

巡察选人用人整改措施 选人用人工作自查报告(实用9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

巡察选人用人整改措施篇一

按照市委组织部《关于做好迎接省委组织部选人用人情况监督检查准备工作的通知》(组电明字5号)要求，我单位党组高度重视此项工作，专门进行了安排部署，对我单位近几年来贯彻执行《干部任用条例》、干部选拔任用工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

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20xx年x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。20xx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□20xx年选拔任用副主任科员3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. 严格按照规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部□
20xx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。

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，为全市住房保障事业持续健康发展提供强有力的组织保证。

巡察选人用人整改措施篇二

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[20xx]46号）精神，我局对20xx年7月至20xx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。20xx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20xx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度。

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。20xx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。20xx年6月和20xx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举报箱，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。

巡察选人用人整改措施篇三

为深入贯彻落实《州局（公司）关于基层单位内设中干选拔任用工作专项自查的通知》要求，县局（分公司）高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动。现将自查情况汇报如下：

一、主要做法

（一）认真学习贯彻州局（公司）《中层干部选拔任用工作实施办法》（以下简称“办法”）

县局（分公司）高度重视《办法》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《办法》，熟悉《办法》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。办公室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。让广大干部员工了解《办法》，知道内设中干工作的要求和程序，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《办法》规定的原则、标准、程序和要求执行。

（二）严格执行《中层干部选拔任用工作实施办法》，选准用好干部

严格按照《办法》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落实员工、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《办法》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党总支负责，在

考察中充分听取干部员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。间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州局（公司）人劳科参与，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3—7天的公示，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，一律不予任用。

（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，县局（分公司）切实遵守组织人事工作纪律，领导班子率先垂范、以身作则，在干部任用中坚持按照《办法》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），使干部任用工作得到广大员工的认同和肯定。

（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合适岗位上来；三是严格按照干部职数配备干部。目前县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。

二、民主评议情况

20xx年8月10日，县局（分公司）对20xx年新选拔3名内设中

层干部及选拔作用中层干部工作进行经过民主测评，民主评议表发出36张，收回36张，一是对新选拔的三名内设中干，满意33票，占92%，基本满意3票，占8%；二是对选拔作用中层干部工作，满意30票，占83%，基本满意6票，占17%。

三、存在问题和不足

近年来，县局（分公司）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，与行业新的要求、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；三是还需要进一步加强素质培训；四是在政策允许情况下，为基层充实新鲜力量，如增配新进大学生。

四、下一步打算

县局（分公司）将以此次选人用人自查活动为契机，进一步贯彻落实《中层干部选拔任用工作实施办法》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xx烟草健康发展提供坚强的组织保证。

巡察选人用人整改措施篇四

根据市委组织部《关于做好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〔〕58号）文件要求，我局党组对局系统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，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。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。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3月在局机关和团体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。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。

，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，单一的进入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。

巡察选人用人整改措施篇五

时间是悄无声息的，转眼间，岁月匆匆，一段时间的的工作告一段落了，回首这段时间的工作，存在的问题非常值得总结，自查报告也应跟上时间的脚步了。在写之前，可以先参考范文，下面是小编帮大家整理的选人用人工作自查报告范文，欢迎阅读与收藏。

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月在局机关和团体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，单一的进入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。

巡察选人用人整改措施篇六

按照市委组织部《关于做好迎接省委组织部选人用人情况监督检查准备工作的通知》（组电明字[20xx]5号）要求，我单位党组高度重视此项工作，专门进行了安排部署，对我单位近几年来贯彻执行《干部任用条例》、干部选拔任用工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

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20xx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。20xx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。20xx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、严格按照规定程序组织实施竞争上岗选拔任用领导干部。20xx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[20xx]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。

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，为全市住房保障事业持续发展。

巡察选人用人整改措施篇七

按照市委组织部《关于转发省委组织部关于结合巡视对成都等9个市(州)和人力资源社会保障厅等7个省直单位选人用人工作检查情况的通报的通知》(达市组通[20xx]257号)要求，我局党组高度重视此项工作，专门进行了安排布署，对我单位近几年来贯彻执《干部任用条例》、干部选拔任用工作四项监督制度执行情况和中央、省、市严肃换届纪律深入整治用人上不正之风工作等方面的情况进行了自查。现将自查情况汇报如下：

十八大以来，在市委和市委组织部正确领导下，我局认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和《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》以及相关法规文件，深入开展整治选人用人公信度，着力建设高素质的领导班子和干部队伍，把从严和规范落到干部选拔任用的全过程。

我局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，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，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出，群众公认的优秀人才得以突显，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20xx年以来，局党组共提拔科级干部3名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，副主任科员1名。

式，有效督促干部职工对相关政策法规的学习。三是制定《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。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。20xx年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

20xx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，为达州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《20xx—20xx年深化干部人事制度改革规划纲要》、《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，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先用标

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，提高选人用人公信力。

(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，并使其长态化、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。

巡察选人用人整改措施篇八

20xx年，我局党组始终坚持以科学发展观为指导，严格执行《干部任用条例》，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，使干部人事工作程序化、制度化、规范化。通过公开、公平、公正的选拔用人，让工作实绩突出，群众公认的优秀人才得以突显，真正使想干事、能干事、干成事的人在政治上得到优待、心理上得到激励，进而推进我局的干部队伍建设。20xx年，局党组共提拔科级干部7名，其中乡科级正职1名，乡科级副职1名，主任科员2名，副主任科员3名。

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。

中层领导干部各1名，通过会议动员、笔试、面试、民主测评、党组决定、公示7天选拔出1名正科级和1名副科级中层领导干部。20xx年11月，我局制定《贵阳市督办督查局出缺非领导职务选拔晋升工作实施方案》，通过民主推荐、组织考察、党组任命、公示7天等程序选拔出2名主任科员和3名副主任科员。

(二)积极探索遴选人才工作。一是制定计划参加贵阳市20xx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。20xx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。

20xx年，我局从未接到任何反映用人问题的举报。

问题，在今后工作的中，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《20xx—20xx年深化干部人事制度改革规划纲要》、省委《关于贯彻落实《20xx—20xx年深化干部人事制度改革规划纲要》的实施意见》和《贵阳市20xx—20xx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。

巡察选人用人整改措施篇九

根据市委组织部《关于做好20xx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伍情况进行分析梳理，结合处级职位和干伍实际情况制定了《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（__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月在局机关和团体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，单一的进入渠道造成了干伍年龄结构偏大，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。