

乡镇组织办人才工作总结(模板5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。什么样的总结才是有效的呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

乡镇组织办人才工作总结篇一

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，充分理解发展社会主义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，在组织制度上作积极探索。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。

乡镇组织办人才工作总结篇二

2018年以来，我局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，突出全面从严治党，从严管理干部这条主线，以健全干部管理制度为核心，着力抓好干部队伍建设，努力提升干部管理素质，为推动全局中心工作提供有力的组织保障。根据?通知要求，现将我局组织人事工作情况汇报如下：

（一）人员编制及领导职数配置情况。根据“三定方案”，我局为市人民政府工作部门，正科级，市教育局机关行政编制为9名，局长1名，副局长2名；股级干部9名（含兼职）。内设机构9个股室：办公室、人事股、计划与财务股、思政与安全股、普通中等教育股、初等教育股、学前教育股、社会办学与审批股、市招生委员会办公室。目前配置局长1名，副局长3名，主任科员1名；9名股级股室负责人。

目前局机关人员共84人（含劳务派遣2人），外借9人。2018年以来共退休15人，调出4人，跟岗8人，主要用于补充临近退休和疫情防控的股室人员。

（二）干部选拔任用情况。2018年以来，提拔任用局机关股室正股级干部1名，任职岗位调整交流10人；提拔任用各级各类学校正股级干部24名，任职岗位调整交流61人次，提拔任命副股级干部78名。

（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，我局在开展调研的基础上，认真组织学习有关政策文件，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教职工。一是落实了“知情权”。坚持把选拔职位及条件公开，让干部教职工先知情，再推荐。二是落实了“参与权”。在推荐工作中，要求全体干部教职工参加。三是落实了“选择权”。充分尊重干部教职工意愿，把在民主测评中得票数相对较高的同志确定为重点考察对象。四是落实了“监督权”。在考察阶段，能够认真听取干部教职工的意见。

（二）把好“四个关口”，做到选拔任用工作公平、公正。2018年以来，教育局党组按修订后的《中共福安市教育局党组关于股级干部选拔聘任工作管理办法》，选拔任用工作采取了“动议、民主推荐、公开选拔和竞争上岗、确定考察对象、组织考察、讨论决定、任职”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。提拔的所有股级干部，都是在民主推荐中得票多、在干部教职工中威信比较高、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、廉等方面进行全面考察，做到“三查、三谈、五审”：“三查”，即查意识形态、工作业绩、人事档案；“三谈”，即与单位领导班子、与分管同志、与教职工谈；“五审”，主动请纪检部门、计生部门、综治部门、金防部门、学校支部党费收缴补缴情况等会审。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的各项要求，做到没有经过组织考察的不上会，未通过部门会审案的不研究。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，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，还对任职干部组织开展廉政知识测试。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察公示、任免呈报等过程性资料齐全、规范，归档及时。

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。我局坚持党管干部、德才兼备、注重实绩、群众公认原则，强化干部选贤任能、优胜劣汰、能上能下机制（加强对股级干部的管理，男同志达58岁、女同志53岁聘任为兼职督学），使优秀人才脱颖而出。牢固把握正确政治方向和意识形态关，严守政治纪律和政治规矩，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，政绩比较突出的年轻干部进入了股级中层干部队伍。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，让干部教职工先知情，再推荐。

2018年以来，我局在落实组织人事方面总体情况是好的，但也存在一些差距。一是党员干部的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；三是干部人员年龄结构不尽合理。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。重点抓好新走上领导岗位的股级干部的学习与培训、贯彻与执行。

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，保证党的教育理论、路线、方略的贯彻落实和我市教育事业的顺利发展。

三是进一步加强对年轻干部的教育和培养。针对我系统干部队伍年龄偏大的状况，要对年轻干部进行有针对性的教育培训，通过“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、人生观和价值观，提高业务技能，增强竞争力。同时，要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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，打造一支有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心；为民服务、勤政务实、敢于担当、勤政廉洁的高素质教育干部队伍。

乡镇组织办人才工作总结篇三

县委巡察办：

根据中共**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**x名，党组成员、副**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，*****为**党组书记、副**，*****为**党组成员、副**。

（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**干部队伍。

乡镇组织办人才工作总结篇四

2018年以来，我局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，突出全面从严治党，从严管理干部这条主线，以健全干部管理制度为核心，着力抓好干部队伍建设，努力提升干部管理素质，为推动全局中心工作提供有力的组织保障。根据？通知要求，现将我局组织人事工作情况汇报如下：

（一）人员编制及领导职数配置情况。根据“三定方案”，我局为市人民政府工作部门，正科级，市教育局机关行政编制为9名，局长1名，副局长2名；股级干部9名（含兼职）。内设机构9个股室：办公室、人事股、计划与财务股、思政与安全股、普通中等教育股、初等教育股、学前教育股、社会办学与审批股、市招生委员会办公室。目前配置局长1名，副局长3名，主任科员1名；9名股级股室负责人。

目前局机关人员共84人（含劳务派遣2人），外借9人。2018年以来共退休15人，调出4人，跟岗8人，主要用于补充临近退休和疫情防控的股室人员。

（二）干部选拔任用情况。2018年以来，提拔任用局机关股室正股级干部1名，任职岗位调整交流10人；提拔任用各级各类学校正股级干部24名，任职岗位调整交流61人次，提拔任命副股级干部78名。

（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，我局在开展调研的基础上，认真组织学习有关政策文件，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教职工。一是落实了“知情权”。坚持把选拔职位及条件公开，让干部教职工先知情，再推荐。二是落实了“参与权”。在推荐工作中，要求全体干部教职工参加。三是落实了“选择权”。充分尊重干部教职工意愿，把在民主测评中得票数相对较高的同志确定为重点考察对象。四是落实了“监督权”。在考察阶段，能够认真听取干部教职工的意见。

（二）把好“四个关口”，做到选拔任用工作公平、公正。2018年以来，教育局党组按修订后的《中共福安市教育局党组关于股级干部选拔聘任工作管理办法》，选拔任用工作采取了“动议、民主推荐、公开选拔和竞争上岗、确定考察对象、组织考察、讨论决定、任职”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。提拔的所有股级干部，都是在民主推荐中得票多、在干部教职工中威信比较高、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、廉等方面进行全面考察，做到“三查、三谈、五审”：“三查”，即查意识形态、工作业绩、人事档案；

“三谈”，即与单位领导班子、与分管同志、与教职工谈；

“五审”，主动请纪检部门、计生部门、综治部门、金防部门、学校支部党费收缴补缴情况等会审。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的各项要求，做到没有经过组织考察的不上会，未通过部门会审案的不研究。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，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，还对任职干部组织开展廉政知识测试。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察公示、任免呈报等过程性资料齐全、规范，归档及时。

（三）遵守“四个严格”，做到选拔任用工作纪律严明。

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。我局坚持党管干部、德才兼备、注重实绩、群众公认原则，强化干部选贤任能、优胜劣汰、能上能下机制（加强对股级干部的管理，男同志达58岁、女同志53岁聘任为兼职督学），使优秀人才脱颖而出。牢固把握正确政治方向和意识形态关，严守政治纪律和政治规矩，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，政绩比较突出的年轻干部进入了股级中层干部队伍。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，让干部教职工先知情，再推荐。

2018年以来，我局在落实组织人事方面总体情况是好的，但也存在一些差距。一是党员干部的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；

三是干部人员年龄结构不尽合理。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。重点抓好新走上领导岗位的股级干部的学习与培训、贯彻与执行。

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，保证党的教育理论、路线、方略的贯彻落实和我市教育事业的顺利发展。

三是进一步加强对年轻干部的教育和培养。针对我系统干部队伍年龄偏大的状况，要对年轻干部进行有针对性的教育培训，通过“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、人生观和价值观，提高业务技能，增强竞争力。同时，要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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，打造一支有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心；为民服务、勤政务实、敢于担当、勤政廉洁的高素质教育干部队伍。

根据中共沛县县委巡察组工作要求，2017年以来，我局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“三超”、“两乱”、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。现将我局组织人事工作情况汇报如下：

一、组织人事工作总体情况

（一）人员编制及领导职数配置情况。园林中心编制人数22名，实有14人。领导职数配置为一正三副，内设六个科室人秘股、办公室、审批股、绿化管理股、财审股、纪检监察室（作风办），目前已配置党组书记和副局长2名。

（二）干部选拔任用情况。2017年以来，共任命周敏、张征

为科员，重用刘明旭为新成立的绿化管护中心主任，张真真为绿化管护中书记。

二、贯彻执行干部选拔任用规定情况

（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。2017年以来，我局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。提拔的所有科级干部，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，未竞争上岗方案的不研究。

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，同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

（三）遵守“四个严格”，做到选拔任用工作纪律严明。

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。我局坚持“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，政绩比较突出的年轻干部进入了科级中层干部队伍。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。三是严格推行竞争上岗。根据中组部、国家人事部《关于党政机关推行竞争上岗的意见》和市委组织部《关于进一步规范市直单位中层干部竞争上岗的实施意见》等文件精神，我办干部选拔任用均实行竞争上岗，没有破格提拔干部的情况。四是严格监督制度。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。

2017年以来，我局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，年龄断档情况较严重，专业性人才缺乏；四是领导分工及干部岗位长期没有调整。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科级干部对《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。针对我办干部队伍“青黄不接”的状况，要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，提高农发业务技能，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，建设一支能够担当改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于处理矛盾纠纷的干部队伍。

乡镇组织办人才工作总结篇五

确立正确的选人用人导向。认真落实“，坚定信念，服务人民，勤奋务实，敢于承担责任，诚实守信”干部素质好。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

18年以来，我局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，突出全面从严治党，从严管理干部这条主线，以健全干部管理制度为核心，着力抓好干部队伍建设，努力提升干部管理素质，为推动全局中心工作提供有力的组织保障。根据?通知要求，现将我局组织

人事工作情况汇报如下：

（一）人员编制及领导职数配置情况。根据“三定方案”，我局为市人民政府工作部门，正科级，市教育局机关行政编制为9名，局长1名，副局长2名；股级干部9名（含兼职）。内设机构9个股室：办公室、人事股、计划与财务股、思政与安全股、普通中等教育股、初等教育股、学前教育股、社会办学与审批股、市招生委员会办公室。目前配置局长1名，副局长3名，主任科员1名；9名股级股室负责人。

目前局机关人员共84人（含劳务派遣2人），外借9人。2018年以来共退休15人，调出4人，跟岗8人，主要用于补充临近退休和疫情防控的股室人员。

（二）干部选拔任用情况。2018年以来，提拔任用局机关股室正股级干部1名，任职岗位调整交流10人；提拔任用各级各类学校正股级干部24名，任职岗位调整交流61人次，提拔任命副股级干部78名。

（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，我局在开展调研的基础上，认真组织学习有关政策文件，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教职工。一是落实了“知情权”。坚持把选拔职位及条件公开，让干部教职工先知情，再推荐。二是落实了“参与权”。在推荐工作中，要求全体干部教职工参加。三是落实了“选择权”。充分尊重干部教职工意愿，把在民主测评中得票数相对较高的同志确定为重点考察对象。四是落实了“监督权”。在考察阶段，能够认真听取干部教职工的意见。

（二）把好“四个关口”，做到选拔任用工作公平、公

正。2018年以来，教育局党组按修订后的《中共福安市教育局党组关于股级干部选拔聘任工作管理办法》，选拔任用工作采取了“动议、民主推荐、公开选拔和竞争上岗、确定考察对象、组织考察、讨论决定、任职”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。提拔的所有股级干部，都是在民主推荐中得票多、在干部教职工中威信比较高、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、廉等方面进行全面考察，做到“三查、三谈、五审”：“三查”，即查意识形态、工作业绩、人事档案；“三谈”，即与单位领导班子、与分管同志、与教职工谈；“五审”，主动请纪检部门、计生部门、综治部门、金防部门、学校支部党费收缴补缴情况进行会审。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的各项要求，做到没有经过组织考察的不上会，未通过部门会审案的不研究。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，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，还对任职干部组织开展廉政知识测试。同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察公示、任免呈报等过程性资料齐全、规范，归档及时。

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。我局坚持党管干部、德才兼备、注重实绩、群众公认原则，强化干部选贤任能、优胜劣汰、能上能下机制（加强对股级干部的管理，男同志达58岁、女同志53岁聘任为兼职督学），使优秀人才脱颖而出。牢固把握正确政治方向和意识形态关，严守政治纪律和政治规矩，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，政绩比较突出的年轻干部进入了股级中层干部队伍。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，让干部教职工先知情，再推荐。

2018年以来，我局在落实组织人事方面总体情况是好的，但也存在一些差距。一是党员干部的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；三是干部人员年龄结构不尽合理。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。重点抓好新走上领导岗位的股级干部的学习与培训、贯彻与执行。

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，保证党的教育理论、路线、方略的贯彻落实和我市教育事业的顺利发展。

三是进一步加强对年轻干部的教育和培养。针对我系统干部队伍年龄偏大的状况，要对年轻干部进行有针对性的教育培训，通过“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、人生观和价值观，提高业务技能，增强竞争力。同时，要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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，打造一支有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心；为民服务、勤政务实、敢于担当、勤政廉洁的高素质教育干部队伍。

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。

四是要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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。

根据中共x市委巡察工作领导小组办公室《关于开展四届市委第二轮巡察工作的通知》要求，2014年以来，我办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“三超”、“两乱”、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。现将我办组织人事工作情况汇报如下：

（一）人员编制及领导职数配置情况。我办“三定方案”编制人数13名，实有13人，已满编满员。领导职数配置为党组书记、主任1名，党组成员、副主任2名，科级职数5名，内设四个科室（秘书科、计划财务科、项目管理科、科技宣传科）及机关支部，目前已配置党组书记、主任1名，党组成员、副主任2名，副调研员2名，正科级领导3名，正科级干部1名，副科级领导2名，副主任科员1名，根据“三定方案”及领导职数配置的相关要求，我办科级职数无超配情况，目前已超配副处级非领导职数1名。

（二）干部选拔任用情况。2014年以来，党组提拔任命副科级干部3名，其中副科长2名，副主任科员1名，任职岗位调整1人。即：朱训同志、易建军同志于2016年月分别提拔为科技宣传科副科长、项目管理科副科长；周懿同志于2015年1月转业（副营级）任命为副主任科员；陈琪同志于2016年4月由项目管理科科长重用为秘书科科长。

（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。2014年以来，我办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。提拔的所有科级干部，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，未竞争上岗方案的不研究。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，同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

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。我办坚持“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，政绩比较突出的年轻干部进入了科级中层干部队伍。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。三是严格推行竞争上岗。根据中组部、国家人事部《关于党政机关推行竞争上岗的意见》和市委组织部《关于进一步规范市直单位中层干部竞争上岗的实施意见》等文件精神，我办干部选拔任用均实行竞争上岗，没有破格提拔干部的情况。四是严格监督制度。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。

2014年以来，我办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，年龄断档情况较严重，专业性人才缺乏；四是领导分工及干部岗位长期没有调整。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科级干部对《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。针对我办干部队伍“青黄不接”的状况，要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，提高农发业务技能，增强个人核心竞争力。

四是要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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，建设一支能够担当农发改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于处理矛盾纠纷的干部队伍。

根据中共宜春市委巡察工作领导小组办公室《关于开展四届市委第二轮巡察工作的通知》要求，2014年以来，我办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“三超”、“两乱”、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。现将我办组织人事工作情况汇报如下：

(一)人员编制及领导职数配置情况。我办“三定方案”编制人数13名，实有13人，已满编满员。领导职数配置为党组书记、主任1名，党组成员、副主任2名，科级职数5名，内设四个科室(秘书科、计划财务科、项目管理科、科技宣传科)及机关支部，目前已配置党组书记、主任1名，党组成员、副主任2名，副调研员2名，正科级领导3名，正科级干部1名，副科级领导2名，副主任科员1名，根据“三定方案”及领导职数配置的相关要求，我办科级职数无超配情况，目前已超配副处级非领导职数1名。

(二)干部选拔任用情况。2014年以来，党组提拔任命副科级干部3名，其中副科长2名，副主任科员1名，任职岗位调整1人。即：朱训同志、易建军同志于2016年月分别提拔为科技宣传科副科长、项目管理科副科长；周懿同志于2015年1月转业(副营级)任命为副主任科员；陈琪同志于2016年4月由项目管理科科长重用为秘书科科长。

(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。2014年以来，我办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。提拔的所有科级干部，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，未竞争上岗方案的不研究。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，同时，在干部选拔任用过程中，做到了记录完整，考察材料、任免职审批表等资料齐全、规范，归档及时。

(三)遵守“四个严格”，做到选拔任用工作纪律严明。

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。我办坚持“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，政绩比较突出的年轻干部进入了科级中层干部队伍。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。三是严格推行竞争上岗。根据中组部、国家人事部《关于党政机关推行竞争上岗的意见》和市委组织部《关于进一步规范市直单位中层干部竞争上岗的实施意见》等文件精神，我办干部选拔任用均实行竞争上岗，没有破格提拔干部的情况。四是严格监督制度。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。

2014年以来，我办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，年龄断档情况较严重，专业性人才缺乏；四是领导分工及干部岗位长期没有调整。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科级干部对《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。针对我办干部队伍“青黄不接”的状况，要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，提高农发业务技能，增强个人核心竞争力。

四是要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，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，建设一支能够担当农发改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于处理矛盾纠纷的干部队伍。