

最新选人用人工作开展情况报告(模板6篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。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。

选人用人工作开展情况报告篇一

选人，用人，是企业的重要环节。作为一名HR从业者，我有幸参与了多个招聘和人员选拔的工作，并积累了不少经验和体会。在这个过程中，我不断反思和总结，逐渐形成了自己的一套选人用人的心得体会。

首先，选人，要注重综合素质。在招聘过程中，仅仅依靠学历和工作经验来评判一个人的能力显然是不够全面的。一个人综合素质的高低，不仅包括专业知识的掌握程度，更包括他的沟通能力、团队合作能力、创新能力等。因此，在招聘时，我更注重候选人的综合素质，特别是对于一些关键职位的招聘，我会更加注重候选人的领导力、决策能力等。

其次，用人，要量力而行。企业的发展需要人才的支持，但并不是每个岗位都需要招聘非常优秀的人才。有时候，一些平凡的员工也能胜任一些普通岗位的工作，只要他们对工作认真负责。因此，在用人时，我更注重候选人的岗位匹配度，而不是单纯追求求职者的高学历和大品牌公司的背景。

再次，用人，要注重培养。作为HR我认为人才的培养是我们的责任和义务。有时候，招聘优秀人才的机会有限，而提升员工的工作能力则是我们的长久之计。因此，在用人过程中，我会更注重候选人的潜力和发展空间，同时提供培训和发展机会，帮助他们不断成长和进步。

然后，选人用人，还需公平公正。作为HR，我们要以公平公正的原则来评判每位求职者的能力和潜力，而不是袒护一些背景好、关系硬的求职者。我会坚持按照公司规定的程序和标准进行评估，避免一切潜规则和不公平现象的发生。只有确保公平公正，才能让每个人都有机会施展才华，激发他们的积极性和创造力。

最后，选人用人，要因人而异。每个人的特长和优势都不尽相同，因此，在选人用人时，要根据个人的特点和表现，给予适合的岗位和工作内容。有些求职者可能并不擅长团队合作，但在个人创新上却有很高的天赋，我们可以将他们安排到更适合他们的岗位上。只有因材施教，才能充分发挥每个人的潜能，使企业人才队伍更加充实和高效。

通过多年的招聘和人员选拔的经验，我意识到选人用人是一个复杂而又关键的过程。只有注重综合素质，量力而行，注重培养，公平公正，因人而异，我们才能选出和用上最适合的人才。选人用人不仅仅是一项工作，更是一门艺术。只有不断总结和提高自己能力和水平，才能更好地应对这项重要的任务。对于任何企业来说，选人用人都不仅仅是一项常规的工作，更是企业发展的关键。只有把握好选人用人的方向和原则，才能培养更多的人才，为企业的可持续发展贡献力量。

选人用人工作开展情况报告篇二

选人用人是企业发展的关键环节，也是一个组织成功的关键要素。一个好的选人用人政策能够为企业引进优秀的人才，提高企业的竞争力和发展潜力。在参与和执行选人用人政策的过程中，我深深体会到了其重要性和必要性，并积累了一些经验和教训。

首先，选人用人政策需要与企业发展战略相一致。企业的发展战略是决定企业发展方向和目标的重要因素，选人用人政

策就是根据企业发展战略来制定的。在选拔人才时，要将目标人才的能力、经验、背景等与企业的发展目标相匹配，以确保选出的人才能够为企业的发展做出贡献。如果选人用人政策与企业发展战略不一致，可能会导致人才错位，影响企业的竞争力和发展潜力。

其次，选人用人政策需要注重综合考量。在选拔人才时，不能仅仅看重候选人的学历和工作经验，还应该考虑其个人能力、人格特质、团队合作能力等综合因素。因为一个人的学历和工作经验虽然重要，但并非决定他是否能够适应企业的文化和团队的关键因素。注重综合考量可以确保选出的人才不仅在专业领域具备优势，还在其他方面有所突出，能够对企业的整体发展起到积极的推动作用。

再次，选人用人政策需要做到公正公平。在选拔人才时，不能因为个人好恶或其他非专业因素而偏袒某个候选人。应该以公正、公平的态度对待每一个候选人，全面评估其能力和潜力。只有公正公平地进行选拔，才能确保选出的人才是真正合适的人才，能够为企业的发展做出积极贡献。同时，公正公平的选人用人政策也能够树立良好的企业形象，吸引更多的优秀人才加入。

另外，选人用人政策需要不断更新和调整。随着市场环境和企业发展战略的变化，选人用人政策也需要相应地进行更新和调整。企业应该密切关注市场的变化，及时调整目标人才的标准和要求。同时，也应该对已经招聘进来的员工进行合理的培训和发展，以提高他们在工作中的能力和专业素养。只有不断更新和调整选人用人政策，才能更好地适应市场需求，提高企业的竞争力。

最后，选人用人政策需要注重团队合作和人才的持续发展。一个好的选人用人政策应该注重团队合作，通过培养和发挥团队的协同效应，使整个团队能够更好地发挥各自的优势，共同为企业的发展做出贡献。同时，选人用人政策也应该关

注人才的持续发展，通过培训、激励等方式，激发员工的工作潜力和创造力。只有注重团队合作和人才的持续发展，才能够实现企业的长期发展和可持续竞争优势。

总之，选人用人政策是企业成功的重要保障，通过与企业发展战略相一致、注重综合考量、做到公正公平、不断更新和调整以及注重团队合作和人才的持续发展，可以为企业引进优秀的人才，提高企业的竞争力和发展潜力。在今后的工作中，我将会继续深化对选人用人政策的理解和实践，努力为企业的发展做出更大的贡献。

选人用人工作开展情况报告篇三

市委组织部：

根据中共xx市委组织部关于做好20xx年一报两评工作通知（xx组通〔20xx〕xx）本局党委高度重视文件精神，结合实际，认真开展全面回顾和自查工作。具体情况报告如下：

（一）机构人员情景

2014年研究批准（惠市编委会）〔2014〕69号），惠州市白盆珠水库工程管理局由市政府直属事业单位转为市水务局管理的事业单位，公益二级，处级。内部机构7个，科级，分别是：办公室、党委办公室、人事教育科、财务科、工程技术管理科、土坝管理所、景区管理办公室。直属机构2个，即电厂（公益二级、科级）、惠州市水政监察支队白盆珠大队（公益二级、副科级）、惠州市水政监察支队派出机构。批准惠州市白盆珠水库工程管理局、直属电厂、惠州市水政监察支队白盆珠大队事业单位103人，资金由市财政按财政补贴二级支付；设局长1人，副局长3人；内部机构及直属机构科级领导8人，副科级领导18人。2016年（惠市编制〔2016〕55）内部机构调整为办公室、人事部、财务部、规划建设部、工程管理部、水库调度部、水资源管理部。直属机构电厂更名为市白盆珠

水库工程管理局发电中心，市水政监督支队更名为市白盆珠水库检查小组。

现有注册人员177人，编外人员24人。

（二）正科职业领导情景

（三）副科职领导情景

副科职领导职数18名（含直属单位4名），实有18名。其中：本科7人，大专8人，中专1人，高中2人。平均年龄为47.6岁，其中：40周岁以下1人，40-45周岁3人，46-50周岁9人，51-55周岁5人。男性13名，女性5名。

（四）非领导职数情景

非领导职数0名，现有5名，均为正科级。产生原因主要是2008年以来历次机构改革撤并了部分内设机构。

（一）深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向

一年来，我局以贯彻落实《党政干部选拔任用工作条例》为抓手，坚持把学习《条例》同干部选拔任用工作的实际结合起来，不断提高干部选拔任用工作水平；坚持把贯彻《条例》同促进业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和职责感。一是局党委按照上级党组织要求，认真组织学习宣传《党政干部选拔任用工作条例》，让班子成员掌握干部任用的程序及条件；二是经过局党委中心组理论学习扩大会议的等多种形式，深入学习党的十九大报告提出的“坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，提拔重用牢固树立‘四个意识’和‘四个自信’、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部，选优配强各级领导班子”的要求，使班子成员把握好最新的中央文件要求，及时更新

观念，树立正确用人导向。

（二）严格按照《干部任用条例》选拔任用干部

因我局科级干部队伍年龄结构老化，为补充力量，2016年上半年，在有空编情景下，申请使用3名副科级职数，我局严格按组织程序，向主管市水务局提交申请，选拔任用了3名优秀干部充实到科级岗位，经过一年的锻炼，3名干部都能进取工作，廉洁勤政，表现良好，今年如期转正。在对这3名干部的选拔任用过程中，我局认真把握用人标准，坚持原则，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，严格履行干部选拔任用工作程序，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”，程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主营造风正劲足、心齐气顺的工作环境和良好氛围。

根据市编办〔2016〕55号文件精神，2016年上半年，我局全面布局、认真组织完成了内设机构改革。同时，根据《关于进一步规范干部交流轮岗工作的通知》（惠市组通

〔2017〕40号），我局以机构调整为契机，顺利完成21名科级干部轮岗交流以及部分科室人员的换岗交流，有效提高了办事效率，使机关面貌焕然一新，为全面推动我局建管工作向现代水管单位向前迈进奠定了组织基础。

按照惠市组通〔2017〕55号文件要求，我局于2018年1月结合年度考核工作会议，对2017年度干部选拔任用工作进行总结，中层正职以上干部进行述职述廉，并对选人用人工作和新选拔任用干部进行了民主评议。

从自查的情景看，我局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。尤其是在推动科级干部轮岗交流工作上做了一些探索和尝试，取得了必须的成效。与中央、省、市新要求、方向是一致的，在资料上是一脉相承的，可是，也存在一些不足，一是局限于选拔任用干部的方式比较单一，未对内设机构领导职位进行竞岗。二是组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强。

为推动全局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；二是进一步加大干部交流的力度；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要官等不正之风，防止干部“带病”提拔现象的发生；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。

选人用人工作开展情况报告篇四

选人是组织管理中的重要环节，正确选人能否为企业注入新鲜血液，推动组织的发展，这决定着企业的兴衰成败。然而，选人也是一项艰巨的任务，因为人的思想、能力、性格各异，如何找到与组织价值观相符的人才，是一个不容小觑的挑战。在我多年的管理经验中，我深切体会到了选人的重要性和挑战。

段二：选人的核心原则和方法

在选人过程中，我坚持遵循“德才兼备、以德为先”的原则。这意味着我不仅要注重候选人的专业能力和业绩，还要关注他们的道德品质和价值观念。因为技术可以培训，但品德难以改变，只有德才兼备的人才才能真正成为组织的中坚力量。为了确保选人的准确性和公正性，我结合了面试、考核、背景调查等多种方法，综合评估候选人的全面素质。

段三：用人的关键考虑因素

选准了合适的人才，如何正确用人，激发他们的潜力，让他们为组织做出更大的贡献，是用人的一个关键考虑因素。我相信，一个人的工作动力和幸福感来自于对工作的热爱和认同感。因此，我注重与员工的沟通和了解，尊重他们的职业规划和发展需求，并通过培训和挑战来提升他们的能力。此外，我也鼓励员工之间的合作与分享，营造积极向上的工作氛围。

段四：用人中的挑战和应对策略

在用人过程中，团队的融合和协作是一个重要的挑战。每个人拥有各自的优势和特点，如何将他们的优势最大化，弥补彼此的不足，发挥出团队的力量，是我面临的一项挑战。为了应对这个挑战，我注重搭建一个合作共赢的团队文化，通过有效的沟通和协调来解决团队内部的分歧，培养员工的团队意识和合作精神。此外，我也鼓励员工在工作中交流学习，互相帮助，形成良好的学习与成长机制。

段五：心得体会和展望

经过多年的选人用人经验，我深刻认识到选人用人是一门艺术，需要不断的学习和实践。只有不断调整和完善自己的选人用人策略，才能适应和引领不断变化的市场环境。未来，我将继续坚持“德才兼备、以德为先”的原则，努力发现和培养更多的人才，为组织的可持续发展贡献力量。

以上就是我在选人用人方面的一些心得体会。选人用人不仅是一种能力，更是一个态度和文化的体现。只有注重人才的选择和培养，并把人才的潜力激发出来，才能达到组织最终的目标。选人用人是组织管理中的核心环节，只有正确把握了这一环节，才能为组织的发展赢得先机。

选人用人工作开展情况报告篇五

选人用人是组织管理中一个十分重要的环节，关系到组织的成败和发展。在我个人多年的工作经验中，我逐渐形成了一些关于选人用人的心得体会。下面我将以五段式的形式，论述我对选人用人的理解和感悟。

首先，选人用人要善于发现潜力。作为管理者，在进行选人用人时，要注重发现潜力。人才是一个组织最宝贵的财富，只有善于发现潜力才能培养出有竞争力的人才。在招聘过程中，我通常会从求职者的个人实际表现、学习经历、工作经验等多个角度进行综合考察，以判断其是否具备潜力。此外，我还会通过面试、笔试、职业素质测试等环节，进一步了解候选人的才能和潜力。只有通过科学的手段发掘人才，才能保证选人用人的精准度和有效性。

其次，选人用人要坚持公正公平。公正公平是选人用人的基本原则，也是建立一个公平的组织管理环境的关键。在选人用人过程中，我始终坚持公正公平的原则，不偏袒任何一方，公正评估每一位候选人。我注重主动了解候选人的个人特点和背景，而不以个人喜好或偏见为依据。对于有利于组织发展的人才，我会积极推荐和培养；而对于不适合组织发展或背离组织价值观的人才，我会果断剔除。只有通过公正公平的选拔标准，才能选拔到真正适合岗位的人才，为组织提供源源不断的动力。

第三，选人用人要讲求综合素质。在选人用人的过程中，我注重综合素质的考察。综合素质包括专业知识、沟通能力、团队协作能力以及对工作的敬业精神等。在招聘中，我会关注候选人的学术背景、学习成绩和专业素质，了解其在相关领域的知识和工作能力。此外，我还会注重候选人的实际操作能力和沟通能力，因为这些是工作中十分重要的技能。只有全面考察候选人的综合素质，才能确保选出的人才能够胜任岗位，发挥出最大的潜力。

第四，选人用人要关注情绪管理。在选人用人时，情绪管理是一个不容忽视的因素。作为管理者，我相信情绪能够传递，激发集体的热情和工作动力。在选人用人的过程中，我注重候选人的情绪表现和应对能力，以判断其是否能够在工作中处理好各种情绪冲突。同时，我也会留心自己的情绪管理，始终保持良好的工作状态。通过关注情绪管理，可以打造一个积极向上、和谐有序的工作环境，提高整体工作效率和质量。

最后，选人用人要有长远眼光。选人用人不仅仅关乎当前的需求，更应该有长远的眼光。在招聘和培养人才时，我不仅着眼于目前的需求和现状，还会考虑未来的发展和机遇。我相信，只有选人用人具备长远眼光，才能适应未来的组织发展。在我的工作中，我会注重对员工的培养和发展，帮助他们实现个人职业规划和目标。只有借助长远眼光，才能真正将人才留在组织中，造就更多的企业精英。

综上所述，选人用人对于组织的发展至关重要。在我多年的工作经验中，我形成了一些关于选人用人的心得体会：要善于发现潜力，坚持公正公平，讲求综合素质，关注情绪管理，以及有长远眼光。只有将这些原则融入到实际的招聘和选拔过程中，才能选出真正适合组织发展的人才，为组织的繁荣做出贡献。

选人用人工作开展情况报告篇六

按照铜组电明字〔xx〕30号文件的要求，现将我办xx年选人用人工作情况报告如下。

(1) 严把推荐关。每次推荐，我们都尽可能的将参加民主测评的人员扩大到全体干部职工，干部职工参评率达不到90%不得进行干部推荐。对没有经过民主推荐程序和推荐票数达不到规定要求的不予列为考察对象，得不到多数干部职工拥护的干部不提拔。

(2) 严把考察关。每次干部考察，我们都抽调政治素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、民主测评、同考察对象面谈等方法进行考察，全面掌握被考察人的德、能、勤、绩、廉等各方面表现情况。在组织考察时，办公室纪检组全程参与监督，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，保证了考察过程公开、公平、公正。同时，我们还实行了严格的考察工作责任制，考察后形成的书面考察材料，均要求考察组成员亲笔签名，做到谁考察谁负责，谁失误谁担责。

(3) 严把决策关。秘书长办公会议在讨论决定干部任用之前，启动“三重一大”决策程序，充分发扬民主，广泛听取各方面的意见，做到没有经过民主测评、民主推荐的不上秘书长办公会，没有考察材料的不上秘书长办公会，没有征求纪检组意见的不上秘书长办公会。在正式决定干部任免时，还要严格实行干部任前公示，公示期间接到群众举报，一时难以查清事实真相的，一律暂停任职。

20xx年颁布实施的《党政干部选拔任用工作条例》，吸收了干部人事制度改革的新成果，是我们党关于党政领导干部选拔任用工作必须遵循的基本规章，也是从源头上预防和治理用人上不正之风的有力武器。《条例》颁布实施以来，我办在学习宣传方面重点抓了三个方面的工作。

(1) 加强领导，提高认识。秘书长办公会从推进党的建设的新的伟大工程的高度，把学习宣传《干部任用条例》当作一项重要政治政务，切实抓实抓好。工作中，秘书长梁伟同志亲自动员部署，亲自带头学习，并提出了具体的指导意见和要求。按照秘书长办公会的要求，各科室迅速行动，狠抓落实，不仅翻印了学习资料，还制定了相应的学习计划，迅速生产工作总结掀起了学习宣传《干部任用条例》的热潮。

(2) 认真学习，深刻领会。人事科采取学习原文、专题讨论、观看电教片、知识竞赛等形式，组织干部深入学习，使《干

部任用条例》的学习成为统一思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范党员干部行为准则、推动党办工作向前迈进的强大动力。两年来，我办各种形式的专题学习活动10余次，宣传教育面达100%，进一步提高了全办干部学条例、用条例的思想认识。

(3) 建章立制，注重长效。秘书长办公会把学习宣传《干部任用条例》纳入每年的中心组学习计划，开展专题学习和讨论，并把干部职工学习宣传《干部任用条例》的情况列入年度目标任务考核，加强自查和年中、年度专项检查力度，确保此项工作有目标，有计划，有推进，有实效，为进一步规范本办的干部选拔任用工作，促进干部选拔任用工作逐步走上科学化、制度化、规范化的轨道夯实了基础。

为了确保程序合法，用人公正，我们构筑“防火墙”，完善健全与四项监督制度相配套的工作措施，认真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，建立健全了干部选拔任用工作的民主监督制度，确保了选人用人的风清气正。

(1) 严格干部选拔任用工作程序，确保规定动作不走样。把干部培养、选拔任用、教育引导、廉洁奉公、实绩考核、奖励惩戒等贯穿于干部管理的全过程。全面落实干部民主推荐、组织考察、酝酿提名及讨论决定、考察预告和任前公示制度，严格做到对本级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上会；对上级管理的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不上报；对下级报来的干部任用，不符合《干部任用条例》规定的不审批。两年来，我办干部选拔任用工作没有发生一起因程序不当而引发的群众投诉案件。

(2) 加强日常监督检查，规避选人用人风险。切实加强了干部选拔任用全过程的跟踪管理，组织纪检组和人事科深入查找了干部选拔任用工作上的廉政风险点，编制了风险防范流程图、制定了相应的风险防范措施。在具体工作中，机关纪

检组全程参与，并对敏感问题和关键环节实施重点监控。近两年来，本办所提拔使用的干部，纪检组全程参与不“双推”监督，并对所提拔干部的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了干部选拔任用工作中可能出现的问题。

（3）严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风□20xx年以来，中纪委、中组部及省纪委、省委组织部对严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作先后提出了各项要求。我办及时组织办公室全体干部职工召开“严肃换届纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项监督制度》和《5个严禁、17个不准和5个一律的换届纪律要求》等进行了深入学习和讨论，并通过发放学习卡片、短信提醒等多种形式让中央和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的换届工作中，我办全体干部职工严格遵守中央、省委和市委的纪委严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作相关要求，坚决做到5个严禁，17个不准和5个一律，确保了换届风清气正□20xx年以来，我办严格按照四监督制度的要求，全面落实了“一报告两评议”制度，从评议的结果看，我办干部选拔任用工作取得了良好的效果，两年满意率均达到了90%以上。

我办选人用人工作虽然取得了一定的成绩，但上级的要求和群众的期盼仍有较大的差距。主要表现在个别干部对干部提高选人用人公信度的重要意义还认识不足，人事工作的水平和能力还有待于进一步提高等方面。人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，不断深化干部人事制度改革，认真总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形成人尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用好干部，为提高市委办公室三服务科学化水平提供坚强的组织保证。