

最新领导干部破格任用条件 干部选拔任用方案报告优选(汇总5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

领导干部破格任用条件篇一

各位委员、同志们：

我受县委常委会委托，按照中组部《关于落实深入整治用人上不正之风工作有关任务的通知》(组通字x号)的规定，向本次(扩大)会议报告xx年度干部选拔任用工作情况，请予审议。

(一)坚持“一个要求”，在经常性教育中贯彻落实《条例》。

根据“领导干部熟悉《条例》，组织人事干部精通《条例》，群众了解《条例》”的要求，县委坚持把《条例》列为中心组重点学习内容，强化贯彻执行《条例》严肃性，组织部门把《条例》作为学习的核心内容，对《条例》进行反复学习和讨论，提高组工干部正确理解、运用和执行《条例》能力。

(二)做到“两个坚持”，在用人标准和原则上贯彻落实《条例》。

通，遵守纪律不放松。

1、坚持正确用人导向，用好的作风选人。

县委始终坚持“四化”方针和德才兼备原则，重政绩，重“公认”，把一批有本事、能干事、干成事、好共事的干部选拔到各级领导岗位。在干部调整中，县委坚持按照条件、标准、原则，调整和使用领导干部□xx年，调整乡镇、县直部门领导班子“一把手”x人次。为规范干部工作，县委出台了《关于进一步加强对科级领导班子主要负责人监督的意见》、《**县领导干部重大事项决策失误责任追究制度（试行）》、《**县委管理干部任前公示办法》等制度，干部工作步入规范化、科学化管理轨道。

不迁就、不照顾；重德才兼备，不求全责备；坚持任人唯贤，反对任人唯亲，真正体现了党的干部路线。

（三）严把“三个关口”，在规范程序中贯彻落实《条例》。

1、严把推荐考察关。一是认真研制考察方案，对考察的工作目标、方法步骤、时间安排及工作纪律进行精心的编制。二是制定了《关于实行干部考察工作责任制的意见》，对干部考察工作进行了明确规定，建立了一支政治素质好、工作经验丰富、熟悉干部工作的相对稳定的干部考察队伍。三是认真做好考察推荐各个环节的工作。采取民主推荐、民主测评、实地考察、个别谈话、与考察对象直接面谈等程序进行全面考察。对考察对象所属部门延伸到乡镇工作的，或考察对象在现单位工作不到半年的，均实行了主管部门和原单位延伸考察，提高了考察结果的真实性、可靠性和全面性。

要领导的意见。二是在个别酝酿的基础上，召开书记办公会进行反复酝酿。三是在县委常委会召开前，就拟提拔干部人选与县纪检、监察、政法、审计、信访等有关部门进行沟通审查。

3、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》，凡涉及干部任免事项或重大决策，都坚持有三分之二以上成员到会的规定，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xxx门没有查清的不研究。县委常委会讨论决定干部任免全部实行票决制，票决前各位常委充分发表各自的意见，形成共识后，采取无记名投票方式进行表决。xx年，县委共x次对x名科级干部任免实行投票表决，均实现满票通过。

（四）落实“四项权利”，在发扬民主中贯彻落实《条例》。

1、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、任务与考察单位进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。重点考察时，坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。

七所八站、村支两委负责人、“两代表一委员”、以及外来投资商、离退休老同志和服务对象等领域，扩大了群众参与面。

3、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，经过重点差额考察了解和征求意见后确定拟任对象或提名对象。xx年，共对x名干部进行了重点差额考察。

4、落实群众“监督权”。严格执行任前公示制和坚持任职试用期制，对群众反映较大的干部坚决不予任用。对在任前公示中有举报的，做到件件有着落、事事有交待。对试用期满的人员，经考核胜任后，才办理正式任职手续。xx年，共对x名拟提拔任用的人员进行了公示，对x名科级干部实行试用期。

（五）采取“五项措施”，在人事制度改革中认真贯彻执行《条例》

1、坚持正职拟任免人选征求全委会意见制度。在县委全委会闭会期间，凡涉及乡镇党政正职及部门一把手的任免事项在

提交常委会讨论前，对拟任免正职人选向县委委员征求意见□xx年，共对x名正科级干部的任免职征求了县委委员的意见。

分在边远、艰苦乡镇工作x年以上的科级干部交流进县机关或县城附近的乡镇工作；把部分35岁以下的年轻干部交流到乡镇任职。全年共交流领导干部x名，其中：乡镇交流到县机关x名，从县机关交流到乡镇x名，乡镇之间交流x名。

3、加大对不称职、不胜任、甚至不作为的现职领导干部的教育惩处力度。采取诫勉谈话、免职或降职等组织措施，对不称职、不胜任现职领导干部严格进行处置□xx年，从重要岗位调整下来的干部有24人。（其中：降职x人，免职x人，降级x人）。

4、大胆探索和尝试。为引入竞争机制，提高选人用人公信度，在全县范围内对雍阳镇党委书记、县政府办常务副主任、县民政局常务副局长三个职位进行公推直选。为提高部分任副职时间长，群众公认，实绩突出的优秀干部的职级待遇，新一届县委本着以人为本的原则，增设了x个正科级常务副职职位。通过“公推直选”、增设常务副职形式，实现了激活干部爱岗敬业、争先创优、敢为人先的动力，同时形成县委正确的用人导向。

利的有机结合，充分调动了乡镇站、所干部职工的工作积极性和主动性，实现了乡镇党委领导和部门业务指导的有机结合，体现了党管干部和属地管理的原则，乡镇站、所干部职工的作用得到有效发挥。

（六）坚持“六项制度”，在监督检查中落实《条例》。

1、坚持领导干部谈话制度。县委对干部作出任免决定、宣布任免职前，县委主要领导、分管副书记、组织部长和纪委书记

记都要与每位任免职的干部进行谈话□xx年，对x名任免干部进行了谈话。同时对个别干部存在的不足和不影响任职的问题有针对性地进行了提醒，打“预防针”，防止干部“带病上岗”。通过各种谈话，促进了干部的健康成长。

2、坚持领导干部的离任审计和任期审计工作制度。对任期届满或任期内办理调任、转任、轮岗、免职手续的党政机关、群团组织和事业单位的正职或主持工作的副职领导进行离任审计□xx年度对部分现任科级领导干部进行了届中审计。

3、坚持干部监督工作联席会议制度。在县委常委会议讨论决定前，县委组织部都要征求县纪检、监察机关的意见，认真把好“任前监督”关、“届中审计”关和“离任审计”关。特别是对领导班子和领导干部进行调整考察时，纪检、监察共同参加，发现问题及时纠正。

4、坚持领导集体决策重大问题报告制度。县委要求各

乡镇、县直各部门凡涉及重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额度资金的使用，必须集体讨论决定，认真做好议事记录。并对各单位的执行情况定期督促检查，对违反制度的特别是问题严重的人和事，果断进行了纠正或处理。

5、坚持贯彻执行《干部任用条例》检查制度。在干部选任工作中始终做到“五查”。即：“自己查”，县委把贯彻和落实《条例》的情况作为领导班子民主生活会的主要内容，并在年底进行自查；“经常查”，将学习贯彻《条例》情况纳入各党委（党组）考核范围，建立长效检查机制；“专项查”，对群众反映强烈，意见较多的部门和干部进行专项检查；“重点查”，即重点检查管理干部多的党委（党组）贯彻执行《条例》的情况。“联合查”，由组织、人事、纪检、审计、财政、信访部门组成《条例》监督检查联席会议，互通信息联合查。

6、坚持领导述职述廉制度。各乡镇党委书记、乡镇长，县直各部门主要负责人都要对本部门在贯彻执行党风廉政建设责任制的情况、贯彻执行领导干部廉洁自律有关规定情况、履行职责情况等进行了述职述廉，在述职述廉报告会上有针对性地开展初查自纠、使之以制度的形成固定下来。

观的干部考察考核体系及不同层次、不同职务特点的政绩考核指标体系尚未建立，调整不胜任现职干部工作力度不够大；三是对贯彻执行《条例》和干部选拔任用工作的经常化监督检查不够。

四点体会：一是坚持了政治坚定、群众公认的原则选拔任用干部，初步形成了广纳群贤、人尽其才，才尽其用、充满活力的用人机制；二是坚持了正确的用人导向，将选人用人引入竞争机制；三是坚持群众公认、注重实绩的用人原则，达到组织满意和群众满意的用人目标。四是坚持依靠群众，信任群众，凝聚人心、集中民智，使用党放心、群众满意、社会公认的干部。

一是继续深入学习《条例》，进一步抓好《条例》的贯彻落实。重点抓好单位“一把手”、新走上领导岗位干部和组工干部对《条例》的学习、理解和执行。二是从整体上不断推进干部制度改革步伐。初步建立健全体现科学发展观的干部考察考核体系。三是切实加强对领导干部和干部选任工作的监督。从制度上突出对领导干部的监督和管理，从源头上预防和整治选人用人上的不正之风和违纪违法行为。

领导干部破格任用条件篇二

上报批复前在xx公司内对拟任的中层管理人员进行公示，公示方式：

1、在开xx公司公开栏上发布公告。

2、公示主要内容包括：拟任人选的姓名、性别、民族、出生年月、参加工作时间、政治面貌、学历、聘任职务。公示期为七天。对公示对象反映的问题，由公司班子会同有关部室进行查实。

领导干部破格任用条件篇三

近年来，为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严选拔任用干部的要求，大力营造风清气正的用人环境，**县先后出台了《**县股级干部任用工作预审制度》《关于进一步规范股级干部选拔任用及预审工作的通知》等规章制度，通过严格把好“四关”，推动股级干部选任工作实现制度化、科学化、规范化，确保股级干部队伍选准用好、管好管活。

一是严把资格审核关，确保职数“清”

为确保股级干部选拔任用过程公平公正，**县从严格规范股级干部选拔任用工作方案预请示入手，要求各乡镇党委、县直各部门单位调整任用股级干部前，要提前向县委组织部书面汇报，并提交股级干部选拔任用工作方案及编制、职数使用情况等材料，切实做到请示内容清楚、事实叙述清楚、职数情况清楚，选拔依据清楚。突出把关作用，由县委组织部安排专人对股级领导核定职数、实际配备、拟任人员资格条件等进行提前审核把关，有效防止突击提拔干部、临时动议决定干部、超职数配备干部等行为。

二是严把材料预审关，确保程序“足”

干部选拔任用过程的办件材料是体现干部选拔任用是否严格按程序进行的重要材料。**县委组织部通过罗列材料清单、规范材料样式等办法，对各单位股级干部的推荐考察方案、民主推荐材料、考察材料、廉政计生证明等材料进行全面严格的预审，以材料印证程序，确保股级干部选拔任用实现全程纪实，提升规范化水平。2017年以来，全县已共对10多个

单位共40多人次的股级干部选任材料进行了预审，无一例违规现象。

三是严把任职讨论关，确保决策“明”

根据《上级组织部门列席下级党组织研究干部工作会议暂行规定》，**县委组织部通过派员列席单位党委(党组)研究决定干部任免工作会议，对会议的召开是否符合规定要求、会议讨论时是否贯彻执行民主集中制、讨论选拔任用人选的条件、选拔任用干部工作的程序及会议表决是否符合规定进行全程跟踪监督，确保决策科学民主。

四是严把专项检查关，确保风气“正”

在全程纪实的基础上，注重加强选任后跟踪督查，由县委组织部抽调干部、干部监督等业务科室人员成立选人用人专项检查组，对股级干部选拔任用工作进行专项检查。重点检查用人标准执行情况、干部选拔任用政策法规执行情况以及干部选拔任用工作纪律执行情况，重点查核剖析存在问题及原因，形成检查情况反馈意见督促相关部门单位及时整改，确保选人用人各项政策法规落到实处，真正预防和克服选人用人上的不正之风，实现选好干部、用好干部。

领导干部破格任用条件篇四

近年来，为进一步深化干部人事制度改革，不断规范股级干部选拔任用和监督管理，**县通过出台办法、完善台帐、制定流程和严明纪律等有效举措，强化干部队伍规范化、科学化和常态化管理，全面提高了股级干部管理工作水平。

出台管理办法，做到“有规可依”。

下发了《**县股级干部管理办法(暂行)》。采取权利和责任同步下放、监督和管理同步到位的方式，明细了股级干部选

拔任用的基本原则和总体要求、任职条件和任职资格、职数配置、选任程序与办法，明确了县委组织部与各乡镇(街道)、县直单位党委(党工委、党组)股级干部选拔任用管理权限，使股级干部的选任更加灵活，监督更加有力，管理更加到位。

建立动态台帐，做到“有帐可查”。

根据机构改革后最新的“三定方案”，在各单位自查的基础上，对全县69个县直单位、24个乡镇(街道)股级机构和股级干部的身份、年龄、文化程度、政治面貌、岗位编制、职数等进行了全面摸底和对照核实，建立全县股级机构和股级干部动态管理台账，进一步清理和规范个别单位在股级干部任用上乱设岗位、超配职数、用而不备、备少用多、程序不严等问题。针对查找出来的问题，主动要求其进行整改，通过常态化动态化管理，为选拔任用科级干部提供“源头活水”。

制定操作流程，做到“有图可循”。

根据管理办法，统一和规范了股级干部选任工作程序，细化了备案审查有关材料，辅助设计了一些材料“模板”，梳理制定了简明、清晰、便捷、易懂的《**县股级干部选任操作流程图》，通过微信□qq群等方式下发，让各单位在选任股级干部时按图操作，逐步实施，做到在程序上“不节省、不颠倒、不变通”，切实以严格的程序、规范的操作、严谨的材料，推动从严选拔任用股级干部的要求落实落地，使股级干部选拔任用工作从流程到内容都体现出规范要求。

严明工作纪律，做到“有纪可守”。

严格要求各单位党委(党工委、党组)在股级干部的选拔任用上按文件操作、按条件选拔、按职数配备、按程序办事。凡没有按规定履行任职备案手续的股级干部，组织人事部门一律不承认其任职资格。对违反规定和超职数配备股级干部的，一经发现，撤销任职决定，并按照规定追究单位主要负

责人以及其他直接责任人的责任。

科级干部选拔任用方案

股级干部考察任用方案

领导干部破格任用条件篇五

20xx年以来，市民政局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，在实际工作中始终坚持正确的用人导向，建立科学规范的干部选拔任用制度，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，干部队伍的整体素质大幅度提高。根据《关于对干部选拔任用工作进行检查的通知》要求，现将市民政局20xx年以来干部选拔任用工作情况汇报如下：

银川市民政局行政编制19名、机关后勤服务事业编制2名。局属基层事业单位10个，核定事业编制126名。银川市双拥办、银川市老龄办为挂靠民政局的副处级参公事业单位，银川市双拥办核定编制4名，银川市老龄办核定编制4名。机关7名正科级干部是20xx年通过竞争上岗的，基层单位6名正科（银川市军休所副处级单位组织任命、低保中心未参与竞聘）、12名副科级干部都是20xx年通过竞聘上岗的。20xx年，根据银川市救助站和银川市福彩中心工作需要，局党委通过公开竞聘方式在局系统选拔3名科级以下干部，其中救助站站长1人，救助站副站长1人，福彩中心副主任1人。报市委组织部通过公开竞聘的方式选拔任用福彩中心主任1名。局系统无超职数配备干部情况。

（一）高度重视，深入学习。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动民政事业健康发展的重要措施。积极组织领导班子成员、党员、机关干部通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》

的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

(二)制定方案，强化监督。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定并向机关各处室和各基层单位下发《关于公开选拔聘任银川市救助站站长的通知》，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。同时成立局公开选拔聘任工作领导小组和资格审查小组，局纪委、监察室全程进行监督，加强了对干部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。

(三)规范程序，严格纪律。按照《条例》的要求，制定了严格的选拔任用程序，执行空岗预告、个人自荐、民主推荐、竞聘演讲、民主评测、民主评议和组织考察、任前公示、党委决定等工作程序，为了提高用人的透明度和发现人才的主动性，我局进行了大胆创新，一是在选拔程序中增加了领导推荐和群众推荐环节，即局领导班子成员、局属事业单位党政负责人和普通干部都可以结合岗位实际向局党委推荐可以胜任各岗位的合适人选。二是对群众推荐票数比较集中的3名同志又进行了二轮、三轮推荐，做到优中选优。三是对最后被确定为银川市救助站站站长提名拟任人选采取公开测评。参加公开测评的范围不仅包括局领导和中层干部，还扩大到工、青、妇负责人和所竞聘单位的普通职工。

(四)加强档案管理，严格审核把关。根据市委组织部《干部人事档案专项审核工作实施方案》的要求，成立了市民政局干部人事档案专项审核工作小组，抽调专人对全局38名公务员和参照公务员管理人员以及基层事业单位中层以上领导干部人事档案进行逐卷逐页认真审核，目前已完成《干部情况登记表》和干部信息调查核实阶段。

虽然20xx年以来我局选拔任用的干部不多，选拔聘任工作也比较顺利，程序规范，公开透明，也没有出现告状现象，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握不够透彻，选拔

范围过窄等问题。今后，我们将按照《党政领导干部选拔任用条例》的总体要求，找差距，求突破，加强学习，完善制度，建立符合民政事业发展需要的用人机制。一是尽快补充缺编人员，培养使用新生力量，拓宽干部选拔任用的范围。二是加快竞争上岗工作的力度，在完成局属事业单位主要负责人的交流后尽快开展其他副科级干部的竞聘上岗工作。三是建立干部监督检查机制，不定期对科级以下干部进行德、能、勤、绩、廉方面的考核，不断提高干部选拔任用和监督管理工作水平。四是进一步加快干部档案的审核认定进度，确保干部人事档案的真实、准确、完整、规范，维护干部人事档案工作的严肃性和公信力。