

选人用人工作汇报报告(实用10篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

选人用人工作汇报报告篇一

3、选出来的干部不是大家认为是那些“搭天线”、找关系的人；

4、不能让埋头苦干和勇于担当的人吃亏。

5、选出来的干部不是平衡照顾关系，考虑人情关系的。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

2、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。

3、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。

（1）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，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。

(2) 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。

选人用人工作汇报报告篇二

时间是悄无声息的，转眼间，岁月匆匆，一段时间的的工作告一段落了，回首这段时间的工作，存在的问题非常值得总结，自查报告也应跟上时间的脚步了。在写之前，可以先参考范文，下面是小编帮大家整理的选人用人工作自查报告范文，欢迎阅读与收藏。

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最大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。

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。

选人用人工作汇报报告篇三

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，业务本事强，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。经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供给了人才保障；经过内部轮岗、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本事。

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；在干部本事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景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《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，理解监督，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，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。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最大限度地调整使用干部，真正把本事强、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。

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，近些年我局只能经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，大胆提拔使用有本事、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，构成人人思发展、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，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

选人用人工作汇报报告篇四

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。

三、在选人用人工作中充分发挥全委会作用的几点建议

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。

选人用人工作汇报报告篇五

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。

选人用人工作汇报报告篇六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

xxx镇机关现有行政编制数37个(公务员编制35人,工勤编

制2人），实有34人，其中公务员编制33人，工勤编制1人；在职副科级以上干部23名（正科级干部8名，副科级干部15名）。镇属单位有财政所、计生办、民政所等19个。

我镇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，使真正使想干事的人有机会，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。

、我单位在研究干部人事问题时，坚持任人唯贤、德才兼备和群众公认、注重实绩的原则，听取了各方意见、进行了充分酝酿。严格按照《党委（党组）讨论干部任免事项守则》的要求讨论决定干部任免事项，对。

自2011年11月县委县政府“三定”方案出台以来，我镇严格按县编办核定干部职数设置中层职务，未出现超配或违规设置中层职务等问题。

我镇工勤编制数两名，实有在岗人员一名，现为公车司机；有社会保障和社会救助事务中心编制数两名，实有在岗人员一名，现为社会保障和社会救助事务中心工作人，故存在不具备公务员或参照公务员身份人员拟任公务员或参照公务员管理岗位等混编混岗情形。

我镇做到组织严密，程序合法。镇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，我镇干部选拔任用上无违反程序选拔情况。

在干部选拔任用过程中，我镇严格执行有关事项报告制度、及时报告了有关情况。

经自查及市县督查，我镇不存在“吃空饷”问题。

我镇现有临聘人员两名，其中食堂大师傅一名，清洁员一名，均通过公开招聘方式上岗，月工资2000元/月。

（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路线、方针、政策以及干部的任用情况，对选拔任用工作了解不深。

（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节。

（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

1、严格执行干部任用有关纪律。在每次干部选拔任用过程中，严格执行《干部任用条例》有关规定，认真落实干部人事制度改革《实施意见》和人才发展规划《纲要》，形成科学的选人用人机制。领导干部带头做到廉洁自律，坚决打击搞钱权交易，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

2、严格执行干部选拔任用程序。严格执行《干部任用条例》、“一意见三办法”等有关文件规定的程序，做到履行程序不走样。选拔任用干部的职能部门坚决把好程序关，严格按照程序办事。健全选人用人制度，进一步规范干部选拔任用方式和程序，逐步完善干部的选任、交流、考核评价以及干部选拔任用的责任追究等机制，做到用制度选人、靠制度管人。改进选人用人办法，积极引进竞争机制，大力推行“阳光操作”，不断提高干部选拔的公开性和科学性。

3、严格执行干部监督工作责任制。严格执行干部监督工作责任制，对干部选拔任用工作监督检查不力的责任主体实施相应的制约措施，确保干部选拔任用工作健康运行。

选人用人工作汇报报告篇七

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。

三、在选人用人工作中充分发挥全委会作用的几点建议

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。

选人用人工作汇报报告篇八

(一)机构人员情景

2014年2014年研究批准(惠市编委会)(2014)69号),惠州市白盆珠水库工程管理局由市政府直属事业单位转为市水务局管理的事业单位,公益二级,处级。内部机构7个,科级,分别是:办公室、党委办公室、人事教育科、财务科、工程技术管理科、土坝管理所、景区管理办公室。直属机构2个,即电厂(公益二级、科级)、惠州市水政监察支队白盆珠大队(公益二级、副科级)、惠州市水政监察支队派出机构。批准惠州市白盆珠水库工程管理局、直属电厂、惠州市水政监察支队白盆珠大队事业单位103人,资金由市财政按财政补贴二级支付;设局长1人,副局长3人;内部机构及直属机构科级领导8人,副科级领导18人。2016年(惠市编制)(2016)55)内部机构调整为办公室、人事部、财务部、规划建设部、工程管理部、水库调度部、水资源管理部。直属机构电厂更名为市白盆珠

水库工程管理局发电中心，市水政监督支队更名为市白盆珠水库检查小组。

现有注册人员177人，编外人员24人。

（二）正科职业领导情景

（三）副科职领导情景

副科职领导职数18名（含直属单位4名），实有18名。其中：本科7人，大专8人，中专1人，高中2人。平均年龄为47.6岁，其中：40周岁以下1人，40-45周岁3人，46-50周岁9人，51-55周岁5人。男性13名，女性5名。

（四）非领导职数情景

非领导职数0名，现有5名，均为正科级。产生原因主要是2008年以来历次机构改革撤并了部分内设机构。

（一）深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向

一年来，我局以贯彻落实《党政干部选拔任用工作条例》为抓手，坚持把学习《条例》同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、紧迫感和职责感。一是局党委按照上级党组织要求，认真组织学习宣传《党政干部选拔任用工作条例》，让班子成员掌握干部任用的程序及条件；二是经过局党委中心组理论学习扩大会议的等多种形式，深入学习党的十九大报告提出的“坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，提拔重用牢固树立‘四个意识’和‘四个自信’、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、忠诚干净担当的干部，选优配强各级领导班子”的要求，使班子成员把握好最新的中央文件要求，及时更新

观念，树立正确用人导向。

（二）严格按照《干部任用条例》选拔任用干部

因我局科级干部队伍年龄结构老化，为补充力量，2016年上半年，在有空编情景下，申请使用3名副科级职数，我局严格按组织程序，向主管市水务局提交申请，选拔任用了3名优秀干部充实到科级岗位，经过一年的锻炼，3名干部都能进取工作，廉洁勤政，表现良好，今年如期转正。在对这3名干部的选拔任用过程中，我局认真把握用人标准，坚持原则，严格按照“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬”的总体要求和选任干部的根本标准，不搞任人唯亲、不以人划线、不以领导个人好恶划线，严格履行干部选拔任用工作程序，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示关、讨论决定关、任命关五个“关口”，程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主营造风正劲足、心齐气顺的工作环境和良好氛围。

根据市编办〔2016〕55号文件精神，2016年上半年，我局全面布局、认真组织完成了内设机构改革。同时，根据《关于进一步规范干部交流轮岗工作的通知》（惠市组通

〔2017〕40号），我局以机构调整为契机，顺利完成21名科级干部轮岗交流以及部分科室人员的换岗交流，有效提高了办事效率，使机关面貌焕然一新，为全面推动我局建管工作向现代水管单位向前迈进奠定了组织基础。

按照惠市组通〔2017〕55号文件要求，我局于2018年1月结合年度考核工作会议，对2017年度干部选拔任用工作进行总结，中层正职以上干部进行述职述廉，并对选人用人工作和新选拔任用干部进行了民主评议。

从自查的情景看，我局在贯彻执行干部选拔任用政策法规中，

采取了一系列切实可行的措施，干部选拔任用工作的总体状况较好。尤其是在推动科级干部轮岗交流工作上做了一些探索和尝试，取得了必须的成效。与中央、省、市新要求、方向是一致的，在资料上是一脉相承的，可是，也存在一些不足，一是局限于选拔任用干部的方式比较单一，未对内设机构领导职位进行竞岗。二是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全局干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。一是拓宽选人用人渠道；二是进一步加大干部交流的力度；三是要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要官等不正之风，防止干部“带病”提拔现象的发生；四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干部队伍自身建设。

选人用人工作汇报报告篇九

按照铜组电明字□xx□30号文件的要求，现将我办xx年选人用人工作情况报告如下。

（1）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。

（2）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。

(3) 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年颁布实施的《党政干部选拔任用工作条例》，吸收了干部人事制度改革的新成果，是我们党关于党政领导干部选拔任用工作必须遵循的基本规章，也是从源头上预防和治理用人上不正之风的有力武器。《条例》颁布实施以来，我办在学习宣传方面重点抓了三个方面的工作。

(1) 加强领导，提高认识。秘书长办公会从推进党的建设的新的伟大工程的高度，把学习宣传《干部任用条例》当作一项重要政治政务，切实抓实抓好。工作中，秘书长梁伟同志亲自动员部署，亲自带头学习，并提出了具体的指导意见和要求。按照秘书长办公会的要求，各科室迅速行动，狠抓落实，不仅翻印了学习资料，还制定了相应的学习计划，迅速生产工作总结掀起了学习宣传《干部任用条例》的热潮。

(2) 认真学习，深刻领会。人事科采取学习原文、专题讨论、观看电教片、知识竞赛等形式，组织干部深入学习，使《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10余次，宣传教育面达100%，进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。

(3) 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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。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。

选人用人工作汇报报告篇十

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伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干伍实际情况制定了《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（__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最大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。

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。