# 选人用人5篇

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2025-03-16

*第一篇：选人用人随着人才规划的逐步实施，各地兴起了“人才热”。但是，在一些地方存在着人才和发展“两张皮”的现象。究其原因，主要是因为没有把“以用为本”这个观念弄懂弄透，以至于人才发挥不了效应，看不到人才的作用。比如，有的认为“外来的和尚会...*

**第一篇：选人用人**

随着人才规划的逐步实施，各地兴起了“人才热”。但是，在一些地方存在着人才和发展“两张皮”的现象。究其原因，主要是因为没有把“以用为本”这个观念弄懂弄透，以至于人才发挥不了效应，看不到人才的作用。比如，有的认为“外来的和尚会念经”，热衷于引进人才，却对现有人才视而不见，“骑着骏马找良驹”；有的盲目引进人才，甚至把人才当招牌、做摆设，人才工作貌似热火朝天，实际上没有产生多少人才效应；有的“重引进、轻使用”，平台环境跟不上，导致“大材小用”，甚至闲臵不用。因此，我们必须彻底打破人才工作理解误区，坚持用好用活人才是最大效益的理念。

人才资源作为第一资源，强国富民不仅是要拥有，更要注重开发利用。人才本身具有理想抱负，渴望施展才能，期待成就事业。大胆用好用活各类人才，既是经济社会发展的现实需要，也是人才自身发展的迫切愿望。如果拥有人才，却没有人才施展的平台和发展的空间，人才作用就难以发挥，人才效用就难以展现。“英雄无用武之地”，最终必然导致人才流失。失去人才这个创业之本，事业发展的机遇就会彻底丧失。

以用为本，“用”是人才成长的根本途径，也是人才兴旺的保障。作为个体的人才越用越聪明，作为整体的人才越用越强大。只有在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才，才能产生辐射效应，内育“永久”、招回“飞鸽”、外引“凤凰”，吸引更多的优秀人才。坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，人才便会越用越活、越聚越多。如果舍本逐末，引而不用、大材小用，就会丧失机遇，贻误发展。这既对人才不负责，更对党的事业不负责。

当前，我国已进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段。用好用活人才，成为人才工作的首要任务。首先，要坚持用当适任。十指有长短，术业有专攻。全面辩证地看待人才，破除论资排辈等各种条条框框，不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份，建立科学的竞争择优、能上能下机制，让“庸者让、能者上”，不断把人才推到最合适的岗位。其次，要坚持用当其时。人才不等人，“冯唐易老”；机遇不等人，转眼即逝。大胆使用年轻人才，及时“压担子”；放手使用成熟人才，及时“给位臵”，充分遵循人才成长规律，让人才在黄金时期得到“黄金发展”。再次，要坚持用当尽才。“鲁班眼里无废料”，善用人者，人才便无处不在。立足现有人才，智者用其谋，愚者用其力，勇者用其威，怯者用其慎，最大限度发挥人才作用，调动一切积极因素促进事业发展。

**第二篇：如何选人用人**

如何选人用人

据对 “企业经营者最容易出现的问题”的调查显示，“用人不当”的比重占到50．8％，仅次于 “决策失误”，成为企业经营者最容易出现的问题之一。

那么，企业“用人不当”主要存在哪些类型呢？从“用人不当”的根源性质上看，用人不当有“原则性”用人不当和“方法性”用人不当两大类型；从管理的阶段性来看，用人不当可以分为 “选拔”人员不当和 “使用”人员不当两类情况，具体归纳分析如下。

一、“德”与“才”的失衡：

“德”与“才”的失衡是造成企业“用人不当”的重要原因。

1、领导者不能“任人唯贤”：领导者用人的原则和方法有问题，不能始终做到“任人唯贤”。所 谓“亲小人、远贤臣”，一个原因是领导者个人不能很好地把握自己的弱点。第二个原因是领导者没有识人和选人的能力。第三个原因是为了维护个人的权利，对他人信不过，宁可用“自己的人”，而往往忽视了“用人唯贤”的根本原则。

2、片面的强调“才”：用人片面信奉“不管是黑猫白猫，抓住老鼠就是好猫”的信条。在选人的把关上一边倒，只注重才能，忽略对职业道德操守的考察。

二、“能力”与“个性”的失衡：

“能力”与“个性”的失衡是属于选人用人的方法与技术性问题。

1、只注重现有的做事“能力”，忽视“个性”与职位的匹配：

目前很多企业在选人用人上，只要职位所要求的知识技能和能力经验具备，能够做事就可以了，而忽视了对任职者个性潜能的考察。实践经验告诉我们，“人职匹配”是发挥人才价值，做好工作的第一前提。因为“个性”是一个人最为稳定的深层次上的特征，是最重要的“行为动力”。个性对于行为的作用是时时处处，而且是长远的。

2、“个性”与企业文化的不匹配：

许多企业在选人用人时，往往忽视任职者个性与企业文化之间的匹配关系，这也是导致“用人不当”的一个重要原因。

三、“才能”与“业绩”的失衡：

众多的企业管理者都曾经历过“才能”与“业绩”不一致问题的困扰。那么，“才能”与“业绩”为什么很难一致呢？

1、对“才能”理解误区：众多企业管理者在对“才能”的理解上存在误区

“才能”不仅仅包括知识、技能和经验，还应该包括人格品质和动机结构等更深层次的综合素质要素。更不能仅仅依据学历的高低和“聪明”与否来定“才能”高低。“才能”应该是相对的，是相对于特定的职位而言的。对于企业而言，“才能”应该是指能够胜任某职位工作的综合能力素质，即“胜任力”。“胜任力模型”是针对企业特定职位建立起来的综合能力素质要求的结构体系，是能够直接导致高绩效的能力素质的有机组合，借助“胜任力模型”进行人员的评价和选拔，就抓住了要害，可以最大限度地减少“用人不当”。

2、“业绩导向”的死循环：众多企业在人员晋升和选拔上采取片面的“业绩导向”。例如片面采取所谓“赛马不相马”的“业绩导向”做法，结果往往会进入这种“业绩导向”的死循环。企业总是倾向于提拔那些“业绩优秀”者，当其达到了自己的潜力极限，“业绩”不再优秀时才停止。这种形式的“用人不当”最具有隐蔽性和“存在理由”——毕竟是有功之臣，没有功劳也有苦劳啊！最终的局面是，大批的不同层次的身居管理职位的“潜力极限者”随时掀起一股股“保职运动的暗流，这种“保职运动”成为企业众多经营管理问题和用人问题的根源，甚至成为企业的一种难以突破的独特“文化”。

四、“选人”与“用人”的失衡：

1、选人无法而疏于“选”人：企业没有一个有效的人才评价和选拔流程，缺少科学的方法技术。人才引进靠关系、靠熟人引荐；急需人员时临时充数，草率引进。

2、“人才适应不良综合症”：对所引进的职业经理人缺乏应有的信任和支持，选而不用，或者用而不得其所，或者就是作为一块“招牌”。特别是一些家族性企业，这种类型的“用人不当”问题特别严重，企业往往进入这样一种“怪圈儿”，即企业“人才适应不良综合症”。

3、“外来和尚好念经”误区：部分领导者过渡依赖外部引进“人才”，没有综合考虑企业现实条件，用人上急于求成，再加上最初的引进无法，结果造成“用人不当”，没有取得预想的效果。

4、过渡依赖“淘汰机制”：因为选人无方，只好依靠所谓“淘汰机制”，大批引进人员，进行“试用”。因为选拔失误，忽视潜力素质，必然出现高淘汰率，造成不必要的成本浪费。

5、“人才高消费”误区：有的企业由于片面的“人才”观的影响，热衷于选用所谓“高级人才”，进入“人才高消费”误区。对于企业大部分的职位，用人应该用那些个性倾向与潜能和职位相匹配，而知识技能或者经验尚不足的人才，即“潜力人才”。使用“潜力人才”的优点在于心态好，人力成本低，易于认同组织，容易培养，发展潜力大，未来对公司的价值贡献会很大。

6、选人上的“短视”误区：在人才引进方面缺少长远眼光，仅仅满足于眼前需要。缺少有 效的“人才代谢”机制。

五、“授权”与“监督”的失衡：

1、“信息不对称”：信息不对称是指“管理”本身具有的局限。即使是设计近乎完美的管理方案，也只能一定程度上起到对员工行为的监督和激励。现实情况是，很多企业管理水平不高，管理制度不完善，漏洞和空子很多，对于“权力”缺少有效的“监督”机制。

2、“企业政治”误区：许多领导者偏好“权力平衡”。过渡依赖“权利平衡”会导致内部许多不必要的矛盾和冲突，致使工作效率低下，降低组织凝聚力，也不利于形成具有高效执行力的企业文化。“用人在于识人”，用好人的前提是选好人，斩断企业“用人不当”根源的关键在于能够科学和正确地“选”人。

一、做好人才评价

企业要找到自己需要的人才，做好人才的评价是第一步。那么，评价什么呢？答案只有一个——“能力素质”。“能力素质”也有人称“胜任力”或“能力”，专指和参照效标，即有效的绩效结果，有着因果关联的个体的潜在特征，指能够将某一工作，或组织、文化中表现优秀者与表现一般者区分开来的个体潜在的深层次特征。

借鉴美国已故着名心理学家，哈佛大学教授McClelland的提法，“能力素质”至少应该包括如下内容：知识、技能（Skill）、自我概念、特质、动机。不同层次的素质在个体身上的表现形式是不同的。可以把“能力素质”形象地比喻成为漂浮在洋面上的冰山，“知识”和“技能”是属于裸露在外的表层部分的素质；而“价值观”、“自我概念”、“特质”和“动机”部分是属于潜藏于水下的深层部分的素质。

通常把不能区分“业绩表现优秀者”与“业绩表现一般者”的“知识”和“技能”部分，称为“基准性能力素质”；而把能够区别业绩表现优异者与业绩表现一般者的“自我概念”、“特质”和“动机”等部分称为“鉴别性能力素质”。

“能力素质”是直接与一个人的工作绩效表现紧密联系的，因而是预测个体的工作绩效最为有效的指标体系，也是选人用人必须要考察的内容。从上面的“冰山”模型与“行为动力系统”图可以看出：影响一个人行为的最为稳定、持久和无需刻意追求的基本动力来自“冰山”底层的那些素质要素，因此在选人用人过程中，应该把考察的重点放在对于人格类型、动机结构、潜质等要素上面。

二、运用科学的人才选拔模式

企业首先要明确自己的“企业文化”和核心价值观，从而能够明确企业需要具有什么样内在素质的人。同时，要在企业内部建立起基于“能力素质”的各类职位的用人标准体系，即“能力素质模型”。

“复合漏斗模型”是一种实现企业科学选拔人才的有效的技术操作模式，这种操作模式是基于企业文化和企业用人标准所进行的对于“能力素质（competency）”的“整合性评估”。是企业人员选拔过程中最有效、最简捷和最实用的技术操作模式。对于复杂的能力素质系统的评估可以简单地分成四个层次和类别进行：四个层次的过滤网，从逻辑关系上来说是有先后和层次的。1.“知识技能过滤层”：是漏斗最上边的一层过滤网，也是相对最为简单的一层。一般在人才招聘和选拔过程中都是作为考察的第一步。企业可以建立自己的试题库，分门别类，针对不同职位要求及时更新维护，方便使用。

2.“行为能力过滤层”：是漏斗的第二个层次的过滤网，主要包括对于过去有效工作行为和行为表现水平的考察。“行为能力过滤层”考察的重点就是被考察者是否具备做好目标职位工作的能力，即考察的重点在于是否“做的了”和“做的好”。在操作中，一般采取基于“行为事件访谈技术”和“STAR”技术的结构化面试技术。行为事件访谈技术，主要通过被考察者详尽回忆过去自己的经历，而且追问十分具体，被访谈者很难作假，所以结果十分客观。在访谈过程中，一般采用STAR标准：即情境（Situation）、任务（Task）、行动（Action）和结果（Result）四个要素必备的技术模式进行访谈和追问。相关研究证明行为事件访谈技术评价方法具有较好的评分者一致性信度，概化系数达到了较高水平，并具有较好的区分效度。特别是在企业建立了自己的能力素质模型之后，“行为能力过滤”的针对性、结构性、标准性和有效性将大大加强。

3.“人格潜能过滤层”：这是漏斗的第三层过滤网，主要是对于人格类型、特质、动机结构等的评价，这一步筛选的目的在于实现人员个性和职位的最佳匹配。这是决定用人成功最为关键的一步，因为从长远来看是“个性决定成功”。如下图所示，关于销售类人员的基础动机结构与工作绩效关系的研究显示：成功的销售人员的三大基础动机，即成就动机、亲和动机和影响动机，其结构一般是“V型”结构，且“V型”结构的深度与业绩成正比；而业绩一般的销售人员的三大基础动机结构一般是呈倒“V型”结构，且倒“V型”结构的深度与业绩成反比。人格潜能对于个人行为的影响往往是潜移默化的或者说是无意识的，但是其影响是始终存在的。一批人，每个人都完全具备做好某项工作必须的知识、技能、经验和行为能力，由于个人深层次人格类型特质的不同最终往往会有不同的发展结果，有的人成功了，而有的人却没有成功。这就是“性格决定命运”的秘密。

对于人格潜能的评估，可以采取心理和人格测量技术组合进行，这一步“过滤”成功的关键在于选择有效的测量技术以及有效的工具组合。在企业管理中应用较好的心理和人格测量技术工具如：DISC管理人格测量、基础动机结构测量、MBTI量表、情商测量、团队角色测量、心理投射技术以及各种潜能素质的情景模拟测量技术等等。除了采取心理测量技术外，根据考察者个人的情况，也可以采取其他技术操作形式进行人格潜能的评价，如面试技术、角色扮演、笔迹分析技术，或者采取综合的评价中心技术。

4.“核心文化过滤层”：这是漏斗的第四层过滤网，也是最里边的一层。核心文化过滤层主要是评价被考察者的核心素质类型特征与企业文化的匹配和适应程度。对于企业用人而言，这一步的考察是必不可少的，因为“并非所有的人才都适合你这个企业”。文化的适应与否将直接影响被考察者将来在企业中的绩效表现，以及能否为企业做出长期性的和稳定的贡献。另一个方面看，文化适应与否也决定了被考察者将来在企业中能否取得个人成功，能否实现自身价值。因此，这一步的考察对于企业和个人而言都是至关重要的。

进行“核心文化过滤”，首先要明了企业自己基于战略发展的核心价值理念和文化核心要素组成，而不是仅仅了解那些用于装扮门面的口号。有了对于企业核心文化的了解，再结合前面三步过滤过程中对于被考察者的评价和了解，进行核心文化要素和个人能力素质要素的对比分析，确定个人与文化的匹配度，并对被考察者是否可以使用做出最后的判断和决定。人员选拔的“复合漏斗模型”中的四个方面的“过滤”，在实际应用中，可以根据情况灵活调整其先后顺序，但是这四个方面的“过滤”内容却不能省略任何一个。“复合漏斗模型”是保证企业正确选人、用人的关键，是斩断企业“用人不当”根源的一把利剑。

**第三篇：2024选人用人自查报告**

四川航天建工集团

2024年选人用人自查自纠及整改措施情况报告

根据《转发王尔乘副部长在中央企业和中管金融企业提高选人用人工作满意度推进会上讲话的通知》（院党【2024】523号）文件精神，建工集团立即组织开展了中心组学习，并将文件精神传达到相关组织人事部门，认真组织领会了王尔乘部长讲话精神，并严格按照通知要求，立即落实，认真组织建工集团选人用人工作的自查自纠，现将有关情况汇报如下：

一、选人用人主要情况

建工集团一直坚持正确的用人导向，坚持德才兼备、以德为先、注重实际、群众认可的原则，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，建立和完善与社会主义市场经济体制和现代企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。近年年，持续梳理和完善制度建设，先后出台了《四川航天科技有限责任公司领导干部管理规定》、《四川航天天盛科技有限责任公司中层干部考核管理办法》、《四川航天天盛科技有限责任公司所属单位领导班子成员绩效管理办法》、《四川航天天盛科技有限责任公司所属单位领导班子成员薪酬管理办法》、《四川航天天盛科技有限责任公司招聘管理办法》、《四川航天天盛公司中层干部报告个

人有关事项管理办法》、《四川航天天盛科技有限责任公司领导干部廉洁从业若干规定》等选人用人制度，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

今年3月份对公司所属单位及七院部分兄弟单位进行了广泛的绩效调研，形成了调研报告，通过充分讨论，修订完善了《四川航天天盛科技有限责任公司所属单位领导班子成员绩效管理办法》、《四川航天天盛科技有限责任公司所属单位领导班子成员薪酬管理办法》，基于“领导班子成员基薪随在岗职工人均收入增长而增长、随单位规模增长而增长”的导向修订了基薪核定方式，并在四个大的方面对绩效体系进行了修订，一是对所属单位按经营属性进行了分类，优化完善了经济考核指标体系，加大了经济指标的考核权重；二是用素质能力业绩评价代替能力态度评价和民主评议；三是根据“奖优罚劣”的原则建立了党群监督与安全管理单项奖惩制度；四是加大激励力度，设置超额利润奖励。

（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，经过认真调研、仔细分析，结合公司实际，拟定了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了工程技术类、市场/营销类、职能支持类三大职业通道，每个类别均设置了10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

2024年输送3名同志到七院本部任职、挂职，1名同志补充进入公司领导班子，先后对集团本部中层和7个单位的经营班子成员进行交流、调整和补充。2024年为充分发挥领导干部个人特长，把合适的人调配到合适的岗位，将公司本部一名中层干部与下属单位领导班子成员进行了互换交流，进一步优化了人才资源配置。

（五）加强选人用人工作监督，提高选人用人公信度

在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部考察时明确要求了纪检监察部门的加入，由人事部门和纪检监察部门共同进行干部考察；干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话；为畅通群众监督渠道，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用，特别设立了专用的举报邮箱和举报电话，干部选拔任用工作专用举报邮箱。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。

二、存在的问题及下一步打算

建工集团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，建工集团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、薪酬激励、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，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，也是贯彻落实十七大和十七届四中全会精神，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，下一步建工集团将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，结合三产服务行业特点，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）领导人员考核尚需完善。

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，下一步要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，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；二是进一步加强薪酬与考核的激励力度，强化领导人员工作积极性，加快企业快速发展。；三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；四是强化考核结果运用，将考核结果作为领导干部干部培养、使用、奖惩的重要依据。

（四）组织人事部门自身需进一步加强

组织人事队伍素质的高低、能力的强弱、作风的好坏，直接影响到选人用人管理的质量与效果。为此，建工集团将按照“党管干部”的原则，在建工集团内部自上而下建立一支专职的选人用人管理队伍，这支队伍政治素质必须过硬，要敢于坚持原则、严于律己、公道正派；要有过硬的业务素质，具备胜任工作所需的政策水平和业务知识；要有较强的能力素质，具备干部管理工作所需的观察能力、综合分析能力和文字表达能力等等。为此要进一步加强对组织人事部门队伍的培训，让其不断汲取新知识，更新、调整和丰富自己的知识结构，培养其严谨细致的工作作风，满足新时期下的选人用人管理工作。

**第四篇：选人用人工作报告**

\*\*\*2024选人用人工作报告

2024，\*\*\*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，\*\*\*2024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，2024提拔任用的中层正职为\*\*\*“千人工程”和\*\*\*“百人计划”后备，到2024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。

**第五篇：选人用人自查报告**

\*\*\*选人用人自查工作情况汇报材料

按照集团党委《关于落实“以案促改”开展“深入查一查选人用人情况”的通知》（\*\*\*党发〔2024〕74号）要求，为扎实开展此项工作，\*\*\*结合公司实际，认真组织排查工作，现将有关情况汇报如下：

一、工作举措

1.召开了党总支会议，学习传达通知要求，认真学习习近平总书记来陕考察重要讲话精神以及总书记关于从严管理干部的重要论述，深刻吸取赵正永使用干部搞亲亲疏疏、培植个人势力、搞人身依附，甚至卖官鬻爵的教训，安排部署公司选人用人情况排查工作，组织党群工作部和人力资源部成立排查工作组，重点排查十八大以来，公司在选人用人过程中的实际情况，查找是否坚持公道正派的用人导向，是否存在任职条件把关不严、程序落实不到位情况，是否存在选人用人上的不正之风，是否存在干部“带病提拔”等问题进行一次全面自查。

2.排查工作组对照干部任职条件把关情况、民主推荐情况、组织考察情况、讨论决定情况、整治用人上不正之风情况、制度建设情况、干部梯队建设情况、对秦岭违建问题专项整治以来干部作风整改情况等8个方面内容，重点查找庸碌无为、得过且过、不敢担当、不愿负责、做虚功不干实事等问题。经过认真排查2024年以来调整干部8批次，近50人次，涉及科员提拔副科级8人次，副科提拔正科级12人次、调整交流干部30余人次，通过对干部提拔程序、流程、科级干部管理制度落实、选人用标准等资料、档案查阅和调查询问，发现公司选人用人能够按照上级和公司干部管理规章制度执行，用人导向公道正派，严把干部任职条件关，程序流程合规，过程民主公开，报批聘用手续齐全，能力岗位匹配科学，未发现公司在选人用人上的不正之风、“带病提拔”等问题。

3.经过公司4名班子成员对自己与上级、平级、下级领导干部的交往情况自查，班子成员严格要求自己，自觉遵守党纪国法，依法依规办事，始终坚守清清爽爽的同志关系、规规矩矩的上下级关系，在干部选拔任用上不存在任人唯亲、拉拉扯扯、拉帮结派的现象，不存在纵容默许亲属插手干部人事工作的现象。4名班子成员认真填写《中层领导干部不当交往情况自查报告表》

二、查摆问题及整改情况

经排查，我公司在选人用人上始终坚持党管干部、党管人才原则，坚持德才、能力、实绩并重的导向，严格执行集团公司《科级干部管理办法》，把干部选拔标准、程序和纪律作为选人用人的基本标尺，严格执行民主集中制，扩大民主参与范围，完善干部选拔任用制度，未发现选人用人违规违纪问题，不存在带病提拔现象。

今后，公司将不断总结干部考核、选拔任用经验，在进一步贯彻落实集团党委有关干部选拔任用管理办法、规定的基础上，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、竞争上岗等制度，规范干部选拔任用机制，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，为推动公司高质量发展打造强有力的干部队伍和人才队伍。

三、经验做法及事例

1.加强学习教育,形成良好的选人用人工作氛围

在干部培养上，加强队党员干部的思想教育和职业道德教育，引导和督促党员干部牢固树立马克思主义世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观，不断加强干部作风建设,按照国有企业领导干部选拔任用“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”标准，认真学习贯彻《国有企业干部选拔任用条例》、\*\*\*集团和公司干部选拔任用管理办法，提高民主推荐和监督质量,提高选人用人工作水平,加强党员干部对选人用人政策法规的学习,提高业务能力，力争做到人岗匹配、合理配置。

2.规范各项制度,严格执行选人用人程序

1.严格执行干部选拔任用制度，从严审查资格条件。

2完善民主推荐制度，做到不唯分、不唯票、不唯年龄，保证干部任用公平公正，公开透明。

3.坚决治理“近亲繁殖”、用人唯亲、带病提拔等选人用人不正之风。

4．完善干部经常性谈心谈话制度，做好干部思想教育引导和矛盾化解工作。

5.推行干部考察预告制、干部考察工作责任制。扩大考察面,确保群众知情权、参与权和监督权,强化干部考察的真实性和准确性;加强对干部的业务培训，提升政治素养、政策观念，为高质量做好干部选拔任用工作提供保证。

3.加强监督，确保制度的落实

1.严格监督干部选拔任用过程，自觉接受职工评议。

2.加大职工群众举报问题的受理及核查力度，进一步发挥群众监督作用。扩宽群众监督渠道，使干部职工支持和参与干部选拔任用监督工作。

3.严格遵守干部管理工作重大事项请示报告、干部选任工作专项检查、选人用人失察失误责任倒查等干部选任监督原则。

通过此次深入排查选人用人存在问题，使公司干部选任工作导向更加鲜明，程序更加严密，管理更加规范，制度更加完备。把创新机制、完善制度、严格监督、严肃纪律贯穿干部选拔任用工作全过程，推进干部选拔任用工作制度化、规范、科学化，提高选人用人工作的公信度和组织工作的满意度。

中共陕西\*\*\*工程有限公司总支部委员会

2024年8月25日

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！