# 选人用人方面存在的问题和不足范文18篇

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-05-16

*不足之处在于汉语词汇，被解读为Bùzú指不足、不足、不能满足需要、缺少或缺席、少于、少于等。以下是小编为大家收集的选人用人方面存在的问题和不足范文十八篇，仅供参考，欢迎大家阅读。选人用人方面存在的问题和不足篇1　　依据市委组织部20-年度干...*

不足之处在于汉语词汇，被解读为Bùzú指不足、不足、不能满足需要、缺少或缺席、少于、少于等。以下是小编为大家收集的选人用人方面存在的问题和不足范文十八篇，仅供参考，欢迎大家阅读。

**选人用人方面存在的问题和不足篇1**

　　依据市委组织部20-年度干部选拔任用工作民主评议结果，县委组织部高度重视并召开专项会议，对干部选拔任用、整治用人不正之风、执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革四方面作了深入争辩和探讨，对过去一年的工作状况进行了系统分析和总结，现将针对选拔任用工作状况反馈如下：

　　近年来，县委组织部高度重视干部选拔任用工作，在干部选拔任用工作上坚持民主推举、民主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推举提名、考察考核、争辩决断等各个环节，确保实施过程的规范和透亮。在执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革方面切实加强民主推举、民主测评的真实性和科学性，进一步推动了干部选任工作的民主化和科学化。全年共调整干部人(次)，其中，提拔人，平调人，其他人，为干部工作步入科学轨道奠定了基础。虽然县委组织部在干部选拔任用工作上取得了较好的成果，但是也存在确定的问题。通过对全年干部选拔任用工作状况专注分析，综述如下：

　　(一)对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路径、方针、政策以及干部的任用状况，对选拔任用工作了解不深。

　　(二)整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推举提名、考察考核、争辩决断等各个环节。

　　(三)执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

　　(四)深化干部人事制度改革仍须进一步推动。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推动和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素养干部队伍的用人机制。

　　(一)干部选拔任用工作阅历不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

　　(二)干部选拔任用宣扬力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣扬教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施环节不太了解甚至存在确定的误区。

　　(三)干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施方法及与之相配套的看法、细则方面有待完善。

　　(一)严格执行干部选拔任用工作各项规定。

　　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，专注落实干部人事制度改革《实施看法》和人才进展规划《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》、“一看法三方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，严格依据程序办事。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、沟通、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。改进选人用人方法，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。

　　(二)进一步推动干部选拔任用各项工作。

　　1、进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发觉，应马上处理;对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任;对组织人事干部在干部选拔任用工作中的失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理;对以权谋私者从重从严惩罚。

　　2、进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受基层、群众的看法，着力提高选人用人公信度，保证每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培育，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

　　3、进一步加强岗位教育培训，培育高素养人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则细心设计培训专题，依据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，加强培训的针对性和有效性。要锲而不舍地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素养和解决实际问题的技能。

　　(三)大力完善干部选拔任用各项制度。

　　1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行状况进行定期检查的基础上对用人状况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。加强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

　　2、建立干部推举、考察、争辩决断责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推举、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

　　3、建立干部任用监督巡察制度。选择一批具有较高政治业务素养，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡察组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

**选人用人方面存在的问题和不足篇2**

　　十九届中央首轮巡视反馈，与以往相比有不少创新，其中一个方面是把选人用人专项检查发现问题的反馈，纳入巡视反馈整体，由中央巡视组一并向被巡视地区、单位党委(党组)反馈，督促同步抓好整改，进一步彰显专项检查的权威。那么，对巡视移交的选人用人、党组织建设、违反换届纪律等方面的问题，如何抓好整改?今天我们带您来了解。

　　强化问题导向，实行销号管理

　　在本轮巡视整改落实中，中央组织部对选人用人专项检查发现的问题按照“强化问题导向，实行销号管理;强化分类指导，坚持精准施策”的原则进行了集中整治。被巡视的30个地区和单位党组织，包括14个省区、8个中央单位、8家央企，逐一建立台账，形成细化的问题清单。根据各自不同情况，中央组织部明确整改要求，并实行全流程跟踪督办。问题解决一个，就销号一个，整改不全面的、不彻底的、不清零的，绝不放过，总之，问题一定要见底清零。

　　强化分类指导，坚持精准施策。一方面，针对30个地区和单位的不同特点，中央组织部提出相应的工作要求。重点个性问题，与被巡视党组织有关负责同志一起深入研究，确保工作真正按照精准科学的要求落实到位。另一方面，被巡视党组织高度重视，党委(党组)主要领导亲自过问，分管领导直接抓，确保整改工作紧紧抓在手上，见真章、显实效。

　　总体来看，专项检查的整改落实进展良好，阶段性目标已达到。据了解，选人用人方面整改任务清单共464项，现已完成425项，占任务清单91.6%。需立行立改的已基本完成，需建立长效机制、持续抓好整改的任务，也在加紧推进。

　　“四个突出”抓好选人用人问题整改

　　截至目前，十九届中央首轮巡视的30个地区和单位党组织整改进展“成绩单”均已晒出，选人用人问题是被关注的焦点之一。在选人用人问题整改上主要有以下“四个突出”。

　　一是突出抓责任落实。党委(党组)书记是选人用人问题专项整改的第一责任人，组织人事部门主要领导是专项整改的具体负责人。河南省委在推进选人用人问题整改中开展了8个专项行动，由省委常委、组织部长牵头，建立了“一天一碰头，三天一汇总，七天一调度”的工作机制。四川省委组织部先后召开7次专题会议，并召开了全省组织系统巡视整改工作推进会，确保责任落实到位。

　　二是突出抓立行立改。被巡视地区、单位针对涉嫌买官卖官、“带病提拔”、突击提拔等严重违规用人问题重拳出击、一查到底，既处理当事人，也追究责任人，不搞下不为例，目前已处理和追责1986人。广东省针对一些单位任职回避制度执行不到位的问题，坚持举一反三，目前已对第一批30家省直单位183名不符合任职回避要求的干部全部作了调整。

　　三是突出抓督促检查。不仅中央组织部高度重视督查工作，30个被巡视地区、单位党组织也在这项工作上下了很大功夫。与以往相比，有两点较为突出：一个是力度大，凡是列入整改的问题，都建立任务清单、责任清单和整改台账，明确任务书、时间表和路线图，顺排工序、倒排工期，确保问题条条要整改、件件有落实;另一个是上下联动、整体推进，除了抓好本级督查，还“下沉一级”抓好督查，防止“沙滩流水不到头”。山西省委在抓好自身整改的同时，派出专项督导组，到一些地方对一些突出问题进行督促指导。海关总署每两周开一次整改工作推进会，对已完成的整改任务进行评估，对整改不到位的重新整改。中粮集团党组成员及人力资源部门负责人牵头，组成多个专项督导组，参加各分支机构领导班子民主生活会，现场督导。

　　四是突出抓“长久立”工作。在巡视整改落实中，各个地方和单位既注意“当下改”，更注意“长久立”。对发现的选人用人方面问题，进行认真梳理，深入研究，对症下药，规范选人用人工作制度，建立一批长效机制。据统计，共建立相关制度242项，修订完善227项。

　　针对整改落实不到位问题已作出组织调整

　　十九届中央强化巡视整改的创新举措之一，是要求纪检监察机关和组织部门担负起巡视整改日常监督的责任：“分工合作，密切配合，齐抓共管。”巡视工作是在党中央集中统一领导下，在中央巡视工作领导小组具体领导下开展的。组织部门作为巡视工作领导小组的成员单位，按照有关要求，会同纪检监察机关，认真履行职责，在加强巡视整改日常监督、强化整改督查方面，双方工作既各有侧重，又相互配合、同向发力，形成强大合力，达到了“1+1>2”的效果。

　　十九届中央首轮巡视中，组织部门主要抓了三方面工作。一是抓好选人用人方面问题的整改;二是运用好巡视成果，把成果运用到领导干部的日常管理监督和选拔任用之中，运用到领导班子建设之中;三是针对巡视发现的党的建设，特别是党的组织建设和党员干部队伍建设中存在的突出问题，抓好整改，并产生放大效应，推进面上工作。

　　强化巡视整改问责，是纪检监察机关和组织部门的一个重要共同发力点。整改问责决不是说说而已，针对十九届中央首轮巡视发现的一些地方、单位整改落实不到位的问题，已经对相关领导班子作出了调整，释放了坚决维护党中央权威和巡视工作公信力的强烈信号。

**选人用人方面存在的问题和不足篇3**

　　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。

　　两项整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成从实绩看德才、凭德才用干部的正确用人导向。

　　根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

　　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。

　　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

　　今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

　　不正之风是把公共权力变成私人权力，它使腐败行为蔓延，严重干扰了社会经济秩序，下面是小编整理的选人用人不正之风自查报告，欢迎大家参考!

**选人用人不正之风自查报告**

　　按照州委关于开展选人用人不正之风专项整治工作要求，我县高度重视，狠抓整治落实。现将我县专项整治工作开展一月以来的情况总结如下：

　　一、基本情况

　　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。

　　(四)着力整治说情打招呼问题。一是坚持领导干部个人署名推荐干部制度，防止私下说情打招呼。二是建立说情打招呼登记报告制度，对帮忙说情打招呼的一律记录在案、严肃批评、诫勉谈话，情节严重的严肃追究相关责任。三是建立预警谈话机制，群众反映说情风较多的单位，及时对主要负责同志进行谈话提醒。四是对带病提拔倒查中发现有说情打招呼问题的，一律从严追究责任。五是组工干部参与说情打招呼的，一律严肃处理并调离组织人社部门。

　　(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。

**选人用人工作整改报告**

　　根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》要求，我办领导高度重视，周密安排，对20xx以来的干部选拔任用工作情况进行了认真自查。现将自查情况报告如下：

　　一、基本情况

　　自机构改革我办成立后，在机构组建之初，我办领导班子对干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》及各项配套制度和措施，从着力搭建一个结构合理，素质优良、朝气蓬勃的行政机关为切入点，共选拔任用正科级干部3名、副科级干部2名。在选拔任用过程中，我办切实做到了坚持原则，履行程序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、职工满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照三定规定执行，未出现超数配备和违规提高职级待遇等问题，在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按规定程序开展选拔任用工作。

　　二、主要做法

　　(一)深化学习认识，领会干部选拔任用制度精神实质

　　本着领导干部要熟悉，组工干部要精通，一般干部要了解的原则，一是主要领导以身作则带头学，深刻理解、全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法》、《规范和监督领导干部用权行为暂行规定》的内容和要求，坚持做到学深、学透、学扎实，并与践行科学发展观和开展创先争优、行政效能建设活动结合起来，做到融会贯通、学以致用、推动工作。二是组织科级干部深入学，重点抓好科级干部和从事组织人事工作干部的强化学习，特别是把学习《党政领导干部选拔任用工作条例》和组工干部工作制度作为加强部门自身建设，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。

　　(二)健全工作机制，强化干部选拔任用监督管理

　　结合我办机构新组建成立的实际，办党组切实从完善各项干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作。一方面，加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我办首先围绕选好人、用好人，制定了《兰州市人民政府金融工作办公室干部管理制度》，

　　认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，我办不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，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，选准用好人。

　　(三)严行程序规范，做好干部选拔任用工作

　　结合部门新成立的实际，班子成员就调配干部、组建内设机构等工作进行了分工，提出了具体要求，在调配干部方面明确调配干部的身份、专业知识、业务水平要符合金融部门工作实际;在组建内设机构中明确各处室职责，统筹考虑干部的年龄结构、知识层次、任职时间和职务，做到科学选人用人。目前，我办推荐提拔正科级干部3名，副科及干部2名，推荐提拔过程按照《条例》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，坚决抵制跑官要官。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。

　　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。三是组织人事干部队伍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跑官要官等不正之风。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队伍自身建设。

**选人用人方面存在的问题和不足篇4**

　　为进一步落实选人用人专项治理工作，规范公司选人用人工作程序，根据县委组织部《关于印发的通知》要求，公司迅速组织开展了选人用人专项治理工作。现将有关工作情况报告如下：

　　（一）组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

　　（二）及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司2024年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

　　（三）开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对2024年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议纪要或其它任职材料。二是重点清查了2024年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查2024年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

　　（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

　　（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐备等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

　　（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

　　选人用人方面存在的问题和不足

　　党的十八大以来，总书记对培养选拔党和人民需要的好干部提出了一系列新思想、新论述、新观点，为我们做好新时期干部工作指明了方向、提供了遵循，我们要在实践中认真领会把握，自觉贯彻落实。欢迎阅读本文，更多优质内容，欢迎关注网。

　　XX关于选人用人工作报告不足

　　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XX年12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，XX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，XX年选拔任用副主任科员3-1-

　　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。XX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。

　　4.严格执行组织人事纪律，杜绝选人用人上不正之风/。中心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，我中心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。XX年度，我中心干部选拔任用工作平均满意率为%，从评议结果看，干部职工对我中心干部选拔任用工作认可度较高，体现了我中心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

　　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。XX关于选人用人工作报告不足

　　治党治国之要，首在选人用人。党的十八大以来，总书记对培养选拔党和人民需要的好干部提出了一系列新思想、新论述、新观点，为我们做好新时期干部工作指明了方向、提供了遵循，我们要在实践中认真领会把握，自觉贯彻落实。

　　结合共产党员先进性教育、“\*\*”和“\*\*”教育活动，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位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》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等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。

　　贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。XX年以来我委共任免干部\*\*人次，其中破格提正科\*\*人，新提副职\*\*人，副职提正职\*\*人，(平职)交流\*\*人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

　　一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

　　二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

　　三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

　　三、建章立制，加强监督，保证干部选拔任用工作的有序操作。

　　按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

　　一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，\*\*年\*\*月共有\*\*名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

　　二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止XX年9月有\*\*名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划的交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

　　三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/

　　3、经组织考核认定为不称职的，免去现职;不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话;不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

　　四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。XX年以来，共对\*\*、\*\*公司\*\*名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

　　五是全面推行任前公示制。XX年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

　　六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上进行公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

**选人用人方面存在的问题和不足篇5**

　　按照区委组织部安排部署，我委党委对此项工作高度重视，积极组织领导班子和组织人事部门学习《通报》精神，并对照《通报》精神开展自查，具体情况如下：

　　一、自查的情况

　　我委领导班子对干部的选拔任用工作始终坚持正确的用人导向，严格执行《干部任用条例》及各项配套制度和措施。在选拔任用过程中，切实做到了坚持原则，履行程序，遵守规定，严明纪律，确保了干部顺心、群众满意、组织满意。在职数和职务方面严格按照上级有关规定执行，未出现超职数配备干部、超机构规格提拔干部、超审批权限设置机构和擅自提高干部职级待遇、擅自设置职务名称的“三超两乱”问题；不存在说情打招呼问题；不存在干部“带病提拔”、“带病上岗”问题；不存在干部档案造假问题；不存在领导干部违规兼职问题。在干部报告、预批、备案方面均按程序落实，做到了严格按照干部任用标准和规定程序开展选拔任用工作。

　　二、创新工作机制，强化干部选拔任用监督管理

　　结合我委工作实际，切实从完善各项干部选拔任用制度入手，严格规范选拔任用工作。一方面，加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，首先围绕选好人、用好人，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。另一方面，进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，加强了对领导干部的选拔任用干部工作的监督，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。另外，我们严格执行“三定”方案规定职数，无超职数配备干部现象；采取切实有效的措施，严肃换届纪律，确保换届自始至终风清气正。

　　三、严格程序规范，做好干部选拔任用工作

　　一是坚持原则，明确用人导向。我委党委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，坚持公道正派用人，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。

　　四、存在的问题、整改措施及下一步工作

　　我委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，在工作中还存在着对《条例》《守则》等一系列干部选拔任用文件学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，组织人事干部队伍自身建设还有待进一步加强的问题。在下一步工作中，我们将从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力，符合自身实际发展需要的用人机制。一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和工作效率，全面推进领导干部竞争上岗。二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。三是要不断加强组织人事干部队伍自身建设，进一步推动我委干部选拔任用工作迈上新台阶。

**选人用人方面存在的问题和不足篇6**

　　统一部署，2024年7月24日至2024年9月12日，省委第七巡视组对志丹县开展了常规巡视和脱贫攻坚专项巡视。11月20日，省委第七巡视组反馈了巡视意见。按照巡视工作有关要求，7月8日，志丹县委巡视整改情况通过秦风网向社会公布，接受干部群众监督。

　　一、主体责任落实情况

　　（一）提高站位、深化认识。

　　（二）把握原则、深入查摆。

　　（三）加强领导、明确任务。

　　（四）科学部署、严夯责任。

　　（五）全力统筹、严肃问效。

　　二、整改任务完成情况

　　（一）政治建设和思想建设方面

　　1.关于“对习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神学习领会不深刻”问题的整改情况。

　　一是修订完善了县委中心组学习制度，同步下发了《志丹县〈中国共产党党委（党组）理论学习中心组学习规则〉实施办法》，制定了《干部职工理论教育安排意见》和《理论学习计划》，系统深入学习了习近平新时代中国特色社会主义思想。

　　二是为全县干部群众发放了《党的十九大精神宣传册》《习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲》等读本2万余册，依托刘志丹干部学院，分层分类开展了党员干部教育培训。

　　三是在县电视台开设了《新时代、新征程、新气象》《学习宣传贯彻十九大精神》专栏，累计宣传报道习近平新时代中国特色社会主义思想30余次，“志丹宣传”“志丹网宣”等新媒体平台推出习近平新时代中国特色社会主义思想学习栏目126次。

　　四是开展了“农民八教育”和“大调研”活动，组织所有县级领导深入一线认真开展了调查研究。五是进一步加大学习考核力度，出台了《志丹县党委（党组）意识形态工作责任制考核办法（试行）》，将理论学习工作纳入了全县年度目标责任考核。

　　2.关于“党的核心作用发挥不充分”问题的整改情况。

　　一是县委常委班子认真学习了习近平总书记关于加强和改善党的领导重要论述和《中共中央政治局关于加强和维护党中央集中统一领导的若干规定》等制度，坚决增强“四个意识”、树牢“四个自信”、做到“两个维护”。

　　二是认真学习贯彻《中国共产党党组工作条例（试行）》，全面加强了县委对县人大、县政府、县政协和县法院、县检察院党组的领导，有效压实了各党组全面从严治党主体责任。严格执行各党组每年定期向县委报告工作制度，制定了《2024年各党组向县委汇报工作会议方案》，明确要求突出汇报存在的问题和不足。

　　三是认真研究调整优化了议事机构，根据机构改革和人事变动，成立了县委监察、深化改革、审计工作、机构编制、依法治县委员会，调整了“三大攻坚战”、扫黑除恶、优化提升营商环境等领导机构，为中省市县各项决策部署落实提供了坚强保障。

　　四是认真贯彻执行了党的民主集中制原则，严格实行党委（党组）集体领导下的领导分工负责制，进一步扩大党内民主，有效规范了县委领导决策、县人大重大事项决定、县政府依法决策等程序。

　　五是认真谋划安排制定了《关于“工作落实年”的实施方案》，明确县级领导包抓镇办、重点工作、重大项目、工业企业、苹果产业带、信访积案化解、中小学幼儿园等工作职责，压实县级领导分管包抓责任，形成了强大工作合力。

　　3.关于“意识形态责任制落实不到位”问题的整改情况。

　　一是压实各级党组织意识形态工作主体责任，每年定期组织召开全县意识形态工作述职评议会。

　　二是开展了“我的脱贫故事”“扶志扶智宣讲基层行”等宣讲活动，累计受教育人数达到了4万余人次。

　　三是成立了县融媒体中心，邀请中省媒体来志采访30余批次，在中省市主流媒体刊登新闻稿件100余篇。

　　四是开展了全国新时代文明实践试点县建设，成立“千人乡贤、万人志愿”服务队，实施了文明大篷车志愿服务、红色故事会志愿服务、农民家庭会志愿服务等项目，推进移风易俗、文明乡风建设。

　　五是制定了《关于规范全县党员干部使用微信行为的意见》和《关于志丹县微信工作群管理办法（试行）》，出台了《志丹县网络舆论引导实施方案》和《志丹县红都网军建设方案》，组建了“红都网军”24小时在线监测处置，有效加强了网络舆情引导管控。

　　4.关于“贯彻落实中省重大决策部署有差距”问题整改情况。

　　（1）“扫黑除恶专项斗争开展不够扎实”问题。

　　一是调整了县扫黑除恶专项斗争领导小组，明确由县委书记任组长、县长任第一副组长，全面加强了对扫黑除恶工作的组织领导。

　　二是制定线索举报奖励制度，全方位加大了宣传动员和线索排查力度。严格按照“两高”“两部”《关于办理黑恶势力犯罪案件若干问题的指导意见》等相关规定，进一步明确涉黑、涉恶案件定性标准。截至目前，共摸排案件线索143条，破获涉恶类案件32案81起。

　　三是开展了“黄赌毒”、交通秩序、信访秩序、网络违法犯罪、校园及周边环境、油区及特种行业领域六大专项整治行动。

　　四是大力开展油气生产环境综合整治，制定出台了《关于规范油气勘探开发钻前供水、泥浆坑及管沟费等劳务性收费标准的指导意见》和《关于规范油气钻前各类收费和补偿的实施意见》，限定了油气征占补偿费用标准，取消不合法、不合规收费，有效保障了油气生产高效运行。在全省2024年度公众安全调查当中，志丹县公众安全感95.77%，位居全市第1位；平安建设知晓率93.31%，位居全市第2位；扫黑除恶知晓率91.92%，位居全市第2位。

　　（2）“经济转型不明显”问题。

　　一是坚持“两区两地三圈”目标不动摇，全力建设30万亩苹果主产区、省级高新技术产业园区，倾力打造全国重要红色教育培训旅游目的地、陕甘宁足球训练基地，加快融入陕北高端能化经济圈、延安全域旅游圈和陕甘宁区域交通圈，积极构建现代化经济体系，努力提升经济发展质量。

　　二是大力发展现代农业，出台了《关于激励扶持现代农业产业全面提升的十条措施》，县财政每年列支7000万元支持苹果产业建设。

　　三是持续推进工业转型，打造高端能化、新能源、农副产品深加工、新兴产业四大产业集群，加快构建“政、企、学、研、创”五位一体平台。

　　四是培育壮大第三产业，正在编制全域旅游发展规划，加快推进毛项大峡谷、洛河峡谷旅游开发，正在建设集足球训练、干部培训、红色旅游、商业休闲为一体的城北足球特色小镇，打造太白山文化公园、洛河峡谷地质公园、九吾山森林公园、周河湿地公园和县城红色遗址公园。

　　五是推行重大项目建设首问负责制，进一步简化项目前期审批流程，提高办事效率；实行“定期调度、全程跟进、一抓到底”的工作机制，落实包抓县级领导每周集中会诊、现场督办、解决问题，进一步加大了项目跟踪督办力度。2024年，全县共安排新建项目50个、续建项目29个、前期项目5个，概算总投资105.64亿元。目前，新建项目已开工16个、续建项目已复工17个。

　　（二）组织建设和作风建设方面

　　1.关于“选人用人存在问题”问题的整改情况。

　　一是召开了全县组织工作会议，认真贯彻中省市组织工作会议精神。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员调任规定（试行）》《新公务员法》等规定，修订完善了《干部选拔任用流程》《科级干部轮岗交流办法》《干部监督工作联席会议制度》，严格落实“三个不上会”“凡提四必”“五个不准”“六必核”等规定。

　　二是出台了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，制定《“两点六线”选用干部实施办法》《脱贫攻坚一线选用干部实施细则》，全面健全了干部考核评价体系。三是认真贯彻落实了“三项机制”，对77名工作实绩突出、敢于担当、善于作为的干部提拔或转任重要岗位，对1名干部进行容错纠错，对13名工作不在状态、不适宜担任现职的领导干部予以免职。2024年，对22个县直部门和镇办（便民服务中心）领导班子和干部队伍建设情况进行了研判，全县共研究人事10批次424人，有效调动了干部干事创业积极性。

　　2.关于“党建工作不够扎实”问题的整改情况。

　　一是严格执行了“五个一”党建联系点工作制度，每年召开全县镇办党（工）委书记抓基层党建述职评议考核会议，对村干部实行绩效工资挂钩制。

　　二是严格落实了领导干部双重组织生活、“三会一课”、党员民主评议等制度，严肃党内政治生活，所有党员县级领导以普通党员身份参加了所在党支部组织生活会。

　　三是认真落实了《中国共产党支部工作条例（试行）》，出台了《加强组织体系建设提升组织力（2024-2024年）三年行动方案》。在村“两委”换届中，109个村新调整村支部书记、村主任147名，调整率70%；支部书记平均年龄45.5岁，较上届下降9.4岁，女支书10名；村委会主任平均年龄42.5岁，较上届下降6.4岁，女主任3名。支委、村委班子成员大专以上学历127名，其中支书、主任大专以上学历38名，村级班子整体结构得到历史性改变。

　　四是大力发展了村集体经济和村级互助资金。全县109个村全部建起村集体经济，果园总面积达到8405亩；村村成立了互助资金协会，村级互助资金总规模突破4000万元。

　　五是狠抓了各领域党建规范化建设，制定构架图和标准图，规范决策议事、组织生活、党员管理等制度。发起农村党建“千村示范、万村达标”行动，与腾讯合作建起“为村互联”平台，实行线上事务代办和农产品直销；实施“城市党建同心圆”工程，被中组部确定为全国城市党建工作示范县。基层组织的政治功能持续强化，组织力有效提升。

　　3.关于“违反中央八项规定及其实施细则精神和‘四风’问题依然存在”问题的整改情况。

　　一是县委常委会和县政府常务会认真学习了中央八项规定及其《实施细则》精神，制定完善了公务接待、公务用车、办公用房标准和规定。全面规范车辆管理中心运行，对全县公务用车实行统一标识。

　　二是严格执行了《党政机关厉行节约反对浪费条例》《党政机关国内公务接待管理规定》，杜绝无公函接待。严格执行国库集中支付和“五笔会签”等制度，积极推进财政预算绩效管理改革，进一步压缩了“三公”经费预算。

　　三是印发了《关于解决形式主义突出问题为基层减负的具体措施》，开展了“文山会海”专项整治行动，实行办文办会审批制度，有效减少了会议和发文数量。

　　四是深化了纪律作风大整顿，通过开展明察暗访、与邻县纪委交叉检查等方式，共发现纪律作风方面问题线索79条，实施谈话提醒20人、诫勉谈话17人。查处违反中央八项规定精神问题4件，给予党纪政务处分4人。

　　五是驰而不息纠正“四风”，正在开展形式主义和官僚主义问题专项整治，严肃纠正表态多、调门高、以文件落实文件、以会议落实会议、留“痕”不留“绩”、留“迹”不留“心”等问题。

　　六是制定出台了《优化提升营商环境“10+1行动”方案》，发起施工许可办理、企业开办等17项简化行动。制定了《优化提升营商环境工作责任追究办法》，对在优化营商环境、落实环境保护、推进扫黑除恶过程中失职失责的党员干部严肃追究责任。2024年11月份以来，市场环境领域共查处违规违纪问题22起，给予党纪政务处分11人；环保领域共查处违规违纪问题70起，给予党纪政务处分34人；扫黑除恶方面共发现问题线索2件，给予党纪政务处分2人。

　　（三）纪律建设和夺取反腐败斗争压倒性胜利方面

　　1.关于“落实主体责任不到位”问题的整改情况。

　　一是县委常委班子坚决担负起全面从严治党主体责任，从去年下半年开始县委常委会坚持每季度听取一次县纪委监委党风廉政建设工作汇报，专题研究部署党风廉政建设工作。

　　二是制定印发了县委常委班子及成员主体责任清单，编印了《落实主体责任工作纪实簿》，监督班子成员落实主体责任和“一岗双责”。

　　三是对全县各级各部门履行主体责任和监督责任情况进行了专项监督检查，对县检察院党组、县教育局党委、县科协党支部年度党风廉政建设责任制考核实施了“一票否决”。

　　四是认真学习贯彻《中国共产党巡视工作条例》，严格执行中省市县《巡察工作规划》，县委常委会坚持定期听取巡察工作汇报，安排部署线索移交和巡察整改工作。

　　五是坚持巡视和巡察上下联动，组织开展了第五轮县委巡察工作，涉及5个镇办、部门，发现问题线索36条，移交县纪委12条、县委政法委3条、被巡察单位21条。

　　2.关于“落实监督责任不够有力”问题的整改情况。

　　一是严格执行四类处置标准，从规范线索处置入手，从去年年底开始，明确上级交办的信访件一律由县纪委监委直查直办。2024年11月份以来，省市纪委共交办信访件21件，全部由县纪委进行调查核实。

　　二是实行县纪委监委班子成员审核负责制，对所包抓的镇办纪委、联系纪工委、分管机关部室所承办的案件，从上报材料、证据、事实、结论、处置、程序等方面进行全面审核，严格反馈答复，层层把关报结。

　　三是实行县级领导包案化解、巡访下访工作机制，加大了信访矛盾排查化解力度。中央巡视组共转办信访件2批3件，目前全部办结。省委第七巡视组共移交信访件118件，目前已办结114件,正在调查1件，其余3件因反映问题线索含糊不清，无法调查核实，予以暂存待查。

　　四是县纪委监委指导各镇办党（工）委召开了专题会议，对纪委书记分工进行调整，做到专岗、专职、专责，并将分工文件向县纪委进行了报备。截至目前全部整改到位，各镇办纪委书记均不再分管纪检监察以外的其它工作。

　　五是准确运用“四种形态”，规范问题线索处置，推行“归口管理、集体合议、科学授权、全程跟踪”模式。2024年11月至12月，全县共运用“四种形态”472人次，其中第一种形态384人次，均超过了前10个月的总和。

　　六是严格落实领导干部挂牌接访和下访等制度，2024年11月以来，由县纪委常委带队，深入各镇办、村组巡回下访4轮次，共发现问题线索24件，现场向信访群众答复7件，交办镇办纪委调查核实10件，县纪委受理的7件正在办理中。

　　七是加强对各镇办纪委、各纪工委履职情况的督查考核，对工作被动排名末位的5名党委和纪（工）委主要负责人进行了约谈，确保了执纪监督和审查调查工作力度不减、震慑常在。去年11月份以来，全县纪检监察机关共处置反映问题线索519件，立案124件，给予党纪处分119人、政务处分8人（其中乡科级11人），移送司法机关依法处理8人，挽回经济损失1392.45万元。

　　3.关于“廉洁风险防范仍需加强”问题的整改情况。

　　一是严格执行《陕西省2024年度政府集中采购目录及采购限额标准》，加强了国有资产登记管理。开展了单位门面房出租专项治理，禁止从事租用和经营活动，主要用于各类群众性公共服务活动。

　　二是严格执行县城建设总体规划，开展了规划建设专项执法行动，有效遏制了超容积率等违规建设行为。县纪委监委对重点工程建设、政府采购项目以及重大经营性土地使用权招拍挂活动进行了监督检查。

　　三是加强对重要岗位领导干部的监督，落实全县各级各部门认真梳理和排查了本单位重点岗位、关键环节的廉政风险点，健全完善防控措施，推动形成靠制度管权、管事、管人的良好局面。

　　四是进一步规范和完善了临时工雇佣和管理工作，明确雇佣临时工必须由用人单位集体研究决定，并报上级主管部门审批和人社部门备案。县纪委监委对巡视反馈领导干部安排亲属到本系统工作的情况进行调查核实，已对3名责任领导作出组织处理。

　　五是加大对群众身边“微腐败”问题和不正之风的查处力度，进一步完善了“五位一体”信访举报平台，严格落实领导干部挂牌接访等制度，多渠道受理扶贫领域违纪问题线索，采取重点督办、分类指导、派员督办等办法加快线索办理。2024年全县纪检监察机关受理信访举报101件，同比下降了12.2%。

　　（四）脱贫攻坚专项巡视反馈问题方面

　　1.落实脱贫攻坚主体责任和监督责任方面。

　　一是针对关于“学习习近平总书记关于扶贫重要论述不系统不深入”问题，把学习习近平总书记关于扶贫重要论述作为党委中心学习和干部教育培训的重要内容，进行常态化学习培训。

　　二是针对“对脱贫攻坚工作研究谋划不够”问题。在综合调研和集中论证基础上，在全县范围内开展“两培两提六到位”行动，即：全面培训干部、培训农民，着力提高贫困户收入、提高脱贫质量，做到信息档案完善到位、惠农政策执行到位、帮扶措施落实到位、内生活力激发到位、基础设施建管到位、巡视问题整改到位，全面加大了统筹推进力度。

　　三是针对“没有完全形成抓脱贫、促脱贫的工作合力”问题，落实县级领导包抓12个镇办和56个贫困村，结合机构改革和人事变动，对“两联三包”单位、第一书记、帮扶干部进行了全面调整，为推动脱贫工作落实提供了坚强的组织保障。

　　四是针对“2024年二、三季度全省脱贫攻坚考评中该县排名靠后”问题，举全县之力下决心扭转被动局面，全县109个村实现了产业建设、村级互助资金、“双基联动”、保险助力、爱心超市、村集体经济、法律扶贫“五到户”和科技特派员等“八个全覆盖”，产业扶贫举措被国务院扶贫办面向全国推广。我县在全省2024年度脱贫攻坚成效考核中被评为“较好”等次。

　　五是针对“有将在册贫困户统一纳入兜底保障、一兜了之的思想”问题，通过多形式、多元化渠道解决贫困户收入问题，全县兜底户由原来的45%降到现在的16.7%，“一兜了之”的错误思想得到彻底根除。

　　六是针对“脱贫攻坚与乡村振兴结合不够”问题，编制了《志丹县打赢脱贫攻坚战巩固脱贫成果三年行动实施方案》《乡村振兴五年战略规划》，制定了《关于激励扶持现代农业全面提升的十条措施》及相关配套政策，推动脱贫攻坚和乡村振兴战略两项工作相互融合、相互促进。

　　七是针对“督查作用发挥不够”问题，进一步充实由12名县级领导任组长、12名部门主要负责人任副组长的12支督查队，先后开展督查检查12轮次，列出督查清单79项，交办各类问题264条，约谈提醒27人次，督查利剑作用得到充分发挥。

　　八是针对“监督执纪作用发挥不够”问题，加大扶贫领域作风和腐败问题查处力度。2024年11月份以来，共查处扶贫领域腐败和作风问题24件，给予党纪处分8人，诫勉谈话处理25人。

　　2.组织落实中省脱贫攻坚重大决策部署方面。

　　一是针对关于“对中省脱贫攻坚决策部署学习研究不够深入、把握不够精准”问题，组织“八办两组”牵头单位对政策落实情况进行了“回头看”，纠正了部分护林员超龄、低保制度与扶贫开发政策有效衔接不紧密等问题。

　　二是针对“贫困户实际没有管理产业项目能力”问题，采取“托管代管、入股分红、合作生产”的模式扶持发展产业，目前全县共有203户贫困户托管代管发展产业，切实解决了弱劳动力贫困户发展产业难的问题。

　　三是针对“移民搬迁配套产业收益差”问题，以苹果产业、园区就业、劳务输出、自主创业、公益专岗、农村股权收益等为重点，为所有搬迁户配置了脱贫产业和就业岗位。截至目前，全县592户搬迁对象中，除64户“五保户”实行兜底保障外，375户发展苹果产业、24户发展核桃产业、4户发展大棚、4户种植葡萄、239户发展特色养殖，开发公益性岗位203个，享受光伏扶贫129户，75人被聘为生态护林员，47人通过技能培训选择自主创业。

　　四是针对“激发贫困户内生动力成效不明显”的问题，着力选树勤劳脱贫等先进典型，评选出“脱贫之星”26人，通过开展“农民八教育”、召开“农民家庭会”等方式，教育规劝“等靠要”、孝道式微等问题，有效激发了贫困人口内生动力。

　　五是针对“部分四支队伍在脱贫攻坚中重视眼前脱贫，忽视长远巩固”问题，按照“一户一策”的办法，对贫困户长短期产业进行合理搭配。大力开展“双扶双帮”活动，把贫困户的收入嵌入到新型经营主体中，把贫困户的小产业嵌入到全县的大产业链中，通过合作社、家庭农场等新型经营主体托管代管，带动459户贫困户发展起了长期产业。

　　六是针对“部分帮扶干部对村情、民情了解不深不细、政策宣讲没有让群众理解”问题，落实领导干部和“四支队伍”，指导各村召开群众大会、党员大会和“村三委”会，集中宣讲脱贫攻坚政策，组织动员贫困群众勤劳脱贫。

　　七是针对“填写的‘两卡一簿’不完整、存在逻辑错误、不能如实反映帮扶实际”问题，按照“一卡一盒一袋”标准，即：明白卡上墙，帮扶计划、照片资料、政策内容装盒，宣传资料、联系卡进袋，对脱贫攻坚工作启动以来县镇村三级档案资料进行统一整理完善，2024年度考核中我县数据信息零错误。

　　3.扶贫领域作风建设方面。

　　一是针对“制度执行不严格、扶贫惠民政策落实走样”问题，修订完善了《志丹县惠民补贴资金“一卡通”兑付方式改革实施方案》，将惠民补贴资金使用作为2024年绩效评价的重点工作来开展，将政策落实情况纳入对镇办、部门2024年度目标责任考核，将惠民资金纳入审计计划，各项工作机制进一步完善。

　　二是针对关于脱贫攻坚“工作态度不认真、公开不规范”问题，县委对工作态度不认真、执行规定不严肃、履职尽责不到位的问题进行了专题研究，责成县纪委监委加大执行问责力度，对5名科级领导进行了约谈。成立专门调查组全面核查了该村贫困识别和退出情况，对象咀村2024年识别的5户贫困户和2024年动态调整自然增减人口评议、公开等档案资料进行了细化完善。

　　三是针对“作风漂浮、工作重形式、走过程，调研活动实际效果不理想”问题，所有县级领导带头开展脱贫攻坚住村遍访行动，深入一线大走访大调研，进一步掌握镇村户实情，紧盯工作中存在的问题和困难，提出了切实可行的对策和建议，切实增强了调查研究的实效性和指导性。落实县纪委常委带队深入基层一线督导检查，及时纠正脱贫攻坚工作中重形式、轻实干和重痕迹、轻实绩等形式主义、官僚主义突出问题。2024年11月份以来，共查处形式主义、官僚主义问题4件，实施诫勉谈话3人，给予党纪政务处分1人。

　　4.扶贫领域腐败问题治理方面。

　　一是针对“脱贫攻坚领域监督执纪问责不严，对重点领域关键环节监督不够”问题，利用常态督查、突击检查、交叉检查等形式，深入推进扶贫领域腐败和作风问题专项治理，对受理的扶贫领域腐败和作风问题线索进行了“大起底”和“回头看”，对扶贫惠民政策落实、扶贫资金管理使用方面虚报冒领、侵占贪污、克扣挪用等腐败案件问题从严从快从重查处，共立案查处8件，给予党纪处分8人。

　　二是针对“村级党组织监督责任软化，监督放任松弛、村务不够公开透明”问题，对新一届村监委会班子成员进行专门业务培训，修订和完善了村务监督工作制度和规范，对全县各村（居）委会村务公开情况进行了专项检查，发现问题及时督促整改落实，确保村务及时如实公开。

　　三是针对“惠民政策落实方面腐败手段隐蔽多样、变样式违纪违法”问题，通过交叉检查、明察暗访、专项巡察等方式，从规范线索处置入手，选择典型的问题线索进行直查快办。从2024年1月至2024年5月，扶贫领域查处65起82人，党纪政务处分13起14人，诫勉谈话52起68人。

　　（五）上一轮巡视整改问题方面

　　1.关于“产业结构不合理”问题的整改情况。

　　一是在现代农业方面，2024年新发展20亩以上的苹果产业大户和家庭农场2024余户，果园面积突破30万亩，挂果园面积达到11万亩，总产量突破7万吨，产值突破3亿元，果农人均收入达到5000元以上。2024年，我们将紧扣苹果产业“333”目标，即：力争苹果产业大户达到3000户，恢复改造撂荒及半撂荒果园3万亩，推动全县苹果面积稳步在30万亩以上。

　　二是在工业转型方面，2024年继续加大项目招商和建设力度，持续做大做优园区，精心包装23个重点项目参加第四届丝博会暨西洽会，自主举办了文化旅游暨足球产业研讨会、工业转型研讨会、乡村振兴研讨会等6场招商引资项目推介活动，与14家企业院校在工业、农业、旅游业和招才引智方面达成投资意向，与北大、清华、浙大、交大等26个院校建立了战略合作关系，共签约项目14个，概算总投资约126.9亿元。延长油气勘探公司双河净化厂扩能项目正在安装管道，延长炼化公司二期20万吨LNG扩能项目正在安装设备，绿能油气轻烃分离厂和新沃达60万吨高效液体金属切割气一期20万吨项目正在试产。1—4月份，工业园区实现产值61800万元，上交利税1277万元。

　　三是在三突破业方面，2024年持续把旅游业作为第三产业发展的主攻方向。全域旅游总体规划已完成招投标。享誉省内外的毛项雕岩大峡谷综合开发总体策划已完成，正在与客商洽谈旅游开发意向。红都保安纪念馆主体已完工，陈列布展项目完成招投标。向省文物局争取到资金1100万元,即将启动实施永宁山寨抢险加固及布展项目。制定出台扶持非公经济发展政策措施，支持壮大民营经济和实体经济，1-4月份，全县新增企业145家、个体经营户468户；一季度完成服务业增加值7.53亿元，增长5.5%，占GDP的23.2%。

　　2.关于“人事问题突出”问题的整改情况。

　　一是出台了《志丹县年轻干部培养锻炼“墩苗工程”实施方案》，公开选拔了8名副科级干部到便民服务中心挂职，选派了1名副科级干部和4名一般干部到镇办培养锻炼。

　　二是修订完善了《志丹县党政机关科级干部轮岗交流办法》，有序推进不同单位、不同岗位、不同区域的领导干部轮岗交流。截至目前，共对99名在同一岗位任职时间较长的科级干部进行了交流或提拔。

　　三是实施了“金穗工程”，选派83名科级干部到村担任乡村振兴特派员，各级干部干事创业积极性得到有效调动。

　　四是出台了《志丹县建设高素质专业化干部队伍(2024—2024年)三年行动方案》，对年轻干部培养、人才引进等工作做了明确规划。2024年4月，与浙江大学继续教育学院签定了合作协议，2024年5月在丝博会上，分别与西安交通大学南洋职业培训学院、中国矿业大学签定了合作协议。建立志丹县高层次人才库，为志丹发展招才招商，引进天津大学博士5人，带来专利项目11项，落户企业2家。开展柔性引才，向浙江大学研究生提供岗位（项目）78个，借高校智慧，解志丹难题。设立人才工作专项经费1000万元，用于2024年至2024年人才工作，实施“人人技能工程”，下岗失业人员、贫困家庭“两后生”、高校毕业生创业培训50人次。制定《关于在全县知识分子中深入开展“弘扬爱国奋斗精神，建功立业新时代”活动的实施方案》，发放倡议书3000份，慰问优秀人才25人。

　　3.关于“教育问题多”问题的整改情况。

　　一是认真落实《关于加强教育工作的意见》，安排24名县级领导包抓联系24所中小学，加大了对校园长和教师的考核奖惩力度。

　　二是加强教师队伍建设，面向全市公开招聘110名特岗教师；高级中学面向全省招聘25名优秀教师。

　　三是进一步优化教学布局。保安小学正在建设学生宿舍楼、教师宿办楼，校园足球训练场（保安小学操场）和杏河中学操场正在实施操场面层工程，城南中学正在进行基槽施工，永宁幼儿园扩建项目正在办理前期手续。

　　四是加强教育教学管理，狠抓《关于进一步规范和加强中小学教育教学管理工作的意见》《关于进一步加强教育科研工作的意见》和《关于进一步加强骨干教师队伍管理的意见》三个文件落实，坚持教育教学、教育科研和教师队伍建设同步推进，持续推进课堂教学改革，推广了“自主预习”“合作探究”“交流展示”等课堂教学模式，通过严督查、细考核，有效推动了教育教学质量提升。

　　五是大力发展青少年校园足球。2024年，我县青少年校园足球队参加国内外各类赛事30余场次，共获得冠军2个，代表中国赴俄罗斯和瑞典参加了赛事活动。

　　六是全面加强校园内部管理，切实重视学生日常行为习惯养成，扎实推进“平安校园”创建工作，大力开展了校园周边环境综合整治，营造起了安全有序的教学环境。

**选人用人方面存在的问题和不足篇7**

　　根据县局党委的通知要求，为深入学习贯彻党的十九大精神，党支部召开了专题组织生活会，党支部将存在的不足及整改方案总结如下：

　　(一)理论学习不够，政策理论水平不能满足工作需要，学习的意识有待于进一步强化。虽然过去比较注重对马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和\"三个代表\"的重要思想等理论的学习，但学习的深度和广度上都存在着深钻细研不够，满足于一知半解，浅尝辄止、蜻蜓点水，缺乏对其精髓和实质的理解和思考。在学习的方式上，理论联系实际，指导实践不够，实际工作中不能自觉运用理论的观点分析问题，解决问题。

　　(二)创新意识不强，缺乏工作新理念，工作没有新思路、新亮点。公安工作本身就是一项与时俱进的工作，目前工作职能和工作要求都有了新的变化，但是个别党员的工作基本停留在过去的思维方式上，还是习惯于按照过去的工作思路、过去的经验方法展开工作。工作中不能树立新的理念，不能积极思考探索适合现实工作的新思路。

　　(三)个别党员业务学习主动性不强，对业务缺乏钻研精神，满足于\"过得去\"、\"还可以\"。没有真正地沉下心认真学习专业理论知识，很多东西一知半解，知其然不知其所以然。实际工作中遇到了难题的时候才去翻书本。

　　(四)工作作风方面。个别党员事业心不强，对工作不热心，对工作有时只要求完成任务，不够严谨细致。由于思想进取意识不强，工作标准也有所降低，有时在工作中有瞻前顾后，患得患失的现象，满足于尽可能解决的心理，缺乏钻研精神。个别党员组织纪律方面也放松了对自己的要求，有时没有按时上下班，上班时间有松散和没有专心在岗的现象。文明执法表面化、形式化，对群众缺乏持之以恒的热情、耐心。

　　(一)加强政治理论学习，提高政治素养。坚持不懈学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论及\"三个代表\"重要思想，结合当前开展的转变干部作风加强机关效能建设活动，不失时机地提高自己的党性观念和宗旨观念。关注时事，努力培养自己对政治敏锐的洞察力和鉴别力，模范执行党的路线方针政策，与时俱进。

　　(二)增强群众观念，牢固树立为人民服务的思想观念，树立正确科学的权利观，在强化服务意识上下功夫，提高服务能力，提高服务质量，努力为群众排忧解难，为群众办实事、办好事。

　　(三)热爱本职工作，干一行，爱一行，专一行。支部党员在日常工作中要勤于思考，开动脑筋，转变工作作风，扎实工作，认真履行自己的岗位职责，掌握知识发展的动向和趋势，不断提高自己的业务技能。在工作中注意讲究方法，注重实际，积极进取，创造性地开展工作，把工作能力提高到一个新的水平。

　　(四)时刻牢记自己是一个共产党员，积极参加党委、县局组织的各种活动，积极开展批评和自我批评，发扬正气，抵制各种歪风邪气。各位党员严格要求自己，时刻遵守党的章程，认真履行党员的义务，自觉维护党的形象。

　　以上是党支部的剖析及整改方案。在今后工作中，本支部党员将从我做起，从现在开始，永葆工作热情，努力践行党的十九大会议精神，把转变工作作风和提高行政效能提高到一个新的高度。

**选人用人方面存在的问题和不足篇8**

　　根据2024年市委组织部干部选拔任用民主评价结果，县委组织部高度重视并召开专题会议，深入研究讨论了干部选拔任用、整顿用人不正之风、落实干部选拔任用政策法规、深化干部人事制度改革四个方面，系统分析总结了过去一年的工作情况。现将选拔任用反馈如下:

　　近年来，县委组织部高度重视干部选拔任用，坚持民主推荐、民主评价、任前宣传制度，大力加强干部选拔任用的监督处罚，始终贯穿推荐提名、调查考核、讨论决策等环节，确保实施过程的标准化和透明度。在实施干部选拔任用政策法规、深化干部人事制度改革方面，有效提高民主推荐和民主评价的真实性和科学性，进一步促进干部选拔任用的民主化和科学性。全年调整干部(次)，其中提拔、平调、其他人为干部工作进入科学轨道奠定了基础。县委组织部虽然在干部选拔任用方面取得了良好的成绩，但也存在一些问题。通过对年度干部选拔任用情况的仔细分析，总结如下：

　　(1)对干部选拔任用的监督意识有待提高。有些人没有很强的监督意识，对干部的路线、政策、政策和任了解不深。

　　(2)加强对用人不当行为的监督。由于整改用人不当行为的监督手段相对单一，仍需进一步加强监督，并始终贯穿推荐提名、调查评估、讨论决策等环节。

　　(3)实施干部选拔任用的政策法规有待完善。根据当前选拔任用民主评价结果，干部选拔任用制度不完善，干部选拔任用政策法规的实施仍需进一步规范、系统、全面，干部选拔任用实施过程的可操作性仍需进一步加强。

　　(四)深化干部人事制度改革仍须进一步推进。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推进和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素质干部队伍的用人机制。

　　(一)干部选拔任用工作经验不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

　　(二)干部选拔任用宣传力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣传教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施细节不太了解甚至存在一定的误区。

　　(三)干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施办法及与之相配套的意见、细则方面有待完善。

　　(一)严格执行干部选拔任用工作各项规定。

　　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。

　　(二)进一步推进干部选拔任用各项工作。

　　1、进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理;对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任;对组织人事干部在干部选拔任用工作中的失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理;对以权谋私者从重从严处罚。

　　2、进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受基层、群众的意见，着力提高选人用人公信度，保证每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

　　3、进一步加强岗位教育培训，培养高素质人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则精心设计培训专题，根据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，增强培训的针对性和有效性。要坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素质和解决实际问题的能力。

　　(三)大力完善干部选拔任用各项制度。

　　1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行情况进行定期检查的基础上对用人情况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。增强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

　　2、建立干部推荐、考察、讨论决定责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推荐、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

　　3、建立干部任用监督巡视制度。挑选一批具有较高政治业务素质，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡视组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

　　关于印发《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度实施方案》的通知

　　局机关各科(室、局)，局属各单位：

　　现将滁州市财政局《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度工作方案》印发给你们，请认真抓好落实。

**选人用人方面存在的问题和不足篇9**

　　根据组织部20-年度干部选拔任用工作民-主评议结果，组织部高度重视并召开专项会议，对干部选拔任用、整治用人不正之风、执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革四方面作了深入研究和探讨，对过去一年的工作情况进行了系统分析和总结，现将针对选拔任用工作情况反馈如下：

　　近年来，组织部高度重视干部选拔任用工作，在干部选拔任用工作上坚持民-主推荐、民-主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节，确保实施过程的规范和透明。在执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革方面切实增强民-主推荐、民-主测评的真实性和科学性，进一步推进了干部选任工作的民-主化和科学化。全年共调整干部人(次)，其中，提拔人，平调人，其他人，为干部工作步入科学轨道奠定了基础。虽然组织部在干部选拔任用工作上取得了较好的成绩，但是也存在一定的问题。通过对全年干部选拔任用工作情况认真分析，综述如下：

　　(一)对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路线、方针、政策以及干部的任用情况，对选拔任用工作了解不深。

　　(二)整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节。

　　(三)执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民-主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

　　(四)深化干部人事制度改革仍须进一步推进。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推进和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素质干部队伍的用人机制。

　　(一)干部选拔任用工作经验不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

　　(二)干部选拔任用宣传力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣传教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施细节不太了解甚至存在一定的误区。

　　(三)干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施办法及与之相配套的意见、细则方面有待完善。

　　(一)严格执行干部选拔任用工作各项规定。

　　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。

　　(二)进一步推进干部选拔任用各项工作。

　　1、进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理;对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任;对组织人事干部在干部选拔任用工作中的\'失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理;对以权谋私者从重从严处罚。

　　2、进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受基层、群众的意见，着力提高选人用人公信度，保证每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

　　3、进一步加强岗位教育培训，培养高素质人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则精心设计培训专题，根据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，增强培训的针对性和有效性。要坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素质和解决实际问题的能力。

　　(三)大力完善干部选拔任用各项制度。

　　1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行情况进行定期检查的基础上对用人情况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。增强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

　　2、建立干部推荐、考察、讨论决定责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推荐、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

　　3、建立干部任用监督巡视制度。挑选一批具有较高政治业务素质，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡视组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

**选人用人方面存在的问题和不足篇10**

　　选人用人问题历来是干部群众关注的焦点。对于国运兴衰而言，选人用人不是参考因素，而是决定要件;对于领导干部而言，选人用人不是一般职责，而是首要职责。但目前一些领导干部在履行选人用人职责上还存在一些错误认识和倾向，影响了选人用人的实效，主要表现在以下几个方面。

　　倾向之一：选人用人意识淡薄，忽视“用干部”的职责

　　有的领导干部虽有较强的事业心和实干精神，也能做到勤勤恳恳、兢兢业业，但却整天忙于具体事务和程序性工作，看不到领导干部与普通干部的职责区别。他们忽视了主要领导干部的职责除了“出主意”、“干事业”外，还有“选人才”、“用干部”。更不曾想一人之力再大也有穷尽的道理，最终是“忙了自己”、“苦了下属”，却“失了人才”、“误了事业”。还有的领导干部担心在选人用人问题上承担责任，选择不作为或少作为，严重影响了党的生机和活力。

　　判断领导干部的实绩，不仅要看他做了多少事，做得怎么样，也要看他选用了多少人，选用得怎么样。

　　倾向之二：不懂得如何识别干部，也把握不好人才的标准

　　有的领导干部把“巧言令色”、“察言观色”、“溜须奉迎”、“深谙人情世故”等看作判断人才的依据，出现选人用人“花瓶化”、“世俗化”、“平庸化”等不良倾向。长此以往，必将坏了风气、丢了根本，弱化整体干部队伍的质量和素质。如何识别干部?毛泽东指出：“不但要看干部的一时一事，而且要看干部的全部历史和全部工作，这是识别干部的主要方法。”那种仅通过短期或对个别事件的观察作为识别干部主要依据的做法，容易为某些“投机”行为留下漏洞，使一些挖空心思、惯用“投其所好”伎俩来表现自己的人得逞，而忽视那些长期埋头苦干、真抓实干的优秀干部。

　　善于保护好、使用好有个性的干部，也是选人用人工作的一项重要任务。李瑞环在天津工作期间针对当时的干部队伍状况说过：“我们为什么‘万金油’式的人多，我看是和我们不允许个性存在有很大关系。如果人人都按一个模式、一个标准，管得又严又死，就会把人搞得圆头圆脑、没棱没角，使特点不能发挥，从而埋没了人的才华。”缺少个性的干部队伍是缺乏活力和创造力的，缺少个性也是致使干部队伍平庸化的一个重要原因。

　　倾向之三：片面理解选人用人的政策

　　有的领导干部既不重视人才成长的自然规律，也不了解政策出台的背景和指向，只是机械地、僵化地执行政策，导致政策的落实效果与制定初衷相背离。

　　以干部年轻化为例，有的领导干部把干部年轻化的要求理解绝对化、极端化，忽视干部队伍结构老中青的有机结合，不断刷新年轻干部的最低任职年龄纪录。他们片面认为用的干部越年轻，就越能体现自己选人用人的魄力和政绩，这既不了解当年邓小平等老一辈革命家提出干部年轻化的特殊历史背景，也不懂得干部成长必须要经受一定时间考验的基本道理，往往是“用了一个人”，却“打击一大片”，使更多有能力、有经验的非年轻干部出现“天花板”的焦虑。

　　倾向之四：认为选人用人的难题不是人才太少，而是岗位太少

　　当前，干部选拔中普遍出现的一个现象是，空缺一个岗位，却有很多人竞争，其中优秀者又不乏其人，从而使某些领导干部在观念上，缺乏惜才的意识和选才的紧迫感，甚至错误地将选人用人看作是对个人的奖励或恩赐。

　　改革开放以来，随着社会的发展进步和教育的普及提高，人们的整体素质有了质的提升，干部的综合素质也随之提升。但社会越发展，对人才及干部的素质要求也就越高。面对改革开放向纵深推进的艰巨任务，我国的人才及优秀干部的数量和现状依然不容乐观。所以，不能静止地拿过去的老标准来套目前人们素质提高的现实。否则，就会错误地认为现在人才太多，优秀的干部人才不需要认真去发掘和培养，从而淡化选人用人的意识和责任。更何况，越是到发展的关键时期，就越需要能够引领时代前进的杰出人才。当前，我们最缺少的正是各个领域的杰出人才。能否培养和发掘出引领时代前进的杰出人才，事关民族复兴的大局。

　　在实现民族复兴的中国梦的历史进程中，用好了人，就把握住了现在;选准了人，就赢得了未来。历史实践反复证明，对于一个政权而言，当它能够以广阔的胸怀吸纳和集聚优秀人才之时，就是其兴旺的起点;而当它将优秀人才拒之门外或使用不当之时，则是其衰败的开始。与改革开放初期相比，目前我们在选人用人上的制度规范日益健全，使领导干部履行选人用人职责有了更为科学的依据和明确的遵循。随着网络等新媒体的普及，领导干部接触、发现人才的条件和环境也有了质的改善。各级领导干部要充分用好现有的有利条件，抓住机遇，明确责任，努力营造人尽其才、才尽其用、用当其时的繁荣局面。

**选人用人方面存在的问题和不足篇11**

　　选人用人公信度自查报告（市委组织部）根据全市市直单位选人用人公信度测评检查工作的统一安排部署，市委组织部对XX年以来选拔任用干部工作的情况以及贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》情况进行了自查分析。现就汇报如下：

　　我们高度重视《条例》的学习领会和贯彻落实工作，召开全体干部会进行了集中学习和讨论，要求全体干部不仅要熟悉，更要精通，要带头把《干部任用条例》学习好、宣传好、贯彻好、执行好。一是认真学习。要求机关干部逐章逐条地学习领会，掌握选拔任用干部的原则、标准和程序，把《干部任用条例》作为练好业务基本功的重要教材，结合工作实际，刻苦钻研，将重要的规定和条文熟记于心，做到应答如流，成为精通干部人事工作的行家里手。二是加强宣传。利用武当党建网、秦楚网、十堰日报等新闻媒体开展广泛深入的宣传活动，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，提高参与监督干部选拔任用工作的能力和水平，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。三是要抓好贯彻执行。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。四是要加强检查指导。我们在搞好部机关学习的基础上，还加强了对各县市区和市直单位对《干部任用条例》执行情况的监督检查力度，严肃查处违反《干部任用条例》规定的行为，加强和改进干部监督工作。

　　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，制定并完善了竞争上岗、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，实行考察预告和考察责任制。干部任用的考察工作由机关党委负责，考察对象、考察时间预先告知。在考察中充分听取部机关干部对考察对象的意见，尽量扩大征求意见范围。在考察方式上，既采取个别谈话，又采取查阅资料、档案等方式进行。同时认真撰写考察材料，力求客观真实地反映干部个人情况。三是实施有效监督。干部监督科参与干部部机关选拔任用干部工作，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。凡科级副科级干部,下发正式任职通知前，在一定范围内进行为期7天的公示。坚持有反映必查证。对查实的问题，影响干部任用的，不予任用。

　　2xxx年以来部机关共提拔实职科级干部2人，均按干部任免的任职条件，在编制职数限额内调整，没有超编超职数配备干部。

　　我们在干部选拔任用工作中，切实遵守组织人事工作纪律，做到了对本级管理的干部任用，不符合规定程序的不上会;对上级管理的干部，不符合规定的不上报;对下级报来的干部任用，不符合规定的不审批。在遵守干部人事纪律方面，各干部科认真履行各自的职责。部领导率先垂范、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;机关党委在干部任用的各个环节上坚持原则，积极给部领导当好参谋，严格执行操作程序。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)，使部机关的干部任用工作得到干部群众的认同和肯定。

**选人用人方面存在的问题和不足篇12**

　　根据市委组织部《关于做好20xx年度市管领导班子选人用人“一报告两评议”工作的通知》(宁组通〔20xx〕58号)文件要求，我局党组对局系统20xx年度选人用人工作进行了认真回顾，对照《党政领导干部选拔任用工作条例》开展自查，现将有关情况报告如下:

　　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，业务能力强，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。通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提供了人才保障;通过内部轮岗、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能力。

　　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;在干部能力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况进行分析梳理，结合处级职位和干部队伍实际情况制定了《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月在局机关和团休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，接受监督，切实做到组织严密，程序合法。

　　(三)严格按核定职数配备干部。选拔任用工作开展前，我局对职数情况进行分析，根据《条例》规定，对照干部任职资格，对干部队伍情况进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，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，真正把能力强、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。

　　20xx年，我局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但在实践过程中还存在一些问题。比如选人用人的视野不够开阔。由于编制受限，近些年我局只能通过接收转业干部的方式充实工作队伍，单一的进人渠道造成了干部队伍年龄结构偏大，人员梯次不合理。在选拔干部的过程中个别岗位还存在着论资排辈的现象。在今后选拔任用干部中，还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有能力、有担当的年轻干部，在营造健康向上、积极进取的氛围上下功夫，着力激发干部动力、活力、创造力，培养干部想干事、能干事、会干事、干成事的全面素质，形成人人思发展、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。

**选人用人方面存在的问题和不足篇13**

　　根据组织部2024年度干部选拔任用工作民-主评议结果，组织部高度重视并召开专项会议，对干部选拔任用、整治用人不正之风、执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革四方面作了深入研究和探讨，对过去一年的工作情况进行了系统分析和总结，现将针对选拔任用工作情况反馈如下：

　　近年来，组织部高度重视干部选拔任用工作，在干部选拔任用工作上坚持民-主推荐、民-主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节，确保实施过程的规范和透明。在执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革方面切实增强民-主推荐、民-主测评的真实性和科学性，进一步推进了干部选任工作的民-主化和科学化。全年共调整干部人（次），其中，提拔人，平调人，其他人，为干部工作步入科学轨道奠定了基础。虽然组织部在干部选拔任用工作上取得了较好的成绩，但是也存在一定的问题。通过对全年干部选拔任用工作情况认真分析，综述如下：

　　一、存在问题

　　（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路线、方针、政策以及干部的任用情况，对选拔任用工作了解不深。

　　（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节。

　　（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民-主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

　　（四）深化干部人事制度改革仍须进一步推进。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推进和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素质干部队伍的用人机制。

　　二、原因分析

　　（一）干部选拔任用工作经验不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

　　（二）干部选拔任用宣传力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣传教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施细节不太了解甚至存在一定的误区。

　　（三）干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施办法及与之相配套的意见、细则方面有待完善。

　　三、整改措施

　　（一）严格执行干部选拔任用工作各项规定。

　　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。

　　（二）进一步推进干部选拔任用各项工作。

　　1、进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任；对组织人事干部在干部选拔任用工作中的\'失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理；对以权谋私者从重从严处罚。

　　2、进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受基层、群众的意见，着力提高选人用人公信度，保证每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

　　3、进一步加强岗位教育培训，培养高素质人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则精心设计培训专题，根据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，增强培训的针对性和有效性。要坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素质和解决实际问题的能力。

　　（三）大力完善干部选拔任用各项制度。

　　1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行情况进行定期检查的基础上对用人情况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。增强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

　　2、建立干部推荐、考察、讨论决定责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推荐、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

　　3、建立干部任用监督巡视制度。挑选一批具有较高政治业务素质，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡视组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

　　关于印发《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度实施方案》的通知

　　局机关各科（室、局），局属各单位：

　　现将滁州市财政局《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度工作方案》印发给你们，请认真抓好落实。

**选人用人方面存在的问题和不足篇14**

　　1.存在的问题：理论学习形式比较单一，载体不够丰富。

　　从理论形式来说，“课堂”式的统一集中学习是我支部采取的常用的主要形式，它在过去的理论学习中发挥了重要作用。但这种单一的课堂教学形式存在较多不足。首先它抽象呆板，受教学环境、方法的制约，教学效果或好或坏，学生党员的积极性很难调动。其次，它单向被动，受学生党员的接受能力、兴趣爱好等的制约，教学效果难以保障，主观能动性难以发挥。

　　相应整改措施：创新形式，丰富载体，提升理论学习效果。

　　在原有的丰富多彩的实践活动的基础上，搭建网络平台，变单向灌输为互动教育。充分利用大学生对网络交流的热衷，有意识地实施思想政治教育的“网络导航”，组织党员、入党积极分子围绕教育主题在网上开展主题讨论；选派一些党员和入党积极分子定期以各种方式登陆大学生参与比较活跃的论坛通过发帖子、送信息、聊天等方式，开展正面宣传和引导。

　　计划整改完成时间：20-.6

　　2.存在的问题：入党前后的教育脱节，疏于对党员的教育和管理。

　　从对党员入党前后的教育来开，入党之后的教育和管理明显不足，这主要是由于缺少严格的制度管理；没有给每位党员分配到一定的工作任务；缺少应有的监督机制，不能让党员接受充分的锻炼和考验。这样不利于保持党员的先进性。

　　相应整改措施：建立健全的保持党员先进性教育的民主机制。

　　(1).思想政治教育工作与保先教育相结合；

　　(2).将组织的考验穿插到教育的各个方面、各个环节中去；

　　(3).加强民主评议，构建监督机制；

　　(4).促进党团共建，使党员充分融入到学校生活的各个方面接受锻炼和教育，发挥模范带头作用。

　　计划整改完成时间：20-.5

　　3.存在的问题：与群众的联系不够密切，党员与群众之间的互动不够多。

　　我党的三大作风之一就是“密切联系群众”。在这一点上，我支部还存在提高的空间，目前来看，除了一些服务群众的活动中与群众的联系外，在支部的日常建设中与群众联系较少。这不利于充分深入到群众内部听取来自广大人民群众的心声，一定程度上制约了我支部的发展。

　　相应整改措施：加强密切联系群众，邀请群众参与到党支部日常活动中。

　　除了在实践活动中与群众的联系之外，我们也可以在日常的活动，比如思想交流会、民主评议会、生活会等活动中邀请部分群众来一同参加，从而更好地与人民群众联系，发挥党支部的先锋带头作用，同时也让党支部时刻处于群众的监督之中。

**选人用人方面存在的问题和不足篇15**

　　按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合我局实际，现将2024年度选人用人工作情况报告如下：

　　我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级干部153人，按照上级职数配备要求，我局科级干部职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区改革发展需要和上级相关要求，我局从2024年1月到2024年末只调整科级干部1次，共涉及5人，并严格履行了《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，并按《内蒙古自治区党政领导干部选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。2024年未做干部调整工作。

　　综上所述，我局系统内没有超职数配备领导干部现象，也无机构编制管理“三超两乱”问题。

　　1、认真学习新修订的《干部任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《党政领导干部选拔任用工作条例》作为加强领导班子自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取党委中心组集中学习、会议宣传、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。

　　3、树立正确的用人导向。坚持任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，着力解决选人用人中的唯票、唯分、唯年龄问题。局党委切实履行起党管人才的责任，做到“一把手”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《\*\*局党委、\*\*2024—2024年人才培养发展规划》、《\*\*局2024年度人才工作计划》、《金河林局2024—2024年干部教育培训规划》，修订了《\*\*局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照党群、行政管理、生态保护与建设、产业发展四大类别，分别建立了人才发展数据库，采取分类管理和动态调整的方式，加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。

　　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。

　　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。

　　2024年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，\*\*局高度重视，迅速行动，对照选人用人专项整治目标任务、整治重点、方法步骤的主要内容进行了为期1个月的专项整治。

　　一是高度重视，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》，以及有关监督制度的贯彻落实，将此项工作纳入党委工作的议事日程。加强干部选拔任用工作的领导，坚持“一把手”负总责、纪委、组织部门分工负责，全面把握《条例》和监督制度的内容和要求，中心组学习、科级干部培训班来切实增强贯彻执行的自觉性。

　　二是加强制度建设，为了保证今后选拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和监督的权利。印发《\*\*局干部任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，\*\*局干部人事档案管理长效机制。二是进一步严格干部选拔任用的监督。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。

**选人用人方面存在的问题和不足篇16**

　　xx公司20-年度选人用人状况总结报告20-年围绕“一体化管控要求和“管理提升深化年的主题思想，完善制度、夯实基础、提升技能，为人力资源优化配置和公司健康进展奠定了坚实的基础。现依据集团公司要求，将我司20-年度选人用人工作有关状况总结报告如下：

　　公司现有中层副职以上领导干部xx名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名。20-年提拔中层正职干部4名，中层副职干部10名，经理助理5名。

　　公司一贯坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、着重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满足度。

　　(一)进一步加强制度建设

　　深入贯彻执行党的选人用人基本路径、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理方法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

　　(二)加大考核考评力度，建立健全领导干部激励机制对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分争辩，修订完善了《xx公司绩效考核管理规定》、《xx公司薪酬管理规定》。20-年公司对23家子分公司(项目部)和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委争辩，对5名中层管理人员进行了降撤职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔运用。

　　(三)拓宽专业技术人才职业进展通道

　　为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道进展，为优秀员工提供更宽、更好的进展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续进展，依据集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关方法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业进展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

　　(四)积极开展领导人员沟通与后备人才培育

　　为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，依据公司进展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作技能，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培育。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

　　(五)加强选人用人工作监督，提高选人用人公信度。在干部调整选拔中，从严把握资格审查、民主推举和组织考察等重点环节，确保资格条件不降、规定程序不少、群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部选拔任用干部工作的监督，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。

　　公司在选人用人工作上取得有确定成效，但是在工作中仍存在一些问题。

　　(一)选人用人制度还需进一步完善

　　虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培育、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

　　(二)进一步加强竞争性选拔领导干部力度

　　竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的十八届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素养、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

　　(三)中层管理人员考核尚需完善考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满足度的基础，要专注梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学进展为根本目的;二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全;三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培育、运用、奖惩的重要依据;四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

　　(四)积极稳慎地推动竞争性选拔、完善退出机制要创新人才选用机制，以开放饶恕的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探究政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有技能的能人制造更宽广的舞台。

**选人用人方面存在的问题和不足篇17**

　　如何做好新形势下的选人用人工作?

　　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。

　　“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

　　根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

　　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。

　　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。

　　今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

**选人用人方面存在的问题和不足篇18**

　　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)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。

　　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%。

　　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。

　　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。

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！