

# 大学选人用人工作报告总结 选人用人工作报告(优秀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。报告书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇报告呢?下面是小编帮大家整理的最新报告范文,仅供参考,希望能够帮助到大家。

## 大学选人用人工作报告总结 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。

## 大学选人用人工作报告总结 选人用人工作报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

根据市委组织部《关于做好2020年度市管单位干部选拔任用工作“一报告两评议”的通知》要求，现对市xx局党组2020年度选人用人工作总结报告如下。

### 一、基本情况

按照机构改革“三定”规定，我局机关核定行政编制x个；核定正县级领导职数x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个。现实有干部职工x人，其中正县级领导干部x人（含已调入政协任职x人），副县级领导干部x人（含已调入人大任职x人和直属事业单位领导x人），正科级领导干部x人，副科级领导干部x人。我局下属事业单位两个□xx核定事业编制x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个；现实有干部职工x人，其中正科级领导干部x人。xx核定事业编制x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个，现实有干部x人。

## 二、主要做法

2020年，我局坚持正确的选人用人导向，严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《x市公务员职务与职级并行制度实施方案》等法规制度选人用人，以培养选拔“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部为目标，以匡正选人用人风气、提高选人用人公信度为重点，不断完善工作机制，真正使想干事的有平台，能干事的有机会，干成事的有地位，干部队伍整体素质明显提高。

### （一）加强选人用人法规学习宣传

一是及时通过局党组会、中心组学习等形式，组织领导班子及干部职工学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部人事档案工作条例》《巡视工作条例》《中国\*\*\*\*\*纪律处分条件》等选人用人规章制度，全面深刻理解、把握\*\*、省委、市委选人用人相关法规的内容和要求，坚持做到规范选人、科学用人。二是加强干部职工学习教育培训，通过中心组、职工大会、参加专题培训等形式，及时组织干部职工学习\*\*\*\*\*新时代中国特色社会主义思想、党的十九大，\*\*二中、三中、四中、五中\*\*精神、\*\*\*\*\*对x工作系列重要指示精神以及\*\*\*\*\*关于“不忘初心牢记使命”系列重要讲话和\*\*\*\*\*在\*\*政治局第十次集体学习时的讲话，明确新时期好干部标准，提高选人用人思想认识，营造选人用人良好风气。

### （二）严格执行选人用人工作程序

一是印发《党组内部运行机制》《关于进一步规范局党组会和局长办公会的通知》《机关行政工作制度汇编》《机关事业单位工作人员管理办法（试行）》，将党组“三重一大”问题研究制度化、规范化，坚持将权力关进制度笼子，用制度管事、管人。二是严格按照规章制度，规范选人用人。坚

持正确的选人用人导向，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持群众公认、注重实绩，规范科学选人用人。2020年，我局共推荐x名副县级领导干部拟任人选，选拔x名四级调研员□x名科级领导干部□x名科级非领导干部□x名一级主任科员□x名三级主任科员，有力优化干部结构队伍，大力激发干部干事创业、担当作为。三是坚持原则，严格把关。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超职数配备和违规提高职级待遇等问题；在干部报告、预批、备案方面均按程序一一落实，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示 当前隐藏内容免费查看关、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。

### （三）加大选人用人问题的整改落实

结合巡察整改中发现的选人用人方面问题，局党组及时研究制定整改落实方案，明确工作重点、整改措施和整改时限，不定期开展督促检查，整改工作取得明显实效。一是针对“程序不严密”问题整改。及时组织局领导班子成员认真学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，修改完善《党组内部运行机制》，充分发挥民主决策机制和作用，严格按照制度规定，规范选人用人工作。二是针对“资料不严谨”问题整改。进一步加强党务工作人员培训，要求完整地记录党组会选人用人主要内容，尽可能完整地记下发言者的原话，杜绝随意取舍。严格按照干部人事档案专项审核工作要求，对干部档案开展专审“回头看”，对干部人事档案进行规范审查、规范填写，及时将选人用人档案资料整理归档。三是针对“信息不准确”问题整改。已及时更新机构编制实名制和x省公务员管理信息系统中人员基本信息。下一步将重点对调入调出、职务变动人员信息及时变动、更新，确保实名制系统与实际信息相符。

### 三、下一步工作措施

干部选拔任用是新时期落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的重要抓手，对建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍具有重要作用。在今后工作中，我局将进一步贯彻落实\*\*\*、省委、市委选人用人法规和条例，着眼工业强市战略，深化干部人事制度改革，深入开展选人用人不正之风整治，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设，切实建立一支高素质的工业经济专业化干部队伍。一是进一步健全干部选拔任用机制、考核评价机制、管理监督机制、激励保障机制，严格选人用人程序，不断提高选人用人的公信度。二是进一步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，牢固树立宗旨意识。三是认真贯彻落实从严管理干部的要求，加强对领导干部的日常管理，加强对关键岗位的重点管理。充分发挥党内监督、民主监督和社会监督在选人用人方面的监督作用，完善举报受理和查处机制。

## 大学选人用人工作报告总结 选人用人工作报告篇三

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。

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。

### 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。

## 大学选人用人工作报告总结 选人用人工作报告篇四

结合共产党员先进性教育、和教育活动的，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进行公开述廉。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。

## 大学选人用人工作报告总结 选人用人工作报告篇五

### 一、基本情况

市水利局及下属事业单位共有在职在编干部职工xx名，党的十九大以来，恰逢机构改革人事冻结，因此□xxxx年xx月以来，我局尚未提拔过干部。

## 二、存在问题

经自查，在干部使用方面，存在以下问题

（一）在干部队伍建设统筹谋划、长远规划不够，优秀年轻干部储备不足。

（二）在“人岗相适”方面有待进一步加强。

（三）文书档案和干部档案管理需进一步加强。

（四）少数干部工作主动性、积极性不高，担当作为不够。存在大事小事都提交党组会议研究的现象。

（五）对党员干部日常教育管理监督存在“失之于宽”的现象。

## 三、整改措施

（一）严格执行干部选拔任用工作各项规定。

严格执行干部任用有关纪律。在每次干部选拔任用过程中，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》有关规定，领导干部带头做到廉洁自律，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

严格执行干部选拔任用程序。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，做到履行程序不走样。选拔任用干部的职能部门坚决把好程序关，严格按照程序办事。做到用制度选人、靠制度管人。不断提高干部选拔的公开性和科学性。

（二）进一步推进干部选拔任用各项工作。

进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《党政领导干部选拔任用工作条例》

的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任，对以权谋私者从重从严处罚。

进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受干部群众的监督，着力提高选人用人公信度，确保每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

#### 四、整改成效

在的干部选拔任用工作中，按照党管干部，打破机关和事业单位界线，注重工作实绩，择优统筹、人岗相宜等原则，合理配置干部资源，达到增强干部队伍活力、发挥干部队伍整体效能、培养锻炼年轻干部的目的。

#### 五、下一步打算

以建设高素质干部队伍为根本目标，不断加大干部监督管理工作力度，进一步规范全市水利系统选拔任用工作行为。

一是继续加强制度建设。在规范选人用人方面，完善干部任前公示制、竞争上岗制、公开选拔制和公开推荐制；在完善干部日常管理机制方面，加强党风廉政建设，实行谈话诫勉制度、干部动态考核制度；在干部队伍建设方面，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，实行干部公开选拔制；在不准利用职权便利谋取私利方面，要求全体干部从思想上提高认识，树立依法定程序办事，增强知法、懂法、守法的思想意识。

二是抓好监督工作。突出对领导干部的考核监督。实行领导干部定期考核和不定期考核制度；突出对领导干部的群众监

督机制。依靠群众加强对领导干部特别是主要领导干部的监督，做好干部监督工作。本着有信必查，有查必果的原则，对群众来信来访反映干部工作、生活、经济等方面的问题认真调查核实，特别是对拟提拔公示干部的举报，及时查处报结，为局党组提供用人决策依据，同时将调查处理结果回复反映人，以充分调动群众参与干部监督管理机制的积极性。

特此报告。