

最新党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告(优质5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告 篇一

（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。

二、选拔任用中层管理人员的情况

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4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。

党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告 篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

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。

党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告 篇三

一是加强理论学习，开展读书活动[]20xx年4月19日，县卫生局印发了《全县卫生系统“好书伴我行，卫生漫书香”读书活动实施方案》（秭卫办[]20xx[]16号），在全县卫生系统开展读书活动，县卫生局还组织干部职工积极参加县委宣传部主办的《理论在线学堂》学习活动，认真抓好干部职工理论学习教育，推进理论学习制度化、经常化和规范化。我们还利用学习实践科学发展观活动，在党员和干部职工中广泛开

展学习教育活动。县卫生局和归州镇卫生院被省卫生厅表彰为全省卫生系统学习实践活动先进单位。

二是加强人才培养，提高其综合素质。2007年县卫生局制定了《秭归县乡村医生2007—2008年培训计划》，用两年时间把全县519名乡村医生送到乡镇以上医院进行脱产培训，现在又制定了乡村医生“十二五”轮训规划，即《秭归县20xx年—2012年乡村医生培训计划》；

2007—20xx年，乡镇卫生院和县级医疗卫生单位共选送业务骨干到上一级医疗机构培训和进修共计135人次；

20xx年6月23日，为了提高县级医院管理干部的能力和水平，县卫生局经研究决定，用3—5年时间将县人民医院中层以上干部83人送到同济大学、北京大学、武汉大学等院校参加公共卫生事业管理、卫生法学及卫生经济学科方面的职业化管理培训，培训形式为到大学面授、自学、函授和邀请大学教授到医院开展培训等形式。

三是开展党务政务工作“双述职”，加强对二级单位“一把手”的管理。从2008—20xx年6月，县卫生局用三年的时间，对全县15个二级单位党政“一把手”开展党务政务工作述职，邀请了述职单位全体领导班子成员、县人大代表、政协委员、党员代表、职工代表、知识分子代表、县纪检监察部门领导对述职对象进行评议打分，加强对二级单位党政“一把手”工作的考核、评议和监督。

四是关心爱护党员干部，切实加强干部队伍建设。我局以人为本抓队伍，努力为乡镇卫生院院长工作营造良好的家庭环境。2007—20xx年局研究解决了8个乡镇卫生院院长的家庭困难，如夫妻分居、小孩在县城读书无人照管、家属没有工作、小孩在县城上户口等困难和问题。2008年4月23日，局召开二级单位“一把手”家属座谈会，征询家属对局工作的意见和建议。会后，全体机关干部与家属合影留念，赠送家属纪念品，并为扎根边远山区20多年、担任院长13年的梅家河

乡卫生院王功海之妻鲁作群，举办了她当天41岁生日庆宴，家属们深受感动，表示今后要多承担家务和对孩子的教育，使丈夫集中精力抓工作，决不拖丈夫工作的后腿。我们从严加强干部管理，狠抓执行力的落实，2007年5月局办了内刊《督办通报》。2008—20xx年因火灾、医疗安全、行政效能不高和执行力不强等原因，局对一名院长进行了诫勉谈话，对二名院长和二名副院长在全系统进行了通报批评，全系统17个二级单位除县合管办、县卫生监督局、县妇幼保健中心、两河口镇卫生院外，其它13个单位因工作不到位和阶段性工作没有完成好，在局办的《督办通报》中都被公开点名批评。2008年4月至20xx年4月，局抽调人员组成财务检查组对全县所有二级单位开展财务大检查，对检查出来的问题在全系统内进行通报（秭卫发〔20xx〕43号、秭卫财督〔20xx〕1号）。对4个违反财经纪律的单位由局纪检组对单位负责人进行个别约谈。财务大检查结束后，局举办了由单位“一把手”和单位财务人员参加的“廉政理财”培训班，邀请了县监察局副局长张永舜作了《切实治理商业贿赂、纠正不正之风、服务广大群众》的讲座，还邀请了原市卫校财会专业讲师、市中心血站站长潘修银作了《加强卫生单位财务管理》讲座，对领导干部财务腐化防微杜渐。2008—20xx年，谭科局长还对15名新提拔的中层以上干部进行任前谈话，交心谈心，从政治、思想、工作、廉政等方面开展上岗前教育。

五是积极探索新时期思想政治工作，切实加强干部队伍建设。2007年11月2日，针对卫生事业单位部分专业技术人工改后收入增幅不大，极少数人甚至出现收入相对下降而在工作中发怨气和闹情绪等现象，县卫生局召开了全县卫生系统首届知识分子思想政治工作研讨会，探讨新时期如何加强干部管理，做好职工尤其是知识分子的思想政治工作。2008年11月13日，市卫生局召开第三届卫生系统思想政治工作研讨会，谭科、胡晓红、乔国民、郑家宝的论文被市卫生局收集出版。谭科局长的论文《化解医患矛盾，构建和谐卫生》和县二医院院长郑家宝的论文《加强医院文化建设，促进医院更好发

展》在研讨会上被评为优秀论文。两河口镇卫生院院长向元礼、杨林桥镇中心卫生院院长秦亮被市卫生局评为思想政治工作先进个人。为了加强干部管理，我们把思想政治工作融入干部职工喜闻乐见的各种活动中去。2008年5月9日，县卫生局举办了首届“护士形象之星”展示大赛。2008年9月3日，县卫生局举办了全县卫生系统首届篮球赛，有14个代表队、16个单位近200人参加了比赛。20xx年9月22日，县卫生局成功举办全县卫生系统首届文艺汇演，展示建国60周年我县卫生工作取得的成就。我们通过开展文体活动，不仅加强了各单位之间的交流，而且还进一步增强了干部职工的向心力和凝聚力。我们还采取多种形式加强党员干部的教育和管理。2007—20xx年，局长及班子成员每年给党员干部上党课，加强党员干部的思想作风建设。20xx年5月15日，我们制定了《秭归县卫生单位领导干部勤政廉政“十要十不要”行为准则》。20xx年6月9日，我局召开了“卫生局长与卫生单位负责人勤政廉政交心谈心会”。谭科局长全面分析评价了全县卫生干部队伍的现状和表现，指出了我县卫生干部队伍中、尤其是“一把手”中存在有政治不敏感、丧失斗志、思想不纯、纪律不严、心浮气躁、“有令不行、有禁不止”等六大突出问题及其危害性，重点对领导干部中存在的打牌赌博、奢靡腐化、私驾公车的问题和现象进行了批评教育，要求全县卫生单位负责人对存在的问题“对号入座”，“有则改之，无则加勉”；

阐述了怎样当好卫生单位“一把手”，并要求各卫生单位结合本单位实际，开展干部职工作作风整顿。参加集体交心谈心会的有县直卫生单位全体班子成员、乡镇卫生院院长、人大代表、政协委员、局退管支部代表、机关全体干部职工及部分县直单位中层干部代表。

党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告 篇四

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、公示等程序于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。

党组选人用人工作报告总结 公司选人用人工作报告 篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

尊敬的xxx[]各位领导:

一、基本情况

(一)党组织和党员情况。全区(市、县)共有基层党组织xxx个,其中:党委xx个,党总支xx个,党支部xxx个。全区(市、县)共有党员xxx人,其中:女性党员xxx人,占比xxx[]少数民族党员xxx人,占比xx[]农村党员xxx[]占比%,具有大专以上学历的党员xx人,占比xx[]非公企业和社会组织党员xxx人,占比xxx[]

(二)区(市、县)管干部情况。全区(市、县)共有科级干部xxx人(正科级xx人,副科级xx人),其中:女干部xx人,占比xx[]少数民族干部xx人,占比xx[]大学及以上学历xx人,占比xx[]35岁及以下干部xx人,占比xx[]

(三)人才基本情况。全区(市、县)人才总量xxx人,其中:党政人才xx人,企业经营管理人才xxx人,专业技术人才xxx人,技能人才xxx人,农村实用人才xxx人。

二、主要工作开展情况

近年来,区(市、县)委坚持以*****新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习宣传贯彻党的十九大精神 and *****关于xx的重要指示精神,坚持以政治建设为统领,牢牢把握新时代党的建设总要求,坚持组织路线服务政治路

线，强化担当作为，推动全区（市、县）组织工作不断迈上新台阶、取得新成效。

（一）聚焦主责主业，推动主体责任压紧压实。区（市、县）委坚持把抓好党建作为最大政绩，切实担负起党要管党、从严治党的政治责任，坚持党建工作与中心工作同安排、同部署、同推进，通过常委会、中心组学习会、党的建设领导小组专题会等形式研究部署党建工作，坚持“书记抓、抓书记”，认真落实“一岗双责”，形成齐抓共管工作合力。一是层层传递责任压力。区（市、县）委坚持每年与区（市、县）属各党（工）委签订《党建工作目标责任书》，细化共性目标和个性目标，纳入年度党建工作考核，落实区（市、县）委常委分领域指导基层党建联系点工作，区（市、县）委常委坚持每季度带队督查指导基层党组织重点工作、重点任务落实情况，区（市、县）委主要领导每年向市（州）委承诺抓办2至3件党建实事，把组织开展好区（市、县）属党（工）委书记抓党建述职评议考核、区（市、县）委常委会年度民主生活会作为一项重要政治任务抓实抓细。二是切实加强党内政治生活。区（市、县）委研究出台《基层党支部主题党日制度（试行）》《“三会一课”制度实施细则（试行）》《党员领导干部带头讲党课制度（试行）》等x项基层党建工作制度，推动党内政治生活经常化、制度化、规范化。三是坚持把握正确政治方向。持续深化“两学一做”学习教育常态化制度化工作，常委班子坚持以上率下，通过专题宣讲、学习研讨、上党课等方式，教育引导全区（市、县）党员干部牢记嘱托、感恩奋进，牢固“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

（二）强化政治建设，筑牢思想意识“总开关”。区（市、县）委始终把政治建设作为党的根本性建设，聚焦学懂弄通做实*****新时代中国特色社会主义思想，深入学习宣传贯彻党的十九大精神和*****关于xx的重要指示精神。一是增强政治服务功能。在全省率先建成xxx□依托利用xx开展xxx活

动，充分发挥服务基层组织生活，服务党员干部教育，服务增强政治功能的作用。二是发展党内政治文化。发展积极健康的党内政治文化，探索开展“微型党课”“文化党课”等活动，大力在全区（市、县）弘扬忠诚、老实、公道、正派、清正、廉洁等价值观，以时代精神激活传统文化生命力，把优秀传统文化内化为执政理念和价值追求。三是坐实党员教育管理。深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，县级党员领导干部以上率下，利用xxx□基层远教站点、“学习强国”和手机app等平台载体，强化党员学习教育，以“关键少数”带动“绝大多数”，扎实开展全区（市、县）党员干部的教育培训，举办各类主体班、专题培训班等xx余期，培训党员干部xxx万人次。

（三）突出强基固本，夯实脱贫攻坚基层基础。区（市、县）委认真践行新时代党的组织路线，不断提升基层党组织组织力，基层基础进一步夯实巩固。一是塑造党建品牌。以xxx为抓手，持续打造xxx党建品牌，积极探索xxx□推进xxx建设，推广（借鉴□xxx模式。二是抓实关键少数。强化基层党组织书记履职情况分析研判，调整x名不适宜担任职务的村党支部书记，从机关下派x名党员干部担任党支部书记□xx个软弱涣散村党组织已全部完成整顿提升。三是聚焦脱贫攻坚。聚焦抓党建促脱贫攻坚、助力乡村振兴重点任务，充分发挥xxx作用，全面落实xxx□全区xx个村集体经济积累全部达到xx万元以上，其中□xx个村集体经济积累达到xx万元以上□xx个村集体经济积累达到xx万元以上；坚持“贫困村、软弱涣散村全覆盖选派”的驻村工作原则，累计向全区（市、县□x个贫困村□xx个软弱涣散村党组织等选派第一书记xx人次、驻村干部xx人次；在对外结对帮扶中，区（市、县）委先后向xx县、xx县xx镇共选派优秀干部xx名开展驻点帮扶。四是强化保障落实。出台村干部报酬和村办公经费“xx”文件，村“两委”干部报酬提高到xxx元至xx元、村办公经费由xx万元/年提升至xx万元/年，加强对村“两委”干部考核，配套制定村

“两委”干部履职工作的“xxx”清单。此外，注重党员发展质量，严把发展党员“入口关”，发展党员xx名，规范全区（市、县）党费收缴、使用和管理工作的。

（四）坚持党管干部，树立正确选人用人导向。区（市、县）委始终认真贯彻新时期好干部标准，突出政治标准，强化党组织领导和把关作用，坚决匡正用人风气，严格执行xx规定和要求，努力培养造就忠诚干净担当的干部队伍。上轮省委巡视以来，共提拔、交流重要岗位科级领导干部xx名。一是注重年轻干部选拔培养。不断完善优秀年轻干部发现、储备、培养的全链条机制，建立优秀年轻干部库储备干部xx名，通过大走访调研储备的xx名优秀年轻干部目前已提拔重用xx人，占比xx%开展干部综合能力提升培训xx期，培训xx余人次，干部能力素质进一步提升。二是注重聚焦脱贫攻坚重点任务。选派xx名优秀干部深入脱贫攻坚任务较重的xx等x个乡全脱产驻乡蹲点、历练成长，区（市、县）委从脱贫攻坚一线、涉农相关部门提拔干部xx名，占提拔总人数的xx%三是健全从严管理干部制度体系。在全市率先出台xxx等xx项配套制度，切实把制度建设贯穿管党治吏全过程，营造了愿为善为、主动作为的干事创业良好氛围。四是积极破解干部“能下”难题。探索开展干部xxxx着力破解xxx干部“能下”难题，探索xxx方式精准识别“相形见绌的干部”，使“能下”的对象更加精准，“能下”的依据更加充分，逐步形成具有xx特色的干部“能上能下、双向流动、双向流通”常态化管理机制xx年以来，“下”的干部为xx名。此外，对xx个单位共xx名党政主要负责人进行经济责任审计，进一步强化了对领导干部履职的监督管理。

（五）汇聚人才动能，打造近悦远来人才高地。区（市、县）委坚持党管人才原则，强化政治引领，大力实施人才强区（市、县）战略，不断激发人才创新创业活力，为经济社会发展提供人才支撑，“人才xxx指数”全省排名从xxx年第xxx

名逐年上升到xxx年第xxx名。一是创新模式引进急需紧缺人才。创新“xxx”引才模式，直接引进xxx名高层次人才。组建“重大项目专家咨询库”“发展智库”，柔性引进xxx名专家人才。二是持续营造良好人才发展环境。组织开展区（市、县）“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，落实区（市、县）委常委和人大政协主要领导联系专家和优秀人才工作制度，评选区（市、县）管专家xxx名，优秀高层次人才xx名，累计发放各类人才津补贴、奖金及慰问金共计xxx万元。三是搭建平台促人才创新创业。依托xxx优势，建立“卓越法律人才教育创新基地”“社会工作实践基地”等xx家校地合作基地。打造xxx基地□xxxx获2018年度省级、市级xxx称号。

党建强，则发展兴。近年来，区（市、县）干部干事创业热情不断提升，责任担当意识明显增强，助推经济社会持续健康发展，成功xxx□全面升级xxx□xxx等一批省、市重点项目正在如火如荼建设。2018年，区（市、县）增比进位在全省排名第xx位，人均gdp□工业增加值、贫困人口减少年度计划完成比例、财政专项扶贫资金使用效率等xx项指标位列全省xxx位……。

三、上一轮选人用人检查反馈问题整改情况

201x年x月，省、市选人用人检查组向区（市、县）委反馈意见，指出我区（市、县）存在的x个方面xx个问题，涉及组织部的问题xx个，提出整改措施xx条，并列入年度组织工作要点进行安排部署，推进问题及时整改、全面整改、有效整改，逐条抓好落实，上述问题，目前已整改完成。

四、存在的问题

近年来，在省委、市委的坚强领导下，区（市、县）委党的建设和选人用人工作不断取得新成效，有力地推动了全区

（市、县）经济社会持续健康发展。但对标省委、市委要求和人民群众期盼，在抓落实上还有差距和不足，甚至还存在很多问题。

（一）在党的基层组织建设方面

一是政治站位还不够高。区（市、县）委在教育和引导各级党组织、党员学习和运用*****新时代中国特色社会主义思想武装头脑、推动工作方面的方法不多、水平不高、效果不佳，党员领导干部对党建引领高标准要求、高水平开放、高质量发展的认识不到位，学用转化不足。比如，在结合实际贯彻落实党的十九大精神和*****对XX工作重要指示精神以及省委、省政府决策部署过程中□XX区（市、县）作为全省唯一的XXX□党建工作与XXX产业融入不够，党建元素不丰富、不突出，抓党建促进XXX产业发展成效还不够突显。二是政治纪律和政治规矩执行还不够严。对党员领导干部在执行政治纪律、政治规矩方面缺少全程跟踪和有效监督的工作机制，部分基层党组织纪律意识、规矩意识不强，执行民主集中制不严，落实“三重一大”制度不到位，未严格遵守和维护党内制度的权威性，个别党组织负责人习惯于搞“一言堂”。比如，原XXXXX□经常在会上说：“我是‘一把手’，我说了算”。三是落实管党治党的政治担当不够强。抓党建工作的目标任务不够清晰、工作重点不够聚焦、责任体系不够严密，重安排、轻落实，党建工作考核体系还不健全，部分党组织抓党建工作还停留在开会提要求、作布置这个层面，压力和责任没有层层传导到位，党建工作机制体制、组织运行模式、工作水平和质量与新时代党的建设总要求还不相适应。比如，在XXXX工作中，反馈XX区（市、县）党的领导弱化、党的建设缺失、全面从严治党不力方面问题XXX个，违反XXX问题XXX个，充分反映出区（市、县）委对重点领域、重点行业的党建工作研究不深、重视不够，区（市、县）委常委班子成员在落实“一岗双责”上还存在不足的问题。

一是理论武装不够。区（市、县）委组织部对全区党员干部科学性、系统性的教育培训统筹还不够，“要我学”向“我要学”的转变不足，部分党员领导干部对学习*****新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神浅尝辄止、领会不深不透，结合实际学习的自觉性、积极性、主动性不强，思想意识“总开关”拧得还不够紧，有的党组织落实意识形态工作责任制还存在短板。比如，在开展党员信教情况排查工作中，全区共排查出xx名信教党员（分别是xx单位的xxx□□经党组织指派专人帮助教育无转变后，已作出党内除名处置。比如□xxx党委落实意识形态工作不到位，没有将意识形态工作作为本校党建工作重要内容，没有专题研究和安排部署意识形态相关工作。二是法纪意识淡薄。推动各级党委落实“两个责任”还有差距，少数党员领导干部遵纪守法不严，理想信念缺失，宗旨意识淡薄，不顾党***三令五申，置若罔闻，不收敛不收手，顶风违纪违法时有发生。比如□xxx原xxx□xxx等x名干部xxx□套取国家补偿款xxxx万元，相关领导干部被给予党纪政务处分，涉案人员被追究刑事责任。三是责任担当意识不强。区（市、县）委在强化干部责任担当意识方面做的还不够，对党员领导干部务实担当、履职尽责的督促指导和监督管理还有缺失，少数党员领导干部不敢担当、不善担当、不会担当的问题依然存在。比如，由于xxx党委对坚决扛起生态文明建设和生态环境保护的政治责任担当意识不强、处置不力，致使xxx在未办理任何手续的情况下，违法倒土破坏农用地xxx亩，在***环保督察“回头看”时被查处，党政主要领导受到诫勉谈话，分管领导受到党纪处分，反映出区（市、县）委对管党治党抓得不够严，对基层党员干部监督管理还存在薄弱环节。

一是履行主体责任仍不到位。区（市、县）委对基层党组织党内政治生活督促指导不精准、不全面，督导重点还局限于区（市、县）属党（工）委层面，对党支部的督导工作延伸不够，一些党员领导干部落实双重组织生活制度不严格，“一把手”上党课坚持不好，部分基层党组织主题党日活动党味

不浓、流于形式，“三会一课”政治性、时代性、针对性、实效性不强。比如□xxx村党支部201x年度组织生活会会前准备不充分，批评环节不痛不痒，存在走形式的情况，被督导组当场叫停、责令重开。二是政治核心作用发挥不够。对筑牢党的执政根基、维护基层政权安全缺少危机意识和防范意识，区（市、县）级联审机制建设还不够完善，督促乡（镇）党委落实主体责任不到位，基层党组织政治核心作用未能充分发挥，致使村（居）干部的政治审查把关不严，一些不符合条件的人员进入村（居）“两委”班子。比如，第x届村级组织换届以来，有xx名曾受到刑事处罚、行政处罚或其他违法违规处理的人员进入村（居）“两委”班子，虽已及时清理或处置完毕，但仍造成了不良影响。三是党员队伍管理仍需加强。对党员干部的一贯表现缺少了解和掌握，从严从实、常态化管理的措施不够有力、机制不够健全，部分党组织对党员日常教育和监督管理失之于宽、失之于软。比如□201x年x月至201x年x月期间，原xxx干部xx□xx□xx等xx人组建手机微信群，多次在工作时间通过手机app打麻将□xx人受到党纪处分。四是基层党组织制度执行不好。对提升全区（市、县）各级、各领域基层党组织党建工作质量的评估研判不够，在执行党内制度上力度不够，重形式、轻实效，基础性、常规性工作还不够扎实，部分党组织依然存在执行喊在嘴上、制度挂在墙上的情况，党务干部专职化程度不高，能力素质参差不齐，不会抓、不敢抓、不善抓的问题不同程度存在。比如□xx党委在发展党员工作中，出现党员发展程序不严谨、档案资料不规范、时间逻辑错误等问题。五是抓党建促脱贫攻坚责任压实不够。对如何统筹各方力量通过抓党建促脱贫攻坚还缺少系统和全面的谋划，驻村工作队员的日常监督机制不全、管理不严，调查研究工作一定程度上还浮于表面，解决突出问题的措施不够精准，发挥驻村队伍脱贫攻坚主战场“尖刀兵”作用还有待提高，部分派出单位在落实项目、资金、责任“三个捆绑”要求上仍有差距，有的驻村队员在帮扶工作上政绩观有偏差，责任心不强，帮扶力量下沉不深、走访覆盖不全、因户施策办法不多、帮扶效果不明显。比如，

在xxx脱贫攻坚工作成效交叉考核中发现□xxx乡xx村有xx户贫困户不知晓有帮扶干部、不认识帮扶干部，其中个别贫困户不知道自己是什么时候脱贫的、也不知道相关的扶贫政策，充分反映出对驻村队员问责、问效工作机制还不够完善，驻村队员的“政绩观”还有偏差，“引以为戒、举一反三”的意识还不够强、措施还没有跟上。六是各领域党建工作全面进步、全面过硬仍有差距。区（市、县）委紧盯“关键少数”的措施不具体不深入，对部分基层党组织政治功能不强、党务力量薄弱等突出问题未引起足够重视，在推动党建创新创建上有“盆景”无“风景”，党建工作整体质量和水平有待提高。比如，在机关，党建工作和业务工作不同程度出现“两张皮”现象，党建工作标准要求不高，距离“三表率一模范”仍有差距。比如，在城市，城市基层党建新理念还没有树立起来，体制机制还不适应城市当前隐藏内容免费查看治理发展的需要，社区统筹协调能力不强，共建、共治、共享还未建立长效机制。比如，在中小学校，从事党建工作的同志普遍为兼职，对党建工作投入时间和精力不足，导致党组织作用发挥不明显。比如，在国有企业，有的企业领导班子治企兴企的本领不够强，党务工作者能力素质还不能很好地适应新时代、新形势、新任务的要求，业务不熟、情况不清、不会干的问题依然存在。比如，在非公企业和社会组织，“两个覆盖”工作质量还不够高，党建工作的队伍建设、资金投入等保障要素仍需加大力度。说明区（市、县）委在夯实党的执政基础上担当意识还不强，责任履行还不到位。

（二）在选人用人方面

区（市、县）委在选人用人工作上视野不宽、渠道不多，对干部规划布局上仍然存在系统性、前瞻性不够的问题，领导班子和干部队伍建设不能完全适应新形势发展的需求。比如，干部队伍比例结构不够合理，目前，全区xx名科级干部中，35岁及以下xx名，仅占xx□□党外干部共xx名，仅占xx□□全日制研究生学历xx名，仅占xx□□具xxx□xxx□xxx专业背景干

部分别仅占xxx□□xxx□和xxx□□反映出区（市、县）委优化干部队伍结构，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的意识不强，在源头储备、发现培养、选用管理等关键环节缺乏管用长远的目标与计划。

区（市、县）委组织部对《党政领导干部选拔任用工作条例》及相关政策法规学习理解掌握不到位、贯彻执行上有偏差，存在没有严格按照规定进行推荐考察的问题。一是考察材料不够规范。比如□201x年x月x日，区（市、县）委考察组召开xxx局干部职工共xx人参加的民主推荐大会，民主推荐一名xxx领导干部人选，但因考察记录不规范，致使考察材料中未体现xxx单位全体干部参加了推荐考察。二是延伸考察的程序不够规范。比如□201x年x月x日，考察组到xx单位对xxx进行考察，该同志调入该单位未满2年，考察组未进行延伸考察。三是执行公务员调任规定不够严格。由于对□xxx公务员调任实施办法（试行）》及相关政策学习不深入、把握不准确，致使出现未严格执行调任相关规定履行报批程序的问题。比如□201x年x月至201x年xx月期间，我区（市、县）出现xx名xx干部未履行调任程序到行政机关、参公事业单位任职，导致xx名干部至今仍无法进行公务员登记。四是对借用人员备案督促不够到位。比如，针对借用人员不规范的问题，虽然已于201x年x月出台了xx制度，对各单位人员借用工作进行了规范，尤其是严格落实了省、市对脱贫攻坚期不能外借人员的相关要求，但全区（市、县）其他单位仍不同程度存在人员借用不按规定进行备案、超时限借用的情况，涉及乡（镇）人员xx人。反映出区（市、县）委组织部作为管党治党的职能部门，落实政策规定上还不全面、不到位。

由于区（市、县）委组织部从事具体工作的同志未及时领会掌握新精神、新要求，导致在具体执行过程中出现偏差。一是基础工作不够规范。比如□201x年x月，省xx出台□xxx□对xxx作出规定，但我区（市、县）直到201x年x月才发现，并开始执行。此外，还存在xxxx等问题。二是落实xxx有偏差。

比如□201x年11月，省出台□xxx规定》，要求xxx□但在实际工作中，由于区（市、县）委对履行选人用人主体责任认识不到位，对政策规定理解不深不透，执行上存在偏差，虽然xxx□但仍存在xxx制度未完全落实的问题，直到201x年x月起才全面落实。三是个别干部年度考核不符合规定。比如□201x年评定xx单位xxx同志201x年年度考核为“称职”等次不符合相关规定，按照xxx相关规定，应评定为“不定等次”，直到201x年x月对有关问题自查时才发现并纠正。四是干部人事档案管理不规范。由于区（市、县）委主观上对干部人事档案管理工作不够重视，客观上督促检查不到位，管档单位未按要求对干部人事档案进行集中管理，造成干部人事档案管理不规范，质量参差不齐。此外，还存在xxxx问题。

对标相关规定、上级要求和干部群众期盼，区（市、县）委选人用人主体责任压得不够实，在政策落实上还有差距。一是履行监管责任不到位。比如□201x年x月至201x年x月期间□xx单位原xx等人违反***八项规定精神，套取单位公款，滥发津补贴、公款旅游……。虽然及时进行了查处，但作为区（市、县）委管理的一级领导班子，集体违反党的纪律规定，充分反映出区（市、县）委履行对领导班子和领导干部的监督管理责任仍不到位。二是存在个别干部“带病提拔”的问题。对***、省、市关于防止干部“带病提拔”相关要求执行不到位，考察不够深入、细致、全面，致使出现“带病提拔”问题。比如，……。三是专项清理整治力度需加强。对开展xxx等专项清理整治工作重要性认识不够，主动思考谋划不多，缺乏健全完善的长效机制，部门之间未形成清理整治合力，致使个别xx问题发现不及时，清理整治措施也不够有力。比如，排查发现□xxx□虽然相关部门积极采取措施进行清理处置，但由于xxx问题，清理整治力度不够，致使xxx问题至今尚未彻底解决。

（三）人才工作方面

区（市、县）委人才政策的制定出台主要集中在201x年之前□201x年至今仅出台了□xxx管专家选拔管理办法（试行）》，充分反映出区（市、县）委对人才工作面临的新形势、新问题研究不够，对全区（市、县）人才工作开展缺少顶层设计，不适应高标准要求、高水平开放、高质量发展的目标要求，人才活力激发不够。比如，我区（市、县）□201xx年制定出台的□xxx高层次人才引进及服务管理办法（试行）》仅明确了人才的引进、服务及享受待遇等内容，对人才的流通未作明确规定，尚未健全在人才“发现、培养、使用、管理”全链条工作体系，一定程度上影响了我区（市、县）人才队伍建设的稳定性。比如，部分用人单位对人才管理、使用、培养工作机制建立不规范、不完整，没有使用好外才引进、内才培育的工作措施，导致人才流失。

区（市、县）委对人才工作统筹谋划研究不够，导致人才工作协调小组成员单位作用发挥不明显，部分业务部门、行业系统对人才的“引、用、留、育”意识不强，过分依赖组织人事部门，人才工作统筹资源与整合力量不够。比如，行业主管部门对一些重点企业、重大园区及基层优秀人才数据掌握不全面。

在探索灵活多样、柔性引才用才模式上思考不够、办法不多、站位不高，没有找准柔性引才工作的切入点、发力点，未能有效整合利用开发好区域高校人才资源。比如，我区（市、县）辖区内xxx资源，但在全区（市、县）经济社会发展、产业发展和全域文化旅游创新区建设中没有用好用足高校资源优势□xxx□xxx等方面柔性引才用才不够。

五、下步工作打算

（一）切实增强新时代党的建设和组织工作的责任感紧迫感，推动巡视整改任务落地见效。认真贯彻落实□xxx的意见》，切实把思想和行动统一到*****关于xx工作的重要指示精神

和省委对xx工作的要求上来，增强思想行动自觉，切实把“四个意识”“四个自信”“两个维护”落实到xx工作的实际行动上、具体工作中。围绕xx问题，全面梳理、全面排查，做到举一反三，建立台账、细化措施、明确时限、挂图作战，加快推进未完成问题的整改工作，确保如期完成整改任务；认真抓好已完成整改事项的“回头看”，严防“反弹”和“回流”；对需要长期坚持的整改工作紧盯不放、长抓不懈，确保标本兼治。建立长效机制，健全科学、管用、长效的工作机制，做到以制度管权管事管人，不断巩固扩大整改成果。

（二）把党的政治建设摆在首位，着力推动全区（市、县）党员干部统一思想和行动。始终把“两个维护”作为最根本的政治纪律和政治规矩，自觉在思想上政治上行动上同与*****同志为核心的党***保持高度一致，以政治建设统领组织工作，把*****新时代中国特色社会主义思想作为党委（党组）中心组学习的重要内容，纳入各类干部教育培训主体班次的重要课程；深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，严肃党内政治生活，抓实“三会一课”、民主评议党员、主题党日等制度，紧紧围绕守初心、担使命、找差距、抓落实的总要求，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，用实际行动维护*****在党***的核心地位，维护党***定于一尊、一锤定音的权威，不折不扣推动***各项决策部署落实落地。

（三）以加强组织体系建设为重点，推动基层党组织全面进步、全面过硬。突出党建品牌引领效应，建立涵盖政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设等内容的大党建考核体系，将党建工作目标和业务工作目标有机结合，实施党建促发展xx工程。深入开展党建调研，抓实区（市、县）委常委分领域指导基层党建联系点工作，抓好各级党组织书记党建工作履职清单、任务清单、问题清单的落实。以提升基层党组织组织力为重点，突出强基固本利治，认真开展党

支部标准化规范化建设，切实增强基层党组织的政治领导力、思想引领力、群众组织力和社会号召力，推动全区各领域基层党建工作全面进步、全面过硬。

（四）着力培养忠诚干净担当的高素质干部，加强领导班子和干部队伍建设。全面履行选人用人主体责任，结合贯彻执行新修订的《干部任用条例》，认真落实xxx规定，全面规范选人用人程序，切实防止干部“带病提拔”。坚持新时期好干部标准，突出政治标准选干部，健全完善“能上能下”制度体系，重点在破解“能下”难题上下功夫，进一步激励干部担当作为。聚焦重大斗争、重大项目、重要工作和脱贫攻坚一线选拔干部，加大对优秀年轻干部培养选拔力度。结合大数据、乡村振兴、旅游产业、社会民生等需求，分领域、分类别对干部开展精准培训，推动干部队伍能力素质全面提升、全面过硬。不断强化巡视巡察、经济责任审计、信访举报等结果的运用，推动干部监督工作抓在日常、抓在经常，着力建设政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的高素质专业化干部队伍。

（五）持续激发人才创新创业活力，不断集聚爱国奉献的各方面优秀人才。加强对人才的政治引领和政治吸纳，深化人才发展体制机制改革，优化完善人才引进、培养和服务管理政策，确保人才选得准、引得进、用得好，实现人尽其用，不断为我区（市、县）经济社会发展凝聚智慧力量。对人才做到政治上充分信任、工作上创造条件、生活上关心照顾，多为人才办实事做好事解难事，做好联系服务人才工作，切实解决人才的后顾之忧。搭建人才培养平台，突出培养重点产业人才，努力实现靠事业吸引集聚人才、靠平台培养造就人才，为xxx汇聚人才力量。

以上是xx区（市、县）关于基层党组织建设和选人用人工作的情况汇报，不足之处请批评指正。