# 公司人事月度工作总结9篇

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-05-15

*没有太多宏伟的高瞻远瞩，也没有过于细腻的深切体会，只是在工作的当中的一些琐碎的想法和话语，以下是本站为大家整理的关于公司人事月度工作总结9篇范文，一起开看看吧！ 公司人事月度工作总结篇1 　　     按照巡查组关于巡查组织人事工作有关要求...*

没有太多宏伟的高瞻远瞩，也没有过于细腻的深切体会，只是在工作的当中的一些琐碎的想法和话语，以下是本站为大家整理的关于公司人事月度工作总结9篇范文，一起开看看吧！ [\_TAG\_h2]公司人事月度工作总结篇1

     按照巡查组关于巡查组织人事工作有关要求，现将我单位组织人事工作开展情况汇报如下：

　　XX公司下设X个职能管理部门和XX个经营部门，现有在职职工XXXX人，其中处级以上干部XX人，副科级以上干部XX人。XX名干部中，XX岁以下XX人，XX岁以上XX人，干部队伍年龄结构比较合理，梯队建设比较科学。职工队伍中大专以上学历有XX人，占职工总人数的XX%，中级技师以上职称有XX人，占职工总人数的XX %，职工队伍整体素质能力在行业内比较高。

　　20XX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X人。分别是：……。提拔任用的X名同志平均年龄XX岁，工作时间均在XX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。

　　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。

　　十九大以来，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。

　　近年来，公司党委严格执行有关政策规定，回顾自查，没发现任人唯亲、干部档案造假、违规提拔干部、个人事项报告虚假等突出问题，选人用人工作正常有序，但仍存在以下问题和不足。主要表现在：

　　(一)人才结构不尽合理。公司人才总量比较充足，但是转型发展对复合型人才的需求越来越大，目前公司人员富余和结构性缺员矛盾突出，缺乏优秀管理人才和业务骨干，迫切需要熟练掌握财务、营销、宣传等知识的复合型人才。

　　(二)干部队伍距高素质专业化的要求还有一定差距。公司的干部队伍建设从管理上，从干部的个人素质上，距离总公司高素质专业化的要求还有一定的差距。干部队伍的积极性总体是高的、好的，但也有少数干部信念动摇、状态低迷、作风漂浮，积极性和主动性都很有欠缺，个别干部在工作中存在畏难情绪，存在慢作为和不作为的情况，对工作的推进和落实起到了负面影响。

　　(三)人事管理制度还需进一步建立健全和改革创新。公司的人事管理制度办法，基本是依据总公司和集团公司已经出台的制度办法进行修订的。但是从结合公司自身单位的实际情况来说，还不能够完全套用。尤其是公司的人员录用和解聘的相关办法、人员辞职、离职的相关工作程序和管理办法，还需要进一步制定和完善。在一些制度的执行过程中，有些落实还不够到位，同时也存在执行不规范的情况。

　　(四)极少数干部员工对选拔任用工作的认识还不够到位，不能做到客观公正的评价干部。有的同志存在“老好人”思想，谈话只谈被考察人的优点，不说缺点。还有的同志认为，干部选拔是组织的事，和自己无关，自己只需干好自己的本职工作就行了，事不关己，高高挂起。在干部的测评中，也存在一些干部员工，不站在工作的实际，打出的测评结果不能真实反映干部情况。

　　公司党委将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，认真学习贯彻党的十九大精神，始终坚持党管干部、党管人才的原则，稳步抓好组织人事管理工作，加强干部队伍建设，提高干部队伍素质，始终坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，进一步发挥好党组织的领导和把关作用，从严从实履行好选人用人和育人管人的责任，努力建设一支高素质的专业化干部队伍。

　　一是进一步加强选人用人工作的制度建设。按照总公司党组的有关要求，修订完善《XXX》等，进一步落实好《选拔任用工作实施办法》和选人用人监督检查、个人有关事项报告、任前公开承诺、选人用人工作评议等制度，严肃查处违纪违规问题，确保公司选人用人工作责任明确、严谨科学、管理完善、监督有力、风清气正。

　　二是进一步改进创新人才管理工作。贯彻落实XX的意见、XXX会精神和XXX有关部署，适应公司快速发展对人才队伍结构优化的需要，党政齐抓共管。全面实施人才队伍梯队建设工程，继续探索“专业牵头人”岗位模式，充实专业拔尖人才库。

　　三是进一步抓好干部日常管理工作。坚持把抓班子、带队伍作为重中之重的工作，对领导干部进行定期考核，及时掌握履职情况;坚持开展各层级干部的专题培训和综合轮训;持续加强对干部平时的提醒教育、管理监督和关心关爱，建立干部“能上能下”的良好机制，实现干部教育管理和能上能下的常态化。

**公司人事月度工作总结篇2**

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的20\_年。回望20\_年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

　　公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。上半年因部门人手紧缺，使得一些工作无法真正展开，一直在做着基础工作，今年上半年x总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每个人的工作职责，使分工更加细致化，现对于今年的工作总结如下：

　　因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况;填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

　　到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

　　其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。

　　今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

　　对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

　　比如以往只有市场推广，考虑到员工的安全保障问题，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

　　自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部份，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备更多的业务人才。

　　包括发放招聘启事、收集和汇总应聘资料、安排面试人员、跟踪落实面试人员的情况等。

　　协调员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动。

　　此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

　　对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。20\_年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来说话。最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好。

**公司人事月度工作总结篇3**

　　按照市委组织部通知要求和工作安排，现将我县组织人事工作情况汇报如下：

　　（一）严格标准，努力提高干部选拔任用工作整体水平

　　1.树立正确的选人用人导向。认真贯彻“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，结合X经济社会发展实际提出了“四优先、四注重和五不用”。“四优先”：优先使用项目建设、城建提升、信访稳定等工作一线和艰苦岗位上表现突出的干部；优先使用连年来考核测评结果优秀的干部；优先使用敢于担当、工作能力强的干部；优先使用年轻有为、有发展潜力的干部。“四注重”：注重个人品德，注重个人实绩、注重基层一线，注重群众公认。“五不用”：不能坚决贯彻执行党的路线、方针、政策和上级党委决定的不用；不能认真贯彻民主集中制原则、拉帮结派、闹不团结的不用；群众观念淡薄、得不到大多数人拥护的不用；思想作风不端正、弄虚作假、跑官要官的不用；不能廉洁自律的不用。通过建立和完善一系列干部选用标准，调动了广大干部干事创业的积极性。

　　2.积极搭建干部成长进步平台。一是坚持在重点项目和急难险重岗位培养干部。先后抽调X余名干部到项目建设、信访稳定、文明城市创建和城市征迁改造等岗位进行锻炼，通过交任务、压担子、练胆识，造就了一批能打硬仗、善打硬仗、讲求工作方法、会做群众工作的年轻干部，为干部的识别和选任奠定了基础。二是坚持面向基层一线选拔干部。注重把基层一线做为培养锻炼和选拔优秀干部的主阵地，明确“三个优先”，即在提拔使用干部时，优先考虑具有基层一线工作经历的干部；重要部门、重要岗位出现空缺时，优先使用有基层工作经历的干部；对优秀的基层一线干部，优先予以提拔使用。形成干部到基层培养、人才从一线选拔的良性循环。三是坚持大规模学习培训提高干部综合水平。坚持开放视野办教育，集中优势抓培训，创新培训方法，提高培训质量，2025年以来共举办流动课堂X期，先后组织全县正科级以上领导干部到深圳、上海进行外出培训，同时采取“请进来”的方式邀请知名专家教授到X授课，先后培训党员干部X余人次。

　　3.严格执行《条例》和政策规定。在干部选拔任用工作中，我们认真遵循《条例》和干部政策法规规定，严格把好“三关”：一是把好民主推荐关。采取将民主推荐结果与阶段工作完成情况及干部年度考核的测评结果相结合，将谈话推荐与会议投票推荐相结合，将群众推荐、单位党组织推荐与领导干部署名推荐相结合等“三个结合”，科学分析研判，有效防止简单以票取人的现象。二是把好考察识别关。变惯例“座谈”为“访谈”，深入到考察对象的工作部门和工作现场进行重点访谈和实地查看，听取考察对象直接领导、身边人员和服务对象的评价，收集第一手资料。严格执行“五个凡提必”，对“三龄两历一身份”等资格条件从严把关，对填报个人有关事项重点把关，严防“带病提拔”现象发生。三是把好讨论决定关。严格执行《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》规定，广泛征求纪检（监察）、综治、信访等部门的意见建议，认真听取考察组汇报，坚决做到不符合政策和程序规定的不上会，有情况反映，未审查核实的不上会，上级没有批复同意的不上会。同时，强化监督，坚持对党政领导干部选拔任用实行全程记实；开通“X”举报电话和手机短信举报平台；设立网络举报信箱；做到有规必依、有违必查、有责必问。认真执行经济责任审计、任前公示和任职试用期等制度，2025年以来，先后对X名干部进行了任期经济责任审计；对X名拟任干部进行了任前公示；对新提拔人员实行一年试用期，期满经考核合格后，下发正式任职文件。

　　（二）强化管理，确保专项整治工作取得实效

　　1.认真落实两项法规，强化干部的规矩意识。认真执行科级干部填报领导干部个人有关事项制度，并对填报内容进行查核，对虚报瞒报者严肃处理。加强对干部出入境情况的监督管理，对全县科级以上干部持有的出国护照和出入境通行证情况进行清理登记，将X本私人护照（通行证）收交县委组织部集中保管，杜绝领导干部违规私自持有出国（境）证件的情况。

　　2.积极开展超职数配备干部专项整治。2025年以来，按照省、市委组织部部署，大力开展了行政单位超职数配备干部的清查和消化治理工作。通过结合实际，采取理顺编制、规范职务名称、交流任职和免去现职等措施，已按上级规定的时间和任务消化完毕。

　　3.扎实有效做好干部档案专项审核工作。按照市委组织部《关于进一步加强干部人事档案管理严肃管档工作纪律的通知》《关于集中整治干部档案中“三龄二历一身份”造假问题的通知》和《XX市干部人事档案专项审核工作实施方案》要求，对全县X卷干部档案集中进行了专项审核，对不规范的档案进行完善，对发现的问题予以纠正。

　　（三）夯实基础，基层组织建设全面提升

　　1.坚持精准发力，推进重点工作。以基层四项基础制度和机制建设试点为契机，在抓试点、破难点、出亮点上取得良好成效，全市县级以下“四项基础制度”建设现场会在X召开；在全县所有街道村（社区）建立了区域化党建机制，参与共驻共建党组织X个，承诺共建事项X余项，共享场地、物资等X个（处）；扎实开展“两新”组织“集中排查、集中组建、集中培训”活动，实现了党的组织和党的工作全覆盖；先后审批发展党员X人，依托“党建服务平台”，创新组织关系在线接转、“三会一课”线上调阅等功能，融合网站、微信等信息载体，拓展党员教育管理渠道。

　　2.注重工作创新，激发党建活力。按照“一社一特色”党建服务品牌创建目标，着力打造党建特色X余个，X等被《X日报》宣传报道，X村（社区）被中共中央授予“全国先进基层党组织”；整合辖区各类党建资源，打造X个不同类型的党建工作阵地，其做法被《光明日报》采访报道；在全市率先建立国有企业党建联席会议制度，为推动国有企业党建工作搭建平台，实现了资源共享，共同发展，全市国有企业党建第一次联席会议在X召开。

　　3.强化工作保障，夯实基层基础。结合村（社区）换届选举工作，为每个村（社区）配备X名专职副书记，推动“两新”党组织书记与经营管理人员交叉任职，党组织书记队伍结构进一步优化；将村（社区）运转经费和工作人员工资列入财政预算，城市村（社区）和村改居村（社区）党组织书记工作报酬分别提高到X元/月(含五险一金)和X元/月；建立“党建计划”落实工作例会制度，通过一月一主题，赛进度亮成绩，查问题找原因，交任务抓落实，有效推动了“党建计划”在X的实施。

　　近年来，在市委和县委的正确领导下，组织人事工作取得了一定成绩，但在实际工作中还存在着一些问题和不足，主要表现在以下X个方面：

　　（一）干部政策法规理解不深，水平不高。部分领导干部对《条例》和干部政策法规的学习缺少自我加压、自我学习的主动性，仍停留在安排了才去学，认为干部政策法规的学习是组织人事干部的事，与自已关系不大。县委组织部因人员编制受限（总计X个编制，其中机关工委占用X个，因病退出领导岗位干部占X个，实际只有X个），客观上大部分时间都忙于应付日常事务性工作，很难保证足够的学习时间，主观上也存在学习钻研的意识不够，视野不宽，对新政策、新知识的学习和把握还不够全面，对政策法规理解不深不透等，服务和指导工作的能力还有待进一步提高。

　　（二）干部教育培训工作抓的不够，办法不多。以往我县干部教育培训工作由县委组织部牵头，县委党校负责具体组织实施，每年都举办科级干部培训班、新提拔干部培训班和后备干部培训班等至少X个以上主体班次的学习。自2025年市委、市政府要求撤消城市区党校后，全县干部教育培训主渠道主要依托市委党校，按照全市的培训计划和安排，全县每年参加调训仅X人左右。虽然我们自己也曾分批次组织干部外出学习，聘请专家教授，举办了一些专题培训，但还远远不能满足全县干部对各类知识的需求。同时，各基层单位虽然建立了专门学习日制度，但在实际落实中，仍存在针对性不强，形式大于内容的问题，干部教育培训工作与干部日常需求和上级要求还有很大差距。

　　（三）干部队伍的年龄结构不合理，比例失调。全县X岁以上正科级干部占总数的X%，年龄最大的X岁。正科级干部中X岁以下仅X名，占总数的X%，年轻干部存量明显不足，街道党政正职中X岁以下的仅有X人、X至X岁的仅有X人，队伍青黄不接，“老中青”优化结合的梯次配备没有形成。造成这一问题的主要原因，一是选调生、公务员招录数量少。全县近几年新招录选调生、公务员不足X人，且大量存在工作时间短，未达到干部选拔使用的最低年限，难以为继。二是事业单位干部调任公务员通道出现瓶颈。公务员调任规定对事业单位科级干部调任公务员岗位在身份、年龄和任职时间上都有明确要求，受这些条件限制，大量的事业单位科级干部不符合要求，只能在事业单位干到退休，事业单位领导职数短期空出困难，也造成了事业单位的优秀年轻干部不能够及时的提拔使用。

　　（四）干部队伍中专业型人才缺乏，弱势明显。X区科研院所聚集，做为人才大区，与之对应的干部队伍中专业人才占比却不尽人意，严重存在管理类党政干部多，专业技术型干部少的现象，造成指导和服务辖区企业、单位能力不强。客观上因待遇和发展空间的影响，学历层次高、技术能力强的专业人才不愿到区一级发展，即使招进来，遇有机会也都通过公选和考试另谋高就，出现人才难“引”和人才难“留”现象。主观上也存在人才引进的步子不大，办法不多，从而造成干部队伍中专业人才匮乏，如建设局、科技局、发改委、工信委等对专业人才需求迫切的单位班子成员中，几乎没有一人的专业与工作对应，严重影响了工作。

　　（五）干部超职数配备解决不彻底，问题尚存。近三年来，按照中央和省委、市委的要求，虽然我们对公务员（参照）单位的超职数配备情况进行了积极有效的整改，并在省、市规定的时间内完成了消化任务，但事业单位的超职数配备问题还没有全部解决，全县事业单位还超职数配备科级领导干部X人，尽管上级对事业单位超职数配备的消化时限还没有进行硬性要求，通过认真的自查，我们已主动纳入整改消化范围。

　　（六）干部人事制度改革力度不大，亮点不新。面对新形势下出现的新情况、新问题，应对措施还不够完善，干部选拔任用的配套机制不够健全，办法不多。比如对个人实绩的考评，虽然我们研究出台了一些制度，起到了一定的积极作用，但仍然存在不系统、不全面，对多数干部的了解和掌握还是主要依赖于选拔任用时的推荐和考察，对干部的内在表现和个人实绩还没有完全做到了如指掌，难免出现片面性的问题；在对干部“德”的考察中，尚处于探索阶段，基本是依据上级的考察方法，比葫芦画瓢，其结果往往是外在表现清楚了，而内在的素质却很难考察准确，缺少评价品德的钢性标准，实际操做中效果不明显。

　　（七）干部监督管理制度不健全，力度不够。一些干部群众的民主意识、监督意识不强，参与干部选拔任用、监督管理的途径不多；干部八小时以外监督有盲点；在具体监督措施上，存在正面要求多，具体措施少，缺少针对性的教育督促，事后监督抓得多，事前、事中监督抓的少，特别是在对因年龄和身体原因退出领导岗位干部的监督管理上，除了安排他们到项目建设发挥余热和进行常规的年度考核外，日常管理不经常、不到位，还存在作用发挥不尽人意的现象。

　　（八）“两新”党组织认识有偏差，定位不准。部分规模较小的“两新”组织，党员人数少、员工流动性大，企业党务工作者大多身兼数职，从事党务工作的时间、精力得不到有效保证。同时，受经济形势的影响，部分小微企业生产经营困难，党员职工流失严重，个别非公企业已濒临破产，导致党建阵地建设不规范，党员活动开展不经常；少数“两新”党组织负责人认识上存在偏差，存在重经济、轻党建的思想，对加强“两新”党建工作对企业发展的促进作用认识不深；有的“两新”组织虽然建立了党组织，但在实际工作中就党建抓党建，没有找准党建工作与企业发展的结合点，党建工作与企业生产经营结合的不紧密、融合度不高，党组织定位不准、导致党建工作缺乏吸引力，党组织的凝聚力和向心力还不够强。

　　（九）机关党建工作创新意识不强，缺乏特色。虽然实施了机关党建示范化工程，在党员中开展了“亮身份、当先锋”活动，设置了“党员示范岗”“党员责任区”，但从实际工作中来看，机关党建工作大多按照上级要求按部就班多，结合自身实际创新性地开展工作不够，党员学习教育仍停留在传达上级精神、读读报纸、念念文件的阶段，习惯用老方法、老经验开展工作，运用网络媒体等信息化手段和开放式组织生活基地等，创新性地开展党员教育管理不够，对新形势下加强机关党建的重要性和必要性认识不足，一定程度上存在着重业务轻党建、重形式轻效果的现象，党建工作特色不明显。

　　（十）基层党组织制度落实不规范，形式单一。村（社区）所属基层党支部书记及党务工作者对全面从严治党向基层延伸的工作要求认识不深、理解不透，对党内组织生活制度在规范党员队伍建设，提高党性修养方面的重要性认识不到位，在带头贯彻落实党内组织生活制度上发挥表率示范作用不够。同时，由于部分基层支部书记年龄偏大，在组织党员开展党内组织生活时，多以集中学习文件讲话，观看党性教育视频等形式为主，不能结合新时代对基层党建工作提出的新要求和党员实际需求，创造性地开展丰富多彩的组织活动，方式较为单一，内容上缺乏吸引力。

　　（十一）对巡视、巡察反馈的问题整改不彻底。2025年省委巡视组反馈XX市委问题中，涉及组织人事的X项，2025年市委巡察X反馈了组织人事方面问题X项，我们都积极进行了认领，并制定了整改措施和整改时限，也都按计划进行了整改，但从效果看，整改还不彻底，比如事业单位超职数问题还没有彻底纠正，街道纪工委书记还没有实现专职专责，还都是由副书记兼任等，主要原因一是客观上事业单位改革在即，想等上级改革政策全部出台后再行消化，主观上有等靠思想；二是符合选用条件的干部存量不足，干部来源的难题还没有得到有效破解。

　　针对存在的问题，我们将以此次省委巡视为契机，从大局出发，继续深入学习贯彻习近平总书记系列讲话精神和《干部任用条例》及相关政策法规，完善制度，破解难题，加大创新，为全县经济社会的发展提供坚强的组织保障。

　　（一）继续深入学习贯彻《干部任用条例》等政策法规。将《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等干部政策法规纳入党委中心组学习重要内容，重点抓好单位“一把手”、新走上领导岗位的年轻干部和组工干部对《条例》《守则》等相关配套政策法规的学习和理解，加强与兄弟县（市、区）的交流学习，借鉴先进地区的经验做法，开阔眼界，创新办法，不断提高干部选拔任用工作水平。

　　（二）努力提高干部教育培训工作的整体水平。转变观念，强化措施，发挥辖区教育培训的资源优势，主动与高校对接，加强广大干部对教育培训工作需求的调研，坚持走出去、请进来，合理设置培训班次，科学设定培训课题，创新教学内容，把组织需求、岗位需求和干部本人需求有机结合起来，做到工作需要什么就培训什么，干部成长缺少什么就提供什么，真正使干部学有所获，学有所益，全面提高干部的素质和能力。

　　（三）不断拓宽优秀年轻干部的补充渠道。采取有效措施，努力破解难题，不断壮大优秀年轻干部队伍。一是积极创造条件，加大从高校应届毕业生、大学生村干部中招录选调生和公务员的力度，腾出行政编制，专门用于申报选调生和公务员招录，把愿意扎根基层、服务基层的优秀年轻人才不断补充到基层公务员队伍中。二是加强优秀年轻干部的培养选拔，营造干部成长的良好环境。严守《条例》规定，用好干部选拔政策，认真梳理工作中存的问题和难点，加强与上级组织部门的请示汇报，积极破解难题，疏通渠道，对综合素质高、德才表现好、善于解决复杂问题、工作实绩突出的干部，积极通过公务员调任和提拔任职等政策允许的方式，及时选拔到领导岗位，真正让年轻干部在基层能够干得好、留得住。

　　（四）加强专业型干部的引进和储备。制定专业型人才引进方案，设定人才专项编制，用于人才引进，坚持每年有计划的招录专业人才，对报名参加专项人才招录的普通高校全日制硕士研究生以上学历人员，开设“绿色通道”，审核合格的免笔试，直接进入面试，对录用人员在优厚物质待遇的同时，符合《条例》要求的优先提拔使用，提高吸引力，以破解专业干部队伍短缺的难题。

　　（五）坚决做好超职数配备干部的整改消化工作。一是牢固树立编制的法规意识。严格干部职数管理，做到职数不缺的单位坚决不配干部，杜绝新的超职数配备干部现象发生。二是加大事业单位整改消化力度。继续通过完善编制、在干部调整中把超职数干部交流到缺职单位任职和免去现职等方法，消化解决事业单位超配问题。三是把县以下干部职级晋升与按职数配备干部有效衔接，为领导职数和非领导职数腾出更大的空间。

　　（六）加大干部人事制度改革步伐。建立和完善干部推荐实名制、全委会研究干部票决制和重点岗位锻炼培养干部制度。以县委目标管理为引领，研究制定干部平时考评工作长效机制，逐步建立与日常考核、年度考核、任职考察、换届集中考察配套衔接的考察体系，抓好新建立的干部实绩档案的管理研判，做到把优秀干部发现在平时，把干部基本情况掌握在平时。加强“德”的考核考察，把考察了解干部品德的触角延伸到考察对象的家庭中、朋友中，对其工作圈、社交圈、生活圈全面了解，确保干部选准用好。疏通干部出口，建立和完善干部能上能下制度，重点在干部的“下”上强措施、下功夫，对不称职、不胜任现职、工作有重大失误造成恶劣影响的干部，纪律上给予处分，职务上进行撤免。

　　（七）建立健全干部监督管理的长效机制。一是加大宣传干部选拔使用的力度，让群众明白县委如何选人，进一步增加透明度。二是探索建立对干部八时以外的监督措施。采取个人报告、组织巡查，定期和干部谈心交流，及时掌握干部平时表现和个人动态，努力消除八小时外的监督盲点。三是完善监督措施。严格落实干部“凡提五必”要求，加大干部任前监督力度，坚持事后监督向事前、事中监督的转变，把监督关口前移，在严格执行规定程序前提下，研究建立干部选任全过程的监督管理体系，探索建立行之有效的干部日常监督管理办法，增强干部监督的针对性和实效性，坚决防止“带病提拔”现象发生，确保干部健康成长。

　　（八）充分发挥“两新”党组织的政治引领作用。一是探索推进互联网企业、产业园区、商务楼宇、商业街区、专业市场等新兴领域党建工作，加快扶持和培育新社会组织，不断延伸党建工作触角，充分发挥党组织在“两新”组织中的政治引领作用。二是在“两新”党组织中深入推进“双培”工程，着力把骨干培养成党员、把党员培养成骨干。围绕企业产业发展需要，积极开展“党员责任区”“党员示范岗”和“岗位大练兵”等活动，充分发挥党员先锋模范作用。三是加强对企业出资人、党组织书记和党务工作者培育力度，将其纳入年度教育培训计划，采取“请进来”和“走出去”相结合的方式，每年至少组织X次集中培训，以党建工作助推企业转型升级。

　　（九）进一步加大机关党建工作的力度。一是深入学习贯彻党的十九大精神，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，教育引导机关党组织书记，严格落实党建责任，履行主业主责。二是按照机关党建要“走在前、作表率”的要求，强力推进“先锋队”工程，深入开展机关党员“亮身份、当先锋”和机关党员进村（社区）活动，通过党员先锋岗、党员示范岗和党员责任区创建，引导党员立足本职岗位发挥示范带头作用；三是全面规范机关党组织设置及换届工作，加强机关党务干部培养，严格落实党务工作者配备要求，全面推行专职专责。四是强化机关党员活动室规范化建设，达到有场所、有设施、有标志、有党旗、有资料、有制度要求，促进机关党建不断提升。

　　（十）全面规范基层支部组织生活制度。一是结合基层党建工作实际，强化对基层“三会一课”等党内制度的督促指导，加强对全县基层各党组织活动开展情况实行线上线下督查调阅，通过月通报、季评比等方式把督促基层党组织党内生活制度抓在平常、严在经常。二是通过街道巡回观摩定标准、交叉观摩找差距、示范观摩学先进“三步走”工作法，扩大亮点、找准差距、补齐短板、破解难题，使先进基层党组织示范引领、达标基层党组织奋力赶超、落后基层党组织加压前进，营造比学帮超的良好氛围。三是依托现有阵地和教育培训资源，在各领域基层党组织加快新时代“三新”讲习所建设，在全覆盖的基础上设立流动讲习所、网络讲习所，逐步实现设施规范化、队伍多样化、内容菜单化、教材通俗化、方式灵活化、培训实用化，进一步强化党员教育培训，促进作用发挥。

　　对巡视、巡察反馈的问彻底整改，不留死角。对照巡视、巡察把脉问诊找出的问题，认真对号入座，剖析原因，找准症结，理出思路，建立问题整改的长效机制，确保问题整改彻底、不反弹，无死角。

**公司人事月度工作总结篇4**

2025年，在公司人事劳资部的具体指导下，在分公司、分公司党委的正确领导下，人事组织科紧紧围绕分公司科研、生产、发展大局，认真贯彻落实科学发展观，不断强化学习，增强素质、提高水平，改善服务，较好地完成了各项任务。在以下几方面取得了较好业绩：

　　积极创先争优，科室建设取得新成绩。面对工作多、任务重、一人多岗等实际困难，合理安排工作任务，紧抓业务学习，加强培训和锻炼，不断提升科室人员的业务能力。严格劳动纪律，整顿工作作风，改善服务态度，使科室人员始终保持着谦虚谨慎、廉洁自律、团结协作、务实高效的作风。整个科室工作得到了分公司领导和广大员工的充分肯定和好评，在今年的机关科室满意度测评中名列前茅。

　　持续重组整合，企业运行效率不断提升。针对今年新的形势和要求，人事组织科经常深入基层、深入员工中展开调查研究，针对各组织机构运行中的问题进行梳理和分析，为领导决策提供参考。通过整合、新建组织机构，调整组织机构权责和业务，调整其领导干部和员工队伍、完善员工奖惩体系等，使分公司的运营更趋科学和高效。

　　改善人力资源管理，人才转变初见成效。我们坚持引进与培养相结合，积极促进分公司人才队伍建设。建立了博士后工作站，创建人才成长平台;深入调查研究，抓好各方协调，积极从高校和兄弟单位引进人才;抓好转正定级和职称评聘工作，发挥人才成长引导作用;规范培训管理，科学合理高效地培养人才;搞好人才动态管理，激发人才工作热情。

　　加强组织建设，党组织政治优势有效发挥。按“四同时”要求，抓好基层党组织建设，在分公司党委领导下，及时成立、调整基层党组织，充实、改选、调整基层班子。加强党建基础工作，抓好党员发展和教育管理，大力开展形式多样党的组织活动。激发了广大党员群众的爱党爱国爱企热情。切实为员工办实事、办好事，引导员工用业绩回报企业、发展自我。把基层党组织建设成为带领员工打硬仗、打胜仗的坚强战斗堡垒。为分公司安定团结，队伍稳定的良好局面做出了积极贡献。

　　一年来，全科人员兢兢业业，默默工作，主要开展了以下工作：

　　1.完善机构，打造队伍，增强党组织凝聚力。按四同时要求，新建了党支部。在公司率先以公推直选方式选举2个基层党支部委员会委员。继续深入主题实践活动。抓好党员发展和教育管理。全年共发展了中共预备党员2名，预备党员转正4名。各支部认真抓好了党员教育，落实“三会一课”制度，开展了思想政治学习、收看爱国爱党教育片等多种形式的党组织活动。逐步完善党员管理系统，党员基本信息资料库更趋完善。推进了基层班子建设，各基层领导班子都按要求召开了民主生活会，公司领导、组织科人员到会给予了指导和帮助;通过民主测评看，基层单位领导班子满意度和能力均达到了考核目标，获得了员工们的普遍认可。

　　2.合理调配，科学使用，不断提升队伍整体水平。严格干部任用考核任用。完成了9名干部的考核和任免相关工作。调整干部20人次;内部调动干部31人次;加强对托管单位管理，分3批向多经公司委派了108名人员。依据相关规定，聘任10名操作人员到管理岗。与公司人事老子部门和兄弟单位协调，组织开展招聘会，引进急需人才5名。全年共引进各类人才12名，接收转业干部1名。强化干部管理基础资料，全面清理和更新干部履历。

　　3.严格程序，注重引导，稳步推进职称改革工作。根据国家对考试专业的政策规定和公司对报名条件的要求，认真组织、审核、推荐3名同志参加相关专业的中、初级考试。完成去年13名大学生论文答辩、转正定级考核和职称初定工作。完成今年12名大学生入厂教育，研究生学历职称初定工作。组织完成32人晋升职称外语水平考试工作，合格24人。按时完成今年晋升职称人员摸底和申报材料的发放、填写指导、收集、审核、评审、上报工作。评审推荐上报高级12名，评审推荐上报中级13名。根据工作需要及时完成了60余人次的专业技术职务评聘工作。

　　4.优化组织，规范管理，提升劳动组织管理水平。根据分公司业务发展需要，今年成立了3个新职能部门、2个基层单位。新单位成立后，及时组织梳理各单位和部门的工作职责，并及时将人员按照专业类别进行了合理地调配，确保了员工队伍的稳定和生产的平稳过渡。9月，组织各科室、基层单位开展了2025年部门职责和岗位职责描述的修订和完善。目前，已对修订上报的300余岗位描述进行了初审，并针对各单位存在的问题提出了初审整改意见。

　　5.针对新情况，面对新问题，积极推行全员绩效考核。积极探索绩效考核和分公司战略发展相结合的有效途径。会同机关各科室长对各岗位、职务绩效考核方案，分配系数进行了充分调研论证，并积极征求三级单位相关领导、员工代表的意见，探索建立“责任层层落实，压力层层传递，激励层层链接”的考核机制，坚持把绩效考核结果与员工的切身利益紧密挂钩，严格考核，奖惩兑现，使分公司的各项工作部署得到有效贯彻执行。目前已形成草案。

　　6. 规范有序，动态运行，严格遵守薪酬管理制度。首先是圆满完成了2025年工资标准调整工作。按照公司的统一部署，加强领导，精心组织，统一口径，低调操作，按照 “内部确保稳妥实施，外部防止恶意炒作，内紧外松，只做不说，把好事办好”的总体要求，周密套算，完成了全分公司的工资标准调整工作，确保了员工队伍和相关群体的总体稳妥，保证了该工作的按时顺利完成。全年工资总额严密受控，工资使用有步骤，有计划。2025年完成岗位工资考核晋档139人次，职称职务聘任晋档39人次。各项津补贴实行动态管理运行。

　　7.紧贴业务，同步更新，继续强化ERP应用。各岗位人员根据自己的职则与授权，坚持“两个原则，一个标准”，积极主动地按照系统业务流程处理日常业务，使ERP数据得到动态维护。4月，全面核实、规范了处级领导干部系统信息。6月，人事科各岗位密切配合，日夜奋战，对分公司员工的系统数据进行了全面清理。我们统一口径、统一标准、统一要求，逐一查阅档案，比对数据，进一步规范、核实、补充和完善系统数据。处理职位设置、职称评聘、工资晋档、员工合同信息、员工学历信息、员工个人信息、履历、家庭成员、奖惩等方面信息达6000多条。提高了员工信息的规范性、完整性、准确性和及时性，有力地扭转了员工的系统信息质量参差不齐的现象，为ERP数据成为我分公司的决策依据提供了有力的保证。

　　8、严控总量，规避风险，继续探索劳动用工新途径。全年新签劳动合同13人，续签26人，解除1人。根据公司劳务派遣用工管理办法，结合用工总量控制指标，我们对全分公司不同岗位类别的用工，分别进行了清理，对技术含量较低的岗位或工种，如保安、保洁、文印临时用工等，全部采取业务外包管理方式，切实规避用工风险。对劳务派遣用工，积极与劳务派遣公司进行了沟通协调，做好劳务派遣用工管理。全年新增劳务派遣人员6人，其中汽车驾驶员2人，锻造工2人、数控机床操作工2人。截止12月底，分公司劳务派遣用工共9人，共计发生劳务派遣费用万元。

　　9.领导关心，持续投入，员工培训与技能鉴定成为员工最大福利。一是编制分公司2025年教育培训计划，培训对象全面涵盖三支队伍。二是将培训、学习作为员工最大的福利给予巨大的投入，努力挖掘人才的潜能和价值，提高人才的产出，打造“金字塔型”的人才队伍。今年以来已投入44.57万元培训经费，送外培训39期56人次，送公司举办培训389人次。三是鼓励员工资质取证，今年一共对6名员工进行奖励，共计3万元。四是组织3名员工参加技能鉴定。

　　10.及时缴纳，尽快办理，有效发挥社会保险关键作用。一是及时完成参保缴费。上缴8险1金共计万元;二是尽快办理福利报销，解决员工困难。为155名员工支取公积金;为223名员工支取补充医疗金130万元。为住院员工报销13人次理赔0.7万元;为生育小孩的员工报销生育保险费用5人次万元。三是办理退休档案审核1人;病故员工退个人账户1人次;解除劳动合同人员保险关系处理1人次。

　　1.规范划管理力度还需加强。在政策宣贯解释，监督检查上略嫌不够。工作中，部分基层单位、员工有时会出现不熟悉、不理解的情况。比如部分单位出现未经人事科审批或报备，就随意调动人员。造成ERP系统无法同步跟进，各类统计数据失实。再比如个别员工对福利补充医疗报销、公积金支取政策不理解、不按要求提供资料，造成误解。

　　2.个别工种暂时无法鉴定。分公司的特种容器检测工和建筑材料试验工两个工种一直无法鉴定，影响到员工利益。需积极与鉴定中心协商，请其代为联系相关部门或企业争取找到可以鉴定的机构，如果实在不能鉴定考虑改换工种。

　　1.加大党组织建设工作力度。5月，筹备好分公司首次党代会。抓好党员领导干部培养教育，计划8举办党务工作培训班。继续抓好党员发展工作，特别注重把好入口，在确保质量上下功夫，计划4月举办一期入党积极分子培训。深入推动党内各类活动，努力把党组织建设工作提高到一个新水平。

　　2.搞好人力资源调查研究。根据科研、生产、管理的需要，继续深入基层开展调查研究，摸清员工队伍状况，科学合理地调配和使用人力资源。尤其要认真研究和解决今年机构重组调整后可能涌现出的问题，特别是要妥善解决新机构人员缺口问题，既着眼未来，又兼顾眼前需要。

　　3.继续抓好人事工作。做好新招员工的接收、入厂教育、后勤保障、职位安排等工作。抓好转正定级和职称评定。提前于8月开始职称评定宣传、统计、核定、上报工作。根据单位工作需要，及时完成相应职称专业技术职务聘任。探索干部培养和考核新办法，强化对干部队伍的动态管理。根据新要求，全面清理和完善人事档案，针对重点人员，重点资料进行核实和完善，不断规范管理，充分发挥人事档案的信息资源作用。

　　4.制定涵盖各级人员的绩效考核实施办法，加强组织领导，保证全员绩效考核工作的持续健康发展。拓展考核范围，真正做到全覆盖。

　　5.格按照公司有关精神，密切联系工作实际，继续强化ERP人力资源系统应用，严格检验流程，确保系统数据与实际业务数据的一致性和同步性，推进分公司的人力资源管理水平再上新水平。

　　6.与机关有关部门密切配合，及所属各科室、单位主要负责人，对各部门和单位的部门职责和岗位描述进行专项审核，争取于2025年3月前予以发布。并对基层单位是否撤销综合管理室进行专题调研，进一步掌握情况，为我公司下一步持续重组打下坚实的基础。

　　7.加强对员工培训的监督指导，提高培训质量。计划明年开展针对每位员工的培训需求调查和培训需求分析，使培训计划更加切实可行，培训内容更符合科研、生产实际需要。

　　8.积极协调，计划通过鉴定中心联系有关单位，将员工送外培训，提高其技能水平，同时更好地维护员工利益，争取明年解决两个工种的鉴定问题。

　　9.规范公积金提取的管理，坚持“刚性政策，柔性服务”的服务理念。明年的提取工作中，将严格按照国家政策法规、公司提取规定收集、审核资料，对不符合要求的申请坚决予以退回并耐心解释。

　　10.认真清查全员档案，重点审查员工学历、履历、资历等资历。努力抓好人事档案和系统数据的应用水平，为企业发展、人事管理、员工个人提供优质信息服务。

**公司人事月度工作总结篇5**

　　自我入公司担任人力资源部经理以来已经快三个月了，对公司整个人力资源部的工作都作了相应的调整，包括岗位调整、人员编制以及其他人事安排，对于本注“精简、高效、精干、节约”的原则重新优化了人才资源，使人力资源部的人员编制变得更加的合理，从而也分工更加明确，工作效率也比以前提高了很多。比如：从以前一个员工离职要经过每个部门签字，从开始到结束需要花一天的时间变成了现在只需要花1个小时就可以办完所有的离职手续。下面我对我所带领的部门及本人的总体工作情况总结如下：

　　1、人事体系流程标准文件已经发行并实施

　　2、员工考勤管理办法已经发行并实施

　　3、薪酬体系文件、工资架构表已经定型完成，待贾总审核批准

　　4、员工档案记录已经完善

　　1、员工关系管理、员工面谈沟通也已经实施，10月份已经有6人进行面谈，与各部门主管也进行了必要的沟通

　　2、对员工及时转正问题已经开始逐步清理，目前已经得到了明显的改进，本月及时与各部门主管沟通及时转正人员5人，其中包括配件部一员工进厂半年都没有转正，再清理员工资料时发现，现已经及时纠正。现还有财务部主管没有及时转正，需要待与贾总沟通。

　　3、员工劳动合同方面，已经根据公司的发展战略购买了新的劳动合同，准备好了劳动合同，待贾总审核后就可以将公司全体员工的劳动合同进行更换、签订。目前公司仍有63人未签订劳动合同。

　　4、招聘方面：自进入公司来成功招聘11人，其中内勤人员4人(销售、服务、债权各1人、财务1人)、技术人员2人(服务)，销售与市场人员6人(合肥日立销售部5人、债权部1人)，对于部门提出需求满足及时率只达到75、3%，现还缺人员销售人员3人，服务内勤1人，未完成率24、7%。对于没有及时招到原因如下：1公司所处的地理;2、工资待遇偏低;3满足公司要求的少

　　5、在员工保险方面：本月已经为公司41名外勤人员购买了意外险，目前还有5人外勤人员未购买，原因是没有满一个月。

　　6、教育培训方面：所有新进员工都进行了人事部门组织的新人职前培训，目前对于专业方面的.培训还在与各部门进行沟通，由各相关部门主管担任讲师。尤其是销售、服务支持等人员的专业知识培训还没有实施。

　　7、员工离职管理方面：已经开始建立起了每月员工异动分析表

　　8、根据公司的人才发展战略规划，目前已经和四川理工大学机械系、西华大学、成都信息工程学院电子系、四川眉山机械工业学校联系好关于毕业生实行的工作。就等向贾总汇报并组织前往与学生见面。

　　1、完成公司的薪酬体系，各部门完成各岗位的《薪酬说明书》、《岗位素质描述》，人事部已经完成

　　2、建立公司的教育培训体系，建立TTT内部讲师队伍，并制定教育培训管理办法和内部讲师管理办法与考核办法。结合集团公司的培训资源和与公司各部门主管沟通编制《08年度的培训计划表》。

　　3、最后建立公司的绩效考核体系。

　　4、完成对公司全体员工的合同管理

　　5、当上述工作完成后，计划到各办事处走走，了解与认识各办事处人员的，了解他们的需求，解决他们提出的相关困难问题。及时解决员工的思想工作。

　　1、现在人事体系文件已经发行与实施，但还没有组织各部门学习文件内容，希望各部门能够抽出1个小时时间来组织学习，尤其是学习文件的招聘、试用、转正、异动、离职流程，学习新人进公司后的一个培训计划。

　　2、薪酬文件已经完成，还没有审核批准和组织学习。

　　3、相关的表各(岗位素质描述、薪酬说明书)还没有组织各部门主管学习如何填写。

　　4、请求各部门主管支持配合人事部所制定的一些人事文件。有什么意见或好的建议可以及时与人事部沟通，尽快的使公司的人事工作走上规范化轨道，以提高人事工作效率，为各部门代理更好的服务。

　　5、请求公司高层能够在可能的条件下，推动人事相关体系文件的执行，包括考勤，因为目前公司有部门主管还没有录考勤指印，未实行考勤制度。

　　6、请求集团公司人力资源部给予一定的帮助，因为集团公司毕竟已经经历了10多年的发展历史，有些体系是完善的。

**公司人事月度工作总结篇6**

　　本人小评：

　　1、本人对待工作认真负责;

　　2、在有效的时间内快速尽可能的完成领导交办的工作;

　　3、对岗位工作有自己的建树与创造能力。

　　4、有较好的抗压能力。

　　总结：

　　“根基不牢，大厦不稳”——企业基础建设工作是行政人力资源管理工作的核心，是任何企业在发展过程中都尤为重要的一环。通过多年的工作经验得知，“人”是企业管理的核心标的，因此，人力资源管理工作又是建立在以人为本的基础上进行开展的。在今后的过程中，我将不断提升自己的沟通协调能力，态度决定思想，思想决定行动，行动造就结果。行政部的工作，就是为员工营造良好的工作氛围，为企业打造优秀的企业团队。

**公司人事月度工作总结篇7**

　　20xx年，在公司人事劳资部的具体指导下，在分公司、分公司党委的正确领导下，人事组织科紧紧围绕分公司科研、生产、发展大局，认真贯彻落实科学发展观，不断强化学习，增强素质、提高水平，改善服务，较好地完成了各项任务。在以下几方面取得了较好业绩：

　　积极创先争优，科室建设取得新成绩。面对工作多、任务重、一人多岗等实际困难，合理安排工作任务，紧抓业务学习，加强培训和锻炼，不断提升科室人员的业务能力。严格劳动纪律，整顿工作作风，改善服务态度，使科室人员始终保持着谦虚谨慎、廉洁自律、团结协作、务实高效的作风。整个科室工作得到了分公司领导和广大员工的充分肯定和好评，在今年的机关科室满意度测评中名列前茅。

　　持续重组整合，企业运行效率不断提升。针对今年新的形势和要求，人事组织科经常深入基层、深入员工中展开调查研究，针对各组织机构运行中的问题进行梳理和分析，为领导决策提供参考。通过整合、新建组织机构，调整组织机构权责和业务，调整其领导干部和员工队伍、完善员工奖惩体系等，使分公司的运营更趋科学和高效。

　　改善人力资源管理，人才转变初见成效。我们坚持引进与培养相结合，积极促进分公司人才队伍建设。建立了博士后工作站，创建人才成长平台；深入调查研究，抓好各方协调，积极从高校和兄弟单位引进人才；抓好转正定级和职称评聘工作，发挥人才成长引导作用；规范培训管理，科学合理高效地培养人才；搞好人才动态管理，激发人才工作热情。

　　加强组织建设，党组织政治优势有效发挥。按“四同时”要求，抓好基层党组织建设，在分公司党委领导下，及时成立、调整基层党组织，充实、改选、调整基层班子。加强党建基础工作，抓好党员发展和教育管理，大力开展形式多样党的组织活动。激发了广大党员群众的爱党爱国爱企热情。切实为员工办实事、办好事，引导员工用业绩回报企业、发展自我。把基层党组织建设成为带领员工打硬仗、打胜仗的坚强战斗堡垒。为分公司安定团结，队伍稳定的良好局面做出了积极贡献。

　　一年来，全科人员兢兢业业，默默工作，主要开展了以下工作：

　　1.完善机构，打造队伍，增强党组织凝聚力。按四同时要求，新建了党支部。在公司率先以公推直选方式选举2个基层党支部委员会委员。继续深入主题实践活动。抓好党员发展和教育管理。全年共发展了中共预备党员2名，预备党员转正4名。各支部认真抓好了党员教育，落实“三会一课”制度，开展了思想政治学习、收看爱国爱党教育片等多种形式的党组织活动。逐步完善党员管理系统，党员基本信息资料库更趋完善。推进了基层班子建设，各基层领导班子都按要求召开了民主生活会，公司领导、组织科人员到会给予了指导和帮助；通过民主测评看，基层单位领导班子满意度和能力均达到了考核目标，获得了员工们的普遍认可。

　　2.合理调配，科学使用，不断提升队伍整体水平。严格干部任用考核任用。完成了9名干部的考核和任免相关工作。调整干部20人次；内部调动干部31人次；加强对托管单位管理，分3批向多经公司委派了108名人员。依据相关规定，聘任10名操作人员到管理岗。与公司人事老子部门和兄弟单位协调，组织开展招聘会，引进急需人才5名。全年共引进各类人才12名，接收转业干部1名。强化干部管理基础资料，全面清理和更新干部履历。

　　3.严格程序，注重引导，稳步推进职称改革工作。根据国家对考试专业的政策规定和公司对报名条件的要求，认真组织、审核、推荐3名同志参加相关专业的中、初级考试。完成去年13名大学生论文答辩、转正定级考核和职称初定工作。完成今年12名大学生入厂教育，研究生学历职称初定工作。组织完成32人晋升职称外语水平考试工作，合格24人。按时完成今年晋升职称人员摸底和申报材料的发放、填写指导、收集、审核、评审、上报工作。评审推荐上报高级12名，评审推荐上报中级13名。根据工作需要及时完成了60余人次的专业技术职务评聘工作。

　　4.优化组织，规范管理，提升劳动组织管理水平。根据分公司业务发展需要，今年成立了3个新职能部门、2个基层单位。新单位成立后，及时组织梳理各单位和部门的工作职责，并及时将人员按照专业类别进行了合理地调配，确保了员工队伍的稳定和生产的平稳过渡。9月，组织各科室、基层单位开展了20xx年部门职责和岗位职责描述的修订和完善。目前，已对修订上报的300余岗位描述进行了初审，并针对各单位存在的问题提出了初审整改意见。

　　5.针对新情况，面对新问题，积极推行全员绩效考核。积极探索绩效考核和分公司战略发展相结合的有效途径。会同机关各科室长对各岗位、职务绩效考核方案，分配系数进行了充分调研论证，并积极征求三级单位相关领导、员工代表的意见，探索建立“责任层层落实，压力层层传递，激励层层链接”的考核机制，坚持把绩效考核结果与员工的切身利益紧密挂钩，严格考核，奖惩兑现，使分公司的各项工作部署得到有效贯彻执行。目前已形成草案。

　　6. 规范有序，动态运行，严格遵守薪酬管理制度。首先是圆满完成了20xx年工资标准调整工作。按照公司的统一部署，加强领导，精心组织，统一口径，低调操作，按照“内部确保稳妥实施，外部防止恶意炒作，内紧外松，只做不说，把好事办好”的总体要求，周密套算，完成了全分公司的工资标准调整工作，确保了员工队伍和相关群体的总体稳妥，保证了该工作的按时顺利完成。全年工资总额严密受控，工资使用有步骤，有计划。20xx年完成岗位工资考核晋档139人次，职称职务聘任晋档39人次。各项津补贴实行动态管理运行。

　　7．紧贴业务，同步更新，继续强化ERP应用。各岗位人员根据自己的职则与授权，坚持“两个原则，一个标准”，积极主动地按照系统业务流程处理日常业务，使ERP数据得到动态维护。4月，全面核实、规范了处级领导干部系统信息。6月，人事科各岗位密切配合，日夜奋战，对分公司员工的系统数据进行了全面清理。我们统一口径、统一标准、统一要求，逐一查阅档案，比对数据，进一步规范、核实、补充和完善系统数据。处理职位设置、职称评聘、工资晋档、员工合同信息、员工学历信息、员工个人信息、履历、家庭成员、奖惩等方面信息达6000多条。提高了员工信息的规范性、完整性、准确性和及时性，有力地扭转了员工的系统信息质量参差不齐的现象，为ERP数据成为我分公司的决策依据提供了有力的保证。

　　8、严控总量，规避风险，继续探索劳动用工新途径。全年新签劳动合同13人，续签26人，解除1人。根据公司劳务派遣用工管理办法，结合用工总量控制指标，我们对全分公司不同岗位类别的用工，分别进行了清理，对技术含量较低的岗位或工种，如保安、保洁、文印临时用工等，全部采取业务外包管理方式，切实规避用工风险。对劳务派遣用工，积极与劳务派遣公司进行了沟通协调，做好劳务派遣用工管理。全年新增劳务派遣人员6人，其中汽车驾驶员2人，锻造工2人、数控机床操作工2人。截止12月底，分公司劳务派遣用工共9人，共计发生劳务派遣费用万元。

　　9.领导关心，持续投入，员工培训与技能鉴定成为员工最大福利。一是编制分公司20xx年教育培训计划，培训对象全面涵盖三支队伍。二是将培训、学习作为员工最大的福利给予巨大的投入，努力挖掘人才的潜能和价值，提高人才的产出，打造“金字塔型”的人才队伍。今年以来已投入44.57万元培训经费，送外培训39期56人次，送公司举办培训389人次。三是鼓励员工资质取证，今年一共对6名员工进行奖励，共计3万元。四是组织3名员工参加技能鉴定。

　　10.及时缴纳，尽快办理，有效发挥社会保险关键作用。一是及时完成参保缴费。上缴8险1金共计万元；二是尽快办理福利报销，解决员工困难。为155名员工支取公积金；为223名员工支取补充医疗金130万元。为住院员工报销13人次理赔0.7万元；为生育小孩的员工报销生育保险费用5人次万元。三是办理退休档案审核1人；病故员工退个人账户1人次；解除劳动合同人员保险关系处理1人次。

　　1.规范划管理力度还需加强。在政策宣贯解释，监督检查上略嫌不够。工作中，部分基层单位、员工有时会出现不熟悉、不理解的情况。比如部分单位出现未经人事科审批或报备，就随意调动人员。造成ERP系统无法同步跟进，各类统计数据失实。再比如个别员工对福利补充医疗报销、公积金支取政策不理解、不按要求提供资料，造成误解。

　　2.个别工种暂时无法鉴定。分公司的特种容器检测工和建筑材料试验工两个工种一直无法鉴定，影响到员工利益。需积极与鉴定中心协商，请其代为联系相关部门或企业争取找到可以鉴定的机构，如果实在不能鉴定考虑改换工种。

　　1.加大党组织建设工作力度。5月，筹备好分公司首次党代会。抓好党员领导干部培养教育，计划8举办党务工作培训班。继续抓好党员发展工作，特别注重把好入口，在确保质量上下功夫，计划4月举办一期入党积极分子培训。深入推动党内各类活动，努力把党组织建设工作提高到一个新水平。

　　2.搞好人力资源调查研究。根据科研、生产、管理的需要，继续深入基层开展调查研究，摸清员工队伍状况，科学合理地调配和使用人力资源。尤其要认真研究和解决今年机构重组调整后可能涌现出的问题，特别是要妥善解决新机构人员缺口问题，既着眼未来，又兼顾眼前需要。

　　3.继续抓好人事工作。做好新招员工的接收、入厂教育、后勤保障、职位安排等工作。抓好转正定级和职称评定。提前于8月开始职称评定宣传、统计、核定、上报工作。根据单位工作需要，及时完成相应职称专业技术职务聘任。探索干部培养和考核新办法，强化对干部队伍的动态管理。根据新要求，全面清理和完善人事档案，针对重点人员，重点资料进行核实和完善，不断规范管理，充分发挥人事档案的信息资源作用。

　　4.制定涵盖各级人员的绩效考核实施办法，加强组织领导，保证全员绩效考核工作的持续健康发展。拓展考核范围，真正做到全覆盖。

　　5.格按照公司有关精神，密切联系工作实际，继续强化ERP人力资源系统应用，严格检验流程，确保系统数据与实际业务数据的一致性和同步性，推进分公司的人力资源管理水平再上新水平。

　　6.与机关有关部门密切配合，及所属各科室、单位主要负责人，对各部门和单位的部门职责和岗位描述进行专项审核，争取于2025年3月前予以发布。并对基层单位是否撤销综合管理室进行专题调研，进一步掌握情况，为我公司下一步持续重组打下坚实的基础。

　　7.加强对员工培训的监督指导，提高培训质量。计划明年开展针对每位员工的培训需求调查和培训需求分析，使培训计划更加切实可行，培训内容更符合科研、生产实际需要。

　　8.积极协调，计划通过鉴定中心联系有关单位，将员工送外培训，提高其技能水平，同时更好地维护员工利益，争取明年解决两个工种的鉴定问题。

　　9.规范公积金提取的管理，坚持“刚性政策，柔性服务”的服务理念。明年的提取工作中，将严格按照国家政策法规、公司提取规定收集、审核资料，对不符合要求的申请坚决予以退回并耐心解释。

　　10.认真清查全员档案，重点审查员工学历、履历、资历等资历。努力抓好人事档案和系统数据的应用水平，为企业发展、人事管理、员工个人提供优质信息服务。

**公司人事月度工作总结篇8**

　　按照市委组织部通知要求和工作安排，现将我县组织人事工作情况汇报如下：

　　（一）严格标准，努力提高干部选拔任用工作整体水平

　　1.树立正确的选人用人导向。认真贯彻“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，结合X经济社会发展实际提出了“四优先、四注重和五不用”。“四优先”：优先使用项目建设、城建提升、信访稳定等工作一线和艰苦岗位上表现突出的干部；优先使用连年来考核测评结果优秀的干部；优先使用敢于担当、工作能力强的干部；优先使用年轻有为、有发展潜力的干部。“四注重”：注重个人品德，注重个人实绩、注重基层一线，注重群众公认。“五不用”：不能坚决贯彻执行党的路线、方针、政策和上级党委决定的不用；不能认真贯彻民主集中制原则、拉帮结派、闹不团结的不用；群众观念淡薄、得不到大多数人拥护的不用；思想作风不端正、弄虚作假、跑官要官的不用；不能廉洁自律的不用。通过建立和完善一系列干部选用标准，调动了广大干部干事创业的积极性。

　　2.积极搭建干部成长进步平台。一是坚持在重点项目和急难险重岗位培养干部。先后抽调X余名干部到项目建设、信访稳定、文明城市创建和城市征迁改造等岗位进行锻炼，通过交任务、压担子、练胆识，造就了一批能打硬仗、善打硬仗、讲求工作方法、会做群众工作的年轻干部，为干部的识别和选任奠定了基础。二是坚持面向基层一线选拔干部。注重把基层一线做为培养锻炼和选拔优秀干部的主阵地，明确“三个优先”，即在提拔使用干部时，优先考虑具有基层一线工作经历的干部；重要部门、重要岗位出现空缺时，优先使用有基层工作经历的干部；对优秀的基层一线干部，优先予以提拔使用。形成干部到基层培养、人才从一线选拔的良性循环。三是坚持大规模学习培训提高干部综合水平。坚持开放视野办教育，集中优势抓培训，创新培训方法，提高培训质量，2025年以来共举办流动课堂X期，先后组织全县正科级以上领导干部到XX、XX进行外出培训，同时采取“请进来”的方式邀请知名专家教授到X授课，先后培训党员干部X余人次。

　　3.严格执行《条例》和政策规定。在干部选拔任用工作中，我们认真遵循《条例》和干部政策法规规定，严格把好“三关”：一是把好民主推荐关。采取将民主推荐结果与阶段工作完成情况及干部年度考核的测评结果相结合，将谈话推荐与会议投票推荐相结合，将群众推荐、单位党组织推荐与领导干部署名推荐相结合等“三个结合”，科学分析研判，有效防止简单以票取人的现象。二是把好考察识别关。变惯例“座谈”为“访谈”，深入到考察对象的工作部门和工作现场进行重点访谈和实地查看，听取考察对象直接领导、身边人员和服务对象的评价，收集第一手资料。严格执行“五个凡提必”，对“三龄两历一身份”等资格条件从严把关，对填报个人有关事项重点把关，严防“带病提拔”现象发生。三是把好讨论决定关。严格执行《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》规定，广泛征求纪检（监察）、综治、信访等部门的意见建议，认真听取考察组汇报，坚决做到不符合政策和程序规定的不上会，有情况反映，未审查核实的不上会，上级没有批复同意的不上会。同时，强化监督，坚持对党政领导干部选拔任用实行全程记实；开通“X”举报电话和手机短信举报平台；设立网络举报信箱；做到有规必依、有违必查、有责必问。认真执行经济责任审计、任前公示和任职试用期等制度，2025年以来，先后对X名干部进行了任期经济责任审计；对X名拟任干部进行了任前公示；对新提拔人员实行一年试用期，期满经考核合格后，下发正式任职文件。

　　（二）强化管理，确保专项整治工作取得实效

　　1.认真落实两项法规，强化干部的规矩意识。认真执行科级干部填报领导干部个人有关事项制度，并对填报内容进行查核，对虚报瞒报者严肃处理。加强对干部出入境情况的监督管理，对全县科级以上干部持有的出国护照和出入境通行证情况进行清理登记，将X本私人护照（通行证）收交县委组织部集中保管，杜绝领导干部违规私自持有出国（境）证件的情况。

　　2.积极开展超职数配备干部专项整治。2025年以来，按照省、市委组织部部署，大力开展了行政单位超职数配备干部的清查和消化治理工作。通过结合实际，采取理顺编制、规范职务名称、交流任职和免去现职等措施，已按上级规定的时间和任务消化完毕。

　　3.扎实有效做好干部档案专项审核工作。按照市委组织部《关于进一步加强干部人事档案管理严肃管档工作纪律的通知》《关于集中整治干部档案中“三龄二历一身份”造假问题的通知》和《XX市干部人事档案专项审核工作实施方案》要求，对全县X卷干部档案集中进行了专项审核，对不规范的档案进行完善，对发现的问题予以纠正。

　　（三）夯实基础，基层组织建设全面提升

　　1.坚持精准发力，推进重点工作。以基层四项基础制度和机制建设试点为契机，在抓试点、破难点、出亮点上取得良好成效，全市县级以下“四项基础制度”建设现场会在X召开；在全县所有街道村（社区）建立了区域化党建机制，参与共驻共建党组织X个，承诺共建事项X余项，共享场地、物资等X个（处）；扎实开展“两新”组织“集中排查、集中组建、集中培训”活动，实现了党的组织和党的工作全覆盖；先后审批发展党员X人，依托“党建服务平台”，创新组织关系在线接转、“三会一课”线上调阅等功能，融合网站、微信等信息载体，拓展党员教育管理渠道。

　　2.注重工作创新，激发党建活力。按照“一社一特色”党建服务品牌创建目标，着力打造党建特色X余个，X等被《X日报》宣传报道，X村（社区）被中共中央授予“全国先进基层党组织”；整合辖区各类党建资源，打造X个不同类型的党建工作阵地，其做法被《XX日报》采访报道；在全市率先建立国有企业党建联席会议制度，为推动国有企业党建工作搭建平台，实现了资源共享，共同发展，全市国有企业党建第一次联席会议在X召开。

　　3.强化工作保障，夯实基层基础。结合村（社区）换届选举工作，为每个村（社区）配备X名专职副书记，推动“两新”党组织书记与经营管理人员交叉任职，党组织书记队伍结构进一步优化；将村（社区）运转经费和工作人员工资列入财政预算，城市村（社区）和村改居村（社区）党组织书记工作报酬分别提高到X元/月(含五险一金)和X元/月；建立“党建计划”落实工作例会制度，通过一月一主题，赛进度亮成绩，查问题找原因，交任务抓落实，有效推动了“党建计划”在X的实施。

　　近年来，在市委和县委的正确领导下，组织人事工作取得了一定成绩，但在实际工作中还存在着一些问题和不足，主要表现在以下X个方面：

　　（一）干部政策法规理解不深，水平不高。部分领导干部对《条例》和干部政策法规的学习缺少自我加压、自我学习的主动性，仍停留在安排了才去学，认为干部政策法规的学习是组织人事干部的事，与自已关系不大。县委组织部因人员编制受限（总计X个编制，其中机关工委占用X个，因病退出领导岗位干部占X个，实际只有X个），客观上大部分时间都忙于应付日常事务性工作，很难保证足够的学习时间，主观上也存在学习钻研的意识不够，视野不宽，对新政策、新知识的学习和把握还不够全面，对政策法规理解不深不透等，服务和指导工作的能力还有待进一步提高。

　　（二）干部教育培训工作抓的不够，办法不多。以往我县干部教育培训工作由县委组织部牵头，县委党校负责具体组织实施，每年都举办科级干部培训班、新提拔干部培训班和后备干部培训班等至少X个以上主体班次的学习。自2025年市委、市政府要求撤消城市区党校后，全县干部教育培训主渠道主要依托市委党校，按照全市的培训计划和安排，全县每年参加调训仅X人左右。虽然我们自己也曾分批次组织干部外出学习，聘请专家教授，举办了一些专题培训，但还远远不能满足全县干部对各类知识的需求。同时，各基层单位虽然建立了专门学习日制度，但在实际落实中，仍存在针对性不强，形式大于内容的问题，干部教育培训工作与干部日常需求和上级要求还有很大差距。

　　（三）干部队伍的年龄结构不合理，比例失调。全县X岁以上正科级干部占总数的X%，年龄最大的X岁。正科级干部中X岁以下仅X名，占总数的X%，年轻干部存量明显不足，街道党政正职中X岁以下的仅有X人、X至X岁的仅有X人，队伍青黄不接，“老中青”优化结合的梯次配备没有形成。造成这一问题的主要原因，一是选调生、公务员招录数量少。全县近几年新招录选调生、公务员不足X人，且大量存在工作时间短，未达到干部选拔使用的最低年限，难以为继。二是事业单位干部调任公务员通道出现瓶颈。公务员调任规定对事业单位科级干部调任公务员岗位在身份、年龄和任职时间上都有明确要求，受这些条件限制，大量的事业单位科级干部不符合要求，只能在事业单位干到退休，事业单位领导职数短期空出困难，也造成了事业单位的优秀年轻干部不能够及时的提拔使用。

　　（四）干部队伍中专业型人才缺乏，弱势明显。X区科研院所聚集，做为人才大区，与之对应的干部队伍中专业人才占比却不尽人意，严重存在管理类党政干部多，专业技术型干部少的现象，造成指导和服务辖区企业、单位能力不强。客观上因待遇和发展空间的影响，学历层次高、技术能力强的专业人才不愿到区一级发展，即使招进来，遇有机会也都通过公选和考试另谋高就，出现人才难“引”和人才难“留”现象。主观上也存在人才引进的步子不大，办法不多，从而造成干部队伍中专业人才匮乏，如建设局、科技局、发改委、工信委等对专业人才需求迫切的单位班子成员中，几乎没有一人的专业与工作对应，严重影响了工作。

　　（五）干部超职数配备解决不彻底，问题尚存。近三年来，按照中央和省委、市委的要求，虽然我们对公务员（参照）单位的超职数配备情况进行了积极有效的整改，并在省、市规定的时间内完成了消化任务，但事业单位的超职数配备问题还没有全部解决，全县事业单位还超职数配备科级领导干部X人，尽管上级对事业单位超职数配备的消化时限还没有进行硬性要求，通过认真的自查，我们已主动纳入整改消化范围。

　　（六）干部人事制度改革力度不大，亮点不新。面对新形势下出现的新情况、新问题，应对措施还不够完善，干部选拔任用的配套机制不够健全，办法不多。比如对个人实绩的考评，虽然我们研究出台了一些制度，起到了一定的积极作用，但仍然存在不系统、不全面，对多数干部的了解和掌握还是主要依赖于选拔任用时的推荐和考察，对干部的内在表现和个人实绩还没有完全做到了如指掌，难免出现片面性的问题；在对干部“德”的考察中，尚处于探索阶段，基本是依据上级的考察方法，比葫芦画瓢，其结果往往是外在表现清楚了，而内在的素质却很难考察准确，缺少评价品德的钢性标准，实际操做中效果不明显。

　　（七）干部监督管理制度不健全，力度不够。一些干部群众的民主意识、监督意识不强，参与干部选拔任用、监督管理的途径不多；干部八小时以外监督有盲点；在具体监督措施上，存在正面要求多，具体措施少，缺少针对性的教育督促，事后监督抓得多，事前、事中监督抓的少，特别是在对因年龄和身体原因退出领导岗位干部的监督管理上，除了安排他们到项目建设发挥余热和进行常规的年度考核外，日常管理不经常、不到位，还存在作用发挥不尽人意的现象。

　　（八）“两新”党组织认识有偏差，定位不准。部分规模较小的“两新”组织，党员人数少、员工流动性大，企业党务工作者大多身兼数职，从事党务工作的时间、精力得不到有效保证。同时，受经济形势的影响，部分小微企业生产经营困难，党员职工流失严重，个别非公企业已濒临破产，导致党建阵地建设不规范，党员活动开展不经常；少数“两新”党组织负责人认识上存在偏差，存在重经济、轻党建的思想，对加强“两新”党建工作对企业发展的促进作用认识不深；有的“两新”组织虽然建立了党组织，但在实际工作中就党建抓党建，没有找准党建工作与企业发展的结合点，党建工作与企业生产经营结合的不紧密、融合度不高，党组织定位不准、导致党建工作缺乏吸引力，党组织的凝聚力和向心力还不够强。

　　（九）机关党建工作创新意识不强，缺乏特色。虽然实施了机关党建示范化工程，在党员中开展了“亮身份、当先锋”活动，设置了“党员示范岗”“党员责任区”，但从实际工作中来看，机关党建工作大多按照上级要求按部就班多，结合自身实际创新性地开展工作不够，党员学习教育仍停留在传达上级精神、读读报纸、念念文件的阶段，习惯用老方法、老经验开展工作，运用网络媒体等信息化手段和开放式组织生活基地等，创新性地开展党员教育管理不够，对新形势下加强机关党建的重要性和必要性认识不足，一定程度上存在着重业务轻党建、重形式轻效果的现象，党建工作特色不明显。

　　（十）基层党组织制度落实不规范，形式单一。村（社区）所属基层党支部书记及党务工作者对全面从严治党向基层延伸的工作要求认识不深、理解不透，对党内组织生活制度在规范党员队伍建设，提高党性修养方面的重要性认识不到位，在带头贯彻落实党内组织生活制度上发挥表率示范作用不够。同时，由于部分基层支部书记年龄偏大，在组织党员开展党内组织生活时，多以集中学习文件讲话，观看党性教育视频等形式为主，不能结合新时代对基层党建工作提出的新要求和党员实际需求，创造性地开展丰富多彩的组织活动，方式较为单一，内容上缺乏吸引力。

　　（十一）对巡视、巡察反馈的问题整改不彻底。2025年省委巡视组反馈XX市委问题中，涉及组织人事的X项，2025年市委巡察X反馈了组织人事方面问题X项，我们都积极进行了认领，并制定了整改措施和整改时限，也都按计划进行了整改，但从效果看，整改还不彻底，比如事业单位超职数问题还没有彻底纠正，街道纪工委书记还没有实现专职专责，还都是由副书记兼任等，主要原因一是客观上事业单位改革在即，想等上级改革政策全部出台后再行消化，主观上有等靠思想；二是符合选用条件的干部存量不足，干部来源的难题还没有得到有效破解。

　　针对存在的问题，我们将以此次省委巡视为契机，从大局出发，继续深入学习贯彻习近平总书记系列讲话精神和《干部任用条例》及相关政策法规，完善制度，破解难题，加大创新，为全县经济社会的发展提供坚强的组织保障。

　　（一）继续深入学习贯彻《干部任用条例》等政策法规。将《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等干部政策法规纳入党委中心组学习重要内容，重点抓好单位“一把手”、新走上领导岗位的年轻干部和组工干部对《条例》《守则》等相关配套政策法规的学习和理解，加强与兄弟县（市、区）的交流学习，借鉴先进地区的经验做法，开阔眼界，创新办法，不断提高干部选拔任用工作水平。

　　（二）努力提高干部教育培训工作的整体水平。转变观念，强化措施，发挥辖区教育培训的资源优势，主动与高校对接，加强广大干部对教育培训工作需求的调研，坚持走出去、请进来，合理设置培训班次，科学设定培训课题，创新教学内容，把组织需求、岗位需求和干部本人需求有机结合起来，做到工作需要什么就培训什么，干部成长缺少什么就提供什么，真正使干部学有所获，学有所益，全面提高干部的素质和能力。

　　（三）不断拓宽优秀年轻干部的补充渠道。采取有效措施，努力破解难题，不断壮大优秀年轻干部队伍。一是积极创造条件，加大从高校应届毕业生、大学生村干部中招录选调生和公务员的力度，腾出行政编制，专门用于申报选调生和公务员招录，把愿意扎根基层、服务基层的优秀年轻人才不断补充到基层公务员队伍中。二是加强优秀年轻干部的培养选拔，营造

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn