

选人用人工作专题报告(优秀7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。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

选人用人工作专题报告篇一

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的

人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把握好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而

言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

选人用人工作专题报告篇二

一、开展选人用人专项检查自查工作情况

2011年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名（其中副高2名），副科级7名（其中副高2名），女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。

经自查我局干部选拔不存在拉票贿选、跑官要官、说情打招呼等问题；干部选拔任用程序符合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情况；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗“吃空饷”等问题；干部档案材料齐全、完整，内容客观真实，无错装、漏装情况，档案整理符合要求，“三龄两历”真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、公安部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部

出生年月的情况；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情况。

二、机构编制情况

根据人民政府办公室《关于印发**局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》文件，核定我局行政编制37名，其中局长1名，副局长4名；*纪委、*监察局派驻纪检组长1名；*文化市场扫黄打非办公室专职副主任1名；正科级领导职数12名（含监察室主任1名），副科级领导职数12名，科级非领导职数12名；机关工勤人员编制6名。我局机关现在编在岗行政人员33人，其中局长1人、副局长4人、纪检组长1人、扫黄打非办副主任1人，调研员1人、副调研员3人，正科级领导11人、副科级领导5人、主任科员5人、副主任科员2人；机关工勤6人。

三、主要做法

（一）高度重视，深入学习

局党组高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》、《省干部选拔任用工作规程》和“四项监督制度”的贯彻落实，将此项工作纳入党组工作重要议事日程，加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负责制，为建设高素质的干部队伍，推动**事业的不断前进增添措施，积极组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广大党员干部中开展反面警示教育，全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》的内容和要求，切实增强贯彻执行自觉性。

（二）建立健全机制，强化监督管理

一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二

是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，严格执行“四项监督制度”，不断强化选拔任用干部监督机制，加强对干部选拔任用工作的监督，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。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

（三）坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度

在干部选拔任用工作上，我局按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》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“十不准”纪律，坚持群众路线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组动议、民主推荐、确定候选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任命等程序，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

四、下一步工作打算

以这次自查为契机，我局将加大对新修订《干部任用条例》的学习、宣传力度，强化工作措施，加快推进干部人事制度改革步伐，继续加强新修订《干部任用条例》的学习宣传工作，进一步统一思想认识，把新修订《干部任用条例》作为干部教育培训的一项重要内容认真组织学习，真正做到领导干部熟悉条例、组织人事干部精通条例、广大干部群众了解条例，不断提高干部选拔任用工作水平。

今后，我们将继续按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的总体要求，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。

选人用人工作专题报告篇三

一、基本情况

州委组织部深入整治用人上不正之风会议之后，我县高度重视，庚即组织召开了甘孜县庸懒散浮拖暨选人用人不正之风专项整治工作会议，传达了省、州委深入整治用人不正之风有关会议精神，明确了整治工作方向。成立了整治工作领导小组及办公室，进一步加强了整治工作的组织领导。同时，认真开展了自查，切实找准存在的突出问题。针对存在的问题，研究制定下发了《甘孜县开展庸懒散浮拖问题专项整治工作实施方案》和《关于开展选人用人不正之风7+3专项整治工作方案》，进一步明确了整治工作重点，并全面启动庸懒散浮拖及选人用人专项整治工作。截止5月30日，整治选人用人不正之风10项工作在为期一个月的时间内稳步推进，扎实开展，取得一定成效。

二、主要措施

为了进一步增强整治工作的操作性，县委明确提出了规定动作不走样，自选动作重实际的整改措施，有序稳步推进整治工作。

（一）着力整治拉票贿选问题。一是在全县范围内发放新修订《干部选拔任用条例》等干部政策文件，集中开展对干部政策法规的宣传教育，重点开展警示教育。二是利用组工外网和甘孜县有线电视台，设立举报电话，收集拉票贿选的线索和问题，汇总研判，对问题具体、线索清楚的反映，核查清楚。三是认真贯彻落实拉票贿选责任追究办法，设立违规违纪工作台账，实行台账记载管理。

（二）着力整治违规选用干部问题。一是向全县各单位主要负责人、乡镇一把手发放《条例》，并通知做好学习贯彻。二是认真落实州委五位一体干部选任体系，全面规范干部选

任程序、标准和条件。三是认真执行五位一体干部选任监督体系。四是认真执行干部任前资格、条件审核，组织专人规范换届以来干部选任文书档案。

（三）着力整治跑官要官问题。一是建立跑要、拖情记录在案制度，对跑要、拖情的不列为考察和提拔对象。二是加强自身建设，重申纪律要求，签订承诺书，坚决整治封官许愿、牵线搭桥等问题，从严治部，从严管理，着力建设模范组织部门。三是建立预警机制，利用12380举报平台等，收集跑官要官线索，对反映较多的单位，及时对主要负责人进行谈话提醒。

（四）着力整治说情打招呼问题。一是坚持领导干部个人署名推荐干部制度，防止私下说情打招呼。二是建立说情打招呼登记报告制度，对帮忙说情打招呼的一律记录在案、严肃批评、诫勉谈话，情节严重的严肃追究相关责任。三是建立预警谈话机制，群众反映说情风较多的单位，及时对主要负责同志进行谈话提醒。四是对带病提拔倒查中发现有说情打招呼问题的，一律从严追究责任。五是组工干部参与说情打招呼的，一律严肃处理并调离组织人社部门。

（五）着力整治三超两乱问题。一是认真落实省、州委组织部关于地方性干部人事政策的执行要求。二是建立干部选任编制职数预审制度。三是完善干部经常性谈心谈话制度，做好干部思想教育引导和矛盾化解工作。四是切实抓好三超两乱清理和整改消化工作。截止2015年1月，我县超职数配备干部共计56人，其中：超配领导职数3个，超配非领导职数53个，计划于2017年9月前整改消化。

（六）着力整治防止和清理选用两面人问题。一是要求每名副科级领导干部报送领导干部个人有关事项报告表。二是在干部考察工作中，重点突出政治品质和道德品质的考察；有意识的安排重点培养对象到困难矛盾突出的基层一线和反分维稳前沿去开展工作，在实际工作中考察其政治品质和道德

品质。三是建立新提拔领导干部任职承诺制度，就遵守政治立场、维护祖国统一和民族团结等方面做出公开承诺。四是设立防止和清理两面人举报电话，呼吁广大干部群众反映两面人有关情况，组织部根据反映情况进行核查，对确有相关情况的视情节轻重进行组织处理。五是建立考察失察失误责任追究机制。六是加强定期分析研判机制。

（七）着力整治干部违规兼职问题。今年8月，清理规范14名在企业兼（任）职的干部职工。同时，对干部职工在企业兼（任）职务期间是否存在违规在企业领取薪酬的情况进行了专项调查，经调查，我县14名干部职工在企业兼职（任职）期间均未违规领取薪酬。同时对前期清理违规兼职工作进行自查，防止漏报、漏报，严格执行领导干部企业兼职有关规定，坚决防止反弹。

（八）着力整治长期在编不在岗问题。根据《公务员法》规定和中央、省、州、县委工作要求，及时下发文件各全县各单位，要求严格开展自查。为确保此项工作取得实效，我县纪检、组织、人社、编制等部门组建联合工作组，对全县各单位按照清理范围中确定的情况进行督察，对虚报、瞒报、漏报的，一经查实，将追究单位主要领导及相关人员责任，并将举报电话在甘孜县组工外网和甘孜有线电视台进行公示，确保清理工作监督到位。

（九）着力整治违规抽借调干部问题。县委组织部对全县抽借调人员进行全面清理，并要求违规抽借调干部职工无条件一律在规定时间内回原单位上班，逾期未归的视为旷工，并按相关规定处理。为固化成果，进一步严肃干部管理，稳定基层干部队伍，县委组织部庚即下发《关于进一步严肃干部抽借调程序的通知》（甘孜委组发〔2016〕42号），从制度层面规范干部管理。

（十）着力整治干部职工档案信息审核问题。根据我县干部职工档案信息审核工作实际，严格按照州委组织部《关于开

展干部人事档案专项审核工作的通知》（甘组通〔2016〕139号）文件精神，制定专项审核工作方案，细化审核范围、时间安排、方法步骤和保障措施等，及时安排专人对干部档案信息进行集中整治处理。

专项整治工作开展至今，虽取得一定的成绩，但还是存在一定的问题：一是个别单位认为此次的专项整治工作是走形式，开不开一个样，重视程度不够。二是虽将各项干部政策法规下发给各单位，但宣传落实力度差。三是各单位在开展专项整治工作中有效的创新办法不多。

针对存在的问题，下步工作中，我们将狠抓在以下三个方面的工作：一是加强监督检查，构筑及时发现、有效预防选人用人不正之风的预警机制。二是加大对干部政策法规的宣传教育力度。三是严肃查处，增强对用人上不正之风的纪律威慑。

选人用人工作专题报告篇四

自20xx年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。

二、主要做法

（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

20xx年以来，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。

选人用人工作专题报告篇五

x院将继续坚持稳中求进工作总基调，深化干部人事制度改革，积极落实从优待警各项政策，充分调动广大干警干事创业的积极性。

一是提高政治站位。引导干警树立正确的世界观、人生观和价值观，提高干警廉洁自律、勤政敬业的道德觉悟。开展谈心谈话活动，及时了解干警思想动态，坚持问题导向，有针对性地做好思想政治工作。

二是健全工作机制。合理的人才选拔使用和培养制度，确保德才兼备、专业水平强、业务能力高的人员得到合理任用，做到人岗相适。给青年干警搭建成长的舞台，敢于压担子，给与更多锻炼的机会。建立常态化的轮岗交流制度，探索在两级法院间开展挂职锻炼，选派优秀的法官助理到基层法院挂职法官办案，从基层法院选调优秀助理到上级法院历练经验，建立良性互动，调动干警的工作积极性。

三是建立员额法官动态管理制度。通过考评，对能力不适应、考核不达标的员额法官，动员及时退出员额。及时补充因法官辞职、调出、退休而腾出的员额以及因干警人数增加而相应按比例增加的员额，实现员额法官队伍的良性循环。

四是完善奖惩激励机制。针对不同岗位的特点，科学设置调研、办案数量的考核权重。结合法官的办案周期、发改率等办案质量数据，科学设定绩效考核标准，发挥出绩效考核的“指挥棒”作用，提高办案质效。

五是认真做好招录选拔优秀人才进院工作。通过面向社会招录和面向全国遴选公务员，选拔优秀人才进院，不断优化全院人力资源配置，实现人力资源新陈代谢的良性循环。

六是继续做好干部监督工作。严格按照市委组织部要求，完成好领导干部个人事项报告工作的各项任务，重点是完成好随机抽查工作。七是落实从优待警政策。完善干警履职保障机制，完善法官权益保障的配套措施，使法官无“后顾之忧”，安心本职工作。发挥好公务员职级并行激励作用，进一步调动x院干警干事创业的积极性。通过落实好现有司法干部相关政策，在推进司法改革的过程中，确保全院队伍稳定，减少人才流失。

选人用人工作专题报告篇六

今年以来，我镇严格按照县委县政府和县武装部的部署和要求，以“高质量完成征兵工作”为目标，本着“早宣传，早动员，征兵工作贯穿全年”的工作纲领，加强组织领导，采取有力措施，扎实开展征兵工作。

(一)强组织，明分工，确定人员职责。镇党委、政府高度重视征兵工作，把征兵工作作为政治任务来抓。一是健全领导小组，成立了由镇党委书记任组长，镇长任第一副组长、武装部长任副组长，武装部、派出所、党政办、镇团委、卫生院等单位负责人组成的征兵工作领导小组，并明确了各自职责，实行严格的工作责任制。二是专门召开党政班子联席会研究部署今年的征兵工作，加强人力、财力、物力保障，确保征兵工作高质量完成。三是明确奖惩机制，将任务分配到村，责任落实到人。四是实行征兵工作单周汇报制，每周由

镇专武干部向镇主要领导汇报征兵工作情况，为我镇完成今夏征兵工作任务奠定了坚实的组织基础。

(二)早动员，广宣传，营造参军氛围。针对新形势下征兵工作出现的新情况和新问题，要求各村要把征兵宣传工作作为完成征兵任务的重要工作来抓。一是在“早”字上下功夫，打好“主动仗”。在年前就要求各村开展摸底工作，对适龄青年进行全面摸底。二是在“广”字上下功夫，打好“全面仗”。积极利用学生放暑假这个黄金宣传期，对外出务工、在外就学的青年进行上门上户，讲解征兵政策。通过悬挂宣传横幅、张贴宣传标语、上门上户讲政策等形式，将《国防法》、《兵役法》、《民兵法》和《征兵工作条例》以及一系列优惠政策宣传到每家每户，确保宣传工作做到全覆盖，不留死角。截至目前，全镇制作横幅标语 条，发放宣传资料余份。三是在“重”字上下功夫，打好“攻坚战”。为征集到高学历高质量兵员，主要针对大学生群体进行点对点重点宣传。通过电话以及上门等形式，与其交流谈心，反复对我镇大学生进行宣传工作。通过努力，我镇共有 人报名参军，其中大学生 人、高中生 人、初中生 人；进站 人，体检合格人，共征集新兵 人，圆满完成征兵任务。

(三)强措施，严把关，力保兵员质量。镇设立征兵办公室，由镇人武部抓好征兵具体工作。严把初审关，对直接来镇上报名的青年进行初审，对其身高、体重、毕业证等信息进行初审。按照优中选优的原则确定文化素质高、身体条件好的适龄青年为预征对象，严格确保了新兵质量。

一是适龄青年总量逐年减少。选择就学和外出务工人员增多，可征兵员减少。二是往年参加过体检而没检上这部分人员，参军积极性减退，导致兵源主体大多是今年刚满18岁的青年。三是当前社会尤其是农村存在比较严重的“一切向钱看”思想，大部分适龄青年初中毕业就外出务工挣钱，留在镇域辖区的适龄青年不多，兵员基数小。

一是针对确定的预征对象，做好安全宣传、主动服务工作，确保在之后的体检政审工作中不出纰漏。二是做到坚持原则，廉洁征兵，增加透明度，接受社会各界的监督。三是对政审、体检双合格人员和他们的家属做好思想工作，进行入伍前的政治教育，树立当兵尽义务、扛枪为人民的思想，使他们端正入伍动机，从而杜绝思想退兵的可能性。四是在体检前继续加大宣传力度，针对适龄青年和大学生，帮其算好经济账、政治账、前途账，争取为我镇和全县的征兵工作交一份满意的答卷。

选人用人工作专题报告篇七

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。