

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告(通用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。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告篇一

20xx年以来，**公司坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤的标准，按照党管干部、从严管干部的要求，坚定人才强企发展战略不动摇，坚持注重业绩、群众认可和组织推荐用人导向，严格干部选拔培养和监督管理，注重培养政治素质高、党性修养强、业务技能精、懂政策、会管理，善于应对复杂局面，年龄、知识结构合理，数量适中，为新时代**事业高质量发展发挥积极作用的复合型干部队伍。

（一）突出政治标准，牢固树立正确选人用人导向

一是坚持党管干部原则，把政治表现放在首位。强化党组织领导和把关作用，干部人选要旗帜鲜明讲政治，要做到对党忠诚、立场坚定、廉洁自律、遵规守纪，要牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

二是坚持德才兼备，以德为先，任人唯贤。坚持好干部“二十字”标准，真正把品德高尚、实绩突出、作风正派、敢于担当、甘于奉献、严于律己、群众公认的干部选拔到领导岗位上来。

三是坚持业绩导向，注重一贯表现。注重干部业绩考核评价，把年度业绩考核与日常一贯表现作为干部选拔任用和调整的重要依据。

四是坚持群众认可，组织推荐。注重选拔思想作风过硬、廉洁自律、守纪律、讲规矩、敢担当的干部，并征求纪检监察部门意见，严防“带病提拔”、“带病上岗”。

五是坚持备用结合，实行后备干部动态管理。综合考量业绩、学历、经历、资历、职称、年龄梯度、任职门槛和民主推荐等因素选拔培养干部。并注重选拔年轻后备干部，提供平台、压担子、多历练、促成长。

严格执行干部选拔使用程序，严把选人用人政治关、廉洁关、品行关、作风关，公司纪委对拟任用干部党风廉政建设情况进行审核把关，严防“带病上岗”，公开公平公正选拔使用干部。

（三）加强干部监督管理，落实从严治企、从严执纪、从严管干部。

一是坚持任前廉洁谈话。严格执行由党政主要负责人对新提拔任用干部实行任前廉洁谈话制度，提出廉洁从业要求，教育干部要明底线、讲规矩、守纪律，努力做到修身严、用权严、律己严，踏踏实实做事、清清白白做官。二是加强制度约束。强化干部日常监督和执纪问责，从严管理干部，及时发现苗头性问题，及时谈话提醒。

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告篇二

一、基本情况

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。

二、存在问题

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。

三、整改措施

（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。

四、整改成效

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。

五、下一步打算

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。

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告篇三

选人用人不讲规矩, 容易存在用人不公、亲亲疏疏和违反程序提拔干部的问题。下面小编搜集整理了2019选人用人工作报告，希望对大家有所帮助！

结合共产党员先进性教育、和教育活动的教育，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位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》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等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、紧迫感和责任感。

贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。2019年以来我委共任免干部**人次，其中破格提正科**人，新提副职**人，副职提正职**人，（平职）交流**人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主

推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革

期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，**年**月共有**名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止2019年9月有**名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划的交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/3、经组织考核认定为不称职的，免去现职；不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话；不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。2019年以来，共对、**公司**名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。2019年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

一是用人导向要旗帜鲜明。用人标准和导向是紧密联系的。选什么人就是风向标。我认为应当树立以下选人用人导向：一是任人唯贤的导向。就是选拔干部以事业为导向，以德才为导向，坚持原则，不以人情关系选干部，不分远近亲疏，不戴有色眼睛，不搞平衡照顾。二是崇尚实干的导向。让踏实干事、不跑不要的干部有进步机会，使那些心思都放在“搭天线”、找关系，不干事的干部，不仅捞不到好处，而且受到批评和惩处，激励干部求真务实，踏实干事。三是重视基层导向。就是选上来的干部有基层工作经历，注重从条件艰苦的基层选拔，从经受过考验的干部中选拔，使年轻干部向基层流动。四是群众公认导向。干部选得好不好，群众最有发言权。一句话，就是把干部的德作为选拔干部的首要标准，选出来的干部人品要好，让大家心服口服。同时，在干部工作中还要旗帜鲜明地保护好干净干事的干部，敢于为这些同志说话，敢于为这些同志撑腰，使干净干事的干部无后顾之忧，放开手脚干事，激发干部干事创业。

二是综合研判，给干部“画像”要准。核心是多渠道、多层次、多层面了解掌握干部各方面情况，识人要深，做到见人见事见思想，不把考察干部的主要精力放在看简历、看推荐上。观人要全，“试玉要烧三日满，辩才需待七年期”。要注重看干部一贯表现，通过群众“口碑”，社会评判，印证识别干部的人品、官德和政绩。评人要准，注重从社会工作、生活细节看干部，从身边人的评价识准干部。

三是树立底线思维，防止干部带病提拔。用错一个干部，绝不是一个人的问题，它会影响一个地方的用人导向和风气。因此，我认为在选干部上要有底线思维，要把握“六不用”：不用有劣迹的干部，不用群众口碑不好的干部，不用意见不统一有争议的干部，不用造假的干部，不用有反映问题没有查清的干部，不用有“来头”的干部。只有把握以上底线，我们才能端正用人导向，树立良好风气，促进事业发展。

一是要把干部情况掌握透，了解清楚，在平时考察考核中选。我们对身边人用起来放心，可以用好，也不会出现大的问题。这其中的原因就是我们对身边人的一言一行、德才表现很清楚，了解的很全面，用起来放心。现在的问题是我们对不了解的干部如何选，用起来心里没有底气。因此，需要我们全方位了解干部。如何了解干部，我认为主要还是多看、多听、多谈、多记。多看，主要是看政治态度，看班子成员的看法，看干部的一贯表现。多听，主要听干部的口碑，听干部群众的质疑，听与老板关系亲近程度，听干部群众的反映。特别是对重点培养将要提拔的干部多听干部群众的议论。多谈，主要是耐心地与干部群众谈，随时谈、随地谈，结合工作谈，了解掌握干部活的思想。多记就是把平时了解掌握干部的情况及时记下来，时间长了就会积累干部各方面情况。同时，重视年度考核结果(可以听到干部考察时听不到的真话、实话和不同意见)，把连续几年的年度考核结果进行比对，掌握排名情况。对优秀干部大胆使用，对排名靠后的干部分析原因，慎重考虑。要积极探索任前考察+年度考核+平时了解“三位一体”的干部考察考核新模式，任前考察以发现问题为主，突出考察干部“廉”的表现；年度考核以政绩为主，突出干部“绩”的表现；平时了解以群众口碑为主，突出干部“德”的表现，科学设计“廉”、“绩”、“德”的评价要点和办法，增强干部考察的科学性和系统性。

二是将选人用人与推动中心工作有机结合起来，在工作推进的一线选。当前，改革发展的任务很繁重，一方面需要大量年富力强的优秀干部参与推进，另一方面一大批想干事、能

干事、会干事的干部渴望有一个平台锻炼、展示和提高自己。将选人用人与推进工作结合起来，不仅能够推动工作落实，而且能够更好地发现干部，树立鲜明的用人导向。因此，我认为，要积极探索在推进工作一线发现干部选拔干部的办法，做到中心工作部署到哪里，推进到哪里，干部考察选拔就迅速地跟进到哪里，保障到哪里。要把干部考察由室内搬到室外，搬到项目建设现场、招商引资前线和维护稳定等一线，形成在一线发现干部选拔干部的机制，使一大批优秀干部在干事创业中得到提拔重用。

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告篇四

（一）建立健全选人用人制度

在制度建设方面，公司先后制定了《**公司员工招聘录用管理办法（试行）》《**公司岗位聘任管理办法》、《“四好”领导班子及其成员考核评价办法》和《**公司中高层管理人员述职实施办法（试行）》。20-年，为规范干部队伍管理，整合原有的干部管理制度，出台了《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，包括干部管理权限、干部的选拔和任免、考察与考核、教育培训、干部轮岗交流、干部回避、干部任期与审计、干部奖惩等，通过抓好制度落实，不断加强和促进领导班子建设。为培养和激励人才、降低企业风险、促进各部门沟通交流、创新工作方式，制定了《**公司本部关键岗位轮岗暂行办法》。根据公司领导1班子民主生活会中提出整改措施的有关要求，为改进完善干部考评机制，进一步加大考评结果在干部选拔、教育培训、薪酬激励中的应用力度，加强考评结果的反馈，修订了《**公司“四好”领导班子及其成员考核评价办法》。

（二）贯彻执行选人用人制度

1、在贯彻执行方面，**公司始终将公开选拔作为干部选拔任

用的重要方式之一。20-年，创新人事管理机制，推进用人制度改革，建立“公平、公正、公开”的用人机制，采取公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔方式，积极推进用人制度改革。公司开展了对本部部门副总经理、子分公司总经理助理的选聘工作，有10名干部通过公开选聘产生，为员工创造良好的职业生涯发展平台。

**公司在公开选拔工作中坚持公平公开公正原则，对选拔政策、选拔要求、选拔结果都面向系统及应聘人员公开，选聘过程中严格考试考查程序、成立答辩小组，答辩小组根据业务能力、团队建设、工作业绩及答辩情况四个方面对答辩人员进行综合打分。经选聘答辩小组研究，根据分数高低，结合答辩实际情况，建议候选人。严格开展民主测评和个别谈话，对拟录用人选进行公示，有力保证了公开选拔工作在干部管理的环境下进行。

2、岗位招聘过程中，采用专业能力笔试、综合素质测评以及结构化面试等手段，力求甄选出适合公司的优秀2人才，并严格依照集团公司的规定，履行招录审批流程；坚持高标准选人用人，公司结合业务发展需要和岗位特点，在历次选拔工作中坚持高标准选人，对年龄、学历、工作经历、职业任职资格都进行了明确规定，为选准用优奠定了良好的基础。

1、**公司在中层管理人员选拔工作中能严格执行集团公司干部及人事管理的相关规定，干部管理始终按照党管干部的原则，在公司党委统一领导下开展；坚持公开、公平、公正原则，干部考察工作由人力资源部和政治工作部共同成立工作组开展具体工作，过程中采取领导推荐、民主推荐、民主测评、个别谈话及被评议人述职等方式，积极听取所在单位领导和其他同志对考察对象的看法；另一方面，通过与考察对象面谈，进一步了解其个人素质、心理、性格特点等情况，力求全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。干部调整聘任严格按程序进行任前公示，属集团管理的干部按照集团相关要求履行事前及事后备案程序。20-年1月至今（20-年集团选人

用人检查以后），先后根据业务发展需要对管理干部进行了优化调整，调配干部共计71人次，满足了公司业务发展对管理干部的需要，努力改善干部队伍的年龄结构和知识结构，干部平均年龄为45岁，本科及以上学历《白话文·》学历占86%，其中研究生学历占17%，有效促进了公司中层干部队伍建设。

2、加强系统中层干部聘任规范管理。对全系统子分公司所有中层管理人员进行了梳理和备案，完成子分公司中层管理人员名册。加强了子公司在中层干部聘任上的规范管理，根据《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，明确了要求，规范了聘任程序。

三、建立中层干部双向交流机制

为了推动本部和子分公司之间管理人员和业务骨干人员的双向交流，我部在总结近几年干部交流工作的基础上，于20-年印发了《**公司子（分）公司中高层管理人员及业务骨干到总部培养管理实施办法（试行）》，并根据年度培养计划，开展选拔培养工作，已于20-和20-年实施四批干部培养计划，总计27人，培养时间均为三个月（或六个月），培养包括理论课程培训和工作实践，并于20-年派出本部2名员工到子公司挂职锻炼，为期一年。干部交流将形成干部培养工作的长效机制。

四、建立健全干部考核体系的情况

建立健全干部考核体系，是新形势下干部队伍建设的必然要求，是客观公正地评价、使用干部的基础性工作，是形成正确用人导向的重要举措。**公司在建立健全干部考核体系方面，紧扣“三个必须”的原则，即必须全面体现德、能、勤、绩、廉等方面，以便于全面把握干部的综4合情况；必须抓住能集中反映干部素质和水平的综合性强、涵盖面广的关键性内容；必须尽可能量化，考察过程中看重实绩，避免过于笼统或过于繁琐。在具体做法上，一是干部考核形式多样化，

包括年度生产经营业绩考核、年终述职考核、四好班子考核、干部提职考核等。二是考核指标进一步完善，合理地确定考评对象关键性指标，更加注重对业绩和能力的综合考察，客观、准确地反映干部的实绩状况。三是坚持把考核结果作为干部职务任免的重要依据，注重奖优罚劣。

公司非常重视选人用人过程中的公开、透明，人力资源部与政治工作部每年不定期到系统本部与各子公司进行四好班子考核。针对领导班子整体，评价指标为十二项，分别为政治方向、科学管理、企业党建、选人用人、团结协作、发扬民主、关心职工、维护稳定、反腐倡廉、改革创新、经营绩效、敬业诚信。针对公司领导、部门主要负责人，评价指标也是十二项，分别为：政治素质、领导水平、敬业精神、执行力、改革创新、团结协作、工作业绩、民主作风、廉洁自律、综合素质、表率作用、全局观念。通过测评打分的方式，综合考察公司班子在思想政治、经营业绩、团结协作和作风形象等方面，20-年底，5经测评，各子公司班子整体得分均在90分以上。

六、深入开展整治用人上不正之风的情况

公司自成立以来，以科学发展观为指导，坚持德才兼备、唯才是用、注重实绩、宁缺毋滥的选人用人导向，严格按照中央组织部关于《党政干部选拔任用工作条例》及上级集团公司选人用人的有关规定，切实把一些政治素质好、执行力强、完成任务出色、廉洁正派的优秀干部选拔到领导岗位，为公司各项业务发展提供了有力的人才保证。在具体做法上，一是严格遵守和执行干部工作有关政策法规。在选拔任用干部中，认真贯彻《党政干部选拔任用工作条例》等干部选拔任用工作政策法规和制度，严格按政策程序办事，始终做到坚持原则不动摇，履行程序不走样，遵守纪律不放松。二是加强干部选拔任用工作的全过程监督，坚持党管干部原则，干部考察工作中必须由党务人员和人力资源部人员共同组成考察组，考察谈话交叉进行，做到过程的公开、透明，让选

人用人权在阳光下运行，对考察中某些方面有问题的干部严格纪律，决不允许带病上岗，树立了组织部门认真工作严格要求的作风形象，并通过领导及组织部门找个人谈话，指出不足和努力方面，起到对干部保护和激励作用。三是将选人用人违纪指标纳入公司绩效考核体系中，促进开展整治用人上不正之风。

公司在集团人力资源部的正确领导下，在选人用人工6作方面做了大量工作，不断加强管理和监督力度，确保了各项工作落实到位。今后，我们将继续按集团公司要求，认真执行国家和集团有关干部选拔管理各项政策，按照集团相关文件精神开展工作，同时，也恳请集团人力资源部和有关领导不吝指出我们工作中的不足，并给与帮助指导，我们将不断改进工作方法，不断提高干部管理水平，更好的为公司业务快速发展和集团公司建设具有国际竞争力的世界一流煤炭能源企业作出努力。

选人用人工作开展情况报告 选人用人工作报告篇五

一是用人导向要旗帜鲜明。用人标准和导向是紧密联系的。选什么人就是风向标。我认为应当树立以下选人用人导向：一是任人唯贤的导向。就是选拔干部以事业为导向，以德才为导向，坚持原则，不以人情关系选干部，不分远近亲疏，不戴有色眼睛，不搞平衡照顾。二是崇尚实干的导向。让踏实干事、不跑不要的干部有进步机会，使那些心思都放在“搭天线”、找关系，不干事的干部，不仅捞不到好处，而且受到批评和惩处，激励干部求真务实，踏实干事。三是重视基层导向。就是选上来的干部有基层工作经历，注重从条件艰苦的基层选拔，从经受过考验的干部中选拔，使年轻干部向基层流动。四是群众公认导向。干部选得好不好，群众最有发言权。一句话，就是把干部的德作为选拔干部的首要标准，选出来的干部人品要好，让大家心服口服。同时，在干部工作中还要旗帜鲜明地保护好干净干事的干部，敢于为这些同志说话，敢于为这些同志撑腰，使干净干事的干部

无后顾之忧，放开手脚干事，激发干部干事创业。

二是综合研判，给干部“画像”要准。核心是多渠道、多层次、多层面了解掌握干部各方面情况，识人要深，做到见人见事见思想，不把考察干部的主要精力放在看简历、看推荐上。观人要全，“试玉要烧三日满，辩才需待七年期”。要注重看干部一贯表现，通过群众“口碑”，社会评判，印证识别干部的人品、官德和政绩。评人要准，注重从社会工作、生活细节看干部，从身边人的评价识准干部。

三是树立底线思维，防止干部带病提拔。用错一个干部，绝不是一个人的问题，它会影响一个地方的用人导向和风气。因此，我认为在选干部上要有底线思维，要把握“六不用”：不用有劣迹的干部，不用群众口碑不好的干部，不用意见不统一有争议的干部，不用造假的干部，不用有反映问题没有查清的干部，不用有“来头”的干部。只有把握以上底线，我们才能端正用人导向，树立良好风气，促进事业发展。

一是要把干部情况掌握透，了解清楚，在平时考察考核中选。我们对身边人用起来放心，可以用好，也不会出现大的问题。这其中的原因就是我们对身边人的一言一行、德才表现很清楚，了解的很全面，用起来放心。现在的问题是我们对不了解的干部如何选，用起来心里没有底气。因此，需要我们全方位了解干部。如何了解干部，我认为主要还是多看、多听、多谈、多记。多看，主要是看政治态度，看班子成员的看法，看干部的一贯表现。多听，主要听干部的口碑，听干部群众的质疑，听与老板关系亲近程度，听干部群众的反映。特别是对重点培养将要提拔的干部多听干部群众的议论。多谈，主要是耐心地与干部群众谈，随时谈、随地谈，结合工作谈，了解掌握干部活的思想。多记就是把平时了解掌握干部的情况及时记下来，时间长了就会积累干部各方面情况。同时，重视年度考核结果(可以听到干部考察时听不到的真话、实话和不同意见)，把连续几年的年度考核结果进行比对，掌握排名情况。对优秀干部大胆使用，对排名靠后的干部分析原因，

慎重考虑。要积极探索任前考察+年度考核+平时了解“三位一体”的干部考察考核新模式，任前考察以发现问题为主，突出考察干部“廉”的表现；年度考核以政绩为主，突出干部“绩”的表现；平时了解以群众口碑为主，突出干部“德”的表现，科学设计“廉”、“绩”、“德”的评价要点和办法，增强干部考察的科学性和系统性。

二是将选人用人与推动中心工作有机结合起来，在工作推进的一线选。当前，改革发展的任务很繁重，一方面需要大量年富力强的优秀干部参与推进，另一方面一大批想干事、能干事、会干事的干部渴望有一个平台锻炼、展示和提高自己。将选人用人与推进工作结合起来，不仅能够推动工作落实，而且能够更好地发现干部，树立鲜明的用人导向。因此，我认为，要积极探索在推进工作一线发现干部选拔干部的办法，做到中心工作部署到哪里，推进到哪里，干部考察选拔就迅速地跟进到哪里，保障到哪里。要把干部考察由室内搬到室外，搬到项目建设现场、招商引资前线和维护稳定等一线，形成在一线发现干部选拔干部的机制，使一大批优秀干部在干事创业中得到提拔重用。