

选人用人报告中离职情况填(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。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

选人用人报告中离职情况填篇一

根据市委组织部《关于做好20**年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20**〕58号)文件要求，我局党组对局系统20**年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情况报告如下：

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，20**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。20**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。20**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(***)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20**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。20**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。

20**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。

人社局选人用人报告

选人用人情况的报告

选人用人报告中离职情况填篇二

按照区委巡察组关于巡察工作部署要求，现就集团公司选人用人工作有关情况汇报如下：

集团公司成立于x年x月x日，共设立x个部室。现管理企业x家，代管事业单位x家，现有员工x人，其中：正处级x人，副处级x人，科级干部x人（正科级含享受待遇x人，副科级含享受待遇x人，事业身份副科级x人），企业员工x人，事业人员x人。

集团公司党委坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。自x年x月以来，集团公司党委共选拔任用干部x名，正科级x人，副科级x人，其中□x名副科级延长试用期任职□x名按照原职级安排工作。

在坚持干部任用基本条件，同时根据不同岗位特点，按照不同职务干部职责要求，综合考虑干部的专业、经历、性格、能力与岗位匹配度，增强选人用人的准确度；坚持把功夫下在平时，注意掌握干部的一贯表现和群众口碑，广泛听取各方面意见，尊重了解情况的少数人的意见。保证选人用人工作的纪律性、规范性、严肃性。

（一）坚持树立正确用人导向。集团公司党委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际、群众公认的原则，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）建立干部管理有效机制。按照干部选拔任用规定，发挥集团公司党委在干部选拔任用工作中的领导和把关作用，严格组织原则和决策程序，选拔任用工作均经过党委会议进行研究决定。充分发挥人力资源部门职能作用，理顺干部管理的体制机制。积极与区委组织部、区国资委沟通协调干部选拔任用工作，及时报送了干部队伍现状情况报告、科级干

部选拔任用工作意见等。

（三）严格选拔任用工作程序和入口关。在制度执行过程中，把工作重心放在严把入口关上，把握重要流程节点，在严把推荐关、考察关、决策关、任职关的同时，坚持高标准原则，党委就根据试用期满考核情况，结合年度考核、日常表现等情况，经综合分析研判，对x名副科级干部做出延长试用期半年，其中x名终止试用期按原职务职级安排工作的决定。专门进行干部任职前谈话，明确工作使命和责任，以及自身缺点和不足，提出工作标准和廉政要求，切实提升新提拔干部的大局意识强化宗旨意识，增强责任意识，筑牢廉政意识。

（四）严格执行组织人事纪律。集团公司党委认真贯彻落实组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入开展了整治用人不正之风工作，使干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信度进一步提高，近年来，在干部选拔任用工作中，未出现跑官、买官、卖官、突击提拔、“带病上岗”、任人唯亲、弄虚作假等情况。

（五）严格干部人事档案审核归档，确保档案真实准确完整规范。一是按选拔任用程序和类别将干部选拔任用工作中形成的文书档案及时归档。二是集团公司党委按照区委组织部干部人事档案专项审核和学历学位真实性比对排查工作要求，严格按照审核规定开展相关工作。历时六个月完成x余份档案的审核及学历学位比对工作，对发现的x名学历学位有问题情况经党委审核后均按规定及时进行了上报。

集团公司党委选人用人工作中，尽管进行了一些有益的探索，也取得了一定的成效，但同区委的要求，同干部群众的期盼相比，仍存在许多的差距和不足。主要表现在以下方面：

一是选人用人制度还需要进一步完善。虽然集团公司干部选拔任用工作中能够认真贯彻执行选拔任用有关规定，规范了选人用人的程序和方法，但在中层干部教育培养、考核评

价、监督约束等方面的配套制度还有欠缺，还不够完善。

二是对干部的教育管理还不够到位。集团公司由多个部门企业整合到一起，各企业从事行业领域较多，人员素质结构复杂，部分干部工作热情不高，主动意识不强，拈轻怕重，安于现状，有“等靠要”的思想。在个别干部身上还不同程度存在没有把全部精力放在干事创业上，不积极努力开拓市场，着力提升企业效益，而一味守摊子、挨日子、吃老本。对上级安排布置的工作敷衍应付，对上级提出的问题建议有抵触情绪、思想散漫、行为慵懒的现象。

三是对职工树立正确的好人思想办法不够多。特别是在干部组织考察个别谈话环节中，当考察组问询考察对象的主要缺点和不足问题时，被谈话人多存在好人主义倾向，不说缺点，即使有缺点、有问题也不愿说、不敢说，有怕得罪人的思想，或回避缺点不足，或蜻蜓点水，或无关痛痒，多以不了解、没发现、加强政治理论知识和业务知识学习等答复，不能完全公正客观评价干部，不利于真正选拔出来政治思想合格、工作作风过硬、能力素质强的干部。

四是干部交流缺乏常态化、制度化。集团公司成立至今，适逢国有企业混合所有制改革和出让，严格组织人事纪律，对干部提拔任用、交流和调动等进行严格审批，一定程度造成干部交流不畅，形成了部分企业班子配备不够齐整，年龄、专业结构、梯次配备不合理等现象。不仅削弱了干部的进取精神，也影响到班子的整体合力和工作效率。

五是年轻干部人才储备工作还需进一步加强。集团公司中层的平均年龄不断增长，对于专业岗位年轻干部的锻炼培养和人才储备需要不断充实和加强。从数量上看，与形势发展要求有一定差距；从结构上看，专业结构不尽合理，高层次专业人才特别是熟悉现代经济管理、城市规划、园林设计、财务及法律业务的干部较为紧缺，女干部和党外干部的比例偏低。对后备干部储备和培养渠道不够多、方法不够新，力度不够大，

缺少实实在在、有针对性的科学方法。

六是选人用人思想不够解放。从用人观念上看，还存在思想不够解放的问题。长期以来，我们一直把破除论资排辈、营造优秀年轻干部脱颖而出的环境作为干部人事制度改革的重要内容，但在实际工作中，还没有完全处理好优秀年轻干部脱颖而出与调动不同年龄段干部积极性的关系，还没有完全冲破论资排辈、迁就照顾等思想障碍，大胆使用年轻干部上力度还不够强，步子迈的还不够大，与干部群众的期盼还有差距。同时，在选拔干部过程中还有求全责备的思想，容易失去用人的最佳时机，在一定程度上造成领导干部队伍相对老化和活力不足。

七是对干部能力素质有待提高。集团公司整合后形成的干部队伍结构配比不尽合理，人员素质参差不齐。集团公司干部整体素质不高，主要表现在理论素质不高，工作中往往就事论事，不注意从政治和全局观察事物；专业知识能力素质欠缺，不善于学习思考；能力素质欠缺，领导水平不高；岗位教育、企业任职的意识缺乏，且工作中切实发挥作用不明显。整合后集团公司党委有针对性的对干部进行交流使用，开展了专题党课等培训引导工作，着力提高和培养干部的素质，收到一定成效。

集团公司党委将从进一步贯彻落实《条例》规定着手，努力提升企业融合度，增加归属感，着力提升干部整体素质，着力提升干部“四个意识”，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，认真总结干部选拔任用所取得的经验，加强组织人事干部专项培训。不断完善干部选拔任用制度，培养好、选配好、使用好干部，为提高集团公司党委组织工作科学化水平奠定基础。

一是抓好学习宣传。把学习宣传《条例》作为一项重要的政治任务，纳入党委中心组和党政干部培训内容，通过采取专题辅导、交流研讨、开辟专栏、印发材料等多种形式，切实

将学习范围覆盖到集团公司所有干部群众，促使两级领导干部熟悉和带头遵守《条例》，组织人事干部精通和严格执行《条例》，广大干部群众了解和广泛监督《条例》。进一步加强干部理论学习，提高政治站位，推动干部干事创业取得新成效，把干部学习教育当做重点来抓。

二是完善干部选拔任用机制。着力完善干部选拔任用机制，把好选人用人关，大胆培养大胆使用忠诚干净担当、谋改革促发展实效突出的干部。严格执行干部问责制度，切实做到有权就有责，有责要担当，失责必追究。进一步加大干部管理力度，着力加强干部教育监督管理力度，不断提高党员道德修养的自觉性。通过学习教育和自省自律强化党员的道德自律意识，引导干部努力学习，提高理论素养，加强党性锻炼，增强权为民所用、情为民所系、利为民所谋的自觉性，切实做到为民、务实、清廉，努力营造风清气正的政治生态。建立干部轮岗交流机制，加大干部交流和队伍融合力度，增强干部队伍素质。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。

三是健全干部考核评价机制。认真落实国资委对领导班子的考核工作。严格执行对各子公司领导班子考核，确保考核结果真正反映出各班子的工作成效、做事热情、责任担当，使优秀班子能脱颖而出。将考核触角延伸到集团公司各个层次，针对“一把手”、副职干部、中层干部、普通办事员等不同层次的对象，制定相应的考核细则，用不同的尺子量不同的人，以差异化考核体现出考核的公平合理，以分层分类的量化考核排名让同类干部在同一赛场上“赛跑”，触动和激发干部分发向上，逐步改变慵懒无为的状况。与此同时，强化考评结果运用，逐步建立干部激励机制、奖励机制，切实让优秀干部脱颖而出，切实激发干部工作热情。实现及时选拔使用实绩突出、群众公认的干部，调整不适宜担任现职的干部，真正通过考核实现好中选优、优中选强，将干部放在合适的位置上。

四是积极营造良好选人用人氛围。要在党员干部适应新常态，抢抓新机遇，谋求新作为，争创新业绩，促进新发展，树立脚踏实地、求真务实、以民为本的新政绩观上下功夫，努力破除阵风论、过头论、阻碍论等错误论调，树立风清气正、健康发展的新环境；逐步建立容错机制，在引导干部严以用权，科学、民主决策，不断提升执政能力和水平的同时，让干部卸下思想包袱，敢想、敢做。努力破除为官不为、站位不为、碌碌无为等不良现象，树立干事创业、勇于担当、廉洁从政新气象。

以上是集团公司党委选人用人专项报告，不妥之处，请各位领导批评指正。

选人用人报告中离职情况填篇三

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〔20xx〕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：

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。

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。2015年以来，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。

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。20xx年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20xx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《20xx—20xx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、以德为先用人标准，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，并使其长态化、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。

选人用人报告中离职情况填篇四

按照中共__委组织部《关于开展选人用人专项检查的通知》文件精神，__局高度重视专项检查工作，对照选人用人专项检查八个方面的主要检查内容进行了自查，现将自查情况汇报如下：

一、开展选人用人专项检查自查工作情况

__年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，

平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名（其中副高2名），副科级7名（其中副高2名），女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。

经自查我局干部选拔不存在拉票贿选、跑官要官、说情打招呼等问题；干部选拔任用程序符合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情况；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗“吃空饷”等问题；干部档案材料齐全、完整，内容客观真实，无错装、漏装情况，档案整理符合要求，“三龄两历”真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、公安部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部出生年月的情况；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情况。

二、机构编制情况

根据人民政府办公室《关于印发__局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》文件，核定我局行政编制37名，其中局长1名，副局长4名；_纪委、_监察局派驻纪检组长1名；_文化市场扫黄打非办公室专职副主任1名；正科级领导职数12名（含监察室主任1名），副科级领导职数12名，科级非领导职数12名；机关工勤人员编制6名。我局机关现在编在岗行政人员33人，其中局长1人、副局长4人、纪检组长1人、扫黄打非办副主任1人，调研员1人、副调研员3人，正科级领导11人、副科级领导5人、主任科员5人、副主任科员2人；机关工勤6人。

三、主要做法

（一）高度重视，深入学习

局党组高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》、《省干部选拔任用工作规程》和“四项监督制度”的贯彻落实，

将此项工作纳入党组工作重要议事日程，加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负责制，为建设高素质的干部队伍，推动__事业的不断前进增添措施，积极组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广大党员干部中开展反面警示教育，全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》的内容和要求，切实增强贯彻执行自觉性。

(二) 建立健全机制，强化监督管理

一是加强制度建设。为了保证提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，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，严格执行“四项监督制度”，不断强化选拔任用干部监督机制，加强对干部选拔任用工作的监督，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。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

(三) 坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度

在干部选拔任用工作上，我局按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》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“十不准”纪律，坚持群众路线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组动议、民主推荐、确定候选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任命等程序，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

四、下一步工作打算

以这次自查为契机，我局将加大对新修订《干部任用条例》

的学习、宣传力度，强化工作措施，加快推进干部人事制度改革步伐，继续加强新修订《干部任用条例》的学习宣传工作，进一步统一思想认识，把新修订《干部任用条例》作为干部教育培训的一项重要内容认真组织学习，真正做到领导干部熟悉条例、组织人事干部精通条例、广大干部群众了解条例，不断提高干部选拔任用工作水平。

今后，我们将继续按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的总体要求，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。

选人用人报告中离职情况填篇五

按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合xxx实际，现将20xx年度选人用人工作情况报告如下：

一、基本情况

xxx是机构改革新成立的单位，市委编委核定我局行政编制xx名，其中领导职数为1正3副，内设5个科室，编制正科级领导职数xx名。一年来，局党组全面落实新时期好干部标准，对照干部选拔任用条例，严格标准、规范程序，统筹推进干部队伍建设。全年共提拔正科级干部x名，晋升三级主任科员x名，四级主任科员x名。

二、主要做法

（一）坚持党管干部原则，贯彻新时期好干部标准。充分发挥局党组在干部选拔任用工作中的领导和把关作用，坚决贯彻新时代党的组织路线，始终把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。选拔任用工作的动议（方案制定）、考察人选确定、任职人选确定、试用期满考核等环节均经过党组会议

进行研究决定。决策过程严格遵循党组会、“三重一大”等议事规则，严格按照组织原则和决策程序进行，确保选人用人各环节步骤的组织原则性、民主性、科学性。

（二）坚持政治标准，从严把关人选条件。突出政治导向，始终把政治标准放在第一位，在考察环节把政治素质考察摆在首位。严格落实“凡提四必”的相关要求，认真审查干部人事档案、党支部出具党性锻炼情况的结论性意见，党组对廉洁自律情况作出结论性意见并落实“双签字”，书面函询纪检组意见，全面考察干部政治理论、政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面的情况，确保干部政治素质过硬。

（三）注重工作实绩，树立正确用人导向。局党组在干部选拔任用工作中，在干部能力要求上坚持注重实绩、群众公认的原则。虽然我局职级职数相对宽裕，但党组始终坚持统筹考虑干部一贯表现、德才素质、工作实绩等因素，优先考虑在工作中服从组织安排认真履职、参与中心工作积极踊跃、服务基层身体力行、急难险重任务冲锋在前的干部。不搞论资排辈，不搞迁就照顾，旗帜鲜明地树起实干实绩的正确选人用人导向。x名提拔任用的科长均为2016年起任职的副科长，年龄结构均在35至40岁之间，长期以副科长身份主持科室工作，任职4年多来，克服xxx人少事多的客观困难，为全市金融服务脱贫攻坚、重点项目建设、民生事业发展、实体经济发展以及金融风险防控等工作做了很多卓有成效的工作，其中2名同志还具有参加脱贫攻坚一线工作的经历。晋升职级的xx名干部在工作中认真履职尽责，在各自的岗位上完成任务出色，群众高度认可。通过干部选拔任用，进一步明晰了“干好与干坏”“干与不干”的界限，更好地引导全局干部职工认真履职尽责，把重心放到工作上来，以工作实绩赢得组织的信任和干部群众的认可。一年来，提拔晋升的xx名干部组织放心、群众满意、干部服气。

（四）强化监督管理，确保忠诚干净担当。在选准用好的基础上，坚持把日常监督管理工作贯穿于干部选拔任用管理的全过程。专门组织了干部任前谈话，明确工作使命和责任，以及自身缺点和不足，提出工作标准和廉政要求，切实提升新提拔干部的大局意识，强化宗旨意识，增强责任意识，筑牢廉政意识。一年来，对提拔晋升的干部先后开展了建立个人廉政档案，并针对科级领导干部中可能出现的苗头性、倾向性问题开展廉政谈话，实现早发现、早提醒、早纠正，督促廉洁从政。并积极配合市委组织部、市公安局等部门开展了领导干部违规借贷专项整治、“一人多证”专项清理、特殊岗位报备等工作，全面从严从实从细抓好干部日常监督管理，确保干部忠诚干净担当。

三、存在问题

一年来，市xxx党组认真贯彻执行干部选任工作政策法规，选人用人工作整体平稳有序推进。但是对照市委要求和部门工作需求以及群众期盼，选人用人工作仍需改进。比如，干部队伍年龄梯次还不尽合理，专业型干部配备还存在不足，干部轮岗交流落实还有差距，年轻干部的培养力度还不够，干部业务工作水平还有待提高等等。亟待在下步工作加以提升和改进。

四、下步打算

下步，我们将针对选人用人方面存在的薄弱环节，着力抓好选准、用活、管好三个环节，努力锻造一支政治过硬、本领高强、群众满意的金融工作干部队伍，为我市全面开启“十四五”新征程提供更高水平的金融服务。

一是强化《条例》学习教育。以《党政领导干部选拔任用工作条例》学习为突破口，促使党组领导班子熟悉和带头遵守《条例》规定，人事干部精通和严格执行《条例》要求，全体干部职工了解和广泛监督《条例》落实，不断提升党管干

部的能力和水平，增强选人用人的规范性。

二是建立轮岗交流机制。加大干部交流和队伍融合力度，加强干部多岗位锻炼，促进干部能力素质全面发展、整体提升。同时，立足适应新发展阶段、构建新发展格局的干部能力素质需求，多渠道加大对干部的培养和培训力度，提升干部队伍推动高质量发展的能力水平。

三是健全干部考核评价机制。强化考评结果运用，逐步建立干部激励机制、奖励机制，切实让优秀干部脱颖而出，切实激发干部工作热情。及时选拔使用实绩突出、群众公认的干部，调整不适宜担任现职的干部，真正通过考核实现好中选优、优中选强，将干部放在合适的位置上。