

最新选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报(实用5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

树立正确用人导向、匡正选人用人风气，是净化政治生态的治本之策。近年来□xx市坚持以***新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实*****关于选人用人的重要论述和指示批示精神，聚焦受xxx□xx□xx等人恶劣影响造成的用人上不正之风严重问题，严厉整治、严格管理、严密机制、持续努力，用人上不正之风得到有效遏制，选人用人工作水平明显提升。具体整治举措上，突出强化“五个抓”。

一是树牢“四个意识”。年初，市委组织部召开专门会议，系统学习贯彻*****对xx工作的重要讲话和指示批示精神。经请示市委同意，2021年6月重开全市组织工作会议，就贯彻落实*****在全国组织工作会议上的重要讲话精神，进行再动员再部署。市委持续深入开展政治性警示教育，市委主要领导“以案为鉴”讲党课，各级党委（党组）民主生活会都把肃清xxx等人流毒、影响作为重要内容；召开巡视整改专题民主生活会，剖析选人用人问题深层根源，为匡正选人用人风气奠定政治思想基础。全年先后组织xx次专题学习，深入学习贯彻***新时代中国特色社会主义思想 当前隐藏内容免费查看 把旗帜鲜明讲政治贯穿干部工作全程。二是突出

政治标准。坚持新时期好干部标准，把政治过硬摆在首位，政治上不合格的“一票否决”。鲜明提出“三坚持三重用”用人导向，坚持担当负责为重，提拔重用敢于担当、恪尽职守的干部；坚持改革创新为先，提拔重用勇于开拓、锐意进取的干部；坚持实干实政为要，提拔重用埋头苦干、业绩突出的干部。三是强化政治把关。探索政治素质考察、干部政治素质档案、任前党组织作出政治素质评价等制度机制，制定强化党委（党组）对干部选拔任用工作领导和把关作用意见，严格落实“凡提四必”“双签字”制度，严把人选政治关、品行关、作风关、廉洁关。市县乡集中换届中全市共排除有问题人选xxx人，期间组织部门受理举报总量、反映选人用人问题举报、反映换届纪律问题举报，比上次换届分别下降xx%□xx%和xx%□

专项整治“清仓见底”。2018年，对xx巡视反馈的xx个选人用人问题认真调查，依规依纪对xx名当事人责任人作出免职、调离处理；2019年，全市集中开展“一问责八清理”专项整治；2020年开展“清仓见底”行动；2021年对专项整治进行“回头看”，全市共消化超职数配备干部x万人，对xxxx名违规进人列入“另册”管理，已清理消化xxx人。针对局部严重超编问题，探索实行“人员控制数”管理、建立行政事业单位编制“周转池”，目前清理消化任务已全部完成。开展干部人事档案专项审核，集中审核x万名干部人事档案，对xxx人档案信息进行重新认定，对存在问题逐一整改，将档案存在问题的xx局局长调离公务员队伍。常态整治全面覆盖。2018年起开展选人用人专项检查，与市委巡视同部署、同推进、同落实。4年来实现选人用人专项检查全覆盖，共发现问题xxxx个，其中xxxx个问题已整改到位。基层整治从严从实。2021年村“两委”换届中，对换届候选人逐一筛查把关，对存在问题的xxx人取消候选资格；全市共调整村党组织书记xxx名，村党组织书记和村委会主任“一人兼”比例达xx%□较上届提高xx个百分点。聚焦“带病入党”“弄虚作假”“异地入党”“人情党员”等问题，在每个县开展发展

党员违规违纪问题专项排查试点。

聚焦破解难题建制度。近年来出台干部工作制度20余项，都坚持全面从严，坚持问题导向，重在解决问题，增强针对性实效性。聚焦制度落地抓检查。***和市委重要干部人事制度法规出台后，都及时组织专题学习培训。新修订的《干部任用条例》颁布后，市委、市委组织部第一时间组织专题学习研讨，提出实施意见和工作安排，列为全市重点工作督查范畴全力推进。在党史学习教育□xx巡视反馈问题整改中，都把推进干部工作各项制度落实情况作为重要内容，组织开展专项督查，打通制度落地“最后一公里”。聚焦违规违纪追责任。建立选人用人责任倒查机制，既查处当事人又追究责任人□xxxx年对上轮xx巡视以来xx名“带病提拔”干部的选拔任用过程、廉政把关情况开展倒查。其中，针对xx集团原党委书记、董事长xx“带病提拔”问题，问责包括xx名市管干部在内的xx名干部；对xx县、xx市违规进人问题问责处理xx人并全市通报。

坚持围绕新时代全面建设xxxxx选好干部、配强班子。一是拓宽来源。持续实施“名校英才入x”工程，近4年共招录北大清华选调生xxx人、其他“双一流”重点院校选调生xxx人。二是精准识别。搭建党建工作“述评考”等平台，促进比学赶超、争先晋位。2020年起全市开展重点工作督查，派驻督查组，既督导市委重大决策部署贯彻落实情况，又加强对干部日常了解。完善领导干部信息库，多维动态收集信息，及时掌握年度考核成绩、分管工作位次、评优受奖、党纪政务处分、函询诫勉等情况，为精准用干部奠定基础。开展“三听一谈”，听取纪检、信访、审计、巡视等方面对干部评价意见，到基层一线听取民声民意，多角度多层次听取政声口碑；考察组全体成员与拟提拔人选集体面谈，加深对干部的直观了解。三是强化选拔培养。提拔重用一批，加强领导班子专题调研和综合分析研判，提拔重用xxx人。交流使用一批，市县党政班子中交流任职的达xx%以上，全市干部资源得到有

效统筹。培养储备一批，深化优秀年轻干部专题调研，全面实施“培养选拔优秀年轻干部三年计划”；选派xx万名年轻干部到乡村振兴、疫情防控等重点工作一线经受历练；建立优秀年轻干部库，市级直接掌握xxxx名优秀年轻干部。

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，推动干部在良好干事氛围中担当作为、干出实绩。一是推动党性教育常态化。实施“***新时代中国特色社会主义思想教育培训工程”，用好理论中心组学习、集中轮训、书记讲党课、万人示范培训、干部网络学院、理论自习室、学思堂等载体，推动学习教育往深里走、往实里走、往心里走。近年来，全市培训干部xxx余万人次，实现县处级以上干部、基层党组织书记集中轮训全覆盖。实施xx特色党性教育体系建设工程，充分运用xx精神□xx精神□xx精神等红色资源，打造“重走赶考路”“同呼吸心相印”“再上xx”“美丽xx”和学习xxx□xx等党性教育精品项目。二是推动严格管理常态化。把坚决做到“两个维护”、确保党***政令畅通作为从严管理干部的首要任务，强化对***和市委重大决策部署落实情况的政治巡视，坚决反对形式主义、官僚主义。开展疫情防控专项巡视，对履责不力的x名乡镇党政正职予以免职；深化纠正“四风”和作风纪律专项整治，深入开展扶贫领域腐败和作风问题专项治理，发现扶贫领域违纪违法问题线索xxx件、处理处分xxx人，发现作风问题线索xxx件、组织处理xxx人。市委对搞无原则纷争、闹不团结的x个县级党政班子进行组织调整，对其中x名县委书记□x名县（市区）长作出组织处理。近3年来，全市提醒函询诫勉干部xxxx人次□xxx名市管干部在民主生活会上就函询诫勉事项作出检查说明。三是推动关心关爱常态化。出台激励干部担当作为措施xx项，制定容错纠错措施xx项，初步构建起正向激励干部制度体系。选树xx名担当作为先进典型、表彰xxx名好支书，组织开展争做“担当作为好干部”“干事创业好班子”活动。就规范问责、精文简会、减少检查等出台专门规定，切实减轻基层负担。探索推行干部家访制度，

加强对干部深入了解、联系沟通、心理疏导、困难帮扶；规范干部住院慰问工作，明确干部生病住院由组织部门及时探望慰问，帮助解决困难。四是推动能上能下常态化。对履行职责不力、担当意识不强、作风形象不好、群众意见较大干部及时进行组织调整，2021年以来处理不担当不作为干部xxx人。

选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报篇二

一、建立健全并贯彻执行选人用人制度的情况

（一）建立健全选人用人制度

在制度建设方面，公司先后制定了《**公司员工招聘录用管理办法（试行）》《**公司岗位聘任管理办法》、《“四好”领导班子及其成员考核评价办法》和《**公司中高层管理人员述职实施办法（试行）》。20-年，为规范干部队伍管理，整合原有的干部管理制度，出台了《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，包括干部管理权限、干部的选拔和任免、考察与考核、教育培训、干部轮岗交流、干部回避、干部任期与审计、干部奖惩等，通过抓好制度落实，不断加强和促进领导班子建设。为培养和激励人才、降低企业风险、促进各部门沟通交流、创新工作方式，制定了《**公司本部关键岗位轮岗暂行办法》。根据公司领导1班子民主生活会中提出整改措施的有关要求，为改进完善干部考评机制，进一步加大考评结果在干部选拔、教育培训、薪酬激励中的应用力度，加强考评结果的反馈，修订了《**公司“四好”领导班子及其成员考核评价办法》。

（二）贯彻执行选人用人制度

1、在贯彻执行方面，**公司始终将公开选拔作为干部选拔任用的重要方式之一。20-年，创新人事管理机制，推进用人制

度改革，建立“公平、公正、公开”的用人机制，采取公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔方式，积极推进用人制度改革。公司开展了对本部部门副总经理、子分公司总经理助理的选聘工作，有10名干部通过公开选聘产生，为员工创造良好的职业生涯发展平台。

**公司在公开选拔工作中坚持公平公开公正原则，对选拔政策、选拔要求、选拔结果都面向系统及应聘人员公开，选聘过程中严格考试考查程序、成立答辩小组，答辩小组根据业务能力、团队建设、工作业绩及答辩情况四个方面对答辩人员进行综合打分。经选聘答辩小组研究，根据分数高低，结合答辩实际情况，建议候选人。严格开展民主测评和个别谈话，对拟录用人选进行公示，有力保证了公开选拔工作在干部管理的环境下进行。

2、岗位招聘过程中，采用专业能力笔试、综合素质测评以及结构化面试等手段，力求甄选出适合公司的优秀人才，并严格依照集团公司的规定，履行招录审批流程；坚持高标准选人用人，公司结合业务发展需要和岗位特点，在历次选拔工作中坚持高标准选人，对年龄、学历、工作经历、职业任职资格都进行了明确规定，为选准用优奠定了良好的基础。

二、选拔任用中层管理人员的情况

1、**公司在中层管理人员选拔工作中能严格执行集团公司干部及人事管理的相关规定，干部管理始终按照党管干部的原则，在公司党委统一领导下开展；坚持公开、公平、公正原则，干部考察工作由人力资源部和政治工作部共同成立工作组开展具体工作，过程中采取领导推荐、民主推荐、民主测评、个别谈话及被评议人述职等方式，积极听取所在单位领导和其他同志对考察对象的看法；另一方面，通过与考察对象面谈，进一步了解其个人素质、心理、性格特点等情况，力求全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。干部调整聘任严格按程序进行任前公示，属集团管理的干部按照集团相关要

求履行事前及事后备案程序。20-年1月至今（20-年集团选人用人检查以后），先后根据业务发展需要对管理干部进行了优化调整，调配干部共计71人次，满足了公司业务发展对管理干部的需要，努力改善干部队伍的年龄结构和知识结构，干部平均年龄为45岁，本科及以上学历《白话文·》学历占86%，其中研究生学历占17%，有效促进了公司中层干部队伍建设。

2、加强系统中层干部聘任规范管理。对全系统子分公司所有中层管理人员进行了梳理和备案，完成子分公司中层管理人员名册。加强了子公司在中层干部聘任上的规范管理，根据《**公司中高层管理干部管理办法（暂行）》，明确了要求，规范了聘任程序。

三、建立中层干部双向交流机制

为了推动本部和子分公司之间管理人员和业务骨干人员的双向交流，我部在总结近几年干部交流工作的基础上，于20-年印发了《**公司子（分）公司中高层管理人员及业务骨干到总部培养管理实施办法（试行）》，并根据年度培养计划，开展选拔培养工作，已于20-和20-年实施四批干部培养计划，总计27人，培养时间均为三个月（或六个月），培养包括理论课程培训和工作实践，并于20-年派出本部2名员工到子公司挂职锻炼，为期一年。干部交流将形成干部培养工作的长效机制。

四、建立健全干部考核体系的情况

建立健全干部考核体系，是新形势下干部队伍建设的必然要求，是客观公正地评价、使用干部的基础性工作，是形成正确用人导向的重要举措。**公司在建立健全干部考核体系方面，紧扣“三个必须”的原则，即必须全面体现德、能、勤、绩、廉等方面，以便于全面把握干部的综4合情况；必须抓住能集中反映干部素质和水平的综合性强、涵盖面广的关键性内容；必须尽可能量化，考察过程中看重实绩，避免过于笼

统或过于繁琐。在具体做法上，一是干部考核形式多样化，包括年度生产经营业绩考核、年终述职考核、四好班子考核、干部提职考核等。二是考核指标进一步完善，合理地确定考评对象关键性指标，更加注重对业绩和能力的综合考察，客观、准确地反映干部的实绩状况。三是坚持把考核结果作为干部职务任免的重要依据，注重奖优罚劣。

公司非常重视选人用人过程中的公开、透明，人力资源部与政治工作部每年不定期到系统本部与各子公司进行四好班子考核。针对领导班子整体，评价指标为十二项，分别为政治方向、科学管理、企业党建、选人用人、团结协作、发扬民主、关心职工、维护稳定、反腐倡廉、改革创新、经营绩效、敬业诚信。针对公司领导、部门主要负责人，评价指标也是十二项，分别为：政治素质、领导水平、敬业精神、执行力、改革创新、团结协作、工作业绩、民主作风、廉洁自律、综合素质、表率作用、全局观念。通过测评打分的方式，综合考察公司班子在思想政治、经营业绩、团结协作和作风形象等方面，20-年底，5经测评，各子公司班子整体得分均在90分以上。

六、深入开展整治用人上不正之风的情况

公司自成立以来，以科学发展观为指导，坚持德才兼备、唯才是用、注重实绩、宁缺毋滥的选人用人导向，严格按照中央组织部关于《党政干部选拔任用工作条例》及上级集团公司选人用人的有关规定，切实把一些政治素质好、执行力强、完成任务出色、廉洁正派的优秀干部选拔到领导岗位，为公司各项业务发展提供了有力的人才保证。在具体做法上，一是严格遵守和执行干部工作有关政策法规。在选拔任用干部中，认真贯彻《党政干部选拔任用工作条例》等干部选拔任用工作政策法规和制度，严格按政策程序办事，始终做到坚持原则不动摇，履行程序不走样，遵守纪律不放松。二是加强干部选拔任用工作的全过程监督，坚持党管干部原则，干部考察工作中必须由党务人员和人力资源部人员共同组成

考察组，考察谈话交叉进行，做到过程的公开、透明，让选人用人权在阳光下运行，对考察中某些方面有问题的干部严格纪律，决不允许带病上岗，树立了组织部门认真工作严格要求的作风形象，并通过领导及组织部门找个人谈话，指出不足和努力方面，起到对干部保护和激励作用。三是将选人用人违纪指标纳入公司绩效考核体系中，促进开展整治用人上不正之风。

公司在集团人力资源部的正确领导下，在选人用人工作方面做了大量工作，不断加强管理和监督力度，确保了各项工作落实到位。今后，我们将继续按集团公司要求，认真执行国家和集团有关干部选拔管理各项政策，按照集团相关文件精神开展工作，同时，也恳请集团人力资源部和有关领导不吝指出我们工作中的不足，并给与帮助指导，我们将不断改进工作方法，不断提高干部管理水平，更好的为公司业务快速发展和集团公司建设具有国际竞争力的世界一流煤炭能源企业作出努力。

选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报篇三

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

集团公司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x年x月以来，集团公司党委共选拔任用干部x名，正科级x人，副科级x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。

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。

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，发挥集团公司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。积极与区委组织部、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。集团公司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。二是集团公司党委按照区委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x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。

一是选人用人制度还需要进一步完善。虽然集团公司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。集团公司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。集团公司成立至今，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。

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。

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。整合后集团公司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。

集团公司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，为提高集团公司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集团公司所有干部群众，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。严格执行对各子公司领导班子考核，确保考核结果真正反映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。将考核触角延伸到集团公司各个层次，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”，触动和激发干部发奋向上，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。

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。

选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报篇四

xx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；干部选拔任用程序贴合条例规定，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景；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，资料客观真实，无错装、漏装情景，档案整理贴合要求，“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景；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情景。

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。我局机关此刻编在岗行政人员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。

(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，进取组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广-白话文 § 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》的资料和要求，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。

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力。

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资料认真组织学习，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，努力构成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉理解群众监督，确保把人选准、用好。

选人用人工作报告 市持续用力扭转选人用人风气情况工作汇报篇五

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。结合学习领会系列讲话精神，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。