

干部队伍调研工作报告总结 乡镇干部队伍建设调研报告(通用5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

干部队伍调研工作报告总结篇一

“乡村振兴，人才是关键。”要实现乡村振兴，必须以乡镇干部队伍建设为着力点，加强乡镇干部队伍的配备和管理，提升干部队伍的干劲和活力，破解乡镇干部队伍建设难题。长期以来，乡镇干部队伍结构不合理、流动过频等问题不同程度地影响乡村振兴。乡镇及上级党政机关必须加大政策支持，为乡村振兴集聚力量，充实乡镇干部队伍，让懂经济、懂农情、懂治理的“三懂”干部人才服务乡镇，通过乡镇干部队伍建设助推乡村振兴。

一、乡镇干部队伍建设存在的难题

实施乡村振兴的主战场在乡村，乡村振兴靠乡镇干部引领。乡镇经济社会发展由于受自然条件和历史因素的制约，经济社会发展严重滞后于城市建设。山东省乡镇干部队伍建设现状显示：泰安、烟台、威海三个地市，五个乡镇共计219名乡镇干部调查发现，乡镇干部队伍“弱化”“老化”现象严重，导致乡镇干部队伍建设难以支撑乡村振兴的需求。在调查中，有52%认为目前乡镇干部队伍年龄结构老化现象严重，干部队伍青黄不接。具备优良“治理”能力和引领乡镇经济社会发展的干部人才匮乏已成为制约乡村振兴的突出障碍，主要表现在干部人才“进不来”、机关庸才“出不去”、本职工作“干不动”、干部人才“留不住”。

（一）干部人才“进不来”

影响和制约人才进入乡镇机关的因素很多，重要原因是“身份”壁垒导致很多治理良才不能闯过公务员考试关。因此，要引导更多治理人才向乡镇机关流动，应调整乡镇公务员考试“门槛”，加大乡镇人才引进政策的创新力度，逐步形成人才引进的“政策高地”，突破乡镇干部人才“入口”瓶颈。

1. 乡镇公务员进入“门槛”制约。

由于我国公务员“逢进必考”的选拔性考试制度，根本目的是录用政治素质高、具备一定层次学历和能力的人才进入干部队伍。但设置门槛时，在年龄、学历、政治面貌、工作经历等方面设置隐性条件，导致像非大学生、优秀工人或农民等受报考条件限制被挡在公务员考试大门之外。如浙江省2011年到2016年工作经历要求存在一定的合理性，但年龄歧视、性别歧视和学历歧视仍然大比例存在。另外，我国公务员考试重“应试能力”不重“治理能力”的导向必然会导致出现“人”“岗”匹配度差和治理能力缺失现象。治理能力和适应能力的缺失，导致乡镇干部队伍人才流动和断层，影响乡镇经济社会的发展，尤其是不利于乡村振兴战略的执行。

2. “身份”壁垒。

出，口碑再好，也只能在单位从事专业性工作。“身份”壁垒导致事业编人员提拔空间小，在一定程度上凸显不公平，不利于他们才尽其用。

（二）机关庸才“出不去”

受公务员编制制约，存在个别不宜继续担任领导职务的干部没有及时‘下来’，仍然留在领导岗位上的情况，干部队伍没有得到最大限度盘活，影响干部合理使用且其潜力不能得

到有效发挥。进入公务员体制后，有才无才都一样端铁饭碗，进得来，上得去是奔头，但“出不去”、“下不去”现象制约着乡镇干部人才新陈代谢。没有“出口”的淘汰机制，乡镇干部容易滋生散漫慵懒、不作为等行为，甚至脱离本职工作，影响乡村振兴驶上快车道。

1. 体制堵“出口”。

由于我国公务员制度仍然存在“只进不出”的缺陷，导致乡镇干部不管是干得好干得坏都一样地留在体制内，缺乏让不作为的干部及时“下岗”的淘汰机制，这就从体制层面造成了“闭环效应”。“吐故才能纳新”，在本来固定的编制内，能够容纳干部的数量本来就很有限，老的或者不合适本岗位工作的干部出不去，新的年轻的人才就进不来。

2. 纵向没“入口”。

乡镇干部事务性工作较多、任务重、压力大，受晋升岗位和职数限制得到的晋升空间有限或晋升“排队”时间较长，容易触碰“天花板”效应。有32.42%的人认为乡镇干部晋升渠道不畅，晋升空间机会有限。导致很多不干事、干不成事的“庸才”在“纵向流动”上没“出路”，长期的留在基层、留在机关“混日子”，坐等“养老”。

3. 横向没“渠道”。

乡镇党政机关、企事业单位横向交流轮岗的机会不多。导致部分乡镇干部长期耕耘在自己的“一亩三分地”上，容易形成按老观念、老规矩办事，缺乏工作热情、不求上进，造成能力与乡村振兴战略需求严重脱节。干部交流作为一项重要的干部管理制度，为完善干部人事制度、选拔培养年轻干部、增强干部队伍活力、防止不正之风和腐败现象等作出了重要贡献。干部横向交流到不同岗位上进行轮岗，增加基层各种岗位工作经验，提高主动服务意识，提升干部履职能力，有

利于优化乡镇机关干部队伍结构，激发干部队伍干事创业的动力。但单位间交流任职设置了选拔条件，工作出色、能力强、口碑好的干部往往被横向交流单位抢着要，实现干部流动与工作需求真正的“对接”，而安于现状、碌碌无为者却是人见人“躲”，出现“对接”脱节现象。

（三）本职工作“干不动”

乡镇干部出现本职工作“干不动”现象，可以理解为“职业倦怠”、“职业枯竭症”。职业倦怠是一种由工作引发的情感、精神与体能上入不敷出、身心俱疲的枯竭感觉。乡镇干部工作“干不动”主要表现在以下三个方面。

1. 思想上“干不动”。

乡镇干部队伍，由于调动交流的岗位很少，使得许多基层工作人员在原单位一待就是数年，甚至十多年。重复的工作内容、较大的工作压力以及长时间难以解决的个人晋升、心理焦虑等问题，容易让人对工作产生厌倦、烦躁之感，服务意识和宗旨意识变得淡漠，严重影响基层工作的正常开展。

2. 能力上“干不动”。

乡镇干部长期重复性工作很容易产生“工作责任型”和“本领回避型”职业倦怠，严重制约干部工作成效。调研发现，有82%的乡镇干部反映基层的工作越来越难做，“官”越来越难为，不同程度出现“本领恐慌”和“能力不足”的问题。

第一，“工作责任型”职业倦怠。乡镇工作任务重，资源有限且责大权小，出于强烈的事业心和对自我近乎苛刻的要求并在上级“责任状”重压下，鞠躬尽瘁地投入工作，但往往由于条件不成熟等原因没取得预期结果，边际效用越来越小，导致乡镇干部的职业倦怠现象逐渐显现，极易身心俱疲、就此消沉。

第二，“本领回避型”职业倦怠。乡镇干部的本领恐慌主要是指受自身能力素质及环境等因素影响，不能及时有效完成相关工作或任务，进而产生危机感和忧患意识。长此以往，导致工作能力“负增长”，常常陷入“老办法不管用、新办法不会用”的窘境。在推进乡村振兴产生的新任务新问题过程中，由于能力不足产生的逃避心理悄然而生。

第三，绩效考评缺失致“干不动”。干部绩效考评机制流于形式，进一步助长乡镇干部“干不动”懒政心态。绩效考评机制本意是以“考绩黜陟，察其善恶”，奖勤罚懒，激励干部担当作为、干事创业。有9.8%受访的基层干部认为当前基层干部不作为、假作为、慢作为、乱作为的现象“非常普遍”。一旦考评机制在基层失真失实，乡镇干部工作是否完成、群众评价高不高、群众满不满意也就不重要了，因为没有监督、执行、反馈及后续奖惩措施落实，乡镇干部“懒政”不作为现象将进一步恶化蔓延。

（四）干部人才“留不住”

乡镇干部队伍建设时常陷入“留人难”的窘状。待遇低、离家远、责任大、平台小、任务重、配套设施不完善、人际关系不和谐等原因，都可能成为乡镇干部尤其是年轻干部逃离“围城”的理由。为避免过度“逃离基层”现象造成人心思动引发基层工作的“蝴蝶效应”，各地相继出台了最低服务年限来限制乡镇干部调离乡镇，在一定程度上缓解基层人才逃离这一问题。但治标不治本的“强留”政策，并不能解决干部逃离基层的客观现实。每一个身处基层的干部都清楚当前干部选拔任用上留给乡镇干部的“位子”很有限，很容易触及晋升的“天花板”。马克思说过“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”乡镇干部五加二白加黑地工作，不但没有令人羡慕的工资收入，还把原来一些隐性福利减少。预期经济保障水平降低和心理“落差”，导致一些乡镇干部感到不适应。原本公务员职业附带的荣誉感、归属感、幸福感由强指数开始向下锐减，离职或逃离倾向开始强化。

二、乡镇干部队伍建设存在难题的成因分析

由于乡镇经济社会发展相对滞后，基层待遇不高、资源短缺、出政绩难和人才朝着城市单向流动等原因，导致乡镇干部队伍建设相对薄弱、整体素质不高、结构不合理、队伍稳定差等问题日益突出，成为制约乡镇发展的重要瓶颈。在乡村振兴背景下，通过分析乡镇干部队伍建设存在难题的主观原因和客观原因，有助于推动乡镇干部队伍建设制度的创新与改革，着力优化乡镇干部工作的环境，促进干部队伍健康成长，助推乡村振兴。

（一）乡镇干部队伍建设存在难题的主观原因

1. 认知层面。

认知是个体对内部和外部信息自我加工过程中形成的顿悟、观念化和概念化的心理成像。由于发展滞后，通过媒体报道及自身对主观心理评判，普遍认为乡镇条件艰苦，在乡镇工作掉“身价”、难“出彩”，最终前途无望，导致很多干部抱着对乡镇无限希望的预期来到乡镇工作，却又在乡镇的现实里屡屡失望碰壁，出现认知心里“落差”，打起“退堂鼓”，产生抛弃乡镇工作的认知心理。

2. 本领层面。

乡镇干部处在乡村振兴第一线，肩负着推动扶贫脱困、促进社会和谐、服务人民群众的重要职责，是党执政的“神经末梢”。当前基层工作千头万绪、形势复杂、任务艰巨，对乡镇干部的思维方式、工作能力和工作方法提出了更高的要求，而乡镇干部队伍本领恐慌的问题仍然不同程度地存在。具体表现在有些干部不出“衙门”不下基层、服务群众意识薄弱、工作作风飘浮、工作上糊弄了事、行为上不负责任、不想干事、不能成事，面对困难绕着走或陷入本领恐慌。

3. 人际层面。

很多乡镇干部是草根干部，所处“圈子”小且自身缺乏从政资源，在处理上级领导、同事、群众关系方面容易陷入理不顺、容不入的“水土不服”的人际困境。基层的人际关系复杂多变，不处理好同上级领导的关系，工作开展和职务晋升方面就得不到支持，工作业绩也难出彩；不协调好同事关系，容易被他人“嫉妒”或无形中“得罪”同事，开展工作协调难度就大；不培育与群众良好的干群关系作基础，在事务性工作较多较复杂的基层工作，就会不懂民情、不解乡音、不得方法，不能有效解决群众事务。

4. 价值层面。

人往高处走，水往低处流，这是人生不断追求进步，实现人生价值的格言。一些青年干部错误地把自己的职业优势看成是自己的优势，把职位赋予的权力看成是自己的权力，催生了一心向上爬的单一价值观。当下流行用职位比作理想，金钱衡量价值，用报酬指导行动，形成把基层看作“贬值地”的价值扭曲现象。即使到了乡镇也不真干实干，只是挂名镀层金，混个乡镇阅历，把乡镇工作当成临时跳板，时刻想方设法的离开乡镇，不忘初心为人民服务的宗旨意识淡化。

5. 心态层面。

观念决定心态，心态决定行为。面对枯燥乏味、错综复杂的基层工作，呆的时间长了，比待遇、赶仕途的现象使乡镇干部心态变得烦躁不安。一旦升迁无望或有抱着不求有功但求无过心态，容易催生“气球干部”，做工作就会蜻蜓点水，混日子等着“平安着陆”的“退休心态”。如果心态变样、思想懈怠、理想缺失、作风涣散，不但不能团结广大群众齐心干事，还难以扎实乡村振兴工作，甚至成为自己成长道路上的“绊脚石”、“终结者”。

（二）乡镇干部队伍建设存在难题的客观原因

1. 培养层面。

于被动应付状态，导致乡镇干部工作跟不上乡村振兴发展的步伐。

2. 储备层面。

乡镇出现干部“人才荒”现象，主因是后备干部人才储备不足，结构不合理。一是乡镇干部队伍储备不足。“知屋漏者在宇下，知政失者在草野。”乡镇干部作为地方父母官，全心全意为人民服务就必须心为民所想，行为民所盼，需要乡镇干部运用群众语言和群众方法解决群众事务，但乡镇往往缺乏这样懂农村、懂农民、懂农业的干部人才，乡村振兴工作就难以推进。二是乡镇干部引进渠道窄。当前，乡镇干部来源渠道单一，主要通过选调生和公务员考试录取干部到乡镇，一个萝卜一个坑的编制限制加上原有干部需要消化，客观上导致后备干部人才储备不足，且结构僵化、不合理，从而影响乡镇干部队伍的数量和质量。

3. 晋升层面。

公务员“金字塔”式的职务级别分布让大多数身处乡镇的干部，唯有拼晋升这座“独木桥”。乡镇干部作为国家机关最底层的工作群体，工作起点低，升迁渠道窄，导致很多乡镇干部担心辛辛苦苦几十年，干到退休还是个科员；选拔任用干部政策也没有实质性向乡镇一线干部倾斜，进一步收窄乡镇干部的上升通道；且日渐增多的“空降兵”现象，更是挤占乡镇干部苦苦期盼的晋升资源。这些因素催生乡镇干部消极情绪，“一入乡镇深似海，一抬头就是天花板”，晋升难成为乡镇干部挥之不去的噩梦。乡镇干部认为自己前途基本到顶的心态及晋升渠道不畅极大地影响乡镇干部成长，导致乡镇干部队伍不稳定，人才流失。

4. 待遇层面。

乡镇干部的工作环境相对较差，而且工资福利和待遇也相对比较低。2017年2月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强乡镇政府服务能力建设的意见》，明确提出要适当提高乡镇机关事业单位工作人员的工资待遇。但乡镇财政支付能力非常有限，干部职工的福利待遇难以得到较好的保障和解决，与上级机关人员相比，乡镇干部的休息休假不仅难保障，还拿低工资，干最苦的活。另外，基层绩效考核奖励标准低，专项工作奖励力度小且不直接发放到个人账户，财政补贴也是乡镇干部标准低，乡镇干部待遇差就成了一个客观现实。

5. 责任层面。

很难不打折扣地执行，乡镇干部权力小，可用资源少，能够动用的手段极为有限，责任却很大，甚至还要为所有政策落实不力负责，上级的“责任绑架”行为，导致乡镇干部普遍感觉“委屈”，不敢有所为。

三、破解乡镇干部队伍建设难题的对策

推进乡村振兴关键在基层，关键在人。加强乡镇干部队伍建设要重视政策宣传，引导更多有“才”之人扎根乡镇，拓宽引才渠道，配套人才引进政策，建立乡镇干部人才储备库，完善留才措施让更多有能力的干部留在乡镇、服务乡镇，推动新时代的乡村振兴战略更好更快地实现。

（一）政策引导

“致天下之治者在人才。”乡镇干部队伍是党的事业之基、发展之本，更是乡村振兴践行者。党的十九大报告明确指出，“鼓励引导人才向边疆流动”。在机关干部中树立“要提拔、到基层”的用人导向，引导机关干部尤其是年轻干部到基层

一线挂职或任职，促使他们工作在基层，服务在基层，成长在基层，使基层真正成为培养干部特别是年轻干部的主阵地。通过此政策导向，引导更多优秀干部人才到乡镇干事创业，决战脱贫攻坚，实现乡村振兴。针对乡镇干部匮乏的实际情况，发挥政策宣传平台作用，强化干部人才到乡镇大有可为的导向，鼓励年轻干部服务基层一线，引导年轻干部下乡镇锻炼成长，在一线岗位“摔打磨炼”，夯实为人民服务的“基本功”。切实搭建好乡镇是年轻干部练就过硬本领、锤炼意志品质的大舞台，让每个干部到乡镇都有机会施展才华、担当重任，在乡镇一线成长发光。

（二）引才机制

“郡县治，天下安。”乡镇干部队伍是经济发展、社会进步和政权稳固的重要基础。吸引更多优秀干部人才来到基层、服务基层、扎根基层，需要在“引”字上下功夫。

1. 解放思想，拓宽引才渠道。

需要大力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，拓宽引进渠道，完善“硬性”引进和“柔性”引进政策。积极搭建平台，创新载体，向各用人主体放权，为人才引进松绑，不断加强和充实乡镇干部队伍，形成“引进一批、培养一批、用好一批、留住一批”的人才梯次引进机制。让这些引进干部熟悉基层一线，不断探索乡村振兴举措，让他们成为基层建设发展的主力军，让人才聚集洼地效应逐渐显现。

2. 破除身份壁垒，激励干部干事创业。

资源。根据乡镇编制和用人需求的实际情况，乡镇和上级机关应拿出一定数量的领导干部职位激励乡镇干部干事创业的积极性，让他们看到有“向上”流动的机会，拓宽乡镇干部的晋升空间，为乡镇干部队伍注入源头活水。

（三）后备干部储备

随着基层脱贫攻坚、乡村振兴等战略布局的纵深推进，需要充实乡镇干部队伍。为此，要在基层着力构筑后备干部“蓄水池”。

1. 培养乡镇干部人才。

乡镇干部是最苦最累、最靠近人民群众、最直接执行党的政策方针的主体，各级组织部门要下基层调研，确定培养人选、育人要求和锻炼平台。

+“定点授课”“app学习”、“交流研讨”等方式开展干部培训

工作。

2. 常态化储备干部人才。

加大后备干部的管理力度，及时将具有发展潜能的优秀干部纳入组织视野，选派到重要工作岗位加以锻炼并录入储备干部数据库。采取常态化储备、周期性选拔以及各基层单位推选出人才列入人才储备库中并实行动态管理，按照综合管理型、专业技术型、特长突出型等进行分类归库，建立人才储备数据库，建立审核干部人事档案、干部征信系统信息，优化乡镇干部来源结构，丰富源头活水，形成结构合理、数量充足、梯次配备齐全的乡镇干部储备库。

（四）留才举措

乡镇干部流动较多，基层留人难成了乡镇组织的难题。要避免乡镇干部身在曹营心在汉，要让更多干部心甘情愿地留在乡镇，上级组织和领导需要对乡镇干部多一些关爱、减压和容错机制，从物质、精神、工作上给予更多激励。同时，也要优化制度设计，充分拓展乡镇干部的职业发展空间，营造更加公平公正的乡镇工作环境，为干部搭建施展才干的良好

平台。

基层条件艰苦、生活条件艰难大家有目共睹。因此，要结合当地实际适当调整基层工作岗位补贴，各方面的福利待遇向基层倾斜，鼓励干部安心留在基层干事创业。让更多有才干、有抱负、有水平的年轻干部成为乡镇干部，要像重视县委书记那样重视乡镇书记，并给予物质和精神奖励，在全社会形成当乡镇干部光荣的氛围。

2. 建立健全容错纠错机制。

实施乡村振兴过程中产生的新问题新现象比较多，乡镇干部开展工作难免会因经验不足出现过错，建立健全容错纠错机制，防止上级考核“滥打”一票否决牌，影响干部干事创业积极性，为给乡镇干部“减压”和“松绑”。2018年5月20日，中共中央办公厅印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，鼓励乡镇干部对工作进行创新，建立健全容错纠错机制。宽容干部在改革创新中的失误错误，强调切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲，允许他们在合理范围内大胆探索和创新。

3. 畅通基层干部晋升通道。

在职务晋升及职务调整上，要加大对乡镇干部（包括事业编制人员）的倾斜力度，尤其是奋斗在一线岗位上的乡镇干部，按一定比例增加一定岗位职数及专业技术职务数量，提高乡镇干部工作的积极性。另外，要加快推行职务与职级并行，职级将成为公务员工资增长和职级晋升的另一个通道。受领导职数限制，不可能每个基层干部都有机会提升到更高层次的领导岗位，因此，我们注重发挥职级待遇的激励作用，对受年龄学历、身份性质、领导职数等因素限制，长期在基层一线的优秀干部实施职级激励。

2019年3月，中共中央办公厅印发了《公务员职务与职级并行

规定》，就乡镇公务员而言是一个政策“礼包”，即使职务没有晋升，只要努力工作，也有很大的职级晋升空间，这无疑为想干事、敢干事的干部提供了更多机会，提高乡镇干部安心工作的“向心力”。

4. 领导关怀。

组织领导加强与乡镇干部交流，在交流中体现关怀，用关怀拴住乡镇干部的“心”。基层工作条件差等因素使很多乡镇干部不太情愿留在基层，这种情形下相关部门和单位主要领导要主动关心乡镇干部，建立帮扶和减压机制，及时帮助他们解决困难和化解心理压力，让他们感受到来自组织的温暖，增加工作信心，激发干部的工作动力。

总之，乡村振兴是当前党和国家提出的重大战略，是中央吹响的加快推进经济社会发展的新号角，同时也是对乡镇干部队伍建设的重大考验。建设一支愿干事、敢干事、能干成事的高素质乡镇干部队伍，是破解乡镇干部队伍建设难题，助推乡村振兴的关键。

干部队伍调研工作报告总结篇二

随着国家队卫生工作的不断加强和医政工作的进一步深化，当前和今后一个时期，卫生工作面临着转型期。我们要落实好个性农村卫生政策，促进全县卫生事业又好又快发展，加强全县乡镇卫生院干部队伍建设尤为必要，尤为重要。

一、干部队伍的现状及存在问题

（一）干部队伍的现状。全县24个乡镇卫生院现有37名领导干部，大多数卫生院仅有1名领导干部，一些干部年龄偏大，干部队伍整体素质不够高。

（二）干部队伍存在的问题

- 1、学习意识不强。一些干部只满足于现状，对管理方面知识的学习不忠实，进取心不强。
- 2、管理能力欠缺。缺乏学习，造成认识上的差距，导致在管理上存在着一定的片面性，致使管理能力和水平不够高。
- 3、后备干部比较缺乏。多年来，由于乡镇卫生人员外流、退休较多，而进入较少，致使后被干部出现短缺。

二、建议与对策

（一）强化干部选拔任用机制，切实加强干部队伍建设

- 1、严格选人标准。选拔领导干部，要按照德才兼备的原则，认真坚持“四看”标准，即看是否有实践“三个代表”的自觉性，看是否有带领干部职工的能力，看是否有公正廉洁的浩然正气，看是否有较高的群众威信，真正把“靠得住、有本事”的人选拔到领导岗位上。
- 2、改进用人方式。对新任领导干部实行试用期制，试用期为一年。试用期满，经县卫生局考察称职的，予以正式任用；不称职的，予以免职，建立干部能上能下的用人机制。
- 3、规范干部职数。中心乡镇卫生院领导班子由5人组成，设院长1人，支部书记1人，副院长3人，；乡镇卫生院由3人组成，设院长1人（兼支部书记），副院长2人，10人以下的乡镇卫生院设院长1人，副院长1人。
- 4、加强后备干部队伍建设。重点抓好后备干部的“选、育、管、用”等环节，建立一支素质优良、结构合理的后备干部队伍。对确定的后备干部，局党委要建档立卡，实行跟踪培养、动态管理，择优汰劣。对各方面表现优秀、条件具备的，

及时充实进院领导班子。

（二）强化考核约束机制，严格干部队伍管理

1、实行量化管理。县卫生局结合年度工作总体安排，对各项卫生工作进行细化、量化，分解到各单位。各单位要落实年度工作目标责任制，按照领导班子成员分工，将各项工作任务落实到人。在此基础上，推行三项制度：（1）双向公开承诺制度。年初，院长、支部书记要对确定的年度工作目标、任务和措施等向县卫生局和全院职工作出公开承诺，其他班子成员要分别向本单位和全院职工作出公开承诺，并签定公开承诺目标责任书。（2）定期考核制度，按照公开承诺目标责任制的要求，对领导班子成员工作目标完成情况每半年进行考核，考核结果与干部使用、工资待遇和评先树优挂钩，奖优罚劣。（3）末位淘汰制。对未完成承诺工作目标，或有重大工作失误、过错，且综合考核排名较差的，县卫生局对党政主要领导实行末位淘汰，对其他班子成员视情况进行处理，打破领导职务能上不能下的常规，激活用人机制。

2、加强监督约束。重点落实“三项制度”。（1）“一公开一监督”制度。按照院务公开的要求，定期对财务、重大事项等进行公开，并加大全院干部职工民主监督力度。（2）民主评议院领导制度。县卫生局每半年组织一次，先由院班子成员述职，然后由全院职工进行民主评议。（3）谈话诫勉制度。县卫生局领导至少每季度与各单位主要负责人进行一次谈话，并对发现有问题的院领导班子成员要随时进行谈话，防患于未然，对需要诫勉的，按有关程序诫勉。

3、落实岗位待遇。逐步建立完善科学合理的乡镇卫生院领导干部工资体系，实行结构工资制，做到量化工作、量化待遇，绩效挂钩。

4、加强学习培训。定期举办培训班，加强管理知识的学习和能力的培养，不断提高干部的管理知识水平和能力。

（三）切实加强思想作风建设，提高领导班子整体素质

1、加强理论学习，提高领导水平。加强领导班子建设，全面提升领导班子和领导干部的综合素质，打牢理论基础是关键。院领导理论学习，要做到有计划、有安排、有内容、有体会、有记录。努力把基层班子建设成为学习型、实干型、创新型的领导班子，全面提高领导班子和领导干部驾驭 ze 卫生工作的能力和水平。

2、坚持民主集中制，改进领导方式。按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，健全完善民主决策机制，落实集体领导下的分工负责制，严格执行《议事规则》，根据工作需要，及时召开领导会，并定期召开支委会、专题民主生活会，要有规范的会议记录；凡涉及人事变动、人才引进、基建工程项目、重要工作部署等重大事项，必须坚持集体研究，按照少数服从多数的原则，形成决议，不断提升领导班子集体决策、科学决策、正确决策的能力；要充分发扬党内民主，民主生活会每年不少于1次，并提前一周将会议的议程安排报局党委。要通过谈话、交心、民主评议、情况通报等措施，提高领导班子民主生活会的质量和效果。领导班子成员要带头讲原则、讲民主、讲大局，明确责任，分工负责，形成合力。要进一步转变领导方式，改进工作方法。

成员的积极性、主动性和创新性，牢固树立群众观念，坚持实事求是的原则，求真务实，转变工作作风，扎实推动各项工作的落实，充分发挥示范、指导、服务、监督和协调作用。

4、带头廉洁勤政，树立良好形象。积极开展政务公开，不断拓展公开的深度和广度，提高权力运行的透明度。领导班子成员要带头遵守廉洁自律的各项规定，树立良好的领导干部形象。进一步健全完善监督约束机制，全面落实教育、制度、监督并重的惩治与预防腐败的体制和机制，确保领导班子成员正确行使权力。

干部队伍调研工作报告总结篇三

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机构；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見》，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。2008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”、“干部荣辱簿”、“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。2006年以来，全县进入乡镇干部队伍115人，剔除2010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。

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，大胆提拔重用。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。

干部队伍调研工作报告总结篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

xx县干部队伍建设取得明显成效，为推动全县经济社会又好又快、更好更快发展提供了坚强的组织保障。但随着形势的发展，干部队伍建设还存在着一些不适应的情况，为切实掌握我县干部队伍思想状况，推动干部队伍建设，我们对xx多个县直部门、乡镇的xx名班子成员、股级干部、离退休干部、村干部进行座谈、发放问卷调查表，认真分析和查找各级干

部队伍建设方面存在的主要问题，寻求加强和改进干部队伍建设的措施办法。

1存在的主要问题

1.1干部素质有待提高

不少干部对学习的重要性认识不够，自觉学习、主动学习的意识不强，学习氛围还不浓厚。大部分单位虽然有学习制度，但坚持不经常，效果不理想，有流于形式的现象。不少党员领导干部都忙于具体事务，系统、全面地进行理论学习的时间不够，对马克思主义、邓小平理论基本原理一知半解、甚至断章取义，对党的基本路线、方针、政策和***、省委和地委、县委作出的决定和重大部署似懂非懂、甚至知其然而不知其所以然。少数干部局限于封闭狭小的天地里，跳不出传统思维圈子，视野不够宽阔，思想观念更新慢，跟不上时代步伐，机遇感不强，危机意识缺乏，存在一定程度的知识陈旧、观念落后和本领恐慌问题，“等靠要”思想较浓，习惯当旁观者、“评论员”，因而，在深化改革、加快发展的进程中很少有新思路，新举措，新经验。调查表明，认为创新能力不强的占到xx.x%认为领导班子科学决策的能力不强的占xx%认为领导班子执行能力不强的占xx.x%

1.2工作不用心，缺乏干事激情

从制度因素分析，主要是干部人事制度和县乡管理体制还存在一些问题。近年来，县乡干部人事制度改革虽然取得了较大的进展，但还存在一些问题。像用人缺乏法治，选拔、任用、考核、晋升干部缺乏科学的定性的具体要求，对不同岗位、不同工作、不同职务的干部没有科学的衡量尺度等。这些问题造成县乡党政机关中的一些不良现象，主要有：“苦乐不均”现象，同一单位不同的工作岗位，一些岗位工作繁忙，经常需要加班加点，而一些岗位则经常无所事事，往往是“一杯茶一支烟，一张报纸看半天”，由于干部考核制度的

不健全，干的最多的人考核结果不一定就最好；“不干没错，少干少错，多干多错”的现象，多干事的人犯错的概率比不干事或少干事的要大，所以多干事的人经常要被少干事或不干事的人笑话；“晋升难”现象，由于县乡机构级别比较低，人员多职数少，一些同志辛辛苦苦一辈子，退休时连个主任科员都不是；“表现好不如关系好”现象，一些沉迷于跑官要官、能力水平不高、事业心和责任心不强、工作成绩不突出的干部得到提拔，而一些能力水平高、工作深入踏实、表现突出的干部则长期不能晋升等。通过这些不良现象使部分干部错误地产生了“朝中有人好当官”、“关系第一论”、“群众评价无所谓、领导器重最宝贵”、“思想保守无成本、开拓创新有代价”、“工作干好干坏一个样”等思想观念。在一定的范围内，这些思想观念成为干部们的“共识”，被奉为“为官之道”，纷纷效仿。

具体主要表现在：

——不够敬业。一是存在“差不多”现象。不少干部面对本职工作 and 领导交办的事情，并不是十分积极主动，只求过得去，不求过得硬，工作缺乏创造性和能动性，被动应付。xx的人认为办事拖拉，工作的质量和效率不高；二是凭心做事只求“对得起”。有不少干部认为，“*****给我多少钱，我就办多少事”，“扫好自家门前雪，哪管人家屋上霜”。在调查座谈中，有xx以上的同志特别是不少老同志认为，现在的干部，不象以前的干部，真正有事业心和责任感的少了，真正能把事当事，把群众当衣食父母的少了；现在做工作“捞不到油水，也就没有热情了”。有不少干部认为，自己现在做工作，都是凭良心做事，把本职工作做好了，就对得起这份工资、对得起这个岗位。三是少说少做只求“不添乱”。在调查中，大多数干部群众反映，当前，社会风气滑坡，干部队伍尽管经过了多次作风整顿，但也无法真正摆脱社会上请客送礼、打牌玩钱等不良习气的影响。有不少干部本着“多做多出乱，少做少出乱”的原则，对单位日常工作能推就推、能拖就拖。有时间不是组织学习，不是开展调研

工作，不是思考问题、研究问题，而是三五成群打牌玩钱，喝酒休闲。

——贪图安逸。不少乡镇年轻领导干部，缺乏艰苦奋斗精神，“走读”现象比以前更普遍，“进城”心理急迫，没干几年就千方百计找关系想调到县直部门工作。县直单位事业身份的干部，提拔并不是为了干好工作，而是为了置换干部身份，到时马上又要找“门路”回城。

——思想偏差，存在“老好人”现象。为官不是为党和人民多做事，而是整天想着往上“爬”，投机钻营，挖空心思。一些领导干部政治欲望太强烈，不安心工作，把精力放在人情关系上，到处捕捉“官道信息”，热衷于搞饭桌游戏，层层拉关系，牺牲原则性，不愿意得罪人。还有的年轻同志，刚提拔没几年，还没有干出几件像样的事来，又想着官位升迁，没得到重用，士气就大减，工作上只求应付了事。普遍反映少数领导干部只顾搞关系，没有更多把心事和精力放在工作上。领导干部的表率作用发挥不够，调查表明，认为领导干部表率作用发挥非常好的只占xx%发挥较好和一般的占xx%认为发挥不太好和不清楚的占xx%

1.3 基层干部对干部的选拔任用工作不满意，悲观失望情绪较重

一是现行的干部考核评价机制还不够科学，考核体系对领导班子和领导干部考核比较笼统，导致考核结果有时难以客观地反映实绩。许多干部在座谈中反映，对工作考核的办法过于简单，给人的印象是阵地建设好了，活动开展多了，资料整理全了，领导满意了，工作就是做好了，而忽视开展各项工作的实际成效，导致基层干部在实际工作中热衷于停留在表面上，对开展深入、细致的工作动力不足。54%的人认为影响工作积极性的主要因素是所做的工作得不到领导们的肯定。二是干部的出路越来越窄，干部提升的机会越来越少，干部的政治热情降低。一方面，随着干部管理工作的逐步规

范，特别是干部人事制度改革不断推进，县乡仅有正科、副科、股级三个层次，晋升空间有限，干部晋升空间受到限制。另外乡镇配套改革后，乡镇党政班子职数减少，乡镇干部提拔任用机率较改革以前更少一些，加之干部基数大，积压严重，带来干部成长周期长、交替慢的客观矛盾，不少干部感到提拔无望，对前途失去了信心。调查表明□xx□的人认为提拔无望。另一方面，干部选拔任用中存在的问题，挫伤了部分干部的积极性。尽管这些年，各级党委在规范干部选拔任用工作的基础上做了大量工作，但是，在干部选拔任用的具体实践中，还很难真正做到凭德才素质、凭实绩大小、凭群众公认选干部、用干部，还存在讲关系不讲实绩，讲亲疏、讲感情选干部、用干部的问题，这些问题，广大干部职工“看在眼里，记在心里；嘴上不说，心里记着”，挫伤了一部分干部的积极性□xx□的人认为组织部门在扩大干部初始提名权上做得好和较好□xx□的人认为做得一般□xx□的人认为做得差。

1.4 后备干部队伍建设选拔机制不尽完善

一是在后备干部的人选推荐上，还没有完全公

开透明，还存在“从少数人中选人”的现象，于是，有一部分后备干部把主要精力和心思不再放在积极搞好本职工作上，而是花在“密切联系领导”、经营人际关系上。他们苦心结交左右，处处讨好领导，时时关心自己，绝不放过任何一个可能被提拔的机会。二是在后备干部的最后确定上，还没有做到真正公开公平公正。重视和采纳单位班子集体特别是主要负责人意见的比较多。三是备而不用，挫伤后备干部工作积极性。大部分进入后备干部序列后的股级干部，朝气蓬勃，踌躇满志，干劲十足，想大干事业、大显才华，进一步引起领导和组织上的注意与重视。但是备用结合时有脱节，一部分后备干部由于职数限制、任职条件限制等各种因素的影响，多年一直是备而不用，有的干部一备几年，甚至十几年；有的干部连续几届班子调整备而不用；有的干部从30多岁一直

备到40多岁也没走上上一级领导岗位，而不是后备干部，条件不如自己的干部都提拔重用了，这样，干部本人觉得后备时间比较长，脸上过不去，思想上有压力，对组织表现出不信任，备用脱节的情况极大地挫伤了后备干部的积极性，同时也影响了整个后备干部队伍建设的质量。

1.5 干部整体素质有待进一步提高

多数主要负责人反映，自1995年干部人事制度改革后，人员编制一直未动，公务员队伍得不到有效补充。目前，乡镇公务员干部在编人员出现年龄老化，由于乡镇基层具体任务比较多，为避免工作缺位，一些股室负责人只好由事业人员担任，但又不能享受公务员待遇。同时乡镇和县直部门还存在干部经历结构单一的问题，一些干部包括个别领导干部在一个岗位或一个部门一干就是十几年，不能及时交流和轮岗，因而容易产生惰性，形成思维定势，工作难以创新。

1.6 改非干部闲置现象比较普遍

一方面，部分单位没有把改非干部的管理真正管起来，没有充分发挥他们的作用，处于放任自流的状态，以松散性、间接性管理为主。从调查了解的情况来看，有的单位领导班子成员较多，主要领导怕改非干部帮倒忙，怕他们搞攀比，怕他们争权，不好平衡，情愿工资奖金照发，花钱买安逸，落个自在；有的单位改非干部在级别上与单位主要领导一样，甚至培养了单位的主要领导，改非时，资历老，难以驾驭，让他们负责某一方面的工作，担心他们不与领导保持一致或设置干扰，干脆让他们上自由班，落个相安无事。另一方面，改非干部的身份是介于班子成员和一般干部之间，在单位虽然协管了一些工作，但在具体工作中，上有分管领导，下有中层干部，就象“夹心饼”的“中间层”，出现既不能决策，又不能具体实际操作，有费力不讨好的现象。一些改非领导干部尤其是一些三十几四十几岁就改非的干部，平时不上班，有的从事第二职业，但工资奖金一分都不少，群众戏称“政

治上受了损失，经济上得了实惠，做不做事无所谓”，无任何工作压力和批评指责。而大部分在岗干部待遇比他们低，工作压力比他们大，有的年龄还比他们大，工作稍有不称就有可能受到各方面的批评，客观上形成了一种“干的不如耍的”，影响了在岗干部的工作积极性。

一方面乡镇负责同志普遍感到工作任务多、责任重、压力大，而由于许多部门职能上划等体制方面的原因，基层政权可调控的权力资源非常少，缺少抓手，工作被动。这种状况的发生，不仅在很大程度上加重了乡镇行政运作成本，降低了工作效率；而且对许多本来应由乡镇自身所应解决的问题，届时却往往无能为力。另一方面乡镇工作矛盾多，社会理解少。每个乡镇上面的机关、部门林立，各项工作多如牛毛，任务层层叠叠，日常工作的自由度有限。上级的指令性任务和检查对乡镇工作牵制很大。各类考核评比检查过多过滥，收税收费任务过重，上级会议和接待来客过多。乡镇干部工作的对象主要是农民，眼下虽然提倡为农服务，但具体工作反而更多集中在要钱（烤烟、茶叶、畜牧业）要命（计划生育、维稳）上，若处理不好，农民群众就有怨言，因此，乡镇干部普遍有一种难言的失落感和委屈感，无形中挫伤他们的工作积极性。另外，县乡管理体制也存在一些问题，特别是乡一级改革方向不明确，职能定位模糊，责权利不统一，致使干部手中的职权很小，而责任却很大，像安全生产工作，乡一级没有执法权，而一旦发生安全生产事故，却是第一责任主体，由于此类事故被处分的乡干部深感“冤枉”，产生较大的消极影响。

1.8县直有的部门感情淡漠，对乡镇帮助支持不够

在发展过程中，多数县直业务部门非常注重基层业务部门的建设，给予了有力支持和帮助。但是，乡镇反映也有少数部门特别是一些项目部门，对乡镇感情冷漠，不理解乡镇工作，不关心乡镇发展，办事效率低，业务指导少，信息不畅通，服务不热情。突出表现在：布置任务要求多，积极主动、具

体帮助少；传达文件会议精神多，帮助乡镇出主意、出点子、加强业务指导少；要求上报项目多，帮助乡镇争取立项少；指导乡镇工作变为领导乡镇工作；到乡镇指导检查工作，事无大小都要书记、乡镇长陪同，要在好点的餐馆接待，否则视为不重视，一不如意，动辄“制裁”、“处罚”、通报，大耍权威，乡镇无可奈何，甚是反感。

1.9 干部监督管理和激励机制不完善

座谈中，大部分乡镇主要领导反映，由于没有管理干部的刚性措施，干部不好管理，特别是现在实行“阳光工资”后，按照《公务员法》规定，不能扣发干部职工的工资，工资、津贴全部上卡由银行发，即使干部职工旷工也无法扣发他的工资。再加现在不允许发奖金、福利，干部职工当前隐藏内容免费查看工觉得“没搞头”，工作积极性不高，形成干与不干一个样，干好干差一个样，于是大家都不愿认真搞工作。

1.10 干部工作积极性不高

从座谈情况看，乡镇党政班子成员和村干部都反映村干部工作积极性不高。一是村干部感觉接待上级检查多，要花很多时间来应付，耽误了自家抓发展的时间；二是村干部认为工资待遇低，工作积极性不高，有时对上级部门催办的事情故意拖着不办；三是村干部监督机制还不完善，在低保、审批宅基地等事项上不公开公平公正，群众意见大，上级业务部门意见大。

2 对策与建议

针对调研中发现的问题，应从以下几个方面着手，进一步加强和改进领导班子和干部队伍建设。

牢牢把握注重品行、科学发展、崇尚实绩、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，坚持从发展的视角选干部，让

实干的人得实惠，让率先发展的地方率先出干部。合理配置职位，重点把靠得住、有本事、吃得苦的年轻干部放到复杂岗位，破格把在处置复杂事件、解决重大问题上有所表现，在推动科学发展上有突出贡献的干部选到重要岗位。强化干部“届”的观念，加强干部任期管理。进一步研究解决基层领导班子老中青合理搭配和干部任职年限合理化问题，防止“一刀切”，不能片面年轻化，对50岁左右有工作热情和工作能力的，也应继续任用。探索激励乡镇干部加快发展、安心基层工作的办法措施，对任职时间较长、实绩突出的干部，在核定职数允许的范围内提高级别待遇。

总结以往抓乡科级领导班子及成员实绩考核评价体系的经验教训，探索制定分层分类、操作简单、便于量化的乡科领导班子和领导干部综合考核评价指标体系。推行实绩考核，在考核干部、评价干部时，重点考核县委、县政府和主管部门下达的各项目标任务。采取分类、归口的办法，增强同类干部的可比性。细化领导班子考核项目，实行百分制量化考核。对难以量化的有关内容，整合到民意调查中进行。建立后备干部培养档案，结合年度考核考察结果和工作需要对后备干部队伍进行滚动管理，加大从后备干部人才库中任用干部的力度。为打消参加会议推荐人员怕得罪领导和同事以及不信任考干组的思想，会议推荐不当场集中填表，不直接交到考干人员手里，可在会场另一角设票箱，参会人员可在散会前依次单独填写推荐表后投入票箱。

对干部初始提名的主体、原则、程序、纪律作出明确规定，在部分职位提名确定上，试行“两公开四差额”，即公开空缺职位及职位要求，公开选任程序及方法，实行差额推荐、差额考察、差额酝酿、差额表决。同时，逐步推行“两推一述”（开展第一轮会议投票推荐，如果推荐结果不集中，可根据具体情况，从获推荐票数居于前列人员中，按照1:2或1:3的差额比例，由高到低提出差额人选，再进行第二轮会议投票推荐。在进行第二轮会议投票前，由被推荐人在民主推荐大会上向与会人员作演讲陈述，主要介绍个人简历，德、能、

勤、绩、廉情况，个人演讲陈述后再采取实名推荐的办法进行二轮会议投票推荐。即推荐人在民主推荐表上署上真实姓名，以示负责）。

2.2 搞好绩效考核，增强干部成就感

一是细化考核内容，量化考核标准。根据部门和岗位的不同性质，设置不同的绩效目标、考评指标、方法，建立指标之间的合理关联和权数。对能量化指标尽可能量化，切实减少考核中的人为因素，增强考核的准确性。同时根据工作实际变更和增设考核指标，对尚未列入“绩效考核指标”的临时性工作要根据工作的实际情况及时准确地增加和优化考核指标，使之更加贴近工作实际、符合干部意愿，使干部从事的每一项工作都能记录到对应的工作绩效中去。二是实行日常和年终绩效考核相结合。在日常考核中，考核人要做好工作日志的记载，建立个人业绩档案，随时记录被考核人工作中突出的、与工作效果直接相关的重要事件，既包括成功的，也包括失败的，由单位领导审核后每月送人事局个人年度考核办公室备案，每月考勤送效能办，对未出满勤的进行通报，年终作为考核重要依据。在年终考核中，按照现行的岗位目标责任制，实行定岗位、定职责、定目标的“三定”原则，并且根据实际情况及时对目标进行调整，考核严格按目标要求进行。三是强化考用结合，做好考核结果的使用。对实绩突出的要提拔任用。如果只考核而不将结果使用，考核就失去了一部分很重要的价值。

2.3.1 加强对非领导职务干部的使用考核管理

合理设置改非干部工作职责。一是协助做好具体工作。根据改非领导干部工作实际，设定合适岗位，明确工作职责，安排其协助领导班子成员做好某一方面的工作，或安排具体从事某项工作，让他们人尽其力，才尽其用。二是进行技术指导。对有专业技术专长的改非干部，安排他们负责和指导专业技术性工作，发挥专业技术特长。三是参与中心工作及阶

阶段性工作。根据改非干部的自身特点、专业特长和身体状况，抽调参与县里的中心工作和阶段性工作。四是开展政策宣讲和调研督查。根据工作需要，组织改非干部深入机关、农村、企业、社区宣传党的路线、方针、政策，开展政策咨询。组织对县委、县政府的重点工作和重要事项进行调研和督查，或确定重点调研课题，开展综合性和专题性调查研究，为领导决策提供参考。

各单位党委党组要加强管理，由县委组织部进行年度考核。对坚持上班考勤的，应按同职级干部享受待遇；对不能坚持正常上班的，按《公务员法》符合退休条件的，经本人申请后可办理退休手续；年满50岁的非领导职务干部，经本人申请、组织部门批准，可按提前退休待遇办理手续。

领导班子运转考察应同时对科级非领导职务干部进行民主测评。对基本称职和不称职票达到半数以上的，免除其所担任的非领导职务。对任期考核合格以上的，可继续担任非领导职务，或提拔担任实职；对任期内表现较差的，免除所任职务，不再享受非领导职务政治、工资待遇。

2.4 建立激励机制

由县纪委、财政局调研，拟出在规范津补贴后哪些资金可以作为奖金发放（如每年县政府返还各乡镇的烤烟款等因工作业绩突出，上级党委、政府或主管部门拨发的带有奖励性的资金），由县委研究，制定具体的管理办法。

2.5 加强对乡镇上挂部门的管理

县直相关部门要加强对乡镇上挂部门的管理，业务主管部门要加强对乡镇站所负责人的管理，要经常向乡镇党委通报乡镇站所负责人的工作情况，避免乡镇站所负责人两头欺骗。业务主管部门研究乡镇上挂部门负责人的任免时，必须征得乡镇党委同意后方可报组织部审核、备案及下文。上挂部门

职工工作日志必须同时报送乡镇党委和主管部门，乡镇站所负责人工作日志、平时考核、年度考核由乡镇党委和主管部门共同考核。

2.6改善村干部待遇

如政策允许，建议恢复以前三个村干部的体制，一是可以减轻村干部“一肩挑”的工作压力，二是可以发挥三个村干部相互监督制约的作用。要根据经济社会发展的水平适当提高村干部的报酬，村里的护林员、治安员可由村干部担任，“两员”的工资可平摊到三个村干部。要建立离任村干部生活保障制度，对累计担任村干部20年以上的离任村干部国家每月要适当补助生活费。

2.7营造和谐环境，增强干部归宿感

一是坚持物质激励和精神激励相结合。实行“阳光工资”制度后，要建立合理的物质奖励制度。奖励和工作业绩及考核结果挂钩，及时进行差别奖励，对工作有突出贡献者给予重奖，以事业留人、用福利留人，彻底改变以往的“大锅饭”做法。同时给予综合素质高、工作能力强、个人业绩突出的干部更多的学习培训机会，在干部任用、提拔和岗位安排上，适当向其倾斜，让他们发挥更大作用，使其能在公平竞争的环境中实现自我价值和人生理想。二是领导者要充分信任和尊重下属，多启发、少指责，多鼓励、少埋怨，多沟通、少主观，减少指令性或简单粗暴的方式，形成人性化、细致化的管理风格。同时开展干部谈心活动，通过领导干部与科室负责人谈、科室负责人与科员谈、科员与科员谈的谈心活动，加强领导干部与干部职工以及职工之间的思想交流与沟通。三是提升领导者自身素养。领导者要使自己成为专家，成为工作的典范，恪守职业道德，以身作则，对工作认真负责，用良好的工作实绩来提升下属对自己的认同感，起到模范带头作用，提高自身的人格魅力，赢得下属的尊重，让他们乐于追随自己。

干部队伍调研工作报告总结篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一、有关工作开展情况

(一) 将思想教育作为“头号工程”。一是高质量开展“不忘初心、牢记使命”主题教育、党史学习教育,深入学习贯彻***新时代中国特色社会主义思想,组织广大党员干部读原著、学原文、悟原理,切实树牢“四个意识”,增强“四个自信”,筑牢政治信仰之基。二是抓住“关键少数”,深化开展党委理论学习中心组学习,制定集中学习计划和个人学习计划,每月一次“集体学”、每天至少一小时“个人学”,学理论、学政策、学精神,确保领导干部思想能紧跟新时代发展形势。同时,将机当前隐藏内容免费查看关干部教育纳入***员“淬火工程”,形成常态化学习,并将脱贫攻坚、安全环保、镇村建设等专项工作纳入学习培训课程,增强干部专业化能力。

(二) 将干部培养作为“重点工程”。坚持事业为上,以事择人、人岗相适,把真正想干事、能干事、干成事的好干部使用起来。一是大力发现培养选拔优秀年轻干部,选派xx年轻干部作为包村干部,选派xx名年轻干部到脱贫攻坚、信访维稳、办事处等吃劲岗位磨炼,选派xx名年轻干部到县级有关部门挂职锻炼。二是完善干部考察考核机制,加强平时考核,适时开展重点工作督查,全面掌握干部工作情况,2021年有x名上年度考核结果优秀的干部得到提拔和进一步使用,年底考核x名年轻干部被评为“优秀”,这也将成为我们下一步重点培养提拔的对象。三是有效关心关爱基层干部,严格落实乡镇补贴、车补等有关政策,春节、中秋等重要节点按标准落实福利待遇,每年对机关干部进行免费健康查体,对特殊时期如疫情防控等期间进行免费就餐,让干部感受到党和政府的关怀和温暖。

（三）将激励管理作为“增效工程”。坚持正向激励和从严管理相结合，树立干事创业的鲜明导向。一是严格落实基层干部绩效奖励制度，制定《xx镇绩效奖励发放方案》，以干事成绩和工作表现为基准，划分系数等级，实现“能者多得、干事者多得”，进一步激发干部干事创业的激情和干劲。二是实施“对标一流比作为、争先进位抓落实，我是xx人、我要怎么干”解放思想大讨论活动，做到“年初有承诺、年中有小结、年底有亮相”，作为年底干部考核的重要标准，充分营造争先进位、担当作为的浓厚干事氛围。三是严格日常监督管理，镇纪委每年对机关干部开展廉政谈话，组织开展“四风”专项整治等行动，对重点工作落实情况进行督查，对于违法违纪、不作为、乱作为、慢作为者依法依规进行谈话提醒或组织处理。

二、存在的问题

（一）专业培训少。一方面，由于乡镇基层条件有限，专业性、针对性较强的业务或技能培训相对较少，且基本没有连续性的培训，特别是年龄较大的干部接受新生事物相对较慢，干部队伍整体干事能力和水平相对较低。另一方面，由于乡镇工作任务繁重，尤其是年轻干部基本都在重要岗位上承担重要责任，难以抽出较长时间进行脱产培训学习，这也成为“三专”队伍建设的重要阻碍因素。

（二）责任压力大。xx镇站所、办事处共x个，上级分配行政编制x个，事业编制x个，当前已全部满编。编外人员x人，所有职工年龄在50周岁以下的共x人，学历在大专以上的x人，除去因病因事难以正常履职的，实际能够担任重要工作的不足x人，且专业性人才极度匮乏。在这种情况下，许多干部都是“身兼数职”，甚至有的部门只有负责人一个“光杆司令”。上级多个部门的工作压到乡镇一个部门甚至一个干部身上，基层干部责任和压力重大。

（三）政治待遇低。乡镇干部职务升迁机会少、进步渠道窄，面向基层公务员进行的招考也比较少。许多干部在基层一干就是十几年，尤其是在事业编制及工勤身份的干部，他们与公务员干一样的工作，但享有的待遇却有很大差距，如工资无车补、进步无政策。他们中不乏工作能力强、综合素质高、经验阅历多的干部，任劳任怨干好工作，却因为身份问题难以得到升迁，“抬头就是天花板、一眼就能看到退休”，大多数到退休也就是正股，政治待遇难以理顺。

（四）思想易僵化。个别干部受制于年龄、学历等因素，其知识结构、能力水平很难适应当前的工作形势；个别干部受身份限制升迁无望，对政治前途失去信心，容易出现消极心理；个别干部在繁冗的责任压力下，怕“出事”怕“担责”，对待工作“不求有功、但求无过”，存在“多干会出事、不干不出事”的逃避心理。面对这些情况，镇党委、政府虽努力调整，但仍出现了乡镇干部“忙的忙死、闲的闲死”这种畸形状态。

三、几点意见建议

（一）提升基层干部专业能力。客观分析干部队伍素质状况、准确把握现实工作需要，制定出与农村经济社会发展相匹配的干部教育培训中、长期规划，并坚定不移地推进到位。按照建设高素质干部队伍的总要求，针对各乡镇实际，围绕“双招双引”、脱贫攻坚、镇村建设等专项精准培训，突破进党校、上大课的单一模式，灵活培训手段，适时开展脱产集中培训，组织年轻干部走出去，切实优化专业知识、强化专业思维、提高专业能力。

（二）提高基层干部政治待遇。建立更为多样化的选人用人机制，不断拓宽用人渠道，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不断改进和完善竞争性选拔机制，不拘一格选人才。注重“人岗相适、双向选择”“重成绩、讲民主”的选人用人导向，大力倡导“公开选拔”和“破格提拔”，从基

层公务员、事业编的干部中选拔政治素质好、业务能力强、发展潜力大的优秀干部到各级领导班子中，为乡镇干部提供更多的晋升机会。

（三）强化基层干部关心关爱。普遍提高基层干部物质待遇，改善办公、交通、通讯、住房等条件和政策环境；适当拉开收入差距，建立具有竞争性的奖金福利分配体系，切实提高基层干部的经济待遇。牢固树立“以人为本”的观念，帮助他们解决工作和生活中遇到的困难，激励他们勤奋工作。要依法保护乡镇干部的合法权益，对干部正当执行公务过程中遭到侮辱人格和人身伤害的事件，要理直气壮地为他们撑腰壮胆，依法从重从快地予以打击处理，增强他们对事业的归属感。