# 选人用人工作专题汇报稿(12篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-07-05

*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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。选人用人工作专题汇报稿篇一按照机构...*

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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**选人用人工作专题汇报稿篇一**

按照机构改革“三定”规定，我局机关核定行政编制x个；核定正县级领导职数x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个。现实有干部职工x人，其中正县级领导干部x人（含已调入政协任职x人），副县级领导干部x人（含已调入人大任职x人和直属事业单位领导x人），正科级领导干部x人，副科级领导干部x人。我局下属事业单位两个，xx核定事业编制x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个；现实有干部职工x人，其中正科级领导干部x人。xx核定事业编制x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个，现实有干部x人。

2024年，我局坚持正确的选人用人导向，严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《x市公务员职务与职级并行制度实施方案》等法规制度选人用人，以培养选拔“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部为目标，以匡正选人用人风气、提高选人用人公信度为重点，不断完善工作机制，真正使想干事的有平台，能干事的有机会，干成事的有地位，干部队伍整体素质明显提高。

（一）加强选人用人法规学习宣传一是及时通过局党组会、中心组学习等形式，组织领导班子及干部职工学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部人事档案工作条例》《巡视工作条例》《中国共产党纪律处分条件》等选人用人规章制度，全面深刻理解、把握中央、省委、市委选人用人相关法规的内容和要求，坚持做到规范选人、科学用人。二是加强干部职工学习教育培训，通过中心组、职工大会、参加专题培训等形式，及时组织干部职工学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大，十九届二中、三中、四中、五中全会精神、习近平总书记对x工作系列重要指示精神以及习近平总书记关于“

不忘初心

牢记使命”系列重要讲话和习近平在中央政治局第十次集体学习时的讲话，明确新时期好干部标准，提高选人用人思想认识，营造选人用人良好风气。

（二）严格执行选人用人工作程序

一是印发《党组内部运行机制》《关于进一步规范局党组会和局长办公会的通知》《机关行政工作制度汇编》《机关事业单位工作人员管理办法（试行）》，将党组“三重一大”问题研究制度化、规范化，坚持将权力关进制度笼子，用制度管事、管人。二是严格按照规章制度，规范选人用人。坚持正确的选人用人导向，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持群众公认、注重实绩，规范科学选人用人。2024年，我局共推荐x名副县级领导干部拟任人选，选拔x名四级调研员、x名科级领导干部、x名科级非领导干部、x名一级主任科员、x名三级主任科员，有力优化干部结构队伍，大力激发干部干事创业、担当作为。三是坚持原则，严格把关。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超职数配备和违规提高职级待遇等问题；在干部

报告

、预批、备案方面均按程序一一落实，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。

（三）加大选人用人问题的整改落实结合巡察整改中发现的选人用人方面问题，局党组及时研究制定整改落实方案，明确工作重点、整改措施和整改时限，不定期开展督促检查，整改工作取得明显实效。一是针对“程序不严密”问题整改。及时组织局领导班子成员认真学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，修改完善《党组内部运行机制》，充分发挥民主决策机制和作用，严格按照制度规定，规范选人用人工作。二是针对“资料不严谨”问题整改。进一步加强党务工作人员培训，要求完整地记录党组会选人用人主要内容，尽可能完整地记下发言者的原话，杜绝随意取舍。严格按照干部人事档案专项审核工作要求，对干部档案开展专审“回头看”，对干部人事档案进行规范审查、规范填写，及时将选人用人档案资料整理归档。三是针对“信息不准确”问题整改。已及时更新机构编制实名制和x省公务员管理信息系统中人员基本信息。下一步将重点对调入调出、职务变动人员信息及时变动、更新，确保实名制系统与实际信息相符。

干部选拔任用是新时期落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的重要抓手，对建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍具有重要作用。在今后工作中，我局将进一步贯彻落实中央、省委、市委选人用人法规和条例，着眼工业强市战略，深化干部人事制度改革，深入开展选人用人不正之风整治，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设，切实建立一支高素质的工业经济专业化干部队伍。一是进一步健全干部选拔任用机制、考核评价机制、管理监督机制、激励保障机制，严格选人用人程序，不断提高选人用人的公信度。二是进一步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官要官等不正之风，牢固树立宗旨意识。三是认真贯彻落实从严管理干部的要求，加强对领导干部的日常管理，加强对关键岗位的重点管理。充分发挥党内监督、民主监督和社会监督在选人用人方面的监督作用，完善举报受理和查处机制。

**选人用人工作专题汇报稿篇二**

市委组织部：

市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

（一）落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才“引得来、留得住、讲奉献、能发展”的良好环境。同时坚持正确的用人导向，不断加强干部队伍建设，按照“能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才”的用人机制，选优配强基层党政领导班子，切实转变干部工作作风，不断提高干部履职能力和服务群众的能力。公司成立至今，共从市直机关及事业单位借调人员6名，其中干部5名，司机1名，引进聘用人员10人。通过干部选拔任用工作，配强配优了公司干部队伍，为\*\*水库的建设提供了坚强的组织保证和人才支持，为完成市委市政府对整个枢纽工程下达的各项重大任务提供了人才保障。

（二）加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训计划，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

（三）强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

（四）严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

截止2024年3月中旬，公司现有7名处级领导，6名借调人员，10名聘用人员，大学本科以上学历有5人，占比21%，高级职称2人，中级职称1人。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩,但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少；二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况；三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

在今后的工作中，公司党委还将积极稳妥地推进干部人事制度的改革工作，进一步贯彻落实有关规定，从思想上找差距、从机制上求突破、从工作上找抓手，通过抓重点、抓关键，，认真总结以往所取得的经验，努力形成人尽其才、充满活力的选人用人机制，不断改进干部选拔任用工作中的不足，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的干部队伍。下一步，公司党委将从以下三点抓起：

一是要不断优化增加工程建设类的专业性人才。由于整个\*\*水利涉及的工程类别较多（有道路、房建，枢纽及管线等）。在今后选人用人工作中，公司要进一步增加专业技术人员，不断优化干部队伍结构。

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也事为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

**选人用人工作专题汇报稿篇三**

根据市委组织部《转发〈中共xx壮族自治区委员会组织部关于结合选人用人巡视检查发现问题做好对照自查及整改工作的通知〉的通知》（防组通字〔xxxx〕xx号）要求，现将我局自查和整改工作情况

报告

如下：

市水利局及下属事业单位共有在职在编干部职工xx名，党的十九大以来，恰逢机构改革人事冻结，因此，xxxx年xx月以来，我局尚未提拔过干部。

经自查，在干部使用方面，存在以下问题

（一）在干部队伍建设统筹谋划、长远规划不够，优秀年轻干部储备不足。

（二）在“人岗相适”方面有待进一步加强。

（三）文书档案和干部档案管理需进一步加强。

（四）少数干部工作主动性、积极性不高，担当作为不够。存在大事小事都提交党组会议研究的现象。

（五）对党员干部日常教育管理监督存在“失之于宽”的现象。

（一）严格执行干部选拔任用工作各项规定。

严格执行干部任用有关纪律。在每次干部选拔任用过程中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，领导干部带头做到廉洁自律，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

严格执行干部选拔任用程序。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，做到履行程序不走样。选拔任用干部的职能部门坚决把好程序关，严格按照程序办事。做到用制度选人、靠制度管人。不断提高干部选拔的公开性和科学性。

（二）进一步推进干部选拔任用各项工作。

进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任，对以权谋私者从重从严处罚。

进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受干部群众的监督，着力提高选人用人公信度，确保每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

在的干部选拔任用工作中，按照党管干部，打破机关和事业单位界线，注重工作实绩，择优统筹、人岗相宜等原则，合理配置干部资源，达到增强干部队伍活力、发挥干部队伍整体效能、培养锻炼年轻干部的目的。

以建设高素质干部队伍为根本目标，不断加大干部监督管理工作力度，进一步规范全市水利系统选拔任用工作行为。

一是继续加强制度建设。在规范选人用人方面，完善干部任前公示制、竞争上岗制、公开选拔制和公开推荐制；在完善干部日常管理机制方面，加强党风廉政建设，实行谈话诫勉制度、干部动态考核制度；在干部队伍建设方面，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，实行干部公开选拔制；在不准利用职权便利谋取私利方面，要求全体干部从思想上提高认识，树立依法定程序办事，增强知法、懂法、守法的思想意识。

二是抓好监督工作。突出对领导干部的考核监督。实行领导干部定期考核和不定期考核制度；突出对领导干部的群众监督机制。依靠群众加强对领导干部特别是主要领导干部的监督，做好干部监督工作。本着有信必查，有查必果的原则，对群众来信来访反映干部工作、生活、经济等方面的问题认真调查核实，特别是对拟提拔公示干部的举报，及时查处报结，为局党组提供用人决策依据，同时将调查处理结果回复反映人，以充分调动群众参与干部监督管理机制的积极性。

特此报告。

**选人用人工作专题汇报稿篇四**

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xx年x月xx日，共设立xx个部室。现管理企业xx家，代管事业单位x家，现有员工xxx人，其中：正处级x人，副处级x人，科级干部xx人（正科级含享受待遇xx人，副科级含享受待遇xx人，事业身份副科级x人），企业员工xxx人，事业人员xx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20xx年x月以来，集团公司党委共选拔任用干部xx名，正科级x人，副科级xx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作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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xxx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。虽然集团公司在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应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。

**选人用人工作专题汇报稿篇五**

根据市委组织部《关于做好20xx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〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx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，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。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工作能力。

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。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(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月在局机关和团休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。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，近些年我局只能通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。

**选人用人工作专题汇报稿篇六**

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作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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。虽然集团公司在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。

**选人用人工作专题汇报稿篇七**

\*\*市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

（一）落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才“引得来、留得住、讲奉献、能发展”的良好环境。同时坚持正确的用人导向，不断加强干部队伍建设，按照“能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才”的用人机制，选优配强基层党政领导班子，切实转变干部工作作风，不断提高干部履职能力和服务群众的能力。公司成立至今，共从市直机关及事业单位借调人员6名，其中干部5名，司机1名，引进聘用人员10人。通过干部选拔任用工作，配强配优了公司干部队伍，为\*\*水库的建设提供了坚强的组织保证和人才支持，为完成市委市政府对整个枢纽工程下达的各项重大任务提供了人才保障。

（二）加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训

计划

，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

（三）强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

（四）严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

截止2024年3月中旬，公司现有7名处级领导，6名借调人员，10名聘用人员，大学本科以上学历有5人，占比21%，高级职称2人，中级职称1人。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩,但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少；二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况；三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

在今后的工作中，公司党委还将积极稳妥地推进干部人事制度的改革工作，进一步贯彻落实有关规定，从思想上找差距、从机制上求突破、从工作上找抓手，通过抓重点、抓关键，，认真总结以往所取得的经验，努力形成人尽其才、充满活力的选人用人机制，不断改进干部选拔任用工作中的不足，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的干部队伍。下一步，公司党委将从以下三点抓起：

一是要不断优化增加工程建设类的专业性人才。由于整个\*\*水利涉及的工程类别较多（有道路、房建，枢纽及管线等）。在今后选人用人工作中，公司要进一步增加专业技术人员，不断优化干部队伍结构。

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也事为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

**选人用人工作专题汇报稿篇八**

xx分公司坚定以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在选人用人上，坚持“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的国有企业好干部职工标准，坚持党管干部职工原则，着眼集团公司发展大局，紧紧围绕建设忠诚干净担当的高素质干部职工队伍，以贯彻《干部选拔任用工作条例》为主线，以建好“五个体系”(素质培养体系、知事识人体系、选拔任用体系、从严管理体系、正向激励体系)为重点，大力实施“三项机制”，强力推进优秀年轻干部职工培养，干部职工选拔任用工作的科学化、民主化、规范化水平进一步提高。一批敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的优秀干部职工走上领导岗位，为集团公司高质量发展提供了坚强组织保障。现将有关情况报告如下。

近三年来，公司严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，始终坚持干部选拔任用的原则、基本条件和任职资格等，强化对选拔任用干部的监督管理，实行民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序，有效地提高了选人用人质量。严格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。xx—xx年，公司共提拔任用xx人，其中本级中层干部xx人，直属各单位xx人，为集团公司的科学发展提供了强有力的组织人事保证。

(一)坚持“三项机制”，激发队伍活力。以政治建设为统领，把深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，以强化专业能力、专业素养、专业精神为着力点，全面推进领导岗位与非领导岗位双线运行、机关与基层双向交流、管理与专业技术双重互补、劳模与工匠双先推评机制，让专业的人干专业的事，让适合的人匹配合适的岗位，通过派上去挂职任职、沉下去实践锻炼等途径，推动干部思想再解放、能力再提升、历练更丰富。积极畅通渠道、拓宽平台，在待遇上就高不就低，充分激发全员岗位成才、爱岗敬业，鼓励大家学业务、学技术、学管理，鼓励大家干事创业。

(二)坚持科学评价，确保知事识人。进一步健全考察机制办法，全方位、多角度了解干部职工、考核干部职工，通过定期考核、重点研判、谈心谈话、不定向推荐等方式，全方位、全过程、多渠道、多层次了解和评价干部，既看能力，更重品行，既看表现，也重公认。认真落实中央关于激励干部新时代新担当新作为的实施意见和新修订的干部选拔任用条例，突出政治标准，突出正向激励，突出重实干、重实绩，坚持“有为才能有位，业绩决定升迁”，坚持“不比学历比能力，不比资历比贡献”，坚持“讲文凭更讲水平，看职称更看称职，比阅历更比业绩”，将各类优秀人才充实到管理干部队伍之中。

(三)坚持人事相宜，严格选拔任用。严格执行党的组织纪律，紧密结合实际，积极探索，有益实践，干部选拔任用工作逐步形成了程序规范、标准明确、考察严格、任用慎重的良好格局，营造了风清气正的选人用人环境，提高了选人用人公信度。在干部选拔任用的具体工作中，严格程序、规范操作，始终按照民主推荐、组织考察、充分酝酿、讨论决定的程序，严把各个环节。坚持做到履行程序一步不错、执行程序一步不让。优化干部职工推荐方式，将“得票”与一贯表现相结合，为务实重干、担当作为的干部职工能够脱颖而出创造良好条件。严格执行干部职工选用任前公示、任职试用期、任职谈话等制度，全面落实“凡提四必”，坚决防止干部职工“带病提拔”。

(四)坚持严管厚爱，从严监督管理。坚持从严教育、从严管理、从严监督，严抓干部作风，改进干部作风督查方式，优化干部考评机制，强化监督提醒教育，通过压力传导和正向激励，引导各级干部提振精神、鼓足干劲、攻坚克难、勇创佳绩。对党员干部身上出现的苗头和倾向性问题及时敲响警钟、拉响警报，做到防微杜渐、举一反三，防止小错误演变为大问题。加强全方位监督，让干部职工习惯在受监督和约束的环境中工作生活。大力夯实推荐、考察、审查、监督四大责任，实行干部职工选拔任用全程纪实制度，严格落实干部职工任中、离任审计制度，进一步树牢“严”的导向。

(五)坚持树好导向，激励担当作为。全面落实中央《关于进一步激励广大干部职工新时代新担当新作为的意见》精神，坚持在一线锻炼干部职工、提拔干部职工、重用干部职工，形成重视基层，崇尚实干的用人导向，真正把那些潜心谋事、扎实干事、善于成事的干部职工使用起来。通过“三项机制”的不断落实，逐步解决部分干部内生动力不足的问题，让想干事、能干事、干成事的干部得褒奖、得实惠、获重用;通过容错纠错机制让敢担当、敢创新的干部没顾虑;通过能上能下机制让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子，把“能者上、干者容、庸者下”的要求真正作为“三项机制”的核心精神落到实处，把德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认的高素质、重实干、敢作为、有闯劲的实干家和年轻干部纳入到后备干部管理当中，让公司上下始终充满务实奋进的清新空气。

坚持问题导向，通过认真梳理，xx分公司选人用人工作存在3项突出问题：

(一)干部职工队伍年龄结构不优。一方面，队伍老化、活力不足，干部队伍老化的问题一直没有得到有效解决。另一方面，年轻干部数量较少。与中央大力选拔配备年轻干部职工的要求有差距。

(二)干部职工交流不顺畅。近年来，xx分公司在干部职工交流上进行了积极探索，并取得了较好成效。但还存在三个方面的问题。一是部分干部职工任职时间较长，动力不足。二是正向交流多，逆向交流少。有些干部职工提拔至今一直在同一个部门任职，存在“同质化”现象。三是部分干部职工交流到其他部门后，有“松口气、歇歇脚”思想。

(三)干部职工激励机制落实不到位。虽然公司建立了容错纠错机制并下发了相关文件，明确了容错免责的范围和边界，但相对较为笼统，操作性不强，实践中很难把握。在推动干部职工能上能下方面探索不够，虽然近年来做了一些尝试，但对如何实现“能者上、平者让、庸者下”，尚未形成明确具体的操作办法，干部职工退出机制不完善。

(一)更加注重改善年龄结构。加强优秀年轻干部职工培养。按照上级“培养造就可靠接班人”要求，建立常态化的年轻干部职工选拔机制，为优秀年轻干部职工脱颖而出提供制度保证，对看准的优秀年轻干部职工要敢于打破常规大胆使用，有

计划

地把优秀年轻干部职工放到关键岗位使用。健全干部职工退出机制。认真落实干部职工能上能下制度，加大对因身体、年龄等原因不适宜担任现职的干部职工调整力度。同时根据新修订的《干部选拔任用条例》等相关规定，对工作年满30年、个人有意愿提前退休的干部职工及时办理手续。

(二)更加注重完善交流机制。鼓励领导干部下基层。进一步倡树“重视基层、崇尚实干”导向，营造基层大有可为、大有作为的干事创业氛围，加强一线干部职工的提拔使用。严格执行干部职工交流政策。对在一个地方或部门工作时间较长的干部职工，按照有关政策及时进行交流，增强整个干部职工队伍的活力，调动绝大多数干部职工的积极性。

(三)更加注重能力素质提升。坚持把提高能力素质作为加强干部职工队伍建设的关键，着力打造忠诚干净担当的高素质干部职工队伍。加强教育培训。按照2024年全国组织会议要求，把斗争精神、斗争本领作为教育培训的重要内容，从政治忠诚上教育干部职工主动担当、教育培训上促使干部职工善于担当，引导干部职工在贯彻执行各项工作任务中把握正确政治方向，提升政治能力。强化实践磨炼，公司将会给年轻人提供更加广阔的平台，鼓励大家加强学习，不断超越自我，为公司做出更大贡献。

(四)更加注重从严监督管理。落实全面从严治党必须从严治吏的要求，从严干部职工日常监督管理，以纪律规范行为，坚决纠正“宽”和“软”的现象。强化政治纪律和政治规矩意识，切实加强干部职工日常管理监督，及时发现干部职工存在的苗头性、倾向性问题并采取措施予以解决。以严的标准要求干部职工、严的措施管理干部职工、严的纪律约束干部职工，引导干部职工懂规矩、守纪律，不懈怠、不失职、不滥权，主动担当作为，积极履职尽责。

(五)更加注重激励担当作为。强化正向激励，引领担当作为成为干部职工的自觉追求。按照习近平总书记记提出的“三个区分开来”，旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责，推动形成上级为下级担当、组织为干部职工担当、干部职工为事业担当的良好氛围。高度重视先进典型的模范带头作用，大力选树先进典型，强化示范引领，定期开展各类评优评先活动。不断加大对先进典型的宣传报道力度，使广大干部职工学有榜样、比有标杆、追有目标。

**选人用人工作专题汇报稿篇九**

如何做好新形势下的选人用人工作?

按省、州治庸办通知和县整治办的要求，县司法局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照“加强业务部门”、“年轻干部培养锻炼”、“干部轮岗锻炼”、“确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。

二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

**选人用人工作专题汇报稿篇十**

根据市委组织部《关于做好20xx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〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx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，现将有关情景报告如下:

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月在局机关和团休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。

**选人用人工作专题汇报稿篇十一**

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

\*\*\*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20xx年x月以来，\*\*\*党委共选拔任用干部xx名，正科级x人，副科级xx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。\*\*\*党委在干部选拔作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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\*\*\*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。\*\*\*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。\*\*\*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\*\*\*\*\*\*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xxx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。

\*\*\*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，\*\*\*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\*\*\*在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。\*\*\*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。\*\*\*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。\*\*\*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。\*\*\*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。\*\*\*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\*\*\*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。

\*\*\*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\*\*\*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\*\*\*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\*\*\*领导班子考核，确保考核结果真正反应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\*\*\*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。

**选人用人工作专题汇报稿篇十二**

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：

一、基本情况

集团公司成立于xx年x月xx日，共设立xx个部室。现管理企业xx家，代管事业单位x家，现有员工xxx人，其中：正处级x人，副处级x人，科级干部xx人(正科级含享受待遇xx人，副科级含享受待遇xx人，事业身份副科级x人)，企业员工xxx人，事业人员xx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20xx年x月以来，集团公司党委共选拔任用干部xx名，正科级x人，副科级xx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。

二、选人用人工作开展情况

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作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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xxx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。

三、存在问题

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。虽然集团公司在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。

四、下一步努力方向

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应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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找