

最新选人用人自查报告巡察 国企选人用人自查整改报告(优秀5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告的格式和要求是什么样的呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

选人用人自查报告巡察篇一

根据中央、省委《关于深入开展党的群众路线教育实践活动实施方案》的总体要求和具体部署，自6月启动以来，经过专题辅导、集中培训、个人自学、撰写体会、小组讨论等多种方式，近期重点学习了习总书记系列讲话精神，学习《中共中央关于加强和改善党和作风问题的决定》、《论群众路线——重要论述摘编》、《党的群众路线教育实践活动学习文件选编》和《厉行节俭、反对浪费——重要论述摘编》等。在认真学习的基础上，重点围绕为民务实清廉要求，经过群众提、自我找、上级点、互相帮，深入查摆、认真梳理“四风”方面的突出问题。

一、“四风”存在的主要问题

1、形式主义表现突出。业务工作方面深入不够，习惯于对上级布置的任务当“中转站”、当“二传手”，满足于开会发文了事，说过就算干过了，对基层真实情景不了解，只重表面文章，不求解决实际问题，缺乏逢山开路、过河架桥的勇气和意志，缺乏“紧抓不放、一抓到底”的狠劲。再如开大型会议、活动不为议事，而为轰动效应，只注重活动的形式，不追求活动的真正效果，对工作中的问题避重就轻，出现事故多强调客观原因不讲自身问题等。

2、官僚主义思想严重。个人本位主义思想严重，缺乏大局观念，只扫自家门前雪，不管他人瓦上霜，工作中沟通协调少，协作共事难，遇事不敢担当，推诿扯皮现象仍有发生。精神有些倦怠，拼劲、闯劲不够，干工作推推动动、不推不动，只求“过得去”、不求“过得硬”。民主意识淡化，家长作风、长官意志抬头，下属、同事的意见听不进去，“官”越做越大，脾气越来越坏，生活要求越来越高，发言稿很少自我写，文件也不仔细看，不思进取、安享太平。

3、享乐主义有所抬头。各种公务往来用公款请客吃饭，客人少主人多。利用各种理由出游，到旅游胜地开会、考察、参观。有时用公款用公款送礼。工作事业心不强，责任心不足，存在艰苦的岗位最好不要去，艰巨的工作最好别人干的思想。受社会上的歪风邪气影响较大，工作不讲奉献、讲回报，处事不讲原则、讲人情，生活不讲节俭、讲排场，热衷于“小圈子”、结交“小朋友”，吃吃喝喝、迎迎送送，贪图享乐。

4、奢靡之风时有存在。有讲排场，比阔气的想法，乐于理解高规格接待，觉得这样才有面子，像领导。不追求健康的生活情趣，不爱学习爱比穿戴、比汽车、比住房，各种欲望似乎永远无法满足。开展工作不讲究节俭办事，讲究铺张浪费，有时甚至假借工作之名，搞迎来送往，超规格接待等等。

二、分析其存在的主要原因

1、理论学习不够深入。没有把理论学习放在重要位置，学习存在片面性，缺乏对理论的系统研究和深刻理解，这是政治理论不成熟的具体表现。理论与实践隔离，忽视了理论与实践的辩证唯物关系，对政治理论的学习只满足于记住几条重要论断和几句讲话，缺乏系统性、经常性的深入学习，不能用马列主义的立场和观点分析问题，不具备用邓小平理论认识问题、解决问题的本事。

2、梦想信念不够坚定。...员的先进性来自于自觉改造主观

世界，不断增强党性锻炼。这些年来，口头上也讲在改造客观世界的同时，要改造自我的主观世界。但实际上存在着重前者轻后者，以事务工作代替政治和党性锻炼，使自我的党性修养减弱了，对自己要求放松了，研究个人的荣辱进退多了，研究群众利益和全局利益少了，缺乏坚定的共产主义梦想信念。

3、宗旨观念不够强化。对党的群众路线认识不深，对坚持改造自我的世界观、人生观和价值观的重要性认识不足，还没有真正在思想上、行动上树立起全心全意为人民服务的公仆意识。在工作上群众观念淡薄，看不到群众的首创精神，指导工作主观意志成份多，为群众想的少、做的少，服务群众，缺乏真功夫。

三、下一步整改措施

1、进一步加强理论学习。坚定梦想信念，坚决反对“四风”，自觉改正自身在“四风”方面存在的问题。要进一步加强学习，要以教育实践活动为契机，学政治理论、学业务知识、学工作方法，把学习作为提升素养和提高工作本事的重要手段，加强自身理论修养，提高对党的党章、党规、党纪、党性认识，从思想上改变自我，从行动上改变自我，做一名优秀的...员，做一名为人民服务的好干部。

2、进一步树立群众观点。坚持把群众工作理念贯穿工作全过程，用群众工作统揽工作。充分发挥工作联系人民群众重要渠道的作用，把坚持以人为本、执政为民的理念贯穿于全部工作中，始终站在最广大人民群众的利益上说话办事，把实现好维护好发展好最广大人民的根本利益作为开展工作的出发点和落脚点，做到思路上向惠民富民汇集，工作上向为民利民凝聚，作风上向亲民爱民转变，实实在在帮忙群众解决生产生活困难、打开工作局面。

3、进一步转变工作作风。认真贯彻落实中央八项规定的要求，

对文山会海、办事效率低下、损害群众利益以及超规格接待、人情消费等具体问题，逐一提出整改措施，切实转变工作作风。要围绕贯彻落实中央八项规定，进一步解放思想，求真务实，开拓进取，增强自身的社会职责感和爱岗敬业的精神，牢固树立大局意识，想细想全，变被动为主动，做到“有的放矢”在全面改变自身工作方式方法的同时，还要时刻记住群众，做群众的贴心人，真正做到群众问题无小事，群众利益最大事，切实让群众感受到政府的温暖和党的关怀，真心实意的做人们的好公仆。切实做到从群众中来、到群众中去，善于求智于民、问计于民、取德于民，深入基层、深入一线、深入群众，广泛听取群众的意见和提议，关心群众疾苦，用情、用心、用力去解决群众的困难和问题，以实际行动取信于民。

文档为doc格式

选人用人自查报告巡察篇二

根据全市市直单位选人用人公信度测评检查工作的统一安排部署，市委组织部对以来选拔任用干部工作的情况以及贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》情况进行了自查分析。现就汇报如下：

一、认真学习贯彻《干部任用条例》

我们高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，召开全体干部会进行了集中学习和讨论，要求全体干部不仅要熟悉，更要精通，要带头把《干部任用条例》学习好、宣传好、贯彻好、执行好。一是认真学习。要求机关干部逐章逐条地学习领会，掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，把《干部任用条例》作为练好业务基本功的重要教材，结合工作实际，刻苦钻研，将重要的规定和条文熟记于心，做到应答如流，成为精通干部人事工作的行家里手。二是加强宣传。利用武当党建网、秦楚网、十堰日报等新闻媒体开展广泛深入的宣

传活动，让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，提高参与监督干部选拔任用工作的能力和水平，形成了有利于提高干部选拔任用质量、有效防止和纠正用人不正之风的良好社会氛围。三是要抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。四是要加强检查指导。我们在搞好部机关学习的基础上，还加强了对各县市区和市直单位对《干部任用条例》执行情况的监督检查力度，严肃查处违反《干部任用条例》规定的行为，加强和改进干部监督工作。

二、严格执行《条例》，选准用好干部

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定并完善了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化；二是严格考察，实行考察预告和考察责任制。干部任用的考察工作由机关党委负责，考察对象、考察时间预先告知。在考察中充分听取部机关干部对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，既采取个别谈话，又采取查阅资料、档案等方式进行。同时认真撰写考察材料，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。干部监督科参与干部部机关选拔任用干部工作，对选拔工作的各个环节进行有效监督；四是实行任前公示制。凡科级副科级干部，下发正式任职通知前，在一定范围内进行为期7天的公示。坚持有反映必查证。对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

2xxx年以来部机关共提拔实职科级干部2人，均按干部任免的任职条件，在编制职数限额内调整，没有超编超职数配备干部。

三、遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之

风

我们在干部选拔任用工作中，切实遵守组织人事工作纪律，做到了对本级管理的干部任用，不符合规定程序的不上会；对上级管理的干部，不符合规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合规定的不审批。在遵守干部人事纪律方面，各干部科认真履行各自的职责。部领导率先垂范、以身作则，在干部任用中坚持按照《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；机关党委在干部任用的各个环节上坚持原则，积极给部领导当好参谋，严格执行操作程序。几年来，我们在干部人事工作中，坚持五公开(职位公开、岗位职责公开、任职条件公开、符合基本任职资格条件的人员名单公开、考察对象公开)，落实群众在干部工作中的四权(知情权、参与权、选择权、监督权)，使部机关的干部任用工作得到干部群众的认同和肯定。

选人用人自查报告巡察篇三

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对20xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

20xx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。20xx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

(二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20xx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、公示等程序于20xx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。

选人用人自查报告巡察篇四

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》(兰组通字〔20**〕34号)要求，我办领导高度重视，周密安排，对20**以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

一、基本情况

自201**年机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办领导班子对干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办切实做到了坚持原则，履行程

序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照“三定”规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照规定程序开展选拔任用工作。

二、主要做法

(一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

本着“领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解”的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，提高组工干部个人素质的必修课，做到先学一步、学深一步，学用结合。三是组织各级干部集中学，重点对中纪委、中组部《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》和我市《贯彻〈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〉的实施意见》及《兰州市党政领导干部选拔任用工作有关事项报告实施细则(试行)》等一系列干部选拔任用文件。

(二)健全工作机制，强化干部选拔任用监督管理

结合我办机构新组建成立的实际，办党组切实从完善各项干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作。一方面，加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我办首先围绕选好人、用好人，制定了《兰州市政府金融工

作办公室干部管理制度》，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。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我办不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的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，选准用好人。

(三) 严行程序规范，做好干部选拔任用工作

20**年以来，结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际；在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》规定及市委组织部要求的各项程序进行。一是坚持原则，明确用人导向。办党组在干部选拔任用上坚决贯彻民主集中制原则，坚持集体研究决定，严格按照“政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬”的. 总体要求和选任干部的根本标准，不搞任人唯亲、不以人划线、不以领导个人好恶划线，严格落实《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》等四项监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制跑要官。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。形成了任人唯贤、德才兼备的用人导向。二是严格按照干部选拔条件选人用人。按照干部“四化”方针和德才兼备的原则，做到提拔推荐的干部既要政治素质好、思想解放、文化程度高、懂业务，又要符合基本条件和任职资格。根据各岗位职责和干部特长进行合理安排，做到人岗相适，使干部的能力得到充分发挥。三是严格履行干部选拔任用工作程序。在干部选拔任用过程中，严格把好民主推荐关、考核考察关、任前公示关、讨论决定关、任命关五个“关口”，做到坚持程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让，通过切实履行干部选拔任

用工作程序，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主。

三、存在的不足及下一步工作重点

从自查的情况看，我办在贯彻执行干部选拔任用政策法规中，采取了一系列切实可行的措施，干部选拔任用工作的总体状况较好。但是，也存在一些不足，一是局限于机构新设，选拔任用干部的方式比较单一，调配任用仍占主导地位。二是目前因机构新设立不久，我办未对内设机构领导职数进行竞岗和轮岗。三是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全办干部选拔任用工作迈上新台阶，结合存在的不足，在下一步工作中将着重围绕以下四个方面开展工作。

一是拓宽选人用人渠道，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制。

二是进一步加大干部交流的力度，机关干部在一个岗位工作满三年以上原则开展轮岗。

三是要加大对干部的教育力度，引导广大干部树立正确的人生观和世界观，从选拔任用对象的思想根源上杜绝跑要官等不正之风。

四是要继续深入开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，不断加强组织人事干部队伍自身建设。

选人用人自查报告巡察篇五

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，下面是小编为大家整理的选人用人自查报告，欢迎大家阅读。

按照《关于开展选人用人不正之风问题专项检查和治理的通知》要求，我局高度重视，专门进行了安排部署，对我局近几年来贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》等选人用人方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

根据《市政府办公室关于印发xx市环境保护局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》（萍府办发〔20xx〕21号），我局编制22人，现有21人（领导职数为：局长1名，副局长3名，纪检组长1名，总工程师1名；正科级7名，副科级2名），局内设办公室、环境影响评价科、法制与规划科、污染防治科、污染物排放总量控制科5个职能科室和局机关党总支及监察室。目前，我局配备领导班子6名，正科级7名，副科级1名，领导干部配备均符合三定方案职数要求。

我局始终坚持正确的选人用人导向，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机会，能干事的人有平台，干成事的人有地位。在竞争上岗选拔任用干部工作中，坚持任人为贤、德才兼备、注重实绩的原则，坚持民主公开、公平公正、竞争择优的原则，营造了有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，为我市环保事业科学发展提供了良好的组织保证。

（一）严格按核定职数配备干部。我局严格按三定方案核定干部职数组织实施竞争上岗工作选拔配备干部（在实施竞争上岗前先由市委组织部复核空缺职数），2019年选拔任用科级领导干部5名（局机关正科级2名、市环境监察支队正科级1名、市环境监测站副科级2名），均符合干部职数配备要求。

（二）严格按照规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部。在干部的使用上严格执行市委组织部制定的《xx市市直机关及其所属事业单位科级职位竞争上岗实施办法》、《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法》等制度，做到事前就有关工作安排、方法、程序等事项向市委组织部请示，并按要求制定方案，严格按照公布职位、公开报名、资格审查（参

加竞争上岗人员资格须报市委组织部复核)、笔试、演讲答辩、民主测评、组织考察、党组讨论决定等程序进行。在演讲答辩、民主测评两个重要阶段邀请市委组织部、市纪委、市人力资源和社会保障局领导担任评委，并进行全程监督和指导，确保全局干部选拔使用工作做到公平公正公开。

(三)严格干部选拔任用程序，做到组织严密，程序合法。我局干部选拔任用工作中，有关重大决定事项，严格执行民主集中制原则，集体讨论研究决定，不搞一言堂、少数人说了算。近年来，我局干部选拔任用上无破格提拔干部，超职数配备干部，突击提拔调整干部，干部“带病提拔、重用”，“买官卖官”行为，弄虚作假谋取职务职级行为，违规提拔任用领导干部近亲属和身边工作人员、违规提拔任用领导干部近亲属和身边工作人员，跑官要官、拉票贿选等其他选人用人不正之风问题。

(四)严格执行组织人事纪律，杜绝选人用人不正之风。我局领导班子认真贯彻组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入学习和开展整治用人上不正之风，我局干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信力进一步提高。20xx年度，我局开展的竞争上岗任前公示没有收到任何投诉情况，从竞争上岗结果看，干部职工对我局干部选拔任用工作认可度较高，体现了我局在干部选拔任用工作坚持正确用人导向，严格贯彻条例规定和程序，坚持公平、公正、公开的选人用人原则。

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对20xx年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

20xx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。20xx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。

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。

(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。20xx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。20xx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20xx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。20xx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。