

2023年乡镇用人计划 学校用人计划汇报 材料(汇总5篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

乡镇用人计划篇一

刚才，6个单位做了很好的交流，各自介绍了许多实实在在的工作思路和办法，听了让我们非常受启发。跃成部长做了一个重要的讲话，讲得很全面，很有针对性，对今年进一步做好选人用人工作，提高组织工作满意度提出了明确要求。要求非常具体，涉及我们工委的有十项，涉及高校及相关主管部门的也有十项。这些要求很硬也很实。跃成部长的讲话是我们这次会议的总报告，我们一定要认真地领会好和贯彻好。按照中央和省委的要求，按照省委组织部的统一部署，认真学习交流单位的好经验、好做法，切实做好选人用人工作，提高组织工作满意度。

提高组织工作满意度，关键在认识，关键在措施，关键在发展和进步。与上年比，去年我省高校组织工作满意度评分有了较大的提高，而且超过了省级机关的评分，这让我们颇感高兴。说明一年来高校提高组织工作满意度工作开展得很有成效，说明高校改革发展取得了人们认同的成绩，说明高校党组织威信有了明显的提高。同时，这也告诉我们，在提高组织工作满意度上，各个高校可以有所作为。满意度的提高，将会极大地增进我们做好工作的信心。

满意度提高是好事，但作为高校领导和组织部门的同志，我们不仅应该看到其中的成绩，还应看到其中隐含的问题。从数据上看，去年高校之间满意度水平提高并不平衡，有的提高得快，有的提高得慢，有的不仅没有提高，还出现了下降，

有的甚至是较大幅度的下降。学校与学校之间单纯比分数或许有些不可比，名次的前后变化或许也不能完全说明问题，但是一个学校自己和自己比还是有说服力的。一些学校组织工作满意度去年比上年下降，这就需要我们做认真地思考和分析了。要思考究竟什么原因导致学校组织工作满意度下降，是偶然的还是必然的，是组织工作本身还是因为其它工作引起的，是领导层面的原因，还是基层基础工作的原因，要多问些为什么。不仅分数下降的高校要做分析，分数提高的高校包括提高幅度比较大的高校也要做分析，进一步找差距，还要深入分析满意度提高的原因，看看我们这个满意度究竟实不实、巩固不巩固。满意度上去不容易，满意度上去后巩固更不容易。这两年个别高校在满意度上过山车般的经历就充分说明了这一点。

我们各个高校都要冷静地看待满意度数据。数据上去的不要过于高兴，数据下去的也不要悲观失望，千万不要去埋怨群众，埋怨制度设计，更不要从消极方面查找原因，该管的不管了，该做的不敢做了。大家应该实事求是地分析，从中找出各自不同的改进工作的努力方向。

改进工作，提高组织工作满意度，还是应把着力点放在解决问题上。这是我们一直强调的。组织工作满意度评的是组工，但绝不仅仅限于组工。人们评价组工，评的是自己对学校工作的总体感觉，评的是对学校风气的总体感觉，评的是对学校事业发展的总体感觉，评的是对领导班子尤其是主要领导形象的总体感觉。当然，还包括对社会的总体感觉。感觉是一种主观的东西，因人因事因时而宜，极易变化。但感觉所对应的基础却是客观的。在组织工作满意度上，所对应的客观基础主要就是我们学校的工作、学校的发展和学校领导班子的所作所为。工作做得好，事业发展得好，领导干部干得好，人们的总体感觉就会好。而感觉好不好，又很大程度上反映在群众所提问题的解决上。不解决实际问题，只是一味地说好话、搞形式，一时让人说好话，长期让人说好不可能。因此，我们抓组织工作满意度，不能仅仅停留在组织工作层

面，而应着眼于学校整体工作发展上，始终把着力点放在研究解决问题上，尤其是要着力解决一些师生普遍关心的问题。

合理分配教学和科研资源。这是当下广大教师反映比较集中的问题。意见主要表现为两个方面：一是资源配置重科研轻教学，重理工轻人文；二是配置过程中权力因素影响太大。不回避这里还有一个教育投入不够的因素。投入不够永远都会存在，更何况这些年一些学校在学科专业上只做加法不做减法。不过在学校人们意见最大的，还是资源配置的不合理。我们应该重视研究解决资源配置合理性问题。在结构上要努力增加对教学的投入。学校毕竟是教书育人的地方，教学的中心地位一定要强化，否则不仅对不起工作在教学一线的老师，更对不住广大学生。还要重视人文教育投入，无论是何种性质的学校，人文教育都是基础，培养合格建设者、可靠接班人，应充分发挥人文教育的基础性作用。一定要坚决摒除在教学和科研资源配置过程中的权力影响因素。凭借权力配置教学和科研资源，这是广大教师最不能接受的。能否摒除权力因素影响，关键取决于领导。领导应带头摒除权力参与教学和科研资源配置，这是对工作在高校的领导的最基本要求。不仅如此，我们还希望当领导的在必要的时候能表现出一些牺牲精神。

有效推进科学民主决策。相比较社会其他方面，学校是对科学民主要求最高的地方。应该说这些年各个高校在这方面都做了不少探索，不少高校还取得了很大成绩。但总体上与广大教师的要求还有明显差距，有的学校差距还比较大。最突出的表现是，我们辛辛苦苦做了很多工作，师生不知道，不了解，不理解，甚至意见很大。这也可能是一些学校满意度丢分比较多的重要方面。目前，推进科学民主决策，在高校最为重要的是完善民主决策程序。要努力扩大决策过程中征求意见的范围，遇事尽可能多听听老师以及学生的意见，尤其是决策与师生利益直接相关的事，一定要直接听取老师和学生的意见。要充分发挥教职工代表大会和学术委员会等组织的作用，特别是有关学术问题，应提交相应的学术组织讨

论，切实尊重教授专家的意见。要积极在学校推进党务公开、政务公开，能公开的尽可能公开。学校那么大，动辄就是万人学校，不实行有效地公开，老师、学生怎么可能知道领导班子忙了什么，学校发生了什么，事业取得了什么进步。如果老师学生什么都不知道，或者说从校方渠道什么大的信息都得不到，还谈什么主体地位，还谈什么发扬民主，实施监督，不“骂娘”才怪。相反，及时告之了，尽管对有些事也未必赞成，但埋怨批评的程度会明显减弱。

切实改进选人用人工作。这是与提高组织工作满意度直接相关的工作。选人用人太重要了。它是风向标，告诉人们应向什么方向努力。选什么样的人，人家就做什么样的人。它是晴雨表，时刻在衡量拷问着学校的公正公平。选准了用对了人，对于一心干工作干事业的人就会是极大的鼓励，就会在学校形成人人向上的良好局面，就会有力地保证和促进学校事业的发展。在现有制度下，选好人用好人，学校领导和组织部门肩负着重要的责任和作用。我们要大力强化选人用人中的公正公平性，公正公平地选人用人，重品德、重实绩、重群众公认，努力把那些对党对人民有感情，敢于坚持原则，脚踏实地做人做事，清正廉洁，善于在困难中干出一番事业的人选出来用起来。我们要严格选人用人的程序和制度，切切实实落实好《党政领导干部选拔任用工作条例》，真正做到用程序和制度规范选人用人行为，用程序和制度保证和维护群众的参与权，用程序和制度促进选好人用好人。我们还要继续有计划地进行选人用人制度的改革探索，扩大二级学院院长直接选举和党组织负责人“公推直选”范围，更多地引进合理有序竞争，努力变少数人选人为多数人选人，使各类优秀人才脱颖而出。

解决问题，我们可以说出许多方面。各个高校情况不同，我们应该坐下来深入分析，找准自己存在的问题，确定自身解决问题的重点。首先集中解决干部群众反映最多、呼声最强烈的问题。

解决问题，一定要强化改革意识。善于用改革的思路去研究解决问题的办法，去探寻解决问题的途径，去促进问题的解决。有些事总靠修修补补不行，要从体制、机制上去找办法。在改革上，我们当领导的要多一些历史担当，胆子可以再大些，步子也可以再快些。我们要努力用改革来发展事业，来维护校园的和谐稳定。

推进组织工作满意度，一定要做好与其他工作的统筹文章。今年各方面部署的活动很多。我们一定要把各项活动统筹安排好，有效开展好，使各项活动有机结合、彼此促进。千万不要把一个个活动割裂开来，更不能对立起来，搞得基层干部疲于应付、辛苦不堪。如果那样不仅提不高满意度，甚至还会生出怨言。

提高组织工作满意度是件大事，关系到群众对学校的认同，对社会的认同，对党的执政地位和能力的认同。反映的是民心。我们一定要切实抓好这件大事。我们希望今年各个高校自己和自己比，满意度分数高的学校要努力稳定住，满意度分数低的高校要争取有一个明显提高，总体评价实现稳中有升。

乡镇用人计划篇二

工作报告范文(一)按照xxx**委组织部《关于开展选人用人专项检查的通知》文件精神，**局高度重视专项检查工作，对照选人用人专项检查八个方面的主要检查内容进行了自查，现将自查情况汇报如下：一、开展选人用人专项检查自查工作情况xx年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名(其中副高2名)，副科级7名(其中副高2名)，女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。经自查我局干部选拔不存在说情打招呼等问题；干

部选拔任用程序符合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情况；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗吃空饷等问题；干部档案材料齐全、完整，内容客观真实，无错装、漏装情况，档案整理符合要求，三龄两历真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部出生年月的情况；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情况。

督制度，不断强化选拔任用干部监督机制，加强对干部选拔任用工作的监督，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。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

努力形成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。

工作报告范文(二)根据xxx海南省国家税务局党组《关于开展选人用人自查自纠工作的通知》(琼国税党组发[20xx]72号)精神，我局对选人用人问题情况进行了自查自纠，现将有关情况汇报如下：一、严格规范干部选拔任用工作长期以来，在干部选拔任用过程中，我局党组都严格按照中央和总局、省局相关干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律来开展工作，无论是在省局主导下选拔科级干部，还是自主组织股级干部选拔，均无违反干部任用标准、程序问题。严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《干部任用条例》，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，努力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。严格执行干部选拔任用工作程序。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关，重点把好三关：严把推荐关，凡选拔任用领导干部，都须经过大会投

票推荐和谈话推荐，召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党组讨论决定干部推荐任用人选，坚持党组成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照民主集中的原则决定人选。

我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

我局干部提拔工作均严格按照《干部任用条例》和相关政策法规的规定进行，且我局xxx门全程介入，未发现有跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

选人用人工作专项检查的通知》(桂组通字[202x]40号)精神，我局领导高度重视，认真开展全面自查工作。现将有关情况汇报如下：

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。

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自身建设。

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。三是严把决策关。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。

二、认真学习，大力宣传，努力营造风清气正的用人环境。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。一是加强领导，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，还制定了相应的学习计划，迅速生产掀起了学习宣传《干部任用条例》的热潮。二是认真学习，深刻领会。

《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。三是建章立制，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。三、完善机制，加强监督，坚决整治用人上的不正之风。

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。

二是加强日常监督检查，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。三是严肃换届纪律，坚决整治用人上的不正之风。202x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。202x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。

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。

深刻领会其精神实质，坚持全面把握《干部任用条例》的内容和要求，切实增强贯彻执行自觉性。

(二)建立健全机制，强化监督管理。为保证选拔任用干部工作的严肃性，中心以选好人、用好人作为用人导向，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。此外，中心还不断强化选拔任用干部监督机制，加强对领导干部选拔任用工作的监督，有效防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生，从而进一步严格干部选拔任用监督工作，真正做到用科学的制度、民主的方法、良好的作风、严格的纪律把人选准用好。

(三)坚持选拔任用程序，择优充实评审干伍。一是强化程序意识。在干部选拔任用工作上，中心严格按照《干部任用条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格执行动议、民主推荐、考察、讨论决定等工作程序，并坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉，做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错。二是创新选人用人措施。为充实评审干伍，拓宽干部选拔的范围和途径，中心打破常规，选拔一些表现优秀、业绩突出的企业人员任命为中层正、副级职务，为更多优秀人才脱颖而出提供条件，有力地充实了评审干伍。截至目前，已任命3名优秀企业人员为中层副级职务。

道德情操，切实做到自重、自省、自警、自励，增强自我约束和主动接受监督的自觉性。

三、存在问题及改进措施中心的干部选拔任用工作虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《干部任用条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全等问题。今后，中心将按照《干部任用条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合评审工作发展需要的用人机制。一是改进和完善干部考察的方法。根据不同职务的不同职责要求，认真研究制定具体的考察标准，积极探索拓展干部考察的深度和广度，进一步扩大群众的参与面，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。二是加大公开选拔和竞争上岗工作的力度。通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高公开选拔的科学化水平，全面推进中层干部竞争上岗制度的形成和完善。

乡镇用人计划篇三

（2017年1月）

2016年度，面对严峻复杂的发展形势和竞争加剧的市场形势，在山东公司党委正确领导下，公司党委有效发挥政治核心作用，坚持融入生产经营中心、服务公司发展大局，不断加强领导班子和干部队伍建设，为公司稳健发展提供坚强的组织保证，下面在三个方面就日照公司选人用人工作有关情况汇报如下：

一、做到“两个坚持”，把握干部选用方向

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中考察干部、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、坚持正确的用人标准。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，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。

二、严格程序，抓好落实，做好干部选拔任用工作

精品文库

1、严格按核定职数配备干部。严格按山东公司核定干部职数组织实施竞争上岗工作选拔配备干部，2016年选拔任用部主任6名(高级主管4名，主管2名)，均符合干部职数配备要求，特别是新聘任2名主管干部选拔流程合规合法。

2、严格按照规定程序组织实施竞争上岗选拔任用干部。在干部的选用上严格执行《公司用工管理办法》和《公司一般人员管理办法》等规章制度，做到组织严密，程序合法，严格按照公布职位、公开报名、资格审查、民主测评、组织考察、党组讨论决定等程序进行。在民主测评阶段邀请加油站员工代表、机关员工代表及监督人员参与，进行全程监督，确保干部选拔选用工作做到公平公正公开。

3、拓宽监督渠道，强化监督工作的约束力□xx公司在选人用人方面持续完善监督机制，完善“上级监督下级、同级监督同级、下级监督上级、员工监督干部”的监督链，定期对干部选拔任用工作进行监督，发现问题及时纠正。同时，加强舆论的监督力度，为制度的贯彻实施营造良好的舆论环境。

2 欢迎下载

精品文库

任用工作认可度较高，体现了公司在干部选拔任用工作坚持

正确用人导向，严格贯彻制度规定和程序，坚持公平、公正、公开的选人用人原则。

三、工作中存在的问题和不足

1、干部的能力素质有待进一步提升。日常工作忙于生产经营，对干部培训投入时间不足，培训课程单一，培训手段有待创新。

2、干部考核评价体系不够完善。因时间紧、人手少、工作量大等客观因素的制约，对干部的深入了解不够。同时，不同职位、不同部门之间客观存在的差异，导致同一层次干部之间横向比较存在一定难度，影响了考核和考察结果的全面性和准确性。

3、干部成长晋升空间受制约，缺少有效激励机制。对干部“能上能下”探索不够，创新思维不够，办法措施不多，制约干部成长空间。

精品文库

“讲党性、重品行、作表率”活动，不断总结干部竞争上岗、选拔任用所取得的经验，不断加强组织人事干部队伍自身建设，推进公司稳健发展。

欢迎下载 4

乡镇用人计划篇四

选人用人工作情况汇报一[]20xx年度选拔任用干部总体情景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。二、选人用人工作开展情景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，理解监督，切实做到组织严密，程序合法。

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。

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。

议宣传、文件传达等形式学习贯彻《干部任用条例》，增强全体干部深入学习《干部任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了干部对选拔任用领导干部的原则、条件、程序、纪律、监督的认识，使领导班子成员、组织、人事干部了解《干部任用条例》，统一思想认识。

2、坚持党管干部原则，发挥党组织在干部选拔任用工作中的领导和把关作用。我局把“党管干部”作为干部工作的根本

原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握党管干部与发扬民主的辩证关系，在干部工作中充分发扬民主，提高选人用人的公信度。同时，把党管干部原则贯穿干部选拔任用全过程。严格遵循党委常委会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好干部工作的方针政策，科学制定干部选拔任用工作方案，确保选人用人各环节步骤的组织原则性和科学性。

强后备年轻干部的教育管理，其中党群类人才38人，行政管理类人才46人，生态保护与建设类人才217人，产业发展类人才27人。为选准、用好政治上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政廉洁的干部奠定基础。

三、存在问题一是对新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，干部职工对新条例还不够精通，认识上还存在一定偏差。二是组工干部队伍人员配备不足，忙于日常性事务比较繁重，对选人用人相关文件精神的掌握和理解及程序要求等欠透彻，有时对工作造成一定影响。三是档案资料归档管理有待加强。四、努力方向一是要严格规范程序。制定选人用人问题专项整改方案，严格执行党委常委会议事规则，严格按照干部考核程序进行全程纪实，坚决杜绝干部任用违规现象的发生。二是在今后干部调整工作中，严格落实“凡提四必”的工作机制，坚决杜绝“带病提拔”干部。四是在今后干部选拔任用工作中，进一步提高干部选拔任用工作透明度，严格执行公示制度，接受党内外群众监督。五是今后严格执行干部工作问责制度，将干部提名、考核、监督、管理纳入问责内容。

六是凡涉及机构、编制和领导职数增减的，统一由编委会审核，报请上级审批。坚决杜绝超编制超职数配备人员。

七是对干部人事档案进行集中排查审核，并按照专项审核工作要求进行整改完善，形成长效机制。

督。在完善制度的基础上，严格执行各项监督制度，有效的

防止违反干部任用原则、程序和纪律的现象发生。

三是坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度。在干部选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免纪律，坚持职工群众民主与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党委动议、民主推荐，确定选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任用等程序和全程纪实。做到坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

职副科级以上干部23名(正科级干部8名，副科级干部15名)。镇属单位有财政所、计生办、民政所等19个。

我镇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。

1、严格落实“党管干部”原则。我单位在研究干部人事问题时，坚持任人唯贤、德才兼备和群众公认、注重实绩的原则，听取了各方意见、进行了充分酝酿。严格按照《党委(党组)讨论干部任免事项守则》的要求讨论决定干部任免事项，对。

2、严格执行职数情况。自2020年11月县委县政府“三定”方案方案出台以来，我镇严格按县编办核定干部职数设置中层职务，未出现超配或违规设置中层职务等问题。

3、严格按照身份、编制任用干部。我镇工勤编制数两名，实有在岗人员一名，现为公车司机;有社会保障和社会救助事务中心编制数两名，实有在岗人员一名，现为社会保障和社会救助事务中心工作人员，故存在不具备公务员或参照公务员

身份人员拟任公务员或参照公务员管理岗位等混编混岗情形。

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，我镇干部选拔任用上无违反程序选拔情况。

5、贯彻落实干部选拔任用有关事项报告制度情况。在干部选拔任用过程中，我镇严格执行有关事项报告制度、及时报告了有关情况。

6、“吃空饷”问题整改落实情况。经自查及市县督查，我镇不存在“吃空饷”问题。

7、临聘人员管理情况。我镇现有临聘人员两名，其中食堂大师傅一名，清洁员一名，均通过公开招聘方式上岗，月工资2000元/月。

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。

乡镇用人计划篇五

学校就业指导中心投放公司招聘信息前，我们先讨论锁定了一些学校，从全国前各地区知名高校中勾出一些理工院校，再从中勾出北京地区的几个理工院校去宣讲和现场收简历。

校园招聘之二 大型招聘会

11月17、18日的北邮、北航及北理工是我们招聘会的重头戏。当天参会的学生人山人海，其中也来了不少外地及其他院校的学生，在热门企业门前甚至出现交通拥挤的现象，技术部门的负责同志从上午9点开始一直忙到下午3点左右，水都来不及喝，展位后面排了很多学生，我简历总量达到了我们难以短期处理的程度，满满4纸袋的简历，99%是硕士毕业生的。

校园招聘之三 笔试面试组织

在校园招聘之初人力资源部就选拔环节中是否要进行笔试进行了激烈的讨论。以往的校园招聘工作和社会招聘工作通过人力资源安排笔试，技术面试，人力面试等进行。笔试的意义一是在于低成本筛选能够从中选拔一些专业知识掌握相对牢固，基础知识相对强的学生并进行后期面试。

楼第三大会议室。

在筛选简历之后笔试，这样笔试的面试比率高些，但同时可能损失一部分基本素质过硬只是专业基础没有较为突出的同学。不过专业方向也是技术部门招聘时所一贯看中的要素。除了目前这种比较单一的招聘方式，还没有找到更为全面的方式。

校园招聘之四 面试流程

面试是最重点的工作，因为校招的过程中，都是批量招聘，

相对人员较多，时间较短，压力相对较大。

面试的过程大致分为以下几个步骤：

一、 简历筛选： 1、 简历基本情况 2、 各方面表现 3、 职业发展方向