

2023年局选人用人工作报告 基层党组织建设和选人用人工作情况汇报(优质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。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

局选人用人工作报告篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

尊敬的xxx□各位领导：

按照xxx要求，现将xxx区（市、县）基层党组织建设和选人用人工作情况汇报如下：

一、基本情况

（一）党组织和党员情况。全区（市、县）共有基层党组织xxx个，其中：党委xx个，党总支xx个，党支部xxx个。全区（市、县）共有党员xxx人，其中：女性党员xxx人，占比xxx□□少数民族党员xxx人，占比xx□□农村党员xxx□占比%，具有大专以上学历的党员xx人，占比xx□□非公企业和社会组织党员xxx人，占比xxx□□

（二）区（市、县）管干部情况。全区（市、县）共有科级干部xxx人（正科级xx人，副科级xx人），其中：女干部xx人，占比xx□□少数民族干部xx人，占比xx□□大学及以上学历xx人，占比xx□□35岁及以下干部xx人，占比xx□□

（三）人才基本情况。全区（市、县）人才总量xxx人，其中：党政人才xx人，企业经营管理人才xxx人，专业技术人才xxx人，技能人才xxx人，农村实用人才xxx人。

二、主要工作开展情况

近年来，区（市、县）委坚持以*****新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习宣传贯彻党的十九大精神和*****关于xx的重要指示精神，坚持以政治建设为统领，牢牢把握新时代党的建设总要求，坚持组织路线服务政治路线，强化担当作为，推动全区（市、县）组织工作不断迈上新台阶、取得新成效。

（一）聚焦主责主业，推动主体责任压紧压实。区（市、县）委坚持把抓好党建作为最大政绩，切实担负起党要管党、从严治党的政治责任，坚持党建工作与中心工作同安排、同部署、同推进，通过常委会、中心组学习会、党的建设领导小组专题会等形式研究部署党建工作，坚持“书记抓、抓书记”，认真落实“一岗双责”，形成齐抓共管工作合力。一是层层传递责任压力。区（市、县）委坚持每年与区（市、县）属各党（工）委签订《党建工作目标责任书》，细化共性目标和个性目标，纳入年度党建工作考核，落实区（市、县）委常委分领域指导基层党建联系点工作，区（市、县）委常委坚持每季度带队督查指导基层党组织重点工作、重点任务落实情况，区（市、县）委主要领导每年向市（州）委承诺抓办2至3件党建实事，把组织开展好区（市、县）属党（工）委书记抓党建述职评议考核、区（市、县）委常委会年度民主生活会作为一项重要政治任务抓实抓细。二是切实加强党内政治生活。区（市、县）委研究出台《基层党支部主题党日制度（试行）》《“三会一课”制度实施细则（试行）》《党员领导干部带头讲党课制度（试行）》等x项基层党建工作制度，推动党内政治生活经常化、制度化、规范化。三是坚持把把握正确政治方向。持续深化“两学一做”学习教

育常态化制度化工作，常委班子坚持以上率下，通过专题宣讲、学习研讨、上党课等方式，教育引导全区（市、县）党员干部牢记嘱托、感恩奋进，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。

（二）强化政治建设，筑牢思想意识“总开关”。区（市、县）委始终把政治建设作为党的根本性建设，聚焦学懂弄通做实*****新时代中国特色社会主义思想，深入学习宣传贯彻党的十九大精神和*****关于xx的重要指示精神。一是增强政治服务功能。在全省率先建成xxx□依托利用xx开展xxx活动，充分发挥服务基层组织生活，服务党员干部教育，服务增强政治功能的作用。二是发展党内政治文化。发展积极健康的党内政治文化，探索开展“微型党课”“文化党课”等活动，大力在全区（市、县）弘扬忠诚、老实、公道、正派、清正、廉洁等价值观，以时代精神激活传统文化生命力，把优秀传统文化内化为执政理念和价值追求。三是坐实党员教育管理。深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，县级党员领导干部以上率下，利用xxx□基层远教站点、“学习强国”和手机app等平台载体，强化党员学习教育，以“关键少数”带动“绝大多数”，扎实开展全区（市、县）党员干部的教育培训，举办各类主体班、专题培训班等xx余期，培训党员干部xxx万人次。

（三）突出强基固本，夯实脱贫攻坚基层基础。区（市、县）委认真践行新时代党的组织路线，不断提升基层党组织组织力，基层基础进一步夯实巩固。一是塑造党建品牌。以xxx为抓手，持续打造xxx党建品牌，积极探索xxx□推进xxx建设，推广（借鉴□xxx模式。二是抓实关键少数。强化基层党组织书记履职情况分析研判，调整x名不适宜担任职务的村党支部书记，从机关下派x名党员干部担任党支部书记□xx个软弱涣散村党组织已全部完成整顿提升。三是聚焦脱贫攻坚。聚焦抓党建促脱贫攻坚、助力乡村振兴重点任务，充分发挥xxx作用，全面落实xxx□全区xx个村集体经济积累全部达到xx万元

以上，其中□xx个村集体经济积累达到xx万元以上□xx个村集体经济积累达到xx万元以上；坚持“贫困村、软弱涣散村全覆盖选派”的驻村工作原则，累计向全区（市、县□x个贫困村□xx个软弱涣散村党组织等选派第一书记xx人次、驻村干部xx人次；在对外结对帮扶中，区（市、县）委先后向xx县、xx县xx镇共选派优秀干部xx名开展驻点帮扶。四是强化保障落实。出台村干部报酬和村办公经费“xx”文件，村“两委”干部报酬提高到xxx元至xx元、村办公经费由xx万元/年提升至xx万元/年，加强对村“两委”干部考核，配套制定村“两委”干部履职工作的“xxx”清单。此外，注重党员发展质量，严把发展党员“入口关”，发展党员xx名，规范全区（市、县）党费收缴、使用和管理工作的。

（四）坚持党管干部，树立正确选人用人导向。区（市、县）委始终认真贯彻新时期好干部标准，突出政治标准，强化党组织领导和把关作用，坚决匡正用人风气，严格执行xx规定和要求，努力培养造就忠诚干净担当的干部队伍。上轮省委巡视以来，共提拔、交流重要岗位科级领导干部xx名。一是注重年轻干部选拔培养。不断完善优秀年轻干部发现、储备、培养的全链条机制，建立优秀年轻干部库储备干部xx名，通过大走访调研储备的xx名优秀年轻干部目前已提拔重用xx人，占比xx□□开展干部综合能力提升培训xx期，培训xx余人次，干部能力素质进一步提升。二是注重聚焦脱贫攻坚重点任务。选派xx名优秀干部深入脱贫攻坚任务较重的xx□xx等x个乡全脱产驻乡蹲点、历练成长，区（市、县）委从脱贫攻坚一线、涉农相关部门提拔干部xx名，占提拔总人数的xx□□三是健全从严管理干部制度体系。在全市率先出台xxx等xx项配套制度，切实把制度建设贯穿管党治吏全过程，营造了愿为善为、主动作为的干事创业良好氛围。四是积极破解干部“能下”难题。探索开展干部xxxx□着力破解xxx干部“能下”难题，探索xxx方式精准识别“相形见绌的干部”，使“能下”的对象更加精准，“能下”的依据更加充分，逐步形成具有xx特色

的干部“能上能下、双向流动、双向流通”常态化管理机制。xx年以来，“下”的干部为xx名。此外，对xx个单位共xx名党政主要负责人进行经济责任审计，进一步强化了对领导干部履职的监督和管理。

（五）汇聚人才动能，打造近悦远来人才高地。区（市、县）委坚持党管人才原则，强化政治引领，大力实施人才强区（市、县）战略，不断激发人才创新创业活力，为经济社会发展提供人才支撑，“人才xxx指数”全省排名从xxx年第xxx名逐年上升到xxx年第xxx名。一是创新模式引进急需紧缺人才。创新“xxx”引才模式，直接引进xxx名高层次人才。组建“重大项目专家咨询库”“发展智库”，柔性引进xxx名专家人才。二是持续营造良好人才发展环境。组织开展区（市、县）“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，落实区（市、县）委常委和人大政协主要领导联系专家和优秀人才工作制度，评选区（市、县）管专家xxx名，优秀高层次人才xx名，累计发放各类人才津补贴、奖金及慰问金共计xxx万元。三是搭建平台促人才创新创业。依托xxx优势，建立“卓越法律人才教育创新基地”“社会工作实践基地”等xx家校地合作基地。打造xxx基地，xxxx获2018年度省级、市级xxx称号。

党建强，则发展兴。近年来，区（市、县）干部干事创业热情不断提升，责任担当意识明显增强，助推经济社会持续健康发展，成功xxx，全面升级xxx，xxx等一批省、市重点项目正在如火如荼建设。2018年，区（市、县）增比进位在全省排名第xx位，人均gdp、工业增加值、贫困人口减少年度计划完成比例、财政专项扶贫资金使用效率等xx项指标位列全省xxx位……。

三、上一轮选人用人检查反馈问题整改情况

201x年x月，省、市选人用人检查组向区（市、县）委反馈意

见，指出我区（市、县）存在的x个方面xx个问题，涉及组织部的问题xx个，提出整改措施xx条，并列入年度组织工作要点进行安排部署，推进问题及时整改、全面整改、有效整改，逐条抓好落实，上述问题，目前已整改完成。

四、存在的问题

近年来，在省委、市委的坚强领导下，区（市、县）委党的建设和选人用人工作不断取得新成效，有力地推动了全区（市、县）经济社会持续健康发展。但对标省委、市委要求和人民群众期盼，在抓落实上还有差距和不足，甚至还存在很多问题。

（一）在党的基层组织建设方面

一是政治站位还不够高。区（市、县）委在教育和引导各级党组织、党员学习和运用*****新时代中国特色社会主义思想武装头脑、推动工作方面的方法不多、水平不高、效果不佳，党员领导干部对党建引领高标准要求、高水平开放、高质量发展的认识不到位，学用转化不足。比如，在结合实际贯彻落实党的十九大精神和*****对xx工作重要指示精神以及省委、省政府决策部署过程中□xx区（市、县）作为全省唯一的xxx□党建工作与xxx产业融入不够，党建元素不丰富、不突出，抓党建促进xxx产业发展成效还不够突显。二是政治纪律和政治规矩执行还不够严。对党员领导干部在执行政治纪律、政治规矩方面缺少全程跟踪和有效监督的工作机制，部分基层党组织纪律意识、规矩意识不强，执行民主集中制不严，落实“三重一大”制度不到位，未严格遵守和维护党内制度的权威性，个别党组织负责人习惯于搞“一言堂”。比如，原xxxxx□经常在会上说：“我是‘一把手’，我说了算”。三是落实管党治党的政治担当不够强。抓党建工作的目标任务不够清晰、工作重点不够聚焦、责任体系不够严密，重安排、轻落实，党建工作考核体系还不健全，部分党组织

抓党建工作还停留在开会提要求、作布置这个层面，压力和责任没有层层传导到位，党建工作机制体制、组织运行模式、工作水平和质量与新时代党的建设总要求还不相适应。比如，在xxxx工作中，反馈xx区（市、县）党的领导弱化、党的建设缺失、全面从严治党不力方面问题xxx个，违反xxx问题xxx个，充分反映出区（市、县）委对重点领域、重点行业的党建工作研究不深、重视不够，区（市、县）委常委班子成员在落实“一岗双责”上还存在不足的问题。

一是理论武装不够。区（市、县）委组织部对全区党员干部科学性、系统性的教育培训统筹还不够，“要我学”向“我要学”的转变不足，部分党员领导干部对学习*****新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神浅尝辄止、领会不深不透，结合实际学习的自觉性、积极性、主动性不强，思想意识“总开关”拧得还不够紧，有的党组织落实意识形态工作责任制还存在短板。比如，在开展党员信教情况排查工作中，全区共排查出xx名信教党员（分别是xx单位的xxx□□经党组织指派专人帮助教育无转变后，已作出党内除名处置。比如□xxx党委落实意识形态工作不到位，没有将意识形态工作作为本校党建工作重要内容，没有专题研究和安排布置意识形态相关工作。二是法纪意识淡薄。推动各级党委落实“两个责任”还有差距，少数党员领导干部遵纪守法不严，理想信念缺失，宗旨意识淡薄，不顾党***三令五申，置若罔闻，不收敛不收手，顶风违纪违法时有发生。比如□xxx原xxx□xxx等x名干部xxx□套取国家补偿款xxxx万元，相关领导干部被给予党纪政务处分，涉案人员被追究刑事责任。三是责任担当意识不强。区（市、县）委在强化干部责任担当意识方面做的还不够，对党员领导干部务实担当、履职尽责的督促指导和监督管理还有缺失，少数党员领导干部不敢担当、不善担当、不会担当的问题依然存在。比如，由于xxx党委对坚决扛起生态文明建设和生态环境保护的政治责任担当意识不强、处置不力，致使xxx在未办理任何手续的情况下，违法倒土破坏农用地xxx亩，在***环保督察“回头看”时被查处，

党政主要领导受到诫勉谈话，分管领导受到党纪处分，反映出区（市、县）委对管党治党抓得不够严，对基层党员干部监督管理还存在薄弱环节。

一是履行主体责任仍不到位。区（市、县）委对基层党组织党内政治生活督促指导不精准、不全面，督导重点还局限于区（市、县）属党（工）委层面，对党支部的督导工作延伸不够，一些党员领导干部落实双重组织生活制度不严格，“一把手”上党课坚持不好，部分基层党组织主题党日活动党味不浓、流于形式，“三会一课”政治性、时代性、针对性、实效性不强。比如□xxx村党支部201x年度组织生活会会前准备不充分，批评环节不痛不痒，存在走形式的情况，被督导组当场叫停、责令重开。二是政治核心作用发挥不够。对筑牢党的执政根基、维护基层政权安全缺少危机意识和防范意识，区（市、县）级联审机制建设还不够完善，督促乡（镇）党委落实主体责任不到位，基层党组织政治核心作用未能充分发挥，致使村（居）干部的政治审查把关不严，一些不符合条件的人员进入村（居）“两委”班子。比如，第x届村级组织换届以来，有xx名曾受到刑事处罚、行政处罚或其他违法违规处理的人员进入村（居）“两委”班子，虽已及时清理或处置完毕，但仍造成了不良影响。三是党员队伍管理仍需加强。对党员干部的一贯表现缺少了解和掌握，从严从实、常态化管理的措施不够有力、机制不够健全，部分党组织对党员日常教育和监督管理失之于宽、失之于软。比如□201x年x月至201x年x月期间，原xxx干部xx□xx□xx等xx人组建手机微信群，多次在工作时间通过手机app打麻将□xx人受到党纪处分。四是基层党组织制度执行不好。对提升全区（市、县）各级、各领域基层党组织党建工作质量的评估研判不够，在执行党内制度上力度不够，重形式、轻实效，基础性、常规性工作还不够扎实，部分党组织依然存在执行喊在嘴上、制度挂在墙上的情况，党务干部专职化程度不高，能力素质参差不齐，不会抓、不敢抓、不善抓的问题不同程度存在。比如□xx党委在发展党员工作中，出现党员发展程序不严谨、

档案资料不规范、时间逻辑错误等问题。五是抓党建促脱贫攻坚责任压实不够。对如何统筹各方力量通过抓党建促脱贫攻坚还缺少系统和全面的谋划，驻村工作队员的日常监督机制不全、管理不严，调查研究工作一定程度上还浮于表面，解决突出问题的措施不够精准，发挥驻村队伍脱贫攻坚主战场“尖刀兵”作用还有待提高，部分派出单位在落实项目、资金、责任“三个捆绑”要求上仍有差距，有的驻村队员在帮扶工作上政绩观有偏差，责任心不强，帮扶力量下沉不深、走访覆盖不全、因户施策办法不多、帮扶效果不明显。比如，在xxx脱贫攻坚工作成效交叉考核中发现□xxx乡xx村有xx户贫困户不知晓有帮扶干部、不认识帮扶干部，其中个别贫困户不知道自己是什么时候脱贫的、也不知道相关的扶贫政策，充分反映出对驻村队员问责、问效工作机制还不够完善，驻村队员的“政绩观”还有偏差，“引以为戒、举一反三”的意识还不够强、措施还没有跟上。六是各领域党建工作全面进步、全面过硬仍有差距。区（市、县）委紧盯“关键少数”的措施不具体不深入，对部分基层党组织政治功能不强、党务力量薄弱等突出问题未引起足够重视，在推动党建创新创建上有“盆景”无“风景”，党建工作整体质量和水平有待提高。比如，在机关，党建工作和业务工作不同程度出现“两张皮”现象，党建工作标准要求不高，距离“三表率一模范”仍有差距。比如，在城市，城市基层党建新理念还没有树立起来，体制机制还不适应城市当前隐藏内容免费查看治理发展的需要，社区统筹协调能力不强，共建、共治、共享还未建立长效机制。比如，在中小学校，从事党建工作的同志普遍为兼职，对党建工作投入时间和精力不足，导致党组织作用发挥不明显。比如，在国有企业，有的企业领导班子治企兴企的本领不够强，党务工作者能力素质还不能很好地适应新时代、新形势、新任务的要求，业务不熟、情况不清、不会干的问题依然存在。比如，在非公企业和社会组织，“两个覆盖”工作质量还不够高，党建工作的队伍建设、资金投入等保障要素仍需加大力度。说明区（市、县）委在夯实党的执政基础上担当意识还不强，责任履行还不到位。

（二）在选人用人方面

区（市、县）委在选人用人工作上视野不宽、渠道不多，对干部规划布局上仍然存在系统性、前瞻性不够的问题，领导班子和干部队伍建设不能完全适应新形势发展的需求。比如，干部队伍比例结构不够合理，目前，全区xx名科级干部中，35岁及以下xx名，仅占xx%；党外干部共xx名，仅占xx%；全日制研究生学历xx名，仅占xx%；具xxx、xxx、xxx专业背景干部分别仅占xxx%、xxx%和xxx%。反映出区（市、县）委优化干部队伍结构，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的意识不强，在源头储备、发现培养、选用管理等关键环节缺乏管用长远的目标与计划。

区（市、县）委组织部对《党政领导干部选拔任用工作条例》及相关政策法规学习理解掌握不到位、贯彻执行上有偏差，存在没有严格按照规定进行推荐考察的问题。一是考察材料不够规范。比如，201x年x月x日，区（市、县）委考察组召开xxx局干部职工共xx人参加的民主推荐大会，民主推荐一名xxx领导干部人选，但因考察记录不规范，致使考察材料中未体现xxx单位全体干部参加了推荐考察。二是延伸考察的程序不够规范。比如，201x年x月x日，考察组到xx单位对xxx进行考察，该同志调入该单位未满2年，考察组未进行延伸考察。三是执行公务员调任规定不够严格。由于对《xxx公务员调任实施办法（试行）》及相关政策学习不深入、把握不准确，致使出现未严格执行调任相关规定履行报批程序的问题。比如，201x年x月至201x年xx月期间，我区（市、县）出现xx名xx干部未履行调任程序到行政机关、参公事业单位任职，导致xx名干部至今仍无法进行公务员登记。四是对借用人员备案督促不够到位。比如，针对借用人员不规范的问题，虽然已于201x年x月出台了xx制度，对各单位人员借用工作进行了规范，尤其是严格落实了省、市对脱贫攻坚期不能外借人员的相关要求，但全区（市、县）其他单位仍不同程度存在人员借用不按规定进行备案、超时限借用的情况，涉及乡

（镇）人员xx人。反映出区（市、县）委组织部作为管党治党的职能部门，落实政策规定上还不全面、不到位。

由于区（市、县）委组织部从事具体工作的同志未及时领会掌握新精神、新要求，导致在具体执行过程中出现偏差。一是基础工作不够规范。比如□201x年x月，省xx出台□xxx□对xxx作出规定，但我区（市、县）直到201x年x月才发现，并开始执行。此外，还存在xxxx等问题。二是落实xxx有偏差。比如□201x年11月，省出台□xxx规定》，要求xxx□但在实际工作中，由于区（市、县）委对履行选人用人主体责任认识不到位，对政策规定理解不深不透，执行上存在偏差，虽然xxx□但仍存在xxx制度未完全落实的问题，直到201x年x月起才全面落实。三是个别干部年度考核不符合规定。比如□201x年评定xx单位xxx同志201x年年度考核为“称职”等次不符合相关规定，按照xxx相关规定，应评定为“不定等次”，直到201x年x月对有关问题自查时才发现并纠正。四是干部人事档案管理不规范。由于区（市、县）委主观上对干部人事档案管理工作不够重视，客观上督促检查不到位，管档单位未按要求对干部人事档案进行集中管理，造成干部人事档案管理不规范，质量参差不齐。此外，还存在xxxx问题。

对标相关规定、上级要求和干部群众期盼，区（市、县）委选人用人主体责任压得不够实，在政策落实上还有差距。一是履行监管责任不到位。比如□201x年x月至201x年x月期间□xx单位原xx等人违反***八项规定精神，套取单位公款，滥发津补贴、公款旅游……。虽然及时进行了查处，但作为区（市、县）委管理的一级领导班子，集体违反党的纪律规定，充分反映出区（市、县）委履行对领导班子和领导干部的监督管理责任仍不到位。二是存在个别干部“带病提拔”的问题。对***、省、市关于防止干部“带病提拔”相关要求执行不到位，考察不够深入、细致、全面，致使出现“带病提拔”问题。比如，……。三是专项清理整治力度需加强。对开展xxx等专项清理整治工作重要性认识不够，主动思考谋划

不多，缺乏健全完善的长效机制，部门之间未形成清理整治合力，致使个别xx问题发现不及时，清理整治措施也不够有力。比如，排查发现□xxx□虽然相关部门积极采取措施进行清理处置，但由于xxx问题，清理整治力度不够，致使xxx问题至今尚未彻底解决。

（三）人才工作方面

区（市、县）委人才政策的制定出台主要集中在201x年之前□201x年至今仅出台了□xxx管专家选拔管理办法（试行）》，充分反映出区（市、县）委对人才工作面临的新形势、新问题研究不够，对全区（市、县）人才工作开展缺少顶层设计，不适应高标准要求、高水平开放、高质量发展的目标要求，人才活力激发不够。比如，我区（市、县）□201xx年制定出台的□xxx高层次人才引进及服务管理办法（试行）》仅明确了人才的引进、服务及享受待遇等内容，对人才的流通未作明确规定，尚未健全在人才“发现、培养、使用、管理”全链条工作体系，一定程度上影响了我区（市、县）人才队伍建设的稳定性。比如，部分用人单位对人才管理、使用、培养工作机制建立不规范、不完整，没有使用好外才引进、内才培育的工作措施，导致人才流失。

区（市、县）委对人才工作统筹谋划研究不够，导致人才工作协调小组成员单位作用发挥不明显，部分业务部门、行业系统对人才的“引、用、留、育”意识不强，过分依赖组织人事部门，人才工作统筹资源与整合力量不够。比如，行业主管部门对一些重点企业、重大园区及基层优秀人才数据掌握不全面。

在探索灵活多样、柔性引才用才模式上思考不够、办法不多、站位不高，没有找准柔性引才工作的切入点、发力点，未能有效整合利用开发好区域高校人才资源。比如，我区（市、县）辖区内xxx资源，但在全区（市、县）经济社会发展、

产业发展和全域文化旅游创新区建设中没有用好用足高校资源优势□xxx□xxx等方面柔性引才用才不够。

五、下步工作打算

（一）切实增强新时代党的建设和组织工作的责任感紧迫感，推动巡视整改任务落地见效。认真贯彻落实《xxx的意见》，切实把思想和行动统一到*****关于xx工作的重要指示精神 and 省委对xx工作的要求上来，增强思想行动自觉，切实把“四个意识”“四个自信”“两个维护”落实到xx工作的实际行动上、具体工作中。围绕xx问题，全面梳理、全面排查，做到举一反三，建立台账、细化措施、明确时限、挂图作战，加快推进未完成问题的整改工作，确保如期完成整改任务；认真抓好已完成整改事项的“回头看”，严防“反弹”和“回流”；对需要长期坚持的整改工作紧盯不放、长抓不懈，确保标本兼治。建立长效机制，健全科学、管用、长效的工作机制，做到以制度管权管事管人，不断巩固扩大整改成果。

（二）把党的政治建设摆在首位，着力推动全区（市、县）党员干部统一思想和行动。始终把“两个维护”作为最根本的政治纪律和政治规矩，自觉在思想上政治上行动上同与*****同志为核心的党***保持高度一致，以政治建设统领组织工作，把*****新时代中国特色社会主义思想作为党委（党组）中心组学习的重要内容，纳入各类干部教育培训主体班次的重要课程；深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，严肃党内政治生活，抓实“三会一课”、民主评议党员、主题党日等制度，紧紧围绕守初心、担使命、找差距、抓落实的总要求，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，用实际行动维护*****在党***的核心地位，维护党***定于一尊、一锤定音的权威，不折不扣推动***各项决策部署落实落地。

（三）以加强组织体系建设为重点，推动基层党组织全面进步、全面过硬。突出党建品牌引领效应，建立涵盖政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设等内容的大党建考核体系，将党建工作目标和业务工作目标有机结合，实施党建促发展xx工程。深入开展党建调研，抓实区（市、县）委常委分领域指导基层党建联系点工作，抓好各级党组织书记党建工作履职清单、任务清单、问题清单的落实。以提升基层党组织组织力为重点，突出强基固本利治，认真开展党支部标准化规范化建设，切实增强基层党组织的政治领导力、思想引领力、群众组织力和社会号召力，推动全区各领域基层党建工作全面进步、全面过硬。

（四）着力培养忠诚干净担当的高素质干部，加强领导班子和干部队伍建设。全面履行选人用人主体责任，结合贯彻执行新修订的《干部任用条例》，认真落实xxx规定，全面规范选人用人程序，切实防止干部“带病提拔”。坚持新时期好干部标准，突出政治标准选干部，健全完善“能上能下”制度体系，重点在破解“能下”难题上下功夫，进一步激励干部担当作为。聚焦重大斗争、重大项目、重要工作和脱贫攻坚一线选拔干部，加大对优秀年轻干部培养选拔力度。结合大数据、乡村振兴、旅游产业、社会民生等需求，分领域、分类别对干部开展精准培训，推动干部队伍能力素质全面提升、全面过硬。不断强化巡视巡察、经济责任审计、信访举报等结果的运用，推动干部监督工作抓在日常、抓在经常，着力建设政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的高素质专业化干部队伍。

（五）持续激发人才创新创造活力，不断集聚爱国奉献的各方面优秀人才。加强对人才的政治引领和政治吸纳，深化人才发展体制机制改革，优化完善人才引进、培养和服务管理政策，确保人才选得准、引得进、用得好，实现人尽其用，不断为我区（市、县）经济社会发展凝聚智慧力量。对人才做到政治上充分信任、工作上创造条件、生活上关心照顾，多为人才办实事做好事解难事，做好联系服务人才工作，切

实解决人才的后顾之忧。搭建人才培养平台，突出培养重点产业人才，努力实现靠事业吸引集聚人才、靠平台培养造就人才，为xxx汇聚人才力量。

以上是xx区（市、县）关于基层党组织建设和选人用人工作的情况汇报，不足之处请批评指正。

局选人用人工作报告篇二

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〔20**〕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，选人用人公信度进一步提高。20**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。

局选人用人工作报告篇三

教育扶贫工作在县委、县政府的坚强领导和统一安排部署下，我局精心组织，将工作落实、落地、落细，快速有效的推进。现将推进情况汇报如下：

一、教育扶贫专项项目推进情况

（一）学前教育“一村一幼”全面完成

截至今年上半年，我县已建成村级幼教点214个，招聘幼教点辅导员688名，开设幼教班344个，在园幼儿达到10664人，全面实现我县学前教育“一村一幼”全覆盖计划。

（二）“一乡一所”工作情况

按照州委、州政府的安排和部署，今年将完成10个乡镇的10所幼儿园的建设任务，目前已完成10所幼儿园的选址、建设工程规划、建设用地审批等前期工作，落实了土地、摸清了“三通一平”基本情况，地勘、地灾评估等已启动，待州国投公司进场后，启动“一乡一所”项目建设。

（三）“控辍保学”工作初见成效

一是认真贯彻落实全县控辍保学工作推进会议精神，建立完善“六长、双线”控辍保学工作体系，县政府、县教育局与各乡镇、各学校分层签订《义务教育控辍保学责任书》，把控辍保学任务及时分解到乡镇、到学校，全面落实控辍保学责任。

二是组织督查组赴全县28个乡镇开展控辍保学工作专项督导检查，督促各乡镇认真落实控辍工作职责。

三是把控辍保学目标任务纳入各包村干部考核内容，各乡镇

和各包片单位及时组织召开村组干部会和群众大会，修订完善村规民约，把送适龄儿童少年接受九年义务教育与各种补助和优惠政策挂钩起来，严格考核和责任追究。

四是按照省领导蹲点督导调研反馈意见，及时召开整改工作会议，重点安排部署了“控辍保学”工作，细化了20xx年“控辍保学”方案，将“控辍保学”工作落实到每名教师、每个职工。建立辍学学生跟踪调查和登记造册制度，落实责任追究制，确保控辍保学工作取得实效。

五是学校建立不定期家访制度，及时了解掌握学生动向，不让一名学生因家庭困难而辍学，确保贫困建卡户的子女入学率达到100%。

通过以上行之有效的措施，我县小学入学率保持在99.18%以上、初中入学率保持在97.14%以上，九年义务教育阶段巩固率达到75.18%以上，全部超过了省、州下达的目标任务。

（四）学校基本建设顺利推进

20xx年中央、省、州下达了我县薄改、教师周转房、教育均衡发展、教育振兴计划、校舍维修改造和行动计划项目共23个，总建筑面积16520m²，计划投入资金3682万元。通过前期可研、地灾评估、立项、地勘、设计、审图、预算、财评、招标等程序，截止目前，开工建设的项目13个，完成前期投资1026万元，推进情况处于全州17县（市）的第9位。还未开工的10个项目，力争在10月中旬全部开工。

（五）综合高中顺利启动

成立了创建综合高中工作领导小组，拟定了《甘洛县创建综合高中的实施方案》，明确各相关单位职责和目标责任，排出了工作时间表。

州局下达的综合高中招生任务250人，实际到综合高中就读的学生达到695人，超额完成了州教育局下达的招生任务。

（六）十五年免费教育和助学贷款工作

20xx年春季全县在园幼儿6265名，“一村一幼”在园幼儿园9112名，全部纳入享受了减免保教费政策，上半年共计发放减免保教费454.79万元。从20xx年秋季学期起，“一村一幼”减免保教费标准将提高到每人每年700元的标准。

我县义务教育阶段在校学生35600人，全部享受国家“三免一补”政策和学生营养午餐（其中：生均公用经费小学每生每年600元，县级配套20元，初中每生每年800元，县级配套40元；免费提供教科书，小学每生每年140元，初中每生每年280元；免除作业本费，小学每生每年30元，初中每生每年40元，寄宿制生活补助每生每年1700元，营养午餐每生每年800元）。实现了全覆盖，享受补助的人数达到100%。

普高学生全部享受免学费每生每年450元，并免费提供350元的教科书；家庭经济困难学生还享受每生每年2000元的生活补助。

职业技术学校在校学生享受国家助学金每生每年2000元，减免学费每生每年2000元。

按照党和政府“不让一名学生因家庭困难而失学”的宗旨和国家开发银行“应贷尽贷”的原则□20xx年为647名家庭经济困难大学生提供助学贷款，贷款金额达到465.45万元。

按照省教育厅安排，9月1日启动了建档立卡家庭大学新生和中职新生资助工作，现正在组织学生在“四川学生资助网”上申报，此项工作预计在10月中旬结束。

二、存在的问题

一是“一村一幼”辅导员的文化和业务素质有待提高，管理工作未同步跟进，需要进一步加强。

二是“一乡一园”前期准备工作还需加快，以便国投公司顺利进场施工。

三是进一步强化“控辍保学”工作，做好辍学学生劝返工作的任务很艰巨。

四是教育基础工程建设进度还处于全州的中间水平，需要采取措施，加快进度，确保年内基本完成建设任务。

三、下一步的工作措施

一是加强对“一村一幼”的管理，按照州政府出台的管理办法，教科局主要督促所在村、组制定出“一村一幼”的管理制度，对“一村一幼”进行规范管理，教科局在业务上给予指导。

二是强化“控辍保学”工作，落实“六长”责任制，进一步提高对控辍保学的思想认识，把控辍保学工作落到实处。特别是要安排专人做好辍学学生劝返工作，确保贫困建卡户子女全部入学接收义务教育。学校无条件接受劝返儿童，要安排教师定期不定期开展家访工作，与学生家长沟通，确保所有学龄儿童全部入学。

三是加快“一乡一所”前期准备工作，将建设用地落实、落细，完成地勘工作和“三通一平”等前期工作，为施工企业顺利进场做好所有准备工作。与州国投公司做好衔接工作，确保在州委、州政府完成招投标后，国投公司第一时间进场施工。

四是加快学校建设步伐，缩短前期准备时间，力争在10月中旬全部开工建设，对已开工的项目，要协同监理、设计和县质监站加强督促检查，与施工企业签倒排工期合同，确保工程顺利推进。

五是完成综合高中设备配备工作，做好课程设置、班级设置。努力把职业技术学校建成一所环境优美、教师优秀、管理先进、质量优异的一所综合高中。

六是在全面落实十五年免费教育政策的基础上，向省、州争取专项经费，切实保障贫困建卡户子女上学不花一分钱。

七是做好贫困大学新生资助工作，特别是贫困建卡户子女的资助工作，做到“不让一名学生因家庭困难而失学”。

局选人用人工作报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

树立正确用人导向、匡正选人用人风气，是净化政治生态的治本之策。近年来□xx市坚持以***新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实*****关于选人用人的重要论述和指示批示精神，聚焦受xxx□xx□xx等人恶劣影响造成的用人上不正之风严重问题，严厉整治、严格管理、严密机制、持续努力，用人上不正之风得到有效遏制，选人用人工作水平明显提升。具体整治举措上，突出强化“五个抓”。

一是树牢“四个意识”。年初，市委组织部召开专门会议，系统学习贯彻*****对xx工作的重要讲话和指示批示精神。经请示市委同意，2021年6月重开全市组织工作会议，就贯彻落实*****在全国组织工作会议上的重要讲话精神，进行再动员再部署。市委持续深入开展政治性警示教育，市委主要领导“以案为鉴”讲党课，各级党委（党组）民主生活会都把肃清xxx等人流毒、影响作为重要内容；召开巡视整改专题民主生活会，剖析选人用人问题深层根源，为匡正选人用人风气奠定政治思想基础。全年先后组织xx次专题学习，深入学习贯彻***新时代中国特色社会主义思想，把旗帜鲜明讲政治贯穿干部工作全程。二是突出

政治标准。坚持新时期好干部标准，把政治过硬摆在首位，政治上不合格的“一票否决”。鲜明提出“三坚持三重用”用人导向，坚持担当负责为重，提拔重用敢于担当、恪尽职守的干部；坚持改革创新为先，提拔重用勇于开拓、锐意进取的干部；坚持实干实政为要，提拔重用埋头苦干、业绩突出的干部。三是强化政治把关。探索政治素质考察、干部政治素质档案、任前党组织作出政治素质评价等制度机制，制定强化党委（党组）对干部选拔任用工作领导和把关作用意见，严格落实“凡提四必”“双签字”制度，严把人选政治关、品行关、作风关、廉洁关。市县乡集中换届中全市共排除有问题人选xxx人，期间组织部门受理举报总量、反映选人用人问题举报、反映换届纪律问题举报，比上次换届分别下降xx%□xx%和xx%□

专项整治“清仓见底”。2018年，对xx巡视反馈的xx个选人用人问题认真调查，依规依纪对xx名当事人责任人作出免职、调离处理；2019年，全市集中开展“一问责八清理”专项整治；2020年开展“清仓见底”行动；2021年对专项整治进行“回头看”，全市共消化超职数配备干部x万人，对xxxx名违规进人列入“另册”管理，已清理消化xxx人。针对局部严重超编问题，探索实行“人员控制数”管理、建立行政事业单位编制“周转池”，目前清理消化任务已全部完成。开展干部人事档案专项审核，集中审核x万名干部人事档案，对xxx人档案信息进行重新认定，对存在问题逐一整改，将档案存在问题的xx局局长调离公务员队伍。常态整治全面覆盖。2018年起开展选人用人专项检查，与市委巡视同部署、同推进、同落实。4年来实现选人用人专项检查全覆盖，共发现问题xxxx个，其中xxxx个问题已整改到位。基层整治从严从实。2021年村“两委”换届中，对换届候选人逐一筛查把关，对存在问题的xxx人取消候选资格；全市共调整村党组织书记xxx名，村党组织书记和村委会主任“一人兼”比例达xx%□较上届提高xx个百分点。聚焦“带病入党”“弄虚作假”“异地入党”“人情党员”等问题，在每个县开展发展

党员违规违纪问题专项排查试点。

聚焦破解难题建制度。近年来出台干部工作制度20余项，都坚持全面从严，坚持问题导向，重在解决问题，增强针对性实效性。聚焦制度落地抓检查。***和市委重要干部人事制度法规出台后，都及时组织专题学习培训。新修订的《干部任用条例》颁布后，市委、市委组织部第一时间组织专题学习研讨，提出实施意见和工作安排，列为全市重点工作督查范畴全力推进。在党史学习教育□xx巡视反馈问题整改中，都把推进干部工作各项制度落实情况作为重要内容，组织开展专项督查，打通制度落地“最后一公里”。聚焦违规违纪追责任。建立选人用人责任倒查机制，既查处当事人又追究责任人□xxxx年对上轮xx巡视以来xx名“带病提拔”干部的选拔任用过程、廉政把关情况开展倒查。其中，针对xx集团原党委书记、董事长xx“带病提拔”问题，问责包括xx名市管干部在内的xx名干部；对xx县、xx市违规进人问题问责处理xx人并全市通报。

坚持围绕新时代全面建设xxxxx选好干部、配强班子。一是拓宽来源。持续实施“名校英才入x”工程，近4年共招录北大清华选调生xxx人、其他“双一流”重点院校选调生xxx人。二是精准识别。搭建党建工作“述评考”等平台，促进比学赶超、争先晋位。2020年起全市开展重点工作督查，派驻督查组，既督导市委重大决策部署贯彻落实情况，又加强对干部日常了解。完善领导干部信息库，多维动态收集信息，及时掌握年度考核成绩、分管工作位次、评优受奖、党纪政务处分、函询诫勉等情况，为精准用干部奠定基础。开展“三听一谈”，听取纪检、信访、审计、巡视等方面对干部评价意见，到基层一线听取民声民意，多角度多层面听取政声口碑；考察组全体成员与拟提拔人选集体面谈，加深对干部的直观了解。三是强化选拔培养。提拔重用一批，加强领导班子专题调研和综合分析研判，提拔重用xxx人。交流使用一批，市县党政班子中交流任职的达xx%以上，全市干部资源得到有

效统筹。培养储备一批，深化优秀年轻干部专题调研，全面实施“培养选拔优秀年轻干部三年计划”；选派xx万名年轻干部到乡村振兴、疫情防控等重点工作一线经受历练；建立优秀年轻干部库，市级直接掌握xxxx名优秀年轻干部。

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，推动干部在良好干事氛围中担当作为、干出实绩。一是推动党性教育常态化。实施“***新时代中国特色社会主义思想教育培训工程”，用好理论中心组学习、集中轮训、书记讲党课、万人示范培训、干部网络学院、理论自习室、学思堂等载体，推动学习教育往深里走、往实里走、往心里走。近年来，全市培训干部xxx余万人次，实现县处级以上干部、基层党组织书记集中轮训全覆盖。实施xx特色党性教育体系建设工程，充分运用xx精神□xx精神□xx精神等红色资源，打造“重走赶考路”“同呼吸心相印”“再上xx”“美丽xx”和学习xxx□xx等党性教育精品项目。二是推动严格管理常态化。把坚决做到“两个维护”、确保党***政令畅通作为从严管理干部的首要任务，强化对***和市委重大决策部署落实情况的政治巡视，坚决反对形式主义、官僚主义。开展疫情防控专项巡视，对履责不力的x名乡镇党政正职予以免职；深化纠正“四风”和作风纪律专项整治，深入开展扶贫领域腐败和作风问题专项治理，发现扶贫领域违纪违法问题线索xxx件、处理处分xxx人，发现作风问题线索xxx件、组织处理xxx人。市委对搞无原则纷争、闹不团结的x个县级党政班子进行组织调整，对其中x名县委书记□x名县（市区）长作出组织处理。近3年来，全市提醒函询诫勉干部xxxx人次□xxx名市管干部在民主生活会上就函询诫勉事项作出检查说明。三是推动关心关爱常态化。出台激励干部担当作为措施xx项，制定容错纠错措施xx项，初步构建起正向激励干部制度体系。选树xx名担当作为先进典型、表彰xxx名好支书，组织开展争做“担当作为好干部”“干事创业好班子”活动。就规范问责、精文简会、减少检查等出台专门规定，切实减轻基层负担。探索推行干部家访制度，

加强对干部深入了解、联系沟通、心理疏导、困难帮扶；规范干部住院慰问工作，明确干部生病住院由组织部门及时探望慰问，帮助解决困难。四是推动能上能下常态化。对履行职责不力、担当意识不强、作风形象不好、群众意见较大干部及时进行组织调整，2021年以来处理不担当不作为干部xxx人。

局选人用人工作报告篇五

xxx巡查组关于巡查工作部署要求，现就选人用人工作有关情况汇报如下：

xxx成立于xx年x月xx日，共设立xx个部室。现管理企业xx家，代管事业单位x家，现有员工xxx人，其中：正处级x人，副处级x人，科级干部xx人（正科级含享受待遇xx人，副科级含享受待遇xx人，事业身份副科级x人），企业员工xxx人，事业人员xx人。

xxx党委坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，把好干部标准落到实处。自20xx年x月以来□xxx党委共选拔任用干部xx名，正科级x人，副科级xx人，其中□x名副科级延长试用期任职□x名按照原职级安排工作。

在坚持干部任用基本条件，同时根据不同岗位特点，按照不同职务干部职责要求，综合考虑干部的专业、经历、性格、能力与岗位匹配度，增强选人用人的准确度；坚持把功夫下在平时，注意掌握干部的一贯表现和群众口碑，广泛听取各方面意见，尊重了解情况的少数人的意见。保证选人用人工作的纪律性、规范性、严肃性。

（一）坚持树立正确用人导向□xxx党委在干部选拔作用工作中，严格执行《党政领导干部选拔作用工作条例》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际、群众公认的原则，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）建立干部管理有效机制。按照干部选拔任用规定，发挥xxx党委在干部选拔任用工作中的领导和把关作用，严格组织原则和决策程序，选拔任用工作均经过党委会议进行研究决定。充分发挥人力资源部门职能作用，理顺干部管理的体制机制□xxx组织部、区国资委沟通协调干部选拔任用工作，及时报送了干部队伍现状情况报告、科级干部选拔任用工作意见等。

（三）严格选拔任用工作程序和入口关。在制度执行过程中，把工作重心放在严把入口关上，把握重要流程节点，在严把推荐关、考察关、决策关、任职关的同时，坚持高标准原则，党委就根据试用期满考核情况，结合年度考核、日常表现等情况，经综合分析研判，对x名副科级干部做出延长试用期半年，其中x名终止试用期按原职务职级安排工作的决定。专门进行干部任职前谈话，明确工作使命和责任，以及自身缺点和不足，提出工作标准和廉政要求，切实提升新提拔干部的大局意识强化宗旨意识，增强责任意识，筑牢廉政意识。

（四）严格执行组织人事纪律□xxx党委认真贯彻落实组织人事纪律，带头学习干部选拔任用有关政策法规，深入开展了整治用人不正之风工作，使干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信度进一步提高，近年来，在干部选拔任用工作中，未出现跑官、买官、卖官、突击提拔、“带病上岗”、任人唯亲、弄虚作假等情况。

（五）严格干部人事档案审核归档，确保档案真实准确完整规范。一是按选拔任用程序和类别将干部选拔任用工作中形

成的文书档案及时归档。二是xxxxxx组织部干部人事档案专项审核和学历学位真实性比对排查工作要求，严格按照审核规定开展相关工作。历时六个月完成xxx余份档案的审核及学历学位比对工作，对发现的x名学历学位有问题情况经党委审核后均按规定及时进行了上报。

xxx党委选人用人工作中，尽管进行了一些有益的探索，也取得了一定的成效□xxx的要求，同干部群众的期盼相比，仍存在许多的差距和不足。主要表现在以下方面：

一是选人用人制度还需要进一步完善。虽然xxx在干部选拔任用工作中能够认真贯彻执行选拔任用有关规定，规范了选人用人的程序和方法，但在中层干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还有欠缺，还不够完善。

二是对干部的教育管理还不够到位□xxx由多个部门企业整合到一起，各企业从事行业领域较多，人员素质结构复杂，部分干部工作热情不高，主动意识不强，拈轻怕重，安于现状，有“等靠要”的思想。在个别干部身上还不同程度存在没有把全部精力放在干事创业上，不积极努力开拓市场，着力提升企业效益，而一味守摊子、挨日子、吃老本。对上级安排布置的工作敷衍应付，对上级提出的问题建议有抵触情绪、思想散漫、行为慵懒的现象。

三是对职工树立正确的好人思想办法不够多。特别是在干部组织考察个别谈话环节中，当考察组问询考察对象的主要缺点和不足问题时，被谈话人多存在好人主义倾向，不说缺点，即使有缺点、有问题也不愿说、不敢说，有怕得罪人的思想，或回避缺点不足，或蜻蜓点水，或无关痛痒，多以不了解、没发现、加强政治理论知识和业务知识学习等答复，不能完全公正客观评价干部，不利于真正选拔出来政治思想合格、工作作风过硬、能力素质强的干部。

四是干部交流缺乏常态化、制度化□xxx成立至今，适逢国有企业混合所有制改革和出让，严格组织人事纪律，对干部提拔任用、交流和调动等进行严格审批，一定程度造成干部交流不畅，形成了部分企业班子配备不够齐整，年龄、专业结构、梯次配备不合理等现象。不仅削弱了干部的进取精神，也影响到班子的整体合力和工作效率。

五是年轻干部人才储备工作还需进一步加强□xxx中层的平均年龄不断增长，对于专业岗位年轻干部的锻炼培养和人才储备需要不断充实和加强。从数量上看，与形势发展要求有一定差距；从结构上看，专业结构不尽合理，高层次专业人才特别是熟悉现代经济管理、城市规划、园林设计、财务及法律业务的干部较为紧缺，女干部和党外干部的比例偏低。对后备干部储备和培养渠道不够多、方法不够新，力度不够大，缺少实实在在、有针对性的科学方法。

六是选人用人思想不够解放。从用人观念上看，还存在思想不够解放的问题。长期以来，我们一直把破除论资排辈、营造优秀年轻干部脱颖而出的环境作为干部人事制度改革的重要内容，但在实际工作中，还没有完全处理好优秀年轻干部脱颖而出与调动不同年龄段干部积极性的关系，还没有完全冲破论资排辈、迁就照顾等思想障碍，大胆使用年轻干部上力度还不够强，步子迈的还不够大，与干部群众的期盼还有差距。同时，在选拔干部过程中还有求全责备的思想，容易失去用人的最佳时机，在一定程度上造成领导干部队伍相对老化和活力不足。

七是对干部能力素质有待提高□xxx整合后形成的干部队伍结构配比不尽合理，人员素质参差不齐□xxx干部整体素质不高，主要表现在理论素质不高，工作中往往就事论事，不注意从政治和全局观察事物；专业知识能力素质欠缺，不善于学习思考；能力素质欠缺，领导水平不高；岗位教育、企业任职的意识缺乏，且工作中切实发挥作用不明显。整合后xxx党委

有针对性的对干部进行交流使用，开展了专题党课等培训引导工作，着力提高和培养干部的素质，收到一定成效。

xxx党委将从进一步贯彻落实《条例》规定着手，努力提升企业融合度，增加归属感，着力提升干部整体素质，着力提升干部“四个意识”，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，认真总结干部选拔任用所取得的经验，加强组织人事干部专项培训。不断完善干部选拔任用制度，培养好、选配好、使用好干部，为提高xxx党委组织工作科学化水平奠定基础。

一是抓好学习宣传。把学习宣传《条例》作为一项重要的政治任务，纳入党委中心组和党政干部培训内容，通过采取专题辅导、交流研讨、开辟专栏、印发材料等多种形式，切实将学习范围覆盖到xxx所有干部群众，促使两级领导干部熟悉和带头遵守《条例》，组织人事干部精通和严格执行《条例》，广大干部群众了解和广泛监督《条例》。进一步加强干部理论学习，提高政治站位，推动干部干事创业取得新成效，把干部学习教育当做重点来抓。

二是完善干部选拔任用机制。着力完善干部选拔任用机制，把好选人用人关，大胆培养大胆使用忠诚干净担当、谋改革促发展实效突出的干部。严格执行干部问责制度，切实做到有权就有责，有责要担当，失责必追究。进一步加大干部管理力度，着力加强干部教育监督管理力度，不断提高党员道德修养的自觉性。通过学习教育和自省自律强化党员的道德自律意识，引导干部努力学习，提高理论素养，加强党性锻炼，增强权为民所用、情为民所系、利为民所谋的自觉性，切实做到为民、务实、清廉，努力营造风清气正的政治生态。建立干部轮岗交流机制，加大干部交流和队伍融合力度，增强干部队伍素质。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。

三是健全干部考核评价机制。认真落实国资委对领导班子的

考核工作。严格执行对xxx领导班子考核，确保考核结果真正反应出各班子的工作成效、做事热情、责任担当，使优秀班子能脱颖而出。将考核触角延伸到xxx各个层次，针对“一把手”、副职干部、中层干部、普通办事员等不同层次的对象，制定相应的考核细则，用不同的尺子量不同的人，以差异化考核体现出考核的公平合理，以分层分类的量化考核排名让同类干部在同一赛场上“赛跑”，触动和激发干部分发向上，逐步改变慵懒无为的状况。与此同时，强化考评结果运用，逐步建立干部激励机制、奖励机制，切实让优秀干部脱颖而出，切实激发干部工作热情。实现及时选拔使用实绩突出、群众公认的干部，调整不适宜担任现职的干部，真正通过考核实现好中选优、优中选强，将干部放在合适的位置上。

四是积极营造良好选人用人氛围。要在党员干部适应新常态，抢抓新机遇，谋求新作为，争创新业绩，促进新发展，树立脚踏实地、求真务实、以民为本的新政绩观上下功夫，努力破除阵风论、过头论、阻碍论等错误论调，树立风清气正、健康发展的新环境；逐步建立容错机制，在引导干部严以用权，科学、民主决策，不断提升执政能力和水平的同时，让干部卸下思想包袱，敢想、敢做。努力破除为官不为、站位不为、碌碌无为等不良现象，树立干事创业、勇于担当、廉洁从政新气象。

以上是xxx党委选人用人专项报告，不妥之处，请各位领导批评指正。