# 分公司选人用人工作专题报告

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2025-04-05

*分公司选人用人工作专题报告☆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...*

分公司选人用人工作专题报告

☆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。

一、干部选拔任用情况

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。

☆—☆年，公司共提拔任用☆人，其中本级中层干部☆人，直属各单位☆人，为集团公司的科学发展提供了强有力的组织人事保证。

二、选人用人工作主要做法

（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。

三、存在问题

坚持问题导向，通过认真梳理，☆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，☆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。

四、下一步工作打算

（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。

集团公司选人用人工作专题汇报

按照区委巡察组关于巡察工作部署要求，现就集团公司选人用人工作有关情况汇报如下：

一、基本情况

集团公司成立于☆年☆月☆日，共设立☆个部室。现管理企业☆家，代管事业单位☆家，现有员工☆人，其中：正处级☆人，副处级☆人，科级干部☆人（正科级含享受待遇☆人，副科级含享受待遇

☆人，事业身份副科级☆人），企业员工☆人，事业人员☆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☆年☆月以来，集团公司党委共选拔任用干部☆名，正科级☆人，副科级☆人，其中：☆名副科级延长试用期任职，☆名按照原职级安排工作。

二、选人用人工作开展情况

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作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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☆名副科级干部做出延长试用期半年，其中☆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☆余份档案的审核及学历学位比对工作，对发现的☆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。

三、存在问题

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。

虽然集团公司在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，当考察组问询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。

四、下一步努力方向

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”，触动和激发干部分发向上，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。

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！