# 市委干部选拔任用工作情况报告2024年大全

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-08-23

*第一篇：市委干部选拔任用工作情况报告2024年大全市委干部选拔任用工作情况报告2024年2024年，市委认真贯彻全国、全省组织工作会议精神，坚持党管干部原则，坚决落实新时期好干部标准和新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，持续完善干部...*

**第一篇：市委干部选拔任用工作情况报告2024年大全**

市委干部选拔任用工作情况报告2024年

2024年，市委认真贯彻全国、全省组织工作会议精神，坚持党管干部原则，坚决落实新时期好干部标准和新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，持续完善干部工作“五大体系”，不断加强领导班子和干部队伍建设。市委常委会全年共研究任用干部XX人次，其中提拔重用XX人，一批德才兼备、敢于担当、实绩突出的干部被选拔到各级领导岗位，为奋力开创现代化XXX建设新局面提供坚强组织保证。

一、聚力固本强基，以科学性增强实效性

市委始终坚持问题导向，着力补短板、强弱项，不断深化干部人事制度改革，推动选人用人工作进一步科学化、规范化、制度化。一是实施基础提升工程，精准化识别评价干部。拓展干部考核评价渠道，制定出台干部平时考核办法，从干部业绩成效、能力素质、个性特点、发展潜力等多角度出发，综合运用一线考核、谈心谈话、定期回访、延伸走访、成果利用等方式，近距离了解干部日常表现，实事求是作出分类评价，先后将XXX名综合评价优秀的县科级干部纳入“五库四清单”重点跟踪培养，XX名干部优先安排参加学习培训和实践锻炼。推深做实“三案”精准管理。综合运用年度考核、巡视巡察、审计等方面成果，完善领导班子基础信息档案、运行情况备案、调整配备预案，为加强领导班子建设和日常干部调整提供参考。二是实施干部源泉工程，常态化培养年轻干部。认真抓好加快优秀年轻干部培养选拔意见的贯彻落实，分经济、党建、社会管理、城建、法治5个重点领域，建立80后副县级、85后正科级、90后副科级优秀年轻干部库共XX人，实行“一人一档”全程记录德才表现，对出现苗头性、倾向性问题的及时“咬耳扯袖”，对存在“镀金”思想、得过且过不作为的，坚决调整出库。建立年轻干部实绩档案，对重点工作表现突出、获市级以上表彰的优秀年轻干部，在选派培训、评先评优、提拔重用等方面优先考虑，全市共提拔重用80后县处级、85后正科级、90后副科级优秀年轻干部XX人，XX名国有企事业单位年轻干部先后调任到机关任职，年轻干部培养选拔有关做法在全省作经验交流。三是实施干部活力工程，系统化推进交流轮岗。着眼于优化结构、完善功能、培养干部，通过综合分析干部岗位匹配度、经历相关度、能力契合度、性格相容度，推进不同岗位干部内外交流、上下交流、平行交流、异地交流，全年共优化调整XX个县（市、区）、XX家市直机关和企事业单位领导班子，交流市管干部XXX人次。出台推进市县两级公检法部门干部交流轮岗实施意见，集中交流调整XX名市县两级公检法班子成员、XX名派出所所长，着力激活干部队伍“一池春水”。

二、突出教育培养，以源动力提升战斗力

市委坚持把强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练作为干部教育培养的重要抓手，出台《2024-2024年XX市干部教育培训规划》，开展干部“大培训”“大锻炼”，整体提升干部队伍素质。一是强化思想淬炼。紧紧围绕学习贯彻xxx习近平新时代中国特色社会主义思想这条主线，在加强思想理论武装、坚定理想信念上下功夫，先后举办县处级干部进修班、中青年干部进修班等XX余个主体班次，培训干部XX万余人次，教育引导党员干部树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，实现学以铸魂、学以增智、学以提能。二是强化政治历练。坚持把加强政治历练、提高政治能力作为干部能力建设的重要课题，巩固拓展“不忘初心、牢记使命”主题教育，用党章党规“扫描”，用群众期待“透视”，同先进典型“对照”，全市县处级以上领导班子对照党章找差距XX个，制定“四清单”XX个，并高质量召开专题民主生活会，XX名受到谈话函询、问责处理的市管干部在专题民主生活会上作出说明或检查，推动干部在严肃的党内政治生活中锤炼党性修养、保持政治定力、增强政治本领。三是强化实践锻炼。遵循干部成长规律，注重多领域、多层次、多岗位历练干部。与上海松江签订战略合作框架协议，先后选派XX名优秀县科级干部赴上海、南京等先发地区挂职学习，XX名县科级干部上挂到科技部、农业农村部等中直、省直部门跟班，XX名有发展潜力的“好苗子”下派到脱贫攻坚等一线摔打历练，在扛重活、攻难关中见世面、壮筋骨、长才干。四是强化专业训练。紧扣现代化新XX建设需要，围绕推进长三角一体化发展国家战略、大江北协同发展区、打赢“三大攻坚战”等重大决策部署，分类举办专题培训班XX余期、培训干部XX多人，完成省直部门XX个班次专题调学，着力提升干部专业知识、专业能力、专业作风、专业精神。先后举办《努力推动高质量发展》《XX文化旅游的高质量发展》等“XX大讲堂”XX期，弥补知识短板、能力弱项和经验盲区。

三、树牢鲜明导向，以新担当促进新作为

市委始终把政治过硬作为“高素质”的第一要求，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣、奖惩升降的重要标准，实施导向引领工程，坚持“重品行、重业绩、重适配”选用干部。一是突出“五项标准”，严把“政治关”。出台市管干部政治素质考察办法，将政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律五项标准作为“硬杠杠”，贯穿日常干部调配和机构改革人事安排全过程。在机构改革中，对涉改单位XX名市管干部严格进行“政治体检”、“政治过滤”，政治上不过关的坚决“一票否决”，经过政治审查、充分酝酿、反复比选，XX名政治素质高、德才表现好的干部被提拔到重要岗位，在全省率先完成机构改革人事调整，实现组织满意、干部服气。在干部日常选拔任用工作中，充分发挥党组织把关作用，把考准考实政治表现融入现有干部考察体系，全面、历史、辩证地分析判断干部政治表现，2024年因政治担当、政治自律等问题暂缓和取消任用XX人，立案审查违反政治纪律案件XX件、党纪政务处分XX人。紧抓关键少数，发挥“头雁效应”，根据干部在关键时刻、重大考验、重要关头的政治表现情况，先后调整补充XX名党政机关和国有企事业单位正职。二是突出“四个优先”，树起“风向标”。坚持实干实绩、有为有位和面向基层、注重一线的鲜明导向，优先选拔工作走在前列的干部、优先选拔改革创新成效明显的干部、优先选拔考核连续优秀的干部、优先选拔出色完成急难险重任务的干部，全年共面向脱贫攻坚、“双招双引”、文明创建、信访维稳、巡视巡察、工程建设、污染治理等“七个一线”，提拔重用XX名表现出色、成效显著的干部，较2024年翻一番；强化综合考核结果运用，XX名连续三年年度考核优秀的干部提拔担任市管职务，引领干部崇尚实干、创先争优。三是突出“六个一批”，提振“精气神”。对实绩突出的重用一批、苦干实干的宣传一批、敢闯敢试的保护一批、受到不实反映的正名一批、受处理后表现优秀的启用一批、不担当作为的问责一批，先后有XX名扎实工作、实绩突出的干部晋升四级至一级调研员，评选了XX名XX市首届“人民满意的优秀领导干部”和XX个“人民满意的先进集体”，XX个改革创新重要事项及时予以容错免责备案，XX名受举报经查不实的干部得到澄清正名，XX名干部因履职不力等原因被组织调整。通过正向激励、反向约束，促进干部担当作为。

四、坚持从严监管，以好作风营造好环境

市委坚持从日常严起、从细处抓起，始终把管思想、管工作、管作风、管纪律统一起来，把日常管理和关键时刻管理贯通起来，着力把小问题、小毛病解决在萌芽状态，教育广大党员干部锐意进取、奋发有为。一是聚焦问题清单抓整改。出台《干部监督问题清单暂行办法》，细化干部31类问题情形，建立15个部门信息共享互通机制，实行“一人一档、一事一记”分析研判，全年共收集负面信息XX条、涉及干部XX人，先后给予提醒XX人、函询XX人、诫勉X人、组织调整X人，有关做法被《XX》刊载。创新开展“电视公开问政”，组织百名市“两代表一委员”和群众代表，就社会关心的热点难点问题，公开问政XX家市直单位，反映的XX个民生诉求全部“清单化”落实。二是聚焦重点领域抓整治。开展领导干部个人有关事项报告不实专项整治，扩大随机抽查比例，对随机抽取的XX人进行比对核实，XX名干部因存在漏报少报情节被诫勉、责令检查、批评教育。开展改非免职干部“管理难、监督难、发挥作用难”问题专项整治，对全市XX多名县、科级改非免职干部设岗定责，让干部“有岗有责、有位有为”。开展辞去公职和退休领导干部违规从业问题专项整治，及时纠正违规从业人员X人，其中给予纪律处分X人，让干部“依法履职、有畏有为”，相关做法被《中国组织人事报》刊载。三是聚焦不实作风抓整顿。瞄准干部精气神不够、患得患失、不担当不作为等问题开展专项治理，通报反面典型XX例，制作《干事创业敢担当》口袋书和宣传动漫并被载入“学习强国”平台，推动解决“遇到矛盾问题绕着走”“新官不理旧事”等工作不力、作风不实方面问题XX条。深化拓展群众身边腐败和作风问题治理，先后查处扶贫领域问题XX件、处理XX人，涉黑涉恶腐败和“保护伞”“关系网”问题XX件、处理XX人，解决了群众急难愁盼问题XX个；查处形式主义、官僚主义问题XX个，给予党纪政务处分XX人，释放重拳治“不为”的强烈信号。

年初至今，市委聚力打赢疫情防控阻击战，坚持在防疫一线近距离观察了解和识别干部，实施发现储备、培养磨砺、提拔使用、宣传表彰、调整问责等“五个一批”，将XX名“疫”线中表现突出的干部纳入干部储备库，XX名具有潜力的年轻干部“一人一事”如实记录，提拔重用一线“硬核”干部XX名、晋升职级XX人，问责党组织XX个、给予党纪政务处分XX人，激励干部担当作为，相关做法被XXX等推送。

一年来，我们在干部选拔任用工作方面做了大量工作，取得了一定成绩，但与省委要求、群众期待相比，还存在一些差距和不足。主要表现在：选人用人的视野还不够宽；重点岗位和专业化干部储备还不够；精准识别干部方法还不够多；干部队伍结构还不够优化，年轻干部的培养选拔力度还需加大等。

下一步，市委将坚持以xxx习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线和党的建设总要求，认真贯彻落实《2024-2024年全国党政领导班子建设规划纲要》精神，把制度执行力和治理能力作为干部选拔任用、考核评价的重要依据，着力打造忠诚干净担当的高素质干部队伍。在提升选人精准性上，健全完善“1+4”考察考核体系（即：以政治素质考察为统揽，强化平时考核、分类考核、延伸考核、近距离考核），动态调整充实干部“五库四清单”，坚持“四个优先”，“重品行、重业绩、重适配”选用干部。在提升培养针对性上，以党性教育为核心、工作需求为导向、创新方法为重点，加大干部上挂、外挂、下挂、交流力度。实施“三个一批”培养选拔年轻干部（即：调研摸底储备一批、双挂双任历练一批、竞争择优选拔一批）。在提升监督有效性上，强化“负面清单”管理和“八小时外”延伸，构建整体推进、齐抓共管的“大监督”格局。在提升工作系统性上，建立“1+3”制度体系强化领导班子建设（即：出台贯彻《2024-2024年全国党政领导班子建设规划纲要》意见和市属企业、医院、学校领导人员管理办法），统筹谋划好2024年市县乡领导班子换届工作。

**第二篇：市委2024年干部选拔任用工作报告**

\*\*市委2024年干部选拔任用 工作情况报告

各位委员、候补委员，同志们：

受市委常委会的委托，我向市委全委会报告2024干部选拔任用工作情况，请予审议。

过去一年，市委常委会坚持以提高素质、优化结构、改进作风、增强团结为重点，以扩大干部信息公开为突破口，积极稳妥推进干部人事制度改革，努力营造风清气正的选人用人环境，着力提高选人用人公信度，全面加强领导班子和干部队伍建设，为推进滇中\*\*特色大城市建设，当好全州“六个排头兵”提供了坚强的组织保证和人才支持。我市被省委组织部列为全省干部制度综合配套改革试点县（市），干部工作在全国组织部长培训班上代表云南省作经验交流发言。主要做法和成效是：

做到“两个坚持”，把握干部工作方向。一是坚持正确的用人导向。始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认”的用人导向，注重工作实绩和群众公认，把应对突发事件、完成重大任务关键时刻作为考察和识别干部的重要时机，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、在维护稳定中检验干部，通过树立正确的用人导向来匡正干部价值取向。在我市11.02特大自然灾害抗灾救灾、青山嘴水库移民搬迁安置、企业改制矛盾化解等重大任务中，对干部在特殊时期、危急时刻的政治态度、宗旨意识、工作作风、工作能力和群众评价进行跟踪考察，对关键时刻临阵退缩、工作不力的干部进行降职免职问责，对表现突出的干部予以褒奖和提拔重用。二是坚持正确的用人标准。坚持德才兼备、以德为先和“个人形象一面旗、工作热情一团火、谋事布局一盘棋”的用人标准，认真执行《干部任用条例》和相关政策法规，规范干部选拔任用工作程序，积极稳妥地做好干部选拔任用工作。2024年，共调整市管干部9批208人，其中新提拔正科级干部13名、副科级干部40名，平职交流62名，降职1名，免职29名，其他任免63名；配合州委完成了1名正处级干部、4名副处级干部和18名县处级后备干部的推荐考察相关工作。

严把“三个关口”，提高干部工作质量。一是严把推荐考察关。坚持民主推荐、民主测评、民主评议、差额推荐、差额酝酿、差额考察等制度，认真做好推荐考察各个环节的工作，在每次干部推荐前发放干部人事纪律卡片，对拉票等违反组织人事纪律的行为进行预警提示，提高民主推荐的有效性和考察结果的真实性、可靠性。二是严把酝酿关。对拟提拔交流任用的干部，在提交常委会讨论之前，广泛征求乡镇、部门党委（党组）、相关领导干部、纪检监察部门和上级协管部门的意见，进行充分酝酿。三是严把讨论决定关。在讨论干部任免时，坚决做到考察不充分的不上会，没有考察材料的不上会，没有征求纪委和相关部门意见的不上会，酝酿不充分的不上会；做到出席常委达不到规定人数不讨论、临时动议的不讨论、讨论不充分不表决、问题不查清不提拔；坚持常委会集体决定、坚持人人发言明确表态、坚持市委书记不率先发言定调、坚持无记名票决，让选人用人权力在阳光下运行。2024年，市委共8次对208名科级干部任免实行投票表决，对2名乡镇长人选拟任职情况征求了市委委员、候补委员意见。

落实“四项权利”，扩大干部工作民主。一是落实群众“知情权”。坚持不懈地加强《干部任用条例》和干部相关政策法规的宣传和培训，市委主要领导带头宣讲《条例》。实行提名职位预告和干部考察预告制，提高了干部工作的透明度，推进了党管干部原则与群众有序参与的有机统一。二是落实群众“参与权”。在干部推荐工作中，注重考虑参与人员的知情度和关联度，合理设置推荐人员的范围、人数和比例，扩大干部群众的参与面。三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，对推荐票数达不到要求、得不到多数群众公认的不列入考察。四是落实群众“监督权”。实行“一报告两评议”制度，开通12380干部监督举报电话和组织部长信箱、干部监督信箱，全面推行干部实绩公示制，严格执行任职试用期制，提高选人用人的透明度。2024年，在全市51个市属部门推荐正科级后备干部32名，副科级后备干部90名；在15个乡镇推荐正科级后备干部19名，副科级后备干部44名。年内，对考察预告中因举报反映的4名干部暂缓或不予提拔，对57名拟提拔任用的干部进行了任前公示，对35名科级干部实行试用，对12名科级领导进行了离任或任中审计。

强化“五项措施”，深化干部制度改革。一是规范干部提名制度。以扩大干部工作信息公开为重点，探索建立空缺职位预告、市委全委会“两推一述”提名、提名举荐干部署名公开、提名责任追究制为主要内容的干部任用提名制度，从提名基础、提名形式、提名标准、提名程序、提名纪律五个方面规范干部提名工作。二是定期分析干部状况。坚持市委常委会、组织部部务会至少半年一次对科级领导班子整体运行状况和科级领导干部现实表现进行定期分析，组织、纪检、审计、信访、督查等部门定期召开干部监督联席会议，对干部的德、能、勤、绩、廉现状进行综合分析，及时掌握班子和干部情况，为班子调整配备和干部使用提供可靠依据。市委主要领导、常委班子成员和组织部门坚持开展干部交心谈心活动，及时了解干部心声，倾听干部意见，掌握干部思想，力所能及帮助干部解决实际困难。三是完善干部综合考核评价。探索建立既体现科学发展观，又便于操作的领导班子和领导干部实绩考核评价办法，实行正科级干部“四评”考核制度和末位问责制度，对考核结果进行综合量化，对综合测评排名靠后的干部进行诫勉谈话或组织调整。2024年，已诫勉谈话6人，降职或改任非领导职务4人。四是多渠道培养选拔干部。实施“年轻干部培养行动计划”，健全完善“双培、双推、双考、双赛”后备干部培养选拔制度，坚持在基层一线砺练干部、检验干部、选拔干部。2024年，市乡机关113人被选派担任新农村建设指导员；6名年轻干部被选派担任乡镇长（局长）助理；6名新提拔干部被选派到市信访局顶岗锻炼；2名村党组织书记（主任）考录为公务员，4名村党组织书记（主任）被推荐上报为乡镇副职考察人选；通过笔试、面试、才艺展示等程序从基层一线选任6名科级干部。五是加强干部管理和监督。重视发挥非领导职务干部的监督作用，出台了督查专员制度，即将组建督查专员队伍，履行决策督查、专项督办、党风巡视、科级领导班子和领导干部状况调查等职责，促进市委、政府中心工作、重点工作的落实。制定了市级派驻乡镇站所人员管理办法，进一步理顺市级派驻乡镇机构管理权限，强化派驻人员的管理。

回顾2024年，我市干部选拔任用工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，主要表现在：一是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈心需要进一步加强；二是干部考核科学评价体系尚未健全，干部管理失之于宽、失之于软的现象仍然不同程度存在；三是少数领导班子和领导干部推动科学发展、促进社会和谐的能力不强，形象不好，公认度不高。在今后的工作中，市委将认真贯彻落实党的十七大和十七届四中全会精神，积极稳妥地推进干部人事制度改革，进一步加强和改进干部选拔任用工作，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，努力把各级领导班子建设成为政治坚定、奋发有为、群众信任、善于领导科学发展和促进社会和谐的坚强领导班子，建设一支值得党和人民充分信赖、能够堪当改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于应对矛盾纠纷的干部队伍。

同志们，2024年的干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在市委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，全面加强领导班子和干部队伍建设，为顺利完成全市经济社会发展任务和滇中\*\*特色大城市建设目标提供更加坚强的组织保证和人才支持。

**第三篇：干部选拔任用工作报告**

XX支行2024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。

2024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”。

**第四篇：2024干部选拔任用工作报告**

2024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2024干部选拔任用工作情况，请予审议。

2024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

2024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。2024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2024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2024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2024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2024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。2024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。

**第五篇：干部选拔任用工作报告**

市城管局党组关于2024年科级干部选拔

任用工作报告

2024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

2024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

2024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

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找