

最新选人用人自查工作计划和措施(实用5篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

选人用人自查工作计划和措施篇一

根据本单位党委《关于做好2021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景。

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。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、在有效解难题中发现干部、在推进工作中检验干部，经过树立正确的用人导向来匡正干部价值取向。

2、是坚持正确的用人标准。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，认真执行《党政领导干部选拔任用条例》和相关政策法规，规范干部选拔任用工作程序，进取稳妥地做好干部选拔任用工作。

2021年，单位党委共调整干部x批x名，其中新提拔x级干部x名、x级干部x名；平职交流x级干部x名、x级干部x名；副处级x免职x名，x级干部免职x名。

二、严把“三个关口”，提高干部工作质量

1、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。

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；坚持党委会团体决定、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。2020年，党委共x次对x名x级和x名x级干部任免实行投票表决。

三、落实“四项权利”，扩大干部工作民主

明确。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，注重研究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、落实民警的“选择权”。充分尊重广大人民意愿，对推荐票数达不到要求、得不到多数群众公认的不列入考察。

4、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。

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，2020年的干部选拔任用工作任务更加繁重，职责更为重大。让我们在x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供给更加坚强的组织保证和人才支持。

选人用人自查工作计划和措施篇二

20__年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。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，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20__年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

一、加强学习干部人事制度

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《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》、四项监督制度、“五个严禁、五个一律、十七个不准”等，提高干部职工的政治思想意识和对干部人事工作的认识。

二、深化干部人事制度改革

（一）深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。20__年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20__年11月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

（二）积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20__年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序，20__年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区（市、县）遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

三、严防用人上不正之风

一是通过制作“严肃换届纪律保证换届风清气正和机关干部作风行为规范‘四要十不准’”的桌牌和安装“换届纪律”的电脑桌面和滚动保护屏幕，确保干部职工随时学习、时刻警醒、严格遵守。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪

律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局开展严肃换届纪律和提高组织工作满意度谈心谈话活动工作实施方案》，并严格按照方案开展谈心谈话活动。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，让每位领导干部职工，特别是负责人事工作的同志针对岗位主要职责，排查潜在廉政风险，进行廉政风险防范承诺，有效预防用人的廉政风险。

20__年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20__年，全局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但我们也要清醒的认识到存在的问题，如：对干部人事相关规定的学习有待进一步提高；对干部的能力素质有待进一步提升；干部选拔任用的文书档案有待进一步规范等。针对存在的问题，在今后工作的中，我局将紧紧围绕市委、市政府的要求，结合督查工作不断变化的形势，采取更加有力的措施，通过深化干部人事制度改革，深入整治用人不正之风，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设等，切实开展好干部人事工作，为贵阳市的经济社会文化发展做出积极的贡献。

（一）深化干部人事制度改革，提高选人用人公信度。根据中央《20__—20__年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈20__—20__年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市20__—20__年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方针，坚持科学化、民主化、制度化方向，重点突破、统筹推

进，狠抓落实、锐意创新，进一步深化干部人事制度改革，广辟途径培养干部，拓宽视野选拔干部，全面客观考察干部，严格要求管理干部，满腔热情爱护干部，及时有效监督干部，树立正确用人导向，提高选人用人公信度。

（二）建立长效机制，严惩用人上不正之风。认真总结我局一些好的做法，坚持抓源头、抓根本，在制度建设上下功夫，健全和完善规范的管理制度、广泛的监督制度、科学的考评制度，并使其常态化、长效化。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。对于涉及用人上不正之风方面的信访举报及案件，切实做到认真对待，严格查实，及时汇报，严肃查处。

（三）加强督促检查，推进人才工作。大力加强队伍建设，建立合理的奖惩机制，形成良好的竞争机制，调动干部职工的积极性和主动性，充分发掘和培养干部职工的综合能力，让其在合适的岗位上发挥特长。针对人才工作进行长期规划，有目标、有计划的遴选人才到我局工作。

选人用人自查工作计划和措施篇三

时间是悄无声息的，转眼间，岁月匆匆，一段时间的的工作告一段落了，回首这段时间的工作，存在的问题非常值得总结，自查报告也应跟上时间的脚步了。在写之前，可以先参考范文，下面是小编帮大家整理的选人用人工作自查报告范文，欢迎阅读与收藏。

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月在局机关和团体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，单一的进入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。

选人用人自查工作计划和措施篇四

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月在局机关和团体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。

选人用人自查工作计划和措施篇五

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，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。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。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3月在局机关和团体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。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。

，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。