

# 2023年选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度选人用人工作报告(实用5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。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

## 选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度选人用人工作报告篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

根据市委组织部《关于做好2020年度市管单位干部选拔任用工作“一报告两评议”的通知》要求，现对市xx局党组2020年度选人用人工作总结报告如下。

### 一、基本情况

按照机构改革“三定”规定，我局机关核定行政编制x个；核定正县级领导职数x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个。现实有干部职工x人，其中正县级领导干部x人（含已调入政协任职x人），副县级领导干部x人（含已调入人大任职x人和直属事业单位领导x人），正科级领导干部x人，副科级领导干部x人。我局下属事业单位两个□xx核定事业编制x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个；现实有干部职工x人，其中正科级领导干部x人。xx核定事业编制x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个，现实有干部x人。

### 二、主要做法

2020年，我局坚持正确的选人用人导向，严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《x市公务员职务与职级并行制度实施方案》等法规制度选人用人，以培养选拔“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部为目标，以匡正选人用人风气、提高选人用人公信度为重点，不断完善工作机制，真正使想干事的有平台，能干事的有机会，干成事的有地位，干部队伍整体素质明显提高。

### （一）加强选人用人法规学习宣传

一是及时通过局党组会、中心组学习等形式，组织领导班子及干部职工学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部人事档案工作条例》《巡视工作条例》《中国\*\*\*\*\*纪律处分条件》等选人用人规章制度，全面深刻理解、把握\*\*、省委、市委选人用人相关法规的内容和要求，坚持做到规范选人、科学用人。二是加强干部职工学习教育培训，通过中心组、职工大会、参加专题培训等形式，及时组织干部职工学习\*\*\*\*\*新时代中国特色社会主义思想、党的十九大，\*\*二中、三中、四中、五中\*\*精神、\*\*\*\*\*对x工作系列重要指示精神以及\*\*\*\*\*关于“不忘初心牢记使命”系列重要讲话和\*\*\*\*\*在\*\*政治局第十次集体学习时的讲话，明确新时期好干部标准，提高选人用人思想认识，营造选人用人良好风气。

### （二）严格执行选人用人工作程序

一是印发《党组内部运行机制》《关于进一步规范局党组会和局长办公会的通知》《机关行政工作制度汇编》《机关事业单位工作人员管理办法（试行）》，将党组“三重一大”问题研究制度化、规范化，坚持将权力关进制度笼子，用制度管事、管人。二是严格按照规章制度，规范选人用人。坚持正确的选人用人导向，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持群众公认、注重实绩，规范科学选人用人。2020年，

我局共推荐x名副县级领导干部拟任人选，选拔x名四级调研员□x名科级领导干部□x名科级非领导干部□x名一级主任科员□x名三级主任科员，有力优化干部结构队伍，大力激发干部干事创业、担当作为。三是坚持原则，严格把关。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超职数配备和违规提高职级待遇等问题；在干部报告、预批、备案方面均按程序一一落实，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示 当前隐藏内容免费查看关、讨论决定关、任命关五个“关口”，做到坚持程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让。

### （三）加大选人用人问题的整改落实

结合巡察整改中发现的选人用人方面问题，局党组及时研究制定整改落实方案，明确工作重点、整改措施和整改时限，不定期开展督促检查，整改工作取得明显实效。一是针对“程序不严密”问题整改。及时组织局领导班子成员认真学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，修改完善《党组内部运行机制》，充分发挥民主决策机制和作用，严格按照制度规定，规范选人用人工作。二是针对“资料不严谨”问题整改。进一步加强党务工作人员培训，要求完整地记录党组会选人用人主要内容，尽可能完整地记发言者的原话，杜绝随意取舍。严格按照干部人事档案专项审核工作要求，对干部档案开展专审“回头看”，对干部人事档案进行规范审查、规范填写，及时将选人用人档案资料整理归档。三是针对“信息不准确”问题整改。已及时更新机构编制实名制和x省公务员管理信息系统中人员基本信息。下一步将重点对调入调出、职务变动人员信息及时变动、更新，确保实名制系统与实际信息相符。

### 三、下一步工作措施

干部选拔任用是新时期落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的重要抓手，对建设一支忠诚干净担当的高素

质专业化干部队伍具有重要作用。在今后工作中，我局将进一步贯彻落实\*\*\*、省委、市委选人用人法规和条例，着眼工业强市战略，深化干部人事制度改革，深入开展选人用人不正之风整治，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设，切实建立一支高素质的工业经济专业化干部队伍。一是进一步健全干部选拔任用机制、考核评价机制、管理监督机制、激励保障机制，严格选人用人程序，不断提高选人用人的公信度。二是进一步加大对干部的教育力度，引导广大干部树立正确的人生观和世界观，从选拔任用对象的思想根源上杜绝跑官要官等不正之风，牢固树立宗旨意识。三是认真贯彻落实从严管理干部的要求，加强对领导干部的日常管理，加强对关键岗位的重点管理。充分发挥党内监督、民主监督和社会监督在选人用人方面的监督作用，完善举报受理和查处机制。

## 选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度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，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。

## **选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度选人用人工作报告篇三**

结合共产党员先进性教育、和教育活动，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位干部选拔任用工作的实际结合起来，不断提高干部选拔任用工作水平；坚持把贯彻《条例》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。

贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。2019年以来我委共任免干部\*\*人次，其中破格提

正科\*\*人，新提副职\*\*人，副职提正职\*\*人，(平职)交流\*\*人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察材



料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，\*\*年\*\*月共有\*\*名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止2019年9月有\*\*名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划的交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/3、经组织考核认定为不称职的，免去现职；不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话；不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。2019年以来，共对\*\*公司\*\*名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。2019年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上进行公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

## 选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度选人用人工作报告篇四

党的十七次xxx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，在坚持正确选人导向的前提下，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。

## 选人用人工作情况专题汇报 市X局党组年度选人用人工作报告篇五

我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级干部153人，按照上级职数配备要求，我局科级干部职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区改革发展需要和上级相关要求，我局从20\*\*年1月到20\*\*年末只调整科级干部1次，共涉及5人，并严格履行了《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，并按《内蒙古自治区党政领导干部选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。20\*\*年末未做干部调整工作。

综上所述，我局系统内没有超职数配备领导干部现象，也无机构编制管理“三超两乱”问题。

1、认真学习新修订的《干部任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》作为加强领导班子自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取党委中心组集中学习、会议宣传、文件传达等形式学习贯彻《干部任用条例》，增强全体干部深入学习《干部任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了干部对选拔任用领导干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使领导班子成员、组织、人事干部了解《干部任用条例》，统一思想认识。

2、坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。我局把“党管干部”作为干部工作的根本原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握党管干部与发扬民主的辩证关系，在干部工作中充分发扬民主，提高选人用人的公信度。同时，把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。严格遵循党委常委会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好干部工作的方针政策，科学制定干部选拔任用工

作方案，确保选人用人各环节步骤的组织原则性和科学性。

3、树立正确的用人导向。坚持任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，着力解决选人用人中的唯票、唯分、唯年龄问题。局党委切实履行起党管人才的责任，做到“一把手”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《\*\*局党委、\*\*20\*\*—2020年人才培养发展规划》、《\*\*局20\*\*年度人才工作计划》、《金河林局2014—20\*\*年干部教育培训规划》，修订了《\*\*局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照党群、行政管理、生态保护与建设、产业发展四大类别，分别建立了人才发展数据库，采取分类管理和动态调整的方式，加强后备年轻干部的教育管理，其中党群类人才38人，行政管理类人才46人，生态保护与建设类人才217人，产业发展类人才27人。为选准、用好政治上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政廉洁的干部奠定基础。

一是对新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，干部职工对新条例还不够精通，认识上还存在一定偏差。二是组工干部队伍人员配备不足，忙于日常性事务比较繁重，对选人用人相关文件精神的掌握和理解及程序要求等欠透彻，有时对工作造成一定影响。三是档案资料归档管理有待加强。

一是要严格规范程序。制定选人用人问题专项整改方案，严格执行党委常委会议事规则，严格按照干部考核程序进行全程纪实，坚决杜绝干部任用违规现象的发生。

二是在今后干部调整工作中，严格落实“凡提四必”的工作机制，坚决杜绝“带病提拔”干部。

四是在今后干部选拔任用工作中，进一步提高干部选拔任用工作透明度，严格执行公示制度，接受党内外群众监督。

五是今后严格执行干部工作问责制度，将干部提名、考核、监督、管理纳入问责内容。

六是凡涉及机构、编制和领导职数增减的，统一由编委会审核，报请上级审批。坚决杜绝超编制超职数配备人员。

七是对干部人事档案进行集中排查审核，并按照专项审核工作要求进行整改完善，形成长效机制。

20\*\*年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，\*\*局高度重视，迅速行动，对照选人用人专项整治目标任务、整治重点、方法步骤的主要内容进行了为期1个月的专项整治。

一是高度重视，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》，以及有关监督制度的贯彻落实，将此项工作纳入党委工作的议事日程。加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负总责、纪委、组织部门分工负责，全面把握《条例》和监督制度的内容和要求，中心组学习、科级干部培训班来切实增强贯彻执行自觉性。

二是加强制度建设，为了保证今后选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，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和监督的权利。印发《\*\*局干部任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，\*\*局干部人事档案管理长效机制。二是进一步严格干部选拔任用的监督。在完善制度的基础上，严格执行各项监督制度，有效的防止违反干部任用原则、程序和纪律的现象发生。

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。