# 镇选人用人自查报告(优秀8篇)

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-01-24

*随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。镇选人用人自查报告篇一市局党组:。为深入贯彻...*

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

**镇选人用人自查报告篇一**

市局党组:。

为深入贯彻落实市局转发的《省局关于转发省委组织部〈关于开展选人用人工作检查的通知〉的通知》，我局党组高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动，目前尚未发现违法违纪选人用人情况。现将自查情况汇报如下:。

一、主要做法。

(一)认真学习贯彻《干部任用条例》。

我局高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，不断加强干部选拔任用工作法规的教育培训。一是加强业务学习，练好基本功，提高贯彻执行的自觉性。领导班子特别是“一把手”认真带头学习《条例》，熟悉《条例》的基本内容，熟练掌握选拔考察干部的方法、步骤和各个关键环节。人教科同志更是认真学习掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，结合工作实际，将重要的规定和条文熟记于心，做干部工作的“明白人”。二是加强宣传。让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，形成了有利于提高干部选拔任用质量、有效防止和纠正用人不正之风的良好社会氛围。三是抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。

(二)严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实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，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化;二是严格考察。干部任用的考察工作由局党组负责，在考察中充分听取干部职工对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，采取个别谈话、集体谈话方式进行。同时认真做好谈话记录，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。选人用人重要环节邀请市局人教科领导参与，并进行指导，对选拔工作的各个环节进行有效监督;四是实行任前公示制。凡提拔中层干部在正式任职前，在全局范围内进行为期7天的公示，并书面报告市局人教科，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

(三)遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。

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，在干部任用中坚持按照《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。几年来，我们在干部人事工作中，坚持“五公开”(职位公开、岗位职责公开、任职条件公开、符合基本任职资格条件的人员名单公开、考察对象公开)，落实群众在干部工作中的“四权”(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同和肯定。

(四)严格选拔任用。在选人用人过程中，我们严格遵循干部选拔任用程序。一是紧紧把握干部工作中民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督;二是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到领导岗位上来;三是严格按照干部职数配备干部。目前我局部分岗位存在中层干部空编现象;四是选人用人充分发扬民主，严格经过讨论提名、推荐、考察、谈话、任用等程序，每个环节都提前预告或公示，没有临时动议情况。

二、民主评议情况。

20xx年4月24日，我局认真组织了选人用人工作民主评议会。会议发出民主评议票33张，收回33张，其中“好”字档次32张，占总数96。7%。

三、存在问题和不足。

近年来，我局在扩大民主和改进干部工作上做了一些探索和尝试，取得了一定的成效。与中央新的要求、方向是一致的，在内容上是一脉相承的，但在实践过程中发现还存在一些问题。一是个别干部思想认识需进一步提高;二是对德的考察环节还需进一步加强。

四、下一步打算。

我局将以此次选人用人检查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，进一步完善民主推荐、民主测评制度、竞争上岗和差额选举等制度，规范干部任用提名制度，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，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部，为工商事业的发展提供坚强的组织保证。

**镇选人用人自查报告篇二**

按照市委组织部《关于做好迎接省委组织部选人用人情况监督检查准备工作的通知》(组电明字5号)要求，我单位党组高度重视此项工作，专门进行了安排部署，对我单位近几年来贯彻执行《干部任用条例》、干部选拔任用工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

我中心核定人员编制为50人，现有在编干部职工50人，其中正县级干部1人，副县级干部3人，正科级领导干部10人，副科级领导干部5人。

我单位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，为我市社会保障事业科学发展提供了良好的组织保证。

1.严格按核定职数配备干部。自20xx年x月纳入参公管理以来，我单位严格按市编委核定干部职数组织实施竞争上岗工作选拔配备干部，20xx年选拔任用正科级领导干部1名，副科级领导干部7名，副主任科员4名，20xx年选拔任用副主任科员3名，以及今年正实施竞争上岗的副科级领导干部职数3名均未超职数配备干部。

2.严格按规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部。20xx年以来，我中心中层领导干部和科级非领导干部选拔任用均实行公开竞争上岗。竞争上岗工作严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政机关推行竞争上岗暂行办法》(遵组通41号文件)规定程序组织实施，竞争上岗全过程请市委组织部和市纪委有关领导进行监督指导，通过笔试、面试、民主测评和考察等规定程序，使中心优秀人才得到选拔任用，提高了中层干部队伍素质，取得了较好效果。

3.严格干部选拔任用程序，做到组织严密，程序合法。中心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，我中心干部选拔任用上无违反程序选拔情况。

我中心将以这次选人用人工作情况自查为契机，不断深化干部人事制度改革，总结竞争上岗工作中好的经验和做法，进一步完善选人用人机制，选好、配好、使用好干部，为全市住房社会保障事业持续健康发展提供强有力的组织保证。

**镇选人用人自查报告篇三**

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：一是选拔干部不能“雾里看花”，要光明磊落、让大家都看得懂，不能让大家看不明白是按什么规则选出来的;二是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”;三是选出来的干部不是大家认为是那些“搭天线”、找关系的人;四是不能让埋头苦干和勇于担当的人吃亏。五是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：

一是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：一是任人唯贤的导向。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。二是崇尚实干的导向。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。三是重视基层导向。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。四是群众公认导向。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。

二是综合研判，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。

三是树立底线思维，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。

二、如何选人的问题。

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三个方面：

一是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(可以听到干部考察时听不到的真话、实话和不同意见)，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。

二是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。

三是建立一批后备干部名单，在后备干部中选。组织部门要有干部储备，要及时为党委提供数量充足的优秀干部，不能急拿现用。当前，关键是改进后备干部推进考察办法，保证后备干部质量。我认为要积极推行推荐范围减量增质、评价方式多措并举、档案审查严格细致、个人谈话深刻通透、组织重视规格较高的“ct式推荐考察”办法，改变以前沿用多年、重程序重形式的平面化推荐考察，变为重实效重内容的立体式推荐考察，多渠道、多层次、多侧面深入了解干部情况，建立后备干部库，为干部使用发挥重要作用。

四是形成好干部选拔的管用机制，靠制度机制选。在干部选拔任用工作中，群众对干部是怎么产生的，怎么提名的，选干部有什么规则比较关注。在实际工作中，对于空缺的岗位，提人选的领导也比较多。如果没有制度、程序确定下来，组织部门很难操作。因此，规范干部初始提名和选拔规则程序非常重要。我认为，要积极探索干部初始提名制度，并且使初始提名程序公开、透明。干部初始提名主要应该把握以下几个方面：一是干部提名的\'方向原则;二是干部提名的方式;三是干部提名的程序;四是人选产生的流程;五是各个流程的监督措施;六是环节的责任主体。通过设计流程、拉长链条、过程公开、强化监督来保证选人用人的公正、公平。同时，还要积极推行干部无任用推荐、无任用综合研判、拟任和推荐人选票决等制度，形成用制度机制选人用人的规则导向，提高选人用人的公信度。

三、如何保证选好人的问题。

制度机制再好，还是要人来执行。组织部门作为管党治党的重要职能部门，是党委做好干部工作的参谋助手，拥有向党委推荐干部、建议干部的权利。只有坚持原则，出于公心，真正知人，才能及时发现好干部，把干部选好用好。我理解，保证选好人用好人，应当把握以下三个方面：

一靠坚强的党性。总书记强调组织部门坚强的党性，最核心的是坚持公道正派。如果公道正派上出了问题，再好的制度也难以落实，再好的干部也可能选不出来。一句话，就是我们要着眼于事业发展需要选人用人，公道对待干部，公平评价干部，公正使用干部。不为人情关系所缚，不为歪风邪气所扰，不为个人得失所困，敢于为好干部说公道话，让好干部得到提拔使用，让找关系，不干实事的干部没有市场，得到惩戒。

二靠过硬的本领。选贤任能，关键在于看干部、在于知人识人。知人不深、识人不准，就容易用人不当、用人失误。这就要求我们必须练就一双“火眼金睛”，不断提高我们识别干部的“看家本领”。组工干部如何提高识人选人的能力，我认为，一是要提高系统思维、辩证思维、法治思维、底线思维等能力，掌握科学的分析问题解决问题工作方法。二是要练就知人识人的基本功，要在工作中切实做到“五清”，即政策清、底子清、思路清、流程清、结果清，成为政策通、活档案、一口清。通过不断学习、勤于思考、注重实践来提高自身业务能力和水平。

三靠务实的作风。只有真正了解干部，全面准确了解掌握干部的德才条件和现实表现，才能选准用好干部。这就要求我们必须有好的作风，用好的作风选作风好的人。要拿出更多时间和精力了解考察干部，深入基层全面了解干部的德才表现，多与干部谈心，了解他们的愿望和诉求，了解党员干部群众意见，加大日常了解熟悉干部力度，坚持实事求是、以事论人，不凭印象、凭感觉用干部，切实做到识人有据、用人有方。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印。

**镇选人用人自查报告篇四**

按省、州治庸办通知和县整治办的要求，县司法局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

一、做好干部职工竞争上岗工作二、做好干部轮岗交流工作。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照加强业务部门、年轻干部培养锻炼、干部轮岗锻炼、确保业务工作连续性的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

三、

大力加强对干部的监督管理。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

四、强化司法行政队伍建设，选人用人机制进一步完善。

州委组织部深入整治用人上不正之风会议之后，我县高度重视，庚即组织召开了甘孜县庸懒散浮拖暨选人用人不正之风专项整治工作会议，传达了省、州委深入整治用人不正之风有关会议精神，明确了整治工作方向。成立了整治工作领导小组及办公室，进一步加强了整治工作的组织领导。同时，认真开展了自查，切实找准存在的突出问题。针对存在的问题，研究制定下发了《甘孜县开展庸懒散浮拖问题专项整治工作实施方案》和《关于开展选人用人不正之风7+3专项整治工作方案》，进一步明确了整治工作重点，并全面启动庸懒散浮拖及选人用人专项整治工作。截止5月30日，整治选人用人不正之风10项工作在为期一个月的时间内稳步推进，扎实开展，取得一定成效。

二、主要措施。

为了进一步增强整治工作的操作性，县委明确提出了规定动作不走样，自选动作重实际的整改措施,有序稳步推进整治工作。(一)着力整治拉票贿选问题。一是在全县范围内发放新修订《干部选拔任用条例》等干部政策文件，集中开展对干部政策法规的宣传教育，重点开展警示教育。二是利用组工外网和甘孜县有线电视台，设立举报电话，收集拉票贿选的线索和问题，汇总研判，对问题具体、线索清楚的反映，核查清楚。三是认真贯彻落实拉票贿选责任追究办法，设立违规违纪工作台账，实行台账记载管理。

(二)着力整治违规选用干部问题。一是向全县各单位主要负责人、乡镇一把手发放《条例》，并通知做好学习贯彻。二是认真落实州委五位一体干部选任体系，全面规范干部选任程序、标准和条件。三是认真执行五位一体干部选任监督体系。四是认真执行干部任前资格、条件审核，组织专人规范换届以来干部选任文书档案。

(三)着力整治跑官要官问题。一是建立跑要、拖情记录在案制度，对跑要、拖情的不列为考察和提拔对象。二是加强自身建设，重申纪律要求，签订承诺书，坚决整治封官许愿、牵线搭桥等问题，从严治部，从严管理，着力建设模范组织部门。三是建立预警机制，利用12380举报平台等，收集跑官要官线索，对反映较多的单位，及时对主要负责人进行谈话提醒。

(五)着力整治三超两乱问题。一是认真落实省、州委组织部关于地方性干部人事政策的执行要求。二是建立干部选任编制职数预审制度。三是完善干部经常性谈心谈话制度，做好干部思想教育引导和矛盾化解工作。四是切实抓好三超两乱清理和整改消化工作。截止2024年1月，我县超职数配备干部共计56人，其中：超配领导职数3个，超配非领导职数53个，计划于2024年9月前整改消化。(六)着力整治防止和清理选用两面人问题。一是要求每名副科级领导干部报送领导干部个人有关事项报告表。二是在干部考察工作中，重点突出政治品质和道德品质的考察;有意识的安排重点培养对象到困难矛盾突出的基层一线和反分维稳前沿去开展工作，在实际工作中考察其政治品质和道德品质。三是建立新提拔领导干部任职承诺制度，就遵守政治立场、维护祖国统一和民族团结等方面做出公开承诺。四是设立防止和清理两面人举报电话，呼吁广大干部群众反映两面人有关情况，组织部根据反映情况进行核查，对确有相关情况的视情节轻重进行组织处理。五是建立考察失察失误责任追究机制。六是加强定期分析研判机制。

(七)着力整治干部违规兼职问题。今年8月，清理规范14名在企业兼(任)职的干部职工。同时，对干部职工在企业兼(任)职务期间是否存在违规在企业领取薪酬的情况进行了专项调查，经调查，我县14名干部职工在企业兼职(任职)期间均未违规领取薪酬。同时对前期清理违规兼职工作进行自查，防止漏报、漏报，严格执行领导干部企业兼职有关规定，坚决防止反弹。

(八)着力整治长期在编不在岗问题。根据《公务员法》规定和中央、省、州、县委工作要求，及时下发文件各全县各单位，要求严格开展自查。为确保此项工作取得实效，我县纪检、组织、人社、编制等部门组建联合工作组，对全县各单位按照清理范围中确定的情况进行督察，对虚报、瞒报、漏报的，一经查实，将追究单位主要领导及相关人员责任，并将举报电话在甘孜县组工外网和甘孜有线电视台进行公示，确保清理工作监督到位。(九)着力整治违规抽借调干部问题。县委组织部对全县抽借调人员进行全面清理，并要求违规抽借调干部职工无条件一律在规定时间内回原单位上班，逾期未归的视为旷工，并按相关规定处理。为固化成果，进一步严肃干部管理，稳定基层干部队伍，县委组织部庚即下发《关于进一步严肃干部抽借调程序的通知》(甘孜委组发〔2024〕42号)，从制度层面规范干部管理。

(十)着力整治干部职工档案信息审核问题。根据我县干部职工档案信息审核工作实际，严格按照州委组织部《关于开展干部人事档案专项审核工作的通知》(甘组通〔2024〕139号)文件精神，制定专项审核工作方案，细化审核范围、时间安排、方法步骤和保障措施等，及时安排专人对干部档案信息进行集中整治处理。

三、整治工作存在的问题及下步打算。

专项整治工作开展至今，虽取得一定的成绩，但还是存在一定的问题：一是个别单位认为此次的专项整治工作是走形式，开不开展一个样，重视程度不够。二是虽将各项干部政策法规下发给各单位，但宣传落实力度差。三是各单位在开展专项整治工作中有效的创新办法不多。

针对存在的问题，下步工作中，我们将狠抓在以下三个方面的工作：一是加强监督检查，构筑及时发现、有效预防选人用人不正之风的预警机制。二是加大对干部政策法规的宣传教育力度。三是严肃查处，增强对用人上不正之风的纪律威慑。

**镇选人用人自查报告篇五**

明确。实行干部考察预告制，提高了干部工作的透明度，推进了党管干部原则与民警有序参与的有机统一。

2、落实民警的“参与权”。在干部推荐工作中，注重考虑参与人员的知情度和关联度，合理设置推荐人员的范围、人数和比例，扩大干部和职工的参与面。

3、落实民警的“选择权”。充分尊重广大人民意愿，对推荐票数达不到要求、得不到多数群众公认的不列入考察。

4、落实民警“监督权”。实行“一报告两评议”制度，畅通监督举报渠道，全面推行干部公示制度，严格执行任职试用期制度，提高选人用人的透明度。年内，对考察预告中因举报反映的x名干部暂缓或不予提拔，对x名拟提拔任用的干部进行了任前公示，对x名干部实行试用。

奋发有为、群众信任的坚强领导班子，建设一支能堪重任、勇于攻坚、善于创新的干部队伍。

同志们，20xx年的干部选拔任用工作任务更加繁重，责任更为重大。让我们在xx党委的坚强领导下，改革创新，锐意进取，全面加强领导班子和干部队伍建设，为顺利完成新时期各项任务提供更加坚强的组织保证和人才支持。

**镇选人用人自查报告篇六**

根据市委组织部《关于开展选人用人情况自查工作的通知》的要求，我局对20\*\*年选人用人工作情况进行了自查，现作如下汇报。

20\*\*年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出，群众公认的优秀人才得以突显，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20\*\*年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

一、加强学习干部人事制度。

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《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》、四项监督制度、“五个严禁、五个一律、十七个不准”等，提高干部职工的政治思想意识和对干部人事工作的认识。

二、深化干部人事制度改革。

（一）深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。20\*\*年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20\*\*年11月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

（二）积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20\*\*年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序，20\*\*年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区（市、县）遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

三、严防用人上不正之风。

一是通过制作“严肃换届纪律保证换届风清气正和机关干部作。

风行为规范‘四要十不准’”的桌牌和安装“换届纪律”的电脑桌面和滚动保护屏幕，确保干部职工随时学习、时刻警醒、严格遵守。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局开展严肃换届纪律和提高组织工作满意度谈心谈话活动工作实施方案》，并严格按照方案开展谈心谈话活动。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，让每位领导干部职工，特别是负责人事工作的同志针对岗位主要职责，排查潜在廉政风险，进行廉政风险防范承诺，有效预防用人的廉政风险。

20\*\*年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

四、存在的问题及下一步工作措施。

用的文书档案有待进一步规范等。针对存在的问题，在今后工作的中，我局将紧紧围绕市委、市政府的要求，结合督查工作不断变化的形势，采取更加有力的措施，通过深化干部人事制度改革，深入整治用人不正之风，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设等，切实开展好干部人事工作，为贵阳市的经济社会文化发展做出积极的贡献。

（一）深化干部人事制度改革，提高选人用人公信度。根据中央《20\*\*—20\*\*年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈20\*\*—20\*\*年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市20\*\*—20\*\*年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方针，坚持科学化、民主化、制度化方向，重点突破、统筹推进，狠抓落实、锐意创新，进一步深化干部人事制度改革，广辟途径培养干部，拓宽视野选拔干部，全面客观考察干部，严格要求管理干部，满腔热情爱护干部，及时有效监督干部，树立正确用人导向，提高选人用人公信度。

（二）建立长效机制，严惩用人上不正之风。认真总结我局一些好的做法，坚持抓源头、抓根本，在制度建设上下功夫，健全和完善规范的管理制度、广泛的监督制度、科学的考评制度，并使其长态化、长效化。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。对于涉及用人上不正之风方面的信访举报及案件，切实做到认真对待，严格查实，及时汇报，严肃查处。

（三）加强督促检查，推进人才工作。大力加强队伍建设，建立合理的奖惩机制，形成良好的竞争机制，调动干部职工的积极性和主动性，充分发掘和培养干部职工的综合能力，让其在合适的岗位上发挥特长。针对人才工作进行长期规划，有目标、有计划的遴选人才到我局工作。

市局党组：

为深入贯彻落实市局转发的《省局关于转发省委组织部〈关于开展选人用人工作检查的通知〉的通知》，我局党组高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动，目前尚未发现违法违纪选人用人情况。现将自查情况汇报如下：

一、主要做法。

（一）认真学习贯彻《干部任用条例》。

抓好贯彻执行。在干部选任工作中严格按照《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。

（二）严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。

严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实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，确保选准用好干部。一是建立完善相关制度。根据《条例》规定，制定了竞争上岗、任前公示和试用等一系列制度，做到了干部选拔任用工作科学化、规范化、制度化；二是严格考察。干部任用的考察工作由局党组负责，在考察中充分听取干部职工对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，采取个别谈话、集体谈话方式进行。同时认真做好谈话记录，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。选人用人重要环节邀请市局人教科领导参与，并进行指导，对选拔工作的各个环节进行有效监督；四是实行任前公示制。凡提拔中层干部在正式任职前，在全局范围内进行为期7天的公示，并书面报告市局人教科，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

（三）遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。

条件的人员名单公开、考察对象公开），落实群众在干部工作中的“四权”（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同和肯定。

（四）严格选拔任用。在选人用人过程中，我们严格遵循干部选拔任用程序。一是紧紧把握干部工作中民主推荐、考察、酝酿等重要环节，不搞形式，不走过场，公正公开，接受监督；二是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到领导岗位上来；三是严格按照干部职数配备干部。目前我局部分岗位存在中层干部空编现象；四是选人用人充分发扬民主，严格经过讨论提名、推荐、考察、谈话、任用等程序，每个环节都提前预告或公示，没有临时动议情况。

二、民主评议情况。

20\*\*年4月24日，我局认真组织了选人用人工作民主评议会。会议发出民主评议票33张，收回33张，其中“好”字档次32张，占总数96.7%。

三、存在问题和不足。

近年来，我局在扩大民主和改进干部工作上做了一些探索和尝试，取得了一定的成效。与中央新的要求、方向是一致的，在内容上是一脉相承的，但在实践过程中发现还存在一些问题。一是个别干部思想认识需进一步提高；二是对德的考察环节还需进一步加强。

四、下一步打算。

我局将以此次选人用人检查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，进一步完善民主推荐、民主测评制度、竞争上岗和差额选举等制度，规范干部任用提名制度，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，努力形成人尽其才，充满活力的用人机制。培养好、选配好、使用好干部，为工商事业的发展提供坚强的组织保证。

为深入贯彻落实县委组织部下发的《关于开展选人用人工作自查的通知》，进一步提高选人用人公信度，认真对照《关于开展选人用人工作自查的通知》的规定和要求，立足自身实际，对近年来选人用人工作进行全面的自查。现将自查情况汇报如下：

一、基本情况。

在选拔干部任用干部过程中，认真贯彻落实了《干部任用条例》和“四项监督制度”中的干部选拔任用制度，及时组织单位干部组织学习和宣传中央和省、市委换届纪律，特别是“五个严禁、17个不准、五个一律”的纪律要求。推进了干部队伍的年轻化、知识化、专业化，建设一支认真实践“三个代表”重要思想的党政领导干部队伍。

二、选拔任用干部的主要做法。

届选举提供决策依据。在换届选举过程中，充分发扬民主，充分相信和依靠群众，保证群众依法行使知情权、参与权、选择权和监督权，充分发动党员和群众参与，提高党员群众参与度。推选自觉学习实践科学发展观，认真贯彻执行党的路线方针政策，有坚定的政治信念；有文化、懂经营、会管理，勇于开拓创新，有较强的带头致富、带领群众致富能力；善于运用民主、法律和示范的方法做群众工作，妥善解决和处理新时期人民内部矛盾，有较强的协调本领和社会管理能力；遵纪守法，办事公道，作风民主，热心为村民服务，有较高的群众威信；年富力强，身体健康，能胜任工作。原则上，年龄控制在男60周岁、女55周岁以下，特殊优秀的可适当放宽年龄的后备干部。对所辖村“两委”班子成员、农村党员、村民代表进行集体谈话、个别谈心和入户走访活动，强调了换届纪律，加强了与党员群众的思想沟通，为顺利完成换届工作奠定了扎实的思想基础。在换届选举工作中，贯彻落实《关于在村“两委”换届工作中强化领导责任严肃工作纪律的通知》的文件精神，村“两委”换届选举前，村“两委”成员候选人、自荐人分别作出了纪律承诺和竞职承诺，新一届村党支部产生后，支部班子成员分别作出了履职承诺和辞职承诺。

三、存在问题与原因分析。

部任用条例》中规定有个别谈话、发放征求意见表、在考察干部中，主要是民主测评和个别谈话，通过听取谈话人的口头介绍，看民主测评结果及考察对象的总结材料，形式比较单一，手段比较简单，难以发现考察对象的深层次问题。

四、整改措施。

一是要严格执行《干部任用条例》。不断加强业务学习，练好基本功，特别是要精通《干部任用条例》，熟练掌握选拔考察干部的方法、步骤和各个88例》，熟悉《条例》的基本内容，提高贯彻执行的自觉性。要采取多种有效形式宣传《条例》，让广大群众了解《条例》，引导广大群众正确行使知情权、参与权、选择权和监督权，营造良好社会氛围。二是丰富考察方法，全面准确了解评价干部。三是要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，继续深化干部人事制度改革。以党的十八大精神为指导，坚持从严治镇、从严律己、从严带队伍，教育引导机关干部加强理论武装，强化党性锻炼，提升选人用人公信度和组织工作满意度，建设成过硬的队伍，为党员、干部和各类人才服务，让党放心，让群众满意。，希望能帮助您！

**镇选人用人自查报告篇七**

20\_\_年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出，群众公认的优秀人才得以突显，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20\_\_年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

一、加强学习干部人事制度。

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《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》、四项监督制度、“五个严禁、五个一律、十七个不准”等，提高干部职工的政治思想意识和对干部人事工作的认识。

二、深化干部人事制度改革。

（一）深入推进干部选拔工作。在干部选拔任用过程中，严格按照规定贯彻执行干部任用条例、四项监督制度、有关事项报告、领导干部离任交接等政策法规。在会议记录上详细记录党组关于干部任免的讨论情况。同时认真整理完善提拔任用干部的文书档案。20\_\_年10月，我局进行内设机构领导职位竞争上岗工作，制定《贵阳市督办督查局机关内设机构领导职位竞争上岗实施方案》，竞争正科级和副科级中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20\_\_年11月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

（二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20\_\_年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政审考察、公示等程序，20\_\_年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区(市、县）遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

三、严防用人上不正之风。

一是通过制作“严肃换届纪律保证换届风清气正和机关干部作风行为规范‘四要十不准’”的桌牌和安装“换届纪律”的电脑桌面和滚动保护屏幕，确保干部职工随时学习、时刻警醒、严格遵守。二是组织全体干部职工签署学习贯彻中央四项监督制度和严肃换届纪律的承诺书。三是积极组织全局干部职工参加市委组织部组织的关于四项监督制度、严肃换届纪律的知识测试和问卷调查，参加测试的人员成绩均在90分以上。四是号召全体干部职工积极参与贵阳市严肃换届纪律知识竞赛，其中2名同志在竞赛中荣获奖项。五是通过组织学习、会议强调、处室抽查等形式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。六是制定《市督办督查局开展严肃换届纪律和提高组织工作满意度谈心谈话活动工作实施方案》，并严格按照方案开展谈心谈话活动。七是制定《贵阳市督办督查局党组党风廉政建设责任制》、《贵阳市督办督查局党组工作制度》、《贵阳市督办督查局机关干部廉洁自律制度》、《贵阳市督办督查局工作人员过错责任追究制度》等制度，有效防止了用人上的不正之风。八是制定《贵阳市督办督查局开展廉政风险防范管理工作实施方案》，让每位领导干部职工，特别是负责人事工作的同志针对岗位主要职责，排查潜在廉政风险，进行廉政风险防范承诺，有效预防用人的廉政风险。

20\_\_年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

四、存在的问题及下一步工作措施。

20\_\_年，全局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但我们也要清醒的认识到存在的问题，如：对干部人事相关规定的学习有待进一步提高；对干部的能力素质有待进一步提升；干部选拔任用的文书档案有待进一步规范等。针对存在的问题，在今后工作的中，我局将紧紧围绕市委、市政府的要求，结合督查工作不断变化的形势，采取更加有力的措施，通过深化干部人事制度改革，深入整治用人不正之风，狠抓干部队伍建设，强推人才素质建设等，切实开展好干部人事工作，为贵阳市的经济社会文化发展做出积极的贡献。

（一）深化干部人事制度改革，提高选人用人公信度。根据中央《20\_\_—20\_\_年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实〈20\_\_—20\_\_年深化干部人事制度改革规划纲要〉的实施意见》和《贵阳市20\_\_—20\_\_年深化干部人事制度改革实施办法》的精神，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方针，坚持科学化、民主化、制度化方向，重点突破、统筹推进，狠抓落实、锐意创新，进一步深化干部人事制度改革，广辟途径培养干部，拓宽视野选拔干部，全面客观考察干部，严格要求管理干部，满腔热情爱护干部，及时有效监督干部，树立正确用人导向，提高选人用人公信度。

（二）建立长效机制，严惩用人上不正之风。认真总结我局一些好的做法，坚持抓源头、抓根本，在制度建设上下功夫，健全和完善规范的管理制度、广泛的监督制度、科学的考评制度，并使其长态化、长效化。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。对于涉及用人上不正之风方面的信访举报及案件，切实做到认真对待，严格查实，及时汇报，严肃查处。

（三）加强督促检查，推进人才工作。大力加强队伍建设，建立合理的奖惩机制，形成良好的竞争机制，调动干部职工的积极性和主动性，充分发掘和培养干部职工的综合能力，让其在合适的岗位上发挥特长。针对人才工作进行长期规划，有目标、有计划的遴选人才到我局工作。

根据工作要求，现将x镇20\_\_年度选人用人工作情景报告如下，请予评议。（需要《x镇20\_\_年度选人用人工作情景报告（1999字）》完整电子版请加修改微信chicunfenli）。

20\_\_年以来，党委、政府在县委、县政府和县委组织部的正确领导下，以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，积板探索科学规范的选拔任用干部机制，以“德、能、勤、绩、廉”为考核标准，以提高素质、优化结构、改善作风、增强团结为重点，多形式、全方位的推进干部工作科学化、民主化、制度化进程，不断提高党委政府选人用人的公信度，为全镇事业又好又快发展供给了坚实的组织保证。

一、基本情景。

截至20\_\_年12月，我镇有行政编制x名（含x名行政工勤），实有行政编制人员x名（含x名行政工勤），在编在岗x名（x名抽调至县城市攻坚指挥部办公室）。镇属事业单位事业编制人员x名，在编在岗x名。20\_\_年度，因无人贴合条件，未选拔任用机关中层干部。

（一）坚持党管干部，在领导和把关上突出从高从严。我们始终认真履行党要管党、从严治党主体职责，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。一是强化用人导向。坚持“以德为先”的导向，注重选拔政治上坚定、原则性强、清正廉洁的干部。坚持推动发展的导向，注重在工作中了解干部、识别干部、磨炼干部，凭借突出的工作实绩选干部。坚持群众公认的导向，注重选拔心里装着群众，经常联系群众，能为群众解难题、办实事，得到群众信任和拥护的干部。

二是规范选人程序。

三是严格政治审查。

（二）坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。

一是突出思想政治教育。

二是强化干部监督管理。

三是注重后备力量培养。

三、存在的主要问题。

（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。

（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。

（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。

四、下一步工作打算。

（一）严格执行干部任用有关纪律。

（二）严格执行干部选拔任用程序。

（三）严格执行干部监督工作职责制。

一、如何认识选人用人问题。

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：一是选拔干部不能“雾里看花”，要光明磊落、让大家都看得懂，不能让大家看不明白是按什么规则选出来的；二是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”；三是选出来的干部不是大家认为是那些“搭天线”、找关系的人；四是不能让埋头苦干和勇于担当的人吃亏。五是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：

一是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：一是任人唯贤的导向。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。二是崇尚实干的导向。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。三是重视基层导向。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。四是群众公认导向。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。

二是综合研判，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。

三是树立底线思维，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。

二、如何选人的问题。

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三个方面：

一是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（可以听到干部考察时听不到的真话、实话和不同意见），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。

二是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。

三是建立一批后备干部名单，在后备干部中选。组织部门要有干部储备，要及时为党委提供数量充足的优秀干部，不能急拿现用。当前，关键是改进后备干部推进考察办法，保证后备干部质量。我认为要积极推行推荐范围减量增质、评价方式多措并举、档案审查严格细致、个人谈话深刻通透、组织重视规格较高的\'“ct式推荐考察”办法，改变以前沿用多年、重程序重形式的平面化推荐考察，变为重实效重内容的立体式推荐考察，多渠道、多层次、多侧面深入了解干部情况，建立后备干部库，为干部使用发挥重要作用。

四是形成好干部选拔的管用机制，靠制度机制选。在干部选拔任用工作中，群众对干部是怎么产生的，怎么提名的，选干部有什么规则比较关注。在实际工作中，对于空缺的岗位，提人选的领导也比较多。如果没有制度、程序确定下来，组织部门很难操作。因此，规范干部初始提名和选拔规则程序非常重要。我认为，要积极探索干部初始提名制度，并且使初始提名程序公开、透明。干部初始提名主要应该把握以下几个方面：一是干部提名的方向原则；二是干部提名的方式；三是干部提名的程序；四是人选产生的流程；五是各个流程的监督措施；六是环节的责任主体。通过设计流程、拉长链条、过程公开、强化监督来保证选人用人的公正、公平。同时，还要积极推行干部无任用推荐、无任用综合研判、拟任和推荐人选票决等制度，形成用制度机制选人用人的规则导向，提高选人用人的公信度。

三、如何保证选好人的问题。

制度机制再好，还是要人来执行。组织部门作为管党治党的重要职能部门，是党委做好干部工作的参谋助手，拥有向党委推荐干部、建议干部的权利。只有坚持原则，出于公心，真正知人，才能及时发现好干部，把干部选好用好。我理解，保证选好人用好人，应当把握以下三个方面：

一靠坚强的党性。总书记强调组织部门坚强的党性，最核心的是坚持公道正派。如果公道正派上出了问题，再好的制度也难以落实，再好的干部也可能选不出来。一句话，就是我们要着眼于事业发展需要选人用人，公道对待干部，公平评价干部，公正使用干部。不为人情关系所缚，不为歪风邪气所扰，不为个人得失所困，敢于为好干部说公道话，让好干部得到提拔使用，让找关系，不干实事的干部没有市场，得到惩戒。

二靠过硬的本领。选贤任能，关键在于看干部、在于知人识人。知人不深、识人不准，就容易用人不当、用人失误。这就要求我们必须练就一双“火眼金睛”，不断提高我们识别干部的“看家本领”。组工干部如何提高识人选人的能力，我认为，一是要提高系统思维、辩证思维、法治思维、底线思维等能力，掌握科学的分析问题解决问题工作方法。二是要练就知人识人的基本功，要在工作中切实做到“五清”，即政策清、底子清、思路清、流程清、结果清，成为政策通、活档案、一口清。通过不断学习、勤于思考、注重实践来提高自身业务能力和水平。

三靠务实的作风。只有真正了解干部，全面准确了解掌握干部的德才条件和现实表现，才能选准用好干部。这就要求我们必须有好的作风，用好的作风选作风好的人。要拿出更多时间和精力了解考察干部，深入基层全面了解干部的德才表现，多与干部谈心，了解他们的愿望和诉求，了解党员干部群众意见，加大日常了解熟悉干部力度，坚持实事求是、以事论人，不凭印象、凭感觉用干部，切实做到识人有据、用人有方。

**镇选人用人自查报告篇八**

根据工作要求，现将x镇20\_\_年度选人用人工作情景报告如下，请予评议。（需要《x镇20\_\_年度选人用人工作情景报告（1999字）》完整电子版请加修改微信chicunfenli）。

20\_\_年以来，党委、政府在县委、县政府和县委组织部的正确领导下，以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，积板探索科学规范的选拔任用干部机制，以“德、能、勤、绩、廉”为考核标准，以提高素质、优化结构、改善作风、增强团结为重点，多形式、全方位的推进干部工作科学化、民主化、制度化进程，不断提高党委政府选人用人的公信度，为全镇事业又好又快发展供给了坚实的组织保证。

一、基本情景。

截至20\_\_年12月，我镇有行政编制x名（含x名行政工勤），实有行政编制人员x名（含x名行政工勤），在编在岗x名（x名抽调至县城市攻坚指挥部办公室）。镇属事业单位事业编制人员x名，在编在岗x名。20\_\_年度，因无人贴合条件，未选拔任用机关中层干部。

（一）坚持党管干部，在领导和把关上突出从高从严。我们始终认真履行党要管党、从严治党主体职责，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。一是强化用人导向。坚持“以德为先”的导向，注重选拔政治上坚定、原则性强、清正廉洁的干部。坚持推动发展的导向，注重在工作中了解干部、识别干部、磨炼干部，凭借突出的工作实绩选干部。坚持群众公认的导向，注重选拔心里装着群众，经常联系群众，能为群众解难题、办实事，得到群众信任和拥护的干部。

二是规范选人程序。

三是严格政治审查。

（二）坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。

一是突出思想政治教育。

二是强化干部监督管理。

三是注重后备力量培养。

三、存在的主要问题。

（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。

（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。

（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。

四、下一步工作打算。

（一）严格执行干部任用有关纪律。

（二）严格执行干部选拔任用程序。

（三）严格执行干部监督工作职责制。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！