

2023年机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告(精选5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。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。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告 篇一

结合共产党员先进性教育、和教育活动的教育，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。

机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告 篇二

“致天下之治者在人才。”为最大限度激发人才活力，2016年3月，中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(以下简称《意见》)，其中涉及多项事业单位选人用人新举措。

记者注意到，此后多地跟进出台新政，着力健全评价、流动、激励机制，推进事业单位人才管理体制改革。8月中旬，教育部、科技部联合制定的《关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见》对外公布。这份意见进一步提出，完善有利于科技成果转移转化的人事管理制度，允许高校科技人员有条件到企业兼职或离岗创业，其人事关系将可保留3年。

《意见》指出，充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。

“近几年，尽管一些地方在人才管理体制上加大改革力度，但用人自主权落实不到位现象还不同程度存在。”江苏省组织部门基层干部赵光亮注意到，不少地方人才工作仍主要依靠“政府推动+行政主导”模式，市场力量调动不足，政府唱“独角戏”的问题突出。

在中国人事科学研究院研究员孙锐看来，政府对高校、科研院所人事管理的控制，主要体现在对单位编制、岗位总量、

岗位设置、招聘、职称、工资总额、绩效工资总额、人员调配权等统得过严过死。人才不能得到合理配置，不能在自由竞争中优胜劣汰，不仅不利于提升科研创新效率，更难以冒出“高精尖”人才。

“用人者，己也。知己知彼，百战不殆。”应该说，在什么时间、什么条件下用什么人以及怎样用人，用人单位最有发言权。随着《意见》的出台，一些地方在今年已经迈出坚实步伐，为事业单位自主用人权限松绑。

8月初，吉林省委组织部等三部门联合发文，扩大事业单位公开招聘自主权。按照规定，对于5类高层次、高技能或急需紧缺人才，在事前备案的前提下，可随时自主发布公告、自主开展招聘。而对于特殊人才和基层人才，可根据实际需求合理设置招聘条件、确定考试方式。

6月，北京市出台文件表示，将全面保障和落实高校、科研院所、国有企业在岗位设置、人员配备、职务评聘、收入分配等方面的用人自主权。7月召开的河北省科技创新大会提出，下放高校和科研院所的用人自主权，支持自主调剂使用编制、自主评审职称，允许科研人员兼职创业、兼职取酬。

在浙江，基层医疗单位的正、副高级专业技术职务任职资格评审权已经下放，而且职称外语、论文、科研等不作为评价的必备条件。湖南逐步将副教授、高级实验师、讲师、实验师职称评审权下放给符合条件的高等学校，扩大高校用人自主权，着力为高等学校创造宽松的人才成长环境。

“评用脱节一直是职称制度问题的一大弊端。政府管得太多，用人单位缺乏自主权，造成了‘用的评不上，评的用上’。”中国人事科学研究院原院长吴江认为，对于高校、科研院所和国有企业等有条件的单位，要鼓励他们自主评审，调动用人单位的积极性。在评定方式上也可以更加灵活多样，允许一所一法、一校一法，用不同的尺子去衡量。

《意见》提出，研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度。

股权期权激励作为一种长期激励手段，让科研人员能够合理分享创新财富，已在现代企业中普遍推广。今年以来，多地提出在国有企事业单位实行股权期权激励，并提高科技成果转化收益分享比例。

青海省规定，探索创新人才股权期权等激励措施，让创新人才得到合理回报。对符合条件的企事业单位担任领导职务的科技人才，探索开展现金奖励与股权激励试点。黑龙江省规定，把科技成果的使用权、处置权和收益权赋予创造成果的单位和个人，规定成果完成人和参加人可获得最高达90%的转化收益。

据报道，中科院上海药物研究所成果收益按照5：2：3比例分配，五成奖励给成果发明人；两成给予成果完成团队，作为后续新药研发经费；剩下三成“反哺”药物所，用于维护科技成果转化平台。这些政策打通了创新链和产业链，为科技成果松了绑。这种与市场接轨的激励政策已带来积极成果。

“提出研究制定企事业单位人才股权期权激励政策，是针对我国激励机制的短板提出的改革举措。”中国人才研究会副会长赵永乐同时指出，股权期权激励要防止国有资产流失造成的“空心化”等问题，因此，《意见》规定“对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施”，体现了坚持“两点论”与“重点论”的统一。

“苟利国家，不求富贵”，是中国知识分子的光荣传统。对于高层次人才来说，精神激励往往比报酬、福利更能凸显人生价值。8月2日至7日，56名以国家“****”入选者为主的国内各领域优秀人才代表，受党中央、国务院邀请齐聚北戴河，

正体现出中央对人才的拳拳关爱，受到与会知识分子的高度评价。

在今年，安徽等地提出建立完善联系专家制度，要求切实做好联系服务专家工作，真心诚意地和专家交朋友，经常性地听取意见和建议，营造良好的政策环境、工作环境、学术环境和生活环境。

中组部人才工作局局长孙学玉还建议研究建立国家荣誉制度，促使更多本土优秀人才“破土冒尖”、脱颖而出，从跟跑向并跑、领跑地位整体提升。全国政协外委会副主任、察哈尔学会主席韩方明也指出，对国家荣誉制度进行立法，是国家正式建立一套严肃的精神激励系统的表现，使之能够与物质激励系统并驾齐驱，使社会更加平稳地前行。

《意见》要求，研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。

8月，教育部、科技部联合制定的《关于加强高等学校科技成果转化工作的若干意见》对外公布。这份意见进一步明确，高校科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，征得学校同意，可以到企业兼职从事科技成果转化，或者离岗创业在不超过三年时间内保留人事关系。

今年以来，江苏、吉林、河北、山东、广东、北京、天津、江西、山西、福建等地陆续出台政策，鼓励科研人员创业或到企业兼职。

其中，吉林省规定，离岗创业期间，工作年限连续计算，并与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。年度考核由原单位根据实地考

核结果、所在企业出具的意见等进行综合评价，除出现违法违规违纪等情形以外，一般可定为合格等次。

江苏南通将人事关系保留期限延长至5年。该市近期出台的新政还明确，国有企事业单位科技人员离岗创业，在原单位同等享受职称、社保待遇，对于成果转化收益，按照不低于90%的比例奖励科研负责人、骨干技术人员等重要贡献人员和团队，真正以市场价值回报人才价值，让创新人才实现“名利双收”。

贵州贵阳则规定，允许事业单位中的科研、专业技术岗位公职人员符合“产、学、研、用”相互促进原则，在完成本单位布置的各项工作的前提下，围绕痛点解决在职在筑创办企业或在企业兼职，在职创业收入归其个人所有，具有自主知识产权的技术成果在筑转化的，经认定按其贡献给予全额或部分补助。

上世纪90年代，我国高校曾出现高校教师下海经商潮。但由于缺乏专业的企业经营能力，很多教授开办的企业半死不活，最后还要由学校出面收拾残局。同样的问题会不会再次出现？教育学者熊丙奇认为，这取决于高校是否完善现代治理，对教职员工进行专业同行评价和管理。

“实践表明，高校教师用自己的科研成果直接进行产业化，并不利于科研成果产业化。”熊丙奇表示，有关部门鼓励高校设立专门的科技成果转化岗位并建立相应评聘制度，考虑的就是由专业人士进行转化的问题。不过，仅靠学校内部设立转化岗还不够，应该探索成果批量转化的市场机制。

2016年半月谈时政热点：翻船体

2016年半月谈时评热点：改革发展

2016年半月谈热点时评：全国医保联网

2016半月谈时评：互联网金融需完善监管

2016半月谈时政热点：王毅发表南海仲裁庭裁决谈话

申论热点 | 申论范文 | 行测 | 公务员考试题库

机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告 篇三

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。

机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告 篇四

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。

机关单位选人用人工作情况汇报 选人用人工作报告 篇五

单位选人用人总结应由本人根据自身实际情况书写，以下仅供参考，请您根据自身实际情况撰写。

单位选人用人是组织中一项重要的工作，其目的是为了选拔优秀的人才，提高组织的工作效率和绩效。在单位选人用人中，我们需要遵循一定的原则和标准，以确保选人用人的公正性和准确性。

2. 专业技能：根据工作需要和岗位职责，选择具有相应专业技能的人才。

3. 综合素质：选择具有良好品德、团队合作精神和沟通能力的人才。

4. 工作经验：选择具有相关工作经验的人才。

5. 人员结构：根据组织结构和人员需求，选择最合适的人选。

1. 发布招聘公告：发布招聘公告，明确招聘岗位、招聘条件、招聘程序和流程等信息。

2. 简历筛选：根据招聘公告的要求，筛选符合条件的人员。

3. 面试：对筛选出来的人员进行面试，评估其能力和素质。

4. 考核：对面试合格的人员进行考核，评估其工作表现和绩效。

5. 录用：根据考核结果和组织需求，决定是否录用。

1. 选人用人标准是否合理：是否符合组织需求和岗位职责？

3. 面试和考核是否公正：是否客观、公正地评估了候选人的能力和素质？

4. 人员结构是否合理：是否符合组织需求和人员需求？

5. 选人用人效果是否明显：是否提高了组织的工作效率和绩效？

总之，选人用人是组织中一项重要的工作，需要我们遵循一定的原则和标准，制定科学的程序和流程，并对选人用人工作进行总结和反思，以提高组织的工作效率和绩效。