# 【党风政风和干部队伍作风工作总结】党风政风和干部队伍作风工作调研报告

来源：网友投稿 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-07-16

*>►公文学习资料来找我       根据《中共县纪委关于认真做好县级部门党风政风和干部队伍作风专项调研工作的通知》文件要求，为切实抓好党风政风和干部队伍作风工作，我局结合工作实际，深入开展了党风政风和干部队伍作风专项活动专题调研，此次调...*

　　>►公文学习资料来找我

       根据《中共县纪委关于认真做好县级部门党风政风和干部队伍作风专项调研工作的通知》文件要求，为切实抓好党风政风和干部队伍作风工作，我局结合工作实际，深入开展了党风政风和干部队伍作风专项活动专题调研，此次调研从8月28日开始，9月9日结束，历时10多天，在全县10个中心林业站、2个企事业单位中开展了走访座谈，现将调研情况报告如下：

>　　一、林业局基本情况

　　(一)机构设置情况

　　我局严格按照县委、县政府、县编办的有关文件和规定设置机构。截止目前，县林业局现有内设股室5个，直(下)属单位17个。其中直属行政机关1个(即森林公安局)，参公事业单位1个(林业综合执法大队)，全额事业单位14个(即病防检疫站、造林科技推广站、木材检查站、森林消防队和10个中心林业站)，自收自支事业单位1个(县林场)，与上级批准设置相符。

　　(二)编制和实有人员情况

　　目前，县上核定编制情况和实有人员情况为：核定行政编制11名，实有人员9人，公安编制18名，实有18人，参公事业编制10名，实有8人，全额事业编制127名，现有106人，自收自支事业编制69人，实有66人。各类人员编制总体缺编28人。

　　(三)编外人员情况

　　目前，我局实有在用临聘人员47人，其中森林公安局使用4名(2名驾驶员、2名协警)，分别在两个派出所工作;乡镇林业站使用33名，分布在全县26个乡镇森林管护站从事森林管护工作;林场使用10名，从事国有林管护工作。

　　(四)借出、借进人员

　　我局目前无借进人员，有1名借出人员。

　　(五)离岗待退人员

　　我局有离岗待退1人，于2024年通过县人事局批准，其离岗待退期间不占编制，达到法定退休年龄时按规定正式办理退休手续

>　　二、认真梳理重点风险岗位、风险点

　　林业局机关有行政办公室、计财股、造林股、资源股、行政审批股、森防站、天保办、防火办、产业办、林业综合执法大队10个股室，下属单位有10林业站、1个飞播站、2个竹木检查站、2个林场;直属单位森林公安局，内设行政办公室、刑侦治安科、法制室，下设2个派出所。林业系统现在编人员共有212人，其中科级领导干部18，事业人员174人，机关参公人员9人，正式干警18人。根据各股室、直属单位职能职责和我局开展廉政风险点排查共排查出廉政风险94个，其中一级岗位风险39个，二级岗位风险点39个，三级岗位风险点16个。

>　　三、重点风险点岗位

　　(一)管理岗位风险，重点在党政办公室。

　　风险点：1、制度不落实、不严格查处违法违纪案件、效能作风监督不到位(岗位职责风险);2、违反其它廉洁自律规定(思想道德风险);3、在对外宣传工作中，对热点、焦点问题情况不明，事实不准，把关不严，可能给林业局造成不良影响(业务流程风险);4、档案管理不严格，特别是文书档案、案件档案、人事档案、财务档案等出现丢失和损坏，可能造成无法弥补的损失(业务流程风险);5、印章管理不严，违规使用印章、印章被盗用、丢失，可能对单位造成不良的影响(业务流程风险);6、机要文件收发、传阅、保管、流转等工作过程中，可能出现失密，给林业局带来影响(业务流程风险);7、执行车辆维修、日常办公用品使用、公务接待等制度不严格(岗位职责风险);8、违反人事纪律，私下许诺评定职、级，或收取申办人好处等，可能造成人事管理不公平、不廉洁的问题(岗位职责风险);9、不按规定保管好人事档案，导致干部个人档案信息的泄漏、漏调增调工资(岗位职责风险)。

　　(二)林业行政执法风险，重点在森林公安局、林业综合执法大队、森林病虫害防治检疫站、中心林业管理站。

　　风险点：1、林业执法不规范，不依法查处林业行政违法行为造成的风险(岗位职责风险);2、法律法规、处罚程序、自由裁量权使用不当、执行力不到位(制度机制风险);3、违反其它廉洁自律规定(思想道德风险)。4、收受执行对象礼金和宴请或吃拿卡要，影响公正执法。通过巡查、投诉、举报、申诉、其他机关移送、上级交办等途径发现违法行为，应该立案调查而不予立案(思想道德风险);5、未履行告知义务而作出行政处罚决定(业务流程风险);6、利用自由裁量权谋取私利;涉嫌犯罪的，未依照相关规定及时追究刑事责任(思想道德风险);7、利用执法权接受吃请、娱乐服务、收受贿赂(思想道德风险);8、擅自减免处罚或无正当理由不积极执行处罚，以权谋私(思想道德风险);9、违规处理罚没物资。

　　(三)营造林岗位风险，主要在造林股、产业办。

　　风险点：1、未按照年度造林计划和规程要求营造林及未按规定开展营造林产业计划安排、落实和相关经费的安排、发放以及苗木培育采购等活动造成的风险(岗位职责风险);2、违反其它廉洁自律规定(思想道德风险);3、宣传、贯彻绿化的法律法规不够全面(岗位职责风险);4、与苗木商勾结或在种苗采购过程中不廉洁。

　　(四)资源管理风险，主要在资源股、天保办。

　　风险点：1、违反有关规定审批、违反审批程序和承诺时限造成的风险;2、自律不严，造成不良社会影响;3、法律法规、处罚程序、自由裁量权使用不当，执行力不到位，审核把关不严造成的风险;4、上级有关文件精神掌握不透，政策执行落实不到位(岗位职责风险);5、不能严格履行业务工作的各项操作流程(业务流程风险);6、林改档案资料管理不规范;7、对办证工作各环节管理不严格，出现管理漏洞;8、对管护员指导、检查不及时，可能导致护林员执行能力不强(业务流程风险);9、对公益林基金管理不规范，可能导致资金使用不当，给工作造成不利(岗位职责风险)。

　　(五)资金管理岗位风险，主要在计划财务股。

　　风险点：1、不认真执行年初的财经预算，可能导致开支不合理，造成挪用、误用财政资金，影响工作正常运转(岗位职责风险);2、在大额资金的使用上，未经集体讨论，可能导致资金使用不当，给工作造成不利(岗位职责风险);3、年终财务决算时，由于帐表不符，可能造成财务数据不准，给财务工作带来不良影响(业务流程风险);4、物资采购过程中产生腐败行为。

　　(六)林业行政审批岗位风险，主要在行政审批股。

　　风险点：1、对与业务相关的法律法规、流程不熟悉，不能正确的向当事人提供法律依据，导致证件错发(业务流程风险);2、对受理的申请材料把关不严，不能做到一次性告知(岗位职责风险);3、滥用职权，玩忽职守，办理不符合规定的采伐许可证、木材运输许可证、检疫证等(思想道德风险);4、工作中乱收费、生冷硬横(思想道德风险)。

　　(七)国有资产岗位风险，主要在两个国有林场。

　　风险点：1、由于一些工作岗位的特殊性，在岗人员不履行或不正确履行职责，导致岗位职责缺位、错位(思想道德风险);2、个别岗位机制制度缺失或极不健全，自由裁量空间较大，缺乏有效的制约监督，导致一些权力岗位运行过程中自以为是，随意性大，造成权力失控和行为失范(制度机制风险);3、受行业“潜规则”、生活圈和社交圈对个人的不利影响，工作、生活中贪图享受，攀比、奢侈之风严重，追求个人利益最大化(思想道德风险)。

　　>四、剖析近五年本地或异地同系统出现的典型案件

　　近五年本地未出现典型案件。异地同系统出现的典型案件：种苗招标案件，1、2024年1月，省上通报三起种苗招投标安全：恒江园林绿化工程有限公司在未取得经济林苗木生产经营资质的情况下，违规参与并中标乐至县2024年连片扶贫开发项目梨苗采购，被处以罚款50000元。2、遂宁市船山区河东园艺场法定代表人胡某和遂宁市仁君花果苗木场法定代表人刘某，在参加宣汉县现代林业产业基地建设项目苗木采购活动中，为达到该项目招标采购公告要求的资格条件，伪造《林木良种证》以及多份加盖有林业部门印章的公文，被分别判处有期徒刑六个月、拘役六个月，缓刑一年。3、金堂县东润农业专业合作社在参加宣汉县林业局现代林业产业基地建设项目苗木采购公开招标的投标中，变造林木种子生产许可证，涂改许可证数据，被处以罚款2024元。

>　　五、制度机制建设存在的突出漏洞和不足

　　(一)理论学习制度坚持不够。班子中心组理论学习制度坚持得不够好，学习存在紧一阵、松一阵的现象，上级强调了就学一学、抓一抓，学习方式单一，就理论学理论，就学习而学习，学用结合不够，学习效果一般。集体学习虽有计划、有安排，但安排不够具体，主题不够突出，研讨不够充分，集中学习的主动性、经常性和针对性不是很强，有时存在缺席现象，特别是运用理论指导林区改革发展的实践上还需要多下功夫;班子成员学习时往往存在静不下心的现象，读书看报只是浏览标题，了解个大概，对学习的系统性注重不够，在深钻细研上还需要加强，没有真正把理论学习作为一项硬任务来落实。

　　(二)体制机制改革进展缓慢。对林区体制改革和机制创新方面安排部署多，督促落实措施没有及时跟进。思想比较保守，观念比较陈旧，推动落实工作多以传统惯性思维，只求过得去、不求过得硬。深化改革举措不多，班子成员在带头改革创新、带头攻坚克难上需要进一步加强。

　　(三)内部运行管理较松散。机关和基层单位一些干部存在服务意识不强、工作节奏缓慢、质量效率不高的问题;有些部门对干部不注重思想教育和业务培训，能力素质不高;有的安于现状，不思进取，有的纪律松弛，存在迟到早退和到周末就“放羊”的现象;领导在时一个样，领导不在又是一个样，手头工作能放就放、遇到问题能躲就躲、对待矛盾能绕就绕，有的该办的事情不及时办理，一推再推，敷衍塞责，甚至有时直接将问题和矛盾上交;有的同志对待人民群众不热情、不主动，存在门难进、脸难看、事难办的问题。

　　(四)接待应酬需进一步规范。虽然对接待经费、接待标准等方面都制定了规章制度，但在执行中不够严格、不够细，从俭意识有所淡化，公务接待制度需要进一步修订和完善。

　　(五)贯彻执行规章制度不力。管理工作存在不够规范、不够严格的问题，各项制度的约束力没有充分发挥出来，有些制度只喊在嘴上，挂在墙上，定归定，做归做;有的认为制度是上级部门的事，与己无关;制度落实不到位，不严格按制度办事，存在失之于宽、失之于软、失之于松的问题;对一些制度的落实缺乏跟踪监督，缺乏责任追究，缺乏问效评价。

　　(六)对基层用权监管不到位。对进一步强化基层权力运行的监管、从机制和制度上堵塞不正之风的漏洞、把问题解决于萌芽状态研究探索不够;在制度约束、监督管理、警示教育等方面还需要加强，如：对基层单位主要领导权力运行监管机制不健全、车辆管理使用不规范、财务监管不到位、个别单位出现违规违纪、一些基层单位领导班子结构不优，活力不足，轮岗交流的力度不大，基层班子建设工作有待加强。

>　　六、服务群众事项是否存在中介代办或优先办理情况

　　服务群众事项不存在中介代办或优先办理情况。

　　>七、近三年推进政风行风作风建设的做法

　　(一)强化组织领导，健全责任体系

　　贯彻落实党风廉政责任制，核心是党委，关健是书记。多年来，我局坚持将党风廉政建设工作纳入林业工作的重中之重，根据班子变化,及时调整充实“党风廉政建设工作领导组”，在每年年初及时印发了《关于领导班子党风廉政责任制分工的通知》等文件;及时签订了主要负责人与分管领导、分管领导与股室(站所)负责人、股室(站所)负责人与成员四级党风廉政责任书，形成了“一把手负总责、班子分工、层层负责、责任到人、落实到点”的工作格局和责任体系，确保早研究、早安排、早部署。同时，结合林业站和护林点多的实际情况，将基层单位划分为7个片,由局领导分别包片联系，确保了党风廉政重要工作及时部署、重大问题及时研究、重要环节及时协调、重大问题及时查办。

　　(二)强化宣传教育，筑牢思想防线

　　经常性地开展党风廉政教育，是与时俱进地抓好党风廉政建设工作的重要手段之一。多年来，我局在紧密结合保持共产党员先进性教育、党的群众路线教育等实践活动，着力加强学习，提高干部队伍素质，增强主动防御能力。一是加强政治学习，坚持“读原著、学原文、悟原理”，组织党员干部通读习近平总书记关于群众路线重要论述;学习中央、省、市、县关于厉行节约、反对浪费、改进作风、联系群众等方面的文件和讲话，学习“三严三实”重要论述，提高了干部职工政治素养。二是每年认真开展“五个一”活动，即：班子成员为全体干部职工上了一堂党风廉政主题党课，组织观看学习了一批正反典型影片，每名党员至少撰写1篇学习心得体会，开展了一次专题大讨论，集中查找了一次问题并开展了深入剖析。三是营造绿色廉政文化氛围。在机关办公楼建设“廉政大厅”、“廉政走廊”，制作展板、廉政警示语标牌等宣传标语，使党风廉政理念深入人心;利用电视、网络、报刊等媒体在各种宣传媒体上发表关于党风廉政建设调研、动态工作等方面的工作通讯、简报、网评文章近200多篇。

　　(三)强化政治纪律，增强工作执行力

　　一是正风肃纪，着力规范行业管理。坚决落实各级关于改进工作作风、密切联系群众的有关规定，进一步完善了《林业局工作规则》、《县林木采伐管理办法》、《县新一轮退耕还林管理办法》等13个制度，推进了管理规范化、制度化、精细化。

　　二是摒弃四风，着力提振“精气神”。坚决落实群众路线教育活动有关要求，聚焦“四风”，到护林站点、产业园区、林业企业，广泛征求四风问题，共收集各类意见、建议共162条，整理、梳理、归纳出18个“四风”方面的问题并加以整改。目前，一些问题整改已经见到了效果。

　　三是落实惠农政策，着力维护群众利益。围绕涉农切身利益的林业政策兑现，对生态公益林补偿金落实情况开展专项督促检查，到丹桂、观文等林改遗留问题较多的乡镇指导林改“回头看”和林权纠纷调处工作，解决前期林改工作不到位、不彻底，林权不落实，造成集体公益林补偿金无法兑现的问题。三年以来已修正林权信息5800多条、涉及农户200多户、面积4万多亩，调处重点林权纠纷近200起。

　　(四)强化预警和惩处，深入推进惩防体系建设

　　一是建立监察平台，确保权力公开运行。对全县林业行政权力涉及的监察点和防控风险信息进行梳理，录入和送审，建立行政权力监察平台，逐步形成了“不敢腐、不能腐、不易腐”的保障机制。

　　二是完善“三早三卡”预警机制，量身提醒。坚持“抓早抓小，对党员干部身上的问题早发现、早提醒、早纠正”的原则，围绕贯彻落实重大决策部署、群众路线、改进作风、安全生产、重点项目、专项资金管理、治理大操大办七个方面的重点，发放黄色提醒卡，对苗头性、倾向性问题开展“扯袖子”，打招呼，提前防范了廉政风险。

　　三是坚持有案必查，保持高压打击态势。对查办案件工作旗帜鲜明、态度坚决，坚持有案必查、有腐必肃，对违纪违法案件，认真进行初核，该立案查处的，坚决立案查处。

　　(五)加强监督检查，推动重大决策部署落实到位

　　把监督检查作为加强党风廉政建设的重要抓手，做到林业中心工作开展在哪里，监督检查工作就跟进到哪里，确保了重大决策部署到位、推进到位、落实到位。

　　一是加强隐患排查和督促检查，确保安全生产。针对木材加工厂、木材采伐和运输管理、基层林业单位固定资产等重点，集中开展了隐患排查整改工作，对存在安全隐患的坚决予以停业整顿，有效防止了安全生产事故发生。

　　二是深入开展自查自纠，确保惠农重点工程建设顺利推进。组织专门人员力量，对天保工程、退耕还林、石漠化治理工程等项目资金使用、计划任务下达、工程实施情况和成效开展自查自纠，确保了以上重点工程顺利通过了国家、省、市验收，为下一步项目资金争取奠定了良好基础。

　　三是开展重点项目资金使用效能专项督查，确保林业项目资金安全。组织开展了林业重点项目资金拨付、使用、管理专项检查，确保了林业项目资金专款专用，高效运行，顺利通过省林业厅专项资金稽查。

　　四是加强暗访督查，推动工作落实。围绕森林防火、木材生产经营、林业行政执法、劳动纪律作风中存在的突出问题，由包片局领导牵头组织人员分组、分线路对基层林业站、森林派出所、木材检查站、伐区林业单位开展劳动纪律和工作效能暗访、督查，推动了各项工作有效落实。

　　(六)积极培育亮点，打造绿色廉政清风

　　一是以提升党风廉政工作水平和效能为目标，围绕中心任务，推进党风廉政品牌建设。在现代林业建设等重点项目建设中，创新监管手段，探索实施“林农监理”制度。即每个项目开工之前，从项目区选聘2一3名具有一定文化和科技水平的林农作为监理，参与从项目规划到竣工的全过程，随时对项目实施的各个环节进行监督，最大限度让群众参与到林业重点项目建设中来，提高林业项目的透明度和公众参与度，推进民主决策，保证了项目建设工作的公正、高效和工作人员的廉洁。

　　二是以推行不良行为记录管理为抓手，防微杜渐、源头预防。对干部职工发生的尚不够给予党纪、政纪处分的不良行为，如：不服从组织决定和安排、服务态度差、故意刁难、公共场所吵架等行为，执行不良行为记录制度。对列入不良行为记录档案的，根据次数给予扣发政策性奖金、停职检查、免职、不得晋升职务或聘任专业技术职务等相应惩罚。

　　三是以规范程序为切入点，以预防腐败为主轴，将苗木采购与廉政风险挂钩，实行专人负责制度。针对全县造林苗木采购方面的风险点，由分管局长挂帅，造林股专人负责，除局纪委参与监督外林业局其它领导一律不允许插手，有效杜绝了劣质苗、假苗、人情苗、关系苗。近三年所采购苗木成活率达到90%以上，核桃次年挂果率达到70%以上，群众十分满意。

　　>八、干部队伍存在的突出问题及原因分析

　　(一)干部队伍存在的突出问题

　　一是作风漂浮、工作不实的行为不同程度存在。有个别同志缺乏实干精神，工作沉不下去，没有雷厉风行作风。面对全局上下紧张的工作态势，思维不活、反应不灵、工作节奏偏慢、解决问题办法不多。具体反映在对上级指示没有立说立行，疲于应付，消极怠慢，对贯彻执行，简单、机械，文件传达作个记录算是完成任务，把现场检查等同于解决问题，把口头布置等同于整改落实。对布置任务有抵触情绪，有些同志觉得领导不懂业务，乱发话、乱指示，对领导布置的工作就不听、不做。

　　二是因循守旧、不思进取的风气不同程度存在。有少数同志喜欢摆老资格，凭经验做事，工作不愿动脑，缺乏创新的精神。在现实工作中表现为对新的工作形势、新的工作要求、新的工作方法、新的技术标准、新的规章制度反应迟钝，理解不深，贯彻不力，缺乏办法，满足于一般化、过得去，标准不高、得过且过。有个别林业站的同志工作不认真，端着茶杯，若无其事，目空一切;有些站、场，领导无精神，职工无干劲。

　　三是敷衍塞责、不负责任的现象不同程度存在。有部分人面对新情况、新问题，束手无策，缺乏责任心和事业心，遇事能推就推、能拖就拖、能躲就躲。工作不认真，责任不敢承担，在岗在位如同虚设。对上级布置的工作简单应付，不抓落实，造成恶性循环，问题年年重重沓沓，越积越多。有些同志面对错综复杂的山林纠纷无从着手。山林纠纷调处是由乡镇组织，但法律法规等问题必须要站长去负责，为乡镇当好参谋。有些林业站的站长平时不加强学习，在山林纠纷调处工作上不敢担当，看对了的事情不敢下决心。

　　四是自由散漫、纪律观念淡泊的问题不同程度存在。个别职工在上班时间上网听音乐、看电影、淘宝等不良现象偶尔存在。

　　(二)原因分析

　　一是适应新常态能力差。有的同志抱有“不打篮球不犯规”心理，应付性工作，只求工作不出错，不求工作质量，怕做事，不敢多做事。

　　二是激励性机制较少。福利待遇论资排辈、按级别分高低、工作干好干坏一个样现象仍然存在，一定存度上影响了队伍锐意进取活力。

　　三是业务培训不够。对基层林业站所林业政策、林业技术等专业技术培训不够，导致服务水平不高。

　　四是严查重处力度不够。对于职工队伍中一些如上班时间听音乐等违纪行为，查处手软，管理失之于宽。

>　　九、改进和推进部门政风行风作风的意见建议

　　(一)严格制度约束。建立林业系统岗位责任制、问责制、动态管理办法、内部管理规章制度等四项制度，制定岗位职责，细化业务工作流程。建立健全系统的作风建设制度，密织治理作风建设制度网，让制度成为带电的高压线，让“铁规”“铁起来”，形成强大的威慑力，确保风清气正。

　　(二)强化预警和惩处。认真查找风险隐患，源头防范。完善“三早三卡”预警机制，提前预警，过程监管。严格按照“三早三卡”预警要求，对可能存在廉政风险的岗位和责任人进行预警，对发现的苗头性、倾向性问题开展“扯袖子”，早提醒，提前防范了廉政风险。全面推进行政监察平台建设，确保林业案件公开办理，杜绝人情案。

　　(三)加强宣传教育。结合党的“三严三实”教育，对“不作为、慢作为、乱作为”的现象开展专项整治活动，开展党课、讨论会、观看教育警示片、认真查找了作风建设、廉洁自律等方面存在的问题。

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