# 县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2025-04-16

*报告是一种公文格式，专指陈述调查本身或由调查得出的结论，反映工作中的基本情况、取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等。本站今天为大家精心准备了县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告，希望对大家有所帮助!　　县委向市委巡察组专...*

报告是一种公文格式，专指陈述调查本身或由调查得出的结论，反映工作中的基本情况、取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等。本站今天为大家精心准备了县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告

　　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，202\_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：

>　　一、组织人事工作总体情况

　　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。202\_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。

　>　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。202\_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。

　　（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拨。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。

　　202\_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。

**县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告**

　　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，202\_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、组织人事工作总体情况

　　(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。202\_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202\_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202\_年1月转业(副营级)任命为副主任科员;陈琪同志于202\_年4月由项目管理科科长重用为秘书科科长。

　　>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。202\_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。

　　202\_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。

**县委向市委巡察组专题汇报组织人事工作情况总结报告**

　　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202\_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、基层党组织和编制情况

　　(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)

>　　二、工作开展情况

>　　(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。

　　>三、存在问题及原因

　　(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。

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！