

选人用人自查工作报告 选人用人工作自查报告(精选5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。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。这里我整理了一些优秀的报告范文,希望对大家有所帮助,下面我们就来了解一下吧。

选人用人自查工作报告篇一

为深入贯彻市委组织部《关于开展选人用人专项检查的通知》精神,我局高度重视,指派专人负责,对照要求对选人用人情况进行了自查。现将自查情况汇报如下:

xx年xx月,xxx正式成立,为xx级xx单位。现有编制x名,其中行政编制x名,工勤编制x名。内设x个职能科室,分别为□xxxx□共有xx个下属单位,分别为□xxx□各xx人。

切实担负起领导之责,着力把好选人用人正确方向;担负起把关之责,着力发现和选准选好干部;担负起监督之责,着力营造风清气正用人环境。始终坚持党管干部原则,体现党组织的主体地位和主导作用,针对“带病提拔”、为官不为等突出问题,管好方向、树好导向、把好政策。随着干部人事制度改革不断深化,选人用人工作出现了新的特点,选拔任用的程序越来越严格、规范、细致,干部考察考核的内容和范围越来越广泛,干部群众的民主意识、参与意识、监督意识明显增强。但在实际工作中还不同程度存在为以下几方面问题:一是干部队伍整体素质还有提升空间。部分干部理解政策水平还不高,知识和能力更新较慢,不能紧跟新时代发展步伐。特别是对个人档案、考察文书等不了解不熟悉,导致相关的基础工作不够规范细致。二是优秀人才脱颖而出

的机制应继续拓宽。构建科学有效的干部选任机制、重在平时的考察识别机制、贯通全程的组织把关机制的进程有待加快，竞争上岗的科学化水平还有待提升，特别是年轻干部发挥空间较少，动力不足。三是干部选拔任用的监督机制不严格。主要表现在群众参与面还还不够广泛；监督方法不够多，针对性不够强；监督主体的作用发挥不够理想。四是干部管理还不存在漏洞。主要表现在平时功夫下的不足，谈心谈话不够及时，与干部常见面、经常谈、深入谈做的不细，思想掌握不深入；对干部八小时以外监督合理合法的措施和方法不够多；民主集中制等制度落实的还不到位。

高度重视巡视巡察工作，召开专题会，传达学习贯彻落实巡视巡察反馈意见整改工作会议精神，详细安排部署整改落实各项工作，要求相关责任科室和责任人积极履行整改责任，主动认领整改事项，认真制定整改方案，建立整改落实台账，逐项细化整改措施，明确整改完成期限，确保高质量高标准完成整改任务，做到不回避、不漏项、不打折。认真学习xxxxxx关于好人主义、圈子文化、码头文化等问题的重要讲话，围绕好人主义、圈子文化、码头文化等内容开展自查自纠，通过群众提、自己找、相互帮、集体议等方式，认真排查梳理相关问题线索，研究具体解决办法，做到即知即改、立行立改。目前，巡视巡察整改各项工作任务顺利推进，有效落实，取得了一定成效，但与上级的要求还有差距：一个是，压力传导不够。全局上下认识统一、态度端正，但思想紧随的程序还参差不齐，个别同志还认为巡视巡察整改与个人关系不大，在破除“与己无关”的麻木心态、“消极应付”的过关心态，“为官不易”的抱怨心态上还需要多下功夫，全员参与的氛围有待进一步加强。另一个是，创新手段不多。总的说，个性的问题好解决，共性的问题难处理；简单的问题好解决，棘手的问题难处理，特别是对深层次的思想问题、易反弹的复发问题、多领域的复合问题等，长效治理、治标治本的创新手段还不多。

坚决贯彻落实党的十九大精神和党中央决策部署，自觉担负

起示范之责，着力传递选人用人正能量。始终坚持原则、公道正派，从自身做起严起，以上率下维护干部工作的公正性和严肃性。党员干部能树立强烈的制度意识、规矩意识，不折不扣地贯彻执行，该履行的一步不缺，该把关的一项不漏，该请示报告的一件不少，确保了文广新系统政治生态环境风清气正。但也存在不少问题：一是责任担当精神不足。有时会产生“还可以、过得去、差不多”的自满心态，出现“等一等、缓一缓、歇一歇”的松劲情绪，过去那种“勇于向矛盾叫板、敢于向困难宣战”的开拓劲头有所淡化。二是开拓创新意识不够。工作满足于现状，过于强调规矩与程序，没有从更高的标准、更好的成效去思考研究深层次的问题；对新政策、新问题的研究不够，习惯于凭经验做事；缺乏探索做好新时期党建及纪检工作新思路、新做法的主动性，致使工作思路不宽、办法不多。三是攻坚克难有畏难情绪。以钉钉子精神抓落实的韧劲不足，对一些“难啃”事项、“拍板”工作，满足于会议部署了、文件安排了，跟抓不放、督查问效不够，尤其是一线指导、火线督战不力，潜意识里还抱有“多踩刹车、少踏油门”“不求多拉快跑、只求平安无事”的守成心理。

下一步，将继续做好选人用人工作，坚持党管干部、任人唯贤、德才兼备、群众公认、注重实绩的原则，按照“选、督、管”的工作思路，抓住“报、审、廉”不松口，力争建立与经济社会发展要求相适应的干部成长、培养、选拔、监督机制，建设一支能够担当重任、经得起风浪考验的优秀干部队伍。

选人用人自查工作报告篇二

按照市委组织部《关于转发省委组织部关于结合巡视对成都等9个市（州）和人力资源社会保障厅等7个省直单位选人用人工作检查情况的通报的通知》（达市组通〔20xx〕257号）要求，我局党组高度重视此项工作，专门进行了安排布署，对我单位近几年来贯彻执《干部任用条例》、干部选拔任用

工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

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。20xx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。

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。

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《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、以德为先用人的标准，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。

选人用人自查工作报告篇三

市局党组：

为深入贯彻落实市局转发的《省局关于转发省委组织部〈关于开展选人用人工作检查的通知〉的通知》，我局党组高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动，目前尚未发现违法违规选人用人情况。现将自查情况汇报如下：

一、主要做法

(一) 认真学习贯彻《干部任用条例》。

我局高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，不断加强干部选拔任用工作法规的教育培训。一是加强业务学习，练好基本功，提高贯彻执行的自觉性。领导班子特别是“一把手”认真带头学习《条例》，熟悉《条例》的基本内容，熟练掌握选拔考察干部的方法、步骤和各个环节。人教科同志更是认真学习掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，结合工作实际，将重要的规定和条文熟记于心，做干部工作的“明白人”。二是加强宣传。让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，形成了有利于提高干部选拔任用质量、有效防止和纠正用人不正之风的良好社会氛围。三是抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。

(二) 严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落

实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化；二是严格考察。干部任用的考察工作由局党组负责，在考察中充分听取干部职工对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，采取个别谈话、集体谈话方式进行。同时认真做好谈话记录，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。选人用人重要环节邀请市局人教科领导参与，并进行指导，对选拔工作的各个环节进行有效监督；四是实行任前公示制。凡提拔中层干部在正式任职前，在全局范围内进行为期7天的公示，并书面报告市局人教科，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

(三) 遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。

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，在干部任用中坚持按照《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。几年来，我们在干部人事工作中，坚持“五公开”（职位公开、岗位职责公开、任职条件公开、符合基本任职资格条件的人员名单公开、考察对象公开），落实群众在干部工作中的“四权”（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同和肯定。

(四) 严格选拔任用。在选人用人过程中，我们严格遵循干部选拔任用程序。一是紧紧把握干部工作中民主推荐、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；二是严格坚持干部任职资格条件，严格把握选人用人标准，真正把政治素质强、敬业精神强、工作能力强、作风过硬、群众信任的干部选拔到领导岗位上来；三是严格按照干部职数

配备干部。目前我局部分岗位存在中层干部空编现象；四是选人用人充分发扬民主，严格经过讨论提名、推荐、考察、谈话、任用等程序，每个环节都提前预告或公示，没有临时动议情况。

二、民主评议情况

20xx年4月24日，我局认真组织了选人用人工作民主评议会。会议发出民主评议票33张，收回33张，其中“好”字档次32张，占总数96.7%。

三、存在问题和不足

近年来，我局在扩大民主和改进干部工作上做了一些探索和尝试，取得了一定的成效。与中央新的要求、方向是一致的，在内容上是一脉相承的，但在实践过程中发现还存在一些问题。一是个别干部思想认识需进一步提高；二是对德的考察环节还需进一步加强。

四、下一步打算

我局将以此次选人用人检查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，进一步完善民主推荐、民主测评制度、竞争上岗和差额选举等制度，规范干部任用提名制度，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，为工商事业的发展提供坚强的组织保证。

选人用人自查工作报告篇四

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。

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。

选人用人自查工作报告篇五

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。

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20xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。