

# 最新财务试用期工作报告 财务试用期工作自我评价(精选10篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 选人用人工作专题报告篇一

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，

增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作

风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

## 选人用人工作专题报告篇二

### 一、开展选人用人专项检查自查工作情况

2011年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名（其中副高2名），副科级7名（其中副高2名），女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。

经自查我局干部选拔不存在拉票贿选、跑官要官、说情打招呼等问题；干部选拔任用程序符合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情况；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗“吃空饷”等问题；干部档案材料齐全、完整，内容客观真实，无错装、漏装情况，档案整理符合要求，“三龄两历”真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、公安部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部出生年月的情况；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办

企业的情况。

## 二、机构编制情况

根据人民政府办公室《关于印发\*\*局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》文件，核定我局行政编制37名，其中局长1名，副局长4名；\*纪委、\*监察局派驻纪检组长1名；\*文化市场扫黄打非办公室专职副主任1名；正科级领导职数12名（含监察室主任1名），副科级领导职数12名，科级非领导职数12名；机关工勤人员编制6名。我局机关现在编在岗行政人员33人，其中局长1人、副局长4人、纪检组长1人、扫黄打非办副主任1人，调研员1人、副调研员3人，正科级领导11人、副科级领导5人、主任科员5人、副主任科员2人；机关工勤6人。

## 三、主要做法

### （一）高度重视，深入学习

局党组高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》、《省干部选拔任用工作规程》和“四项监督制度”的贯彻落实，将此项工作纳入党组工作重要议事日程，加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负责制，为建设高素质的干部队伍，推动\*\*事业的不断前进增添措施，积极组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广大党员干部中开展反面警示教育，全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》的内容和要求，切实增强贯彻执行自觉性。

### （二）建立健全机制，强化监督管理

一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，严

格执行“四项监督制度”，不断强化选拔任用干部监督机制，加强对干部选拔任用工作的监督，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。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

### （三）坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度

在干部选拔任用工作上，我局按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免“十不准”纪律，坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党组动议、民主推荐、确定候选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任命等程序，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

## 四、下一步工作打算

以这次自查为契机，我局将加大对新修订《干部任用条例》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，继续加强新修订《干部任用条例》的学习宣传工作，进一步统一思想认识，把新修订《干部任用条例》作为干部教育培训的一项重要内容认真组织学习，真正做到领导干部熟悉条例、组织人事干部精通条例、广大干部群众了解条例，不断提高干部选拔任用工作水平。

今后，我们将继续按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的总体要求，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。

## 选人用人工作专题报告篇三

x院将继续坚持稳中求进工作总基调，深化干部人事制度改革，积极落实从优待警各项政策，充分调动广大干警干事创业的积极性。

一是提高政治站位。引导干警树立正确的世界观、人生观和价值观，提高干警廉洁自律、勤政敬业的道德觉悟。开展谈心谈话活动，及时了解干警思想动态，坚持问题导向，有针对性地做好思想政治工作。

二是健全工作机制。合理的人才选拔使用和培养制度，确保德才兼备、专业水平强、业务能力高的人员得到合理任用，做到人岗相适。给青年干警搭建成长的舞台，敢于压担子，给与更多锻炼的机会。建立常态化的轮岗交流制度，探索在两级法院间开展挂职锻炼，选派优秀的法官助理到基层法院挂职法官办案，从基层法院选调优秀助理到上级法院历练经验，建立良性互动，调动干警的工作积极性。

三是建立员额法官动态管理制度。通过考评，对能力不适应、考核不达标的员额法官，动员及时退出员额。及时补充因法官辞职、调出、退休而腾出的员额以及因干警人数增加而相应按比例增加的员额，实现员额法官队伍的良性循环。

四是完善奖惩激励机制。针对不同岗位的特点，科学设置调研、办案数量的考核权重。结合法官的办案周期、发改率等办案质量数据，科学设定绩效考核标准，发挥出绩效考核的“指挥棒”作用，提高办案质效。

五是认真做好招录选拔优秀人才进院工作。通过面向社会招录和面向全国遴选公务员，选拔优秀人才进院，不断优化全院人力资源配置，实现人力资源新陈代谢的良性循环。

六是继续做好干部监督工作。严格按照市委组织部要求，完

成好领导干部个人事项报告工作的各项任务，重点是完成好随机抽查工作。七是落实从优待警政策。完善干警履职保障机制，完善法官权益保障的配套措施，使法官无“后顾之忧”，安心本职工作。发挥好公务员职级并行激励作用，进一步调动x院干警干事创业的积极性。通过落实好现有司法干部相关政策，在推进司法改革的过程中，确保全院队伍稳定，减少人才流失。

## 选人用人工作专题报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

;

## 选人用人工作专题报告篇五

“十四五”规划为中国未来的发展路径准确把握了前进的方向、提供了发展的遵循，创新成为驱动发展的主题，人才成为支撑进步的核心，中国即将也必将进入新一轮快速的发展期、机遇期。对于国企而言，要顺应发展要求，就要加快国企改革步伐、推动高质量发展，参与国际激烈的竞争，这无疑已成为当前甚至更长一段时间的重要课题，在这一过程中，发展是企业的主线，人才是竞争的核心，而选人用人的水平直接关系到企业发展的质量，甚至关乎到企业参与国际国内竞争的成败，居发展之首、重中之重。那么，在新的国

际政治、经济形势环境下，如何高质量“选准人、用对人、育好人、管住人、督严人”，我们从“五个融合”来具体分析选人用人的方法。

## 一、重视政治标准与人才战略的融合。

治国之要，首在用人。同样，治理企业，选人用人是关键。准确选择企业需要的干部，其本身就是国企各级党委（党组）肩负的重大课题。对国企而言，要真正甄选优秀的干部人才，所选对象就必须既符合党的事业发展的政治标准，又要顺应企业战略布局的现实需求，两者相互作用，缺一不可。所以，要从做人的角度“政”其身，从干事的角度“务”其实，以“三察”做法精心开展“选苗”工作：一要察政治素养，为党的事业选择人才，就必须有明确的政治标准“画像”，即是否具备明确的政治方向，是否有坚定的理想信念，是否坚决拥护中国共产党的路线方针政策，是否坚决做到“两个维护”，是否把为实现党的初心使命作为自己的奋斗目标。二要察责任意识，企业需要勇于且有能力担当重任的干将，因此党的组织部门要着力“察”其日常干事创业的态度、格局和激情，了解周边党员及群众的意见和建议，求证其是否主动为岗位谋发展，是否坚持创新追求卓越，是否主动为客户提供满意服务，是否站在战略的高度和发展的角度去思考和落实问题。三是察创新能力，要把创新能力作为选人用人的关键因素，着力了解所选对象参与重大项目的创新思路和方法，了解其在本职岗位上提升效能的创新做法，分析研判其综合创新能力是否与企业战略发展需求相适应，最终真正把善于思考、善于创新的好苗子优选出来。从一定意义上说，无论针对是党员的先锋分子，还是群众中的优秀人员，党的组织部门都要系统规划、充分调研、科学研判，把所选对象的真实情况摸清摸透，把真正有基层工作经验，且政治过硬、担当作为、善于创新的人才筛选出来，为国企发展奠定坚实的人才基础。

## 二、推进培养模式与企业需求相融合。



国有企业的中心任务是“做强做实做优”企业，要实现稳定快速健康发展，关键在选人用人。因此，企业党委（党组）必须基于实际需要严把选人用人关，要系统思考、长远规划，以多种形式、多种渠道培育出更高水平的干部人才队伍。尤其在新时代新环境下，要充分研究“十四五”以及未来更长时间企业对干部的需求特征，制定科学的培育计划，建立务实的长效机制。一是要以战略发展为导向“育”后备力量，要瞄准“发展”这一目标，紧密围绕企业“十四五规划”甚至“2035战略”，精心培养具有国际视野、掌握先进理念、忠诚担当的中青年干部队伍，通过综合能力训练、企业交流学习、多种岗位磨砺等多种更高水平培育方式，使其进一步提升管理能力、语言素养、专业技能等，以备企业发展之需。二是要以业务板块为导向“育”专业力量，要瞄准“精专”这一方向，在确保干部综合素质的前提下，紧密围绕企业战略布局和实际需求，精准培育企业管理、技术研发、市场营销、后市场服务、企业管理、品牌推广等不同方向的、极具专业特长的干部人才队伍，具备专业技能突出、综合素质优良等特点，使之成为企业干事创业的钢铁团队、虎狼之师。三是要以创新为导向“育”核心力量，要瞄准“引领”这一定位，在培育好各业务板块专业力量的同时，在确保现有技术持续领先基础上，再拔高一个层次，积极培育善于突破西方国家卡脖子的关键技术的攻坚克难型干部人才队伍，以增强企业自主创新能力和参与国际市场竞争的实力，降低对西方技术的依赖，提升企业发展抗风险能力。

### 三、把控岗位匹配与优势互补相融合。

人尽其才，物尽其用。国企高质量发展离不开班子的建设，更离不开每个岗位领导干部的尽职尽责。因此，对于每个岗位，都要经历精心的培育，择优匹配干部人选。一是坚持岗位需求与干部特征相匹配的原则，企业各级党委（党组）的组织部门，要为每个岗位进行标准画像，在现有干部队伍和后备力量中甄别出与之匹配的最佳人选。技术研发类岗位要选择善于组织创新驱动、技术攻坚的干部人才；营销类岗位

要选择善于组织分析研究市场、敏锐洞悉市场、创新营销模式、勇于攻坚市场的干部人才；生产类岗位要选择善于组织推进精益生产、智能制造、提升管理效能的干部人才；管理类岗位要选择善于组织变革创新、目标进程管控、创新机制优化、流程再造升级的干部人才；支持保障类岗位要选择善于组织服务创新、提供高水平高效率保障的干部人才等等。二是坚持班子建设优势互补科学匹配的原则，国企基层党组织班子建设，是保障党的初心使命和企业目标任务实现的保证，关系到企业持续稳定快速发展的战略大计，党委（党组）要对已甄选的班子成员画像，并与岗位标准画像进行对比匹配，甄别出主要领导干部和其他班子成员，再经过党委会、董事会等按流程任用。

一般而言，国企各级党委一把手应采用“双向进入、交叉任职”的模式，履行第一责任；其他班子成员应按照匹配的原则，甄选出特色鲜明、优势互补的最优人选，涉及党的建设、企业管理、生产组织、技术研发、市场营销等不同的方面。全体班子成员要各司其职、团结奋进，且能经得考验、朝气蓬勃、德才兼备、奋发有为，高标准完成企业党委赋予的重大使命。

#### 四、强化作风建设与效能提升相融合。

作风建设关系到国企的工作效能，甚至关系到国企持续快速稳定发展。实践证明，国企在参与国际竞争的过程中，面临的挑战和困难还有很多，还有一些重大关键技术掌握在西方国家手里，攻克这些技术难关已成为大家的共识，我们不得不俯下身子、埋头苦干，立追赶超越之志，谋全面引领之局。

为此，国企党委（党组）要全面加强党的领导，坚持作风建设不动摇，推动广大党员干部干事创业效能的新突破、再提升。一是持续弘扬自力更生艰苦奋斗的延安精神，要以国家战略大局出发，以国企战略目标为导向，坚持正确的政治方向，坚定必胜的信心信念，永葆居安思危的思想，坚持追赶

超越的务实行动，做到越是面对艰难的国际环境，越要俯下身、艰苦奋斗、追求卓越，持之以恒同一切影响企业发展的现象做斗争，保持为实现国企初心使命而不懈奋斗的昂扬斗志。二是强化公司战略和决策部署的高效执行力，对于企业而言，执行力就是生命力，务实高效执行本身就是干部能力和企业竞争力的体现。广大干部要以实现公司战略为己任，勇于担当公司战略路径实现过程中的各项重点工作目标和任务，主动为自己设定极具挑战性的指标，坚持务实高效执行的工作作风，奋力谱写国企追赶超越的新篇章。三是永葆正向干事创业和高效服务客户的作风，各级党员干部要认真履行“一岗双责”，充分发挥先锋模范和引领作用，坚定必胜信心，永葆奋斗激情，以“发现需求、满足需求、创造需求、引导需求”为方向，组织和协调各方资源，为客户提供基于当前需求的更高效率更高满意度的服务，基于未来竞争的更高水平更高品质的服务，履行好“为人民谋幸福，为民族谋复兴”的国企担当。

## 五、关注干部考核与三项机制相融合。

国企党委（党组）要重视高素质干部队伍建设，要围绕充分激发干部干事创业激情，建立适应企业实际的科学的、严格的干部考评和激励体系，用好“考核”这把铁尺，用好“激励”这个手段，做到考核和激励两手抓，两手都要硬，真正把考核与激励这把“双刃利剑”发挥到极致，为企业建设一支党性强、能力强、作风正的干部铁军队伍，助力企业高质量发展向更高水平推进。一是强化考评为党员干部精准“画像”，要健全新时代国企考核标准，多渠道、多层次、多层面了解掌握干部德、能、勤、绩、廉等多方面情况，做到见人见事见思想；要注重从政治素养、业务能力、创新能力、工作业绩、清正廉洁等方面为干部清晰“画像”，注重从学习、工作、生活等细节之处分析干部行为，从身边的广大群众的评价识准干部作风；考核制度和体系要与时俱进，既要重视在职干部的综合考核，又要重视后备人才的专项考核，形成以考核来正向激发干部干事创业的长效机制。二是

强化监督执纪确保干部廉洁从业，要建立健全各级干部的廉政考核制度，定期开展各级干部公开述廉工作，检查干部尤其是党政一把手履行主体责任的真实情况、落实党风廉政建设责任制的实际情况、遵守和执行中央、省、企业党委有关廉洁自律的各项规定情况、以及对干部配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理现实情况，把群众监督、评议领导干部的廉政建设情况作为新常态，并形成公正、公开监督执纪的长效机制。三是强化业绩考核力度善用“三项机制”，要探索和推进“任前考察+年度考核+平时调查”为“三位一体”的干部考察考核新模式，任前考察以发现问题为主，突出考察干部“廉”的表现；年度考核以业绩为主，突出干部“绩”的表现；平时调查以群众口碑为主，突出干部“德”的表现，科学设计“廉”、“绩”、“德”的评价要点和办法，增强干部考察的科学性和系统性。同时，要结合干部考核的实际结果，积极运用国企干部“容错纠错、鼓励激励、能上能下”的管理机制，以“鼓励激励”为重点方向，充分激发党员干部的干事创业激情，营造正向、良性的企业用人环境。

当前，我们正处于新时代追赶超越的关键期，面临着国际国内竞争和发展的各种难题，因此，各级党委（党组）要坚持正确的选人用人导向，匡正选人用人风气，以坚持任人为贤、德才兼备、踏实做事、注重实绩的高质量原则，始终把推进高质量选人用人机制作为企业发展的重中之重，把不断完善选人用人制度作为推动企业发展的关键因素，让真正能干事的人才有平台，想干事的人才有机会，干成事的人才有地位，也要让踏实干事的人有进步，干事精气神不够甚至不干事的人受到批评和惩处，真正把具有极端政治站位，坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策的忠诚干净担当的干部选出来，用起来，为实现党的初心使命和国企战略奠定基础。