# 选拔任用过程自查报告精选4篇

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-04-18

*报告是一种公文格式，专指陈述调查本身或由调查得出的结论，反映工作中的基本情况、取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，使用范围很广，报告的风格与结构因各个机构的惯例而有所不同。以下是为大家整理的选拔任用过程自查报告精选四篇,欢迎品鉴!...*

报告是一种公文格式，专指陈述调查本身或由调查得出的结论，反映工作中的基本情况、取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，使用范围很广，报告的风格与结构因各个机构的惯例而有所不同。以下是为大家整理的选拔任用过程自查报告精选四篇,欢迎品鉴!

**选拔任用过程自查报告篇1**

近年来，在干部选拔任用工作中，各级党组织坚持德才兼备、任人唯贤的干部路线和干部“四化”方针，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》）的规定选拔任用干部，使一大批优秀干部走上了各级领导岗位，为两个文明建设做出了应有的贡献，得到了社会各界好评。但是，对照《条例》的要求，工作中还存有一些不尽人意的地方，主要有以下四点：

《条例》是我们党在新时期选拔任用干部的重要法规，是同用人上的不正之风作斗争的锐利武器。《条例》颁布实施以来，各级党组织认真组织学习《条例》，建章立制贯彻执行《条例》，进一步规范了干部选拔任用工作程序，为防止和纠正选人用人上的不正之风提供了制度上的保证。应该说，多数单位对贯彻执行《条例》是认真的。但是，也有部分同志思想上还存在着一些模糊认识，部分单位和领导干部对《条例》的学习积极性不够，认为学习《条例》是组织人事部门的事，因而对选拔任用干部的标准、条件、程序了解不够多，从而导致参与干部选拔的积极性不高，有些党员干部甚至表现得比较淡漠，具体表现在：个别单位领导认为，在选拔任用干部过程中的民主推荐、酝酿、组织考察等完全是走程序，搞不搞“无关紧要”，不起什么大作用，因而参与的热情不够高，有时即使参与，也仅是敷衍了事，缺乏应有的革命事业心和工作责任感；还有的对党政机关中层职位坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则实行竞争上岗不屑一顾，个别单位的极个别主要负责人甚至还搞“任人唯亲”、感情用事等等。这些现象的出现，我们认为与部分单位和少数领导干部对《条例》学习理解得不深不透、贯彻执行的自觉性不高有一定关系。

《条例》规定，选拔任用党政领导干部，首先应当经过民主推荐提出考察对象；考察对象确定后，由组织（人事）部门按照干部管理权限，进行严格考察，并形成书面材料；然后经过一定范围内的酝酿讨论，按照干部管理权限，由党委（党组）集体作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见（或建议）。须报上级备案的干部，还应按照规定及时向上级组织（人事）部门备案。这一规定从理论上讲，比较科学、规范，如果严格按照这些规定选拔任用干部，一般不会出什么问题。但是，在实际工作中，有时也遇到了一些实际问题。如：各级领导班子换届时，选拔任用的干部数量相对较多，由于受时间紧、任务重、人手少以及其他因素的制约，有时难以完全按照要求，按部就班地履行程序，从而导致工作中出现了一些不应有的漏洞，给工作造成被动等等。

干部考察是选准用好干部的前提。干部考察工作是否准确、全面，对于合理调整、选拔使用干部，防止和克服选人用人上的不正之风，有着十分重要的意义。近年来，随着干部人事制度改革的深化和干部考察方法的不断改进、完善，干部考察工作越来越规范、科学，准确度也越来越高。但应当看到，当前由于各种因素制约，干部考察工作中也还存在着一些失实失真的问题。

1、由于考察时间和谈话范围相对固定，导致对干部的考察了解不够全面。领导班子及领导干部年度考核一般都在年底进行，谈话范围也相对有规律可循，结果很容易造成考察了解的情况人为色彩较浓。同时，由于考察时间相对固定且比较紧张，因而对干部考察了解的真实情况很有限，尤其是征求基层群众的意见更是“凤毛麟角”，特别是对其生活圈、社交圈等“八小时以外”的表现情况知之不多或不全，结果有时造成对被考察者的了解不全面，形不成立体印象。

2、由于考察人员素质不同，导致干部考察质量参差不齐。干部考察人员素质高低在一定程度上影响着干部考察的质量。实际工作中，受考察人员自身素质制约，干部考察工作的质量不同，在一定程度上也影响了干部的选拔任用。如有的考察人员缺少谈话技巧，不善于观察和掌握时机，往往丧失谈话的主动权，不能及时准确地掌握真实情况；有的考察人员知识面过窄，当涉及到专业话题时，听不懂，搭不上话，甚至连记录都有问题；有的考察人员是临时抽调的，对考察工作不熟悉，个别的责任感不够强；还有的考察人员缺乏综合分析能力，不善于归纳，抓不住要点，撰写的干部考察材料“千人一面”，不能为领导决策提供准确依据等等，这些缺陷，在实际工作中都对干部选拔任用工作产生了一定的负面影响。

3、由于谈话对象素质不同，导致干部考察质量不够高。当前，随着社会的发展和形势的变化，谈话对象的思想越来越呈现多样化、复杂化：有的同志对干部考察工作缺乏正确的理解和重视，认为干部任免是由组织决定的事情，谈不谈与己无关；有的同志怕说了实话受打击报复，对被考察者尽说“过年话”，你好我好大家好，不敢越雷池半步；还有的同志出于嫉妒和报复心理，对被考察者的情况作不切实际的介绍，睁着眼睛说瞎话；极少数同志甚至有“送神”、“帮忙”等私心杂念，对被考察者夸大成绩，隐瞒缺点等等，这些现象都程度不同地影响了考察结果的真实性、准确性。

此外，随着社会上一些不正之风的滋生蔓延，干部考察过程中请客、送礼、打电话、拉选票等现象也越来越多，加上干部评议结果和民主推荐后备干部情况不公开，个别时候、个别环境下有“以票取人”以及“跑风漏气”的现象发生等，都在不同程度上影响了干部考察结果的客观、真实和干部选拔任用的公平、公正，同时也为“跑官要官”、“买官卖官”等选人用人上的不正之风提供了滋生蔓延的土壤。

主要表现在：

1、县（市、区）直部门及领导职位越来越少，干部交流日趋困难。近几年，随着干部管理体制的改革，一些行政执法部门如国税局、地税局、工商局、技术监督局等相继上收实行垂管，部分原实行双重领导的部门也逐渐加大了垂管力度，加上机构改革，县（市、区）委管理的干部越来越少，客观上为县域内的干部交流工作带来了困难。

2、干部来源渠道不畅，选人用人视野不宽。自实行公务员制度以来，上级有关文件规定，除选调生、军转干部以外，党政机关补充人员一律“逢进必考”，近几年面上基本没有招考，党政机关干部缺乏新鲜血液，尤其是年轻的、文化层次高的干部比例偏低。而提拔担任党政领导职务的干部，首要的标准条件是必须具有国家公务员或机关工作者身份，这就在一定程度上造成了选人空间窄、进人渠道不畅。

3、硬性指标太多，影响了选拔任用干部的质量。如：近两年有关部门一再强调，要加大培养选拔女干部和非党干部工作力度，并层层定指标、下任务，而目前基层适用的这类后备干部数量并不很多。有时为了达标，只好在“矬子里面拔将军”，或者实行“倾斜”政策。这样，在一定程度上降低了选人用人的标准，影响了党政领导干部选拔任用工作的质量。

**选拔任用过程自查报告篇2**

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，能不能在激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键看我们能不能不断培养造就一大批高素质的领导人才。因此，弄清并解决领导干部选拔任用中存在的问题，既是当务之急，也是一项长期的艰巨任务。

1.初始提名不规范的问题。一是干部选拔任用初始提名程序不够规范，提名环节缺乏强有力的制度约束。选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐提出考察对象，即先民主后提名，而实际上是先提名后民主，即先提出建议人选，再去征求意见，缺乏强有力的制度约束和可供操作的行为规范。二是干部选拔任用初始提名责任主体不够明确，失察失误责任难追究。提名的多样化和复杂性导致了提名权的责任主体很难确定，使得推荐者只行使提名权力，却不承担提名责任。三是干部选拔任用初始提名制度体系还不够健全，没有建立比较完善的民主推荐反馈机制，对民主推荐结果，合意的就强调“必须尊重民意”，不合意的就强调“不能简单以票取人”，民主推荐结果运用的权威性不足。四是干部选拔任用初始提名社会氛围不浓厚。职位空缺调配信息尚欠明朗化。领导职位出现空缺需配备时，一般都是到民主推荐阶段时在目标推荐单位进行小范围公开，其他主体很难获取信息，限制了其他主体参与的机会，不利于调动其他主体参与的热情和积极性。

2.干部考察失真失实的问题。一是考察对象的外在表现易于把握，内在素质难于考察准确。与工作表现、态度、成果等外在表现相比，考察对象的思想政治素质、遵纪守法、道德水准等内在素质难以把握。二是考察对象的现实能力易于把握，工作潜力难以考察准确。考察对象在现岗位上的工作能力、水平容易评判，但其是否具备交流到其他岗位或提拔到更高岗位担负更重要职责的潜力难以把握准确。三是考察对象的所作所为易于把握，工作实绩难以考察准确。考察对象在工作中的所作所为容易把握，但其行为起什么作用、具有什么效果则难以把握。四是考察对象的大概状况能有所了解，具体特点难以考察准确。考察对象的敬业精神、组织能力、决策水平、自身形象等情况，在总体上能够有所把握，但是往深处细处追究难以考察透彻，把握准确。

3.干部“能上不能下”的问题。各地各部门虽然在解决干部能上不能下的问题方面进行了积极地探索，但是干部“能下”的问题还未得到有效解决。由于“下”的标准、程序不好把握，变相的能上不能下的现象依然存在，领导干部因能力与年龄原因从党委、政府所谓一线职位转到人大、政协所谓二线职位是司空见惯的现象；领导干部因工作失误造成损失受到处分，易地为官的现象也屡屡发生。

4.用人机制缺乏有效监督问题。一是对干部选拔任用的监督工作认识上有差距。监督对象接受监督的意识不够强，部分干部群众参与监督的欲望不强，监督职能部门有思想顾虑，怕遭受打击报复，不敢监督，从而在一定程度上弱化了监督工作。二是内部监督约束机制不到位。制度与制度之间缺乏内在联系，有的甚至还存在相互“打架”的现象；监督运行方式单一，除来自上级部门的监督外，其他监督运行方式并没能起到应有的作用；监督的手段滞后，大多数是事后的矫正性监督。三是用人失察失误的追究制度不完善。对干部选拔任用工作监督制度规范的条款，大多没有做出相应的具体规定，量化的程度低，使贯彻落实这些规定具有很大的弹性空间。

1.完善民主推荐程序，规范干部任用提名制度。规范干部任用初始提名制度，必须深入贯彻党的干部路线以及方针政策，扩大民主，完善程序，加大干部选拔任用工作的公开透明度，有效避免少数人选人，实现干部选拔任用的科学化、民主化、规范化。首先要加大宣传，提高干部群众的参与意识。其次要完善制度，建立科学、完备的民主提名机制。要建立空岗预告制度，探索试行差额提名制度，建立符合条件参加推荐人选公示制度及推荐提名责任制。再次要严密程序，扩大提名工作民主程度。科学界定提名主体的范围，创造良好的民主推荐环境，科学分析推荐结果，不简单地以票取人，对推荐结果作科学的判断，并适当公开推荐结果，将干部选任工作置于广大干部群众的监督之下。

2.提高干部考察质量，防止失真失实。解决干部考察失真失实问题，必须以选贤任能为目的，以发扬民主为基础，以制度建设为保证，以科学和规范的操作为手段，建立公开、立体、动态、求实的干部考察机制。首先要提高考察者综合素质。在严格挑选考察人员的基础上，对其进行培训，增强考察人员的专业知识、考察技巧、综合分析能力及组织纪律性，并做到考察责任到人。其次，要改进考察工作方法。一是要扩大参与面，在广泛听取和分析各方面意见和反映的基础上将问题了解清楚。二是考察情况要全面细致，客观、公正、全面、历史地反映出一个干部的面貌。三是坚持集中考察与平时考察相结合，将平时考察作为任用考察的有益补充和全面评价干部的参考依据。最后，要建立健全确保干部考察准确性的制度。一是理清考察主体的责任，实行考察工作责任制。二是变“伯乐相马”为“赛场赛马”，实行差额考察制。三是对需要进行经济责任审计的干部委托审计部门按照有关规定进行审计，结合审计结果对干部进行综合分析。四是发布考察预告，实行考察预告制。

3.进一步完善竞争上岗和公开选拔制度。完善公开选拔制度，应该把握如下几点：第一，要适度把握公开选拔的层次、范围。公开选拔适用于选拔专业性和技术性较强的单位和部门的领导干部，并以单位和部门的副职为主。第二，考察方式的运用需要科学化。要制定干部考察综合评价体系，优化考察组结构，注重实绩考察，严格考察纪律。第三，要搞好公开选拔的配套制度建设。要做好与试用期、任期制等改进举措的衔接配套，以推动整个干部人事制度改革的深入发展。

完善竞争上岗制度需把握如下几点：首先，遴选官员的范围要适中。目前竞争上岗基本上是机关内部实施，可选之才有限，较难避免不正之风。如果在同一个地域范围内的同一系统的公务员或机关工作者都可参加该系统领导职位的竞考，更合适的人选可能会产生。其次，竞争者的资格要宽严相济。台阶论在一般情况下是正确的，但把它绝对化，或者提出比较苛刻的条件，就有可能造成失误。竞争上岗的资格，应该鼓励破格，这样利于优秀人才脱颖而出。

4.健全引咎辞职制度，畅通干部“能下”的出口。实行引咎辞职制度，是推行依法行政、建立责任政府的需要，是完善干部能上能下的机制的需要。干部的引咎辞职是建立在科学的考核标准和严格的考核制度基础之上的，只有通过科学的考评、可信的凭据，实现干部“能下”有章可循，有制可依，“能下”的出口才能真正畅通，那些没有尽职尽责的干部才会主动下台，正常的淘汰机制才会建立起来。当然，要制定干部“下”的配套措施，对干部的淘汰出口制定出有可操作性的规范办法。对那些“有咎”“不辞”的领导干部，还要启动罢免、弹劾等程序，以追究其责任。

5.逐步完善监督机制，构建社会参与的立体监督体系。首先，要建立责任制，完善干部选拔任用监督机制。在明确干部推选、考察责任的基础上，实行用人失察失误追究制。其次，以专门的干部选拔任用工作监督机构为依托，构建社会参与的立体监督体系。对干部选拔任用工作进行依法监督，整合党内外监督力量，以党的纪律监察部门、组织人事部门为依托，充分发挥人大、政协、舆论、群众等监督的各自优势，形成对干部选拔任用工作监督的整体合力。

**选拔任用过程自查报告篇3**

[摘要]基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节。能否选好用好基层干部直接关系到党和国家事业的成败。党的十八大以来，我们党采取了一系列干部选任工作措施，取得了一定成效。但干部选拔任用原则和德才兼备标准落实不到位，监督机制不健全，选人用人上不正之风依然严重等深层次的矛盾和问题仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会改革发展稳定的关键。

[关键词]基层干部选拔任用原则程序问题对策

治国之要，首在用人。指出：“我们党历来高度重视选贤任能，始终把选人用人作为关系党和人民事业的关键性、根本性问题来抓，着力培养选拔党和人民需要的好干部。”[1]p411基层干部选拔任用工作是干部队伍建设的关键环节，是党执政行为的基础表现。党的十八大以来，我们党在稳步推进“四个全面”战略布局中，结合全面改革开放的新形势、新任务，完善修订《党政领导干部选拔任用工作条例》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》，全国各地结合自身实际，不断创新干部选拔任用机制，基层干部选任工作取得了巨大的成效。但一些深层次的矛盾和问题仍未从根本上得到解决，这些问题虽不是主流，却严重降低了基层干部选任工作的公信度，抑制了基层干部的工作积极性。因此，解决好基层干部选拔任用工作中存在的突出问题，成为当前促进我国基层社会改革发展稳定的关键。

一、基层干部选拔任用工作中存在的问题

1.干部选用原则执行上有偏差。干部选拔任用原则是党在干部选任工作中的路线、方针和政策的根本体现，具有根本性、长远性和方向性。20\*\*\*年7月修订下发的《党政领导干部选拔任用工作条例》明确提出了选用党政领导干部必须遵循的七大原则：“党管干部原则；五湖四海、任人唯贤原则；德才兼备、以德为先原则；注重实绩、群众公认原则；民主、公开、竞争、择优原则；民主集中制原则；依法办事原则。”[2]p17能否严格遵循七大原则，直接关系到能否选好、用好基层干部，造就一支高素质的基层干部队伍。然而，在实际操作中，往往缺乏对干部选拔工作原则全面、深刻的理解，甚至贯彻执行不规范的现象。例如：一些地方简单认为，党管干部原则就是一切由县委组织部门说了算，甚至一切由县委主要领导来决定。一些地方没有以新闻媒体形式向群众及时公开拟提拔任用干部基本情况，无视基层群众的知情权和参与权。一些地方按照领导的意志进行操作，出现“暗箱操作”和“部门化”现象，伪造票数、弄虚作假、唯票取人、以分取人，忽视群众意见，提拔重用了一些工作能力和业绩一般但会拉关系、套近乎、送礼品、送金钱的“人脉好”的干部，造成“实绩”不实，“公认”不公。一些地方未落实公开、公正、公平、竞争择优原则，贯彻执行民主集中制原则不力，片面强调民主或少数人甚至“一把手”说了算，违背干部选任原则。

2.干部选用标准理解上存在误区。党的十八大以来，同志鲜明指出：“坚持公道正派选人用人，把大批德才兼备的优秀人才凝聚到党的宏伟事业和完成全面深化改革的历史任务中”[3]。这既是新形势新要求，也是我们党的一贯要求。然而，干部选用标准缺乏对不同职级干部、不同职务干部的细化和量化，造成选任干部无具体的操作性规定，相当一部分地方对用人标准存在着诸多误区，严重影响了选拔任用基层干部工作的正常开展。

3.干部选任工作有待改进。一是仍存在任人唯亲现象。一些地方选拔任用干部时不是坚持任人唯贤的原则，而是凭借私人感情或派别标准，极力推荐明知才智平庸的亲戚和熟人选拔到领导岗位上，致使庸人横行，干私事、不干事、干坏事。而一大批德才兼备的基层干部因庸者当道空怀鸿鹄之志而无施展才华的平台，致使“后备”变“前辈”。二是仍存在论资排辈现象。相当一部分地方依然“论资排辈”，未能“以能力论英雄、按业绩排座次、为事业配干部”。这种“官本位”色彩的“论资排辈”现象使干部选拔任用陷入“年龄死抠”“文凭硬件”“身份局限”“资历框框”的形式主义，扼杀了真正人才的进取心，影响了我们党选用干部工作的健康发展。近年来，频频出现的“80后副厅”“美女市长”“学历造假”等现象足以为证。三是仍存在选用程序不规范现象。第一，随意简化程序。一些地方名义上是民主推荐和民主测评，实质上由主要领导或“一把手”直接提名，出现“感情票”“利益票”“印象票”“和谐票”等问题，必然难以选好用好干部。第二，刻意虚化程序。一些地方民主推荐前大肆造舆论，提前定下基调，引导群众投框定人员的票，未完全跳出由少数人选人和在少数人中选人的圈子，存在上面“定名单”、下面“画圈圈”的现象。三是仍存在跑官要官的现象。一些基层干部平时工作不努力，选拔任用时，为使自己得到上级领导的“垂青”和达到升迁的目的，四处“跑官”“要官”，千方百计走后门，找关系，甚至买官。有买官也就有卖官的。20\*\*\*年1月29日，在十八届中央纪委五次全会上郑重指出：“一些地方跑官要官的人仍然不少，买官卖官依然存在，败坏党的作风，损害党的形象，影响极坏，危害极大。”[4]这种现象不仅影响干部选用工作的正常进行，同时也损坏了党和政府的形象。

4.监管机制有待健全。一是责任追究机制不够完善。广大群众参与选拔任用监督的意识不强，而真正的监督部门却又存在“不想监督、不愿监督、不敢监督”现象，在很大程度上弱化了监督工作，难以走出“事后纠正性监督”的怪圈。《条例》明确规定：“实行党政领导干部选拔任用工作监督责任制，凡本地区、本部门用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当追究党委（党组）主要领导成员和分管领导成员的责任”。但在实际工作中，过失用人“追责制”未能落实到位。近年来，诸多\*\*\*案件仅归罪于腐败分子主观个人原因，极少追究甚至极少提及选人用人失察失误责任部门和个人。二是未能形成监督主体合力。《条例》明确规定：“党委（党组）及其组织（人事）部门对干部选拔任用工作和贯彻执行本条例的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本条例的行为，并对有关责任人提出处理意见或者建议。纪检机关（监察部门）按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。”根据规定，监督主体主要从党政机关的角度出发，容易造成“官官相护”的局面，不利于监督工作。同时，“一把手”专制现象不同程度地阻碍正常监督工作。三是监督制度缺乏可操作性。首先，一些条文用词存在漏洞，容易使一些别有用心者钻政策的空子。其次，制度规定的可操作性不强。比如，《条例》规定：“落实党政干部选拔任用责任追究制度。”对于如何认定责任，追究对象，追究什么样的责任没有做出相应的规定，使责任追究无法真正落实到位。《条例》规定：“同时，加强上级监督和群众监督，发挥舆论监督的作用。”但没有对如何发挥群众监督和舆论监督作用做出具体的规定，使群众监督和新闻舆论监督成为一句空话。

二、原因分析

1.思想认识存在片面化。一是部分基层领导干部对选任工作认识存在片面性。相当部分基层领导干部机械地认为自己政治上成熟，对干部选拔任用仍然停留在“人治”“唯我独尊”观念中，沿袭“领导定干部、组织派干部”的传统思维，缺乏选任工作的民主意识，不能遵循选拔任用干部的民主原则和规范程序。二是部分群众的思想观念落后。部分群众思想认识停留在权力高度集中的干部任免神秘化阶段，存在一旦落实“四权”后，害怕出现“四失”（失权、失位、失票、失利）的扭曲心理，缺乏对选人用人的群众公论。三是部分组工干部缺乏为民服务的意识。部分组工干部没有牢固树立“为群众选干部”，“在群众中选干部”，“让群众参与选干部”，“考察和举荐群众公认的干部”等观念，存在“唯上是从，对下抹平”的错误做法，致使不能选任真正为民服务的基层干部。

2.配套制度不够完善。尽管《条例》提出了规范选任干部工作的新举措、新思路，但在一些具体环节上仍需进一步细化操作规程。比如：如何明确党管干部和群众参与的具体权责界限；在初始提名时人为干扰因素较多的情况下，如何进一步规范干部推荐提名方式；群众公认推荐在基层实践中如何才能真正落实；如何避免基层党组织或“一把手”推荐的“动机”不纯，甚至变相排除异己，或者一味向上讨好卖乖。

3.选拔程序不够规范。尽管各地按照《条例》要求，对干部选拔程序积累了一定的经验，但仍需结合干部选任过程中出现的新情况和新问题进一步探索和规范选拔程序。比如：在考察干部方面，大多考察是程序式、任务式，基本都是走形式、走过场，对考察对象的各方面线索难以科学、全面、深入掌握，致使对民主推荐结果、民意调查情况的分析研判不够，许多情况下都掺杂领导意图，干部选拔存在主观偏差。

4.监督体系未能形成。一是在干部人事制度改革过程中，虽然出台了一系列专项制度，但各种干部监督制度比较零散，没有形成一个完整的、系统的监督网络体系，总体上看，干部监督管理的科学机制还未完全形成。二是现有的一些制度在细节和操作环节上不够科学、规范、具体。一些制度原则要求多，具体惩戒措施少，或者是重实体，轻程序，存在比较大的弹性空间，缺乏可操作性。比如对一把手用人权的监督、对用人决策失误如何合理认定责任和进行责任追究等。

三、对策与建议

1.严格执行干部选用原则，加强干部队伍建设。一是坚持以《条例》“七原则”为前提，遵循“五重”具体原则。用人得当，事业兴旺。县域经济社会的发展根本在于基层干部。要严格遵循“五重”具体原则：重品行，坚持德才兼备，以德为先，注重那些正直、厚道、人品好的干部。重能力，注重想干事、会干事、能干成事的工作能力棒、素质强的干部；重实绩，注重那些“务实、为民、清廉、忠诚、担当”的干部；重基层，注重那些长期在基层埋头苦干、拼搏奉献的干部；重公论，注重听取群众对所选干部的反映和评判，真正做到干部选任工作民主化、科学化、规范化。二是坚持以“五围绕”为核心，注重梯次配优干部。围绕“一把手”配干部，发挥县委和单位基层党组织在干部选用中的领导和把关作用。围绕梯次推进配干部，乡镇人大\*\*\*原则上从副书记中产生，副书记原则上从纪委书记中产生，纪委书记原则上从党委委员、副乡镇长中产生，党委委员、副乡镇长原则上从优秀副科级干部中产生，适当考虑年轻优秀科级干部。围绕优化结构配干部，从班子成员的年龄、性别、民族、非党、专业知识等方面综合考虑，合理配置。围绕基层一线配干部，突出向乡镇、向基层、向一线倾斜。围绕交流转岗配干部，原则上在乡镇或同一岗位任职较长的需交流转岗，打破惯性思维和纠葛羁绊。切实拓宽基层干部选拔任用的视野，推进干部选拔任用工作的科学化、民主化、系统化。

2.坚持贯彻“德才兼备”用人标准，树优用人导向。德才兼备是选拔、任用干部的唯一正确标准。在选拔任用基层干部过程中，要准确把握德才兼备之间的相互关系，“德”和“才”是一个辩证统一的整体，不能随意加以分割。德，是干部的政治标准；才，是干部的工作能力和业务水平。两者必须同时具备，缺一不可，有德无才或有才无德都不符合领导干部的标准。正如同志在全国组织部长会议上强调的，“要全面贯彻坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持五湖四海、任人唯贤，切实把政治坚定、实绩突出、作风过硬、群众公认的干部选拔上来”[5]。这是我们党根据新时期党的性质和任务提出来的基本原则，是当前我们党推进“四个全面”战略布局和制定干部工作路线的具体要求。基层干部是基层各项工作的骨干和领头人，能否选用政治坚定、党性坚强、能力一流、作风优良的基层干部，直接关系到党的路线方针政策的贯彻执行，关系到党和政府与人民群众的血肉联系。因此，只有坚持“德才兼备、以德为先”用人标准，才能使选出的领导干部真正成为“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，才能切实履行好为人民服务的职责。造就一支宏大的高素质基层干部队伍，是实现中华民族伟大复兴中国梦、推进党的事业不断发展的重要保证。

3.认真做好干部选用工作，突破传统的思维模式。根据干部选拔任用程序的有关规定和政策，做好干部推荐和考评工作，按照不同干部职务级别、工作岗位等要求，健全政绩考核评价标准，并对考核指标进行具体量化，使政绩考核具有可操作性，真正把社会进步、民生改善、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容，不能简单以GDP来论英雄，必须毫不动摇地坚持实行过程性考核、季度性考核、年度性考核与任前考核相结合的考核方法，做好对干部考核工作的动态管理，避免干部考核工作的种种错误倾向，使干部考核工作体现民主、科学精神，从根本上解决干部考核中存在的“人治”现象，提高基层干部考核评价质量。同时，将“公平、公开、择优”原则真正渗透于干部选用工作的全过程，“以实绩论英雄”，以道德水平为依据，以业绩能力为基础，变“伯乐相马”为“赛场赛马”。坚持定性分析和定量分析相结合，打破“论资排辈”的传统思维。贯彻落实以群众知情权、参与权、选择权和监督权“四权”为核心的“金字塔”模式，防止出现干部选用“天花板”现象。切实解决干部身份影响队伍整体结构的问题，破除事业编制人员不能到行政单位任职的种种局限，给那些想干事、能干事、能干成事的人提供一个公平竞争的“平台”，使那些业绩优、评价高的优秀干部得到提拔重用。同志指出：“好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。”[1]p412可见，这是考核和选拔使用干部的唯一尺度，既看显绩又看潜绩，既看发展又看基础，对业绩优秀的干部要重点提拔使用，真正实现“庸者下”“能者上”。

4.健全选用监督机制，避免选人用人不正之风。第一，完善用人失察失误责任追究机制。一是明确责任追究的对象。英国历史学家阿克顿有句名言：“权力导致腐败，绝对的权力导致绝对的腐败”[6]p1。因此，防止基层干部选拔任用出现“一锤定音”的“权力怪胎”，必须明确责任主体应当承担的“违禁责任”。依据《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》追究直接或间接参与干部选拔任用工作失察失误的责任人员。也就是说，只要出现选人用人失察失误问题，必追究有关责任。二是明确责任追究的重点环节。实施责任追究，必须严格规范选拔任用程序，防止选人用人失误。在初始提名环节，要突出对临时动议、提名不公开，权权交易、权色交易、权钱交易、暗箱操作等不正之风追究责任。在民主推荐环节，要对“以少数人选少数人、拉票贿选”不正之风追究责任。在组织考察环节，要对考察失实、失真不正之风追究责任。在讨论决定环节，要对“决策不民主、一把手说了算、一锤定音”不正之风追究责任。第二，完善干部选用管理相关机制。一是健全县委全委会管理制度。县委全委会在干部选拔任用中起着重要的作用，应定期召开会议，专题研究在选任工作中存在的问题，然后分析原因、制定相关对策，按照法定程序进行区别处理。对干部选拔任用工作操作过程进行全程管理，尤其关注如何进行推荐、考察，怎样研究决定和任免等环节。二是建立选任工作巡视制度。及时研究选任过程中出现的常规性、代表性、典型性的问题，联合组织、纪检、监察部门开展巡视工作，及时查出买官卖官、拉票贿选和任人唯亲等违法违纪行为，并加大查处有关责任人失职渎职的力度，凡是不符合规定的用人行为都要一查到底，严肃处理，限期改正。

第二，健全干部选任监督机制。一是构建社会参与的全方位监督制度。以党的纪律监察部门、组织部门为依托，成立专门的干部选拔任用工作监督机构，整合组织党内外监督力量，依法监督干部选拔任用工作，充分发挥县人大、县政协和党员群众的监督优势，拓宽监督渠道，依法依规进行监督，将正义和法制贯穿于基层干部选拔任用工作全过程，把对选拔任用监督的重点放进制度和法律法规的笼子里，真正做到规范化、制度化。二是健全选任信息公开制度。通过县级电视台、广播电台、政府网等基层新闻媒体适时公开选拔任用全过程，围绕干部选拔任用的重点环节，包括选任工作基本程序、总体情况、最终结果进行适时报道，让群众及时了解选人用人的真实情况，最大限度地避免选人用人上失察失误，用公正、公开、民主、竞争、择优的机制来营造风清气正的选人用人氛围。

参考文献：

[1]谈治国理政[M].北京：外文出版社，20\*\*\*.

[2]党政领导干部选拔任用工作条例学习读本[M].北京：红旗出版社，20\*\*\*.

[3]刘晓江.坚持公道正派选人用人――深入学\*\*\*关于干部工作的重要论述[N].人民日报，2025―02―10（1）.

[4].在中国共产党第十八届中央纪律检查委员会第五次全体会议上的工作报告[R].人民日报，20\*\*\*-01-12（1）.

[5].在全国组织工作会议上的讲话[N].人民日报，2025-12-19（1）.

[6][英]阿克顿.自由与权力[M].南京：译林出版社，2025.

**选拔任用过程自查报告篇4**

自《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布以来，我局党委高度重视《条例》的贯彻落实，在实际工作中始终坚持正确的用人导向，以干部“四化”方针和德才兼备为原则，建立科学规范的干部选拔任用制度，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，形成了富有生机与活力的用人机制，干部队伍的整体素质大幅度提高。现将工作情况汇报如下：

\*\*\*年上半年，县人民医院公推公选副院长3人，选拔县疾控中心副主任2人，六套和县第二人民医院副院长分别各1人，在选拔的干部中已取得本科学历6人，大专学历10人。

工作中，我局认真学习《条例》精神，严格干部选拔任用程序，不断完善工作机制，加大对干部的培养力度，努力推进干部人事制度改革的顺利进行。

(一)高度重视，深入学习。一是提高认识，统一思想。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动我县卫生事业的工作不断前进的重要措施，抓紧、抓实、抓好。二是加强领导，认真学习。积极组织领导班子成员、党员、机关干部以“\*\*\*\*\*\*”重要思想和党的\*\*\*大精神为指导，通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行的自觉性。

(二)建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了《干部选拔任用公示制》，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。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我局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，把人选准用好。

(三)坚持选拔任用程序，择优充实卫生系统领导干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，我局按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行空岗预告、民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是拓宽选拔干部渠道。为充实卫生系统领导干部队伍，拓宽干部选拔的范围和途径，采取了公开招考的方式，面向全县卫生系统提供职位广纳人才。与此同时，严把“入口关”，对报名条件进行严格的规定，对笔试合格者还进行严格的政治审查，确保招录德才兼备的人才壮大卫生系统领导干部队伍。08来，通过公推公选等方式共提拔2人，民主直选人，任命人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了医疗卫生单位领导队伍力量。

(四)加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，全面落实《深化干部人事制度改革纲要》，高度重视对干部的培养工作，注意提高领导干部队伍的思想政治和业务素质，积极鼓励各级干部参加省、市、县培训，\*\*\*年，就派出名干部参加由省、市、县举办各类专题研究班、培训班，选派名同志参加全县入党积极分子培训班。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，我局突出以创建“学习型、服务型、创新型”的“三型”机关为统领，以树立新的学习观念为先导，弘扬求真务实、追求卓越的精神，不断提高干部队伍的说、写、组织、协调的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了我局机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升提供了坚实的基础保障，推动我县卫生工作不断开创新局面、创造新业绩。

我们的工作取得一定的成效，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《深化干部人事制度改革纲要》和《干部任用条例》的总体要求，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，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合卫生事业发展需要的用人机制。一是改进和完善干部考察的方法。根据不同职务的不同职责要求，认真研究制定具体的考察标准，积极探索拓展干部考察的深度和广度，扩大群众的参与面，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。二是加大公开选拔和竞争上岗工作的力度。通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高公开选拔的科学化水平和工作效率，全面推进中层干部竞争上岗。三是积极探索调整不称职干部的有效措施。对在年度考核、干部考察中，经组织考核认定为不称职的，坚决予以调整，解决好干部能下的问题。

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！