

# 2023年甘孜组工网开展干部选人用人一 报告两评议(优质9篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇一

在人事管理方面，违规选人用人是一个充满争议和困扰的问题。无论是企业还是政府机构，都存在一些人为因素干扰正常的人才选拔过程，给组织带来严重的损失。通过研究违规选人用人的问题，我深刻认识到了违规行为的危害和对策的重要性。本文将就违规选人用人的情况、影响、原因以及应对措施进行探讨，并总结出自己的一些心得体会。

首先，了解违规选人用人的情况是分析问题的基础。从个人而言，我周围有过一些明显的违规现象，比如某公司招聘时不按照规定的程序和标准进行招聘，而是将亲戚朋友放在优先考虑的位置上。从媒体报道来看，这样的情况也并不少见。各种违规行为比比皆是，从内部推荐、脱离选拔程序到受贿、贿赂等行为都与违规选人用人的问题紧密相连。

违规选人用人对一个组织的影响是毋庸置疑的。首先，违规行为打破了公平竞争的原则，导致了优秀人才的流失。这种不公平的现象会让那些真正具备能力的人感到失望，可能选择离开该组织，从而使组织在人力资源上丧失竞争力。其次，违规选人用人容易导致不称职的人进入组织的关键岗位，而这些人缺乏必要的能力和素质，会给组织带来严重的运营风险。最后，违规行为还会破坏组织内部的团队合作和员工信任，影响组织内部的和谐发展。

那么，为什么存在违规选人用人的问题呢？第一，对规章制度的不了解或无视是导致违规行为的一个重要原因。有些人在选拔过程中，由于对相关规定的不熟悉或者故意忽视，而出现了违规的情况。第二，一些组织存在管理不力的问题，缺乏有效的制度和程序来遏制违规行为的发生。此外，违规选人用人问题与组织文化的建设密切相关。如果组织文化中缺乏公平竞争和责任意识，那么违规行为很容易在组织中蔓延开来。

面对违规选人用人的问题，我们应该怎么办呢？首先，组织应该严格遵守招聘用人的法律法规，明确招聘的程序和标准，有效监督并及时处罚违规行为。其次，加强对人才选拔过程的管理。建立科学、公正、透明的选拔机制，制定明确的选拔标准，确保评价人才的标准公正客观。第三，注重组织文化建设。在组织文化中培养一个尊重和遵守规则的意识，增强员工的责任感和诚信意识。最后，加强人员培训和教育。加强员工的法律法规教育和职业道德教育，提高他们的法律意识和道德素质。

通过对违规选人用人的问题进行研究和总结，我意识到了它的严重性和对策的重要性。一个组织如果长期存在违规选人用人的问题，将无法持续地在竞争中占据有利地位。建设一个公正、公平的选拔机制，严禁违规行为的发生，是促进社会和组织发展的关键。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇二

街道机关核定编制23个，其中行政编制20个，工勤编制3个，实有机关公务人员17人，工勤人员3人□20xx年以来街道通过考察任命方式选人用人3人，其中20xx年4月考察任命干部2人，分别为工会主席1人和党政办公室副主任1人□20xx年12月考察任命干部1人，为党政办公室副主任。

### 二、主要做法

（一）认真学习条例。街道党工委通过召开学习会积极学习《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公务员法》和本市选人用人相关规章制度，积极探索建立和健全科学的干部选拔任用机制和监督管理机制，推动干部工作的科学化、民主化和制度化。通过对条例的深入学习，街道党工委领导人选人标准更加明确，党员干部和各组织部门开展人事工作心中更有准则。

（二）严格执行程序。

一是严格标准。

即严格坚持干部任职资格条件，严格把握选人用人标准。真正把政治素质强、敬业精神强、工作能力强、作风过硬、群众信任的干部选拔任用到岗上来。20xx年，针对街道中层干部严重不足的现状，街道党工委以“高标准，严要求”的用人选人原则选拔任用了3名优秀年轻干部。

二是发扬民主。

林泽婷同志得到优秀13票，称职1票，弃权2票；

林俊波同志得到优秀12票，称职4票，弃权0票。

三是完备手续。

街道在干部人事任免工作中，能做到各项操作程序规范、记录齐全、手续完备、资料完整，整个干部人事档案完备。

（三）强化监督管理。

一是建立健全干部选拔任用和监督管理各项制度，规范和落实干部任前廉政谈话、诫勉谈话、函询制度。

二是受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反干部任用条例的行为。

三是街道纪检委员会按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查，办公室自觉接受监督，沟通信息，交流情况。

四是党工委严格执行干部任用条例，自觉接受组织监督和群众监督，不断提高干部选拔任用和监督管理工作水平，避免用人上的不正之风。街道干部的选拔任用均经过党工委讨论决定，并通过公告栏和网络等平台进行7天公示，确认没有反映问题后予以提拔任用。

### 三、存在问题

20xx年1月至20xx年12月街道的干部选拔任用工作均能按照相关规定和程序圆满完成，执行过程中也发现了一些问题。

一是对于相关法规规定的学习还有待进一步加强；

二是干部选拔任用的档案归档有待进一步整理；

三是人员梯次不合理，中层公务员人数不足有待改善。在今后的工作中，街道将紧紧围绕区委、区管委的要求，按照从严治党要求，不断改进完善，努力做好领导干部选拔任用工作，提高人才素质建设，为空港区的干部人才储备培养做出积极的贡献。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇三

人才是企业发展的核心驱动力，一个企业的发展与选人用人的质量密切相关。严格的选人用人检查是确保企业人才队伍持续发展的重要手段。近日，我作为一个企业主，参加了一次选人用人检查，不仅深感选人用人的重要性，也对此有了一些新的体会与心得。

首先，选人用人检查需要明确的工作标准。在此次选人用人检查中，我意识到对于不同岗位的选人用人，需要有明确的工作标准和要求。例如，对于销售人员，需要有良好的沟通能力和销售技巧；对于财务人员，需要有精确的数据分析和财务管理能力。只有明确了工作标准，才能更好地选用适当的人才。

其次，选人用人检查要注重素质和能力的综合评估。与以往经验不同的是，此次选人用人检查中注重了对员工素质和能力的综合评估，而不只是单纯看其过去的工作经验。我认为，一个人在工作中的素质和能力，决定了他是否能胜任工作并有长期发展的潜力。因此，在选人时，要综合考虑其思维能力、沟通能力、团队合作能力等诸多因素。

再次，选人用人检查需要注重团队的协作和合作。作为一个企业主，我认识到一个优秀的团队的重要性。在选人用人过程中，我们注重评估员工是否具备良好的团队合作精神。一个团队的协作和合作，能够有效地提高工作效率，推动企业发展。因此，在招聘时要注重倾听员工的合作意愿，以及在团队中协调一致处理问题的能力。

最后，选人用人检查需要有完善的薪酬与激励机制。员工的薪酬和激励机制是吸引和留住人才的重要手段。在这次的选人用人检查中，我意识到薪酬与激励机制要与员工的贡献和绩效相匹配。只有员工认可企业的薪酬和激励机制，才能激发员工的工作积极性和创造力。

综上所述，选人用人检查是企业发展的关键环节。通过此次的体验，我深刻地意识到明确工作标准、综合评估素质能力、注重团队合作和建立完善的薪酬与激励机制的重要性。只有在选用了适合的人才，并激发他们的工作潜能，才能推动企业持续发展。我将会将这次的经验与体会应用到今后的选人用人工作中，以期为企业的长远发展做出贡献。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇四

市委组织部：

根据中共xx市委组织部关于做好20xx[]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、紧迫感和责任感。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。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇五

选人用人是企业管理中至关重要的一环，一名优秀的领导者需要有一套科学的选人用人方法。在我接受本次选人用人专题培训后，我深刻体会到，选人用人是在团队的不断发展中进行的，而团队发展的成败取决于选人用人的成功与否。因此，在选人用人的过程中，我们需要深刻认识到自己所希望招募的人才特征，以及怎样用效率最大的方式来进行推广和招募工作。在本文中，我将分享我在这方面的一些体验和经历，希望能够为更多的领导者提供一些有价值的参考。

### 第二段：明确需求，全面评估

在选人用人时，一定要明确需要的人才特征，以便更有针对性地寻找适合的人选。而这个过程中最重要的成分就是全面评估，了解应聘者的能力、素质、性格等多方面的情况，以

确定是否与招聘职位所需能力以及团队成员的配合意愿相加。这也是用人主体必须经过的一个环节，要充分运用近来资讯技术，辅助宣布招聘信息，对求职者的资料进行全面的评估，并通过面试、笔试等环节进一步深入了解。

### 第三段：关注员工价值观，并在员工发展上下功夫

从长远的角度来看，招聘并不只是要找到一个能够胜任当前职位的人，而是要找到一个能够与企业价值观及企业文化相匹配的人，才能在未来的日子里共同摸索。而在这个过程中，我们还应该关注员工的价值观，根据员工的个人素质和职业生涯规划，来制定出一系列有针对性的培训和发展计划，在帮助员工提升自身能力的同时，更好地发挥他们的专业优势。

### 第四段：多方位考察，协同效应

在企业管理中，职业背景与工作能力同等重要。除了对内部团队进行能力评估和发展规划外，积极开展跨行业、跨领域、跨国界的合作，取得对全球市场最新的了解，创造优势化，加强协同效应，也非常重要。只有通过开放合作、多方位考察，才能取得最好的选人用人效果，尤其是在跨越行业的员工招聘上，将其纳入企业的体系，更有利于企业发展。

### 第五段：提倡公正竞争，注重人才留存

公正竞争、擅长创造机遇、与深度实践紧密结合的企业，有利于破除固定的思维方式，加强团队智慧。而加强企业文化建设、强化员工意识，注重人才留存，也是企业成功的关键之一。只有真正关心员工，为员工提供更好的职业发展空间，才能使员工为企业献策献力，共同推动企业的发展。

### 结语

因为人才的重要性，我们必须在选人用人上下功夫。要加强

对员工的培训，让他们的能力得到充实，让他们的价值观从理念到行为发挥出最大的价值。要推行公正竞争，重视人才留存，这样才能使企业生生不息，不断发展壮大。因此，营造一个良好的选人用人环境，是我们每一个企业的重要使命，也是我们共同的责任。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇六

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。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇七

根据中共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：

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，都必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。

在此次自查过程中，发现我局存在实有行政编制人数超过核定行政编制人数2名的问题。产生此问题的主要原因是我局一直以来按照20xx年12月29日下发的《海南省国家税务局关于印发白沙黎族自治县国家税务局主要职责机构设置和人员编制规定的通知》（琼国税发[20xx]440号）核定的行政编制60人进行人员编制管理，并无超编情况。20xx年9月19日省局下发了《海南省国家税务局关于核定白沙黎族自治县国家税务局人员编制和职数的通知》（琼国税发[20xx]211号），其中对我局行政编制进行了重新核定，核定数为58人，较之前减少2名，导致我局实有行政编制人员比核定编制人员多2名的结果。针对以上问题，我局将根据工作需求，本着适应发展、职能整合、优化效能的原则，在及时办理人员退休的基础上，减少公务员招录，以使人员控制在核定范围内。我局为正科级单位，我局科级及以上干部提拔均由省局主导进行，因此不存在超机构规格提拔干部情况。我局内设机构9个，实际设置垂直管理机构4个，实际设置派出机构4个，事业单位1个，均经上级机关批准成立，无超审批权限设置机构。我局干部职级待遇均经省局批准后下发，无擅自提高干部职级待遇情况。

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，且我局监察部门全程介入，未发现有跑官和要官、买官的卖官和说情打招呼情况。

我局全体在职干部职工均无违法违规行为，不存在“带病提拔”、“带病上岗”情况。

在我局干部档案管理过程中未发现有造假情况。

经查，未发现我局在职干部职工有兼职情况。

我局全体干部职工的配偶子女均在国内居住工作，无“裸官”问题。虽然近年来我局在推进干部工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，未发生有违法违规选人用人行为，但与距离更高要求还存着差距和不足，主要表现在：

（1）学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；

（2）由于受基层职级职数限制，干部提拔空间较小，为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇八

选人用人是组织管理中的重要环节，直接影响到企业的发展和运营。如何选择合适的人才，成为了每个企业领导者都需要面对的一项重要任务。在实践中，我逐渐积累了一些心得体会，希望能够与大家分享。

首先，在选人用人时，我们应该注重素质和能力的综合考察。面对大量的简历和应聘者，我们不能仅仅凭借外表或者简历上的东西来做决定。素质和能力的考察是关键，可以通过面试、笔试、考核等方式来综合评估。仅凭简历无法看出一个人的真正能力，而只依靠面试也容易受到个人主观因素的干扰。因此，我经常设置一些考察题目，观察应聘者的反应和表现，以此来综合评估他们的综合能力。

其次，我们应该注重团队协作和沟通能力的考察。在现代企业中，团队合作能力是非常重要的，一个公司的成败往往取决于团队的成员能否高效地合作。因此，在选人用人时，必须考察应聘者的团队协作能力和沟通能力。这可以通过观察他们在团队中的表现以及与其他人的交流来判断。一些面试题目，如讨论小组合作项目或者模拟情景演练，也可以帮助



我们考察应聘者在团队中的表现。

此外，我还专注于对应聘者的人格特质进行考察。一个人的人格特质直接影响到他在工作中的表现，以及与他人的相处方式。因此，在选人用人时，我会通过面试、考核或者咨询前任雇主来了解应聘者的人格特质。例如，一个担当责任、诚实守信的人能够受到相对更多的信任和重用，而一个孤僻难沟通的人则可能会给团队带来不稳定因素。

最后，作为招聘者，在选人用人时我们还应该考虑应聘者的发展潜力。即使应聘者目前的能力不足以胜任某一项工作，但如果他们有足够的学习能力和发展潜力，我们也应该给予机会。通过培训和指导，他们可能会逐渐成长为能够胜任重要职位的优秀员工。而且，对于大部分岗位来说，知识和技能是可以学习的，而发展潜力则更难以衡量。因此，当选择候选人时，我们应该注重考察他们的学习能力、适应能力和未来发展潜力。

总之，选人用人是一个需要仔细斟酌的过程，关乎企业的发展和运营。在这个过程中，我们应该注重素质与能力的综合考察，团队协作和沟通能力的考察，人格特质的评估，以及对发展潜力的考虑。只有全面地考虑各个方面，我们才能更好地选择适合的人才，为企业的发展贡献力量。

## 甘孜组工网开展干部选人用人一报告两评议篇九

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一年来，县委常委会全面落实新时期好干部标准，对照干部选拔任用条例，严格遵循“五突出五强化”机制，进一步严格标准、健全制度、规范程序，统筹推进领导班子和干部队伍建设。全年共调整科级干部xx人，其中提拔x人、转任实职x人、交流及改任非领导职务xx人。全面聚焦选人用人专项检查整改落实，针对反馈的x方面xx个具体意见，梳理制定x

方面xx项整改措施，对标销号，确保整改措施落地见效、按期完成。

## 一、聚焦精准选配，着力锻造过硬干部队伍

县委坚持把选好人、用好人作为推动x发展的关键性、根本性举措来抓，紧扣高素质专业化要求，着力推进干部工作“五大体系”建设。一是树立鲜明导向，科学选配领导班子。坚持注重实绩和从一线选用干部的导向，强化领导班子、重点岗位和年轻干部的综合研判，着力解决干部队伍年龄老化、专业技术人才短缺、基层经历偏少等实际问题。全年从基层一线提拔人员占xx%重用的干部中“xx后”占xx%研究制定《关于进一步规范科级干部选拔任用工作的意见》，对干部选任的资格条件、民主推荐、组织考察、监督管理和责任追究等x个方面内容进行细化，着力构建有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。二是强化知事识人，全面深入了解干部。围绕健全“知事识人体系”，强化日常考核，开展半年工作考核，通过列席镇区领导班子会议，深入项目及民生服务一线，近距离了解广大干部工作能力和担当作为情况。及时掌握班子运行状况、团结协作程度和科学民主决策水平，针对任务落实、项目推进等情况跟踪分析，切实提升研判的全面性、针对性和准确性。深化“一评价两清单”“两公开一比选”制度，拓宽识人选人用人视野，让更多优秀干部走到干事创业前台，走上建功立业舞台。三是坚持政治标准，从严把关人选条件。突出政治导向，制定出台县管党员领导干部任前政治体检的实施办法，完善正反向指标，多角度测评领导干部的政治表现，把好干部选任“政治关”，对体检“亚健康”“不健康”干部实行“一票否决”。认真落实《关于干部选拔任用中不得提名推荐的规定》，严格提名人选条件，注重发挥党组织把关作用，严格执行提拔重用“双环节双签字”制度。坚持“凡提四必”，坚持全程纪实，确保程序规范可追溯。

## 二、聚焦精心培养，着力提升干部队伍素能

广泛搭建锻炼发展平台，坚持在实践中检验和提升干部能力素质，宽严相济促进干部担当作为。一是强化教育培训，促进干部素能提升。常态化锤炼政治素质，开展“小班精训”“靶向集训”，先后邀请知名院校专家教授现场授课，全年分层次举办干部轮训班x期，培训xxxx余人次；举办各类主体班x期，培训xxxx余人次；举办专题业务培训班xx期，培训xxxx余人次；举办“每月一大讲”活动xx期，培训xxxx余人次，不断提升党员干部理论素养和专业素能。二是注重实践锻炼，促进年轻干部成长。有计划地选派年轻干部到招商引资、民生服务、脱贫攻坚等一线岗位实践锻炼，先后选派xx名年轻干部组建“加快xx镇发展”派驻工作组，选派xx名年轻干部担任经济薄弱村“第一书记”，选派xx名年轻干部到五大重点产业指挥部脱产办公。新招录的xxx名公务员，全部到信访局□xxxxx热线进行岗位适应性锻炼。三是健全保障机制，促进干部担当作为。制定鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法，先后对x人实施容错纠错，减轻或免除党政纪处分，旗帜鲜明为敢想敢干者撑腰。科学优化任职条件，制定科级干部任免审批备案管理暂行办法，实施新录用公务员试用期考核全程纪实制度，推行试用期“成长记录袋”，促进公务员尽快成长成才。

## 三、聚 当前隐藏内容免费查看焦精细管理，着力完善干部监管体系

坚持把干部监督管理工作贯穿于干部选拔任用管理的全过程，着力增强监督工作的针对性、实效性。一是横向联动，努力形成干部监督合力。积极探索干部监督“三书一库”预警机制，针对科级领导干部中可能出现的苗头性、倾向性问题，实现早发现、早提醒、早纠正，加强与县纪委监委、审计、信访、公安、法院、检察等部门之间的联系沟通，收集各类干部监督信息xxx余条，充实完善干部监督信息库，实现部门

间信息“联网共享”。完善民意监督网络，在干部选拔的考察、公示、任用等阶段，广泛收集所在单位、社区党员群众对县委选人用人、干部遵纪守法等方面的情况反映，组织对问题内容具体、反映明确的相关人和事进行查核验证逐一反馈。二是纵向深入，抓实干部日常管理监督。严格开展领导干部个人有关事项报告查核工作，对全县xxx名科级干部个人有关事项报告进行全面审查。结合干部选任、巡视巡察等工作，对xxx名科级领导干部个人有关事项报告进行重点抽查核实。强化对权力集中、资金密集、资源富集的重点部门和关键岗位特别是“一把手”的监督，组织对x个镇□x个县直部门的x名“一把手”进行任期和任中经济责任审计，对其中x人进行“三责联审”。开展违规兼职、“吃空饷”、“到龄不退”专项清理整治，清退企业违规兼职人员xx名，督促辞去社团兼职或法人x人，清理“吃空饷”人员xx名。三是立向管控，构建干部监管长效机制。固化干部日常监督管理机制，持续推进提醒函询诫勉、个人有关事项报告、三责联审、信访监督“四个常态化”。制定下发《关于进一步明确科级领导干部报告个人有关事项工作要求的通知》，不断提升干部工作规范化、制度化水平。强化干部经常性提醒教育机制，对x名涉及贯彻落实县委工作部署不到位的镇（区）、县直部门主要负责人进行了提醒谈话。

一年来，县委常委会认真贯彻执行干部选任工作政策法规，取得了一定成效。但是对照市委要求和群众期盼，干部选任工作仍需改进。比如，科级领导班子配备在整体谋划上还有所欠缺，干部队伍年龄梯次还不尽合理，专业型领导干部配备还存在不足，年轻干部的培养力度还不够等等。我们将以抓好巡视整改落实为契机，进一步深化干部人事制度改革，不断完善干部选拔任用工作机制，在选准、用活、管好干部上下真功夫，为我县如期高水平全面建成小康社会、谱写新时代高质量发展新篇章，锻造一支素质过硬、群众满意的干部队伍。