

法院培养选拔女干部工作总结

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/280026.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

法院培养选拔女干部工作总结1

近几年来，法院落实各项措施培养选拔女干部，取得了良好的成效。

一是转变观念，为女法官的发展创造良好的环境。该院党组坚持科学的人才观，破除“占比例、配盘子”的陈腐观念，重视女干部的培养选拔。

1、转变女法官自身观念。提高心理意识，树立自强、自立、自信意识，敢于正视困难和问题；提高业务意识，与时俱进，加强学习，加强对逻辑思维力和推理能力的锻炼，提高准确审判能力和释疑解惑的创新力；提高政治意识，既要认真学习政治理论，提高政治理论水平，又要以负责、认真的态度投身政治，要积极参与竞争，主动适应社会，迎接挑战。

2、建立女法官人才信息库，为培养法院女干部充实后备军。

3、为女法官创造宽松的工作环境。采取演讲比赛、文艺汇演、参观旅游等多种形式缓解女法官心理压力，培养她们积极、乐观、向上的心态。

4、帮助女法官解决工作与家庭的矛盾。祁阳法院曾采取召开女法官家庭座谈会的形式，帮助女法官争取家庭对其工作的支持。

5、积极组织女干警学习任长霞、宋鱼水、祁爱群等女干部优秀事迹，加强对本院优秀女干警先进典型的培养、推荐和宣传，从而激发全院女干警历史使命感，确立正确人生目标，树立正确人生价值观，全院上下营造了一个女干部比、学、赶、超的喜人局面，形成了良好的工作氛围。

二是精心培养，全面提高女法官综合素质。

1、积极组织女干警参加各级党校的各种培训班，加强对女干警的政治学习，努力提高她们的政治理论水平。XX年来以来，该院女干警参加各级党校培训达12人次。

2、拓展女法官发展的渠道。做好对女法官的考察和推荐工作，积极向组织人事部门推荐，为女法官的发展提供更广泛的舞台和空间。XX年，彭妍同志经我院推荐，被录入祁阳县后备干部人才库。

3、加强对女干警的一线锻炼，丰富女法官实践经验。目前，该院从事在审判、调研一线工作的

女干警30人，占女干警总数的92%。近3年来，我院注重充分发挥女干警的职能作用，女干部队伍建设取得了可喜成绩，29名女干警中具有本科以上学历的27人，具有大专文凭的2人。自XX年全国实行全国统一司法考试以来，全院共有11人通过全国统一司法考试，其中7人是女干警，这7名女干警已全部进入法官队伍行列。先后8人次受到县委嘉奖，1人出席县党代表。2人被评为全县五好政法干警，1人被团县委评为岗位能手，XX年，申苑丁同志被评为全市保密工作先进个人，XX年，彭妍同志被评为全市优秀法官。

三是大胆委任，努力拓宽女法官成长渠道。在培养、选拔女干部时，该院始终做到选拔无偏见，使用无“禁区”，一方面坚持德才兼备，与时俱进，把适应现代社会发展的女干部选拔上来，大胆使用，在立案、信访、民事、刑事、行政、调研、司法质量评查、法警、后勤管理等各个领域，该院按照德才兼备、扬长避短、用当其所的原则配备了适当比例的女法官担任庭长、副庭长、主任、副主任、副政委等职务。目前担任中层骨干的女干警8人，其中庭长1人，研究室主任1人，副庭长6人，占全院女干警人数的28%。另一方面实事求是看待女性存在的缺点，及时帮助，做到扬长避短，发挥其特长，提供平台，促进成熟、健康成长。如女法官张爱丽同志是老党员，坚持原则，办事干练，工作时间长，经验丰富，设立立案庭时，院领导将其任命为立案庭庭长，确保立案庭工作从逐步走向规范化；又如彭妍同志毕业于名牌大学，业务素质较强，但与相关单位协调关系经验不足，为此，院领导将其安排在刑事庭、民一庭担任副庭长锻炼多年才将其提拔为观音滩法庭庭长。女法官于杨宁同志擅长理论调研，但审判经验不足，XX年，院领导安排其到基层法庭从事审判工作，XX年年，任命其为研究室主任，使其能更好地理论联系实践

第二篇：法院培养选拔女干部工作总结

近几年来，法院落实各项措施培养选拔女干部，取得了良好的成效。

女干部培养选拔工作总结2

**区共有女干部4300多人，占全区干部总数的40%。2000年来，我们认真贯彻落实中央、省、市关于大力培养选拔妇女干部的有关精神，本着“重要干部重点培养，紧缺干部加紧培养”的原则，狠抓妇女干部的培养锻炼，加速了全区妇女干部的成长步伐，一大批优秀女干部快速走上了各级党政领导岗位。到目前为止，全区党政领导班子中有女干部119名，占全区乡局领导干部总数(766人)的15.54%。区四大家班子中有女领导干部7人，占同级领导总数的22.58%，31个区党政工作部门中配备女领导干部30人；19个乡镇党政领导班子中共配备女干部23人，每个乡镇都配备了一名以上女干部，其中党委书记3人，较好的优化了各级领导班子结构。我们的主要做法是：

一、整体联动，注重“选”

区委专门成立了培养选拔女干部工作领导小组，把培养选拔女干部作为加强乡局级班子建设，优化乡镇、科局班子结构的大事来抓。制订了《**区2008-2012年培养选拔女干部工作规划》，要求：各乡镇党委、政府领导班子各配备1名以上女干部，其中要有3名以上女干部担任乡镇党委书记或乡镇长。区委、政府工作部门要有一半以上的领导班子配备女干部，其中教育、科技、文化、卫生、体育、人口和计划生育、民政、司法、劳动和社会保障、商务、外事、旅游、新闻出版、广播电视等部门领导班子优先选配。35岁以下的科级女干部在同级干部中的数量逐步增加。区级、乡科级党政领导班子后备干部中的女干部比例，分别不少于20%、25%等等。进一步加强组织领导。区委明确由区委副书记和组织部长分工抓，组织部门牵头抓，区妇联协助，乡镇党委和区直单位党组织为主要责任单位，基本形成了上下配合，整体联动的工作格局，真正把培养和选拔乡镇女干部工作摆上了重要议事日程。

为了使乡镇女干部真正得到重视，我们把发现和储备一批女后备干部作为首要的工作重点，放开视野，在全区范围内大张旗鼓、不拘一格地挑选人才。区委规定，定期要从新录用的公务员中选调一批优秀女大学生充实到乡镇工作，选调比例不得低于同期选调人数的1/3;每年在进行乡局级班子考察时，要把推荐年轻女后备干部作为推荐重点，凡单位推荐干部方案中没有女干部的，一律不考虑、不研究;在党政机关、事业单位二层骨干竞争上岗工作中，要设置女干部工作职位，确保骨干中有一定数量的女干部。近几年来，全区各级共发现、推荐优秀女乡镇后备干部50多名;各单位通过民主推荐、组织考察、党委审批等程序，重点推荐女后备干部83名，占推荐后备干部总数的30%;现已有10多名年轻女后备干部进入了乡镇党政领导班子。

二、强化培养，加紧“育”

一是组织培训与鼓励自学相结合，在书本上汲取营养。我们采取脱产、半脱产、短期培训和鼓励自学等方式对女干部进行强化培训，增强他们的政治理论素养，要求熟练掌握马克思主义基本原理和***理论，并能理论联系实际开展工作;要掌握2门以上农村实用技术知识，能够独立指导农村工作等，从根本上启动她们学习的积极性和自觉性。每年都要以区委党校为主要培训阵地，举办中青年干部培训班和妇女干部短训班，每期中青年干部培训班，女干部人数都在1/3以上。2000年来，共举办女干部培训班18期，培训女干部832人次。我们还重点选派了20多名女干部到省、市委党校等学习深造。为引导和鼓励乡镇女干部自学，我们要求各乡镇党委优先保证女干部的学习时间和学习经费，为他们提供宽松的学习环境。近年来，10多人参加研究生和硕士学习，已经毕业的5人。蒙泉镇党委委员王芳通过自学考上脱产研究生，区委积极为她的学习提供条件。

二是联系帮带与岗位练兵相结合，在实践中增长才干。在女干部的实践锻炼上，我们一方面突出强化了各级党政主要领导的联系帮带责任。区、乡党政主要领导干部都要联系1—2名女后备干部，实行结对帮带，重点培养，区委组织部建立专门台帐，进行跟踪管理。目前，区级主要领导明确重点帮带对象6名(区处级后备干部)，乡局单位主要班子成员明确帮带对象62名(乡局级后备干部)。帮带领导积极为女干部铺路搭桥，撑腰壮胆，让她们放手工作。

另一方面，有针对性地把女干部放到条件比较艰苦的山区乡镇锻炼，突出培养他们适应农村工作的能力和作风。近年来，我们从区直机关选派了30名优秀女干部到乡、村两级挂职锻炼，放手让她们到贫困乡镇担任党政领导职务，到经济薄弱的后进村担任党支部书记或村主任，直接参与农村经济工作。选派了20名优秀乡镇女干部到区直综合部门跟班学习。选派了1名年轻女干部到沿海发达地区挂职锻炼。

三、强化监督，严格“管”

一是开展民主评议，在评议总结中提高。我们每年都要对女后备干部，特别是女领导干部组织进行一次群众

第四篇：女干部培养选拔

泗阳县四步工作法做好女干部培养选拔工作

泗阳县坚持从选“苗子”、扩“路子”、压“担子”、搭“梯子”四个环节入手，认真做好女干部培养选拔工作，使71名优秀女干部脱颖而出走上乡科级领导岗位，327名妇女进入村“两委”班子。

一是选“苗子”蓄才。建立女干部后备人才库，每年结合干部考察和常态考察，采取组织推荐、群众推荐、个人推荐等多种方式推荐女干部，并将80名优秀女干部优先列入后备干部队伍。同时

，根据基层女干部配备需要，因地制宜地组织开展“四公开、四差额”公推公选乡镇科级后备女干部工作，共选拔产生19名女干部后备人选，平均年龄31.5岁。

二是扩“路子”育才。把女干部培训工作纳入干部教育培训规划，坚持“请进来”与“走出去”相结合的方法，先后在县内举办女干部培训班7期，在清华大学等院校举办女干部培训班2期，受训女干部500余人次。根据岗位特点，本着实际、实用、实效的原则，突出抓好乡镇女干部对新农村建设和农村计生、农林、土地等政策法规的理解，抓好村级女干部带头富、带领富本领的提升，深入开展结对帮带活动和“巾帼创业行动”等特色活动，不断提高女干部综合素质。

三是压“担子”炼才。组织实施女干部“五个一线培养工程”，分期选派260名优秀机关事业单位女干部到县重点工程1

一线、招商服务一线、城市管理一线、信访稳定一线和新农村建设一线培养锻炼，增强女干部实践能力。加大女干部换岗交流力度，把一大批表现优秀的女干部从党务部门调到经济部门、从单一型部门调到综合管理部门，让她们经受全面的锻炼和考验，全县共有17名经过实践锻炼的女干部因实绩突出被提拔到乡科级领导岗位。

四是搭“梯子”用才。在坚持“德才兼备”和“公开、平等、竞争、择优”原则的前提下，做到在同等条件下优先选拔使用，逐步提高女干部比例。在今年乡镇党委换届中，全县共配备乡科级女干部36名，其中党委书记2名、镇长1名，16个乡镇党委领导班子全部配备女干部，配备率100%；在去年村“两委”换届中，采取村妇代会主任100%进“两委”班子、女党员交叉任职的方式，使327名女同志进入村“两委”班子，保证了全县250个村(居)全部实现“两委”班子各有一名女干部。(泗阳县委组织部)

女干部培养选拔和使用工作总结3

近年来，***紧紧把握培养、储备、选拔、使用等环节，切实做好妇女干部的选拔力度，使一批优秀女干部脱颖而出，走到了各级领导岗位。

一是坚持正确的用人导向，营造良好的选人用人环境。县委始终坚持德才兼备、以德为先原则，树立用人“五看”标准，即看态度、看能力、看实绩、看形象、看潜力，注意把那些坚持原则、埋头苦干、作风正派、务实创新、实绩突出的优秀女干部选拔出来，努力做到不唯学历重水平、不唯资历重能力、不唯年龄看发展、不唯身份重实绩，凭德才用干部，看公论定取舍，使选拔出来的干部让组织放心、让群众满意。同时完善选拔培养女干部制度建设，县委印发的《关于加强县管领导班子和干部队伍建设意见》文件中，对女干部的培养选拔使用作了具体规定，如班子配备中明确“乡镇党政班子中要配备1名以上的女同志”，在民主推荐中“女干部、党外干部人选得票率可适当放宽，但应在同类人选中位居前列”等。

二是注重女干部日常管理和培养，每年都有计划地安排女干部和后备干部参加上级部门举办的青干班、科干班、专题研讨班和县举办的等各类培训班。同时，要求各单位、各部门抓住机会合理选送妇女干部中的优秀分子积极参加各类业务培训和学历提高进修，组织他们学习政治理论、经济管理、市场经济知识、科技知识以及妇女方面的相关专业知识和提高素质。2006年以来，女干部参加市、县两级政治理论和相关业务培训达300余人次，有10名女干部完成了学历提高进修学习。另一方面采取多种形式加强女干部的培养。通过选派女干部到市直部门、乡镇挂职锻炼、到农村任职、到重点项目建设一线锻炼、到经济信访部门跟班学习等方式，使她们在不同的工作环境，不同的岗位经受锻炼，通过实践锻炼，女干部的能力和素质得到进一步提升。

三是注重储备和使用女干部。在工作中，县委特别注意把那些较年轻、知识层次较高、发展潜力较大的女干部选拔出来，建立后备干部人才库，在乡镇、县直部门确定后备干部时，按照女后备干部比例不少于20%标准，保证后备干部队伍中年轻干部、女干部所占的比例达到并超过20%以上。在干部日常调整配备工作中注重选拔任用年轻干部、女干部，为换届储备人才。在年轻干部和女干部的使用上，我们在坚持德才兼备原则和干部“四化”标准的基础上，注重在同等条件下优先选拔年轻干部、女干部，力争做到重点培养、合理使用。对条件比较成熟的年轻干部、女干部，敢于放到党政正职领导岗位；对缺乏全面领导工作经验的年轻干部、女干部，根据工作需要，先安排担任党政副职进行锻炼，成熟后再选拔到正职领导岗位，做到该到岗的坚决到岗，为年轻干部、女干部提供公平竞争和施展才华的舞台。2006年以来，全县有9名机关事业单位女干部被调整交流到乡镇、县直部门和事业单位等重要领导岗位；有41名女干部提拔担任科级领导岗位，其中8名女同志提拔到正科级重要部门或单位担任领导职务。

更多工作总结 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发