

2023年巡察选人用人整改方案(模板5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

巡察选人用人整改方案篇一

市委组织部：

根据市委组织部《关于开展干部选拔任用工作情况自查的通知》(甬组通[20**]46号)精神，我局对20**年7月至20**年6月期间干部选拔任用工作情况进行了自查，现将有关情况汇报如下：

局党委坚持把《党政领导干部选拔任用工作条例》、《公务员法》、《公务员职务任免与职务升降规定(试行)》、干部提拔任用“四项监督制度”和《xx市市直单位中层(处级)干部选拔任用工作实施意见》等政策法规列入中心组学习和民主生活会重要内容，做到带头学习，熟悉掌握。20**年3月，中央关于《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法(试行)》和中组部的“四项监督制度”出台后，局党委立即组织局机关处级领导干部和直属事业单位负责人进行专题学习，要求党员领导干部按照“四项监督制度”，切实履行职责。为加大学习宣传力度，局还下发了《关于认真学习干部选拔任用工作“四项监督制度”的通知》，要求把“四项监督制度”的学习和测试作为建设学习型党组织和学习型机关的重点内容。同时结合党政换届选举工作，将中组部《关于严肃换届纪律保证换届风清气正的通知》和严肃换届纪律的“五个严禁、十七个不准、五个一律”通过农民信箱发送、印发给每个党员干部群众，组织大家认真学习，加强了对干部换届纪律的教育；并及时将《严肃换届纪律宣传手册》和《严肃换届

纪律提醒卡》发送给相关人员，做到人手一份，领导干部和组工干部按要求作出了严肃换届纪律的书面承诺；通过组织多种形式的学习宣传，真正使领导干部熟知、组工干部精通、干部群众了解有关干部选拔任用的政策法规要求，为实施干部选拔任用工作夯实思想基础。

自20**年7月至今年6月，局党委选拔任用干部共5名，其中，局机关处级领导干部2名、森林派出所所长1名；直属事业单位科级领导干部2名。在上述干部选拔任用过程中，局党委都能严格按照中央和省、市委关于干部选拔任用工作规定的原则、条件、程序和纪律选拔干部，不断提高选人用人公信力。

一是严格坚持干部选拔任用的原则、条件、任职资格。在干部选拔任用工作中，坚决贯彻执行《条例》和《xx市市直单位中层(处级)干部选拔任用工作实施意见》，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准，努力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。对特别优秀和特殊需要的干部，适当放宽规定的任职资格条件，也是经市委组织部同意后才实施。20**年6月在选拔局办公室副主任时，我们将1名任正科级职务不满三年、思想政治素质好、业务能力强，工作业绩突出、群众公认度高的干部，报经市委组织部同意后，才列入竞争选拔对象。

二是严格执行干部选拔任用工作程序。对提拔局机关处级干部和直属事业单位领导干部，都由干部职能处室根据工作需要，结合市编办核定的职数和局干部实际情况，提出干部选拔任用工作实施建议方案提交党委讨论同意，如提拔局机关处级领导干部的还报送市委组织部审核确定后向全局公布实施；坚持民主集中制原则，按照规定程序办事，做到未经民主推荐的干部不考察，未经组织考察和考察有问题的干部不提交党委讨论，与会班子成员达不到规定的人数不研究，未经集体讨论和任前公示的干部不任命。对干部选拔任用的推荐、提名、考察、酝酿、讨论决定等各个环节，都严格把好关。重点把好“三关”：严把推荐关，凡选拔任用局机关中层(处

级)干部和直属事业单位局管领导干部，都须经过大会投票推荐和谈话推荐。召开单位民主推荐大会，公布推荐职务、任职条件、推荐范围、方法程序、提供干部名册和具体工作要求；严把考察关，对确定的考察对象，由组织人事部门按照干部管理权限，进行严格考察。采取个别谈话、民主测评、实地考察、调阅人事档案等方法，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉情况；严把决定关，党委讨论决定干部任免事项，坚持班子成员全部到会，与会成员对任免事项发表明确意见，在充分讨论的基础上，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则决定任免干部。同时，在不违反《干部任用条例》规定的基本原则和程序的前提下，我们从实际出发，做到坚持原则与灵活处理相结合，规范程序与注重实效相统一。例在确定考察对象环节，规定推荐结果与党委集体酝酿意见一致的情况下，不再专门召开党委会议集体研究，直接进入考察程序。我们认真执行有关规定，全面落实了任前公示、任前谈话、廉政谈话、实行一票否决制、任职试用期等制度，较好地保证了新提任干部的整体素质。

三是严格坚持竞争上岗。局在选拔任用2名机关处级领导干部时，都按照市委组织部关于《竞争上岗实施细则》的要求开展竞争上岗，认真制定实施竞争上岗方案，严格方案报批程序，保证选拔任用工作公开、公平、公正。20**年6月和20**年11月先后推出竞争局办公室副主任、局绿化造林与林业经济处处长各1个职位，竞争职位公布后即召开动员会，鼓励所有符合任职资格条件的干部报名参加竞争上岗。后因办公室副主任职位因报名参加竞争上岗的人数形不成有效竞争且有合适人选的，经党委研究决定，按照《干部任用条例》的规定，直接通过民主推荐、个别酝酿、组织考察(含民主测评)、党委集体讨论决定等干部选拔任用基本程序产生提拔人选；而局绿化造林与林业经济处处长1个职位，因报名人数符合竞争上岗条件，则按竞争上岗方式进行选拔。

四是严格遵守干部选拔任用工作纪律。局党委始终把严守组织人事纪律作为干部选拔任用工作的重要内容来抓。每次干

部选拔任用动员部署会上，局主要领导或分管领导都代表党委明确表态，严格执行选拔任用工作方案，确保干部选拔任用公开、公平、公正。同时，要求干部职能处室和有关工作人员严格遵守组织人事纪律，坚持公道正派，认真负责地做好选拔任用工作；要求干部和群众本着对事业、对同志高度负责的态度，认真负责地参与民主推荐。在推荐时要客观、公正、全面地分析和评价干部，坚持看本质、看主流，实事求是地向组织反映情况。以严肃认真的态度公正负责地投好自己的一票。对实施过程中的违纪行为和个人，一经查实，严肃处理。我们也设立了监督电话和检举信箱，公开接受全体干部职工的监督。几年来，局在选拔任用干部工作中，规范有序，没有发现违规操作现象，也没有发生用人失察失误现象，从局开展党员干部职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部是满意的。

积极构建开放的工作体系，增强干部工作的透明度，做到选拔任用干部的政策让群众熟悉，干部选拔任用工作的每项程序让群众明白，干部上岗的具体条件和要求让群众掌握，干部的基本情况让群众了解，切实把评价干部的标准和衡量干部工作的尺度交给广大群众，以公开见公平，以监督保公正。一是落实群众“知情权”。坚持在考察前把推荐的职位及条件、考察目的与任务进行沟通和征求意见，让干部群众先知情，再推荐。坚持考察预告制，给群众充分发表意见的时间和渠道。二是落实群众“参与权”。在推荐工作中，坚持召开全局大会，组织全体干部进行民主推荐、测评和谈话推荐。三是落实群众“选择权”。充分尊重群众意愿，把在民主推荐中得票数高的干部确定为重点考察对象，经过考察了解和征求意见后确定拟提拔对象。近几年，局提拔任用的干部都是在民主测评中得票多、日常表现好、工作成绩突出的干部。四是落实群众“监督权”。坚持对干部选拔任用的事先、事后监督。为加强对干部选拔任用工作的民主监督，提高选人用人公信度，在选拔任用前，我们将选拔任用干部的每个环节都公开，特别是在考察阶段，能够认真听取群众的意见；前年中组部关于“四项监督制度”出台后，我们按照市委组织

部相关要求，又加强了对选拔任用干部的事后监督，前年下半年、去年年初和年末，分别在市林场和局机关2次开展干部选拔任用工作“一报告两评议”，让全体党员干部、职工对本单位干部选拔任用工作和新选拔任用领导干部进行民主评议，使干部职工在干部的提拔任用上，既有发言权，又有评议权，提高了群众监督的积极性，从而营造了群众监督的良好环境和氛围。从局一报告两评议情况来看，干部职工对本单位干部选拔任用工作的总体评价是满意的。

虽然近年来我局在推进干部工作科学化、民主化、制度化的进程上取得了一定成绩，但与上级要求和现代林业建设对干部工作的要求相比还存着差距和不足，主要表现在：一是学习宣传选拔任用工作的政策法规还不够系统深入；二是激励培养优秀年轻干部、为优秀年轻干部脱颖而出搭建平台、创造条件不够。我们将以这次市委组织部开展干部选拔任用工作情况自查为重要契机，采取切实有效措施，及时改进和加强工作。

巡察选人用人整改方案篇二

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

通过党组中心组学习会议、办公会议、干部职工大会、专题会议、民主生活会等，组织干部职工学习干部选拔任用的相关条例和法规，如：《干部任用条例》、《关于深入整治用人上不正之风进一步提高选人用人公信度的意见》、四项监督制度、“五个严禁、五个一律、十七个不准”等，提高干部职工的政治思想意识和对干部人事工作的认识。

（二）积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20**年市、县、乡级机关统一面向社会公开招考公务员工作，通过采取公开报名、资格审查、笔试、面试、体检、政

审考察、公示等程序，20**年10月录用1名同志到我局工作。二是按照《贵阳市督办督查局选调顶岗人员进我局工作的实施方案》，我局坚持从基层选拔人才，从各区（市、县）遴选了3名优秀干部到我局顶岗锻炼三个月以上。顶岗期间，3名同志认真负责，吃苦耐劳，团结同志，工作能力较强，表现良好，经局党组会研究决定，拟调入该3名同志到我局工作。

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

20**年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20**年，全局干部选拔任用工作按照相关规定和程序圆满完成，但我们也要清醒的认识到存在的问题，如：对干部人事相关规定的学习有待进一步提高；对干部的能力素质有待进

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

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

（二）建立长效机制，严惩用人上不正之风。认真总结我局一些好的做法，坚持抓源头、抓根本，在制度建设上下功夫，健全和完善规范的管理制度、广泛的监督制度、科学的考评制度，并使其常态化、长效化。切实促进党员领导干部廉洁从政，坚决防止用人上不正之风，形成制度管权、制度管人的良好机制。对于涉及用人上不正之风方面的信访举报及案件，切实做到认真对待，严格查实，及时汇报，严肃查处。

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

巡察选人用人整改方案篇三

根据《关于开展干部选拔任用工作集中检查的通知》（兰组通字〔20xx〕34号）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：

自20xx年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，做到了严格按照规定程序开展选拔任用工作。

（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

20xx年以来，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。

巡察选人用人整改方案篇四

根据工作要求□xxx对2015年以来选人用人工作进行了认真回

顾，现将有关工作报告如下：

（一）单位人员、科室基本情况

截止2020年底，我单位共有在岗职工xx人，其中在编xx人，编外xx人，村级定向生xx人。参照《xx基本标准》《xx社区卫生服务中心基本标准》（试行）的有关要求和《xxx健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》文件规定，按核准的诊疗范围共设置科室16个，其中职能科室10个，业务科室6个。

（二）领导职数情况

单位设置领导职数x名，现有x名，分别为党支部书记兼执行院长x名，副院长x名。单位领导均由xx局党委统一进行任命。

（三）单位中层干部职数情况

根据《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》文件规定，单位根据审核后的科室设置合理设定中层职数，并上报局组织人事科进行审核备案。

2020年我单位重新向xxx报批科室和中层职数设置。目前职能科室设置中层正职10名，中层副职4名，实有中层正职6名，中层副职3名。业务科室设置中层正职（护士长）6名，中层副职（护士长）7名，实有中层正职2名，中层副职4名。

单位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，严格执行中层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）深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向

我院以贯彻落实《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》为抓手，坚持把学习《规定》同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《规定》同促进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、紧迫感和职责感。同时认真组织学习宣传《规定》，让班子成员掌握干部任用的程序及条件，深入学习党的十九大报告提出的“坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，提拔重用牢固树立‘四个意识’和‘四个自信’、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部，选优配强各级领导班子”的要求，使班子成员把握好最新的中央文件要求，及时更新观念，树立正确用人导向。

（二）严格按核定职数配备中层干部

选拔任用工作开展前，对职数情况进行分析，根据相关规定，对照中层干部任职资格，对中层干部队伍情景进行梳理统计。为更加有效合理地确定职数职位，领导班子进行充分讨论研究，并多次征求上级相关部门指导意见，在核定的职数范围内能最大限度地调整使用干部，真正把本事强、素质好、作风硬，职工信任的中层干部选拔上来。2015年以来，我单位在选拔、调整使用中层干部过程中，均未出现超职数配备的现象。

（三）严格按照规定选拔任用中层干部

2015年以来，我院共选拔任用了9名优秀干部充实到科级岗位，经过一年的锻炼，9名干部都能进取工作，廉洁勤政，表现良好，如期转正。在对这9名干部的选拔任用过程中，我院认真把握用人标准，坚持原则，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，严格落实监督制度，坚持公道正派用人，坚决抵制要官。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，构成了任人唯贤、德才兼备的用人导向，进一步体现了干部选拔任用工作的公平与民主营造风正劲足、心齐气顺的工作环境和良好氛围。

（四）严格遵守组织人事纪律

在中层干部选拔任用工作中，我单位切实遵守组织人事工作纪律，严格按照《中共绍兴市xxx卫生健康局工作委员会关于进一步加强卫生健康系统人事管理工作的若干规定》规定的程序和纪律办理，在提名、讨论等各个环节上，认真听取多方面的意见，不搞个人说了算，最终进行无记名投票。工作中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，坚决落实职工的知情权、参与权、选择权、监督权，使我单位在中层干部任用工作得到干部职工的认可和肯定。严格履行干部选拔任用工作程序，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”，程序一步不少、履行程序一步不错、执行程序一步不让。

从自查的情况看，2015年来，我单位在中层干部选拔任用工作按照相关规定和程序均顺利完成，但在实践过程中还存在一些问题。

（一）经常性深入考察干部还不够多

目前，日常工作中经常性深入了解干部的考察还不多，干部考察的方法和方式还不够多样化。目前，对干部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，加之日常定期考察干部的有效机制还不健全，必须程度上还存在着不考察不去了解干部、不提拔不与干部谈话、不调整不与干部接触的做法。

（二）加强年轻干部培养力度还不够大

尽管在年轻干部培养选拔上，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干部等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻干部上升受到必须影响，年轻领导干部数量偏少的问题也较突出。

（三）中层干部队伍自身建设还有待进一步加强

我单位干部队伍存在政治理论素质和政治业务素质不高问题，无法解决实际工作当中出现的一些热点难点问题。且思想层面都只停留在保证业务指标增长和安全稳定等层面上，缺乏大局观，缺乏超前思维和创新意识，缺乏创建特色科室的热情，缺乏学习新诊疗技术的热情，对科室的发展没有起到领航的作用。

在今后选拔任用中层干部中，我们还需要进一步解放思想，大胆提拔使用有本事、有担当的年轻干部，在营造健康向上、进取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，构成人人思发展、人人谋发展的良好局面。培养好、选拔好、使用好中层干部。

一是着力改善考察方式。加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用，严格执行各项规定，确保每个程序、每个环节都在党组织的领导和把关下有序进行。全面深入了解干部，注重把功夫下在平时，做到经常性地、全面深入地考察了解干部，考准考实干部的政治品德、工作本事，继续探索考察的方式和办法，运用好考察谈话这一手段，多方印证、全面掌握干部的真实表现。注重分析、反复比选，加强对干部的分析研判，对干部的适岗本事、发展潜力怎样样，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，前后分析看干部发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

二是拓宽选人用人渠道。在中层干部选拔过程中，大胆提拔、

使用有能力、有担当的年轻干部，不局限于资历、年龄，建立健全考录、竞岗等人员选拔任用机制，为年轻的干部创造更多的机会。

三是进一步加大干部交流的力度。对负责单位采购、药剂药事、总务后勤、设备管理、干部人事、财务等重要中层岗位按相关要求进行调整，实施轮转交流制度，确保每一个重点科室、重点环节都不出问题。

巡察选人用人整改方案篇五

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：

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；不存在跑官要官、买官卖官、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。

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。

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，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。

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，从选拔任用对象的思想根源上杜绝跑官要官等不正之风。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。