# 建立转变干部作风长效机制的几点思考

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-08-26

*第一篇：建立转变干部作风长效机制的几点思考建立转变干部作风长效机制的几点思考干部作风建设是一个基础性工程，是一个持之以恒的过程，非毕其功于一役所能奏效。转变干部作风，要摒弃短期效应、弄花架子、搞形式主义，务必在建立长效机制上狠下功夫，并力...*

**第一篇：建立转变干部作风长效机制的几点思考**

建立转变干部作风长效机制的几点思考

干部作风建设是一个基础性工程，是一个持之以恒的过程，非毕其功于一役所能奏效。转变干部作风，要摒弃短期效应、弄花架子、搞形式主义，务必在建立长效机制上狠下功夫，并力求取得实效。

一、健全教育机制，打牢思想基础。干部作风建设中存在的问题有其深刻的思想根源和社会根源，因而抓干部作风建设必须首先通过抓好理论学习解决好思想作风和学风问题，解决党员干部的党性修养和党性锻炼的问题，打牢加强干部作风建设的基础，这样才能抓住根本，坚持经常。一要注重实效。思想教育要紧密结合干部队伍的工作实际和思想实际，立足于解决问题，促进工作，做到有的放矢，对症下药，不搞形式主义，不做表面文章，做到“管用”。二要方法灵活。要采取集中学习、外出参观、成果交流、知识竞赛、考试测验等多种灵活的教育形式，进一步增强思想理论教育的吸引力、亲和力、渗透力。三是大胆创新。就是要始终站在时代前列，立足实际，不断研究新情况，把思想教育做到与时俱进，常抓常新。要建立一批警示教育基地和艰苦奋斗教育基地，让广大党员干部更加直观地接受廉政教育和创业教育，在浅移默化中受教育。

二、完善培训机制，提供能力支撑。干部的培养一靠课堂，二靠实践。在日常培训上，要认真贯彻落实中央关于大规模培训干部的精神，抓好干部的经常性培训。在实践锻炼培养上，要坚持形式不拘一格，充分利用党校、高校和异地培训基地，多渠道、多途径、多层次地培训干部，注重在实践中教育、锻炼、提高干部。既要有下派到乡镇、村、企业挂职锻炼的，也要有上派跟班学习的。既要有交流、轮岗的，还有到发达地区取经学习的。通过多渠道、多岗位的锻炼培养，切实增强党员干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法行政的能力和总揽全局的能力。

三、创新干部管理机制，构筑总体平台。坚持正确的用人导向是推进干部作风转变的总开关。一是要坚持用好的作风选作风好的人。在干部选任上，要始终坚持凭德才坐位子，以实绩论英雄的原则不动摇，坚决不能让老实人吃亏，让干实事的人吃亏。同时，要加大了调整不胜任现职领导干部的力度。对考察问题较多或群众

反响不好的干部要实行就地免职或降职调离，真正实现干部选任的优胜劣汰。二是要大力推进干部人事制度改革。要全面推行考察预告、差额考察制、任前公示制和试用期制，对新提拔的领导干部全面进行一年的试用期，把好干部的“入口关”。要进一步加大公选的广度和深度，不断拓宽公选面，使一大批德才兼备的干部通过公选脱颖而出，从而扩大公选影响力。三是要加强对干部的日常管理，加大对干部的激励、约束力度。纪检、组织等部门要联合组成检查组，开展经常性检查，不打招呼，明查暗访，直接深入到基层单位和工作现场，对工作落实情况、干部的作风、群众反映的问题，直接进行监督检查，及时处理。

四、健全监督机制，强化制度保障。建立有效的监督机制，是干部保持良好作风的重要保证。在日常工作中，要注重拓宽监督渠道，发挥好多层面的监督作用。一要强化经济责任审计。要坚持对拟提拔和离任的干部尤其是主要负责人进行专项审计，做到“凡离必审”，防止了干部“带病提拔”和“带病离岗”。二要增强班子内部的监督意识。要教育“一把手”增强“主角”意识，敢抓敢管；教育班子成员增强责任意识，搞好互相监督。通过召开专题民主生活会、开展谈心活动、个别交换意见等形式，把监督工作落到实处。三要提升群众监督的地位。要广辟渠道，广开言路，通过政务反馈网络和设置公开投诉电话、举报箱等途径了解和掌握更多、更真实的信息。要建立干部监督联席单位之间经常性的信息通报联系制度，对拟提拔重用的干部都要由监督联席单位签署能否提拔重用结论。每年坚持定期召开干部作风建设和廉政评议专题会议，广泛征求意见。要完善群众来信来访制度，抓好对群众反映问题、所提意见和建议的处理和落实，充分调动群众参与监督的积极性。四要注重严肃组织纪律。特别是要严肃上下班纪律，着力纠正乡镇干部“读走学”、机关干部上自由班的行为，从严整治党员干部打牌赌博等问题；注重教育广大干部保持艰苦奋斗、勤俭节约的优良作风，狠刹违规办酒席、公款高消费等不正之风。

五、充分运用法律机制，建立法律防线。要着力推进依法行政，始终把领导干部学法用法作为重点工作来抓。通过举办专题讲座、培训班和以会代训等多种形式，组织党员干部，分期分批到党校集中轮训，学习法律知识。严格执行领导干部任前考法制和每年学法情况考核验收制，提高领导干部依法决策、依法行政和依法管理的水平。坚持把依法行政作为加强干部作风建设的重要内容，要对每位干部年度应学习的书目和应熟练掌的法律法规作出硬性规定。要结合政务公开，规范政府部门和工作人员的行政行为，使其做到既不失职，又不越权；既防止和避免行政权力被滥用，又强化管理手段，提高行政效率，维护好公共利益和社会秩序。

六、建立引导激励机制，营造良好氛围。就激励而言，建立有效的制度，适度的完善制度，严格的运用制度，是产生激励的有效方法。一是岗位竞争制度。即在选人用人的具体操作中，完善竞争有关规则，大力推行竞争上岗，使有条件的干部都能参与竞争，让做出成绩的人得到组织上的重用。二是人才选拔制度。要建立一整套不拘一格、德才优先和能上能下的运作机制。即对工作有实绩、有特长的人才，要适时重用和褒奖，不拘一格；对那些业绩平平、单位工作始终上不去的干部，要适时调整。三是科学的评价体系。看一个干部的作风和政绩，关键要看群众的认可度。要以“群众满意与否、答应与否、高兴与否”作为衡量广大党员干部工作的首要标准。“金杯银杯不如群众的口碑”，要通过建立科学的评价体系，促使干部切实转变作风，努力做到深入基层，为民多办实事、好事。（中共衡南

“八承诺”即：党的政策经常讲，农民增收记心上；红白喜事及时去，邻里矛盾快到场；娃娃失学上门劝，平安创建不能忘；民生工程户户到，群众困难我来帮。“十上门”即：干部上门宣讲政策法规、上门指导致富门路、上门兑现惠民政策、上门代办证照审批、上门叮嘱安全生产、上门调解矛盾纠纷，上门劝返辍学学生，上门协理红白喜事、上门解答疑难问题、上门消除干部隔阂。

**第二篇：建立转变干部作风长效机制的几点思考**

建立转变干部作风长效机制的几点思考

干部作风建设是一个基础性工程，是一个持之以恒的过程，非毕其功于一役所能奏效。转变干部作风，要摒弃短期效应、弄花架子、搞形式主义，务必在建立长效机制上狠下功夫，并力求取得实效。

一、健全教育机制，打牢思想基础。干部作风建设中存在的问题有其深刻的思想根源和社会根源，因而抓干部作风建设必须首先通过抓好理论学习解决好思想作风和学风问题，解决党员干部的党性修养和党性锻炼的问题，打牢加强干部作风建设的基础，这样才能抓住根本，坚持经常。一要注重实效。思想教育要紧密结合干部队伍的工作实际和思想实际，立足于解决问题，促进工作，做到有的放矢，对症下药，不搞形式主义，不做表面文章，做到“管用”。二要方法灵活。要采取集中学习、外出参观、成果交流、知识竞赛、考试测验等多种灵活的教育形式，进一步增强思想理论教育的吸引力、亲和力、渗透力。三是大胆创新。就是要始终站在时代前列，立足实际，不断研究新情况，把思想教育做到与时俱进，常抓常新。要建立一批警示教育基地和艰苦奋斗教育基地，让广大党员干部更加直观地接受廉政教育和创业教育，在浅移默化中受教育。

二、完善培训机制，提供能力支撑。干部的培养一靠课堂，二靠实践。在日常培训上，要认真贯彻落实中央关于大规模培训干部的精神，抓好干部的经常性培训。在实践锻炼培养上，要坚持形式不拘一格，充分利用党校、高校和异地培训基地，多渠道、多途径、多层次地培训干部，注重在实践中教育、锻炼、提高干部。既要有下派到乡镇、村、企业挂职锻炼的，也要有上派跟班学习的。既要有交流、轮岗的，还有到发达地区取经学习的。通过多渠道、多岗位的锻炼培养，切实增强党员干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法行政的能力和总揽全局的能力。

三、创新干部管理机制，构筑总体平台。坚持正确的用人导向是推进干部作风转变的总开关。一是要坚持用好的作风选作风好的人。在干部选任上，要始终坚持凭德才坐位子，以实绩论英雄的原则不动摇，坚决不能让老实人吃亏，让干实事的人吃亏。同时，要加大了调整不胜任现职领导干部的力度。对考察问题较多或群众反响不好的干部要实行就地免职或降职调离，真正实现干部选任的优胜劣汰。二是要大力推进干部人事制度改革。要全面推行考察预告、差额考察制、任前公示制和试用期制，对新提拔的领导干部全面进行一年的试用期，把好干部的“入口关”。要进一步加大公选的广度和深度，不断拓宽公选面，使一大批德才兼备的干部通过公选脱颖而出，从而扩大公选影响力。三是要加强对干部的日常管理，加大对干部的激励、约束力度。纪检、组织等部门要联合组成检查组，开展经常性检查，不打招呼，明查暗访，直接深入到基层单位和工作现场，对工作落实情况、干部的作风、群众反映的问题，直接进行监督检查，及时处理。

四、健全监督机制，强化制度保障。建立有效的监督机制，是干部保持良好作风的重要保证。在日常工作中，要注重拓宽监督渠道，发挥好多层面的监督作用。一要强化经济责任审计。要坚持对拟提拔和离任的干部尤其是主要负责人进行专项审计，做到“凡离必审”，防止了干部“带病提拔”和“带病离岗”。二要增强班子内部的监督意识。要教育“一把手”增强“主角”意识，敢抓敢管；教育班子成员增强责任意识，搞好互相监督。通过召开专题民主生活会、开展谈心活动、个别交换意见等形式，把监督工作落到实处。三要提升群众监督的地位。要广辟渠道，广开言路，通过政务反馈网络和设置公开投诉电话、举报箱等途径了解和掌握更多、更真实的信息。要建立干部监督联席单位之间经常性的信息通报联系制度，对拟提拔重用的干部都要由监督联席单位签署能否提拔重用结论。每年坚持定期召开干部作风建设和廉政评议专题会议，广泛征求意见。要完善群众来信来访制度，抓好对群众反映问题、所提意见和建议的处理和落实，充分调

动群众参与监督的积极性。四要注重严肃组织纪律。特别是要严肃上下班纪律，着力纠正乡镇干部“读走学”、机关干部上自由班的行为，从严整治党员干部打牌赌博等问题；注重教育广大干部保持艰苦奋斗、勤俭节约的优良作风，狠刹违规办酒席、公款高消费等不正之风。

?

五、充分运用法律机制，建立法律防线。要着力推进依法行政，始终把领导干部学法用法作为重点工作来抓。通过举办专题讲座、培训班和以会代训等多种形式，组织党员干部，分期分批到党校集中轮训，学习法律知识。严格执行领导干部任前考法制和每年学法情况考核验收制，提高领导干部依法决策、依法行政和依法管理的水平。坚持把依法行政作为加强干部作风建设的重要内容，要对每位干部应学习的书目和应熟练掌的法律法规作出硬性规定。要结合政务公开，规范政府部门和工作人员的行政行为，使其做到既不失职，又不越权；既防止和避免行政权力被滥用，又强化管理手段，提高行政效率，维护好公共利益和社会秩序。

六、建立引导激励机制，营造良好氛围。??就激励而言，建立有效的制度，适度的完善制度，严格的运用制度，是产生激励的有效方法。一是岗位竞争制度。即在选人用人的具体操作中，完善竞争有关规则，大力推行竞争上岗，使有条件的干部都能参与竞争，让做出成绩的人得到组织上的重用。二是人才选拔制度。要建立一整套不拘一格、德才优先和能上能下的运作机制。即对工作有实绩、有特长的人才，要适时重用和褒奖，不拘一格；对那些业绩平平、单位工作始终上不去的干部，要适时调整。三是科学的评价体系。看一个干部的作风和政绩，关键要看群众的认可度。要以“群众满意与否、答应与否、高兴与否”作为衡量广大党员干部工作的首要标准。“金杯银杯不如群众的口碑”，要通过建立科学的评价体系，促使干部切实转变作风，努力做到深入基层，为民多办实事、好事。（中共衡南县委常委、组织部长 梁国雄）

**第三篇：建立转变干部作风的长效机制**

免费

分享

创新

建立转变干部作风的长效机制

建立转变干部作风的长效机制 党的十六大报告指出，推进党的作风建设，一靠教育，二靠制度。党的作风问题，关键是干部的作风问题。近年来，通江县委着力建立干部作风转变的长效机制，实践证明是一项治本之策。首先，针对作风建设抓抓停停、时抓时犯的现象，建立健全一把手责任制，较好地解决了抓而不实的问题。始终坚持把作风建设作为“一把手责任工程”，对群众反映出来的热难点问题，实行书记负责制，落实定责任人、定限改时间、定目标要求、看群众是否满意的“三定一看”责任制。在乡镇整建、后进村整顿、干部作风教育整顿等工作中，县委组建督查组进驻各地，驻地指导。几年来，在作风建设上形成了各级书记亲自抓，组、纪、宣等部门密切配合，上下联动的良好格局。其次，针对有令不行、有禁不止的现象，建立健全激励惩戒制，较好地解决了政令不畅的问题。县委把干部作风状况作为考核、选拔、任用干部的重要依据，大胆提拔任用作风扎实、业绩突出的干部，对作风飘浮、弄虚作假、工作面貌难改的干部予以调整；对乡镇干部、县级部门实行定职、定责、定岗、定任务的“四定责任制”，坚持绩效挂钩，逗硬奖惩；对作风不实的干部实行黄牌警告制、谈话诫勉制、点名亮相制；对屡教屡犯的干部除公开曝光外，严肃处理。再次，针对干部作风飘浮、宗旨意识不强的现象，建立健全问事说事制，较好地解决了责任不清的问题。我们先后推行了干部“问事”、村民“说事”制度，领导干部接待群众工作日制度，领导干部民情调研制度；落实了首问责任制度和记《民情日记》制度；健全了领导轮流值班制度，挂牌办公，佩证上岗，加强干群思想的双向交流。全县各级干部尤其是领导干部争做“爱民书记”、“亲民干部”、“助民公务员”，对群众关心的问题不推、不躲、不避，切实说通思想，化解怨气，办成实事，密切了党群干群关系。还针对群众办事难、致富难的现象，建立健全帮贫助困制，较好地解决了实事难办的问题。推行领导挂联、部门挂包的帮联责任制，县级领导分片联系到乡，县级部门帮扶落实到村，乡镇干部帮带进驻到户，开展“千名干部进万家活动”。各级干部视民困为己难，积极帮贷资金、帮教技术、帮选项目。针对干部行为缺乏有效制约的现象，建立健全监督约束制，较好地解决了行为不规范的问题。积极支持各级人大代表视察政府工作，开展对政府部门的工作的评议。虚心听取和接受政协对改进干部作风的意见和评议，把监督

免费

分享

创新

干部作风、积极向县委报告和建议作为政协工作的重要内容。定期开展干部作风方面的民意调查和民主测评，随时掌握社会各方面对干部作风及部门行风的反响。

资料来源：http://www.feisuxs/data/grcl/

**第四篇：建立转变干部作风的长效机制**

建立转变干部作风的长效机制党的十六大报告指出，推进党的作风建设，一靠教育，二靠制度。党的作风问题，关键是干部的作风问题。近年来，通江县委着力建立干部作风转变的长效机制，实践证明是一项治本之策。首先，针对作风建设抓抓停停、时抓时犯的现象，建立健全一把手责任制，较好地解决了抓而不实的问题。始终坚持把作风建设作为“一把手责任工程”，对群众反映出来的热难点问题，实行书记负责制，落实定责任人、定限改时间、定目标要求、看群众是否满意的“三定一看”责任制。在乡镇整建、后进村整顿、干部作风教育整顿等工作中，县委组建督查组进驻各地，驻地指导。几年来，在作风建设上形成了各级书记亲自抓，组、纪、宣等部门密切配合，上下联动的良好格局。其次，针对有令不行、有禁不止的现象，建立健全激励惩戒制，较好地解决了政令不畅的问题。县委把干部作风状况作为考核、选拔、任用干部的重要依据，大胆提拔任用作风扎实、业绩突出的干部，对作风飘浮、弄虚作假、工作面貌难改的干部予以调整；对乡镇干部、县级部门实行定职、定责、定岗、定任务的“四定责任制”，坚持绩效挂钩，逗硬奖惩；对作风不实的干部实行黄牌警告制、谈话诫勉制、点名亮相制；对屡教屡犯的干部除公开曝光外，严肃处理。再次，针对干部作风飘浮、宗旨意识不强的现象，建立健全问事说事制，较好地解决了责任不清的问题。我们先后推行了干部“问事”、村民“说事”制度，领导干部接待群众工作日制度，领导干部民情调研制度；落实了首问责任制度和记《民情日记》制度；健全了领导轮流值班制度，挂牌办公，佩证上岗，加强干群思想的双向交流。全县各级干部尤其是领导干部争做“爱民书记”、“亲民干部”、“助民公务员”，对群众关心的问题不推、不躲、不避，切实说通思想，化解怨气，办成实事，密切了党群干群关系。还针对群众办事难、致富难的现象，建立健全帮贫助困制，较好地解决了实事难办的问题。推行领导挂联、部门挂包的帮联责任制，县级领导分片联系到乡，县级部门帮扶落实到村，乡镇干部帮带进驻到户，开展“千名干部进万家活动”。各级干部视民困为己难，积极帮贷资金、帮教技术、帮选项目。针对干部行为缺乏有效制约的现象，建立健全监督约束制，较好地解决了行为不规范的问题。积极支持各级人大代表视察政府工作，开展对政府部门的工作的评议。虚心听取和接受政协对改进干部作风的意见和评议，把监督干部作风、积极向县委报告和建议作为政协工作的重要内容。定期开展干部作风方面的～调查和民主测评，随时掌握社会各方面对干部作风及部门行风的反响。

**第五篇：建立领导干部作风建设长效机制的思考**

文章标题：建立领导干部作风建设长效机制的思考

胡锦涛总书记在中央纪委第七次全会上的重要讲话，深刻阐述了加强领导干部作风建设的极端重要性和紧迫性，具有很强的理论性、针对性和指导性。结合当前科技系统正在开展的“弘扬新风正气，正确行使权力”主题教育，我们从基层领导班子建设和拓展技术转移各项服务的实践出发，在认真学习

中央纪委七次全会精神、市第九次党代会精神的基础上，就建立加强领导干部作风建设的长效机制，进行了初步的研讨，进一步提高了认识。

领导干部的作风问题不是一个孤立的问题，它是党的思想、作风建设，与整个社会的环境和氛围、与经济政治等方面的体制联系在一起的，也是与领导干部的素质及其政治道德修养联系在一起的。因此，领导干部作风建设是一项长期的战略任务，既不能一劳永逸、也不能一蹴而就，必须树立长期作战的思想。要从加强制度建设入手，建立健全领导干部作风建设的长效机制。

一是建立起长效的教育机制。教育是加强作风建设的基础性工作，通过加强教育，认真解决好领导干部理想信念、党性和道德修养等问题，牢固树立立党为公、执政为民的宗旨意识，在思想上、政治上与党中央保持高度一致，严格遵守并带头执行《党章》等党规党法，尤其是领导干部廉洁自律的各项规定。实践中，重点是抓好领导班子以及中层干部的日常思想教育，建立健全加强教育的各项制度，改进教育方式方法，创新教育载体，通过典型事例的宣传，榜样的示范感召，例如我们在作风建设中就先后向党员和干部宣传了坚持最后一班岗的原副总裁刘佩琦、以身作则埋头苦干的项目部长徐延津的先进事迹，用身边的先进典型来增强思想教育的效果，做到思想作风和学风建设上有新的提高，在工作作风和领导作风建设上有新的进步，在生活作风建设上有新的形象。

二是建立长效的民主决策机制。民主决策既是领导干部思想作风与工作作风的体现，又是建立健全领导干部作风建设的长效机制的一个关键环节。通过长效机制的建立，要善于把领导干部作风民主的优点、把领导干部从政的个人行为转化为指导和规范权力运行的管理机制。作为领导班子自身要进一步完善议事制度，坚持做到“三重一大”必须经过集体讨论、会议决定。在谋划发展思路，拓展服务领域、加强日常管理等方面，也要善于发挥集体的力量，集中集体的智慧，采取先在班子成员和骨干人员中沟通酝酿，充分进行双向沟通交流，广泛听取各方面的意见，然后再进行认真讨论，形成决策。例如，天津滨海新区纳入国家发展战略之后，我们领导班子以高度的政治敏感性和大局意识，在充分调研和酝酿讨论的基础上，做出组建北方市场滨海分部，进驻滨海新区，开展技术转移服务的决策，并且在推动滨海新区创新服务体系建设上取得了初步成效。任何事物都是一个过程，决策也是如此。由于客观事物都是在不断发展变化的，而且人们对客观事物的认识也有一个逐步深化的过程，同时决策也需要接受实践的检验。随着形成决策的条件、环境发生变化，随着新的形势任务要求的提出，需要对决策进行调整。因此，建立长效的民主决策机制中还需要在实践中探索建立决策的反馈修正机制，以使决策过程既民主又科学。

三是建立长效的监督机制。作风建设与反腐倡廉既有联系，又有区别，作风建设是一个外延更为宽泛的概念。其中，加强日常的管理、监督是不可或缺的一个必要环节。加强作风建设，主要靠自律，但也离不开“他律”，没有“他律”的自律，很难做到真正的自律。因此，要进一步完善民主生活会、述职述廉、诫勉谈话等以强化党内监督为核心的监督机制。坚持和执行民主集中制原则，落实党内重要情况通报和报告、情况反映等制度。结合本单位开展技术转移服务的实际，我们建立起由领导班子成员、财务管理人员和部门负责人组成的监督管理网络和工作机制，并把它与我们当前正在运行的ISO9000：2024质量管理体系有机结合起来，按照标准、按照程序办事。并充分利用经济责任审计和专项审计、内部审计等方式，加强对经营管理、经营运行和经营决策的事前监督和过程监督；把党内监督、法律监督和群众监督有机地结合起来，做到宽覆盖、全过程，权力行使到哪里，监督就实行到哪里。

建立加强领导干部作风建设长效机制贵在创新、重在落实。我们要从事关党和人民事业的兴衰成败，事关全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的全局，高度重视当前加强领导干部作风建设的极端重要性和紧迫性。从领导班子和领导干部自身做起，自觉践行八个良好风气，既要当好表率，又要认真负责，层层抓落实，努力在北方技术交易市场形成更加良好的风气。

《建立领导干部作风建设长效机制的思考》来源于feisuxs，欢迎阅读建立领导干部作风建设长效机制的思考。

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