

乡镇选人用人方面工作汇报(汇总5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

乡镇选人用人方面工作汇报篇一

一、工作开展情况

(一) 组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

(二) 及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司20xx年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

(三) 开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对20xx年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议

纪要或其它任职材料。二是重点清查了20xx年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查20xx年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

二、存在问题及整改措施

（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐全等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

乡镇选人用人方面工作汇报篇二

一、基本情况

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20xx年1月到20xx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□20xx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。

二、主要做法

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**20xx—20xx年人才培养发展规划》、《**局20xx年度人才工作计划》、《金河林局20xx—20xx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。

三、存在问题

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。

四、努力方向

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。

五、专项开展巡视反馈发现的问题

20xx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，履行政程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

乡镇选人用人方面工作汇报篇三

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。

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。

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。

（四）改善委员的工作环境。建立有利于全委会委员充分行使职能的工作氛围。一是保障知情权。对干部政策方面的文件、制度或规定，要即时派发资料给委员们学习了解；及时通报干部队伍和班子结构方面的重大事项和重大问题的处理情况。二是保障话语权。给委员们提供一个提出建议和意见的渠道；在会议期间，应留出足够的时间自由发表意见，以利于提出相应的建议和批评意见。三是言论免责权。即委员在全委会上的言行不受任何追究，个人政治和人身利益不受侵害，给委员们创造一个安心的工作环境。

乡镇选人用人方面工作汇报篇四

一、干部队伍基本情况

目前，我乡总编制数58个，在编在岗人员37人，其中行政编制27个，在岗在编人员23人（含县直单位借用5人），缺编4人；事业编制31个，在岗在编人员14人（含县直单位借用2人），缺编17人。在岗不在编人员12人，其中省聘1人，县聘8人，乡聘3人。全乡共计工作人员49人。20xx年以来，我乡共有3人调入县直单位，5人借用（跟班学习）到县直单位。

二、选人用人工作主要做法

（一）加强学习，准确把握选人用人精神要求。

加强对20xx年新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》（下称《条例》）及《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》（下称《意见》）的学习，认真贯彻执行《条例》及《意见》的有关规定。首先，乡党委坚持个人学习与集体学

习相结合，印发《条例》及《意见》至全体干部职工，并组织全体干部职工参加《条例》及《意见》专题学习会，对其进行了深入的学习，并在会上就《条例》中的一些条款进行讨论，加深对《条例》及《意见》内涵的理解，使每个干部职工对《条例》及《意见》的内容有了全面的认识，让领导干部职工掌握和了解选拔干部的原则、标准和程序。

（二）强化执行，科学民主选人用人。

我乡在实际工作中，始终按照《条例》及《意见》要求，坚持党政领导干部选人用人的原则、基本条件、遵守任职资格规定，严格执行党政领导干部选人用人工作程序，做好民主推荐、组织考察、讨论决定等方面的具体工作，并把相关资料建档保存，保证了干部选拔任用工作的严格有序开展，使干部选拔任用真正得民心、顺民意。

（三）严肃纪律，防止选人用人工作中的不正之风。

在乡里重要岗位的人员安排过程中，乡党委严格按照《条例》有关规定，坚持原则，严格执行操作程序。在提名、讨论等各个环节中，认真听取各方面的意见，严格执行干部任用回避和交流等相关制度，本着公开、公平、公正、择优的原则，不搞个人说了算，不搞任人唯亲，干部任用工作得到了全乡干部职工的认同和肯定。

三、开展谈心谈话活动情况

根据县委组织部关于开展干部谈心谈话活动的相关文件精神和要求，我乡党委精心组织、周密部署，扎实推进谈心谈话活动，参加本次活动的有乡班子领导9人，谈话对象共30人，涉及全乡全体公务员、事业编制干部。

（一）加强领导，高度重视。

为加强对本次谈心谈话活动的指导，我乡成立了以黄有福书记为组长、王开宁乡长为副组长的乡干部谈心谈话工作领导小组，通过制定《20xx年吊罗山乡干部谈心谈话活动实施方案》，按照乡党委书记与乡委委员进行谈心谈话；乡党委副书记、乡长与不是乡委委员的领导班子成员、不是领导班子成员科级干部进行谈心谈话；各领导班子成员与其分管的内设机构和下属单位主要负责人及干部进行谈心谈话的部署，将谈话任务层层分解，确保此次谈心谈话活动质量。

（二）明确内容，注重实效。

将此次谈心谈话与贯彻落实党员干部“三严三实”要求，加强履行党风廉政建设责任、干部人文关怀、查找干部自身问题及提高干部执行力结合起来，深入讨论交流，增强党员意识，有效增强谈心谈话的针对性。

通过开展谈心谈话活动，组织上对干部的思想、工作和生活情况有了更加全面的了解，对群众反映的问题有了更加准确的把握，对当地两个文明建设情况和干部的现实表现有了更加直接的印象，从而增强了对干部进行教育帮助的针对性，提高了识别干部的准确性。同时，在谈心谈话活动中，进一步密切了班子成员之间和班子与一般干部间的关系，消除了工作上的误解，加深了相互了解和信任，增进了团结。

- 1、对谈心谈话活动中涉及的重大问题及意见建议，领导班子召开专题会议，进行研究。
- 2、在谈心谈话过程中对反映的问题和困难力所能及地帮助解决，不能马上解决的，要求做深入细致的思想工作，进行耐心的说明和解释，力求谈深、谈透，真正解决问题。
- 3、领导班子成员正确对待干部职工提出的意见建议，保证谈心的实际效果，增强互相信任感。本着实事求是的原则，从客观实际出发，打消思想顾虑。

4、不断加强领导干部队伍建设。加大干部职工教育培训投入力度，努力推进干部教育培训规范化。认真落实干部各项工作正常，努力解决相关待遇问题。

通过这次开展谈心谈话活动，使我乡全体干部职工在政治思想认识上都有了长足的提高，使全乡干部在工作中干劲倍增，增进了团结，化解了矛盾，解决了问题。活动的开展，切实增进了干部间的团结，为我乡发展创造了良好的人文环境，对建设富美和谐吊罗山乡提供了组织保障。

四、开展违规治理和持有因私出国（境）人员、证件及“裸官”情况

为做好此项工作，我乡成立了由乡纪委书记任组长的吊罗山乡领导干部出国（境）管理监督工作领导小组，对全体干部职工持有个人出国（境）证照、因私出国（境）信息登记及“裸官”的情况进行了全面的调查、清理和登记工作，全乡49名干部职工均无持有个人护照、往来港澳通行证、大陆居民往来台湾通行证等证件，无违规办理因私出国（境）证件情况；无领导干部配偶、子女移居国（境）外的情况。

五、存在问题

在干部选人用人工作中，还存在着一些：一不足是学习《干部任用条例》还不够深入。主要表现为：某些干部对《条例》及《意见》的组织学习还不够细致，认识和理解还不够深刻，内容掌握还不够全面。对《条例》的学习还不够重视，有些条款和程序还不够熟悉。二是《条例》中规定有个别谈话、发放征求意见表、在考察干部中，主要是民主测评和个别谈话，通过听取谈话人的口头介绍，看民主测评结果及考察对象的总结材料，形式比较单一，手段比较简单，难以发现考察对象的深层次问题。

六、下一步工作计划

一是要严格执行《条例》。不断加强业务学习，练好基本功，特别是要精通《条例》，熟练掌握选人用人的方法、步骤，提高贯彻执行自觉性。要采取多种有效形式宣传《条例》，让广大群众了解《条例》，引导广大群众正确行使知情权、参与权、选择权和监督权，营造良好社会氛围。二是丰富考察方法，全面准确了解评价干部。三是要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，继续深化选人用人制度的建设。切实加强干部队伍建设，打造一支立场坚定、作风优良、服务优质、群众满意的干部队伍。

乡镇选人用人方面工作汇报篇五

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，单一的进人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、进取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。