

最新选人用人整改方案(大全6篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

选人用人整改方案篇一

一、工作开展情况

(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20xx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20xx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20xx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20xx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。

二、存在问题及整改措施

（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、资料不齐全等问题。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。

选人用人整改方案篇二

我公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

2017年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，

提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

领导干部队伍是推进党的事业的中坚力量，对于我们企业而言，建设一支政治立场坚定、工作能力强、业务素质硬、作风优良、奋发有为的干部队伍，是维持企业良好运转的关键，也是抢抓机遇、乘势而上，奋力推进企业追赶超越的关键，因此我们要充分认识到干部选拔任用工作的重要性。在今后工作中，要继续抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，进一步规范干部选拔程序，加强干部监督管理，重点把握好民主推荐、组织考察、酝酿和集体决定等关键环节，同时结合自身的特点和实际情况，按照“守信念、讲奉献、有本领、重品行”的要求，遵循为企业发展而配备干部的导向机制，努力形成用好的方法选拔人、用好的机制评价人、用好的制度监督人的干部工作新机制，真正选拔任用确有真才实学、能力突出的干部。

选人用人整改方案篇三

一、2016年换届以来选人用人工作情况

xxx镇机关现有行政编制数37个（公务员编制35人，工勤编制2人），实有34人，其中公务员编制33人，工勤编制1人；在职副科级以上干部23名（正科级干部8名，副科级干部15名）。镇属单位有财政所、计生办、民政所等19个。

我镇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。

1、严格落实“党管干部”原则。我单位在研究干部人事问题时，坚持任人唯贤、德才兼备和群众公认、注重实绩的原则，听取了各方意见、进行了充分酝酿。严格按照《党委（党组）讨论干部任免事项守则》的要求讨论决定干部任免事项，对。

2、严格执行职数情况。自2011年11月县委县政府“三定”方案出台以来，我镇严格按县编办核定干部职数设置中层职务，未出现超配或违规设置中层职务等问题。

3、严格按照身份、编制任用干部。我镇工勤编制数两名，实有在岗人员一名，现为公车司机；有社会保障和社会救助事务中心编制数两名，实有在岗人员一名，现为社会保障和社会救助事务中心工作人员，故存在不具备公务员或参照公务员身份人员拟任公务员或参照公务员管理岗位等混编混岗情形。

4、严格履行中层干部任免审批程序。我镇做到组织严密，程序合法。镇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，我镇干部选拔任用上无违反程序选拔情况。

5、贯彻落实干部选拔任用有关事项报告制度情况。在干部选拔任用过程中，我镇严格执行有关事项报告制度、及时报告了有关情况。

6、“吃空饷”问题整改落实情况。经自查及市县督查，我镇不存在“吃空饷”问题。

7、临聘人员管理情况。我镇现有临聘人员两名，其中食堂大师傅一名，清洁员一名，均通过公开招聘方式上岗，月工资2000元/月。

二、存在的主要问题

（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。

三、下一步工作打算

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。

选人用人整改方案篇四

一、工作开展情况

（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202-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202-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202-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202-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。

二、存在问题及整改措施

（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、资料不齐全等问题。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。

选人用人整改方案篇五

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。

选人用人整改方案篇六

根据市委巡察工作统一部署□xx月xx日至xx月xx日，市

委第 xx 巡察组对我县开展了巡察。期间，选人用人工作专项检查组对县委选人用人工作情况进行了监督检查，并反馈了 xx 方面的问题。对此，县委高度重视，坚决履行选人用人问题整改主体责任，扎实推进反馈问题整改。

(一)提高政治站位，加强整改工作领导小组。县委深刻认识到巡察工作是“政治体检”，将巡察整改工作作为首要政治任务，及时召开常委会、专题民主生活会，对班子及成员存在的问题进行深刻检视，深入剖析思想根源，明确整改要求。县委切实担负选人用人整改工作的主体责任，成立由县委书记任组长，县委副书记、纪委书记任副组长的落实巡察组反馈意见整改工作领导小组，负责统筹协调、研究推进、督促检查巡察整改落实工作。召开全县干部大会，对高标准严管干部、选人用人整改工作提出要求，作出具体的安排部署。

问题整改工作具体抓、督进度、促落实，制定选人用人专项整改方案，细化问题台账、整改台账，逐项明确责任分工，任务分解到人、责任落实到人，层层传导压力，环环落实责任。

(三)构建长效机制，确保整改工作实效。针对选人用人反馈的问题，县委坚持实事求是，坚持举一反三，把标本兼治、建章立制贯穿整改工作的全过程。强化制度机制建设，拟定《进一步激发全县干部新时代新担当新作为的实施意见》，鲜明用人导向，激励干部担当作为，以长效机制推动问题整改常态化、长效化，确保做好巡察“后半篇文章”。

(一)关于“部分干部选任文书档案和干部考察资料不规范”的问题。

原因分析：分管领导对干部选任资料归档工作把关不严，审核不到位；工作人员对干部选任档案资料归档工作要求落实不到位。

袋开展全面自查，力行立改，及时将零散材料整理装卷，按照要求归档。三是强化工作要求。再次严明干部选任资料档案归档工作纪律要求，明确方法步骤和 workflow，规范资料归档程序，建立相应的工作责任制度，确保档案材料真实齐全准确归档。

(二)关于“基础工作不扎实”的问题。

原因分析：负责任前审核和收集归档的工作人员业务能力和工作责任心还不够强。

整改情况：一是强化业务指导。由熟悉任前审核和档案归档工作业务的干部对目前负责该项工作的干部开展了业务指导，并要求其针对巡察反馈的问题引以为戒、举一反三，认真做好本职工作。二是加强档案业务培训。再次组织了相关人员认真学习《干部人事档案工作条例》，进一步深化了相关人员对干部人事档案工作的体制机制、内容建设、日常管理、利用审核、纪律监督等方面的认识，提高了业务水平。三是进行查漏补缺。认真梳理了近年来的干部档案资料，特别是提拔任用干部的档案资料，认真开展了查漏补缺，按规定要求补充完善了档案资料。

(三)关于“部分考察推荐工作程序要求执行不到位”的问题。

原因分析：考察组成员对考察工作要求把握不到位，考察会议记录和谈话记录还不够规范。

序空转。二是开展考察业务培训。组织了考察人员库中的 xx 名干部开展业务培训，进一步明确了干部考察职责，强调了规范考察程序，严明了考察工作纪律，提升了考察人员的素质。三是严格执行考察制度。在近期的干部考察工作中，县委组织部部长在考察前再次申明考察程序和考察纪律要求，考察组成员严格按照考察制度要求开展了考察工作，深入全面地考察了德、能、勤、绩、廉表现，该回避的回避，该表

态的表态，该末位发言的发言，将考察制度落到实处。四是规范考察记录。强化了对会议记录人员的业务培训，要求记录人员对议题的内容、讨论发言，表决等流程情况逐一记录，特别是会议中的“不同声音”，并要求了考察组如实汇报考察情况。

(四)关于“常委会讨论研究决定干部人事任免事项的会议记录简单”的问题。

原因分析：常委会议记录人员对研究决定干部人事任免事项的记录要求把握不到位，记录不全面。

好地发挥总揽全局、协调各方领导核心作用提供制度保障。

(一)全面夯实干部基础工作。认真贯彻落实《干部选拔任用工作条例》，坚持常委会重点学、组工干部深入学、其他干部广泛学，严格选拔任用的组织程序，严格动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职各环节的规范要求，保障各个环节程序到位，不断规范干部选任程序，提高选人用人公信度。牢固树立正确用人导向，严格执行组织人事纪律，进一步规范干部选拔任用工作。建立完善班子功能结构模型，常态化开展领导班子运行分析研判，改进干部考察方式。

(二)着力加强干部监督管理。认真做好“一报告两评议”、任期和离任审计及结果运用，开展全覆盖干部谈心谈话，不断完善干部监督工作联席会议制度，促进干部监督资源共享。建立科级领导干部监督信息库，作为干部日常管理和选拔任用的重要参考。认真执行《关于深刻汲取蒲波严重违纪违法案教训切实防止干部“带病提拔”的九条措施》《全市防止干部“带病提拔”十条措施》等相关规定，从严监督、从严查处。出台《进一步激发全县干部新时代新担当新作为的实施意见》，建立后备干部库，激发干部内生动力，发挥激励鞭策作用，不断提升干部整体素能，为高质量发展提供强有力的干部人才保障。

定和完善一批管长远、治根本的有效制度，构建堵塞漏洞、解决问题的长效机制。着力完善科学的选人用人机制，不断规范完善干部管理的程序、办法和机制，坚决防止“带病提拔”“带病上岗”，切实纠正和防范干部工作上的不正之风。