# 县级人大干部队伍建设情况调研对策

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-06-22

*第一篇：县级人大干部队伍建设情况调研对策一、矛盾表现1、人大干部流转问题。当前，人大干部流动太慢是人大干部队伍建设中的主要问题。人大干部队伍建设中，流动过快与流动太慢的问题同时存在，并已经对人大工作构成了现实的影响。流动较快表现在领导层，...*

**第一篇：县级人大干部队伍建设情况调研对策**

一、矛盾表现

1、人大干部流转问题。当前，人大干部流动太慢是人大干部队伍建设中的主要问题。人大干部队伍建设中，流动过快与流动太慢的问题同时存在，并已经对人大工作构成了现实的影响。流动较快表现在领导层，即主任会议组成人员和乡镇人大主席流动比机关干部要快。由于人大机关干部长期得不到交流，一方面使人大干部的工作热情受到影响，工作视野受到局限，另一方面对于优化人大干部队伍结构极为不利，吐故纳新十分困难，这种局面还导致的一种现实影响，年富力强的干部对人大工作敬而远之。\*\*县人大常委会机关现有的29名工作人员，其中自参加工作以来一直在人大机关工作的6人（其中在人大机关工龄长达26年之久的有3人），连续10年在人大机关工作的12人。这种流动过快与流动过慢同时并存于人大机关的局面，对人大工作开拓创新造成了障碍，对国家权力机关履职行权形成弊端。

2、人大机关编制问题。我国各级党政机关机构编制，几度改革几度膨胀，是一个不争的事实。但县一级人大机关几经改革后编制没有增加，也是一个不争的事实。总体来看，人大作为一大家，人员编制尚不如党委、政府，甚至比党委的一些工作部门的编制还少。\*\*县人大常委会机关定编19人，事业编2人。这21个编制中，除去常委会正副主任6人，正县级干部2人，司机4人，实际工作人员编制仅有9人，若按省委、市委文件要求，与市人大对应设置工作机构，平均每个委室仅为0.9人。即使在这样一种编制状况下，还要抽出专人搞中心工作；如此以来，不要说实行实质性监督难以可能，即使是履行程序性监督都捉襟见肘、难以为继。另一方面是，与人大机关在职干部过少形成明显反差，我县人大机关离退休干部18人，差不多与在职工作人员的1∶1。如此为数甚众并持续、快速增长的离退休人员，使人大机关不堪负重。

3、人大机关干部交流问题。自2024年底，\*\*县五届人大常委会换届以来，7年间县人大机关共交流干部16人次，其中充实到人大机关12人次，交流出去4人次。可以看出，人大机关交流的干部本来就很少，但即使在为数甚少的交流中，还存在着明显的高进低出现象。人大干部交流中高进低出的状况，不仅导致人大干部心态失衡、挫伤人大干部的工作积极性，而且由此造成的社会负面影响也显而易见，“人大干部低人一等”的社会议论再一次得到社会事实的客观印证。另一方面，人大机关干部的年龄偏大，现在29名工作人员中，50岁以上的12人，50----40岁的10人，40----35岁的6人，35岁以下的1人，平均年龄达48.2岁。离退休干部中，处级干部10人，正科级干部8人，形成了在人们心目中人大机关是“第二老干局”印象。

4、人大机关干部待遇问题。从法理上讲，各级政府的法律地位显然应在同级人大及其常委会之下。而从地方人大常委会主任会议组成人员的构成来看，其资历大都在同级政府组成人员之上，其中不少本身就是从党委、政府领导人转任人大领导人的，因而，其政治经济地位理应不在同级政府组成人员之下。可是，现实中在人大工作的领导和其它干部的待遇与在政府工作的领导和其它干部都出现了明显的反差。主要是政治待遇方面政府优于人大。一是人大领导人游离于同级权力核心之外。二是知政权明显弱于政府。三是排位上的尴尬。待遇上的反差，实际上就是把人大干部作“二线”干部看待，把人大工作作为“二线”工作来对待。这不仅使人大干部心里失衡，也恶化了人大工作环境，在很大程度上加大了人大工作的困难与麻烦。

二、原因分析

人大干部队伍建设中这些突出矛盾由来已久，形成这些问题的原因错综复杂，究其原因，主要有以下几个方面：

第一，认识上存在误区。地方人大工作存在的突出矛盾之所以长期得不到解决，说到底是地方各级党委对人大工作的认识和态度问题。也即是人大在国家政治生活中的定位问题。这个问题虽然从宪法的层面得到了解决，但人大的实际地位与宪法和法律的规定相差甚远。地方各级党委事实上更多的是把人大作为一个民意机关而不是真正意义上的国家权力机关来定位，囿于一旦人大的法定地位得到充分的、确有保障的落实，担心出现与党委争权，给政府添乱，使社会政治生活更加活跃，调控难度加大。正是基于这种认识和考虑，导致有利于推动人大工作的法律、政策措施该出台的迟迟没有出台，而不利于人大工作的一些政策和措施却并不鲜见。也正是基于这种考虑自觉不自觉地把人大干部配得年纪偏大一些，能力偏弱一些，机构编制编紧一些，工作条件偏差一些，使各级人大只能在有限的范围内发挥有限的作用。

第二，体制上不够顺畅。按照我国人大制度的体制设计，上下级人大之间是一种指导与被指导关系。这种设计肯定有其合法、合理、有利的一面，但也确实存在不利的一面。基层人大存在的这些问题由来已久、议论已久，基层人大也呼吁已久，但问题始终没有得到很好的解决。这其中除了前述的认识上的原因外，也与上下级人大之间的体制设计有关。在这种体制下，下级人大将问题反映到上级人大之后，上级人大处置起来也颇感为难。既不能行文出台统一的规定或措施，又不便将下级人大的问题过多地向上级党委反映，反映过多又怕招致超越职权之嫌。而上级人大直接要求下级党委解决下级人大的问题，似乎无法无据。且效果也十分有限。

正因为如此，上级人大对下级人大的问题与困难也只能抱着一种听一听，喊一喊的态度，能否解决只能听之任之。地方人大普遍存在的编制不一致、机构设置不规范、机构名称不统一，就是这种体制的直接结果。反观党委、政府，上下级之间是一种领导与被领导关系，下级的问题反映上去之后，上级领导班子集体研究作出决定，即可迅速要求下级按照上级党委、政府的决定加以解决。在这样一种情况下，各级人大要解决只能依靠同级党委。而同级党委作为人大的领导者，认真研究、系统解决人大的问题又是很难做到的。

第三，自身上缺乏努力。地方人大存在的这些突出矛盾虽然比较普遍，但问题的严重程度却并不一致。有的县区人大在有些方面还是解决得比较好的。如干部交流问题，有的县区人大干部交流就搞得很不错。如小车和经济待问题，有的县区人大领导就做到了与党政领导一视同仁。这里面当然有党委重视、支持人大工作的原因，但更是同级人大积极主动争取的结果。地方人大存在的这些突出矛盾，还有一个不可忽视的自身原因，就是到人大工作的领导，特别是主要负责人，在人大工作基本上只搞一届，大多是退休前的“软着陆”，相当一部分领导同志对解决这些问题的决心不大，认为问题由来已久而自己的任期只有五年，拖一拖，应付一下就过去了。长此以往，最终导致问题积淀越来越多，越来越严重，解决起来也越来越困难。

三、对策思考

要解决人大干部队伍中存在的突出矛盾，需要构建起以党委转变观念为主导，以体制完善为基础，以配套政策措施为手段，以加强人大自身建设为前提的合力机制。

一要切实转变思想观念。党委要自觉站在建设社会主义政治文明的高度，深刻领会和把握共产党执政由人治转向法治转变，善于通过国家权力机关实现对国家政治生活的领导。只有认识问题真正解决之后，人大作为真正意义上的国家权力机关的定位才能得到落实，人大干部队伍建设中存在的突出矛盾才可能得到全面的、系统的解决。同时，党委要督促对中发[2024]9号、湘发[2024]2号和怀发[2024]7号文件精神的贯彻执行。

二要认真制定和落实相应的干部人事政策。要按照落实人大的宪法和法律地位的要求，适应人大工作的实际需要，重新核定人大机关的机构编制，保持县人大常委会工作机构上下对应设置，每个工作机构保证2—3名工作人员，消除“一人委”现象，使之能够真正适应由程序性监督向实质性监督的转变。要研究出台具体的政策措施，化解人大机关离退休干部过多的问题，并从政策制度层面防止离退休干部在各级人大机关的大量“堆积”。彻底改变“年纪大，到人大；年龄满人大管”的状况。

三要完善人大工作体制。应将上下级人大之间的指导和监督关系调整为领导和监督关系，这样做既能使人大工作与党政工作在上下级关系上相适应，而且于法也并不矛盾。如果这种机制调整能够得到认同的话，还可以一并考虑调整目前的审计、监察体制，使之退出政府工作部门序列，直接对人大常委会负责，这种调整从真正意义上的监督而言是极为必要并不可或缺的。

四要加强人大自身建设。人大及其常委会的自身建设，主要是应抓好组织建设和干部队伍建设。要不断优化县人大常委会组成人员的年龄和结构，提高专职化比例，形成梯次结构。在人大常委会及其机关干部中，充实经济、法律、科技和社会管理等方面的专业人才，常委会组成人员的专职比例不得少于70%，并适当增加县人大常委会组成人员的名额；建议年龄满50岁的处级干部、40岁以上的科级干部不再调入人大机关任同级别的职务，在人大机关工作满10年的交流出去。要把人大机关作为培养锻炼干部的重要阵地，按照“先当议员后当官员”的思路配备人大干部，大力推进人大干部的交流，着力改善人大干部的结构，降低人大干部的平均年龄，形成合理的梯队结构，保持人大工作的连续性，使人大工作的传承与发展从“人”的层面得到解决。

**第二篇：干部队伍建设调研报告**

关于xxxxxxxx干部队伍建设的调研报告

中国共产党历来高度重视领导干部队伍建设工作，特别是十八大以来，习近平总书记多次谈到领导干部问题，对队伍建设提出新的要求、新的标准、新的特点。习近平总书记在全国组织工作会议上提出好干部“五个标准”：“好干部要做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”。习近平同志在十九届中央政治局第十次集体学习会上指出，“我们当之所以能够始终保持强大的创造力、凝聚力、战斗力，成为革命、建设、改革事业发展的中流砥柱，团结领导人民战胜各种艰难险阻、取得一个又一个胜利，一个十分重要的原因就在于高度重视培养造就能够担当重任的干部队伍。”可见，干部队伍建设是实现国家阶段性目标的组织保障，能否搞好干部队伍建设关系到党的地位问题，关系到党和国家事业发展的根本问题，关系到增进民生福祉的问题。

按中央、中组部和省委关于党的建设和组织工作的部署和要求，结合城管工作的性质和实际工作，成立调研小组，由xxxxx同志任组长，就队伍建设情况进行了专题调研，对执法局干部队伍建设的现状、问题、原因及对策进行了认真调查和研究提出了一些思考和建议。

一、目前干部队伍现状

1、职能配置、内设机构和人员编制规定

2、队伍建设工作的开展情况

（一）加强党的建设，提高执法队伍凝聚力和战斗力。

各部门执法人员要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，加强基层党建工作，为履行好新时代新使命提供坚强保障。

一是强化政治引领。

加强党的建设，坚持以党建引领城市管理执法工作。以主题教育为契机，加强队伍思想政治建设，确保队伍政治坚定、作风优良、纪律严明。

二是加强基层党建。

强化基层队伍思想政治教育，主动与辖区街道、企业沟通，开展党建共建活动，定期开展爱国主义教育活动，创新基层支部党建工作。

三是充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用。

认真抓好基层党组织建设，配齐党务力量，提升组织力，发挥党员先锋模范作用，增强基层组织凝聚力和战斗力。加强对党员教育管理和监督，建设一支合格的新时代党员队伍。

（二）加强法治建设，提高依法行政水平。健全各项制度，坚持依法办事，以制度管人，按程序办事，把城市管理执法工作全面纳入法治化、制度化轨道。

一是规范执法制度。

健全完善各项执法标准规范，开展规范性文件清理，动态更新执法依据、权责清单。编印执法手册，内容包括队伍管理行为规范、执法工作行为规范、执法工作依据、行政审批事项、特殊情况处理办法等制度。明确岗位职责、相

关法规、工作流程、工作纪律、装备使用，做到人手必备。

二是完善执法程序。

规范执法文书、办案流程，健全行政处罚适用规则和裁量基准制度，严格执行重大执法决定法制审核制度。执法人员要对本职工作达到“应知应会”，减少不规范执法行为的发生。

（三）加强作风纪律建设，严明工作纪律。

局属各部门人员要严肃执法纪律，杜绝粗暴执法和选择性执法，做到严格规范公正文明执法，确保执法公信力。

一是严格执行城市管理执法禁令。

严格遵守执法纪律。严禁无证从事执法工作；严禁故意损毁，非法査封、扣押、处置相对人物品和乱罚款；严禁吃、拿、卡、要；严禁私用执法车辆；严禁威胁、辱骂、殴打相对人；严禁包庇、纵容违法违规行为。

二是严格规范执法行为。

全面执行《吉林省城市管理执法人员行为规范》，执法人员在执法执勤过程中，要文明执法，做到着装规范、用语规范、行为规范、程序规范，依法规范行使行政检查权和行政强制权。

三是加强协管人员规范化管理。

督察科制定协管人员管理制度，规范协管人员辅助执法行为。协管人员不得从事具体行政执法工作，对发生执法责任事故，不适合继续留在城市管理执法队伍的，要依法依规予以辞退或调离。

（四）全面落实执法全过程记录。

各部门执法人员要通过文字、音像等记录方式，对执法活动全过程进行记录，客观公正、完整地记录执法工作情况和相关证据，实现全过程留痕和可回塑管理。

一是严格执行执法全过程记录。

执法人员要能够正确使用、管理执法记录设备，每次重大现场执法活动和执法场所，要使用2部以上执法记录设备进行全过程音像记录，对调查取证、证据保全、听证、行政强制、送达等容易引发争议的行政执法过程，进行音像记录。

二是强化记录应用实效。

建立健全执法全过程记录信息收集、保存、管理、使用等工作制度，加强数据统计分析。充分发挥全过程记录信息在案卷评查、执法监督、评议考核、舆情应对、行政决策等工作中的作用。

（五）改进工作方式，提高管理服务水平。

切实转变工作理念，坚持问题导向、需求导向，变末端执法为源头治理，聚焦群众反映强烈的突出问题，加强综合整治，全面提升管理水平。

一是践行“共同缔造”理念。

开展城管进社区、进市场、进学校、进企业、进工地活动，广泛收集并解决社会各界反映的城市管理执法问题，调动全社会参与城市管理的积极性和创造性。践行“共谋、共建、共管、共评、共享”的“共同缔造”理念，让城市更有序、更安全、更干净。

二是要增强为民便民亲民意识，通过设立城市管理执法服务岗亭、社区工作站、便民窗口等方式，主动对接社区居委会和居民，提供便民服务。

综合运用行政指导、行政奖励、行政扶助、行政调解等非强制行政手段，引导当事人遵守法律法规，化解矛盾纠纷，促进社会和谐稳定。

三是加快数字化城市管理平台建设，运用互联网、大数据等现代信息技术，探索快速处置、非现场执法等新型高效执法模式，充分整合各类信息资源，基于数字化城市管理平台，拓展城市管理综合执法监督指挥功能，提高城市管理执法工作智慧化、精细化水平，提升城市管理执法效能。

（六）加强执法督查，强化监督考核。

局督察加强对执法风纪、履职履责、廉政勤政、工作作风等方面的监督，树立典型，奖优罚劣。

一是加强执法督查。

围绕全面提升城市管理执法队伍履职尽责能力，坚持日常督查与专项督查相结合、明察与暗访相结合，不断提升执法督查质量和水平。领导干部要定期带队检查，对违反纪律规定的，通过纠正、约谈、通报批评、调离岗位等方式及时处理，自我监督、自我净化。

二是加强考核评优。

要以规范执法行为、提高执法水平、树立良好执法形象为目标，将“强基础、转作风、树形象”专项行动开展情况纳入绩效考核，细化考核标准，对考核对象进行考核，奖优罚劣。

三是拓宽公众监督。

扩宽网站、微信、微博、手机应用程序（APP）、便民服务热线等公众参与渠道，开展行风效能评议，接受群众监督。开展“城管体验日”活动，邀请媒体、公众全程参与观摩现场执法活动，适当开展网络直播，促进队伍规范执法、高效服务。

二、存在的问题及原因

近年来，通过抓党的群众路线教育时间活动、“三严三实”、“两学一做”等教育实践活动，全局干部队伍的思想认识明显到位、整体素质明显提升、工作作风明显转变、组织纪律明显增强，有力地推动了城市管理工作的顺利开展。但仍然存在很多问题和不足。主要表现为：

1、理论水平低，专业素养不足。一是普遍存在忽视理论学习的倾向。有部分干部认为学习为可有可无，不学习、不看报，习惯于靠老经验、老办法决策、办事，与时代发展要求格格不入，或者视学习为支差应付，蜻蜓点水、走马观花、浅尝辄止、不求甚解、学用脱节。二是业务水平有待提高。随着信息化的快速发展，对干部的业务水平和计算机技能要求越来越高，尽管执法局各部门都有针对性的加大了干部教育培训力度，确保了各项工作顺利推进，但仍有部分干部特别是年龄偏大的干部感到工作吃力，压力大，干部教育培训工作仍需加强。

2、高素质人才总量不足，人才紧缺。从全局看，执法队员的年龄普遍大，文化程度偏低，高级专业技术人员和高学历人员总量偏少。缺乏策划能力强、能深入研究、提出好思路，善于把领导意图转化成实施方案的谋划人才；缺乏有管理专场，综合能力强，素质全面的综合人才，高层次、专业化、复合型人才需要加快培养。

三、建议和措施

1、开展全员培训，提升执法队伍整体素质。

定期开展全员培训。培训以专家讲座、经验交流、案例分析等方式开展，不断增强队伍适应新时代发展要求的履职能力。

一是加强经常性培训教育。

局法制控申科制定培训计划，拓展教育培训渠道，优化培训内容。加强法律类、专业类等方面的知识培训，加大对基层骨干和一线执法力量的培训力度，构建城市管理执法的培训体系。

二是积极开展岗位练兵。

开展法律知识竞赛、优秀案卷评选、军事化训练等系列活动，系统提升队伍依法行政能力、综合分析能力、沟通协调能力、突破创新能力。

三是提高突发事件处置能力。

局指挥中心制定突发事件处置预案，明确基本策略、责任分工、工作流程等，并与有关部门建立联动机制。发生执法冲突事件的，要认真调査核实有关情况，依法依规处理，切实维护人民群众和自身的合法权益。

2、转变观念，提高认识，招才引智。

进一步营造良好的工作氛围。首先提出干部队伍建设的战略性措施，逐渐使“爱才、重才、容才、护才“的思想深入人心。其次利用各种途径，在外广泛宣传我市引进和吸纳优秀人才的有关政策，倡导城市管理的积极意义，吸引更多的人才来关注城市管理事业，加入到城市管理的事业中来。

3、加强和改进干部职工培训和教育工作，提高干部队伍整体素质。

建立健全干部教育培训的长效机制，从注重实效和实际情况出发，按照干什么、学什么，缺什么、补什么的原则，重点抓好短期培训教育。在培训内容上，结合岗位职责要求和特点，以政治理论、政策法规、业务知识等为基本内容。鼓励干部多渠道地进行学历提高教育，相应给予适当的帮助。以创办内容丰富，形式多样的的短期培训为主，进行专题培训。制订干部培训计划，分层级对干部开展培训，确保干部每年参加一次集中培训。

4、拓宽晋升渠道，完善轮岗制度

一是加强干部的培养和选用，特别是对年轻不敢的提拔和任用。

通过开展竞争上岗和双向选择，进一步整合人力资源，逐步优化中层管理干部的年龄、知识和专业结构，一定程度上打破论资排辈、能上不能下的选人用人机制，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位，增强了干部职工的危机感、责任感和紧迫感。二是注重推进交流，拓宽选用干部视野，加强干部跨条跨领域交流，加大党政领导干部交流轮岗力度，推进部门之间的干部交流。

**第三篇：加强民族地区干部队伍建设调研**

2024年，民族干部工作坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，国家民委牢牢把握“两个共同”的主题，紧紧围绕民族工作的中心任务，以加强“三支队伍”建设、提高领导干部和公务员能力为重点，以加强自身建设、做好服务为基础，积极稳妥、狠抓落实、开拓创新，有力地推动了少数民族干部和人才队伍建设工作的新发展，为民族工作发展提供了组织保障和人才支持。

全国共有少数民族干部290多万人，占干部队伍总数的7.4%；少数民族专业技术人员202.6万人，占少数民族干部总数的69.5%，增长5.3%。全国机关县处级以上干部中，少数民族干部4.5万人，增长12.5%，其中地厅级干部占8.4%；县处级干部占90%。目前，155个民族自治地方的人大常委会中都有实行区域自治的少数民族公民担任主任或副主任，自治区主席、自治州州长、自治县县长全部由实行区域自治的少数民族公民担任；自治机关所属工作部门选配少数民族干部的数量也有了一定增长。

一、适应需要，不断扩大少数民族干部来源

为切实加强少数民族干部队伍建设，把协助组织、人事部门贯彻落实公务员招考中对少数民族考生的优惠政策，协调解决少数民族干部“入口难”问题，作为民族干部工作的重点，开展调查，研究做法，提出建议。

一是在调查了解情况的基础上，与国家公务员局就少数民族公务员入口问题进行座谈、研究，取得共识，落实在公务员招考中，可结合民族地区实际对少数民族考生适当放宽条件，或通过划定比例、定向招考、单独划线、适当加分、放宽报名条件等优惠政策，确保一定数量的少数民族考生顺利通过考试，进入公务员队伍。并在部分中央国家机关进行试点，不断扩大中央国家机关少数民族干部的来源。2024年国家机关招录公务员时，已有几个部委明确拿出14个职位试点招录少数民族考生。

二是协助有关部门继续做好选调民族高等院校优秀少数民族毕业生到西部地区基层工作。

三是参与调研，制定相关政策，鼓励引导民族地区的少数民族大中专毕业生回到本地工作，同时积极吸引其它地区少数民族大中专毕业生到民族地区工作。

二、采取措施，全面提高少数民族干部综合素质

继续大规模培训干部，加大对西部地区各级各类人才的培训力度，提高干部人才素质。

一是认真研究制定出台了《2024年－2024年全国民委干部教育培训规划》。把加强西部地区人才培训工作纳入《规划》中，结合工作实际，统一规划，统筹安排，分解目标任务。力争在“十一五”期间，将民族自治州、自治县，边境县、人口较少民族聚居县党政主要领导干部全部轮训一遍。

二是制定并组织实施《国家民委2024年干部培训计划》。把国家民委系统干部培训和民族地区干部培训统筹考虑，加强了对干部培训工作的指导和宏观管理，培训的层次有所提高，培训的针对性、实效性不断增强。精心组织实施各类培训活动。与中组部联合举办了第14期全国边境县、第8期全国民族自治县和全国人口较少民族地区领导干部培训班。举办了全国民族自治州州长经济管理专题研究班等重点培训班。全年共组织各级各类培训班46 期，培训全国民委系统干部和民族地区党政领导干部、专业技术人才3400多人次。其中：地厅级干部323人，占9.5%，县处级干部2800人，约占82%，处以下干部277人，约占8%。专业技术人才50人，占1.5%。全国民委系统干部1962人，占57.7%。民族地区干部1438人，占42.3%。

三是将少数民族高级专业人才培训纳入了人力资源和社会保障部培训计划。2024年国家民委与人力资源和社会保障部合作举办了民族医药高级人才研讨班，为培训少数民族高层次人才拓展了渠道。

四是围绕加强中央民族干部学院正规化建设，通过调研研究，制定并下发了《关于进一步加强中央民族干部学院建设的意见》，明确了干部学院办学的指导思想、功能定位、培训的重点对象和重点内容，指导干部学院进一步加强课程、教材、师资、教学点、科研等培训基础建设、师资队伍和管理队伍建设，以促进办学水平的不断提高。

五是有计划地选派了24名委机关和委系统领导干部到中央党校、国家行政学院、国家教育行政学院和中国浦东、井冈山、延安干部学院、国外高校等学习培训。通过学习培训，不仅加强了党性修养，进一步提高了执政能力和水平，而且增长了知识，开阔了视野。

三、加大挂职锻炼工作力度，提高挂职工作成效

一是会同中组部、中央统战部认真组织实施《2024-2024年选派西部地区和其他少数民族地区干部到中央、国家机关和经济相对发达地区挂职锻炼工作规划》。这项工作开展19年来，共选派了5000多名干部参加挂职锻炼，为西部地区和其他少数民族地区培养一批思想政治素质较高、组织领导能力较强、具有改革创新意识、能够团结和带领西部地区干部群众推进改革开放和现代化建设的党政领导干部和科技、经济管理人才。2024年共选派了396名干部参加挂职锻炼，其中少数民族干部206人，人口较少民族5人。二是把选派干部到西部挂职锻炼与西部民族地区干部培养选拔结合起来，注意发挥挂职干部对西部民族地区干部队伍建设的作用，进一步促进了民族地区干部队伍建设。据了解，19年来，参加过挂职锻炼的干部，大部分已经成长起来，多数进入了更高一级领导岗位，发挥了更重要的作用，一些同志被提拔到省部级领导岗位，有两名同志当选为自治区的主席，还有的当选中央委员、候补中央委员和中纪委委员。

三是继续配合中组部做好选派委机关干部援藏、援疆和到西部挂职工作。同时，积极选派国家民委干部到地方挂职。目前，国家民委2名干部在西部挂职，2名干部在东部挂职，1名干部援藏，1名干部援疆，1名高校领导到教育部所属高校挂职。

四、制订规划，加强民族地区各级领导班子建设

协助组织部门贯彻落实《组织法》和《民族区域自治法》中对少数民族干部的选拔、配备作出的具体规定，在实际工作中，制订明确具体的政策和措施。在领导班子调整、换届时，把选拔少数民族干部作为重点问题加以考虑；在坚持干部“四化”方针和德才兼备原则的前提下，同等条件优先选拔和使用少数民族干部，使少数民族干部在各级党委、政府、人大、政协等领导班子中占有一定的比例。有法律依据的，按有关法律规定，选配少数民族干部。对少数民族干部的选拔使用，在同等条件下应予以优先安排。

同时，加强对民族地区人才资源开发工作的宏观指导。了解、总结、推广民族地区贯彻全国人才工作会议和培养选拔少数民族干部工作座谈会精神、加强少数民族干部队伍建设的成功做法和经验，指导民族地区制定相关的人才培养措施和办法。

五、促进少数民族专业技术人才队伍建设

一是协助组织实施少数民族高层次骨干人才培养计划，国家民委与教育部、国家发展改革委等联合下发了《关于大力培养少数民族高层次骨干人才的意见》，从2024年起每年为民族地区培养2500名高层次骨干人才。此外还通过专业技术人员继续教育对口支援、开展专家服务团、博士服务团活动、组织实施少数民族科技骨干特殊培养工作，加强少数民族专业人才的培养。

二是在享受政府特殊津贴专家和新世纪“百千万人才工程”国家级入选选拔、博士后科研流动站设立等方面都对民族地区给予倾斜。

三是围绕西部地区加快经济发展的需要，我委所属六所民族院校招生继续向西部地区倾斜，并调整专业设置，加强重点学科、重点实验室、重点人文社会科学研究基地建设，开设一些西部急需实用的学科，加大西部地区人才培养力度。

六、着力推进民族工作部门自身建设

根据中央关于加快行政体制改革的精神和有关工作部署，完成了国家民委“三定”规定的修订工作，成立了监督检查司，政研室被批准参照公务员管理，各司局的职能和处室设置也做了合理调整，还增加了司局级领导职数。各地民委在地方政府机构改革中，不仅职能实现了新的转变，工作力量和工作机制建设也相应得到加强。比如安徽全省105个县都成立了民宗局，贵州建立了省政府民族工作联席会议机制。同时，结合贯彻落实中央领导同志关于民族工作的重要批示精神，结合深入学习实践科学发展观活动，认真开展调查研究，进一步掌握了民族干部和民族工作干部的情况、拓宽了思路。这为解决制约科学发展的突出问题，构建有利于科学发展的体制机制，特别是进一步履行好社会管理和公共服务职能创造了有利条件。海西要发展，人才是关键。少数民族人才队伍作为整个人才队伍的重要组成部分，在全州政治、经济、文化等建设事业中具有非常重要的作用，把握历史机遇加大海西少数民族人才的培养和选拔力度，努力造就一支德才兼备、数量充足、结构合理的少数民族人才队伍，是实施西部大开发战略，实现我州各民族共同繁荣进步，促进民族地区改革、发展和稳定的组织保证和智力支持。自2024年4月以来，我们对全州少数民族人才队伍建设情况进行了调查研究，现将调研情况报告如下：

一、少数民族人才队伍现状

（一）、少数民族干部队伍不断发展壮大。改革开放以来，海西州委、州政府十分重视少数民族人才资源的开发，把这一项工作作为干部队伍建设的一个重要部分来抓，研究制定了一系列加快我州民族地区人才资源开发的政策措施，加大了培养少数民族干部队伍和人才的力度。目前，全州共有少数民族人口8.95万人，占总人口的26.3%。少数民族干部4020人，占整个干部总数的29.6％；各级领导班子中少数民族干部逐步增多，全州乡（镇）正副书记、正副乡（镇）长中的少数民族干部所占比例达到57.23%；市、县、工行委党政领导班子正副职中的少数民族干部所占比例达到25.26%；州级党政领导班子中的少数民族干部所占比例达到33.33%。

（二）、少数民族人才队伍结构有了较大的变化。一是少数民族文化素质不断提高。少数民族干部中，大专以上文化程度的1731人，中专文化程度的2024人，高中文化程度的98人，初中及以下文化程度的135人。二是少数民族专业技术人员逐步增加，队伍结构趋于优化。少数民族科技干部2214人，占少数民族干部总数的54.77%。其中高级职称的74人，中级职称的658人，初级职称的1343人，未评定职称的139人。专业技术干部中，工程技术人员148人，农业技术人员167人，科学研究人员 1人，卫生技术人员566人，教学人员1093人，经济管理人员37人，会计人员43人，统计人员3人，翻译人员7人，图书档案文博人员54人，新闻、出版人员43人，律师、公证人员1人，播音人员５人，体育人员7人，艺术人员30人，政工人员9人。

二、目前存在的问题及原因

随着改革开放的不断深入发展，面对日趋激烈的人才竞争，这支队伍还远远不能满足我州民族地区的经济社会发展和西部大开发的需要。人才匮乏，尤其是高层次人才紧缺，仍然是制约民族地区经济社会发展的主要“瓶颈”，如何稳定和培养少数民族人才的任务将更加艰巨，突出表现在以下几个方面：

（一）、少数民族人才总量不足、素质不高，高层次人才紧缺，人才数量与人才质量不相适应。全州没有博士生，研究生学历几乎都是通过成人教育获得。大专、本科学历者相当一部分是通过党校、电大、函授等形式获得。专业职称评定中的重资历轻能力、论资排辈的问题没有得到很好地解决。长期以来中考、高考对少数民族的照顾性政策，导致一些少数民族人才先天性“营养不良”和高校的“低进低出”现象，使其实际水平与学历之间存在较大的差距，在某一领域能成为地区拔尖人才或专家的很少，与少数民族人才所占数量不成正比。“高学历低水平、“高职称低能力”的现象比较普遍，高层次的少数民族人才少的问题还十分突出。

（二）、少数民族人才专业结构不合理，行业、区域分布不均，人才结构与经济结构不相适应。从专业结构看，党政管理、师范、卫生类专业居多，农牧业、企业管理、电子、信息等专业较少；从行业分布看，从事教育、卫生行业的居多，从事农业、工业、经济技术方面的较少；从区域分布看，中高级人才主要集中在州、市（县）党政机关和事业单位，基层人才严重缺乏。这种人才专业、行业、区域分布不平衡，懂经营、会管理的复合型民族人才严重短缺的局面，严重影响经济的持续发展。同时少数民族人才年龄结构不合理，中青年人才严重短缺，民族人才断层情况严重，也制约了经济的发展。

（三）、民族教育发展滞后，严重制约了少数民族人才的健康有序成长。由于教学条件差、师资力量弱，升学率低，少数民族学生在报考志愿时都是选择一些省内外报考人数少、招生人数多的教育、卫生等专业，致使少数民族专业人才队伍结构不平衡。

（四）、少数民族人才管理、使用和配置机制不够灵活，人才管理的封闭性与市场经济的开放性不相适应。人才地方所有、单位所有的旧的管理理念比较严重，导致人才资源共享、开发效率低；分配上的平均主义，使人才得不到相应的待遇，难以激发其积极性和创造性；人才市场发育不全，市场配置人才的功能未能充分发挥,目前建有的人才劳动力市场，主要发挥了劳动力介绍所的功能，专业人才基本是按传统的人事调配方式流动。

（五）少数民族人才外流严重。一种是少数民族人才通过调动、辞职等方式流向其它城市，尤其是学术和技术拔尖的少数民族人才难以留住，有些自已培养的民族人才也纷纷流走。另一种是本地少数民族学生考到外地大学的大学生尤其是高材生毕业之后流向外地工作，除了本省大学的毕业生外，一些紧俏专业的大学生回海西工作的比例也极低，本土大学毕业生严重流失致使我州少数民族人才后继乏人。

引起上述问题的因素较多，既有客观原因，也有主观原因，归纳起来主要有以下几个方面：

（一）、经济发展水平低。人才的集聚与经济的发展相互作用，互为促动。改革开放以来，国家实行优先扶持东部沿海地区发展的战略，对西部地区投入的建设项目、资金仍显不足，加之地区经济结构不合理，资源优势没有较好地转化为经济优势，不能形成因经济的大发展和产业结构大调整而引发人才需求的大环境。一些专业少数民族人才为求发展或其他原因千方百计流向经济发达地区。而本地考出的少数民族大学生“返乡”极少。地方财政困难，用于少数民族人才开发的经费极为有限，各类少数民族人才普遍缺乏及时“回炉”、“充电”，导致个人技能退化、素质下降，由此造成高层次、高技术人才短缺。

（二）、生活、工作环境差。海西地区自然环境恶劣，交通线长，生活环境差、收入低、生存成本高。由于气候恶劣，医疗条件差、水平低，高血压、冠心病等地方病发病率、死亡率高，一些人得重病后需到西宁市甚至内地治疗，造成医疗成本高。由于运输线长，工业品、生活用品价格普遍偏高；教育基础差，高考升学率低，许多人想方设法把孩子送往省内或内地就读，加重了经济负担，造成生活成本高。表面看，由于地区津贴不同，边远地区专业人才工资比内地要高一些，但这些早已不及内地的高额奖金、补贴以及隐性收入，专业人才除了工资外，没有任何福利和补贴，特别是基层人才，由于政策原因，职级低、职称评定难，实际收入很低。

（三）、人才有序、合理流动的渠道不畅。人才“统调统配”和“单位所有”的旧的管理模式没有改变，缺乏有利于发挥人才作用的管理机制和拴心留人的保障机制；少数民族人才由于受教育程度、语言文字等影响，综合素质相对比较低，思想观念转变慢，竞争意识不强。民族地区在推进干部人事制度改革中还存在许多实际问题，在强调公平竞争的同时，又必须考虑平衡照顾和社会稳定，缺乏一个平等竞争的平台；有的地方和领导往往对项目、资金情有独钟，对少数民族人才却不够重视；或是只重人才拥有，不重人才开发；或是只用现有人才，不重视培养人才。有的部门和领导认为外来的“和尚”能念好经，对引进的人才关心有加，既给“位子”，又给“房子”、“票子”，对本单位的现有民族人才则关心爱护不够，造成“引来女婿气走儿”的现象，人才综合开发使用效益不高。

三、对少数民族人才队伍建设的的对策

针对上述存在的问题和原因，我们必须以“三个代表”重要思想为指导，坚持和完善民族区域自治制度，紧紧抓住中央实施西部大开发和人才队伍建设的战略契机，解放思想，更新观念，以改革为动力，加强领导，齐抓共管，多渠道、多层次、全方位开发民族人才资源，使少数民族人才的培养选拔作为全州整体性人才资源开发的重要组成部分，以开放促开发，盘活存量与提高质量并举，为振兴民族地区科技、经济，促进民族地区全面发展，实现各民族共同进步，繁荣提供坚实的人才支撑，增强数量，提高质量，调整结构，完善政策，健全机制，培养一支适应我州民族地区现代化建设需要的少数民族人才队伍的目标。

（一）、牢固树立人才是第一资源的观念，提高做好少数民族人才工作的重要性和紧迫性的认识。

作为民族自治地区，我州经济基础还比较薄弱，各方面条件艰苦，人才缺乏的矛盾比较突出，尤其是少数民族经营管理人才和科技人才缺乏更为突出。西部大开发战略使我州面临着前所未有的发展机遇，更加迫切需要使用好现有人才，培养出新的人才，引进大批高素质的各类人才。各级党委和组织人事部门必须带头转变观念，进一步解放思想，加强对人才工作的领导，切实把人才工作摆上各级各部门的重要议事日程，建立党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的有效机制，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。牢固树立以人为本的观念，为少数民族人才的发展营造良好的舆论环境。并进一步加大人才资源开发力度，加快制度创新和政策调整步伐，努力造就一支数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的人才队伍。

（二）、强化培训教育，切实做好少数民族人才的培养工作。

1、不断增加对继续教育的投入，大力发展民族教育事业，根据海西经济发展对人才的需求，制订少数民族人才培养的短、中、长期目标，并制订相应的政策措施，有计划的选送优秀少数民族干部到省、州委党校进行短期理论培训。同时，要针对我州民族干部队伍专业结构不尽合理的现状，依托海西州职业技术学校，结合海西经济发展的特点，有计划地调整设置民族地区急需的专业，增设具有民族地方特色的学科，培养与民族地区经济发展密切相关的人才。

2、加强教育培训力度，全面提高民族人才队伍素质。以少数民族领导干部、中青年干部和新进班子成员为重点，做到重点干部重点培训，优秀干部加强培训，年轻干部经常培训，紧缺人才抓紧培训。着力提高党政人才执政能力，经营管理人才驾驭市场、参与竞争能力，专业技术人才创新能力；充分运用广播电视和信息网络等推进远程教学和社会化教学，使各类人才接受高水平的教育。通过委托办学方式，培养地区需要而无法引进或关键岗位不能引进的人才；逐步实行培训机构资格审查制度和培训质量评估制度，推进教学改革，提高培训的质量；坚持把培养少数民族人才作为人才培养的重点，继续抓好“双语”培训；加快构筑终身教育体系，积极引导和鼓励企事业单位加大人才资源开发投入，建立政府、企业、社会、个人多元投资机制，促进各类民族人才更新知识、提高能力，全面提高民族人才队伍素质。

3、抓好实践锻炼，切实提高民族人才的能力。遵循人才成长的一般规律，把少数民族干部特别是少数民族年轻干部放到艰苦环境和基层一线去锻炼。积极引导和鼓励各类民族人才到基层一线，到艰苦恶劣环境，到矛盾复杂、困难多的地方去磨练意志，砥砺品格，增长才干，建功立业。拓宽全州与其他兄弟州、市甚至是其他省市干部交流渠道，扩大地区不同部门、不同行业之间干部的交流力度。通过多方面、多层次交流，培养出更多的民族人才。

（三）、营造良好环境，完善用人机制，稳定现有民族人才队伍。

1、坚持管理创新和分配创新。改变人才管理模式，由“固定控制型”向“指导激励型”管理转变，打破人才的部门、地域、所有制壁垒，建立开放灵活的人才流动机制；积极引导民族人才向基层一线、向经济建设主战场合理流动，选拔优秀民族干部到贫困乡镇、重点改制企业挂职任职，使民族人才结构、分布同经济与产业的发展方向相配套。把在基层一线、在经济建设主战场实践的经历作为选拔任用干部的一个重要条件，并在职称评定方面实施倾斜政策。积极探索建立人才贡献与收入相适应的分配制度，按劳分配和按知识、技术等生产要素分配相结合的制度及人才贡献的奖励制度，以体现人才的能力价值、知识分量、工作成绩，真正使人才的贡献得到应有的回报，多劳多得，才有所值。

2、创造良好的工作生活环境稳定民族人才。西部地区仅用高薪、优厚待遇留住人才是不现实的，也是难以作到的。因此，既要注重硬环境、宏观环境的改善，更要注重软环境、微观环境的优化，千方百计在“事业留人、感情留人”方面下功夫，急人才之所急，想人才之所想，帮人才之所需，努力给各类民族人才创造良好的工作生活环境，营造心情舒畅的工作氛围。

3、继续深化干部人事制度改革，形成有利于民族人才脱颖而出的用人机制。认真总结完善干部考察预告、差额考察、任前公示和竞争上岗工作经验，加大公选干部的范围和规模，积极推行领导干部任期制、试用期制和辞职等制度，以公开促公平，以公平体现公正，加大民族干部选拔力度，使优秀民族人才脱颖而出，实现优胜劣汰。改革现行职称评聘制度，把学历、资历同考试考核、业绩贡献结合起来，坚持评聘分开，实行高职低聘、低职高聘，低聘低薪、高聘高薪，有效地发挥职称这一杠杆的激励、约束作用。并加速建立不拘一格的用人机制，提高人才使用效应，从而形成百舸争流、人才辈出的良好局面，为优秀民族人才创业提供更大的空间和多种机会。

**第四篇：干部队伍建设调研报告**

干部队伍建设调研报告

干部队伍建设>调研报告

乡镇处在“三农”工作第一线，是党和政府联系群众的桥梁与纽带。乡镇干部更是肩负着全面贯彻党在农村的方针政策，促进经济发展，维护社会稳定的重任。如何抓住换届契机，进一步加强乡镇干部队伍建设，事关农村社会改革发展与稳定，关系到民心向背、事业兴衰。为此，县委组织部组成专班，深入18个乡镇（场区）、30个村进行了深入调研，在此基础上，对加强乡镇干部队伍建设形成了一些认识和思考。

一、加强乡镇干部队伍建设的主要做法

1、坚持建机制、强素质，增强乡镇干部执行力。针对乡镇综合配套改革后的新形势，探索了乡镇党委“四化”建设的新路子，有效提升了领导班子适应新形势的能力。一是强化>培训，推进干部素质技能化。通过集中轮训、挂职锻炼、参观考察等多种形式，提高乡镇党委班子成员发展现代农业、帮民增收、做好群众工作等基本技能。二是明确责任，推进工作职能规范化。将税改后乡镇党委的主要职能定位为“发展农村经济、管理公共事务、服务人民群众、维护社会稳定”。围绕发展主题，乡镇党委从行政命令、催种催收、大包大揽向制定发展规划、完善基础设施、维护市场秩序、健全配套服务转变。三是整合资源，推进运行机制科学化。积极创新班子成员分工模式，三分之一的党委成员直接进入市场，参与经济活动，领办、创办各类企业、基地或经营性中介服务组织；三分之一的党委成员负责招商引资，新上发展项目，组织转移农村剩余劳动力；三分之一的党委成员负责管理社会日常事务。四是严格考评，推进发展业绩公认化。年初逐人明确任务目标，年终严格考评兑现。

2、坚持重关怀、多激励，激发乡镇干部内动力。着力建立健全关爱机制，激发乡镇干部活力。一是真正重视。县委出台了《关于加强乡镇干部队伍的意见》，建立了乡镇干部培训机制、选配机制、考评机制、关爱机制等。县委组织部每年召开一次乡镇干部队伍建设座谈会，交流经验，听取意见，强化措施，推动乡镇干部队伍建设经常化。二是真情关怀。注重从政治上关怀干部，真正让其有干头、有盼头。建立从基层一线遴选干部制度，坚持把乡镇工作经历作为干部选拔的重要条件；部门领导职位出现空缺时，优先从乡镇优秀干部中遴选，使乡镇成为培养干部的重要阵地。2024年来，从乡镇副职岗位上提拔正职19名，从一般人员中提拔副职54名。三是真心爱护。采取干部个人申请、群众民主推荐、乡镇党委票决、县委研究决定的方式，定期将长期工作在乡镇、业绩突出、群众认可或有家庭困难的干部交流到县直单位工作。积极改善乡镇干部工作、生活环境，先后为8个乡镇新建或改（扩）建了乡镇办公楼，使干部的基本生活需求得到保障。建立县级领导干部联系乡镇制度，加强对乡镇工作的指导，积极为乡镇干部排忧解难。

3、坚持严管理、正作风，提升乡镇干部公信力。制定了乡镇干部行为规范，严肃查处干部不作为、乱作为行为，如部分乡镇在干部管理上，通过推行“工作日志”、“干部荣辱薄”、“一线工作法”、“有困难找干部”等系列行之有效的制度、措施，有效地促进了干部作风转变，增强了服务群众意识。

二、乡镇干部队伍建设存在的问题及原因分析

1、数量不足。一是年龄严重老化。全县30岁以下乡镇公务员共69人，50岁以上的占总数的22%，其中55岁以上的79人，这些人基本处于内退状态。加之部分干部病休，乡镇干部实际在岗人员80%左右，致使个个乡镇年年到组织部要求进人。二是来源渠道单一。根据现行政策，乡镇公务员招录权力由省统一负责，每年招录的公务员与乡镇的编制以及人员需求有较大差距，造成空编缺员（全县空编33人）。三是断层倾向突出。2024年以来，全县进入乡镇干部队伍115人，剔除2024年公开招录外，年平进入18人；5年来乡镇公务员队伍因各种原因减少120人，年平减员23人。乡镇机关进人和减员矛盾突出，凸现减员幅度超过进人幅度的现象。

2、素质不高。乡镇干部从大中专学校毕业后分配或招录到乡镇工作的较少，多数源于退伍军人、选聘制、合同制干部，文化基础差、学习能力低。与此同时，受条件和经费制约，大多数乡镇干部只能接受零星培训、低层次培训，致使乡镇干部的知识得不到及时更新，政治业务素质得不到有效提高，知识老化、思想僵化、能力弱化、方法简单化，难以适应新形势、新任务、新要求。

3、权责不等。乡镇配套改革后，一些垂直管理的业务部门，如派出所、学校、国土所、司法所等机构由乡镇上垂直管理，人权、财权与乡镇分离，但具体工作、考核都在乡镇，导致乡镇履行职能权力越来越小，责任却越来越大。如林业执法主体在林业局，森林防火的责任在乡镇；土地违法买卖、拆除违章建筑等责任在乡镇，执法权却在国土、规划、房管等部门。这种“条块分割”的管理体制，使乡镇“责任无限大，权力无限小”，导致许多问题“看得见的管不着，管得着的管不好”，工作上常常是上下为难、两头受气。

4、活力不够。少数乡镇干部宗旨观念淡薄，工作激情不高，责任心不强，作风飘浮，得过且过。造成这些问题的主要原因有以下几个方面：一是职务晋升难。乡镇机构配套改革后，乡镇领导职数大幅减少，致使乡镇干部晋升空间缩小，部分干部因政治上无望而产生悲观情绪。二是家庭困难多。一些

乡镇干部因工作繁忙，无暇赡养老人、照顾家庭、培育子女；部分乡镇干部属于“半边户”，妻子无业，家庭经济拮据。三是经济待遇低。乡镇公务员的任务重、责任大、待遇低，这种付出与回报形成较大反差，严重挫伤了工作积极性。同时，由于工作繁杂，节假日经常因工作任务被占用，且不能按法定标准发放加班补助和补休假期，造成乡镇干部职工情绪较低落，工作积极性不高。四是工作环境差。面对各种阶段性、临时性、突击性任务和名目繁多的检查评比活动，乡镇干部经常是“两眼一睁、忙到熄灯”，工作出现失误，轻则受批评处罚，重则“一票否决”。众多的责任状和“一票否决”让乡镇干部胆战心惊，如履薄冰。同时，乡镇干部长期“风里来、雨里去”，身心疲倦，一直处于“亚健康”状态，导致人心不稳、人心思走。

三、加强乡镇干部队伍建设的对策建议

1、拓宽入口渠道。根据新形势新任务的需求，建议适当增加乡镇的人员编制。全省每年根据用人需要，适当增加乡镇公务员招录数量。在进人方面，可赋予县级党委一定的人事权，每年由县级党委从优秀的村书记和大学生“村官”中，按一定比例为乡镇选拔招录工作人员，改善干部队伍结构，解决乡镇空编缺员的问题。从现实情况看，选调生仅仅把乡镇作为“跳板”，流出渠道多、流动快。建议加大从优秀村主职干部和\'大学生村官\'中定向定额招录乡镇公务员力度，并不断增加招录数量。

2、加大培训力度。建立健全乡镇干部教育培训的长效机制，从注重实效和实际情况出发，按照干什么、学什么，缺什么、补什么的原则，重点抓好短期培训教育。在培训内容上，结合岗位职责要求和特点，以>政治理论、政策法规、业务知识、产业技能等为基本内容。鼓励乡镇干部多渠道地进行学历提高教育，对所需经费予以适当补助。在培训方式上，充分利用县级党校和职业技术学校等教育基地作用，以创办内容丰富、形式多样的短期培训班为主，进行专题培训。在培训经费上，要把乡镇干部培训经费纳入省级财政预算，建立乡镇干部的教育培训保障机制。制订乡镇干部培训计划，分层级对乡镇干部开展培训，确保乡镇干部每两年参加一次集中培训。

3、强化职能职权。目前，乡镇党委政府的主要职能是经济调节、市场监管、社会管理和公共服务。但是，从现实看，乡镇干部“被迫”身兼数职，既要管辖区内的交通安全、处理纠纷，又要发展公益事业和地方经济，不仅加重了乡镇干部的工作负担，而且因权责不对等，加大了乡镇干部工作难度。为此，建议省、市制定政策措施，进一步理顺条块关系，明确乡镇职能，完善乡镇功能，下放一定权力。对派驻乡镇的单位，凡能下放的应下放到乡镇管理，不能下放的，应赋予乡镇党委一定的管理权限，建立起权责对等、各司其职、各负其责、齐心协力的乡镇工作体制，解决好上下关系不顺和有责无权的问题，实现乡镇责、权、利的协调统一。

4、健全关爱机制。注重提高政治待遇，加大对优秀乡镇干部选拔力度，坚持把政治上靠得住、工作有本事、肯干事，群众公认的干部中选拔上来。对长期在乡镇工作尤其在艰苦环境下取得突出成绩的干部，优先提拔使用，特别优秀的，大担提拔重用。由于改善乡镇干部政治待遇的政策性强，建议中央、省委、市委出台更多的激励政策，比如对乡镇党委书记连续任职8年以上的，可以享受副县级待遇；在乡镇按比例设置正、副主任科员等。努力提高经济待遇，建议省财政考虑贫困山区乡镇干部工作的特殊性，实行津补贴全省统筹，以激发乡镇干部的工作热情。积极改善生活环境，对乡镇干部住房、子女入学、医疗>保险等方面给予更多的关心和照顾，切实解决后顾之忧。建议省、市财政加大投入力度，帮助乡镇完善乡镇机关的基础设施和文化娱乐场所建设，努力改善乡镇干部的办公条件和生活环境。通过健全乡镇干部激励关怀机制，把对乡镇干部的关心爱护和严格要求统一起来，并贯穿于思想教育、选拔任用、管理监督、激励约束的各个环节，使长期在乡镇工作的干部感到政治上有盼头，事业上有奔头，经济上有想头，让他们思想顺心、生活舒心、工作安心，满腔热忱地做好本职工作。

**第五篇：干部队伍建设调研报告**

党的执政基础在基层，重点难点在基层，活力源泉在基层。党的十八大作出创新基层党建工作，加强基层服务型党组织建设的重大部署；党的十八届三中全会强调，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，为全面深化改革作出积极贡献；党的十八届四中全会提出，发挥基层党组织在全面推进依法治国中的战斗堡垒作用，增强基层干部法治观念、法治为民的意识，提高依法办事能力。面对新形势，如何加强基层党组织和党员干部队伍建设，充分发挥其战斗堡垒和先锋模范作用，是摆在各级党委面前的一个重要课题。通过近一段时间学习和思考，结合正镶白旗实际，就如何加强农村牧区基层党组织建设谈一些粗浅认识。

一、农村牧区基层党组织建设现状

近年来，正镶白旗始终把基层组织建设作为固本强基、推动发展的基础性工作，紧紧扭住加强xxxx村级班子和干部队伍建设关键点，认真落实党建责任制，全面启动“基层干部素质提升”工程，构建“选任、监督、管理、激励”四位一体制度链，着力建设一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的xxxx村干部队伍；围绕“服务群众、作群众工作”新定位，在党的群众路线教育实践活动中进一步促动“双服务”上下延伸，推行结对服务、点单服务、承诺服务和代办服务，开展了“十星级xxxx村党组织”创建、“百日大调研”、“五个一”千村帮联及“党代表下基层”等系列主题活动，基层党组织和广大党员干部服务群众、化解矛盾、维护稳定的职责意识和素质能力明显提升。

但同时也要看到，面对全面深化改革、推进依法治国、落实从严治党的新形势新任务，基层服务对象、工作要求和方式方法的深刻变化，我们在xxxx村级领导班子和干部队伍建设方面，还存在着不容忽视的问题，主要表现为“五个不适应”。一是思想观念不适应，服务意识转换慢。按照创建基层“双服务”的目标要求，xxxx村干部在角色上由“指挥员”向“服务员”转换，但当前xxxx村干部没有完全实现这一转换，在联系服务群众“最后一公里”存在梗阻现象。二是素质能力不适应，作用发挥相对弱。农牧民党员年龄偏高、文化素质偏低、带富能力偏低的“一高两低”现象比较严重，在发展农村牧区经济、服务群众、做群众工作上思路不宽、办法不多，缺乏创新意识，发挥组织带动作用不到位。三是力量补充不适应，后备乏力人才少。近年来随着农村牧区人口的转移，一些有知识、有文化、有技术的中青年农牧民转移到城镇和二、三产业，xxxx村人口老龄化和文化素质偏低的问题明显，造成了xxxx村班子“人难选”的现象。四是经济基础不适应，集体经济相对薄弱。xxxx村集体经济收入普遍不高且收入渠道单一，部分xxxx村集体收入空白，缺乏带领群众致富的必要物质条件和为群众排忧解难的实力。五是激励保障不到位，工作动力不够足。xxxx村干部工资报酬相对较低，缺乏有效的激励保障机制，造成xxxx村干部干事创业热情不足，工作动力不够，影响了干部队伍的稳定。这些问题如果得不到切实解决，势必会影响党群干群关系，动摇党的执政基础和执政地位。

二、加强农村牧区基层党组织建设的对策和建议

（一）在培养选拔上做文章，优化基层组织领导班子的整体素质。推进农村牧区改革发展，关键在党，核心在人。我们要通过抓源头工作，完善选人用人机制，严格把握农村牧区基层干部的选用关，特别是选好“领头雁”，加强农村牧区基层组织班子和党员队伍建设，带动整体水平结构优化升级。一是严格标准“选”。这是解决“选什么样的人、怎么样选人”的核心问题。要灵活采取“两推一选”、“双推一考”及“差额直选”等方式，并逐步推开“公推直选”、“公推公选”方式，把那些“政治上靠得住，工作上有能力，作风上过得硬，思想上能改革创新，在党员和群众中有威望”的人选进xxxx村“两委”班子中来。要在选举前，对xxxx村“两委”班子及成员进行全面考察，对工作开展情况进行分类排队并及时向群众反馈，让群众根据每个干部的工作实绩，选好选准xxxx村“两委”成员；在选举时，切实明确“两委”候选人的资格条件，并在候选人酝酿提名阶段公示，引导广大党员群众从村民根本利益和本地长远发展出发，严格对照资格条件，充分酝酿和推荐提名候选人，真正选出靠得住的xxxx村“两委”班子。要采取适当方式，对候选人的资格条件进行审查，防止那些品行不端、能力不强、作风不实、口碑不佳的人进入xxxx村“两委”班子。二是加大力度“派”。要坚持“上下联动、定向培养”的机制，采取选派机关、企事业单位优秀年轻干部到苏木镇、xxxx村工作、抽调机关干部驻村帮扶等有效形式，推动优秀干部融入xxxx村服务管理。同时，探索开展选派机关单位优秀党员干部到软弱涣散基层党组织和贫困xxxx村担任书记或第一书记，直接联系服务基层党组织和广大党员群众。在这一方面，近年来正镶白旗通过推行旗级领导结对包扶贫困xxxx村，选派机关干部到后进xxxx村担任党支部第一书记，选聘优秀民营企业家担任名誉xxxx长（村主任），安排试用期干部联系xxxx村等具体举措，在畅通联系服务群众“最后一公里”方面进行了有益探索。

（二）在教育培训上做文章，提高基层党员和干部的能力水平。古人云：“工欲善其事，必先利其器”。基层干部素质的高低、能力的强弱，关系到党的基层组织建设是否坚强有力。要统筹规划、改革创新，不断提高基层干部教育培训工作的针对性和实效性。

一是丰富培训教育重点。要从农村牧区的实际出发，加强对xxxx村干部的政治理论、市场经济、农牧业产业化、致富技术、经营管理、处理复杂问题等方面的培训，不断提高xxxx村干部的理论水平、政策水平、法制观念。要突出加强党的路线方针政策和国情形势教育，引导基层干部增强全局观念和大局意识，创造性地落实中央和上级的各项决策部署；加强宗旨意识和公仆意识教育，引导基层干部切实改进思想作风和工作作风，真心实意为群众办实事、做好事、解难事；加强法律法规培训，帮助基层干部提高法治意识和依法办事能力；加强社会管理培训，帮助基层干部提高做好群众工作、化解矛盾纠纷、处置突发事件、促进社会稳定的能力；加强道德品行教育和反腐倡廉教育，引导基层干部带头践行社会主义荣辱观，自觉遵守廉洁自律各项规定；加强以党史党风党纪为重点的党性教育和党的基本知识教育，引导他们增强党的意识，提高做好党务工作的能力。

二是创新培训教育形式。按照分级负责、分类施教的原则，把xxxx村干部培训纳入整个干部教育培训工作的总体规划，坚持和完善长期以来行之有效的教育培训方式方法，积极探索具有时代特点、符合基层干部实际的教育培训新途径新方法。实行组织调训与干部选学、集中培训与经常性教育、实体培训与网络培训相结合，灵活运用各种培训方式，切实增强培训效果。采取巡回宣讲、流动课堂、送教上门等方式，深入农村牧区开展培训；通过“帮带”培训、现场观摩、案例教学等途径，促进学习借鉴和实践运用；积极组织基层干部到先进村实地学习考察，进行短期实践培训，不断开阔视野，提升能力。结合形势发展变化和基层干部特点，积极倡导和鼓励参加函授、成人自学和电大等培训，提高基层干部的学历水平。

（三）在管理监督上做文章，进一步规范农村牧区基层干部的从政行为。总书记强调“要从巩固党的执政基础的高度出发，进一步加强农村基层党组织建设，完善各项村级民主管理制度，特别是选好、用好、管好村两委‘带头人’，加大严肃查处不正之风和违法违纪行为的工作力度，为农村改革发展稳定提供有力保障”。深入学习贯彻这一重要批示精神，对于从严治党、筑牢党的基层基础和战斗堡垒，具有重要指导意义。

一是完善基层民主管理制度。针对基层有的财务管理制度形同虚设的问题，要坚持用制度管权管事管人，建立健全并全面落实村级民主议事、民主决策、党务公开、村务公开、民主理财等各项民主管理制度。在民主议事方面，健全和完善党员代表议事会和村民代表议事会为核心的“两议会”制度，特别要完善“一事一议”制度。在民主决策方面，进一步完善基层重大事务民主决策机制，建立健全xxxx村“两委”班子联席会议制度、xxxx村委会向党组织报告工作制度。在党务（村务）公开方面，不断完善公开的内容、形式、方法和程序。在民主理财方面，健全财务管理和民主理财制度，全面推行“村财民理乡代管”。2024年，正镶白旗结合旗情，探索建立了xxxx村“五议三审三公开”民主管理机制，使xxxx村级党组织的决策权、党员的审议权、村民的决议权、广大群众的知情权、参与权、表达权、监督权得到了有效保障和落实。

二是完善基层民主监督机制。孟子讲过：“徒善不足以为政，徒法不足以自行”。没有对权力的监督，就会有权力的肆意，监督是克制权大于法的有力武器。要建立健全以xxxx村主要干部个人重大事项报告制度和xxxx村干部述职述廉、民主评议制度等为主要内容的民主监督制度，切实加强xxxx村干部民主评议和民主监督工作。要扩大农牧民群众对基层干部的监督权，特别是加大对土地草牧场征用、“一事一议”、筹资筹劳、各项补贴资金的发放等村务的监督力度。要制定xxxx村干部廉洁自律行为规范，完善任前谈话、廉政谈话、信访谈话制度。认真开展xxxx村经济责任审计，重视和运用好审计成果。要把党风廉政建设责任制延伸到xxxx村一级，构建一级抓一级、层层抓落实的责任网络体系。

三是完善基层实绩考核机制。要加强对农村牧区基层党建工作的督查考核，及时了解掌握工作进展和取得的成效，做到有安排、有部署、有检查、有落实。要建立健全对xxxx村“两委”班子及成员的科学考评制度，逐步取消一些与经济发展、大局稳定关联不大的考评项目，科学设置一些符合农村牧区工作实际的考核评价措施，规范对基层干部的管理。要把农村牧区基层党建工作情况列入督查工作的重点范围，并作为基层领导班子和领导干部实绩考核的重要内容，作为干部奖惩、使用的重要依据，增强考核效果。对于群众满意度不高、勤政廉政不佳的基层领导班子和干部，及时予以诫勉教育，督促整改提高；对不能胜任岗位要求或不能履行竞选承诺的，及时进行组织调整。

（四）在激励保障上做文章，调动基层组织和党员干部的工作积极性。“上面千条线，下面一根针”，基层干部处在生产第一线，肩负的任务重，面临的矛盾多，事无巨细全都管，非常辛苦。要建立完善以“收入有保障、干好有希望、退后有所养”为主要内容的xxxx村干部激励保障机制，切实让基层干部感到工作有劲头、事业有干头、生活有奔头。

一是在经济上保障。各级党委、政府要坚持眼睛向下、重心下移，注重从政策、项目、资金等方面给予支持，把人、财、物等更多资源投到基层。将基层党建工作经费纳入财政预算，积极探索建立财政投入为主、社会各方支持、农村牧区党组织自我补充的多元化基层经费保障机制。要坚持“造血”与“输血”并重，鼓励xxxx村采取转变土地经营方式、培植主导产业、劳动联合和资本联合、争取项目资金扶持等渠道，着力发展壮大集体经济，并鼓励财政性资金参与扶持集体经济发展的有益探索。

二是在待遇上保证。根据地方经济发展水平，探索xxxx村干部薪酬待遇正常增长机制，将xxxx村干部所承担的责任及其所取得的成绩与其所应获得的待遇挂钩，建立xxxx村干部“基础报酬+绩效报酬+奖励报酬”制度，激发农村牧区基层干部主动作为、奋发有为。同时，建立离任xxxx村干部生活补贴制度，为在岗的基层干部解除后顾之忧。

三是在政治上激励。按照中央出台的《关于加强乡镇干部队伍建设的若干意见》，加大从优秀xxxx村干部中选拔苏木乡镇领导干部、考录苏木乡镇公务员、招聘苏木乡镇事业编制人员的力度，拓展xxxx村干部发展空间。要进一步畅通xxxx村干部参政议政渠道，对政绩突出、议政能力强的xxxx村党支部书记、村委会主任（xxxx长），积极推荐他们作为各级党代表、人大代表、政协委员的候选人。要分类开展选树、评比和表彰奖励活动，大力宣传能够发挥示范和导向作用的基层典型，形成学先进、创一流、争贡献的氛围。

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