# 2024年度商务局干部选拔任用工作报告（精选合集）

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-03-10

*第一篇：2024年度商务局干部选拔任用工作报告2024年度商务局干部选拔任用工作报告2024年，市商务局党组认真学习中央和省、市委组织工作会议精神，深入贯彻落实《党政领导干干部选拔任用工作条例》和xxxxx提出的好干部标准，坚持德才兼备、...*

**第一篇：2024年度商务局干部选拔任用工作报告**

2024年度商务局干部选拔任用工作报告

2024年，市商务局党组认真学习中央和省、市委组织工作会议精神，深入贯彻落实《党政领导干干部选拔任用工作条例》和xxxxx提出的好干部标准，坚持德才兼备、事业为上、注重实绩、群众公认的选人用人原则，完善选任机制，严格工作程序，严肃工作纪律，严把选任关口，选人用人工作开展顺利。根据市委组织部《关于开展2024年度干部选拔任用“一报告两评议”和党委（党组）书记履行干部选拔任用工作职责情况民主评议工作的通知》要求，现将我局2024年度干部选拔任用工作报告如下：

一、基本情况

经过前期大量艰苦努力，解决超编制超职数难题后，我局于2024年底启动了领导干部选拔任用工作。工作中，局党组始终坚持正确用人导向，认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》），严格程序，规范操作，最大限度地把合适的干部用在合适的岗位，确保人尽其用，人尽其才。全年共开展3次选拔任用工作，选拔任用20名处级领导干部，其中正处级领导干部7人，副处级领导干部13人，选拔干部均在机关编制职数限制内，不存在超编超职数等违规配备干部的问题。在干部选拔任用工作中，我局坚决贯彻落实《XX市年轻干部优选优培优用三年行动方案》要求，20名被提拔使用的处级领导干部中，有12名是80后年轻干部，选拔任用工作的开展使得我局正处级领导干部平均年龄由原来的52.1岁下降到49.9岁，副处级领导干部平均年龄由45.72岁下降到43.25岁，一批年富力强的同志走上正副处级领导岗位，配齐配强了内设机构领导班子，优化了干部队伍结构，激发了广大干部干事创业的热情。

二、主要做法

（一）深入学习新《条例》，不断提升选任水平。2024年3月中央印发了修订后的《党政领导干部选拔任用工作条例》，局党组以身作则，通过党组会、中心组学习等形式，带头深入学习，全面理解把握条例的内容和要求，严格落实党管干部原则，进一步完善选人用人制度机制，严把选人用人政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，切实加大监督检查力度，坚决匡正选人用人风气，全面履行选人用人主体责任。人事部门结合岗位职责和工作实际，对新条例的新内容、新变化，分章逐条进行深入学习，经常性开展业务研讨交流，切实做到严格按原则办事、按制度办事、按程序办事，确保条例不折不扣落实到干部选拔任用全过程，不断提高干部选拔任用工作制度化、规范化、科学化水平。

（二）建立健全机制，强化监督管理。为了保证选拔任用干部工作的严肃性，切实做到选好人、用好人，局党组从完善干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作，在修订后的《条例》出台后，立刻责成人事部门牵头制定适合我局实际情况的干部选拔任用办法，人事处依据条例要求，在市委组织部干部处的多次指导和帮助下，出台了《XX市商务局机关处级领导干部选拔任用工作实施办法》，进一步完善了我局干部选拔任用工作制度。在选拔任用工作中，为了进一步强化干部选拔任用监督机制，从方案的制订，到参考人选的提出、考察人选的确定，以及最后的票决过程，每一次党组决议，驻局纪检组均参与监督，坚决杜绝“带病提拔”、“任人唯亲”、拉票贿选等违规违纪问题的发生，并且严格执行考察公示，任前公示制度，集中体现了群众公认和公开的原则，自觉接受民主监督。

（三）树好用人导向，严格选任标准。在开展干部选拔任用工作中，局党组严格按照“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，注重选拔坚决贯彻xxx习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”的干部，选拔践行新发展理念，能力出众、业绩突出、群众公认的干部，选拔讲诚信、懂规矩、守纪律、清正廉洁的干部，既看重民意基础，又不简单以票取人，积极为那些敢于负责、埋头干事、勇于担当、善于作为的干部搭建干事创业的平台。

（四）探索工作方法，坚持精准用人。在选拔任用工作中，我局能够严格履行工作程序，严肃执行工作纪律，尤其在今年年初开展的选任工作中，受疫情原因的影响，我们改变工作方法，科学制订工作方案，采取分批集中开会的办法，保证了相关工作合规有序开展。另外，为增强机关干部之间的相互了解，我局借鉴了市委组织部及横向部门的经验，在民主推荐环节之前，增加了工作展示环节，通过工作展示既让干部个人的才能得到了展现，也让机关全体人员增进了对选任人员的了解，能够在民主推荐过程中能够做到心中有数，提高了选人用人准确性和科学性。

（五）严格履行程序，把好六大关口。我局在选拔任用工作中严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，严把六大关口。一是把好动议关。在选拔任用干部前，明确动议条件，增强干部选拔任用的计划性，不搞临时动议，避免了调整干部的随意性现象发生。二是把好推荐关。坚持把谈话调研推荐和会议推荐作为选拔任用的必经程序，广泛听取全局干部群众的意见，坚决做到群众认可程度不高的不用。三是把好考察关。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，严格按照规定程序进行干部考察，重点抓好干部考察工作责任制的落实。四是把好纪律关。始终坚持公道正派原则，严格遵守干部工作纪律，积极接受驻局纪检组、机关纪委和全体机关干部对选拔任用全过程监督。五是把好决议关。在会议讨论决定环节，人事处逐个介绍拟任人选考察情况，班子成员充分酝酿、研究讨论、发表意见，最后票决形成任职决定。六是把好公示关。坚持执行干部考察预告和任职前公示制度，确保全面接受群众监督，不断提高选人用人公信度。

三、存在问题

今年我们在干部选拔任用工作中取得了一些成绩，但在工作实践中还存在一定的问题，主要表现在：一是少数干部群众对干部工作的规定、程序等细节了解掌握的不多、不深、不透，执行干部工作制度不够自觉。二是考察内容不够全面，往往只考察工作实绩，对干部八小时以外的社交圈、生活圈、家庭圈涉及较少。三是组工干部业务能力、业务经验相对不足，对相关制度的掌握不够透彻，工作细节把握的不够周全。

四、下一步工作打算。

为进一步规范干部选拔任用工作，在今后的工作实践中，我局将从以下几个方面加大工作力度：一是加强政策的解读与宣传，在每次选拔任用工作开展之前，尽可能地对选人用人制度、工作程序、工作方案进行的解读宣传，增强干部人事工作的透明度，让大家更加清楚选人用人工作的制度、规定和程序，争取广大干部群众的支持和理解。二是用好“日常了解”“调研谈话”“核实甄别”“分析研判”“凡提四必”“以事察人”等有效办法和手段，改进干部考察考核工作，充分发挥信访、电话、短信、网路、12380举报平台作用，畅通干部监督渠道，注重发挥好群众监督的作用，对干部八小时以外的品行、作风、廉政情况加强考察了解。三是积极开展业务学习活动，组织人事部门要定期对《条例》进行组织学习，对选拔任用中出现的新情况、新问题，虚心向上级组织部门请教，并积极参加上级组织部门组织的培训学习活动，不断提高组工干部的综合业务素质。

**第二篇：2024商务局干部选拔任用工作报告**

2024年，市商务局党组认真学习中央和省、市委组织工作会议精神，深入贯彻落实《党政领导干干部选拔任用工作条例》和习近平总书记提出的好干部标准，坚持德才兼备、事业为上、注重实绩、群众公认的选人用人原则，完善选任机制，严格工作程序，严肃工作纪律，严把选任关口，选人用人工作开展顺利。根据市委组织部《关于开展2024干部选拔任用“一报告两评议”和党委（党组）书记履行干部选拔任用工作职责情况民主评议工作的通知》要求，现将我局2024干部选拔任用工作报告如下：

一、基本情况

经过前期大量艰苦努力，解决超编制超职数难题后，我局于2024年底启动了领导干部选拔任用工作。工作中，局党组始终坚持正确用人导向，认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》），严格程序，规范操作，最大限度地把合适的干部用在合适的岗位，确保人尽其用，人尽其才。全年共开展3次选拔任用工作，选拔任用20名处级领导干部，其中正处级领导干部7人，副处级领导干部13人，选拔干部均在机关编制职数限制内，不存在超编超职数等违规配备干部的问题。在干部选拔任用工作中，我局坚决贯彻落实《xx市年轻干部优选优培优用三年行动方案》要求，20名被提拔使用的处级领导干部中，有12名是80后年轻干部，选拔任用工作的开展使得我局正处级领导干部平均年龄由原来的52.1岁下降到49.9岁，副处级领导干部平均年龄由45.72岁下降到43.25岁，一批年富力强的同志走上正副处级领导岗位，配齐配强了内设机构领导班子，优化了干部队伍结构，激发了广大干部干事创业的热情。

二、主要做法

（一）深入学习新《条例》，不断提升选任水平。2024年3月中央印发了修订后的《党政领导干部选拔任用工作条例》，局党组以身作则，通过党组会、中心组学习等形式，带头深入学习，全面理解把握条例的内容和要求，严格落实党管干部原则，进一步完善选人用人制度机制，严把选人用人政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，切实加大监督检查力度，坚决匡正选人用人风气，全面履行选人用人主体责任。人事部门结合岗位职责和工作实际，对新条例的新内容、新变化，分章逐条进行深入学习，经常性开展业务研讨交流，切实做到严格按原则办事、按制度办事、按程序办事，确保条例不折不扣落实到干部选拔任用全过程，不断提高干部选拔任用工作制度化、规范化、科学化水平。

（二）建立健全机制，强化监督管理。为了保证选拔任用干部工作的严肃性，切实做到选好人、用好人，局党组从完善干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作，在修订后的《条例》出台后，立刻责成人事部门牵头制定适合我局实际情况的干部选拔任用办法，人事处依据条例要求，在市委组织部干部处的多次指导和帮助下，出台了《xx市商务局机关处级领导干部选拔任用工作实施办法》，进一步完善了我局干部选拔任用工作制度。在选拔任用工作中，为了进一步强化干部选拔任用监督机制，从方案的制订，到参考人选的提出、考察人选的确定，以及最后的票决过程，每一次党组决议，驻局纪检组均参与监督，坚决杜绝“带病提拔”、“任人唯亲”、拉票贿选等违规违纪问题的发生，并且严格执行考察公示，任前公示制度，集中体现了群众公认和公开的原则，自觉接受民主监督。

（三）树好用人导向，严格选任标准。在开展干部选拔任用工作中，局党组严格按照“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，注重选拔坚决贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”的干部，选拔践行新发展理念，能力出众、业绩突出、群众公认的干部，选拔讲诚信、懂规矩、守纪律、清正廉洁的干部，既看重民意基础，又不简单以票取人，积极为那些敢于负责、埋头干事、勇于担当、善于作为的干部搭建干事创业的平台。

（四）探索工作方法，坚持精准用人。在选拔任用工作中，我局能够严格履行工作程序，严肃执行工作纪律，尤其在今年年初开展的选任工作中，受疫情原因的影响，我们改变工作方法，科学制订工作方案，采取分批集中开会的办法，保证了相关工作合规有序开展。另外，为增强机关干部之间的相互了解，我局借鉴了市委组织部及横向部门的经验，在民主推荐环节之前，增加了工作展示环节，通过工作展示既让干部个人的才能得到了展现，也让机关全体人员增进了对选任人员的了解，能够在民主推荐过程中能够做到心中有数，提高了选人用人准确性和科学性。

（五）严格履行程序，把好六大关口。我局在选拔任用工作中严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，严把六大关口。一是把好动议关。在选拔任用干部前，明确动议条件，增强干部选拔任用的计划性，不搞临时动议，避免了调整干部的随意性现象发生。二是把好推荐关。坚持把谈话调研推荐和会议推荐作为选拔任用的必经程序，广泛听取全局干部群众的意见，坚决做到群众认可程度不高的不用。三是把好考察关。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，严格按照规定程序进行干部考察，重点抓好干部考察工作责任制的落实。四是把好纪律关。始终坚持公道正派原则，严格遵守干部工作纪律，积极接受驻局纪检组、机关纪委和全体机关干部对选拔任用全过程监督。五是把好决议关。在会议讨论决定环节，人事处逐个介绍拟任人选考察情况，班子成员充分酝酿、研究讨论、发表意见，最后票决形成任职决定。六是把好公示关。坚持执行干部考察预告和任职前公示制度，确保全面接受群众监督，不断提高选人用人公信度。

三、存在问题

今年我们在干部选拔任用工作中取得了一些成绩，但在工作实践中还存在一定的问题，主要表现在：一是少数干部群众对干部工作的规定、程序等细节了解掌握的不多、不深、不透，执行干部工作制度不够自觉。二是考察内容不够全面，往往只考察工作实绩，对干部八小时以外的社交圈、生活圈、家庭圈涉及较少。三是组工干部业务能力、业务经验相对不足，对相关制度的掌握不够透彻，工作细节把握的不够周全。

四、下一步工作打算。

为进一步规范干部选拔任用工作，在今后的工作实践中，我局将从以下几个方面加大工作力度：一是加强政策的解读与宣传，在每次选拔任用工作开展之前，尽可能地对选人用人制度、工作程序、工作方案进行的解读宣传，增强干部人事工作的透明度，让大家更加清楚选人用人工作的制度、规定和程序，争取广大干部群众的支持和理解。二是用好“日常了解”“调研谈话”“核实甄别”“分析研判”“凡提四必”“以事察人”等有效办法和手段，改进干部考察考核工作，充分发挥信访、电话、短信、网路、12380举报平台作用，畅通干部监督渠道，注重发挥好群众监督的作用，对干部八小时以外的品行、作风、廉政情况加强考察了解。三是积极开展业务学习活动，组织人事部门要定期对《条例》进行组织学习，对选拔任用中出现的新情况、新问题，虚心向上级组织部门请教，并积极参加上级组织部门组织的培训学习活动，不断提高组工干部的综合业务素质。

**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！