# 最新干部队伍建设管理力度不够总结(10篇)

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-05-23

*最新干部队伍建设管理力度不够总结一1．乡镇干部队伍出现青黄不接的状况。特别是公务员的管理、使用需要加强，干部整体素质有待进一步提高。多年来人员编制变动较少，公务员队伍得不到有效补充，在编人员出现年龄老化现象。以xxxx镇为例，现有干部27人...*

**最新干部队伍建设管理力度不够总结一**

1．乡镇干部队伍出现青黄不接的状况。特别是公务员的管理、使用需要加强，干部整体素质有待进一步提高。多年来人员编制变动较少，公务员队伍得不到有效补充，在编人员出现年龄老化现象。以xxxx镇为例，现有干部27人，3岁以下6人，364岁10人，40岁7人，0岁以上4人，在乡镇工作年以上的有1人，绝大部分都是一直工作在基层第一线的干部，近年来通过公务员考试进入单位的3人。目前，乡镇公务员干部，由于乡镇基层具体任务比较多，为避免工作缺位，一些股室负责人只好由事业人员担任，但又不能享受公务员待遇。同时乡镇和县直部门还存在干部经历结构单一的问题，一些干部包括个别领导干部在一个岗位或一个部门一干就是十几年，不能及时交流和轮岗，因而容易产生惰性，形成思维定势，工作难以创新。

2．干部素质有待提高。不少干部对学习的重要性认识不够，自觉学习、主动学习的意识不强，学习氛围还不浓厚。大部分单位虽然有学习制度，但坚持不经常，效果不理想，有流于形式的现象。不少党员领导干部都忙于具体事务，系统、全面地进行理论学习的时间不够，对马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、三个代表、科学发展观等基本原理一知半解、甚至断章取义，对党的基本路线、方针、政策，中央、省委和市委、县委作出的决定和重大部署以及习近平\*\*\*的重要讲话精神似懂非懂、甚至知其然而不知其所以然。少数干部局限于封闭狭小的天地里，跳不出传统思维圈子，视野不够宽阔，思想观念更新慢，跟不上时代步伐，机遇感不强，危机意识缺乏，存在一定程度的知识陈旧、观念落后和本领恐慌问题，等靠要思想较浓，习惯当旁观者、评论员，因而，在深化改革、加快发展的进程中很少有新思路，新举措，新经验。

3．工作不用心，缺乏干事激情。从制度因素分析，主要是干部人事制度和县乡管理体制还存在一些问题。近年来，县乡干部人事制度改革虽然取得了较大的进展，但还存在一些问题。像用人缺乏法治，选拔、任用、考核、晋升干部缺乏科学的定性的具体要求，对不同岗位、不同工作、不同职务的干部没有科学的衡量尺度等。这些问题造成县乡党政机关中的一些不良现象，主要有：苦乐不均现象,同一单位不同的工作岗位，一些岗位工作繁忙，经常需要加班加点，而一些岗位则经常无所事事，由于干部考核制度的不健全，干的最多的人考核结果不一定就最好；

不干没错，少干少错，多干多错的现象，多干事的人犯错的概率比不干事或少干事的要大，所以多干事的人经常要被少干事或不干事的人笑话；

晋升难现象，由于乡镇机构级别比较低，人员多职数少，一些同志辛辛苦苦一辈子，退休时还是科员；

一些能力水平高、工作深入踏实、表现突出的干部则长期不能晋升等。

4．乡镇的工作环境不够宽松，责任和权力的运转不平衡，工作的主动权和能动性不足。一方面乡镇干部普遍感到工作任务多、责任重、压力大，而由于许多部门职能上划等体制方面的原因，基层政权可调控的权力资源非常少，缺少抓手，工作被动。这种状况的发生，不仅在很大程度上加重了乡镇行政运作成本，降低了工作效率；

而且对许多本来应由乡镇自身所应解决的问题，届时却往往无能为力。另一方面乡镇工作矛盾多，社会理解少。每个乡镇上面的机关、部门林立，各项工作多如牛毛，任务层层叠叠，日常工作的自由度有限。上级的指令性任务和检查对乡镇工作牵制很大。各类考核评比检查过多过滥，收税收费任务过重，上级会议和接待来客过多，职权很小，而责任却很大。乡镇干部工作的对象主要是农民，眼下虽然提倡为农服务，但处理不好，农民群众就有怨言，因此，乡镇干部普遍有一种难言的失落感和委屈感，无形中挫伤他们的工作积极性。

1．强化思想教育。加强理论武装，在理论联系实际、指导实践上下真功夫，不断提高理论学习的效果，实现理论与实际相统一。严格党内政治生活，认真执行三会一课制度，积极参加党组中心组学习活动，认真学习贯彻党的十八届三中、四中全会和习近平\*\*\*系列重要讲话精神，学习省、市、县重大决策和重要会议精神，不断提升整个领导班子的政治思想素质。

2．严明政治纪律。强化守纪律讲规矩意识，增强党性锻炼，坚持廉洁从政。始终坚持党的基本理论、路线、政策，任何时候、任何情况都保持清醒政治头脑和政治本色，坚定不移与党中央保持高度一致。坚决反对四风。围绕两方案一计划，持续抓好问题整改。加大整风肃纪力度，保持反四风高压态势。健全改进作风常态化制度，扎紧织密权力运行的制度笼子。

3．强化群众观念。坚持从群众中来，到群众中去，全心全意为人民服务。放下架子、迈开步子，多到田间地头去，与群众交朋友、做知己、心贴心，真切体验群众的甘苦忧乐，与群众干在一起、苦在一起、乐在一起。设身处地为群众着想，群众期盼的事情再难也要真抓实干，在关键处为民作主，于细微处彰显真情。

4．坚持创新思维。创新就要不断解放思想，实事求是，与时俱进。实践没有止境，创新也没有止境。领导班子工作，特别是一把手要有创新的思维和敢为人先的胆识，因为只有创新的思想、有较高的创新思维能力、先进的理念，才能有创新的思路和创新的工作，适应形势的需要，才能带出创新型的领导班子和干部队伍。

．夯实两个责任。严格执行一岗双责、一案双查等制度，层层传导压力，级级落实责任。深化纪检体制机制改革，强化关键岗位、重点领域监督，加快推进惩治和预防腐败体系建设。

6．严把选人用人关。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》规定，突出一线锻炼使用干部。严把程序步骤关，坚决防止用人失当。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结二**

加强机关党员干部队伍建设的思考

加强党的执政能力建设，必须坚持以建设高素质干部队伍为关键。大力加强机关党员干部队伍建设，提高机关党员干部队伍整体素质，是加强机关党的先进性建设和执政能力建设，做好机关党建工作的重要基础和关键。新形势下机关党建工作要与时俱进、开拓创新，必须高度重视机关党员干部队伍建设，并以此作为加强党的先进性建设和执政能力建设的切入点和着力点，努力建设一支与新形势发展相适应的高素质的机关党员干部队伍。

一、机关党员干部队伍的现状及存在的主要问题 近年来，机关党员干部队伍建设在县委和县政府的高度重视下得到了较好的加强，绝大多数党员干部能够坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想武装头脑，具有坚定的理想信念和正确的世界观、人生观和价值观。并通过“作风建设年”活动，开展“转作风、优环境”主题活动，学习贯彻在中纪委七次全会上的讲话，围绕“五注重、五解决、五强化”，使机关党建工作的能力得到了提高，在机关党建工作中切实发挥了骨干和中坚作用。

在看到机关党员干部队伍建设取得进展的同时，我们也必须清醒地认识到机关党员干部队伍建设存在一些不足和问题。按照新时期对机关党建工作提出的新要求,目前机关党建工作还存在一些不容忽视的问题，主要体现在“五性”： 一是思想认识程度不一，缺乏积极性。从当前情况来看，有的单位党组织重视了开展党的活动，有效地促进了机关各项工作任务完成;有的则认为抓党建工作影响本职工作，让党组织活动给行政事务让路，机关党建工作当成“搭头”，习惯于单纯行政管理办法管理机关;有的把党建工作作为“软指标”，做做样子，理论学习与实际工作脱离，党的工作毫无生气;一些党务干部认为做党务工作“无位无为无前途”，缺乏搞好机关党建工作的激情和责任，机关党组织的管理、监督职能没有充分发挥出来。

二是不能结合实际开展工作，缺乏实效性。有的单位机关党组织对基层党建工作状况不了解，领导班子也很少专题研究党建工作，对机关党建工作的现状、存在的问题心中无数，思路不清;有的单位党组织理论学习不深入，没有结合实际制定规划和措施，学习考勤考核等相关制度坚持和落实乏力，运用理论指导实践、推动工作效果不明显。

三是工作制度建设落后，缺乏规范性。有的单位党组织在制度建立上，缺乏量化、细化的指标要求，可操作性不强;在制度落实上自觉性不高，工作运行有章不循，执行随意性较大;在考核奖惩上，不少单位党组织没有具体的党建工作考核办法，一些单位党组织没有把考评结果与干部任用、奖惩、评先选优等真正联系起来。

四是活动方式内容陈旧，缺乏创新性。有的机关党组织在抓党建与业务工作时找不到有效的结合载体，党支部活动要么“业务化”要么“娱乐化”，党员教育仅满足于政治说教，党建工作仅是收缴党费等，对新形势下如何抓好机关党建工作思路不清，办法不多，工作效果不佳，无法创出特色。 五是党员教育方法单一，缺乏灵活性。从整体情况看，机关党的工作水平不够高，党员教育缺乏既有一定的理论素养又有实践经验的骨干力量。在教育方法上有的单位虽然也摸索出一些方法，但继承不够、创新不多。

二、机关党员干部队伍建设存在问题的原因分析 机关党员干部队伍建设存在上述问题的原因，既有主观方面的，也有客观方面的，综合起来看，主要有以下三个方面：

1、负面思想的影响。一是历史上遗留下来的封建主义腐朽没落思想及各种社会丑恶现象沉渣泛起，官本位思想、特权思想、等级观念导致少数党员干部个人主义思想严重，工作作风漂浮，工作态度消极应付。二是市场经济的负面影响。市场经济是法制经济、是信用经济，但我国社会主义市场经济还处在初级阶段，法制不够健全，多种经济成分并存和多种利益主体客观存在，使人们的社会思想意识呈现多样性和复杂性，容易产生拜金主义、享乐主义和极端个人主义。

2、教育培训的限制。重说教轻提高。有些单位对党员干部提要求多、布置任务多，而对帮助党员干部开阔眼界、增长才干、提高综合素质的教育措施和培训办法少。一是教育培训缺乏针对性。一些部门对机关党员干部的知识和能力素质结构现状缺乏系统的分析，致使教育培训工作缺乏针对性。二是教育培训标准过于笼统。对不同层次的党员干部教育培训标准没有区别，效果不明显。三是教育培训的内容陈旧、形式单调。培训的的形式主要以传统授课辅导方式为主，内容单一，效果不佳，难以满足培训目标需求的多样性。

3、工作管理机制不适应。有的政府部门职责不明确，责权利不统一，导致政出多门，重复交叉，管理方式方法滞后。并且监督机制不健全，内部监督比较薄弱，存在不会监督、不愿监督、不敢监督的问题，尤其是对领导的监督难度很大，监督流于形式，执纪不严，处置不力，放纵了以权谋私和官僚主义行为。

三、加强机关党员干部队伍建设的几点建议

建设一支适应新形势发展要求的高素质的机关党员干部队伍，必须按照“三个代表”和“作风建设年”的要求，做好党员干部的管理工作，并通过建立健全和落实相应的制度，形成机关党员干部队伍建设有效机制，从根本上解决党员干部队伍建设存在的问题。

1、加强学习，增强素质。一是提高组织理论学习的能力。加强学习的针对性，注重实效性。一要突出学习重点。要注意区分不同层次、不同类别党员的特点，分类指导、因人施教。对党员领导干部，着重加强科学发展观和正确的政绩观、群众观的教育;对普通党员，着重加强理想信念、宗旨观念和专业技能的教育培训;对离退休党员，着重加强回顾革命历史、永葆革命精神的教育;对流动党员，着重加强党员意识、纪律观念教育。

二要创新学习形式。针对机关党员干部文化层次较高，标准要求高的情况，采取专家讲座、专题研讨、参观考察、考学促学、电化教学等形式，解决好机关党员思想上的“信仰危机”、价值取向多元化的问题。三要完善学习制度。各单位普遍建立完善了多项行之有效的学习制度，有效地保证了党员的参学率和学习效果。要认真总结，规范细化一些行之有效的学习制度，形成浓厚的学习氛围，使学习教育内有动力，外有压力，逐步走上经常化、制度化、规范化轨道。

2、建立和完善合理的教育培训机制。要按照加强党的执政能力建设要求，通过科学安排和严格培训，切实把机关党员干部培养成为综合素质优秀的复合型人才，努力实现“三个转变”：在知识结构上，由“单一型”向“复合型”转变，在能力素养上，由“经验型”向“创新型”转变，在本职工作上，由“粗通型”向“专家型”转变。为此，一要强化自学习制度。落实个人自学计划，突出重点，在系统化、规范化上下功夫，着力提高思想政治素质、改善知识结构。二要建立在职培训制度。本着“增新、补缺、提高”的原则，探索在职培训的新路子，通过讲座、短期培训等多种形式，拓宽干部培养渠道。

3、建立和完善科学的考核激励机制。要按照加强党的执政能力建设的要求，进一步建立和完善符合科学发展观和政绩观要求的机关党员干部考核机制，形成正确的用人导向。一要突出考核重点。要在全面考核德、能、勤、绩、廉情况的基础上，注重对党员干部工作实绩的考核，特别要突出执政能力建设和先进性建设方面的考核。

二要科学设定考核指标和评价标准。在考核指标设置上，要全面反映机关党建工作发展情况，不能片面地用单项工作考核党员干部的政绩。三要把考核结果和选拔任用干部紧密结合起来。对考核优秀的党员干部，要列入选拔任用的范围，原则上同等条件下优先任用，确实把那些德才兼备、素质过硬、政绩突出的党员干部优先选拔到领导领导岗位上来。对考核不称职或其它原因难以履行岗位职责的党员干部，分别做出诫勉、调离岗位安排，切实走党员干部能上能下、能进能出的路子，切实把建设高素质党员干部队伍工作落到实处 。

4、发挥党员干部作用。一是要做到平时工作看得出来。不管你在哪个行业、哪个岗位，不能仅仅是“过得去”，而必须是“过得硬”，随时随地能成为群众的榜样，敢于说出“向我看齐”的口号，切实把干部作风体现到日常的工作和生活中。二要做到关键时刻站得出来。每一位干部都要经常重温入党誓词，想一想向党承诺过什么、向党保证了什么，时常反思和检查自己在个人利益与国家利益、集体利益、群众利益发生冲突时，是否能够高风亮节;在急难险重任务面前，是否能够挺身而出;在生死危难关头，是否能够豁得出去。

5、多措并举，在激发张力上下功夫。一是激发改革勇气。用我们每个单位日益发展的业务工作、突出的工作业绩，来激发、激励党员干部职工为改革做出新贡献，保持昂扬向上的工作干劲。二是激发工作热情。工作热情的发挥，来源于树立正确的世界观、人生观、价值观。机关党建工作不仅要鼓励每位党员干部为本单位、本部门的发展尽心尽职尽力，还要导向本部门本单位的发展为干部职工带来利益的变化，从而使大家心中有坐标、工作有目标、更有利益的风向标。三是激发创造力。在机关党支部、党员队伍中，倡导廉洁、高效、勤勉、务实的作风，影响和带动基层党组织，以积极的姿态、扎实的工作，全面落实科学发展观，让机关党建工作为建设富裕、文明、和谐、秀美永嘉提供强有力的政治保障和组织保障。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结三**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结四**

20\_年，我办在学习贯彻实践科学发展观活动中以及深入学习《决定》，积极创新工作思路，切实加强领导班子思想政治和干部队伍建设。现将我办一年来领导班子和干部队伍建设情况汇报如下：

加强领导班子和干部队伍思想政治建设，提升领导班子执政能力和干部工作水平，是我办今年工作的努力方向。总的说来，工业园区办党委班子是一个政治坚定、团结务实的班子，是一个作风优良、纪律严明的班子，是一个充满创新、富有活力的班子。大家优势互补，团结协作，整体功能得到了有效发挥，为我们做好各项工作提供了有力的组织保障。“路线方针确定之后，干部是决定因素”。这是我党多年的经验概括。在明确全年工作思路后，我办党委把提高领导班子执政能力和干部队伍素质贯穿到各项工作的全过程，在提高领导班子的领导能力和干部队伍的工作水平上狠下功夫，具体体现在以下几个方面：

1、坚持党委领导班子集体学习制度和干部学习考核制度。重点加强了对科学发展观、建设社会主义新农村、构建和谐社会、依法行政等内容的学习，特别注重对中央、省、市、县委各项方针政策和重要工作部署以及上级领导讲话精神的学习。党委领导班子每月集中学习一次，全年集中学习了20天。坚持机关干部定期学习制度，每周一例会进行集中学习一次。同时把机关干部学习情况纳入年度个人考核内容。

2、加大干部教育培训力度，提高干部工作水平。我们采取举办专题讲座、党员培训班等形式，加强对领导干部执政能力、政策理论、法律法规的培训。以县党委党校为依托，对党支部书记、主任进行了集中培训学习，同时建立了干部学习培训档案。利用党员干部现代远程教育资源，加强对机关干部的教育培训，鼓励干部参加学历教育，提高干部的综合素质。

1、党委领导班子整体活力明显增强。进一步完善了党委工作运行机制，党委总揽工作全局、协调各方的领导核心作用有效发挥，切实履行了“发展我县经济、提供公共服务、加强党的建设”的职责。领导班子成员分工负责制度更加健全，领导责任强化，班子成员的工作积极性和能动性得到充分发挥;通过贯彻民主集中制，开好领导班子民主生活会、机关组织生活会，领导班子解决自身问题的能力不断提高。同时关心干部的工作生活情况，注重培养、推荐、选拔优秀年轻干部，重视干部的成长和进步。

2、干部管理进一步加强。年初，经全体干部大会讨论，进一步完善了工业园区办干部管理等6项制度，从日常管理、行为规范、请销假以及宣传奖励等方面制定具有操作性和针对性的措施。同时大胆使用优秀年轻干部，切实加强我办干部管理工作。进一步加强工作纪律，完善工作制度，规范工作行为，提高工作效率。

1、大兴调查研究之风。建立调查研究制度，制定调查研究计划，加强调查研究工作。以学习实践活动为契机，党委班子成员带头开展调研，经常深入园区企业，广泛听取党员、群众、各企业代表及社会各界的意见，掌握企业发展需求发展情况，理清发展思路，完善发展规划，进行科学决策。

2、集中精力抓好落实。坚持讲实话、出实招、办实事、求实效，把主要精力放在落实省、市、县委的各项决策和部署上，着力抓好重点项目建设，积极推进新企业现代化建设，努力增加全县财政税务收入，认真解决企业关心的热点、难点问题，切实改善园区规划，园区设施落实到位。对每项工作，做到了责任、时限、结果“三落实”，高标准完成了年度工作目标任务，工作能力和水平不断提升。

3、抓好纪律作风整顿。今年，我们把机关纪律作风建设列入重要议事日程，经常抓、抓经常，针对存在的突出问题，定期进行整顿，摆不足、查根源、议措施、抓整改。严格执行各项规章制度，全面推行“三项工作制度”，即建立推行首问负责制，对前来办事的，第一个接受办理的人员要负责到底，对不属于自己职责范围的，要做好引导服务;建立推行限时办结制，对上级交办和群众反映的问题，能当场办结的要当场办结，不能当场办结的要明确办结时限;建立推行领导带班制，对干部去向及时掌握，对工作进行协调安排，坚决杜绝“走读”现象。通过抓好各项制度落实，建立了用制度管权、按制度办事、靠制度管人的有效机制。

团结是班子的生命，是凝聚力、战斗力的标志。团结才能出政绩。我们非常注重维护党政主要领导的团结，正职与副职，全体机关干部的团结，站所单位的团结以及村级组织的团结。特别是一把手率先垂范抓团结，在决策中“总揽”不“独揽”，工作中“大度”不“小气”，生活中“用情”不“徇情”。班子成员则在相互信任，加强合作，当好配角上下功夫，始终维护班子的团结。坚持贯彻民主集中制原则，在工作中坚持集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决策，凡重大、重要工作决策都坚持集体研究，重大项目都进行公开的招投标。在讨论研究工作时，大家充分发表意见和建议，坚决做到不定调子，不压制发言堵言路，不强制拍板作决定，在充分发扬民主的基础上，对重大问题坚决做到有主见而不主观，能果断而不武断，坚决避免“一言堂”。班子内部形成了团结一致干事业，齐心协力促发展的良好局面。

首先，转变职能，改进作风，逐步建立运转协调，行为规范，廉洁务实的行政管理体制。预防各种腐败现象发生。其次，坚持依法行政，用法律规范各干部职工的言行，不断促进法制化管理水平。第三，切实杜绝腐败行为，强化干部作风建设。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结五**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结六**

习近平\*\*\*在党的十九大报告指出：“大力发现储备年轻干部，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部”。带着对年轻干部成长成才的关心和关注，近期，我按照市县安排，深入我县的14个县直部门、9个乡镇、36个农村开展了实地调研，召开座谈23次，走访干部327人，发放调研问卷600余份，了解和掌握了年轻干部现状特点，为下一步抓好干部队伍建设，育好用好年轻干部提供了现实依据。现结合日常工作，就我县如何进一步加强年轻干部培养管理，建设一支高素质专业化干部队伍，形成如下调研报告。

年轻干部作为干部队伍中的一支生力军，提升其转型发展能力、加强其作风建设是打造“忠诚干净担当”干部队伍的核心和灵魂，在协调推进“四个全面”战略布局的伟大事业中,尤其需要一大批理想信念坚定、充满蓬勃朝气的年轻干部攻坚克难、接力奋进。近年来，定襄县把培养选拔优秀年轻干部放在突出位置，大力实施年轻干部成长工程，不断推动年轻干部选拔培养工作的常态化、制度化，大批年轻干部脱颖而出，进一步优化了全县各级干部队伍结构，激发了干部队伍的生机和活力。

20\_年换届以来，全县年轻干部队伍不断壮大，年龄结构、文化结构、性别结构不断优化。目前，全县共有科级以上干部641人，其中正科213人，副科428人。其中：35岁以下干部87人，占到13.8%。35岁以下科级干部中女性干部21人，占24.1%；大学本科学历以上干部79人，占到90.8%。

总的来说，年轻干部学历较高、知识结构较完善，有朝气、有锐气、有正气，但由于经历、资历等方面的“短板”，在抓转型发展能力上仍有不足，在作风建设上仍需加强。

1．文化程度较高，但业务知识薄弱。走访的76名35岁以下的干部中，均为大学本科院校毕业生，受过正规的文化教育，有较好的文化素养和较宽的知识面，专业知识水平较高，但与中年干部相比，专业知识与基层工作要求差距大，缺乏系统的基层业务培训，业务知识不成体系，业务水平有待提升。调研谈话时发现部分人对岗位职责不清楚，履行职责能力较弱，业务知识钻研不深，特别是在做群众工作抓经济发展上，潜能发挥不明显。

2．思想灵活上进，但信念不够坚定。这一批年轻干部成长在改革开放年代，所处环境比较宽松，思想上受条条框框的束缚少，思维敏捷，想法新颖，爱党爱国，遵纪守法，但由于没有经受过严格的党性锻炼，缺乏一定的政治敏锐性和洞察力，极易受到周围环境、世俗观念及自身成长的影响，存在怕苦怕累的情绪和急于求成的心态，经不起挫折和失败。

3．创新意识较强，但实践经验缺乏。年轻干部在工作中热情高，干劲足，敢于创新，勇于探索，但由于大多数工作经历单一，阅历较浅，没有经受过多个工作岗位的实践锻炼和艰苦环境的磨炼，实践经验不够丰富，在解决复杂问题和考虑全局工作时有时显得力不从心，遇到一些棘手的矛盾和困难时，缺乏比较科学的工作方法和清晰的工作思路。

4．态度积极向上，但急功近利凸显。年轻干部们在工作中积极要求进步，有干好工作的意愿，政绩观较强。但在具体工作中，倾向于选择一些容易出成绩、出效果的工作来“急抓”，往往不愿意干“打基础利长远”的工作，对一些“慢工出细活”的任务不愿管、不想做，“韧劲”不足。

1．领导存在“偏见”思想。年轻干部成长成才受自身因素影响大，同时，外在客观环境也存在不少制约因素。一些领导认为年轻干部经验不足、能力有限，不如一些年纪大、任职时间长的干部办事稳妥，压得住阵，不敢委以重任，不能为其搭建施展才能的舞台，一定程度上制约了年轻干部担负重任的勇气、克服困难的斗志和积极进取的动力，使其成长锻炼受阻。

2．管理缺乏长效机制。年轻干部队伍能否管理好是干部队伍建设的重要环节。但就此次调研来看，一是部分年轻干部挂职锻炼效果不明显。年轻干部到基层锻炼目的是促其积累工作经验，增长才干，但部分挂职干部对于基层琐事不愿做、不想做，自持身份，放不下架子，不能主动适应基层工作，更不能深入群众、贴近群众。二是部分年轻干部缺乏人尽其才的平台。由于职责分工、业务要求等多方面原因，一些原来毕业于经济管理、农业、水利等专业的年轻干部，更多的从事一些与专业不符的其他工作，不能做到人岗相适、人尽其用，造成了人才资源的闲置，浪费了专业的优势。同时，在岗位分配上很少考虑性别差异，不能充分发挥男性干部吃苦大胆、女性干部认真细心的先天优势。

3．群众观念淡薄弱化。不少年轻干部不关心群众疾苦，不愿倾听群众呼声，不能以服务群众为首要职责，丢失了“密切联系群众”的优良传统，不能将解决好群众最直接、最突出、最现实的问题作为首要任务，个别年轻干部不相信群众，不依靠群众，做群众工作束手无策。

4．选用进入方式单一。现在公务员招录坚持“逢进必考”，通过考试进入公务员队伍的比例越来越重。但是一些事业单位职能转变时不能做到人员编制同增减，一些单位人员闲置，一些单位人员紧缺，尤其是能适应新时代、富有朝气的年轻干部不能及时补充，不少单位不得不在清退借调人员的情况下继续“借用”。公务员调任条件严格，事业单位一般干部不能直接到公务员单位任职，造成了乡镇和县直机关科级干部中缺少年轻干部，导致“青黄不接”。

1．思想认识要重视。从巩固党的执政基础、延续党的事业的战略高度，充分认识年轻干部队伍建设的重要性和紧迫性，把培养造就一批高素质专业化的优秀年轻干部，作为贯彻落实十九大精神的重要任务，作为关系党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计，作为顺应时代潮流、建设新时代中国特色社会主义的必然要求，从制度保障、政策激励、跟踪管理、择优任用等方面探索建立一套年轻干部培养使用的制度体系，为年轻干部培养使用创造条件，使其成为转型发展的实践者和作风建设的执行者。近年来，定襄县坚持把培养年轻干部放在干部建设的重要位置，突出政治标准，树立基层导向，激励年轻干部干事创业，放宽视野抓好年轻干部“入口”关，先后出台了《关于加强后备干部队伍建设的实施意见（试行）》《培养年轻干部成长工程实施方案》《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》，根据不同层次领导班子建设的实际需要，通过民主推荐、组织推荐和从“第一书记”、驻村工作队、大学生村官经历的干部中推荐等方式选拨年轻干部，为我县建立起一支素质优良的年轻干部队伍奠定了良好基础。

2．培育磨炼要强化。只有在实践中锻炼，在基层历练，在磨难中经受考验，年轻干部才能茁壮成长。要更加注重年轻干部在艰苦岗位、复杂岗位、重要岗位的锻炼，突破传统思维定势，大胆使用，墩苗助长，使其在实践锻炼中增强党性、改进作风、磨炼意志、提升境界。近年来，定襄县把基层一线、脱贫主战场、信访一线作为培养锻炼优秀年轻干部的主阵地，先后选派92名优秀年轻干部到村担任第一书记，选派42名优秀年轻干部到偏远乡镇、基层一线蹲点服务、挂职锻炼，增派30名第一书记支援五台、神池脱贫攻坚，提升其处理突发事件、重大事件的能力，增强服务群众、服务基层的本领。

3．选用干部要“破冰”。打破论资排辈、迁就照顾的桎梏，讲台阶而不唯台阶，论资历而不唯资历，以“聚天下英才而用之”的气魄，不失时机地培养使用优秀年轻干部，让他们在最佳时期在最佳岗位上发挥最佳作用，实现专业、岗位和人员的最优组合。同时，要借助脱贫攻坚、乡村振兴、转型发展、“三基建设”这些识别干部的平台，从第一书记、驻村工作队、大学生村官、乡镇挂职干部中识别人才、选用人才，真正将那些有能力、能干事、敢干事，经受过一线磨炼的年轻干部选拔到重要岗位上来。20\_年乡镇换届以来，定襄县乡镇科级干部配备107人，其中35岁以下乡镇科级干部共有26名，占比24%。

4．提升素能要持续。要有组织、有计划、有针对性地建立加强对年轻干部政治理论、科学技术、市场经济、法律法规、三农知识的教育培训机制，以专业化、高素质化为要求，不断提升其适应新要求、服务新发展的能力，努力克服年轻干部中普遍存在的本领恐慌问题。近年来，定襄县将年轻干部纳入全县党员干部教育培训规划，创新“531”干部教育培训方法，依托“山西干部在线学习网”、忻州大讲堂等教育培训阵地，采取集中培训、分期轮训、网络培训等多种形式，培训各级年轻干部2620余人次。

5．延伸管理要深化。要把年轻干部的教育培养同深化制度改革结合起来，大胆建立和完善激励机制、约束机制、容错机制，建立一套切实可行的培养、考核、选拔、监督、奖惩、更替等制度，为年轻干部健康成长创造一个良好的社会环境。要进一步探索县乡干部交流形式，积极鼓励县直单位年轻干部到乡镇岗位上任职，健全干部上挂下派制度，避免挂职流于形式；建立健全年轻干部汇报思想、定期谈话、年末述职等监督制度，加强追踪管理，动态评测，促进年轻干部健康成长。近年来，定襄县强化对乡镇干部尤其是年轻干部的日常考察，确定每年6月份以“团结+战斗+出活”为主题的集中谈话月，每年10月份为乡镇班子运行、综合研判集中开展月，适时掌握乡镇干部工作、思想动态，并针对存在的问题，进行专题研讨，及时解决他们工作和生活中存在的问题和困难。

培养选拔年轻干部是适应新时代、顺应新发展的必然要求，必须长期坚持并不断优化。这需要党政机关和社会各界对年轻干部给予更多的关心爱护和教育管理，需要我们始终坚持从事业需要出发，系统谋划、统筹推进，强化培训、跟踪培养，择优选用、动态管理，坚持标准、大胆使用，培养和造就一大批朝气蓬勃、勇于创新的“年轻人”，使其真正成为推动跨越转型发展的生力军。

**最新干部队伍建设管理力度不够总结七**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构

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