

# 选人用人工作汇报报告 选人用人工作报告 (精选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。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

## 选人用人工作汇报报告 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。

## 选人用人工作汇报报告 选人用人工作报告篇二

选人用人工作报告如何写?下面是整理的关于选人用人工作报告范文，欢迎借鉴!

根据本单位党委《关于做好做好20xx年度选人用人工作“一报告两评议”》的精神，受单位党委的委托，我向年度工作会议报告全年我单位干部选拔任用工作情况。

1. 坚持正确的用人导向。始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，注重工作业绩和群众公认，把上级部署的各项重大任务作为考察和识别干部的重要时机，坚持在业务工作和队伍建设的一线考察干部、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，通过树立正确的用人导向来匡正干部价值取向。

2.20xx年，单位党委共调整干部x批xx名，其中新提拔x级干部x名、xx级干部xx名;平职交流xx级干部xx名、xx级干部x名;副处级x免职xx名，xx级干部免职xx名。

二、严把“三个关口”，提高干部工作质量

1. 严把讨论决定关。在讨论干部任免时，坚决做到考察不充分的不上会，没有考察材料的不上会，没有征求纪委和相关  
部门意见的不上会，酝酿不充分的不上会；做到出席党委委员  
达不到规定人数不讨论、临时动议的不讨论、讨论不充分不  
表决、问题不查清不提拔；坚持党委会集体决定、坚持人人发  
言明确表态、坚持党委书记不率先发言定调、坚持无记名票  
决，让选人用人权力在阳光下运行  
选人用人工作报告2019  
选人用人工作报告2019□20xx年，党委共x次对xx名xx级和x  
名xx级干部任免实行投票表决。

2. 严把酝酿关。对拟提拔交流任用的干部，在提交党委讨论  
之前，广泛征求相关领导干部、部门等的意见，进行充分酝  
酿。

1. 落实民警的“知情权”。坚持不懈地加强干部相关政策法  
规学习，在每一次考察时对《条例》有关条款规定进行集中  
学习明确选人用人实行干部考察预告制，提高了干部工作的  
透明度，推进了党管干部原则与民警有序参与的有机统一。

3. 落实民警“监督权”。实行“一报告两评议”制度，畅通  
监督举报渠道，全面推行干部公示制度，严格执行任职试用  
期制度，提高选人用人的透明度。年内，对考察预告中因举  
报反映的x名干部暂缓或不予提拔，对x名拟提拔任用的干部  
进行了任前公示，对x名干部实行试用。

奋发有为、群众信任的坚强领导班子，建设一支能堪重任、  
勇于攻坚、善于创新的干部队伍。

同志们□20xx年的干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为  
重大。让我们在xx党委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，  
全面加强领导班子和干部队伍建设，为顺利完成新时期各项  
任务提供更加坚强的组织保证和人才支持。

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》

的要求，我局对20xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

20xx年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《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。

(一)深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。20xx年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20xx年xx月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

(二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20xx年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序□20xx年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区(市、县)遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

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。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局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。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，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，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，在今后工作的中，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，为贵阳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《2019—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈2019—2020年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市2019—2020年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，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，并使其常态化、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。

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。

要提高选人用人公信度，关键是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，切实做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松〔20xx年，我们无论是提拔科级干部，还是对新录用的研究生进行转正考核，都严格履行了民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好了三关，一是严把推荐关。每次推荐，我们都尽可能的将参加民主测评的人员扩大到全体干部职工，干/试卷 部职工参评率达不到90%不得进行干部推荐。对没有经过民主推荐程序和推荐票数达不到规定要求的不予列为考察对象，得不到多数干部职工拥护的干部不提拔。二是严把考察关。每次干部考察，我们都抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、民主测评、同考察对象面谈等方法进行考察，全面掌握被考察人的德、能、勤、绩、廉等各方面表现情况。在组织考察时，办公室纪检组全程参与监督，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，保证了考察过程公开、公平、公正。同时，我们还实行了严格的考察工作责任制，考察后形成的书面考察材料，均要求考察组成员亲笔签名，做到谁考察谁负责，谁失误谁担责。三是严把决策关。秘书长办公会议在讨论决定干部任用之前，启动“三重一大”决策程序，充分发扬民主，广泛听取各方面的意见，做到没有经过民主测评、民主推荐的不上秘书长办公会，没有考察材料的不上秘书长办公会，没有征求纪检组意见的不上秘书长办公会。在正式决定干部任免时，还要严格实行干部任前公示，公示期间接到群众举报，一时难以查清事实真相的，一律暂停任职〔20xx年以来，我办根据干部职工与岗位的实际情况，对人事科科长、车队队长、机关服务中心主任及副主试用期工作总结任、秘书一科科长、秘书二科科长等6个职位进行差额推荐任用；对秘书三科副科长、文书科副科长、专项查办科副科长、人事科副科长等4个职位实行了竞争选拔，并按程序和要求对5

名研究生进行了转正考核。通过多次检查和复核，干部议题详实规范，文书档案规类合理，没有例干部“带病上岗”或“带病提拔”的情况，干部选拔任用工作记实制度得到全面落实。

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。

为了确保程序合法，用人公正，我们构筑“防火墙”，完善健全与四项监督制度相配套的工作措施，认真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，建立健全了干部选拔任用工作的民主监督制度，确保了选人用人的风清气正。一是严格干部选拔任用工作程序，确保规定动作不走样。把干部培养、选拔任用、教育引导、廉洁奉公、实绩考核、奖励惩戒等贯穿于干部管理的全过程。全面落实干部民主推荐、组织考察、酝酿提名及讨论决定、考察预告和任前公示制度，严格做到对本级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上会；对上级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不审批。两年来，我办干部选拔任用工作没有发生一起因程序不当而引发的群众投诉案件。二是加强日常监督检查，规避选人用人风险。切实加强干部选拔任用全过程的跟踪管理，组织纪检组和人事科深入查找了干部选拔任用工作上的廉政风险点，编制了风险防

范流程图、制定了相应的风险防范措施。在具体工作中，机关纪检组全程参与，并对敏感问题和关键环节实施重点监控。近两年来，本办所提拔使用的干部，纪检组全程参与不“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。

我办选人用人工作虽然取得了一定的成绩，但上级的要求和群众的期盼仍有较大的差距。主要表现在个别干部对干部提高选人用人公信度的重要意义还认识不足，人事工作的水平和能力还有待于进一步提高等方面。下步，我们将以这次规范选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。

# 选人用人工作汇报报告 选人用人工作报告篇三

单位选人用人总结应由本人根据自身实际情况书写，以下仅供参考，请您根据自身实际情况撰写。

单位选人用人是单位工作中非常重要的一环，选人用人工作的成功与否直接关系到单位的发展和人才队伍的稳定。下面，我将就单位选人用人工作的背景和意义、具体实践过程以及总结与反思三个方面进行介绍。

## 1. 背景和意义

随着经济的快速发展和社会的进步，人才成为各单位之间竞争的重要因素。单位选人用人工作作为选拔人才的关键环节，具有举足轻重的地位。选人用人工作的成功与否直接关系到单位的发展和人才队伍的稳定，因此必须高度重视选人用人工作。

## 2. 具体实践过程

(1) 制定选人用人方案。根据单位实际情况，制定选人用人方案，明确选人用人的原则、标准和程序等。

(2) 进行简历筛选。根据选人用人的标准和要求，对所有应聘者进行简历筛选，选出符合要求的候选人。

(3) 进行面试和考察。根据选人用人的要求和标准，对所有候选人进行面试和考察，选出最符合要求的候选人。

(4) 进行背景调查。对所有候选人进行背景调查，确保其身份和背景的真实性和可靠性。

(5) 进行公示和聘用。对所有候选人进行公示，公示期满后，根据公示结果进行聘用。

### 3. 总结与反思

(1) 加强培训。加强对选人用人工作的培训，提高选人用人工作的专业性和科学性。

(2) 加强监督。加强对选人用人工作的监督，确保选人用人工作的公正性和透明度。

(3) 加强沟通。加强与应聘者的沟通和交流，了解其需求和想法，提高选人用人工作的针对性和有效性。

(4) 加强反馈。加强对选人用人工作的反馈，及时发现和解决问题，提高选人用人工作的质量和效率。

总之，选人用人工作是单位工作中非常重要的一环，必须高度重视选人用人工作。在实践中，我深刻认识到选人用人工作的重要性和复杂性，并提出了相应的建议和措施，希望能够对单位选人用人工作有所帮助。

## 选人用人工作汇报报告 选人用人工作报告篇四

公司现有中层副职以上领导干部xx名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名□20xx年提拔中层正职干部4名，中层副职干部xx名，经理助理5名。

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

深入贯彻落实党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供

了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分讨论，修订完善了□xx公司绩效考核管理规定□□□xx公司薪酬管理规定□□20xx年公司对23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

在干部调整选拔中，从严把握资格审查、民主推荐和组织考察等重点环节，确保资格条件不降、规定程序不少、群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部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，把人选准用好。

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问題。

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的xx届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出

机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。

## 选人用人工作汇报报告 选人用人工作报告篇五

如何选好人、用好人、管好人，防治不法之徒、不正之风，出路和希望在于改革。选人用人制度如何改，万变不离“三公”：德公、赛公、包公。

德公，是民-主（德谟克拉西democracy）的化身，他是干部人事制度改革的总设计师。目前干部选拔任用有个“八字”方针：民-主、公开、竞争、择优。“民-主”为“第一要义”，管总、管方向。类似经济体制改革坚持市场取向，干部人事制度改革就是坚持民-主取向。剖析选人用人管人的许多问题，都可归结到民-主不够、民-主不力、民-主不用；审视干部人事制度改革的各种举措，也都着眼于发扬民-主、发展民-主、保障民-主。扩大干部工作民-主，首先，是扩大和落实党员的知情权、参与权、选择权、监督权，解决“少数人选人”、“在少数人中选人”等问题；其二，是坚持和完善民-主集中制，尤其在提名推荐、任免决策等环节，解决“一把手”说了算、民-主被集中等问题。

赛公，是科学（赛因斯science）的化身，他是干部人事制度改革的总工程师。通往民-主的道路，由一系列制度之石科学铺就。提高-干部工作科学化水平，需要坚持三种理念：一是循规律。就是遵循组织工作内在规律和干部成长规律。比如，干部要交流就是规律。所谓流水不腐、户枢不蛀。培养后备干部也是规律。正如企业产品策略，上市一批、储备一批、研发一批。鼓励干部下基层锻炼、注重从基层选拔干部，更是这些年源自实践、得到正反验证的规律。二是勇公开。就是实施阳光工程，把干部选拔的标准、要求和程序交给群众，把干部职位空缺的信息、干部选拔任用的过程、干部日常监督管理的情况亮给群众。群众的眼睛是雪亮的，群众的力量是无穷的。置身

群众之中,才会知道哪些不科学、怎样变科学;远离了群众,工作本身就不科学。三是善创新。比如,近年来公开选拔、竞争上岗、公推直选被大家认为是比较有效的选人用人改革。虽然其中都有些细节需要改进完善,但这并不影响人们对其基本内核的肯定和评判。而且,只要找准了方向,再围绕目的找办法,办法总比问题多。

包公,是铁纪的化身,他是干部人事制度改革的总监督师。当前,跑官要官、买官卖官、拉票贿选等问题,既是社会反映的热点,也是反腐治贪的重点;既是提高选人用人公信度的难点,也是深化干部人事制度改革的痛点。急病先治标,顽症下猛药。面对不正之风、不法之徒,必须拿出“包老黑”的坚决态度,祭起铁面无私的铡刀,发现一起、较真一次、查处一批,以真真切切的战斗行动和实实在在的整治成效,威慑贪官、取信于民。没有铁的手腕,难以维护铁的纪律;对少数干部监管惩治失之于宽、失之于软,就会在广大民众那里更多地失分、失信。只有真正防止和纠正用人上的不正之风,才可能真正营造出风清气正的用人环境,才算是真正为选贤任能提供有力保障。

德公、赛公、包公,在干部人事制度改革进程中三人同行、相辅相成、一个也不能少。没有德公,赛公就会茫然不知所措,变成盲公;没有赛公,德公就难以体现实效,可能落空;而若没有包公,德公、赛公就可能变成假公、软公,劳而无功。

在《将苑一知人性》中,诸葛亮提出了七种考察人才的方法:通过考察对是非之事的处理来看其志向;通过辩论诘难来考察其应变能力;通过讨计观察其见识;通过告诉他祸难观察其是否勇敢;通过让其喝醉来考察本性;通过诱之以利看其是否廉洁;通过与其相约看是否守信。除了个人品质外,诸葛亮还提出因职能和特长而选拔人才,这一点也和现代企业的人才招聘不谋而合。

“人才”的选拔也不是依据人的能力,而是依据其与领导的亲疏远近,只有“亲才”才是“人才”,它们不重视对人的培养,

真正的人才也很难得到信任与重用，由此导致组织发展日益侏儒化。

其实，辩证地看——对于民营企业而言，规模不大时，任人唯亲甚至还可以起到稳定组织、高昂士气的作用。但是，企业做到相当规模时，很多牵涉到组织运营才智方面的事情，需要专业人士去处理。一旦由于任人唯亲所至，一些重要的岗位，尤其是关乎企业存亡大计的特殊岗位，被非常不适合于该岗位需资历的人员占据，势必会对企业造成不可弥补的损害。

企业培训讲师谭小芳认为——如果说私企任人唯亲是对“外人”的不信任，那么部分国企的如此做法就纯粹是私利了。国营企业的用人制度普遍都存在着这种现象，正如一句古话：“一朝天子，一朝臣”，好象是不建立起自己的一帮“亲信”誓不罢休，不把自己的后路铺好(包括自己子女今后的出处)不放手，他们的思想里想的不是企业的生产，而是各自为政建起为“将来”作后盾的“保障”，这种极端自私的行为，危害着整个企业的发展！

我们思考一下：同为中国人治下的台湾企业，为什么只有弹丸之地的台湾，在国际舞台叱咤风云的企业家却并不少见？因为他们在利益分配和用人观上已经做出了巨大的改变。谭小芳老师听说——台湾的老板如果发现了打工者中的人才，一定想方设法把他收罗旗下，要么给他股份，要么合开一家新公司，让其负责经营，总之，使之成为有力的帮手，而绝不会让其成为对手。

王安公司失败的最重要原因并非它缺乏人力资源——1984年该公司的营业额高达33亿美元，雇有2.48万名员工，可谓实力雄厚——而是缺乏社会资本，缺乏将公司内部员工相互凝聚的社会基础。受中国传统文化的影响，王安本人对家族外的美国高层主管不放心，也不信任。因此，当外部竞争环境发生变化时，他便把公司大权交给自己的儿子，而本应继承权力的

美国经理却遭到了冷落，结果导致许多有才华的经理人在关键时刻离职而去，使公司业绩一败涂地，到了不可收拾的地步。

众所周知，中外企业在选拔接班人时都面临两难，任人唯亲或是任人唯贤、唯能。前者解决忠诚与可靠的问题，关系企业的生存；后者解决能力，关系企业的未来。对于高层接班人能力是一方面，但不可靠不忠诚也不行，这像个坐标系的两维，能力和忠诚，要找到平衡点，形成组合才行。我一直认为，对高层领导人不能完全否定任人唯亲。亲不一定指血缘，还指对文化的认同和秉承，对企业的忠诚度。选拔领导人要以德为先，以能为基。

红金龙有一句很知名的广告语：“思想有多远，就能走多远”cctv中央三套广告片中也有一句很经典的台词：“心有多大，舞台就有多大。”谭小芳在这里呼吁企业家们给人才们一个舞台，他们会还你一个精彩！以下是领导者应该掌握的一些管人用人原则，作为工作中参考。

### 一、精神激励与物质奖励相结合

要建立维护一支具有战斗力的销售团队，高额物质奖励是必要的！

### 二、管理制度与企业文化相协调

良好的团队一方面要靠规章制度，一方面要靠团队文化。一手软一手硬，对高素质成员的销售团队来说，团队文化这个软性的东西更重要。

### 三、大是大非英明小过小错糊涂

领导者聪明一点好，还是糊涂一点好？是亲力亲为好，还是无为而治好？谭老师建议：领导者应该在大是大非问题上保持清

醒，而在小过小错上尽量睁只眼闭只眼。人太廉则无友，水太清则无鱼！

#### 四、平等对待与个性化管理同步

领导者在人格上要对每一个成员平等相待，同时根据每个人特点进行个性化管理。

#### 五、恩威并施宽严相济赏罚并重

领导者应该虽严格要求但不是求全责备，虽宽仁大度但不是放任自流。

#### 六、维护威信与有错就改相统一

领导者要维护威信，说出的话，做出的决定，绝对要兑现承诺，不能朝令夕改，出尔反尔。

#### 七、知人善任在先用人不疑在后

选拔合适而优秀的人才不易，敢于放权任用更难。在选拔之前尽量睁大眼睛，特别是要通过科学严谨的程序层层选拔淘汰，不要完全凭感觉靠直观。

#### 八、强调结果也要同时注重过程

销售工作强调结果，为了好的结果一定要有好的过程。领导者应该重视过程管理，不要像守株待兔一样盲目等待好结果。

#### 九、鼓励竞争同时维护整体平衡

团队管理不能追求一团和气，为了和-谐而和-谐。最关键的就是要做到公平、公正、公开，特别是在政策支持上要合理，根据能力而不是根据亲疏来区别对待。

## 十、注重业绩实效但不急功近利

销售工作讲究业绩，团队管理注重实效，但一切要从实际出发，不能好高骛远，急功近利。领导与员工双方需要互相理解磨合，同时也要记住严师出高徒，只有严格要求，加上恰当的指导，才能真正培养出好团队。