

# 2023年选人用人心得体会(大全5篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

## 选人用人心得体会篇一

20\*\*年围绕“一体化管控”要求和“管理提升深化年”的主题思想，完善制度、夯实基础、提升能力，为人力资源优化配置和公司健康发展奠定了坚实的基础。现按照集团公司要求，将我司20\*\*年度选人用人工作情况总结报告如下：

公司现有中层副职以上领导干部\*\*名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名。20\*\*年提拔中层正职干部4名，中层副职干部10名，经理助理5名。

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

### (一)进一步加强制度建设

深入贯彻执行党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

酬管理规定》。20\*\*年公司23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，

经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

### (三) 拓宽专业技术人才职业发展通道

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

### (四) 积极开展领导人员交流与后备人才培养

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部选拔任用干部工作的监督，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。

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

### (一) 选人用人制度还需进一步完善

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

### (二) 进一步加强竞争性选拔领导干部力度

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的十八届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

### (三) 中层管理人员考核尚需完善

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

(四) 积极稳慎地推进竞争性选拔、完善退出机制要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，

强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。

## 选人用人心得体会篇二

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

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20\*\*年1月到20\*\*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。20\*\*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、\*\*20\*\*—2020年人才培养发展规划》、《\*\*局20\*\*年度人才工作计划》、《金河林局2014—20\*\*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。

20\*\*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，履程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

## 选人用人心得体会篇三

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。

## 选人用人心得体会篇四

为认真落实省委及市委组织部《关于开展选人用人工作检查的通知》要求，不断促进选人用人法规制度贯彻执行，我公司积极响应省委及市委组织部号召，认真做好选人用人工作自查自纠，现将有关情况汇报如下：

选人用人工作是关系公司发展的重大问题。我公司党委历来



高度重视人才选拔及任用，在选人用人等问题上始终秉持“德才兼备、以德为先、业务精通、群众认可”的原则，严格执行选人用人工作制度及程序，不断规范干部选拔任用工作，提高选人用人工作满意度。一是严格遵守“三重一大”工作原则，严肃选人用人工作流程。对于公司重大人事任命，在认真审核提拔任职干部基本条件、任职资格后，首先请示市国资委等上级主管部门，并积极协助上级组织部门做好任职考核、任前公示、民主评议，严格依照上级组织部门批示和批复执行，并履行公司党政联席会、董事会等会议方式研究、决策的相关用人程序。二是做好自身选人用人制度建设。我公司深入贯彻落实党的干部路线方针政策，不断建立符合公司实际、适应发展需要，契合现代化企业模式的人才选拔、任用和管理工作机制。通过制定《公司人力资源制度》《公司员工守则》等措施，我公司逐步建立起了从干部选拔、任用到考核、监督等一整套程序严格、规定明确的选人用人制度。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。三是不断强化干部考核与监督。在相关选人用人工作制度完善的情况下，我公司努力做好干部的考核与监督工作，首先是严格依照公司考核制度认真对干部“德、能、勤、绩、廉”进行考核，每季度通过签订《业绩合同》对工作进行分解、安排，通过考核评分等手段对干部进行监督管理；同时，不断强化监督力度，加强民主评议。每年通过组织全员参加的民主评议大会对干部进行民主测评，并以之作为考核干部的重要依据，畅通群众监督渠道，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。同时，加强纪检监察力度，加强党风廉政建设确保干部队伍的纯洁性，杜绝不正之风，真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律做好选人用人工作，提高选人用人公信度。

我公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

一是要不断加大学习和宣传力度。进一步深入学习党的干部

路线方针政策，贯彻落实中央、省委、市委组织部关于干部任用工作方面的要求，从思想上重视，从源头上匡正选人用人工作风气。二是选人用人制度还需进一步完善。虽然，公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在干部教育培养、薪酬激励、考核评价、监督约束等方面的配套制度仍需完善。下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。三是干部考核尚需完善。考核评价是干部管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，下一步要认真梳理目前干部考核中存在的问题，完善干部考核的方式方法，首先是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；其次是进一步加强薪酬与考核的激励力度，强化干部工作积极性，加快企业快速发展；再次是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；最后是强化考核结果运用，将考核结果作为领导干部干部培养、使用、奖惩的重要依据。

四是组织人事部门自身需进一步加强。我公司在未来工作中要加强选人用人管理队伍建设，力争培养一支政治素质必须过硬，敢于坚持原则、严于律己、公道正派；同时，要有过硬的业务素质，具备胜任工作所需的政策水平和业务知识；要有较强的能力素质，具备干部管理工作所需的观察能力、综合分析能力和文字表达能力等等。进一步加强对组织人事部门的培训，使其不断汲取新知识，更新、调整和丰富自己的知识结构，培养其严谨细致的工作作风，满足新时期下的选人用人管理工作。

## **选人用人心得体会篇五**

提高选人用人工作满意度是省委组织部、省国资委党委、浙建集团党委积极推进的一项重要工作，也是扩大职工群众对选人用人工作知情权、参与权和监督权的重要举措。二建集团党委在浙建集团党委的领导下，从建设百亿集团的高度认真做好选人用人工作，通过部署一系列工作措施，不断提高

选人用人工作的满意度。

根据浙建集团党委的要求和企业自身发展的需要，我集团从20xx年以来相继出台了《浙江-集团领导及中层后备人员队伍建设实施意见》、《浙江-集团提高选人用人满意度责任制》、《浙江省-建设集团有限公司中层管理人员选拔任(聘)用管理办法》、《浙江-集团规范中层管理人员选拔任用初始提名工作暂行办法》、《浙江-集团贯彻落实“三重一大”制度的实施意见》、《浙江-集团20xx-20xx人才发展规划》等一系列与干部任用相关的管理办法，指导、规范集团公司的选人用人工作，严格按照规章制度、规范程序公道正派地选人用人。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，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”。目前，我集团公司提名、酝酿、集体研究、民主推荐、考察预告、考察、任前公示等环节均严格按照制度进行。

群众公认、注重实绩的原则，是党的群众路线在做好选人用人工作的体现和运用，我们在选人用人工作中非常重视群众对中层管理人员的公认度。20xx年，我们在选人用人工作中进行了一些新的探索，在安装分公司试点了中层管理人员(总工程师)民主推荐工作，既进行了会议推荐又开展了个别谈话推荐，提高了群众参与和知情度，体现了选人用人的公开、公平、公正。我们还通过公开招聘的方式招聘时代公司总经理、集团监察审计室副主任中层管理人员，过程中不仅注重应聘者的工作能力也非常重视听取职工群众的意见和建议，这些工作群众反响较好，也为今后在集团内部推广积累了经验。我们不仅重视把好选人用人工作的入口关还重视干部在使用过程中的公认度，为了解群众对中层管理人员的德、能、勤、绩、廉等方面的评价，为了解群众对中层管理人员的德、能、勤、绩、廉等方面的评价，在前些年党委和职代会民主评议干部小组共同考评中层管理人员的基础上。20xx年，集团党委对机关部门负责人、分(子)公司领导班子成员进行了述职述

廉和民主测评，从考核、测评结果看绝大多数的中层管理人员群众反映都较好。从工作实绩来看集团生产经营再创新高与我们的中层管理人员的努力密不可分，说明职工群众对集团领导和中层管理人员的评价是准确的。

集团公司目前现有中层管理人员98人，平均年龄46岁。近两年共新提拔中层管理人员17人，平均年龄40岁，与集团中层管理人员平均年龄相比下降了7岁。其中最年轻的29岁。60后5人，70后10人，80后3人。使我们中层管理人员的年龄结构更趋合理。为加强集团的后备人员队伍建设，形成更加合理的梯次结构，我们在建立集团领导后备人员的基础上，还在分(子)公司普遍通过群众推荐、分(子)公司班子讨论、集团党政领导班子决定等方式建立了分(子)公司后备人员库。20xx年共推荐中层后备人员55人。

除了利用各种宣传工具和会议广泛深入宣传浙建集团党委、二建集团党委关于选人用人工作的所有情况外，为了解广大职工对集团公司选人用人工作的意见和建议，我们还及时设立了董事长、党委书记信箱并建立了管理办法；在集团范围还开展了“选人用人大家谈”金点子征集活动，共征集了20条金点子，集团领导班子逐条进行对照分析研究，对存在的问题及时整改，对今后工作有借鉴意义的及时采纳，20条金点子也上报浙建集团供领导参考。为了解基层分(子)公司在选人用人过程中遇到的问题，我们召开了集团公司选人用人座谈会、职工代表座谈会、青年知识分子座谈会等，一是向大家宣传浙建集团和我集团选人用人工作，二是通过群策群力找出共性问题进行剖析，共同研讨解决办法。

总的来说，近几年集团在选人用人方面开展了一些工作，也取得一些阶段性成绩，但是与省委组织部、浙建集团党委和广大职工的要求与期望还是存在较大差距，尤其是在培养使用年轻人才方面进展不快，急需人才随着企业规模扩大更显严重不足。需要我们进一步扎实工作，努力提高选人用人工作满意度。