# 巡视发现的选人用人问题如何整改

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-02-23

*第一篇：巡视发现的选人用人问题如何整改十九届中央首轮巡视反馈，与以往相比有不少创新，其中一个方面是把选人用人专项检查发现问题的反馈，纳入巡视反馈整体，由中央巡视组一并向被巡视地区、单位党委（党组）反馈，督促同步抓好整改，进一步彰显专项检查...*

**第一篇：巡视发现的选人用人问题如何整改**

十九届中央首轮巡视反馈，与以往相比有不少创新，其中一个方面是把选人用人专项检查发现问题的反馈，纳入巡视反馈整体，由中央巡视组一并向被巡视地区、单位党委（党组）反馈，督促同步抓好整改，进一步彰显专项检查的权威。那么，对巡视移交的选人用人、党组织建设、违反换届纪律等方面的问题，如何抓好整改？今天我们带您来了解。

强化问题导向，实行销号管理

在本轮巡视整改落实中，中央组织部对选人用人专项检查发现的问题按照“强化问题导向，实行销号管理；强化分类指导，坚持精准施策”的原则进行了集中整治。被巡视的30个地区和单位党组织，包括14个省区、8个中央单位、8家央企，逐一建立台账，形成细化的问题清单。根据各自不同情况，中央组织部明确整改要求，并实行全流程跟踪督办。问题解决一个，就销号一个，整改不全面的、不彻底的、不清零的，绝不放过，总之，问题一定要见底清零。

强化分类指导，坚持精准施策。一方面，针对30个地区和单位的不同特点，中央组织部提出相应的工作要求。重点个性问题，与被巡视党组织有关负责同志一起深入研究，确保工作真正按照精准科学的要求落实到位。另一方面，被巡视党组织高度重视，党委（党组）主要领导亲自过问，分管领导直接抓，确保整改工作紧紧抓在手上，见真章、显实效。

总体来看，专项检查的整改落实进展良好，阶段性目标已达到。据了解，选人用人方面整改任务清单共464项，现已完成425项，占任务清单91.6%。需立行立改的已基本完成，需建立长效机制、持续抓好整改的任务，也在加紧推进。

“四个突出”抓好选人用人问题整改

截至目前，十九届中央首轮巡视的30个地区和单位党组织整改进展“成绩单”均已晒出，选人用人问题是被关注的焦点之一。在选人用人问题整改上主要有以下“四个突出”。

一是突出抓责任落实。党委（党组）书记是选人用人问题专项整改的第一责任人，组织人事部门主要领导是专项整改的具体负责人。河南省委在推进选人用人问题整改中开展了8个专项行动，由省委常委、组织部长牵头，建立了“一天一碰头，三天一汇总，七天一调度”的工作机制。四川省委组织部先后召开7次专题会议，并召开了全省组织系统巡视整改工作推进会，确保责任落实到位。

二是突出抓立行立改。被巡视地区、单位针对涉嫌买官卖官、“带病提拔”、突击提拔等严重违规用人问题重拳出击、一查到底，既处理当事人，也追究责任人，不搞下不为例，目前已处理和追责1986人。广东省针对一些单位任职回避制度执行不到位的问题，坚持举一反三，目前已对第一批30家省直单位183名不符合任职回避要求的干部全部作了调整。

三是突出抓督促检查。不仅中央组织部高度重视督查工作，30个被巡视地区、单位党组织也在这项工作上下了很大功夫。与以往相比，有两点较为突出：一个是力度大，凡是列入整改的问题，都建立任务清单、责任清单和整改台账，明确任务书、时间表和路线图，顺排工序、倒排工期，确保问题条条要整改、件件有落实；另一个是上下联动、整体推进，除了抓好本级督查，还“下沉一级”抓好督查，防止“沙滩流水不到头”。山西省委在抓好自身整改的同时，派出专项督导组，到一些地方对一些突出问题进行督促指导。海关总署每两周开一次整改工作推进会，对已完成的整改任务进行评估，对整改不到位的重新整改。中粮集团党组成员及人力资源部门负责人牵头，组成多个专项督导组，参加各分支机构领导班子民主生活会，现场督导。

四是突出抓“长久立”工作。在巡视整改落实中，各个地方和单位既注意“当下改”，更注意“长久立”。对发现的选人用人方面问题，进行认真梳理，深入研究，对症下药，规范选人用人工作制度，建立一批长效机制。据统计，共建立相关制度242项，修订完善227项。

针对整改落实不到位问题已作出组织调整

十九届中央强化巡视整改的创新举措之一，是要求纪检监察机关和组织部门担负起巡视整改日常监督的责任：“分工合作，密切配合，齐抓共管。”巡视工作是在党中央集中统一领导下，在中央巡视工作领导小组具体领导下开展的。组织部门作为巡视工作领导小组的成员单位，按照有关要求，会同纪检监察机关，认真履行职责，在加强巡视整改日常监督、强化整改督查方面，双方工作既各有侧重，又相互配合、同向发力，形成强大合力，达到了“1+1>2”的效果。

十九届中央首轮巡视中，组织部门主要抓了三方面工作。一是抓好选人用人方面问题的整改；二是运用好巡视成果，把成果运用到领导干部的日常管理监督和选拔任用之中，运用到领导班子建设之中；三是针对巡视发现的党的建设，特别是党的组织建设和党员干部队伍建设中存在的突出问题，抓好整改，并产生放大效应，推进面上工作。

强化巡视整改问责，是纪检监察机关和组织部门的一个重要共同发力点。整改问责决不是说说而已，针对十九届中央首轮巡视发现的一些地方、单位整改落实不到位的问题，已经对相关领导班子作出了调整，释放了坚决维护党中央权威和巡视工作公信力的强烈信号。

**第二篇：巡视发现选人用人问题如何整改**

十九届中央首轮巡视反馈，与以往相比有不少创新，其中一个方面是把选人用人专项检查发现问题的反馈，纳入巡视反馈整体，由中央巡视组一并向被巡视地区、单位党委（党组）反馈，督促同步抓好整改，进一步彰显专项检查的权威。那么，对巡视移交的选人用人、党组织建设、违反换届纪律等方面的问题，如何抓好整改今天我们带您来了解。

强化问题导向，实行销号管理

在本轮巡视整改落实中，中央组织部对选人用人专项检查发现的问题按照“强化问题导向，实行销号管理；强化分类指导，坚持精准施策”的原则进行了集中整治。被巡视的30 个地区和单位党组织，包括 14 个省区、8 个中央单位、8 家央企，逐一建立台账，形成细化的问题清单。根据各自不同情况，中央组织部明确整改要求，并实行全流程跟踪督办。问题解决一个，就销号一个，整改不全面的、不彻底的、不清零的，绝不放过，总之，问题一定要见底清零。

强化分类指导，坚持精准施策。一方面，针对 30 个地区和单位的不同特点，中央组织部提出相应的工作要求。重点个性问题，与被巡视党组织有关负责同志一起深入研究，确保工作真正按照精准科学的要求落实到位。另一方面，被巡视党组织高度重视，党委（党组）主要领导亲自过问，分管领导直接抓，确保整改工作紧紧抓在手上，见真章、显实效。

总体来看，专项检查的整改落实进展良好，阶段性目标已达到。据了解，选人用人方面整改任务清单共 464 项，现已完成 425 项，占任务清单 91.6%。需立行立改的已基本完成，需建立长效机制、持续抓好整改的任务，也在加紧推进。

“四个突出”抓好选人用人问题整改

截至目前，十九届中央首轮巡视的 30 个地区和单位党组织整改进展“成绩单”均已晒出，选人用人问题是被关注的焦点之一。在选人用人问题整改上主要有以下“四个突出”

一是突出抓责任落实。党委（党组）书记是选人用人问题专项整改的第一责任人，组织人事部门主要领导是专项整改的具体负责人。河南省委在推进选人用人问题整改中开展了 8 个专项行动，由省委常委、组织部长牵头，建立了“一天一碰头，三天一汇总，七天一调度”的工作机制。四川省委组织部先后召开 7 次专题会议，并召开了全省

组织系统巡视整改工作推进会，确保责任落实到位。

二是突出抓立行立改。被巡视地区、单位针对涉嫌买官卖官、“带病提拔”、突击提拔等严重违规用人问题重拳出击、一查到底，既处理当事人，也追究责任人，不搞下不为例，目前已处理和追责 1986 人。广东省针对一些单位任职回避制度执行不到位的问题，坚持举一反三，目前已对第一批 30 家省直单位 183 名不符合任职回避要求的干部全部作了调整。

三是突出抓督促检查。不仅中央组织部高度重视督查工作，30 个被巡视地区、单位党组织也在这项工作上下了很大功夫。与以往相比，有两点较为突出：一个是力度大，凡是列入整改的问题，都建立任务清单、责任清单和整改台账，明确任务书、时间表和路线图，顺排工序、倒排工期，确保问题条条要整改、件件有落实；另一个是上下联动、整体推进，除了抓好本级督查，还“下沉一级”抓好督查，防止“沙滩流水不到头”山西省委在抓好自身整改的同时，派出专项督导组，到一些地方对一些突出问题进行督促指导。海关总署每两周开一次整改工作推进会，对已完成的整改任务进行评估，对整改不到位的重新整改。中粮集团党组成员及人力资源部门负责人牵头，组成多个专项督导组，参加各分支机构领导班子民主生活会，现场督导。

四是突出抓“长久立”工作。在巡视整改落实中，各个地方和单位既注意“当下改”更注意“长久立”对发现的选人用人方面问题，进行认真梳理，深入研究，对症下药，规范选人用人工作制度，建立一批长效机制。据统计，共建立相关制度 242 项，修订完善227 项。

针对整改落实不到位问题已作出组织调整

十九届中央强化巡视整改的创新举措之一，是要求纪检监察机关和组织部门担负起巡视整改日常监督的责任：“分工合作，密切配合，齐抓共管。”巡视工作是在党中央集中统一领导下，在中央巡视工作领导小组具体领导下开展的。组织部门作为巡视工作领导小组的成员单位，按照有关要求，会同纪检监察机关，认真履行职责，在加强巡视整改日常监督、强化整改督查方面，双方工作既各有侧重，又相互配合、同向发力，形成强大合力，达到了“1+1>2”的效果。

十九届中央首轮巡视中，组织部门主要抓了三方面工作。一是抓好选人用人方面问题的整改；二是运用好巡视成果，把成果运用到领导干部的日常管理监督和选拔任用之中，运用到领导班子建设之中；三是针对巡视发现的党的建设，特别是党的组织建设

和党员干部队伍建设中存在的突出问题，抓好整改，并产生放大效应，推进面上工作。

强化巡视整改问责，是纪检监察机关和组织部门的一个重要共同发力点。整改问责决不是说说而已，针对十九届中央首轮巡视发现的一些地方、单位整改落实不到位的问题，已经对相关领导班子作出了调整，释放了坚决维护党中央权威和巡视工作公信力的强烈信号。

**第三篇：2025年某区选人用人巡视整改落实情况**

2025 年某区选人用人巡视整改落实情况

2025 年，省委巡视二组对我区进行了巡视，反馈了选人用人方面“要端正用人风气、选准用好干部”的问题。现将整改工作情况汇报如下：

一、整改落实情况及主要成效

接到问题反馈后，我区高度重视，立行立改，成立由区委书记任组长的贯彻落实省委巡视组反馈问题和意见整改工作领导小组，制定整改方案，明确整改责任领导、责任单位和责任措施，经过努力，整改工作取得较好成效。

1.选拔任用制度更加完善。认真贯彻落实《干部任用工作条例》和《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》。以党委内部制度建设为契机，20XX 年以来，出台岗位职责、决策规则等 X个方面的 X 项具体制度，构建起横向到边、纵向到底的制度体系，受到省委组织部领导的高度肯定，成为全省区市区唯一试运行区。制订完善《X 区党政领导干部选拔任用工作暂行规定》《X区党政领导干部选拔任用初始提名暂行办法》《X 区干部选拔任用工作流程》和“XX”干部交流调配标准等工作制度，对干部动议、初始提名、考察、酝酿、讨论决定等工作程序进行了明确，确保了干部动议科学规范、酝酿充分到位、讨论民主集中、决定公平公正。

2.考核评价机制更加科学。按照“好干部”标准，科学设置考核权重，对乡镇和区直单位进行分类考核，科学设置考核指标，出台《坚决纠正唯国内生产总值用干部问题专项整治工作方案》《X 区科级领导班子和领导干部考核办法》，把改善民生、社会进步、生态效益、清正廉明等作为重要考核内容，树立正确的用人导向。建立 X 区科级领导班子和领导干部综合分析研判“双议”制度，坚持每月“议班子议干部”，及时掌握班子运行情况和干部表现情况。突出政治标准考察干部，运用干部考察、班子调研等方式，注重任前考察与考核、巡视巡察相结合，加强干部日常综合分析研判，从干部一贯的“言、行、事”等具体行为特征中观察干部的政治表现；对拟提拔重用干部，提前查核个人有关事项报告、提前征求党风廉政意见、提前排查信访举报情况、提前审核干部人事档案、提前听取有关方面意见，落实部门联审制度，在考察环节书面征求各级各部门意见，有针对性的开展调查，严防干部“带病提拔”。

3.干事创业导向更加鲜明。始终坚持党管干部原则，把“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准落到实处。从“三类人员”、“三方面人员”和选调生中择优选拔 X 名人员进入乡镇领导班子，进一步优化了乡镇领导班子结构，提升了基层战斗力。大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，围绕全区经济社会发展大局，先后

从三大攻坚战、三重工作中选拔表现突出的干部中提拔重用 X人。举办年轻干部能力建设培养班 X 期，跟踪培养 X 名年轻干部，注重在区重大工作领域、基层一线锻炼使用年轻干部，提拔使用各方面条件比较成熟的优秀年轻干部 X 人。

4.监督管理更加有力。深入开展不担当不作为问题专项整治，加强政治监督情况的分析研判和结果运用，2025 年对 X 个区管领导班子、X 名领导干部进行“体检”，下达成长提醒卡、问题交办函，有效促进领导班子高效运转和领导干部健康成长。抓好干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法的贯彻落实，抓住“凡提四必”、推荐考察、全程纪实等重点环节，坚决防止“带病提拔”，进一步营造了风清气正的干部选任工作环境。

5.编制纪律更加严肃。扎实开展“三超两乱”专项整治，严格按照省市工作要求，多次组织集中清理，对全区超编制限额进人、超职数超规格配备干部、超范围分设党政职务、随意按年龄划线调整配备干部、违反规定程序乱进人等问题进行排查，并逐条倒排工期即知即改，如，停止审批新增行政事业单位机构编制，停止执行公检法干警按一定比例解决职级待遇等惯性做法。X 年X 月以来，消化结构性超编人员 X 人、超职数配备领导干部 X 人，没有出现新的超编进人、超职数配备干部问题。

二、下步工作打算

下一步，我们将坚持问题导向，主动对标对表，认真抓好整改落实，不断提升干部工作科学化水平。

1.。

严格落实党管干部原则。全面落实新时代党的建设总要求和干部工作的基本要求，落实新时期好干部标准，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内政策法规，全面对区管领导班子和领导干部开展政治建设考察，选拔忠诚干净担当的好干部。

2.。

强化干部队伍建设。继续推进议班子议干部“双议”工作，科学运用“双议”成果。有计划分层次推进机关事业单位干部交流轮岗工作。加大优秀年轻干部培养选拔力度，选派优秀年轻干部到基层一线和重大斗争中摔打磨炼，对各方面条件比较成熟的及时提拔使用。健全和完善提醒、函询、诫勉办法，及时纠正苗头性倾向性问题。建立领导干部家访制度，重点了解干部八小时之外的表现。

3.。

进一步加强干部日常管理。开展企事业单位干部档案专项审核。加大干部调训力度，组织开展企事业单位一般干部轮训，制定干部教育督促检查制度，压实单位党委党组抓干部教育工作责任。开展选人用人业务培训和专项检查，规范各单位股级干部选任。进一步盘活编制资源，提升编制工作水平，破解重点突出问题。用心用情做好老干部工作。

4.进一步激励干部担当作为。严格落实省委加强基层建设

1+5 文件精神，落实激励干部担当作为的各项措施，着力提振广大干部干事创业精气神。进一步完善平时考核、考核、专项考核和任期考核，探索建立与高质量发展相适应的实绩考评体系。健全完善容错纠错机制，坚决整治形式主义、官僚主义，切实为基层减负。

5.。

进一步提升领导班子专业化水平。注重提升专业能力，培育专业精神，开展有针对性的领导干部专题培训，着力提高领导班子专业化水平，建设高素质专业化干部队伍。

**第四篇：关于基层党组织建设和选人用人巡视整改落实情况报告**

广元市零八一中学

关于基层党组织建设和选人用人巡视整改落实情况报告

2025年，市委第四巡察组对我校进行了巡察，反馈了选人用人方面“配备中层干部手续还不完善、任期轮岗交流制度执行不够到位、推荐干部记录不够完整、干部选任程序履行不到位”的问题。现将整改工作情况汇报如下：

一、整改落实情况及主要成效

接到问题反馈后，我校高度重视，立行立改，迅速召开会议，传达市委反馈巡察市直属学校综合情况会议精神，并成立由胡满金书记任组长的贯彻落实市委第四巡察组反馈问题和意见整改的工作领导小组，制定整改方案，明确整改责任领导和责任措施，经过努力，整改工作取得较好成效。

（一）进一步规范选人用人程序

1.熟悉选人用人流程。我校将根据市委巡查组的意见，结合上级部门选人用人要求，重新学习并掌握选人用人程序。在干部选拔任用工作上坚持民主推荐、民主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节，确保实施过程的规范和透明。作为教师行业，并将师德师风测评纳入考察范围，坚决把好程序关，严格按照程序办事。

2.明确选人用人各项制度。认真贯彻落实《干部任用条例》、“一意见三办法”等有关文件的规定。健全选人用人制度，进一步规范干部选拔任用方式和程序，逐步完善干部的选任、交流、考核评价以及干部选拔任用的责任追究等机制，做到用制度选人、靠制度管人。改进选人用人办法，积极引进竞争机制，大力推行“阳光操作”，不断提高干部选拔的公开性和科学性。

（二）做好干部交流轮岗工作

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照\"加强业务部门”、“年轻干部培养锻炼”、“干部轮岗锻炼”，确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。我校根据巡察反馈意见，有个别中层干部在同一岗位任职年限较长，针对这一情况，学校正在积极商讨中层干部交流轮岗方案，在充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在处室与处室之间，将进行不同业务岗位之间轮岗交流。

（三）明确选人用人监督工作责任制

严格执行干部监督工作责任制，学校将成立选人用人监督工作领导小组，对干部选拔任用工作监督检查不力的责任主体实施相应的制约措施，确保干部选拔任用工作健康运行。

（四）严肃编制纪律

根据市委巡察组反馈意见，我校有四位中层副职干部手续未完善，这四位中层副职由学校任命。对此，学校采取以下措施：

一是严格按照选人用人要求，重新审核这四位干部选拔程序。

二是积极与教育局接洽，商讨如何让学校中层副职干部的任命更加规范合理。

二、下一步打算

学校将继续坚持问题导向，主动对标对表，认真抓好整改落实，不断提升干部工作科学化水平。一是加强监督检查，构筑及时发现、有效预防选人用人程序不规范机制；二是加大对政策法规的宣传教育力度。

**第五篇：选人用人工作整改报告**

篇一：干部选拔任用工作整改措施

干部选拔任用工作整改措施

根据市委组织部2025干部选拔任用工作民主评议结果，县委组织部高度重视并召开专项会议，对干部选拔任用、整治用人不正之风、执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革四方面作了深入研究和探讨，对过去一年的工作情况进行了系统分析和总结，现将针对选拔任用工作情况反馈如下：

近年来，县委组织部高度重视干部选拔任用工作，在干部选拔任用工作上坚持民主推荐、民主测评、任前公示等制度，在执行干部选拔任用工作中大力加强监督和惩治力度，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节，确保实施过程的规范和透明。在执行干部选拔任用工作政策法规、深化干部人事制度改革方面切实增强民主推荐、民主测评的真实性和科学性，进一步推进了干部选任工作的民主化和科学化。全年共调整干部 人（次），其中，提拔 人，平调 人，其他 人，为干部工作步入科学轨道奠定了基础。虽然县委组织部在干部选拔任用工作上取得了较好的成绩，但是也存在一定的问题。通过对全年干部选拔任用工作情况认真分析，综述如下：

一、存在问题

（一）对干部选拔任用工作的监督意识有待提高。部分群众监督意识不强，对干部路线、方针、政策以及干部的任用情况，对选拔任用工作了解不深。

（二）整治用人不正之风工作监督力度有待加强。由于整治用人不正之风工作的监督手段比较单一，监督力度仍须进一步加强，并始终贯穿于推荐提名、考察考核、讨论决定等各个环节。

（三）执行干部选拔任用工作政策法规有待健全。从当前选拔任用工作民主评议结果看，干部选拔任用制度还不够健全、完善，执行干部选拔任用工作政策法规仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部选拔任用实施过程的可操作性仍须进一步加强。

（四）深化干部人事制度改革仍须进一步推进。干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系有待进一步完善，通过不断推进和深化干部人事制度改革，建立起一套选拔高素质干部队伍的用人机制。

二、原因分析

（一）干部选拔任用工作经验不足。在选拔任用工作监督、惩治、制度等方面仍须进一步规范化、系统化和全面化，干部人事工作领导、管理、调控的管理体系有待进一步完善。

（二）干部选拔任用宣传力度不够。由于组织部在干部选拔任用工作宣传教育方面仍有欠缺，致使个别同志对选拔任用工作相关政策法规和实施细节不太了解甚至存在一定的误区。

（三）干部选拔任用制度不够完善。一些选拔任用工作方面的法规、制度还不够健全，在制定符合规划工作实际和干部工作特点的实施办法及与之相配套的意见、细则方面有待完善。

三、整改措施

（一）严格执行干部选拔任用工作各项规定。

1、严格执行干部任用有关纪律。在每次干部选拔任用过程中，严格执行《干部任用条例》有关规定，认真落实干部人事制度改革《实施意见》和人才发展规划《纲要》，形成科学的选人用人机制。领导干部带头做到廉洁自律，坚决打击搞钱权交易，从体制机制上解决问题，遏制用人上的不正之风。

2、严格执行干部选拔任用程序。严格执行《干部任用条例》、“一意见三办法”等有关文件规定的程序，做到履行程序不走样。选拔任用干部的职能部门坚决把好程序关，严格按照程序办事。健全选人用人制度，进一步规范干部选拔任用方式和程序，逐步完善干部的选任、交流、考核评价以及干部选拔任用的责任追究等机制，做到用制度选人、靠制度管人。改进选人用人办法，积极引进竞争机制，大力推行“阳光操作”，不断提高干部选拔的公开性和科学性。

3、严格执行干部监督工作责任制。严格执行干部监督工作责任制，对干部选拔任用工作监督检查不力的责任主体实施相应的制约措施，确保干部选拔任用工作健康运行。

（二）进一步推进干部选拔任用各项工作。

1、进一步加大监督和惩处力度，从体制机制上杜绝选拔任用中的不正之风。凡是违反《干部任用条例》的规定所选拔任用的干部，一旦发现，应立即处理；对不按《干部任用条例》规定办事的，坚决追查责任人和经办人的责任；对组织人事干部在干部选拔任用工作中的失职行为，严格按《组织人事干部若干规范》进行处理；对以权谋私者从重从严处罚。

2、进一步加强领导班子的作风和队伍建设。加强对领导干部的教育，强化责任意识，树立正确的宗旨观念，自觉接受基层、群众的意见，着力提高选人用人公信度，保证每次选拔任用工作都能得到大家的公认。加强对领导干部坚持原则、自我反思、落实工作等方面的培养，能够在选拔任用工作的各个环节做到毫不松懈，严格程序。

3、进一步加强岗位教育培训，培养高素质人才队伍。要突出规划特色，本着务实管用的原则精心设计培训专题，根据不同工作岗位需要进行分层次、分类别培训，增强培训的针对性和有效性。要坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装干部头脑，提高理论水平。要加强现代金融、现代科技、国际经济、法律法规和现代管理等知识的培训，拓宽知识面，优化知识结构，不断提高综合素质和解决实际问题的能力。

（三）大力完善干部选拔任用各项制度。

1、建立用人质量评估体系。在对《干部任用条例》执行情况进行定期检查的基础上对用人情况作综合评估，并作为领导干部特别是一把手个人提拔任用的重要依据。增强领导对选人用人工作的责任感，促进领导依法依规选拔任用干部。

2、建立干部推荐、考察、讨论决定责任制和用人失察失误责任追究制度。明确干部推荐、考察、决策各个环节的责任主体和责任内容，切实解决责任不明确和用人失误失察无人负责、无法追究的问题。

3、建立干部任用监督巡视制度。挑选一批具有较高政治业务素质，敢于坚持原则，熟悉干部管理业务知识的同志组成巡视组，对选拔任用干部工作实施全程监督。

关于印发《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度实施方案》的通知

局机关各科（室、局），局属各单位：

现将滁州市财政局《进一步提高选人用人公信度和组织工作满意度工作方案》印发给你们，请认真抓好落实。篇二：选人用人自查报告 关于选人用人工作自查情况报告

按照市委组织部《关于深入开展选人用人工作自查的通知》要求，xx党委高度重视，迅速安排部署，并对照《通知》检查内容，对xx选人用人工作，进行了全面、认真、详尽的自查，现将自查情况报告如下：

一、主要做法

1、加强学习宣传、提高认识。

多年来，xx一直高度重视干部的选拔任用工作，重视《条例》的学习宣传和贯彻落实。xx党委将学习贯彻《条例》工作列为重要议事日程，不定期的组织领导班子成员和全体党员干部认真学xxx省、市关于在选人用人方面的政策、法规，通过集中学习、专题讨论等形式，深刻领会《条例》及相关政策、法规的精神实质，从而进一步统一了思想，提高了认识。

2、强化程序意识，注重落实。

在选人用人工作方面，xx党委始终坚持严格按照《干部任用条例》等政策法规精神和所要求的程序进行，一丝不苟的坚持民主集中制原则，严格执行民主推荐、民主测评、民主评议和考察报告等程序，并按照上级文件精神随时完善单位的工作措施。坚持群众路线与组织考核并举的原则，全面考查干部的德、能、勤、绩、廉，通过个别谈话和征求意见等多种形式，对候选干部进行全面了解，对考察中发现的问题和情况进行认真核查，坚持做到贯彻程序一步不缺，落实程序一步不错。

3、建立健全机制，强化监督管理。一是加强制度建设。为了保证选人用人工作的纯洁性、严肃性，xx首先围绕选好人、用好人，在认真贯彻落实好《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》等相关制度的基础上，制定了符合我社实际情况的相关的规章制度，认真落实了民主推荐制度和群众对干部选拔工作的知情权、参与权、监督权。二是进一步强化了干部选拔任用监督机制。在完善制度的基础上，通过公示、开设举报电话、设立举报意见箱等方式，强化选拔任用干部监督机制，加强了对干部选拔任用工作的监督，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。用健全的制度、科学的方法、良好的作风、严格的纪律在民主的监督下，把人选准用好。

4、严格执行组织人事纪律，杜绝选人用人不正之风。

xx党委认真贯彻落实组织人事纪律，带头学习宣传干部选拔任用有关政策法规，深入开展了整治用人不正之风工作，使干部选拔任用工作进一步规范，选人用人公信度进一步提高。经广泛、认真、深入调查了解，近年来xx在干部选拔任用上未发现跑官要官、买官卖官、拉票贿选、突击提拔、“带病提拔”、“带病上岗”、任人唯亲、指定提拔、弄虚作假、造假骗官、到龄不退等选人用人不正之风问题。

二、存在问题及改进措施虽然我们在选人用人工作中取得了一定成效，但是在工作中还存在着对《条例》学习不够透彻、配套机制不够健全等问题。为进一步贯彻落实好上级选人用人制度和《干部任用条例》，xx将着重做好以下几个方面的工作：

1、建立健全选人用人配套机制。结合《干部任用条例》与《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》的总体要求，进一步建立健全选人用人配套机制，用纪律和制度规范选人用人工作。

2、不断完善干部考核考察办法。根据不同职务、不同责任要求，认真研究制定具体的干部考核考察标准，积极探索拓宽干部考核考察的深度和广度，扩大群众的参与面，自觉接受群众监督。

3、加大公开选拔和竞争上岗力度。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，全面推进干部竞争上岗。

4、建立调整不称职干部的有效措施。对在考核、干部考察中，经组织考核不称职干部的，坚决予以调整。

2025年8月18日篇三：xx公司2025选人用人情况总结报告

xx公司2025选人用人情况总结报告 2025年围绕“一体化管控”要求和“管理提升深化年”的主题思想，完善制度、夯实基础、提升能力，为人力资源优化配置和公司健康发展奠定了坚实的基础。现按照集团公司要求，将我司2025选人用人工作有关情况总结报告如下：

一、队伍基本情况

公司现有中层副职以上领导干部xx名，其中领导班子8名，中层正职干部45名，中层副职干部77名。2025年提拔中层正职干部4名，中层副职干部10名，经理助理5名。

二、选人用人工作情况

公司一直坚持正确的用人导向，坚持唯人为贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，严格执行民主集中制和选人用人工作制度和程序，不断规范干部选拔任用工作，不断提高选人用人工作满意度。

（一）进一步加强制度建设

深入贯彻执行党的选人用人基本路线、方针和政策，建立和完善与企业制度相适应的人才选拔、任用和管理工作机制。持续梳理和完善制度建设，从公司的中层干部选拔、任用条件、程序、考核、监督进行明确规定。为科学选人用人提供了政策依据和管理办法，更好的做好选人用人工作夯实了基础。

（二）加大考核考评力度，建立健全领导干部激励机制 对公司所属单位进行了广泛的绩效调研，通过充分讨论，修订完善了《xx公司绩效考核管理规定》、《xx公司薪酬管理规定》。2025年公司对23家子分公司（项目部）和总部各部室的中层管理人员进行了考核，并结合考核评价结果，经公司党委研究，对5名中层管理人员进行了降免职处理，其中3位子分公司项目部书记降为副书记，2位项目经理降职为助理。对在考核工作中评价较好、表现突出的15名优秀管理人员予以提拔使用。

（三）拓宽专业技术人才职业发展通道

为进一步完善公司人力资源管理体系，实现员工在管理才能和专业技能方面的“双通道”发展，为优秀员工提供更宽、更好的发展平台，促进人才队伍的健康成长，保障企业持续发展，按照集团公司要求并结合公司实际，制定完善了员工专业通道和晋升管理相关办法，为员工设计了管理序列、专业技术序列、项目经理序列、操作服务序列类四大职业通道，每个类别均设置了多个层级的成长通道，拓宽了员工的职业发展途径，进一步有效激发人才队伍活力。

（四）积极开展领导人员交流与后备人才培养

为进一步优化人力资源结构，提升项目管理水平，加强人才队伍建设，根据公司发展规划要求，结合人力资源现状，全年选拔了83名既具备实际工作能力，又取得相应执业资格的青年骨干人才，作为公司项目经理、生产经理、商务经理及技术负责人后备人才，将在2-3年内予以重点培养。为公司项目管理奠定坚实的人力资源基础。

（五）加强选人用人工作监督，提高选人用人公信度。在干部调整选拔中，从严把握资格审查、民主推荐和组织考察等重点环节，确保资格条件不降、规定程序不少、群众基础不低。在完善制度的基础上，不断强化选拔任用干部监督机制，如：干部任职前规定由纪检监察部门组织进行廉政谈话，并进行为期一周的任前公示。同时设立了举报邮箱和举报电话，切实发挥干部选拔任用工作的群众监督作用。进一步加强了对领导干部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，把人选准用好。

三、存在的问题及下一步打算

公司在选人用人工作上取得有一定成效，但是在工作中仍存在一些问题。

（一）选人用人制度还需进一步完善

虽然公司已经出台了一系列选人用人方面的制度，进一步规范了选人用人的程序和方法，但在领导干部教育培养、考核评价、监督约束等方面的配套制度还比较欠缺或不够完善，下一步将进一步加强选人用人相关配套制度建设，在后备专项技术人才的基础上，增加后备管理人才库，努力形成协调配套、科学管用的选人用人制度体系。

（二）进一步加强竞争性选拔领导干部力度

竞争性选拔干部是近年来我国深化人事制度改革的重要举措，是贯彻落实党的十八届三中、四中全会精神，加强党的领导的生动实践，也是提高企业选人用人的质量和素质、为企业吸引和延揽优秀人才的有效方法，下一步公司将加快竞争性领导干部选拔体系的建立，从制度、标准、程序、方法上逐步完善，逐步开展竞争性选拔工作。

（三）中层管理人员考核尚需完善 考核评价是领导人员管理的关键，是提高选人用人工作满意度的基础，要认真梳理目前领导人员考核中存在的问题，进一步完善领导人员考核的方式方法，一是科学设置考核目标，做到经营效益和科学发展为根本目的；二是进一步完善考核指标体系，做到指标设计科学，内容涵盖完全；三是强化考核结果运用，将考核结果作为干部培养、使用、奖惩的重要依据；四是落实考核程序的闭环，进一步落实考核结果的反馈，为各单位下一步工作进行指导。

（四）积极稳慎地推进竞争性选拔、完善退出机制 要创新人才选用机制，以开放包容的人本理念，大胆启用年轻人、能人，强调人才选拔的公开、竞争、择优导向和人与岗位的匹配性，实施制度化、机制化的竞聘上岗制度。建立和完善人员进退机制，探索政策性退出机制，强化市场退出机制，让不适应岗位的庸人主动退出，给有激情、有能力的能人创造更宽广的舞台。

xxxxxx公司

人力资源（党委组织部）2025年3月17日

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！