

# 2024年公司选人用人工作报告6篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/212677.html>

## ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

### 公司选人用人工作报告篇一

x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x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;x纪委、x监察局派驻纪检组长1名;x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x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。

### (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。

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。

## 公司选人用人工作报告篇二

根据市委组织部《关于做好20xx年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情景报告如下：

为更好地适应日益繁重复杂的民族宗教工作形势需求，把政治素质好，业务本事强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位，20xx年局党组在局机关及宗教团体在编干部队伍中开展了处级干部选拔任用和干部内部轮岗交流使用工作。20xx年3月，我局开展处级干部选拔任用，提拔使用干部11人，其中局机关6人(调研员1人，副处长2人，副调研员3人)，团体在编干部5人(团体办公室主任2人，副调研员3人)；9月，开展干部内部轮岗交流使用，调整了4个处室的负责人；10月对部分干部进行了处室调整。经过处级干部选拔任用工作，配强配优了局系统中层干部队伍，为我局完成各项重大任务供给了人才保障；经过内部轮岗、交流使用等举措，使民宗干部在多个岗位上得到锻炼，增强对民宗工作全面深入了解，熟悉各条口工作性质，提高机关干部的总体业务工作本事。

我局始终坚持正确的选人用人导向，认真贯彻党的干部路线方针政策，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，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

(一)严格执行干部选拔任用条例。局党组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;在干部本事要求上坚持注重实绩、群众公认的原则，在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)严格规范干部选拔任用程序。20xx年初，局党组根据局机关及宗教团体实际工作需要，经过充分酝酿，提出启动局机关及团体处级干部选拔任用工作的意见。局办公室(人教处)对局机关及团体在编干部队伍情景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《南京市民族宗教事务局处级干部选拔任用工作实施方案》和《南京市宗教团体(基督教青年会)在编干部副处级选拔任用工作实施方案》，经局党组研究并报市委组织部和市人社局同意，于20xx年3月在局机关和团体在编干部中开展处级干部选拔任用工作。工作中我局严格按照方案组织实施，召开干部大会公开岗位和职数，规范个人申请报名、资格审核、竞职演讲、民主推荐、组织考察、公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，理解监督，切实做到组织严密，程序合法。

(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，局党组进行充分酝酿、规划布局，并多次到市委组织部、市人社局征求指导意见，在核定的处级职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把本事强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上。20xx年我局3次调整使用干部，均未出现超职数配备的现象。

(四)严格遵守组织人事纪律。在干部选拔任用工作中，我局切实遵守组织人事工作纪律，局党组书记率先垂范、以身作则，严格按照《条例》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取各方面的意见，不搞个人说了算。工作中我局坚持做到职位职数公开、任职条件公开、竞聘人员名单公开、考察对象公开等，坚决落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权，使我局干部任用工作得到干部群众的认可和肯定。

20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能经过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进入渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、进取进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，构成人人思发展、人人谋发展的良好局面。

今后，我局还将进一步贯彻落实《条例》有关规定，完善干部选拔任用机制，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

### 公司选人用人工作报告篇三

省委第一巡视组迎春组长、各位领导：

现就xx市近三年来选人用人工作有关情况汇报如下。

2017年以来，在省委的正确领导和省委组织部的精心指导下，xx市委认真贯彻落实中央、省委的决策部署和要求，坚持以党的政治建设为统领，充分发挥党委组织领导和把关作用，在牢牢把握正确用人导向中营造风清气正、正气充盈的政治生态，凝聚上下齐心、干事创业的磅礴力量，形

成锐意进取、奋发作为的生动局面，为更好地发挥“四个作用”，加快建成“一谷三区”、实现“两个走在前列”提供坚强保证。在2018年全省组织部长会议上，我市就干部选拔任用工作在大会上作交流发言，得到好评。

1.坚持党管干部，在领导和把关上突出从严。市委认真履行党要管党、从严治党的主体责任，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。一是强化用人导向。坚持把树立正确用人导向作为干部选拔任用的关键，推动形成“树导向、聚人心”的共识。市委书记多次听取组织工作情况汇报，先后在市委常委会、市委全会等重要会议上，对加强领导班子和干部队伍建设提出明确要求，旗帜鲜明地提出“六重六用”用人导向。即重忠诚、用有信念的干部，重本领、用有能力的干部，重责任、用有担当的干部，重奉献、用有激情的干部，重实干、用有业绩的干部，重清廉、用有品行的干部。近三年，调整干部40批1871人，其中提拔378人，实现“组织放心、群众满意、干部服气”。好的导向，凝聚人心，引领风气。在今年全市“两会”选举中，53名组织提名人选，包括省委提名的人选共50人全票当选，其余3人均只差一票。省委对我市在“两会”期间加强组织领导、确保组织意图圆满实现的做法给予充分肯定，省委换届办编印专刊予以推介。在全省“两会”期间，xx市严格按照省委要求，切实抓好省人大xx代表团全体代表换届人事业务培训的做法，得到中组部“两会”督导组的充分肯定，并向其他代表团介绍经验。二是规范动议程序。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和新修订的《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》。每次动议时，首先根据工作需要和领导班子建设实际，广泛听取相关部门相关领导的意见，结合平时对干部的了解，经综合分析研判后，提出初步人选建议。初步人选建议在一定范围内多次协商、反复酝酿，形成调整方案。调整方案书面报告省委组织部，经预审和批复同意后，才进入选任工作的下一个环节，坚决做到上级不批复同意，市委不上会研究。三是严格政治审查。把政治标准作为选人用人的首要标准，重点在政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律上把关。对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决调整下来。落实“凡提四必”制度，即干部档案“凡提必审”、个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、信访举报“凡提必查”，坚决防止“带病提拔”。2016年县市区集中换届以来，因不如实报告个人事项，有8名干部不继续提名，31名干部暂缓提拔或重用。去年在省市两级人大代表、政协委员推选中，特别注重把好政治关，实行“政治关不过、余关皆莫论”，有154人次被取消资格。四是实行全程纪实。制定市管干部选拔任用工作纪实工作方案，明确提拔任用的、非领导职务改任领导职务的、平级转任重要岗位的均要进行全程纪实。全程纪实涵盖“动议、民主推荐、考察、讨论决定、公示、任职”等干部选任环节。五是集体讨论决定。严格执行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，每次市委常委会研究调整干部，都经过充分酝酿。市委常委会上，逐一介绍拟提拔或重用人选的推荐、考察和任免理由等情况，与会人员充分讨论后，实行票决制。

2.坚持精准科学，在推荐和考察上突出考准考实。市委坚持在精准科学选人用人上下功夫，注重把干部考准考实，不断提高干部选拔任用工作的精准度和科学化水平。一是注重全面调研。坚持全方位、多角度、近距离地考察识别干部，既看干部在大是大非政治问题上的表现，又看干部在具体问题上的表现；既看特定时期的表现，又看一贯表现。去年9-11月，组成七个调研组，采取单独面谈、实地走访、问卷调查的方式，对10个县市区（含云龙示范区）领导班子开局工作、106个市直单位领导班子建设进行深入调研，访谈干部2723名，特别是注意找敢讲真话的知情人深入谈、不限定时间全面谈、联系实际追问谈，从工作圈、生活圈、社交圈考察干部。中组部《组工信息》对我市深入调研考察的做法予以推介。二是注重综合研判。在调研基础上，注重对领导班子和领导干部进行综合分析、深入研判，既坚持全面地、历史地、辩证地评价干部，又坚持科学地、客观地分析班子。在班子配备和干部调整时，既考虑人选条件、干部特点，又考虑岗位要求、班子结构，努力做到“人岗相适、人事相宜”。对去年调研中发现的一名个性鲜明、敢闯敢干、业绩突出的干部，专门深入一线实地考察、多方印证、综合研判，最后市委将他重用到经

济强县担任常务副职。三是注重实践考察。把干部选派到急难险重岗位中去接受实践磨炼和考察。围绕决胜脱贫攻坚的目标，从183个市直单位和城市五区，统筹选派510名干部，开展驻村帮扶，取得良好效果。25名在脱贫攻坚工作中作风扎实、实绩突出的干部得到提拔或重用。在省政府“一号重点工程”——清水塘老工业区搬迁改造中，抽调200多名干部，集中攻坚，仅用半年多时间就完成147家企业关停搬迁，涉及2万多企业职工和3万多安置居民，实现零集访，省委省政府给予肯定。

3.坚持事业为上，在选拔和任用上突出选优选强。市委坚持事业为上、依事择人、人事相宜的要求，在选拔干部时，始终坚持多看谁更优秀、多比谁更合适、多想“该用谁”而不是“谁该用”，以选好每个干部、配强每个班子整体推进干部队伍建设。一是抓住换届契机，优化班子结构。2016年县市区换届期间，市委书记、组织部长亲自带队，连续三天，深入县市区实地调研，与县市区党政班子成员、人大、政协、法检两院主要负责人谈话，深入了解干部情况，对那些立足本职、埋头苦干、敢于担当、群众口碑好的干部，对那些长期在基层一线和边远地区甘于奉献、勤于为民的干部高看一眼，优先使用，进一步优化结构，增强整体功能。二是紧盯发展需要，推进干部交流。注重发挥好我市国有企业密集、产业优势明显、专业人才汇聚的优势和特点，加强企业与地方干部的“双向交流”，把懂党务、善管理的干部选到国有企业，把熟悉经济、专业较强的干部选到地方政府，推动地方与企业发展深度对接、高度融合。2016年县市区换届中，首次从中车集团、株硬集团等在株大中型国有企业中推荐选拔国企高管充实到县市区党政班子。同时，对10名在同一职位上任职满10年的县市区党委、政府领导班子成员进行任期交流；开辟县市区人大、政协交流新模式，跨系统、跨区域交流8人，有力地激发了干部工作热情和活力。三是着眼改革创新，拓宽选人视野。积极稳妥做好政府机构改革干部工作，分层级、分类别做好调研，既严格执行法规政策，又注重调优配强领导班子，确保政府机构改革工作圆满完成。率先探索面向全球市场化选聘国企高管，打破身份、地域、所有制等界限，从来自海内外的442名人才中选聘11名国企高管，推动了国有企业领导班子和干部队伍建设。围绕开展“企业帮扶年”“项目建设年”活动，抽调150多位有培养潜力的干部，到企业发展、项目建设一线摔打锤炼，展示风采。四是面向基层一线，选拔年轻干部。开展优秀年轻干部调研，125名优秀干部进入组织视野、实行入库管理。创新选调生培养管理工作，坚持重点管理、跟踪培养、择优选拔、科学考评，率先出台《xx市选调生考核工作暂行办法》。结合推进市县巡察一体化，推行后备干部参加巡察制度，让年轻干部在政治巡察中接受政治教育。在县乡换届中，选拔70名具有乡镇党政正职经历的干部进县市区党政班子，选拔68名“三类人员”进乡镇领导班子。

4.坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。市委坚持把管政治、管思想、管作风、管纪律统一起来，扎紧制度的“笼子”，做到干部随管理成长、管理伴干部一生。一是加大提醒函询诫勉工作力度。充分利用干部日常管理监督成果，结合年度考核、经济责任审计和巡视巡察等工作，对领导干部的苗头性倾向性问题及时采取相应措施，做到防微杜渐。三年来，函询11人，诫勉66人。将有关情况作为领导干部考核、任免、奖惩的重要依据。二是扎实开展选人用人专项检查。把选人用人情况纳入领导班子年度考核的重要内容，每年对党委（党组）开展选人用人满意度测评。去年，结合市本级巡察工作开展3轮选人用人专项检查。针对巡察时间紧、任务重、业务多等情况，制定清晰明了的工作流程和简便易行的档案资料查阅细则，对存在的问题逐个交办、逐个整改。三是全面完成超职数配备干部整治任务。采取“五个一批”的办法，即“核定领导职数规范一批、实行职务职级并行退出一批、利用政策规定退休一批、提拔或转任交流、从严监督管理退下一批”，最大限度地做好“减法”。截止2017年7月底，2647名超职数配备干部全部消化完毕，提前两个月完成任务，顺利通过中组部督查验收。四是严格执行个人有关事项报告制度。中央修订出台《领导干部报告个人有关事项规定》和《领导干部个人有关事项报告查核结果处理办法》后，市委先后召开书记专题会、市委常委会，专题研究贯彻落实意见。三年来共查核1837名领导干部的个人有关事项，63名领导干部因违反报告个人有关事项规定受到组织处理或者纪

律处分。同时，为帮助领导干部准确真实地填报个人有关事项，市委组织部专门编印《领导干部申报个人有关事项案例选编》，将近年来因个人事项报告受到纪律处分的22个案例分类汇编，详细解释政策和执行依据。《选编》编印后，给市管干部人手一份，其中市委常委每人两份，一份给自己，一份给家属。组织开展10余场集中培训，实行面对面辅导、一对一讲解。通过一系列举措，有效提高如实填报率，没有出现新的影响任用的情形。中组部、省委组织部对我市这种既从严要求、又精心指导的做法给予高度肯定。五是落实干部选任“双控”制度。推行干部选任事前预审、事后备案的“双控”制度，加强对县市区和市直部门干部调整的“四个合规性”把关（即任职条件、选任程序、职数配备、选任纪律的审核把关），坚决防止违规选人用人问题发生。受理县市区、市直部门党委（党组）乡科级干部选拔任用事项报告619批次12903人，对公务员身份存疑的暂缓调整，对干部经历和身份信息存在违规嫌疑的不予审批。六是切实抓好违规办理和持有因私事出国（境）证件专项清理。在省里规定7类需要登记备案人员的基础上，扩大到全市副科级以上（含离退休）以上的28860名领导干部，做到应备尽备。对1名移居境外具有双重身份和1名具有双重户籍的干部，分别作出相应处理。对2名未按要求履行出国（境）审批手续的干部分别给予诫勉和提醒谈话。七是注重严管与厚爱相结合。落实“三个区分开来”，建立《xx市建立容错纠错机制支持干部改革创新干事创业的暂行办法》，为干事创业者“鼓劲撑腰”。

总体来看，我市选人用人工作情况是好的，但对照中央、省委和广大干部群众的要求，还有一些方面和一些工作做得不够，主要表现在五个方面：

一是干部队伍专业化水平还不够高。从全市情况看，干部专业能力与推动转型发展的实际需求还有较大差距。一方面，熟悉产业发展、项目建设、招商引资，善于园区运营、资本运作和抓第三产业发展的干部紧缺，与xx工业城市的特点和需求不相匹配不相适应，不能适应新形势新发展的需要。另一方面，专业型、复合型的干部不多，特别是面对经济增速换挡、下行压力加大的局面，一些干部在科学决策、创新工作、破解难题方面还感到本领恐慌。正因如此，在选专业干部时，往往从年龄、资历、经历等方面考虑得多，存在“看学过什么专业、分管过什么工作”，而不是“深入了解其熟悉什么专业、做好过什么工作”的现象，在一定程度上影响了“人事相宜”的精准性。

二是经常性深入考察干部还不够多。去年，我们对全市10个县市区（含云龙示范区）、106个市直单位的领导班子进行深入调研，进一步掌握了全市干部队伍的实际情况，为今后干部队伍调整提供了“第一手”资料。我们深切感到，虽然此次调研成效较好，但是日常工作中类似于这样经常性深入了解干部的考察还不多，干部考察的方法和方式还不够多样化。目前，对干部的考察一般为任前考察，常常处于时间紧、任务重的状态，对考察对象深入细致的了解还不够，加之日常定期考察干部的有效机制还不健全，一定程度上还存在着不考察不去了解干部、不提拔不与干部谈话、不调整不与干部接触的做法。

三是加强年轻干部培养力度还不够大。尽管在年轻干部培养选拔上，我们下了功夫，作了努力，但由于这些年来重点整治超职数配备干部等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻干部上升受到一定影响，一些领导班子年龄结构偏大、年轻领导干部数量偏少的问题日益突出。截止目前，在市管干部中，50岁及以上的领导干部占60.9%，40岁以下的领导干部只有4%，很多单位领导班子中没有1名70后干部，干部队伍已经出现断层。这与中央关于“各级党政领导班子中年轻干部总体按六分之一到五分之一的比例统筹把握”的要求相比，有很大差距。

四是领导干部退出的渠道还不够畅通。近年来，我市通过树立鲜明用人导向、完善政策措施、强化跟踪管理等方式，进一步推进领导干部能上能下，取得了一定的成效。但干部的“下”，往往是因犯错误受到组织处理后才“下”、因到了退休年龄后才“下”，在推进干部能上能下常态化

方面做得不够。没有通过完善考评办法、充分运用考评结果、细化“下”的情形来推动不适应、不胜任的干部“下”。这种情况不利于各级领导班子结构的优化，也不利于调动干部队伍的积极性和主动性。

五是消化单列超职数配备干部的办法还不够多。在整治“三超两乱”中，我们虽然采取调整交流、正职改任副职等措施，下力气加大对超职数配备干部和党政分设问题的消化力度，取得了初步成效。截至2017年7月底，我市整改基数中超职数配备干部除暂时单列的外，已全部消化到位，提前两个月完成消超任务。但单列超职数配备干部的消化仍面临着相当大的困难。据初步统计，目前我市暂时单列超职数配备处级干部181人，其中副处实职101人，处级非领导职务80人；科级干部271人，其中科级实职187人，科级非领导职务84人。因为这个问题是多年形成的，解决起来难以一蹴而就，特别是一些历史原因和政策层面的因素，加大了处理这个问题的难度，比如政府机构改革、纪检监察体制改革、军转干部安置、援藏干部的政策性安排等因素叠加影响，使一些地方和单位造成老账未清、又添新账的超配现象，这给班子结构优化、干部积极性调动等方面带来一些不利影响。

下一步，我们将以这次巡视为契机，结合开展“

不忘初心

，牢记使命”主题教育，认真贯彻落实全国、全省组织部长会议精神，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》等政策法规，不断改进和规范选人用人工作，全面提高组织工作质量。

1.牢牢把握总体要求。坚决贯彻党的十九大精神，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握坚决维护习近平总书记在党中央和全党的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导这个根本政治责任，牢牢把握坚持和加强党的全面领导这个根本原则，牢牢把握坚持党要管党、全面从严治党这个指导方针，全面落实新时代党的建设总要求和干部工作的基本要求，落实新时期好干部标准，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内政策法规，坚持以对党忠诚选忠诚于党的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人，努力建设一支“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”的干部队伍。

2.推进专业能力建设。深入研究新时代对专业能力、专业精神的新要求，着力推进高素质专业化干部队伍建设，努力做到干部能力素质与岗位需求相适应，专业特点与班子功能相协调。坚持实践标准，选专业干部时不简单地看文凭看职称，看干过什么管过什么，关键看干成了哪些事、干得怎么样、管得好不好，对工作能不能准确说清楚、进行专业分析、参与科学决策、精准抓好落实。坚持事业为上，注重依据事业需要、岗位需求，看谁更优秀、更合适，注重把合适的人配到合适的岗位上，让专业的人干专业的事。坚持选育结合，既拓宽选人用人视野，不拘一格选干部、引人才，又围绕产业发展、项目建设、招商引资、园区运营、乡村振兴、生态保护、脱贫攻坚等内容，抓好专题培训，提升专业能力，培育专业精神，努力提高各级领导班子专业化水平。

3.着力改进考察方式。把握好三个关键点：一是加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等规定，确保每个程序、每个环节都在党组织的领导和把关下有序进行。二是全面深入了解干部。注重把功夫下在平时，做到经常性地、全面深入地考察了解干部，考准考实干部的政治品德、工作能力。继续探索调研考察的方式和办法，运用好考察谈话这一手段，多方印证、全面掌握干部的真实表现。三是注重分析、反复比选。加强对领导班子和领导干部的分析研判，对每一个班子强在哪里、弱在哪里，干部的适岗能力、发展潜力怎么样，如何调整优化，都做到心中有数。注重横

向比较看人选之间的差异，前后分析看干部发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

4.加大优秀年轻干部培养选拔力度。运用好优秀年轻干部专题调研成果，重点在全市培养、使用和储备一批“80后”处级干部、“90后”科级干部。一是对接需求“选”。加强年轻干部源头建设，坚持每年面向国内知名高校选拔100名左右优秀毕业生，吸引储备一批高素质专业化党政后备人才。二是搭建平台“育”。每年选派100名左右年轻干部参与全市中心工作、到沿海发达地区挂职锻炼和外出集中培训学习。三是择优及时“用”。统筹做好日常干部配备目标，强化刚性配备要求，加大对条件成熟的优秀年轻干部使用力度。

5.畅通干部“下”的渠道。积极探索、大胆创新，不断完善领导干部退出机制，拓宽干部“下”的渠道。严格执行领导干部试用期制度、绩效考核、领导干部任期制、有错问责等相关制度。加大对不作为、不称职、不胜任干部的调整力度，进一步传导压力、增添动力、激发活力。加强对干部的思想教育，破解退出思想障碍，强化跟进后续管理，继续发挥退出领导岗位干部作用，进一步营造干部能上能下的良好氛围。

6.加快消化单列超职数配备干部。坚持把“按职数配备”作为干部调整的“铁规矩”，对科级干部严格预审把关，实行刚性消超，推进存量消化、增量控制、总量压缩，形成有效的监督和倒逼机制。

#### 公司选人用人工作报告篇四

根据市委组织部《转发 中共xx壮族自治区委员会组织部关于结合选人用人巡视检查发现问题做好对照自查及整改工作的通知 的通知》（防组通字〔xxxx〕xx号）要求，现将我局自查和整改工作情况报告如下：

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。

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。

（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。

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。

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。

## 公司选人用人工作报告篇五

根据中共xx委组织部“关于做好2018年度省管单位选人用人“一报告两评议”工作的通知”和“2018年度省属高校综合考核工作实施方案”要求，现将中共蚌埠学院委员会2018年度选人用人工作专题报告如下：

2018年，校党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实全面从严治党各项要求，认

真学习贯彻全国组织工作会议精神，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持党管干部原则，着力培养忠诚干净担当高素质干部队伍，用好干部标准选人用人，严格工作程序，启动开展1名正处级干部平级调整工作，9名正处级干部提拔配备工作；组织完成17名副处级干部试用期满考核工作；完成了2名科级干部的选拔配备工作。为学院建设发展提供干部人才支持。

### （一）完善制度建设，提高工作规范

学校党委高度重视选人用人工作，把对制度的学习贯彻作为重中之重，校党委组织开展《事业单位领导人员管理暂行规定》和《安徽省事业单位领导人员管理办法（试行）》、《高等学校领导人员管理暂行办法》等1+5制度体系的学习。认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，同时在选拔任用干部工作中不断完善校内工作制度，严格执行《蚌埠学院处级干部选拔任用工作实施办法》等有关规定，建立并严格落实处级、科级干部轮岗交流制度，从制度上确保干部多岗位锻炼机制的形成，制定2018年度缺岗正处级干部选拔方案，制定《蚌埠学院科级干部选拔任用工作实施办法（试行）》、《蚌埠学院2018年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为2018年选人用人工作的开展打下了良好的制度基础。

### （二）严格程序标准，提高工作质量

坚持“二十字”好干部标准，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，把政治标准放在首位，把依事择人、人岗相适、注重实绩、群众公认贯穿选人用人始终，强化党组织领导和把关作用，把干部选好、选准。严格遵循和执行选拔任用干部的程序、规定和标准，落实《蚌埠学院处级干部选拔任用工作实施办法》规定各项程序，严格按照动议、民主推荐、考察对象确定、组织考察、讨论决定、人选公示、任前谈话、正式任命、工作交接等环节开展工作，严格执行“凡提四必”要求，在拟选拔的对象中开展干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察机关意见必听、线索具体的信访举报必查等工作。

### （三）坚持知事识人，强化精准管理

学校党委不断改进知事识人方式，提升干部管理精准度，学校组织部门与监察、审计、人事等部门密切配合，严格执行有关要求，对干部的奖惩等变化信息及时入档，掌握干部的最新动态。同时，加强干部分类考核，区别机关党政管理干部和院系干部，从干部选拔任用、干部试用期满、干部年度考核等方面推进干部分类考核。在干部选拔、试用期满考核以及干部的年度考核中，坚持把政治标准放在首位，注重了解干部在树立“四个意识”、坚定理想信念、遵守政治纪律和政治规矩等方面的情况；注重工作业绩和作风形象考核，全面考核履行岗位职责、落实工作任务情况，提高干部考核评价的客观性和针对性。在各项考核方案制定中，明确考核结果运用的标准和办法，同时将部门考核及专项考核与个人年度考核挂钩，与干部培养、使用和奖惩挂钩。

### （四）落实监督措施，体现严管厚爱

认真贯彻落实《党内监督条例》以及干部监督各项规定，严格执行《蚌埠学院关键岗位党员干部监督办法》。严格落实干部能上能下各项规定，在处级干部调整中，对不适于担任管理岗位的处级干部交流到其他岗位。对受处分的处级干部、科级干部予以免职。

加强干部兼职管理，严格落实各项规定，把好审批备案环节，2018年新增2名处级干部进行了兼职审批备案。严格处级干部因私护照管理，下发《蚌埠学院领导干部因私出国（境）证件集中管理规定》，出出境履行审批手续。加强个人事项报告核查，对核查出问题的干部严格处置，经校

党委研究，2018年对1名因个人事项核查不实的干部给以批评谈话处理。

积极选派干部挂职锻炼，分别选派干部驻村扶贫、到企业挂职、到蚌埠市党政机关挂职，为干部成长搭建锻炼舞台。严格执行《蚌埠学院“党员干部约谈”工作制度》，开展考核排名末位提醒谈话。节假日期间，对困难的党员干部及时看望，送去慰问。关爱驻村扶贫干部，组织参加干部培训，提高工作水平，解决实际生活困难。

#### （五）注重加强培训，提升专业化水平

根据《干部教育培训工作条例》要求及我省实施办法，制定了学校2018年度干部教育培训计划。完成国家教育行政学院、安徽省委党校2018年春季、秋季调学工作，其中厅级干部2人，处级干部4人，完成组织调学任务。按照上级党组织的部署及要求，积极协调，认真组织完成了全省党的十九大精神集中轮训班的调学工作，培训正处级干部40人。协助教育工委举办了第38期党的十九大精神集中轮训任务，33名副处级干部、130名科级干部、44名党支部书记参加了培训。与高校干部培训基地联合，组织67名处级干部集中培训，印制《2018年蚌埠学院“素质与提升”培训班（复旦大学班）学员总结与体会文集》。20名教师党支部书记参加了教育部举办的2018年全国高校基层党支部书记学习贯彻党的十九大精神专题网络培训班。通过培训，干部能力素质得到有力提高。

一是有关政策支持需要进一步争取。干部职数缺乏对学校发展的限制短期无法改观，校内机构设置还需要进一步优化，这些系统性短板，对干部队伍建设存在一定的制约作用，需要努力加以克服。

二是年轻后备干部队伍建设亟待加强。近两年，处级干部队伍退居二线的人数呈现加速状态，后备年轻干部缺乏，管理意识、管理能力的提升缺少台阶培养和岗位经历历练。

三是干部教育管理还存在不足。尚未出台干部教育的中长期规划，管理监督还不够严格，制度建设还需要进一步细化，有的干部责任意识、纪律意识还有待加强。

针对以上存在的不足，校党委将进一步加强习近平新时代中国特色社会主义思想的学习，加强党的领导，坚持党管干部原则，坚持严管厚爱相结合，坚持正确导向，健全各项制度，严格把握条件标准，严格工作程序，提升选人用人公信力。同时，在以下方面做好工作：

一是调整校内机构设置，系统分析学院建设发展需求，科学调度干部职数，为干部队伍建设打好基础。

二是加强后备干部队伍建设，建立健全多岗位锻炼培养干部的制度体系，开展处级后备干部库建设，着力加强年轻干部的培养锻炼，形成合理充足的干部梯队和干部储备。

三是制定干部教育规划，强化专业化建设，完善干部管理监督的各项制度，细化各项落实措施，完善考核，进一步发挥干部考核的监督激励作用，不断提高干部管理水平，提升干部队伍整体能力素质。

#### 公司选人用人工作报告篇六

按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合我局实际，现将2018年度选人用人工作情况报告

如下：

我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级干部153人，按照上级职数配备要求，我局科级干部职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区改革发展需要和上级相关要求，我局从2013年1月到2017年末只调整科级干部1次，共涉及5人，并严格履行了《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，并按《内蒙古自治区党政领导干部选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。2018年末未做干部调整工作。

综上所述，我局系统内没有超职数配备领导干部现象，也无机构编制管理“三超两乱”问题。

1、认真学习新修订的《干部任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》作为加强领导班子自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取党委中心组集中学习、会议宣传、文件传达等形式学习贯彻《干部任用条例》，增强全体干部深入学习《干部任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了干部对选拔任用领导干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使领导班子成员、组织、人事干部了解《干部任用条例》，统一思想认识。

2、坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。我局把“党管干部”作为干部工作的根本原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握党管干部与发扬民主的辩证关系，在干部工作中充分发扬民主，提高选人用人的公信度。同时，把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。严格遵循党委常委会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好干部工作的方针政策，科学制定干部选拔任用工作方案，确保选人用人各环节步骤的组织原则性和科学性。

3、树立正确的用人导向。坚持任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，着力解决选人用人中的唯票、唯分、唯年龄问题。局党委切实履行起党管人才的责任，做到“一把手”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《\*\*局党委、\*\*2018—2020年人才培养发展规划》、《\*\*局2018年度人才工作计划》、《金河林局2014—2018年干部教育培训规划》，修订了《\*\*局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照党群、行政管理、生态保护与建设、产业发展四大类别，分别建立了人才发展数据库，采取分类管理和动态调整的方式，加强后备年轻干部的教育管理，其中党群类人才38人，行政管理类人才46人，生态保护与建设类人才217人，产业发展类人才27人。为选准、用好政治上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政廉洁的干部奠定基础。

一是对新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，干部职工对新条例还不够精通，认识上还有一定偏差。二是组工干部队伍人员配备不足，忙于日常性事务比较繁重，对选人用人相关文件精神的掌握和理解及程序要求等欠透彻，有时对工作造成一定影响。三是档案资料归档管理有待加强。

一是要严格规范程序。制定选人用人问题专项整改方案，严格执行党委常委会议事规则，严格按照干部考核程序进行全程纪实，坚决杜绝干部任用违规现象的发生。

二是在今后干部调整工作中，严格落实“凡提四必”的工作机制，坚决杜绝“带病提拔”干部。

四是在今后干部选拔任用工作中，进一步提高干部选拔任用工作透明度，严格执行公示制度，接受党内外群众监督。

五是今后严格执行干部工作问责制度，将干部提名、考核、监督、管理纳入问责内容。

六是凡涉及机构、编制和领导职数增减的，统一由编委会审核，报请上级审批。坚决杜绝超编制超职数配备人员。

七是对干部人事档案进行集中排查审核，并按照专项审核工作要求进行整改完善，形成长效机制。

2018年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，\*\*局高度重视，迅速行动，对照选人用人专项整治目标任务、整治重点、方法步骤的主要内容进行了为期1个月的专项整治。

一是高度重视，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》，以及有关监督制度的贯彻落实，将此项工作纳入党委工作的议事日程。加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负总责、纪委、组织部门分工负责，全面把握《条例》和监督制度的内容和要求，中心组学习、科级干部培训班来切实增强贯彻执行自觉性。

二是加强制度建设，为了保证今后选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，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和监督的权利。印发《\*\*局干部任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，\*\*局干部人事档案管理长效机制。二是进一步严格干部选拔任用的监督。在完善制度的基础上，严格执行各项监督制度，有效的防止违反干部任用原则、程序和纪律的现象发生。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主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委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

更多 范文大全 请访问 <https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发