

最新选人用人专项整治工作总结(大全5篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

选人用人专项整治工作总结篇一

为了让广大人民群众过上一个欢乐、祥和、健康的新春佳节，切实保障我区节日期间餐饮消费环节食品安全，严防食物中毒事故发生。按照安阳市卫生局《关于开展xx年元旦、春节期间餐饮业食品安全专项整治工作的通知》（安卫监[xx]69号）精神要求，我所于今年元旦、春节期间积极组织卫生监督人员开展了餐饮业食品安全专项整治工作，现将工作开展情况总结如下。

一、高度重视、加强领导

我所领导高度重视元旦、春节期间餐饮业食品安全工作，把此项工作作为开年的首要工作来抓，卫生局及时召开卫生监督员会议，对今年元旦、春节期间餐饮业食品安全工作进行早安排、早部署，成立了以主管局长为组长、卫生监督所所长为副组长的节日餐饮业食品安全工作领导小组，明确了整治工作目标、重点和措施。

二、落实责任、监督到位

要求各综合监督科室根据各自的职能职责，采取行业管理与片区管理相结合的方式，扎扎实实、有条不紊地开展各项具体监督管理工作，并在节前召开的卫生监督员会议上，反复

强调全体卫生监督人员要有高度的责任感、不留死角，不放过任何一个餐饮业食品安全隐患，确保节日期间全区人民群众饮食安全。

三、突出重点、确保节日饮食安全

针对我区属于城乡结合部、中小小餐饮单位多的特点，确定了以城乡结合部、小餐饮及节日期间正常营业的餐饮单位为重点进行了拉网式检查。督促餐饮单位对采购使用的食品原辅材料，从索证索票、验收登记、外观质量、产品包装、标识标签及说明书、食品添加剂的使用范围和剂量等方面逐一进行自查，并根据《食品添加剂使用卫生标准》的要求，指导餐饮单位进一步完善食品添加剂采购的索证索票和登记制度，帮助餐饮单位建立食品添加剂使用的报告备案制度并指导企业正确使用食品添加剂，彻底杜绝违法添加和使用非食用物质和滥用食品添加剂的行为。同时，在检查中对餐饮单位的餐饮具消毒情况、食品专间等卫生状况；许可及从业人员健康管理情况进行了认真的检查，及时消除各种卫生安全隐患，并与242户餐饮单位签订了《餐饮单位食品安全责任书》。

元旦春节期间共出动卫生监督员120人次、车辆30台次、检查餐饮单位242户。从检查情况显示，我区餐饮单位食品卫生总体情况较好，绝大部分餐饮单位能够严格按照法律法规的要求，做到规范管理，特别是餐饮具的消毒、保洁、贮藏等卫生设施有了较明显的改善。但检查中仍然发现个别餐饮单位从业人员无健康证明上岗；食品库房杂物未及时清除，储存的食品未隔墙离地放置；使用有色塑料袋盛装食品；冰箱冰柜内存放的食品未加盖加膜等卫生问题，对存在问题的单位，监督人员当场提出了限期整改意见，出具卫生监督意见书共108份，并对相关餐饮单位进行了规范的现场指导。

四、落实值班制度

元旦春节节日期间实行24小时值班制，公开值班电话和投诉电话，接受社会和群众监督，受理来信、来访和群众投诉3起，值班人员均及时进行了调查处理，严厉打击违法行为，维护社会稳定。

由于思想重视、责任明确、措施得力、保障到位，在全体卫生监督人员的共同努力下，我区元旦、春节期间餐饮单位未发生一起食物中毒事件，使全区人民度过了一个祥和、安全的新春佳节。

选人用人专项整治工作总结篇二

XXXX年度□XX市XX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》□□XX市市级机关科级领导干部选拔任用工作办法（试行）》等干部工作制度，在干部选拔任用中突出业绩导向，强化党组把关作用，切实加强我局干部队伍建设，为XX工作有序开展提供了坚强的组织保障。

一是认真执行试用期满考核工作□XXXX年我局开展了下属的XX市固定资产投资评审中心科级干部试用期满考核工作，考核了X名正科级干部□X名副科级干部。同时在局机关内部开展了科级领导干部试用期满考核工作，共考核了X名正科级领导干部□X名副科级领导干部。考核中，严格执行干部选拔任用条例，从考核对象的工作实绩、廉洁自律情况等方面进行了考察，党组听取了汇报，进行了讨论，出具正式任命文件等。

二是加强对优秀年轻后备干部的选拔培养□XXXX年，根据XXXX市委组织部要求，经过民主推荐，共计推荐了XX名学历高、年纪轻、有发展潜力、可塑性强的县科级后备干部，为XX储备了力量。

三是按程序推荐正县级干部□XXXX年X月，按省委组织部及省XX厅党委的工作安排，我局开展了正县级干部的推选工作。

推选了优秀的班子成员王雄伟同志为正县级干部，使其承担更重要的工作岗位。

（一）加强学习宣传，认真贯彻落实干部选拔任用政策规定

《党政领导干部选拔任用工作条例》是做好党政领导干部选拔任用工作的基本遵循，是从源头上预防和整治选人用人上不正之风的有力武器；是深入推进干部人事制度改革的重要举措。XX市XX局党组将其列入中心组重要的学习内容，局班子带头学习，对照检查，提高认识。局党组始终把干部选拔任用相关规定学习宣传教育放在重要位置。XXXX年开展的几次选拔任用干部工作及XXXX年的干部试用期满转正考核，对《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》和《XX市市级机关科级领导干部选拔任用工作办法（试行）》等干部工作制度进行了学习。

（二）树立用人导向，加强干部队伍建设

局党组紧密结合自身干部队伍实际，坚持“以德为先，埋头实干”用人机制，平时利用谈心谈话、平时考核、年度考核、评选评优等途径，发现和跟踪了解干部在平时工作中的表现情况，有效落实把考察识别干部功夫下在平时的要求。局党组始终坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备任人唯贤原则，强化党组把关作用，努力做到让想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有位子。

（三）认真执行制度，不断提升选人用人工作规范化水平

局党组始终严格贯彻执行《干部选拔任用工作条例》和干部选拔任用的一系列相关制度，在选拔任用、转正考核等工作中，始终坚持选拔任用干部七项原则，切实把好人选的政治关、品行关、廉政关，注重选拔信念坚定、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质优秀干部。

同时，高度重视干部选拔任用纪实工作，严格实行“谁办理、谁纪实”，对科级干部选拔任用工作实行全程纪实，并形成资料归档，确保每名干部的选任过程可追溯、可倒查，为监督检查和责任追究提供重要依据。

在干部选拔任用中，局纪检xxx门始终把监督工作贯穿于每个环节，全过程进行严格监督。同时，畅通监督举报渠道，广泛接受监督，切实提升干部选拔任用工作的透明度、公信度。

一年来，我局未收到关于干部选拔任用工作的举报件，在选人用人上，没有出现违反纪律规定选人用人、用人失察和“带病提拔”、“带病上岗”、“九严禁”纪律的情况，我局干部也没有因犯错误受到处分的情况发生。

加强对干部的有关心爱护，加强对近期可使用、中长期可使用干部进行分类培养。

把好xx干部的“入口关”、“出口关”，搭建好干部提拔交流的平台，努力做到让想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有位子。

加强对干部考核、考察人员业务培训，规范干部考核考察时形成的相关资料，提高考核、考察材料的撰写质量。

着力改进优化干部考核、考察方式，拓展延伸考核、考察面，强化干部德的考核、考察，提升干部考核、考察识别的精准度，切实加强干部八小时以外的情况了解及监督，防范“带病提拔”或“带病上岗”。

进一步按照规范，做好选拔任用纪实工作，及时归集选拔任用的各类资料，形成选拔任用档案。

总之，我局今后的选人用人工作将继续严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》、《关于加强干部选拔任用工作监

督的意见》等干部选拔任用工作政策法规，进一步提高选人用人公信度，增强干部工作透明度，提升干部工作的制度化、规范化、科学化水平，为我局xx工作服务大局、争当全省xx工作的排头兵提供坚强的组织保障。

选人用人专项整治工作总结篇三

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

3. 通过将整治成果及时转化为制度规范，扎牢防范不正之风的制度笼子，保证了不收敛、不收手的问题存量明显减少，隐形变异的“四风”问题增量有效遏制，人民群众对作风建设的获得感明显增强。

选人用人专项整治工作总结篇四

党的十七次xxx报告指出，要“坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度”。我们要正确理解、准确把握干部工作原则，旗帜鲜明地坚持正确的用人导向，把真心实意想干事、勤奋学习会干事、务求实效干成事、严于律己不出事的干部选拔到重要领导岗位上来。

一、坚持德才兼备原则

德才兼备，要求始终把干部的政治素质摆在首位。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”合格的干部首先要政治上靠得住。选人用人，就要把坚定地走中国特色社会主义道路，坚持贯彻科学发展观、树立正确的政绩观、体现社会主义荣辱观的优秀人才选拔到各级领导岗位上来。要特别注意防止和纠正重才轻德的错误倾向。近年来，个别干部没能经受住名、利、权、色的考验，主要是德上出了问题。“有德有才是精品，有德无才是庸品，无德无才是废品”，对道德品质不好的干部决不能提拔重用。

德才兼备，不是求全责备，而是要做到用人所长、量才使用。德才兼备原则要求任人唯贤，把善于推进中国特色社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设的各类优秀党政人才选拔出来，输送到急需的岗位上去。而求全责备则不允许人有任何缺点。所谓“有大略者不问其短，有厚德者不非小疵”，知人善任，就必须全面、客观、发展地看人，而不能拘泥于一时一事。在选拔干部特别是优秀年轻干部时，既要用人之长，使人才的专长和优势得到最大限度的发挥；又要容人之短，恰当地做到扬长避短。既要给干部提供展示才华和特长的合适岗位，又要遵循干部成长规律，对有发展潜力的干部适时地给位子、压担子，加速优秀年轻干部锻炼成长。

德才兼备，就要消除本位主义思想障碍，凡事处以公心。在选人用人上，眼界要非常宽阔，胸襟要非常宽阔。选拔德才兼备的人才，必须扩大选人用人视野，克服局限在本单位、本部门、本行业选人用人的问题，防止拉“小圈子”、搞“近亲繁殖”甚至“山头主义”等倾向。这就要求在干部选拔工作中，必须坚决摒弃个人好恶和亲疏远近等私心杂念，“苟无才虽亲不用，如有才虽仇不弃”，看准用好一把手，选强配齐领导班子，公道正派地把好选人用人关。

二、坚持注重实绩原则

注重实绩，就要客观公正地评价政绩。评价一个干部的政绩，要坚持在同等条件下、同级干部中来比较，用体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系来考量，这样才能做到客观公正。一是要看干部做了哪些事。为官一任，为群众造了哪些福，群众满意度怎样。二是要分清显性和隐性政绩。考察干部政绩，要分清基础条件，不能单纯看表面现象。既纵向比，也要横向比，同时还要看个人的努力程度。对那些长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部要格外关注，对那些不图虚名、踏实干事的干部要多加留意，对那些埋头苦干、注重为长远发展打基础的干部不能亏待。从而切实把各级干部的注意力引导到艰苦奋斗、干事创业上来。三是要

看个人的作用如何。看是起了关键作用，还是起了辅助作用；是直接组织指挥者，还是一般性的参与者。四是要具体看数字、指标完成情况。对数字要挤干水分、作量化分析，不能量化的，也应尽量具体化。五是要辩证看待干部在工作中出现的失误。鼓励干部开拓进取，就得正确对待干部推进发展中出现的失误。要弄清失误发生的原因、性质和程度，区分是主观上玩忽职守，还是客观上环境条件恶劣造成的，只有用发展的眼光看待干部，才能使优秀人才脱颖而出、健康成长，充分施展才干。

注重政绩，就要打破论资排辈。我们在选人用人上，还存在论资格、平衡照顾等现象，导致不能真正体现注重实绩原则，阻碍了选贤任能和干部队伍年轻化的进程。论资排辈是一种落后的习惯势力。落实注重实绩原则，必须强化不拘一格选拔人才意识，冲破论资排辈陈腐观念的束缚，把那些政治素质过硬、政绩突出、群众公认、有发展潜力的优秀年轻干部，适时地选拔到重要领导岗位上来。

三、坚持群众公认原则

要发扬民主，严把干部作风关。衡量一个干部的作风，不仅要看他嘴上说得怎么样，更重要的是要看他做得怎么样。领导干部生活在群众之中，对他们思想作风、学风、工作作风、领导作风和生活作风等方面的情况，群众最有发言权。作风好的干部，能够自觉做到“两个务必”和“八个坚持、八个反对”，权为民所用、情为民所系、利为民所谋，心里始终装着群众，与群众打成一片；作风差的干部，只对上负责、不对下负责，成天盘算位子、车子、票子，自然会脱离群众，甚至站到群众的对立面。坚持群众公认原则，就能有效防止用人失察失误。在选人用人时，要把群众拥护不拥护、赞成不赞成、满意不满意作为重要标准，把认真贯彻党的路线方针政策，下真功、用实劲解决群众最关心、最直接、最现实利益问题的干部选拔到领导岗位上来。

要坚持党管干部，为落实群众公认原则提供保障。党管干部是党的干部工作的宝贵经验，是确保正确选人用人导向的根本保障。党管干部与发扬民主是辩证统一的，只有把二者有机结合起来，才能更好地坚持群众公认原则。由于客观世界是多样性的统一，人们的认识水平也存在一定差距，评价干部常会发生褒贬不一的情况。对此，必须坚持用党管干部原则来统领，在坚持正确用人导向的前提下，既要充分尊重民意重视多数票，对多数群众不拥护的干部，坚决不能提拔；又要对群众意见作科学分析，防止单纯以票取人，求民意之真，务德才之实。对那些推荐票低、但实绩突出的干部要客观分析，看是显性的问题，还是隐性的问题；是交往能力低，还是群众观念差；是工作能力上的原因，还是工作方式上的原因；是抓工作、不怕得罪人的问题，还是工作中不能团结人的问题；是因为朝气、锐气、一身正气，挫伤了一些人，还是由于武断、臆断、一贯霸气招致群众的反对。

要坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人的公信度。必须坚持用科学的制度、民主的方法、严密的程序、严格的纪律选人用人。要相信群众、依靠群众，不断解放思想，改革创新，形成开明开放的干部选拔任用科学机制。始终把发扬民主贯穿在干部工作的各个环节当中，通过健全完善民主推荐、民主测评、民意调查、实绩分析、延伸考察、任前公示等方法，着力把选人用人的标准和要求，把干部选拔的程序和步骤都交给群众，把干部任用的过程也亮给群众，进一步落实群众的知情权、参与权、选择权、监督权。要进一步完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制和任期制，以引入竞争机制为重点，使优胜劣汰成为动态过程和长效机制，打破领导职务终身制，激发广大干部的进取精神，在全社会形成一种以德才竞争、靠业绩升迁、凭群众威望获得职位的正确选人用人导向。

选人用人专项整治工作总结篇五

x年10月换届以来我局按照干部选拔任用工作规程，调整干部30名：含平调交流19名，其中正科级领导干部11名，副科级领导干部5名，主任科员2名，副主任科员1名，女干部8名，平均年龄40岁，大专及以上学历18名；提拔任用科级干部11名，其中正科级干部4名（其中副高2名），副科级7名（其中副高2名），女干部6名，平均年龄37岁，大专及以上学历10人。

经自查我局干部选拔不存在拉票贿选、跑官要官、说情打招呼等问题；干部选拔任用程序贴合条例规定，选拔任用过程中无任何异议出现，没有出现程序不规范、突击提拔、超职数配备、擅自提高职级待遇、无违规违纪选拔任用干部情景；不存在违规开展人事调动、违规聘用人员和在编不在岗“吃空饷”等问题；干部档案材料齐全、完整，资料客观真实，无错装、漏装情景，档案整理贴合要求，“三龄两历”真实，不存在干部档案造假等现象，中组部、人事部、公安部出台认真做好干部出生日期管理工作的通知后，不存在更改干部出生年月的情景；经自查我局领导干部无违规兼职、经商办企业的情景。

根据人民政府办公室《关于印发x局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》文件，核定我局行政编制37名，其中局长1名，副局长4名；x纪委□x监察局派驻纪检组长1名；x文化市场扫黄打非办公室专职副主任1名；正科级领导职数12名（含监察室主任1名），副科级领导职数12名，科级非领导职数12名；机关工勤人员编制6名。我局机关此刻编在岗行政人员33人，其中局长1人、副局长4人、纪检组长1人、扫黄打非办副主任1人，调研员1人、副调研员3人，正科级领导11人、副科级领导5人、主任科员5人、副主任科员2人；机关工勤6人。

（一）高度重视，深入学习

局党组高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》、《省干部选拔任用工作规程》和“四项监督制度”的贯彻落实，将此项工作纳入党组工作重要议事日程，加强干部选拔任用

工作的领导，坚持“一把手”负责制，为建设高素质的干部队伍，推动x事业的不断前进增添措施，进取组织集中学习《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，在广大党员干部中开展反面警示教育，全面把握《党政领导干部选拔任用工作条例》的资料和要求，切实增强贯彻执行自觉性。

(二) 建立健全机制，强化监督管理

一是加强制度建设。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局围绕选好人、用好人，加强制度建设，认真落实群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。二是进一步严格干部选拔任用监督。在完善制度的基础上，严格执行“四项监督制度”，不断强化选拔任用干部监督机制，加强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。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。三是严格执行科级干部选拔任用工作月报告制度。

(三) 坚持选拔任用程序，提高选人用人公信度

在干部选拔任用工作上，我局按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的要求，坚持民主集中制原则，严格选拔任用程序，自觉遵守干部任免“十不准”纪律，坚持群众路线与组织考察并举的原则，注意全面考察干部的德、能、勤、绩、廉。按照干部任免权限履行党组动议、民主推荐、确定候选人、发布考察预告、组织考察、个别酝酿、讨论决定、公示、任命等程序，做到了坚持程序一步不缺，履行程序一步不错，不断提高选人用人公信度。

以这次自查为契机，我局将加大对新修订《干部任用条例》的学习、宣传力度，强化工作措施，加快推进干部人事制度改革步伐，继续加强新修订《干部任用条例》的学习宣传工作，进一步统一思想认识，把新修订《干部任用条例》作为

干部教育培训的一项重要资料认真组织学习，真正做到领导干部熟悉条例、组织人事干部精通条例、广大干部群众了解条例，不断提高干部选拔任用工作水平。

今后，我们将继续按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《省干部选拔任用工作规程》的总体要求，抓重点、抓关键，努力构成人尽其才、风清气正的用人机制，自觉理解群众监督，确保把人选准、用好。