

2023年选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作自查报告(精选5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作自查报告篇一

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。

一、做好干部职工竞争上岗工作 二、做好干部轮岗交流工作

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。

三、大力加强对干部的监督管理

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。

州委组织部深入整治用人上不正之风会议之后，我县高度重视，庚即组织召开了甘孜县庸懒散浮拖暨选人用人不正之风专项整治工作会议，传达了省、州委深入整治用人不正之风有关会议精神，明确了整治工作方向。成立了整治工作领导小组及办公室，进一步加强了整治工作的组织领导。同时，认真开展了自查，切实找准存在的突出问题。针对存在的问题，研究制定下发了《甘孜县开展庸懒散浮拖问题专项整治工作实施方案》和《关于开展选人用人不正之风7+3专项整治工作方案》，进一步明确了整治工作重点，并全面启动庸懒散浮拖及选人用人专项整治工作。截止5月30日，整治选人用人不正之风10项工作在为期一个月的时间内稳步推进，扎实开展，取得一定成效。

二、主要措施

为了进一步增强整治工作的操作性，县委明确提出了规定动作不走样，自选动作重实际的整改措施，有序稳步推进整治工作。（一）着力整治拉票贿选问题。一是在全县范围内发放新修订《干部选拔任用条例》等干部政策文件，集中开展对干部政策法规的宣传教育，重点开展警示教育。二是利用组工外网和甘孜县有线电视台，设立举报电话，收集拉票贿选的线索和问题，汇总研判，对问题具体、线索清楚的反映，核查清楚。三是认真贯彻落实拉票贿选责任追究办法，设立违规违纪工作台账，实行台账记载管理。

（二）着力整治违规选用干部问题。一是向全县各单位主要负责人、乡镇一把手发放《条例》，并通知做好学习贯彻。二是认真落实州委五位一体干部选任体系，全面规范干部选任程序、标准和条件。三是认真执行五位一体干部选任监督体系。四是认真执行干部任前资格、条件审核，组织专人规范

换届以来干部选任文书档案。

(三)着力整治跑官要官问题。一是建立跑要、拖情记录在案制度，对跑要、拖情的不列为考察和提拔对象。二是加强自身建设，重申纪律要求，签订承诺书，坚决整治封官许愿、牵线搭桥等问题，从严治部，从严管理，着力建设模范组织部门。三是建立预警机制，利用12380举报平台等，收集跑官要官线索，对反映较多的单位，及时对主要负责人进行谈话提醒。

(五)着力整治三超两乱问题。一是认真落实省、州委组织部关于地方性干部人事政策的执行要求。二是建立干部选任编制职数预审制度。三是完善干部经常性谈心谈话制度，做好干部思想教育引导和矛盾化解工作。四是切实抓好三超两乱清理和整改消化工作。截止2015年1月，我县超职数配备干部共计56人，其中：超配领导职数3个，超配非领导职数53个，计划于2017年9月前整改消化。(六)着力整治防止和清理选用两面人问题。一是要求每名副科级以上领导干部报送领导干部个人有关事项报告表。二是在干部考察工作中，重点突出政治品质和道德品质的考察；有意识的安排重点培养对象到困难矛盾突出的基层一线和反分维稳前沿去开展工作，在实际工作中考察其政治品质和道德品质。三是建立新提拔领导干部任职承诺制度，就遵守政治立场、维护祖国统一和民族团结等方面做出公开承诺。四是设立防止和清理两面人举报电话，呼吁广大干部群众反映两面人有关情况，组织部根据反映情况进行核查，对确有相关情况的视情节轻重进行组织处理。五是建立考察失察失误责任追究机制。六是加强定期分析研判机制。

(七)着力整治干部违规兼职问题。今年8月，清理规范14名在企业兼(任)职的干部职工。同时，对干部职工在企业兼(任)职务期间是否存在违规在企业领取薪酬的情况进行了专项调查，经调查，我县14名干部职工在企业兼职(任职)期间均未违规领取薪酬。同时对前期清理违规兼职工作进行自查，防

止漏报、漏报，严格执行领导干部企业兼职有关规定，坚决防止反弹。

(八)着力整治长期在编不在岗问题。根据《公务员法》规定和中央、省、州、县委工作要求，及时下发文件各全县各单位，要求严格开展自查。为确保此项工作取得实效，我县纪检、组织、人社、编制等部门组建联合工作组，对全县各单位按照清理范围中确定的情况进行督察，对虚报、瞒报、漏报的，一经查实，将追究单位主要领导及相关人员责任，并将举报电话在甘孜县组工外网和甘孜有线电视台进行公示，确保清理工作监督到位。(九)着力整治违规抽借调干部问题。县委组织部对全县抽借调人员进行全面清理，并要求违规抽借调干部职工无条件一律在规定时间内回原单位上班，逾期未归的视为旷工，并按相关规定处理。为固化成果，进一步严肃干部管理，稳定基层干部队伍，县委组织部庚即下发《关于进一步严肃干部抽借调程序的通知》(甘孜委组发〔2016〕42号)，从制度层面规范干部管理。

(十)着力整治干部职工档案信息审核问题。根据我县干部职工档案信息审核工作实际，严格按照州委组织部《关于开展干部人事档案专项审核工作的通知》(甘组通〔2016〕139号)文件精神，制定专项审核工作方案，细化审核范围、时间安排、方法步骤和保障措施等，及时安排专人对干部档案信息进行集中整治处理。

专项整治工作开展至今，虽取得一定的成绩，但还是存在一定的问题：一是个别单位认为此次的专项整治工作是走形式，开不开展一个样，重视程度不够。二是虽将各项干部政策法规下发给各单位，但宣传落实力度差。三是各单位在开展专项整治工作中有效的创新办法不多。

针对存在的问题，下步工作中，我们将狠抓在以下三个方面的工作：一是加强监督检查，构筑及时发现、有效预防选人用人不正之风的预警机制。二是加大对干部政策法规的宣传

教育力度。三是严肃查处，增强对用人上不正之风的纪律威慑。

选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作自查报告篇二

党的十七大提出了要“完善党的地方各级全委会、常委会工作机制，发挥全委会对重大问题的决策作用”的新要求。吉林省委从落实十七大报告精神出发，结合“科学规范和有效监督县委书记用人行为”试点工作，在9个试点县市中对这一工作进行了大量有益探索，取得了一定的研究成果。但也应当看到，由于这是一项全新的工作，如何运用全委会的工作性质与特点，更好地服务于选人用人工作，需要在实践中不断探索、修订和完善。

一、当前开展此项工作的基本情况

当前运用党委全委会的工作职能应用于干部选拔任用工作，主要集中在三个环节。

（一）提名推荐。在全委会委员中提名推荐拟考察人选。在提名推荐方式上主要有两种：一是不提供参考人选的“海推”。组织部门公布空缺岗位和任职资格条件，由委员自行推荐自己满意的的人选；二是提供参考人选的“差额推荐”。组织部门综合各单位和领导干部初始提名推荐的基本情况，结合岗位任职资格条件需要，经书记审核提出3—5名参考人选，供委员们进行推荐。委员也可以在提供的参考人选之外，结合岗位任职资格条件，提名推荐其他人选。在提名推荐对象上主要有三种类型：一是针对党、政正职的提名推荐；二是在大规模调整干部时提名推荐，如换届时的推荐；三是所有干部调整均在全委会上进行提名推荐。

（二）讨论决定。人员任免由全委会讨论决定。在讨论决定的任免对象上有两种：一是党委和政府职能部门正职的任免

在全委会上表决，其他人员则在党委常委会上表决；二是所有干部的任免均在全委会上表决。提供给全委会表决的人选来源上有两种：一是经书记碰头会研究产生，向全委会提名推荐；二是经常委会研究产生，向全委会提名推荐。全委会的表决方式也有两种：一是差额票决；二是等额票决。

（三）评议监督。在全委会上对选人用人的政策运用情况和对被调整干部的适岗履职情况进行测评和评议。在测评的. 时机上有两种方式：一是定期测评。利用年度干部工作汇报，对一年来所有调整的干部进行测评，对所适用的干部政策运用情况进行评议；二是适时测评。具体就某次干部调整的具体做法进行评议和在一定时期内对所调整的干部适岗履职情况进行测评。

二、当前开展此项工作应引起重点关注的问题

从当前全委会在干部工作中实际运行效果上看，与干部选拔任用工作努力的方向和群众的要求还有一定差距，主要体现在以下几个方面。

（一）在活动组织上，存在事前工作准备不足的问题。提名推荐工作中，一是对提名推荐参考人选的介绍、推介不足，推荐人对提名参考人选不熟悉、不了解，无法推荐；二是没有向推荐人准备所有符合岗位任职条件的人选名单，不能让推荐人充分行使自己的民主权利；三是提名推荐参考人选的排序没有作出相应的说明，容易误导推荐人；四是没有做好二次推荐的预案，当参考提名推荐人选没有过半时，不能取得票简单多数的人选进行二次推荐。讨论决定工作中，一是拟任人选的情况逐一介绍不足，讨论时间不够，委员对拟任人选无法做出正确判断；二是划票时，委员之间保持的距离不够，投票受到干扰；三是计票和唱票的工作人员相互间缺乏监督制约机制，投票结果容易受到质疑。在评议监督环节，一是不能事前提供评议的材料，委员们在短时间内，无法评议；二是评议的发言顺序没在规范，当主要领导发完言、定

完调子后，不敢评议；三是评议本次议题之前，没有通报上次评议结果的落实整改情况，不想评议。

（二）在工作衔接上，存在工作研究不到位的问题。干部调整工作与全委会召开时机上有冲突。干部调整工作一个明显的特点是要立足适时应需，即因工作需要，条件成熟时，就应适时进行干部调整，以免贻误工作开展。而全委会召集的次数根据相关规定，每年一般不会超过4—5次。这就使履行干部选任程序与实际召集频次形成冲突，不可能每次提名推荐工作或干部调整工作，都会在全委会上履行相关程序。全委会职能与干部工作性质有冲突。全委会的工作职能在党组织生活中是仅次于党代会的机构，是抓大事、议大事的机构，在其下面还有党委常委会、书记碰头会及部、委、室、局等议事、办事机构，不可能所有的干部议题都在全委会履行其职能。而对于干部选任工作而言，无论岗位高低、职位大小，都必须履行相应程序，任一环节的缺失，都会导致结果的失真、失实，失去其效用。

（三）在队伍建设上，存在管理机制相对滞后的问题。一是针对委员们充分履行自身职责方面，缺乏保障机制。委员们在干部工作中更好地履行自身职责，就需要掌握和运用相关的干部政策、干部选拔任用程序，以及遵守相关的组织程序等。实际工作中，要求委员“做”的多，但在如何提高“做”的能力和水平上的保障措施不足。二是针对委员们认真履行自身职责方面，缺乏制约机制。在实际工作中有些委员认为事不关己，履行职责时马马虎虎，凭意气用事；有些委员依据个人好恶，履行职责时失去理性，凭感情用事；有些委员拿原则当交易，履行职责时被人利用，凭好处办事。对这些情况缺乏监督制约机制。三是针对委员们放心履行自身职责方面，缺乏保护机制。主要是委员们在质询党委干部工作、评议干部个人履职适岗情况方面，不敢公开发表意见，不敢大胆表达想法，怕穿小鞋、怕遭报复，缺乏免责机制、缺乏保护制度。

（四）在制度建设上，存在开展工作无章可循的问题。一是在会议的召集上，随意性较大。什么样的会议，才能召集全委会；由谁来召集；在什么时间召集等问题，没有统一的规定，基本上由书记说了算。二是会议议题的选定上，没有明确的规范。什么样的会议议题，才能提交给全委会；谁来提交；用什么样的方式来提交等问题，没有依据。三是会议结果的执行落实上，缺乏责任追究机制。对全委会的决策意见，由谁来监督落实；落实结果如何反馈和评价；不按整改要求落实时，如何追究责任单位或责任人，由谁来追究等问题，不清晰、不明朗，容易不了了之。

履行好、发挥好全委会在干部选拔任用工作的职能和作用，必须结合全委会的工作性质，从实际干部工作出发，加强制度建设，注重细节研究，把这项全新的工作抓好、抓实、抓出成效。

（一）正确理解和认识全委会在选人用人工作上的职责。综合《党章》和党内组织法的相关规定，地方党委全委会的功能主要集中在长远问题的规划决策；重大问题讨论决定；重点工作的审议监督三个方面。因此，全委会的干部工作的职责，也限于一些重要和重大事项，防止事务性工作上会讨论。主要工作职能体现在：推荐、讨论工作中，一是在换届或大批量调整干部时，才召集全委会开展工作；二是推荐、讨论决定的对象是党委、政府职能部门的党政正职，而不是所有岗位的正职和所有党委、政府部门的副职。审议、评议工作中，主要体现在党委常委会提出的会议议题或三分之一以上委员联名提出的议题，才能提交全委会讨论决定。

（二）进一步做好细节处理。“细节决定成败”。在实际工作中，一定要把方案做细、做全，防止个别环节的缺失，导致整体工作达不到效果。

在推荐提名工作中，一是提前公布任职资格条件。公开空缺岗位的同时及时公布任职资格条件，使全委会委员有针对性

地进行提名推荐，特别是在无参考人选的情况下，更要强调任职资格条件，否则推荐结果可能高度分散，失去推荐价值。二是选好参考人选并注意排序。在提名推荐工作中每个岗位提出的3—5名提名参考人选相互之间应有可比性，切忌“陪榜”。在参考人选的排序上，要按姓氏笔划为序，并要具体说明，以免在推荐时造成误导。三是准备好符合条件的干部名册。将所有符合条件的干部名册发给全体委员，有利于第一轮推荐人选比较分散时，对得票相对靠前的人选进行二次推荐。四是要以恰当的方式适时公布提名推荐结果。一般情况下，要当场公布提名推荐结果，对得票相对集中的人选，可以直接宣布考察人选。对得票相对接近的，应同时确定为考察对象，实行差额考察。

在讨论决定工作中，一是采取组织推介会或自我介绍等适当形式，让各位拟任人选充分“亮相”，使各位委员对提名人选有基本的感官印象。二是涉及人事任免的事项，一律采取无记名表决的方式，条件许可，可单独辟出划票室进行划票。

在评议工作中，一是要把握好评议的时间尺度。如对某次选人用人干部政策的评议，则要安排在讨论决定当时或稍后进行，时间过长，就失去了评判的准确性。对被调整干部适岗履职情况的测评，则要给新调整干部充分发挥作用的时间，用实际工作成绩来诠释自身能力的机会，这个时间一般以半年至一年为宜。二是要及时进行反馈。对干部的测评结果，一般要当场进行反馈，如需要经过综合分析再反馈的，一般也要以一个月为限。不反馈或长时间不反馈，会在委员心中产生抵触情绪。

（三）做好配套制度建设。一是健全人选来源相关制度建设。在提名推荐工作中，为把握好提名推荐对象的人选来源和质量，防止提名推荐结果的高度分散，应建立相应的人选储备制度，使其在一个既定的目标范围内选人。如加强后备干部队伍建设，为提拔调整人选建立准入制度；建立平行调整人选资料库，为平行调整对象划定范围等。二是建立规范的工

作流程。建立全委会讨论决定干部任免工作制度，规定好讨论表决的对象、讨论表决的注意事项、讨论表决的程序等，使全委会讨论决定干部任免工作在一个规范的轨道上运行。三是建立党委常委会向全委会报告工作制度。即在党委常委会集体研究和客观总结一定时期内干部工作的基础上，由党委书记代表常委会向全委会报告干部工作，接受质询和评判的制度。使全委会委员能全面、真实了解干部工作，并在此基础上做出准确的判断。四是完善结果反馈机制。在落实干部工作责任中，对在全委会评议干部工作中形成的意见、建议和评价结果反映出的问题，需要建立相应的信息反馈、评估、落实和人员责任追究制度，把全委会的干部监督工作职能落到实处。

选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作自查报告篇三

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和水平。

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□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。

三、存在问题及改进措施

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。

选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作 自查报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

市委组织部:

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。

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。201x年以来，局党组共提拔科级干部x名，其中乡科级正职x名，乡科级副职x名，副主任科员x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。20xx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

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 当前隐藏内容免费查看作不断变化的形势，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***[]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。

选人用人工作自查情况报告 选人用人专项整治工作自查报告篇五

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

xx年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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。xx年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《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。

(一)深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。xx年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职

位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。xx年11月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

(二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市xx年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序。xx年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区(市、县)遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

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。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局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。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等

制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，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。

xx年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

xx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，在今后工作的中，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，为贵阳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《xx年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈xx年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市xx年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，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。