

# 最新爱国责任担当 担当者心得体会(通用6篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 选人用人专项检查工作总结篇一

市委组织部：

根据中共xx市委组织部关于做好20xx[]一报两评工作通知[]xx组通[]20xx[]xx本局党委高度重视文件精神，结合实际，认真开展全面回顾和自查工作。具体情况报告如下：

### (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；二是进一步加大对干部交流的力度；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。

## 选人用人专项检查工作总结篇二

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。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。

## 选人用人专项检查工作总结篇三

人才是企业发展的核心驱动力，一个企业的发展与选人用人的质量密切相关。严格的选人用人检查是确保企业人才队伍持续发展的重要手段。近日，我作为一个企业主，参加了一次选人用人检查，不仅深感选人用人的重要性，也对此有了一些新的体会与心得。

首先，选人用人检查需要明确的工作标准。在此次选人用人检查中，我意识到对于不同岗位的选人用人，需要有明确的工作标准和要求。例如，对于销售人员，需要有良好的沟通能力和销售技巧；对于财务人员，需要有精确的数据分析和财务管理能力。只有明确了工作标准，才能更好地选用适当

的人才。

其次，选人用人检查要注重素质和能力的综合评估。与以往经验不同的是，此次选人用人检查中注重了对员工素质和能力的综合评估，而不只是单纯看其过去的工作经验。我认为，一个人在工作中的素质和能力，决定了他是否能胜任工作并有长期发展的潜力。因此，在选人时，要综合考虑其思维能力、沟通能力、团队合作能力等诸多因素。

再次，选人用人检查需要注重团队的协作和合作。作为一个企业主，我认识到一个优秀的团队的重要性。在选人用人过程中，我们注重评估员工是否具备良好的团队合作精神。一个团队的协作和合作，能够有效地提高工作效率，推动企业发展。因此，在招聘时要注重倾听员工的合作意愿，以及在团队中协调一致处理问题的能力。

最后，选人用人检查需要有完善的薪酬与激励机制。员工的薪酬和激励机制是吸引和留住人才的重要手段。在这次的选人用人检查中，我意识到薪酬与激励机制要与员工的贡献和绩效相匹配。只有员工认可企业的薪酬和激励机制，才能激发员工的工作积极性和创造力。

综上所述，选人用人检查是企业发展的关键环节。通过此次的体验，我深刻地意识到明确工作标准、综合评估素质能力、注重团队合作和建立完善的薪酬与激励机制的重要性。只有在选用了适合的人才，并激发他们的工作潜能，才能推动企业持续发展。我将会将这次的经验与体会应用到今后的选人用人工作中，以期为企业的长远发展做出贡献。

## **选人用人专项检查工作总结篇四**

选人用人是企业发展的关键环节，也是一个组织成功的关键要素。一个好的选人用人政策能够为企业引进优秀的人才，提高企业的竞争力和发展潜力。在参与和执行选人用人政策



的过程中，我深深体会到了其重要性和必要性，并积累了一些经验和教训。

首先，选人用人政策需要与企业发展战略相一致。企业的发展战略是决定企业发展方向和目标的重要因素，选人用人政策就是根据企业发展战略来制定的。在选拔人才时，要将目标人才的能力、经验、背景等与企业的发展目标相匹配，以确保选出的人才能够为企业的发展做出贡献。如果选人用人政策与企业发展战略不一致，可能会导致人才错位，影响企业的竞争力和发展潜力。

其次，选人用人政策需要注重综合考量。在选拔人才时，不能仅仅看重候选人的学历和工作经验，还应该考虑其个人能力、人格特质、团队合作能力等综合因素。因为一个人的学历和工作经验虽然重要，但并非决定他是否能够适应企业的文化和团队的关键因素。注重综合考量可以确保选出的人才不仅在专业领域具备优势，还在其他方面有所突出，能够对企业的整体发展起到积极的推动作用。

再次，选人用人政策需要做到公正公平。在选拔人才时，不能因为个人好恶或其他非专业因素而偏袒某个候选人。应该以公正、公平的态度对待每一个候选人，全面评估其能力和潜力。只有公正公平地进行选拔，才能确保选出的人才是真正合适的人才，能够为企业的发展做出积极贡献。同时，公正公平的选人用人政策也能够树立良好的企业形象，吸引更多的优秀人才加入。

另外，选人用人政策需要不断更新和调整。随着市场环境和企业发展战略的变化，选人用人政策也需要相应地进行更新和调整。企业应该密切关注市场的变化，及时调整目标人才的标准和要求。同时，也应该对已经招聘进来的员工进行合理的培训和发展，以提高他们在工作中的能力和专业素养。只有不断更新和调整选人用人政策，才能更好地适应市场需求，提高企业的竞争力。

最后，选人用人政策需要注重团队合作和人才的持续发展。一个好的选人用人政策应该注重团队合作，通过培养和发挥团队的协同效应，使整个团队能够更好地发挥各自的优势，共同为企业的发展做出贡献。同时，选人用人政策也应该关注人才的持续发展，通过培训、激励等方式，激发员工的工作潜力和创造力。只有注重团队合作和人才的持续发展，才能够实现企业的长期发展和可持续竞争优势。

总之，选人用人政策是企业成功的重要保障，通过与企业发展战略相一致、注重综合考量、做到公正公平、不断更新和调整以及注重团队合作和人才的持续发展，可以为企业引进优秀的人才，提高企业的竞争力和发展潜力。在今后的工作中，我将会继续深化对选人用人政策的理解和实践，努力为企业的发展做出更大的贡献。

## 选人用人专项检查工作总结篇五

人才是一个组织的核心竞争力，因此选人用人是企业 and 组织发展的重要环节。在进行选人用人时，首先需要明确岗位需求和招聘要求，然后通过招聘渠道广泛获取人才，对应聘者进行筛选和面试，最终选择合适的人岗位。用人包括合理分配人力资源，让其发挥最大的潜力，并且赋予更多的权力与责任。正确的选人用人可以有效提高组织运作的效率和效果。

### 第二段：选人准则

在进行选人时，首先需要明确的是，要制订出明确的选人准则。这些准则可以包括专业能力、工作经验、学历背景等。然而，这些只是表面的指标，而更重要的是选人的潜力和个人的价值观。一个人的专业能力可以通过学习和培训得到提升，但是一个人的潜力和个人的价值观则决定了他在组织中的长期发展和价值贡献。因此，在选人时，除了看重专业技能外，更要注重其个人素质和团队合作能力。

### 第三段：用人原则

在用人阶段，一定要根据岗位需求和个人特点制定合适的用人原则。首先是人尽其才，根据不同的个人特点将其安排在最适合的岗位上。其次是公平公正，不搞特权和内部争斗，重视公平竞争，让每个人都有发展的机会。最后是师德师风，正确引导和激励员工，发挥员工的潜力和创造力，营造积极向上的工作氛围。

### 第四段：育人任务

在选人用人的同时，组织还需要承担育人的任务。育人是对员工进行培训和发展，提升其专业素质和综合能力，使其能够适应和应对新的工作挑战。育人也要注重员工的心理健康，关心员工的成长和发展，提供适当的支持和帮助。育人是一个长期的过程，需要持续关注和支持。

### 第五段：心得体会

在我个人的工作经验中，我深刻体会到了选人用人和育人的重要性。首先，在选人过程中要注重综合素质和潜力的发掘，而不仅仅看重表面的能力和成绩。其次，在用人时要注重人尽其才和师德师风的原则，给员工发展的机会和支持。最后，在育人过程中要始终关注员工的成长和发展，提供适当的培训和支持，使他们能够不断进步和适应新的挑战。

总结：选人用人和育人是企业 and 组织发展的重要环节。在进行选人用人时，需要制定明确的准则和原则，重视综合素质和个人价值观。同时，还要承担育人的任务，培养和发展员工的能力和潜力。通过正确的选人用人和育人，可以提高组织的工作效率和效果，为组织的发展奠定坚实的基础。