# 202\_年度选人用人工作报告怎么写(7篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2023-12-26

*20\_年度选人用人工作报告怎么写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，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...*

**20\_年度选人用人工作报告怎么写一**

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，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。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写二**

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，现将有关情景报告如下:

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，业务本事强，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。经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供给了人才保障;经过内部轮岗、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本事。

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;在干部本事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景进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情景制定了《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，理解监督，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，我局对职数情景进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情景进行梳理统计。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，真正把本事强、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，近些年我局只能经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，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、进取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，构成人人思发展、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，努力构成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写三**

根据中共xx委组织部“关于做好20\_年度省管单位选人用人“一报告两评议”工作的通知”和“20\_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20\_年度选人用人工作专题报告如下：

20\_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。

（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20\_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20\_年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为20\_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，20\_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，20\_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20\_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20\_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《20\_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20\_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。

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。

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。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写四**

根据中共xx委组织部“关于做好20\_年度省管单位选人用人“一报告两评议”工作的通知”和“20\_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20\_年度选人用人工作专题报告如下：

20\_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。

（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20\_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20\_年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为20\_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，20\_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，20\_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20\_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20\_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《20\_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20\_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。

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。

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。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写五**

20xx年xx党委选人用人工作情况报告;各位领导：;根据本单位党委《关于做好做好20xx年度选人用人;过去的一年，xx单位党委坚持贯彻以提高素质、优化;一、做到“两个坚持”，把握干部工作方向;1.坚持正确的用人导向;2.是坚持正确的用人标准;20xx年，单位党委共调整干部x批xx名，其中新;二、严把“三个关口”，提高干部工作质量;1.严把推荐考察关;2.严把

根据本单位党委《关于做好做好20xx年度选人用人工作“一报告两评议”》的精神，受单位党委的委托，我向年度工作会议报告全年我单位干部选拔任用工作情况。

过去的一年，xx单位党委坚持贯彻以提高素质、优化结构、改进作风、增强团结为重点，以扩大干部信息公开为突破口，积极稳妥推进干部人事制度建设，努力营造风清气正的选人用人环境，着力提高选人用人公信度，全面加强领导班子和干部队伍建设，为业务工作和队伍建设提供了坚强的组织保证和人才支持。主要做法和成效是：

1.坚持正确的用人导向。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，注重工作业绩和群众公认，把上级部署的各项重大任务作为考察和识别干部的重要时机，坚持在业务工作和队伍建设的一线考察干部、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，通过树立正确的用人导向来匡正干部价值取向。

2.20xx年，单位党委共调整干部x批xx名，其中新提拔x级干部x名、xx级干部xx名;平职交流xx级干部xx名、xx级干部x名;副处级x免职xx名，xx级干部免职xx名。

二、严把“三个关口”，提高干部工作质量

1.严把讨论决定关。在讨论干部任免时，坚决做到考察不充分的不上会，没有考察材料的不上会，没有征求纪委和相关部门意见的不上会，酝酿不充分的不上会;做到出席党委委员达不到规定人数不讨论、临时动议的不讨论、讨论不充分不表决、问题不查清不提拔;坚持党委会集体决定、坚持人人发言明确表态、坚持党委书记不率先发言定调、坚持无记名票决，让选人用人权力在阳光下运行选人用人工作报告20\_选人用人工作报告20\_。20xx年，党委共x次对xx名xx级和x名xx级干部任免实行投票表决。

2.严把酝酿关。对拟提拔交流任用的干部，在提交党委讨论之前，广泛征求相关领导干部、部门等的意见，进行充分酝酿。

3..严把推荐考察关。坚持民主推荐、考察预告、民主测评、个别谈话等制度，认真做好推荐考察各个环节的工作，在每次干部推荐过程中都严明工作要求、严肃工作纪律，提高了民主推荐的有效性和考察结果的真实性、可靠性。三、落实“四项权利”，扩大干部工作民主

1.落实民警的“知情权”。坚持不懈地加强干部相关政策法规学习，在每一次考察时对《条例》有关条款规定进行集中学习明确选人用人实行干部考察预告制，提高了干部工作的透明度，推进了党管干部原则与民警有序参与的有机统一。

2.落实民警的“参与权”。在干部推荐工作中，注重考虑参与人员的知情度和关联度，合理设置推荐人员的范围、人数和比例，扩大干部和职工的参与面

3.落实民警“监督权”。实行“一报告两评议”制度，畅通监督举报渠道，全面推行干部公示制度，严格执行任职试用期制度，提高选人用人的透明度。年内，对考察预告中因举报反映的x名干部暂缓或不予提拔，对x名拟提拔任用的干部进行了任前公示，对x名干部实行试用。

回顾20xx年，全局干部选拔任用工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，主要表现在：一是经常性了解干部的工作做得还不够深、不够细，与干部交心谈心需要进一步加强;二是干部考核科学评价体系尚未健全，干部管理失之于宽、失之于软的现象仍然不同程度存在;三是个别领导班子和领导干部在推动工作发展、促进队伍健康向上的能力不强，形象不好，公认度不高。在今后的工作中，xx党委将积极稳妥地推进干部人事制度改革，进一步加强和改进干部选拔任用工作，切实提高选人用人的公信度和干部群众的满意度，努力把各级领导班子建设成为政治坚定、

奋发有为、群众信任的坚强领导班子，建设一支能堪重任、勇于攻坚、善于创新的干部队伍。

同志们，20xx年的干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在xx党委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，全面加强领导班子和干部队伍建设，为顺利完成新时期各项任务提供更加坚强的组织保证和人才支持。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写六**

根据中共xx委组织部“关于做好20\_年度省管单位选人用人“一报告两评议”工作的通知”和“20\_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20\_年度选人用人工作专题报告如下：

20\_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。

（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20\_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20\_年部分缺岗科级岗位干部选聘工作实施方案》，为20\_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，20\_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，20\_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20\_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20\_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《20\_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20\_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。

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。

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。

**20\_年度选人用人工作报告怎么写七**

近年来，组织部高度重视干部选拔任用工作，在干部选拔任用工作上坚持民-主推荐、民-主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节，确保实施过程的规范和透明。在执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革方面切实增强民-主推荐、民-主测评的真实性和科学性，进一步推进了干部选任工作的民-主化和科学化。全年共调整干部人（次），其中，提拔人，平调人，其他人，为干部工作步入科学轨道奠定了基础。虽然组织部在干部选拔任用工作上取得了较好的成绩，但是也存在一定的问题。通过对全年干部选拔任用工作情况认真分析，综述如下：

（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路线、方针、政策以及干部的任用情况，对选拔任用工作了解不深。

（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节。

（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民-主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

（四）深化干部人事制度改革仍须进一步推进。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推进和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素质干部队伍的用人机制。

（一）干部选拔任用工作经验不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

（二）干部选拔任用宣传力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣传教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施细节不太了解甚至存在一定的误区。

（三）干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施办法及与之相配套的意见、细则方面有待完善。

（一）严格执行干部选拔任用工作各项规定。

1、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《干部任用条例》有关规定，认真落实干部人事制度改革《实施意见》和人才发展规划《纲要》，形成科学的选人用人机制。领导干部带头做到廉洁自律，坚决打击搞钱权交易，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

2、严格执行干部选拔任用程序。严格执行《干部任用条例》、“一意见三办法”等有关文件规定的程序，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。健全选人用人制度，进一步规范干部选拔任用方式和程序，逐步完善干部的选任、交流、考核评价以及干部选拔任用的责任追究等机制，做到用制度选人、靠制度管人。改进选人用人办法，积极引进竞争机制，大力推行“阳光操作”，不断提高-干部选拔的公开性和科学性。

3、严格执行干部监督工作责任制。严格执行干部监督工作责任制，对干部选拔任用工作监督检查不力的责任主体实施相应的制约措施，确保干部选拔任用工作健康运行。

（二）进一步推进干部选拔任用各项工作。

1、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《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任；对组织人事干部在干部选拔任用工作中的\"失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理；对以权谋私者从重从严处罚。

2、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，自觉接受基层、群众的意见，着力提高选人用人公信度，保证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。

3、进一步加强岗位教育培训，培养高素质人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则精心设计培训专题，根据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，增强培训的针对性和有效性。要坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素质和解决实际问题的能力。

（三）大力完善干部选拔任用各项制度。

1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行情况进行定期检查的基础上对用人情况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。增强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

2、建立干部推荐、考察、讨论决定责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推荐、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

3、建立干部任用监督巡视制度。挑选一批具有较高政治业务素质，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡视组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

关于印发《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度实施方案》的通知

局机关各科（室、局），局属各单位：

现将滁州市财政局《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度工作方案》印发给你们，请认真抓好落实。

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！