

最新选人用人工作汇报报告 干部选人用人自查报告(大全6篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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。

选人用人工作汇报报告篇一

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纪选人用人情况。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。

选人用人工作汇报报告篇二

单位现有中层干部xx人，其中，正科级xx人，副科级xx人，二线xx人。20xx年，单位新提拔任用干部xx人，其中正科xx人、副科xx人，退二线xx人，年末中层管理人员人数同比下降xx人。

(一)加强党对选人用人工作的全面领导。牢牢把握党的领导这一根本原则，充分发挥党委在选人用人方面“把方向、管大局、促落实”的领导作用，严把德才兼备、以德为先标准，切实树立正确用人导向。坚持把政治建设摆在首位，以政治坚定、作风优良、业绩突出、廉洁自律、群众公认作为基本原则，对政治上不合格的“一票否决”、廉洁上不过关的坚决排除、群众口碑较差的甄别使用，切实打造听党指挥、忠诚担当的干部队伍。认真贯彻好干部标准和国企领导人员“20字”要求，切实把政治可靠、能力突出、作风过硬、职工信任的优秀人员选拔到干部岗位。

(二)严格履行选拔任用程序。坚持对干部选拔任用的全过程管理，认真执行动议酝酿、民主推荐、考察考核、民主测评、个别谈话等制度。对拟提拔、交流任用的干部在提交党委会议审议前，广泛征求意见进行充分酝酿，过程中收到党风廉政否决意见的不安排上会。规范落实“三重一大”事项议事规则和决策制度，党委审议前按规定传签议案、征求意见，决策时严格执行民主集中制。坚持干部考察预告制、任前公示制、任职试用期制度，畅通监督举报渠道，充分落实职工群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，保证了选人用人质量和公信度。充分发挥纪检监察部门作用，对选人用人全程监督，严肃任职前廉政谈话，切实提升选人用人质量。

(三)建设高素质年轻化干部队伍。对xx个基层单位班子进行调整，不断优化各单位班子结构，增强干部队伍活力。坚持

在完成重大任务中考察和识别干部，在生产工作一线考察干部、在解决实际问题中识别干部、在有效破解难题中发现干部、在推进工作发展中检验干部，实现干部管理监督“日常化”“常态化”，促进日常表现与年底考核挂钩，与薪酬挂钩。大力发现培养选拔年轻干部，健全年轻干部实践锻炼机制，启动年轻干部双向交流挂职工作□x名机关干部兼任基层党支部书记□x名年轻干部到xx项目□xx车间等一线岗位培养锻炼。以党史学习教育为抓手，强化干部政治素养和理论培训，举办党史培训班、读书班、支部书记培训班x期，培训中层干部xx人次，不断提升干部理论素养。组织党建、监审、人资、计划、财务、档案等领导干部业务培训班共x次，开展规章制度大学习活动，着力完善中层干部知识结构，提升依法依规治企能力。

(四)不断夯实干部管理基础。修编□xx单位中层干部管理规定□□xx单位竞争性选拔实施办法》等规章制度7项，从制度上规范管理。坚持严管就是厚爱，层层强化日常监督，常态化开展谈话提醒，规范开展绩效考核和民主评议。严格执行领导干部重大事项请示报告制度，对“影子单位”“影子股东”等靠企吃企问题进行排查，督促中层干部如实填写个人有关事项报告。持续规范干部人事档案管理，着重对新提拔干部及近三年内即将退二线、退休领导人员的干部人事档案加强“三龄两历”审核。

(五)着力打造专业化人才队伍。将深化经营管理、技术技能人才培训，以提高能力为核心，多层次、多渠道、多元化地对领导干部、专业技术人才、生产技能人员全员进行培训，提高员工队伍整体素质。充分利用集团“xxx”网络平台资源，组织单位员工积极参加线上培训□xx名员工合计完成xxx学时课程。持续推进员工职称技能鉴定，培育“一专多能”型人才，高级职称和高级技能人才占比分别增加xx和xx个百分点，形成了一支以技师工程师为主体、高级职称和高级技能人才占一定比例的员工队伍。

选人用人工作汇报报告篇三

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，并使其长态化、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。

选人用人工作汇报报告篇四

摘要：必须坚持用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选人用人。下面是本站整理的选人用人工作报告全文，欢迎阅读！

市委组织部：

按照铜组电明字〔20xx〕30号文件的要求，现将我办20xx年选人用人工作情况报告如下。

一、认真学习，大力宣传，努力营造风清气正的用人环境。

《干部任用条例》的学习成为统一思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范党员干部行为准则、推动党办工作向前迈进的强大动力。两年来，我办各种形式的专题学习活动xx余次，宣传教育面达xx0%〔进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。三是建章立制，注重长效。秘书长办公会把学习宣传《干部任用条例》纳入每年的中心组学习计划，开展专题学习和讨论，并把干部职工学习宣传《干部任用条例》的情况列入年度目标任务考核，加强自查和年中、

年度专项检查力度，确保此项工作有目标，有计划，有推进，有实效，为进一步规范本办的干部选拔任用工作，促进干部选拔任用工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道夯实了基础。

二、严格程序，抓好落实，努力提高选人用人公信度。

三、完善机制，加强监督，坚决整治用人上的不正之风。

检组全程参与不“双推”监督，并对所提拔干部的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了干部选拔任用工作中可能出现的问题。三是严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风。20xx年以来，中纪委、中组部及省纪委、省委组织部对严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作先后提出了各项要求。我办及时组织办公室全体干部职工召开“严肃换届纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项监督制度》和《5个严禁、17个不准和5个一律的换届纪律要求》等进行了深入学习和讨论，并通过发放学习卡片、短信提醒等多种形式让中央和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的换届工作中，我办全体干部职工严格遵守中央、省委和市委的纪委严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作相关要求，坚决做到5个严禁，17个不准和5个一律，确保了换届风清气正。20xx年以来，我办严格按照四监督制度的要求，全面落实了“一报告奥运演讲稿两评议”制度，从评议的结果看，我办干部选拔任用工作取得了良好的效果，两年满意率均达到了90%以上。

四、存在问题和下步努力方向

人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，不断深化干部人事制度改革，认真总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用

好干部，为提高市委办公室三服务科学化水平提供坚强的组织保证。

党的十七次人民代表大会报告指出，要“坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度”。我们要正确理解、准确把握干部工作原则，旗帜鲜明地坚持正确的用人导向，把真心实意想干事、勤奋学习会干事、务求实效干成事、严于律己不出事的干部选拔到重要领导岗位上来。

一、坚持德才兼备原则

德才兼备，要求始终把干部的政治素质摆在首位。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”合格的干部首先要政治上靠得住。选人用人，就要把坚定地走中国特色社会主义道路，坚持贯彻科学发展观、树立正确的政绩观、体现社会主义荣辱观的优秀人才选拔到各级领导岗位上来。要特别注意防止和纠正重才轻德的错误倾向。近年来，个别干部没能经受住名、利、权、色的考验，主要是德上出了问题。“有德有才是精品，有德无才是庸品，无德无才是废品”，对道德品质不好的干部决不能提拔重用。

德才兼备，不是求全责备，而是要做到用人所长、量才使用。德才兼备原则要求任人唯贤，把善于推进中国特色社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设的各类优秀党政人才选拔出来，输送到急需的岗位上去。而求全责备则不允许人有任何缺点。所谓“有大略者不问其短，有厚德者不非小疵”，知人善任，就必须全面、客观、发展地看人，而不能拘泥于一时一事。在选拔干部特别是优秀年轻干部时，既要用人之长，使人才的专长和优势得到最大限度的发挥；又要容人之短，恰当地做到扬长避短。既要给干部提供展示才华和特长的合适岗位，又要遵循干部成长规律，对有发展潜力的干部适时地给位子、压担子，加速优秀年轻干部锻炼成长。

德才兼备，就要消除本位主义思想障碍，凡事处以公心。在选人用人上，眼界要非常宽阔，胸襟要非常宽阔。选拔德才兼备的人才，必须扩大选人用人视野，克服局限在本单位、本部门、本行业选人用人的问题，防止拉“小圈子”、搞“近亲繁殖”甚至“山头主义”等倾向。这就要求在干部选拔工作中，必须坚决摒弃个人好恶和亲疏远近等私心杂念，“苟无才虽亲不用，如有才虽仇不弃”，看准用好一把手，选强配齐领导班子，公道正派地把好选人用人关。

二、坚持注重实绩原则

注重实绩，就要客观公正地评价政绩。评价一个干部的政绩，要坚持在同等条件下、同级干部中来比较，用体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系来考量，这样才能做到客观公正。一是要看干部做了哪些事。为官一任，为群众造了哪些福，群众满意度怎样。二是要分清显性和隐性政绩。考察干部政绩，要分清基础条件，不能单纯看表面现象。既纵向比，也要横向比，同时还要看个人的努力程度。对那些长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待。从而切实把各级干部的注意力引导到艰苦奋斗、干事创业上来。三是要看个人的作用如何。看是起了关键作用，还是起了辅助作用；是直接组织指挥者，还是一般性的参与者。四是要具体看数字、指标完成情况。对数字要挤干水分、作量化分析，不能量化的，也应尽量具体化。五是要辩证看待干部在工作中出现的失误。鼓励干部开拓进取，就得正确对待干部推进发展中出现的失误。要弄清失误发生的原因、性质和程度，区分是主观上玩忽职守，还是客观上环境条件恶劣造成的，只有用发展的眼光看待干部，才能使优秀人才脱颖而出、健康成长，充分施展才干。

注重政绩，就要打破论资排辈。我们在选人用人上，还存在论资格、平衡照顾等现象，导致不能真正体现注重实绩原则，

阻碍了选贤任能和干部队伍年轻化的进程。论资排辈是一种落后的习惯势力。落实注重实绩原则，必须强化不拘一格选拔人才意识，冲破论资排辈陈腐观念的束缚，把那些政治素质过硬、政绩突出、群众公认、有发展潜力的优秀年轻干部，适时地选拔到重要领导岗位上来。

三、坚持群众公认原则

要发扬民主，严把干部作风关。衡量一个干部的作风，不仅要看他嘴上说得怎么样，更重要的是要看他做得怎么样。领导干部生活在群众之中，对他们思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风等方面的情况，群众最有发言权。作风好的干部，能够自觉做到“两个务必”和“八个坚持、八个反对”，权为民所用、情为民所系、利为民所谋，心里始终装着群众，与群众打成一片；作风差的干部，只对上负责、不对下负责，成天盘算位子、车子、票子，自然会脱离群众，甚至站到群众的对立面。坚持群众公认原则，就能有效防止用人失察失误。在选人用人时，要把群众拥护不拥护、赞成不赞成、满意不满意作为重要标准，把认真贯彻党的路线方针政策，下真功、用实劲解决群众最关心、最直接、最现实利益问题的干部选拔到领导岗位上来。

要坚持党管干部，为落实群众公认原则提供保障。党管干部是党的干部工作的宝贵经验，是确保正确选人用人导向的根本保障。党管干部与发扬民主是辩证统一的，只有把二者有机结合起来，才能更好地坚持群众公认原则。由于客观世界是多样性的统一，人们的认识水平也存在一定差距，评价干部常会发生褒贬不一的情况。对此，必须坚持用党管干部原则来统领，在坚持正确选人用人导向的前提下，既要充分尊重民意重视多数票，对多数群众不拥护的干部，坚决不能提拔；又要对群众意见作科学分析，防止单纯以票取人，求民意之真，务德才之实。对那些推荐票低、但实绩突出的干部要客观分析，看是显性的问题，还是隐性的问题；是交往能力低，还是群众观念差；是工作能力上的原因，还是工作方式上的原因；

是抓工作、不怕得罪人的问题，还是工作中不能团结人的问题；是因为朝气、锐气、一身正气，挫伤了一些人，还是由于武断、臆断、一贯霸气招致群众的反对。

要坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人的公信度。必须坚持用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选人用人。要相信群众、依靠群众，不断解放思想，改革创新，形成开明开放的干部选拔任用科学机制。始终把发扬民主贯穿在干部工作的各个环节当中，通过健全完善民主推荐、民主测评、民意调查、实绩分析、延伸考察、任前公示等方法，着力把选人用人的标准和要求，把干部选拔的程序和步骤都交给群众，把干部任用的过程也亮给群众，进一步落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权。要进一步完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制和任期制，以引入竞争机制为重点，使优胜劣汰成为动态过程和长效机制，打破领导职务终身制，激发广大干部的进取精神，在全社会形成一种以德才竞争、靠业绩升迁、凭群众威望获得职位的正确选人用人导向。

选人用人工作汇报报告篇五

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，研究具体实施办法，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

伍。

选人用人工作汇报报告篇六

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》要求，我办领导高度重视，周密安排，对2014以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

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

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、履行程序一步不错、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。