# 选人用人方面存在的问题及整改措施集合9篇

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-08-17

*措施是管理学的名词，通常是指针对问题的解决办法、方式、方案、途径，可以分为非常措施、应变措施、预防措施、强制措施、安全措施。以下是为大家整理的选人用人方面存在的问题及整改措施集合9篇,欢迎品鉴!第一篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施　　...*

措施是管理学的名词，通常是指针对问题的解决办法、方式、方案、途径，可以分为非常措施、应变措施、预防措施、强制措施、安全措施。以下是为大家整理的选人用人方面存在的问题及整改措施集合9篇,欢迎品鉴!

**第一篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　为进一步落实选人用人专项治理工作，规范公司选人用人工作程序，根据县委组织部《关于印发的通知》要求，公司迅速组织开展了选人用人专项治理工作。现将有关工作情况报告如下：

　　（一）组织学习文件。根据县委组织部的要求，公司党委中心组（扩大会议）学习了县委组织部《关于开展选人用人问题专项治理工作方案》、中央新修订的《干部任用条例》、《地方各级人民政府机构设置编制管理条例》、《四项干部监督制度》、《县直单位、镇场区党组（党委）干部任免基本流程》等重要文件，要求与会人员要认真领会文件精神，提高政治站位，配合开展自查自纠。

　　（二）及时部署工作。公司党委高度重视此次清理工作，第一时间对选人用人问题专项治理工作作出相关部署：一是要求提高思想认识，增强开展选人用人问题专项治理工作的责任感和自觉性，高度重视此次专项清理工作，全面深入开展自查，从严从实抓好整改。二是成立自查自纠工作专班，负责开展选人用人专项治理工作。三是按要求认真做好自查自纠阶段工作，严格对照选人用人负面清单，对公司2024年以来选人用人情况开展自查。四是根据自查结果，明确整改措施、目标任务和完成时限，认真落实，整改到位。

　　（三）开展自查自纠。公司工作专班对历年干部的任职情况进行全面梳理，重点对2024年以后的干部任职情况开展自查。一是清查了自公司成立以来任职干部的任职文件和相关会议纪要或其它任职材料。二是重点清查了2024年以后任职干部的“三龄两历一身份”等任职资格材料。三是严格清查2024年以后任职干部的选任程序是否规范等问题。四是将所有干部任职资料进行治理归档。

　　（一）相关制度有待进一步完善。公司虽然已制定了相关制度，但在干部监督管理、人才薪资激励等方面存在不足需进一步完善。下一步公司将进一步加强相关制度建设，形成科学的选人用人机制和监督机制。

　　（二）及时做好人事档案建设。由于公司成立时间短，人事工作经验不足，出现一些归档不及时、资料不齐备等问题。下一步公司将进一步规范人事档案，安排专人负责，对公司人事资料做到及时归档。

　　（三）及时调整补充岗位设置。因人员调动、提拔等因素出现岗位空缺等，公司将及时补充配备到位，确保公司各项工作有序运行。

**第二篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　根据仁委组通〔2024〕78号文件要求，我镇结合实际，制定了关于开展选人用人突出问题专项整治工作方案，认真开展了选人用人突出问题及不正之风的自查工作及整改工作，进一步提高了干部工作科学化水平，密切党群干群关系，现将整改情况总结如下。

　　开展选人用人不正之风专项整治，全面贯彻落实习近平总书记关于从严治党和巡视工作的重要讲话精神，以培养和选拔党和人民需要的好干部为主线，以《干部选拔任用工作条例》为根本遵循，落实中央巡视组和中组部检查组反馈问题整改，深化党的群众路线教育实践活动整改，认真执行省、市、县“三个意见”，切实担负整改责任，把中央、省、市和县从严管党治吏部署落到实处。

　　根据省、市、县下发的三个关于选人用人专项治理的工作方案，结合我镇实际，为预防选人用人不正之风的出现，我镇主要进行了以下几个方面的整治。

　　（一）开展“拉票贿选问题”集中整治。重点整治在干部选任民主推荐中搞拉票，在换届选举中搞拉票贿选等违法违纪行为，在推优表彰活动中搞非组织活动等问题。

　　（二）开展“违规任用干部”集中整治。重点整治执行干部选任规定不严格、破除“四唯”不彻底、执行干部选拔任用有关事项报告制度不规范、干部选任管理基础工作不严密等问题。

　　（三）开展跑官要官集中整治。重点整治“打干亲”拉关系、架“天线”、搞“勾兑”、跑官要官等问题。

　　（四）开展“说情打招呼”集中整治。重点整治违反规定插手、干预干部选任工作，在职务升迁、岗位调整、人事调动等方面帮忙说情打招呼等问题。

　　（五）开展“中层干部不按规定轮岗交流”集中整治。重点整治单位中层干部长期未按规定进行轮岗交流等问题，进一步修改和完善中层干部选任和轮岗交流制度，严格轮岗交流条件和纪律，确保干部队伍的定期合理流动。

　　（一）加强学习教育，形成良好的选人用人工作氛围。

　　1.每月进行一次教育培训，明确好干部标准，加强思想教育和职业道德教育，引导和督促党员干部牢固树立马克思主义世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观，不断加强作风建设，明确选拔任用“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。

　　2.开展《干部选拔任用工作条例》普学活动。镇干部进行内部学习，并印发《干部选拔任用工作条例》及选人用人政策法规400余份发放到各村，扩大知晓度，提高民主监督质量，提高选人用人工作水平，加强党员干部对选人用人政策法规的学习，提高业务能力。

　　（二）规范各项制度，严格执行选人用人程序。

　　1.严格执行干部选拔任用制度，从严审查资格条件。

　　2.完善民主推荐制度，做到不唯分、不唯票、不唯年龄、不唯GDP，保证干部任用公平公正，公开透明。

　　3.着力健全跑官要官举报反映预警及查处机制。突出思想建党和制度建党精密结合，坚决治理封官许愿、牵线搭桥等问题，从严治理。

　　4.完善干部经常性谈心谈话制度。做好干部思想教育引导和矛盾化解工作，做好做实“三超两乱”清理和整改消化工作。

　　5.推行干部考察预告制、干部考察工作责任制。扩大考察面，确保群众知情权、参与权和监督权，强化干部考察的真实性和准确性；加强对干部的业务培训，提升政治素养、政策观念，为高质量做好干部选拔任用工作提供保证。

　　（三）加强督促检查，确保制度的落实。

　　1.严格执行“一报告两评议”，接受群众评议，用好干部民主评议结果。

　　2.加大群众举报问题的受理及核查力度，进一步发挥群众监督作用。扩宽群众监督渠道，使干部群众支持和参与干部选拔任用监督工作。

　　3.严格遵守干部工作重大事项请示报告、干部选拔任用纪实、党委书记履行干部选拔任用工作职责离任检查、干部选任工作专项检查、选人用人失察失误责任倒查五项干部选任监督原则。

　　通过此次选人用人不正之风专项整治，使我镇干部选任工作导向更加鲜明，程序更加严密，管理更加规范，制度更加完备。具体表现在：健全并完善了干部选任和干部监督各项工作机制，将创新机制、健全制度、严格监督、严肃纪律贯穿干部选拔任用工作全过程，推进了干部选拔任用工作制度化、规范化、科学化，提高了选人用人工作的公信度和组织工作的满意度。

**第三篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　按照市委组织部《关于转发省委组织部的\'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。2024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。

　　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。二是通过组织学习、会议强调、科室抽查等形式，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。

**第四篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　根据市委组织部《关于对照选人用人专项检查发现开展自查整改工作的通知》(xx号)精神，我司对照选人用人专项检查发现问题开展自查和整改工作，针对自查发现的存在问题，进行分类梳理，制定如下整改方案：

　　深入贯彻落实xxx系列重要讲话特别是选人用人重要思想，牢固树立“四个意识”，提高政治站位，增强政治自觉，严格落实《干部任用条例》和有关政策法规，严格实行民主推荐、公开公示、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好选人用人关，持续整治选人用人的不正之风，从严推进整改工作，确保整改工作落地见效。

　　（一）存在问题一：党支部在选人用人上领导和把关作用发挥不够。对干部队伍建设统筹谋划、长远规划不够，优秀年轻干部储备不足，部分干部长期不交流。

　　整改目标：落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，进一步创新理念、创新思路、创新模式，以大力发现培养为基础，以强化实践锻炼为重点，以确保选准用好为根本，以从严管理监督为保障，健全完善年轻干部选拔、培育、管理、使用环环相扣又统筹推进的机制，形成优秀年轻干部不断涌现的新局面。

　　整改措施：

　　1.制订总体规划，大力培养选拔年轻干部。提出培养选拔年轻干部的原则、目标、思路、措施。明确“时间表”。强化责任，将培养选拔年轻干部作为党支部其“一把手”的重要政治责任。着眼中长期培养选拔目标的实现，制定3年、5年的阶段性目标，发展党员3名，分步抓好落实，逐步配备到位。

　　2.拓宽选拔方式。加大竞争选拔力度，推进公开选拔领导干部常态化，坚持和完善竞争办法，为选拔优秀年轻干部提供“通道”。

　　3.进一步探索优秀年轻干部脱颖而出的有效途径。采取民主推荐、考试测评、组织考察等方式，选拔一批重点培养对象，进行持续跟踪培养锻炼。为实现领导班子年轻干部的配备打好基础。

　　责任领导：xx

　　责任部门：办公室

　　整改时限：20xx年12月前完成制定规划，并长期坚持。

　　（二）存在问题二：高素质专业化选人用人方向不够鲜明。对人才引进和培养工作重视不够，高素质专业化干部短缺。

　　整改目标：加强人才引进和注重培养专业能力、专业精神，增强干部队伍适应新时代中国特色社会主义发展要求的能力。

　　整改措施：

　　1.加强人才引进力度，创新工作机制，拓宽引才渠道。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足实际，着眼长远发展，进一步更新观念，创新办法，坚持开发、吸引，不断创新人才工作机制，建立健全人才引进制度，采取灵活多样的形式引进人才。

　　2.培养造就高素质专业化干部队伍。把提高政治素质放在第一位，加强政治训练，突出忠诚干净担当教育。

　　责任领导：xx

　　责任部门：办公室

　　整改时限：长期

　　（三）存在问题三：文书档案和干部档案管理不规范。研究讨论人事议题的会议记录不规范，没有如实记录与会成员表态情况，有的以“一致同意”代替讨论和表决。

　　整改目标：实现文书档案和干部档案管理规范化。

　　整改措施：

　　1.加强和规党员干部人事档案管理工作。按照《干部人事档案工作条例》从管理体制和职责、内容和分类、日常管理、利用和审核、纪律和监督等五个不同的方面对干部人事档案进行规范管理，落实好档案的规范整理工作。

　　2.进一步完善档案，认真对照xxx年档案专项审核工作的要求，自查自纠。

　　责任领导：xx

　　责任部门：办公室

　　整改时限：2024年12月前完成整改，并长期坚持

**第五篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　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。

**第六篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　为深入贯彻落实市局转发的《省局关于转发省委组织部〈关于开展选人用人工作检查的通知〉的通知》，我局党组高度重视，精心组织，认真开展选人用人工作自查活动，目前尚未发现违法违纪选人用人情况。现将自查情况汇报如下：

　　(一)认真学习贯彻《干部任用条例》。

　　我局高度重视《条例》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《条例》，熟悉《条例》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。人教科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。让广大干部群众了解《干部任用条例》，知道干部工作的要求和程序，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《干部任用条例》规定的原则、标准、程序和要求执行。

　　(二)严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。

　　严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落实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《条例》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局党组负责，在考察中充分听取干部职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。同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市局人教科领导参与，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7天的公示，并书面报告市局人教科，坚持有反映意见必查证，对查实的问题，影响干部任用的，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，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，在干部任用中坚持按照《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。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)，使我局干部任用工作得到干部群众的认同和肯定。

　　(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领导岗位上来;三是严格按照干部职数配备干部。目前我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。

　　20xx年4月24日，我局认真组织了选人用人工作民主评议会。会议发出民主评议票33张，收回33张，其中“好”字档次32张，占总数96.7%。

　　近年来，我局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。与中央新的要求、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。

　　我局将以此次选人用人检查活动为契机，进一步贯彻落实《干部任用条例》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，为工商事业的发展提供坚强的组织保证。

**第七篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　按照州委关于开展选人用人不正之风专项整治工作要求，我县高度重视，狠抓整治落实。现将我县专项整治工作开展一月以来的情况总结如下：

　　州委组织部深入整治用人上不正之风会议之后，我县高度重视，庚即组织召开了甘孜县庸懒散浮拖暨选人用人不正之风专项整治工作会议，传达了省、州委深入整治用人不正之风有关会议精神，明确了整治工作方向。成立了整治工作领导小组及办公室，进一步加强了整治工作的组织领导。同时，认真开展了自查，切实找准存在的突出问题。针对存在的问题，研究制定下发了《甘孜县开展庸懒散浮拖问题专项整治工作实施方案》和《关于开展选人用人不正之风7+3专项整治工作方案》，进一步明确了整治工作重点，并全面启动庸懒散浮拖及选人用人专项整治工作。截止5月30日，整治选人用人不正之风10项工作在为期一个月的时间内稳步推进，扎实开展，取得一定成效。

　　为了进一步增强整治工作的操作性，县委明确提出了规定动作不走样，自选动作重实际的整改措施,有序稳步推进整治工作。

　　(一)着力整治拉票贿选问题。一是在全县范围内发放新修订《干部选拔任用条例》等干部政策文件，集中开展对干部政策法规的宣传教育，重点开展警示教育。二是利用组工外网和甘孜县有线电视台，设立举报电话，收集拉票贿选的线索和问题，汇总研判，对问题具体、线索清楚的反映，核查清楚。三是认真贯彻落实拉票贿选责任追究办法，设立违规违纪工作台账，实行台账记载管理。

　　(二)着力整治违规选用干部问题。一是向全县各单位主要负责人、乡镇一把手发放《条例》，并通知做好学习贯彻。二是认真落实州委五位一体干部选任体系，全面规范干部选任程序、标准和条件。三是认真执行五位一体干部选任监督体系。四是认真执行干部任前资格、条件审核，组织专人规范换届以来干部选任文书档案。

　　(三)着力整治跑官要官问题。一是建立跑要、拖情记录在案制度，对跑要、拖情的不列为考察和提拔对象。二是加强自身建设，重申纪律要求，签订承诺书，坚决整治封官许愿、牵线搭桥等问题，从严治部，从严管理，着力建设模范组织部门。三是建立预警机制，利用12380举报平台等，收集跑官要官线索，对反映较多的单位，及时对主要负责人进行谈话提醒。

　　(四)着力整治说情打招呼问题。一是坚持领导干部个人署名推荐干部制度，防止私下说情打招呼。二是建立说情打招呼登记报告制度，对帮忙说情打招呼的一律记录在案、严肃批评、诫勉谈话，情节严重的严肃追究相关责任。三是建立预警谈话机制，群众反映说情风较多的单位，及时对主要负责同志进行谈话提醒。四是对带病提拔倒查中发现有说情打招呼问题的，一律从严追究责任。五是组工干部参与说情打招呼的，一律严肃处理并调离组织人社部门。

　　(五)着力整治三超两乱问题。一是认真落实省、州委组织部关于地方性干部人事政策的执行要求。二是建立干部选任编制职数预审制度。三是完善干部经常性谈心谈话制度，做好干部思想教育引导和矛盾化解工作。四是切实抓好三超两乱清理和整改消化工作。截止2024年1月，我县超职数配备干部共计56人，其中：超配领导职数3个，超配非领导职数53个，计划于2024年9月前整改消化。

　　(六)着力整治防止和清理选用两面人问题。一是要求每名副科级领导干部报送领导干部个人有关事项报告表。二是在干部考察工作中，重点突出政治品质和道德品质的考察;有意识的安排重点培养对象到困难矛盾突出的基层一线和反分维稳前沿去开展工作，在实际工作中考察其政治品质和道德品质。三是建立新提拔领导干部任职承诺制度，就遵守政治立场、维护祖国统一和民族团结等方面做出公开承诺。四是设立防止和清理两面人举报电话，呼吁广大干部群众反映两面人有关情况，组织部根据反映情况进行核查，对确有相关情况的视情节轻重进行组织处理。五是建立考察失察失误责任追究机制。六是加强定期分析研判机制。

　　(七)着力整治干部违规兼职问题。今年8月，清理规范14名在企业兼(任)职的干部职工。同时，对干部职工在企业兼(任)职务期间是否存在违规在企业领取薪酬的情况进行了专项调查，经调查，我县14名干部职工在企业兼职(任职)期间均未违规领取薪酬。同时对前期清理违规兼职工作进行自查，防止漏报、漏报，严格执行领导干部企业兼职有关规定，坚决防止反弹。

　　(八)着力整治长期在编不在岗问题。根据《公务员法》规定和中央、省、州、县委工作要求，及时下发文件各全县各单位，要求严格开展自查。为确保此项工作取得实效，我县纪检、组织、人社、编制等部门组建联合工作组，对全县各单位按照清理范围中确定的情况进行督察，对虚报、瞒报、漏报的，一经查实，将追究单位主要领导及相关人员责任，并将举报电话在甘孜县组工外网和甘孜有线电视台进行公示，确保清理工作监督到位。

　　(九)着力整治违规抽借调干部问题。县委组织部对全县抽借调人员进行全面清理，并要求违规抽借调干部职工无条件一律在规定时间内回原单位上班，逾期未归的视为旷工，并按相关规定处理。为固化成果，进一步严肃干部管理，稳定基层干部队伍，县委组织部庚即下发《关于进一步严肃干部抽借调程序的通知》(甘孜委组发〔2024〕42号)，从制度层面规范干部管理。

　　(十)着力整治干部职工档案信息审核问题。根据我县干部职工档案信息审核工作实际，严格按照州委组织部《关于开展干部人事档案专项审核工作的通知》(甘组通〔2024〕139号)文件精神，制定专项审核工作方案，细化审核范围、时间安排、方法步骤和保障措施等，及时安排专人对干部档案信息进行集中整治处理。

　　专项整治工作开展至今，虽取得一定的成绩，但还是存在一定的问题：一是个别单位认为此次的专项整治工作是走形式，开不开展一个样，重视程度不够。二是虽将各项干部政策法规下发给各单位，但宣传落实力度差。三是各单位在开展专项整治工作中有效的创新办法不多。

　　针对存在的问题，下步工作中，我们将狠抓在以下三个方面的工作：一是加强监督检查，构筑及时发现、有效预防选人用人不正之风的预警机制。二是加大对干部政策法规的宣传教育力度。三是严肃查处，增强对用人上不正之风的纪律威慑。

**第八篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　区委组织部：

　　为深入贯彻落实区委组织部印发《关于结合“不忘初心、牢记使命”主题教育开展选人用人突出问题自查整改和超职数配备干部问题集中治理的通知》XXX〔2024〕XX号文明精神，我镇领导高度重视，精心组织，认真总结2024年度以来我镇开展选人用人工作情况，总结经验，查找问题。及时召开会议，认真开展选人用人民主评议工作，现将我镇2024年度以来选人用人工作报告如下：

　　1、认真学习贯彻《条例》。我镇高度重视《干部任用条例条例》《关于防止干部“带病提拔”的实施意见》的学习领会和贯彻落实工作，不断加强选人用人工作法规的业务学习,强化业务知识，提高贯彻执行的自觉性。党委领导班子，特别是“一把手”认真带头学习《条例》，熟悉《条例》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。组织部门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”；

　　2、严格执行《干部任用条例》，选准用好干部。严格按照《条例》规定的原则和程序选拔任用干部，切实落实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。

　　3、遵守干部选拔任用工作纪律，防止人事工作中的不正之风。镇党委领导，特别是书记率先垂范、以身作则，在干部任用中坚持按照《条例》规定的程序和纪律办理，我镇在选拔任用各个程序中，认真听取各方面的意见，坚持做到“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。使我镇干部任用工作得到干部群众的认同和肯定。

　　4、规范选人用人程序。凡选拔任用干部，都必须经过动议、民主推荐、组织考察，在讨论决定前，严格执行拟提拔或进一步使用人选干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察机关必听、线索具体的信访举报必查的要求，着力全面掌握干部的德、能、勤、绩、廉等情况，力求客观真实地反映干部个人情况。

　　总之，我镇在选人用人工作中严格按照有关规定和程序执行，不搞形式，不走过场，公平公正透明，接受监督，真正做到公开民主，得到全体干部的一致好评，选人用人氛围风清气正。接下来，我镇将进一步贯彻落实《干部任用条例》及有关规定，继续深化干部人事制度改革，规范干部任用制度，完善干部选拔任用机制，不断总结干部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。

**第九篇: 选人用人方面存在的问题及整改措施**

　　近年来，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）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。

　　（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。

　　（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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找