# 2025年区委干部选拔任用工作报告（大全5篇）

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2025-06-26

*第一篇：2024年区委干部选拔任用工作报告2024年区委干部选拔任用工作报告同志们：20XX年，XX区委常委会坚持以xxx习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实新修订的《干部任用条例》，坚持严格标准、严把程序、严守纪律，着力...*

**第一篇：2025年区委干部选拔任用工作报告**

2025年区委干部选拔任用工作报告

同志们：

20XX年，XX区委常委会坚持以xxx习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实新修订的《干部任用条例》，坚持严格标准、严把程序、严守纪律，着力选好干部、配好班子、管好队伍，着力打造“四实四干”干部队伍，为全区“高质发展、后发先至”提供强引擎。一年来，区委常委会共研究调整科级干部4批次215人次，其中提拔70人、进一步使用23人。

一、突出“政治引领、忠诚坚定”，从严从实把牢政治标准。政治属性是干部工作本质属性，政治标准是选人用人首要标准。我们始终把政治标准作为第一遵循、第一要求，统领干部选育管用各环节，引导干部立好信仰高线、树好价值标线、划好行为底线。一是政治教育抓引领。立足政治理论深化、政治素质强化，把学xxxx习近平新时代中国特色社会主义思想作为核心内容，先后举办党政正职延安政治能力研修班、优秀干部北大高端研修班，创新开展青年干部党性教育班走进农户“同吃同住同劳动”体验式教学，在走深、走实上持续用劲，切实提高干部的政治素质。开展“弘扬抗日山精神、讲赣榆红色故事”实景党课大赛，举办“抗日山上忆初心、千名党员听党课”活动，教育党员干部180批次14000余人次。组建“先烈先辈先进”“三先”事迹报告团，用张竞同、方敬、钟佰均等6位同志先进事迹引导激励广大党员干部坚定党性、争当先锋。二是政治历练强本领。完善实践锻炼机制，常态化选派干部到基层摔打磨练、干事历练。坚持民情助理党建专员制度，选派463名机关干部入村帮扶、驻村工作。先后安排52名优秀干部在区直机关和乡镇双向挂职锻炼，选派120名干部到创文创卫、乡村振兴、扫黑除恶等一线吃劲岗位推动工作。三是政治体检把要领。推行政治表现正反双向测评，分类设置政治忠诚、政治定力等5大类评价内容和15个体检指标，重点对领导班子和领导干部是否树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“四个服从”分析研判，全面识别政治品质和政治担当。盯紧干部任前、任后关键时段，组织干部任前党章党规和法律知识测试、签订承诺书，开展任后实绩纪实、适岗考核，提高干部选任精准度，坚决防止“带病提拔”。

二、突出“鲜明导向、发展取向”，精准精确推动因事择人。正确处理事业发展需要和干部成长进步的关系，立足事业需要、发展需求，树立“重政治、用忠诚可靠的人，重实绩、用踏实肯干的人，重基层、用善于攻坚的人，重担当、用敢于负责的人，重公认、用群众拥护的人”“五重五用”鲜明导向，切实把好干部选出来、用起来。一是综合研判识准人、考准人。坚持功夫下在平时，建立干部工作包片联线制度，加强干部日常走访、组织工作日常督查，深入分析不同岗位具体特点、专业要求和任职条件，常态化开展领导班子运行状态和干部履职情况分析，及时掌握干部“活情况”，增强干部选用的前瞻性。运用“大数据”思维，探索建立班子功能结构、职位特征分析模型，结合平时了解掌握的情况，从经历阅历、能力潜力、业绩实绩、岗位匹配等方面多维比对，努力做到人岗相适、人事相宜。在全市首次采取“适岗评价量化积分+无领导小组面试+岗位胜任模型分析”模式，集中遴选10名镇党委副书记、党外干部和90后年轻干部。二是综合考核鞭策人、鼓舞人。全面推行年度综合考核制度，围绕高质量发展、党的建设等形成制度体系，建立日常考核、专项考核、巡视巡察等相结合的综合考核办法，先后开展7次动态监测、综合调度，对各项指标逐项分析、查漏补缺。扎实开展项目建设季度流动竞赛，全面测评各镇（园区）项目招引、项目建设、财税绩效、电商发展等情况，逐家现场考核，分别评出金银铜奖。把干部提拔重用向考核优秀单位、优秀个人倾斜，注重基层和实践，旗帜鲜明地选拔47名善打硬仗、勇扛重担“攻坚型”干部，27名敢闯敢试、创新创优“开拓型”干部，XX名脚踏实地、任劳任怨“敬业型”干部，其中一线干部81名，占87.1%。三是“三项机制”用好人、激励人。严格执行干部选任“三项机制”专项预审制度，按照运用“三项机制”调配干部数量不低于调配总人数15%，其中，落实“容错纠错”“能上能下”情形不少于1/3的刚性要求调配干部，先后上报典型案例57个，数量位居全市前列。突出关键环节，在鼓励激励上重用中坚力量的同时，重点用好“两头”，重用埋头苦干的“老黄牛”和有潜力活力的“年轻小将”，提拔重用40岁左右的中年干部38人，占总数的40.8%，提拔45岁以上14人，占15.1%，35岁以下年轻干部41人，占44.1%，其中90后11人，占11.8%，优化了干部队伍结构，激发出各年龄段干部的活力；在能上能下上注重用好“两极”，对特别优秀的干部敢于打破隐性台阶，让有为者上位，对能力不足、状态不佳、担当不力的干部坚决调整下来，让无为者让位；在容错纠错上注重用好“两敢”，对于被问责处理过的干部“敢用”，对无心之过、预判不准引起的工作失误“敢容”，对7名干部予以容错，为担当者担当，为负责者负责，真正让干部“弃盾舞双剑”。加大对公务员关心关爱力度，对42名公务员晋升职级，钟佰均和马秀云分别被评为全国和全省“人民满意的公务员”。

三、突出“源头把控、过程管控”，抓早抓小严明制度规范。选准用好干部离不开严密的制度程序。充分发挥党组织领导把关作用，严明制度抓源头，规范程序抓过程，加强干部选任监督，让“事后查”变成“全程控”。一是织密制度笼子。严格落实新修订的《干部任用条例》《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》，采取任前事项报告、专项检查、重点抽查、问题倒查等多种方式，将监督检查贯穿干部选拔任用工作全过程。修订股级干部选拔任用办法，严把股级干部选任入口关，全年共审核备案股级干部49家单位477名。针对基层反映强烈的人员“失血”问题，出台规范机关事业单位人员借用、调动工作规定，全面启动规范清理工作，对21名符合条件人员办理了调动手续，对27名不符合条件人员退回原单位。二是扎紧审查口子。严格执行“凡提四必”要求，落实党委书记、纪委书记“双签字”制度，夯实主体责任、监督责任。结合区委巡察对17家单位开展选人用人专项检查，发现并纠正各类违规问题40余个；对有问题反映的部分区直部门进行重点抽查，约谈2名责任人；有针对性地对7名领导干部进行提醒、函询和诫勉。实行函询回复、采信制度的经验做法被中组部组工信息推介。三是扣牢监督链子。深化全程监督，对重要环节实时记载、实时监控、实时纠正，推动干部监督由事后查处向主动预防转变，确保履行程序不变通、遵守纪律不放松。搭建由组织部门牵头，纪委、公检法、信访等部门联合的联动监督机制，收集干部监督信息300余条，实行会议联席、信息联享、案件联查、问题联改，着力形成覆盖全面、职责清晰、配合有力、反应灵敏的干部监督链。扩大群众参与度，用好12380“五位一体”综合举报受理平台，对有价值的线索及时调查核实。

用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。回顾一年来的工作，我们在提高干部选任的规范化、科学化水平上取得了新成效，但对照中央、省市委要求，工作中还存在干部队伍结构不尽合理、干部担当作为仍待提高等问题。2025年，我们将深入学习贯彻xxx习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻十九届四中全会精神，认真落实新时代党的组织路线，把党的政治建设摆在首位，深入研究事业发展规律、干部选用规律、班子配备规律，不断拓宽选人用人视野，激励担当作为，推动广大干部旗帜鲜明讲政治、攻坚克难敢担当、清正廉洁知敬畏，不忘初心、牢记使命，为决战高质发展、决胜全面小康不懈奋斗。

**第二篇：干部选拔任用工作报告**

XX支行2025干部选拔任用工作情况的报告

根据《中国农业银行农业银行分支行党委报告干部选拔任用工作并接受民主评议办法》规定，报告支行党委干部选拔任用情况，并接受评议。

2025年，支行党委始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，积极探索“为发展配备干部”的导向机制、“靠制度选任干部”的选拔机制和“让群众评价干部”的监督机制，使全行干部工作形成了一个严密、完整的运行系统，步入了程序化、制度化、规范化的轨道。主要做法如下：

一、以强化学习宣传为基础，提高贯彻执行《条例》的自觉性

学习宣传《条例》是贯彻执行《条例》的前提和基础。支行党委始终把学习宣传《条例》作为重要任务来抓，坚持学习与宣传双管齐下，加大力度，拓宽途径，营造氛围，不断深化干部和群众对《条例》的认识，增强对《条例》精神实质的把握和理解。支行党委坚持把《条例》纳入中心学习组学习的重要内容，纳入全行干部教育培训的重要内容，纳入干部推荐考察前的必学内容，纳入领导干部民主生活会对照检查的重要内容，形成了常抓不懈的学习宣传机制，提高 1 了执行《条例》的自觉性和坚定性，增强了干部群众对选拔任用工作监督的积极性和主动性。

二、以规范程序为主线，坚决杜绝选人用人上的不正之风

严密的程序是选准人用好人的基本保证。牢固树立细节意识、程序意识和规范意识，严格按程序办事，做到执行程序一道不少，履行程序一道不乱。工作中，注重突出重点，抓住关键环节，严把推荐关、组织考察关和讨论决定关。坚持把民主推荐、民主测评、民主评议作为干部选拔任用必须履行的程序，随着干部选拔任用制度的建立、完善和执行，规范了干部选拔任用各个环节的工作，防止了干部“带病提拔”、“带病上岗”，使干部选拔任用工作步入了规范化、制度化的轨道。

三、以坚持群众公认为准则，不断扩大干部工作的民主 坚持群众公认原则，坚持党的群众路线、落实干部群众在选拔任用工作中的权力，是防止和纠正用人上的不正之风、确保选准干部用好干部的重要前提。在实际工作中，我们积极构建开放的工作体系，打破神秘感，增强干部工作的透明度。做到选拔任用干部的政策让群众熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让群众明白，干部上岗的具体条件和要求让群众掌握，干部的基本情况让群众了解，民主测评结果向群众公开，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交 给广大群众，以公开见公平，以监督保公正。

四、以深化干部人事制度改革为重点，有效激发干部队伍活力

建立健全能“上”能“下”的工作机制，是加快干部人事制度改革的要求，也是贯彻落实《条例》的客观需要。支行党委坚持“凭政绩用干部”的工作思路，不断优化机制，拓宽“上”的途径，畅通“下”的渠道，确保证领导干部能“上”能“下”、能“进”能“出”，使干部队伍始终充满生机与活力。支行党委采取公开选拔等措施，进一步拓宽选人视野，为优秀人才脱颖而出开辟了“绿色通道”。坚持公开职位、公开程序、公开办法、公开结果推进公开选拔工作，积极推进领导干部交流轮岗制度，有计划地做好干部交流轮岗工作，丰富了领导经验、改善了领导班子结构、发挥了领导干部的特长，增强了干部队伍的整体活力。

五、以健全机制为保障，切实加强领导干部的监督管理 没有监督的权力是滋生腐败的根源，流于形式的监督则是对腐败的纵容。支行党委坚持关口前移，未雨绸缪，狠抓监督工作制度建设，切实加强对领导干部的日常监督管理。逐步完善了干部监督管理的各项措施，初步形成了一套适应全行干部队伍建设需要的监督管理工作机制。

完善领导干部考核制度，结合考核对全行的领导干部进行考核，并推行考核结果通报制，将领导班子和领导干 部存在的突出问题原汁原味地进行反馈，增强了领导班子和领导干部自警、自省、自励的意识。

一年来，支行党委在学习宣传和贯彻执行《干部作用条例》方面总的情况是好的，但对照上级关于学习贯彻《干部任用条例》的要求，还存在一些差距。对此，我们作了认真分析和深刻反思，将努力在以下几方面加以研究和改进。

1、学习宣传再深入。学习贯彻《干部任用条例》是一项长期任务。为了提高干部选拔任用的质量，我们将进一步加大力度，深化提高，在学习领会的深度、掌握使用的程度上下功夫。一是把《干部任用条例》列为各类干部培训班学习的重要内容，注意巩固领导干部学习《干部任用条例》的效果。二是继续发动组织人事干部深入学习领会《干部任用条例》，使他们不断提高认识，深化理解，吃透精神，把握本质，对《干部任用条例》了如指掌、了然于心，精通《干部任用条例》，熟练运用。三是在全行深入开展《干部任用条例》学习宣传活动，注重学习宣传活动的深度挖掘和广度延伸，如组织后备干部学《干部任用条例》、入党积极分子学《干部任用条例》等活动，进一步营造学《干部任用条例》、守《干部任用条例》的良好氛围。

2、贯彻执行再加强。在严格执行《干部任用条例》的基础上，注重抓规范、抓深化、抓长效。抓规范，就是今后进一步注重“四严”：严格坚持原则，正确把握干部工作方向；严格执行标准，准确把握选拔任用尺度；严格履行程序，规范选拔任用过程；严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。抓深化，就是结合实际，进一步细化、落实《干部任用条例》的相关规定。我们将一步搭建择优平台，让能干者有位置；拓宽选人视野，让想干事者有机会；加大激励力度，让干成事者有地位；疏通“下”的渠道，让无为者腾位置。抓长效，就是树立《干部任用条例》不仅是管一时管一事，而且是管全部管长久的意识，在今后的干部工作中始终遵循《干部任用条例》要求，一以贯之，常抓不懈，确保《干部任用条例》深入持久地贯彻执行。

3、完善制度再落实。下一步，我们将对照《干部任用条例》要求，逐步健全完善贯彻《干部任用条例》的配套制度体系，使《干部任用条例》的贯彻落实有更可靠的保障。一是进一步完善民主推荐制度。探索实行差额推荐、多层面投票推荐和推荐结果分析的办法，把多层面推荐的结果加以分析，既看票数，又不简单地“以票取人”，扩大群众的参与权、选择权，拓宽选人知人渠道。二是进一步健全干部考察制度。对考察中反映的问题要进行认真的调查、核实、反馈。在常规考察和提拔性考察中，要求被考察对象在一定范围内向干部群众汇报任职期间的德能勤绩廉等情况，并接受群众的评议和测评。三是进一步规范干部任用制度。落实任前公示制度，防止干部的“带病上岗”。

**第三篇：2025干部选拔任用工作报告**

2025年干部选拔任用工作报告

各位委员、同志们：

受区委常委会委托，我向全委会报告2025干部选拔任用工作情况，请予审议。

2025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

2025年1月24日，中央印发了新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，修订后的《干部任用条例》，体现了中央对干部工作的新精神新要求，吸收了干部人事制度改革的新经验新成果，根据新形势新任务对干部选拔任用制度进行了改进完善，是做好党政领导干部选拔任用工作的基本遵循，也是从源头上预防和治理选人用人不正之风的有力武器。它的颁布实施，对于贯彻落实党的十八大、十八届三中全会精神和全国组织工作会议精神，把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准落实到干部选拔任用工作中去，建立健全科学的干部选拔任用机制和监督管理机制，解决干部工作中的突出问题，建设高素质的党政领导干部队伍，保证党的理论、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。

根据“要按照《干部任用条例》完善相关配套制度，努力形成系统完备、科学规范、有效管用、简便易行的选人用人制度体系。”的要求，区委结合《公务员法》、《公务员职务任免与职务升降规定（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、旗臶鲜明，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。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臵于阳光之下。

三、加强教育管理，提高干部的综合素质和履职能力 一是加大干部教育培训力度，不断提高干部的综合素质和履职能力。2025年区委以开展好第二批党的群众路线教育实践活动为主，加大干部的教育力度，不断增强干部的理想信念、宗旨意识，确实转变干部的工作作风，不断提高全区各级领导干部服务改革、服务发展、服务民生、服务群众、服务党员的能力。全年共举办全区各级各类培训48期5335人次，选调各级领导干部225人参加市级、省级有关部门组织的培训，总结2025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。

四、理清家底，认真做好清理超职数配备干部工作。按照年初中组部、中央编办、国家公务员局《关于严禁超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，超出规定范围设臵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2025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臵管理办法》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2025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、军转安臵人员、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2025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度。

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。2025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。

**第四篇：干部选拔任用工作报告**

市城管局党组关于2025年科级干部选拔

任用工作报告

2025年，城管局党组始终坚持按照《干部任用条例》的规定和要求做好科级干部选拔任用工作，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。

一、选拔任用科级干部情况

2025年，城管局党组科级干部的选拔任用工作有序开展，全年共提拔任用科级干部2人（全部为新任职），调整任用科级干部7人。

在科级干部选拔任用过程中，能够认真落实中组部《党政干部选拔任用工作条例》。

（一）严格程序，把好“五关”，防止干部选拔任用工作中可能出现的问题

一是严把推荐关。把民主推荐作为干部选拔任用的必经程序，坚持投票推荐与个别谈话推荐相结合，认真履行民主推荐程序，把好选拔任用干部的提名关。凡提拔任用领导干 部，均能按照有关职数配备、德才素质、任职条件等方面的要求，通过民主推荐和党组会议确定考察对象，通过民主推荐选拔干部，增加了干部选拔任用工作的透明度。

二是严把考察关。认真做好考察工作，慎重过好识人关。首先是提前制定考察工作方案，确定考察时间；其次是认真组织考察组，由副职领导任组长，人事工作的科级干部为成员；再次是不断改进考察方法，提高识人察人的准确性，除把干部的党性原则、思想品质、廉洁自律、开拓创新精神、组织领导能力和履行岗位职责情况作为考察的主要内容外，还把了解干部生活圈、社交圈中的情况作为考察内容之一，全面了解考察对象在德、能、勤、绩、廉等方面的情况。经考察后将拟任人选提交局党组酝酿决定。

三是严把讨论决定关。坚持集体讨论决定干部任免事项。在讨论决定干部任免事项时，局党组严格按照科级干部职数的设定，并坚持“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，充分发扬党内民主，坚持集体决策。在讨论干部任免时，由考察组详细介绍对拟提拔干部的考察情况，让大家充分发表意见，努力创造与会人员各抒己见的条件和环境。

四是严把公示关。认真做好干部任前公示，努力把好选拔任用干部工作中的最后一道关口。局党组拟提拔的干部，任用前一律进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待群众反应情况。

五是严把廉政关。与新任科级干部签订了廉政承诺书。

（二）加强谈话交流，做好干部思想工作

坚持执行领导干部谈话制度，把谈话细化为工作谈话、任免谈话、警示谈话和诫勉谈话。局党组每次对干部做出任免调整后，党组成员均与调整的干部进行任前谈话。平时如发现个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面存在问题，则有针对性地对其进行谈话。

二、贯彻执行党的干部路线方针政策情况

注重学习与实践相结合，制定学习计划。在集中学习的基础上，充分利用理论中心组学习的平台加强自学。针对选拔任用干部环节集中学习《科级干部职务任免工作程序》和《党政干部选拔任用工作条例》两次。

局党组能够按照《关于处级领导干部配偶子女及亲属实行就业回避制度的具体意见》对处级领导干部、科级干部的相关亲属避免安排到同一单位工作。

三、创新选人用人措施和办法，建立健全干部选拔任用监督机制情况

2025年，城管局党组积极探索加强城管系统干部工作的新途径、新方法，完善干部管理机制，以求实创新精神深化选人用人机制。

城管局党组为进一步规范各级干部管理，健全完善干部考核评价体系。加强科级干部管理。加大科级干部培训、培养工作力度，提高他们的综合素质和业务工作能力，使优秀人才脱颖而出，激发年轻干部工作的积极性和主动性。严格 按照科级干部选拔任用程序提拔使用年轻干部。正确分析和运用民主推荐、民主测评结果，增强科学性和真实性。

四、存在的主要问题及改进措施

一是应进一步加大科级干部培训工作力度。城管局党组选拔一批优秀年轻干部到科级干部岗位，系统的培训力度还不够。

二是应进一步完善城管系统干部选拔任用管理机制，加大后备干部培养选拔力度。

在今后的工作中，我们将加大对《党政干部选拔任用工作条例》、《中央纪委、中央组织部关于深入整治用人上的不正之风进一步提高选人用人公信度的意见》等文件的学习、宣传力度，强化工作措施，加快推进干部人事制度改革步伐，尽快建立“能上能下、充满生机活力”的选人用人机制。重点抓好以下两个方面：

一是加强干部培训。围绕提高素质能力，结合干部不同需求，区分层次，加强培训工作的针对性，着重提高领导干部的知识水平、理论素养以及科学决策、驾驭全局、破解难题、开拓创新等方面的能力和水平。加强班子能力建设，强化新任职科级干部和科级后备干部培训。

二是加大培养选拔优秀年轻干部力度，研究拟定关于加强科级后备干部建设的相关意见，建立科级干部后备人才库。拓宽选人识才的视野，将高学历、高素质的年轻优秀人才纳入到科级后干部备人才库中，重点加强年轻干部党性修 养和实践锻炼，把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔上来。把真抓实干、敢于负责、锐意进取，作风正派、清正廉洁、情趣健康的人才放到重要岗位加以培养和锻炼，使选拔出来的干部组织放心、群众满意。

严格按照《科级干部职务任免程序》等文件精神，继续做好科级干部任免工作，严格把握民主推荐和民主测评工作环节，确保参与人员的范围，真正体现群众意愿。加强对科级干部选拔任用工作的监督，健全完善制度，充分发挥群众的民主监督作用，从源头上防止和克服选人用人上的不正之风和违纪违法行为。

二○一一年一月二十五日

**第五篇：干部选拔任用工作报告**

报告：营造良好的选人用人环境、坚持严格的选人用人制度、深入推进干部人事制度改革和加大干部监督工作力度等四方面

近年来，市\*\*党组坚持以《干部任用条例》为指导，按照“健全制度，严格程序，强化监督，加大力度”的思路，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展。现将我委干部选拔任用、监督工作与贯彻中组发[2025]4号文件等有关情况与做法汇报如下：

一、深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向。

结合共产党员先进性教育、“\*\*”和“\*\*”教育活动，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位干部选拔任用工作的实际结合起来，不断提高干部选拔任用工作水

平；坚持把贯彻《条例》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。

二、坚持条件，严格程序，提高选拔任用工作的规范化程度。贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。2025年以来我委共任免干部\*\*人次，其中破格提正科\*\*人，新提副职\*\*人，副职提正职\*\*人，（平职）交流 \*\*人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察

材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

三、建章立制，加强监督，保证干部选拔任用工作的有序操作。

按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，\*\*年\*\*月共有\*\*名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止2025年9月有\*\*名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划的交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/

3、经组织考核认定为不称职的，免去现职；不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话；不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫

勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。2025年以来，共对\*\*、\*\*公司\*\*名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。2025年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆查看)大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上进行公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

干部工作是党的建设的组成部分，加强干部队伍的管理，是贯彻党管干部的重要保证。近两年来，我局为进一步推进干部人事制度的改革，促进机关干部能上能下，提高干部队伍的整体素质，在干部选拔任用工作中，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》和中组部《关于党政机关推行竞争上岗的意见》的要求，认真做好干部的选拔任用工作。现将贯彻执行《条例》的自查情况汇报如下：

一、认真学习《条例》，严格选拔程序

为了认真贯彻《党政领导干部选拔任用条例》，按照规定要求做好干部的选拔任用工作，局党组首先组织学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，明确干部选拔任用的指导思想和基本原则、选拔任用的条件、选拔任用工作的基本程序等，提高认识，统一思想，明确工作的要求，并严格按照选拔工作程序进行组织实施，确保干部选拔任用工作的质量。

二、制定干部选拔任用工作方案

为了使选拔工作公开透明、严密有序，取得良好的效果，激发干部的进取意识。我们根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和区委的有关要求，结合本局实际，制定了关于科级干部竞争上岗的工作意见和干部竞争上岗的日程安排。在“意见”中明确了干部竞争上岗工作的指导思想；竞争上岗的范围和对象；任职资格及条件以及方法步骤等。并适时召开全局干部职工会议，就竞争上岗进行动员和广泛发动。使广大干部充分认识做好干部竞争上岗工作的重要意义，增强做好干部竞争上岗的自觉性，正确对待干部竞争上岗，发动全局干部积极参与，确保干部竞争上岗工作顺利进行。

三、严格按照《条例》的规定和程序

局党组严肃认真地落实《条例》的内容和要求，做到事先主动与干部部门沟通，事中主动取得指导，事后落实备案。在提拔任用的2名干部，全部采用了“公开选拔、竞争上岗”的形式，在选拔任用过程中，对干部选拔任用的标准严格掌握不走样，对干部选拔任用程序切实遵守不变通，严格执行了民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职等程序，落实了任前公示制。通过干部竞争上岗，增强干部选拔任用工作的透明度，进一步加强了组织监督和广大干部群众的监督，防止了用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。确保了提拨人选的综合素质和工作能力，激发了广大干部的工作积极性，有效地促进了各项工作的开展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！