# 关于选人用人工作情况自查报告

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-05-21

*关于选人用人工作情况自查报告一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。...*

**关于选人用人工作情况自查报告一**

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。

**关于选人用人工作情况自查报告二**

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大区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度，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，因材施用，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。

**关于选人用人工作情况自查报告三**

按照中共x委组织部《关于开展选人用人专项检查的通知》文件精神，x局高度重视专项检查工作，对照选人用人专项检查八个方面的主要检查资料进行了自查，现将自查情景汇报如下:

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，切实增强贯彻执行的自觉性。

(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。

**关于选人用人工作情况自查报告四**

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》要求，我办领导高度重视，周密安排，对20\_以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

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。

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。

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《兰州市人x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。

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，坚决抵制跑x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。三是组织人事干部队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跑x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部队伍自身建设。

**关于选人用人工作情况自查报告五**

评价一个地方选人用人工作，最核心的指标应当是选人用人的导向是否正确，选人用人的风气是否清正、选出来的干部结果是否公正。一句话，就是选出来的干部是不是群众都公认。群众公认了，导向就好，风气就正。那么，选干部的结果好不好，用什么来衡量呢?我认为要把握好以下几点：一是选拔干部不能“雾里看花”，要光明磊落、让大家都看得懂，不能让大家看不明白是按什么规则选出来的;二是选出来的干部要基本上在大家意料之中，不能经常出人意料地冒出几匹“黑马”;三是选出来的干部不是大家认为是那些“搭天线”、找关系的人;四是不能让埋头苦干和勇于担当的人吃亏。五是选出来的干部不是平衡照顾关系，考虑人情关系的。要做到以上几点，关键是与标准规矩比对，与同类干部比对，与群众口碑比对，与自己感受比对。最核心要坚持做到以下三点：

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。

选人是个难题，选好人更不容易。我认为，选好人核心问题是进一步扩大干部工作中的民主，切实落实干部群众在选人用人上的知情权、参与权、选择权和监督权。作为组织部门，主要应当把握好以下三个方面：

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。

**关于选人用人工作情况自查报告六**

为深入贯彻落实市局转发的《省局关于转发省委组织部〈关于开展选人用人工作检查的通知〉的通知》，我局党组高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动，目前尚未发现违法违纪选人用人情况。现将自查情况汇报如下：

(一)认真学习贯彻《干部任用条例》。

我局高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，不断加强干部选拔任用工作法规的教育培训。一是加强业务学习,练好基本功，提高贯彻执行的自觉性。领导班子特别是“一把手”认真带头学习《条例》，熟悉《条例》的基本内容，熟练掌握选拔考察干部的方法、步骤和各个关键环节。人教科同志更是认真学习掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，结合工作实际，将重要的规定和条文熟记于心，做干部工作的“明白人”。二是加强宣传。让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，形成了有利于提高干部选拔任用质量、有效防止和纠正用人不正之风的良好社会氛围。三是抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。

(二)严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实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，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化;二是严格考察。干部任用的考察工作由局党组负责，在考察中充分听取干部职工对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，采取个别谈话、集体谈话方式进行。同时认真做好谈话记录，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。选人用人重要环节邀请市局人教科领导参与，并进行指导，对选拔工作的各个环节进行有效监督;四是实行任前公示制。凡提拔中层干部在正式任职前，在全局范围内进行为期7天的公示，并书面报告市局人教科，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

(三)遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。

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，在干部任用中坚持按照《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。几年来，我们在干部人事工作中，坚持“五公开”(职位公开、岗位职责公开、任职条件公开、符合基本任职资格条件的人员名单公开、考察对象公开)，落实群众在干部工作中的“四权”(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同和肯定。

(四)严格选拔任用。在选人用人过程中，我们严格遵循干部选拔任用程序。一是紧紧把握干部工作中民主推荐、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;二是严格坚持干部任职资格条件，严格把握选人用人标准，真正把政治素质强、敬业精神强、工作能力强、作风过硬、群众信任的干部选拔到领导岗位上来;三是严格按照干部职数配备干部。目前我局部分岗位存在中层干部空编现象;四是选人用人充分发扬民主，严格经过讨论提名、推荐、考察、谈话、任用等程序，每个环节都提前预告或公示，没有临时动议情况。

20xx年4月24日，我局认真组织了选人用人工作民主评议会。会议发出民主评议票33张，收回33张，其中“好”字档次32张，占总数96.7%。

近年来，我局在扩大民主和改进干部工作上做了一些探索和尝试，取得了一定的成效。与中央新的要求、方向是一致的，在内容上是一脉相承的，但在实践过程中发现还存在一些问题。一是个别干部思想认识需进一步提高;二是对德的考察环节还需进一步加强。

我局将以此次选人用人检查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，进一步完善民主推荐、民主测评制度、竞争上岗和差额选举等制度，规范干部任用提名制度，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，为工商事业的发展提供坚强的组织保证。

**关于选人用人工作情况自查报告七**

为进一步落实选人用人专项治理工作，规范公司选人用人工作程序，根据县委组织部《关于印发关于开展选人用人问题专项治理工作方案的通知》要求，公司迅速组织开展了选人用人专项治理工作。现将有关工作情况报告如下：

一、工作开展情况

（一）组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

（二）及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司20xx年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

（三）开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对20xx年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议纪要或其它任职材料。二是重点清查了20xx年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查20xx年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

二、存在问题及整改措施

（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐备等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

**关于选人用人工作情况自查报告八**

xx，男，xx族，19xx年x月出生，19xx年1月入党，xx镇xx村党总支书记。

1.政治坚定，有较高的党性修养和政策理论水平。毕跃光同志始终坚持以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想武装自己，认真贯彻执行党的路线方针政策，自觉加强党性锻炼和理论修养，具有强烈的政治意识、大局意识和责任意识，能时刻保持清醒的政治头脑，始终坚持正确的政治方向、政治立场。

2.工作能力强。该同志担任村领导工作多年，积累了丰富的基层工作经验，工作中注重榜样示范，以身作则，注重民意，关注民生，对上能够较好地完成各项工作任务，对下能够密切联系群众，处理好各种关系，确保一方稳定和社会经济发展，表现出较强的组织协调能力和开拓创新意识。

3.工作态度认真。具有强烈的责任感和事业心，积极进取，勤政务实。爱岗敬业，团结同事，作风端正，耐心细致，工作严谨，踏踏实实，尽职尽责、一丝不苟。工作上扎实苦干，是一名群众信赖的好干部。

加强学习。

20xx年x月x日至x月x日，xx镇党委组织所属党组织(或党员)进行了xx镇党委出席县第十一次党代表大会代表的提名推荐，在推荐中，共有xx个党组织(或党员)参加推荐，其中推荐他为县第十一次党代表大会代表候选人的有xx票，排序第xx。

x月x日，我们组织考察组，从德能勤绩廉等方面对xxx同志进行了全面考察，重点考察了xxx同志在关键时刻、重大原则问题上的政治立场和政治倾向。在考察中，分别找了有关干部职工x名进行谈话了解，均对其德才表现进行了肯定，并提出了主要不足及希望建议。

根据考察情况，经xx镇党委讨论决定，拟推荐该同志作为xx镇出席县第xx次党代表大会代表。

**关于选人用人工作情况自查报告九**

为进一步落实选人用人专项治理工作，规范公司选人用人工作程序，根据县委组织部《关于印发关于开展选人用人问题专项治理工作方案的通知》要求，公司迅速组织开展了选人用人专项治理工作。现将有关工作情况报告如下：

一、工作开展情况

（一）组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

（二）及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司20\_年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

（三）开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对20\_年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议纪要或其它任职材料。二是重点清查了20\_年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查20\_年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

二、存在问题及整改措施

（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐备等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！