

2023年合同书写错误(实用8篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

企业选人用人工作总结 选人用人工作报告篇一

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务能力强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位□20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作□20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人);9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人;10月对部分干部进行了处室调整。通过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务提供了人才保障;通过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作能力。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则;在干部能力要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康

成长的发展环境。

(二)严格规范干部选拔任用程序[]20xx年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(基督教青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团体在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能限度地调整使用干部，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来[]20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

三、存在问题及改进措施

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进入渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，形成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

企业选人用人工作总结 选人用人工作报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

治党治国之要，首在选人用人。党的十八大以来，*****对培养选拔党和人民需要的好干部提出了一系列新思想、新论述、新观点，为我们做好新时期干部工作指明了方向、提供了遵循。xx市委组织部深入贯彻落实党的十八大、十九大精神和全国、全省组织部长会议部署要求，以落细落常落实省委“三项机制”为统揽，坚持正确导向，严格工作程序，严守纪律要求，着力加强和改进国有企业领导人员选拔任用工作，国有企业领导班子和队伍建设科学化水平进一步提升，为推动xx爬坡过坎、追赶超越提供了坚强有力的组织保障。

一、主要工作

明确国有企业管理权限，实施分类管理。制定了《xx市市属国有企业领导人员管理办法》（以下简称《管理办法》），明确了市属国有企业领导人员管理的基本原则、资格条件、职数任期、选拔方式、考察任用、考核评价、激励监督、培养发展和退出机制。我市现有市属国有企业xx户，其中xx户大中型企业领导班子市委委托市委组织部管理，涉及纺织、电子、机械、化工、公用事业、建设、商贸流通、文化等行业xx户企业领导班子市委委托市国资委党委管理，企业主要负责人的任免需征求市委组织部意见。这xx户企业领导班子成员任免按照《管理办法》规定执行。

坚持党的领导，完善公司治理关系。面对国企改革进入深水区、攻坚期的实际，市委坚决贯彻***和省委要求，把坚持党的领导、加强党的建设作为“定盘星”，充分发挥国企党组织的政治核心作用。市委明确要求不得以改革为名撤并党建机构、裁减党务人员、压缩党务经费。市管国企配齐党委书记、副书记，统一设立党委办公室，配备专职党务人员。从xxxx年实施“双向进入、交叉任职”以来，市委组织部管理的xx户企业中，配备专职党委副书记的xx户，董事长、总经理兼任党委书记的xx户，总经理兼任党委副书记的x户。

加强制度建设，健全国有企业领导人员选任机制。把健全国有企业领导人员选拔任用机制与深化党的建设制度改革有机结合，以新修订的《干部任用条例》为基本依据，坚持问题导向，研究制定了《领导干部个人向市委推荐干部人选办法》，明确了推荐情形、推荐范围、人选条件、工作程序、纪律监督等，使隐性环节显性化、显性环节规范化。实行推荐工作纪实制和责任追究制，企业党委（党组）推荐干部人选必须集体研究并以文件报送推荐材料，领导干部个人推荐干部人选必须写出推荐材料并署名，充分发挥党组织的初审把关作用，夯实领导干部推荐责任，提高了推荐工作质量。今年制定出台了《运用“三项机制”选拔任用干部纪实办法（试行）》，在国有企业选人用人过程中全面贯彻执行。

坚持党管干部原则与市场化选聘相结合，不断适应企业发展需求。市属企业领导人员任用一般由市委组织部和市国资委党委按照管理权限，根据工作需要，提出调整配备动议，并就调整配备意向征求主管部门主要领导以及市委、市政府分管领导意见。由企业党组织正式推荐后，按照管理权限和程序进行推荐、考察，提出调整配备意见；履行有关程序后，按照管理权限和范围分别提交市政府党组会议、市委组织部部务会议或市国资委党委会议研究决定。同时，积极探索党管干部原则与市场化选聘企业经营管理者相结合的有效途径，引入市场机制，公开面向社会聘任企业高级管理经营人员。企业在聘任动议前按管理权限报市委组织部、市国资委党委沟通，沟通同意后按程序进行推荐考察，企业党组织会议研究，按照管理权限上报备案批复后，履行法定聘任程序。

坚持年度班子考核与绩效考核同步，对国企班子进行综合评价。市委组织部与市国资委坚持年度班子考核与绩效考核同步安排，一并进行，结果共享。考核采取召开大会、测评评议、后备干部无任用推荐、个别谈话、查阅资料等方式，对市属国有企业领导班子和班子成员以及经营业绩进行全面考核。考核结束后，根据考核结果，逐一排查企业班子建设和生产经营中存在问题，并有针对性地提出意见建议，形成单独的考核报告，并对被考核的企业从总体情况、存在问题等方面撰写综合性考核汇报，提出具体的意见和建议，为选准用好企业领导人员提供了第一手翔实的资料和参考依据。

加强教育培养，提升国有企业领导人员和后备人才素质。近五年来，按照“一年一名校，一年一专题”思路，坚持把市属国有企业和规模以上民营企业主要负责人共同培训，以常态化培训助力企业提升软实力。针对xx经济重点工作和国有、民营企业特点，分别围绕“领导能力提升”、“经营管理能力提升”、“质量战略创新”、“企业战略管理”等专题进行，累计受训企业家xxx余人次。通过教育培训，使企业负责人进一步解放了思想、提升了能力。

坚持从严从实，强化选人用人监督。突出落实政策规定、端正用人风气，切实加大监督力度。在考察环节，对考察对象反映或举报问题、核查个人有关事项报告等情况如实记录，考察组组长和相关负责同志签字，以责任倒逼提高选人用人质量。实行“双重廉政鉴定”，全面落实党委书记、纪委书记在考察对象人选廉洁自律结论性意见上“双签字”制度，坚决防止“带病提拔”。同时，全面开展国有企业领导人员档案专项审核，集中时间对国有企业领导人员“三龄两历一身份”严格核实认定，维护了干部人事档案工作的严肃性。

严格日常管理，营造良好政治环境。认真执行《市纪委机关与市委组织部加强工作联系暂行办法》、《市管企业纪委书记、副书记提名考察办法（试行）》等文件，完善与市纪委常态化沟通联系机制，加强领导干部个人有关事项报告抽查核实工作，特别是严格执行“凡提四必”要求，凡拟提拔使用人选、国有企业领导人员推荐为“两代表一委员”的，全面进行核实，对核实结果严格按规定认定和处理，作为评价识别国有企业领导人员是否忠诚老实、是否清正廉洁、是否“带病”的重要依据。出台了《xx市领导班子和领导干部约谈办法（试行）》，对国有企业领导人员出现的苗头性、倾向性问题及时提醒、咬耳扯袖，防止小问题演变成大问题。

二、存在问题

国有企业领导人员选任方式还不够科学。一是论资排辈现象仍然存在。在国有企业领导人员选拔任用工作中，考虑总体平稳、相对平衡的多，为事业发展选人用人的责任意识和担当意识还不强，存在“简单把职位作为奖励干部手段”的惯性思维和做法，在一些职位选配上尊重企业党委（党组）推荐意见的多，搞平衡照顾，致使企业优秀年轻中层人员成长渠道不宽、后备人才队伍年龄偏大、梯次结构不够合理。二是考察工作有待改进。国有企业领导人员考察一般都安排比较紧、时间不够充分，偏重于集中性、程式化的考察，考察工作质量还不高，与增加任前考察深度、发挥考察“体检”

作用的要求还有一定差距。考察内容细化不够，针对不同层级、不同岗位探索差异化考察的办法不多，存在一把尺子量到底、考察材料“千人一面”的问题。考察方式和手段还比较单一，特别是对干部八小时之外的“社交圈”“生活圈”延伸考察不够，全面反映干部的真实情况不够精准。

现代企业法人治理结构还需进一步完善。我市目前大部分企业都实行了现代企业法人治理结构，但还有个别国有企业沿用老的总经理负责制，在实际运转上仍存在不规范、不协调、不顺畅和效率不高、制衡乏力的情况，具体表现在：有的企业董事会流于形式；有的企业董事会与经理层高度重叠，经理层发挥作用不够充分；企业外部董事制度还不健全，决策缺乏有效制衡；董事会对经理层的选聘权和考核奖惩权没有真正落实；法定代表人在公司治理中的地位尚需进一步明确。

国有企业领导人员选任基础性工作还不扎实。一是优秀后备力量储备不足。对企业后备人才储备培养工作重视不够、抓得不紧，重选拔、轻培养，选拔任用干部有“急拿现用”现象。二是国有企业领导人员考核机制不够完善。对破解国有企业领导人员考核难题思考不深、措施不多，“重考事、轻考人，重班子、轻个人”的问题比较突出，国有企业领导人员考核定目标与考实绩“两张皮”、考班子与考个人“大锅饭”，考核工作的科学性、考核结果的准确性不强。特别是日常考核缺乏有效抓手，年终考核也以民主测评为主，与平时考核衔接不紧密，还存在年终考核“一锤定音”、优秀人员搞平衡的现象。三是知人不深难题还未有效破解。平时陷于日常事务，深入企业基层、深入群众不够经常，近距离接触企业干部不多，“不研判不去了解干部、不考察很少与干部谈话”的问题依然存在，了解识别企业干部的途径和方式单一，对企业干部的情况掌握不深不透，与知事识人、精准选人的要求还有不小差距。

加快推进市场化选人用人和管理机制力度不够。在选人用人上仍有套用党政干部管理模式的现象，缺乏有别于党政机关

干部的国有企业领导人员培养、选聘、管理、考核、监督机制，难以有效培养和选拔符合要求的企业领导人员，还存在着用政治家的标准来选企业家的现象，选人用人标准大都是定性和抽象的指标，缺少明晰的经营发展实绩等量化指标。没有推行企业领导人员任期制管理，企业领导人员能上不能下的问题没有完全解决，缺乏市场化的退出通道，在一定程度上抑制了企业领导班子和领导人员的活力。职业经理人制度处于探索阶段，存在对外部人才的激励水平明显优于本土人才、对职业经理人的身份界定不清晰、对职业经理人的权责分配风险管控考虑较多等问题。

相关部门设立的平台公司、政策性公司选人用人程序还需完善。一是选人用人制度建设亟待加强。检查中发现相关部门管理普遍没有制定自己的公司领导人员管理办法，只是简单地套用党政领导管理模式。二是在选人用人的考察环节中档案审核不够严格。对“三龄两历”认定不到位。如有的个别人选年龄、学历不一致问题没有认定。三是备案管理制度不健全。有的部门对公司管理的经营班子等领导人员没有严格履行备案程序，只是简单的套用《公司法》由公司自己选聘人员。

三、改进意见

要全面贯彻落实全国全省组织工作会议和国有企业党的建设工作会议精神，坚持新时代党的组织路线，紧紧围绕中、省、市部署要求，着力培养一支“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为，清正廉洁”的高素质专业化市属国有企业领导人员队伍。

突出制度建设，强化国有企业党组织对国有企业的领导。突出党的建设，把加强党的领导和完善公司法人治理结构统一起来，明确国有企业党组织在法人治理结构中的法定地位，配齐配强专职党委副书记和专职党务工作人员，发挥国有企业党组织的领导核心和政治核心作用。指导国有企业从实际

情况出发，以党章为根本遵循，加强和规范党内政治生活，增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，营造风清气正的良好政治生态。

突出落实“三项机制”，选准配强国企领导班子。严格落实“三项机制”及配套办法，把“三项机制”融汇贯穿到市属国有企业领导人员选拔任用的各个环节，着力选拔培养一支忠诚干净担当的高素质企业人员。坚持好干部的选人用人标准，把政治标准放在首位，对政治上不合格的实行“一票否决”。探索实行市属国有企业领导人员任职承诺制度，新任领导人员就忠诚干净担当作出承诺。坚持事业为上，以事择人、人岗相适。排除论资排辈、平衡照顾的传统观念，岗位需要什么样的人就选配什么样的人，把握好事业发展和干部成长进步的关系，把合适的干部放到合适的岗位上。探索建立符合新时期好干部标准的市属国有企业领导班子和领导人员考核评价机制，建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系。注重考核评价结果运用，将考核评价结果作为市属企业领导人员选拔任用、薪酬与激励、管理监督、培养锻炼和退出的重要依据。

突出思想作风和能力建设，加强对国有企业领导班子成员的教育培训和监督管理。加强国有企业领导人员的党性教育、政治引领，培养忠诚干净、敢于担当、干事谋事的市属国有企业人员队伍。完善市属国有企业领导人员管理监督体系，坚持抓常、抓细、抓长，通过考察考核、谈心谈话、调研督导、个人有关事项报告抽查核实等方式，加强对市属国企领导人员的日常管理和监督，把管思想、管工作、管作风、管纪律统一起来。加强市属国有企业领导人员政治建设和思想建设，建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，注重市属国有企业领导人员能力建设和职业修养、道德品行教育，培养锻炼一支敢于担当作为，敢于谋事干事的企业干部队伍。加强对市、县两级相关部门选配企业班子成员的监督指导，不断完善制度建设与管理体系。

突出专业化、年轻化，着力培养市属国有企业高素质后备人才队伍。按照做好新时代年轻干部工作的总体思路、目标任务、政策措施，健全完善年轻干部选拔、培育、管理、使用的全链条机制，出台《xx市市属国有企业优秀年轻领导人员梯次培养管理办法》，划定优化市属国有企业领导班子年龄结构的标准，突出政治标准选拔后备人才，实施分类储备培养后备人才，及早发现、及时培养一支对党忠诚，坚持走中国特色社会主义道路，坚定不移听党话、跟党走，来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良的市属国有企业高素质专业化年轻干部队伍。

企业选人用人工作总结 选人用人工作报告篇三

一、基本情况

市水利局及下属事业单位共有在职在编干部职工xx名，党的十九大以来，恰逢机构改革人事冻结，因此自xxxx年xx月以来，我局尚未提拔过干部。

二、存在问题

经自查，在干部使用方面，存在以下问题

（一）在干部队伍建设统筹谋划、长远规划不够，优秀年轻干部储备不足。

（二）在“人岗相适”方面有待进一步加强。

（三）文书档案和干部档案管理需进一步加强。

（四）少数干部工作主动性、积极性不高，担当作为不够。存在大事小事都提交党组会议研究的现象。

（五）对党员干部日常教育管理监督存在“失之于宽”的现

象。

三、整改措施

严格执行干部任用有关纪律。在每次干部选拔任用过程中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，领导干部带头做到廉洁自律，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

严格执行干部选拔任用程序。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，做到履行程序不走样。选拔任用干部的职能部门坚决把好程序关，严格按照程序办事。做到用制度选人、靠制度管人。不断提高干部选拔的公开性和科学性。

进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任，对以权谋私者从重从严处罚。

进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受干部群众的监督，着力提高选人用人公信度，确保每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

四、整改成效

在的干部选拔任用工作中，按照党管干部，打破机关和事业单位界线，注重工作实绩，择优统筹、人岗相宜等原则，合理配置干部资源，达到增强干部队伍活力、发挥干部队伍整体效能、培养锻炼年轻干部的目的。

五、下一步打算

以建设高素质干部队伍为根本目标，不断加大干部监督管理工作力度，进一步规范全市水利系统选拔任用工作行为。

一是继续加强制度建设。在规范选人用人方面，完善干部任前公示制、竞争上岗制、公开选拔制和公开推荐制；在完善干部日常管理机制方面，加强党风廉政建设，实行谈话诫勉制度、干部动态考核制度；在干部队伍建设方面，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，实行干部公开选拔制；在不准利用职权便利谋取私利方面，要求全体干部从思想上提高认识，树立依法定程序办事，增强知法、懂法、守法的思想意识。

二是抓好监督工作。突出对领导干部的考核监督。实行领导干部定期考核和不定期考核制度；突出对领导干部的群众监督机制。依靠群众加强对领导干部特别是主要领导干部的监督，做好干部监督工作。本着有信必查，有查必果的原则，对群众来信来访反映干部工作、生活、经济等方面的问题认真调查核实，特别是对拟提拔公示干部的举报，及时查处报结，为局党组提供用人决策依据，同时将调查处理结果回复反映人，以充分调动群众参与干部监督管理机制的积极性。

特此报告。

企业选人用人工作总结 选人用人工作报告篇四

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务能力强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位□20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作□20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人)；9月，开展

干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人；10月对部分干部进行了处室调整。通过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务提供了人才保障；通过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作能力。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，严格执行党政领导干部选拔任用的各项规定，不断完善工作机制，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组在干部选拔任用工作中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》的相关规定，坚持选人用人原则，在干部素质标准上坚持德才兼备、以德为先的原则；在干部能力要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在选拔干部过程中坚持民主、公开、竞争、择优和民主集中制的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境。

(二)严格规范干部选拔任用程序。20xx年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(基督教青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团体在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，形成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

企业选人用人工作总结 选人用人工作报告篇五

按照铜组电明字〔20xx〕30号文件的要求，现将我办20xx年选人用人工作情况报告如下。

要提高选人用人公信度，关键是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，切实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〔20xx年，我们无论是提拔科级干部，还是对新录用的研究生进行转正考核，都严格履行了民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好了三关，一是严把推荐关。每次推荐，我们都尽可能的将参加民主测评的人员扩大到全体干部职工，干/ 试卷 部职工参评率达不到90%不得进行干部推荐。对没有经过民主推荐程序和推荐票数达不到规定要求的不予列为考察对象，得不到多数干部职工拥护的干部不提拔。二是严把考察关。每次干部考察，我们都抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、民主测评、同考察对象面谈等方法进行考察，全面掌握被考察人的德、能、勤、绩、廉等各方面表现情况。在组织考察时，办公室纪检组全程参与监督，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，保证了考察过程公开、公平、公正。同时，我们还实行了严格的考察工作责任制，考察后形成的书面考察材料，均要求考察组成员亲笔签名，做到谁考察谁负责，谁失误谁担责。三是严把决策关。秘书长办公会议在讨论决定干部任用之前，启动“三重一大”决策程序，充分发扬民主，广泛听取各方面的意见，做到没有经过民主测评、民主推荐的不上秘书长办公会，没有考察材料的不上秘书长办公会，没有征求纪检组意见的不上秘书长办公会。在正式决定干部任免时，还要严格实行干部任前公示，公示期间接到群众举报，一时难以查清事实真相的，一律暂停任职〔20xx年以来，我办根据干部职工与岗位的实际情况，对人事科科长、车队队长、机关服务中心主任及副主试用期工作总结任、秘书一科科长、秘书二科科长等6个职位进行差额推荐任用；

对秘书三科副科长、文书科副科长、专项查办科副科长、人事科副科长等4个职位实行了竞争选拔，并按程序和要求对5名研究生进行了转正考核。通过多次检查和复核，干部议题详实规范，文书档案规类合理，没有例干部“带病上岗”或“带病提拔”的情况，干部选拔任用工作记实制度得到全面落实。

任用条例》的学习成为统一思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范党员干部行为准则、推动党办工作向前迈进的强大动力。两年来，我办各种形式的专题学习活动xx余次，宣传教育面达xx0%[]进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。三是建章立制，注重长效。秘书长办公会把学习宣传《干部任用条例》纳入每年的中心组学习计划，开展专题学习和讨论，并把干部职工学习宣传《干部任用条例》的情况列入年度目标任务考核，加强自查和年中、年度专项检查力度，确保此项工作有目标，有计划，有推进，有实效，为进一步规范本办的干部选拔任用工作，促进干部选拔任用工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道夯实了基础。

为了确保程序合法，用人公正，我们构筑“防火墙”，完善健全与四项监督制度相配套的工作措施，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，建立健全了干部选拔任用工作的民主监督制度，确保了选人用人的风清气正。一是严格干部选拔任用工作程序，确保规定动作不走样。把干部培养、选拔任用、教育引导、廉洁奉公、实绩考核、奖励惩戒等贯穿于干部管理的全过程。全面落实干部民主推荐、组织考察、酝酿提名及讨论决定、考察预告和任前公示制度，严格做到对本级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上会；对上级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不审批。两年来，我办干部选拔任用工作没有发生一起因程序不当而引发的群众投诉案件。二是加强日常监督检查，规避选人用人风险。切实加强

了干部选拔任用全过程的跟踪管理，组织纪检组和人事科深入查找了干部选拔任用工作上的廉政风险点，编制了风险防范流程图、制定了相应的风险防范措施。在具体工作中，机关纪检组全程参与，并对敏感问题和关键环节实施重点监控。近两年来，本办所提拔使用的干部，纪检组全程参与不“双推”监督，并对所提拔干部的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了干部选拔任用工作中可能出现的问题。三是严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风。20xx年以来，中纪委、中组部及省纪委、省委组织部对严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作先后提出了各项要求。我办及时组织办公室全体干部职工召开“严肃换届纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项监督制度》和《5个严禁、17个不准和5个一律的换届纪律要求》等进行了深入学习和讨论，并通过发放学习卡片、短信提醒等多种形式让中央和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的换届工作中，我办全体干部职工严格遵守中央、省委和市委的纪委严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作相关要求，坚决做到5个严禁，17个不准和5个一律，确保了换届风清气正。20xx年以来，我办严格按照四监督制度的要求，全面落实了“一报告 奥运演讲稿两评议”制度，从评议的结果看，我办干部选拔任用工作取得了良好的效果，两年满意率均达到了90%以上。

我办选人用人工作虽然取得了一定的成绩，但上级的要求和群众的期盼仍有较大的差距。主要表现在个别干部对干部提高选人用人公信度的重要意义还认识不足，人事工作的水平和能力还有待于进一步提高等方面。下步，我们将以这次规范选人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，不断深化干部人事制度改革，认真总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用好干部，为提高市委办公室三服务科学化水平提供坚强的组织保证。