

组织落实巡视整改工作情况的报告 巡察组织人事工作情况专题汇报(大全5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。掌握报告的写作技巧和方方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

组织落实巡视整改工作情况的报告篇一

尊敬巡察组各位领导、同志们：

你们好，欢迎市委巡察组对**工作进行巡察。自2015年市委巡察以来，市**委党组针对组织建设、干部队伍建设等薄弱环节，认真整改，取得了预期的效果，根据这次巡察的主要内容，现将我委有关组织人事情况汇报如下：

(一)基层党组织建设情况

委党组下设直属机关党委*个，基层党支部*个，现有中共党员*名，其中离退休党员*名。(详见附件一)

(二)机构设置情况

委机关内设机构*个(含纪检监察室)，直属单位*个，行政编制共*名，实有人员*名；二级机构*个，其中*个参公单位、*个全供单位、*个自收自支单位。事业编制共*名，实有人员*名。(详见附件二)

(一)基层党组织建设明显提升。认真履行全面从严治党第一责任人职责，业务知识的教育培训，多种形式的大培训取得了良好的效果。二是完成了多个专项整治工作。完成了干部人事档案专项审核工作、“三超两乱”专项治理、建立防治

“吃空饷”问题长效机制等重点专项整治工作，进一步规范了*干部队伍日常管理规范化。

(一) 主动抓党建的重视程度还需进一步提高

在推动基层党建工作时存在按部就班的思想，大多数是就落实抓落实，主动性欠缺，党建工作的实效性、深入性还不够。个别党支部和党小组开展党务工作的标准和质量还不是很高，工作被动，谋划党内事务管理不够到位、措施不够具体。比如：老干部支部，居住分散，并且由于受党员年龄、身体状况等客观条件限制，工作开展相对困难。

(二) 党建工作的创新举措还需进一步加强

满足于已定的制度模式和传统的工作方法，创新举措较少，创新力度不够，形式单一，内容单调，党员教育管理方法不够灵活，对党员干部缺少一定的吸引力，在一定程度上影响了党建工作的质量。比如：开展的5+n主题党日活动，个别支部只局限于5项规定动作□n项活动的延伸开展不够丰富，没有创新举措。

(三) 干部培训学习教育的形式比较单一，覆盖面不够全面

干部职工参加学习培训的机会比较少，目前参加的学习大多是省**系统组织的短期业务培训、组织部每年对科级干部和县级干部开展的春秋两季培训班等，存在名额较少并且不能对全部干部职工形成大面积覆盖的问题，并且很少有针对干部职工自身综合能力的培训，人才队伍的可持续发展和再教育工作成为干部发展的瓶颈制约因素。目前，我委的教育很大程度上还停留在读读报纸，学习文件上，形式单调，教育内容枯燥，针对性和实效性不强。吸引力和凝聚力不够，存在流于形式的倾向，不能够很好的做到入脑入心，实际效果不佳。走出去的机会较少，比如：每年市直工委组织的外出学习，每个单位只有一个名额，不能满足**这种党员较多的单位。

(四) 党务干部队伍建设需进一步充实

我单位党员干部人员较多，除配备一名机关党委专职副书记外，其余党务干部全是业务科室人员兼职。随着党建工作量的加大，重视程度的提高，党务干部加班加点成常态，党务干部队伍亟需加强。同时委属各单位受客观条件限制，党建经费少、活动场所少，党支部难以形成独立的办事机构，再加上工作中人手不够，严重制约了我委党建工作的正常开展。

(五) 人才队伍结构性布局不合理，人才队伍急缺年富力强的业务骨干人员

在专业结构上，具有一般经济发展知识的人员比较多，但专业型人才比较缺乏，工作中许多工作得不到有效开展，比如，我们有很多业务科室如工业科、农业科、财贸科等，在服务企业和审批项目时，没有涉及该行业的专业知识人才，有些工作无法高质量完成。同时，人才队伍整体年龄结构明显失衡，有潜在的人才断层危机。目前我委许多同志已达到接近退休年龄，我委近年来开始迎来退休高峰期，去年退休人员为*人，未来三年退休人员达*人，很多部门人员严重缺乏，并且由于近年来我委承担我市重点工作和中心工作任务较多。

组织落实巡视整改工作情况报告篇二

县委巡察办：

根据中共xx县委巡察工作领导小组办公室《关于对团县委等15个县直单位党组织开展巡察的通知》要求，2013年以来，我单位严格遵守组织人事纪律，严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的各项规定，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，无超编进人、假履历、假档案、假身份、吃空饷等问题，没有参与跑官要官、拉票、说情、打招呼、党政领导干部兼职任职等问题。现将我单位组织人事工作情况汇报如下：

人员编制及领导职数配置情况。我单位“三定方案”编制人数x名，实有x人（其中转岗科级干部x名，退二线x名），空编x个。领导职数配置为专职党组书记、副主席x名，党组成员、副主席x名。下设机关党支部。根据“三定方案”及领导职数配置的相关要求，目前我单位科级领导干部职数无超配情况。

（二）干部选拔任用情况。2019年，调整科级干部x名，xxx同志为xx党组书记、副主席□xxx同志为xx党组成员、副主席。

（一）落实“四项权力”，做到选拔任用工作透明公开。在选人用人工作中，我们在认真组织学习的基础上，落实各项监督机制，力求做到选拔任用干部的政策让大家熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让大家明白，干部上岗的具体条件和要求让大家掌握，干部的基本情况让大家了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给广大干部职工。一是落实了“知情权”。坚持把选拔职位及条件公开，让干部职工先知情，再推荐。二是落实了“参与权”。在推荐工作中，要求全体机关干部职工参加。三是落实了“选择权”。充分尊重干部职工意愿，把在民主测评中得票数相对较高的干部确定为重点考察对象。四是落实了“监督权”。在考察阶段，能够认真听取干部职工的意见。

（二）把好“四个关口”，做到选拔任用工作公平、公正。2013年以来，我单位选拔任用工作采取了“制定方案、申请报名、审查资格、民主测评、考察公示、决定任命”等程序，以公开见公平，以监督保公正。在具体工作中，我们严把“四个关口”。一是严把推荐关。把民主推荐作为干部考察的必经程序。提拔推荐的干部，都是在民主推荐中得票多、在干部职工中威信比较高、业绩突出的干部。二是严把考察关。在考察过程中对干部的德、能、勤、绩、廉进行了全面考察，做到“三查、三谈、三审”：“三查”，即查思想动态、工作业绩、人事档案；“三谈”，即与单位干部职

工、与分管领导、与同科室人员谈；“三审”，主动请纪检部门、组织人事部门、综治信访部门审。三是严把讨论决定关。在讨论决定干部任免时，坚决执行《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》的各项要求，做到没有经过组织考察的不上会。四是严把公示关。严格执行干部任前公示制，同时把任前公示与任职谈话制度相结合，主要领导和分管纪检工作领导都分别逐一对任职干部进行了任前廉政谈话，并要求其本人就廉洁自律和履行党风廉政建设责任作出承诺。

在选拔任用干部时，严格执行了动议、民主推荐、考察、讨论决定等程序，防止了干部“带病提拔”、“带病上岗”，使干部选拔任用工作步入了规范化、制度化的轨道。一是严格任职资格。我单位坚持“凭实绩、重德才、看民意”选用干部，并将信念坚定作为选用干部的第一要求，使政治素质好，思想解放，文化程度高，政绩比较突出的干部得到提拔。二是严格程序。把好了“四个关口”，即推荐关、考察关、讨论决定关和公示关。三是严格监督制度。选拔任用前，坚持把选拔职位及条件公开，让干部职工先知情，再推荐。

2013年以来，我单位在组织人事方面总体情况较好，但是还存在一些差距。一是干部培训及日常管理工作有待进一步加强；二是对《党政领导干部选拔任用工作条例》的学习和宣传力度还需进一步加大；三是人员结构不尽合理，缺乏专业人才。就以上存在的问题，党组将认真分析和深刻反思，在今后的工作中切实加以改进：

一是继续将组织人事工作政策法规列为党组中心组学习的重要内容。继续要求组织人事干部深入学习领会精神，使他们不断提高认识，深化理解，吃透精神，把握本质，对干部工作政策法规了如指掌、熟练运用。进一步重点抓好新走上领导岗位干部对《条例》的学习、理解和执行。

二是注重从“四严”入手，进一步规范干部选拔任用工作。严格坚持原则，正确把握干部工作方向，严格执行标准，准

确把握选拔任用尺度，严格履行程序，规范选拔任用过程，严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。

三是进一步加强对年轻干部的教育和培养。针对我单位干部队伍专业人才少的状况，对年轻干部进行有针对性的教育培训，“给任务”“压担子”，促使他们努力提高思想政治素质，树立正确的世界观、人生观、价值观，提高业务技能，增强个人核心竞争力。

四是要切实加强对于干部和选任工作的监督。从制度上突出对于干部的监督和管理，从源头上预防和整治选人用人上的不正之风和违纪违法行为。努力提高选人用人的公信度和干部的满意度，建设一支能够思想政治坚定，勇于担当改革发展重任、务实清正廉洁的xx干部队伍。

组织落实巡视整改工作情况的报告篇三

党的基层组织是党全部工作和战斗力的基础，是落实党的路线方针政策和各项工作任务的战斗堡垒。必须坚持围绕中心、服务大局、拓宽领域、强化功能，进一步巩固和加强党的基层组织，着力扩大覆盖面、增强生机活力，使党的基层组织充分发挥推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，使广大党员牢记宗旨、心系群众。”基础不牢，地动山摇。农村基层组织是共和国大厦的基石，不可或缺。抓好农村基层党组织建设是党的建设的极为重要的组成部分，是推进农村各项工作的起点和关键，意义非同寻常。

当前绝大多数的基层组织是好的！但是也应当看到：村委会实行直选后，党支部的自身建设较为明显地滞后于村委会建设，如支部成员年龄老化、观念陈旧、文化程度相对落后等。而村委会通过村民直选，班子的年龄、文化结构均往往优于党支部，从而使党支部在许多方面处于劣势，其领导地位受到严重挑战。由于职责不清，村“两委”在日常工作中磨擦增多。直选之前，村党政事务基本合一，大小决策基本上由

党支部定夺，村委主任完全是“助手”角色。而直选后村委会权力增大，成为村民自治的主体，而党支部又是农村工作的领导核心，由于两者职责不明确，制度性矛盾日益突出，导致出现“两张皮”现象。同时，直选后一些村支部工作茫然失措，新思路、新办法不多，工作方式、活动方式还停留在过去的一套上，实行的是往往得简单化的所谓一元化领导，从而导致村“两委”在许多问题上产生摩擦。调查情况表明，目前“两委”有摩擦的村居占有相当的比例，个别摩擦严重的村居已到了完全对立、彼此拆台的地步。此外，党支部的核心作用有日趋弱化的态势。由于村委会成员由全体村民选举产生，从一定意义上讲，更能代表民意，工作中也时刻为村民群众着想，因而显现出较强的活力，群众信任度较高。而仅从几十名党员中产生的党支部由于自身建设缓慢，逐步丧失了应有的先进性。工作中应付上级的多，关心群众的少，有些支部成员甚至在经济上、生活作风方面出现较大的问题。此外，少数支部成员和党员出于自身地位和利益的考虑，长期关闭党组织的“大门”。更为严重的是，少数村支部将血缘、宗族关系作为入党的“第一关”，排斥异己，有的“占山为王”，有的“轮流坐庄”。所有这些做法都使得党支部的威信不断下降，凝聚力和战斗力大大减弱，严重影响了党群、干群关系。农村基层组织建设是一项长期的系统工程，任务十分艰巨。村委会换届选举为加强和改进农村基层组织建设，提供了有利的机遇和强大的动力。建议：

(1) 应以村委会直选为契机，加大措施，开拓创新，努力把基层组织建设推向新阶段。实践证明，要真正使基层民主建设取得重大进展，最根本的是提高思想认识水平。对干部来说，必须尽快在以下几方面端正认识：一是基层民主选举不是权宜之计。要通过认真学习党的路线、方针、政策，充分理解发展社会民主政治是社会主义现代化建设的客观要求，是我们党始终不渝的奋斗目标。村委会选举是党领导亿万农民建设民主政治的一大创造，是社会主义民主最广泛的实践。二是基层民主建设是一个历史发展的过程。它决不是通过几年、十几年时间就可以完成的，而需要

经过长期反复的经验总结和实践磨合。对当前民主选举中出现的问题要用发展的眼光来看待，认真妥善处理，不能急于求成，更不能悲观失望。三是充分相信和依靠农民群众。农民群众不仅要求实行广泛的民主，而且也能够运用民主手段，有能力管好自己的事情。对农民群众来说，切实加强宣传教育，特别加强对农民的法律知识和选举办法的教育，提高他们的民主意识和参与能力。引导广大农民正确对待选举，让他们知道选举是维护自己的切身利益，选举结果好坏将对自己带来直接的影响。

(2) 一是要精心组织，做细工作。村级换届选举前，各镇（街道）要专门成立领导小组和办公室，抽调精兵强将，加强组织协调，制定详细的工作计划。要在调查摸底的基础上，对村情民意进行逐步分析，开展分类指导。对情况复杂、一时力量不足的，可分期分批进行。

(3) 二是坚持正面引导。对《中华人民共和国村民委员会组织法》、《中国共产党基层组织工作条例》及相关政策法规要做好宣传教育，对每个环节要认真把关。尤其对候选人的学历、年龄、能力等虽不作硬性规定，但要把握方向，引导农民从大局出发投好自己庄严的一票。

(4) 三要广泛发动群众，开展自我监督。要十分注重村情民意，放手发动群众，把选举权力真正交给农民自己。严格按照《中华人民共和国村民委员会组织法》规定，由村民选举产生选举委员会，主持选举工作，明确选举委员会的职责，放手让他们自我运行，自我监督。

(5) 坚决制止选举中的违法行为。对选举过程中产生的贿选、拉票等现象，要严格按照《中华人民共和国村民委员会组织法》的规定作出相应的处理。对不公正当选的，取消其村委会成员资格。对党员参与搞派性、拉票的要按党纪条规严肃处理。五是坚持不搞组织意图。要坚持直接、公开、平等、无记名、差额和秘密划票原则，切

实做好选举工作。要十分注重处理好组织指导与不搞“暗示”的关系，做好指导工作只对事、不对人，从而让群众真正选出自己满意的“当家人”。

对于“两委”间出现的问题，要进步明确工作职责，规范“两委”行为。

一要健全制度，规范党支部与村委会的关系。要认真按照《村委会组织法》和《基层党组织工作条例》，摆正两者关系，在此基础上，划清职责权限，建立议事规则和程序。哪些职责由党支部行使，哪些职责由村委会行使，哪些职责必须联合讨论，都要予以明确的界定。党支部要避免行政化倾向，将主要精力用于对村的发展方向的把握，对其他村级组织建设的指导和组织之间关系的协调，以及自身建设的加强、重大人事及经济决策的领导等，大量日常行政性工作要放手让村委会独立开展。同时，在组织制度上积极探索。如村委会主任及成员是党员的，要尽量吸收到党支部中来，避免出现“两张皮”现象。

二要改革村居党支部考核和产生办法，优化内部结构。要把培养和发展新党员作为村支部的重要职责，进行定量和定性相结合的目标考核，促进党员队伍的迅速壮大和不断优化。三要改革对普通党员的考评和管理办法，保证“出口”畅通。党员会议要“开门”吸收村民代表参与评议，对两年民主评议不合格的党员，要坚决劝其退党，以提高党组织的战斗力和战斗力。

最后，各级党组织要切实加强对村级基层组织建设的领导和指导，要切实发挥好基层党支部的核心作用。俗话说：村看村，户看户，社员看干部，干部看支部。在加强基层组织建设和农村民主政治建设的进程中，在推进农村各项事业的进程中，发挥好基层党支部的核心作用至关重要。必须强调，村民自治不能也不等同于党和政府的领导。乡镇党委是党的路线、方针、政策的贯彻落实者，而村级党支部是党的全部工作的落脚点，加强党的领导，有步骤、有秩序地开展各项

建设，是天经地义的。因此要进一步明确职责，强化责任，加强宏观指导，探索对策措施。特别是要把农村党支部建设好，充分发挥其在农村基层组织中的领导核心作用，要切实加强对村委会直选后的工作开展的引导和指导，扎实稳妥地推进基层民主政治建设，依法支持村委会履行自治的职能。对在实施《中华人民共和国村民委员会组织法》过程中出现的各种新情况新问题，要及时研究，采取措施。如村两委关系的协调问题，村委会直选中宗族派别，村霸恶势力的干扰和影响问题，农村党员的老化和家庭组问题，等等，都要认真研究对策。此外，各级组织、民政等部门要积极发挥职能作用，切实加大对村级基层组织建设的指导力度，以期更好地推动和促进农村基层组织建设，进而实现农村经济社会各项事业的科学发展。

组织落实巡视整改工作情况的报告篇四

按照巡查组关于巡查组织人事工作有关要求，现将我单位组织人事工作开展情况汇报如下：

xx公司下设5个职能管理部门和17个经营部门，现有在职职工1421人，其中处级以上干部**人，副科级以上干部**人。**名干部中，40岁以下**人，50岁以上**人，干部队伍年龄结构比较合理，梯队建设比较科学。职工队伍中大专以上学历有**人，占职工总人数的**%，中级技师以上职称有**人，占职工总人数的**%，职工队伍整体素质能力在行业内比较高。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，

认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。

一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。

二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。

三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。

四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，

防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。

五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

十九大以来，公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

近年来，公司党委严格执行有关政策规定，回顾自查，未发现任人唯亲、干部档案造假、违规提拔干部、个人事项报告虚假等突出问题，选人用人工作正常有序，但仍存在以下问题和不足。主要表现在：

（一）人才结构不尽合理。公司人才总量比较充足，但是转型发展对复合型人才的需求越来越大，目前公司人员富余和结构性缺员矛盾突出，缺乏优秀管理人才和业务骨干，迫切需要熟练掌握财务、营销、宣传等知识的复合型人才。

（二）干部队伍距高素质专业化的要求还有一定差距

公司的干部队伍建设从管理上，从干部的个人素质上，距离

总公司高素质专业化的要求还有一定的差距。干部队伍的积极性总体是高的、好的，但也有少数干部信念动摇、状态低迷、作风漂浮，积极性和主动性都很有欠缺，个别干部在工作中存在畏难情绪，存在慢作为和不作为的情况，对工作的推进和落实起到了负面影响。

（三）人事管理制度还需进一步建立健全和改革创新

公司的人事管理制度办法，基本是依据总公司和集团公司已经出台的制度办法进行修订的。但是从结合公司自身单位的实际情况来说，还不能够完全套用。尤其是公司的人员录用和解聘的相关办法、人员辞职、离职的相关工作程序和管理办法，还需要进一步制定和完善。在一些制度的执行过程中，有些落实还不够到位，同时也存在执行不规范的情况。

有的同志存在“老好人”思想，谈话只谈被考察人的优点，不说缺点。还有的同志认为，干部选拔是组织的事，和自己无关，自己只需干好自己的本职工作就行了，事不关己，高高挂起。在干部的测评中，也存在一些干部员工，不站在工作的实际，打出的测评结果不能真实反映干部情况。

公司党委将以***新时代中国特色社会主义思想为指引，认真学习贯彻党的十九大精神，始终坚持党管干部、党管人才的原则，稳步抓好组织人事管理工作，加强干部队伍建设，提高干部队伍素质，始终坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，进一步发挥好党组织的领导和把关作用，从严从实履行好选人用人和育人管人的责任，努力建设一支高素质的专业化干部队伍。

一是进一步加强选人用人工作的制度建设。按照总公司党组的有关要求，修订完善□xxx□等，进一步落实好《选拔任用工作实施办法》和选人用人监督检查、个人有关事项报告、任前公开承诺、选人用人工作评议等制度，严肃查处违纪违规问题，确保公司选人用人工作责任明确、严谨科学、管理完

善、监督有力、风清气正。

二是进一步改进创新人才管理工作。贯彻落实xx的意见□xxx会精神和xxx有关部署，适应公司快速发展对人才队伍结构优化的需要，党政齐抓共管。全面实施人才队伍梯队建设工程，继续探索“专业牵头人”岗位模式，充实专业拔尖人才库。

三是进一步抓好干部日常管理工作。坚持把抓班子、带队伍作为重中之重的工作，对领导干部进行定期考核，及时掌握履职情况；坚持开展各层级干部的专题培训和综合轮训；持续加强对干部平时的提醒教育、管理监督和关心关爱，建立干部“能上能下”的良好机制，实现干部教育管理和能上能下的常态化。

工作专题汇报怎么写

人事工作汇报月报ppt

组织落实巡视整改工作情况的报告篇五

一、市基本情况****管理局于****成立于3月，主要承担市场综合监督管理、市场监督综合执法等职能，设立机关股室**一、保留局属事业单位*个、乡镇****管理所**个人。行政编制全局核定。***其中，局机关**名，乡镇****管理办公室78名称。全局现有在职干部职工***其中：行政编辑***人，参公编**人，工勤编**人，事业编***人。局领导小组成员8名(1正6副1总工程师)。

(一) 积极服务大局，推进机构改革

为积极响应体制改革政策，根据市委、市政府部署，我局动员，三天内完成57行政人员转移到9单位，同时，我局在4月前完成转移19人，包括原市知识产权局3人，原市价格监督检查分局16人。根据改革后的新定位和新职能，局党组积极协

调局及其下属二级单位的工作职责，除医院（乡镇卫生中心以上医疗机构）、医疗器械批发市场主体以外医疗器械化市场主体行政监督和行政执法，申请增加外资企业登记机构，完善市场监督管理综合执法机构，有序推进市场监督管理体系机构改革的进一步实施。

（二）坚持党管干部，加强队伍建设

民主，抓好民主推荐环节，把好推荐关；严格用人标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，把好审查关。规范考察工作程序，广泛接受群众监督，做到公平公正公开。机构改革以来，我局选拔任用中层干部1名进入局领导班子，副科级干部试用期满转正3名，市管干部晋升正科职级3名，无“带病提拔”情况。

加强干部交流挂职，提升干部综合素养。在干部培养方面，局党组非常重视干部人才队伍建设工作，支持鼓励干部尤其是年轻干部积极走出去，多交流多锻炼，在实岗实训中提升自身综合能力。****年以来，市局累计向外输送交流挂职干部9人次，包括**省政府办公厅1人次，**市政府办公室1人次，市委巡察办3人次，市委组织部1人次，市委宣传部1人次，市纪委2人次。同时，加强系统内部岗位轮换力度，着重对综合执法大队、行政审批服务股、药械化股等业务股室扩充人员配备，提升干部业务水平。

（三）规范日常管理，保障有序运转

制度，加强干部职工因私出国（境）管理，完善登记备案人员信息，做到应报尽报、不漏一人。加强系统干部职工因私出国（境）证件台账管理，集中收集保管117名干部职工因私出国（境）证件196本。规范全局临时人员管理标准和薪酬待遇，保障聘用人员队伍稳定性。

一是干部队伍老龄化严重，工作热情和创新活力整体不高。

全局40岁以上在编人员225人，占系统总人数的75%；近五年内到龄退休人员64人，占系统总人数的21%，后备力量严重不足。

二是市场监管部分领域干部队伍专业化建设比较薄弱，尤其是标准计量监管、特种设备安全监察、产品质量监管、行政执法等方面高素质、高水平的骨干人才培育不足。

三是对干部职工尤其是离（退）休干部因私出国（境）管理不够严格，在机构改革之初存在部分离（退）休干部没有及时新增备案情况，导致少数离（退）休干部未经组织批准而自行申办证件或自行进行出国（境）活动，在严格落实干部职工因私出国（境）常态化管理方面存在不足。

（一）加强激励举措，发挥干部能动性

下一步，我们将严格落实党的组织人事政策，加强落实选人用人有关规定，结合公务员职务与职级并行等文件精神，充分调动广大干部职工尤其是老党员干部的工作积极性，激励一批想干事、能干事的年轻干部，营造“勇担当、善作为、争优争先”良好工作氛围。

（二）加强培训力度，培养骨干人才

进一步加强业务培训力度，尤其是对标准计量监管、特种设备安全监察、产品质量监管、行政执法等人才薄弱领域增加培训频率、提高培训深度，结合线上线下学习与实践，积极培养和发展市场监管高素质骨干人才。

（三）坚持问题导向，完善管理制度

进一步完善干部管理制度，严格落实干部职工尤其是离（退）休干部因私出国（境）常态化管理，提高系统登记备案人员校核频率，加强因私出国（境）使用后催缴回收力度，

做到不漏一人、不留一角。