

# 住建局带病提拔自查报告(大全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。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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。

## 住建局带病提拔自查报告篇一

为贯彻落实全面从严治党、从严管理干部的要求，进一步加强和改进干部选拔任用工作，切实防止干部“带病提拔”，中央可谓是再出重拳，再下猛药，印发了《关于防止干部“带病提拔”的意见》，《意见》虽然篇幅不长，但是意味深长。而本人对于《意见》中提到的“病”与怎样预防“带病提拔”有以下看法：

第一：正确对待“急性病”与“慢性病”。如果说领导干部的以权谋私与违法乱纪等腐败行为是危害党和国家健康肌体的急性毒瘤的话，那么干部的不作为的行为便可以视为一种导致国家政令不畅、执行不力，影响社会经济发展的慢性疾病。或许在很多人看来，不作为的慢性病会比较安全一点，在考察官员干部的时候可以不用看得那么重要，笔者也相信在《意见》印发以后，会有更多的领导干部会选择少作为甚至不作为来避免犯错误。所以，笔者认为，在选拔干部防止“带病提拔”的时候，要有一个奖优罚劣的正确导向，不仅要给“带病”的干部予以处罚，更要多鼓励和保护那些作风过硬、敢作敢为、锐意进取的干部，对那些想干事、能干事、敢担当、善作为的干部要旗帜鲜明地撑腰鼓劲、大胆使用。同时，可以建立一些豁免机制用于鼓励干部敢作为，使其分清改革创新中的“失误”与政治作风上的“疾病”之间的区别，使其认识到尸位素餐本身就是腐败，不作为的懒政

也是疾病。

第二：正确看待“大毛病”与“小瑕疵”，做到标本兼治。一些地区和单位在很多时候过分看重干部推动经济发展的能力，在选拔任用干部时以小节无大碍、人才难得为由，不觉得忽视掉干部身上存在的一些“小毛病”，对“带病”干部提拔使用。而有时候正是这种不自觉的忽视，纵容干部的坏毛病任其发展，最终酿成“大病”，所以，在选拔干部和平时工作中都要注意到干部身上的一些大小疾病，更要对广大干部做到治于“未病”，真正做到标本兼治，使干部的提拔过程干净透明。

笔者也相信，只要各级党委和组织部门综合施策、切实优化政治生态、便能从根本上铲除带病提拔的土壤，营造出好干部脱颖而出、“带病”干部无机可乘的选人用人氛围，使选人用人的质量不断得以提高，使党和国家的事业更好地发展。

## 住建局带病提拔自查报告篇二

“干部带病提拔”现象管窥

文/程爱军梁瑞英

干部“带病提拔”是指干部在提拔前或提拔过程中就存在违纪违法行为，但未能发现，仍然加以提拔和重用的一种不良现象。成克杰、陈良宇、刘志军、刘铁男……从近年“落马”的贪官们可看出，“带病提拔”现象层出不穷。中共中央党校田国良在《省部级干部腐败案例研究》科研课题中，对上世纪80年代以来移交司法机关处理的103个副省部级（或“享受副部级待遇”）以上领导干部的腐败案例进行了剖析。所选案例中，约有63%的案主，在作案之后仍然获得提拔。《中国青年报》报道，近来落马的70多名省部级官员中，80%的官员是边腐败边晋升。这些现象不能不引起我们的深思。

## 一、干部“带病提拔”之忧

虽然被“带病提拔”的领导干部只是少数，但影响极坏，危害极大。

1. 这种现象严重践踏了党的规章制度。我国《党政领导干部选拔任用工作条例》第二条明确规定：选拔任用党政领导干部，必须坚持任人唯贤、德才兼备的原则。“带病提拔”明显与《党政领导干部选拔任用工作条例》的精神相违背，使党的规章制度在实际执行中流于形式。

2. 这种“带病提拔”现象打击了符合条件却没有被提拔人员的积极性，直接影响了一个单位、一个部门、一个地区乃至整个社会的风气，搅乱了干部思想，在人民群众中造成了极坏的影响。

3. “带病提拔”的一些领导干部走上工作岗位后，很可能给党和人民的事业造成重大损失，危害党和政府的执政基础。

## 二、“带病提拔”源于选人用人机制的不完善

领导干部“带病提拔”现象是如何产生的？为什么这种现象屡禁不止？主要源于选人用人机制的不完善。

### 1. 对一把手的约束监督制度不健全，权力过度集中

事实上，对于干部提拔基本程序的民主推荐、组织考核、人大选举等在很多地方流于形式，对干部的提拔基本上是拥有人事权的领导，尤其是大权独揽的一把手说了算。正如有人戏称官场选人用人潜规则：领导“说你行，你就行，不行也行；说你不行，你就不行，行也不行”。可见，这种权力过度集中的体制存在着一定的弊端。如果一个人的升迁荣辱全凭掌权者的个人意志定夺，那就必然给权力寻租以一定的空间。所以，当前要避免“带病提拔”，最重要的就是加强对

一把手的监督和制约，防止其权力滥用。

## 2. 方法不当，干部选拔监督工作薄弱

首先，由于受干部活动范围不断扩大、考察方法简单唯一、考察人员素质参差不齐等条件的限制，对个别干部的问题没有查清查透，因此使“带病”干部得到重用。

其次，干部选拔监督工作薄弱。在一些地方和部门，对群众反映的突出问题没有进行深入调查核实，对违反规定作出的干部任免决定没有给予纠正，也没有进行耐心的批评教育，同时也没有进行组织处理。对严重违反规定，已经构成违纪的没有及时移送纪检监察机关。治党不严、监督不力，这是造成用人上不正之风乃至少数干部“带病提拔”后长期得不到纠正的一个重要原因。具体表现为：对个别官员存在的“跑官要官、买官卖官”“拉票贿选”等不良行为，有关部门缺乏监督，发现不及时，曝光不到位，即使查出有问题，对其惩处也不严厉；对初始提名环节没有形成统一的规范和监督，干部选拔的运作存有自由裁量空间；对民主推荐环节缺乏有力监督，导致推荐结果不够真实客观；对干部进行考察的监督难以到位；讨论决定干部是否被提拔时也缺乏民主和有效的监督，因此导致“问题官员”带病提拔。

## 3. 用人失察失误，责任追究制度不够完善

近些年来，对“带病提拔”者的处理比较到位，但很少对那些负有责任的相关人员进行追究，这也是造成用人上不正之风乃至少数干部“带病提拔”后长期得不到查处的重要因素。

此外，还存在着个别干部善于伪装，干部问题存在隐蔽性、复杂性、两面性、模糊性，选拔干部重才轻德、标准失衡等原因。

### 三、完善领导干部选拔任用和防治干部“带病提拔”的机制

要真正破除“带病提拔”不正之风，笔者认为应从以下几个方面完善领导干部选拔任用的体制机制。

#### 1. 注重预防，建立事前监督机制

首先，被提拔者应该加强自我修养，练好内功，增强“免疫力”，使其拥有健康之身。“欲影正者端其表，欲下廉者先己身”。领导干部要不断加强学习，深化对马克思主义理论和中国特色社会主义理论的理解和认识，提高自身的理论修养。同时，还要拥有坚定的信仰，树立正确的世界观、人生观、价值观、权力观、政绩观，打牢自己的思想基础，筑牢拒腐防变的道德防线，增强自身的抗病能力。此外，还要结合这次党的群众路线教育实践活动的开展，牢固树立群众观点，深入贯彻群众路线，从理论和实践两个维度苦练内功，不断锻炼自身素质。

其次，建立健全对党政一把手的监督机制。加强对干部选拔任用工作的监督，尤其是对掌握人事权的提拔者即一把手的监督，这是防止干部“带病提拔”的重要环节。要科学界定一把手的用人权和责任，防止个人或少数人说了算。对一把手的用权行为作出具体规定。对动议、推荐、酝酿、考察、决定等各个环节进行监督，对出现的问题和行为进行及时处理。

第三，要调整干部档案审核制度，变事后审核为任前把关，变被动应对为主动出击，在干部任前认真“查老底”“翻旧账”，不能因为干部近期表现突出就忽略以往的工作成绩，更不能因为档案仅涉及“细微修改”就可肆意纵容，对于档案造假的干部，一经发现就应取消任用，并一查到底，严肃处理相关责任人。此外，还应建立干部诚信档案，加强干部提拔前的纪律检查和行政审查，扩大公示举报范围，加强群众对干部监督的力度。

## 2. 定期“体检”，建立事中控制机制

要落实好一年一度的党员领导干部述职述廉制度，对他们进行定期“体检”；做好一对一诫勉谈话，进行专项“体检”；做好领导干部任期和离任审计工作，对其进行全面“体检”，以此建立干部政绩政风“体检”制，发现“病情”，及早治疗。还可以从信访举报等部门了解情况，对干部作进一步的了解。此外，还要实行严格的公示制度和试用期制，推行干部岗前承诺制度。如果在此期间反映有问题的要进一步核查，经查属实的一律不能提拔任用，并进行严肃处理。

## 3. 及时治疗，建立事后追责机制

防止和纠正干部“带病提拔”，就要严肃干部人事纪律，建立和完善用人失察失误责任追究制度。其实，这种“倒查机制”古已有之，就是要求官员做到有权有责，权责明确，违规必被究，防止和克服权责脱节的现象。比如，清代就对同僚官员、上下级官员的连带责任作出了明确具体的规定。被举荐官员一旦违法，保举、荐举官就要受到惩罚。可以说，倒查制是“带病提拔”的克星。

因此，当前我们最需要解决的，就是明确干部选拔任用工作的责任、责任主体和责任追究方式，以便切实解决干部选拔任用工作中推荐、考察、讨论、决定等环节主体不明确的问题，杜绝出了问题无人负责现象的发生。

作者单位：中共河北省委党校

## 住建局带病提拔自查报告篇三

近日，中共中央办公厅印发了《关于防止干部“带病提拔”的意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻执行。《意见》贯彻落实中央的新精神新要求，既源头预防又全程把关，着力形成责任清晰、措

施有力、相互衔接、完整闭合的防范机制，是防止干部“带病提拔”的有力武器。当然，再精锐的武器，不运用到实践和实战中，都无法发挥其应有的“杀伤力”。笔者认为，要想让“带病”干部止步，必须始终坚持“三个并重”。

平时与集中并重。俗话说，功夫在平时，训练在日常。带兵打仗，强调养兵千日用兵一时；干部选任，更要坚持日常了解和集中考察相结合，坚决防止突击提拔和各种无原则、无规矩的“临时动议”。要坚持经常性、近距离、有原则地广泛接触干部，多渠道、多层次、多侧面地识别了解干部，及时掌握干部的德才表现、重要情况和群众口碑，注重了解干部在重大事件、重要关头、关键时刻的表现，准确评价干部优劣、及时发现问题。在动态了解的基础上，要开展经常性综合分析研判，做到提人知情、提情知人，不能因为平时了解稀里糊涂，而导致集中考察时也难以准确到位。在做好平时知人识人的基础上，要特别做好集中考察，杜绝草率马虎、不实不准等问题发生。要突出针对性、增强灵活性、提高有效性，针对不同考察对象的具体情况，细化考察内容，改进考察方式，力争考察结果全面、客观、准确，为干部选任提供科学依据，防止“带病”干部浑水摸鱼、蒙混过关。

上级与下级并重。有道是，上行下效。防止干部“带病提拔”必须上下联动、形成合力，才能把制度规定落到实处。在现行的行政体制中，干部的管理权、选任权，很大程度上集中在上级领导甚至“个别领导”手里。因此，防止干部“带病提拔”，首先要防止上级领导“弄权”。要规范动议主体职责权限和程序，按照民主集中制原则，形成合理方案，提出符合好干部标准的人选。积极探索领导班子成员在动议环节实名推荐干部办法和差额酝酿党政正职岗位人选办法，防止“少数人”说了算甚至“一个人”说了算。作为下级，要克服“老好人”思想，尤其是组织人事部门分管或从事干部工作的同志，在提名、考察、研判、表决的过程中，要敢于坚持原则，勇于站出来讲话，善于发现“带病”干部并坚决防止“带病提拔”，不能无底线的“好好好”，保证

能者上、庸者下、劣者汰，共同营造和形成良好的用人导向和制度环境。

督查与问责并重。阳光是最好的防腐剂。权力只有公开运行，才能防止被滥用。防止干部“带病提拔”，不能失去监督。要充分发挥组织监督和群众监督作用，认真落实干部选拔任用工作纪实等各项监督制度，加强对干部选拔任用工作经常性监督检查。健全完善日常联系通报机制，组织人事部门应当及时收集整理纪检监察、审计、信访、巡视、督导等执纪监督方面信息和网络舆情反映的干部有关情况，建立干部监督信息档案。监督检查发现问题，更要通过落实责任解决问题。防止干部“带病提拔”，各级党委(党组)要切实担负起主体责任，党委(党组)书记要认真履行第一责任人的责任，组织人事部门和纪检监察机关要分别履行好直接责任、监督责任。要建立健全干部“带病提拔”问责机制，对“带病提拔”案件发现一起，查处一起，并严格实行“一案双查”、“连坐问责”，不仅查“带病提拔”的干部，而且倒查相关责任人，一查到底，问责到人，及时通报典型案例。

“为政之要，莫先于用人。”培养选拔党和人民需要的好干部，从严管理干部，防止干部“带病提拔”，是党要管党、从严治党的题中之意和关键所在，更是推动党和人民事业不断取得新胜利的重要保障。《意见》的出台无疑为做好新时期干部选拔任用工作提供了重要遵循。各级各地党委(党组)必须用最鲜明的态度、最坚定的决心、最有力的措施，认真贯彻落实《意见》，为统筹推进“五位一体”总体布局，协调推进“四个全面”战略布局，顺利实施“十三五”规划，全面建成小康社会提供坚强组织保证。

## 住建局带病提拔自查报告篇四

根据市、区委组织部《关于对“带病提拔”干部的选拔任用过程进行集中倒查的通知》要求，街道党工委对干部“带病提拔”情况进行了全面总结和认真自查。现将自查情况报告



如下：

## 一、认真学习《党政领导干部选拔任用责任追究办法(试行)》和《干部任用条例》

根据市、区委组织部相关要求，街道党工委非常重视，迅速组织领导干部深入学习《党政领导干部选拔任用责任追究办法(试行)》(以下简称《办法》)和《干部选拔任用条例》(以下简称《条例》)，并将其列为重要议事日程。为保证学习效果，街道党工委采取了以下措施：

二是要求班子成员及人事干部认真学习，深刻领会它的内容和要求；

三是把贯彻执行《条例》情况作为街道领导工委会的重要内容进行对照检查。通过以上措施进一步促进了《条例》的学习、贯彻和落实，加深了对选拔任用干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使干部更加明确了“带病提拔”干部的严肃性和重要性，对于开展干部“带病提拔”情况的自查工作做好充分准备。

## 二、确定倒查对象

街党群工作部与街纪委进行沟通，收集《责任追究办法》颁布以来处级、科级党政领导干部受撤职以上处分的情况。集中收集掌握同时具备以下三种情况的处级、科级正职、和副职领导干部：

(1)3月以后提拔任职的；(2)提拔后受到撤职党内职务或者行政职务以上处分的；(3)违纪违法问题发生在提拔任职前的。不包括非领导干部。通过街党群工作部、街纪委的联合调查，在3月以后提拔任职的干部有17人，其中，处级干部3人，科级正职干部8人，科级副职干部6人，这些人中没有提拔后受到撤职党内职务或者行政职务以上处分的和违纪违法问题发

生在提拔任职前的情况。

通过对干部“带病提拔”情况的自查，不存在干部“带病提拔”的情况，在以后工作中严格按照《党政领导干部选拔任用责任追究办法(试行)》和《干部任用条例》要求选拔任用领导干部，建立健全责任追究制，进一步加大责任追究力度，严肃干部选拔任用纪律，避免干部“带病提拔”的情况发生。

如何防止干部“带病提拔”

“带病提拔”是干部选拔任用工作中广为社会诟病的不正之风，也是当下最典型和极具危害性的腐败。如果不能有效遏制带病提拔现象，不仅会严重打击那些廉洁从政的干部的积极性，更会败坏党风政风。因此，如何有效遏制干部“带病提拔”问题，是一项十分重要而迫切的政治任务。

一是严把“推荐关”。

选拔任用干部必须经过民主推荐，根据民主推荐来确定考核对象。由单位向组织推荐的干部必须加盖单位公章，并有单位班子成员签字，由领导干部向组织推荐的干部必须由领导本人签字。推荐单位和领导干部个人，必须对推荐对象负责，如发现和推荐情况不符的，追究推荐单位和个人的责任。

二是严把“考察关”。

实行考察预告制，公布考察监督电话和考察责任倒查三项制度，在认真全面考察干部的同时，广泛接受社会的监督。考察期间接受举报的，暂缓考察。考察不实或失真造成用人失误的，追究考察组人员的责任。

三是严把“公示关”。

对拟提拔的科级干部进行任前公示，设立举报电话，对群众

反映和举报的问题，严肃对待，认真调查核实，对问题严重的干部，取消其任职资格。近年来，在公示期间接受举报暂缓任职3人。

四是严把“试用关”。

对新提拔的干部实行试用期一年制度，试用期满后对干部进行“德、能、勤、绩、廉”全面考察，考核全部合格者，转为正式任职，考核不合格的，延长试用期；问题严重者解除试用，有效避免了干部任用后能力不适应新岗位的要求，造成工作被动或失误的现象。

五是日常通报备案机制。

干部日常信息通报作为干部日常管理的一项重要内容，由作出干部奖惩的单位和部门向组织等部门通报情况，并将相关材料存入干部人事档案，力求档案中的干部形象“丰满，写实”。

六是联合审查机制。

对干部的评模选优，职务职称晋升均由干审联席会联合审查，确保干部成长的每一步都经得起检验。

七是专项审查机制。

对新录用、调入的干部“三龄两历一身份”和干部新修学历进行专项审查，并经部务会审议后做出认定，存档备查。

八是公示监督机制。

把群众监督作为干部选用中的一项重要内容，对新录用、提拔的干部“三龄两历一身份”和个人履历进行公示，公布监督举报电话，受理举报。通过以上四个联动联防机制，使干

部日常管理工作脉络清晰、抓手有力，将干部选拔任用“关口”前移，杜绝了干部的“带病提拔”。

## 住建局带病提拔自查报告篇五

促使换届纪律落实到位，严肃的问责追责不可或缺，今年以来，多省提出建立换届风气问责机制，当出现领导不力、失职失责等行为时，党委和有关部门主要领导将难逃其咎，而且还将视情况严重程度向上一级党委追责。

无疑，《意见》的出台是加强干部选拔任用监督机制制度的重要一步，也是补上防止干部“带病提拔”制度短板的重要举措，更是推动全面从严治党不断渗透深入的必要手段，是十八大以来党不断加强管党治吏制度建设的又一重要动作。无可置疑，《意见》是深入和推进依规依纪科学选拔任用领导干部、树立良好选人用人之风的一记重拳，是广大领导干部之期盼，是最广大人民群众之期盼，是对全面从严治党的具体化和制度化。

防止干部“带病提拔”须全程监管，

阳光是最好的防腐剂，只有确保选人用人全过程公开、透明、民主、规范、符合干部选拔任用的一切规定，接受媒体和最广泛群众的监督，就能彻底消除任由权力“暗箱操作”的空间。一方面，现有的选人用人机制制度须得到切实遵从，不能单纯的寄望于一些领导干部的政治自觉，须不断提升和强化媒体特别是群众主动监督的意识；另一方面，针对现行干部选拔任用制度中存在的短板，须广泛征求公众和专家学者意见和建议，不断严密和完善监管干部选任机制制度。然而制度再完善再严密，唯从严执行才能生威，唯从严落实才能确保堵上选人用人上的制度漏洞，确保把德才兼备、符合党和人民期望的好干部选出来用上去。