

最新市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告(通用5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇一

选人用人工作报告怎么写?下面是整理的关于选人用人工作报告范文，欢迎借鉴!

一是用人导向要旗帜鲜明。用人标准和导向是紧密联系的。选什么人就是风向标。我认为应当树立以下选人用人导向：一是任人唯贤的导向。就是选拔干部以事业为导向，以德才为导向，坚持原则，不以人情关系选干部，不分远近亲疏，不戴有色眼睛，不搞平衡照顾。二是崇尚实干的导向。让踏实干事、不跑不要的干部有进步机会，使那些心思都放在“搭天线”、找关系，不干事的干部，不仅捞不到好处，而且受到批评和惩处，激励干部求真务实，踏实干事。三是重视基层导向。就是选上来的干部有基层工作经历，注重从条件艰苦的基层选拔，从经受过考验的干部中选拔，使年轻干部向基层流动。四是群众公认导向。干部选得好不好，群众最有发言权。一句话，就是把干部的德作为选拔干部的首要标准，选出来的干部人品要好，让大家心服口服。同时，在干部工作中还要旗帜鲜明地保护好干净干事的干部，敢于为这些同志说话，敢于为这些同志撑腰，使干净干事的干部无后顾之忧，放开手脚干事，激发干部干事创业。

二是综合研判，给干部“画像”要准。核心是多渠道、多层次、多层面了解掌握干部各方面情况，识人要深，做到见人见事见思想，不把考察干部的主要精力放在看简历、看推荐上。观人要全，“试玉要烧三日满，辩才需待七年期”。要注重看干部一贯表现，通过群众“口碑”，社会评判，印证识别干部的人品、官德和政绩。评人要准，注重从社会工作、生活细节看干部，从身边人的评价识准干部。

三是树立底线思维，防止干部带病提拔。用错一个干部，绝不是一个人的问题，它会影响一个地方的用人导向和风气。因此，我认为在选干部上要有底线思维，要把握“六不用”：不用有劣迹的干部，不用群众口碑不好的干部，不用意见不统一有争议的干部，不用造假的干部，不用有反映问题没有查清的干部，不用有“来头”的干部。只有把握以上底线，我们才能端正用人导向，树立良好风气，促进事业发展。

一是要把干部情况掌握透，了解清楚，在平时考察考核中选。我们对身边人用起来放心，可以用好，也不会出现大的问题。这其中的原因就是我们对身边人的一言一行、德才表现很清楚，了解的很全面，用起来放心。现在的问题是我们对不了解的干部如何选，用起来心里没有底气。因此，需要我们全方位了解干部。如何了解干部，我认为主要还是多看、多听、多谈、多记。多看，主要是看政治态度，看班子成员的看法，看干部的一贯表现。多听，主要听干部的口碑，听干部群众的质疑，听与老板关系亲近程度，听干部群众的反映。特别是对重点培养将要提拔的干部多听干部群众的议论。多谈，主要是耐心地与干部群众谈，随时谈、随地谈，结合工作谈，了解掌握干部活的思想。多记就是把平时了解掌握干部的情况及时记下来，时间长了就会积累干部各方面情况。同时，重视年度考核结果(可以听到干部考察时听不到的真话、实话和不同意见)，把连续几年的年度考核结果进行比对，掌握排名情况。对优秀干部大胆使用，对排名靠后的干部分析原因，慎重考虑。要积极探索任前考察+年度考核+平时了解“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;年度考核以政绩为主,突出干部“绩”的表现;平时了解以群众口碑为主,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。

二是将选人用人与推动中心工作有机结合起来,在工作推进的一线选。当前,改革发展的任务很繁重,一方面需要大量年富力强的优秀干部参与推进,另一方面一大批想干事、能干事、会干事的干部渴望有一个平台锻炼、展示和提高自己。将选人用人与推进工作结合起来,不仅能够推动工作落实,而且能够更好地发现干部,树立鲜明的用人导向。因此,我认为,要积极探索在推进工作一线发现干部选拔干部的办法,做到中心工作部署到哪里,推进到哪里,干部考察选拔就迅速地跟进到哪里,保障到哪里。要把干部考察由室内搬到室外,搬到项目建设现场、招商引资前线和维护稳定等一线,形成在一线发现干部选拔干部的机制,使一大批优秀干部在干事创业中得到提拔重用。

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工作情况，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。

市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇二

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对20xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

20xx年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出，群众公认的优秀人才得以突显，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20xx年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《关于深入整治用

人上不正之风进一步提高选人用人公信度的意见》、四项监督制度、“五个严禁、五个一律、十七个不准”等，提高干部职工的政治思想意识和对干部人事工作的认识。

(一)深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。20xx年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20xx年xx月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

(二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20xx年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序。20xx年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区(市、县)遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

一是通过制作“严肃换届纪律保证换届风清气正和机关干部作风行为规范‘四要十不准’”的桌牌和安装“换届纪律”的电脑桌面和滚动保护屏幕，确保干部职工随时学习、时刻警醒、严格遵守。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换

届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局开展严肃换届纪律和提高组织工作满意度谈心谈话活动工作实施方案》，并严格按照方案开展谈心谈话活动。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，让每位领导干部职工，特别是负责人事工作的同志针对岗位主要职责，排查潜在廉政风险，进行廉政风险防范承诺，有效预防用人的廉政风险。

20xx年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20xx年，全局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但我们也要清醒的认识到存在的问题，如：对干部人事相关规定的学习有待进一步提高；对干部的能力素质有待进一步提升；干部选拔任用的文书档案有待进一步规范等。针对存在的问题，在今后工作的中，我局将紧紧围绕市委、市政府的要求，结合督查工作不断变化的形势，采取更加有力的措施，通过深化干部人事制度改革，深入整治用人不正之风，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设等，切实开展好干部人事工作，为贵阳市的经济社会文化发展做出积极的贡献。

(一)深化干部人事制度改革，提高选人用人公信度。根据中央《2019—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈2019—2020年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市2019—2020年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方

针，坚持科学化、民主化、制度化方向，重点突破、统筹推进，狠抓落实、锐意创新，进一步深化干部人事制度改革，广辟途径培养干部，拓宽视野选拔干部，全面客观考察干部，严格要求管理干部，满腔热情爱护干部，及时有效监督干部，树立正确用人导向，提高选人用人公信度。

(二)建立长效机制，严惩用人上不正之风。认真总结我局一些好的做法，坚持抓源头、抓根本，在制度建设上下功夫，健全和完善规范的管理制度、广泛的监督制度、科学的考评制度，并使其常态化、长效化。切实促进党员领导干部廉洁从政，坚决防止用人上不正之风，形成制度管权、制度管人的良好机制。对于涉及用人上不正之风方面的信访举报及案件，切实做到认真对待，严格查实，及时汇报，严肃查处。

(三)加强督促检查，推进人才工作。大力加强队伍建设，建立合理的奖惩机制，形成良好的竞争机制，调动干部职工的积极性和主动性，充分发掘和培养干部职工的综合能力，让其在合适的岗位上发挥特长。针对人才工作进行长期规划，有目标、有计划的遴选人才到我局工作。

市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇三

(一)建立健全选人用人制度

在制度建设方面，公司先后制定了《**公司员工招聘录用管理办法（试行）》《**公司岗位聘任管理办法》、《“四好”领导班子及其成员考核评价办法》和《**公司中高层管理人员述职实施办法（试行）》。20-年，为规范干部队伍建设，整合原有的干部管理制度，出台了《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，包括干部管理权限、干部的选拔和任免、考察与考核、教育培训、干部轮岗交流、干部回避、干部任期与审计、干部奖惩等，通过抓好制度落实，不断加强和促进领导班子建设。为培养和激励人才、降低企业风险、促进各部门沟通交流、创新工作方式，制定了《**公

司本部关键岗位轮岗暂行办法》。根据公司领导1班子民主生活会中提出整改措施的有关要求，为改进完善干部考评机制，进一步加大考评结果在干部选拔、教育培训、薪酬激励中的应用力度，加强考评结果的反馈，修订了《**公司“四好”领导班子及其成员考核评价办法》。

（二）贯彻执行选人用人制度

1、在贯彻执行方面，**公司始终将公开选拔作为干部选拔任用的重要方式之一。20-年，创新人事管理机制，推进用人制度改革，建立“公平、公正、公开”的用人机制，采取公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔方式，积极推进用人制度改革。公司开展了对本部部门副总经理、子分公司总经理助理的选聘工作，有10名干部通过公开选聘产生，为员工创造良好的职业生涯发展平台。

**公司在公开选拔工作中坚持公平公开公正原则，对选拔政策、选拔要求、选拔结果都面向系统及应聘人员公开，选聘过程中严格考试考查程序、成立答辩小组，答辩小组根据业务能力、团队建设、工作业绩及答辩情况四个方面对答辩人员进行综合打分。经选聘答辩小组研究，根据分数高低，结合答辩实际情况，建议候选人。严格开展民主测评和个别谈话，对拟录用人选进行公示，有力保证了公开选拔工作在干部管理的环境下进行。

2、岗位招聘过程中，采用专业能力笔试、综合素质测评以及结构化面试等手段，力求甄选出适合公司的优秀2人才，并严格依照集团公司的规定，履行招录审批流程；坚持高标准选人用人，公司结合业务发展需要和岗位特点，在历次选拔工作中坚持高标准选人，对年龄、学历、工作经历、职业任职资格都进行了明确规定，为选准用优奠定了良好的基础。

1、**公司在中层管理人员选拔工作中能严格执行集团公司干部及人事管理的相关规定，干部管理始终按照党管干部的原

则，在公司党委统一领导下开展；坚持公开、公平、公正原则，干部考察工作由人力资源部和政治工作部共同成立工作组开展具体工作，过程中采取领导推荐、民主推荐、民主测评、个别谈话及被评议人述职等方式，积极听取所在单位领导和其他同志对考察对象的看法；另一方面，通过与考察对象面谈，进一步了解其个人素质、心理、性格特点等情况，力求全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。干部调整聘任严格按程序进行任前公示，属集团管理的干部按照集团相关要求履行事前及事后备案程序。20-年1月至今（20-年集团选人用人检查以后），先后根据业务发展需要对管理干部进行了优化调整，调配干部共计71人次，满足了公司业务发展对管理干部的需要，努力改善干部队伍的年龄结构和知识结构，干部平均年龄为45岁，本科及以上学历《白话文·》学历占86%，其中研究生学历占17%，有效促进了公司中层干部队伍建设。

2、加强系统中层干部聘任规范管理。对全系统子分公司所有中层管理人员进行了梳理和备案，完成子分公司中层管理人员名册。加强了子公司在中层干部聘任上的规范管理，根据《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，明确了要求，规范了聘任程序。

三、建立中层干部双向交流机制

为了推动本部和子分公司之间管理人员和业务骨干人员的双向交流，我部在总结近几年干部交流工作的基础上，于20-年印发了《**公司子（分）公司中高层管理人员及业务骨干到总部培养管理实施办法（试行）》，并根据年度培养计划，开展选拔培养工作，已于20-和20-年实施四批干部培养计划，总计27人，培养时间均为三个月（或六个月），培养包括理论课程培训和工作实践，并于20-年派出本部2名员工到子公司挂职锻炼，为期一年。干部交流将形成干部培养工作的长效机制。

四、建立健全干部考核体系的情况

建立健全干部考核体系，是新形势下干部队伍建设的必然要求，是客观公正地评价、使用干部的基础性工作，是形成正确用人导向的重要举措。**公司在建立健全干部考核体系方面，紧扣“三个必须”的原则，即必须全面体现德、能、勤、绩、廉等方面，以便于全面把握干部的综合情况；必须抓住能集中反映干部素质和水平的综合性强、涵盖面广的关键性内容；必须尽可能量化，考察过程中看重实绩，避免过于笼统或过于繁琐。在具体做法上，一是干部考核形式多样化，包括年度生产经营业绩考核、年终述职考核、四好班子考核、干部提职考核等。二是考核指标进一步完善，合理地确定考评对象关键性指标，更加注重对业绩和能力的综合考察，客观、准确地反映干部的实绩状况。三是坚持把考核结果作为干部职务任免的重要依据，注重奖优罚劣。

公司非常重视选人用人过程中的公开、透明，人力资源部与政治工作部每年不定期到系统本部与各子公司进行四好班子考核。针对领导班子整体，评价指标为十二项，分别为政治方向、科学管理、企业党建、选人用人、团结协作、发扬民主、关心职工、维护稳定、反腐倡廉、改革创新、经营绩效、敬业诚信。针对公司领导、部门主要负责人，评价指标也是十二项，分别为：政治素质、领导水平、敬业精神、执行力、改革创新、团结协作、工作业绩、民主作风、廉洁自律、综合素质、表率作用、全局观念。通过测评打分的方式，综合考察公司班子在思想政治、经营业绩、团结协作和作风形象等方面，20-年底，5经测评，各子公司班子整体得分均在90分以上。

六、深入开展整治用人上不正之风的情况

**公司自成立以来，以科学发展观为指导，坚持德才兼备、唯才是用、注重实绩、宁缺毋滥的选人用人导向，严格按照中央组织部关于《党政干部选拔任用工作条例》及上级集团公司选人用人的有关规定，切实把一些政治素质好、执行力强、完成任务出色、廉洁正派的优秀干部选拔到领导岗位，为

****公司各项业务发展提供了有力的人才保证。在具体做法上，一是严格遵守和执行干部工作有关政策法规。在选拔任用干部中，认真贯彻《党政干部选拔任用工作条例》等干部选拔任用工作政策法规和制度，严格按政策程序办事，始终做到坚持原则不动摇，履行程序不走样，遵守纪律不放松。二是加强干部选拔任用工作的全过程监督，坚持党管干部原则，干部考察工作中必须由党务人员和人力资源部人员共同组成考察组，考察谈话交叉进行，做到过程的公开、透明，让选人用人权在阳光下运行，对考察中某些方面有问题的干部严格纪律，决不允许带病上岗，树立了组织部门认真工作严格要求的作风形象，并通过领导及组织部门找个人谈话，指出不足和努力方面，起到对干部保护和激励作用。三是将选人用人违纪指标纳入公司绩效考核体系中，促进开展整治用人上不正之风。**

****公司在集团人力资源部的正确领导下，在选人用人工作方面做了大量工作，不断加强管理和监督力度，确保了各项工作落实到位。今后，我们将继续按集团公司要求，认真执行国家和集团有关干部选拔管理各项政策，按照集团相关文件精神开展工作，同时，也恳请集团人力资源部和有关领导不吝指出我们工作中的不足，并给与帮助指导，我们将不断改进工作方法，不断提高干部管理水平，更好的为**公司业务快速发展和集团公司建设具有国际竞争力的世界一流煤炭能源企业作出努力。**

市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇四

20xx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。

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。

根据人民政府办公室《关于印发xx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；x纪委[x监察局派驻纪检组长1名；x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。

（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xx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。

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力。

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。

市委选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇五

摘要：必须坚持用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选人用人。下面是本站整理的选人用人工作报告全文，欢迎阅读！

市委组织部：

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。

一、认真学习，大力宣传，努力营造风清气正的用人环境。

《干部任用条例》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。

三、完善机制，加强监督，坚决整治用人上的不正之风。

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。

四、存在问题和下步努力方向

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。

党的十七次人民代表大会报告指出，要“坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度”。我们要正确理解、准确把握干部工作原则，旗帜鲜明地坚持正确的用人导向，把真心实意想干事、勤奋学习会干事、务求实效干成事、严于律己不出事的干部选拔到重要领导岗位上来。

一、坚持德才兼备原则

德才兼备，要求始终把干部的政治素质摆在首位。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”合格的干部首先要政治上

靠得住。选人用人，就要把坚定地走中国特色社会主义道路，坚持贯彻科学发展观、树立正确的政绩观、体现社会主义荣辱观的优秀人才选拔到各级领导岗位上来。要特别注意防止和纠正重才轻德的错误倾向。近年来，个别干部没能经受住名、利、权、色的考验，主要是德上出了问题。“有德有才是精品，有德无才是庸品，无德无才是废品”，对道德品质不好的干部决不能提拔重用。

德才兼备，不是求全责备，而是要做到用人所长、量才使用。德才兼备原则要求任人唯贤，把善于推进中国特色社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设的各类优秀党政人才选拔出来，输送到急需的岗位上去。而求全责备则不允许人有任何缺点。所谓“有大略者不问其短，有厚德者不非小疵”，知人善任，就必须全面、客观、发展地看人，而不能拘泥于一时一事。在选拔干部特别是优秀年轻干部时，既要用人之长，使人才的专长和优势得到最大限度的发挥；又要容人之短，恰当地做到扬长避短。既要给干部提供展示才华和特长的合适岗位，又要遵循干部成长规律，对有发展潜力的干部适时地给位子、压担子，加速优秀年轻干部锻炼成长。

德才兼备，就要消除本位主义思想障碍，凡事处以公心。在选人用人上，眼界要非常宽阔，胸襟要非常宽阔。选拔德才兼备的人才，必须扩大选人用人视野，克服局限在本单位、本部门、本行业选人用人的问题，防止拉“小圈子”、搞“近亲繁殖”甚至“山头主义”等倾向。这就要求在干部选拔工作中，必须坚决摒弃个人好恶和亲疏远近等私心杂念，“苟无才虽亲不用，如有才虽仇不弃”，看准用好一把手，选强配齐领导班子，公道正派地把好选人用人关。

二、坚持注重实绩原则

注重实绩，就要客观公正地评价政绩。评价一个干部的政绩，要坚持在同等条件下、同级干部中来比较，用体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系来考量，这样才能

做到客观公正。一是要看干部做了哪些事。为官一任，为群众造了哪些福，群众满意度怎样。二是要分清显性和隐性政绩。考察干部政绩，要分清基础条件，不能单纯看表面现象。既纵向比，也要横向比，同时还要看个人的努力程度。对那些长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待。从而切实把各级干部的注意力引导到艰苦奋斗、干事创业上来。三是要看个人的作用如何。看是起了关键作用，还是起了辅助作用；是直接组织指挥者，还是一般性的参与者。四是要具体看数字、指标完成情况。对数字要挤干水分、作量化分析，不能量化的，也应尽量具体化。五是要辩证看待干部在工作中出现的失误。鼓励干部开拓进取，就得正确对待干部推进发展中出现的失误。要弄清失误发生的原因、性质和程度，区分是主观上玩忽职守，还是客观上环境条件恶劣造成的，只有用发展的眼光看待干部，才能使优秀人才脱颖而出、健康成长，充分施展才干。

注重政绩，就要打破论资排辈。我们在选人用人上，还存在论资格、平衡照顾等现象，导致不能真正体现注重实绩原则，阻碍了选贤任能和干部队伍年轻化的进程。论资排辈是一种落后的习惯势力。落实注重实绩原则，必须强化不拘一格选拔人才意识，冲破论资排辈陈腐观念的束缚，把那些政治素质过硬、政绩突出、群众公认、有发展潜力的优秀年轻干部，适时地选拔到重要领导岗位上来。

三、坚持群众公认原则

要发扬民主，严把干部作风关。衡量一个干部的作风，不仅要看他嘴上说得怎么样，更重要的是要看他做得怎么样。领导干部生活在群众之中，对他们思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风等方面的情况，群众最有发言权。作风好的干部，能够自觉做到“两个务必”和“八个坚持、八个反对”，权为民所用、情为民所系、利为民所谋，心里始终

装着群众，与群众打成一片；作风差的干部，只对上负责、不对下负责，成天盘算位子、车子、票子，自然会脱离群众，甚至站到群众的对立面。坚持群众公认原则，就能有效防止用人失察失误。在选人用人时，要把群众拥护不拥护、赞成不赞成、满意不满意作为重要标准，把认真贯彻党的路线方针政策，下真功、用实劲解决群众最关心、最直接、最现实利益问题的干部选拔到领导岗位上来。

要坚持党管干部，为落实群众公认原则提供保障。党管干部是党的干部工作的宝贵经验，是确保正确选人用人导向的根本保障。党管干部与发扬民主是辩证统一的，只有把二者有机结合起来，才能更好地坚持群众公认原则。由于客观世界是多样性的统一，人们的认识水平也存在一定差距，评价干部常会发生褒贬不一的情况。对此，必须坚持用党管干部原则来统领，在坚持正确用人导向的前提下，既要充分尊重民意重视多数票，对多数群众不拥护的干部，坚决不能提拔；又要对群众意见作科学分析，防止单纯以票取人，求民意之真，务德才之实。对那些推荐票低、但实绩突出的干部要客观分析，看是显性的问题，还是隐性的问题；是交往能力低，还是群众观念差；是工作能力上的原因，还是工作方式上的原因；是抓工作、不怕得罪人的问题，还是工作中不能团结人的问题；是因为朝气、锐气、一身正气，挫伤了一些人，还是由于武断、臆断、一贯霸气招致群众的反对。

要坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人的公信度。必须坚持用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选人用人。要相信群众、依靠群众，不断解放思想，改革创新，形成开明开放的干部选拔任用科学机制。始终把发扬民主贯穿在干部工作的各个环节当中，通过健全完善民主推荐、民主测评、民意调查、实绩分析、延伸考察、任前公示等方法，着力把选人用人的标准和要求，把干部选拔的程序和步骤都交给群众，把干部任用的过程也亮给群众，进一步落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权。要进一步完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制和任期

制，以引入竞争机制为重点，使优胜劣汰成为动态过程和长效机制，打破领导职务终身制，激发广大干部的进取精神，在全社会形成一种以德才竞争、靠业绩升迁、凭群众威望获得职位的正确选人用人导向。