# 基层干部管理创新多篇（三）（合集5篇）

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-06-17

*第一篇：基层干部管理创新多篇（三）【导语】村党支部书记是村级领导班子的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。那么，今天小编为大家带来的是关于基层干部管理创新范文，希望对大家有所帮助!【基层干部管理创新范文】一一、背景和起因随着全面从严...*

**第一篇：基层干部管理创新多篇（三）**

【导语】村党支部书记是村级领导班子的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。那么，今天小编为大家带来的是关于基层干部管理创新范文，希望对大家有所帮助!

【基层干部管理创新范文】一

一、背景和起因

随着全面从严治党的深入推进，群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育的扎实开展，反“四风”要求和标准的不断提升，少数党员干部感叹“为官不易”，甚至“为官不为”。总书记指出，“在当前全面从严治党新常态下，有的领导干部不敢抓、不敢管，抱着‘鸵鸟心态’，唯恐得罪人、丢选票。要建立有利于干部敢抓敢管的制度。”

石泉县在调研中发现，干部为官不为、廉而不勤主要有三方面原因：一是怕丢票不敢碰硬。全面深化改革进入攻坚期、深水区，必须采取超常规措施，干部“敢抓敢管”,唱黑脸说硬话，害怕受到误解和非议，在个人年度考核、后备干部推荐中丢失推优票和推荐票，甚至遭到诬告陷害或打击报复，影响个人成长进步。二是怕出事不敢干事。部分干部惧怕“洗碗效应”，认为“洗的盘子多、打的碗多”，追求“少干事、不出事”，遇事变着法子绕道走，换个说法推出去，明哲保身，得过且过，特别是在招商引资、项目资金争取等工作中，觉得“风声紧了、要求严了”,“跑项目”行不通了，就不跑不要了。三是怕追责不敢担责。个别党员干部认为在“不以GDP论英雄”的大环境下，经济发展快慢对自己影响不大，不愿创新创先创优，习惯老套路干工作，躺在“功劳簿”混日子。同时，面对征地拆迁、脱贫攻坚以及综治维稳、安全生产、环境保护等一票否决事项，不敢主动担责，按领导的指示办，按老规矩办，或是拖一拖，放一放，导致“不为慢为”蔓延扩散。

二、具体做法

石泉县坚持问题导向，针对干部怕丢票不敢管理、怕出事不敢干事、怕追责不敢担责等为官不为、廉而不勤现象，探索建立干部选拔任用、素质提升、鼓励激励、支持保护、容错纠错、能上能下等“敢抓敢管”系列机制，推动形成“敢”字当先、“干”字当头的政治生态。

一是建立选拔任用机制，树立正确用人导向。用一贤人，则群贤毕至。推动干部敢抓敢管，必须要树立正确用人导向，让敢于担当的受赏识、有所作为的有位子、不在状态的有危机。石泉县对照好干部“二十字”标准，提出了“能为、敢为、善为、有为，品德好、自律好、实绩好、口碑好”，“重实绩、重公论、重基层，优先在急难险重苦一线选拔干部，优先在年度目标考核优秀单位和个人年度考核优秀的干部中选拔干部”的“四为四好”、“三重两优先”选人用人导向，并制定出台《石泉县科级领导干部选拔任用工作若干规定》，采取“推、看、询、议、察、决”六步流程选拔任用干部。“推”，即采取民主推荐、组织推荐、个人推(自)荐方式产生初始提名人选，并以单位党组和班子成员推荐票作为主要参考，切实发挥单位党组选人用人把关作用，防止简单以票取人;“看”，即看初始提名人选近三年年度考核结果，后备干部无任用推荐情况，任职资格条件和人岗相适情况，做到即看当下又看日常;“询”，即组织部门征询初始提名人选所在单位分管或联系的县级领导、单位主要领导意见，做到让用人的人选人;“议”，即组织部部务会议综合分析“推、看、询”情况，集体讨论提出考察初步建议人选后，提请县委常委会确定考察对象;“察”，即成立干部考察组就常委会确定的考察对象德、能、勤、绩、廉以及社交圈、生活圈进行全面考察了解;“决”，即组织部部务会提出任用方案后，提请县委常委会集体研究决定。

二是建立素质提升机制，提升干部担当意识。思想是本，行动是形，本正则形立。干部敢抓敢管，关键是要让干部树立“带入意识”“舍我精神”，变被动负担到主动担当。石泉县把理想信念教育放在首位，突出党的十八大、五中、六中全会及总书记系列重要讲话精神等重点内容，以科级领导干部、优秀年轻干部、党务干部、村(社区)干部“四类群体”为重点，务实开展大规模干部教育培训，引导党员领导干部切实解决当干部为什么要担当、怎样担当的问题，增强敢抓敢管的思想自觉和行动自觉。为促使干部始终保持不竭学习动力，建立干部素质检测制度，采取微信日常检测、年度定期检测相结合的方式，对干部政治理论、时事政治、人文科学等方面日常学习成效进行检验，结果纳入干部个人年度考核，与评先评优、职务职级晋升挂钩，提升干部学习内生动力。

三是建立鼓励激励机制，激发干部队伍活力。气正则心齐。推动干部敢抓敢管，既要靠好导向、好机制，也要靠好氛围、好风气。石泉县出台《石泉县年度目标责任考核评价实施办法》《石泉县党政干部鼓励激励办法(试行)》，优化年度目标考核指标，加大脱贫攻坚、生态环境、安全生产、综治维稳、党的建设赋分权重，并设立单项考核奖。明确工作获得中省市表彰奖励、创新项目得到中省市推广的，最高可获得100万元奖励。市对县考核争取到加分，且无工作受到“一票否决”的，单位年度考核和主要领导年度考核直接确定为优秀格次，并增加5%的优秀比例。结合“两学一做”教育，在全县深入开展“五比五看五好”竞赛活动，在科级领导、机关干部、村(社区)党支部书记、农村党员等层面分类培树先进典型，让所有党员干部都有“学”的标杆、“做的”榜样。

四是建立支持保护机制，增强干部履职底气。制定出台《关于保障领导干部权责一致抓落实的暂行规定》，赋予领导干部问责和调整干部建议权、退回庸劣干部建议权。县级领导发现分管或联系的镇、部门科级领导干部，镇、部门主要负责人发现本镇、本部门科级领导干部，不履行主体责任、不遵规守纪、不积极作为、不密切联系群众的，可直接向县委提出问责或调整建议意见。镇或部门主要负责人发现干部不勤勉尽责履职、不注重党员干部形象、不服从单位管理等情形的，可将向组织人事部门提出退回建议意见。出台《关于支持和保护党员干部大胆干事创业的暂行办法》，配套建立执纪执法部门协作机制，对恶意诬告陷害、恶意网上炒作报复干部的，由纪检监察机关启动调查程序，依法依规处理相关责任人。

五是建立容错纠错机制，消除干部思想顾虑。正确看待干部探索创新中的“成长成本”，出台《石泉县党政干部激励、容错和否决暂行规定》《石泉县党员干部容错纠错实施办法(试行)》，明确干部在改善民生、急事特办、探索创新、决策失误、经验不足等方面7种可以申请容错的具体情形和操作程序。凡工作中出现失误符合容错纠错情形的干部，可向纪检监察或组织部门提出书面申请，由纪检监察和组织部门通过“看工作出发点，是否出于公心;看程序方法，是否集体研究;看工作成效，是否群众认可;看失误原因，是否失职渎职;看党纪法规，是否触纲碰线”，按干部管理权限提请县委或县纪委研究后，做出容错结论性意见，责任认定结果反馈给申请容错人及其所在单位，及时消除工作失误引发的负面影响，切实保护干部工作积极性。

六是建立能上能下机制，倒逼干部履职尽责。流水不腐，户枢不蠹。干部能上不能下，对“为官不为、廉而不勤”者难以形成有效震慑，干部队伍会逐渐失去活力。石泉县结合中省有关政策文件，建立“能上能下”机制，通过综合研判、考核考评、问责追责相结合，多维度甄别和调整不胜任现职干部，倒逼干部履职尽责。印发《石泉县科级领导班子综合研判及领导干部年度考核评价办法》，每年结合结合年度考核工作，对全县科级领导班子和科级干部履职情况进行专题调研，结果作为领导干部“下”的重要参考。印发《石泉县推进科级领导干部能上能下实施办法》，明确缺乏担当精神、道德品行不端、违反党纪政纪、身体健康原因等16种具体“下”的具体情形。制定《推进重点工作落实问责办法》，明确干部职工因主观原因工作推进不力等应当实施问责的4种情形，因决策失误导致重大失误等应当实行责任倒查的7种行为，给干部戴上“紧箍咒”。

三、成效和反响

石泉县建立“敢抓敢管”机制，为改革创新者撑起“保护伞”，为干事创业者吃下“定心丸”，在广大党员干部中引起了强烈反响和广泛共鸣，起到了传导干事压力、解除思想顾虑、推动工作落实的良好效果。

一是形成了奋勇争先、你追我赶的浓厚氛围。注重发挥正向激励导向作用，综合运用目标考核、评先评优等措施，让实绩突出的干部物质、精神“双丰收”，让各级党员干部切实感受到“干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样”，既提升了“老黄牛”干部的自豪感、获得感，又倒逼“混日子”干部增强了紧迫感、危机感，最大限度激发和调动了干部干事创业内生动力。今年，运用2024年度目标责任考评结果，石泉县委、县政府向36个考核优秀的单位兑现了年度综合目标考核奖金,对2个考核较差的单位党政主要领导进行了约谈。结合“两学一做”学习教育，常态化开展“五比五看五好”竞赛活动，从科级领导班子、科级领导干部、党员干部职工、村(社区)党组织书记、村(社区)支委委员、农村党员6个层面培育410个“五好”先进典型，结合庆祝建党95周年庆祝活动，大张旗鼓进行表彰奖励，让全县各层面党员干部追赶有参照、赶超有目标，汇聚起推进工作的强大正能量。

二是形成了鼓励改革、支持创新的鲜明导向。石泉县通过建立支持保护机制，明晰干部容错免责的正面清单和负面清单，遏制了“不求有功、但求无过”的不良风气，消除了“河边常走、迟早湿鞋”的后顾之忧，破除了“干不如站、站不如唱”的洗碗效应，让廉洁干净高效干事的干部腰杆更硬了、干劲更足了。今年，石泉县委运用“三个区分开来”“四种形态”，对干部队伍中的轻微违纪问题，及时运用批评教育、诫勉谈话等方式进行处理46人、下发纪检监察建议书12份、整改通知书20份;对4名科级领导因工作经验不足造成的“探索性失误”，严格按照“个人申请、组织调查、县委研究、结果反馈”等程序进行了容错免责，让全县党员干部清楚感受到了县委、县政府抢抓机遇、开拓创新的迫切希望，加快发展、追赶超越的信心决心。当前，鼓励创新、支持创新、推动创新已成为全县广大党员干部的自觉行动。

三是形成了实干者上、无为者下的政治生态。石泉县划出“让谁下、如何下”的硬杠杠，剑指领导干部“乌纱帽”“铁饭碗”，让党员干部深刻认识到不作为、乱作为、慢作为“下课”，已不再是雷声大、雨点小，而是“吹糠见米、刀下见菜”的具体行动，倒逼着“闲人、懒人、庸人”改进作风、积极作为，营造出了“责任主动担、任务主动揽”的良好政治生态。6月份以来，石泉县委先后调整干部3批次，新提拔干部53人，其中28名干部从近三年考核优秀的单位和考核优秀的干部中产生，占52.8%;在脱贫攻坚一线提拔第一书记、驻村干部和驻村工作队队长(副队长)36人，占67.9%,树立了“重实绩、重基层、重一线”的鲜明导向，有力撬动了干部干事创业活力热情。运用“能上能下”机制免去9名科级领导干部职务，其中不胜任现职5名，因身体健康原因无法正常履职4名，起到了“调整一个、震慑一片”的效果。

实践证明，“敢抓敢管”机制的创建和实施，不仅有效地解决了为官不为问题，而且有力地促进了党的建设，提升了干部队伍的思想境界，全县各级干部愿意抓愿意管、主动抓主动管、大胆抓大胆管已蔚然成风。近两年，在宏观经济持续低迷的大背景下，石泉县生产总值增速始终保持在13.3%以上，位居全市第一，城镇建设、产业发展、民生改善、党的建设等工作亮点纷呈，先后荣获国家和省市荣誉20余项，召开省市级现场会10余次，在全市目标责任考核中获得“四连优”。

【基层干部管理创新范文】二

一、背景起因

石泉县地处陕西南部、安康西北部，属国家扶贫开发重点县、全国革命老区县、秦巴山区集中连片开发覆盖县。全县140个村，其中建档立卡贫困村74个。长期以来，村党支部书记队伍年龄老化、观念固化、能力不足、精力分散的问题，严重影响了农村发展、农民增收，一定程度上迟滞了脱贫攻坚步伐。基于此，石泉县紧扣“能力专业化、岗位职业化、待遇工薪化、管理规范化”要求，以选优、训强、严管、重激为抓手，探索创新，大胆实践，走出了一条村党支部书记职业化的新路子。

二、主要做法

1.坚持“选优”，“不能为”的问题。紧扣选贤任能，抓住关键环节，严把选任质量关。一是坚持标准，科学辩才识才。立足农村工作实际，把年轻化、知识化、专业化，政治素质强、工作能力强、团结协作强“三化三强”作为主要标准，提出村党支部书记任职年龄原则上不得超过60周岁，应具有中专或相当于中专以上文化程度，同时具备市场经济、政策法规和农村党建等专业知识。二是创新思路，拓宽选任渠道。采取换届选举、择优选派、公开选拔的方式，选优配强支部书记。去年以来共调整支部书记29名，其中择优选派27名机关干部到村任职，面向社会公开选拔2名支部书记。三是从严把关，精准选人用人。坚持人员“联选”，新任村党支部书记由镇党委进行全面考察，并在广泛听取党员群众、执法执纪部门意见的基础上，经县委组织部同意后方可任职，严防“带病上岗”。

2.坚持“训强”，“不会为”的问题。整合各类资源，大力推行“四学”模式，帮助他们充电提能。一是集中培训“学”。以思想政治、党纪国法、岗位业务等知识为主，每年由县委组织部、镇党委分别进行不少于1次的集中培训。二是外出参观“学”。突出基层党建、产业发展、移民搬迁、乡村旅游、电子商务等重点，分批分期组织外出考察学习，帮助拓宽视野、开阔眼界、增长见识。三是网络平台“学”。结合“两学一做”学习教育，建立石泉“微学习”平台和支部书记微信交流群，定期上传县镇村工作动态、经验做法、特色亮点，帮助他们在对比中找差距，在交流中学经验。四是结对帮交“学”。发挥镇党委班子成员知识全面、阅历丰富、视野开阔、理论素养高的优势，为每位新任村党支部书记落实1名镇党委班子成员，通过传、帮、带，帮助他们掌握工作方法，提升工作能力。

3.坚持“严管”，“不勤为”的问题。实行“任务清单化、管理规范化、考核奖惩严格化”，推动村党支部书记履职尽责。一是聚焦党建主业，压实工作责任。建立村党支部书记党建工作责任清单和责任制规定，明确工作职责、目标任务，逐月制发阶段性任务清单，妥善解决了责任不清、任务不明的问题。二是突出重点，强化监督管理。全面推行党员收集民意、支部讨论提议、村民会议决定、村委组织实施、监委验收评议和公开办理事项、公开决定内容、公开实施结果“五步三公开”工作法，规范村党支部书记决策行为。严格执行坐班值班、预约上门服务等制度，方便党员群众办事。三是坚持实绩导向，从严考核奖惩。推行专项督查、专项巡察、专项述职、专项考核制度，同时对考核为优秀的上浮20%的绩效补贴，对从机关单位下派的支部书记优先提拔使用;考核为不称职的实行诫勉谈话，连续两年考核在基本称职以下的进行免职。

4.坚持“重激”，“不愿为”的问题。把物质激励与精神激励结合起来，促使村党支部书记愿为、有为。一是提高补贴标准。严格按照每人每月2024元标准发放误工补贴。坚持“身份不变、待遇不变”原则，对从机关单位下派的支部书记，每人每月加发1000元工作补贴。二是注重精神激励。结合“五比五看五好”竞赛活动，加大典型培树力度，去年来评选表彰25名优秀村党支部书记，同时充分运用广播、电视、网络和微信平台，广泛宣传本县优秀村党支部书记的先进事迹，用身边的人、身边的事激励他们在脱贫攻坚中建功立业。三是强化政治激励。注重把政治素质好、参政能力强的村党支部书记作为“两代表一委员”，优先推荐符合条件的村党支部书记参加公务员或事业单位工作人员招录考试，累计有8人通过招录考试，走上了公务员和事业单位工作岗位。

三、取得成效

1.引领发展能力进一步提升。实行职业化管理以来，该县通过选优配强，村党支部书记队伍结构进一步优化，全县140名支部书记中专及以上文化程度由2024年的82人增加到92人，学历层次提高了7.2%，其中大学文化程度的7人，实现了“零”的突破。支部书记引领农村发展的能力水平显著提升。如饶峰镇胜利村党支部书记杨卫东通过推行“支部+企业+贫困户”模式，带动了全村24户贫困户脱贫致富。

2.干事创业动力进一步激发。在“任务清单化、管理规范化、考核奖惩严格化”三化倒逼和物质、精神的双重激励下，村党支部书记干事创业的内生动力得到充分释放。以往村干部无故缺岗、随意离岗的庸懒散现象不复存在，每天按时坐班8小时在村干部中逐渐成为常态，实现了由“家业”为主向“村业”为主的转变。

3.党群干群关系进一步密切。实施职业化管理以来，村党支部书记积极通过坐班值班、上门服务等方式，为群众提供优质、高效的便民服务。今年来，累计为群众办理事项60973件，受理政策咨询35161人次，较2024年增长了36.3%，实现了群众“小事不出村”的便民目标。

四、经验启示

1.必须多渠道“选”，长期以来，边远山村“书记难选、难选书记”的问题, 一直困扰着各级党组织。石泉县从机关单位择优选派、面向社会公开选拔的做法，彻底打破了限定村内选人、固定本村任职的惯性思维，为选优配强奠定了基础。

2.必须全方位“训”，新形势新任务对村党支部书记的要求是多重的，既要抓班子带队伍、又要抓发展维稳定，只有通过全方位、立体式的培训，才能使他们担当起建强村级班子、谋划村域发展、推动精准扶贫、便民服务代办、提升治理水平的重任。

3.必须常态化“管”。石泉县的实践证明，新常态下必须以常抓不懈的韧劲、持之以恒的狠劲，抓责任落实，抓监督管理，抓督查考核，促使村党支部书记认真履职，干净做事，清白做人，切实做到干成事、不出事。

4.必须多角度“激”。水不激不跃,人不激不活。要激发村党支部书记干事创业的内生动力，一靠严管，二靠激励。只有通过提高待遇保障、注重精神激励、强化政治激励三力齐发，才能激活村党支部书记一池清水。

【基层干部管理创新范文】三

一、背景动因

向软弱涣散村、贫困村党组织选派“第一书记”，是党中央对农民关心、农村重视、农业关注的重要体现，是加强农村基层党组织建设、推动农村实现全面小康、开展精准扶贫工作的一项战略性举措。自2024年8月份以来，中央和省市县委相继向嵩县95个贫困村派驻了95名第一书记。第一书记到村任职，为“软、散、穷、乱”的基层党组织注入了生机和活力。如何有效整合各职能部门和派出单位优势资源，打破条块壁垒、形成工作合力，充分发挥第一书记在脱贫攻坚工作中的引领作用，是当前亟需重视和解决的一项重要课题。为此，嵩县县委坚持以扶贫开发统揽经济社会发展全局，把脱贫攻坚作为第一民生工程，结合实际，以“精准管理、发挥作用”为目标，进一步细化驻村第一书记工作任务，创新开展“七个一”工作，从严抓实第一书记管理，推动精准扶贫脱贫工作扎实有效开展。

二、做法

(一)明确职责，细化工作任务。“建强基层组织、推动精准扶贫、落实基础制度、办好惠民实事”是省市对驻村第一书记明确的四项工作职责。围绕这四项工作职责，嵩县结合脱贫攻坚实际，以“精准管理、发挥作用”为目标，进一步细化驻村第一书记工作任务。以“帮好一个班子”为统领，通过建立健全贫困村“三支队伍”管理台账，抓好村级后备干部的选拔培养和党员队伍建设;通过健全完善村级组织活动场所和服务设施，规范运用“四议两公开”工作法，严格落实“三会一课”制度，持续推行村干部挂牌值班开展便民服务制度，强化阵地建设和制度建设，进一步引导村级班子加强团结、振奋精神、干事创业。在此基础上，嵩县充分发挥驻村第一书记“领头雁”作用，通过采取安排劳务、“公司+基地+农户”生产等形式，引进一个有一定规模和带动能力的农业生产企业或劳动密集型企业，带动贫困群众脱贫致富，帮助所驻村“引好一个项目”。通过开展“帮扶一个贫困户，嵩县山水任你游”旅游精准扶贫大型公益爱心活动，吸引社会爱心人士有针对性地对贫困户开展助学帮扶、就业帮扶、项目帮扶，全面“促成一批对子”。通过单位直接投资、引进社会化扶贫、爱心圆梦工程等渠道，每年为所包村解决一个有关水、电、路、学校等方面的问题，努力“干成一件实事”。通过引导所驻村调整产业结构，形成一个符合本村实际、有一定生产规模、有一定品牌效应和区域影响，市场前景好的优势特色产业，着力“培育一项产业”。通过与培育优势产业相结合，因村制宜，为群众提供农业生产资料的购买，农产品销售、加工、运输、贮藏以及与农业生产经营有关的技术、信息等产前、产中、产后系列服务，全力“建好一个合作社”。通过建立贫困村劳动力资源台账，充分利用县劳务输出公司及洛阳市精准扶贫劳务输出工作站等平台，有针对性搞好技能培训和劳务输出，引导贫困村“转移一批劳动力”。

(二)建立台账，实行“印痕管理”。为确保从严抓实驻村第一书记“七个一”工作，嵩县遵循“客观、公正、公开、科学”原则，研究出台《嵩县驻村第一书记“七个一”工作“印痕管理”百分制考核办法(试行)》，实行驻村第一书记工作纪实“印痕管理”，将驻村第一书记“七个一”工作任务细化分解为表格形式，印发《嵩县驻村第一书记“七个一”工作台账》，明确工作目标及具体措施，明晰各项工作进展情况，全面记录工作推进全过程，做到记录完整，图文并茂，实现时时有印、事事有痕。同时，明确要求驻村第一书记做到每事一记、每人一记，各项工作必须由受益贫困户、村“两委”负责同志、乡镇党委认定反馈、签署意见;县委坚持每月一次深入95个贫困村，对照《嵩县驻村第一书记“七个一”工作手册》、《嵩县驻村第一书记“七个一”工作台账》，对驻村第一书记“七个一”工作进行逐项督导检查，将督导结果以《嵩县驻村第一书记“七个一”工作简报》形式在全县范围内予以通报，力促“七个一”工作扎实开展。

(三)强化领导，合力推进落实。为强力推进驻村第一书记“七个一”工作，县委专门成立了以县委副书记为组长，以县委常委、组织部长和主抓扶贫工作副县长为副组长，以县委办、政府办、组织部、发改委、人社局、农业局、扶贫办、旅游局等部门主要负责同志和各乡镇党委书记为成员的驻村第一书记“七个一”工作领导小组，专项负责统筹安排、督导推进“七个一”工作。同时，县委进一步整合县直各职能部门职责，要求有关部门结合行业特点和优势，在全力保障本单位选派第一书记工作的基础上，加大对所有驻村第一书记工作支持力度，打破条块壁垒，形成工作合力，在资金、项目、政策等方面，尽可能向所有驻村第一书记任职村倾斜，创造条件、开通绿色通道，给钱给物给项目，为第一书记开展工作提供全方位保障。

(四)严格问责，激发工作动力。为从严抓实驻村第一书记“七个一”工作，县委严格按照《嵩县驻村第一书记“七个一”工作“印痕管理”百分制考核办法(试行)》，由县委组织部具体负责“帮好一个班子”工作考核;由县旅游局具体负责“促成一批对子”工作考核;由县发改委具体负责“引好一个项目”、县人力资源和社会保障局负责“转移一批劳动力”工作考核;由县扶贫办具体负责“干成一件实事”、县农业局具体负责“培育一项产业”和“建好一个合作社”工作考核，坚持定期调阅《嵩县驻村第一书记“七个一”工作台账》，结合每次考核和调研情况，对驻村第一书记依次排名在全县进行通报。同时，强化结果运用，严格问责，对驻村第一书记“七个一”工作连续两年排名全县前五名、且取得显著工作成效的，给予表彰奖励，符合干部任用条件的优先提拔重用。连续两次排名后五名的，将责令召回，取消当年评先选优资格，两年内不得提拔重用;同时取消派出单位当年评先选优资格，在全县范围内通报批评;派出单位党组织主要负责人当年年度考核不得评为优秀等次，并对党组织主要负责人进行组织谈话。

三、成效

自驻村第一书记“七个一”工作开展以来，全县95名驻村第一书记已帮助村里培养发展党员76人，培养后备干部105人;举办党员培训班113期，培训党员2736人;建立健全完善村级组织活动场所和服务设施80处。已落实扶贫项目99个，新发展项目59个，引进各类资金2593.01万元;发展农村经济合作社41个，帮助村集体增收122.4万元，惠及群众9172人;组织“三下乡”活动119次，举办技能培训班137次，培训群众4253人。新修乡村道路55.32公里;打井8眼，维修水库2个，解决人畜饮水村12个，维修学校17所;关爱特困户、为群众办好事实事289件，捐款141.48万元。特别是中国节能环保集团驻九店乡石场村驻村第一书记将无公害散养土鸡蛋卖到北京去，仅此一项帮助贫困户增收27180元。嵩县人社局驻德亭镇老道沟村第一书记亲自带领48名贫困户远赴内蒙古呼和浩特市务工，?a href=\'//www.feisuxs/yangsheng/kesou/\' target=\'\_blank\'>咳嗽戮鍪?200元。洛阳市社科联驻嵩县城关镇杨岭村第一书记面对极不团结的村级班子，毫不手软，在镇里帮助下果断调整了村“两委”班子，在新班子带领下广大群众正一步一步摆脱贫困。嵩县卫生局驻饭坡镇汪城村第一书记邀请人事、农业等专家到入村开展为期10天的精准扶贫劳动技能培训班，帮助贫困群众发展假发制作、中药材种植、养殖等产业。嵩县财政局驻黄庄乡石楼村第一书记争取资金25万元，整修入户道路2.3公里。其他驻村第一书记也不甘落后，有的帮助贫困村修道路，有的帮助贫困村建文化广场，有帮助贫困户培训技术，有的带领贫困户外出务工……全县95名驻村第一书记围绕着“七个一”正在融入村里，引领村民运用新方法、开辟新思路，助力脱贫攻坚大局，实现了全县95个贫困村村级班子团结奋进、富民产业基本形成、人均收入较大提升、精准扶贫成效明显的工作目标。

四、探讨

(一)“七个一”为驻村帮扶工作明确了参照，推动干事创业氛围形成。总书记强调，党员干部“谋事要实、创业要实、做人要实”，这不仅是党员干部正心修身的重要守则，更是干事创业的行动指南。驻村第一书记到村工作，要在乡镇党委的领导下，紧紧依靠村党组织，重点围绕“建强基层组织，推动精准扶贫，落实四项制度，办好惠民实事”等四个方面，牢固树立群众观点，从农村长远发展和群众期盼出发，扎实开展好“七个一”活动，把确定的扶贫工作任务、调研中发现的具体问题和为群众办的实事好事细化为具体事项，明确责任人和完成时限，一件一件抓好落实。要因村施策、因户施法，制定个性化帮扶方案，组织落实扶贫项目，要抓住主要矛盾，理清工作思路，健全工作制度，有针对性地提出整改措施，千方百计协调各方资源，努力实现“帮建一个好班子、引进一个好项目、促成一批帮扶对子、干好一件实事、培育一项优势产业、建立一个专业合作社、转移一批劳动力”的工作目标。

(二)“七个一”为驻村第一书记管理提供了抓手，确保精准脱贫目标实现。一是组织部门要进一步加强管理。每季度集中听取一次乡镇党委专题汇报，每半年对驻村第一书记组织一次群众评议;要加强工作推进，经常组织驻村书记学习培训、现场观摩，提炼推广好经验、好做法，培育选树各类典型，推动面上工作开展。要总结提炼驻村第一书记工作的各种有效模式和典型做法，帮助启发思路，引导学习借鉴。要加强考核激励，坚持管理与考核并重，坚持激励与约束并重，引导驻村第一书记扎根基层、服务发展、建功立业。二是乡镇党委要进一步强化保障。各乡镇党委要主动指导、主动服务驻村第一书记，为他们开展工作提供必要的帮助，要教育引导各村党组织书记与驻村第一书记相互信赖、相互支持、相互提醒，共同推进工作开展。驻村第一书记遇事要多与村党组织书记请教、商量，争取他们支持，努力把工作完成得更好;要坚持记好民情日记、工作台账，详细记录群众的实际情况，真实地反映群众的意见建议，及时汇总群众的所想所盼所需，形成心得体会，总结交流经验，有针对性地开展驻村工作，切实做到驻村有记录、考核有依据。三是派出单位要进一步给予帮扶。派出单位作为驻村第一书记的坚强后盾，要大力支持帮扶，发挥部门力量，调动部门资源，为派驻村办实事、解难题。要把握工作动态，定期检查驻村第一书记工作开展情况;要及时了解驻村第一书记的思想动态，保证驻村第一书记待遇落实，帮助解决交通、家庭、生活等方面的具体困难。

【基层干部管理创新范文】四

一、实施背景

近年来，随着公务员制度的不断完善，机关事业单位人员的上升通道日益狭窄，新常态后，传统的奖金补贴等金钱激励方式被取消和规范。政治上“没奔头”经济上“没甜头”，新的绩效体制也还未完全发挥其强大的激励作用，乡干部职工工作分工图轻松，具体工作中缺乏担当、推诿扯皮、敷衍赛责现象已成为新的“机关病”。为实现县党代会提出的“四个率先、四个上杭”的奋斗目标任务和打好“三大战役”，践行县委“传承红色基因，践行两学一做，聚力上杭发展”的实践活动，完善机关内部管理，改进工作作风，提高机关管理效能和工作质量。我乡在全乡推行“念好‘三字经’，提升执行力”干部管理创新模式，目的就是为了增强干部责任感和使命感，引领机关干部以更强的责任意识、核心意识、服务意识、大局意识，强化班子成员、党员干部、工作队及各部门的凝聚力和执行力，形成干事创业新局面，全力打造一支高水平、高效率的干事创业新型队伍，为发展“生态+”产业，建设美丽泮境、净土泮境持续发力。

二、目标要求

一是思想解放上有所突破，二是领导带头上有新面貌，三是狠抓落实上有新成效，四是长效机制建设上有新进步，五是执行力提升上有新保障，六是在群众满意率上有所提高。

三、具体做法及初步成效

提升执行力工程从三个方面抓好，即抓能力提升、抓工作落实和抓作风建设。

(一)抓能力提升

1、勤学习。建立机关干部学习制度。一是开设“政策课堂”，自学、辅导相结合学。对上级政策特别是强农惠农政策文件学习，要求班子成员对每份文件进行自学，分管领导对各自分管领域的惠农政策在周例会进行组织学习、并进行测试;二是开设“理论课堂”上微信学。结合“两学一做”活动，让工作责任心强、理论基础好的党员担任“群主”，每天通过微信群，发送1至2条《中国共产党章程》、总书记系列讲话等党员必学内容，供全乡党员不受时间和场所和时机限制进行学习;三是开设“经验课堂”出去学。班子成员对分管领域每年组织1-2次相关部门负责人、干部等外出经验交流学习，把其他乡镇的好经验、好做法借鉴过来提升干部的工作能力;四是开设“田间课堂”向实践学。要求年轻干部全部驻村，在一线中学习，在一线中锻炼，从而提升服务发展、服务群众、服务实际的综合能力。

2、作表率。建立榜样示范激励机制。一是以上率下。注重科级干部在干部培养教育中“领”与“导”的关系、“带”与“树”的关系，以科级干部身先士卒，率先垂范的模范作用，引领和带动一般干部的成长成才;二是传帮带。在乡班子成员之间和干部之间分别开展传帮带活动，对新提任到领导岗位的由一名任领导岗位时间较长、经验较丰富的班子成员负责指导，并实行AB角，对年轻干部安排一名“师傅”全方位传帮带，并与年轻干部的年终二级绩效相挂钩，“师傅”的年终绩效的40%与传帮带对象挂钩;三是树典型。在各工作岗位挖掘先进，树立1名典型，让全乡干部“学有榜样、赶有方向”，掀起“比、学、赶、帮”的学习热潮。

3、走上台。实行干部上台汇报、布置制度。一是实行部门周部署汇报制度。部门负责人在周例会上台布置本部门本周工作，将逐项落实到具体干部，并通报上周部门工作完成情况，对上级党政及对口部门工作完成较好的，进行表扬，对工作较差的干部进行通报;二是实行工作队长等干部上台汇报制度。各驻村工作队长上台汇报上周乡安排的工作任务完成情况和存在问题以及下一周的工作打算等，促使干部不断加强对本职工作的思考，同时不断提高干部的自身能力。

(二)抓工作落实

1、管到底。实行班子成员对分管领域及所挂村工作管到底制度。严格坚持“属地管理”和“谁挂村、谁主管、谁负责”的原则。一是根据个人的工作经历经验、专业特长等科学合理安排分工及挂村;二是一旦安排分工及挂村的班子成员对分管领域及所挂村工作原则上不作调整;三是对分管及挂村的信访等事务管到底，组织关系未调离泮境的，对分管领域及挂村所涉及的信访等工作一直负责处理。

2、跟到底。实行班子成员工作实行表格量化制度。党政办将每次党委扩大会议研究讨论的事项进行表格分解，并根据研究讨论结果，落实首问责任人，明确完成时限。党政办根据每次党委扩大会议确实完成时间节点，做好牵头领导工作完成情况的跟踪登记。对规定时限未完成第一次进行口头通报，第二次在党委扩大会议进行通报，第三次在全乡干部大会进行通报并作表态发言。

3、记起来。实行干部每日工作日记制度。一是干部记。全体乡干部每人一本工作日记，实行一日一记、一周一整理，一月一小结，季度一总结，全面记录机关干部的工作情况。日记内容包括参加会议、研究解决问题、下村调研、下村开展工作及检查等，同时对机关干部办理的重大问题跟踪记录办理结果，切实做到不等不拖不靠。二是领导督查制度。每月党政主要领导对干部的工作日记进行抽查。工作日记也将成为机关干部服务中心工作、服务基层、服务群众工作实绩的重要考核依据，助推“提质、提效、提速”的全新工作模式。

4、亮成绩。实行周报月评季考核制度。一是实行动态考评，对各村工作队工作完成情况实行周汇报、周打分。各村工作队对每周工作完成情况进行汇报，根据每周例会安排的工作计划，每周党政办对各村工作队工作完成情况进行统计，量化打分，在周例会上进行书面通报，并在公布栏进行公布公示;二是实行季度考核通报制度。乡党委、政府建立“一季度一考核一通报”制度，每个季度对各班子成员、各村工作队、各部门进行考核通报，每个季度算出班子成员、工作队、部门的工作量化分数，评选出一名领导、二名干部“季度之星”。三是年底根据4个季度相加得出年终总分，年终总分作为二级绩效考核依据。对真抓实干、能干善干的干部要从政治上予以重用，二级绩效进行加分鼓劲，精神上给予鼓励，使广大干部在执行中得到“好处”，在落实中得“实惠”。

(三)抓作风建设

1、上微信。实行微信部署、交流、督查制度。一是创建全乡工作开展微领域。乡一级建立“泮境政务群”、“泮境领导群”等，村一级建立“包村工作队工作群”等，促进多向沟通，提高信息流转速度，提升办事效率。二是开展“微信督查”措施，通过微信将工作情况“在线直播”、领导“在线部署督查”、队员“加油充电”等工作的开展、经验、成效等情况适时共享、实时督查。

2、明身份。实行工作时间亮明身份制度。一是开展 “党员亮身份”活动。在工作时间，党员干部要通过佩戴党员标识把党员身份亮出来，叫响“我是共产党员”口号，展示党的先进性，树立共产党员良好形象，同时，从伍洪祥同志等典型出发，充分挖掘整理，运用泮境丰富的红色资源、家训家规、乡规民约等资源，建立标杆，树立榜样，推动党员干部下基层、接地气，知民情、解民忧，充分发挥党员的先锋模范作用;二是开展“全乡干部挂牌上岗”行动。提升机关干部的身份意识、责任意识，增强机关干部自我教育、自我监督、自我提高的使命感和荣誉感，同时，让前来办事的职工群众可以看“牌”找人，便于群众对遇事推诿扯皮的不作为干部进行监督。

3、对我说。设立投诉“直通车”制度。利用“党委书记信箱”对全体干部工作情况进行监督。信箱钥匙由党委书记保管，每周开箱一次。凡接到群众或干部对机关相关干部、工作队或部门工作不落实，每投诉一次，查证属实，对相关的干部、工作队或部门成员实行警示;被投诉2次，在年终二级绩效考评总分中减1分;被投诉3次以上取消该干部、工作队员及部门成员当年评先评优个人资格，并按效能有关规定严肃处理。

四、工作要求探索方向

(一)加强领导，抓好落实。把泮境乡“念好‘三字经’，提升执行力” 干部管理模式作为机关作风建设的一项重要内容来抓，各分管领导、股室负责人、工作队长在各自所负责领域是首问责任人，共同带领干部做好此项工作。

(二)明确责任，强化督查。成立督查组，定期到各股室了解制度落实情况，尤其是对每周工作进度慢、落后的部门或工作队进行深入了解原因，对执行落实不到位，工作推诿扯皮、拖延敷衍的部门、工作队或个人进行通报。

(三)注重实效，总结提高。“念好‘三字经’，提升执行力” 干部管理模式注重工作实效，不搞形式主义，不走过场。通过建立考核奖惩机制，将机关干部提升执行力的情况纳入乡二级绩效考核内容，同时，考核结果作为评先评优和年终奖惩的依据之一。

【基层干部管理创新范文】五

【背景与起因】

农村党组织书记是村级党组织的带头人，是贯彻落实党在农村各项方针政策和发挥基层党组织领导核心作用的关键。这支队伍素质能力如何，直接关系农村的改革、发展和稳定，影响党在农村的执政基础。但从以往情况看，村书记队伍中存在“三不一减一降”问题，主要表现为“不会干、不想干、不敢干，积极性减退，威信下降”。通过深刻分析，问题根源主要在：选人方式“不活”、管理机制“短板”、培育渠道“不多”、激励保障不力”等方面。近年来，我市通过积极实践，创新推行村书记“参公化”管理机制，切实解决了村书记责任与权力、事务与财力、投入与收益、素质与要求之间的关系，使他们真正成为农村基层党组织发挥领导核心作用最关键的骨干力量。

【做法与经过】

实行村书记“参公化”管理，从根本上说，就是通过创新机制建设，打破原有的“泥饭碗，打造一个有目标有标准、可量化易操作的“瓷饭碗”机制，从根上解决存在的问题。

1、着眼优化结构，选准人，用能人，引入源头活水。坚持严格选任标准、拓宽选任渠道、改进选任方式，不断提高选人的公信度和当选人员的公认度。一是严格选人标准。坚持把思想道德素质放在首位，把是否具备推动农村经济发展、促进农村社会和谐稳定的能力和本领作为重要标准，注重选拔党性观念强、公道正派有威信、愿意吃苦奉献的人担任村书记。注重改善队伍结构，解决队伍老化问题，超过60岁原则上不再提名，重点选拔35岁以下、大专文化以上优秀年轻人才，逐步实现“能人治村”。二是放大人选范围。打破“限定本村人选，固定本村任职”的旧框框，不断挖掘 “源头活水”。将致富能手、经纪人、专业合作社负责人、退伍军人、外出务工返乡等几类农民党员作为首选，鼓励优秀民营企业经营管理人员，乡镇机关和企事业单位退居二线、提前离岗或退休干部职工中的党员回原籍担任村党组织书记。注重从镇机关企事业单位中选派，从高校毕业生中选聘。先后将43名农村致富带头人、12名外出务工返乡人员、5名复员退伍军人、6名乡镇机关干部推上村党组织书记位置。三是创新选人方式。坚持民主、公开、竞争、择优原则，完善“两推一选”程序和办法，上次村“两委”换届，我市有2600多名村民代表参与推荐提名，扩大了群众基础和党内民主，确保村党组织书记不仅让党员认可，也要让群众信得过。积极提倡村党组织书记、村主任“一肩挑”的任职方式，切实减少班子内耗，提高办事效率。目前，我市共有28名村书记“一肩挑”，占村书记总数的25%。四是储备后备人才。实施农村后备干部“育苗计划”，按照每个村2名标准，把317名党员创业致富带头人、大学生村官以及政治素质好、发展潜力大、工作能力强的青年人才，培养成村级后备人才。通过优秀农村后备干部上挂乡镇站办所锻炼、乡镇班子成员结对帮带、定期交流研讨、跟踪管理等措施，强化实践锻炼，动态跟踪管理，提高综合素质，备好“后备力量”。

2、着眼机制建设，定权责，立规范，保证在岗干事。建立实施“六制”管理体系，为村书记划定“红杠杠”，带上“紧箍咒”。一是半年试用。对新当选的村党组织书记实行半年试用期制度，突出村级工作发展和个人努力程度单独核定目标，签订责任状，公开公示，期满对标考评。合格的正式任职，不合格的取消选任资格或延长试用期。二是绩效考评。年初，镇党委根据各村实际，研究确定发展目标，年末采取实绩考察、民主测评相结合方式，开展绩效考评，考评结果作为村党组织书记分类划档和评选“先优”的重要依据。三是年度述职。与村级绩效考评相结合，分镇村两个层面召开述职大会，各村党组织书记围绕年度党组织建设、经济发展等重要指标进行述职，参会人员现场评议打分，用群众和上级组织“两个满意度”检验村工作实绩。四是分类划档。依据村级绩效考评结果和村书记日常工作表现，将村党组织分为三类，将村党组织书记分为三个档次，依据类别档次，核定工资待遇，实施“五星级”管理，使好的受到鼓励，差的受到刺激。五是轮流坐班。针对个别农民群众办事“人难找、事难办”的问题，大力推行“民事代办”工程，实行村书记、村委会主任和村文书(会计)轮流坐班办公制度，记好工作日志，为村民提供各类政策咨询和代办服务。六是弹劾罢免。明确违反组织原则、侵占挪用集体财务、工作失职造成严重后果等11种适宜提起罢免动议情形，让那些混日子的村书记“没饭吃”。

3、着眼能用管用，抓培训，重培养，提升队伍素质。坚持把培育培养、历练锻炼作为加强村书记培训的首要任务，用管用的机制手段，强化农村党组织书记能力提升。一是构建科学培养体系。让“小书记”走进“大课堂”，把村党组织书记教育培训纳入市、县、乡三级干部培训总体规划，确保村书记经常参加域内域外培训，切实提高整体素质和能力。改进授课方式，推广现场式、案例式、体验式、模拟式教学，提倡异地培训、挂职培训、分段式培训。以集中办班、专题培训等形式，利用“互联网+”及远程教育灵活多样、涉猎广泛的资源优势，加强村干部对农业实用技术、农村政策方针的专题教育。合理摆布现有资源，构建强村带弱村、涉农部门帮带、老书记带新书记等帮带载体，取长补短、相互促进，增强培训提升的吸引力和实效性。二是择优选择培训内容。以党性教育、能力素质培养为重点，按照“缺什么、补什么”的原则，建立以需求为导向的“菜单式”教育培训模式，既突出村党组织书记的岗位要求，强化政治素质、理论素养、党性观念方面的培训，又突出农村工作特点，强化市场经济知识、法律法规、实用技能等方面的培训，切实提高村党组织书记的履职能力。鼓励和支持村党组织书记参加自学考试、函授等成人学历教育提高文化层次，乡镇配套出台相关政策，对取得学历证书和结业证的，给予适当的奖励或学费补助，使35岁以下的村党组织书记全部达到大专以上文化程度。三是加压培养实岗锻炼。以干代训，探索跨行业、跨类别基层党组织带头人轮岗任职挂职，组织基层党组织书记在农业开发项目和各类企业挂职任职，在经济工作实践中拓展思路、提高素质。对确定为重点培养对象的后备人选，有计划地安排到村上临时岗位，辅助村党组织书记、村主任参与中心工作，给他们交任务、压担子，分配一些产业调整、基础设施建设、征地拆迁、信访稳定等急难复杂的任务和群众工作，让他们熟悉各方面的情况，在实践中经受锻炼，锤炼党性，提高素质，增强本领，使他们尽快熟悉农村工作，掌握基层工作经验和实际工作本领，为将来“接班”打牢坚实基础。

4、着眼岗位引力，重关怀，抓激励，解除后顾之忧。针对村党组织书记政治没出路、待遇偏低、工作动力不足等问题，建立健全激励保障机制，让大家经济上有“甜头”，政治上有“奔头”，离职后有“靠头”。一是提高补贴标准。对村党组织书记报酬实行基础补贴和绩效补贴的结构化岗位补贴，列入市级财政预算，按照农民人均可支配收入2倍标准，提高村党组织书记薪酬补贴，并建立增长机制。2024年村书记个人补贴达到2.8万余元，提高了1.75倍，有效地解决了动力不足的问题。二是拓宽成长渠道。强化政治激励导向，采取优秀村书记上挂任职、考录乡镇公务员、选聘享受事业编制待遇人员、评选“富民书记”等措施，切实增强岗位的吸引力，激发广大村书记的工作干劲和服务热情。目前，全市有7名优秀村党组织书记上挂，有6人进入乡镇公务员队伍，有14人享受事业编制人员待遇。三是解决后顾之忧。对符合新型农村社会养老保险有关规定条件并参保缴费的现职村党组织书记，由市财政给予适当比例的缴费补贴;每两年为现职村党组织书记体检一次;建立正常离任村干部生活补贴制度，按照任职年限，为147名村党组织书记每年发放定期补贴20万元左右，真正达到了退有所养、老有所管。

【成效与启示】

按照中组部关于村干部队伍建设“一定三有”(定权责立规范、工作有合理待遇、干好有发展前途、退岗有一定保障)的要求，通过创新农村党组织书记“参公化”管理机制，改进现行的选任方法，进一步明确职责任务，加强培训教育，规范管理考核，实行岗位工资，建立离任保障，形成一支以管理村事务为职业特征，具有相对独立职业意识、职业道德、职业保障的农村党组织书记队伍。形象化地说，在岗时，给予既不同于过去保障不到位的“泥饭碗”，也不同于当下“难进不易出”给编进体制的“铁饭碗”，而是既有保障又好看实用，随时易于打碎的“瓷饭碗”。当然，不是说对农村党组织书记实行参公化管理后就能解决目前存在的所有问题。但可以肯定的是，实行参公化管理是解决这些问题的重要基础和前提。相信这种探索，对于解决农村党组织书记队伍建设中存在的问题具有重要意义。

基层干部管理创新范文相关文章：

1.第四届全国基层党建创新典型案例范文集合(一)

2.基层干部工作心得感悟

3.基层干部个人述职报告范文精选3篇

4.2024年基层干部个人工作计划

5.工作创新心得体会精彩范文

**第二篇：基层干部管理创新**

村党支部书记是村级领导班子的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。今天小编给大家带来,希望可以帮助到大家。

【基层干部管理创新范文】一

【背景与起因】

在全面建成小康社会进程中，各级党和政府对“三农”工作更加重视，投入不断增加。绝大多数农业干部能够严格执行党的支农惠农富农政策，为加快现代农业发展、促进农民持续增收担当奉献，主动作为。但也有极少数党员干部，利用职权谋取私利、违规办事，严重损害了党的形象，在群众中造成恶劣影响。这些发生在身边的案例，再次给我们敲响了警钟。为进一步加大反腐倡廉力度，培养党员干部自我教育、自我约束的内在素质，使不想贪、不能贪、不敢贪成为党员干部的道德追求和自觉选择，我们在省种子管理站、省动物卫生监督所、省农业规划研究院、省农业技术推广总站、省植物保护工作总站、省土壤肥料工作站等厅属6个廉政风险较大的事业单位中，开展了廉政文化进机关示范点，传播廉政理念、营造廉洁氛围，涵养人性、凝聚人心，促进事业发展。

【做法与经过】

以培育党员干部廉洁价值观为核心，制定《廉政文化进机关实施方案》，把廉政文化与业务工作、日常管理紧密结合，融学习、教育、宣传、督查为一体，使廉政思想宣传有平台、廉洁道德教育有内容、消除腐败根源有措施，促进中心任务完成有实效。

一是以培育价值观为重点，着力抓好廉洁教育。通过开办《农技月月讲》《植保大讲堂》《土肥大学堂》《知道学堂》等教育平台，诵读经典、讲廉洁故事、党课教育、算贪廉账、集中研讨、有奖征文、演讲交流、观看廉政教育片、组织党员到红色基地接受革命传统教育等多种方式，或大张旗鼓、或潜移默化、或自觉自醒，把廉洁价值观嵌入党员干部的头脑，固化党员干部的理想信念，崇尚、传承廉洁信仰，发挥道德的无形约束力量，树立马克思主义世界观、人生观、价值观和正确的权力观、利益观、地位观、荣辱观。

二是以熟悉规矩为重点，着力抓好法规学习。以学习《中国共产党章程》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国农业法》《中华人民共和国种子法》《中华人民共和国畜牧法》等为主要内容，通过选派党员干部参加各级专门机构组织的学习培训，邀请省纪委、省直机关工委领导，省委党校、省行政学院、西安交大、西北大学、西北农林科技大学教授举办党纪国法专题辅导讲座，组织参加省直机关工委《党章》《准则》《条例》知识竞赛等方式，在党员干部头脑中拉出了一条纪律“红线”，画出一个法规“框框”，使党员干部文有所明、言有所畏、行有所止。

三是以警示提醒为重点，着力营造廉洁氛围。按照道德、廉政、勤政分类，把经典道德名言、崇廉古训、廉政寄语，用绘画、书法、图片等形式，在办公楼走廊等公用区域进行展示，定期更换，精心打造“廉政文化走廊”;制作警示岗位牌，把岗位职责、廉政禁令、党员承诺印在岗位牌上，每人一个，放置在办公桌的醒目位置上，时时提醒工作职责和廉政责任;向职工家属发出《廉政倡议书》，要求职工配偶和子女签字，“敲边鼓”、“提袖子”，防止“后院失火”，共筑廉政防线;在单位门口设置“天天换”专栏，让职工人人参与，用手写的方式，提示大事要点、廉政名句等，每天更换内容;在各专业网站平台设置廉政文化专栏，宣传廉洁典故、格言警句、剖析典型案例、报道廉政教育活动工作动态，努力营造“人人思廉、人人保廉、人人促廉”廉政氛围。

四是以党员领导干部为重点，突出抓好“一把手”。领导特别是主要领导既是腐败的高危人群，也是反腐倡廉的主要力量。让领导特别是主要领导自觉自愿、自发动力、自我约束、率先垂范，站前排、打头阵，是我们抓好廉政文化进机关示范点的关键所在。实际工作中，以严格执行《党风廉政建设目标责任制》为切入点，认真落实党员领导干部“一岗双责”。在各单位内部，学习研讨由主要领导组织，党课教育由主要领导实施，安排工作从主要领导担起;在上级机关，执行制度从主要领导抓起，督导考核从主要领导查起，警戒谈话从主要领导开始。真正把“一把手”置于群众视线内、“烤”在上级要求的“火炉上”，框在制度规定的“笼子”里。

五是以制约权力运行为重点，着力完善规章制度。制度是信任的基石。严格按照国家工作人员行为规范的标准要求，建立和完善了党员职工的岗位、行为、仪表、语言、道德、服务规范;制作办事程序标示牌，规范了办事规则、办事流程、办公导向图;完善和规范行政许可、项目安排与实施、物品采购、重大经费支出等制度;建立和完善了情况通报、情况反映、重要工作和重大决策征求意见制度，把党务和站务向干部职工公开;认真排查重要岗位、重点部位廉政风险点，针对不同类别、不同情况，制定制约权力运行监督制度，让权力在阳光下运行;严格实行首问责任制和“六不让”的办事准则;积极推行服务承诺制、责任追究制、效能投诉制、限期办结制。

【成效与反响】

通过推行廉政文化进机关，让党员干部树立起廉洁价值观，传播廉洁理念、制度和行为，培养了党员干部廉洁勤政意识和群众的反腐倡廉意识，营造了良好的廉洁从政道德环境，催生党员干部自觉构筑反腐倡廉的“防火墙”，升级清除自己道德污染的“杀毒软件”，完善自我保健的“防疫系统”。

一是廉荣贪耻的荣辱观深入人心。理论灌输与道德支撑，案例分析与算人生大账，让党员干部从思想认识上更加清醒。腐败分子政治上的身败名裂、经济上的倾家荡产、精神上的追悔莫及，以及祸及三代、耻辱难当的悲惨结局，使党员干部异常警惕。讲道德、讲修养、讲廉耻，追求积极向上的生活情趣，养成共产党人的高风亮节成为大家的普遍共识。自带正气、自涵正能、自怯污染，坚持说话讲政治、办事讲政策、生活讲小节，成为大家的自身养成与相互规劝的重要内容。信仰力量和道德力量进一步增强，像珍惜生命一样珍惜自己的名节、操守和荣誉，成为大家共同追求的人生境界。在这6个廉政文化进机关示范点单位中，涌现出厅直机关唯一1名全省农业系统“最美农业人”，受到省委组织部、宣传部和省直机关工委联合表彰的2名优秀共产党员，2名全省劳动竞赛标兵和五一奖章获得者，1名省直机关十杰青年。

二是法纪“红线”“框框”进一步明确。对党纪国法的严肃性认识进一步明确，特别对党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律和生活纪律进一步理清，“红线”、“底线”、“框框”边界进一步清晰，懂法纪、明规矩，知敬畏、存戒惧的意识得到进一步强化。以知促行，自我约束，做讲政治、有信念，讲规矩、有纪律，讲道德、有品行，讲奉献、有作为合格党员的决心更为坚定，较好形成了尊崇法律、遵守纪律、执行制度的良好氛围。6个廉政文化进机关示范点单位中，有2个支部被省直机关工委评为标兵支部，4个被评为“五星级支部”，多名党员被省直机关工委和省农业厅直属机关党委表彰为优秀共产党员。同时，对1名在违规用公款购买商业预付卡中，负有直接责任和主要领导责任的党员领导干部，给予了党内严重警告处分，对其他相关党员干部进行了诫勉谈话，维护了纪律的严肃性，给了党员干部以深刻的警示和教育。

三是单位内部关系更加和谐。推行廉政文化进机关，让党员干部的思想不断受到“心灵鸡汤”的熏染，在经典警言、传世故事的感召下，人生的追求超越了时空，修心、修德、修身、修行成为主流，比品格、品行、品位成为评价人生成功的无形标尺;让权力脱下了神秘的外衣，与责任划上了等号，一同置于阳光之下，成为服务事业发展的公器，行使者内心释然，安全感不断增强。最为明显的变化是，相互猜测、记较、议论、暗斗成为过去时，人与人之间感情加深，冷脸少了、闲话少了、小道消息少了，主动配合工作的多了，相互关心帮助的多了，文明、和谐成为干部职工的追求。6个廉政文化进机关示范点单位，全部被评为全省农业系统文明单位或文明单位标兵，其中1个被省委省政府表彰为文明单位，3个被省直机关工委表彰为省直文明单位。

四是中心工作得到新的提升。廉政文化进机关如一缕春风，吹醒了党员干部的头脑;如一股急流，荡涤了引发腐败的封建意识、落后观念和权力变异的潜规则。风清气正的良好氛围，推动在个人层次上形成了勤奋上进、敬业正派、和谐包容的品格，在组织层次上形成了团结奋进、互信互助、合作共赢的风格。党员干部轻装上阵，到基层、到田间、到圈舍，在服务“三农”、奉献社会的实践中，体验、领悟精神支撑的力量，提高为群众办新事、办难事、办实事的能力。6个廉政文化进机关单位，全部连续两年以上被省农业厅评为目标责任考核优秀单位，5个单位先后被国家农业部、全国农技中心评为《全国农业先进集体》，1个单位被省委省政府表彰为《陕西省先进集体》。

【思考】

古今中外，发生腐败问题的根源多种多样，但归结起来，无非就是内因和外因两个方面。我们认为，治本之策还是要在解决问题发生的内因上下足功夫，也就是要在追求“不想腐”这一目标上用更多的心思和力量。我们觉得通过廉政文化进机关这一载体，从培育干部正确的“三观”入手，综合施策，总结经验，不断努力，可望取得长久成效。

【基层干部管理创新范文】二

一、案例背景

随着农村经济结构的深刻调整，大量农村人员外出创业、务工，农村人口老龄化趋势日益明显，致使村级后备干部队伍出现青黄不接的现象，农村乡土人才断档，影响了农村经济社会发展。为造就一支懂经营、会管理、有技术、能带富的高素质农村基层干部队伍，黑龙江省双鸭山市牢牢抓住农村干部队伍建设这一关键，围绕深入推进村级干部素质升级和强化村级后备力量培养，在全省率先创办了以专门培训农村干部为主体的“双鸭山市农村干部学校”。配套制定实施了乡镇干部培养5年规划和村级后备干部培养5年规划。计划利用5年时间，集中培养1000名农村实用人才，每个行政村培养储备2—3名后备干部。

二、主要做法

双鸭山市探索创建“基层干部成长进步培训基地”，为乡村党员干部素质提升搭建平台，增强村级党支部的战斗堡垒作用和农村党员的先锋模范作用。

(一)着眼长远，集中办学，突出培养长效性

为从根本上解决软弱涣散基层党组织存在的突出问题，走出“年年整顿、年年瘫痪”的怪圈，市委针对农村“两委”干部队伍结构老化、素质偏低、后继乏人等问题，先后2次召开会议专题研究，决定从创新选育方式入手，依托市、县两级党校创办“双鸭山市农村干部学校”，整合全市教育培训资源，探索建立农村基层干部培养长效机制，推动农村干部选拔、培养、考核、使用一条龙“无缝对接”。学校由市委书记亲自担任校长，市委常委、组织部长担任常务副校长，市委党校、市农委、市民政局主要领导担任副校长，在集贤、宝清、饶河三个县同步设立分校。

(二)整合资源，联动办学，突出培训系统性

为推动市、县两级农村干部学校一体化和均衡发展，市委进一步统筹全市教育教学资源，整合市县党校、农广校、职业技术学校等师资力量，优先保障农村干部学校教学需求。在培训经费方面，统一由各级财政承担，市级财政承担四个区培训经费，县级财政分别承担各自培训经费。在教学场地保障方面，利用市党校、职业技术学院教学资源作为学生在校期间学习、活动场所。在教材编印方面，结合我市农村实际需求，由市委组织部统筹全市涉农专家资源，负责课程设计及教材把关，确保贴近实际、有针对性。在师资力量方面，还聘请了农委、民政局、司法局等相关部门业务骨干担任兼职教师。选取了县、区农村支部书记代表，现身说法，谈农村工作。抽调了市委选派第一书记优秀代表，从不同的层面分析探讨农村面临的新形势、新任务。由市县组织部门牵头，指派市县党校、职教中心等部门一线教师担任班主任。同时，由公安干警负责学生安保工作，食品药品监督管理局人员每天对学生饮食情况进行一次食品安全检查，多渠道保障农村干部学校的正常运转。

(三)紧扣需求，灵活办学，突出培训针对性

坚持“按需培训、人性化办学”的原则，根据农村干部的岗位职责和工作需要，科学设计教学内容，选定了《理想信念教育及农村党的建设》、《新农村建设与环境保护》、《涉农政策与法律法规》、《农民专业合作社管理实务》等12门课程，着重增强农村干部依法办事、发展农村经济、管理农村事务的能力。同时，根据农村干部文化程度偏低、坐不住板凳、季节性繁忙的实际，进一步转变办学方式，综合运用教师授课、学员讨论、现场观摩等喜闻乐见的方法进行教学，实现由“灌输式”、“讲座式”授课向“案例式”、“研讨式”转变。在课程安排上灵活设计学习班次，每期学制为18个月，采取集中培训与分散自学相结合的方式，利用农闲时间集中授课6次，每次集中授课15个工作日，确保入学的农村干部学习、生产两不误。为提升培训成效，学校到村进行回访了解需求，有针对性的设置课程。20xx年7月农村干部学校牵头组织136名新任职农村党组织书记，到甘南县兴十四村进行外埠培训，进一步拓宽了基层党组织书记的眼界和视野、学习了先进理念。

(四)创新机制，规范管理，突出培训实效性

农民富不富，关键看干部，村干部的素质高低往往决定着村民的富裕程度。市委坚持从制度建设入手，严把农村干部教育的每道关口，探索建立了一整套选拔、教育、管理、考核机制。在选拔方式上，采取村干部自愿报名，党员群众代表投票推荐，村“两委”审查，乡镇党委公开考察，县(区)组织部门审核备案五个步骤，层层把关择优录用。在教育方式上，强化学生自主选学力度，每次集中学习安排一次研讨、一次文体活动、一次专题讲座，并要求学生认真记录笔记，自己撰写发言材料。在管理方式上，建立了组织部门派员、乡镇干部跟班工作制度，实行在校期间封闭式管理，对学习秩序、奖惩措施等逐一作出规定。在考核方式上，坚持“育、用”结合，实行优胜劣汰，定期对学生学习情况进行跟踪考核，将学生每科的学业成绩同日常表现按一定比例换算打分，力求学习培养中发现一批优秀农村人才。同时，与黑龙江煤炭职业技术学院采取联合办学的方式，同步开展中专学历教育，毕业后发放毕业证书，并作为村“两委”班子成员后备人选重点培养。今年3月份，为了适应国家粮食收储政策变化带来的新挑战，农村干部学校适时举办了全市“转思路、调结构、促增收”农业专题培训班，充分发挥学员在推进农业转型发展中的传、帮、带作用。

三、工作成效

20xx年3月23日农村干部学校成立以来，已集中开展4期培训，累计80天，有160名村级后备干部入校学习，并利用农村干部学校培训村级干部1080人次。通过组织培训学习，全市基层农村干部思念观念及时转变、能力素质全面提高，为双鸭山市新农村建设提供了坚强有力的组织保证。

(一)思想观念转变，发展经济能力不断提高。经过农村干部学校培训的农村干部回到村里后，发挥所学优势，不断发展农村经济、增加农民收入。他们能够带头解放思想，更新观念，打开山门走出去、打开脑门谋出路，克服等靠要思想，能够从本村的具体实际出发，制定本村的发展规划，用市场的眼光、因地制宜地发展优势产业、特色产业，带领群众艰苦创业。同时着力调动群众谋发展的积极性，激发群众的智慧和力量，提高农民的组织化程度，发展农村专业合作组织，帮助农民解决好良种引进、技术培训和产品销售等问题，为群众提供了稳定增收的渠道。

(二)政策观念强化，执行政策能力不断提高。学校在课程设置上，突出惠农、强农政策的教育，教导农村干部善于用政策凝聚人心，善于用政策推动工作，善于用政策解决问题。现在很多农村干部都能够认真学习、理解和领悟中央和省、市、县委的政策精神，切实提高了自身政策水平。在提升自身能力的同时，众多受训村级党员干部和后备干部主动走访农户宣传政策法规，让所在村的广大群众了解中央和上级党委、政府的政策规定，了解新农村的主要和建设目标任务，明白新农村建设是造福农民的重大决策，继而发挥政策的最大效益。

(三)服务意识增强，群众工作能力不断提高。通过培训，农村干部组织群众、发动群众、宣传群众、教育群众和服务群众的本领不断提高。回到农村后，这些基层党员干部经常深入群众，加强与群众的沟通交流，听取群众的意见和建议，帮助群众解决生产生活中的实际困难，真正当好群众的贴心人，真正做到了遇到责任不推诿、碰到困难不退缩、见到难事不躲避，公道正派，干净干事。

四、启示思考

第一，加强农村党员干部教育培训工作，是提高党员干部政治素质的根本途径。认真做好农村党员干部教育培训工作，坚持不懈地向广大农村党员干部灌输中国特色社会主义理论，是促进党员干部坚定理想信念、心系人民群众，始终保持党员干部队伍先进性的必然要求。双鸭山市农村干部学校在乡村两级干部培训中，面对新形势、新要求，进一步提升农村干部政治素质，教育和引导广大党员干部准确把握新常态下，全市经济社会发展的主题、主线、主要目标和主要任务，自觉把思想和行动统一到中央和省、市、县委的部署要求上来，充分激发内生动力，为推进双鸭山全面振兴提供强有力的政治、思想和组织保证。

第二，加强农村党员干部教育培训工作，是育强农村人才能力素质的迫切需要。只有坚持不懈地抓好农村党员干部教育培训工作，才能增强党员干部致富和带领群众共同富裕的本领。双鸭山市农村干部学校以培养新型农民为己任，从培养较高的科学文化素质、较高思想道德素质、较高勤劳致富能力出发，突出创业精神、创业意识的培养，突出经营管理、市场营销能力的培养，突出富而思进、进而文明素质的培养，突出农业技术、生产技能的培养，收效明显。与此同时，积极整合有效资源，聘请农业、科技、教育等部门专家学者讲课授学，分工协作，优势互补，突出特色化、专业化，使培训具有较强的指导性、针对性和实用性，受到广大基层党员干部的欢迎和好评。

第三，加强农村党员干部教育培训工作，是全面建设小康社会的战略需要。“十三五”时期是全面建成小康社会的决胜阶段。能不能实现既定目标，关键在党、关键在人、关键在党员干部。广大农村党员干部是党的基层组织的主体，是党和国家事业的基础力量，党的路线方针政策能不能在农村得到贯彻落实，全面建设小康社会的各项目标任务能不能得到实现，很大程度上取决于广大农村党组织是否具有很强的凝聚力、创造力和战斗力。因此，我们必须通过大力加强农村党员干部教育培训工作，提高广大基层党员干部对党的路线方针政策的理解和执行能力、贯彻落实科学发展观的实践能力、正确处理社会矛盾的执政能力，努力把农村党员干部培养成为带领人民群众推进社会主义新农村建设的“领头雁”、“掌舵人”。

【基层干部管理创新范文】三

一、实施背景

敦化市位于吉林省东部山区，长白山腹地，是长吉图开发开放的重要节点城市之一，所辖303个行政村、302个农村基层党组织、6876名党员。农村常驻人口216503人，从业人员数 113584人，建档立卡贫困村24个，贫困人口5230人，农村常住居民人均可支配收入11860元。“小康不小康，关键看老乡;中国要强，农业必须强;中国要美，农村必须美;中国要富，农民必须富”，这是对“三农”问题重要性的准确判断。此次如“约”到延边考察，xx再提到“三农”问题，表示在加快农业现代化建设的同时，新农村建设也要不断推进，基本公共服务要更多向农村倾斜。为加快推进新农村建设，面临着如下难题：一是由于自然资源匮乏的原因，村集体经济发展没有思路，导致发展缓慢，主要靠国家项目扶持、党委政府部门帮扶、机动地发包、高速高铁占地补偿等，一些高校毕业生、有志青年、朝鲜族居民等选择北上广或者劳务输出，导致少数民族村“空巢化”、“空心化”现象严重。二是由于村干部后备人才匮乏等原因，导致换届选举出的村干部能力不强，无领富带富意识，或多或少存在厚此薄彼现象。三是由于农村基层党组织存在班子内耗严重等原因，导致基层党组织凝聚力、向心力不齐，党组织先锋模范作用不能发挥作用。四是由于个别党员党性观念意识淡漠，时常不能认真践行“三会一课”制度，不参加组织生活，严重削弱了大局意识、核心意识、政治意识。

二、主要做法

面对这些严峻的问题挑战，敦化市委以中央提出的“四个全面”战略布局为统领，以省委提出充分发挥“五个优势”、推进“五项举措”、加快“五大发展”理念为支撑，以“五个延边”建设为基础，吸引更多优秀的敦化籍人才返乡发展，为敦化市农村基层党组织建设注入新鲜活力，激发农村党组织的内生动力，更好地服务“美丽乡村”发展，抓好农村“带头人”队伍建设，率先在全省实施“村级烽火计划”，为“领头羊”队伍增添活力。此做法得到《党建研究》、《中国组织人事报》和《吉林日报》、《吉林组工信息》刊发。

一是实施“三项支书”工程。在往届村级换届选举工作中，注重考虑民族性、高学历、年轻化相关条件等因素基础上，逐步实施“三项支书”工程(即“绿色支书、项目支书、创业支书”)，优先选拔到村级“领头羊”岗位上。在市级领导联系点挂派帮扶市直部门中，针对农作物高产低收和农村环境污染问题，优先选派科技局和环保局等相关部门“攀亲联姻”，为农业生产提供12项技术扶持和15个村庄建设、换届治理、治污排污等方案。截止目前，共选拔培养例如江南镇下石村党支部书记何文义建立“乡风文明、村容整洁、户户富裕”的“美丽新下石”“绿色支书”共计20人;针对今年39个省级专项扶持发展壮大村级集体经济项目，省级财政按照每个项目划拨5万元，市级配套列支5万元的标准配套推进，重点向村集体经济发展无思路、自然资源匮乏的软弱涣散村党组织倾斜，发展木耳产业、林下产业等39个项目，激活农村党组织的造血功能。截至目前，共选拔例如“项目支书”雁鸣湖镇小山村的史学良利用“网箱养鱼”建立的众友专业合作社共计230人;针对自然资源不可再生，探索转型新发展，村级发展面临着严峻挑战的情况下，有发展潜力的村党支部书记，把眼光投向了手工艺技术制作上，诸如江源镇二河村党支部书记陈淑丽在20xx年成立的土特产收购站的基础上，在外出考察学习看到柳编工艺品的兴盛，能够带领致富有发展前景，遂申请创办敦化市渤海部落柳编工艺品专业合作社，带动就业人数160余人，年产值达到80余万元，每户年纯收入增加1万余元，像这样的村级“领头羊”共计30人。

二是实施支书红色教育工程。结合全市开展的“两学一做”专题教育，依托敦化市委党校、敦化市陈翰章烈士陵园、哈尔巴岭处理日遗化学武器现场、江源镇寒葱沟伏击日军松本小队战役旧址、沙河沿镇原日本军用机场遗址等开展重温入党誓词、重忆习总讲话、重读红色经典、重学党章条例、重走抗联道路等多单式(即菜单式选学、订单式送学、现场式观学、互动式教学、考问式促学)专题教育模式。并以乡镇为单位，开展乡镇党委书记讲党课和组织所辖党支部书记开展党章知识竞赛，不仅筑牢共产党员先进性，而且激发共产党员的爱国热情。截止目前，每年开展两期，每期4天，共计32学时。

三是实施支书严管厚用工程。探索建立《敦化市村党支部书记能上能下试行规定》，对于在年终党建工作述职评议中，党员和群众支持率达不到80%的，市委组织部分管党建部长将进行约谈，约谈不见成效的责令乡镇党委免除职务;对于竞职演讲成诺践诺履行不到位者，将启动村党组织书记底线管理办法，畅通“下”的渠道。年初，制定下发《关于敦化市农村工作目标实行千分制考核的通知》、《敦化市村党组织书记激励办法(试行)》等相关规定，对村党支部书记按照工资总额40%的绩效管理实施细化考评，明晰了党的基层组织建设、经济发展、社会管理工作、美丽乡村建设四大项61小项的严格管理条目，对于在全市综合排名前10名且被评为优秀的村党组织书记，每年按照全市303个行政村3%的比例，连续评定3年，评定30名优秀的村党组织书记享受员额制待遇，即享受事业编制工资，在即将开展的乡镇换届选举中确定的“三类人员”村干部优先推荐为乡镇政府副职人选，并在国家、省、州组织各项培训中优先推荐参加，结合庆祝建党95周年省、州、市级优秀党务工作者、优秀先进基层党组织等表彰中首选作为推荐对象，切实激发自身从事的党务工作能力和综合业务工作潜力。

三、取得成效

通过实施“村级烽火计划”选优配强了农村党组织书记，不仅拓宽了村级发展思路，而且增强了基层党组织的战斗力。在市委、乡镇党委的正确领导下，取得了如下实效：

一是逐步拓宽了村级发展思路。实施村级村级烽火计划以来，按照不低于10%的比例，每年从全市采取倒排的措施确定30个农村软弱涣散基层党组织，并按照“双方供求需要”、“征求部门意见”、“组织部门审核”的方式连续三年选派116名“第一书记”，以“挂点市级领导、乡镇政府副职及第一书记”组成驻村工作队，秉持“不转化不撤队”原则指导新当选的村党组织开展工作，每名第一书记要结合村情发展和岗位职责围绕发展壮大村级集体经济、新农村建设、践行组织生活制度等方面为本村制定发展规划。结合三年来117个省级重点扶持项目倾斜软弱涣散基层党组织和建档立卡贫困村，以“党支部+驻村工作队+农场”的发展模式，注册1982个家庭农场和222个专业农场，带动本村劳动力100多户，实现年收入4万余元;以“驻村工作队+帮扶部门+贫困户”的脱贫模式，以“富口袋先富脑袋”的形式，开展脱贫攻坚培训3000余人次，实现贫困户年收入5万元左右，计划20xx年底可以实现建档立卡贫困户脱贫全部脱贫。

二是建立村级后备人才库和返乡创业人才库。在年初完成了村“两委”和村务监督委员会换届选举基础上，选出高中以上学历的人数190人，村书记和村主任“一肩挑123人，292个村“三委”成员有女干部，项目支书230人。乡镇党委根据实际情况，适当采取笔试、面试、实地走访考察等方式，优中选优储备村级后备人才，实现村党支部书记储备后备人才2名，村干部后备人才不低于5名，全市共计2100名。制定敦化市招才引智方案，主要从985和211高校引进全日制本科以上高材生7人，其中硕士研究生6人;利用贷款贴息、简化审批等措施，引进回乡创业人员185人，目前建立拥有各行各业的人才库2.8万人，为村级组织发展提供了人才支撑。

三是进一步夯实了农村党组织的战斗堡垒作用。在村“两委”和村务监督委员会换届选举期间，建立了村级换届领导小组，每名乡镇党委成员包保一个重点难点村，全程指导跟踪指导换届选举工作，及时帮助解决在换届工作中遇到的难题。按照市委党代表领导干部、基层一线等比例要求，选举本级乡镇党代表1518人，为乡镇本级民生发展、参政议政等提供了组织保障。

四是逐步筑牢了农村党员的党性意识。建立了“第一书记”讲党课制度，原则上第一书记每半年要为村党支部全体党员讲一堂党课，每年指导至少召开一次组织生活和民主生活会，树立了“三重一大”、“六部工作法”等民主法制工作意识，并结合建党95周年“两优一先”评选工作，推荐了日常表现良好的第一书记8人，形成了向先进党员比学赶超的良好氛围。

四、思考启示

在农村经济发展新常态情况下，东北地方经济正处在爬坡过坎、滚石上山的重要阶段，农村基层党组织如何发挥政治功能和引领服务功能成为带动广大农村发展的重要主题。敦化市实施村级烽火计划，给我带来了三点启示：

一是选优配强“领头羊”是农村致富的关键。村党支部书记的选配关乎着农村的经济发展和群众的幸福安宁。群众幸福不幸福是评价村级党组织政治引领所在，要拓宽选人用人视野，广泛从优秀青年、返乡创业人员、厂矿企业负责人、机关年轻干部等群体中选取。

二是注重培养“领头羊”是提升能力的关键。各级党委、政府每年要安排一定的专项培训经费，安排不少于5个工作的培训时间，广泛运用理论培训和实践培训相结合的方式，以“两学一做”学习教育为基础，以丰富多彩的红色主题教育为载体，运用“两微一端”(即微信微博客户端)开展学习党章、党规、xxxx系列讲话等，通过重走抗联路、重温入党誓词等筑牢共产党员先进性。组织开展去先进地区发展农业经济，实施“党支部+合作社+村民”致富计划，引进先进技术带动本地农村经济的发展。

三是加强管理“领头羊”是固本强基的关键。固本强基重在农村，农村发展重在“带头人”，如何使“带头人”真正发挥自身优势，为群众谋福是乡镇党委应该考虑的，要建立“奖优罚劣”机制，要以“干好干坏不一样”为标尺，要一把尺子衡量好村干部，对于干得好的村干部要在招录公务员、选拔员额制、进入乡镇党委、评先选优等中优先推荐。敦化实践证明通过实施千分制考核，不仅划定了村干部工作红线，而且激发了村干部干事创业的激情。

【基层干部管理创新范文】四

【背景与起因】

党的xx届三中、四中、五中全会分别做出了深化农村改革、推进依法治国、实施“十三五”规划的重大部署，这些无一例外的都与农村基层党组织息息相关，对农村基层党员干部特别是村党组织书记提出了新的更高要求。20xx年，绥化市委三届七次全委(扩大)做出了推进农区现代化建设等一系列的重大发展目标，不但需要县乡党委全面推进，也更加需要村党组织书记身体力行抓好贯彻落实。适应新形势，完成新任务，迫切需要建设一支政治素质高、工作作风硬、统带作用好、致富本领强的村党组织书记队伍。

近年来，我市在村党组织书记队伍建设上进行了一系列探索创新，取得了明显成效，但也不同程度地存在着一些实际问题。一些村党支部书记年龄偏大，干事创业动力不足;部分村党组织书记发展集体经济、带民致富能力不强，村级局面多少年江山依旧;个别地方选人渠道不宽，一些村人难选，党组织书记矬子堆里拔大个，等等。这些问题难以适应农区现代化建设的需要，必须在原有工作的基础上加以改进和创新，建立科学配套、规范适用的村党组织书记管理机制，以期收到更好的效果。为此，绥化市委研究制定出台《关于加强村党组织书记队伍建设的意见》，抓住选、培、管、退等关键环节，完善机制，创新举措，强力推进高素质农村基层带头人队伍建设。

【做法与经过】

1、放开视野“选”。坚持“政治过硬、德才兼备、群众公认、注重实绩”原则，采取换届优选、机关下派、跨村任职和公开选拔等方式，打破地域、身份、职业界限，注重从致富能手、农民合作社负责人、专业大户、返乡创业人员、退伍军人、村医村教、大学生村官、域外能人等不同群体中择优选拔村党组织书记。绥棱县大力加强“能人型”村党组织书记队伍建设，鼓励和支持素质好、能力强、思路活的各类能人竞选村党组织书记，善上河精洁米业有限公司总经理张新华当选诺敏河村党总支书记后，带领村民探索出“支部+合作社+电商+农户”发展模式，20xx年与省邮乐网合作，线上线下销售合作社大米、大蒜等地域特色产品到上海、广州等地，使水稻每亩增收400元、大蒜每亩增收7000元，有力推动了种得好向销得好转变。截至目前，全市1336个村全部选优配强了村党组织书记，其中高中以上文化1006名，占总数的75.53%;各类致富带头人807名，占总数的60.59%;35至45岁的441名，占总数的33.12%，平均年龄48岁。在严把政治标准关的前提下，通过拓宽选任渠道，大胆选用能人，使我市村党组织书记队伍结构得到进一步优化，战斗力凝聚力明显增强。

2、面向未来“育”。立足推进市委农区现代化战略实施和村党组织书记实际需求，坚持把思想政治教育放在首位，实行市级示范培训、县级集中轮训、乡(镇)基础培训制度，注重按需培训、学以致用，通过集中办班、外埠考察、远程教育、挂职锻炼和实施大专学历教育工程等途径，保证了每名村党组织书记每年至少参加1次县级以上集中培训。20xx年以来，市委先后选调729名村党组织书记到山东省潍坊市、陕西省延安市和甘南县兴十四村进行农业产业化专题培训、党性党风学习教育和任职培训，并与国家开放大学绥化分校联合举办了214名农村基层党员干部参加的农村经济管理大专(本科)学历班。建立村级后备人才库，在每个村至少确定了2名年龄在40岁以下、文化程度在高中(中专)以上的优秀党员作为村党组织书记后备力量，强化跟踪培养、实践锻炼和动态管理。目前，全市共培养村级后备干部4176名，村均3名，储备了数量足、素质高、反响好的后续力量。

3、强化措施“管”。坚持用制度管人管事管财，健全完善了村“两委”议事规则、“四议两公开”、“一事一议”、经济责任审计和重大事项报告等一系列管理制度，明确了村党组织书记职责清单，规范了权力运行。望奎县火箭镇正兰三村立下“铁规矩”，建立健全了集体资产资源管理、财务管理、民主理财、村务公开等10余项管理制度，集体资产从每块土地到每一棵树都有台帐，坚持重大事项全部实行“一事一议”民主决策，年均议成率达到90%以上，既有效防止了“一言堂”，又赢得了群众拥护。实施目标责任制管理，组织全市160个乡镇党委分别与所属村党组织书记签订了任期目标和目标《责任状》，细化量化任务指标，严格对标考核。加强日常履职监督，建立实行了履职承诺、诫勉谈话、村民代表质询、民生工作监督评议等监督机制，并大力推进党务村务公开工作，全市1336个村已全部规范建立村务监督委员会，有效提高了对村党组织书记队伍的监管水平。注重激励引导，制定完善了村党组织书记补贴报酬增长、纳入事业编制等多项提升经济待遇、政治待遇的激励政策，全市村党组织书记年平均补贴由1.8万元增长到2.1万元，115人上挂乡镇副职，先后为909人办理养老保险，切实激发了其干事创业内生动力。

4、创新机制“退”。围绕建设充满活力的村党组织书记队伍，研究建立了4项退出机制，畅通了出口。实行最高任期制，连续在同一村任职满5届的，原则上不再继续留任;对特别优秀、群众呼声高、年富力强、所在村排名位居全县前20%的，由组织部门考核、县(市、区)委同意，可以继续留任。实行末位淘汰制，对综合考核排名连续两年处于县(市、区)后5%、群众满意度连续两年低于60%等情况的，均责令其引咎辞职。实行未履行承诺辞职制，对未完成述职承诺目标任务、因个人原因不能履行职责、长期打不开工作局面等情况的，责令辞职退出;实行到龄离任制，原则上年满70周岁的，由县乡两级办理离任手续。20xx年以来，全市共有45名村党组织书记因工作不力、违法违纪和身体健康等原因被调整下来，有效提升了村党组织书记队伍先进性和整体战斗力。

【成效及启示】

1、村级经济发展呈现出强劲发展态势。坚持在源头上不拘一格择优选配与任职中立足需求常态培育的有效衔接，全市达到政治素质好、富群众富集体引带能力强、依法治理能力强、服务群众能力强、廉洁自律意识强“一好四强”标准的优秀村党组织书记占到了60%以上，履职能力显著增强，有力推动了村级经济社会发展。截至20xx年末，全市1336个村集体经济总收入实现4.96亿元、集体积累达到19.7亿元、农村常住居民可支配收入11157.6元，同比增长8.8%、32.2%和6%;全市村级新上产业项目234个，总量达到639个;新增各类专业合作经济组织1943个，总数达到1.3万个;贫困村由513个减少到308个，贫困人口由58.44万人减少到35.6万人;粮食总产量达到269.2亿斤，实现“十二连增”，10个县(市、区)全部跻身全国产粮大县行列，绥化被国家确定为粮食高产创建整市地整建制推进试点市和国家现代农业示范区。

2、村级各项社会事业取得长足进步。坚持组织管理与群众监督相结合，建立健全了监督管理机制，进一步规范了村党组织书记权力运行，确保了村级议事决策的民主化规范化科学化，进一步激发了广大农村党员群众投身新农村建设、美丽乡村建设热情，推动村级各项社会事业呈现出了良好发展局面。20xx年全市新建农家书屋61个、农民文化广场90处、文化活动室49个、标准化村卫生室39个，总数分别达到367个、399处、388个、241个;新增硬化道路125公里，村屯主街道路硬化率达95%，增长11.5 %;改造泥草房10554户，占应改造泥草房的58%;新建庭院围栏19.4万延长米，安装路灯5610盏，新增绿化面积2400亩，村庄绿化覆盖率达到18%;乡镇中心村电话普及率、有线电视普及率和宽带入户率分别达到64%、79%和38%;新铺设供水管线44.5万延长米，村屯自来水入户率达到84%。肇东市昌盛村、安达市东清村、青冈乐园村、北林永兴村、绥棱诺敏河村、海伦百兴村、庆安民族村等50个成为全市美丽乡村建设典型标杆村。

3、村级组织战斗力凝聚力显著提升。坚持正面激励引导与畅通出口退出并举，形成了能者上庸者下的村党组织书记选任导向，有效解决了干好干坏一个样、干与不干一个样的问题，不仅增强了村党组织书记想事干事的自觉性，也更加带动了整个村级党组织整体功能的充分发挥。20xx年，我市有14名村党组织书记被省委命名表彰为“百名好支书”。截至20xx年末，全市1213个村级便民服务站点(大厅)，共受理并办结服务事项3.7万余项，帮助群众解决实际问题1.9万多个，服务覆盖农民群众32万人;以村级干部、党员骨干为主体，组建乡村干部助民服务队2471支，开展扶贫帮弱、农技推广、代办群众事项、政策咨询等为民利民便民服务活动3万多场次;农村信访人次、进京非访人次、进京重访人次同比分别下降22%、19%和49%;1336个村党组织中有1223个在群众满意度测评中均达到了90%以上。

【基层干部管理创新范文】五

一、案例背景

随着国家农业产业布局的调整，近两年农民收入下滑，实现长远可持续发展必须转变经营观念，这成为农村基层党组织的重要课题。同时，双鸭山作为以煤为主的资源型城市，因煤炭价格下降，部分涉煤企业限产停产，下岗失业职工急需再就业，也为街道社区基层组织带来了挑战。为进一步推进农业种植结构调整，推进“幸福社区”建设，市委采取市县两级上下联动、同步选派的方式，在20xx年选派415名优秀干部到村任职第一书记的基础上，于20xx年5月又选派151名干部到街道社区任职第一书记，实现了全市415个行政村、28个街道123个社区第一书记全覆盖。

二、主要做法

通过选派第一书记，在基层一线培养历练干部、打造服务转型发展的高素质干部队伍的同时，有效发挥基层党组织的战斗堡垒作用，为扶贫攻坚和转型发展积蓄了新动能。

(一)整合资源，优中选优，确保第一书记选得准

把下派第一书记工作作为“书记工程”和党建品牌来抓，立足发展所需和干部队伍实际，坚持用人导向，集中优势力量，精准识人、选人、派人，为基层组织事业发展输送“造血人才”。一是严格把关，优化力量。市委结合基层一线工作实际，综合考虑拟选派干部的德才表现、工作经历、组织评价等方面因素，对比遴选、优中选优，把好第一书记人选质量关。二是注重培训，提升素质。市委从解决第一书记对一线工作经历有限、与基层群众接触较少、对具体情况缺乏了解等现实问题入手，分级举办专题培训班，聘请各行业的专家学者和基层工作经历丰富的市直部门相关负责人结合基层工作实际，对第一书记开展系统学习、集中辅导，增强第一书记研究问题、处理问题、解决问题的能力水平。三是明确任务，校准责任。市委坚持落实落靠责任，结合农村和街道社区不同岗位的工作实际，分类明确选派职责任务，帮助第一书记明确方向、找准定位、校对坐标，有效发挥作用。

(二)规范管理，强化问责确保第一书记下得去

市委明确提出要求，第一书记要坚持吃住在村，每季度休7天探亲假。第一书记能否真正驻村，成为检验第一书记工作成效的关键。一是用写实明确责任。全体第一书记每季度开展一次工作写实，分别由第一书记所在乡镇、街道党(工)委和原工作单位主要领导审定。建立了第一书记QQ群、微信群，要求第一书记开通工作微博，写好民情日记。实行季度写实制度，通过网络平台反映第一书记工作动态，展示第一书记工作成果，进一步推动了第一书记全身投入工作。二是用督导规范行为。市委成立了工作督导组，以明察暗访的形式不定期开展第一书记督导检查。各县(区)委建立了第一书记工作台账，按月记录第一书记工作情况。严格执行考勤、汇报、通报等制度。全市第一书记入村以来，市委组织部先后开展第一书记暗访4次，各县(区)累计实地检查第一书记工作情况136次，提出整改意见52条。三是用考核保障实绩。在日常管理、不定期督导的基础上，市委每年组织一次第一书记集中考核。今年5月份，采取市、县(区)同步考核的方式，统一抽调市、县两级考核人员，组成了19个考核组，深入到第一书记驻村开展实地考核。同时围绕第一书记驻村情况和履职情况，建立第一书记述职评议制度，由各乡(镇)组织，年末进行一次第一书记述职，请村民进行评议。对不遵守工作纪律、群众反映差的第一书记，及时提醒、诫勉谈话、督促整改、调整撤换，推动第一书记工作切实取得实效。

(三)创新发展，关怀激励，确保第一书记上得来

在选好用好第一书记的同时，时刻关心第一书记的工作、生活和发展问题，助推第一书记在基层快速成长，使之成为未来干部队伍的中坚力量。一是政治上有奔头，让第一书记安心。市委在给第一书记压担子的同时，加强了对第一书记任职情况进行跟踪考核，建立了典型选树示范机制，选树一批管理好、带动强、可复制、能推广的“第一书记”工作典型重点培养或优先选拔，增强在基层干事创业的信心和决心。二是待遇上有甜头，让第一书记安身。市县乡村四级联动，在各方面对第一书记给予帮助，让他们在任职期间能够沉下心来开展工作。在工资福利方面，原人事关系、工资和福利待遇不变，且不影响正常的职务晋升和调资。在日常生活方面，各级党委积极为第一书记解决冬季取暖、办公条件差等问题，使第一书记能够尽快适应基层环境。在工作内容上，第一书记到村任职后，与原岗位脱钩，不接受派出单位工作任务，一心一意在下派农村、社区开展工作。三是工作上有干头，让第一书记安业。为解决机关下派第一书记对基层工作不熟悉等问题，市委以农村工作常识、农业现代化发展、幸福社区建设等为基本内容进行了集中培训，所在乡镇、街道还安排基层工作经验丰富的县、乡干部结对帮带，帮助第一书记能够尽快进入角色。全市各单位、各部门也都积极帮助第一书记想办法、出主意，对第一书记申请的项目采取绿色通道，给与优惠政策，真正使第一书记干的顺心，工作的顺利。

三、工作成效

自第一书记工作启动以来，全市第一书记履职尽责，务实为民，帮助所驻村(街道社区)理思路、聚民心、谋实事、解难题，以“输血”促“造血”，取得了较好的工作成效。

一是密切了党群干群关系。第一书记率先开展与干部群众沟通交流、取得信任的“破冰之旅”，抛开原有工作习惯，说农家话、进农家门、办农家事，主动深入田间地头、农户家中，和村民交上朋友、处成亲戚，用行动让大家信任、让大家记住。据不完全统计，第一书记先后召开村民代表大会、党员大会、村“两委”会和座谈会1700多次，走访村干部2100余人、党员6000余人、贫困户和信访户7400多户，深入了解民情村情，以实际行动转换身份角色，与广大村民打成一片，赢得了干部群众的赞誉。第一书记身体力行的“引领示范效应”，也带动普通干部深入基层向群众学习、体验群众疾苦，与基层干部联手共事，与基层群众换位思考，进一步增强了密切联系群众、一切为了群众的观念，牢固树立了求真务实、艰苦奋斗、恪尽职守、严格自律的工作作风。

二是理顺了基层发展思路。在融入群众的基础上，第一书记针对如何服务基层，如何开展群众工作，如何推进经济社会又好又快发展，主动开展调研，深入一线考察，掌握一手资料，开展有益实践，与村“两委”班子、基层党员群众一起啃“硬骨头”、攻“难关”，因地制宜、因时制宜、因人制宜，根据当地特点、区位优势找准党建、扶贫、改革工作的切入点，对症下药，探索为民谋利的好途径。据不完全统计，第一书记们先后开展实地调查2130多次、问卷调查近6500余人次，征求意见建议1900多条，撰写调研报告260多篇，编制发展规划及方案300多个，让基层群众得看到了实实在在的成效，较之以往的帮扶慰问有很大区别，服务基层的效能得到大幅度提升。

三是解决了难点热点问题。在建强基层组织、促进农村发展的同时，第一书记结合本单位工作职能开展党建工作，推进了各基层党组织党内制度规划化，村务制度经常化，大部分软弱涣散党组织实现了提档升级。同时，充分发挥中坚主导和带头引领作用，以实实在在的行动举措，推动解决基层和群众反映强烈的突出问题、事关群众切身利益的现实问题、制约当地经济社会发展的难点问题。饶河县小南河村第一书记冷菊贞，依托“大顶子”和赫哲民族文化，创建农家摄影旅游基地，组织农民成立了农家旅游协会，举办秧歌拜年、小村百盏灯笼亮起来等活动。三个月内接待了杭州、宁波、大庆及周边游客20xx余人。

四、启示思考

第一书记是党中央、省委高度重视、统一部署、全面推进的，有关加强基层党的建设的一项重要工作。但一直以来，各地在开展过程中存在第一书记落不下，留不住，发挥不了作用的问题。从双鸭山市委选派第一书记工作的主要做法和取得成效来看，有这么几点思考可供借鉴。

一是上下同心凝聚合力。要建立健全上下联动的工作机制，乡镇(街道)党委要随时关注第一书记工作情况，及时摸清需要县委协调解决的问题，列出清单逐级上报，由县委或市委统一研究进行集中解决;县级组织部门要经常性地深入实地开展专题调研，重点访谈一般党员群众，客观公正地审视第一书记的工作情况，作为衡量评价检验第一书记工作成效的重要参考;市委、县委要定期召开第一书记联席会议，听取乡镇(街道)党委、村(社区)党支部和第一书记关于开展工作情况汇报，查找存在问题，研究解决办法，上下联动共同攻克难题;市委要时刻关注第一书记动态，在有政策性项目和资金时，多考虑第一书记的想法，多向乡镇(街道)农村(社区)倾斜。

二是宣传引导营造氛围。要加大对农村党员群众的普遍性教育培训，引导他们把思想统一到市委的统一部署上来，统一到经济发展上来，统一到配合第一书记开展工作上来。要利用市、县、乡党校资源，定期对农村(社区)干部、党员、致富能手开展培训，教育引导他们把心思放到村屯(社区)发展上来，主动帮助和支持第一书记工作;要充分发挥远程教育平台作用，经常性组织党员群众观看先进发达地区农村(社区)生活现状，农民(居民)致富增收项目介绍，让他们打心底想发展、想致富;要在电视、电台、报刊等媒体上经常发布中央和省、市委关于农村的惠民利民政策和第一书记开展工作的相关信息，特别要挖掘第一书记典型事例，让党员群众理解和支持第一书记工作，进一步激发第一书记工作热情。

三是因地制宜狠抓落实。要定期回头审视已形成的规划、计划，广泛征求乡镇(街道)党委、村(社区)党支部和党员群众的意见建议，及时进行完善修改，使之更符合实际、便于操作。每推进一项工作时，要及时提请党支部启动“四议两公开”程序，对规划、计划进行专题研究，形成记录，作为今后村屯(社区)发展的工作重点。会后，要细化规划，形成方案，按步骤稳步推进，确保工作取得成效，赢得群众信任和支持。

**第三篇：基层干部管理创新多篇（一）**

【导语】网络信息技术的迅猛发展，不仅改变了人们的交流和传播方式，也改变了人们的学习、工作和生活方式。那么，今天小编为大家带来的是关于基层干部管理创新范文，希望对大家有所帮助!

【基层干部管理创新范文】一

一、背景介绍

为认真贯彻落实省委关于极贫乡镇脱贫攻坚工作会议及文件精神，督促石朝乡中层以上干部精准目标、精准发力、全力以赴、不折不扣完成脱贫攻坚工作任务。2024年9月，务川自治县对石朝乡镇中层以上干部实行精细化管理，让乡镇脱贫攻坚工作接受群众监督，倒逼干部认真履职，确保早日实现“脱贫攻坚·同步小康”目标。在务川自治县16个乡镇(街道)中，石朝乡地处边远山区，自然条件相对恶劣，发展基础薄弱，干部整体力量不足，是全省20个极贫乡镇之一。为克服困难，最大限度发挥干部潜力，促进脱贫攻坚，2024年以来，务川自治县根据《务川自治县未减贫摘帽乡镇中层以上干部微信公众平台精细化管理实施意见(试行》，对石朝乡中层以上干部实行精细化管理。石朝乡共有干部65人，其中股级干部23人，副科级以上干部10人，纳入精细化管理的中层以上干部33人。到目前整体运行顺利，综合反映较好。

二、主要做法

(一)强化日常报送，突出干部履职精细化。通过微信公众平台，中层干部每天向乡镇党委报告工作情况，重点报告“在哪里、干什么、干得怎么样”，便于乡镇党委全面掌握中层干部每天工作情况;领导班子成员每周向党委书记报告工作情况，重点报告“上周工作完成情况及下周工作打算”，便于乡镇党委书记全面掌握脱贫攻坚工作进度，同时为党委书记做好全乡工作调度提供准确依据;党委书记每半月向县委组织部报告工作情况，为县委组织部开展重点督查提供依据。通过中层干部日报告、班子成员周报告和乡镇党委书记半月报告，掌握中层干部每天、班子成员每周和乡镇党委每半月工作情况，实现了干部履职的精细化了解，强化对乡镇中层以上干部的履职管理。同时，县委组织部每半月形成一次运行报告，对实施过程中的情况进行及时分析和调度，为干部日常报送做好服务工作。

(二)强化日常核查，突出干部管理精细化。通过受理举报核查、常规抽查和问责处理，督促干部按时报告、如实报告。一是受理举报核查。在县委组织部和乡镇微信平台上开通举报投诉平台，专门受理干部群众来信来访举报。对反映内容具体的举报或实名来电来信，由县委组织部或乡镇党委明确专人进行调查核实，做到有访必查，有查必果。二是开展常规抽查。乡镇组建由党委副书记、纪委书记任组长的常规核查工作小组，负责对乡镇中层干部报告内容进行抽查核实;县委组织部组建由分管副部长任组长，相关科室负责同志为成员的核查工作组，主要负责对科级后备中层干部、班子成员和乡镇党委书记报告情况进行抽查核实。三是建立问责机制。对不按时报告、不如实报告的干部，视情节轻重进行提醒、函询或诫勉谈话。截至目前，县委组织部及乡镇党委共开展常规抽查21次，没有发现报告不实现象。

(三)强化日常研判，突出干部培养精细化。一是乡镇党委对干部的履职研判。乡镇党委定期结合干部报告和抽查情况，对中层干部的履职情况进行综合研判，并将其作为乡镇党委进行干部培养、轮岗调整和工作督促的重要依据，突出奖勤罚懒，为加强工作督促发挥了较好效果。二是组织部门对干部的培养研判。借助精细化管理平台，县委组织部进一步强化了对乡镇班子成员的履职管理，特别是较为全面地掌握了乡镇优秀干部的履职情况和作风表现，为县委组织部培养和发现乡镇优秀干部储备了第一手资料。

(四)强化日常调度，突出干部奖惩精细化。一是开展工作调度。乡镇班子成员根据中层干部工作日报告掌握的情况，及时对工作推进缓慢的干部进行提醒，加强工作调度，推动工作开展;乡镇党政主要领导根据班子成员周报告，及时掌握本乡镇重点工作推进情况、存在困难和问题，并及时加以调度，确保重点工作和重大项目正常推进。二是完善过程档案。县委组织部、乡镇党委建立微信公众平台工作报告专门档案，对干部报告内容进行立卷归档，做到有据可查，作为干部考核、评先选优的重要依据，同时也作为对后进干部开展警示提醒、函询及诫勉谈话的重要依据。

三、工作成效

(一)推动了干部作风的转变。试点的石朝乡通过“精细化管理”，依托微信公众平台实行分级报告，实现了组织对干部的精细化管理，提升了干部履职意识，促进了干部作风进一步转变。干部深入项目一线调度落实，深入村组察民情、干实事的情况明显增多，干部工作积极性和责任意识明显增强，增进了干群关系，群众对干部的评价有了明显提升。

(二)精准了干部表现的研判。未实施精细化管理前，对干部表现的评价，主要依靠直观印象和常规考核测评结果来评定，在准确识别上有差距，甚至会出现误判。通过实施微信公众平台信息报告，强化核查，建立专门的工作档案，使干部作风、工作实绩一目了然，成为评定干部优劣重要参考。2024年，石朝乡通过精准管理，向县委组织部各推荐了1名正科级、2名副科级人选纳入后备干部管理，提拔了1名股级干部到副科级领导岗位任职。

(三)实现了服务功能的提升。干部微信公众平台设置了乡土人情、政策咨询、投诉平台、支部活动、办事指南等板块，为对外推介和群众办事搭建了平台，成为招商引资和方便群众办事的快速通道。同时，拓展了基层党组织的服务功能，通过微信平台加大了党员干部间的互动交流，并成为凝聚外出务工人员、流动党员的较好载体。

(四)加快了减贫摘帽的进程。通过实施干部精细化管理，倒逼干部扎实工作，形成良好干事创业氛围，加快了减贫摘帽各项任务的推进。石朝乡2024年已实现脱贫1250人，农村居民人均可支配收入达7800元;顺利实现“减贫摘帽”目标，各项指标均达到了很大提升，为决战脱贫攻坚、决胜同步小康奠定了坚实基础。

四、几点启示

极贫乡镇干部实行精细化管理，运用“四级报告”①创新不同职级干部管理方式，为极贫乡镇精准扶贫提供人力保障，切实督促干部认真履职，积极发挥党员干部在脱贫攻坚中的示范带动作用，管理成效也在较短时间得到显现，从精细化管理探索实践中，我们取得如下启示。

(一)强化干部管理，创新工作思路，才能筑牢脱贫攻坚基础。做好新时期扶贫工作，必须牢固树立干部工作出生产力的理念，突出干部在脱贫攻坚中的基础性作用。基于此，我县积极探索，着力在创新扶贫乡镇干部管理工作上狠下功夫，把干部管理与扶贫工作深度融合，打破过去套路化的干部管理模式，利用“微信公众平台”载体，对干部日常工作开展进行精细化管理，实现了对干部精准履行脱贫攻坚职责的有效督促，取得了较好效果，为贫困乡镇如期实现“脱贫攻坚·同步小康”奠定了坚实的基础。

(二)转变工作作风，密切干群关系，才能提振脱贫攻坚信心。石朝一直处于发展的相对滞后地区，“穷甲黔北”“苦甲黔北”，干部群众对发展的信心往往不足。对乡镇中层以上干部实施微信公众平台精细化管理，在于督促干部精准职责、精准目标、精准对象、精准发力，帮助群众共同查找致贫根源、制定脱贫计划、实施脱贫措施。自该工作开展以来，在定期调度和示范引领下，石朝乡干部作风明显转变，干部深入村组、深入农户、深入一线开展工作，进一步密切了干群关系，有利于干部群众克服畏难情绪，有效提振“脱贫攻坚·同步小康”的信心。

(三)挖掘干部潜力，实现精准发力，才能加快脱贫攻坚步伐。“村看村、户看户，农村发展看干部”，农村的发展，特别是贫困地区的脱贫攻坚，仅靠干部的常态化工作，显然不够。较大程度依赖干部的整体素质，更需要充分挖掘干部的工作潜力。实施干部精细化管理，让干部群众对干部履职情况进行监督，适时对干部工作开展情况进行研判，激发干部内生动力，有利于干部向外界充分展示自身的工作作风、精神状态及工作成效，有利于让干部形成竞争追赶、不甘落后的工作态势，因此干部们都会千方百计发挥挖掘自己的最大潜能，全身心投入工作，从而加快了贫困地区发展，助推了“脱贫攻坚·同步小康”的步伐,真正体现了“干部工作促进生产力”。

【基层干部管理创新范文】二

一、主要背景

中国信达资产管理股份有限公司(以下简称“中国信达”)前身中国信达资产管理公司成立于1999年4月，是经国务院批准，为有效化解金融风险、维护金融体系稳定、推动国有银行和企业改革发展而成立的首家金融资产管理公司。2024年6月改制为股份有限公司。2024年12月在香港联交所上市。截至2024年底，拥有33家分公司和9家一级子公司，服务网络遍及全国。

作为国有金融机构，党的十八大以来，中国信达在银监会党委的正确领导下，以总书记系列重要讲话精神为引领，坚持“把抓好党建作为最大政绩”，切实把管党治党责任扛起来，坚定不移加强企业党的建设，推动党组织与公司治理结构有机结合，同时顺应国家供给侧结构性改革大局，发挥自身优势，在推动不良资产化解、困难企业脱困、实体经济转型中积极发挥作用，取得了“国有经济充满活力、国有资本功能放大、国有资产保值增值”的良好效果。在此过程中，随着公司业务多元化发展、市场化程度不断加深、人员流动性增大，特别是公司基层分支机构多，点多面广，在国有企业基层党组织书记如何落实好“一岗双责”成为一个新的课题。公司各基层支部书记基本都是兼职，他们在业务上是行家里手，但对党务工作的基本知识、基本理论特别是党务工作的原则方法，了解得不够多，把握得不够准，特别是一些新任党支部书记对党建工作不熟悉，对党务工作要求把握不到位，一定程度上影响基层党组织作用的发挥。

针对这些情况，信达公司党委结合“两学一做”学习教育，抓住基层党组织建设这个重点，突出党支部书记这个关键，以迅速提升基层党支部书记特别是新任党支部书记“一岗双责”意识和能力为目标，创新方式方法，对公司系统330名党支部书记进行集中培训。培训改变传统的单一授课、讨论的模式，采用全新的应景式培训和实景模拟演练，通过对支部各项工作的模拟、各个角色的扮演、各个环节的演练，使支部书记迅速熟悉党务工作要求，掌握了支部工作规范流程。得到了参训学员和上级党委的一致认可，在中国银监会系统予以宣传推介，并上报中央组织部，具有较强的创新示范效应。

二、主要做法

(一)以基层党建调研为基础，编写规范化教材。“两学一做”学习教育伊始，公司党委领导带队，先后对25家下属分支机构进行调研，全面了解基层党建工作现状和存在的问题。在此基础上，专门抽调人员，集中编写了《公司党支部工作实用手册》和《公司党员手册》等培训教材。教材主要依托党建读物出版社等权威党建书刊，在力保系统性和权威性的同时，突出针对性和操作性，把公司系统基层党建工作中抓得不到位、不规范的地方作为重点，明确规范要求。为便于学习使用，《手册》还附了工作流程图、常用表格、基本文书及范例，并列示了相关制度依据文件。

(二)以支部日常工作为主线，开展全流程演练。培训将全体学员分成10个小组，围绕党支部的各项日常工作，设定了支部换届、选举党代会代表、三会一课、发展党员、组织生活会、民主生活会、民主评议、评先创优、处置不合格党员、处分违纪党员等15个场景。每个小组结合这些场景，在组内轮流分派不同角色进行模拟演练。演练过程突出规范性、程序性和实战性，比如：结合支部换届选举工作，小组成员分别担任上级党组织代表、支部书记、支部委员和普通党员、预备党员。从召开支委会研究换届工作、向上级党委提交申请、召开党员大会选举、召开支委会选举支部书记、副书记到报上级党委审批、材料归档等各环节进行全流程的演练。在严格模拟各项程序的同时，还要求形成请示、报告、决议、会议记录等规范文书，并熟悉组织关系转移三联单、入党志愿书等制式材料。通过真实的模拟和演练，参训各位支部书记迅速熟悉了党务工作要求，掌握了支部工作规范流程，从“门外汉”成为了“明白人”。

(三)以疑点难点问题为重点，组织现场汇报展示。培训后半段，针对支部工作中的重点难点问题特别是容易出错的环节，又设置了10个题目，组织进行汇报展示。题目由各小组在展示前随机抽取，现场模拟展示。题目涉及召开党员大会进行选举、研究部署支部工作、组织生活会、专题学习研讨、接收预备党员、预备党员延期转正、组织关系转接、处理不合格党员、民主评议、处分违纪党员中可能出现的问题，并设置疑点和易混淆的环节，对学员知识点的掌握情况进行针对性考察。展示过程中，公司领导作为评委进行现场点评，重申流程要点，纠正问题错误，并打分排序。

(四)以考试测评为推动，巩固提升培训效果。培训结束前，又围绕党支部书记应知应会内容，突出知识性和操作性相结合，组织全体学员开展党务工作知识闭卷考试，并将每位学员的培训成绩向所在单位党委反馈，对在培训中表现优异的学员提出表扬，既巩固了培训效果，又提升了党支部书记抓党建、促经营的意识。

三、主要成效

通过精心的组织，扎实的推动，整个培训过程既严肃认真，又生动活泼，实现了以学带练、以练促学的目的，取得了预期的效果。

(一)基层党组织主体责任意识进一步提升。通过培训，公司基层党组织书记从严管党治党意识进一步增强，政治敏锐性进一步提高，党建工作定位更加准确，责任更加明晰，执行上级规定更加自觉。基层党支部书记全面掌握了工作防范，开展工作时首先想到的是如何进一步完善党的基层组织，强化基层堡垒作用;如何进一步加强党员的教育管理，发挥先锋模范作用;如何进一步加强基层党建工作，发挥党的领导作用和政治核心作用。公司系统党建责任体系更加完整，一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局更加凸显。

(二)基层支部书记党性观念进一步增强。通过深入的培训学习，公司各基层支部书记党性观念不断增强，坚持政治纪律和政治规矩的意识进一步提高，勇于担当、积极作为的作风进一步增强，推动在经营、工作中更加积极发挥先锋模范作用，努力为响应中央供给侧结构性改革、化解金融风险、服务实体经济作出贡献。

(三)基层党建工作基础进一步夯实。通过培训学习，各党支部书记找到了问题，看到了差距，澄清了疑点，学到了方法，为党支部工作奠定了坚实基础。培训后，各党支部书记迅速行动起来，运用所学知识，引领带动广大党员更加积极的参加党的组织生活，按党的组织原则办事，工作上积极进取，党员党性锻炼和道德修养不断提高。

(四)创新党建工作的意识进一步树立。实践证明，找准中央精神与国有企业基层党建工作实际的结合点，创造性地开展工作，就能探索新路子、找到新办法，就能取得让广大基层党员和群众满意的成效。培训中的一系列方式方法，都是公司在落实上级党委工作要求和“两学一做”学习教育中的创新举措，有效解决了基层党组织和党务工作者“不会做”“做不对”“做不好”的问题，提升了基层组织建设的规范化、制度化水平。

(五)抓党建促经营成效进一步凸显。国企党建立得住，关键要看党支部;国企支部强不强，主要还看“领头羊”。党建工作做实了就是生产力、做强了就是竞争力、做细了就是凝聚力。通过培训学习，各级党组织书记的责任和担当意识进一步提升，基层党组织建设、党支部战斗保垒作用和党员先锋模范作用进一步加强，公司基础管理和基层管理能力随之提高，业务经营和各项工作稳健发展，为下一步持续健康发展打下了坚实的基础。

培训期间，中国银监会党委组织部有关领导全程观摩了演练，高度肯定培训效果。信达公司作为典型代表在中国银监会系统“两学一做”学习教育推进会、中国银监会系统“从严治党”电视电话会议等场合作了交流发言，银监会《组工信息》对培训作了经验介绍。2024年，信达公司党委将继续按照中央和银监会党委部署，认真总结和继承以往基层党建创新做法和成功经验，继续加大基层党建工作创新力度，不断开创基层党建工作的新局面。

【基层干部管理创新范文】三

一、基本情况

余庆，地处黔中腹地，遵义东南角，幅员面积1623.7平方公里，是遵义、铜仁、黔南、黔东南四地州市结合部，辖8镇1乡1街道70个村居30.4万人，现有国家干部6328名。2024年以来，县委、县政府按照“工作重心下移、国家干部下派、工作业绩下评”的要求，长期下派200多名国家干部常年驻村工作，主要承担基层党建、农村社会治理、脱贫攻坚、同步小康等重要工作，每个村(社区)派驻国家干部3人以上，充分激活组织资源、优化村级班子结构、培养锤炼干部，有力地夯实了基层基础，促进了农村经济社会的快速健康发展。

二、基本做法

1、推行村级组织阵地建设规范化，营造良好驻村环境。一直以来，余庆县委始终把下派国家干部驻村作为加强基层组织的战略性任务来抓，围绕“办公有阵地、学习有场所、服务有平台、食宿有着落”的“四有”目标，对村级组织阵地按照“七室齐全九项配套”的要求进行高标准规划建设，县级财政先后累计投入资金7000余万元，完成了全县70个村级办公阵地建设，各村(社区)办公场所均不低于400平方米。规范设置了支书、主任、计生专干、党建、综治调解、群众休息室等办公室，配套建立了会议室、图书室、宿舍、食堂和服务大厅。统一对桌椅、文柜、电脑等室内办公设施进行配置和优化，对办公阵地环境进行绿化、亮化，打造出一批功能齐全、环境优美、便捷高效的村级办公阵地。按照600元/月的标准，每年另预算50万元专门用于村级食堂补贴解决炊事员工资，为村干部构建了安全可靠、舒适便利的工作、生活、学习环境。

2、实行国家干部驻村工作常态化，夯实基层工作力量。县委坚持压缩县直机关编制，将全县事业编制向乡镇站所倾斜，站所实有人员从严控制，其他干部派驻村级工作，实行“一挂靠全脱钩、三在村三考核三从优”管理机制。即：驻村干部编制挂靠乡镇站所，工作与原单位全脱钩;工作、学习、食宿“三在村”，“上班考勤、岗位职责、工作业绩”三项考核由村两委负责;“选优评先奖项名额、业绩考核奖励金额、干部选拔推荐名额”三个方面优于乡镇站所，使每个村派驻国家干部3人左右，常年保持200人以上国家干部在村工作。建立了“村选干部、干部选村”的“双向选择、动态管理”机制，全面推行国家干部担任村支部书记、村计生专干、村财务人员，切实让国家干部成为村级建设的“主心骨”、干事创业的“排头兵”。建立村级干部分片包组、联系服务群众、民主评议村干部和考核奖惩等20多项管理制度，促使国家干部沉得下、驻得稳、能履职。县委明确规定，将国家干部驻村工作经历作为干部职务晋升、机关选调干部的必要前置，将村党组织书记任职经历作为选任乡镇领导班子成员的优先条件，每年新招录的公务员和事业干部除特殊岗位外，必须到村工作至少一年以上，推动形成了干部梯次成长、提拔选调向基层倾斜的良性循环。

3、打造民选干部工作职业化，建强村级班子队伍。全面实行村级民选干部“编制”管理，根据地域大小、村民人数、工作量等因素，合理设置民选干部职数，确保村支监“三委”驻村工作人数保持5至7人左右。稳步增加民选干部工资报酬，参照机关事业单位工作人员工资晋升标准，建立了农村医疗保障机制、民选干部养老机制和工资正常增长机制等，县委每两年增加一次民选干部基本工资，由原来的正副职220元、200元增加至2024元和1800元，支书、主任一肩挑2300元，实现了民选干部工资“七级跳”，缓解了同工不同酬的矛盾。每年开展一次“十佳”村干部评选活动，对特别优秀的11名村党支部书记、村委会主任享受副科级经济待遇，工资达4500-4800元，切实提高工作积极性和主动性。同时，根据岗位职责，将民选干部与驻村国家干部统一纳入日常管理，每年定期举办1-2期支书、主任和其他村干部培训，着力提升民选干部素质能力，使民选干部工作走向“职业化”。

4、建立村级管理体系标准化，激发干部队伍活力。牢固树立全村工作“一盘棋”思想，紧紧围绕如何“干得好”，全面推行村党支部“两推一选”、村委会“海选”、村监委村民代表大会选举制度。实行村“三委”分工负责制，对驻村国家干部和民选干部进行合理分工，明确职责任务，建立责任清单，实行责任量化。以“六项行动”为载体，创新推行“干群联系双向100%”机制，采取“3+X”模式，每名县级领导干部至少联系3户以上，科级干部至少联系2户以上，机关干部至少联系1户以上，全县6328名干部与10万户群众“结亲联户”，做到100%的干部直接联系群众，100%的群众有干部直接联系。坚持“四议两公开”，做到重大问题、重要事项民主决策、民主管理、民主监督，互相听取意见。全面实行财务报账制，做到村财镇管，推行党务政务村务公开。加大村级干部选拔任用力度，近年来80%的乡镇班子成员驻村担任过支部书记，选拔了1名农村干部进入乡镇党政领导班子，极大激发了基层干部干事创业热情。

三、主要成效

一是夯实了执政基础。通过选派国家干部驻村工作，把“精兵强将”充实到基层一线，有效解决了农村干部年龄偏大、文化偏低、能力偏弱的“三偏”问题，切实提升了农村基层党组织的凝聚力和战斗力。目前，全县村支两委班子平均年龄42.7岁，大专以上文化程度占38.56%，村支部书记平均年龄35岁，大专以上文化程度占86.89%，整体呈现年轻化、知识化特点。这对于巩固党的执政根基、密切联系群众起着至关重要的作用，使联系服务群众的“桥梁纽带”作用得到充分发挥。

二是锤炼了干部能力。通过选派年轻国家干部到村任职，实现了驻村国家干部与民选干部在思想观念、专业特长、工作方法等方面的优势互补。农村工作经验丰富而理论知识缺乏的农村干部，在国家干部的影响和激励下，增强了学习意识，提高了综合素质。国家干部在民选干部的帮助下，通过干中学、学中干、学干结合，既发挥了专业特长，又学会了农村工作方法，增强了群众观念，在基层这个大熔炉中茁壮成长、脱颖而出。自“撤区并村”以来，全县从县、乡(镇)两级下派驻村干部3000余名，经过一线锤炼，1525名干部被选拔为中层干部，732名干部选拔进入乡镇领导班子。

三是激发了创新活力。国家干部在驻村工作中始终坚持向群众学、向实践学，开拓创新的能力和水平不断提升。自2024年以来，驻村干部在“三个代表”、科学发展观、群众路线教育实践等活动中，结合基层工作实际和群众所需所盼，及时发现捕捉基层创新“火花”，总结推送基层创新做法，为县委创造性地提出“四在农家”、“五心教育”、“基层服务型党组织”、“三不出一不上交”等影响全国、全省的重大经验提供了肥沃的“土壤”，为余庆摘取全国文明县城、全国社会治安综合治理先进县等50多块全国性殊荣提供了基础保障。

四是推动了经济发展。针对农村经济社会发展较慢、农民增收路子狭窄等困难，机关干部充分发挥自身优势，帮助农村群众理思路、谋规划，出点子、找路子，选产业、跑项目。积极帮助争取和提供政策、信息、资金、项目、技术等支持和服务，大力调整农村产业结构，培育致富主导产业，影响和制约发展的“瓶颈”问题，有力推动农村经济社会健康发展。近年来，全县70个村(社区)集体经济积累总量达3944.95万元，在遵义市率先实现全面消灭“空壳村”目标。全县发展优质烤烟8万亩、优质茶园15万亩、花卉苗木4万亩、精品果蔬12万亩，建成省级农业示范园区2个，培育市级以上龙头企业24家和农民合作经济组织207个，农民人均纯收入由2024年的1950元增长为现在的8940元，增长6990元，全面小康实现程度达95%。

四、几点启示

——长期坚持“三个倾斜”是推动驻村工作的必要提前。总结余庆十多年来的实践，下派国家干部驻村工作的核心经验在于“三个倾斜”。即：一是工作保障重心向一线倾斜。从阵地建设、经费保障、人员编制等方面出台了一系列向村级组织倾斜的政策措施，解决了驻村干部“派得出、留得住”的问题。二是干部培养选拔向一线倾斜。“年轻干部一线培养成长、优秀干部在村级组织选拔”的用人导向树立后，在干部中形成了“晚去不如早去”，“到村级组织中锻炼成长”的共识，实现了从“要我去”到“我想去”、“争着去”的转变，营造了“想干事、能干事、干成事”的浓厚氛围。三是考核激励向一线倾斜。长期坚持对驻村干部政治上、经济上、生活上“高看一眼、厚爱一分”，使他们感受到在“政治上有奔头、名誉上有想头、经济上有搞头”，增强了责任感和获得感。实践证明，只有充分调动了驻村干部的主观能动性，村级组织才能成为“广阔天地”，驻村干部才能大有作为。

——正确处理“三委关系”是驻村干部发挥作用的重要保障。下派国家干部到村任职后，国家干部与民选干部“两套人马”能否和谐共事，直接影响到三委(村支委、村委、村监委)班子团结问题，关系到“领导核心、村民自治”两个作用的发挥。余庆之所以能坚持十多年下派国家干部到村任职工作，主要得益于从制度设计上系统地解决“村三委”班子建设问题。一是通过推行民选村官职业化，建立了相对稳定、素质较高的民选村官队伍，使民选干部在价值取向、工作理念、考核管理等方面与驻村干部更加合拍。二是建立科学的运转机制。建立了支委会交叉任职制度、驻村干部协助分工和捆绑考核制度，公开透明的议事决策制度，使“三委”班子在决策过程中引导不代替、建议不干涉、分工不分家，班子作用得以充分发挥，使村民自治在党支部的领导下规范运行、充满活力。三是建立互相监督制约机制。驻村干部侧重于对上级负责，推动行政工作任务落实，民选干部则侧重于对选民负责，重视解决村民关心的问题，虽然侧重不同，但都需要配合才能更好推进完成，自然形成了相互监督制约的工作格局，实现了对上对下负责的有机统一。因此，要充分发挥驻村干部在抓“三委班子”建设积极作用，班子抓好了，驻村工作就事半功倍，反之则要么“融不进去、留不下来”，要么“团不拢人、干不成事”。

——努力实现“三方满意”是检验驻村工作成效的重要标尺。当前，一些地方驻村工作流于形式，“派不出、留不住、干不好”的问题突出，造成“单位不愿派、干部不想去、基层不想要”的被动局面。然而余庆通过十多年的生动实践，呈现出“三方满意”的良好态势。即：一是“党委满意”。为各级领导班子、机关单位培养输送了一批群众观念强、基层工作经验丰富的领导干部和优秀骨干。二是干部满意。参与驻村工作不但使驻村干部进一步丰富阅历、增强能力、实现自身价值，还增强了他们对基层的理解、对群众的感情，发至内心地感恩在基层和群众中受到的教育使其受益终身。三是群众满意。通过长期源源不断地向基层注入新鲜血液，使基层党组织始终保持活力，有力地推动农村各项事业的发展，给群众带来了看得见的变化，感受得到的实惠，纷纷为驻村干部好评点赞。余庆驻村工作的成效让人深思，驻村工作绝不是“派一个干部帮助和支持基层工作、给一点项目资金帮扶或救助一下困难群众”那么简单，更重要的意义在于解决干部培养锻炼的平台问题，关系到干部的能力养成、基层基础的稳固，甚至是执政根基的夯实。基于此，更应该从教育干部的角度去思考和深化驻村工作，让国家干部真正带着责任、带着感情、带着目标扎根基层，用驻村工作的实效和基层群众的评价来检验干部培养的成效。唯有如此，才能取得“多方满意”的效果。

【基层干部管理创新范文】四

一、背景动因

唐河县委之所以在推进全面从严治党向基层延伸过程中开展村(社区)党支部书记大比武活动，主要基于三个方面考虑：

第一，开展大比武活动是推进“两学一做”学习教育的有效载体。村(社区)党支部书记作为基层党组织的带头人，在夯实党的执政基础、直接服务群众、推进“两学一做”向纵深开展中发挥着举足轻重的作用。“火车跑得快，全靠车头带”。只有把抓好村(社区)党支部书记队伍作为根本，常抓不懈，才能为基层党建工作注入源源不断的活力。实践证明，建设一个好支部，关键是抓好一个好班子;建设一个好班子，最直接最有效的办法就是抓好村(社区)党组织领头人。开展村(社区)党支部书记大比武，通过建立“主动学”的机制，强化“领着干”的自觉，营造“比着干”的氛围，激发“想着干”的潜能，为他们搭建了施展本领的平台。

第二，开展大比武活动是新形势下推进全面从严治党向基层延伸的重要体现。农村基层党组织直接联系着千家万户老百姓，是党在基层全部工作和战斗力的基础。党的农村基层组织状况如何，尤其是农村支部书记队伍如何，直接关系到党的形象，关系到党的路线方针政策的落实，关系到党与人民群众的血肉联系。开展村(社区)党组织书记大比武活动，就是要通过抓好村支部书记这一基层党组织中的“关键少数”，让大家进一步明白新常态下农村工作怎么抓、抓什么，进一步明白怎样才能干成事、不出事，进一步增强大家的宗旨意识、担当意识和先锋意识，激发工作热情，进而影响和带动村“两委”班子成员、全体党员“绝大多数”，在推进脱贫攻坚、决胜全面小康进程中发挥“火车头”作用。

第三，开展大比武活动是加强村支部书记队伍建设的迫切需要。“上面千根线，下面一根针”。基层事务纷繁复杂，要求基层党组织带头人既要懂经济，又要精党务;既要会管理，又要善服务。在新的形势下，为村(社区)党支部书记队伍建设提出了新的更高要求。必须突出问题导向，着力解决少数村(社区)党支部书记视野狭窄，坐井观天，盲目自大，保守自负，不会干、不想干、不敢干等问题;必须引入竞争激励机制，建立一套适宜基层党组织带头人成长的制度，注入竞争活力，变“要我干”为“我要干”，营造“比学赶超”的干事创业氛围，实现党建与经济社会发展的双促进。

基于此，唐河县在广泛调研座谈、反复征求意见的基础上，出台了《关于在全县村(社区)党支部书记中开展“抓发展、提形象、强党建、促和谐”大比武活动的实施意见》，明确提出把大比武活动作为“两学一做”学习教育的重要载体，通过活动开展，进一步增强村支部书记争先创优的荣誉感、不负重托的使命感、担当作为的责任感和不敢懈怠的压力感，促其履职尽责，把广大群众的事情办好。

二、主要做法

大比武采取自评测评、互评点评、对标检查、现场观摩、成效公开等办法，每月进行一次考评排队，每半年进行一次比武竞赛，每年进行一次集中点验。

一是突出重点定内容。大比武以“人争先进、事争一流、有旗必扛、逢先必争”为工作导向，将党的建设与经济发展、美丽乡村、社会稳定等重点工作有机结合，全面开展比(比武)、排(排队)、亮(亮晒成绩)、兑(兑现奖惩)，改变以往就党建抓党建的做法。党的建设方面要求村支部书记牢固树立“抓好党建是最大政绩”的理念，切实履行抓党建工作第一责任人的职责，抓好班子，带好队伍，建好阵地，落实好有关制度和机制，最终实现基层基础大提升、党员素质大提升;经济发展方面包括培育特色产业、壮大集体经济、增加农民收入、实施精准扶贫等方面，最终实现农村收入有提高、集体经济有增加;美丽乡村方面包括改善村容村貌、创建村风文明、树立良好形象等方面，最终实现村容村貌明显改善、村风民俗健康向上、干群素质得以提高，达到美丽乡村建设标准;社会稳定方面包括强化治安防范、化解矛盾纠纷、落实信访责任、开展法制教育、抓好安全生产等方面，最终实现治安状况良好、信访形势稳定、群众安全感满意度高。

二是强化素能打基础。大力实施村(社区)党组织书记“素能提升”工程，探索建立以县委为主体的村(社区)党组织书记教育培训机制，坚持县委常委带头讲党课、聘请专业技术人员举办讲座、乡镇(街道)党(工)委书记现场教法、优秀村(社区)党组织书记现身说法和到经济社会发展水平较高地区观摩学习等形式，不断增强培训的针对性和实效性。加大村(社区)党组织书记后备人才培育培养力度，选优配强基层组织带头人，着重从治村贤人、致富能人、经济富人中选拔、培养、储备村(社区)党组织书记后备人才，建立村(社区)后备干部成长档案，在管理中发现培养人才，并逐步推动其尽快走上村(社区)党组织书记工作岗位。

三是对标定位抓经常。各乡镇根据县乡经济社会发展的总体部署和各村(社区)自然条件、经济基础、发展优势及群众反映强烈的热点难点问题等因素，对不同类型的村(社区)党支部书记，按照“四项重点”，设定工作目标。各村(社区)党组织书记对标定位，确定岗位目标，细化工作措施，制定工作规划，并与乡镇党委书记签订目标责任书，建立岗位责任目标清单，向本村(社区)党员群众公开作出承诺。每月由乡镇党委进行一次督促检查、点评指导、考评排队，定期公示村(社区)党组织书记工作目标和具体进度，强化过程监管，抓牢工作落实。

四是比武点验激活力。各乡镇根据“四项重点”，结合本地实际，按照优中选优的原则，分别筛选树立本地工作标杆，引导村(社区)党组织书记进一步牢固树立对标意识、看齐意识和竞赛意识，积极参与比武竞赛，努力掀起学榜样当标兵的工作热潮。比武竞赛以乡镇为单位，每半年组织一次。各乡镇根据目标任务，采取“面对面”“一对一”“多对一”等方式和发言交流与实地观摩、村(社区)党组织书记互评与乡镇(街道)相关领导点评相结合等形式，以比思想觉悟、比基础设施、比经济发展、比服务民生、比措施落实、比工作实绩、比特色亮点等为内容进行台上比武、互评打分。2024年，各乡镇共评出优胜村88个。集中点验由县委牵头，每年组织一次。各乡镇对照“四项重点”，从比武优胜村(社区)中筛选推荐1-2名村(社区)党组织书记参加集中点验。2024集中点验，全县各乡镇共派出30个优秀村同台角逐，通过现场观摩、擂台比武综合打分，最终评出前十名为全县“优胜村”、后二十名为全县“获胜村”。

五是科学评价显实绩。按照具体考评方案，综合考评排队、比武竞赛、集中点验等方面成绩，形成大比武结果，并与经济奖惩、评先评优、考核挂钩。大比武活动中，优胜者要给予重奖，落后者进行处罚。优胜者在评先评优中优先考虑，并积极推荐为各级党代表、人大代表、政协委员、劳动模范。大比武结果要作为考核的主要依据，在大比武活动中，有一次比武竞赛处于末位的，考评不得评为“优秀”等次;有两次比武竞赛处于末位的，考评不得评为“称职”及以上等次。同时，还要作为评选“优秀(功勋)村(社区)党组织书记”及提高其政治、经济待遇的主要依据。2024年，县财政拿出166万元，用于表彰奖励比武优胜村和获胜村。对10个优胜村(社区)，每村奖励5万元、奖励李怀玉等10名村(社区)支部书记每人1万元;对20个获胜村(社区)，每村奖励3万元，奖励李中林等20名村(社区)支部书记每人3000元。

三、初步成效

通过开展大比武活动，进一步树立了导向，端正了风气，提振了士气，凝聚了合力，促进了工作，全县上下人心思进、只争朝夕、加快发展成为工作新常态。《农民日报》、《河南日报》等多家媒体对唐河县党委摆擂、支书比武的做法予以报道关注。

一是找准了农村工作的切入点，实现了党建与经济社会发展的良性互动。在抓发展上，郭滩镇李庄村瞄准银杏种植、中药材种植、生态养殖、良种繁育四大产业，多渠道增加了集体收入和农民收入，年终比武点验获得全县优胜村第一名，成为各村竞相学习赶超的标杆。在提形象上，毕店镇夏庄村、上屯镇甘河湾村等村着力从美丽乡村建设入手，加强基础设施建设，丰富群众文化生活，村容村貌明显改观，成为全县美丽乡村建设示范村。在强党建上，一些村通过抓班子、带队伍、建机制、筑阵地，基层组织的政治引领和服务群众功能得到充分发挥，进而带动了全村经济社会健康快速发展，涌现出像龙潭镇段庄村支部书记刘丰珍、黑龙镇尹田村党支部书记杨文勤等一批几十年如一日，兢兢业业、任劳任怨、老当益壮、斗志不减的先进典型;涌现出像上屯镇甘河湾村党支部书记李中林、湖阳镇周安村党支部书记陈林玉等一批年富力强、开拓进取、敢于创新、昂扬向上的先进典型;涌现出像城郊乡刘马洼村党支部书记鲁俊合、源潭镇李湾村党支部书记袁德国等一批善于抓班子聚民心的先进典型，使这些村实现了由乱到治、后进变先进。在促和谐上，一些村注重治安防范，积极排查信访苗头，化解矛盾纠纷和不安定因素，社会大局长期保持和谐稳定。城郊乡果园村推行“三怕三不怕”工作法(“不怕村里有纠纷，就怕干部不认真”，“不怕群众有意见，就怕干部方法简”“不怕群众不服气，就怕干部没底气”)，三十年来共调处村民纠纷1800多件，件件不出村，事事有结果。

二是提振了村支部书记干事创业的“精气神”，营造了比学赶超的良好氛围。在大比武活动中，各村主动找差距、查原因、立标杆、下战书、定措施、补短板、表决心，比出了打擂的“火药味”，比出了竞相发展的积极性。通过大比武活动，一方面，拓宽了大家的视野，先进村不再坐井观天、盲目自大，普遍感到有点坐不住了，知道了“山外有山、天外有天”;后进村知耻而后勇，纷纷自加压力，奋勇向前，极大地调动了大家干事创业的积极性，切实把“不比条件比干劲、不比基础比发展”的热潮引向了农村一线;另一方面，既亮晒了成绩、展示了风采、树立了标杆，又比出了短板、比出了差距、比出了压力，更比出了干劲，激发了干事创业、奋勇争先的积极性，形成了你追我赶、竞相赶超的浓厚氛围，达到了相互学习、相互交流、提振士气、加压鼓劲、激励先进、鞭策后进的良好效果。上屯镇高庄村70多岁的支部书记，任职30余年，是一位德高望重的功勋村支部书记，因一心为民、踏实干事赢得了群众的尊重和拥护，近年因年龄偏大萌生退意，思想上出现了滑坡，导致工作动力不足。通过大比武活动，使他看到了先进村的发展势头，正视到自身的差距不足，感到触动很大，从而激发了不忘初心、继续前行、再创一流的斗志。标杆高了、担子重了、压力大了、节奏快了、劲更足了成为村支部书记的一致共识，创造争优正在成为唐河干部的思想自觉和行动自觉。

三是搭起了施展本领的大舞台，锻造了一支高素质的村支部书记队伍。唐河县委注重两手抓，一手抓培训提素质，一手抓活动练本领。2024年以来，先后对全县525个行政村党支部书记和90个贫困村第一书记进行为期5天的封闭式培训，首次对全县525个村支部书记进行“双节”廉洁恳谈，大大提升了他们的综合素质。通过乡镇半年、比武，县委集中点验，搭起了村支部书记干事创业、施展才华的舞台，有效解决了等靠要、慵懒散、进取意识不强、担当精神不够等问题，进一步强化了村支部书记为民服务的宗旨意识，提升了带领群众、推动发展、促进和谐的能力，打造了一支有思想觉悟、有工作激情、有责任担当、有丰硕业绩的高素质村支部书记队伍，进而树立了“一个好带头人，一个好班子，一个好传统，一个好思路，一个好产业，一个好民风”六个好标杆，在决胜全面小康社会中发挥了“领头雁”作用。

四、几点启示

启示一：开展大比武活动是推进“两学一做”学习教育常态化制度化的一种有效载体。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，要在“学”上抓重点，在“做”上创实效，在“常”上出实招，唐河县顺应时机，在全县村(社区)党支部书记中开展了“大比武”活动，把“学与做、比与创”贯穿“两学一做”学习教育全过程，同步推进，同频共振，持续开展，找准了学习教育和基层组织建设的契合点，较好地发挥了载体平台的引领、牵动、督导和落实功能, 丰富了学习教育内容，在建立村党支部书记队伍长效管理机制上进行了有效的探索，为加强这一群体的管理和考核提供了有益的借鉴。

启示二：开展大比武活动是对农村党支部书记考评体系的一种有效突破。在如何加强农村党支部书记考评的问题上，很多地方都进行了有效的探索，但效果并不理想。一个重要原因就是考评的内容、方法、程序、结果运用缺乏针对性和操作性。因为农村党支部书记的素质千差万别，各个乡镇的考评体系又存在差异，结果导致考评工作不均衡。而唐河县开展的村支部书记大比武活动，按照“抓乡促村、以乡抓村、分级推进”的工作思路，坚持定量对比与定性分析相结合，确保考评结果客观真实、公平公正;坚持分层负责与分级推进相结合，其中对乡镇党委活动组织情况的考评，由县委组织部负责组织实施，对村(社区)党支部书记活动参与情况的考评，由乡镇党委负责组织实施，确保考核主体职责分明、指标设置科学合理、工作推进扎实有效;坚持岗位对责与绩效对账、强化特色与综合评价相结合，突出对标定位，实现考核内容和考核对象全覆盖;坚持平时考核、擂台比武、集中点验、考核相结合，以日常考核为基础，突出擂台比武，将考核评价贯穿于大比武活动全过程，较好发挥了考核评价的“指挥棒”“风向标”作用。

启示三：开展大比武活动是落实农村工作“书记抓、抓书记”的一种有效手段。村支部书记是关键中的关键、堡垒中的堡垒。为有效解决农村党支部书记“没干头、没盼头、没落头”的问题，在大比武活动中，我们将农村工作目标量化为党的建设、经济发展、美丽乡村、社会稳定四大项20余小项内容，通过擂台比武的形式比出成效、亮晒成绩，并加大在绩效考评中的权重，支部书记干得好不好让实绩“说话”，干得突出不突出让考评“评价”，上与下让等次“发话”，通过传导压力，进一步强化了村支部书记抓党建的主业主责意识，找到了一把激活基层党建的“金钥匙”，起到了“落一子而活全局”的良好效果。

【基层干部管理创新范文】五

一、背景和起因

建立干部召回管理制度，从严从实开展干部召回管理工作，是凤冈县委立足新形势、新要求，结合凤冈发展实际，围绕全县干部现实需要所开展的一项应时顺势的工作。

(一)开展干部召回管理，是凤冈落实从严治党的重要抓手。

党的十八大以来，党中央相继出台了作风建设八项规定、领导干部能上能下若干规定等制度，将从严治党提上了重要日程。党的十八届六中全会召开，更是将从严治党推到至新高度，通过的《关于新形势下党内政治生活的若干准则》和《中国共产党党内监督条例》等制度，让从严治党、从严监督管理干部的要求更加具体、更加严实。党中央表明全面从严治党的强硬态度和政治决心，各级党委政府就必须顺应形势，按照要求，坚定不移地抓好贯彻落实。凤冈开展干部召回管理，就是从严监督管理干部的具体手段，落实从严治党的具体抓手，贯彻落实中央精神的具体体现。

(二)开展干部召回管理，是推动凤冈发展的必然选择。近年来，凤冈县栉风沐雨、砥砺前行，取得了较好成绩。但是与发展较好的兄弟县相比，还存在不小的差距，总的说来可以概括为“硬环境”上的差距和“软环境”上的差距。硬环境上的差距，主要体现在交通、水利、城镇建设、基础设施等方面，这些差距不是一朝一夕形成的，也不可能在短时间内改变。硬件不足，软件来补。凤冈要奋力发展，要后发赶超，就得在软环境上求突破。软环境的关键在“人”，软环境的差距主要就是“人”的差距，所以，凤冈通过干部召回管理，真正让干部转变思想、改进作风、强化担当，凝聚起推动凤冈发展的强大动力。

(三)开展干部召回管理，是凤冈教育管理干部的现实所需。

在从严治党的大环境下，干部的纪律意识、规矩意识更强了，违规违纪的现象逐渐减少。但是在工作作风上，在担当精神上，与新形势、新任务的要求还有不小差距。有的干部不想干事。没有真正树立起主人翁意识，在工作中既不违纪，也不干事，“不作为”一定程度存在，疲沓拖拉，能拖则拖，无紧迫感、无责任感。有的干部不敢干事。在面对发展机遇时，争的力度不够、抢的意识不强，不怕耽误发展，就怕担上责任，畏首畏尾，怕出乱子、怕打棍子、怕丢帽子。有的干部干不成事。有的能力不足，缺本领又安于现状，不愿提升;有的缺乏钉钉子精神，遇到困难就躲，碰到麻烦就推，避开了挑战，也错过了机遇。凤冈县开展干部召回管理，就是要通过集中教育、跟踪考察等方式，让党员干部回炉淬火，真正从思想深处解决问题，为凤冈发展贡献自己的力量。

二、主要做法

(一)定规矩、立标尺，推动作风建设永远在路上。一是强化组织领导，保障政令畅通。县委成立由书记任组长、县长任常务副组长、常委任副组长，相关部门主要领导为成员的工作领导小组，办公室下设在县委组织部，由县委常委、组织部长任办公室主任，分管干部的副部长任副主任，从县纪委、县委办、县政府办、县委组织部、县委党校、县人社局等部门抽专人办公，保障了政令畅通，一个声音传到底。二是广泛征求意见，保障公平公正。在借鉴黔西南州实施干部召回管理的经验上，办公室起草干部召回管理办法和干部召回管理方案，对召回管理的对象、召回管理方式、处理办法、结果运用等方面进行了详细、科学的规定，然后召集乡镇和部门主要领导进行座谈，修改后再次下发各乡镇各部门，广泛征求干部职工意见，形成共识后，报经县委常委会研究确定。三是把好方向原则，落细落小抓常。县委出台的《办法》和《方案》，在召回情形、召回程序、管理方式上，从方向性和原则性给各单位党委(党组)宏观把控，具体的实施细则，由各单位结合单位工作性质、干部作风实际自行制定。重点从干部上班、开会迟到、早退，玩手机、打瞌睡等，这些日常看得见、摸得着的表象抓起，并形成常态化。全县14个乡镇67个县直部门均制定本单位的干部召回实施细则。

(二)严规则、重执行，保障干部召回制度常态化。一是突出公平公正确定召回对象。为保证干部召回管理工作公平公正开展，确立了“双服气”(被召回管理的干部服气，未被召回管理的干部也服气)的原则要求，坚持不定指标、不分名额，采取各单位主动上报、对照县委政府督查局的通报和纪委(监察局)处分文件、县级领导建议等多种方式收集召回管理人员初步名单，最后由干部召回管理工作领导小组召开联席会研究确定，确保做到应召尽召。二是突出从严抓实集中教育。对召回管理的干部，开展为期一周的封闭式集中教育管理。集中教育实行全封闭式管理，直至培训结束，学员一律不准外出。为保证集中教育取得实效，县召回办、纪委、督查局轮流派专人紧盯学员课堂纪律。在课程设置上，有针对性开设了党纪政纪法规、执行力建设、政德建设等课程，并组织到县检察院警示教育基地和看守所接受警示教育，用发生在身边的鲜活事例，教育被召回管理的干部，进一步增强规矩意识、纪律意识。集中教育结束后，还通过严格的考试测评，并结合心得体会、遵守纪律情况，对召回管理干部进行量化考核。三是分类进行跟踪考察。对集中教育考核不合格的干部，县委分别安排到县级难度大、任务重、矛盾多的重点项目进行跟踪考察;考核合格的干部，由其所在单位党委(党组)安排重点工作开展跟踪考察。跟踪考察为期1个月。考核单位严格按照跟踪考察要求，安排召回干部的具体工作，严格管理，认真填写《召回干部跟踪考察总结鉴定表》，并就考察是否合格、是否愿意接收回原单位提出具体明确意见。对跟踪考察不合格的，将进入组织处理环节，包括转岗、待岗、免职、降职、降级、辞退或解聘等处理方式。

(三)抓宣传、强引导，凝聚干部召回转作风的共识。一是策划“你如何看待干部召回管理制度”电视访谈。明确县电视台，围绕“你如何看待干部召回管理制度”，邀请12名领导干部解读干部召回管理制度，畅谈对干部召回管理的看法。12名领导干部的解读分六期在凤冈电视台滚动播出。二是策划“你如何看待干部召回管理制度”大家谈。从评论、解读的角度，分别向广大党员、干部征稿，将优秀稿件通过网络平台宣传。通过广泛宣传，全县各级党组织和各级党员干部进一步统一了思想认识、凝聚了共识。三是组织“召回干部谈心谈话”座谈会。干部召回集中教育、跟踪考察结束后，县召回办组织被召回的干部进行谈心谈话。通过大家坐下来面对面沟通，由被召回干部谈感受、讲认识、说转变，进一步疏通干部思想，提高干部对纪律规矩的认识，解决了丢面子、怕影响等问题。

三、工作成效

(一)干部思想认识发生根本性转变。通过集中学习教育，干部从不理解、不支持，到理解认同、感谢组织，干部在思想认识上真正的转变过来了。一名乡镇干部因不按时完成任务、上班期间饮酒被建议召回，在座谈会上谈认识时说：干部召回是县委关心干部的加油站和助推器，虽然被召回后，年终考核时，经济上损失了1万多块钱，但是在这里学到的东西，在这里得到的改变，那是你花1万多块钱都买不到的。一名公安干警在谈认识时说：如果没有这次召回，我的亲朋好友同学还会继续找我违规帮他们办理业务，我很感谢组织，让我悬崖勒马。一名被召回的科级领导认为：召回总比解聘好，集中教育总比走进监狱强。

(二)干部工作作风发生历史性逆转。干部召回制度的实施，促进了干部工作作风的极大转变。从会风看，往常开会迟到、早退、会场接听电话、随意走动、打瞌睡和开小会的现象已经成为过去;从上班看，不再有上班一张报、一杯茶，各个科室随处逛，门难进、脸难看、事难办的现象;从日常行为看，随意停车、乱穿公路，不守规矩进歌厅、娱乐场所的现象日渐减少。一名已从乡镇调县直部门的干部，因三天打渔两天晒网，不假外出等问题被召回并退回原单位工作，他接受采访时说：通过集中学习，让自己真正认识到自己身上存在的问题和不足，现在在工作中，我常常检查自己，随时提醒自己严守规矩，别犯错。如今已经成为乡镇的村书记，受到干部群众和党政领导的一致好评。

(三)干部干事效率发生突破性提高。干部一旦思想认识上去了，工作作风转变了，就有了工作的动力和激情，工作的效率就会发生质的变化。一名村总支书记因开会打瞌睡被召回，学习教育结束后回到工作岗位，带领全村干部想办法、出点子、找项目，无中生有的创造一个现代农业园区，村集体经济翻了几番，成了全市党建扶贫现场会的观摩点，在2024年换届中被提拔为副镇长。一名科级干部被召回后，回到工作岗位兢兢业业、勤勤恳恳，得到干部职工和单位领导的广泛认同，后被组织调整到更为重要的工作岗位，独当一面。

四、几点启示

(一)实施干部召回管理制度，党委必须高度重视。干部召回作为推进作风建设、落实全面从严治党的工作抓手，是党委分内工作职责，必须坚持一把手抓、抓一把手，上下齐心，共同发力。干部召回管理是手段，不是目的。实施干部召回管理，最终是要达到“不召回”的目的。各单位在对待干部作风问题上决不能有“护犊子”、避重就轻的心态和行动，决不允许有的单位在真枪实弹、老老实实的干，而有的单位则可干可不干或持观望等待态度。同时，干部召回不能只针对普通干部，不能只搞上级监督下级，单位“一把手”和班子成员除按县委规定的方式召回外，还要主动的把自己摆进去，做到以上率下、一视同仁、严格要求。

(二)实施干部召回管理制度，思想必须放在首位。思想是行动的先导。如果干部思想症结解决不好、作不通，任何手段都 不可能激发干部积极作为、主动作为，干出成绩。因此，实施干部召回必须坚持对事不对人、公平公正，必须与被召回干部做好思想沟通，必须让被召回干部通过集中学习后思想认识有根本性转变。

(三)实施干部召回管理制度，必须落实主体责任。干部召回管理是“一把手”工程，落实从严管理干部的主体责任是“一把手”的份内之事和应尽之责。“一把手”要严格落实抓党建、抓班子、带队伍的主体责任，要自觉把管干部、带干部的责任扛在肩上、抓在手上，要从不想管、不会管、不敢管转变为主动管、创新管、大胆管。要一把尺子量到底、一个标尺对准人，杜绝拉关系、讲人情，不搞“下不为例”，以铁的纪律、严的要求召回惰政干部。

(四)实施干部召回管理制度，必须着力常态长效。干部召回管理重在平时、要在细节、贵在经常。要扭转“一阵风”和“上有政策，下有对策”的错误思想，要重点针对干部存在的小毛病小问题，及时提醒、及时打招呼，防微杜渐。制度要求做到的，坚决执行;令行禁止的，坚决不做;灵活把握的，从实际出发。通过从严要求、从严整治，保障制度的稳定性、严肃性、连续性。

基层干部管理创新范文相关文章：

1.第四届全国基层党建创新典型案例范文集合(一)

2.基层干部工作心得感悟

3.基层干部个人述职报告范文精选3篇

4.2024年基层干部个人工作计划

5.工作创新心得体会精彩范文

6.基层干部工作心得体会

**第四篇：基层干部管理创新多篇（四）**

【导语】村党支部书记是村级领导班子的带头人，是村党支部发挥领导核心作用的关键。那么，今天小编为大家带来的是关于基层干部管理创新范文，希望对大家有所帮助!

【基层干部管理创新范文】一

一、工作背景

从2024年10月开始，全国各地根据中央统一部署开展了以“三龄两历一身份”(年龄、工龄、党龄、学历、工作经历、干部身份)为重点的干部人事档案专项审核工作，发现一些档案存在涂改、篡改、伪造等问题，严重损害了党的形象，社会影响恶劣。究其原因，主要是干部人事档案管理工作存在管理规范性不够、专职管档力量缺乏、安全有效监督难以到位等比较突出的“短板”，我们通过基层调研发现：这些“短板”中的有些问题越到基层可能就越突出，而且在县一级层面更具有普遍性，比如以松阳县为例，干部档案专项审核的1646卷中，“三龄”记载不一致的就有620人占37.7%，档案材料不同程度的缺失更是多达1267人占77%，极大地影响了干部档案的完整性和真实性。经总结研究分析，传统干部人事档案管理模式主要存在“三难”突出问题：

一是专职管理依然难以保障。1991年出台的《干部档案工作条例》(以下简称《条例》)规定，“每管理一千卷的档案需配备一名专职干部”，然而受编制所限，这一要求普遍无法实现。之前仅存放在县委组织部3000余册干部人事档案有1名专职人员负责管档，其他9000余册干部人事档案分散在人力社保局、教育局、卫计局等7家单位均由7名专职或兼职干部管档;即便是组织部的专职管档干部也还要经常参与其他组织工作，兼职管档人员的时间、精力更是难以保障。

二是硬件设施依然难以落实。对《条例》规定要求的相对独立制档室、查阅室及其它硬件设施，地市以下各个管档单位的设施设备配置普遍不足。之前除组织部基本符合规定要求外，其他7家管档单位均无法按规定要求落实到位。有的单位由于管理的干部人事档案数量有限，库房与其他功能库房结合使用;个别单位的干部人事档案柜与其它档案柜混杂存放。

三是安全有效监督依然难以到位。在以前实际工作中，干部档案的归档、制档、查借阅、转递等环节全部由管档人员“一人包办”，加之该项工作属于常规性、基础性的“潜绩”工作，领导关注和过问偏少，档案工作的安全性很大程度上取决于管档人员的政治素质和自律能力，尤其是档案库房和管档人员办公场所相对独立，缺乏相互制约和相互监督，更甚者出现干部档案管理全程“无人监管”的状况，这也是发生干部档案涂改、篡改、伪造等造假行为的重要原因之一。

为有效干部人事档案管理“短板”，切实筑牢从严管好干部的“防火墙”，松阳县坚持从严导向、问题导向，进行了积极的探索和尝试，2024年初探索实行干部人事档案“统存统管”新模式，将组织部等8家单位分散管理的全县1.2万余卷干部人事档案，进行集中统一存放、统一管理。2024年2月，挂牌成立干部人事档案管理中心，专门负责管理工作。该创新做法得到了省、市等组织部门领导的批示肯定和新闻媒体的广泛关注。

二、主要做法

一是组建“专业事、专人做”的管档专门机构。成立松阳县干部人事档案管理中心，为县委组织部下属事业单位，在不增加编制的情况下，从组织部、人力社保局、教育局、卫计局等4家管理档案数量较多的单位各划出1个编制，精心挑选比较熟悉干部人事工作和档案工作业务的干部组成专业化管档队伍，这样既可解决管档人员编制来源紧张问题，又能确保管档人员精干高效。在此基础上，成立全县干部档案联络员队伍，由中心负责定期教育培训，统一规范工作流程和工作要求，并签订双向保密协议。中心成立后，全县干部人事档案统一收归中心全面集中管理，彻底改变了以往分散管理的局面。

二是建立“统一存、统一管”的管档主平台。建成集温控、消控、视控、湿控等“四位一体”的标准化专用档案库房，独立设置制档室、查阅室等办公用房，可以容纳全县所有干部人事档案，有效保证库房和管档人员办公场所相对独立、相互制约和相互监督。实行“专库专用、专人专管”，按照干部类别分库房存放，同时建立健全管档人员职责、查阅制度、联络员职责等制度，实现规范化运行、制度化管理。

三是形成“全封闭、全留痕”的管档模式。通过全方位视频监控、出入库登记、档案利用记录卡等，全封闭运作、全过程留痕。建立了“三重监督”制度：第一重是人员监督，实行库房AB岗协同管理机制，每个库房由两人协同管理，在接触档案的各个环节均须两人以上合作才能完成，而且人员出入库登记、档案查阅记录卡都要两人以上签字。第二重是技术监督，实行双重库房门保险，在每个库房设置两套门禁系统，出入库房需两名管档人员同时在场才能完成，并安装24小时全方位“无死角”高清监控摄像头，实现可视化运作。第三重是机制监督，理清职能分工，实行“管办分离”机制，中心具体负责归档、制档、查借阅、转递等环节业务操作，县委组织部有关业务科室职能上调整为干部档案工作的业务指导和监督。

四是探索“分级抓、抓源头”的管档责任体系。县委组织部履行干部人事档案工作牵头抓总职责，建立联席会议制度，落实组织部、档案局和各用人单位职责分工。中心对各单位报送的档案材料严格把关、定期归档，从源头上把控档案质量。县委组织部有关业务科室负责对中心进行宏观指导和过程监督，每月调看核查监控视频和各项记录，形成干部人事档案工作的监管闭环，并对问题档案严格实行责任倒查机制，避免出现权力干涉，为干部档案加上多重保险。

三、取得成效

一是监督更加安全有效。研究分析近年来发生的王亚丽造假骗官、薛新民11次篡改档案、徐楷跨两省5地造假、栗智年龄造假等档案造假事件，其最主要原因在于档案存放、管理缺乏安全性，尤其是对管档人员缺乏有效监督。松阳县实行“统存统管”模式，从干部档案管理“源头”上“防治”，通过安全、有效的监督管理有效杜绝了“凭个人素质管档”问题，从制度上机制上硬件上增强了档案管理的安全性。创新“全封闭、全留痕”模式，切实强化管档人员之间、主管科室和中心之间的相互制约、相互监督，筑起了有效“防火墙”。

二是管理更加规范统一。在操作层面上，统一干部人事档案的管理标准、鉴别尺度和工作流程，大大简化、规范了工作手续，避免了单位之间标准不同、执行宽严不一等问题。在队伍建设上，变原先8名专兼职管档人员为现在4名专职人员，不仅精简了人员，还让管档人员档案工作的时间和精力得以充分保障，结合开展系统培训，专职管档人员的业务能力也明显增强。在管理制度上，建立了较为完备的一套制度规定，档案材料收集更加完整及时，日常管理更加规范有序。

三是用档更加便捷高效。加强干部档案管理的目的，就是为了充分利用干部档案，为干部人事工作服务。在对外服务上，“统存统管”模式改变了以往干部个人查阅档案“多头跑”的局面，以及材料不全“临时补”等突出问题，为有需要的干部提供“一站式”服务，有效提高了干部档案的使用效率。在对内服务上，极大地方便了干部档案“凡提必审”工作，特别是在今年乡镇换届中，干部档案信息均由中心负责提供，有效避免了“跑风漏气”问题。

四、有益启示

一是“统存统管”模式堵住了从严管档的制度漏洞。干部档案“凡提必审”是防止“带病提拔”的一道重要“防火墙”。发挥档案对干部工作的基础作用，前提就是干部人事档案的真实、全面。中心成立后，通过专业机构、专业力量加强全县干部人事档案工作，实现人员更加专业、管理更加规范、设施更加完备、监督更加严密，有效提升了全县干部人事档案工作水平。

二是“统存统管”模式严肃了档案查阅工作纪律。以前干部档案相对分散存放在各个单位里，每年都有干部要求自行查档，但这不符合规定要求，现在中心统一集中管理，极大提高了干部档案查阅的严肃性，有效阻断了干部本人接触档案的机会。

三是“统存统管”模式有利于倒查工作责任。传统档案管理模式下，管档人员“一人包办”的现象时有发生，档案违规难以发现和追责。通过全天候视频监控、全流程规范操作、全县域集中管理，中心实现了干部档案利用的全程留痕，为倒查违纪违规责任提供了基础和依据。

四是“统存统管”模式可推广。实行干部档案“统存统管”模式，积极适应了深入推进“大部制”改革的形势和严控编制的现状，进一步精简了机构和人员，提高了工作效能，同时也契合了当前干部人事制度改革的新需求，提高了专业管档的水平。“统存统管”模式可学、可看、可借鉴，便于在各地复制推广。

【基层干部管理创新范文】二

一、背景和动因

总书记指出，要牢固树立大抓基层的鲜明导向，推动基层建设全面进步、全面过硬。要把扶贫攻坚抓紧抓准抓到位，坚持精准扶贫。选派优秀机关干部到村任第一书记，是加强农村基层组织建设、解决一些村“软、散、乱、穷”等突出问题的重要举措，是促进农村改革发展稳定和改进机关作风、培养锻炼年轻干部的有效途径。贵州省委从各级机关选派优秀年轻干部到软弱涣散村和精准扶贫建档立卡村担任第一书记，做到第一书记应派尽派，工作经费全面保障。铜仁市委严格执行第一书记动态管理、动态督导，每月定期到村督导第一书记开展工作，确保责任在肩，纪律在心。石阡县委推行“四子”工作法，形成集“预派制”管理、畅通第一书记任用渠道、第一书记工作例会为一体的管理体系，激发第一书记“想为、敢为、善为、能为”的工作热情和主观能动性。

总书记在贵州调研时强调，党的工作最坚实的力量支撑在基层，经济社会发展和民生最突出的矛盾和问题也在基层，必须把抓基层打基础作为长远之计和固本之策，丝毫不能放松。第一书记服务群众“四子”工作法着力在解决第一书记驻村干什么、怎么干、干成什么上进行科学引导，有效第一书记面对组织建设没建议、面对发展方向没思路、面对复杂局面没办法、面对群众期待没回应等问题，提升第一书记驻村工作水平，增强基层党组织凝聚力和战斗力。

中共中央政治局委员、中组部部长赵乐际在贵州调研基层党组织建设时强调，村党组织和驻村干部、第一书记，要一起想办法，立足本村优势，发展壮大种养殖等特色产业，通过农村电商等平台扩大市场，不断提高农村收入水平。当前，脱贫攻坚已进入冲刺阶段，第一书记不失时机地投入这场攻坚战，导向鲜明，作用巨大。“四子”工作法紧扣精准扶贫“五个一批”基本方略，量化工作内容、帮扶方向和具体措施，促使第一书记最大限度发挥在人力、智力、政策力方面优势作用，一心一意搞帮扶，聚精会神抓扶贫。

二、主要做法

第一书记服务群众“四子”工作法，以脱贫攻坚主要任务和贫困群众的紧迫需要为主线，促使第一书记按照群众意愿和脱贫需要开展工作，真正发挥好作用，助推脱贫攻坚，赢得民心拥护。

(一)选准好路子，明确发展方向。两年来，该县从机关党员干部中选派232名第一书记驻进村寨，重点围绕产业扶贫、发展山地高效农业、乡村特色旅游、农村电商等产业，积极协助所驻村探索走出产业化扶贫的好路子。采取由驻村第一书记建议、党支部提议、村支两委商议、党员大会审议和村民代表大会决议的“五议”流程，因地制宜、因村施策，制定五年发展规划、发展计划，进一步理清发展思路、选准特色产业。扶持生产大户和经营能人，着力培育带动力强的农民专业合作经济组织。以农村电商为载体，搞好农特产品的营销开发，提高产品附加值和竞争力。积极推广“三变”模式，壮大村级集体经济。加大生态环境保护法律法规宣传，教育引导群众转变观念，坚守生态与发展两条底线。组织制定村规民约，有效解决乱砍乱伐、滥捕乱猎、乱采滥挖、随意放牧等问题。协调相关部门大力实施生态林、经果林、景观林建设，实现经济效益与生态效益双赢。

(二)住进好房子，紧贴群众愿望。协助村支两委认真开展评议，对有安全隐患的农村危房户，纳入农村危房改造范围。对条件恶劣、居住分散、有地质安全隐患的群众，实施生态移民搬迁工程。对自然条件好、群众有集中居住意愿的村，选择交通便捷、产业发展有基础、有潜力的地方实施集中建房。全力协调金融部门，帮助群众申请金融扶贫贷款，解决群众建房资金难题。引导群众按照“精致、特色、宜居”的标准建房，统一规划，统一风貌、统一格调，杜绝乱建乱搭、杜绝建“贪大求高房”、杜绝铺张浪费和债台高筑建房。把农村集中建房、“四在农家?美丽乡村”建设与城镇建设、产业发展、园区建设等有机结合起来，完善配套设施，培育后续产业，增强发展后劲，实现群众住有所居、住有好居目标。

(三)养育好孩子，托起发展希望。建立留守儿童档案，定期组织村组干部深入留守儿童家庭进行家访，帮助解决留守儿童生活学习中的困难和问题。建立村级“QQ亲情聊天室”，为留守儿童与父母搭建沟通交流平台，让留守儿童感受父母关爱。积极引导社会力量广泛开展“手拉手”、“爱心妈妈”、“代理家长”、“家风教育”等活动,做好在校学生特别是留守儿童的心理健康辅导,让孩子在心理、情感上充分得到关心关爱。做好雁归工程政策宣传，积极鼓励外出务工群众回乡创业，减少留守儿童存量。建立初、高中毕业学生台账，强化“雨露计划”、“春蕾行动”政策宣传，协调相关部门对贫困学生开展捐资助学活动。引导群众教育孩子勤奋学习和养成良好的文明行为习惯，架起家长与教师沟通联系的桥梁，努力培养品学兼优、爱国爱乡的栋梁之材。

(四)过上好日子，助推同步小康。以解决民生问题为着力点，夯实农村水、电、路等基础设施建设。加强农村新型合作医疗政策宣传，力所能及为群众就医、医疗报销等提供服务。建立农村贫困家庭和弱势群体工作台账，协助做好低保核查、低保评审等工作，探索建立困难群众长效帮扶机制。引导农村劳动力有序流动，依托产业园区实现群众就地就近就业，增加群众工资性收入。注重环境卫生整治，组织开展讲文明、讲卫生、树新风活动，努力实现村容整洁、民风优良。经常深入群众中开展调查走访，做好矛盾纠纷的排查和化解工作，促进邻里和谐。弘扬社会主义核心价值观，丰富群众精神文化生活，充分利用远程教育、农家书屋平台，全面实施群众素质提升工程。努力让群众过上生产发展、收入增加、民风优良、村容整洁、邻里和谐、生活幸福的好日子。

三、取得成效

实践证明，第一书记驻村帮扶是促进贫困村精准扶贫精准脱贫的有效举措。第一书记服务群众“四子”工作法，有效提升了第一书记服务功效，让群众知道第一书记干什么、第一书记知道群众想什么。

(一)精准发力，促进村集体经济健康发展。一是提高村级党组织决策水平。运用自身知识结构和社会、市场资源，广泛参与村级发展重点产业、重要事项的决策管理过程，提高村级决策民主化、科学化水平。目前，参与村庄规划、产业发展、落实社保政策等4331次。二是加快精准扶贫进程。协助村党支部理清发展思路，积极向上争取发展项目，实现好项目落到村。目前，全县共落实扶贫项目137个，扶贫资金6694.3万元，脱贫27289万人。三是促进村集体经济发展。协助村集体、群众、产业大户所驻村发展适合自身特点的茶、经果林重点产业。目前，全县种植经果林2.54万亩，同比增长47.42%。

(二)精准帮扶，促进社会和谐稳定。一是积极协助相关部门做好贫困学生关心关怀工作，推动农村家庭教育人性化、农村学生管理科学化，积极支持山村幼儿园发展，全县共建山村幼儿园132所。二是协助建立留守儿童动态管理台账，跟踪式服务留守儿童、空巢老人和贫困党员群众，并积极组织社会力量给予帮助。今年，共协调开展助学活动300余次，义务送医活动180余次。三是狠抓党建帮扶工作。积极推进“万名干部结穷亲”进一步落实到位。目前，党建帮扶部门“一把手”到联系村走访群众1258人次，培训党员干部群众5764人次，协调解决资金1052万元，协调项目423个。

(三)精准服务，密切党群干群关系。一是为民办实事。通过场天坐班和深入走访，了解群众生活生产困难并及时给予帮助，拉近干群距离，密切干群关系。截止目前，开展走访28443次，帮助群众办解难事、办实事7693次。二是为民讲政策。深入田间地头开展工作，走进农家给群众宣传政策、传授技术，获得群众的认可和支持。三是为民树形象。县委明确驻村第一书记的工作方向、重点、任务，促进他们转变工作作风，在村干部中形成示范效应，获得群众点赞。

四、经验启示

(一)实施“四子”工作法，精准定位是关键。定位第一书记为驻村党务政务联络员、党建工作指导员、产业发展参谋员、带富群众信息员、扶贫济困服务员“五员”角色，强化驻村第一书记责任意识，促进驻村第一书记胜任现职、履职尽责。

(二)实施“四子”工作法，找准路子是基础。该县实行“四子”工作法，提出服务群众工作目标，明确工作方向和方法，有效解决部分驻村第一书记到村开展工作无思路、谋划发展无办法、帮扶群众无抓手等问题。

(三)实施“四子”工作法，服务发展是重点。“四子”工作法立足于精准扶贫各项工作任务，围绕促进群众增收、注重生态建设、关注群众建房、支持农村教育、改善民生等关键问题，为服务基层发展明确方向，找准重心，深得群众拥护。

【基层干部管理创新范文】三

一、背景及缘起

谯城区下辖22个乡镇、3个街道、259个村、30个社区。长期以来，由于村干部工资待遇偏低，管理松散，村干部通常更多的是扮演普通村民的角色，他们大多都各自忙于自己的工作，偶尔只到村部开会报到。更有甚者，有的村干部只是在“两委”干部名单中挂个名，享受着待遇，把村里的职务只当作自己拿钱的“副业”。村干部真正负责村里工作的只有村党组织书记或者村委会主任一个人，其他的村干部“形同虚设”。另外，农村干部文化程度普遍不高，学历高者为高中文化程度，低者为初中文化程度。村干部素质能力偏低，缺乏创新意识和带头致富能力，不能完全适应新时期美丽乡村建设发展的需要。

近年来，中央的工作重心不断向农村倾斜，在深化农村改革、发展现代农业、促进农民增收等方面的政策措施不断加大。因此，包括农村基层党组织建设、惠农补贴发放、美丽乡村建设、计划生育等在内的村级事务越来越繁多，迫切需要一支高效规范的农村专职干部队伍，更好地服务基层群众，化解基层矛盾，推动基层经济社会发展，夯实党的执政之基。

二、主要做法

岗位编制化。一是实行村干部编制化管理，严禁超职数配备村干部。突出村级组织的“服务性”，将村域范围内服务对象的多少即人口规模作为职数设置的主要标准，原则上5000人以上的村职数为7人，5000人以下的村职数为5人，对于规模特别大、村务管理任务非常繁重的村，经区委研究同意后，可以适当突破，但最多不得超过9人。二是建立村干部调整“两审一备”制度。村干部发生人员、职务变动的，村“两委”正职要事先报区委组织部、区民政局审核同意;其他干部要报区委组织部、区民政局备案。三是以岗设责，实行目标管理模式。结合不同岗位特点，确定每个岗位的具体职责，明确工作目标，使每名村干部都有岗有责。年初村干部签订岗位目标责任书，年末分别向上级党组织和党员群众述职岗位责任目标完成情况，并接受党员群众评议。

选任民主化。建立健全村干部考察、选拔和考核制度，落实党员、群众对村级干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，提高选拔任用村干部工作的民主化程度。一是拓宽来源渠道，明确资格条件。确定党管干部、德才兼备、以德为先、注重实绩、群众公认等6项选拔任用原则，鼓励优秀现任村干部、农村致富能手、大学生村官、青年创业典型、农民经纪人、农民专业合作组织负责人、复原退伍军人、外出务工经商人员、回乡大中专毕业生等积极参加村干部选举。确定担任村干部应具备的6项基本条件，以及不适宜担任村干部的15种情形，严格把关、认真考察，确保候选人素质。二是在全区村级组织换届时，及时动员，精心培训，严肃纪律，严把程序和资格条件，对推荐产生的2481名村“两委”换届选举候选人、当选人逐个进行政治资格审查，取消参选资格和宣布当选无效人员142人，成功选举出新一届村“两委”干部1682人，全面完成省委、市委提出的“四个高于”的目标要求，保障了党的事业薪火相传。三是下发《关于加强村级后备干部队伍建设的通知》，采取“四荐两评一考”工作法，规范村级后备干部选拔工作。“四推”即个人自我推荐、党员群众联名推荐、组织推荐、领导干部署名推荐;“两评”即党员代表和村民代表对后备干部进行民主评议;“一考”即乡镇对后备干部进行组织考察。全区共确定1152名村级后备干部，为村级干部选拔提供了源头活水。四是择优选拔村党组织书记，抓好村级“带头人”队伍建设。针对部分村干部届中出现问题受到处理或者其他原因造成村级干部缺位的情况，组织部门及时督促乡镇严格按照干部选拔任用程序，配齐配强村级班子。五是加强村民小组长队伍建设。建立“把党员推选为村民小组长、把村民小组长培养成党员或村干部”的机制，提倡推行村民小组长与村“两委”干部、村民小组长与党小组长、村民小组长与村民代表“一肩挑”，真正把村民小组长队伍培养成美丽乡村建设的骨干力量。村民小组长报酬按照村民小组人口人均2元的标准由区财政承担，每半年打卡发放一次。

待遇工薪化。落实村干部“一定三有”，激发村干部工作热情。一是调整在职村干部报酬标准。村干部报酬从村级专项补助资金中列支，不足部分由区财政承担。任何单位和个人不得以任何理由、任何形式冻结、平调、截留、挪用或挤占。村干部报酬主要包括基本报酬、绩效报酬。各乡镇(街道)将村干部基本报酬发放花名册报区委组织部、区民政局审核，转区财政局逐月打卡发放。按照不低于农村常住居民人均可支配收入2倍标准，确定在职村(社区)干部报酬。目前，村“两委”正职月报酬为2350元，其他干部月报酬为1700元;社区“两委”正职月报酬为2750元，社区“两委”副职为2200元。二是实行村干部工作实绩考评与绩效报酬挂钩机制，具体考评由乡镇(街道)党(工)委负责，每季度考评一次，按照好中差“3：5：2”的比例要求确定考评等次。村干部绩效报酬由区财政局按季度拨付至乡镇(街道)，由乡镇(街道)依据工作实绩考评结果发放。通过调整工资标准，村干部报酬标准已达到全区工薪阶层水平。三是选拔优秀村(社区)党组织书记享受乡镇副科级经济待遇。享受期限为一年，每年选拔一次，提高优秀村(社区)党组织书记工资待遇。

管理规范化。一是出台《亳州市谯城区村级干部管理办法》，推行“1234”工作法，编印《村干部工作手册》，实行村干部坐班制度。不仅上下班要打卡，有事外出要请假，周末也安排专人值班，以便随时为群众提供所需的各种服务。二是创新实施“网上党组织”和数字化阵地建设，对村干部值班实行灵活性督查，此做法被评为“第三届全国基层党建创新优秀案例”。区农组办利用数字化阵地，每月不定期对村级活动场所内干部值班情况进行督查。全区各村级组织活动场所内基本形成了“白天有人办事，晚上有人驻守”的良好工作局面，受到广大群众的好评。三是建立党建工作月督查、季调度机制。区委党建工作领导小组成员单位成立联合督查组，采取现场观摩、召开座谈会等形式对各乡镇(街道)和村(社区)基层党建工作开展情况进行督查。四是创新建立村干部工作日志制度。要求全区村(社区)“两委”干部对每天工作内容一天一记，切实将村干部管理精确到每一天。区农组办每月抽查村干部工作日志记录情况，作为村干部工资绩效考评的一项参考依据。五是建立健全谈心谈话制度。区级领导干部结合分包乡镇情况，每季度至少利用15天时间深入乡村现场听取村干部反映的意见建议。乡镇(街道)领导班子成员，每周至少利用1天时间驻村与村干部开展谈心谈话，做到“四知道、一跟上”，即知道村干部在哪里、在干什么、在想什么、有什么需求;思想工作要跟上，对村干部思想、工作中存在的各种问题，及时提醒、及早解决。村“两委”主要负责同志也要主动找班子其他成员谈心谈话，及时沟通思想，增进团结。

培训经常化。建立村干部教育培训长效机制，更好促进村干部能力素质提升。深化“能力素质提升”工程，坚持分级负责、分类培训，着力发挥“六大课堂”作用，即：区委党校、乡镇业余党校和村级组织活动场所“主阵地课堂”、远程教育站点“远教课堂”、宣讲团“流动课堂”、先锋网等“网上课堂”、手机短信平台“微型课堂”、微信公众号“掌上课堂”。统筹区、乡镇、村资源建立区基层党员干部日常学习教育培训师资队伍，开展民生工程、现代农业发展、乡村规划建设等专题培训。一是对在职村干部，制定培训计划，区级每年至少开展1次集中培训。2024年3月，对全区2024多名村(社区)干部进行半军事化封闭式集中培训，区委书记作专题党课报告。2024年7月，分5批对全区2024余名在职村(社区)干部进行新一轮集中培训，开设“两学一做”学习教育、精准扶贫、美丽乡村建设、土地增减挂以及农村工作常用法律法规等课程，将《亳州老乡，请您回家》列为重要学习内容。乡镇(街道)每季度至少开展1次村干部培训，每次培训时间不少于1天，重点学习《党章》、《宪法》、\_x系列重要讲话精神、党风廉政建设教育、惠农政策等。二是通过组织“外出取经”等形式，搭建村级党组织书记学习、交流的工作平台。选派11名优秀村书记到芜湖异地挂职。组织村党组织书记、大学生村官等50名干部赴砀山培训。将美丽乡村、土地置换、惠农政策、实用技术、农村电商等内容作为基层党员干部扶贫教育培训的重要内容，全面提升能力素质。与中国人民大学签订《2024-2024年培训合作框架协议》，选派52名优秀村干部参加中国人民大学素质能力提升培训。三是完善村级远程教育站点管理体系，建立管理员信息库，确保有人管理，责任到人。建立学习记录台账，确保有人学习，学有成效。大力加强乡镇业余党校规范化建设，充分发挥村级组织活动场所主阵地作用。通过深入开展“法律进乡村(社区)”、“书香村居”等宣传教育活动，切实增强村干部法治理念和社会主义核心价值观教育。

激励制度化。建立完善村干部激励保障机制，进一步激励村(社区)干部干事创业激情。一是加大从优秀村干部中招录乡镇公务员和招聘乡镇事业编制人员力度，畅通从优秀村党组织书记中选拔乡镇领导干部渠道，1名优秀村书记挂职乡镇党委委员。7名有大学生村官经历人员进入乡镇领导班子，62名优秀大学生村官入事业编制。二是完善村(社区)干部医疗保险和人身意外伤害保险补助制度，按照200元/人·年标准，为村(社区)干部购买人身意外伤害保险;为村(社区)干部办理城镇职工养老保险。三是落实离职村干部生活补贴，解决村干部离职后顾之忧。在省级离职村干部生活补贴的基础上，区财政每年列支600多万元，对任职3年以上正常离职的村干部发放生活补贴。离职(在职)村干部出现亡故的，给予其配偶(配偶不在的，给予其子女)一定的抚恤金(一次性发放12个月离职生活补贴)。四是开展村干部“双述双定”活动，村干部综合考评划分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次，被考评为“基本称职”的，由乡镇(街道)主要领导进行约谈，给予诫勉，不得享受全年绩效报酬，已经发放的予以追回;被考评为“不称职”的，予以免职或依法罢免。五是试行村干部末位淘汰制。在乡镇(街道)季度综合考评中，连续两次末位的村(社区)，村“两委”正职干部予以免职或依法罢免;村“两委”其他干部，给予诫勉。今年以来，8名村党组织书记因工作不力被免职。

三、主要成效

近年来，谯城区积极探索推行村干部专职化管理，全区农村基层干部工作水平得到明显改善，取得了显著成效，主要有以下几个方面：

一是村干部队伍结构得到明显优化。目前，谯城区村级干部共1930人，其中，村“两委”干部1675人，社区“两委”干部255人;村(社区)“两委”正职503人，其他干部1427人;优秀村书记58名;中共党员1558人，占总人数的80.7%;女干部471人，占24.4%;35岁及以下164人，占8.5%;大专及以上学历266人，占13.8%。村干部队伍面貌焕然一新，结构层次明显优化，基层基础得到夯实，领导核心和战斗堡垒作用得到加强。

二是村干部管理进一步制度化。通过建立健全以“三会一课”、工作日志、统一活动日等为主要内容的党员干部教育管理制度;以村“两委”工作例会，“四议两公开”工作法、工作实绩绩效考评、村务监督委员会等为主要内容的民主决策和民主监督制度;以村干部值班、坐班、集中办公、联系困难群众、帮扶困难党员和老党员等为主要内容的为民服务和党内关怀制度，规范了村干部的日常管理，有效解决了村干部“走读”、不坐班等问题，确保基层有人干事、按章办事，有效提升了村干部服务意识和服务水平。大杨镇孟王村实行坐班制，上下班打卡，有事外出请假，周末安排专人值班等做法，被7月1日《安徽日报》作为经验进行了介绍。

三是村干部为民服务办事能力得到加强。通过多种形式的教育培训，提高了村干部的综合素质，不仅转变了作风、方便了群众办事，而且有效提高了村干部解决实际问题的能力。完善以绩效报酬与工作实绩挂钩、办理城镇职工养老保险、发放离任村干部生活补贴等为主的正向激励保障制度，以及以末位淘汰制、诫勉谈话等为主的反向约束机制，有效稳定了村干部队伍，激发了干事创业的热情。通过探索推行村干部专职化管理，村干部逐渐由“兼职”变为“专职”，把村级职务当做自己的主业，踏踏实实为老百姓办实事、办好事，实现了村干部职数设置公开，人员配备规范，日常管理严格，梯队建设有序，打造了一支“结构合理、素质过硬、作风优良”的村级干部队伍。

四是村党组织凝聚力得到增强。将每月10日确定为“农村基层党组织统一活动日”，使村党组织党内政治生活制度化、规范化，“三会一课”等制度得到严格贯彻落实。每月10日，各村按时开展活动，村干部以身作则，率先垂范，积极组织党员集中学习，传达上级精神，通报重大事项，听取党员意见，组织开展上党课、志愿服务、“星级评比”活动等，使农村基层党组织的凝聚力、向心力进一步增强，战斗堡垒作用得到进一步发挥。大杨镇胡桥村党组织统一活动日时，老党员胡炳林身体不便，让儿子推着去参加党支部集体学习，发挥了党员的先锋模范作用。

五是人民群众满意度进一步提升。推行村干部专职化管理后，村干部作风有了明显转变，履职更尽责，更规范，老百姓对村干部的认同度大幅上升。比如大杨镇大王村是远近闻名的“乱村”，村派系复杂，矛盾冲突白热化，村“两委”干部老龄化，工作动力不足，造成村里日常工作无法正常开展，群众意见较大，信访事件时有发生。针对这种情况，分包乡镇区领导亲自到场指导，实地摸排，逐一谈话，听取意见，分析矛盾，经过层层筛选，最终选举出致富能力强，群众能信服的新一届村“两委”班子，如今老百姓办事变得更方便，有事也能第一时间在村部找到干部，少了距离感，增加了互信。

四、思考和启示

村干部队伍的思想优劣、素质高低、能力强弱，直接关系到党的各项方针政策能否在农村基层贯彻落实。通过近年来的实践，我们认为，推行村干部专职化管理制度，有利于改善村干部队伍结构、提高综合素质、激发工作热情，为加快美丽乡村建设，夯实农村基层党组织基础发挥了不可替代的作用。不过，推行村干部专职化管理制度，还要处理好三种关系。

一是村干部专职化管理与村民自治要相互结合。村干部是在村民自治条件下产生的，是村民的代表、当家人，不是上级党委政府的“代理人”，不能习惯于往上跑，而应更好地服务于本村村民。如果本村有合适人选担任村干部，当然要实行村民自治;如果本村没有合适的人选担任村干部，村干部专职化管理使跨村任职成为现实，能够顺利选出政治立场坚定，愿意为群众服务的村干部。

二是建立制度与强化执行要相互结合。探索实行村干部专职化管理制度，必须按照美丽乡村建设和“村民自治”的本质要求，建立村干部岗位选拔、教育培训、激励保障、目标管理制度，从制度上为村干部的专职化创造条件。同时，在建立健全制度的基础上，也要强化执行，不要让制度睡觉、成为“稻草人”。因此，组织部门、民政部门和乡镇党委政府作为村干部管理的主要职责部门，要切实负起监督管理责任，在人力、物力、财力、智力上为制度执行提供保障，避免制度流于形式。

三是激励保障与思想教育要相互结合。只强调精神激励与物质保障容易滋生村干部有实惠才有热情，有钱才有干劲的消极思想，致使村干部斤斤计较、唯利是图，甚至弄虚作假、违法乱纪，给政治生态环境和社会风气带来不良影响。思想教育才是解决村干部工作动力的根本之策。总书记指出：对共产党人来说，理想信念是精神之“钙”，精神上缺了“钙”，就会得“软骨病”，就会导致政治上变质、经济上贪婪、道德上堕落、生活上腐化。加强村干部思想教育，最重要的就是要筑牢理想之魂、补好精神之“钙”，立根固本，挺起精神脊梁。

【基层干部管理创新范文】四

一、背景

谯城区辖22个乡镇、3个街道，259个村、30个社区。全区目前在职村级干部1930人，其中村级班子正职503人，其他干部1427人。

村“两委”换届后，绝大多数村干部工作干劲大、热情高，工作思路清晰，措施得力，在带领群众发家致富上发挥了积极作用。但也有少数村干部任职一段时间后，热情减退，甚至出现了“在职不在岗”、“在岗不履职”的不作为现象。具体表现为：有的村干部把主要精力和时间放到经商办企业上，忙于个人生意，无暇顾及村务，甚至干脆将手头工作交给其他班子成员“代理”;有的缺乏农村基层工作经验，面对复杂问题和矛盾，束手无策，既拿不出办法，也想不来对策，工作消极被动，不推不动，甚至推而不动;有的对上级布置的工作责任心不强，办事拖拉，影响乡镇中心工作的开展;有的在日常工作中团队意识差，造成村班子不团结、不和谐，工作长期打不开局面。

完善实施村级干部岗位目标责任制度，加强工作考核，及时督促任务落实，进一步理顺村级干部日常工作管理操作流程，对于有效村级干部不作为问题，进一步规范村级干部管理，实现“以管促干”具有重要意义。

二、主要做法

(一)科学设定内容，确定岗位目标。推行“上下左右”工作法，各村在学习领会上级指示精神、掌握吃透本村实际情况、综合了解相邻相似兄弟村工作进展的基础上，科学设定岗位目标。一是广泛征求意见建议。年初，利用外出务工人员返乡有利时机，集中开展村级干部“走访调研周”活动，围绕“今年做什么”主题，通过召开干部座谈会、村民代表会、入户走访等形式，广泛听取本村党员群众、包村干部、联系帮扶单位负责人等各方面的意见建议，提出村级干部岗位目标。二是制定工作目标。对提出的岗位目标，村班子及时组织召开会议进行审议，修改完善后提交村党员大会(党员代表会议)和村民代表会议审定，再次修改完善后，报乡镇党委审核。乡镇党委接到岗位目标后，及时召开党委会议对村级干部拟定目标的科学性、可行性和操作性进行严格把关，并以书面形式反馈审核意见，确定村级干部岗位目标内容，报区委组织部备案。三是公开岗位承诺。召开承诺大会，村级干部向乡镇党委、本村党员群众进行公开承诺;乡镇党委主要领导与村党组织书记和村委会主任，各村书记、主任与村班子其他干部分别签订岗位目标责任书，并在党务村务公开栏长期公示，接受党员群众监督。

(二)建立三项制度，实时跟进考核。结合岗位目标，一是建立村级干部工作日志制度，实现目标管理精细化。村级干部就岗位目标完成情况、存在问题、工作体会感悟等做到每天一记。乡镇党委每月5日前完成对村级干部工作日志记录情况的集中抽查。其中，乡镇党委书记重点负责对村班子正职干部工作日志的调阅，并签署审阅意见，推动岗位目标任务落实。二是建立月督查季调度制度。区委办、区委组织部结合全区重点工作，对各乡镇街道党建工作每月进行督查，每月一汇总、一通报，将村级干部工作日志列为重点督查内容，随时了解各村岗位目标完成情况;区委在每季度最后一周利用1天时间召开党建现场观摩会议，区委书记亲自参加，专题分析研究督查中发现的突出问题。三是建立“双述双定”制度。年底，召开专题考评会议，组织村班子及其成员就岗位目标完成情况分别向上级党组织和本村党员群众述职。全体参会人员按“优秀、称职、基本称职、不称职”四个等次，对村班子及其成员进行测评，再由乡镇街道考核工作小组计算民主测评得分。民主测评主要从思想政治建设、领导能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律五个方面进行。计算公式：民主测评得分=100×(优秀票数×1+称职票数×0.8+基本称职票数×0.6)/总票数。组织实绩量化考核，乡镇党委依据各村岗位目标任务，制定考核方案和考核打分明细表，满分100分，对村班子及其成员完成目标任务和承诺兑现情况进行逐项打分。村班子及其成员考评最终得分按“民主测评和实绩考核各占50%”的比例计算。共划分为4个等次：90分及以上为“优秀”，70—90分(含70分)为“称职”，60—70分(含60分)为“基本称职”，60分以下且经乡镇(街道)认定后的为“不称职”。被评为“不称职”的村班子，该村村干部不得评为“称职”及以上等次。

(三)强化结果运用，实行奖优罚劣。一是与村党组织排位定档挂钩。依据岗位目标完成情况和党员群众评议结果，按照“3：5：2”(一类村占比不得超过30%，二类村50%，三类村不少于20%)比例，确定村党组织在乡镇总体排位档次。三类村作为镇下一重点管理单位，逐村建立工作整改台账;排位最后一名的村党组织，直接列为区软弱涣散村党组织，安排区直党员领导干部联系，实行乡镇党委书记兼任村党组织第一书记制度，选派区直机关单位人员驻村帮扶，重点整改，督促晋位升级。二是与村级干部绩效报酬挂钩。一类村，村班子正职干部绩效报酬为绩效报酬全额的1.5倍，其他干部绩效报酬为绩效报酬全额的1.2倍;二类村，村干部绩效报酬不变，全额发放;三类村，村班子正职干部不得享受绩效报酬，其他干部绩效报酬为绩效报酬全额的50%，其中综合考评排在末位的村，村班子全体干部不得享受绩效报酬。三是与奖惩挂钩。完成岗位目标且党员群众满意率较高的村，该村和村班子主要负责人作为年终评先评优的主要对象，优先推荐担任各级“两代表一委员”，优先推荐参加公务员考录和乡镇领导班子成员选配等;对未完成岗位目标、考评为基本称职的村级干部，由乡镇党委书记进行诫勉谈话，必要时安排乡镇领导联系帮带;对未完成岗位目标、群众意见较大、考评不称职的村级干部，进行免职或依法罢免。

三、基本成效

一是切实形成了规范的可复制村级干部管理机制。村级干部因其自身半工半农的特点，要求其像机关干部一样每天按时上下班、全时段在岗在位坐班，基本不可能实现。在这种背景下，如何做到对村级干部手头工作任务进行情况的实时掌握、跟进考核，存在一定难度。村级干部管理精细化，有效做到了村级干部岗位职责明确、目标任务进展情况实时跟进、完成效果科学评价，其整个操作流程覆盖全年工作时段，责任链条环环相扣，完全契合企业产品质量控制“事前、事中、事后”三原则，可操作性强，易于复制推广。2024年9月份村“两委”换届完成后，5个乡镇先行先试，随后全区25个乡镇街道全面铺开，推行效果明显。

二是有效提升了村级干部干事效率。初步统计，今年以来全区范围内村级干部岗位目标完成情况区级督查3次，工作日志集中检查3次，25个乡镇街道各自检查9次，排出季度岗位目标完成情况末位村42个，292名村级干部绩效报酬减半或扣发，8名连续排名末位村党组织书记被调整。在严格督查考核的同时，综合运用干部选拔任用、评先评优奖励和物质利益挂钩等措施，解决村级干部“干与不干一个样”、“干好干坏一个样”的问题。2024村班子正职报酬提高到2.9万元/年，达到农村居民人均可支配收入的2.5倍;28名优秀村社区党组织书记被推荐享受乡镇副科级经济待遇;村社区干部实现城镇职工养老保险、医疗保险全覆盖。村级干部管理精细化的谯城实践，建立刚性化执行机制、导向化激励机制，使每个工作岗位有目标、有责任、有时限、有督促检查、有考核评估，做到“闭环”管理，奖罚分明，有效提升了基层村级干部的工作效率，激发了干事创业热情。

三是进一步密切了党群干群关系。2024年2月份，全区1930名在职村、社区干部签订岗位目标责任书，公开承诺事项5000余条，内容涉及帮带贫困群众脱贫致富、发展村级集体经济、建设美丽乡村、带头宣传学习国家法规政策，以及修桥铺路加强基础设施建设等诸多方面。魏岗镇魏岗村党总支书记姚力心积极履诺践诺，3月份把10只政府“扶贫羊”交予贫困户皮文彬养殖，又指导他与养殖场签订《建档立卡贫困户精准扶贫帮扶协议书》，将羊托养给养殖场，每年可以取得收益1万元。观堂镇晨光村党总支第一书记郑毅，牵头成立村级集体企业亳州市鼎新农业发展有限公司，建成晨光村优质果桑种植示范园，推动村集体经济发展，目前总面积500平方米的晨光村村级组织活动场所正在建设中。推行村级干部管理精细化，不仅使村级干部知道了应该怎么干，更重要的还使村级干部明白了要干什么、干成会怎样。一系列岗位目标的实现、承诺的兑现，以及举措的落实，都成为了拉近基层党群干群关系的纽带，获得广大群众的认可和赞许。

四、探讨与启示

从谯城区的创新实践来看，村级干部管理精细化的重要意义不仅仅只是在于解决了当地村级干部管理中存在的一些突出问题，更为主要的是总结了一种易于操作、便于复制的村级干部管理方法，形成了一个从年初到年尾有效覆盖全年工作时段、逐步推进工作落实的村级干部管理机制。这种模式给我们的启示是：

(一)村级干部管理要坚持定责与问责相结合。坚持从实际出发，充分听取各方意见，结合群众需求，合理制定村级干部岗位目标，既体现高标准、严要求，又体现科学性、可行性和可操作性。上级党委实施跟踪督查，对不履行或不正确履行岗位职责的村级干部及时追究责任，有效保证了工作的落实。

(二)村级干部管理要坚持承诺与评议相结合。村级干部根据工作职责、岗位目标开展公开承诺活动。向乡镇党委和本村党员、群众进行“双承诺”，将承诺内容在党务村务公开栏长期公示。村级干部结合年终考评，述职兑诺，报告目标完成情况，接受乡镇党委和本村党员、群众“双评议”。“双承诺”与“双评议”充分体现了村级干部既要对上又要对下“双负责”的基本要求。

(三)村级干部管理要坚持奖优与罚劣相结合。健全激励机制，必须要求奖优与罚劣并行，二者缺一不可。要切实完善考核办法，以实绩量化为手段，把工作成效考准、查实，确保公开、公正。要把考评结果作为村级干部工作好坏、成绩大小的主要依据。实行奖惩激励，强化考评结果运用。对考评为优秀等次的村级干部重用、重奖;对考评为不称职等次的村级干部，按照有关规定及时处理到位。

【基层干部管理创新范文】五

一、背景与起因

农村税费改革以后，乡村的工作任务和形式发生了深刻变化，乡(镇)村面临着很多新情况和新问题，创新乡(镇)村干部管理成为一个普遍关注和亟需的课题。实施“农村社区化”服务有着较为深厚的现实背景。

一是统筹乡村干部资源需要新思路。乡镇干部“上班没事干、没事不上班”现象比较普遍，除了班子成员和重点站、办、中心的干部任务较重外，一些干部都是阶段性、临时性任务，浪费了政府人力资源。同时，面对农村工作的新要求、新任务，村干部的人力资源和能力素质还有一定差距，无法满足群众的各种诉求和愿望。面对这一现实，需要乡镇党委、政府在整合乡(镇)村干部资源、发挥乡镇干部作用等方面进行研究，找出乡镇干部与村干部优势互补的新思路，为乡(镇)村干部干事创业、服务群众搭建平台。

二是满足群众多样性需求需要新机制。一方面，随着经济社会的不断发展，基层民主建设进程不断推进，农村群众需求呈现多元化、精细化、个性化、复杂化的趋势，群众对乡村两级组织的所盼所愿不单单是致富增收，还涉及住房、出行、就医、就学、养老，以及生活环境、文化活动等诸多方面。另一方面，乡(镇)村干部“管”的意识根深蒂固，服务还停留在原来水平，跟不上群众需求变化。这就要求乡镇党委、政府在乡(镇)村干部管理模式上研究探索新机制，改进工作方式方法，延伸工作触角，提高服务水平，满足群众日益增长的服务需求。

三是提升工作执行效率需要新举措。当前，正是国家对“三农”问题最为重视的时期，也是农业资金、项目最为密集的时期，各乡镇在经济社会发展上也制定了一系列的思路和办法。如何让国家政策、项目最迅速、最直接让群众受益，如何统一群众思想，贯彻落实乡镇党委的工作思路，再延续过去“组织对组织、干部对干部、会议对会议”的落实方式，很难达到理想效果，势必影响政策落实、任务完成。这就需要乡镇党委、政府研究工作落实新举措，打破常规行政条块分割、逐级落实的局面，让干部“面对面”对接群众，直接落实任务，回应群众需求，提高工作执行效率、落实效果。

(四)顺应新时期农村工作要求需要新载体。党的十八大提出加强社会管理向社会治理转变、推进新型城镇化和美丽乡(镇)村建设等一系列战略部署，省委、省政府启动了农村社区建设工作。面对上级党委、政府的工作部署，需要乡(镇)党委、政府研究探索有效的载体平台，承载承接这些新任务、新要求，顺应未来农村工作发展的新趋势和新方向。

(五)开展党的系列教育活动需要新平台。基层开展党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育，就是要解决基层干部不关心群众冷暖、责任心不强、服务群众意识和能力不足、办事不公等问题。这就需要我们搭建起基层干部与农民群众之间沟通接触的平台，在密切联系群众上下功夫，在解决实际问题上下功夫，用实际行动树立基层干部良好形象。

二、做法与经过

(一)划区域，定职责，建立服务群众全员网络。乡(镇)以现有村屯区划为基础，把全乡(镇)划分成若干个责任区，每个责任区100户左右，由乡(镇)、村、屯3名干部联合组成工作组负责，构建起“干部人人联系群众、群众户户有人联系”的“3+X”群众全员联系网络。规定班子成员每年深入责任区走访农户不少于100个工作日，普通干部不少于60个工作日。同时，按照“查民情、解民难、帮民富、维民稳、保民安”的工作目标，明确了责任干部做好政策法规宣讲员、科技知识普及员、社会矛盾调解员、群众困难帮扶员、社情民意反馈员“五大员”工作任务，落实代办新农合、新农保等16项便民服务，为基层干部工作指明了方向。

(二)察民情，解民需，落实服务群众措施。乡镇统一制作《群众信息卡》，内容包含了家庭人口、固定资产、生产经营项目等6个方面68项内容，由责任区干部入户走访，调查登记，汇总成册。村级设立《民情台帐》，乡镇组建“民情电子数据库”，专人管理，专人负责，根据调查走访情况随时更新档案数据，形成了完整、详实、动态的民情信息管理系统，为乡镇党委把脉民情、保障民生提供了有力保障。同时，还印制了“干部服务联系卡”，开辟了“公共邮箱”，实行了群众问题分流解决，对群众提出的服务需求，责任区干部能自行解决的，立即解决;解决不了的，整理分类后交乡镇党委分流到相关职能单位，在限定时间内办结或给予答复。

(三)建机制，抓保障，确保工作有序运行。实行定期例会制。乡镇党委每周定期组织召开乡(镇)村干部会议，听取深入责任区走访群众情况，研究解决村级发展、信访、民生等实际问题，安排阶段性工作。推行集体会商制。凡涉及全局性、民生类的大事，乡镇党委、政府班子成员集体研究，按照类别和成员分工，确定具体责任人落实。坚持定期督查制。乡镇党政主要领导采取定期查阅干部民情日记或深入责任区走访以及电话问询等方式，随机抽查干部工作情况，并将检查结果与干部奖惩挂钩，督促干部按时深入责任区履职尽责。

三、成效与启示

实施“农村社区化”服务，对加强新时期基层干部管理、提高服务群众水平、推进工作落实、促进乡域经济社会发展起到了重要作用，主要体现在：

(一)整合了基层干部资源。实施“农村社区化”服务，把乡镇干部与村干部捆绑使用，把有效力量向工作一线倾斜，变干部坐班办公为上门服务，变遥控指挥为现场指导，实现了工作重心下移，服务前置，发挥了乡镇干部懂政策、能力强、信息灵等优势，改善了“农村一线忙不过来，机关干部无事可干”的状况，有力地推动了农村工作开展。

(二)培养砺炼了基层干部。实施“农村社区化”服务，把乡镇干部真正推向基层，融入群众，直接面对复杂矛盾和问题，激发了基层干部学习的积极性，提高了基层干部的政策理论、业务能力等。同时，通过撰写《民情日记》、体会文章、调研报告等，增强了基层干部独立思考、独立工作的能力，实现了落实工作与锻炼干部的有机结合。

(三)改善了党群干群关系。实施“农村社区化”服务，基层干部深入群众、接触群众机会更多了，帮助群众解决生产生活困难更主动了。有的基层干部为责任区贫困户的孩子联系学习驾驶挖掘机技术，并一直跟踪服务直到找到工作;有的基层部积极帮助老年人申报老龄补贴，让老人享受到应有待遇;有的基层干部协调相关部门，帮助危房户进行危房改造，等等。基层干部实实在在的服务，使群众受到了触动，增进了干群感情，密切了干群关系。

(四)提高了工作落实成效。实施“农村社区化”服务，乡镇党委把相关工作落实和服务农民群众“一竿子”插到底，构建了乡镇党委与群众之间的“直通车”，干部与群众面对面接触，各项政策、任务得到及时宣传和贯彻，切实提高工作落实效果。

总结我县“农村社区化”服务模式做法，对创新乡(镇)村干部管理，强化基层党组织核心领导地位具有以下几点启示。

(一)必须打破常规把干部用“活”。要转变基层干部工作方式方法，打破坐班制，把干部工作前移到村屯和群众中，不断扩大基层干部施展才华、释放能量、发挥作用的空间，实现干部从管理群众到服务群众的转变，使干部真正成为最活跃的要素，从而为推动农村经济发展增添不竭动力。

(二)必须紧紧围绕“服务群众、服务发展”这个中心。要有效整合干部资源，把方便百姓、惠及群众作为检验工作成效的第一标准，促进干部服务作用最大化，从而推动农村经济社会发展。

(三)必须建立打基础、管长远的工作机制。要在基层干部教育管理、激励约束、监督考核等方面进行深入研究，建立完善相关机制，用制度规范行为、推动工作、解决问题。要把好的经验和做法用制度的方式固定下来，形成具有普遍指导意义的长效机制，坚持干部管理的常态化、长效化。

(四)必须立足乡村实际创建务实管用的管理模式。要结合本地实际，认真研究设计有效的基层干部管理模式，创新管理举措，搭建有效平台，为基层干部发挥作用创造条件。

基层干部管理创新范文相关文章：

1.第四届全国基层党建创新典型案例范文集合(一)

2.基层干部工作心得感悟

3.基层干部个人述职报告范文精选3篇

4.2024年基层干部个人工作计划

5.工作创新心得体会精彩范文

**第五篇：创新工作思路 加强干部管理**

创新工作思路 加强干部管理

近年来，季店乡党委政府把干部管理当作党建工作重要内容来抓，围绕“干部管理出效率、管理干部促发展”的工作思路，积极探索乡镇干部管理工作的新路子，干部管理工作逐渐步入了科学化、规范化、制度化轨道，有力地促进了经济社会的快速发展。

一、坚持三个结合，干部绩效考核有新办法

一是坚持考核与平时考核相结合。为避免考核走过场，出现考核“失真”现象，乡党委从建立健全制度化、经常化的机制入手，将干部绩效平时考核与考核紧密结合起来。平时考核分季度进行，每季度评出“工作最优秀的干部”、“表现较好的干部”和“工作最差的干部”，并将干部职工的绩效考核情况作为考核、评优评先及津补贴发放的重要依据。

二是坚持定性考核和定量考核相结合。乡党委立足本地实际，探索建立干部职工绩效考核评价新体系，将有任务指标，能量化考评的工作都纳入百分制考核。对难于定量考核的指标，采取定性分析比较，通过问卷调查、走访座谈等形式，划出类别和档次，再以按档赋分的办法考核。通过将定性考核和定量考核有机结合起来，确保了考核评估结果的客观、准确、公正。

三是坚持“八小时内”考核与“八小时外”考核相结合。去年，乡党委从人大代表、政协委员、老同志中聘请8名同志任义务评议员，全方位全过程对干部职工“八小时”外表现情况进行监督和评议。由于注重群众公议，使乡干部队伍出现了“三多三少”的喜人新气象：爱岗敬业的多了，工作飘浮的少了；为群众办事的多了，不思进取的人少了；老百姓喜欢的干部多了，老百姓对干部的怨气少了。

二、坚持三个注重，干部能力提高有新举措

一是注重教育培训引导。乡党委高度重视党员干部教育培训工作，经常利用农闲时节召开各种形式的干部会议，用以会代训的方式，组织党员干部学习十七大精神、学习科学发展观和社会主义荣辱观，努力培养造就一支素质高、作风实、能干事的干部队伍，形成了“人人谋大局、个个思发展”的良好氛围。

二是注重加强实践锻炼。乡党委政府积极组织干部参加形式多样的实地参观、经验介绍等活动，开拓干部视野，提高干部的综合素质。去年，组织干部到安陆参观新型墙体材料厂，干部参观后深受启发，认为季店在发展新型墙体材料上占有天时地利人和的优势，诚恳邀请安陆老板到季店考察，目前该项目已落户季店。通过鼓励干部参与招商引进等实践，激发了干部创业热情，方兴工贸公司、群益生态农业园、德盛山庄等项目相继落户。

三是注重督促检查落实。乡党委每季度对干部管理工作进行一次检查，并结合当前工作的热点、难点问题，有针对性提出具体指导意见，发现问题及时纠正，确保干部工作落到实处。通过督促检查，进一步增强了干部的工作热情和责任感，广大党员干部逐步从“要我干”向“我要干”转变。

三、坚持三个到位，干部规范管理有新措施 一是环境改善到位。乡党委本着以人为本，改善环境稳干部的工作思路，投资40余万元建成干部住宿楼，投资50余万元对老办公楼装修一新，同时还完善了乡机关大院路、水、电以及篮球场等配套设施。各村也积极筹措资金兴修村级公路，建水厂、沼气等项目。一年来，乡党委合计投资1000余万元改善基础设施，乡容村貎的较大改观，极大地激发干部干事业的信心。

二是制度规范到位。为了保证干部管理工作的规范运作，乡党委政府先后制订了《季店乡干部职工考勤管理办法》、《干部职工岗位目标管理办法》、《村干部工资发放管理办法》等，从多方面规范干部行为，使干部心中有目标、心中有追求、心中有全局、心中想工作。

三是奖惩措施到位。乡党委在全县率先制定《季店乡干部职工津补贴发放管理办法》，对考核优秀的单位和个人足额发放奖金，并将结果上报乡党委政府作为考核、评优评先、提拔重用的主要依据；对考核处于后几位的扣发一定比例的补助，当年考核不能评为优秀，不能参加乡级及以上各类评优评先和表彰。今年共有7个单位10人受到县级以上各类表彰，15人次扣发补助5000余元。

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