# X县2025年委选人用人工作报告[精选五篇]

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-07-04

*第一篇：X县2024年委选人用人工作报告X县2024年委选人用人工作报告一年来，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...*

**第一篇：X县2025年委选人用人工作报告**

X县2025年委选人用人工作报告

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。

**第二篇：选人用人工作报告**

\*\*\*2025选人用人工作报告

2025，\*\*\*在选人用人方面严格按照制度执行，做到坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出、群众公认的优秀人才得以突显，有力促进了干部选拔任用工作扎实有效开展，营造风清气正的用人环境。现将本单位选人用人工作报告如下：

一、总结回顾

按照干部选拔任用标准及流程，\*\*\*2025提拔中层正职1人。以民主推荐的方式，人力资源部从年龄、经历、学历、能力等方面进行严格考核，经党委会研究、纪委和稽核部门审核完全符合推荐条件，履行任用程序，试用期满后考核合格予以转正。

二、存在问题

（一）规划不够，后备不足。

在干部队伍统筹谋划、长远规划上做的不够，2025提拔任用的中层正职为\*\*\*“千人工程”和\*\*\*“百人计划”后备，到2025年“千人工程”、“百人计划”后备人才库已建立5年，后备人才储备无更新，优秀干部后备不足。

（二）制度不完善。

在干部任用的组织实施过程中，有些问题把握不准确，由于缺乏岗位职责规范和任期目标，对不同类型干部实绩的考核没有明确标准，是否称职、胜任，难以作出令人信服的评价，一些群众公认度不高、反映较差的干部因缺乏手段难以调整下来，干部选拔任用工作各个环节的责任主体、责任内容缺乏科学界定，选人用人制度体系不完善、不配套，影响了干部选拔任用工作的质量和效果。

三、整改措施

（一）制定总体规划。

完善选人用人制度，着力选拔后备干部，并对后备干部的培养拟定方案，明确目标、思路及培养措施，大力选拔业绩、能力突出的后备干部，并着重加强后备干部中长期的培养工作，制定阶段性目标，分步骤实施，确保后备人才的积极、快速成长，为选人用人构建梯次队伍。

（二）拓宽选拔方式。

加大竞争选拔力度，推进公开选拔后备干部的常态化，坚持和完善竞争办法，为选拔优秀后备干部提供“通道”。

（三）完善考核办法。

根据不同职务、不同责任要求，认真研究制定具体的干部考核考察标准，积极探索拓宽干部考察的深度和广度，扩大群众的参与面，自觉接受群众监督。

四、努力方向

（一）严格规范程序。

严格按照干部选拔任用程序全程纪实，从分析研判和动议到民主推荐、考察等重要环节，由主要领导把关，纪委、稽核等部门进行监督，做到公开透明选人，群众认可用人，坚决杜绝违规任用现象。

（二）坚持制度创新。

首先，突出政治标准。严把选人用关，要全面考察德、能、勤、绩、廉，尤其是要严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，重用“德才兼备、以德为先”的好干部，让务实肯干、敢于担当、忠诚干净的好干部在工作中发挥关键作用。其次，改进竞争性选拔。为防止“唯分数”现象，竞争性选拔结合岗位特点，突出专业素养、工作实绩和领导能力，好干部不是考出来的，是干出来的，凭实绩坚持选人用人准则。最后，梯次配备班子。注重领导班子的老中青梯次配备，着眼于干部资源优化配置，以老代新、各展其才发挥班子整体合力。

（三）从严加强监督。

要加强干部选拔任用工作全程监督，规定党委、人力资源部、纪律检查部、稽核审计部等部门在选人用人工作中充分发挥各自和联合监督作用，同时畅通群众监督、舆论监督渠道，全方位、多角度对选人用人工作进行监督。

坚持选人用人的正确导向，积极鼓励干部干事创业、担当有为，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，以想干事、能干事、干成事、不出事、能共事为标准，不断净化选人用人风气，以风清气正的用人环境促进\*\*\*经营发展蓬勃向上。

**第三篇：2025选人用人工作报告**

2025选人用人工作报告

2025年，XX单位党委深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，认真贯彻党的十九大、十九届历次全会和中央人才工作会议精神，坚持党管干部、党管人才，紧紧围绕单位改革发展的目标，着力提高选人用人公信度，全面加强干部人才队伍建设，为生产经营、改革发展提供了坚强的组织保证和人才支持。

一、选人用人工作开展情况

单位现有中层干部XX人，其中，正科级XX人，副科级XX人，二线XX人。2025年，单位新提拔任用干部XX人，其中正科XX人、副科XX人，退二线XX人，年末中层管理人员人数同比下降XX人。

（一）加强党对选人用人工作的全面领导。

牢牢把握党的领导这一根本原则，充分发挥党委在选人用人方面“把方向、管大局、促落实”的领导作用，严把德才兼备、以德为先标准，切实树立正确用人导向。坚持把政治建设摆在首位，以政治坚定、作风优良、业绩突出、廉洁自律、群众公认作为基本原则，对政治上不合格的“一票否决”、廉洁上不过关的坚决排除、群众口碑较差的甄别使用，切实打造听党指挥、忠诚担当的干部队伍。认真贯彻好干部标准和国企领导人员“20字”要求，切实把政治可靠、能力突出、作风过硬、职工信任的优秀人员选拔到干部岗位。

（二）严格履行选拔任用程序。

坚持对干部选拔任用的全过程管理，认真执行动议酝酿、民主推荐、考察考核、民主测评、个别谈话等制度。对拟提拔、交流任用的干部在提交党委会议审议前，广泛征求意见进行充分酝酿，过程中收到党风廉政否决意见的不安排上会。规范落实“三重一

大”事项议事规则和决策制度，党委审议前按规定传签议案、征求意见，决策时严格执行民主集中制。坚持干部考察预告制、任前公示制、任职试用期制度，畅通监督举报渠道，充分落实职工群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，保证了选人用人质量和公信度。充分发挥纪检监察部门作用，对选人用人全程监督，严肃任职前廉政谈话，切实提升选人用人质量。

（三）建设高素质年轻化干部队伍。

对XX个基层单位班子进行调整，不断优化各单位班子结构，增强干部队伍活力。坚持在完成重大任务中考察和识别干部，在生产工作一线考察干部、在解决实际问题中识别干部、在有效破解难题中发现干部、在推进工作发展中检验干部，实现干部管理监督“日常化”“常态化”，促进日常表现与年底考核挂钩，与薪酬挂钩。大力发现培养选拔年轻干部，健全年轻干部实践锻炼机制，启动年轻干部双向交流挂职工作，X名机关干部兼任基层党支部书记，X名年轻干部到XX项目、XX车间等一线岗位培养锻炼。以党史学习教育为抓手，强化干部政治素养和理论培训，举办党史培训班、读书班、支部书记培训班X期，培训中层干部XX人次，不断提升干部理论素养。组织党建、监审、人资、计划、财务、档案等领导干部业务培训班共X次，开展规章制度大学习活动，着力完善中层干部知识结构，提升依法依规治企能力。

（四）不断夯实干部管理基础。

修编《XX单位中层干部管理规定》《XX单位竞争性选拔实施办法》等规章制度7项，从制度上规范管理。坚持严管就是厚爱，层层强化日常监督，常态化开展谈话提醒，规范开展绩效考核和民主评议。严格执行领导干部重大事项请示报告制度，对“影子单位”“影子股东”等靠企吃企问题进行排查，督促中层干部如实填写个人有关

事项报告。持续规范干部人事档案管理，着重对新提拔干部及近三年内即将退二线、退休领导人员的干部人事档案加强“三龄两历”审核。

（五）着力打造专业化人才队伍。

将深化经营管理、技术技能人才培训，以提高能力为核心，多层次、多渠道、多元化地对领导干部、专业技术人才、生产技能人员全员进行培训，提高员工队伍整体素质。充分利用集团“XXXX”网络平台资源，组织单位员工积极参加线上培训，XX名员工合计完成XXX学时课程。持续推进员工职称技能鉴定，培育“一专多能”型人才，高级职称和高级技能人才占比分别增加XX和XX个百分点，形成了一支以技师工程师为主体、高级职称和高级技能人才占一定比例的员工队伍。

二、存在的主要问题和解决思路

回顾2025年，单位干部和人才队伍建设工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，主要表现在：一是个别部门和单位的领导班子整体功能发挥不到位，应急处突、防范风险、狠抓落实的能力有待于进一步增强。对此，计划以开展作风和执行力建设为抓手，引导广大干部不断提升政治能力、研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。健全竞争上岗、“能上能下”和容错纠错机制，引导干部担当作为。二是“80后”“90后”干部占比偏少，年轻干部和后备人才的选拔培养需要加大力度。对此，将实施年轻干部培养专项工程，进一步运用交流、挂职、轮岗等手段，选调优秀干部参加上级“青干班”学习，着力推动事业后继有人。三是人才队伍建设存在短板，特种设备操作人员、注册安全工程师等关键岗位人才储备不足，制约未来单位项目建设和改革发展。对此，将大力推进持证上岗和取证等工作，督促人力资源、财务审计、安全管理等业务管理人员及时考取技术资格，不断满足事业所需、发展所需。

2025年，单位党委将继续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻落实习近平总书记关于选人用人和人才工作的系列重要讲话精神，落实党管干部、党管人才原则，坚持正确用人导向，加强干部人才队伍政治建设，在单位西戎内激发干事创业的活力，着力打造与XXXXXX目标相匹配的一流人才队伍，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

**第四篇：2025县委选人用人工作报告**

2025县委选人用人工作报告

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。

**第五篇：2025年选人用人工作报告**

2025年选人用人工作报告3篇

2025年选人用人工作报告3篇【一】

20XX年，局党组始终高度重视选人用人工作，始终坚持党管干部这一根本原则，突出党组织在选人用人中的领导作用，通过把好“五个关口”，努力做到选贤任能、用当其时，知人善任、人尽其才，把好干部及时发现出来、合理使用起来。

一、基本情况

20XX年，我局通过民主推荐、确定对象、组织考察、酝酿讨论、任前公示等程序，在纪检监察部门的监督指导下，经局党组研究决定，选拔任用中层干部XX名，其中中层正职XX名，中层副职XX名，选派XX名中层干部赴XX地开展挂职锻炼，为XX事业发展提供了坚强的组织保障和有力的干部人才支撑。

二、主要做法

（一）坚持发扬民主，在“推荐关”上下大功夫。

民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐。每次民主推荐前，局党组认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作顺利进行。

（二）严格用人标准，在“考察关”上下大功夫。

局党组始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，把群众的认可作为考察提拔干部的重要一环，坚持在正常情况下得不到多数职工拥护的不予提拔，业务能力不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据。在组织考察时，全面了解考察对象在德、能、勤、绩、廉等方面的现实表现。考察中，采用个别谈话的形式，把好考察关，为局党组提供可靠有力的考察结论。

（三）坚持充分酝酿，在“动议关”上下大功夫。

根据工作需要、形势变化以及考察结果等情况，局党组严格按照有关文件规定，提出初步建议，在党组会上讨论通过后，进行充分酝酿，形成统一意见。

（四）严格工作程序，在“决策关”上下大功夫。

局党组会议讨论决定干部任用之前，主动征求各方面的意见。按照民主讨论、集体决策的原则，充分发扬民主，不搞个人说了算，不临时动议，严格按照“主要领导末位表态”等有关制度规定，做到“三个不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上会，没有完整考察材料的不上会，没有征求纪委部门意见的不上会。党组会，由每位班子成员逐一对拟任用对象的提名、推荐、考察和任用理由等情况发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任用决定。

（五）坚持规范阳光，在“监督关”上下大功夫。

局党组坚持加强对干部选拔任用各个环节的监督，防止干部“带病提拔”。全程监督民主选举投票、测算；加强对廉政方面的审查；充分发挥档案审核在干部任用方面的重要作用，严格执行任前档案审查制度，强化对考察对象基本信息审核。认真做好干部任前公示，努力把好选拔任用干部工作中的最后一道关口。对拟提拔的干部，任用前一律在公告栏上进行公示，接受群众的监督。

三、存在问题及下一步工作思路

一年来，XX局在干部选拔任用方面取得一定成效，为全面履职尽责提供了有力保障，但面对新形势新任务新要求，我局的干部选任考评机制还不够完善，干部老龄化问题仍然突出，干部队伍整体活力有待提升。今后，我们将从思想上找差距，从机制上求突破，努力建设一支符合XX发展需要的高素质干部队伍。

一是坚持标准不走样。

严格按照习近平总书记提出的“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”为标准，坚持德才兼备、以德为先、择优录用，坚决重用那些重实干、肯奉献、形象好、政绩突出的干部，坚决不用那些不讲原则、不干实事、不愿担当的“老好人”。不让投机钻营者得利，不让买官卖官者得逞，更不让脚踏实地的好干部吃亏。切实匡正选人用人导向，树立风向标，营造良好的从政环境，从干部选任的源头，奠下良好政治生态基础。

二是严格程序不空转。

严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，严肃任用程序，最大限度地压缩领导个人意志的影响和自由裁量空间。特别要把好动议提名、考察考核、程序步骤“三关，做到执行政策不走样、履行程序不变通、遵守制度不违规，坚决防止“程序空转”。对拟提拔人选充分酝酿，集体讨论决定，坚决防止“决策一言堂，用人一句话”、表面走程序等问题。对干部考察，广泛听取意见，力求客观准确掌握干部实际情况，最大限度地减少干部带病提拔、带病上岗的不良问题，严防政治生态“母体”携菌。

三是坚决查纠不手软。

建立健全选人用人的问责制，倒逼局党组特别是主要负责同志切实履行选人用人的把关责任。加强干部选拔任用工作全过程监督，重点加强对领导干部特别是“一把手”的监督，完善群众和社会舆论监督，努力营造公道正派、公平公正的选人用人环境。坚决查纠拉票贿选、买官卖官、跑官要官等违纪行为，不仅要处理当事人，而且要追究责任人，有效预防和治理选人用人不正之风，进一步营造选人用人的良好风气，加速政治生态优化步伐。

2025年选人用人工作报告3篇【二】

根据市委组织部关于对干部选拔任用工作进行专项检查的通知要求，我局对照干部任用条例和四项监督制度，对xxxx年以来干部选拔任用工作情况进行了认真自查，现将贯彻执行干部任用条例和四项监督制度等相关政策法规的情况汇报如下

一、基本情况

xxxx年以来，市粮食局公开选拔科级干部4人，其中市粮食局综合科科长1名，市粮食稽查支队副支队长1名，副主任科员1名，市粮食局机关党总支专职副书记1名，在选拔的干部中本科学历3人，大专1人，平均年龄36岁，党员3人，非党人士1名。

二、主要作法和成效

一高度重视，增强依照相关政策法规，选人用人的自觉性和坚定性。一是抓好学\_，利用领导班子民主生活会，党组中心组学\_等机会集中学\_干部任用条例和甘肃省党政领导干部选拔任用工作监督检查办法试行以及四项监督制度等一系列干部选拔任用工作的法规文件，使领导干部熟悉干部选拔任用工作要求。二是局机关统一征订组织人事工作文件汇编、党政领导廉政建设有关文件汇编等组织人事工作的相关文件，要求干部认真学\_，全面系统了解干部选拔任用工作要求，准确把握政策，提高工作水平，为干部群众参与和监督干部选拔任用工作奠定基础，增强干部人事工作的透明度和公信力。

二建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证选拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定了干部选拔任用公示制，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。二是严格干部选拔任用监督机制。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对干部选拔任用的监督，有效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。

三坚持选拔任用程序，择优充实粮食局机关干部队伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，按照条例的要求，坚持民主集中制原则，制定了严格的选拔任用程序，一丝不苟的执行民主推荐、民主评测、民主评议和考察预告、任前公示、党组票决等工作程序，并在实践中进一步完善。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，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。xxxx年以来，通过民主推荐等方式共提拔科级干部4人，为更多优秀年轻人才脱颖而出提供条件，有力的充实了粮食局机关干部队伍。

四加大培养力度，全面加强机关建设。一是注重培养，营造良好环境。我局领导班子在不断加强自身建设的同时，高度重视对干部的培养工作，注意提高干部队伍的思想政治和业务素质，积极鼓励机关干部参加省、市各类培训。二是加强机关建设。在加强干部队伍建设的基础上，突出以创建学\_型、服务型、创新型的三型机关为目标，弘扬求真务实、追求卓越的精神，结合联村联户，为民富民行动和机关效能风暴行动及粮食局中心工作，不断提高干部队伍组织、协调、写作、创新的能力，努力建设朝气蓬勃、奋发有为、开拓创新、勤学善思、务实高效、追求卓越、廉洁奉公的机关干部队伍，全面增强了机关的凝聚力、创造力、竞争力和战斗力，在机关中形成人心思进，求真务实的良好作风，促进了机关建设不断向前发展，为机关整体素质的提升和推动我市粮食工作不断开创新局面、创造新业绩提供了坚实的基础保障。

三、今后的工作打算

一是继续加强干部任用条例和四项监督制度学\_宣传工作，进一步统一思想认识，把干部任用条例和四项监督制度作为干部培训的一项重要内容组织学\_，真正做到领导熟悉条例，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。

二是根据党政领导干部选拔任用工作监督检查办法试行，进一步强化干部选拔任用工作监督机制，加强监督检查，提高选人用人的公信度。

三是进一步规范干部任用基础工作。

加强对干部档案和干部考察文书档案、讨论决定干部任免会议记录等管理，使干部任用基础工作更加科学化、制度化、规范化，不断提高干部任用基础工作水平。

2025年选人用人工作报告3篇【三】

一、严格执行党政领导干部选拔任用条例，调整优化农委科级干部队伍。

（一）学习选拔任用条例

根据“领导干部熟悉《条例》，组织人事干部精通《条例》，群众了解《条例》”的要求。在农委中层干部竞岗选拔工作开始之前，我们认真组织学习了《条例》和中央近年来颁布的一系列法规性文件、《公务员法》等重要内容，通过领导带头学，全体同志坚持学，不断强化学习效果，扩大宣传面，不断增强领导干部严格执行干部选拔任用条例的自觉性。

（二）坚持选拔任用程序

在农委中层干部选拔任用工作上，制定科学合理的《农委机关中层干部竞岗方案》，严格坚持干部任用条件，严格干部任用程序，严格按照《方案》进行干部选拔工作。真正做到了“启用想干事的人，重用会干事的人，培养能干事的人，调换不干事的人”。坚持民主集中制原则，按照规定程序办事，严格执行编制，认真把握好推荐、考察、讨论、决定等关键环节。坚持竞岗选拔工作与市组织部门时时沟通紧密联系。严格落实任前公示制、考察预告制、任职试用期制，自觉防止和抵制用人上的不正之风，保证了竞岗选拔任用工作公开、公平、公正。在市委组织部门的大力支持和悉心指导下，我委共竞岗选拔17名、民主推荐2名农委机关科级干部。

二、严格落实《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》，打造农委风清气齐的干部队伍。

（一）凭实绩用干部，树立正确的用人导向。

农委机关中层干部竞岗选拔，主要依据近三年的实绩考核情况，并将竞岗成绩与岗位要求结合起来，综合衡量。按照这一用人导向，在农委机关中层干部竞岗选拔中，综合素质高的干部，提拔使用比例相对较高。

（二）以提高满意度和公信度为目标，增强干部选拔任用工作透明度。

结合贯彻落实十七届四中全会精神，按照上级党委组织部门的工作部署，在提高干部选任满意度和公信度上，进一步强化了工作措施。首先把好竞岗资格准入关。严格按照《\*\*市农业委员会关于部分中层领导岗位竞争上岗的实施方案》制定的任用条件，对5名业务素质高、工作能力强的干部因未达到任用条件亮红灯取消竞岗资格。第二把好审查关。对所有参加竞岗和民主推荐的干部交由市纪委和市计生部门进行审查把关。第三把好监督关。

农委中层干部竞岗选拔和民主推荐岗位拟用严格执行公示制度，设立举报电话和信箱，拓宽多数人选人的选拔机制。及时有效的对选拔过程出现的不同意见和建议举报进行认真核查和释疑解惑。

三、领会贯彻“三个文件”精神，扎实做好农委干部选拔任用工作。

农委党委班子在“三个文件”学习领会中，逐步摸索实践农委干部选拔任用工作。党委书记、副书记和组织委员对在干部选拔任用中的各个环节和重要工作做到时时与市组织部门领导进行沟通，把握原则用好权限。保证了农委竞岗选拔任用工作阳光、透明。

通过自查，我委在学习贯彻《干部任用条例》工作上也还存在一些薄弱环节。比如，学习《干部任用条例》的深度广度还不够，有的干部对贯彻执行《干部任用条例》的认识还不够高；干部选拔任用工作方式方法够熟练掌握操作上有待进一步提高。

在今后的工作中，我们要以此次检查为契机，认真听取意见，扎实抓好整改，进一步提升农委干部选拔任用工作规范化制度化水平。要进一步加大对《干部任用条例》的学习宣传力度，特别是进一步深化领导干部和组工干部的学习，增强贯彻执行的自觉性。不断提高我委的干部选拔任用工作的质量和水平，为促进农委科学发展、和谐发展提供强有力的组织保证。

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！