

2023年选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告(优秀6篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇一

各位委员、同志们：

受区委常委会委托，我向全委会报告2014年度干部选拔任用工作情况，请予审议。

2014年，区委认真学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持好干部的标准，以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子，加强干部的教育管理，加大干部选拔任用监督工作，使全区各级领导班子和领导干部队伍素质不断提高，结构进一步优化，活力不断增强。

一、认真学习新《条例》，准确把握新时期党的干部路线和方针政策

1 的理论、路线、方针、政策全面贯彻执行和中国特色社会主义事业顺利发展，具有十分重要的意义。

按照“各级党委（党组）及其组织（人事）部门一定要认真学习、大力宣传、严格执行修订后的《干部任用条例》，用以统一思想、规范工作、解决问题。党政主要领导同志要增强政治纪律、组织人事纪律观念，带头遵守《干部任用条例》，规范行使选人用人权。组织（人事）部门要精通《干部任用条例》，坚持公道正派、按章办事，为选准用好干部

把好关。”的要求，区委认真组织开展了对新《条例》的学习。一是在理论中心组开展专题学习，邀请原市委组织部长期从事并分管干部工作的副部长授课，共260余人参加了学习。二是区委书记、组织部长等相关领导及全区各级各部门从事和分管干部人事工作的领导干部共100余人参加了全省统一召开的视频培训会。三是选派区委组织部分管和从事干部工作干部监督工作的同志参加省委组织部组织的专题培训。同时区委组织部全体干部分批分期通过视频会等形式参加省市组织部门组织组织的专题培训学习。四是在全区副科级以上领导干部培训班上安排专题课程进行学习。通过学习，全区各级领导干部对新时期党的干部政策有了进一步的熟悉，进一步明确了各级领导干部在干部选拔任用和教育管理中的职能职责，更加关心、支持我区干部选拔任用和教育管理工作。

2 免与职务升降规定（试行）》、中组部《关于加强乡镇党委书记队伍建设的意见》、中央办公厅《关于加强乡镇干部队伍建设的若干意见》、《**省加强乡镇干部队伍建设实施意见》等法律法规的精神和要求，从**区干部工作实际，出台了《**区乡科级领导干部选拔任用工作办法》，形成了我区干部选拔任用工作纲领性的规章制度。

二、坚持正确用人导向，适时选好配强各级领导班子一年来，区委以保持稳定、提高素质为原则，适时选好配强各级领导班子。

一是坚持正确的用人导向选好配强干部。在领导干部职位出现空缺时，严格按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准和“三严三实”的要求，坚持五湖四海、任人唯贤，德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认的选人用人导向和注重基层、注重实干的导向，坚持在急难险重工作一线考察干部、在解决民生问题中识别干部、在项目建设中发现干部。在使用干部时，重点考察干部在事件处理、纠纷调处、新农村建设等重大事件和工作任务中的表现，认真听取群众意见和评价。大力选拔那些政治上

立场坚定、旗帜鲜明，工作作风扎实、实绩突出，群众公认，组织认可的干部。把政治思想好、作风实、有发展潜力的优秀年轻干部交流下派到乡镇锻炼。全年共研究干部人事事项5次，调整干部54人。其中，交流轮岗正科级干部8人，副科级干部8人，试用期满、工作调离、换届、机构调整、违法违纪等原因任免干部38人。

3 二是规范工作程序，从程序上保证干部选拔任用工作的质量和干部选拔任用的公信度。严格按照《干部任用条例》的规定要求，坚持把严格程序作为选准用好干部的重要保证，突出抓了干部选拔任用初始提名、民主推荐、考察、讨论决定、任职等关键环节，从研究制定推荐方案到讨论决定，都是在充分发扬民主，广泛征求各个层次、各个方面意见和反复酝酿的基础上，经区委常委会集体研究决定。同时，严格实行考察、考核预告、档案审核、征求意见、任前公示和试用期等制度，切实做到严谨细致、认真规范、公开透明。

三是严明纪律，着力营造风清气正的选人用人环境。加强干部选拔任用全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为，实行干部选拔任用工作责任追究制度，严格遵守“十不准”纪律要求，严格贯彻落实中组部《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》和干部选拔任用四项监督制度，深入整治用人上的不正之风，健全监督机制，畅通监督渠道，把干部选拔任用工作始终置于阳光之下。

4 2013年选派干部到省直部门跟班学习的经验，选派正科实职部门领导干部***大学开展干部能力提升研修班学习培训、每期70名，第二期将于今年*月份赴学。特别是*****的学习培训效果明显，从处级领导到科级干部，大家用心学、认真听、仔细记、勤思考，十分珍惜来之不易的学习机会，普遍认为通过学习培训，开阔了视野，丰富了知识，理清了思路，提高了认识，增强了努力干好工作、加快家乡发展的信心和决心，希望以后多组织这样的学习培训。

二是加大干部的监督管理力度，确实改变重选拔任用轻管理的状况。通过述职、民主测评、召开专题民主生活会、回访谈话等措施，及时了解掌握干部思想动态，加强对领导班子和领导干部的分析研判。坚持领导干部任期经济责任审计制度，共对8名领导干部进行了经济责任审计，作为干部调整的重要依据。注重对重点岗位干部的教育、考核、监督，严格执行领导干部请销假、诫勉谈话、重大事项报告等各项制度，切实加强对干部的全方位监督；下发了《关于进一步发挥非领导职务干部作用的通知》，成立督导组，加强非领导职务干部管理，对各单位非领导职务干部在岗和履职情况进行抽查，确保非领导干部在岗、履职。同时为非领导职务干部发挥作用搭建平台，把那些工作激情、成绩突出、群众认可的干部使用起来，解决好他们的待遇问题，鼓励他们发挥更大的作用，激发他们干事创业的劲头。

5 职数配备干部的通知》和省委组织部关于《严禁超职数配备干部问题专项治理工作实施方案》的要求，由区委组织部牵头，区编委办、区人社局、区财政局配合，全面开展了“超职数配备干部，超机构规格提拔干部，违反规定提高干部待遇，超出规定范围设路非领导职数配备干部”等问题自查自纠工作，认真对按照职数配备干部情况进行了一次普查，真正做到摸清底数、掌握实情。

经过认真反复核对区委组织部的领导干部名册、区编委办的编制手册、区人社局的干部工资审核表、区财政局的人员工资发放表，摸清了全区干部职数和现有人员的度数。至2014年8月全区现有科级领导职数***个（不含事业单位职数），实际有科级领导干部**名，其中正科级干部**名，副科级干部***名，我区实有科级干部职数**名，与编办所提供的***个职数相比，尚空缺科级干部职数**个，全区总体未超职数配备干部，部分单位因加强党的领导需要、工作实际需要和历史形成等原因存在超职数配备干部情况；非领导职务干部方面，按照《综合管理类公务员非领导职数设路管理办法》规定，**区可设科级非领导职务***人（不含事业单位领导职

数），截至2014年**月共有科级非领导职务干部**名（含担任副科级领导干部**人），扣除不占职数的实行警员制的公安民警、军转安路人员、实职改任人员全区现有非领导职务干部***名，超出职数**名。超职数非领导职务干部存在的主要原因是《公务员法》实施前晋升、机构改革、区外调入等。

针对核查出来的问题，区委积极进行了整改，采取交流轮

6 岗、免去兼任职务等措施，消化超配领导干部***人，非领导职务干部***人。

回顾2014年的干部选拔任用工作，我们主要是在保持干部队伍整体稳定，各项事业持续开展的基础上，认真学习、贯彻和宣传新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，让全区各级领导干部都知晓和熟悉新时期党的干部政策，更好地关心、支持和监督干部选拔任用作，关心支持全区的干部队伍建设。进一步树立“好干部”的选人用人标准，进一步牢固树立德才兼备、以德为先，崇尚基层、注重实干，实绩突出、清正廉洁的选人用人导向。建立健全干部的选拔任用机制，不断提高干部选拔任用工作的质量和公信力。

千秋大业，关键在人。同志们，建设一支高素质的干部队伍是始终是实现我区经济社会等各项事业持续健康发展的关键。2015年是我区“十二五”规划的最后一年，也是实现我区“十二五”规划各项任务的关键一年，干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在区委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，进一步提高干部选拔任用的工作质量，全面加强各级领导班子和干部队伍建设，选好好干部，用好好干部，为各项事业目标任务的圆满完成提供更加坚强有力人才支持。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇二

今年，党委以深入贯彻学习“四项监督制度”为抓手，按照

德才兼备、以德为先和注重实绩、群众公认的原则选拔干部，不断提高选人用人公信度，努力形成干部选拔任用的科学机制，有力地推进了“四个文明”建设健康有序发展。今年，共提拔干部**人。其中，科级，副科级**人，干部业务**人。

现在我代表党委就今年以来干部选拔任用情况作如下报告，请大家审议：

一、学习贯彻“四项监督制度”情况

根据干部选拔任用工作要求，党委坚持把“四项监督制度”列为中心组重点学习内容，强化贯彻执行“四项监督制度”的严肃性，并将“四项监督制度”编印成册，发至各位领导、纪委及组织部门，要求各位领导、纪委及组织部门把“四项监督制度”作为学习的核心内容，对其进行反复学习，切实提高对“四项监督制度”的正确理解、运用和执行的能力。

二、严格要求，不断提高选人用人公信度

(一)做到“两个坚持”，强化用人标准和原则。为促进经济社会跨越式发展，建设一支敢于开拓创新的高素质干部队伍，党委认真把握用人标准，规范操作程序，努力做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。

1. 坚持正确用人导向，用好的作风选人。

党委始终坚持“四化”方针和德才兼备、以德为先的原则，重实绩，重“公认”，把一批有本事、能干事、干成事、好共事的干部选拔到各级领导岗位。为进一步规范干部选拔、任用及管理工作，党委近期正研究制定《干部管理办法》，使干部工作进一步规范化、科学化。

2. 坚持德才兼备标准，体现公开、公平、公正。

一是突出以德为先，注重政治标准。党委在每次调整干部之前，都会根据发展和需求实际提出调整原则和细化标准。二是突出以实绩取人，注重群众“公认”。在选用干部过程中，坚持看成绩和贡献，把群众“公认”作为考察提拔干部的重要环节。三是突出公平公正，注重任人唯贤。

(二) 严把“三个关口”，规范干部选拔任用工作程序。

1. 严把推荐考察关。采取民主推荐、民主测评、实地考察、个别谈话及与考察对象直接面谈等程序进行全面考察，提高了考察结果的真实性、可靠性和全面性。

2. 严把酝酿关。一是个别酝酿，对拟任人选，党委主要领导、分管干部领导及组织部门负责人在领导之间对拟任人选进行个别沟通、征求意见。二是在个别酝酿的基础上，召开书记办公会进行反复酝酿。三是在会召开前，就拟提拔干部人选与纪委、监察、综治等有关部门进行沟通，并征求意见。

3. 严把讨论决定关。在讨论决定干部任免时，坚决执行

《领导集体决策重大问题议事规则》，凡涉及干部任免事项，都坚持有三分之二以上成员到会的规定，并做到没有经过组织考察的不研究，人事方案未经充分酝酿的不研究，群众有反映、纪检监察部门没有查清的不研究。

(三) 落实“四项权利”，充分发扬干部选拔工作民主。一是落实职工群众“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、被考察人选、考察组成员、考察目的在考察单位进行考察预告，给职工群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实职工群众“参与权”。在推荐、测评工作中，明确规定职工群众参与推荐、测评的范围、人数和比例，扩大职工群众参与面。三是落实职工群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐、测评中得票数相对较高的干部确定为重点考察对象。四是落实职工群众“监督权”。严格执行任前公示

制和任职试用期制，对职工群众反映较大的干部坚决不予任用。对在任前公示中有举报的，做到件件有着落、事事有交待。对试用期满的人员，经考核胜任后，才办理正式任职手续。今年1月份，经试用期考核合格，党委对等**名同志进行了正式任职。

(三)积极探索健全“五项机制”，增强干部工作活力。

一是积极探索正职拟任免人选征求全委会意见制度。二是坚持领导干部谈话制度。党委对干部作出任免决定、宣布任免前，党委主要领导、分管干部领导和组织部门都要与每位任免的干部进行谈话。

三是坚持领导述职述廉制度。坚持每年年终进行干部考核，考核中各部门主要负责人、单位主要领导都要对本部门、本单位在贯彻执行党风廉政建设责任制的情况、贯彻执行领导干部廉洁自律有关规定情况、履行职责情况进行述职述廉。

四是改革用人机制，下放用人权限。在正在修订的《干部管理办法》中，党委明确规定“单位(部门)不推荐，党委不任命”。这项政策的出台，将进一步促进基层单位及部门责、权、利的有机结合，实现党委领导和单位(部门)指导的有机结合。

五是大力探索和尝试，在职工中选拔干部。根据近年来干部管理中出现的一些实际问题，结合以往工作经验，今年选拔了一名表现特别优秀的职工到**单位担任职务，起到了较好的效果。

三、今后努力的方向

一是加大对不称职、不胜任、甚至不作为的现职干部的教育惩处力度，建立干部“能上能下”工作机制，采取诫勉谈话、免职或降职等组织措施，对不称职、不胜任现职领导干部严

格进行处置。

二是实行综合考核评价制度。重点突出领导评价、支部评价、对口部门评价、群众评价、实绩评价五个方面，完善“一级对一级”负责的干部选拔、管理工作机制。

各位领导和同志们，在今后的干部选拔任用工作中，我们将继续以“四项监督制度”为指导，严格贯彻落实《党章》和党的干部政策，选贤择能，为实现经济社会跨越式发展和长治久安提供坚强的组织人事基础。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇三

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20**年1月到20**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。20**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、**20**—2020年人才培养发展规划》、《**局20**年度人才工作计划》、《金河林业局2014—20**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。

20**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，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇四

摘要：把好干部选用起来，需要科学有效的选人用人机制。要紧密结合干部工作实际，认真总结，深入研究，不断改进，努力形成系统完备、科学规范、有效管用、简便易行的制度机制。下面是选人用人工作报告全文，欢迎阅读！

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。

一、队伍基本情况

公司现有中层副职以上领导干部xx名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名。2019年提拔中层正职干部4名，中层副职干部10名，经理助理5名。

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

(一) 进一步加强制度建设

深入贯彻落实党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和

完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

(二)加大考核考评力度，建立健全领导干部激励机制 对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分讨论，修订完善了《xx公司绩效考核管理规定》《xx公司薪酬管理规定》。2019年公司对23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

(三)拓宽专业技术人才职业发展通道

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

(四)积极开展领导人员交流与后备人才培养

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项

目管理奠定坚实的人力资源基础。

群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部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，把人选准用好。

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

(一) 选人用人制度还需进一步完善

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的xx届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

(三) 中层管理人员考核尚需完善

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进

一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

(四)积极稳慎地推进竞争性选拔、完善退出机制 要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇五

一、基本情况

在选拔任用干部过程中，认真贯彻落实了《干部任用条例》和“四项监督制度”中的干部选拔任用制度，及时组织单位干部组织学习和宣传中央和省、市委换届纪律，特别是“五个严禁、17个不准、五个一律”的纪律要求。推进了干部队伍的年轻化、知识化、专业化，建设一支认真实践“三个代表”重要思想的党政领导干部队伍。

一是加强《干部任用条例》、“四项监督制度”的学习教育，认真贯彻执行《条例》及有关规定。首先，镇党委多次召开党委大会，对《干部任用条例》进行了深入的学习，每个领导干部都作了详细的记录，并在会上就《干部任用条例》中的一些条款进行讨论，加深对《条例》内涵的理解，使每个领导干部对《条例》的内容都有了全面的认识。其次，我镇在实际工作中，始终按照《条例》中的要求，坚持选拔任用

党政领导干部的原则、基本条件、遵守任职资格规定，严格执行党政领导干部选拔任用工作程序，做好民主推荐、组织考察、讨论决定等方面的具体工作，认真落实执行公开选拔和竞争上岗的规定，并把相关资料建档保存，保证了干部选拔任用工作的严格有序开展，使干部选拔任用真正得民心、顺民意；二是不断完善深化《干部任用条例》及有关规定执行情况监督检查，进一步扩大干部工作中的民主，进一步规范我镇干部选拔任用工作，防止和纠正工作中的不正之风，建立健全了科学的干部选拔任用机制和监督管理机制，推进了我镇干部工作的科学化、民主化、制度化，真正把领导班子建设成高素质的领导干部队伍；三是镇党委严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，通过会议投票推荐和个别谈话推荐，整个推荐工作本着公开、公平、公正、择优的原则，并对需要备案的干部及时进行备案，充分采纳党员和群众的意见和建议，设立意见箱。自20xx年以来，结合《条例》，镇党委制定了理论联系实际的跟踪考察制度，每半年对中层干部考察座谈一次，对不符合规定或表现不好的人员，坚决依法给予教育、降职或撤职的处分。认真落实防止关于干部任职年龄层层递减等文件的落实。基层反映比较好，提高了镇党委威信和形象。如在第九届村“两委”换届以前组织专门人员对各村“两委”班子整体状况、每个干部的德能勤绩廉、后备干部情况及村风民情、群众的思想状态等，进行深入细致地调查摸底，掌握全面情况，为换届选举提供决策依据。在换届选举过程中，充分发扬民主，充分相信和依靠群众，保证群众依法行使知情权、参与权、选择权和监督权，充分发动党员和群众参与，提高党员群众参与度。推选自觉学习实践科学发展观，认真贯彻执行党的路线方针政策，有坚定的政治信念；有文化、懂经营、会管理，勇于开拓创新，有较强的带头致富、带领群众致富能力；善于运用民主、法律和示范的方法做群众工作，妥善解决和处理新时期人民内部矛盾，有较强的协调本领和社会管理能力；遵纪守法，办事公道，作风民主，热心为村民服务，有较高的群众威信；年富力强，身体健康，能胜任工作。原则上，年龄控制在男60周岁、女55周岁以下，特殊优秀的可适当放宽年龄的后

备干部。对所辖村“两委”班子成员、农村党员、村民代表进行集体谈话、个别谈心和入户走访活动，强调了换届纪律，加强了与党员群众的思想沟通，为顺利完成换届工作奠定了扎实的思想基础。在换届选举工作中，贯彻落实《关于在村“两委”换届工作中强化领导责任严肃工作纪律的通知》的文件精神，村“两委”换届选举前，村“两委”成员候选人、自荐人分别作出了纪律承诺和竞职承诺，新一届村党支部产生后，支部班子成员分别作出了履职承诺和辞职承诺。

三、存在问题与原因分析

在干部选拔任用工作中，还存在着种种问题：一是学习《干部任用条例》还不够深入。主要表现为：某些干部对《干部任用条例》的组织学习还不够细致，认识和理解还不够深刻，内容掌握还不够全面。对《条例》的学习还不够重视，有些条款和程序还不够熟悉。二是《干部任用条例》中规定有个别谈话、发放征求意见表、在考察干部中，主要是民主测评和个别谈话，通过听取谈话人的口头介绍，看民主测评结果及考察对象的总结材料，形式比较单一，手段比较简单，难以发现考察对象的深层次问题。

四、整改措施

一是要严格执行《干部任用条例》。不断加强业务学习，练好基本功，特别是要精通《干部任用条例》，熟练掌握选拔考察干部的方法、步骤和各个88例》，熟悉《条例》的基本内容，提高贯彻执行自觉性。要采取多种有效形式宣传《条例》，让广大群众了解《条例》，引导广大群众正确行使知情权、参与权、选择权和监督权，营造良好社会氛围。二是丰富考察方法，全面准确了解评价干部。三是要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，继续深化干部人事制度改革。以党的xx大精神为指导，坚持从严治镇、从严律己、从严带队伍，教育引导机关干部加强理论武装，强化党性锻炼，提升选人用人公信度和组织工作满意度，建设成过硬的队伍，

为党员、干部和各类人才服务，让党放心，让群众满意。

选拔任用干部工作报告 干部选拔任用工作报告篇六

按照铜组电明字〔20xx〕30号文件的要求，现将我办20xx年选人用人工作情况报告如下。

一、认真学习，大力宣传，努力营造风清气正的用人环境。

任用条例》的学习成为统一思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范党员干部行为准则、推动党办工作向前迈进的强大动力。两年来，我办各种形式的专题学习活动xx余次，宣传教育面达xx0%〔进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。三是建章立制，注重长效。秘书长办公会把学习宣传《干部任用条例》纳入每年的中心组学习计划，开展专题学习和讨论，并把干部职工学习宣传《干部任用条例》的情况列入年度目标任务考核，加强自查和年中、年度专项检查力度，确保此项工作有目标，有计划，有推进，有实效，为进一步规范本办的干部选拔任用工作，促进干部选拔任用工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道夯实了基础。

二、严格程序，抓好落实，努力提高选人用人公信度。

三、完善机制，加强监督，坚决整治用人上的不正之风。

检组全程参与不“双推”监督，并对所提拔干部的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了干部选拔任用工作中可能出现的问题。三是严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风〔20xx年以来，中纪委、中组部及省纪委、省委组织部对严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作先后提出了各项要求。我办及时组织办公室全体干部职工召开“严肃换届纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项监督制度》和《5个严禁、17个不准和5个一律的换届纪律要求》

等进行了深入学习和讨论，并通过发放学习卡片、短信提醒等多种形式让中央和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的换届工作中，我办全体干部职工严格遵守中央、省委和市委的纪委严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作相关要求，坚决做到5个严禁，17个不准和5个一律，确保了换届风清气正。20xx年以来，我办严格按照四监督制度的要求，全面落实了“一报告奥运演讲稿两评议”制度，从评议的结果看，我办干部选拔任用工作取得了良好的效果，两年满意率均达到了90%以上。

四、存在问题和下步努力方向

人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，不断深化干部人事制度改革，认真总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用好干部，为提高市委办公室三服务科学化水平提供坚强的组织保证。