

最新选人用人监督报告(优质5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

选人用人监督报告篇一

根据全市市直单位选人用人公信度测评检查工作的统一部署，市委组织部对以来选拔任用干部工作的情况以及贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》情况进行了自查分析。现就汇报如下：

一、认真学习贯彻《干部任用条例》

我们高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，召开全体干部会进行了集中学习和讨论，要求全体干部不仅要熟悉，更要精通，要带头把《干部任用条例》学习好、宣传好、贯彻好、执行好。一是认真学习。要求机关干部逐章逐条地学习领会，掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，把《干部任用条例》作为练好业务基本功的重要教材，结合工作实际，刻苦钻研，将重要的规定和条文熟记于心，做到应答如流，成为精通干部人事工作的行家里手。二是加强宣传。利用武当党建网、秦楚网、十堰日报等新闻媒体开展广泛深入的宣传活动，让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，提高参与监督干部选拔任用工作的能力和水平，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。三是要抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。四是要加强检查指导。我们在搞好部机关学习的基础上，还加强了对各县市区和市直单位对《干部任用条例》执行情况的监督检查力度，严肃查处违反

《干部任用条例》规定的行为，加强和改进干部监督工作。

二、严格执行《条例》，选准用好干部

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实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，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定并完善了竞争上岗、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，实行考察预告和考察责任制。干部任用的考察工作由机关党委负责，考察对象、考察时间预先告知。在考察中充分听取部机关干部对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，既采取个别谈话，又采取查阅资料、档案等方式进行。同时认真撰写考察材料，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。干部监督科参与干部部机关选拔任用干部工作，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。凡科级副科级干部，下发正式任职通知前，在一定范围内进行为期7天的公示。坚持有反映必查证。对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

2xxx年以来部机关共提拔实职科级干部2人，均按干部任免的任职条件，在编制职数限额内调整，没有超编超职数配备干部。

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

我们在干部选拔任用工作中，切实遵守组织人事工作纪律，做到了对本级管理的干部任用，不符合规定程序的不上会；对上级管理的干部，不符合规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合规定的不审批。在遵守干部人事纪律方面，各干部科认真履行各自的职责。部领导率先垂范、以身作则，在干部任用中坚持按照《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；机关党委在干部任用的各个环节上坚持原则，积极给部领导当好参谋，严格执行操作程序。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)，使部机关的干部任用工作得到干部群众的认同和肯定。

选人用人监督报告篇二

[20xx]21号)、《国投集团选人用人工作监督检查暂行办法》(国投集团[20xx]7号)文件精神，我公司立即组织开展了中心组学习，并将文件精神传达到相关组织人事部门，认真组织领会了集团文件精神，并严格按照通知要求，立即落实，认真组织建工集团选人用人工作的自查自纠，现将有关情况汇报如下：

一、选人用人主要情况

我公司一直坚持正确的用人导向，坚持德才兼备、以德为先、注重实际、群众认可的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

(一)进一步加强制度建设

深入贯彻落实党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与社会主义市场经济体制和现代企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。近年年，持续梳理和完善制度建设，先后出台了《员工廉洁自律守则》、《员工廉洁谈话制度实施办法》、《薪酬管理办法》等选人用人制度，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的

做好选人用人工作夯实了基础。

(二)加大考核考评力度，建立健全领导干部激励机制

今年我公司对同行业公司进行调研，通过充分讨论，修订完善了《国投煤炭运销有限公司薪酬管理办法》，基于“领导班子成员基薪随在岗职工人均收入增长而增长、随单位规模增长而增长”的导向修订了基薪核定方式，优化完善了经济考核指标体系，加大了经济指标的考核权重，用素质能力业绩评价代替能力态度评价和民主评议。

(三)加强选人用人工作监督，提高选人用人公信度

在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部考察时明确要求了纪检监察部门的加入，由人事部门和纪检监察部门共同进行干部考察；干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话；为畅通群众监督渠道，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用，特别设立了专用的举报邮箱和举报电话，干部选拔任用工作专用举报邮箱。进一步加强对领导干部选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，把人选准用好。

二、存在的问题及下一步打算

我公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

(一)选人用人制度还需进一步完善

虽然，公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、薪酬激励、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺

或不够完善。下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

(二) 进一步加强竞争性选拔领导干部力度。

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，也是贯彻落实第十七次全国代表大会和十七届四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步我公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，结合三产服务行业特点，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

(三) 领导人员考核尚需完善。

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，下一步要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步加强薪酬与考核的激励力度，强化领导人员工作积极性，加快企业快速发展。；三是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；四是强化考核结果运用，将考核结果作为领导干部培养、使用、奖惩的重要依据。

(四) 组织人事部门自身需进一步加强

组织人事队伍素质的高低、能力的强弱、作风的好坏，直接影响到选人用人管理的质量与效果。为此我公司在未来工作中要自上而下建立一支专职的选人用人管理队伍，这支队伍政治素质必须过硬，要敢于坚持原则、严于律己、公道正派；要有过硬的业务素质，具备胜任工作所需的政策水平和业务知识；要有较强的能力素质，具备干部管理工作所需的观察能力、综合分析能力和文字表达能力等等。为此要进一步加强组织人事部门队伍的培训，让其不断汲取新知识，更新、

调整和丰富自己的知识结构，培养其严谨细致的工作作风，满足新时期下的选人用人管理工作。

选人用人监督报告篇三

按照市委组织部《关于转发省委组织部关于结合巡视对成都等9个市(州)和人力资源社会保障厅等7个省直单位选人用人工作检查情况的通报的'通知》(达市组通〔20__〕257号)要求，我局党组高度重视此项工作，专门进行了安排布署，对我单位近几年来贯彻执《干部任用条例》、干部选拔任用工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

一、有关工作开展情况

十八大以来，在市委和市委组织部正确领导下，我局认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《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》以及相关法规文件，深入开展整治选人用人公信度，着力建设高素质的领导班子和干部队伍，把从严和规范落到干部选拔任用的全过程。

二、选人用人工作情况

我局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，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。以来，局党组共提拔科级干部3名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，副主任科员1名。

三、严防用人上不正之风

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。二是通过组织学习、会议强调、科室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。三是制定《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。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。20__年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

四、存在的问题及下一步工作措施

20__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，为达州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《20__—20__年深化干部人事制度改革规划纲要》、《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，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用标准，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。

选人用人监督报告篇四

为深入贯彻落实省纪委、省委组织部《关于转发中央纪委、中央组织部〈关于印发《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》的通知〉的通知》（鲁组发〔xx〕28号）和省委组织部《关于印发〈关于深化《党政领导干部选拔任用工作条例》执行情况监督检查工作的意见〉的通知》（鲁组发〔xx〕17号精神），防止和纠正用人上的不正之风，进一步提高选人用人公信度，**街道认真对照《意见》的规定和要求，立足自身实际，对近年来选人用人工作进行全面的自查。现将自查情况汇报如下：

一、基本情况

**办事处根据中发[xx]7号文件的指示精神，我处在选拔干部

任用干部过程中，认真贯彻落实了《干部任用条例》中的干部选拔任用制度，形成了富有生机与活力，有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进了干部队伍的年轻化、知识化、专业化。

二、主要做法

一是加强《干部任用条例》的学习教育，认真贯彻执行《条例》及有关规定。自《干部任用条例》颁布之后，我处就积极开展各种形式的学习宣传活动，力争做到使《干部任用条例》深入民心。首先，党工委多次召开党委扩大会，对《干部任用条例》进行了深入的学习，每个领导干部都作了详细的记录，并在会上就《干部任用条例》中的一些条款进行讨论，加深对《条例》内涵的理解，使每个领导干部对《条例》的内容都有了全面的认识。其次，在每周五的机关干部学习会上对《干部任用条例》进行了学习并在学习完后进行了考试，使全体机关干部对《条例》的内容都有了一定的认识，对于干部任用方面的一些程序、条件等等有了较为详细的了解，有利于在干部任用方面充分贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。另外，又对办事处组织人事工作人员进行了专门的较为深入的培训，使他们真正做到精通《干部任用条例》的内容，并结合具体的工作，深入贯彻执行好该条例，能够对群众在干部任用方面所提出的问题进行详细的解答，促进我处干部任用工作的有效开展。再次，在具体执行该条例的过程中，我处根据自身工作实际，结合具体情况，制定了相应的配套制度，使该条例在我处的具体工作中得到了灵活的运用，其作用得到了充分的发挥。我们始终按照《条例》中的要求，坚持选拔任用党政领导干部的原则、基本条件、遵守任职资格规定，严格执行党政领导干部选拔任用工作程序，做好民主推荐、组织考察、讨论决定等方面的具体工作，认真落实执行公开选拔和竞争上岗的规定，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。

二是不断完善深化《干部任用条例》及有关规定执行情况监督检查，进一步扩大干部工作中的民主。首先，我处严格贯彻执行《干部选拔任用工作规范（试行）》中的规定，结合《干部选拔任用条例》，进一步规范我处干部选拔任用工作，防止和纠正工作中的不正之风，建立健全了科学的干部选拔任用机制和监督管理机制，推进了我处干部工作的科学化、民主化、制度化，真正把领导班子建设成高素质的领导干部队伍。其次，坚持原则，严格按照选拔程序，充分体现民主。党工委严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，通过会议投票推荐和个别谈话推荐，整个推荐工作本着公开、公平、公正、择优的原则，充分采纳党员和群众的意见和建议，设立意见箱。近两年来，结合《条例》，办事处出台了理论联系实际的跟踪考察制度，每半年对中层干部考察座谈一次，对不符合规定或表现不好的人员，坚决依法给予教育、降职或撤职的处分。结合《条例》，积极建立后备干部队伍培养制度，我处着眼于长远，每村建立了3—5名后备干部，处直机关每口选树了2—3名后备干部。调整人员过程中无一人提出异议，真正调出了干劲，调出了上进心，调出了机关活力，基层反映比较好，提高了党工委威信和形象。在村级后备干部民主推荐工作中，采取个人自荐、村党支部推荐和民主推荐相结合的方式。各村召开党员和村民代表会议，民主推荐村级后备干部，有个人自荐和组织推荐的初步人选，在党员和村民代表会议上进行民主测评，各村党员和村民代表会议参会人员50%以上。推荐的后备干部一般应具有高中（中专）及以上文化程度，年龄在40周岁以下，村书记和村民委主任的后备干部年龄可放宽至45周岁。

选人用人监督报告篇五

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》要求，我办领导高度重视，周密安排，对2014以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

自机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办领导班子对

干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办切实做到了坚持原则，履行程序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照规定程序开展选拔任用工作。

(一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

本着“领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解”的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，提高组工干部个人素质的必修课，做到先学一步、学深一步，学用结合。三是组织各级干部集中学，重点对中纪委、中组部《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》和我市《贯彻〈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〉的实施意见》及《兰州市党政领导干部选拔任用工作有关事项报告实施细则(试行)》等一系列干部选拔任用文件。

(二)健全工作机制，强化干部选拔任用监督管理

认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监

督权。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我办不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，选准用好人。

(三) 严行程序规范，做好干部选拔任用工作

结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际；在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》规定及市委组织部要求的各项程序进行。一是坚持原则，明确用人导向。办党组在干部选拔任用上坚决贯彻民主集中制原则，坚持集体研究决定，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，严格落实《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》等四项监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制跑要官。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。形成了任人唯贤、德才兼备的用人导向。二是严格按照干部选拔条件选人用人。按照干部“四化”方针和德才兼备的原则，做到提拔推荐的干部既要政治素质好、思想解放、文化程度高、懂业务，又要符合基本条件和任职资格。根据各岗位职责和干部特长进行合理安排，做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。三是严格履行干部选拔任用工作程序。在干部选拔任用过程中，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”，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，通过切实履行干部选拔任用工作程序，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主。

从自查的情况看，我办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。但是，也存在一些不足，一是局限于机构新设，选拔任用干部的方式比较单一，调配任用仍占主导地位。二是目前因机构新设立不久，我办未对内设机构领导职数进行竞岗和轮岗。三是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全办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，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制。二是进一步加大干部交流的力度，机关干部在一个岗位工作满三年以上原则开展轮岗。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跑要官等不正之风。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。