

最新集团公司选人用人工作报告(精选5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

集团公司选人用人工作报告篇一

评价一个地方选人用人工作，最核心的指标应当是选人用人的导向是否正确，选人用人的风气是否清正、选出来的干部结果是否公正。一句话，就是选出来的干部是不是群众都公认。群众公认了，导向就好，风气就正。那么，选干部的结果好不好，用什么来衡量呢？我认为要把握好以下几点：

- 2、选出来的干部要基本上在大家意料之中，不能经常出人意料地冒出几匹“黑马”；
- 3、选出来的干部不是大家认为是那些“搭天线”、找关系的人；
- 4、不能让埋头苦干和勇于担当的人吃亏。
- 5、选出来的干部不是平衡照顾关系，考虑人情关系的。

要做到以上几点，关键是与标准规矩比对，与同类干部比对，与群众口碑比对，与自己感受比对。最核心要坚持做到以下三点：

- 1、用人导向要旗帜鲜明。用人标准和导向是紧密联系的。选什么人就是风向标。我认为应当树立以下选人用人导向：

(1) 任人唯贤的导向。就是选拔干部以事业为导向，以德才为导向，坚持原则，不以人情关系选干部，不分远近亲疏，不戴有色眼睛，不搞平衡照顾。

(2) 崇尚实干的导向。让踏实干事、不跑不要的干部有进步机会，使那些心思都放在“搭天线”、找关系，不干事的干部，不仅捞不到好处，而且受到批评和惩处，激励干部求真务实，踏实干事。

(3) 重视基层导向。就是选上来的干部有基层工作经历，注重从条件艰苦的基层选拔，从经受过考验的干部中选拔，使年轻干部向基层流动。

(4) 群众公认导向。干部选得好不好，群众最有发言权。一句话，就是把干部的德作为选拔干部的首要标准，选出来的干部人品要好，让大家心服口服。同时，在干部工作中还要旗帜鲜明地保护好干净干事的干部，敢于为这些同志说话，敢于为这些同志撑腰，使干净干事的干部无后顾之忧，放开手脚干事，激发干部干事创业。

2、综合研判，给干部“画像”要准。核心是多渠道、多层次、多层面了解掌握干部各方面情况，识人要深，做到见人见事见思想，不把考察干部的主要精力放在看简历、看推荐上。观人要全，“试玉要烧三日满，辩才需待七年期”。要注重看干部一贯表现，通过群众“口碑”，社会评判，印证识别干部的人品、官德和政绩。评人要准，注重从社会工作、生活细节看干部，从身边人的评价识准干部。

3、树立底线思维，防止干部带病提拔。用错一个干部，绝不是一个人的问题，它会影响一个地方的用人导向和风气。因此，我认为在选干部上要有底线思维，要把握“六不用”：不用有劣迹的干部，不用群众口碑不好的干部，不用意见不统一有争议的干部，不用造假的干部，不用有反映问题没有查清的干部，不用有“来头”的干部。只有把握以上底线，

我们才能端正用人导向，树立良好风气，促进事业发展。

选人是个难题，选好人更不容易。我认为，选好人核心问题是进一步扩大干部工作中的民主，切实落实干部群众在选人用人上的知情权、参与权、选择权和监督权。作为组织部门，主要应当把握好以下方面：

(1) 要把干部情况掌握透，了解清楚，在平时考察考核中选。我们对身边人用起来放心，可以用好，也不会出现大的问题。这其中的原因就是我们对身边人的一言一行、德才表现很清楚，了解的很全面，用起来放心。现在的问题是我们对不了解的干部如何选，用起来心里没有底气。因此，需要我们全方位了解干部。如何了解干部，我认为主要还是多看、多听、多谈、多记。多看，主要是看政治态度，看班子成员的看法，看干部的一贯表现。多听，主要听干部的口碑，听干部群众的质疑，听与老板关系亲近程度，听干部群众的反映。特别是对重点培养将要提拔的干部多听干部群众的议论。多谈，主要是耐心地与干部群众谈，随时谈、随地谈，结合工作谈，了解掌握干部活的思想。多记就是把平时了解掌握干部的情况及时记下来，时间长了就会积累干部各方面情况。同时，重视年度考核结果，把连续几年的年度考核结果进行比对，掌握排名情况。对优秀干部大胆使用，对排名靠后的干部分析原因，慎重考虑。要积极探索任前考察+年度考核+平时了解“三位一体”的干部考察考核新模式，任前考察以发现问题为主，突出考察干部“廉”的表现；年度考核以政绩为主，突出干部“绩”的表现；平时了解以群众口碑为主，突出干部“德”的表现，科学设计“廉”、“绩”、“德”的评价要点和办法，增强干部考察的科学性和系统性。

(2) 将选人用人与推动中心工作有机结合起来，在工作推进的一线选。当前，改革发展的任务很繁重，一方面需要大量年富力强的优秀干部参与推进，另一方面一大批想干事、能干事、会干事的干部渴望有一个平台锻炼、展示和提高自己。将选人用人与推进工作结合起来，不仅能够推动工作落实，

而且能够更好地发现干部，树立鲜明的用人导向。因此，我认为，要积极探索在推进工作一线发现干部选拔干部的办法，做到中心工作部署到哪里，推进到哪里，干部考察选拔就迅速地跟进到哪里，保障到哪里。要把干部考察由室内搬到室外，搬到项目建设现场、招商引资前线和维护稳定等一线，形成在一线发现干部选拔干部的机制，使一大批优秀干部在干事创业中得到提拔重用。

集团公司选人用人工作报告篇二

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。

集团公司选人用人工作报告篇三

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；二是进一步加大对干部交流的力度；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。

集团公司选人用人工作报告篇四

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。

集团公司选人用人工作报告篇五

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，制定科员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。