# 选人用人专项巡察工作总结(优选3篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-06-09

*选人用人专项巡察工作总结1按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合我局实际，现将20xx年度选人用人工作情况报告如下：>一、基本情况我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级\*\*153人，按照上级职数配备要求，我局科级\*\*职数应在1...*

**选人用人专项巡察工作总结1**

按照选人用人“一报告两评议”相关要求，结合我局实际，现将20xx年度选人用人工作情况报告如下：

>一、基本情况

我局现有直属单位17个，机关部门23个，配备科级\*\*153人，按照上级职数配备要求，我局科级\*\*职数应在180人，还缺编27人。近几年，由于林区\*\*发展需要和上级相关要求，我局从20\_年1月到20\_年末只调整科级\*\*1次，共涉及5人，并严格履行了《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》规定的动议、\*\*推荐、考察、讨论决定等程序，并按《\*\*\*\*\*区\*政\*\*\*\*选拔任用工作纪实办法》进行了全程纪实。20xx年未做\*\*调整工作。

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

>二、主要做法

1、认真学习新修订的《\*\*任用条例》。我局把学习贯彻新修订的《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》作为加强\*\*\*\*自身建设的一项紧迫任务抓紧落实，采取\*委中心组集中学习、会议宣传、文件传达等形式学习贯彻《\*\*任用条例》，增强全体\*\*深入学习《\*\*任用条例》的积极性和主动性。通过学习，加深了\*\*对选拔任用\*\*\*\*的原则、条件、程序、纪律、\*\*的认识，使\*\*\*\*成员、\*\*、人事\*\*了解《\*\*任用条例》，\*\*思想认识。

2、坚持\*管\*\*原则，发挥\*\*\*在\*\*选拔任用工作中的\*\*和把关作用。我局把“\*管\*\*”作为\*\*工作的根本原则毫不动摇、坚定不移地予以坚持，正确把握\*管\*\*与发扬\*\*的辩证关系，在\*\*工作中充分发扬\*\*，提高选人用人的公信度。同时，把\*管\*\*原则贯穿\*\*选拔任用全过程。严格遵循\*委\*\*会、“三重一大”等议事规则，准确掌握好\*\*工作的方针\*\*，科学制定\*\*选拔任用工作方案，确保选人用人各环节步骤的\*\*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\*委切实履行起\*管人才的责任，做到“\*\*\*”亲自抓“第一资源”，定期研究人才工作，制定了出台了《xx局\*委、xx20xx—20\_年人才培养发展规划》、《xx局20xx年度人才工作计划》、《金河林局20xx—20xx年\*\*教育培训规划》，修订了《xx局实行专业技术职务聘任制暂行办法》。按照\*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\*\*的教育管理，其中\*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\*\*上合格、综合能力强、实绩突出、群众公认、勤政廉洁的\*\*奠定基础。

>三、存在问题

一是对新修订的《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》的宣传学习力度不足，\*\*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\*\*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。

>四、努力方向

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\*委\*\*会议事规则，严格按照\*\*考核程序进行全程纪实，坚决杜绝\*\*任用\*\*现象的发生。

二是在今后\*\*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”\*\*。

四是在今后\*\*选拔任用工作中，进一步提高\*\*选拔任用工作透明度，严格执行公示\*\*，接受\*\*外群众\*\*。

五是今后严格执行\*\*工作\*\*\*\*，将\*\*提名、考核、\*\*、管理纳入\*\*内容。

六是凡涉及机构、编制和\*\*职数增减的，\*\*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\*\*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。

>五、专项开展巡视反馈发现的问题

20xx年根据巡视反馈关于“选人用人”问题专项整治的要求，xx局\*\*\*\*，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\*\*\*\*，加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。林业局\*委\*\*\*\*《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》，以及有关\*\*\*\*的贯彻落实，将此项工作纳入\*委工作的议事日程。加强\*\*选拔任用工作的\*\*，坚持“\*\*\*”负总责、\*\*、\*\*部门分工负责，全面把握《条例》和\*\*\*\*的内容和要求，中心组学习、科级\*\*培训班来切实增强贯彻执行的自觉性。

二是加\*\*\*建设，为了保证今后选拔任用\*\*工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加\*\*\*建设，认真落实公开透明，职工群众知情、参与和\*\*的\*\*。印发《xx局\*\*任前考察档案审核暂行办法》，建立选人用人整改台账，xx局\*\*人事档案管理长效机制。二是进一步严格\*\*选拔任用的\*\*。在完善\*\*的基础上，严格执行各项\*\*\*\*，有效的防止违反\*\*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\*\*选拔任用上，我们坚决按照《条例》的要求，坚持\*\*集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守\*\*任免纪律，坚持职工群众\*\*与\*\*考察并举的原则，注意全面考察\*\*的德、能、勤、绩、廉。按照\*\*任免权限履行\*委动议、\*\*推荐，确定选人、发布考察预告、\*\*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。

——集团选人用人工作报告 (菁选3篇)

**选人用人专项巡察工作总结2**

现就xx市近三年来选人用人工作有关情况汇报如下。

>一、总体情况

20XX年以来，在省委的正确\*\*和省委\*\*部的精心指导下，xx\*\*认真贯彻落实\*\*、省委的决策部署和要求，坚持以\*的\*\*建设为统领，充分发挥\*委\*\*\*\*和把关作用，在牢牢把握正确用人导向中营造风清气正、正气充盈的\*\*生态，凝聚上下齐心、干事创业的磅礴力量，形成锐意进取、奋发作为的生动局面，为更好地发挥“四个作用”，加快建成“一谷三区”、实现“两个走在前列”提供坚强保证。在20XX年全省\*\*\*\*会议上，我市就\*\*选拔任用工作在大会上作交流发言，得到好评。

1.坚持\*管\*\*，在\*\*和把关上突出从高从严。

\*\*认真履行\*要管\*、从严治\*的主体责任，坚持\*管\*\*原则，落实新时期好\*\*标准，在选人用人上发挥好\*\*\*\*和把关作用。

一是强化用人导向。坚持把树立正确用人导向作为\*\*选拔任用的关键，推动形成“树导向、聚人心”的共识。\*\*\*多次听取\*\*工作情况汇报，先后在\*\*\*\*会、\*\*全会等重要会议上，对加强\*\*\*\*和\*\*队伍建设提出明确要求，旗帜鲜明地提出“六重六用”用人导向。即重忠诚、用有信念的\*\*，重本领、用有能力的\*\*，重责任、用有担当的\*\*，重奉献、用有激情的\*\*，重实干、用有业绩的\*\*，重\*\*、用有品行的\*\*。近三年，调整\*\*40批1871人，其中提拔378人，实现“\*\*放心、群众满意、\*\*服气”。好的导向，凝聚人心，引领风气。在今年全市“\*”选举中，53名\*\*提名人选，包括省委提名的人选共50人全票当选，其余3人均只差一票。省委对我市在“\*”期间加强\*\*\*\*、确保\*\*意图圆满实现的做法给予充分肯定，省委\*\*办编印专刊予以推介。在全省“\*”期间，xx市严格按照省委要求，切实抓好省\*\*xx\*\*团全体\*\*\*\*人事业务培训的做法，得到\*\*\*“\*”督导组的充分肯定，并向其他\*\*团介绍经验。

二是规范动议程序。认真贯彻落实《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》和新修订的《\*委（\*组）讨论决定\*\*任免事项守则》。每次动议时，首先根据工作需要和\*\*\*\*建设实际，广泛听取相关部门相关\*\*的意见，结合\*时对\*\*的了解，经综合分析研判后，提出初步人选建议。初步人选建议在一定范围内多次协商、反复酝酿，形成调整方案。调整方案书面报告省委\*\*部，经预审和批复同意后，才进入选任工作的下一个环节，坚决做到上级不批复同意，\*\*不上会研究。

三是严格\*\*\*\*。把\*\*标准作为选人用人的首要标准，重点在\*\*忠诚、\*\*定力、\*\*担当、\*\*能力、\*\*自律上把关。对\*\*上不合格的“一票否决”，已在\*\*岗位的坚决调整下来。落实“凡提四必”\*\*，即\*\*档案“凡提必审”、个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、\*举报“凡提必查”，坚决防止“带病提拔”。20XX年县市区集中\*\*以来，因不如实报告个人事项，有8名\*\*不继续提名，31名\*\*暂缓提拔或重用。去年在省市两级\*、\*委员推选中，特别注重把好\*\*关，实行“\*\*关不过、余关皆莫论”，有154人次被取消资格。

四是实行全程纪实。制定市管\*\*选拔任用工作纪实工作方案，明确提拔任用的、非\*\*职务改任\*\*职务的、\*级\*\*重要岗位的均要进行全程纪实。全程纪实涵盖“动议、\*\*推荐、考察、讨论决定、公示、任职”等\*\*选任环节。五是集体讨论决定。严格执行\*\*集中制，按照“集体\*\*、\*\*集中、个别酝酿、会议决定”的原则，每次\*\*\*\*会研究调整\*\*，都经过充分酝酿。\*\*\*\*会上，逐一介绍拟提拔或重用人选的推荐、考察和任免理由等情况，与会人员充分讨论后，实行票决制。

2.坚持精准科学，在推荐和考察上突出考准考实。

\*\*坚持在精准科学选人用人上下功夫，注重把\*\*考准考实，不断提高\*\*选拔任用工作的精准度和科学化水\*。

一是注重全面调研。坚持全方位、多角度、近距离地考察识别\*\*，既看\*\*在大是大非\*\*问题上的表现，又看\*\*在具体问题上的表现；既看特定时期的表现，又看一贯表现。去年9－11月，组成七个调研组，采取单独面谈、实地走访、问卷\*\*的方式，对10个县市区（含云龙示范区）\*\*\*\*开局工作、106个市直单位\*\*\*\*建设进行深入调研，访谈\*\*2723名，特别是注意找敢讲真话的知情人深入谈、不限定时间全面谈、联系实际追问谈，从工作圈、生活圈、社交圈考察\*\*。\*\*\*《组工信息》对我市深入调研考察的做法予以推介。

二是注重综合研判。在调研基础上，注重对\*\*\*\*和\*\*\*\*进行综合分析、深入研判，既坚持全面地、历史地、辩证地评价\*\*，又坚持科学地、客观地分析\*\*。在\*\*配备和\*\*调整时，既考虑人选条件、\*\*特点，又考虑岗位要求、\*\*结构，努力做到“人岗相适、人事相宜”。对去年调研中发现的一名个性鲜明、敢闯敢干、业绩突出的\*\*，专门深入一线实地考察、多方印证、综合研判，最后\*\*将他重用到经济强县担任常务副职。

三是注重实践考察。把\*\*选派到急难险重岗位中去接受实践磨炼和考察。围绕决胜脱贫攻坚的目标，从183个市直单位和城市五区，统筹选派510名\*\*，开展驻村帮扶，取得良好效果。25名在脱贫攻坚工作中作风扎实、实绩突出的\*\*得到提拔或重用。在省\*“一号重点工程”——清水塘老工业区搬迁改造中，抽调200多名\*\*，集中攻坚，仅用半年多时间就完成147家企业关停搬迁，涉及2万多企业职工和3万多安置居民，实现零集访，省委省\*给予肯定。

3.坚持事业为上，在选拔和任用上突出选优选强。

\*\*坚持事业为上、依事择人、人事相宜的要求，在选拔\*\*时，始终坚持多看谁更优秀、多比谁更合适、多想“该用谁”而不是“谁该用”，以选好每个\*\*、配强每个\*\*整体推\*\*\*队伍建设。

一是抓住\*\*契机，优化\*\*结构。20XX年县市区\*\*期间，\*\*\*、\*\*\*\*亲自带队，连续三天，深入县市区实地调研，与县市区\*政\*\*成员、\*\*、\*、法检两院主要负责人谈话，深入了解\*\*情况，对那些立足本职、埋头苦干、敢于担当、群众口碑好的\*\*，对那些长期在基层一线和边远地区甘于奉献、勤于为民的\*\*高看一眼，优先使用，进一步优化结构，增强整体功能。

二是紧盯发展需要，推\*\*\*交流。注重发挥好我市国有企业密集、产业优势明显、专业人才汇聚的优势和特点，加强企业与地方\*\*的“双向交流”，把懂\*务、善管理的\*\*选到国有企业，把熟悉经济、专业较强的\*\*选到地方\*，推动地方与企业发展深度对接、高度融合。20XX年县市区\*\*中，首次从中车集团、株硬集团等在株大中型国有企业中推荐选拔国企高管充实到县市区\*政\*\*。同时，对10名在同一职位\*\*职满10年的县市区\*委、\*\*\*\*\*成员进行任期交流；开辟县市区\*\*、\*交流新模式，跨系统、跨区域交流8人，有力地激发了\*\*工作热情和活力。

三是着眼\*\*创新，拓宽选人视野。积极稳妥做好\*机构\*\*\*\*工作，分层级、分类别做好调研，既严格执行法规\*\*，又注重调优配强\*\*\*\*，确保\*机构\*\*工作圆满完成。率先探索面向全球市场化选聘国企高管，打破身份、地域、所有制等界限，从来自海内外的442名人才中选聘11名国企高管，推动了国有企业\*\*\*\*和\*\*队伍建设。围绕开展“企业帮扶年”“项目建设年”活动，抽调150多位有培养潜力的\*\*，到企业发展、项目建设一线摔打锤炼，展示风采。

四是面向基层一线，选拔年轻\*\*。开展优秀年轻\*\*调研，125名优秀\*\*进入\*\*视野、实行入库管理。创新选调生培养管理工作，坚持重点管理、跟踪培养、择优选拔、科学考评，率先出台《xx市选调生考核工作暂行办法》。结合推进市县巡察一体化，推行后备\*\*参加巡察\*\*，让年轻\*\*在\*\*巡察中接受\*\*教育。在县乡\*\*中，选拔70名具有乡镇\*政正职经历的\*\*进县市区\*政\*\*，选拔68名“三类人员”进乡镇\*\*\*\*。

4.坚持从严约束，在\*\*和管理上突出管住管好。

\*\*坚持把管\*\*、管思想、管作风、管纪律\*\*起来，扎紧\*\*的“笼子”，做到\*\*随管理成长、管理伴\*\*一生。

一是加大提醒函询诫勉工作力度。充分利用\*\*日常管理\*\*成果，结合年度考核、经济责任审计和巡视巡察等工作，对\*\*\*\*的苗头性倾向性问题及时采取相应措施，做到防微杜渐。三年来，函询11人，诫勉66人。将有关情况作为\*\*\*\*考核、任免、奖惩的重要依据。

二是扎实开展选人用人专项检查。把选人用人情况纳入\*\*\*\*年度考核的重要内容，每年对\*委（\*组）开展选人用人满意度测评。去年，结合市本级巡察工作开展3轮选人用人专项检查。针对巡察时间紧、任务重、业务多等情况，制定清晰明了的工作流程和简便易行的档案资料查阅细则，对存在的问题逐个交办、逐个整改。

三是全面完成超职数配备\*\*整治任务。采取“五个一批”的办法，即“核定\*\*职数规范一批、实行职务职级并行退出一批、利用\*\*规定退休一批、提拔或\*\*交流、从严\*\*管理退下一批”，最大限度地做好“减法”。截止20XX年7月底，2647名超职数配备\*\*全部消化完毕，提前两个月完成任务，顺利通过\*\*\*督查验收。

四是严格执行个人有关事项报告\*\*。\*\*修订出台《\*\*\*\*报告个人有关事项规定》和《\*\*\*\*个人有关事项报告查核结果处理办法》后，\*\*先后召开\*专题会、\*\*\*\*会，专题研究贯彻落实意见。三年来共查核1837名\*\*\*\*的个人有关事项，63名\*\*\*\*因违反报告个人有关事项规定受到\*\*处理或者纪律处分。同时，为帮助\*\*\*\*准确真实地填报个人有关事项，\*\*\*\*部专门编印《\*\*\*\*申报个人有关事项案例选编》，将\*\*来因个人事项报告受到纪律处分的22个案例分类汇编，详细解释\*\*和执行依据。《选编》编印后，给市管\*\*人手一份，其中\*\*\*\*每人两份，一份给自己，一份给家属。\*\*开展10余场集中培训，实行面对面辅导、一对一讲解。通过一系列举措，有效提高如实填报率，没有出现新的影响任用的情形。\*\*\*、省委\*\*部对我市这种既从严要求、又精心指导的做法给予高度肯定。

五是落实\*\*选任“双控”\*\*。推行\*\*选任事前预审、事后备案的“双控”\*\*，加强对县市区和市直部门\*\*调整的“四个合规性”把关（即任职条件、选任程序、职数配备、选任纪律的审核把关），坚决防止\*\*选人用人问题发生。受理县市区、市直部门\*委（\*组）乡科级\*\*选拔任用事项报告619批次12903人，对\*\*\*身份存疑的暂缓调整，对\*\*经历和身份信息存在\*\*嫌疑的不予审批。

六是切实抓好\*\*办理和持有因私事出国（境）证件专项清理。在省里规定7类需要登记备案人员的基础上，扩大到全市副科级（含离退休）以上的28860名\*\*\*\*，做到应备尽备。对1名移居境外具有双重身份和1名具有双重户籍的\*\*，分别作出相应处理。对2名未按要求履行出国（境）审批手续的\*\*分别给予诫勉和提醒谈话。

七是注重严管与厚爱相结合。落实“三个区分\*\*”，建立《xx市建立容错纠错机制\*\*\*\*\*\*创新干事创业的暂行办法》，为干事创业者“鼓劲撑腰”。

>二、存在的主要问题

总体来看，我市选人用人工作情况是好的，但对照\*\*、省委和广大\*\*群众的要求，还有一些方面和一些工作做得不够，主要表现在五个方面：

一是\*\*队伍专业化水\*还不够高。从全市情况看，\*\*专业能力与推动转型发展的实际需求还有较大差距。一方面，熟悉产业发展、项目建设、招商引资，善于园区运营、资本运作和抓第三产业发展的\*\*紧缺，与xx工业城市的特点和需求不相匹配不相适应，不能适应新形势新发展的需要。另一方面，专业型、复合型的\*\*不多，特别是面对经济增速换挡、下行压力加大的局面，一些\*\*在科学决策、创新工作、破解难题方面还感到本领恐慌。正因如此，在选专业\*\*时，往往从年龄、资历、经历等方面考虑得多，存在“看学过什么专业、分管过什么工作”，而不是“深入了解其熟悉什么专业、做好过什么工作”的现象，在一定程度上影响了“人事相宜”的精准性。

二是经常性深入考察\*\*还不够多。去年，我们对全市10个县市区（含云龙示范区）、106个市直单位的\*\*\*\*进行深入调研，进一步掌握了全市\*\*队伍的实际情况，为今后\*\*队伍调整提供了“第一手”资料。我们深切感到，虽然此次调研成效较好，但是日常工作中类似于这样经常性深入了解\*\*的考察还不多，\*\*考察的方法和方式还不够多样化。目前，对\*\*的考察一般为任前考察，常常处于时间紧、任务重的状态，对考察对象深入细致的了解还不够，加之日常定期考察\*\*的有效机制还不健全，一定程度上还存在着不考察不去了解\*\*、不提拔不与\*\*谈话、不调整不与\*\*接触的做法。

三是加强年轻\*\*培养力度还不够大。尽管在年轻\*\*培养选拔上，我们下了功夫，作了努力，但由于这些年来重点整治超职数配备\*\*等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻\*\*上升受到一定影响，一些\*\*\*\*年龄结构偏大、年轻\*\*\*\*数量偏少的问题日益突出。截止目前，在市管\*\*中，50岁及以上的\*\*\*\*占，40岁以下的\*\*\*\*只有4%，很多单位\*\*\*\*中没有1名70后\*\*，\*\*队伍已经出现断层。这与\*\*关于“各级\*政\*\*\*\*中年轻\*\*总体按六分之一到五分之一的比例统筹把握”的要求相比，有很大差距。

四是\*\*\*\*退出的渠道还不够畅通。\*\*来，我市通过树立鲜明用人导向、完善\*\*措施、强化跟踪管理等方式，进一步推进\*\*\*\*能上能下，取得了一定的成效。但\*\*的“下”，往往是因犯错误受到\*\*处理后才“下”、因到了退休年龄后才“下”，在推\*\*\*能上能下常态化方面做得不够。没有通过完善考评办法、充分运用考评结果、细化“下”的情形来推动不适应、不胜任的\*\*“下”。这种情况不利于各级\*\*\*\*结构的优化，也不利于调动\*\*队伍的积极性和主动性。

五是消化单列超职数配备\*\*的办法还不够多。在整治“三超两乱”中，我们虽然采取调整交流、正职改任副职等措施，下力气加大对超职数配备\*\*和\*政分设问题的消化力度，取得了初步成效。截至20XX年7月底，我市整改基数中超职数配备\*\*除暂时单列的外，已全部消化到位，提前两个月完成消超任务。但单列超职数配备\*\*的消化仍面临着相当大的困难。据初步统计，目前我市暂时单列超职数配备处级\*\*181人，其中副处实职101人，处级非\*\*职务80人；科级\*\*271人，其中科级实职187人，科级非\*\*职务84人。因为这个问题是多年形成的，解决起来难以一蹴而就，特别是一些历史原因和\*\*层面的因素，加大了处理这个问题的难度，比如\*机构\*\*、纪检监察体制\*\*、\*\*\*安置的\*\*性安排等因素叠加影响，使一些地方和单位造成老账未清、又添新账的超配现象，这给\*\*结构优化、\*\*积极性调动等方面带来一些不利影响。

>三、今后整改措施和努力方向

下一步，我们将以这次巡视为契机，结合开展“不忘初心，牢记使命”主题教育，认真贯彻落实全国、全省\*\*\*\*会议精神，严格执行《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》等\*\*法规，不断改进和规范选人用人工作，全面提高\*\*工作质量。

1.牢牢把握总体要求。坚决贯彻\*的\*精神，坚持以\*新时代\*特色\*\*\*\*思想为指导，牢牢把握坚决维护\*\*在\*和全\*的核心地位、坚决维护\*权威和集中\*\*\*\*这个根本\*\*责任，牢牢把握坚持和加强\*的全面\*\*这个根本原则，牢牢把握坚持\*要管\*、全面从严治\*这个指导方针，全面落实新时代\*的建设总要求和\*\*工作的基本要求，落实新时期好\*\*标准，认真贯彻《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》等\*\*\*\*法规，坚持以对\*忠诚选忠诚于\*的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人，努力建设一支“信念过硬、\*\*过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”的\*\*队伍。

2.推进专业能力建设。深入研究新时代对专业能力、专业精神的新要求，着力推进高素质专业化\*\*队伍建设，努力做到\*\*能力素质与岗位需求相适应，专业特点与\*\*功能相协调。坚持实践标准，选专业\*\*时不简单地看文凭看职称，看干过什么管过什么，关键看干成了哪些事、干得怎么样、管得好不好，对工作能不能准确说清楚、进行专业分析、参与科学决策、精准抓好落实。坚持事业为上，注重依据事业需要、岗位需求，看谁更优秀、更合适，注重把合适的人配到合适的岗位上，让专业的人干专业的事。坚持选育结合，既拓宽选人用人视野，不拘一格选\*\*、引人才，又围绕产业发展、项目建设、招商引资、园区运营、乡村振兴、生态保护、脱贫攻坚等内容，抓好专题培训，提升专业能力，培育专业精神，努力提高各级\*\*\*\*专业化水\*。

3.着力改进考察方式。把握好三个关键点：一是加强\*\*，充分发挥\*\*\*\*\*和把关作用。严格执行《\*政\*\*\*\*选拔任用工作条例》《\*委（\*组）讨论决定\*\*任免事项守则》等规定，确保每个程序、每个环节都在\*\*\*的\*\*和把关下有序进行。二是全面深入了解\*\*。注重把功夫下在\*时，做到经常性地、全面深入地考察了解\*\*，考准考实\*\*的\*\*品德、工作能力。继续探索调研考察的方式和办法，运用好考察谈话这一\*\*，多方印证、全面掌握\*\*的真实表现。三是注重分析、反复比选。加强对\*\*\*\*和\*\*\*\*的分析研判，对每一个\*\*强在哪里、弱在哪里，\*\*的适岗能力、发展潜力怎么样，如何调整优化，都做到心中有数。注重横向比较看人选之间的差异，前后分析看\*\*发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的\*\*\*\*放心、群众满意、\*\*服气。

4.加大优秀年轻\*\*培养选拔力度。运用好优秀年轻\*\*专题调研成果，重点在全市培养、使用和储备一批“80后”处级\*\*、“90后”科级\*\*。一是对接需求“选”。加强年轻\*\*源头建设，坚持每年面向\*\*知名高校选拔100名左右优秀毕业生，吸引储备一批高素质专业化\*政后备人才。二是搭建\*台“育”。每年选派100名左右年轻\*\*参与全市中心工作、到沿海发达地区挂职锻炼和外出集中培训学习。三是择优及时“用”。统筹做好日常\*\*配备目标，强化刚性配备要求，加大对条件成熟的优秀年轻\*\*使用力度。

5.畅通\*\*“下”的渠道。积极探索、大胆创新，不断完善\*\*\*\*退出机制，拓宽\*\*“下”的渠道。严格执行\*\*\*\*试用期\*\*、绩效考核、\*\*\*\*任期制、有错\*\*等相关\*\*。加大对不作为、不称职、不胜任\*\*的调整力度，进一步传导压力、增添动力、激发活力。加强对\*\*的思想教育，破解退出思想障碍，强化跟进后续管理，继续发挥退出\*\*岗位\*\*作用，进一步营造\*\*能上能下的良好氛围。

6.加快消化单列超职数配备\*\*。坚持把“按职数配备”作为\*\*调整的“铁规矩”，对科级\*\*严格预审把关，实行刚性消超，推进存量消化、增量\*\*、总量压缩，形成有效的\*\*和倒逼机制。

**选人用人专项巡察工作总结3**

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。

一、严格程序，抓好落实，努力提高选人用人公信度。

要提高选人用人公信度，关键是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，切实做到坚持原则不动摇，把握标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。20xx年，我们无论是提拔科级\*\*，还是对新录用的研究生进行转正考核，都严格履行了\*\*推荐、\*\*测评、公开公示、\*\*考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好了三关，

（1）严把推荐关。每次推荐，我们都尽可能的将参加\*\*测评的人员扩大到全体\*\*职工，\*\*职工参评率达不到90%不得进行\*\*推荐。对没有经过\*\*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\*\*职工拥护的\*\*不提拔。

（2）严把考察关。每次\*\*考察，我们都抽调\*\*素质好、原则性强、业务熟的同志组成考察组，采取个别谈话、\*\*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\*\*考察时，办公室纪检组全程参与\*\*，从\*\*上、廉洁上、工作实绩上严格把关，保证了考察过程公开、公\*、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\*\*任用之前，启动“三重一大”决策程序，充分发扬\*\*，广泛听取各方面的意见，做到没有经过\*\*测评、\*\*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\*\*任免时，还要严格实行\*\*任前公示，公示期间接到群众举报，一时难以查清事实\*\*的，一律暂停任职。

二、认真学习，大力宣传，努力营造风清气正的用人环境。

20xx年颁布实施的《\*政\*\*选拔任用工作条例》，吸收了\*\*人事\*\*\*\*的新成果，是我们\*关于\*政\*\*\*\*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\*\*，提高认识。秘书长办公会从推进\*的建设的新的伟大工程的高度，把学习宣传《\*\*任用条例》当作一项重要\*\*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《\*\*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，\*\*\*\*深入学习，使《\*\*任用条例》的学习成为\*\*思想、树立正气、团结同志、凝聚力量的抓手，成为规范\*员\*\*行为准则、推动\*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\*\*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《\*\*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\*\*职工学习宣传《\*\*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\*\*选拔任用工作，促\*\*\*选拔任用工作逐步走上科学化、\*\*化、规范化的轨道夯实了基础。

三、完善机制，加强\*\*，坚决整治用人上的不正之风。

为了确保程序合法，用人公正，我们构筑“\*\*\*”，完善健全与四项\*\*\*\*相配套的工作措施，认真落实群众对\*\*选拔任用工作的\*\*\*、参与权、选择权和\*\*权，建立健全了\*\*选拔任用工作的\*\*\*\*\*\*，确保了选人用人的风清气正。

（1）严格\*\*选拔任用工作程序，确保规定动作不走样。把\*\*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\*\*管理的全过程。全面落实\*\*\*\*推荐、\*\*考察、酝酿提名及讨论决定、考察预告和任前公示\*\*，严格做到对本级管理的\*\*任用，不符合《\*\*任用条例》规定的不上会;对上级管理的\*\*任用，不符合《\*\*任用条例》规定的不上报;对下级报来的\*\*任用，不符合《\*\*任用条例》规定的不审批。两年来，我办\*\*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\*\*检查，规避选人用人风险。切实加强了\*\*选拔任用全过程的跟踪管理，\*\*纪检组和人事科深入查找了\*\*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\*\*问题和关键环节实施重点\*\*。近两年来，本办所提拔使用的\*\*，纪检组全程参与不“双推”\*\*，并对所提拔\*\*的廉洁自律情况进行了客观公正的评价，有效防止了\*\*选拔任用工作中可能出现的问题。

（3）严肃\*\*纪律，坚决整治用人上的不正之风。20xx年以来，\*\*\*、\*\*\*及省\*\*、省委\*\*部对严肃\*\*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\*\*办公室全体\*\*职工召开“严肃\*\*纪律、整治用人不正之风”专题会议，重点对《四项\*\*\*\*》和《5个严禁、17个不准和5个一律的\*\*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\*\*和省的各项纪律要求牢记于心。在去年的\*\*工作中，我办全体\*\*职工严格遵守\*\*、省委和\*\*的\*\*严肃\*\*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\*\*风清气正。20xx年以来，我办严格按照四\*\*\*\*的要求，全面落实了“一报告两评议”\*\*，从评议的结果看，我办\*\*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。

四、存在问题和下步努力方向

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\*\*对\*\*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\*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《\*\*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\*\*人事\*\*\*\*，认真总结\*\*竞争上岗、选拔任用所取得的经验，努力形\*\*尽其才，充满活力的选人用人机制，培养好、选配好、使用好\*\*，为提高\*\*办公室三服务科学化水\*提供坚强的\*\*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！