

乡镇农村电商调研报告(汇总5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇一

党的十七大提出了要“完善党的地方各级全委会、常委会工作机制，发挥全委会对重大问题的决策作用”的新要求。吉林省委从落实十七大报告精神出发，结合“科学规范和有效监督县委书记用人行为”试点工作，在9个试点县市中对这一工作进行了大量有益探索，取得了一定的研究成果。但也应当看到，由于这是一项全新的工作，如何运用全委会的工作性质与特点，更好地服务于选人用人工作，需要在实践中不断探索、修订和完善。

一、当前开展此项工作的基本情况

当前运用党委全委会的工作职能应用于干部选拔任用工作，主要集中在三个环节。

（一）提名推荐。在全委会委员中提名推荐拟考察人选。在提名推荐方式上主要有两种：一是不提供参考人选的“海推”。组织部门公布空缺岗位和任职资格条件，由委员自行推荐自己满意的的人选；二是提供参考人选的“差额推荐”。组织部门综合各单位和领导干部初始提名推荐的基本情况，结合岗位任职资格条件需要，经书记审核提出3—5名参考人选，供委员们进行推荐。委员也可以在提供的参考人选之外，结合岗位任职资格条件，提名推荐其他人选。在提名推荐对象上主要有三种类型：一是针对党、政正职的提名推荐；二是在大规模调整干部时提名推荐，如换届时的推荐；三是所

有干部调整均在全委会上进行提名推荐。

（二）讨论决定。人员任免由全委会讨论决定。在讨论决定的任免对象上有两种：一是党委和政府职能部门正职的任免在全委会上表决，其他人员则在党委常委会上表决；二是所有干部的任免均在全委会上表决。提供给全委会表决的人选来源上有两种：一是经书记碰头会研究产生，向全委会提名推荐；二是经常委会研究产生，向全委会提名推荐。全委会的表决方式也有两种：一是差额票决；二是等额票决。

（三）评议监督。在全委会上对选人用人的政策运用情况和对被调整干部的适岗履职情况进行测评和评议。在测评的时机上有两种方式：一是定期测评。利用年度干部工作汇报，对一年来所有调整的干部进行测评，对所适用的干部政策运用情况进行评议；二是适时测评。具体就某次干部调整的具体做法进行评议和在一定时期内对所调整的干部适岗履职情况进行测评。

二、当前开展此项工作应引起重点关注的问题

从当前全委会在干部工作中实际运行效果上看，与干部选拔任用工作努力的方向和群众的要求还有一定差距，主要体现在以下几个方面。

（一）在活动组织上，存在事前工作准备不足的问题。提名推荐工作中，一是对提名推荐参考人选的介绍、推介不足，推荐人对提名参考人选不熟悉、不了解，无法推荐；二是没有向推荐人准备所有符合岗位任职条件的人选名单，不能让推荐人充分行使自己的民主权利；三是提名推荐参考人选的排序没有作出相应的说明，容易误导推荐人；四是没有做好二次推荐的预案，当参考提名推荐人选没有过半时，不能取得票简单多数的人选进行二次推荐。讨论决定工作中，一是拟任人选的情况逐一介绍不足，讨论时间不够，委员对拟任人选无法做出正确判断；二是划票时，委员之间保持的距离

不够，投票受到干扰；三是计票和唱票的工作人员相互间缺乏监督制约机制，投票结果容易受到质疑。在评议监督环节，一是不能事前提供评议的材料，委员们在短时间内，无法评议；二是评议的发言顺序没在规范，当主要领导发完言、定完调子后，不敢评议；三是评议本次议题之前，没有通报上次评议结果的落实整改情况，不想评议。

（二）在工作衔接上，存在工作研究不到位的问题。干部调整工作与全委会召开时机上有冲突。干部调整工作一个明显的特点是要立足适时应需，即因工作需要，条件成熟时，就应适时进行干部调整，以免贻误工作开展。而全委会召集的次数根据相关规定，每年一般不会超过4—5次。这就使履行干部选任程序与实际召集频次形成冲突，不可能每次提名推荐工作或干部调整工作，都会在全委会上履行相关程序。全委会职能与干部工作性质有冲突。全委会的工作职能在党组织生活中是仅次于党代会的机构，是抓大事、议大事的机构，在其下面还有党委常委会、书记碰头会及部、委、室、局等议事、办事机构，不可能所有的干部议题都在全委会履行其职能。而对于干部选任工作而言，无论岗位高低、职位大小，都必须履行相应程序，任一环节的缺失，都会导致结果的失真、失实，失去其效用。

（三）在队伍建设上，存在管理机制相对滞后的问题。一是针对委员们充分履行自身职责方面，缺乏保障机制。委员们在干部工作中更好地履行自身职责，就需要掌握和运用相关的干部政策、干部选拔任用程序，以及遵守相关的组织程序等。实际工作中，要求委员“做”的多，但在如何提高“做”的能力和水平上的保障措施不足。二是针对委员们认真履行自身职责方面，缺乏制约机制。在实际工作中有些委员认为事不关己，履行职责时马马虎虎，凭意气用事；有些委员依据个人好恶，履行职责时失去理性，凭感情用事；有些委员拿原则当交易，履行职责时被人利用，凭好处办事。对这些情况缺乏监督制约机制。三是针对委员们放心履行自身职责方面，缺乏保护机制。主要是委员们在质询党委干部

工作、评议干部个人履职适岗情况方面，不敢公开发表意见，不敢大胆表达想法，怕穿小鞋、怕遭报复，缺乏免责机制、缺乏保护制度。

（四）在制度建设上，存在开展工作无章可循的问题。一是在会议的召集上，随意性较大。什么样的会议，才能召集全委会；由谁来召集；在什么时间召集等问题，没有统一的规定，基本上由书记说了算。二是会议议题的选定上，没有明确的规范。什么样的会议议题，才能提交给全委会；谁来提交；用什么样的方式来提交等问题，没有依据。三是会议结果的执行落实上，缺乏责任追究机制。对全委会的决策意见，由谁来监督落实；落实结果如何反馈和评价；不按整改要求落实时，如何追究责任单位或责任人，由谁来追究等问题，不清晰、不明朗，容易不了了之。

履行好、发挥好全委会在干部选拔任用工作的职能和作用，必须结合全委会的工作性质，从实际干部工作出发，加强制度建设，注重细节研究，把这项全新的工作抓好、抓实、抓出成效。

（一）正确理解和认识全委会在选人用人工作上的职责。综合《党章》和党内组织法的相关规定，地方党委全委会的功能主要集中在长远问题的规划决策；重大问题讨论决定；重点工作的审议监督三个方面。因此，全委会的干部工作的职责，也限于一些重要和重大事项，防止事务性工作上会讨论。主要工作职能体现在：推荐、讨论工作中，一是在换届或大批量调整干部时，才召集全委会开展工作；二是推荐、讨论决定的对象是党委、政府职能部门的党政正职，而不是所有岗位的正职和所有党委、政府部门的副职。审议、评议工作中，主要体现在党委常委会提出的会议议题或三分之一以上委员联名提出的议题，才能提交全委会讨论决定。

（二）进一步做好细节处理。“细节决定成败”。在实际工作中，一定要把方案做细、做全，防止个别环节的缺失，导

致整体工作达不到效果。

在推荐提名工作中，一是提前公布任职资格条件。公开空缺岗位的同时及时公布任职资格条件，使全委会委员有针对性地进行提名推荐，特别是在无参考人选的情况下，更要强调任职资格条件，否则推荐结果可能高度分散，失去推荐价值。二是选好参考人选并注意排序。在提名推荐工作中每个岗位提出的3—5名提名参考人选相互之间应有可比性，切忌“陪榜”。在参考人选的排序上，要按姓氏笔划为序，并要具体说明，以免在推荐时造成误导。三是准备好符合条件的干部名册。将所有符合条件的干部名册发给全体委员，有利于第一轮推荐人选比较分散时，对得票相对靠前的人选进行二次推荐。四是要以恰当的方式适时公布提名推荐结果。一般情况下，要当场公布提名推荐结果，对得票相对集中的人选，可以直接宣布考察人选。对得票相对接近的，应同时确定为考察对象，实行差额考察。

在讨论决定工作中，一是采取组织推介会或自我介绍等适当形式，让各位拟任人选充分“亮相”，使各位委员对提名人选有基本的感官印象。二是涉及人事任免的事项，一律采取无记名表决的方式，条件许可，可单独辟出划票室进行划票。

在评议工作中，一是要把握好评议的时间尺度。如对某次选人用人干部政策的评议，则要安排在讨论决定当时或稍后进行，时间过长，就失去了评判的准确性。对被调整干部适岗履职情况的测评，则要给新调整干部充分发挥作用的时间，用实际工作成绩来诠释自身能力的机会，这个时间一般以半年至一年为宜。二是要及时进行反馈。对干部的测评结果，一般要当场进行反馈，如需要经过综合分析再反馈的，一般也要以一个月为限。不反馈或长时间不反馈，会在委员心中产生抵触情绪。

（三）做好配套制度建设。一是健全人选来源相关制度建设。在提名推荐工作中，为把握好提名推荐对象的人选来源和质

量，防止提名推荐结果的高度分散，应建立相应的人选储备制度，使其在一个既定的目标范围内选人。如加强后备干部队伍建设，为提拔调整人选建立准入制度；建立平行调整人选资料库，为平行调整对象划定范围等。二是建立规范的工作流程。建立全委会讨论决定干部任免工作制度，规定好讨论表决的对象、讨论表决的注意事项、讨论表决的程序等，使全委会讨论决定干部任免工作在一个规范的轨道上运行。三是建立党委常委会向全委会报告工作制度。即在党委常委会集体研究和客观总结一定时期内干部工作的基础上，由党委书记代表常委会向全委会报告干部工作，接受质询和评判的制度。使全委会委员能全面、真实了解干部工作，并在此基础上做出准确的判断。四是完善结果反馈机制。在落实干部工作责任中，对在全委会评议干部工作中形成的意见、建议和评价结果反映出的问题，需要建立相应的信息反馈、评估、落实和人员责任追究制度，把全委会的干部监督工作职能落到实处。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇二

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。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇三

一、主要做法

（一）认真学习贯彻州局（公司）《中层干部选拔任用工作实施办法》（以下简称“办法”）

县局（分公司）高度重视《办法》的学习领会和贯彻落实工作，不断加强干部选拔任用工作法规的教育培训。一是加强业务学习，练好基本功，提高贯彻执行的自觉性。领导班子特别是“一把手”认真带头学习《办法》，熟悉《办法》的基本内容，熟练攀握选拔考察干部的方法、步骤和各个关键环节。办公室同志更是认真学习掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，结合工作实际，将重要的规定和条文熟记于心，做干部工作的“明白人”。二是加强宣传。让广大干部员工了解《办法》，知道内设中干工作的要求和程序，形成了有利于提高干部选拔任用质量、有效防止和纠正用人不正之风的良好社会氛围。三是抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《办法》规定的原则、标准、程序和要求执行。

（二）严格执行《中层干部选拔任用工作实施办法》，选准用好干部

严格按照《办法》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落实员工、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，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《办法》规定，制定了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化；二是严格考察。干部任用的考察工作由党总支负责，在考察中充分听取干部员工对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，采取个别谈话、集体谈话方式进行。间时认真做好谈话记录，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。选人用人重要环节邀请州局（公司）人劳科参与，并进行指导，对选拔工作的各个环节进行

有效监督；四是实行任前公示制。凡提拔中层干部在正式任职前，在全局范围内进行为期3—7天的公示，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，一律不予任用。

（三）遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。在干部选拔任用工作中，县局（分公司）切实遵守组织人事工作纪律，领导班子率先垂范、以身作则，在干部任用中坚持按照《办法》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。几年来，我们在干部人事工作中，坚持“五公开”（职位公开、岗位职责公开、任职条件公开、符合基本任职资格条件的人员名单公开、考察对象公开），落实群众在干部工作中的“四权”（知情权、参与权、选择权、监督权），使干部任用工作得到广大员工的认同和肯定。

（四）严格选拔任用。在选人用人过程中，我们严格遵循干部选拔任用程序。一是紧紧把握干部工作中民主推荐、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；二是严格坚持干部任职资格条件，严格把握选人用人标准，真正把政治素质强、敬业精神强、工作能力强、作风过硬、群众信任的干部选拔到合适岗位上来；三是严格按照干部职数配备干部。目前县局部分岗位存在中层干部空编现象；四是选人用人充分发扬民主，严格经过讨论提名、推荐、考察、谈话、任用等程序，每个环节都提前预告或公示，没有临时动议情况。

二、民主评议情况

20xx年8月10日，县局（分公司）对20xx年新选拔3名内设中层干部及选拔作用中层干部工作进行经过民主测评，民主评议表发出36张，收回36张，一是对新选拔的三名内设中干，满意33票，占92%，基本满意3票，占8%；二是对选拔作用中层干部工作，满意30票，占83%，基本满意6票，占17%。

三、存在问题和不足

近年来，县局（分公司）在扩大民主和改进干部工作上做了一些探索和尝试，取得了一定的成效，与行业新的要求、方向是一致的，在内容上是一脉相承的，但在实践过程中发现还存在一些问题：一是个别干部思想认识需进一步提高；二是对德的考察环节还需进一步加强；三是还需要进一步加强素质培训；四是在政策允许情况下，为基层充实新鲜力量，如增配新进大学生。

四、下一步打算

县局（分公司）将以此次选人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《中层干部选拔任用工作实施办法》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，进一步完善民主推荐、民主测评制度、竞争上岗和差额选举等制度，规范干部任用提名制度，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，为xx烟草健康发展提供坚强的组织保证。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇四

我中心核定人员编制为50人，现有在编干部职工50人，其中正县级干部1人，副县级干部3人，正科级领导干部10人，副科级领导干部5人。

我单位始终坚持正确的选人用人导向，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，使真正想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有地位。在竞争上岗选拔任用干部工作中，坚持任人为贤、德才兼备、注重实绩的原则，坚持民主公开、公平公正、竞争择优的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，为我市社会保障事业科学发展提供了良好的组织保证。

1. 严格按核定职数配备干部。自20xx年x月纳入参公管理以来，我单位严格按市编委核定干部职数组织实施竞争上岗工作选拔配备干部□20xx年选拔任用正科级领导干部1名，副科级领导干部7名，副主任科员4名□20xx年选拔任用副主任科员3名，以及今年正实施竞争上岗的副科级领导干部职数3名均未超职数配备干部。

2. 按规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部□20xx年以来，我中心中层领导干部和科级非领导干部选拔任用均实行公开竞争上岗。竞争上岗工作严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政机关推行竞争上岗暂行办法》(遵组通41号文件)规定程序组织实施，竞争上岗全过程请市委组织部和市纪委有关领导进行监督指导，通过笔试、面试、民主测评和考察等规定程序，使中心优秀人才得到选拔任用，提高了中层干部队伍素质，取得了较好效果。

3. 严格干部选拔任用程序，做到组织严密，程序合法。中心干部选拔任用工作中，有关重大决定事项，严格执行民主集中制原则，集体讨论研究决定，不搞一言堂、少数人说了算。近年来，我中心干部选拔任用上无违反程序选拔情况。

我中心将以这次选人用人工作情况自查为契机，不断深化干部人事制度改革，总结竞争上岗工作中好的经验和做法，进一步完善选人用人机制，选好、配好、使用好干部，为全市住房保障事业持续健康发展提供强有力的组织保证。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇五

xx年以来□xx法院以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻xxx加强政法队伍建设的重要指示精神，在选人用人建设工作中，突出政治标准，突出忠诚干净担当，认真落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持标准，严密程序，深化改革，严肃纪律，干部选拔任用工作的科学化、民主化、

制度化水平进一步提高□xx年以来□xx法院共提拔重用干部x人，配合组织部推荐选拔市管干部x人，晋升法官等级x人，晋升职级x人次，通过招录、遴选新进人员x人。

x年以来□x院坚持把一个“严”字贯穿到组织人事工作全过程，突出问题导向，在队伍建设上想办法、出实招、补短板，队伍建设取得明显成效。

（一）以严的要求狠抓思想政治建设，确保队伍绝对忠诚。一是树立思想政治工作一盘棋思想，建立以党组为核心，一把手负总责，分管领导全面抓，党支部为基础，政工部门为主导的思想政治工作网络，形成齐抓共管格局。二是扎实推进“两学一做”、“不忘初心、牢记使命”重大主题教育工作，刀刃向内解决突出问题，提升党性修养，引导干警坚定理想信念，切实增强“四个意识”，坚决做到“两个维护”。三是与时俱进创新思想政治工作方法。拓宽思想教育方式，定期开展思想政治状况调研，建立干警思想动态分析和谈心谈话制度，确保思想政治工作入心入脑。

（二）以严的标准坚持制度规范，切实做到按程序选人用人。一是以《党政领导干部选拔任用工作条例》为遵循，细化和完善规范选人用人议事规则和实施流程。二是在党组会研究环节，坚持集体酝酿、集体决策，规范了选人用人决策行为。三是在干部任职环节，严格执行干部任前公示制度、干部任职试用期制度、干部任职谈话制度，切实加强了干部选拔任用的监督管理。四是全面推行领导干部试用期制，认真开展领导干部试用期考察、年度考核，切实强化对干部的跟踪管理。

（三）以严的措施抓好干部选用管理，形成良好选人用人氛围。一是深化干部人事改革，努力形成“能者上、庸者下”的选人用人环境。严把“准入关”，积极争取指标，面向社会招录公务员x人，科学设置招考职位及条件，确保进人质量；

严把“用人关”，严格落实干部个人重大事项报告等制度，每年按组织部要求，组织全院处级以上干部填写了报告，共完成x余份报告的系统录入、信息核对、补正和汇总上报工作；二是扎实做好人事任免工作，周密开展资料准备、个人事项报告填写与核查、材料上报、档案审查等事项，及时向市人大常委会、市委组织部、政法委上报人事任免工作。三是严查违纪违法案件。严格落实案件查办制度，对已经查实违法违纪人员，采取“零容忍”的态度，做到有案必查、有腐必惩。

（四）以严的精神稳妥推进司法改革，确保队伍稳定务实。深入推进法官职务序列改革，司法体制改革“红利”进一步落地。按照省委组织部、市委组织部、省法院的部署安排，先后为x院x名入额法官确定了法官等级，为x名法官助理、书记员进行了职务套改，高效率地完成法官和司法辅助人员的单独职务等级确定工作。

（一）选人用人方面

1. 干部队伍结构不合理。审判一线办案法官数量不足，审判辅助人员短缺，“案多人少”矛盾突出。现有员额法官x人，法官助理x人，书记员与速录员x人，远未达到要求1:1:1的人员比例。受机构改革等因素影响，人员“减多进少”，造成人员断层，同时年龄结构不合理，50岁以上和35岁以下的干部占比较高，中间各年龄段占比较低，整体年龄结构呈现两头大中间小的“哑铃型”分布，队伍梯次出现青黄不接。中层领导干部年龄偏大，中层正职平均年龄x岁，副职平均年龄x岁，综合部门与审判部门相比更为明显。近年来为缓解干警年龄结构偏大的问题，通过公务员招考、遴选等方式招录了大批年轻干部，极大地改善了干部队伍的年龄和学历结构。但是也带来了年轻干部年龄与职务“扎堆”的问题，为今后干部选拔与晋升调职埋下了潜在矛盾。

2. 入额遴选工作矛盾逐渐显露。随着司法改革的深入，法官员额制已全面完成，使优秀的法官集中在了审判一线，提高了法官专业化、职业化的水平，提升了审判效率和质量。但是，在法官入额遴选工作中也出现了很多矛盾。一是我院执行省里规定的35%的法官员额比例，在办案数量只增不减的情况下，“案多人少”的矛盾进一步凸显，许多优秀的老法官因名额限制，未能进入员额，不能继续担任法官，员额法官办案压力陡增，难以有效应对日益增长的办案要求。在怎样合理使用未入额法官，充分调动他们的工作积极性方面，途径还不够多，方式方法还有待创新。二是法官员额分配存在矛盾。部分年龄较大的或已经改为非领导职务、长期不办案的法官也想法设法要求入额；入额的院领导、庭领导事务性工作繁忙，牵扯精力工作较多，无法专注办案，入额后办案量较少，无形中增加了一般入额法官的工作量；部分青年法官，特别是原审判执行业务骨干、办案能手未能入额而转任法官助理，有的还要兼职书记员工作，工作积极性受到影响，削弱了干劲。

三是新的入额遴选政策限制了x法院x年以后新招录的法官助理入额途径，新招录法官助理只能到基层法院任职才能入额。x院x年以后新招录的法官助理共x人，占现任法官助理人数的一半以上，且均为硕士研究生以上学历。为入额成为法官，今后几年势必会有大量法官助理要求调走，造成人员短缺和人才流失。如果限制人员调动，则会因失去入额机会而影响法官助理的工作积极性，不利于审判执行工作健康发展。

3. 年轻干部培养和交流机制不够完善。有些部门轮岗交流、培训学习的机会较少。对年轻干部缺乏长远培养规划，大力选拔使用年轻干部上方法不够多，措施不够有力，还处于研究论证阶段，没有制定出台具体办法措施，没有形成一套完善的选拔、培养、管理和使用制度，存在重“进、选、招”，忽视“育、管、用”的问题。

4. 干部监督管理仍有不足。x院近x年共有x名处级领导干部因

个人有关事项报告存在不实问题而受到批评教育、诫勉谈话。有x名局级干部被诫勉谈话，究其原因，并非本人有意隐瞒漏报，主要是思想重视程度不够，对法规理解有偏差造成填报疏漏。虽然院党组高度重视领导干部个人事项填报工作，并多次予以强调要求，从严按照“两项法规”对违反规定的同志严肃处理，但也反映了组织部门前期的教育宣传、指导审核工作没做到位，提前预防工作没有全面跟上。

5. 对专门技术人才的引进、培养和作用发挥重视程度不够，进入渠道不通畅。法院工作专业化程度高，在知识产权案件审理、司法鉴定等复杂审理工作中，需要高精尖的法律及相关专业的优秀人才作支撑，目前的常规招录渠道，无法很好地满足需要。

（二）担当作为方面

6. 思想状态不够积极。受客观因素影响，少数干部精神状态不佳，没有及时调整好思想状态，存有畏难情绪和懈怠心理。一是审判任务繁重，案件数量逐年增长、审限和司法公开等要求严、新型疑难复杂案件增加、社会大环境变化，对人民法院司法职业的要求越来越高，加班加点突击办案成为很多干警的工作常态。同时，各部门干警有近x分之x人员还要承担信访、调研、宣传、授课等工作，工作压力大。在民事审判、执行等业务量较大的部门，该矛盾更加突出。另外，部分当事人不理智地缠诉闹访，也给干警增加了较大的心理压力和精神负担，部分干警产生了职业倦怠，工作积极性和主动性不高。x年来，总计有x人选择辞职、提前退休离开审判岗位。二是受岗位职数限制以及司法改革配套制度不完善等因素影响，有的干警在岗位职级、收入和退休待遇等方面存在落差，影响了干工作的效率。不同编制、不同岗位的工资待遇和奖金差距较大。除行政编干警外，其他编制的干警没有享受到司法责任制改革带来的福利，没有享受到公车改革、职务职级并行带来的改革红利。改革后，员额法官的工资待遇提高了很多，但行政工勤、事业编制人员工资无任何变化。

身份、待遇的巨大差别，也造成了不同编制干警之间的隔阂，影响了团结协作，无形地削弱了队伍的凝聚力。

7. 能力素质存在短板。在队伍建设革命化、正规化、专业化、职业化上做了大量工作，取得了一定成效，但与新时代新担当的要求还有差距。x院干警整体学历水平较高，行政编人员中研究生以上学历超过三分之一，但审判一线缺乏专家型、复合型法官，特别是缺乏在全国司法领域较为突出的法律实务人才。近x年来，新进的年轻干警较多，虽然学历高、干劲足，但办案经验和社会经验较少，在办理复杂案件、处理当事人情绪偏激等情况时，协调和紧急应变能力有所欠缺，办案效果与“三个效果”的要求还有差距，与人民群众新期待还有距离。

8. 教育培训提升效果不够明显。教育培训缺乏层次性、针对性和灵活性，培训内容吸引力不够强，培训时间和方式与日常工作冲突，工学矛盾突出，致使有些干警对参加培训的热情不高，或者参加培训能力素质提升不明显。对审判业务部门的培训较多，对综合部门的业务培训较少，综合部门对业务培训的需求比较迫切。

（三）狠抓落实方面

9. 规章制度落实不够有力。在内部管理上虽然制定了相应的规章制度，但在抓落实上还不够有力，存在部署多、检查少、督促少的现象。对请销假不及时、工作期间着装不规范等问题，院里制定了有关规章，并多次强调，但仍存在抓一抓情况好转一下，过后又反复出现的情况，反映了管理监督不够到位、不够及时。

10. 考核制度不够完善。现有的考核机制中，仍存在定性评价多于定量评价的问题。虽然包含了工作目标任务的指标，但是也未完成客观量化，很难用一把“尺子”去衡量不同部门、不同岗位干部的工作成绩，导致干部之间横向比较科学性还

不够，对每个岗位的任务和考核缺乏个性化的标准。对法官的考核虽以个人办案量作为重要指标，但是不同部门、不同类型的案子差距较大，权重折算比例难以平衡。如：普通民事案子数量多，案情相对简单，审理难度小，审理时间短，结案较快；刑事案件数量少，案情相对复杂，审理要求高，结案时间长，民事法官年均结案数是刑事法官年均结案数的x倍以上，造成在对民事案件和刑事案件考核指标量化上很难平衡。注重年终一次性考核，对平时的动态考核、考察存在运用不够，考核结果不能全面地反映干警日常的工作情况。

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。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇六

一、20xx年度选拔任用干部总体情况

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。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇七

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。

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，尽可能完整地记下发言者的原话，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。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇八

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一年来,县委常委会全面落实新时期好干部标准,对照干部选拔任用条例,严格遵循“五突出五强化”机制,进一步严格标准、健全制度、规范程序,统筹推进领导班子和干部队伍建设。全年共调整科级干部xx人,其中提拔x人、转任实职x人、交流及改任非领导职务xx人。全面聚焦选人用人专项检查整改落实,针对反馈的x方面xx个具体意见,梳理制定x方面xx项整改措施,对标销号,确保整改措施落地见效、按期完成。

一、聚焦精准选配,着力锻造过硬干部队伍

县委坚持把选好人、用好人作为推动x发展的关键性、根本性举措来抓,紧扣高素质专业化要求,着力推进干部工作“五大体系”建设。一是树立鲜明导向,科学选配领导班子。坚持注重实绩和从一线选用干部的导向,强化领导班子、重点岗位和年轻干部的综合研判,着力解决干部队伍年龄老化、专业技术人才短缺、基层经历偏少等实际问题。全年从基层一线提拔人员占xx%重用的干部中“xx后”占xx%研究制定《关于进一步规范科级干部选拔任用工作的意见》,对干部选任的资格条件、民主推荐、组织考察、监督管理和责任追究等x个方面内容进行细化,着力构建有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。二是强化知事识人,全面深入了解干部。围绕健全“知事识人体系”,强化日常考核,开展半年工作考核,通过列席镇区领导班子会议,深入项目及民生服务一线,近距离了解广大干部工作能力和担当作为情况。及时掌握班子运行状况、团结协作程度和科学民主决策水平,针对任务落实、项目推进等情况跟踪分析,切实提升研判的全面性、针对性和准确性。深化“一评价两清单”“两公开一比选”制度,拓宽识人选人用人视野,让

更多优秀干部走到干事创业前台，走上建功立业舞台。三是坚持政治标准，从严把关人选条件。突出政治导向，制定出台县管党员领导干部任前政治体检的实施办法，完善正反向指标，多角度测评领导干部的政治表现，把好干部选任“政治关”，对体检“亚健康”“不健康”干部实行“一票否决”。认真落实《关于干部选拔任用中不得提名推荐的规定》，严格提名人选条件，注重发挥党组织把关作用，严格执行提拔重用“双环节双签字”制度。坚持“凡提四必”，坚持全程纪实，确保程序规范可追溯。

二、聚焦精心培养，着力提升干部队伍素能

广泛搭建锻炼发展平台，坚持在实践中检验和提升干部能力素质，宽严相济促进干部担当作为。一是强化教育培训，促进干部素能提升。常态化锤炼政治素质，开展“小班精训”“靶向集训”，先后邀请知名院校专家教授现场授课，全年分层次举办干部轮训班x期，培训xxxx余人次；举办各类主体班x期，培训xxxx余人次；举办专题业务培训班xx期，培训xxxx余人次；举办“每月一大讲”活动xx期，培训xxxx余人次，不断提升党员干部理论素养和专业素能。二是注重实践锻炼，促进年轻干部成长。有计划地选派年轻干部到招商引资、民生服务、脱贫攻坚等一线岗位实践锻炼，先后选派xx名年轻干部组建“加快xx镇发展”派驻工作组，选派xx名年轻干部担任经济薄弱村“第一书记”，选派xx名年轻干部到五大重点产业指挥部脱产办公。新招录的xxx名公务员，全部到信访局□xxxxx热线进行岗位适应性锻炼。三是健全保障机制，促进干部担当作为。制定鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法，先后对x人实施容错纠错，减轻或免除党政纪处分，旗帜鲜明为敢想敢干者撑腰。科学优化任职条件，制定科员级干部任免审批备案管理暂行办法，实施新录用公务员试用期考核全程纪实制度，推行试用期“成长记录袋”，促进公务员尽快成长成才。

坚持把干部监督管理工作贯穿于干部选拔任用管理的全过程，着力增强监督工作的针对性、实效性。一是横向联动，努力形成干部监督合力。积极探索干部监督“三书一库”预警机制，针对科级领导干部中可能出现的苗头性、倾向性问题，实现早发现、早提醒、早纠正，加强与县纪委监委、审计、信访、公安、法院、检察等部门之间的联系沟通，收集各类干部监督信息xxx余条，充实完善干部监督信息库，实现部门间信息“联网共享”。完善民意监督网络，在干部选拔的考察、公示、任用等阶段，广泛收集所在单位、社区党员群众对县委选人用人、干部遵纪守法等方面的情况反映，组织对问题内容具体、反映明确的相关人和事进行查核验证逐一反馈。二是纵向深入，抓实干部日常管理监督。严格开展领导干部个人有关事项报告查核工作，对全县xxx名科级干部个人有关事项报告进行全面审查。结合干部选任、巡视巡察等工作，对xxx名科级领导干部个人有关事项报告进行重点抽查核实。强化对权力集中、资金密集、资源富集的重点部门和关键岗位特别是“一把手”的监督，组织对x个镇□x个县直部门的x名“一把手”进行任期和任中经济责任审计，对其中x人进行“三责联审”。开展违规兼职、“吃空饷”、“到龄不退”专项清理整治，清退企业违规兼职人员xx名，督促辞去社团兼职或法人x人，清理“吃空饷”人员xx名。三是立向管控，构建干部监管长效机制。固化干部日常监督管理机制，持续推进提醒函询诫勉、个人有关事项报告、三责联审、信访监督“四个常态化”。制定下发《关于进一步明确科级领导干部报告个人有关事项工作要求的通知》，不断提升干部工作规范化、制度化水平。强化干部经常性提醒教育机制，对x名涉及贯彻落实县委工作部署不到位的镇（区）、县直部门主要负责人进行了提醒谈话。

一年来，县委常委会认真贯彻执行干部选任工作政策法规，取得了一定成效。但是对照市委要求和群众期盼，干部选任工作仍需改进。比如，科级领导班子配备在整体谋划上还有所欠缺，干部队伍年龄梯次还不尽合理，专业型领导干部配

备还存在不足，年轻干部的培养力度还不够等等。我们将以抓好巡视整改落实为契机，进一步深化干部人事制度改革，不断完善干部选拔任用工作机制，在选准、用活、管好干部上下真功夫，为我县如期高水平全面建成小康社会、谱写新时代高质量发展新篇章，锻造一支素质过硬、群众满意的干部队伍。

局选人用人工作报告 选人用人工作自查报告篇九

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。