

最新干部选人用人专项自查报告 选人用人专项整治工作自查报告(实用5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。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，我们一起来看看吧。

干部选人用人专项自查报告篇一

2011年以来选人用人工作自查报告

市委组织部：

按照铜组电明字〔2012〕30号文件的要求，现将我办2012年选人用人工作情况报告如下。

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10余次，宣传教育面达100%，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。

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。

中共铜仁市委办公室2012年5月25日

干部选人用人专项自查报告篇二

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》要求，我办领导高度重视，周密安排，对2019以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

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。

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。

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。

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。

干部选人用人专项自查报告篇三

按省、州治庸办通知和县整治办的要求，县司法局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推

荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照“加强业务部门”、“年轻干部培养锻炼”、“干部轮岗锻炼”、“确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。

二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对20**年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

干部选人用人专项自查报告篇四

根据市委组织部《关于做好20xx年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情况报告如下：

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。

二、选人用人工作开展情况

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，单一的进人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。

党的十七大提出了要“完善党的地方各级全委会、常委会工作机制，发挥全委会对重大问题的决策作用”的新要求。吉林省委从落实十七大报告精神出发，结合“科学规范和有效监督县委书记用人行为”试点工作，在9个试点县市中对这一工作进行了大量有益探索，取得了一定的研究成果。但也应当看到，由于这是一项全新的工作，如何运用全委会的工作性质与特点，更好地服务于选人用人工作，需要在实践中不断探索、修订和完善。

一、当前开展此项工作的基本情况

当前运用党委全委会的工作职能应用于干部选拔任用工作，主要集中在三个环节。

(一)提名推荐。在全委会委员中提名推荐拟考察人选。在提名推荐方式上主要有两种：一是不提供参考人选的“海推”。组织部门公布空缺岗位和任职资格条件，由委员自行推荐自己满意的的人选；二是提供参考人选的“差额推荐”。组织部门综合各单位和领导干部初始提名推荐的基本情况，结合岗位任职资格条件需要，经书记审核提出3-5名参考人选，供委员们进行推荐。委员也可以在提供的参考人选之外，结合岗位任职资格条件，提名推荐其他人选。在提名推荐对象上主要有三种类型：一是针对党、政正职的提名推荐；二是在大规模调整干部时提名推荐，如换届时的推荐；三是所有干部调整均在全委会上进行提名推荐。

(二)讨论决定。人员任免由全委会讨论决定。在讨论决定的任免对象上有两种：一是党委和政府职能部门正职的任免在全委会上表决，其他人员则在党委常委会上表决；二是所有干部的任免均在全委会上表决。提供给全委会表决的人选来源上有两种：一是经书记碰头会研究产生，向全委会提名推荐；二是经常委会研究产生，向全委会提名推荐。全委会的表决方式也有两种：一是差额票决；二是等额票决。

(三) 评议监督。在全委会上对选人用人的政策运用情况和对被调整干部的适岗履职情况进行测评和评议。在测评的时机上有两种方式：一是定期测评。利用年度干部工作汇报，对一年来所有调整的干部进行测评，对所适用的干部政策运用情况进行评议；二是适时测评。具体就某次干部调整的具体做法进行评议和在一定时期内对所调整的干部适岗履职情况进行测评。

二、当前开展此项工作应引起重点关注的问题

从当前全委会在干部工作中实际运行效果上看，与干部选拔任用工作努力的方向和群众的要求还有一定差距，主要体现在以下几个方面。

(一) 在活动组织上，存在事前工作准备不足的问题。提名推荐工作中，一是对提名推荐参考人选的介绍、推介不足，推荐人对提名参考人选不熟悉、不了解，无法推荐；二是没有向推荐人准备所有符合岗位任职条件的人选名单，不能让推荐人充分行使自己的民主权利；三是提名推荐参考人选的排序没有作出相应的说明，容易误导推荐人；四是没有做好二次推荐的预案，当参考提名推荐人选没有过半时，不能取得票简单多数的人选进行二次推荐。讨论决定工作中，一是拟任人选的情况逐一介绍不足，讨论时间不够，委员对拟任人选无法做出正确判断；二是划票时，委员之间保持的距离不够，投票受到干扰；三是计票和唱票的工作人员相互间缺乏监督制约机制，投票结果容易受到质疑。在评议监督环节，一是不能事前提供评议的材料，委员们在短时间内，无法评议；二是评议的发言顺序没在规范，当主要领导发完言、定完调子后，不敢评议；三是评议本次议题之前，没有通报上次评议结果的落实整改情况，不想评议。

(二) 在工作衔接上，存在工作研究不到位的问题。干部调整工作与全委会召开时机上有冲突。干部调整工作一个明显的特点是要立足适时应需，即因工作需要，条件成熟时，就应

适时进行干部调整，以免贻误工作开展。而全委会召集的次数根据相关规定，每年一般不会超过4-5次。这就使履行干部选任程序与实际召集频次形成冲突，不可能每次提名推荐工作或干部调整工作，都会在全委会上履行相关程序。全委会职能与干部工作性质有冲突。全委会的工作职能在党组织生活中是仅次于党代会的机构，是抓大事、议大事的机构，在其下面还有党委常委会、书记碰头会及部、委、室、局等议事、办事机构，不可能所有的干部议题都在全委会履行其职能。而对干部选任工作而言，无论岗位高低、职位大小，都必须履行相应程序，任一环节的缺失，都会导致结果的失真、失实，失去其效用。

(三)在队伍建设上，存在管理机制相对滞后的问题。一是针对委员们充分履行自身职责方面，缺乏保障机制。委员们在干部工作中更好地履行自身职责，就需要掌握和运用相关的干部政策、干部选拔任用程序，以及遵守相关的组织程序等。实际工作中，要求委员“做”的多，但在如何提高“做”的能力和水平上的保障措施不足。二是针对委员们认真履行自身职责方面，缺乏制约机制。在实际工作中有些委员认为事不关己，履行职责时马马虎虎，凭意气用事；有些委员依据个人好恶，履行职责时失去理性，凭感情用事；有些委员拿原则当交易，履行职责时被人利用，凭好处办事。对这些情况缺乏监督制约机制。三是针对委员们放心履行自身职责方面，缺乏保护机制。主要是委员们在质询党委干部工作、评议干部个人履职适岗情况方面，不敢公开发表意见，不敢大胆表达想法，怕穿小鞋、怕遭报复，缺乏免责机制、缺乏保护制度。

(四)在制度建设上，存在开展工作无章可循的问题。一是在会议的召集上，随意性较大。什么样的会议，才能召集全委会；由谁来召集；在什么时间召集等问题，没有统一的规定，基本上由书记说了算。二是会议议题的选定上，没有明确的规范。什么样的会议议题，才能提交给全委会；谁来提交；用什么样的方式来提交等问题，没有依据。三是会议结果的执

行落实上，缺乏责任追究机制。对全委会的决策意见，由谁来监督落实；落实结果如何反馈和评价；不按整改要求落实时，如何追究责任单位或责任人，由谁来追究等问题，不清晰、不明朗，容易不了了之。

三、在选人用人工作中充分发挥全委会作用的几点建议

履行好、发挥好全委会在干部选拔任用工作的职能和作用，必须结合全委会的工作性质，从实际干部工作出发，加强制度建设，注重细节研究，把这项全新的工作抓好、抓实、抓出成效。

(一) 正确理解和认识全委会在选人用人工作上的职责。综合《党章》和党内组织法的相关规定，地方党委全委会的功能主要集中在长远问题的规划决策；重大问题讨论决定；重点工作的审议监督三个方面。因此，全委会的干部工作的职责，也限于一些重要和重大事项，防止事务性工作上会讨论。主要工作职能体现在：推荐、讨论工作中，一是在换届或大批量调整干部时，才召集全委会开展工作；二是推荐、讨论决定的对象是党委、政府职能部门的党政正职，而不是所有岗位的正职和所有党委、政府部门的副职。审议、评议工作中，主要体现在党委常委会提出的会议议题或三分之一以上委员联名提出的议题，才能提交全委会讨论决定。

(二) 进一步做好细节处理。“细节决定成败”。在实际工作中，一定要把方案做细、做全，防止个别环节的缺失，导致整体工作达不到效果。

在推荐提名工作中，一是提前公布任职资格条件。公开空缺岗位的同时及时公布任职资格条件，使全委会委员有针对性地进行提名推荐，特别是在无参考人选的情况下，更要强调任职资格条件，否则推荐结果可能高度分散，失去推荐价值。二是选好参考人选并注意排序。在提名推荐工作中每个岗位提出的3-5名提名参考人选相互之间应有可比性，切忌“陪

榜”。在参考人选的排序上，要按姓氏笔划为序，并要具体说明，以免在推荐时造成误导。三是准备好符合条件的干部名册。将所有符合条件的干部名册发给全体委员，有利于第一轮推荐人选比较分散时，对得票相对靠前的人选进行二次推荐。四是要以恰当的方式适时公布提名推荐结果。一般情况下，要当场公布提名推荐结果，对得票相对集中的人选，可以直接宣布考察人选。对得票相对接近的，应同时确定为考察对象，实行差额考察。

在讨论决定工作中，一是采取组织推介会或自我介绍等适当形式，让各位拟任人选充分“亮相”，使各位委员对提名人选有基本的感官印象。二是涉及人事任免的事项，一律采取无记名表决的方式，条件许可，可单独辟出划票室进行划票。

在评议工作中，一是要把握好评议的时间尺度。如对某次选人用人干部政策的评议，则要安排在讨论决定当时或稍后进行，时间过长，就失去了评判的准确性。对被调整干部适岗履职情况的测评，则要给新调整干部充分发挥作用的时间，用实际工作成绩来诠释自身能力的机会，这个时间一般以半年至一年为宜。二是要及时进行反馈。对干部的测评结果，一般要当场进行反馈，如需要经过综合分析再反馈的，一般也要以一个月为限。不反馈或长时间不反馈，会在委员心中产生抵触情绪。

(三)做好配套制度建设。一是健全人选来源相关制度建设。在提名推荐工作中，为把握好提名推荐对象的人选来源和质量，防止提名推荐结果的高度分散，应建立相应的人选储备制度，使其在一个既定的目标范围内选人。如加强后备干部队伍建设，为提拔调整人选建立准入制度；建立平行调整人选资料库，为平行调整对象划定范围等。二是建立规范的工作流程。建立全委会讨论决定干部任免工作制度，规定好讨论表决的对象、讨论表决的注意事项、讨论表决的程序等，使全委会讨论决定干部任免工作在一个规范的轨道上运行。三是建立党委常委会向全委会报告工作制度。即在党委常委会

集体研究和客观总结一定时期内干部工作的基础上，由党委书记代表常委会向全委会报告干部工作，接受质询和评判的制度。使全委会委员能全面、真实了解干部工作，并在此基础上做出准确的判断。四是完善结果反馈机制。在落实干部工作责任中，对在全委会评议干部工作中形成的意见、建议和评价结果反映出的问题，需要建立相应的信息反馈、评估、落实和人员责任追究制度，把全委会的干部监督工作职能落到实处。

干部选人用人专项自查报告篇五

根据市委组织部《关于开展干部选拔任用工作情况自查的通知》（甬组通[20xx]46号）精神，我局对20xx年7月至20xx年6月期间干部选拔任用工作情况进行了自查，现将有关情况汇报如下：

局党委坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公务员法》、《公务员职务任免与职务升降规定(试行)》、干部提拔任用“四项监督制度”和□xx市市直单位中层(处级)干部选拔任用工作实施意见》等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，做到带头学习，熟悉掌握□20xx年3月，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”出台后，局党委立即组织局机关处级领导干部和直属事业单位负责人进行专题学习，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责。为加大学习宣传力度，局还下发了《关于认真学习干部选拔任用工作“四项监督制度”的通知》，要求把“四项监督制度”的学习和测试作为建设学习型党组织和学习型机关的重点内容。同时结合党政换届选举工作，将中组部《关于严肃换届纪律保证换届风清气正的通知》和严肃换届纪律的“五个严禁、十七个不准、五个一律”通过农民信箱发送、印发给每个党员干部群众，组织大家认真学习，加强了对干部换届纪律的教育；并及时将《严肃换届纪律宣传手册》和《严肃换届

纪律提醒卡》发送给相关人员，做到人手一份，领导干部和组工干部按要求作出了严肃换届纪律的书面承诺；通过组织多种形式的学习宣传，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。

自20xx年7月至今年6月，局党委选拔任用干部共5名，其中，局机关处级领导干部2名、森林派出所所长1名；直属事业单位科级领导干部2名。在上述干部选拔任用过程中，局党委都能严格按照中央和省、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。

一是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》和《xx市市直单位中层(处级)干部选拔任用工作实施意见》，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。对特别优秀和特殊需要的干部，适当放宽规定的任职资格条件，也是经市委组织部同意后才实施。20xx年6月在选拔局办公室副主任时，我们将1名任正科级职务不满三年、思想政治素质好、业务能力强，工作业绩突出、群众公认度高的干部，报经市委组织部同意后，才列入竞争选拔对象。

二是严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔局机关处级干部和直属事业单位领导干部，都由干部职能处室根据工作需要，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委讨论同意，如提拔局机关处级领导干部的还报送市委组织部审核确定后向全局公布实施；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委讨论，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，凡选拔任用局机关中层(处

级)干部和直属事业单位局管领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐。召开单位民主推荐大会，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，由组织人事部门按照干部管理权限，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党委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。同时，在不违反《干部任用条例》规定的基本原则和程序的前提下，我们从实际出发，做到坚持原则与灵活处理相结合，规范程序与注重实效相统一。例在确定考察对象环节，规定推荐结果与党委集体酝酿意见一致的情况下，不再专门召开党委会议集体研究，直接进入考察程序。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、实行一票否决制、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

三是严格坚持竞争上岗。局在选拔任用2名机关处级领导干部时，都按照市委组织部关于《竞争上岗实施细则》的要求开展竞争上岗，认真制定实施竞争上岗方案，严格方案报批程序，保证选拔任用工作公开、公平、公正。20xx年6月和20xx年11月先后推出竞争局办公室副主任、局绿化造林与林业经济处处长各1个职位，竞争职位公布后即召开动员会，鼓励所有符合任职资格条件的干部报名参加竞争上岗。后因办公室副主任职位因报名参加竞争上岗的人数形不成有效竞争且有合适人选的，经党委研究决定，按照《干部任用条例》的规定，直接通过民主推荐、个别酝酿、组织考察(含民主测评)、党委集体讨论决定等干部选拔任用基本程序产生提拔人选；而局绿化造林与林业经济处处长1个职位，因报名人数符合竞争上岗条件，则按竞争上岗方式进行选拔。

四是严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党委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。每次干

部选拔任用动员部署会上，局主要领导或分管领导都代表党委明确表态，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，要求干部职能处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ju报箱，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。

积极构建开放的工作体系，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，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。

- 一是落实群众“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。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；前年中组部关于“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，前年下半年、去年年初和年末，分别在市林场和局机关2次开展干部选拔任用工作“一报告两评议”，让全体党员干部、职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部进行民主评议，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。从局一报告两评议情况来看，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，但与上级要求和现代林业建设对干部工作的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。