

2023年科级干部选拔推选工作报告(优质5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。报告的格式和要求是什么样的呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

科级干部选拔推选工作报告篇一

我院科级干部选拔任用工作，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真遵守干部选拔任用工作纪律，在此项工作中切实做到“三不一坚持”：不经过民主推荐的不能考察、不经过组织考察的不能提交党委会议讨论、集体讨论多数人不赞成的不能通过，杜绝了用人不正之风。20xx年，我院未提拔任用科级干部。

学习宣传干部选拔任用工作的政策法规是贯彻执行干部选拔任用政策的前提和基础。我院党委每月组织全体中层及以上干部认真学习《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规内容，不断深化干部群众对干部选拔任用政策法规的认识，增强对干部选拔任用政策法规精神实质的把握和理解，形成了常抓不懈的学习宣传机制，提高了执行干部选拔任用政策法规的自觉性和坚定性，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，坚决杜绝干部选拔任用工作上的不正之风

在干部调整和任用中，我院主要领导带头遵守干部选拔任用法规政策，树立正确的选人用人导向，按照“凭实绩、重德才、看民意”的原则，坚持标准，严格程序，自觉遵守干部

工作纪律，严格按照规定职数配备干部。在干部选拔任用过程中，抓住关键环节，严把“五关”：一是把好资格审查关，对不符合任职资格条件的一律不上方案；二是把好民主推荐关，民主推荐是干部选拔任用工作的重要环节和基本程序，为了充分体现公平、公开、公正，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权，在选拔科级干部过程中，组织全体在职在编干部职工参加会议投票推荐和个别谈话推荐，凡民主推荐不入围的，坚决不列为考察对象，从源头上防止任用干部的不正之风；三是把好组织考察关，为了有效防止选人失准、失真现象发生，在民主推荐后，学院党委召开会议，集体讨论确定考察对象和考察范围，考察对象确定之后，组成考察组，由纪检书记任组长，及时发出考察预告，通过不记名投票、个别谈话、查阅资料等形式，广泛听取民主的意见，全面掌握干部的现实表现，增强了考察干部的准确性；四是把好讨论决定关，学院党委在研究任用干部问题上，坚持做到“三不上会”，即“民主测评结果中可以提拔票未超过到会人数60%以上的不上会、没有考察材料的不上会、没有征求意见的不上会”；党委委员充分发表意见，表决时党委委员一人一票，未获半数以上的不得任职；五是把好任前廉政谈话关，我院20xx年选拔任用调整了15名科级干部，由学院纪委组织了任前廉政谈话，并进行了廉政宣誓仪式，通过廉政谈话进一步增强了新任科级干部的廉政自律的意识和责任感。

三、以落实群众“四权”为准则，不断增强干部选拔任用工作的透明度

一是坚持考察预告制，落实群众“知情权”，坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐，给群众充分发表意见的时间和渠道；二是落实群众“参与权”，在推荐工作中，明确规定群众参与推荐的范围、层次、人数和比例。在具体实施中，要求全院在职在编干部职工参加；三是落实群众“选择权”，充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数相对较高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔

对象;四是落实群众“监督权”，将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取教职工的意见，对群众的反映的，做到件件有着落、事事有交待。

四、存在的薄弱环节和改进措施

一直以来，我院在干部选拔任用工作中总的情况是好的，但还存在一些差距。

1、进一步深入学习干部工作选拔任用政策法规。学习贯彻干部工作政策法规是一项长期任务。我们将进一步加大力度，深化提高，继续将干部工作政策法规列为中心组学习的重要内容;继续发动组织人事干部深入学习领会精神，深化理解，把握本质熟练运用;继续深入开展学习活动，进一步营造学政策、守政策的良好氛围。

2、进一步加强执行干部工作政策法规力度。在进一步注重“四严”的基础上抓规范：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。在结合实际的基础上抓深化，进一步细化、落实干部工作政策法规。

3、进一步探索竞争机制，科学构建科级干部后备队伍。今后，我院将严格按照《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，进一步加强干部教育培训，提高干部自身素质和综合能力;搭建择优平台，加大激励力度，让能干者有位置，想干事者有机会，能干成事者有地位，形成人尽其才、充满活力的人才队伍;开展竞争上岗，选拔一批政治素质高、综合能力强、普遍反映好的优秀年轻干部到中层领导岗位上来，进一步提高我院的干部队伍的战斗力和竞争力。

科级干部选拔推选工作报告篇二

(2011年元月日)

同志们：

我受县委常委会委托，向全委会报告2010年度干部选拔任用工作情况，请予评议。

2010年度，县委常委会以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七大、十七届四中全会精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻干部队伍建设“四化”方针，坚持民主、公开、竞争、择优的原则和“德才兼备、以德为先”的用人标准，严格按照《干部任用条例》和有关法规文件的规定，认真做好干部选拔任用工作，着力建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍，为促进全县经济社会又好又快发展，提供了坚强的组织保证。

一、认真抓好干部选拔任用工作，切实优化班子结构、增强班子整体功能

23人，正科级领导职务6人；平级转任重要岗位29名，交流干部95名，改任非领导职务4名。提拔使用的干部中，女干部8名，党外干部1名。

一是做好市管干部的的选举、任命工作。根据市委提名，县十五届人大常委会决定任命4名县人民政府副县长；指导衡山镇第二届人民代表大会第6次会议选举产生了衡山镇镇长。

二是抓好乡镇和县直单位领导班子调整配备工作。根据领导班子成员年龄、经历、专长、性格、气质等特点，结合年度考核掌握的情况，对16个乡镇、22个县直单位和经济开发区领导班子进行了调配、补充。同时，按照政治上强、具有领导科学发展能力、能够驾驭全局、善于抓班子带队伍、民主

作风好、清正廉洁的要求，选准配强党政正职领导干部。全年共调配乡镇党政正职7名、政协联络主任3名、县直正科级单位主要负责人4名。

三是完成县政府机构改革人事安排工作。在县政府机构改革中，县委超前谋划，根据市委批准的《****县人民政府机构改革方案》，研究确定了涉及机构改革的县经济和信息化委员会等单位领导班子配备和干部安排的原则及党组织设置意见，并研究任免干部48人，其中22名须县人大常委会决定任命的县政府工作部门主要负责人均通过了决定任命。

二、大力深化干部人事制度改革，努力提高选人用人公信度

1、切实扩大干部选拔任用工作中的民主。坚持把强化民主贯穿于干部选拔任用工作的始终，重点抓住四个环节。一是坚持把民主推荐作为选拔任用干部的必经程序和基础环节，对非领导职务转任同级领导职务、同级转任到重要岗位的人选，都进行民主推荐。把民主推荐结果作为确定考察对象人选的主要依据之一。45名提拔任职的干部，民主推荐票都很较集中，达到或超过规定要求。二是进一步规范和完善民主测评制度，坚持行为作风专项测评和考察预告制度。按照德才兼备、以德为先的标准，在全面考察干部素质能力和工作实绩的基础上，今年首次采取家访方式，将考察干部的视野扩大到其生活圈、社交圈，提高了选人用人的科学性。三是坚持和完善县委常委会集体研究干部制度，全面推行常委会讨论任用干部票决制。今年对单位正职人选共票决15人次，全票通过15人，票决过程监督到位、程序规范。四是强化干部任前公示环节的民主，对拟提任职务、非领导职务转任同级领导职务、同级转任重要岗位的人选全部进行公示。加大对干部任前公示群众举报的查核力度，对公示期间群众署名或虽未署名但线索清楚的来信举报，都逐一进行查核。

2、坚持和完善年度考核制度。进一步完善考核内容和

办法，以定性与定量相结合的形式，从政治水平、团结状况、民主集中制执行情况、工作作风、工作实绩、廉政建设6个方面，确定21项指标，对领导班子进行考核；从政策水平、思想素质、群众观点、工作能力、业务水平、工作态度、勤奋程度、工作量、工作效率、工作实绩、出勤率、廉洁自律等12个方面确定42项指标，对领导班子成员进行量化评分考核，建立了科学的评价体系，树立了良好的导向，有效地激发了领导班子和各级干部真抓实干、奋发向上的工作热情。

3、坚持和完善任职试用期和交流制度。坚决落实党政领导干部任职试用期有关规定，对全年提拔的xx名干部一律实行了试用期制。采取交流任职、挂职等多种方式，大力推进干部交流。全年共有10位同志从乡镇交流到县直单位，3位同志从县直单位交流到乡镇。为了培养和储备一批年轻后备干部，安排县第二期青干班的11名优秀学员，分别挂任单位行政助理，跟班实习锻炼。从县直机关选派了13名年轻干部到村、社区党组织任第一书记，经受锻炼，增长才干。

三、着力加强干部监督工作，深入整治选人用人上的不正之风

部任选拔任用四项监督制度的通知》，组织收看了中组部视频会议。通过****新闻网、先锋网、《****周刊》刊载了中央四项监督制度的专题解读，并将四项监督制度列入党校主体班培训内容。同时，指导和督促各级党组织开展专题学习、专题培训，并以知识测试等形式来检验学习效果。按照四项监督制度要求，县委在干部提拔使用中，对破格提拔、干部调任、乡镇党政正职调整及政府机构改革等事项，严格按照规定向上级组织部门如实报告，全年书面报告12次17人，征求有关部门意见8次42人。

2、深入开展集中整治干部选拔任用工作中行贿受贿行为专项工作。向各单位党组织印发了《关于组织领导干部学习整治干部选拔任用工作行贿受贿行为有关文件精神的通知》，向

科级及以上领导干部送达了《关于学习违规违纪用人典型案例通报给领导干部的函》，督促各级领导班子及领导干部学习领会。成立了县集中整治工作协调小组，印发了《关于开展干部选拔任用工作中行贿受贿行为整治工作的实施意见》，发动干部群众参与查处选人用人上的不正之风。同时，对2008年以来反映选人用人问题的举报进行逐件核理、逐一核查，并设立举报电话受理举报。

规范和有效监督县委书记用人行为”试点工作方案》。县委组织部研究制定了《乡科级领导干部选拔任用工作全程记实办法》、《关于乡科级领导干部报告个人有关事项暂行规定》等制度。通过各项机制制度建设，进一步提升了干部选拔任用和监督管理的规范化、科学化水平。

2010年度，我们在干部选拔任用方面取得了一些成绩，但与省、市委和干部群众的要求相比，还存在一些差距和不足。主要是：干部实绩考核办法不够健全，引导科学发展的干部考核评价体系需要进一步完善；从严管理干部的机制不够健全，对领导干部的日常管理监督需要进一步加强和改进；选人用人的视野不够宽，选人用人的质量还不够高，有些工作制度还有待于进一步创新。对此，我们将在以后的工作中切实加以改进。

科级干部选拔推选工作报告篇三

局党组坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、干部提拔任用“四项监督制度”等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，每年组织处以上领导干部学习中央关于《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》和中组部的“四项监督制度”，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责，做到带头学习，熟悉掌握，真正使领导干部熟知、组工干部精通、干部群众了解有关干部选拔任用的政策法规要求，为实施干部选拔任用工作夯实思想基础。

2014年以来，局党组2014年6月份以来，共调整或选拔任用了12名干部，其中副调研员1名、正科级干部2名、副科级干部4名、主任科员2名、副主任科员3名，没有出现带病提拔和超职数配备干部问题。在上述干部选拔任用过程中，局党组都能严格按照中央和区、市委关于干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律选拔干部，不断提高选人用人公信力。

1、严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力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。选拔任用的2名正科级干部经民主测评、群众谈话和组织推荐，综合表现为思想政治素质好、业务能力强、工作业绩突出、群众公认度高。

2、严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔任用的科级干部，结合市编办核定的职数和局干部实际情况，提出干部选拔任用工作实施建议方案提交党组讨论同意；坚持民主集中制原则，按照规定程序办事，做到未经民主推荐的干部不考察，未经组织考察和考察有问题的干部不提交党组讨论，与会班子成员达不到规定的人数不研究，未经集体讨论和任前公示的干部不任命。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关。重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用局科级干部，都须经过局全体人员民主推荐和谈话推荐。召开民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、调阅人事档案等方法，全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组讨论决定干部任免事项，坚持班子成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部。在干部选拔任用上，我们认真执行有关规定，全面落实了任前

公示、任前谈话、廉政谈话等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

3、严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党组始终把严守组织人事纪律作为干部选拔任用工作的重要内容来抓，局主要领导或分管领导都代表党组明确表态，严格执行选拔任用工作方案，确保干部选拔任用公开、公平、公正。同时，要求科室和有关工作人员严格遵守组织人事纪律，坚持公道正派，认真负责地做好选拔任用工作；要求干部和群众本着对事业、对同志高度负责的态度，认真负责地参与民主推荐。在推荐时要客观、公正、全面地分析和评价干部，坚持看本质、看主流，实事求是地向组织反映情况。以严肃认真的态度公正负责地投好自己的一票。对实施过程中的违纪行为和个人，一经查实，严肃处理。我们也设立了监督电话和举报信箱，公开接受全体干部职工的监督。几年来，局在选拔任用干部工作中，规范有序，没有发现违规操作现象，也没有发生用人失察失误现象，从局开展党员干部职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部是满意的。

我局党组重视增强干部选拔任用工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让大家熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让大家明白，干部上岗的具体条件和要求让大家掌握，干部的基本情况让大家了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给全体干部职工，以公开见公平，以监督保公正。一是落实干部职工“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实群众“参与权”。在推荐工作中，坚持召开全局大会，组织全体干部进行民主推荐、测评和谈话推荐。三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔对象。近几年，局提拔任用的干部都是在民主测评中得票多、日常表现好、工作成绩突出的干部。四是落实群众“监督权”。坚持对干部选拔任用的

事先、事后监督。为加强对干部选拔任用工作的民主监督，提高选人用人公信度，在选拔任用前，我们将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取群众的意见；在中组部关于“四项监督制度”出台后，我们按照市委组织部相关要求，又加强了对选拔任用干部的事后监督，使干部职工在干部的提拔任用上，既有发言权，又有评议权，提高了群众监督的积极性，从而营造了群众监督的良好环境和氛围，干部职工对本单位干部选拔任用工作的总体评价是满意的。

虽然近年来我局在推进干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，但与上级要求相比还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；二是激励培养优秀年轻干部、为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次市委组织部开展干部选拔任用工作情况自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

科级干部选拔推选工作报告篇四

20**年，我局严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真贯彻落实干部人事制度，强化对选拔任用干部的监督管理，在科级干部任用和调整中，严格实行民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，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。2013年，共选拔任用干部9名，其中，正科级领导干部2名，副科级领导干部7名。基本形成了一个以群众公认为基础、以德才表现为准则、以工作实绩为尺度、以干事创业为导向的干部选任机制。

在干部选任工作中，我局始终坚持标准，严格程序，健全机制，扩大民主，把《条例》精神贯穿到干部选任工作全过程，取得了较好效果。

一是坚持标准和原则，把好素质关。我局遵照《条例》要求，坚持正确用人导向，充分体现公开、公平、公正。突出德才兼备，以德为先，注重政治标准；突出以绩取人，注重群众公认；突出公平公正，注重任人唯贤。通过竞争上岗、民主推荐等选拔方式，打破论资排辈的用人传统。真正做到不迁就、不照顾，不拘一格选拔人才，让有为者有位，有位者更有为。同时，注重导向性选人用人，把选拔干部的过程，变成激励干部干事业、创业绩、促发展的过程。

二是坚持充分发扬民主，把好推荐关。我局把竞争上岗、民主推荐作为选拔任用干部重要的、不可逾越的基础环节，十分注意听取群众意见，严格执行有关的民主程序。每次提拔任用干部，都坚持采取竞争上岗、民主推荐、民主评议和个别座谈等多种形式，尽量扩大群众的参与程度。民主推荐过程中，坚持“以发展衡量实绩、凭实绩任用干部”的原则，把那些政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部推荐上来，营造唯才是举的用人环境，树立了重政绩、重公论的用人导向。

三是坚持客观公正地评价干部，把好考察关。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；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。考察中，采用个别谈话、民主测评等方式，真正把好考察关，为党组提供可靠有力的考察结论，考察结果由党组会讨论决定。

个不上会”，即没有经过民主推荐、民主测评的不上会，没有经过人事部门考察了解的不上会，班子成员有不同意见的不上会，对反映有问题没查清的不上会，没有征求局纪检组意见的不上会。党组会上逐一介绍拟任免对象的提名、推荐、

考察和任免理由等情况，每位班子成员充分发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任免决定。

五是坚持群众监督，把好公示关。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。我局拟提拔的干部，任用前一律在局政务公开栏和局域网上进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待干部群众反应情况。

选人用人工作中的监督，就是要防止选人用人上的不正之风和腐败现象，提高选人用人公信度。

一是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《廉政准则》，加强对干部选拔任用各个环节的监督，逐步建立健全事前防范、事中约束、事后惩戒相补充的监督机制。强化民主推荐关的监督；强化组织考察关的监督；强化干部任免关的监督；强化干部公示关的监督；强化干部试用期的监督。通过监督，进一步扩大群众的参与权、知情权和选择权，用制度和机制遏制“潜规则”，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，为选贤任能营造风清气正的良好氛围。

任免调整后，都由党组书记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。

三是坚持领导干部定期培训制度，通过安排领导干部参加有关公务员道德、干部政德修养、廉政教育、审计文化等内容的培训，使领导干部始终牢记权力是人民给的，必须站在为党的事业和人民利益服务的高度，正确对待职务升降和职位调整，正确地行使用人权力，常怀律己之心，常修从政之道，从思想上构筑坚固的党规党纪防线，防微杜渐，增强自制力，筑牢防腐防变之墙。

在干部任用工作中，我们虽然取得了一定的成效，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《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、符合审计发展需要的良好用人机制。

科级干部选拔推选工作报告篇五

县委书记***

（2011年2月20日）

各位委员，各位列席人员：

我代表县委常委会向全委会报告2010年度干部选拔任用工作，请予评议。

2010年，在市委的正确领导下，县委常委会坚持以科学发展观为指导，以深化干部人事制度改革、提高选人用人公信度为抓手，以提高素质、增强能力、改进作风、改善结构、健全制度为目标，进一步加大干部培养和选拔力度，努力造就一支堪当重任的优秀领导干部队伍，为我县经济发展和社会进步提供了坚强有力的人才支持。2010年，县委常委会分*批讨论任用科级领导干部，提拔任用**人，其中正科级领导干部*人，副科级领导干部*人，科级非领导职务干部*人；调整交流*人，其中正科级领导职务调整交流*人，副科级领导职务调整交流*人；机构更名重新任职*人。选拔任用的县管干部中，女干部*人，少数民族干部*人，党外干部*人。总的来看，我县干部队伍整体素质有了新的提升，结构有了新的改善，能力有了新的提高。

近年来，县委对学习《条例》高度重视，始终坚持学习《条例》经常化、制度化。特别是今年重点学习了干部选拔任用

工作四项监督制度，常委班子带头学，业务部门重点学，一般干部普遍学。县党校每年都要把《条例》的内容作为全县副科以上干部及后备干部培训班的必备教材。同时，县委中心组结合学习《党政领导干部选拔任用工作条例》，将《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》、《党的地方委员会全体会议对下一级党委、政府领导班子正职拟任人选表决办法》、《党政领导干部辞职暂行规定》、《关于党政领导干部辞职从事经营活动有关问题的意见》等五个法规性文件的学习一同安排。此外，县委通过电视台、报纸开办的党建专栏，在各级领导班子中深入开展《条例》大学习、大讨论活动，今年还在科级以上领导干部中进行了四项监督制度知识测试。通过多种形式的学习和宣传，进一步增强了各级领导干部依规选拔任用干部意识。

得了较好效果，得到了广大党员干部群众一致认可。

在规范和完善选人用人机制方面，严把“五关”，为进一步做好新形势下的干部工作提供了重要机制保障。

一是扩大民主，严把“推荐”关。县委把民主推荐作为选拔任用干部首要的、不可逾越的基础环节，不准用其他方式和形式代替，将干部的“初选权”交给群众。在民主推荐上，去年我们继续完善了《科级后备干部管理办法》，出台了《关于进一步做好民主推荐科级后备干部工作的通知》，对后备干部选拔的条件和资格、数量和结构、选拔程序等方面做了更加明确的规定。在年终实绩考核中，各单位按照要求进行民主推荐，并报送县委组织部，经考察和公示后符合要求确定为后备干部进行培养，不符合要求的，不列为后备干部。在干部的提拔调整中，充分运用推荐结果，除特殊岗位外，一般不搞临时推荐。近几年提拔的科级干部均在后备干部队伍中产生。

二是坚持标准，严把“考察”关。在把好考察关上，着重抓

好四个关键环节。一是注重群众参与和考察的广泛性，实行考察预告，做到公开透明。对一些重要岗位实行差额考察办法，对拟提拔人选进行差额考察，并注意倾听退休老同志、老党员等方方面面意见。二是注重公正考察。考察组按有关要求和干部名册指定考察谈话人员，充分听取群众意见，防止片面性和倾向性。三是注重针对性。在调整干部时，都制定详细的考察方案和意见，按照不同层次，不同职位特点，有针对性地确定考察办法和内容，因岗施策，按岗考核，进一步增强了考察工作的科学性和有效性。四是注重考察范围的全面性。在考察中，把集中考察、年终考察、提拔考察和日常考察相结合，与围绕中心工作、重点工作考察相结合，不仅考察干部的工作圈和服务对象圈，还延伸考察其生活圈和交际圈。

三是集体研究，严把讨论决定关。县委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》，在干部讨论决定中扩大民主，坚持集体决策，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。

四是主动防范，严把监督关。根据市委《关于干部管理监督若干问题的意见》和《加强干部备案工作的通知》等文件，我县印发了《关于干部管理监督若干问题的通知》，确定了分级分类管理的具体措施和任用条件及程序，把对执行《条例》的监督关口前移，变事后检查监督为事前、事中、事后监督，变被动监督为主动防范，使监督检查工作贯穿每个重要环节和全过程，进一步提高了选用干部质量，比如，我们实行了干部考察预告制，干部民主推荐、民主测评、民主评议制度、干部任前公示制度、干部提拔任用备案制度、拟任主要领导联审制度、任前廉政谈话制度、试用期制度等，有效防止和制止了在选拔工作程序和拟任对象方面存在的问题，收到较好效果。

五是加强管理，严把试用关。对新提拔任用的领导干部实行

试用制，试用期为一年，试用期满后进行全面考核，经考核胜任所试用职务的，办理正式任职手续。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

三、加强制度建设，着力营造踏实工作、团结干事的良好氛围

坚持民主集中制，深入推行科级领导班子重大问题议事规则，完善了备案、调阅等配套制度，进一步规范了领导班子的议事决策程序，防止重大问题个人或少数人说了算，有效地促进了议事决策的民主化、科学化、规范化。完善了干部谈心谈话制度，充分运用督查考核结果，对部分年度考核排名靠后的科级班子和科级干部进行诫勉警示性谈话；对年度考核获综合奖的科级班子和主要领导干部进行鼓舞激励式谈话，从而增强了班子的整体效能，保证了干部的健康成长。围绕领导干部的日常监督，实行了党风廉政责任制，坚持一级抓一级，层层抓落实。实行重大事项报告制度，经济责任审计制度，诫勉谈话制度，规范了民主生活会制度。在完善党组议事规则、民主生活会等制度，加强领导班子内部监督的同时，通过建立县委领导包片制度，领导干部任期经济责任审计制度，采取“一把手”交流和领导干部任职回避等措施，强化了对各级“一把手”领导的监督。去年，我们对10名“一把手”领导进行了离任经济责任审计。

同志们，2010年，全县各级领导班子和领导干部在县委的正

确领导下，圆满完成了经济、社会、文化各项建设任务，锤炼出一支政治坚定、作风优良、团结奋进的干部队伍，干部选拔任用工作成绩来之不易。这些成绩是坚持和树立德才兼备、以德为先用导向的结果，是严格执行干部选拔任用工作政策法规的结果，是广开言路、民主决策、科学决策的结果，是全县广大干部群众群策群力、主动参与、鼎力支持的结果。在此，我谨代表县委对大家表示衷心的感谢！

规。继续开展干部工作政策法规学习宣传教育，提高常委会和各级领导班子遵守、执行干部政策法规的自觉性。四是要切实加强领导干部的日常监督管理。认真贯彻落实《关于进一步从严管理干部的意见》和《廉政准则》，突出监督管理的重点对象、重点时期、重点领域，及时发现和督促纠正领导干部的倾向性、苗头性问题，使干部养成懂规矩、守纪律、听招呼的习惯。要充分用好各项调查测评结果，不断加强和改进干部选拔任用工作，建设一支素质高、形象好、风气正的干部队伍。

各位委员、同志们，为我县改革发展稳定选干部、配班子、建队伍、聚人才，是县委常委会议不容辞的责任。今后，县委常委班子一定不辱使命，努力创造条件，给想干事的人机会，给能干事的人舞台，给干成事的人地位，营造人心思进、团结干事的良好氛围，让更多的优秀人才脱颖而出、施展才干，为***县经济发展和社会进步做出新的更大的贡献。