# 法院选人用人工作报告 选人用人工作报告(优秀15篇)

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-05-17

*在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。法院选人用人工作报告篇一按照铜组电明字〔xx...*

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**法院选人用人工作报告篇一**

按照铜组电明字〔xx〕30号文件的要求，现将我办xx年选人用人工作情况报告如下。

（1）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。

（2）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。

（3）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年颁布实施的《党政干部选拔任用工作条例》，吸收了干部人事制度改革的新成果，是我们党关于党政领导干部选拔任用工作必须遵循的基本规章，也是从源头上预防和治理用人上不正之风的有力武器。《条例》颁布实施以来，我办在学习宣传方面重点抓了三个方面的工作。

（1）加强领导，提高认识。秘书长办公会从推进党的建设的新的伟大工程的高度，把学习宣传《干部任用条例》当作一项重要政治政务，切实抓实抓好。工作中，秘书长梁伟同志亲自动员部署，亲自带头学习，并提出了具体的指导意见和要求。按照秘书长办公会的要求，各科室迅速行动，狠抓落实，不仅翻印了学习资料，还制定了相应的学习计划，迅速生产工作总结掀起了学习宣传《干部任用条例》的热潮。

（2）认真学习，深刻领会。人事科采取学习原文、专题讨论、观看电教片、知识竞赛等形式，组织干部深入学习，使《干部任用条例》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10余次，宣传教育面达100%，进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。

（3）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。

（1）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。

（2）加强日常监督检查，规避选人用人风险。切实加强了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。

（3）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。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。

**法院选人用人工作报告篇二**

根据中共海南省国家税务局党组《关于开展选人用人自查自纠工作的通知》(琼国税党组发[20\_\_]72号)精神，我局对选人用人问题情况进行了自查自纠，现将有关情况汇报如下：

一、严格规范干部选拔任用工作

长期以来，在干部选拔任用过程中，我局党组都严格按照中央和总局、省局相关干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律来开展工作，无论是在省局主导下选拔科级干部，还是自主组织股级干部选拔，均无违反干部任用标准、程序问题。

严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《干部任用条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力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。

严格执行干部选拔任用工作程序。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关，重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐，召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求;严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况;严把决定关，党组讨论决定干部推荐任用人选，坚持党组成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“民主集中”的原则决定人选。我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

二、无“三超两乱”情况

在此次自查过程中，发现我局存在实有行政编制人数超过核定行政编制人数2名的问题。产生此问题的主要原因是我局一直以来按照12月29日下发的《海南省国家税务局关于印发白沙黎族自治县国家税务局主要职责机构设置和人员编制规定的通知》(琼国税发[2024]440号)核定的行政编制60人进行人员编制管理，并无超编情况。20\_\_年9月19日省局下发了《海南省国家税务局关于核定白沙黎族自治县国家税务局人员编制和职数的通知》(琼国税发[20\_\_]211号)，其中对我局行政编制进行了重新核定，核定数为58人，较之前减少2名，导致我局实有行政编制人员比核定编制人员多2名的结果。针对以上问题，我局将根据工作需求，本着适应发展、职能整合、优化效能的原则，在及时办理人员退休的基础上，减少公务员招录，以使人员控制在核定范围内。

我局为正科级单位，我局科级及以上干部提拔均由省局主导进行，因此不存在超机构规格提拔干部情况。

我局内设机构9个，实际设置垂直管理机构4个，实际设置派出机构4个，事业单位1个，均经上级机关批准成立，无超审批权限设置机构。

我局干部职级待遇均经省局批准后下发，无擅自提高干部职级待遇情况。

三、无跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况

我局干部提拔工作均严格按照《干部任用条例》和相关政策法规的规定进行，且我局监察部门全程介入，未发现有跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

四、无干部“带病提拔”、“带病上岗”情况

我局全体在职干部职工均无违法违规行为，不存在“带病提拔”、“带病上岗”情况。

五、无干部档案造假情况

在我局干部档案管理过程中未发现有造假情况。

六、无领导干部违规兼职问题

经查，未发现我局在职干部职工有兼职情况。

七、无“裸官”问题

我局全体干部职工的配偶子女均在国内居住工作，无“裸官”问题。

虽然近年来我局在推进干部工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，未发生有违法违规选人用人行为，但与距离更高要求还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入;二是由于受基层职级职数限制，干部提拔空间较小，为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

**法院选人用人工作报告篇三**

20xx年围绕“一体化管控”要求和“管理提升深化年”的主题思想，完善制度、夯实基础、提升能力，为人力资源优化配置和公司健康发展奠定了坚实的基础。现按照集团公司要求，将我司20xx年度选人用人工作有关情况总结报告如下：

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。

深入贯彻执行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题。

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。

**法院选人用人工作报告篇四**

根据中共海南省国家税务局党组《关于开展选人用人自查自纠工作的通知》(琼国税党组发[20xx]72号)精神，我局对选人用人问题情况进行了自查自纠，现将有关情况汇报如下：

一、严格规范干部选拔任用工作

长期以来，在干部选拔任用过程中，我局党组都严格按照中央和总局、省局相关干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律来开展工作，无论是在省局主导下选拔科级干部，还是自主组织股级干部选拔，均无违反干部任用标准、程序问题。

严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《干部任用条例》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力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。

严格执行干部选拔任用工作程序。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关，重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐，召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求;严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况;严把决定关，党组讨论决定干部推荐任用人选，坚持党组成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“民主集中”的原则决定人选。我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

二、无“三超两乱”情况

在此次自查过程中，发现我局存在实有行政编制人数超过核定行政编制人数2名的问题。产生此问题的主要原因是我局一直以来按照2024年12月29日下发的《海南省国家税务局关于印发白沙黎族自治县国家税务局主要职责机构设置和人员编制规定的通知》(琼国税发[2024]440号)核定的行政编制60人进行人员编制管理，并无超编情况。20xx年9月19日省局下发了《海南省国家税务局关于核定白沙黎族自治县国家税务局人员编制和职数的通知》(琼国税发[20xx]211号)，其中对我局行政编制进行了重新核定，核定数为58人，较之前减少2名，导致我局实有行政编制人员比核定编制人员多2名的结果。针对以上问题，我局将根据工作需求，本着适应发展、职能整合、优化效能的原则，在及时办理人员退休的基础上，减少公务员招录，以使人员控制在核定范围内。

我局为正科级单位，我局科级及以上干部提拔均由省局主导进行，因此不存在超机构规格提拔干部情况。

我局内设机构9个，实际设置垂直管理机构4个，实际设置派出机构4个，事业单位1个，均经上级机关批准成立，无超审批权限设置机构。

我局干部职级待遇均经省局批准后下发，无擅自提高干部职级待遇情况。

三、无跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况

我局干部提拔工作均严格按照《干部任用条例》和相关政策法规的规定进行，且我局监察部门全程介入，未发现有跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

四、无干部“带病提拔”、“带病上岗”情况

我局全体在职干部职工均无违法违规行为，不存在“带病提拔”、“带病上岗”情况。

五、无干部档案造假情况

在我局干部档案管理过程中未发现有造假情况。

六、无领导干部违规兼职问题

经查，未发现我局在职干部职工有兼职情况。

七、无“裸官”问题

我局全体干部职工的配偶子女均在国内居住工作，无“裸官”问题。

虽然近年来我局在推进干部工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，未发生有违法违规选人用人行为，但与距离更高要求还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入;二是由于受基层职级职数限制，干部提拔空间较小，为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

**法院选人用人工作报告篇五**

选人用人取向是党内政治生活的风向标。选择什么样的标准,选择什么样的人,一直是干部工作的首要问题。以下是为大家整理的关于,欢迎品鉴！

第一篇:选人用人工作报告

按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合我局实际，现将2024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2024年1月到2024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。2024年未做干部调整工作。

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、\*\*2024—2024年人才培养发展规划》、《\*\*局2024年度人才工作计划》、《金河林局2024—2024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，认识上还存在一定偏差。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。

2024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的自觉性。

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，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

第二篇:选人用人工作报告

市委组织部：

根据《中共x市委组织部关于做好2024年度选人用人“一报告两评议”工作的通知》（x组通﹝2024﹞x号）文件精神，我局党委高度重视，结合实际认真开展全面回顾和自查工作，现将具体情景汇报如下：

（一）机构人员情景

2024年经市编委会议研究同意（惠市编﹝2024﹞69号），惠州市白盆珠水库工程管理局由市政府直属事业单位转为归口市水务局管理的事业单位，公益二类，正处级。内设机构7个，正科级，分别是：办公室、党委办公室、人事教育科、财务科、工程技术管理科、土坝管理所、风景区管理办公室。直属机构2个，分别是电厂（公益二类，正科级），惠州市水政监察支队白盆珠大队（公益二类，副科级），为惠州市水政监察支队派出机构。核定惠州市白盆珠水库工程管理局及直属电厂、惠州市水政监察支队白盆珠大队事业编制共103名，经费由市财政按财政补助二类拔付；设局长1名，副局长3名；内设机构及直属机构正科级领导职数8名、副科级领导职数18名。2024年（惠市编﹝2024﹞55号）内设机构调整为办公室、人事科、财务科、规划建设科、工程管理科、水库调度科、水资源管理科。直属机构电厂更名为市白盆珠水库工程管理局发电中心，市水政监察支队白盆珠大队更名为市白盆珠水库巡查队。

现有在册人员177人，编外人员24人。

（二）正科职领导情景

正科职领导职数8名（含直属单位1名），实有8名。其中：研究生1名，本科4名，大专2名，中专1名。平均年龄为50.4岁，其中：40-45周岁的1人，46-50周岁的1人，51-55周岁的6人，均为男性。

（三）副科职领导情景

副科职领导职数18名（含直属单位4名），实有18名。其中：本科7人，大专8人，中专1人，高中2人。平均年龄为47.6岁，其中：40周岁以下1人，40-45周岁3人，46-50周岁9人，51-55周岁5人。男性13名，女性5名。

（四）非领导职数情景

非领导职数0名，现有5名，均为正科级。产生原因主要是2024年以来历次机构改革撤并了部分内设机构。

（一）深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向

一年来，我局以贯彻落实《党政干部选拔任用工作条例》为抓手，坚持把学习《条例》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《条例》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、紧迫感和职责感。一是局党委按照上级党组织要求，认真组织学习宣传《党政干部选拔任用工作条例》，让班子成员掌握干部任用的程序及条件；二是经过局党委中心组理论学习扩大会议的等多种形式，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）严格按照《干部任用条例》选拔任用干部

因我局科级干部队伍年龄结构老化，为补充力量，2024年上半年，在有空编情景下，申请使用3名副科级职数，我局严格按组织程序，向主管市水务局提交申请，选拔任用了3名优秀干部充实到科级岗位，经过一年的锻炼，3名干部都能进取工作，廉洁勤政，表现良好，今年如期转正。在对这3名干部的选拔任用过程中，我局认真把握用人标准，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，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，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。

根据市编办﹝2024﹞55号文件精神，2024年上半年，我局全面布局、认真组织完成了内设机构改革。同时，根据《关于进一步规范干部交流轮岗工作的通知》（惠市组通〔2024〕40号），我局以机构调整为契机，顺利完成21名科级干部轮岗交流以及部分科室人员的换岗交流，有效提高了办事效率，使机关面貌焕然一新，为全面推动我局建管工作向现代水管单位向前迈进奠定了组织基础。

按照惠市组通﹝2024﹞55号文件要求，我局于2024年1月结合年度考核工作会议，对2024年度干部选拔任用工作进行总结，中层正职以上干部进行述职述廉，并对选人用人工作和新选拔任用干部进行了民主评议。

从自查的情景看，我局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。尤其是在推动科级干部轮岗交流工作上做了一些探索和尝试，取得了必须的成效。与中央、省、市新的要求、方向是一致的，在资料上是一脉相承的，可是，也存在一些不足，一是局限于选拔任用干部的方式比较单一，未对内设机构领导职位进行竞岗。二是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全局干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。一是拓宽选人用人渠道；二是进一步加大干部交流的力度；三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要官等不正之风，防止干部“带病”提拔现象的发生；四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干部队伍自身建设。

第三篇:选人用人工作报告

如何做好新形势下的选人用人工作?

按省、州治庸办通知和县整治办的要求，县司法局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照“加强业务部门”、“年轻干部培养锻炼”、“干部轮岗锻炼”、“确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。

二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

第四篇:选人用人工作报告

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，现将有关情况报告如下:

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，业务能力强，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。通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提供了人才保障;通过内部轮岗、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能力。

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;在干部能力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况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《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月在局机关和团休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，接受监督，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，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。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，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。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，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人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，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极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，形成人人思发展、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，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

第五篇:选人用人工作报告

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。

2024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2024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高从严。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”。2024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。2024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。2024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2024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（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2024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。

第六篇:选人用人工作报告

市委组织部：

市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

(一)落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才

市委组织部：

\*\*市\*\*水利枢纽工程有限责任公司成立以来，在公司党委的正确领导下，\*\*公司紧紧围绕市委市政府制定的工作任务目标，坚持党管干部的原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，建立健全干部人事制度，不断提高公司干部选拔任用的科学化、民主化、制度化水平，努力营造风清气正的选人用人环境，注重领导干部的培养，有力地推动公司各方面的工作。现将公司成立以来选人用人工作整体情况、干部队伍状况分析以及存在的不足和改进建议汇报如下：

(一)落实人才强企战略，建立健全用人机制。坚持围绕中心、服务大局、促进发展，把培育壮大人才资源作为推进企业经济社会又好又快发展的重要抓手，积极营造优秀人才“引得来、留得住、讲奉献、能发展”的良好环境。同时坚持正确的用人导向，不断加强干部队伍建设，按照“能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才”的用人机制，选优配强基层党政领导班子，切实转变干部工作作风，不断提高干部履职能力和服务群众的能力。公司成立至今，共从市直机关及事业单位借调人员6名，其中干部5名，司机1名，引进聘用人员10人。通过干部选拔任用工作，配强配优了公司干部队伍，为\*\*水库的建设提供了坚强的组织保证和人才支持，为完成市委市政府对整个枢纽工程下达的各项重大任务提供了人才保障。

(二)加强干部教育培训，全力打造高素质的干部队伍。造就干部，选拔是结果，培养是根本，没有高素质的干部队伍，就没有企业的稳健发展。公司始终致力于造就一支高素质、能够担当重任并经得起风险考验的干部队伍。成立以来，公司制定了干部培训计划，通过多层次多渠道方式，选派干部参加集团公司组织的各项培训，定期组织召开公司党委理论中心组学习，按要求开展关于工程建设和项目管理的专题教育，公司领导在单位讲党课，在干部理念信念、改革创新、安全建设、党建业务、纪律教育等方面，不断加强干部教育培训，不断提升公司各级领导干部的政治理论水平和业务能力，全年共培训干部达100多人次。

(三)强化干部监督管理，努力营造风清气正的环境。公司党委高度重视对干部的监督管理，在完善制度的基础上，不断强化选人用人工作的监督机制，确保对各级领导干部的监督管理到位，坚决制止和防范选人用人工作中的不正之风，真正营造风清气正的选人用人环境。一是严格干部选拔任用工作的全过程监督管理。严格执行选人用人工作的相关程序，严格实行民主推荐、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序和要求，切实做到履行程序不变通，坚持原则不动摇，把握标准不走样，遵守纪律不放松，不断提升公司选人用人工作的公信度。二是强化对干部的日常监督管理。坚持惩防并举，抓好谈话提醒工作，把苗头性、轻微性问题解决在萌芽状态，同时对干部违纪违法问题坚持零容忍。成立以来，干部在工作过程中表现良好，无人被党纪处分。

(四)严格干部考核管理，坚决把握干部工作方向标。严格干部考核管理，客观公正地评价每一个干部，是新时期干部人事改革的重要内容，是提高领导干部干事创业能力，选好用好干部的重要途径。公司党委始终坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、鼓励创新”的用人导向，通过日常考核与年度考核相结合的方式，重点将干部的德、能、勤、绩、廉和公司年度重点工作纳入考核内容，注重干部考核结果的运用，充分调动干部干事创业的主观能动性，积极树立“奋斗者为本”的理念。

截止2024年3月中旬，公司现有7名处级领导，6名借调人员，10名聘用人员，大学本科以上学历有5人，占比21%，高级职称2人，中级职称1人。

公司成立以来，公司党委严格贯彻执行上级部门的要求，树立正确的用人导向，在选人用人工作方面取得了一定的成绩,但与上级的要求和期望相比，还存在一些不足：一是干部队伍中专业性人才偏少;二是在职工子弟、青年人才与后备干部的制度培养方面仍存在不够健全、不够系统、不够完备的情况;三是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈话还需要更进一步加强。

在今后的工作中，公司党委还将积极稳妥地推进干部人事制度的改革工作，进一步贯彻落实有关规定，从思想上找差距、从机制上求突破、从工作上找抓手，通过抓重点、抓关键，，认真总结以往所取得的经验，努力形成人尽其才、充满活力的选人用人机制，不断改进干部选拔任用工作中的不足，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的干部队伍。下一步，公司党委将从以下三点抓起：

一是要不断优化增加工程建设类的专业性人才。由于整个\*\*水利涉及的工程类别较多(有道路、房建，枢纽及管线等)。在今后选人用人工作中，公司要进一步增加专业技术人员，不断优化干部队伍结构。

二是要不断加强对干部的教育培训。公司要主动选拔各级干部参加公司组织的各类培训班，逐步提高干部的整体素质。这是提高公司选人用人质量和标准的有效办法，也事为企业吸引和延揽优秀人才的长效机制。

三是要继续、持续强化干部考核评价机制。以干部“能上能下”为重点，建立健全领导干部综合考核评价体系，强化考核结果的运用，将考核结果与干部的薪酬和晋升挂钩，营造健康向上、积极进取的氛围，着力激发干部的工作积极性和主观能动性。

**法院选人用人工作报告篇六**

近年来，我局在市委市政府的领导和市委组织部、市人社局(公务员局)的指导下，严格按照《党政领导干部干部选拔任用工作条例》和《贵港市事业单位公开招聘人员实施办法》等法律、规章制度选人用人。根据市委组织部《关于开展选人用人工作专项检查的通知》(桂组通字〔20xx〕40号)精神，我局领导高度重视，认真开展全面自查工作。现将有关情况汇报如下：

自机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办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《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办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、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按规定程序开展选拔任用工作。

(一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

本着“领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解”的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，提高组工干部个人素质的必修课，做到先学一步、学深一步，学用结合。三是组织各级干部集中学，重点对中纪委、中组部《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》和我市《贯彻〈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〉的实施意见》及《兰州市党政领导干部选拔任用工作有关事项报告实施细则(试行)》等一系列干部选拔任用文件。

(二)健全工作机制，强化干部选拔任用监督管理

结合我办机构新组建成立的实际，办党组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，我办首先围绕选好人、用好人，制定了《兰州市政府金融工作办公室干部管理制度》，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，我办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。真正用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律，选准用好人。

(三)严行程序规范，做好干部选拔任用工作

结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际;在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》规定及市委组织部要求的各项程序进行。一是坚持原则，明确用人导向。办党组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，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《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》等四项监督制度，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。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。

从自查的情况看，我办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，也存在一些不足，一是局限于机构新设，选拔任用干部的方式比较单一，调配任用仍占主导地位。二是目前因机构新设立不久,我办未对内设机构领导职数进行竞岗和轮岗。三是组织人事干伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全办干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。一是拓宽选人用人渠道，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制。二是进一步加大干部交流的力度，机关干部在一个岗位工作满三年以上原则开展轮岗。三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要官等不正之风。四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干伍自身建设。

**法院选人用人工作报告篇七**

按照机构改革“三定”规定，我局机关核定行政编制x个；核定正县级领导职数x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个。现实有干部职工x人，其中正县级领导干部x人（含已调入政协任职x人），副县级领导干部x人（含已调入人大任职x人和直属事业单位领导x人），正科级领导干部x人，副科级领导干部x人。我局下属事业单位两个，xx核定事业编制x个，副县级领导职数x个，正科级领导职数x个；现实有干部职工x人，其中正科级领导干部x人。xx核定事业编制x个，正科级领导职数x个，副科级领导职数x个，现实有干部x人。

2024年，我局坚持正确的选人用人导向，严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《x市公务员职务与职级并行制度实施方案》等法规制度选人用人，以培养选拔“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部为目标，以匡正选人用人风气、提高选人用人公信度为重点，不断完善工作机制，真正使想干事的有平台，能干事的有机会，干成事的有地位，干部队伍整体素质明显提高。

（一）加强选人用人法规学习宣传

一是及时通过局党组会、中心组学习等形式，组织领导班子及干部职工学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部人事档案工作条例》《巡视工作条例》《中国共产党纪律处分条件》等选人用人规章制度，全面深刻理解、把握中央、省委、市委选人用人相关法规的内容和要求，坚持做到规范选人、科学用人。二是加强干部职工学习教育培训，通过中心组、职工大会、参加专题培训等形式，及时组织干部职工学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大，十九届二中、三中、四中、\_\_精神、xxxxx对x工作系列重要指示精神以及xxxxx关于“不忘初心牢记使命”系列重要讲话和xxx在中央政治局第十次集体学习时的讲话，明确新时期好干部标准，提高选人用人思想认识，营造选人用人良好风气。

（二）严格执行选人用人工作程序

一是印发《党组内部运行机制》《关于进一步规范局党组会和局长办公会的通知》《机关行政工作制度汇编》《机关事业单位工作人员管理办法（试行）》，将党组“三重一大”问题研究制度化、规范化，坚持将权力关进制度笼子，用制度管事、管人。二是严格按照规章制度，规范选人用人。坚持正确的选人用人导向，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持群众公认、注重实绩，规范科学选人用人。2024年，我局共推荐x名副县级领导干部拟任人选，选拔x名四级调研员、x名科级领导干部、x名科级非领导干部、x名一级主任科员、x名三级主任科员，有力优化干部结构队伍，大力激发干部干事创业、担当作为。三是坚持原则，严格把关。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超职数配备和违规提高职级待遇等问题；在干部报告、预批、备案方面均按程序一一落实，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。

（三）加大选人用人问题的整改落实

结合巡察整改中发现的选人用人方面问题，局党组及时研究制定整改落实方案，明确工作重点、整改措施和整改时限，不定期开展督促检查，整改工作取得明显实效。一是针对“程序不严密”问题整改。及时组织局领导班子成员认真学习新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》，修改完善《党组内部运行机制》，充分发挥民主决策机制和作用，严格按照制度规定，规范选人用人工作。二是针对“资料不严谨”问题整改。进一步加强党务工作人员培训，要求完整地记录党组会选人用人主要内容，尽可能完整地记下发言者的原话，杜绝随意取舍。严格按照干部人事档案专项审核工作要求，对干部档案开展专审“回头看”，对干部人事档案进行规范审查、规范填写，及时将选人用人档案资料整理归档。三是针对“信息不准确”问题整改。已及时更新机构编制实名制和x省公务员管理信息系统中人员基本信息。下一步将重点对调入调出、职务变动人员信息及时变动、更新，确保实名制系统与实际信息相符。

干部选拔任用是新时期落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的重要抓手，对建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍具有重要作用。在今后工作中，我局将进一步贯彻落实中央、省委、市委选人用人法规和条例，着眼工业强市战略，深化干部人事制度改革，深入开展选人用人不正之风整治，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设，切实建立一支高素质的工业经济专业化干部队伍。一是进一步健全干部选拔任用机制、考核评价机制、管理监督机制、激励保障机制，严格选人用人程序，不断提高选人用人的公信度。二是进一步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，牢固树立宗旨意识。三是认真贯彻落实从严管理干部的要求，加强对领导干部的日常管理，加强对关键岗位的重点管理。充分发挥党内监督、民主监督和社会监督在选人用人方面的监督作用，完善举报受理和查处机制。

**法院选人用人工作报告篇八**

根据市委组织部《关于做好201x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〔201x〕58号)文件要求，我局党组对局系统201x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，现将有关情况报告如下：

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，业务能力强，作风过硬，清正廉洁的干部推到重要岗位，201x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。201x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。通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提供了人才保障;通过内部轮岗、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能力。

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;在干部能力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。201x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况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《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201x年3月在局机关和团休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，接受监督，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，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。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，真正把能力强、素质好、作风硬，群众信任的干部选拔到领导岗位上来。201x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。

201x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，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人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，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极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，形成人人思发展、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，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

**法院选人用人工作报告篇九**

一年来，县委常委会全面落实新时期好干部标准，对照干部选拔任用条例，严格遵循五突出五强化机制，进一步严格标准、健全制度、规范程序，统筹推进领导班子和干部队伍建设。全年共调整科级干部xx人，其中提拔x人、转任实职x人、交流及改任非领导职务xx人。全面聚焦选人用人专项检查整改落实，针对反馈的x方面xx个具体意见，梳理制定x方面xx项整改措施，对标销号，确保整改措施落地见效、按期完成。一、聚焦精准选配，着力锻造过硬干部队伍县委坚持把选好人、用好人作为推动x发展的关键性、根本性举措来抓，紧扣高素质专业化要求，着力推进干部工作五大体系建设。一是树立鲜明导向，科学选配领导班子。坚持注重实绩和从一线选用干部的导向，强化领导班子、重点岗位和年轻干部的综合研判，着力解决干部队伍年龄老化、专业技术人才短缺、基层经历偏少等实际问题。全年从基层一线提拔人员占xx%，重用的干部中xx后占xx%。研究制定《关于进一步规范科级干部选拔任用工作的意见》，对干部选任的资格条件、民主推荐、组织考察、监督管理和责任追究等x个方面内容进行细化，着力构建有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。二是强化知事识人，全面深入了解干部。围绕健全知事识人体系，强化日常考核，开展半年工作考核，通过列席镇区领导班子会议，深入项目及民生服务一线，近距离了解广大干部工作能力和担当作为情况。及时掌握班子运行状况、团结协作程度和科学民主决策水平，针对任务落实、项目推进等情况跟踪分析，切实提升研判的全面性、针对性和准确性。深化一评价两清单两公开一比选制度，拓宽识人选人用人视野，让更多优秀干部走到干事创业前台，走上建功立业舞台。三是坚持政治标准，从严把关人选条件。突出政治导向，制定出台县管党员领导干部任前政治体检的实施办法，完善正反向指标，多角度测评领导干部的政治表现，把好干部选任政治关，对体检亚健康不健康干部实行一票否决。认真落实《关于干部选拔任用中不得提名推荐的规定》，严格提名人选条件，注重发挥党组织把关作用，严格执行提拔重用双环节双签字制度。坚持凡提四必，坚持全程纪实，确保程序规范可追溯。二、聚焦精心培养，着力提升干部队伍素能广泛搭建锻炼发展平台，坚持在实践中检验和提升干部能力素质，宽严相济促进干部担当作为。一是强化教育培训，促进干部素能提升。常态化锤炼政治素质，开展小班精训靶向集训，先后邀请知名院校专家教授现场授课，全年分层次举办干部轮训班x期，培训xxxx余人次；举办各类主体班x期，培训xxxx余人次；举办专题业务培训班xx期，培训xxxx余人次；举办每月一大讲活动xx期，培训xxxx余人次，不断提升党员干部理论素养和专业素能。二是注重实践锻炼，促进年轻干部成长。有计划地选派年轻干部到招商引资、民生服务、脱贫攻坚等一线岗位实践锻炼，先后选派xx名年轻干部组建加快xx镇发展派驻工作组，选派xx名年轻干部担任经济薄弱村第一书记，选派xx名年轻干部到五大重点产业指挥部脱产办公。新招录的xxx名公务员，全部到信访局、xxxxx热线进行岗位适应性锻炼。三是健全保障机制，促进干部担当作为。制定鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法，先后对x人实施容错纠错，减轻或免除党政纪处分，旗帜鲜明为敢想敢干者撑腰。科学优化任职条件，制定科员级干部任免审批备案管理暂行办法，实施新录用公务员试用期考核全程纪实制度，推行试用期成长记录袋，促进公务员尽快成长成才。三、聚焦精细管理，着力完善干部监管体系坚持把干部监督管理工作贯穿于干部选拔任用管理的全过程，着力增强监督工作的针对性、实效性。一是横向联动，努力形成干部监督合力。积极探索干部监督三书一库预警机制，针对科级领导干部中可能出现的苗头性、倾向性问题，实现早发现、早提醒、早纠正，加强与县纪委监委、审计、信访、公安、法院、检察等部门之间的联系沟通，收集各类干部监督信息xxx余条，充实完善干部监督信息库，实现部门间信息联网共享。完善民意监督网络，在干部选拔的考察、公示、任用等阶段，广泛收集所在单位、社区党员群众对县委选人用人、干部遵纪守法等方面的情况反映，组织对问题内容具体、反映明确的相关人和事进行查核验证逐一反馈。二是纵向深入，抓实干部日常管理监督。严格开展领导干部个人有关事项报告查核工作，对全县xxx名科级干部个人有关事项报告进行全面审查。结合干部选任、巡视巡察等工作，对xxx名科级领导干部个人有关事项报告进行重点抽查核实。强化对权力集中、资金密集、资源富集的重点部门和关键岗位特别是一把手的监督，组织对x个镇、x个县直部门的x名一把手进行任期和任中经济责任审计，对其中x人进行三责联审。开展违规兼职、吃空饷、到龄不退专项清理整治，清退企业违规兼职人员xx名，督促辞去社团兼职或法人x人，清理吃空饷人员xx名。三是立向管控，构建干部监管长效机制。固化干部日常监督管理机制，持续推进提醒函询诫勉、个人有关事项报告、三责联审、信访监督四个常态化。制定下发《关于进一步明确科级领导干部报告个人有关事项工作要求的通知》，不断提升干部工作规范化、制度化水平。强化干部经常性提醒教育机制，对x名涉及贯彻落实县委工作部署不到位的镇（区）、县直部门主要负责人进行了提醒谈话。一年来，县委常委会认真贯彻执行干部选任工作政策法规，取得了一定成效。但是对照市委要求和群众期盼，干部选任工作仍需改进。比如，科级领导班子配备在整体谋划上还有所欠缺，干部队伍年龄梯次还不尽合理，专业型领导干部配备还存在不足，年轻干部的培养力度还不够等等。我们将以抓好巡视整改落实为契机，进一步深化干部人事制度改革，不断完善干部选拔任用工作机制，在选准、用活、管好干部上下真功夫，为我县如期高水平全面建成小康社会、谱写新时代高质量发展新篇章，锻造一支素质过硬、群众满意的干部队伍。

**法院选人用人工作报告篇十**

20xx年围绕一体化管控要求和管理提升深化年的主题思想，完善制度、夯实基础、提升能力，为人力资源优化配置和公司健康发展奠定了坚实的基础。现按照集团公司要求，将我司20xx年度选人用人工作有关情况总结报告如下：

一、队伍基本情况

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。

二、选人用人工作情况

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。

(一)进一步加强制度建设

深入贯彻执行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。

(二)加大考核考评力度，建立健全领导干部激励机制

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。

(三)拓宽专业技术人才职业发展通道

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。

(四)积极开展领导人员交流与后备人才培养

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。

(五)加强选人用人工作监督，提高选人用人公信度。

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。

三、存在的问题及下一步打算

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题。

(一)选人用人制度还需进一步完善

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。

(二)进一步加强竞争性选拔领导干部力度

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。

(三)中层管理人员考核尚需完善

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。

(四)积极稳慎地推进竞争性选拔、完善退出机制

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。

**法院选人用人工作报告篇十一**

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：

一、基本情况

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。

二、存在问题

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。

三、整改措施

（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。

四、整改成效

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。

五、下一步打算

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。

:

**法院选人用人工作报告篇十二**

2024年，在省委、省委教育工委的坚强领导下，xx委员会以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，贯彻落实新时代党的组织路线和中央、省委、省委教育工委对干部工作的新部署新要求，严格贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《事业单位领导人员管理暂行规定》，坚持党管干部的原则，严格干部选任工作规定和程序，切实提升干部选任工作科学化水平。根据省委组织部《关于做好2024年度干部选拔任用工作“一报告两评议”的通知》，现将xx委员会2024年干部选拔任用工作报告如下：

一、基本情况

2024年以来，xx委员会严格落实省委、省委教育工委要求，严格选任标准和程序，严肃干部工作纪律，加强干部监督管理。2024年，调整任免干部x名，即：提任x名(x名副处级)、平调x名、免职x名。2024年，调整任免干部x名，即：提任x名(x名副处级干部、x名正科级干部、x名副科级干部)、平调x名、免职x名。

二、主要做法

(一)坚持党管干部原则，突出政治标准。xx委员会高度重视干部选任和管理工作，认真学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深刻领会中央、省委、省委教育工委关于党的建设、干部队伍建设的方针政策，落实全国、全省组织工作会议精神，坚持从党的事业需要出发，贯彻落实好干部标准，围绕政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等5个方面，严把干部的政治关、品行关、作风关、廉洁关，认真落实干部教育培训工作，把落实“两个维护”要求贯彻在干部选任和日常教育、管理、监督的全过程，着力打造学院事业发展的过硬干部队伍。

(二)坚持事业为上原则，提升用人水平。注重全面、历史、辩证地看干部，不仅看历史表现，也关注近年来在重大关头、关键时刻的表现，科学甄别干部德才和实绩情况，做到对事业负责、对干部负责。2024年提任的x名副处级干部中，均为长期在本部门工作，并且工作经验丰富的同志。其中，x名同志在提任前已在本岗位主持工作一段时间、群众基础较好。其他x名同志均为本岗位副职，分别是纪委副书记岗位和人事处(教师工作部)处(部)长岗位。任职前，已按照有关规定，向省委教育工委履行请示报批手续。2024年提任的x名正科级干部中，获得硕士及以上学位的达到x%，截止目前，本年度干部选任工作完成后，我院干部队伍性别结构继续保持稳定，学历学位结构不断优化，年龄结构持续改善，形成了合理的干部队伍梯队。目前，中层正职平均年龄x岁，科级干部平均年龄x岁。

(三)注重教育培训，提升干部能力素养。从xx省委印发《2024—2024年全省干部教育培训规划》以来(以下简称《规划》)，我院严格按照规划要求，高度重视干部教育培训工作，分层次分类别做好各类党员干部的培训规划工作，切实提升教育培训工作针对性、目的性和实效性。2024年共组织我院干部参加各类培训班x期，培训人数达x人次。8月，组织我院干部队伍、三支队伍前往x干部学院开展党性锻炼;12月组织我院部分党务干部、专职组织员、辅导员骨干前往xx学习考察，都收到了良好效果。全年共推荐x名处级以上干部参加省委教育工委、省委党校、国家教育行政学院各类培训。

(四)坚持严格选任程序，增强干部队伍活力。学习贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》，修订了《xx干部选拔任用实施办法》，在选拔任用干部过程中，把加强党的领导和充分发扬民主结合起来，建立适应新发展理念和新发展格局的选人用人新机制，把纪律和规矩挺在前面、贯穿始终，严格按照程序开展选任工作，坚持“凡提四必”和“六查”要求，把好动议酝酿关、考察考核关和程序步骤关，严格按干部选拔任用标准和程序，严防干部“带病提拔”“带病上岗”，规范实施干部选任工作，进一步加大优秀年轻干部培养选拔力度，增强了干部队伍活力。

(五)加强日常管理，完成届满考核工作。认真做好干部日常管理和监督，学院干部队伍中干事创业氛围愈加浓厚。2024年以来，我院配合省委组织部认真完成了全省领导干部个人有关事项报告专项整治工作，印发了《xx领导干部报告个人有关事项管理规定》。全年完成重点查核x人，随机抽查x人，经比对核实，我院年度如实填报率达100%。认真贯彻落实了省委组织部、省公安厅《关于进一步加强因私出国(境)登记备案管理工作的通知》文件精神，进一步严格我院登记备案范围，认真梳理备案人员信息，认真开展了信息核查工作、登记备案工作和汇总上报工作。学院还积极加强与太原市公安局出入境管理支队的沟通协调，做到登记备案对象应备必备，确保登记备案信息全面准确。根据有关规定，对全院x名任期届满的干部开展了届满考核工作。通过撰写报告、民主测评、考核谈话等环节，及时掌握了干部在本届任期内的工作情况，全面考核了干部在任期内的德、能、勤、绩、廉等方面的现实表现，充分发挥了干部考核评价的指挥棒、风向标、助推器作用。

三、存在问题

(一)部分干部担当作为意识不够强。在基本办学条件、招生工作、产教融合、校企合作、学校新专业建设等工作中，主动迎接、积极作为的意识不强，不愿触及问题和矛盾，有怕担责的现象。工作标准不高，满足于一般化，只求过得去、不求过得硬，工作平推平拥。有的小富即安、小成即满，取得一点成绩就津津乐道，看不到与先进地区、先进单位的差距，看不到工作中存在的问题，自我感觉良好，裹足不前。有的习惯当“二传手”、“甩手掌柜”，不愿亲力亲为，层层批办转办，谁也没有靠上抓落实，最后工作落了空。有的喜欢指手画脚、评头论足，只当评论员，不当战斗员。

(二)干部档案日常管理不规范。院党委高度重视干部人事档案建设，不断提升新时代干部人事档案工作质量和水平，但由于学校干部人事档案规模不大、条件有限，使干部人事档案在基础设施和日常管理上还存在一些问题。一是基础设施建设需进一步完善。干部人事档案库房、阅档场所和整理场所没有完全分离;干部人事档案库房、阅档场所和整理场所暂时没有安装监控设备。二是日常管理需进一步改进。干部人事档案交接不够规范，部分干部人事档案目录没有及时更新，没有按顺序存放材料。

(三)执行领导干部个人有关事项报告制度不严格。在党委贯彻执行两项法规方面，对领导干部报告个人有关事项的“长久立”缺乏有效的制度机制。在集中填报方面，部分领导干部填报不严肃不认真，对两项法规内容学习领悟不透彻，仍存在部分涂改现象。2024年，因未如实报告个人有关事项，我院3名干部受到诫勉处理。

四、下一步工作打算

(一)加强干部教育培训，增强干部队伍担当作为意识。制定2024年党员干部教育培训计划，强化政治引领，明确学习要求，结合“不忘初心、牢记使命”主题教育常态化制度化工作，在推动学用结合过程中，有效提升干部担当作为思想认识水平和能力，实现对干部担当作为的分级分类教育培训。2024年，我院将把学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为党员干部教育培训的首要政治任务，强化贯彻党的--精神和习近平视察xx重要讲话重要指示，在持续推动学懂弄通做实上下功夫，有计划分层次开展高质量的党员干部教育培训，使干部队伍理想信念进一步坚定、党性观念进一步增强、宗旨意识进一步强化、能力素质进一步提升、纪律作风进一步过硬、先锋模范作用进一步发挥。

(二)加强档案管理，提升学院干部人事档案管理水平。开展干部人事档案专项审核工作“回头看”工作。一是完成档案室改造，进一步改善档案管理基础设施。通过档案室改造，建立独立的干部人事档案库房、阅档场所、整理场所和办公场所，符合了档案室“三分离”相关要求。在人事档案专用库房和阅档场所安装监控设备，可以将监控画面实时存储，实现智能化管理。二是规范日常管理，进一步推动档案管理制度化。制定标准的档案管理登记薄，对接收档案、转出档案、借阅档案和档案转递等进行分类编制和登记;及时更新干部人事档案目录。三是推进档案管理电子化，进一步提升档案管理水平。全面推进干部人事档案电子化，充分利用计算机技术完成干部人事档案资料编码、扫描、整理和管理等，进一步提高档案管理现代化水平。

(三)严格落实主体责任，进一步提高填报工作质量。建立健全学院层面的有关工作制度，形成科学规范的工作机制。严格落实主体责任，认真贯彻执行两项法规，把贯彻落实个人有关事项制度作为一项长期的政治任务来抓，将做好个人有关事项报告工作列入重要议事日程，明确工作责任，认真组织安排，高质量地做好集中填报。在专题培训工作中，将“三必学”、“三必问”、“三必核”、“五个讲清楚”、“一问三审”、“四个不予接收、五个不予采信”等内容进行详细解读，不断提高学院领导干部个人有关事项集中填报工作的整体水平。xx党委将继续加强干部选任工作，严把政治关、能力关、廉洁关，按照好干部标准，选优配强我院各类干部，切实提升干部队伍凝聚力和战斗力。坚持事业为上、人岗相适，加强年轻干部的培养选拔和干部轮岗交流工作。加强干部教育培训，严格管理干部，真心关爱干部，努力构建干部选拔任用、管理监督的长效机制，营造风清气正的选人用人环境，为我院教育事业改革发展、办好人民满意的教育提供坚强组织保证。

**法院选人用人工作报告篇十三**

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

        根据三定规定，我局设有行政编制x名，局长x名，副局长x名，科级领导职数x名，其中科长（主任）x名。截至目前，x名行政编名额已用x个。目前有局长x名、副局长x名；

科长x名、副科长x名；

科员x名。

        我局下属事业单位x个，截至目前，xx单位x名编制已用x个。

        2024年通过规范的程序，共提拔x名科长，下属事业单位x名科级干部，以上人员提拔程序均依法依规，规范有序、公开公正。

       党组定期就如何优化队伍结构、提高干部素质、增强团队能力等方面进行分析研究，把握政治方向，发扬民主原则。在急难险重任务中考察党员干部，变“伯乐相马”为“沙场选马”，让吃苦的吃香、优秀的优先、有为的有位、能战的能上，不让那些不敢扛事、不愿做事、不能干事的人担任要职，掌握一批德才兼备、能力突出、作风扎实的优秀干部，做好干部提拔任用的短期、长期规划，为精准选人用人打牢基础，推动xx工作更高效、人员结构更优良。

      “用一贤人，则群贤毕至，见贤思齐就会蔚然成风。”选人用人关乎发展根基，必要坚持选人用人的标准。选人用人上始终坚持任人唯贤、德才兼备、以德为先的原则及干部队伍“四化”的方针，坚持把政治标准放在首位，把忠诚、干净、担当作为首要标尺。不论资排辈、不讲先来后到，既“知人之长”也“知人之短”，既看平时工作也看关键表现，既看“显绩”也看“潜绩”，既看组织评价也看群众公论。坚持事业至上，出以公心选拔优秀干部，把工作需要、岗位要求与促进干部成长、调动各方面积极性有机结合起来，更多地考虑“该用谁”而不是“谁该用”，做到依事择人、人岗相适、人事相宜，切实做到干部选得准、用得好。

     结合区委第x巡察组向我局党组反馈的问题，党组严格执行“三重一大”工作决策程序，纠正提拔过程中的错误环节，进一步规范执行干部选拔任用各项程序。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”，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。严格落实干部选拔任用监督工作责任制，设立考核小组，全程监督提拔任用工作，做到选拔任用全过程公正公开。

一是抓实作风建设。班子常态化开展谈心谈话工作，及时提醒、经常问询，对干部身上苗头性、倾向性问题及时指出，使红脸出汗成为常态。严格落实三会一课制度、开设专题党课、组织主题党日活动，结合党史学习教育，持续强调学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行的目标要求，锤炼党性，发挥过硬作风。二是提升业务能力。疾风知劲草，烈火见真金。对于党员干部特别是年轻干部来说，只有难事急事的磨砺下，才能练就挑大梁、担大任、干大事的本领。除日常能力培训外，班子还突出“干什么学什么、缺什么补什么”，针对性增设业务能力提升班，邀请行业专家、业务骨干现身授课，丰富干部业务知识、提升业务能力、提高业务质效，培养一批内功扎实、历练过关、本领过硬的业务能手。创新建立驻街工作机制，加强机关与基层联系，增加机关走访调研的频次，锻炼直面群众、服务群众的能力。三是增强斗争精神。针对“队伍整体本领恐慌和忧患意识不够”的问题，党组着力加强思想教育，带领全体干部职工专题学习习近平新时代中国特色社会主义思想和关于发扬斗争精神、防范风险挑战的重要论述，提高干部、党员对世界百年未有之大变局的认识，准确识变、科学应变、主动求变，切实强化干部担当、提振奋进力量。

        一方面，队伍结构还需优化。从年龄分布来看，队伍梯次不合理，存在新老交接断档的风险，干部队伍活力不够。部分干部学习主动性、系统性不够，知识系统更新较慢，创造性工作的方式方法欠缺，攻坚克难、砥砺奋进的担当精神还需强化。

        另一方面，基层经历还需增加。“宰相必起于州郡，猛将必发于卒伍”，基层是成长成才的沃土，更是历练本领本事的丹炉。当前，大多干部经历单一，缺乏必要的岗位历练，基层工作经验不足，独当一面的能力不够，对基层工作和群众工作认知不到位，导致工作中还会出现脱节现象。

根据组织部门要求，重视年轻干部培养选拔任用工作，对于年轻干部建立日常发现、动态管理、多样化考核等办法，优化干部选用考核制度，为年轻干部提供更多针对性培训、外出锻炼、素质拓展等，不断优化队伍结构，努力建设一支坚实贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、符合新时代好干部标准、忠诚担当、充满活力的高素质年轻干部队伍。

坚持新时期好干部标准，把政治标准放在第一位，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，重用有信念、有思路、有激情、有办法的干部，真正把那些想干事、能干事、敢担当、善作为的优秀干部用到实处，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的选人用人导向。

  坚持把干部的行为管理和思想管理统一起来，把理想信念教育、知识结构改善、能力素质提升贯穿于干部成长的全过程，强化思想淬炼、政治历练、实践锻炼和专业训练。通过到基层走访调研、与基层工作人员沟通交流、互学互鉴的形式，拓宽眼界、扎实作风，尤其是要敢于向年轻干部下任务、压担子，学中干、干中学，迅速提升年轻干部改革攻坚、应急处突等能力。严格落实谈心谈话制度，全面提升干部管理监督的针对性、覆盖面，加强中层干部的教育管理，提升其学习工作的主动性、系统性和创造性，坚持发挥党员干部以上率下、榜样带头作用。

        “兴贤育才，为政之先务”（起用贤良培养人才，是治理国家的首要任务），培养人才是功在当代、利在千秋的大事要事，我局党组将坚持严管和厚爱结合，激励和约束并重，充分调动干部的积极性。牢固树立重实干重实绩导向，在提能、释能、赋能、激能方面，做好“加减乘除”，打好干部担当作为“组合拳”，激励干部永葆干事创业的激情和一马当先的劲头，让更多能干事、干成事的干部涌现到各项任务的一线，让2024年xx工作如虎添翼、虎虎生威，以更优异的成绩迎接党的二十大胜利召开。

;

**法院选人用人工作报告篇十四**

根据中共xx委组织部关于做好2024年度省管单位选人用人一报告两评议工作的通知和2024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2024年度选人用人工作专题报告如下：

一、选人用人工作基本情况

2024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。

二、选人用人工作主要做法

（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2024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2024年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为2024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、干部年终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，2024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》，出国境履行审批手续。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，2024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2024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2024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《2024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2024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。

三、选人用人工作存在的不足

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。

四、改进措施

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，提升选人用人公信度。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。

:

**法院选人用人工作报告篇十五**

x分公司坚定以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在选人用人上，坚持“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的国有企业好干部职工标准，坚持党管干部职工原则，着眼集团公司发展大局，紧紧围绕建设忠诚干净担当的高素质干部职工队伍，以贯彻《干部选拔任用工作条例》为主线，以建好“五个体系”(素质培养体系、知事识人体系、选拔任用体系、从严管理体系、正向激励体系)为重点，大力实施“三项机制”，强力推进优秀年轻干部职工培养，干部职工选拔任用工作的科学化、民主化、规范化水平进一步提高。一批敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的优秀干部职工走上领导岗位，为集团公司高质量发展提供了坚强组织保障。现将有关情况报告如下。

近三年来，公司严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，始终坚持干部选拔任用的原则、基本条件和任职资格等，强化对选拔任用干部的监督管理，实行民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等程序，有效地提高了选人用人质量。严格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。x—x年，公司共提拔任用x人，其中本级中层干部x人，直属各单位x人，为集团公司的科学发展提供了强有力的组织人事保证。

(一)坚持“三项机制”，激发队伍活力。以政治建设为统领，把深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，以强化专业能力、专业素养、专业精神为着力点，全面推进领导岗位与非领导岗位双线运行、机关与基层双向交流、管理与专业技术双重互补、劳模与工匠双先推评机制，让专业的人干专业的事，让适合的人匹配合适的岗位，通过派上去挂职任职、沉下去实践锻炼等途径，推动干部思想再解放、能力再提升、历练更丰富。积极畅通渠道、拓宽平台，在待遇上就高不就低，充分激发全员岗位成才、爱岗敬业，鼓励大家学业务、学技术、学管理，鼓励大家干事创业。

(二)坚持科学评价，确保知事识人。进一步健全考察机制办法，全方位、多角度了解干部职工、考核干部职工，通过定期考核、重点研判、谈心谈话、不定向推荐等方式，全方位、全过程、多渠道、多层次了解和评价干部，既看能力，更重品行，既看表现，也重公认。认真落实中央关于激励干部新时代新担当新作为的实施意见和新修订的干部选拔任用条例，突出政治标准，突出正向激励，突出重实干、重实绩，坚持“有为才能有位，业绩决定升迁”，坚持“不比学历比能力，不比资历比贡献”，坚持“讲文凭更讲水平，看职称更看称职，比阅历更比业绩”，将各类优秀人才充实到管理干部队伍之中。

(三)坚持人事相宜，严格选拔任用。严格执行党的组织纪律，紧密结合实际，积极探索，有益实践，干部选拔任用工作逐步形成了程序规范、标准明确、考察严格、任用慎重的良好格局，营造了风清气正的选人用人环境，提高了选人用人公信度。在干部选拔任用的具体工作中，严格程序、规范操作，始终按照民主推荐、组织考察、充分酝酿、讨论决定的程序，严把各个环节。坚持做到履行程序一步不错、执行程序一步不让。优化干部职工推荐方式，将“得票”与一贯表现相结合，为务实重干、担当作为的干部职工能够脱颖而出创造良好条件。严格执行干部职工选用任前公示、任职试用期、任职谈话等制度，全面落实“凡提四必”，坚决防止干部职工“带病提拔”。

(四)坚持严管厚爱，从严监督管理。坚持从严教育、从严管理、从严监督，严抓干部作风，改进干部作风督查方式，优化干部考评机制，强化监督提醒教育，通过压力传导和正向激励，引导各级干部提振精神、鼓足干劲、攻坚克难、勇创佳绩。对党员干部身上出现的苗头和倾向性问题及时敲响警钟、拉响警报，做到防微杜渐、举一反三，防止小错误演变为大问题。加强全方位监督，让干部职工习惯在受监督和约束的环境中工作生活。大力夯实推荐、考察、审查、监督四大责任，实行干部职工选拔任用全程纪实制度，严格落实干部职工任中、离任审计制度，进一步树牢“严”的导向。

(五)坚持树好导向，激励担当作为。全面落实中央《关于进一步激励广大干部职工新时代新担当新作为的意见》精神，坚持在一线锻炼干部职工、提拔干部职工、重用干部职工，形成重视基层，崇尚实干的用人导向，真正把那些潜心谋事、扎实干事、善于成事的干部职工使用起来。通过“三项机制”的不断落实，逐步解决部分干部内生动力不足的问题，让想干事、能干事、干成事的干部得褒奖、得实惠、获重用;通过容错纠错机制让敢担当、敢创新的干部没顾虑;通过能上能下机制让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子，把“能者上、干者容、庸者下”的要求真正作为“三项机制”的核心精神落到实处，把德才兼备、以德为先，注重实绩、群众公认的高素质、重实干、敢作为、有闯劲的实干家和年轻干部纳入到后备干部管理当中，让公司上下始终充满务实奋进的清新空气。

坚持问题导向，通过认真梳理，x分公司选人用人工作存在3项突出问题：

(一)干部职工队伍年龄结构不优。一方面，队伍老化、活力不足，干部队伍老化的问题一直没有得到有效解决。另一方面，年轻干部数量较少。与中央大力选拔配备年轻干部职工的要求有差距。

(二)干部职工交流不顺畅。近年来，x分公司在干部职工交流上进行了积极探索，并取得了较好成效。但还存在三个方面的问题。一是部分干部职工任职时间较长，动力不足。二是正向交流多，逆向交流少。有些干部职工提拔至今一直在同一个部门任职，存在“同质化”现象。三是部分干部职工交流到其他部门后，有“松口气、歇歇脚”思想。

(三)干部职工激励机制落实不到位。虽然公司建立了容错纠错机制并下发了相关文件，明确了容错免责的范围和边界，但相对较为笼统，操作性不强，实践中很难把握。在推动干部职工能上能下方面探索不够，虽然近年来做了一些尝试，但对如何实现“能者上、平者让、庸者下”，尚未形成明确具体的操作办法，干部职工退出机制不完善。

(一)更加注重改善年龄结构。加强优秀年轻干部职工培养。按照上级“培养造就可靠接班人”要求，建立常态化的年轻干部职工选拔机制，为优秀年轻干部职工脱颖而出提供制度保证，对看准的优秀年轻干部职工要敢于打破常规大胆使用，有计划地把优秀年轻干部职工放到关键岗位使用。健全干部职工退出机制。认真落实干部职工能上能下制度，加大对因身体、年龄等原因不适宜担任现职的干部职工调整力度。同时根据新修订的《干部选拔任用条例》等相关规定，对工作年满30年、个人有意愿提前退休的干部职工及时办理手续。

(二)更加注重完善交流机制。鼓励领导干部下基层。进一步倡树“重视基层、崇尚实干”导向，营造基层大有可为、大有作为的干事创业氛围，加强一线干部职工的提拔使用。严格执行干部职工交流政策。对在一个地方或部门工作时间较长的干部职工，按照有关政策及时进行交流，增强整个干部职工队伍的活力，调动绝大多数干部职工的积极性。

(三)更加注重能力素质提升。坚持把提高能力素质作为加强干部职工队伍建设的关键，着力打造忠诚干净担当的高素质干部职工队伍。加强教育培训。按照2024年全国组织会议要求，把斗争精神、斗争本领作为教育培训的重要内容，从政治忠诚上教育干部职工主动担当、教育培训上促使干部职工善于担当，引导干部职工在贯彻执行各项工作任务中把握正确政治方向，提升政治能力。强化实践磨炼，公司将会给年轻人提供更加广阔的平台，鼓励大家加强学习，不断超越自我，为公司做出更大贡献。

(四)更加注重从严监督管理。落实全面从严治党必须从严治吏的要求，从严干部职工日常监督管理，以纪律规范行为，坚决纠正“宽”和“软”的现象。强化政治纪律和政治规矩意识，切实加强干部职工日常管理监督，及时发现干部职工存在的苗头性、倾向性问题并采取措施予以解决。以严的标准要求干部职工、严的措施管理干部职工、严的纪律约束干部职工，引导干部职工懂规矩、守纪律，不懈怠、不失职、不滥权，主动担当作为，积极履职尽责。

(五)更加注重激励担当作为。强化正向激励，引领担当作为成为干部职工的自觉追求。按照习近平总书记提出的“三个区分开来”，旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责，推动形成上级为下级担当、组织为干部职工担当、干部职工为事业担当的良好氛围。高度重视先进典型的模范带头作用，大力选树先进典型，强化示范引领，定期开展各类评优评先活动。不断加大对先进典型的宣传报道力度，使广大干部职工学有榜样、比有标杆、追有目标。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn