# 人才干部队伍

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-08-10

*第一篇：人才干部队伍后备干部队伍建设及人才援疆工作近年来，我县不断完善机制，明确责任，强化管理，人才队伍得到了较快发展，为县域经济和各项社会事业的又好又快发展提供了坚实的人才和组织保障。一、后备干部队伍建设（一）我县后备干部队伍建设现状和...*

**第一篇：人才干部队伍**

后备干部队伍建设及人才援疆工作

近年来，我县不断完善机制，明确责任，强化管理，人才队伍得到了较快发展，为县域经济和各项社会事业的又好又快发展提供了坚实的人才和组织保障。

一、后备干部队伍建设

（一）我县后备干部队伍建设现状和存在的不足。近年来，\*\*\*以建设一支高素质干部队伍为目标，认真贯彻执行干部队伍年轻化、知识化、专业化的方针，积极推进干部人事制度改革，努力完善干部选拔任用和监督管理机制，统筹考虑，狠抓工作落实，初步建立起了一支数量充足、结构合理、素质优良的后备干部队伍。

应该讲，我县后备干部队伍建设工作取得了很大的成效，整体上呈现平稳发展的态势。但从建设高素质干部队伍来看，从我县经济快速发展的形势来看，后备干部队伍建设在全县干部队伍建设中还存在一些不足，主要表现为：

一是培养选拔年轻干部工作系统性不够。近年来，我们虽然重视了领导班子年轻化建设，但没有把它作为一项系统工程，没有形成合力。

二是专业结构不够合理，互补性不强，缺乏我县急需的熟悉党务、现代科技、经济管理、金融、外经外贸、法律等后备人才。

三是后备干部自觉锻炼意识不强。有不少后备干部因工作层面比较狭窄，锻炼渠道比较单一，综合能力的提升在客观上受到了一定的制约；还有不少机关后备干部深入一线，深入群众较少，缺乏群众观念和做好群众工作的能力。

(二)广揽贤才，建立一支数量充足、结构合理的后备干部队伍。

一是结合每年度的领导干部考核，将推荐情况向各单位领导如实反馈，并要求各单位结合反馈情况对后备干部重新推荐，及时把那些群众公认、政治业务素质好、各方面表现突出的优秀年轻干部名单掌握在手。

二是抓好关键时期的考察。注意在“急、难、险、重”的工作和全县中心工作中发现和挑选后备干部。后备干部名单确立之后，要结合推荐考核情况，分别梳理出可近、中、远期上岗的人选，保持适当的淘汰率，要逐个分析每一位后备干部的经历、特长、气质、潜能及不足等素质状况，制订出具体的培养计划，根据他们的各自特点，实行分类管理，重点抓好近期可上岗的后备干部的跟踪管理。

（三）建立科学的后备干部动态管理机制，保持干部后源的优质率。

一是加强实践锻炼：适当地把后备干部选派到基层和全县中心工作的具体实践中摔打磨炼，让他们不断提高政治理论水平和实际工作能力。第一，挂职锻炼。对青干班学员，采取理论培训和挂职锻炼相结合的办法，有目的地放到乡

镇、村进行挂职。第二，交流换岗。认真分析后备干部的成长经历，有目的对后备干部进行交流和岗位轮换，通过交流，使后备干部不断丰富阅历、积累经验、增长才干。

二是强化监督管理：要加强思想教育，引导后备干部树立正确的世界观、人生观、价值观。第一，坚持谈话制度：对后备干部取得成绩和进步时，给予肯定和鼓励；遇到困难时，认真帮助解决；出现缺点和错误时，及时批评教育；第二，注重跟踪考核。对被确定的后备干部对象进行经常的考核、定期进行述职，同时将考核结果及时进行反馈，帮助他们树立防微杜渐观念，在动态中不断修正自己。第三，坚持动态管理。在考察和平时掌握情况的基础上，适时对后备干部队伍进行调整充实。

二、人才援疆工作

近年来，\*\*\*人才援疆工作，立足我县人才结构现状及援疆干部实际,突出特色,创新开展工作,取得了一定成效,为推进我县社会和经济全面发展做出一定贡献。下面，我谈几点建议：

（一）全面加强现有人才的培养，努力实现人才质量的提高

一是加大党政人才的培养力度。全面落实科学发展观对领导干部提出的新要求，将新一轮大规模培训干部要求与人才培养相结合，继续加大党政人才的培养力度。

二是加大农村实用人才的培养力度。适当整合农村各类教育资源，把发展现代农业作为新农村建设的着力点，开展

新型农民科技培训、绿色证书培训。

三是加大对专业技术人才的培养力度。以弘扬科学精神、提高创新能力为核心，加大对致富技术带头人、专业技术骨干、创新型人才的培养力度。

四是加强社会工作人才的培养。着眼于构建和谐尉犁的要求，制定人才培养计划，对社会工作人才分期分批进行培训。选拔优秀社会工作人才赴发达地区进行专业培训和考察，努力提高社会工作人才职业化、专业化、规范化社会服务的水平。

五是加大高技能人才的培养。做好高技能人才培训的组织、指导、协调工作，培养我县急需的技术技能型、复合技能型和知识更新型人才。通过形式多样的技能竞赛、岗位练兵、技术创新活动，大力培养技能人才。

（二）扎实做好援疆工作，努力实现援疆工作效益最大化。

一是更好地尊重、信任和爱护援疆干部，努力营造援疆干部施展才能的良好环境。二是进一步建立健全援疆干部使用、管理、服务、工作实绩考核、评价、奖惩体系；三是建立定期互访制度。进一步用好援疆干部建立起的渠道，加强两地沟通，及时达成援疆工作中技术、项目、人才援助等方面的合作意向。

**第二篇：加强农村基层干部队伍和人才队伍建设**

加强农村基层干部队伍和人才队伍建设

古浪县科技局

2024年4月

农业、农村、农民问题是现阶段全党工作和政府全部工作重中之重。解决好农业、农村、农民问题，首要问题是切实加强和改善党对农村工作的领导，确保把党的各项农村政策落到实处关键是加强农村基层干部队伍和人才队伍建设。•中共中央国务院关于2024年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见‣（中发„2024‟1号）和•中共甘肃省委甘肃省人民政府实施†中共中央国务院关于2024年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见‡的意见‣把提高基层组织和干部队伍建设水平提到了一个新的高度，指出通过扎实开展农村基层深入学习实践科学发展观活动，抓好以村党组织为核心的村级组织配套建设，扩大党在农村的组织覆盖和工作覆盖，这就要求我们必须建立一支高素质的农村基层干部队伍和人才队伍。近几年，县委、县政府大力实施“双培双带工程”和“新农村建设人才保障工程”，创新村党组织书记培养选拔机制，使农村基层干部队伍和人才队伍建设取得了显著成效，农村社会化管理水平有了很大的提高。但是，我们应当清楚的认识到，我县农村基层干部队伍和人才队伍建设还处于整顿提高阶段，农村基层干部队伍和人才队伍的整体水平不高，应对自然灾害和突发事件的能力不足；科技文化素质低，消化吸收新技术的能力 1

差；基层干部队伍和人才队伍的待遇偏低，影响了基层组织建设的正常运行。因此，为了认真学习实践科学发展观，促进农村经济又好又快发展，在加强农村基层干部队伍和人才队伍建设中，应抓好以下几个方面的工作：

一、创新基层干部队伍的培养选拔机制，努力营造良好的工作环境。提高村级干部的报酬和待遇，解决他们的“三金”问题，吸引致富能手、退伍军人和回乡务工人员加入到村干部队伍的选拔之中；大力推行在优秀村干部中招考公务员制度，使他们自觉不自觉的树立为民干事业、为民谋福祉的责任心和事业心，带动农村特色优势产业的快速发展。

二、继续推行“三合一”的村级干部队伍，提高他们执政为民的能力。结合省、市、县组织部门下派干部到村上担任第一书记（全县已选派村第一书记50名），科技部门下派科技人员到村或企业担任科技特派员（全县已选派科技特派员286名），人事部门下派高校毕业生进村（社区）担任村（社区）主任助理的活动，充实村级领导班子，确保每个村有一名大学生和科技特派员，对优秀干部进行兼职，做到领导力量强化，科技推广管理有方，同时，又不给群众造成负担，真正做到执政为民。

三、深化乡镇体制改革，提高为民服务的效率。对乡镇现行的机构设置进行改革，整合人力资源，搭建公共信息服务平台，乡镇在党委、政府的领导下，设立党政事务办公室、社会

保障服务中心、科技推广服务中心、信息服务中心，明确责任，分工协作，着力提高农村社会管理水平。

四、加大对基层干部队伍和人才队伍的培训力度。充分党校、行政学院、农广校、农函大等教育培训基地，开展素质教育和学历培训，条件允许的情况下，可与高等院校联合办班培训，提高他们的管理水平和服务能力；采取送出去学、请进来教，举办各类培训班、以会代培等多种形式，进行多层次、全方位的培训；积极开展农民技术员职称评定工作，每个村选拔2—3名有知识、会经营、热心科技工作的青年，强化培训，使他们掌握1-2项先进实用的技术技能，通过公开招考，聘用为村级农民技术员，担负起本村的实用技术推广工作。同时，制定优惠措施，支持他们进行农资经营，承担农业试验、示范、推广项目，增加个人收入，调动他们为农服务的积极性。

五、积极鼓励科技人员下基层创业。结合科技副乡（镇）长、科技特派员的选派，动员县级单位的科技人员到乡（镇）村一级工作，施展才华，允许他们创办、领办经济实体和科技型企业，在资金、税收政策方面给于倾斜和优惠。同时，对在农村乡村单位工作的专业技术人员参加职称评定时，免外语、计算机考试，在各类人才评优、评奖、提拔任用及项目申报工作中，扩大基层一线人才的比例，使他们在事业上有干头，政治前途上有奔头。

**第三篇：干部队伍**

干部队伍

团结协作的领导班子

一个好校长，就是一所好学校。一套好的领导班子是学校健康发展的首要因素。这在我校的发展历史中体现的十分充分。自2024年高学同志任校长后，一批年富力强、经验丰富、具有远见卓识和实干精神的教师走上领导岗位。新一届领导班子坚持以改革促发展，以发展带动创新，在工作中务实求真，使学校整体面貌发生了翻天覆地的变化。

校长负责制下的系统化管理

学校实行全员聘任制以来，能者上庸者下的用人机制使校领导班子每个成员肩上都承担了压力，加强了责任，增进了工作的动力。各部门之间既责权明确，又能相互明确，形成一股无形的合力，推动学校各项工作不断地前进。

严中有爱的人文关坏

学校出台的一系列管理制度，融入了新理念下科学、民主的内涵。绩效工资和评优选先名额向一线教师倾斜。领导班子关心职工的生活，解决教师的后顾之忧。对教师关注的敏感问题，始终坚持公开、公正、公平的原则，实行阳光操作。

**第四篇：加强和改进干部队伍**

提高干部素质助推扬农发展

随着《\*\*集团第十四届中层干部换届工作计划》的布置，两年一次的干部换届工作拉开的序幕，从\*\*年至今，\*\*的干部换届工作已经坚持了\*\*年，这项干部管理制度的坚持对促进公司干部队伍素质和能力的提高以及作风改进，起到积极的作用，特别是如今\*\*正处创新发展、创业奋进、转型升级的时期，不断提高干部队伍的综合素质，将为\*\*的三次创业，又好又快发展提供坚强的组织保证。因此结合公司发展实际及政研会的议题，对如何进一步提高干部综合素质，做了以下思考。

一、公司干部队伍的基本情况及现状

公司共有中层以上干部\*\*名，平均年龄\*\*岁，40岁以下占比\*\*%，本科及以上学历（含在读）\*\*人，占比\*\*%，从这些数据可以看出公司干部队伍整体年龄结构较为稳定，文化水平层次较高，这些都和我们坚持有效的干部管理制度，加强干部学习是分不开的。

一是重视学习。俗话说的好：火车跑得快，全靠车头带。在\*\*这辆高速行驶的列车中，我们广泛的运用党委中心组学习、中层干部学习等多种形式，组织干部学政治、学业务、学管理、学法规，在干部队伍中营造了浓郁的学习氛围，此外，还在干部队伍中大力倡导多读书、读好书、学用结合的学风，近几年，先后为干部购发了《做最好的中层》……等书籍，并组织读后感的交流。除此以外，有的干部还结合学习型党组织创建活动，带头参加职业资格认证的考试，并影响和带动一批人，在部门内掀起学习的风潮。

二是重视新干部的选任和培养。多年来，我们一直严格执行干部聘任制度，组织选聘新干部的任前考察鉴定以及中层岗位的公开招聘，使一大批综合素质高的人员进入了中层干部队伍，促进了干部队伍素质的整体提升。

三是重视干部的考评和管理。通过坚持职代会评议干部制度，加强对干部的监督；通过新干部的培训班和半年试用期的考察鉴定，促使新干部尽快适应岗位需求；通过实施“中层以上干部月度问责考核实施办法”，强化了对干部工作责任的约束。

以上是\*\*干部队伍的现状，以及在提高干部素质工作方面的三个特点，通过分析，我们可以看出公司在注重加强干部学习，提高干部素质上取得了很多成绩和效果，但我们也应清醒的认识到，在日新月异的社会中，只有不断提高自己才能跟得上社会变迁的步伐，况且我们的干部队伍中有极少数的人存在“能上不能下”的思想，而放松对自己的要求，所以加强学习，提高干部综合素质，我们应当做一项长期工作来做。

二、提升干部队伍素质的思考

正是因为我们意识到了提高干部综合素质对于\*\*发展的现实意义，所以，除了要继续坚持并持续推进我们的有效做法外，我觉得还可以从以下三个方面进一步提高。

1、完善党委中心组学习制度

俗话说：群羊走路看头羊。作为公司的领头羊——领导班子成员，在提升干部综合素质的过程中，起着至关重要的示范作用，正所谓一级做给一级看，一级带着一级干。我觉得，我们可以在现有的党委中心组学习形式上，进一步充实完善，便能达到较好的效果。现在的党委中心组学习是每季度下发学习材料给中心

组成员，这种学习形式是被动的，是“要我学”，我们可以进一步建立中心组个人自学制度，形成“我要学”，具体来说就是中心组成员根据自己的需要制订学习计划，规定学习目标和学习进度，科学安排时间，做到“五个一”：每季度精读1 本以上有益的书；每年做好1 万字以上读书笔记；每年撰写1 篇以上读书心得；每年撰写1 篇以上理论（调研）文章；每年交流1 次以上学习经验。通过落实读书内容、在内部刊物刊登读书心得或理论文章、组织在中层干部学习上交流学习经验，以此带动和促进全体干部良好学习风气的形成，充分发挥榜样示范作用，抓点示范、以点带面，实现共同进步、共同提高的目的。

2、引进激励机制

在现在的国企中，大部分都存在进出口不畅的问题，出口主要依靠“退居二线”政策，长此以往，一些干部难免会产生懈怠，缺乏危机感，这对提升干部素质有百害而无一利。在\*\*的干部队伍中也或多或少的存在这样的问题，所以我们应当适当的引进激励机制，营造危机感，增强干部提升自身素质的主动性和积极性。在激励机制中，我们可以采用“动竞”结合。所谓“动”即动思想，以职代会评议中层干部的结果为蓝本，对于每年都公开表扬的干部，优先提供在国内甚至国外提升学历、参加培训的机会，使他们能够经常的、系统的、多层次、多方位的接受新知识、新意识，不断提升自身素质，适应新环境、新任务。所谓“竞”就是竞争上岗，对于连续多年处于排名靠后的干部，除了应有的诫勉谈话外，可以适当考虑在干部换届时对其岗位实行竞争上岗，这样一方面可以选拔出更适合岗位的人选，另一方面可以激励广大干部努力学习以适应岗位需求。其实无论是动思想的正激励还是竞争上岗的负激励，目的都是为了使我们的干部能够时刻保持危机感，增强主动学习的意识，适应企业发展的需要。

3、建立有效的培训机制

干部综合素质的提高，除了需要示范作用、提高自身的积极主动性外，还需要我们建立有效的干部培训机制。目前我们的干部培训包括新聘干部培训班、中层干部学习以及联合办学等形式，这些培训涉及面广，是广义上的培训，我们能否从“精”上做文章，仿照骨干培养模式，对每个干部，根据重要干部重点培训、优秀干部优先培训、年轻干部全面培训、紧缺人才加强培训的原则列出有针对性的培养计划，使我们每个干部都能成长为企业的优秀职业经理人。

论语中，“修身、齐家、治国、平天下”，是说一个国君要统帅一个民族，必须从自身修养做起。同样，一个企业的管理者唯有不断的提升自己的综合素质，才能引领一个企业实现长寿高效的发展。

**第五篇：干部队伍年轻化不是**

干部队伍年轻化不是“低龄化”

中组部部长李源潮指出，干部队伍年轻化不是“低龄化”，不能将任职年龄层层递减。要正确理解和把握党的干部政策，坚决纠正干部任职年龄“一刀切”的错误做法，从制度上保证老中青梯次配备的干部任职年龄结构，调动各个年龄段干部的积极性。

强调干部年轻化，为年轻干部脱颖而出打开了方便之门。不少地方在公开选拔使用干部中，甚至视年轻化为低年龄化，将40岁甚至是35岁作为干部选拔使用的年龄“红线”，其他年龄段的干部再优秀、再能干、群众再公认，在这条“红线”面前，也只能徒叹自己早生了几年。推行年轻化，确实使一大批年轻干部走上历史舞台，于事业发展大有益处。然而搞年龄“一刀切”，用“红线”将其他年龄段干部挡在圈外，难免打击其他干部的工作积极性，同样也不利于充分使用人才、推动事业发展。

与七八十岁的人比，五六十岁的人就算年轻；若五六十岁的人在总量中由少数变成了多数，也就是“年轻化”了。但不知从何时起，任职年龄出现了十分具体的界线，比如任什么级别的干部，原则上要在多少岁以下。从上往下这么一推，到了比较基层的所在，就必然出现所谓“低龄化”。20几岁的县长，30岁出头的副厅级干部，40岁不到的正厅级官员，至今已不觉新鲜。

韩非说得好：“宰相必起于州部，猛将必发于卒伍。”由此，李源潮同志的讲话对干部选拔任用工作步入正常、科学的轨道非常重要。

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