

# 公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告(优秀6篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇一

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，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。

## **公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇二**

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□201x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□201x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。201x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201x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。201x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。

201x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。

## **公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇三**

(二)加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，



就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训计划，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

（三）强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

（四）严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩，但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少；二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况；三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也是为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

## **公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇四**

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，业务本事强，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。经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供给了人才保障；经过内部轮岗、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本事。

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；在干部本事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景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《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，理解监督，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，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。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，真正把本事强、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，近些年我局只能经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，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、进取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，构成人人思发展、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，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

# 公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇五

自机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办领导班子对干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办切实做到了坚持原则，履行程序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照规定程序开展选拔任用工作。

## (一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

本着“领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解”的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，提高组工干部个人素质的必修课，做到先学一步、学深一步，学用结合。三是组织各级干部集中学，重点对中纪委、中组部《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》和我市《贯彻〈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〉的实施意见》及《兰州市党政领导干部选拔任用工作有关事项报告实施细则(试行)》等

一系列干部选拔任用文件。

## (二)健全工作机制，强化干部选拔任用监督管理

结合我办机构新组建成立的实际，办党组切实从完善各项干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作。一方面，加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我办首先围绕选好人、用好人，制定了《兰州市人民政府金融工作办公室干部管理制度》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我办不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的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，选准用好人。

## (三)严行程序规范，做好干部选拔任用工作

结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际；在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》规定及市委组织部要求的各项程序进行。一是坚持原则，明确用人导向。办党组在干部选拔任用上坚决贯彻民主集中制原则，坚持集体研究决定，严格按照“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬”的总体要求和选任干部的根本标准，不搞任人唯亲、不以人划线、不以领导个人好恶划线，严格落实《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》等四项监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制跑官要官。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。形成了任人唯贤、德才兼备的用人导向。

二是严格按照干部选拔条件选人用人。按照干部“四化”方针和德才兼备的原则，做到提拔推荐的干部既要政治素质好、思想解放、文化程度高、懂业务，又要符合基本条件和任职资格。根据各岗位职责和干部特长进行合理安排，做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。三是严格履行干部选拔任用工作程序。在干部选拔任用过程中，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示关、讨论决定关、任命关五个“关口”，做到坚持程序一步不少、履程序一步不错、执行程序一步不让，通过切实履行干部选拔任用工作程序，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主。

从自查的情况看，我办在贯彻执行干部选拔任用政策法规中，采取了一系列切实可行的措施，干部选拔任用工作的总体状况较好。但是，也存在一些不足，一是局限于机构新设，选拔任用干部的方式比较单一，调配任用仍占主导地位。二是目前因机构新设立不久，我办未对内设机构领导职数进行竞岗和轮岗。三是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全办干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。一是拓宽选人用人渠道，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制。二是进一步加大干部交流的力度，机关干部在一个岗位工作满三年以上原则开展轮岗。三是要加大对干部的教育力度，引导广大干部树立正确的人生观和世界观，从选拔任用对象的思想根源上杜绝跑官要官等不正之风。四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干部队伍自身建设。

## **公司选人用人汇报材料 市X局党组度选人用人工作报告篇六**

公司现有中层副职以上领导干部xx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□20xx年提拔中层正职干

部4名，中层副职干部xx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。

深入贯彻落实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。

对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分讨论，修订完善了□xx公司绩效考核管理规定□□□xx公司薪酬管理规定□□20xx年公司对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。

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。

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。

在干部调整选拔中，从严把握资格审查、民主推荐和组织考察等重点环节，确保资格条件不降、规定程序不少、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。

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。

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xx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。

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。

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。