

最新选人用人工作情况报告 选人用人工作报告(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？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇一

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。

选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇二

长期以来，在干部选拔任用过程中，我局党组都严格按照中央和总局、省局相关干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律来开展工作，无论是在省局主导下选拔科级干部，还是自主组织股级干部选拔，均无违反干部任用标准、程序问题。严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《干部任用条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力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。严格执行干部选拔任用工作程序。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关，重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐，召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组讨论决定干部推荐任用人选，坚持党组成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“民主集中”的原则决定人选。我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、

任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

在此次自查过程中，发现我局存在实有行政编制人数超过核定行政编制人数2名的问题。产生此问题的主要原因是我局一直以来按照20xx年12月29日下发的《海南省国家税务局关于印发白沙黎族自治县国家税务局主要职责机构设置和人员编制规定的通知》（琼国税发[20xx]440号）核定的行政编制60人进行人员编制管理，并无超编情况。20xx年9月19日省局下发了《海南省国家税务局关于核定白沙黎族自治县国家税务局人员编制和职数的通知》（琼国税发[20xx]211号），其中对我局行政编制进行了重新核定，核定数为58人，较之前减少2名，导致我局实有行政编制人员比核定编制人员多2名的结果。针对以上问题，我局将根据工作需求，本着适应发展、职能整合、优化效能的原则，在及时办理人员退休的基础上，减少公务员招录，以使人员控制在核定范围内。我局为正科级单位，我局科级及以上干部提拔均由省局主导进行，因此不存在超机构规格提拔干部情况。我局内设机构9个，实际设置垂直管理机构4个，实际设置派出机构4个，事业单位1个，均经上级机关批准成立，无超审批权限设置机构。我局干部职级待遇均经省局批准后下发，无擅自提高干部职级待遇情况。

我局干部提拔工作均严格按照《干部任用条例》和相关政策法规的规定进行，且我局监察部门全程介入，未发现跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

我局全体在职干部职工均无违法违规行为，不存在“带病提拔”、“带病上岗”情况。

在我局干部档案管理过程中未发现造假情况。

经查，未发现我局在职干部职工有兼职情况。

（2）由于受基层职级职数限制，干部提拔空间较小，为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次

自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇三

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。结合学习领会系列讲话精神，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。

选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇四

我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级干部153人，按照上级职数配备要求，我局科级干部职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区改革发展需要和上级相关要求，我局从2013年1月到2017年末只调整科级干部1次，共涉及5人，并严格履行了《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，并按《内蒙古自治区党政领导干部选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。2018年末未做干部调整工作。

综上所述，我局系统内没有超职数配备领导干部现象，也无机构编制管理“三超两乱”问题。

1、认真学习新修订的《干部任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》作为加强领导班子自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取党委中心组集中学习、会议宣传、文件传达等形式学习贯彻《干部任用条例》，增强全体干部深入学习《干部任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了干部对选拔任用领导干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使领导班子成员、组织、人事干部了解《干部任用条例》，统一思想认识。

2、坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。我局把“党管干部”作为干部工作的根本原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握党管干部与

发扬民主的辩证关系，在干部工作中充分发扬民主，提高选人用人的公信度。同时，把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。严格遵循党委常委会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好干部工作的方针政策，科学制定干部选拔任用工作方案，确保选人用人各环节步骤的组织原则性和科学性。

3、树立正确的用人导向。坚持任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，着力解决选人用人中的唯票、唯分、唯年龄问题。局党委切实履行起党管人才的责任，做到“一把手”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《**局党委、**2018—2020年人才培养发展规划》、《**局2018年度人才工作计划》、《金河林局2014—2018年干部教育培训规划》，修订了《**局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照党群、行政管理、生态保护与建设、产业发展四大类别，分别建立了人才发展数据库，采取分类管理和动态调整的方式，加强后备年轻干部的教育管理，其中党群类人才38人，行政管理类人才46人，生态保护与建设类人才217人，产业发展类人才27人。为选准、用好政治上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政廉洁的干部奠定基础。

一是对新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，干部职工对新条例还不够精通，认识上还存在一定偏差。二是组工干部队伍人员配备不足，忙于日常性事务比较繁重，对选人用人相关文件精神的掌握和理解及程序要求等欠透彻，有时对工作造成一定影响。三是档案资料归档管理有待加强。

一是要严格规范程序。制定选人用人问题专项整改方案，严格执行党委常委会议事规则，严格按照干部考核程序进行全程纪实，坚决杜绝干部任用违规现象的发生。

二是在今后干部调整工作中，严格落实“凡提四必”的工作机制，坚决杜绝“带病提拔”干部。

四是在今后干部选拔任用工作中，进一步提高干部选拔任用工作透明度，严格执行公示制度，接受党内外群众监督。

五是今后严格执行干部工作问责制度，将干部提名、考核、监督、管理纳入问责内容。

六是凡涉及机构、编制和领导职数增减的，统一由编委会审核，报请上级审批。坚决杜绝超编制超职数配备人员。

七是对干部人事档案进行集中排查审核，并按照专项审核工作要求进行整改完善，形成长效机制。

2018年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，**局高度重视，迅速行动，对照选人用人专项整治目标任务、整治重点、方法步骤的主要内容进行了为期1个月的专项整治。

一是高度重视，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》，以及有关监督制度的贯彻落实，将此项工作纳入党委工作的议事日程。加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负总责、纪委、组织部门分工负责，全面把握《条例》和监督制度的内容和要求，中心组学习、科级干部培训班来切实增强贯彻执行自觉性。

二是加强制度建设，为了保证今后选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，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和监督的权利。印发《**局干部任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，**局干部人事档案管理长效机制。二是进一步严格干部选拔任用的监督。在完善制度的基础上，严格执行各项监督制度，有效的防止违反干部任用原则、程序和纪律的现象发生。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔

任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主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委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

选人用人工作情况报告 选人用人工作报告篇五

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。

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。20__年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20__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《20__—20__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。