

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人 工作报告(模板5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人工作报告篇 一

自机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办领导班子对干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办切实做到了坚持原则，履行程序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照规定程序开展选拔任用工作。

(一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

本着“领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解”的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工

作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，提高组工干部个人素质的必修课，做到先学一步、学深一步，学用结合。三是组织各级干部集中学，重点对中纪委、中组部《关于深入整治用人上不正之风进一步提高选人用人公信度的意见》和我市《贯彻〈关于深入整治用人上不正之风进一步提高选人用人公信度的意见〉的实施意见》及《兰州市党政领导干部选拔任用工作有关事项报告实施细则(试行)》等一系列干部选拔任用文件。

结合我办机构新组建成立的实际，办党组切实从完善各项干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作。一方面，加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我办首先围绕选好人、用好人，制定了《兰州市人民政府金融工作办公室干部管理制度》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我办不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，选准用好人。

(三) 严行程序规范，做好干部选拔任用工作

结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际；在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》规定及市委组织部要求的各项程序进行。一是坚持原则，明确用人导向。办党组在干部选拔任用上坚决贯彻民主集中制原则，坚持集体研究决定，严格按照“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬”的总体

要求和选任干部的根本标准，不搞任人唯亲、不以人划线、不以领导个人好恶划线，严格落实《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》等四项监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制跑官要官。做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。形成了任人唯贤、德才兼备的用人导向。

二是严格按照干部选拔条件选人用人。按照干部“四化”方针和德才兼备的原则，做到提拔推荐的干部既要政治素质好、思想解放、文化程度高、懂业务，又要符合基本条件和任职资格。根据各岗位职责和干部特长进行合理安排，做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。三是严格履行干部选拔任用工作程序。在干部选拔任用过程中，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示关、讨论决定关、任命关五个“关口”，做到坚持程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让，通过切实履行干部选拔任用工作程序，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主。

从自查的情况看，我办在贯彻执行干部选拔任用政策法规中，采取了一系列切实可行的措施，干部选拔任用工作的总体状况较好。但是，也存在一些不足，一是局限于机构新设，选拔任用干部的方式比较单一，调配任用仍占主导地位。二是目前因机构新设立不久，我办未对内设机构领导职数进行竞岗和轮岗。三是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全办干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。一是拓宽选人用人渠道，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制。二是进一步加大干部交流的力度，机关干部在一个岗位工作满三年以上原则开展轮岗。三是要加大对干部的教育力度，引导广大干部树立正确的人生观和世界观，从选拔任用对象的思想根源上杜绝跑官要官等不正之风。四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干部队伍自身建设。

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人工作报告篇二

一、20xx年度选拔任用干部总体情况

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务能力强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位。20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作。20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人);9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人;10月对部分干部进行了处室调整。通过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务提供了人才保障;通过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作能力。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则;在干部能力要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

(二)严格规范干部选拔任用程序。20xx年初，局党组根据局机

关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(基督教青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团体在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能限度地调整使用干部，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

三、存在问题及改进措施

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进入渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，形成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人工作报告篇三

一是用人导向要旗帜鲜明。用人标准和导向是紧密联系的。选什么人就是风向标。我认为应当树立以下选人用人导向：一是任人唯贤的导向。就是选拔干部以事业为导向，以德才为导向，坚持原则，不以人情关系选干部，不分远近亲疏，不戴有色眼睛，不搞平衡照顾。二是崇尚实干的导向。让踏实干事、不跑不要的干部有进步机会，使那些心思都放在“搭天线”、找关系，不干事的干部，不仅捞不到好处，而且受到批评和惩处，激励干部求真务实，踏实干事。三是重视基层导向。就是选上来的干部有基层工作经历，注重从条件艰苦的基层选拔，从经受过考验的干部中选拔，使年轻干部向基层流动。四是群众公认导向。干部选得好不好，群众最有发言权。一句话，就是把干部的德作为选拔干部的首要标准，选出来的干部人品要好，让大家心服口服。同时，

在干部工作中还要旗帜鲜明地保护好干净干事的干部，敢于为这些同志说话，敢于为这些同志撑腰，使干净干事的干部无后顾之忧，放开手脚干事，激发干部干事创业。

二是综合研判，给干部“画像”要准。核心是多渠道、多层次、多层面了解掌握干部各方面情况，识人要深，做到见人见事见思想，不把考察干部的主要精力放在看简历、看推荐上。观人要全，“试玉要烧三日满，辩才需待七年期”。要注重看干部一贯表现，通过群众“口碑”，社会评判，印证识别干部的人品、官德和政绩。评人要准，注重从社会工作、生活细节看干部，从身边人的评价识准干部。

三是树立底线思维，防止干部带病提拔。用错一个干部，绝不是一个人的问题，它会影响一个地方的用人导向和风气。因此，我认为在选干部上要有底线思维，要把握“六不用”：不用有劣迹的干部，不用群众口碑不好的干部，不用意见不统一有争议的干部，不用造假的干部，不用有反映问题没有查清的干部，不用有“来头”的干部。只有把握以上底线，我们才能端正用人导向，树立良好风气，促进事业发展。

一是要把干部情况掌握透，了解清楚，在平时考察考核中选。我们对身边人用起来放心，可以用好，也不会出现大的问题。这其中的原因就是我们对身边人的一言一行、德才表现很清楚，了解的很全面，用起来放心。现在的问题是我们对不了解的干部如何选，用起来心里没有底气。因此，需要我们全方位了解干部。如何了解干部，我认为主要还是多看、多听、多谈、多记。多看，主要是看政治态度，看班子成员的看法，看干部的一贯表现。多听，主要听干部的口碑，听干部群众的质疑，听与老板关系亲近程度，听干部群众的反映。特别是对重点培养将要提拔的干部多听干部群众的议论。多谈，主要是耐心地与干部群众谈，随时谈、随地谈，结合工作谈，了解掌握干部活的思想。多记就是把平时了解掌握干部的情况及时记下来，时间长了就会积累干部各方面情况。同时，重视年度考核结果（可以听到干部考察时听不到的真话、实话

和不同意见)，把连续几年的年度考核结果进行比对，掌握排名情况。对优秀干部大胆使用，对排名靠后的干部分析原因，慎重考虑。要积极探索任前考察+年度考核+平时了解“三位一体”的干部考察考核新模式，任前考察以发现问题为主，突出考察干部“廉”的表现；年度考核以政绩为主，突出干部“绩”的表现；平时了解以群众口碑为主，突出干部“德”的表现，科学设计“廉”、“绩”、“德”的评价要点和办法，增强干部考察的科学性和系统性。

二是将选人用人与推动中心工作有机结合起来，在工作推进的一线选。当前，改革发展的任务很繁重，一方面需要大量年富力强的优秀干部参与推进，另一方面一大批想干事、能干事、会干事的干部渴望有一个平台锻炼、展示和提高自己。将选人用人与推进工作结合起来，不仅能够推动工作落实，而且能够更好地发现干部，树立鲜明的用人导向。因此，我认为，要积极探索在推进工作一线发现干部选拔干部的办法，做到中心工作部署到哪里，推进到哪里，干部考察选拔就迅速地跟进到哪里，保障到哪里。要把干部考察由室内搬到室外，搬到项目建设现场、招商引资前线和维护稳定等一线，形成在一线发现干部选拔干部的机制，使一大批优秀干部在干事创业中得到提拔重用。

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人工作报告篇四

我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级干部153人，按照上级职数配备要求，我局科级干部职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区改革发展需要和上级相关要求，我局从2013年1月到2017年末只调整科级干部1次，共涉及5人，并严格履行了《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，并按《内蒙古自治区党政领导干部选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。2018年末未做干部调整工作。

综上所述，我局系统内没有超职数配备领导干部现象，也无机构编制管理“三超两乱”问题。

1、认真学习新修订的《干部任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》作为加强领导班子自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取党委中心组集中学习、会议宣传、文件传达等形式学习贯彻《干部任用条例》，增强全体干部深入学习《干部任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了干部对选拔任用领导干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使领导班子成员、组织、人事干部了解《干部任用条例》，统一思想认识。

2、坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。我局把“党管干部”作为干部工作的根本原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握党管干部与发扬民主的辩证关系，在干部工作中充分发扬民主，提高选人用人的公信度。同时，把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。严格遵循党委常委会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好干部工作的方针政策，科学制定干部选拔任用工作方案，确保选人用人各环节步骤的组织原则性和科学性。

3、树立正确的用人导向。坚持任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，着力解决选人用人中的唯票、唯分、唯年龄问题。局党委切实履行起党管人才的责任，做到“一把手”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《**局党委、**2018—2020年人才培养发展规划》、《**局2018年度人才工作计划》、《金河林局2014—2018年干部教育培训规划》，修订了《**局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照党群、行政管理、生态保护与建设、产业发展四大类别，分别建立了人才发展数据库，采取分类管理和动态调整的方式，加强后备年轻干部的教育管理，其中党群类人才38人，行政管理类人才46人，生态保护与建设类人才217人，产业发展类人才27人。为选准、用好政治上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政

廉洁的干部奠定基础。

一是对新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，干部职工对新条例还不够精通，认识上还存在一定偏差。二是组工干部队伍人员配备不足，忙于日常性事务比较繁重，对选人用人相关文件精神的掌握和理解及程序要求等欠透彻，有时对工作造成一定影响。三是档案资料归档管理有待加强。

一是要严格规范程序。制定选人用人问题专项整改方案，严格执行党委常委会议事规则，严格按照干部考核程序进行全程纪实，坚决杜绝干部任用违规现象的发生。

二是在今后干部调整工作中，严格落实“凡提四必”的工作机制，坚决杜绝“带病提拔”干部。

四是在今后干部选拔任用工作中，进一步提高干部选拔任用工作透明度，严格执行公示制度，接受党内外群众监督。

五是今后严格执行干部工作问责制度，将干部提名、考核、监督、管理纳入问责内容。

六是凡涉及机构、编制和领导职数增减的，统一由编委会审核，报请上级审批。坚决杜绝超编制超职数配备人员。

七是对干部人事档案进行集中排查审核，并按照专项审核工作要求进行整改完善，形成长效机制。

2018年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，**局高度重视，迅速行动，对照选人用人专项整治目标任务、整治重点、方法步骤的主要内容进行了为期1个月的专项整治。

一是高度重视，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条

例》，以及有关监督制度的贯彻落实，将此项工作纳入党委工作的议事日程。加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负总责、纪委、组织部门分工负责，全面把握《条例》和监督制度的内容和要求，中心组学习、科级干部培训班来切实增强贯彻执行自觉性。

二是加强制度建设，为了保证今后选拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和监督的权利。印发《**局干部任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，**局干部人事档案管理长效机制。二是进一步严格干部选拔任用的监督。在完善制度的基础上，严格执行各项监督制度，有效的防止违反干部任用原则、程序和纪律的现象发生。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

巡察选人用人工作情况汇报 度选人用人工作报告篇五

一是加强理论学习，开展读书活动[]20xx年4月19日，县卫生局印发了《全县卫生系统“好书伴我行，卫生漫书香”读书活动实施方案》（秭卫办[]20xx[]16号），在全县卫生系统开展读书活动，县卫生局还组织干部职工积极参加县委宣传部主办的《理论在线学堂》学习活动，认真抓好干部职工理论学习教育，推进理论学习制度化、经常化和规范化。我们还

利用学习实践科学发展观活动，在党员和干部职工中广泛开展学习教育活动。县卫生局和归州镇卫生院被省卫生厅表彰为全省卫生系统学习实践活动先进单位。

二是加强人才培养，提高其综合素质。2007年县卫生局制定了《秭归县乡村医生2007—2008年培训计划》，用两年时间把全县519名乡村医生送到乡镇以上医院进行脱产培训，现在又制定了乡村医生“十二五”轮训规划，即《秭归县20xx年—2012年乡村医生培训计划》；

2007—20xx年，乡镇卫生院和县级医疗卫生单位共选送业务骨干到上一级医疗机构培训和进修共计135人次；

20xx年6月23日，为了提高县级医院管理干部的能力和水平，县卫生局经研究决定，用3—5年时间将县人民医院中层以上干部83人送到同济大学、北京大学、武汉大学等院校参加公共卫生事业管理、卫生法学及卫生经济学科方面的职业化管理培训，培训形式为到大学面授、自学、函授和邀请大学教授到医院开展培训等形式。

三是开展党务政务工作“双述职”，加强对二级单位“一把手”的管理。从2008—20xx年6月，县卫生局用三年的时间，对全县15个二级单位党政“一把手”开展党务政务工作述职，邀请了述职单位全体领导班子成员、县人大代表、县政协委员、党员代表、职工代表、知识分子代表、县纪检监察部门领导对述职对象进行评议打分，加强对二级单位党政“一把手”工作的考核、评议和监督。

四是关心爱护党员干部，切实加强干部队伍建设。我局以人为本抓队伍，努力为乡镇卫生院院长工作营造良好的家庭环境。2007—20xx年局研究解决了8个乡镇卫生院院长的家庭困难，如夫妻分居、小孩在县城读书无人照管、家属没有工作、小孩在县城上户口等困难和问题。2008年4月23日，局召开二级单位“一把手”家属座谈会，征询家属对局工作的意见和建议。会后，全体机关干部与家属合影留念，赠送家属

纪念品，并为扎根边远山区20多年、担任院长13年的梅家河乡卫生院王功海之妻鲁作群，举办了她当天41岁生日庆宴，家属们深受感动，表示今后要多承担家务和对孩子的教育，使丈夫集中精力抓工作，决不拖丈夫工作的后腿。我们从严加强干部管理，狠抓执行力的落实，2007年5月局办了内刊《督办通报》。2008—20xx年因火灾、医疗安全、行政效能不高和执行力不强等原因，局对一名院长进行了诫勉谈话，对二名院长和二名副院长在全系统进行了通报批评，全系统17个二级单位除县合管办、县卫生监督局、县妇幼保健中心、两河口镇卫生院外，其它13个单位因工作不到位和阶段性工作没有完成好，在局办的《督办通报》中都被公开点名批评。2008年4月至20xx年4月，局抽调人员组成财务检查组对全县所有二级单位开展财务大检查，对检查出来的问题在全系统内进行通报（秭卫发〔20xx〕43号、秭卫财督〔20xx〕1号）。对4个违反财经纪律的单位由局纪检组对单位负责人进行个别约谈。财务大检查结束后，局举办了由单位“一把手”和单位财务人员参加的“廉政理财”培训班，邀请了县监察局副局长张永舜作了《切实治理商业贿赂、纠正不正之风、服务广大群众》的讲座，还邀请了原市卫校财会专业讲师、市中心血站站长潘修银作了《加强卫生单位财务管理》讲座，对领导干部财务腐化防微杜渐。2008—20xx年，谭科局长还对15名新提拔的中层以上干部进行任前谈话，交心谈心，从政治、思想、工作、廉政等方面开展上岗前教育。

五是积极探索新时期思想政治工作，切实加强干部队伍建设。2007年11月2日，针对卫生事业单位部分专业技术人工改后收入增幅不大，极少数人甚至出现收入相对下降而在工作中发怨气和闹情绪等现象，县卫生局召开了全县卫生系统首届知识分子思想政治工作研讨会，探讨新时期如何加强干部管理，做好职工尤其是知识分子的思想政治工作。2008年11月13日，市卫生局召开第三届卫生系统思想政治工作研讨会，谭科、胡晓红、乔国民、郑家宝的论文被市卫生局收集出版。谭科局长的论文《化解医患矛盾，构建和谐卫生》和县二医

院院长郑家宝的论文《加强医院文化建设，促进医院更好发展》在研讨会上被评为优秀论文。两河口镇卫生院院长向元礼、杨林桥镇中心卫生院院长秦亮被市卫生局评为思想政治工作先进个人。为了加强干部管理，我们把思想政治工作融入干部职工喜闻乐见的各种活动中去。2008年5月9日，县卫生局举办了首届“护士形象之星”展示大赛。2008年9月3日，县卫生局举办了全县卫生系统首届篮球赛，有14个代表队、16个单位近200人参加了比赛。20xx年9月22日，县卫生局成功举办全县卫生系统首届文艺汇演，展示建国60周年我县卫生工作取得的成就。我们通过开展文体活动，不仅加强了各单位之间的交流，而且还进一步增强了干部职工的向心力和凝聚力。我们还采取多种形式加强党员干部的教育和管理。2007—20xx年，局长及班子成员每年给党员干部上党课，加强党员干部的思想作风建设。20xx年5月15日，我们制定了《秭归县卫生单位领导干部勤政廉政“十要十不要”行为准则》。20xx年6月9日，我局召开了“卫生局长与卫生单位负责人勤政廉政交心谈心会”。谭科局长全面分析评价了全县卫生干部队伍的现状和表现，指出了我县卫生干部队伍中、尤其是“一把手”中存在有政治不敏感、丧失斗志、思想不纯、纪律不严、心浮气躁、“有令不行、有禁不止”等六大突出问题及其危害性，重点对领导干部中存在的打牌赌博、奢靡腐化、私驾公车的问题和现象进行了批评教育，要求全县卫生单位负责人对存在的问题“对号入座”，“有则改之，无则加勉”；

阐述了怎样当好卫生单位“一把手”，并要求各卫生单位结合本单位实际，开展干部职工工作作风整顿。参加集体交心谈心会的有县直卫生单位全体班子成员、乡镇卫生院院长、人大代表、政协委员、局退管支部代表、机关全体干部职工及部分县直单位中层干部代表。