

2023年巡察选人用人情况报告(通用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

巡察选人用人情况报告篇一

为深入贯彻县委组织部《关于印发琼中黎族苗族自治县关于开展选人用人情况专项检查工作方案的通知》（琼中组通字〔2015〕54号）文件精神，我单位高度重视，指派专人负责，对照检查方案要求对我乡选人用人情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

目前，我乡总编制数58个，在编在岗人员37人，其中行政编制27个，在岗在编人员23人（含县直单位借用5人），缺编4人；事业编制31个，在岗在编人员14人（含县直单位借用2人），缺编17人。在岗不在编人员12人，其中省聘1人，县聘8人，乡聘3人。全乡共计工作人员49人，2014年以来，我乡共有3人调入县直单位，5人借用（跟班学习）到县直单位。

（一）加强学习，准确把握选人用人精神要求。

加强对2014年新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》（下称《条例》）及《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》（下称《意见》）的学习，认真贯彻执行《条例》及《意见》的有关规定。首先，乡党委坚持个人学习与集体学习相结合，印发《条例》及《意见》至全体干部职工，并组织全体干部职工参加《条例》及《意见》专题学习会，对其进行了深入的学习，并在会上就《条例》中的一些条款进行讨论，加深对《条例》及《意见》内涵的理解，使每个干部职工对《条例》及《意见》的内容有了全面的认识，让领导

干部职工掌握和了解选拔干部的原则、标准和程序。

（二）强化执行，科学民主选人用人。

我乡在实际工作中，始终按照《条例》及《意见》要求，坚持党政领导干部选人用人的原则、基本条件、遵守任职资格规定，严格执行党政领导干部选人用人工作程序，做好民主推荐、组织考察、讨论决定等方面的具体工作，并把相关资料建档保存，保证了干部选拔任用工作的严格有序开展，使干部选拔任用真正得民心、顺民意。

（三）严肃纪律，防止选人用人工作中的不正之风。

在乡里重要岗位的人员安排过程中，乡党委严格按照《条例》有关规定，坚持原则，严格执行操作程序。在提名、讨论等各个环节中，认真听取各方面的意见，严格执行干部任用回避和交流等相关制度，本着公开、公平、公正、择优的原则，不搞个人说了算，不搞任人唯亲，干部任用工作得到了全乡干部职工的认同和肯定。

根据县委组织部关于开展干部谈心谈话活动的相关文件精神和要求，我乡党委精心组织、周密部署，扎实推进谈心谈话活动，参加本次活动的有乡班子领导9人，谈话对象共30人，涉及全乡全体公务员、事业编制干部。

（一）加强领导，高度重视。

为加强对本次谈心谈话活动的指导，我乡成立了以黄有福书记为组长、王开宁乡长为副组长的乡干部谈心谈话工作领导小组，通过制定《2015年吊罗山乡干部谈心谈话活动实施方案》，按照乡党委书记与乡委委员进行谈心谈话；乡党委副书记、乡长与不是乡委委员的领导班子成员、不是领导班子成员科级干部进行谈心谈话；各领导班子成员与其分管的内设机构和下属单位主要负责人及干部进行谈心谈话的部署，

将谈话任务层层分解，确保此次谈心谈话活动质量。

（二）明确内容，注重实效。

将此次谈心谈话与贯彻落实党员干部“三严三实”要求，加强履行党风廉政建设责任、干部人文关怀、查找干部自身问题及提高干部执行力结合起来，深入讨论交流，增强党员意识，有效增强谈心谈话的针对性。

通过开展谈心谈话活动，组织上对干部的思想、工作和生活情况有了更加全面的了解，对群众反映的问题有了更加准确的把握，对当地两个文明建设情况和干部的现实表现有了更加直接的印象，从而增强了对干部进行教育帮助的针对性，提高了识别干部的准确性。同时，在谈心谈话活动中，进一步密切了班子成员之间和班子与一般干部间的关系，消除了工作上的误解，加深了相互了解和信任，增进了团结。

（三）集中整改，改进工作

1、对谈心谈话活动中涉及的重大问题及意见建议，领导班子召开专题会议，进行研究。

2、在谈心谈话过程中对反映的问题和困难力所能及地帮助解决，不能马上解决的，要求做深入细致的思想工作，进行耐心的说明和解释，力求谈深、谈透，真正解决问题。

3、领导班子成员正确对待干部职工提出的意见建议，保证谈心的实际效果，增强互相信任感。本着实事求是的原则，从客观实际出发，打消思想顾虑。

4、不断加强领导干部队伍建设。加大干部职工教育培训投入力度，努力推进干部教育培训规范化。认真落实干部各项工作正常，努力解决相关待遇问题。

通过这次开展谈心谈话活动，使我乡全体干部职工在政治思想认识上都有了长足的提高，使全乡干部在工作中干劲倍增，增进了团结，化解了矛盾，解决了问题。活动的开展，切实增进了干部间的团结，为我乡发展创造了良好的人文环境，对建设富美和谐吊罗山乡提供了组织保障。

为做好此项工作，我乡成立了由乡纪委书记任组长的吊罗山乡领导干部出国（境）管理监督工作领导小组，对全体干部职工持有个人出国（境）证照、因私出国（境）信息登记及“裸官”的情况进行了全面的调查、清理和登记工作，全乡49名干部职工均无持有个人护照、往来港澳通行证、大陆居民往来台湾通行证等证件，无违规办理因私出国（境）证件情况；无领导干部配偶、子女移居国（境）外的情况。

在干部选人用人工作中，还存在着一些：一不足是学习《干部任用条例》还不够深入。主要表现为：某些干部对《条例》及《意见》的组织学习还不够细致，认识和理解还不够深刻，内容掌握还不够全面。对《条例》的学习还不够重视，有些条款和程序还不够熟悉。二是《条例》中规定有个别谈话、发放征求意见表、在考察干部中，主要是民主测评和个别谈话，通过听取谈话人的口头介绍，看民主测评结果及考察对象的总结材料，形式比较单一，手段比较简单，难以发现考察对象的深层次问题。

一是要严格执行《条例》。不断加强业务学习，练好基本功，特别是要精通《条例》，熟练掌握选人用人的方法、步骤，提高贯彻执行的自觉性。要采取多种有效形式宣传《条例》，让广大群众了解《条例》，引导广大群众正确行使知情权、参与权、选择权和监督权，营造良好社会氛围。二是丰富考察方法，全面准确了解评价干部。三是要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，继续深化选人用人制度的建设。切实加强干部队伍建设，打造一支立场坚定、作风优良、服务优质、群众满意的干部队伍。

巡察选人用人情况报告篇二

根据市委巡察工作统一部署，自xx月xx日至xx月xx日，市委第xx巡察组对我县开展了巡察。期间，选人用人工作专项检查组对县委选人用人工作情况进行了监督检查，并反馈了xx方面的问题。对此，县委高度重视，坚决履行选人用人问题整改主体责任，扎实推进反馈问题整改。

一、切实加强组织领导，确保整改工作落到实处

（一）提高政治站位，加强整改工作领导小组。县委深刻认识到巡察工作是“政治体检”，将巡察整改工作作为首要政治任务，及时召开常委会、专题民主生活会，对班子及成员存在的问题进行深刻检视，深入剖析思想根源，明确整改要求。县委切实担负选人用人整改工作的主体责任，成立由县委书记任组长，县委副书记、纪委书记任副组长的落实巡察组反馈意见整改工作领导小组，负责统筹协调、研究推进、督促检查巡察整改落实工作。召开全县干部大会，对高标准严管干部、选人用人整改工作提出要求，作出具体的安排部署。

（二）坚持问题导向，强化整改工作责任。全面认领选人用人xx方面的问题，对照问题逐一找准症结，明确县委组织部对选人用人问题整改工作具体抓、督进度、促落实，制定选人用人专项整改方案，细化问题台账、整改台账，逐项明确责任分工，任务分解到人、责任落实到人，层层传导压力，环环落实责任。

（三）构建长效机制，确保整改工作实效。针对选人用人反馈的问题，县委坚持实事求是，坚持举一反三，把标本兼治、建章立制贯穿整改工作的全过程。强化制度机制建设，拟定《进一步激发全县干部新时代新担当新作为的实施意见》，鲜明用人导向，激励干部担当作为，以长效机制推动问题整改常态化、长效化，确保做好巡察“后半篇文章”。

二、全面聚焦反馈问题，确保逐条逐项落地落实

（一）关于“部分干部选任文书档案和干部考察资料不规范”的问题。

整改情况：一是提高思想认识。通过业务培训、学习理论知识等方式，提升领导干部及工作人员对干部选任文书档案和考察资料装档工作的重视度，进一步加强对负责干部选任资料档案归档工作人员的培训力度，深化对《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部工作手册》等规章制度的学习，牢固树立政治意识、大局意识、责任意识，将规章制度认真梳理，仔细研究，对照检查，以问题为导向，纠错纠偏，防止领会不到位，执行不到位，提升工作人员归档工作的能力和素质。二是全面开展自查。对近年来的干部选任文书档案和干部考察袋开展全面自查，力行立改，及时将零散材料整理装卷，按照要求归档。三是强化工作要求。再次严明干部选任资料档案归档工作纪律要求，明确方法步骤和 workflow，规范资料归档程序，建立相应的工作责任制度，确保档案材料真实齐全准确归档。

（二）关于“基础工作不扎实”的问题。

原因分析：负责任前审核和收集归档的工作人员业务能力和工作责任心还不够强。

整改情况：一是强化业务指导。由熟悉任前审核和档案归档工作业务的干部对目前负责该项工作的干部开展了业务指导，并要求其针对巡察反馈的问题引以为戒、举一反三，认真做好本职工作。二是加强档案业务培训。再次组织了相关人员认真学习《干部人事档案工作条例》，进一步深化了相关人员对干部人事档案工作的体制机制、内容建设、日常管理、利用审核、纪律监督等方面的认识，提高了业务水平。三是进行查漏补缺。认真梳理了近年来的干部档案资料，特别是提拔任用干部的档案资料，认真开展了查漏补缺，按规定要

求补充完善了档案资料。

（三）关于“部分考察推荐工作程序要求执行不到位”的问题。

（四）关于“常委会讨论研究决定干部人事任免事项的会议记录简单”的问题。

三、整改再细化再深入，确保反馈问题整改到位

（一）全面夯实干部基础工作。认真贯彻落实《干部选拔任用工作条例》，坚持常委会重点学、组工干部深入学、其他干部广泛学，严格选拔任用的组织程序，严格动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职各环节的规范要求，保障各个环节程序到位，不断规范干部选任程序，提高选人用人公信度。牢固树立正确用人导向，严格执行组织人事纪律，进一步规范干部选拔任用工作。建立完善班子功能结构模型，常态化开展领导班子运行分析研判，改进干部考察方式。

（二）着力加强干部监督管理。认真做好“一报告两评议”、任期和离任审计及结果运用，开展全覆盖干部谈心谈话，不断完善干部监督工作联席会议制度，促进干部监督资源共享。建立科级领导干部监督信息库，作为干部日常管理和选拔任用的重要参考。认真执行《关于深刻汲取蒲波严重违纪违法案教训切实防止干部“带病提拔”的九条措施》《全市防止干部“带病提拔”十条措施》等相关规定，从严监督、从严查处。出台《进一步激发全县干部新时代新担当新作为的实施意见》，建立后备干部库，激发干部内生动力，发挥激励鞭策作用，不断提升干部整体素能，为高质量发展提供强有力的干部人才保障。

（三）持续推进巡察反馈问题整改。县委将坚持把巡察整改工作与中心工作结合起来。对已经完成的整改事项，主动开展“回头看”，巩固已取得的整改成效，坚决防止问题反弹；

对需要长期坚持的，制定和完善一批管长远、治根本的有效制度，构建堵塞漏洞、解决问题的长效机制。着力完善科学的选人用人机制，不断规范完善干部管理的程序、办法和机制，坚决防止“带病提拔”“带病上岗”，切实纠正和防范干部工作上的不正之风。

巡察选人用人情况报告篇三

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。2015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。

巡察选人用人情况报告篇四

按照区委组织部安排部署，我委党委对此项工作高度重视，积极组织领导班子和组织人事部门学习《通报》精神，并对照《通报》精神开展自查，具体情况如下：

我委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《干部任用条例》及各项配套制度和措施。在选拔任用过程中，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、群众满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照上级有关规定执行，未出现超职数配备干部、超机构规格提拔干部、超审批权限设置机构和擅自提高干部职级待遇、擅自设置职务名称的“三超两乱”问题；不存在跑官要官、买官卖官、说情打招呼问题；不存在干部“带病提拔”、“带病上岗”问题；不存在干部档案造假问题；不存在领导干部违规兼职问题。在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照干部任用标准和规定程序开展选拔任用工作。

结合我委工作实际，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，首先围绕选好人、用好人，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，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。另外，我们严格执行“三定”方案规定职数，无超职数配备干部现象；采取切实有效的措施，严肃换届纪律，确保换届自始至终风清气正。

一是坚持原则，明确用人导向。我委党委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，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。

我委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，在工作中还存在着对《条例》《守则》等一系列干部选拔任用文件学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强的问题。在下一步工

作中，我们将从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合自身实际发展需要的用人机制。一是加大公开选拔和竞争上岗工作的力度。通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高公开选拔的科学化水平和工作效率，全面推进领导干部竞争上岗。二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。三是要不断加强组织人事干部队伍自身建设，进一步推动我委干部选拔任用工作迈上新台阶。

巡察选人用人情况报告篇五

巡察组关于巡察工作部署要求，现就选人用人工作有关情况汇报如下：

***成立于xx年x月xx日，共设立xx个部室。现管理企业xx家，代管事业单位x家，现有员工xxx人，其中：正处级x人，副处级x人，科级干部xx人（正科级含享受待遇xx人，副科级含享受待遇xx人，事业身份副科级x人），企业员工xxx人，事业人员xx人。

党委坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。自20xx年x月以来，党委共选拔任用干部xx名，正科级x人，副科级xx人，其中□x名副科级延长试用期任职□x名按照原职级安排工作。

在坚持干部任用基本条件，同时根据不同岗位特点，按照不同职务干部职责要求，综合考虑干部的专业、经历、性格、能力与岗位匹配度，增强选人用人的准确度；坚持把功夫下在平时，注意掌握干部的一贯表现和群众口碑，广泛听取各方面意见，尊重了解情况的少数人的意见。保证选人用人工

作的纪律性、规范性、严肃性。

（一）坚持树立正确用人导向。***党委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际、群众公认的原则，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）建立干部管理有效机制。按照干部选拔任用规定，发挥***党委在干部选拔任用工作中的领导和把关作用，严格组织原则和决策程序，选拔任用工作均经过党委会议进行研究决定。充分发挥人力资源部门职能作用，理顺干部管理的体制机制。***组织部、区国资委沟通协调干部选拔任用工作，及时报送了干部队伍现状情况报告、科级干部选拔任用工作意见等。

（三）严格选拔任用工作程序和入口关。在制度执行过程中，把工作重心放在严把入口关上，把握重要流程节点，在严把推荐关、考察关、决策关、任职关的同时，坚持高标准原则，党委就根据试用期满考核情况，结合年度考核、日常表现等情况，经综合分析研判，对x名副科级干部做出延长试用期半年，其中x名终止试用期按原职务职级安排工作的决定。专门进行干部任职前谈话，明确工作使命和责任，以及自身缺点和不足，提出工作标准和廉政要求，切实提升新提拔干部的大局意识强化宗旨意识，增强责任意识，筑牢廉政意识。

（四）严格执行组织人事纪律。***党委认真贯彻落实组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入开展了整治用人不正之风工作，使干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信度进一步提高，近年来，在干部选拔任用工作中，未出现跑官、买官、卖官、突击提拔、“带病上岗”、任人唯亲、弄虚作假等情况。

（五）严格干部人事档案审核归档，确保档案真实准确完整规范。一是按选拔任用程序和类别将干部选拔任用工作中形成的文书档案及时归档。二是*****组织部干部人事档案专项审核和学历学位真实性比对排查工作要求，严格按照审核规定开展相关工作。历时六个月完成xxx余份档案的审核及学历学位比对工作，对发现的x名学历学位有问题情况经党委审核后均按规定及时进行了上报。

党委选人用人工作中，尽管进行了一些有益的探索，也取得了一定的成效，的要求，同干部群众的期盼相比，仍存在许多的差距和不足。主要表现在以下方面：

一是选人用人制度还需要进一步完善。虽然***在干部选拔任用工作中能够认真贯彻执行选拔任用有关规定，规范了选人用人的程序和方法，但在中层干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还有欠缺，还不够完善。

二是对干部的教育管理还不够到位。***由多个部门企业整合到一起，各企业从事行业领域较多，人员素质结构复杂，部分干部工作热情不高，主动意识不强，拈轻怕重，安于现状，有“等靠要”的思想。在个别干部身上还不同程度存在没有把全部精力放在干事创业上，不积极努力开拓市场，着力提升企业效益，而一味守摊子、挨日子、吃老本。对上级安排布置的工作敷衍应付，对上级提出的问题建议有抵触情绪、思想散漫、行为慵懒的现象。

三是对职工树立正确的好人思想办法不够多。特别是在干部组织考察个别谈话环节中，当考察组问询考察对象的主要缺点和不足问题时，被谈话人多存在好人主义倾向，不说缺点，即使有缺点、有问题也不愿说、不敢说，有怕得罪人的思想，或回避缺点不足，或蜻蜓点水，或无关痛痒，多以不了解、没发现、加强政治理论知识和业务知识学习等答复，不能完全公正客观评价干部，不利于真正选拔出来政治思想合格、工作作风过硬、能力素质强的干部。

四是干部交流缺乏常态化、制度化。***成立至今，适逢国有企业混合所有制改革和出让，严格组织人事纪律，对干部提拔任用、交流和调动等进行严格审批，一定程度造成干部交流不畅，形成了部分企业班子配备不够齐整，年龄、专业结构、梯次配备不合理等现象。不仅削弱了干部的进取精神，也影响到班子的整体合力和工作效率。

五是年轻干部人才储备工作还需进一步加强。***中层的平均年龄不断增长，对于专业岗位年轻干部的锻炼培养和人才储备需要不断充实和加强。从数量上看，与形势发展要求有一定差距；从结构上看，专业结构不尽合理，高层次专业人才特别是熟悉现代经济管理、城市规划、园林设计、财务及法律业务的干部较为紧缺，女干部和党外干部的比例偏低。对后备干部储备和培养渠道不够多、方法不够新，力度不够大，缺少实实在在、有针对性的科学方法。

六是选人用人思想不够解放。从用人观念上看，还存在思想不够解放的问题。长期以来，我们一直把破除论资排辈、营造优秀年轻干部脱颖而出的环境作为干部人事制度改革的重要内容，但在实际工作中，还没有完全处理好优秀年轻干部脱颖而出与调动不同年龄段干部积极性的关系，还没有完全冲破论资排辈、迁就照顾等思想障碍，大胆使用年轻干部上力度还不够强，步子迈的还不够大，与干部群众的期盼还有差距。同时，在选拔干部过程中还有求全责备的思想，容易失去用人的最佳时机，在一定程度上造成领导干部队伍相对老化和活力不足。

七是对干部能力素质有待提高。***整合后形成的干部队伍结构配比不尽合理，人员素质参差不齐。***干部整体素质不高，主要表现在理论素质不高，工作中往往就事论事，不注意从政治和全局观察事物；专业知识能力素质欠缺，不善于学习思考；能力素质欠缺，领导水平不高；岗位教育、企业任职的意识缺乏，且工作中切实发挥作用不明显。整合后***党委有针对性的对干部进行交流使用，开展了专题党课等培训引

导工作，着力提高和培养干部的素质，收到一定成效。

党委将从进一步贯彻落实《条例》规定着手，努力提升企业融合度，增加归属感，着力提升干部整体素质，着力提升干部“四个意识”，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，认真总结干部选拔任用所取得的经验，加强组织人事干部专项培训。不断完善干部选拔任用制度，培养好、选配好、使用好干部，为提高党委组织工作科学化水平奠定基础。

一是抓好学习宣传。把学习宣传《条例》作为一项重要的政治任务，纳入党委中心组和党政干部培训内容，通过采取专题辅导、交流研讨、开辟专栏、印发材料等多种形式，切实将学习范围覆盖到***所有干部群众，促使两级领导干部熟悉和带头遵守《条例》，组织人事干部精通和严格执行《条例》，广大干部群众了解和广泛监督《条例》。进一步加强干部理论学习，提高政治站位，推动干部干事创业取得新成效，把干部学习教育当做重点来抓。

二是完善干部选拔任用机制。着力完善干部选拔任用机制，把好选人用人关，大胆培养大胆使用忠诚干净担当、谋改革促发展实效突出的干部。严格执行干部问责制度，切实做到有权就有责，有责要担当，失责必追究。进一步加大干部管理力度，着力加强干部教育监督管理力度，不断提高党员道德修养的自觉性。通过学习教育和自省自律强化党员的道德自律意识，引导干部努力学习，提高理论素养，加强党性锻炼，增强权为民所用、情为民所系、利为民所谋的自觉性，切实做到为民、务实、清廉，努力营造风清气正的政治生态。建立干部轮岗交流机制，加大干部交流和队伍融合力度，增强干部队伍素质。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。

三是健全干部考核评价机制。认真落实国资委对领导班子的考核工作。严格执行对***领导班子考核，确保考核结果真正

反应出各班子的工作成效、做事热情、责任担当，使优秀班子能脱颖而出。将考核触角延伸到***各个层次，针对“一把手”、副职干部、中层干部、普通办事员等不同层次的对象，制定相应的考核细则，用不同的尺子量不同的人，以差异化考核体现出考核的公平合理，以分层分类的量化考核排名让同类干部在同一赛场上“赛跑”，触动和激发干部奋发向上，逐步改变慵懒无为的状况。与此同时，强化考评结果运用，逐步建立干部激励机制、奖励机制，切实让优秀干部脱颖而出，切实激发干部工作热情。实现及时选拔使用实绩突出、群众公认的干部，调整不适宜担任现职的干部，真正通过考核实现好中选优、优中选强，将干部放在合适的位置上。

四是积极营造良好选人用人氛围。要在党员干部适应新常态，抢抓新机遇，谋求新作为，争创新业绩，促进新发展，树立脚踏实地、求真务实、以民为本的新政绩观上下功夫，努力破除阵风论、过头论、阻碍论等错误论调，树立风清气正、健康发展的新环境；逐步建立容错机制，在引导干部严以用权，科学、民主决策，不断提升执政能力和水平的同时，让干部卸下思想包袱，敢想、敢做。努力破除为官不为、站位不为、碌碌无为等不良现象，树立干事创业、勇于担当、廉洁从政新气象。

以上是***党委选人用人专项报告，不妥之处，请各位领导批评指正。