

# 2024年巡视组选人用人报告4篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/214101.html>

## ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

### 巡视组选人用人报告篇一

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。

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。集团公司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。

集团公司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，但同区委的要求，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，当考察组询问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。

五是年轻干部人才储备工作还需进一步加强。集团公司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。集团公司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。集团公司干部整体素质不高，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。

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。

以上是集团公司党委选人用人专项报告，不妥之处，请各位领导批评指正。

## 巡视组选人用人报告篇二

根据工作要求，xxx对2015年以来选人用人工作进行了认真回顾，现将有关工作报告如下：

### （一）单位人员、科室基本情况

截止2020年底，我单位共有在岗职工xx人，其中在编xx人，编外xx人，村级定向生xx人。参照《x基本标准》、《xx社区卫生服务中心基本标准》（试行）的有关要求和《xxx健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》文件规定，按核准的诊疗范围共设置科室16个，其中职能科室10个，业务科室6个。

### （二）领导职数情况

单位设置领导职数x名，现有x名，分别为党支部书记兼执行院长x名，副院长x名。单位领导均由xx局党委统一进行任命。

### （三）单位中层干部职数情况

根据《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》文件规定，单位根据审核后的科室设置合理设定中层职数，并上报局组织人事科进行审核备案。

2020年我单位重新向xxx报批科室和中层职数设置。目前职能科室设置中层正职10名，中层副职4名，实有中层正职6名，中层副职3名。业务科室设置中层正职（护士长）6名，中层副职（护士长）7名，实有中层正职2名，中层副职4名。

单位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，严格执行中层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）深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向

我院以贯彻落实《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》为抓手，坚持把学习《规定》同干部选拔任用工作的实际结合起来，不断提高干部选拔任用工作水平；坚持把贯彻《规定》同促进业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。同时认真组织学习宣传《规定》，让班子成员掌握干部任用的程序及条件，深入学习党的十九大报告提出的“坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，提拔重用牢固树立‘四个意识’和‘四个自信’、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部，选优配强各级领导班子”的要求，使班子成员把握好最新的中央文件要求，及时更新观念，树立正确用人导向。

#### （二）严格按核定职数配备中层干部

选拔任用工作开展前，对职数情况进行分析，根据相关规定，对照中层干部任职资格，对中层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，领导班子进行充分讨论研究，并多次征求上级相关部门指导意见，在核定的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，职工信任的中层干部选拔上来。2015年以来，我单位在选拔、调整使用中层干部过程中，均未出现超职数配备的现象。

### （三）严格按照规定选拔任用中层干部

2015年以来，我院共选拔任用了9名优秀干部充实到科级岗位，经过一年的锻炼，9名干部都能进取工作，廉洁勤政，表现良好，如期转正。在对这9名干部的选拔任用过程中，我院认真把握用人标准，坚持原则，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，严格落实监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制要官。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，构成了任人唯贤、德才兼备的用人导向，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主营造风正劲足、心齐气顺的工作环境和良好氛围。

### （四）严格遵守组织人事纪律

在中层干部选拔任用工作中，我单位切实遵守组织人事工作纪律，严格按照《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取多方面的意见，不搞个人说了算，最终进行无记名投票。工作中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，坚决落实职工的知情权、参与权、选择权、监督权，使我单位在中层干部任用工作得到干部职工的认可和肯定。严格履行干部选拔任用工作程序，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”，程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让。

从自查的情况看，2015年来，我单位在中层干部选拔任用工作按照相关规定和程序均顺利完成，但在实践过程中还存在一些问题。

#### （一）经常性深入考察干部还不够多

目前，日常工作中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，必须程度上还存在着不考察不去了解干部、不提拨不与干部谈话、不调整不与干部接触的做法。

#### （二）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必须影响，年轻领导干部数量偏少的问题也较突出。

#### （三）中层干部队伍自身建设还有待进一步加强

我单位干部队伍存在政治理论素质和政治业务素质不高问题，无法解决实际工作当中出现的一些热点难点问题。且思想层面都只停留在保证业务指标增长和安全稳定等层面上，缺乏大局观，缺

乏超前思维和创新意识，缺乏创建特色科室的热情，缺乏学习新诊疗技术的热情，对科室的发展没有起到引航的作用。

在今后选拔任用中层干部中，我们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。培养好、选拔好、使用好中层干部。

一是着力改善考察方式。加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用，严格执行各项规定，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。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、工作本事，继续探索考察的方式和办法，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。注重分析、反复比选，加强对干部的分析研判，对干部的适岗本事、发展潜力怎样样，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。

二是拓宽选人用人渠道。在中层干部选拔过程中，大胆提拔、使用有能力、有担当的年轻干部，不局限于资历、年龄，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制，为年轻的干部创造更多的机会。

三是进一步加大干部交流的力度。对负责单位采购、药剂药事、总务后勤、设备管理、干部人事、财务等重要中层岗位按相关要求进行调整，实施轮转交流制度，确保每一个重点科室、重点环节都不出问题。

### 巡视组选人用人报告篇三

为深入贯彻县委组织部《关于印发通知》（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。

#### 巡视组选人用人报告篇四

根据xxx《关于开展选人用人管理制度检查的通知》，xxx对现行的选人用人制度进行了认真梳理和总结，对照《太阳能公司选人用人制度汇编》严格开展自查工作，现将有关情况报告如下：

xxx现行薪酬管理类、人员管理类、选拔任用类、履职待遇业务支出类等共计11项制度。根据太阳能公司相关要求及大区实际《xxxxxx员工奖惩管理办法》、《xxxxxx评选先进办法》也已修订完成，将于9月中下旬上会审议，预计10月正式应发执行。

xxx始终严格执行选拔用人各项工作制度，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，使选人用人工作程序化、制度化、精细化。自首个项目公司成立以来，通过公开、公平、公正原则，xxx共提拔中层以上管理人员11名（领导班子除外）。

xxx认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用条例》，严格执行选人用人各项规定，根据太阳能公司相关制度和实际不断完善各制度内容，使真正使想干事的人有平台，能干事的人有机会。

（一）严格执行选人用人各项条例。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绩、员工公认的原则，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。

(二)严格规范选人用人任用程序。xxx根据太阳能公司相关制度及实际工作需要，经过充分酝酿，增加《xxxxxx基层管理人员选拔任用办法》，更加规范了资格审核、笔试面试、组织考察、任职公示的各个环节。选拔过程中紧紧把握酝酿、考察、民主推荐等重要环节，切实做到组织严密，程序合理。

(三)严格核定大区职数配备情况。在选人用人工作开展前，根据xxx组织架构，均对职数情况等情况进行梳理统计，最大限度把控干部选拔数量及质量。xxx在多次调整干部队伍使用中，均未出现超职数配备的现象。

(一)选人用人工作的“监督机制”需进一步完善

一是继续加强制度建设。完善竞争上岗制、公开选拔制和公开推荐制。二是落实员工监督权。坚持对选人用人工作的事先、事后监督。为加强对选人用人工作的民主监督，提高选人用人工作公信力，在选拔任用前，将选人用人工作的每个环节都公开，特别是在考察阶段，认真听取各级职工的意见

(二)“人岗相适”方面有待进一步加强。

一是认真考察掌握每个拟提拔人员的优点和缺点，根据岗位要求、任职条件，坚持把德才素质的共性要求与个性区分相结合；二是做到择优而选，因材施教，促进精准选人用人。

在选人用人工作中，xxx将继续按照党管干部原则，注重工作实绩，择优统筹，合理配置人才资源，切实提高大区人力资源工作“精细化”管理水平。

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