

最新派出所队伍管理调研报告(精选5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

派出所队伍管理调研报告篇一

解放思想，实事求是，是马克思主义活的灵魂，是我们认识新事物，适应新形势，完成新任务的根本思想武器。也是我们搞好专职队伍建设的指导方针。在计划生育专职队伍建设中，应尽一步解放思想，全力打造一支政治合格、业务过硬、作风优良，特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献的计划生育专业队伍，为推动人口计生工作进一步深入开展，全面实现xx大报告中提出的奋斗目标提供良好的人口环境。具体应做到以下“八抓八要”：

抓待遇落实要真到位。在经济欠发达地区，专职人员特别是基层专职人员的待遇落实不到位问题还不同程度的存在。这个问题解决不好，就会影响专职人员工作积极性、主动性的发挥，反过来甚至会影响人口计生工作的进一步顺利开展，务必下大力度进行解决。一是要督促、协调各级政府按要求加大对人口计生经费的投入，率先保障专职人员的工资、保险等待遇。稳定军心，顺利开展工作。二是要精兵简政，杜绝不在编人员和在编人员分待遇，造成总体待遇落实不到位。三是上级应进一步加大对经济欠发达地区人口计生经费的倾斜和转移支付力度。四是积极探索人口计生专职人员待遇垂直的新路子、新途径，推动这项工作全面落实到位。

抓竞争激励要严奖惩。竞争出战斗力，激励出成绩。要建立

健全有效的竞争激励机制，并在实践中严格按照规定兑现奖惩。要严惩重奖，奖就奖得让人眼红，惩就惩得让人心疼。在人口计生系统形成奋发向上、开拓进取、勇创一流的良好风气，推动各项工作不断上水平、上台阶。避免吃大锅饭，干好干坏一个样，不干反比干活强现象的发生；避免竞争激励措施不落实，挫折专职人员的工作积极性、主动性现象。

抓人才培养要下真功。在人才引进的基础上，要抓好对现有人员中有发展潜力的人才的培养。要舍得投资、舍得花钱，敢于让人才挑担子；要真心实意和人才交朋友，帮人才解决各种各样的困难和问题，全力以赴地为人才提供各种能够提供的服务，为人才创造更多的展现能力、提高能力的机遇，使人才脱颖而出，更好地为人口计生工作服务，推动工作不断深入开展。

抓制度建设要硬规范。抓好制度建设无疑是搞好人口计生经常性工作，提高专职人员认真履行职责、搞好本职工作自觉性的有效途径。要进一步建立健全各项行之有效的工作制度，能规范的要尽量规范、强制规范、硬化规范，让专职人员照方抓药、严格按照规定、按程序搞好每一项工作。具体要建立健全工作人员行为规范、公务车辆驾驶员行为规范、工作人员礼仪、行为标准、考勤和请销假制度、工作激励制度、值班制度、调研制度、财务管理制度、会务工作制度、制发文件制度、来文批办制度、政务信息工作制度、信访工作制度、保密工作制度、卫生管理制度等，促进每一项工作都能规范有序进行和运转。

抓作风转变要强服务。专职队伍要进一步转变作风、服务群众是人口计生工作对人口计生专职人员的一贯要求，近年来更有所加强。无论是民主评议，还是人口和计划生育年终考核，都将群众满意度做为衡量我们人口计生工作好坏的一个重要标尺。我们要通过思想教育和制度约束进一步强化专职人员全心全意为育龄群众服务的宗旨意识，进一步量化、细化计划生育优质服务标准，通过开展各种计划生育惠民行动，

结合计划生育经常性工作，为群众提供更周到、更优质的服务，引导广大群众自觉自愿地实行计划生育。

抓素质提高要常练兵。提高现有专职人员素质要经常对其开展政治和业务培训，近几年在我们人口计生系统开展的计划生育岗位练兵是一个很好的形式，应做为一种制度坚持下去，取得更大的成效。每年从上到下开展几次知识竞赛，评出一些岗位练兵标兵，对广大计生专职人员提高学习兴趣，增强工作能力、推动工作开展、实现改革创新具有不可估量的意义，应经常抓、抓经常、常抓不懈，力争年年取得新成绩，收到好效果。

抓改革创新要解难点。坚持不断创新人口和计划生育工作体制、机制、手段和方法不动摇，是中央《决定》提出的我国计划生育工作坚持四个不动摇的重要组成部分，也是我国稳定低生育水平的重要保证。要创新工作体制、机制、手段和方法就必须以解放思想大讨论为契机，针对本地人口计生工作中的难点搞改革、搞探索，促创新。要彻底解放思想，打破旧观念、树立新观念，不找理由找方法、方法总比办法多，以不断创新的思想、不怕失败的勇气，在破解人口计生工作难题上下功夫，在建立健全人口计生工作新机制上用气力，推动人口计生工作不断深入开展！

派出所队伍管理调研报告篇二

按照市委组织部下发的《在县市区深入学习实践科学发展观活动中开展“四个一”活动的实施意见》要求，我们针对查摆的全市干部队伍存在的突出问题，进行了认真分析，在全面回顾总结以往工作的基础上，不断改进完善，积极探索创新，建立完善了一套较为完善的干部管理制度体系，初步形成了促进全市领导干部自觉践行科学发展观的长效机制。

参与急难险重工作、安排艰苦复杂岗位等措施，让干部在“风口浪尖”上经受锻炼，磨炼意志，增长才干。今年以

来，先后抽调了160余名干部到蓝色筹建办、临港产业区、核电项目办、跨海大桥及信访局、企业稳定办等重点工作岗位进行挂职锻炼。对那些经过基层一线和艰苦复杂岗位锻炼，德才兼备、实绩突出、群众公认的干部，予以优先提拔重用。

周年

庆祝活动、省全运会、十九届

中全会等重大节庆活动的安保维稳，以及城建拆迁、“亚沙会”筹备、核电项目建设、抢险救灾等重大事项、重点工程，实施跟踪考察50余次，考察各类干部300余名。

三、健全完善干部选拔任用机制，营造风清气正、民主公开的选人用人环境。一是对干部选拔任用工作进行了规范。研究制定了《党政领导干部选拔任用工作规程》，对干部选拔任用的每个环节、每个步骤都进行了规范、细化，明确责任，严格操作；结合“两公开四差额”选任干部试点工作，研究制定了《市委常委会（全委会）票决干部任免基本程序及要求》，全面推行了市委常委会任用干部票决制。二是强化了干部选拔任用工作的监督。积极开展了“一报告两评议”工作，把干部选拔任用工作作为全委会工作报告的一项重要内容，由全委会委员对本年度的干部选拔任用工作进行民主评议，有效地提高了市委选人用人公信度；制定了《党政领导干部选拔任用监督工作规程》，推行了干部选拔任用工作“全程记实”制度，对干部选拔任用的动议提名、民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职等环节，进行全程记录、有效监督。三是加强了干部工作制度体系建设。以开展科学规范和有效监督县委书记用人行为试点工作为契机，初步梳理确定了20余个规范性制度文件，下一步集中研究出台后，形成干部选任工作全面、系统的制度体系。

四、健全完善干部监督管理机制，锻造素质过硬、作风优良的干部队伍。一方面，坚持“以人为本”的管理理念，在建

立实施《关于镇街道退出领导岗位干部的管理使用意见》的基础上，又制定出台了《关于教育系统退出股级干部岗位干部的管理使用意见》，进一步盘活了股级干部资源，保护和激发了干部的工作积极性、主动性。另一方面，坚持宽严相济、用管并重，对干部严格要求、严格教育、严格管理、严格监督。在认真执行《关于建立领导干部特约谈话制度的意见》、《关于建立领导干部重大事项问责制度的意见》等日常监督管理制度的基础上，又制定出台了《关于从严监督管理干部的意见》和《干部监督联络员暨部风监督员制度》等制度，进一步强化纪律约束，规范从政行为。今年以来，先后对3名重大事项跟踪考察、年度考核存有问题和群众信访较多的干部进行了问责谈话或口头诫勉。

派出所队伍管理调研报告篇三

省公路开发投资有限公司响应省委号召，认真开展“思想大解放、企业大发展”讨论活动，对xx省公路建设的思路和出路进行了广泛的、深入的探讨。各方人士从不同角度发表了许多真知灼见，并形成了深化改革谋发展的共识。当前推行新型公路建设管理模式改革的时机逐渐成熟，加快开展改革试点可以成为总公路建设整体改革的一个重要切入点。

一、xx省公路建设面对的形势和困难。

根据国家高速公路网和xx省高速公路网发展规划，未来几年xx要投资修建3000多公里高速公路，还需要500亿元至xx年开始□xx省还将实施“兴边富民工程”，将加强沿边三级以上公路网建设□xx省沿边公路网总规模6300公里，需要新建、改建总里程497公里，共需投资42亿元。

xx特殊的地理位置和地貌结构，决定了公路运输在相当长的时间里将是交通运输的主要载体。多年来，公路建设更多的

带有公益性和服务社会发展的战略目的，而不是出于逐利动机，不少道路的经济收益并不理想。长期借贷—修路—还贷的直线型投资方式，加上收益与投入倒挂，从政府主导型到企业化运作的转变。现阶段建设项目的资金来源主要是国家补助和银行贷款，其中银行贷款占了较大比例。公路投资公司作为一个筹融资平台，在还贷压力巨大的情况下，如何圆满地进行资本运作，克服投资需求与建设资金不足之间的深刻矛盾，将是一个必须解决的难题。

面对我国社会经济体制的改革、投资主体多元化的变革、政府职能的转变、社会需求的进步和国际竞争等各方面的压力，公路建设项目管理体制和投融资体制面临迫切需要改革的呼声。

二、国内公路建设管理模式发展的最新动向对我们的启示。

由于地区社会经济发展的不平衡，沿海和内地经济较为发达的地区先期接受了国外先进的公路建设管理理念，公路建设改革尝试起步较早，在外资和民间资金的'强大支持下，开始了引入社会资金、拓宽融资渠道的探索。投资主体多元化的演变以及社会力量的全面介入□bot系列模式的广泛采用，促进了公路建设的蓬勃发展和自身管理模式的转变。专业化工程项目管理服务发育较快，并迅速向代建制发展。产业系统内主体整合迅速，通过兼并重组、联营、联合等方式，产业资源得到了较好的重新配置，在国家宏观政策的引导下，总承包模式日渐普及。民间自发的探索又促进了地方立法的进程，立法的推出又反过来促进了市场的规范，公路建设管理步入了良性发展轨道。从当前来看，设计施工组织集成的设计施工总承包、突出专业细分的代建制和搭建融资平台的bt□属bot大类)等建设管理模式，已成为国内、国际建设管理的流行模式。

在总结其他地区成功经验的基础上，抓住历史机遇，解放思想，更新观念，创新管理体制，拓宽融资渠道，使公路项目

建设从传统的自营式管理走向社会化、市场化的运作，进而带动全省公路相关产业的孵化和发展。

本轮改革应以达到以下三个成效为目标。

一是促进行业市场细分，强化行业专业优势，提高公路工程质量，降低投资造价。通过试点新型建设管理模式，培育单一阶段、多阶段的项目管理咨询服务市场，整体化建造经营市场，大跨度的整体经营承包市场，促进咨询—勘测—设计—施工的相互渗透，促进路基、路面、桥梁、隧道、房建、机电等进行真正的专业承包，促进市场细分，通过市场细分，提高细分市场的技术管理水平，提升项目管理的整合能力。发挥行业多年的专业沉淀，提高公路工程质量，降低投资造价，树立专业队伍品牌，以独有竞争力面对来自“大土木”的外来竞争。

二是通过试点新型建设管理模式，实现职能转换，促进企业发展。目前□xx省公路建设改革已取得较好成绩，高等级公路得到迅猛发展，但是在建设管理上的弊端依旧不同程度地存在。政府应制定市场规则并行使监督职能，鼓励企业以市场经营的方式参与项目建设的各个阶段或多个阶段。以市场为导向，激励本土公路企业扩大经营范围，延长价值链，挖掘技术创新和管理创新的潜力，提高盈利能力，以求增强本土企业的综合实力，使其在参与外来企业竞争中立于不败之地，提升其向省外和国际市场进军的竞争力。

三是通过试点新型建设管理模式，打开筹融资渠道，加快建设步伐□xx省公路建设投资需求甚大，给公路开发投资带来了严峻考验。通过新的建设模式，吸纳社会资金，盘活现有资产，使行业外投资人，行业内有资金实力的企业，均有机会进行公路投资，分享收益，实现共赢共进。

派出所队伍管理调研报告篇四

__在党的十九大报告指出：“大力发现储备年轻干部，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部”。带着对年轻干部成长成才的关心和关注，近期，我按照市县安排，深入我县的14个县直部门、9个乡镇、36个农村开展了实地调研，召开座谈23次，走访干部327人，发放调研问卷600余份，了解和掌握了年轻干部现状特点，为下一步抓好干部队伍建设，育好用好年轻干部提供了现实依据。现结合日常工作，就我县如何进一步加强年轻干部培养管理，建设一支高素质专业化干部队伍，形成如下调研报告。

年轻干部作为干部队伍中的一支生力军，提升其转型发展能力、加强其作风建设是打造“忠诚干净担当”干部队伍的核心和灵魂，在协调推进“四个全面”战略布局的伟大事业中，尤其需要一大批理想信念坚定、充满蓬勃朝气的年轻干部攻坚克难、接力奋进。近年来，定襄县把培养选拔优秀年轻干部放在突出位置，大力实施年轻干部成长工程，不断推动年轻干部选拔培养工作的常态化、制度化，大批年轻干部脱颖而出，进一步优化了全县各级干部队伍结构，激发了干部队伍的生机和活力。

2016年换届以来，全县年轻干部队伍不断壮大，年龄结构、文化结构、性别结构不断优化。目前，全县共有科级以上干部641人，其中正科213人，副科428人。其中：35岁以下干部87人，占到。35岁以下科级干部中女性干部21人，占；大学本科学历以上干部79人，占到。

总的来说，年轻干部学历较高、知识结构较完善，有朝气、有锐气、有正气，但由于经历、资历等方面的“短板”，在抓转型发展能力上仍有不足，在作风建设上仍需加强。

1. 文化程度较高，但业务知识薄弱。走访的76名35岁以下的

干部中，均为大学本科院校毕业生，受过正规的文化教育，有较好的文化素养和较宽的知识面，专业知识水平较高，但与中年干部相比，专业知识与基层工作要求差距大，缺乏系统的基层业务培训，业务知识不成体系，业务水平有待提升。调研谈话时发现部分人对岗位职责不清楚，履行职责能力较弱，业务知识钻研不深，特别是在做群众工作抓经济发展上，潜能发挥不明显。

2. 思想灵活上进，但信念不够坚定。这一批年轻干部成长在改革开放年代，所处环境比较宽松，思想上受条条框框的束缚少，思维敏捷，想法新颖，爱党爱国，遵纪守法，但由于没有经受过严格的党性锻炼，缺乏一定的政治敏锐性和洞察力，极易受到周围环境、世俗观念及自身成长的影响，存在怕苦怕累的情绪和急于求成的心态，经不起挫折和失败。

3. 创新意识较强，但实践经验缺乏。年轻干部在工作中热情高，干劲足，敢于创新，勇于探索，但由于大多数工作经历单一，阅历较浅，没有经受过多个工作岗位的实践锻炼和艰苦环境的磨练，实践经验不够丰富，在解决复杂问题和考虑全局工作时有时显得力不从心，遇到一些棘手的矛盾和困难时，缺乏比较科学的工作方法和清晰的工作思路。

4. 态度积极向上，但急功近利凸显。年轻干部们在工作中积极要求进步，有干好工作的意愿，政绩观较强。但在具体工作中，倾向于选择一些容易出成绩、出效果的工作来“急抓”，往往不愿意干“打基础利长远”的工作，对一些“慢工出细活”的任务不愿管、不想做，“韧劲”不足。

1. 领导存在“偏见”思想。年轻干部成长成才受自身因素影响大，同时，外在客观环境也存在不少制约因素。一些领导认为年轻干部经验不足、能力有限，不如一些年纪大、任职时间长的干部办事稳妥，压得住阵，不敢委以重任，不能为其搭建施展才能的舞台，一定程度上制约了年轻干部担负重任的勇气、克服困难的斗志和积极进取的动力，使其成长锻

炼受阻。

2. 管理缺乏长效机制。年轻干部队伍能否管理好是干部队伍建设的重要环节。但就此次调研来看，一是部分年轻干部挂职锻炼效果不明显。年轻干部到基层锻炼目的是促其积累工作经验，增长才干，但部分挂职干部对于基层琐事不愿做、不想做，自持身份，放不下架子，不能主动适应基层工作，更不能深入群众、贴近群众。二是部分年轻干部缺乏人尽其才的平台。由于职责分工、业务要求等多方面原因，一些原来毕业于经济管理、农业、水利等专业的年轻干部，更多的从事一些与专业不符的其他工作，不能做到人岗相适、人尽其用，造成了人才资源的闲置，浪费了专业的优势。同时，在岗位分配上很少考虑性别差异，不能充分发挥男性干部吃苦大胆、女性干部认真细心的先天优势。

3. 群众观念淡薄弱化。不少年轻干部不关心群众疾苦，不愿倾听群众呼声，不能以服务群众为首要职责，丢失了“密切联系群众”的优良传统，不能将解决好群众最直接、最突出、最现实的问题作为首要任务，个别年轻干部不相信群众，不依靠群众，做群众工作束手无策。

4. 选用进入方式单一。现在公务员招录坚持“逢进必考”，通过考试进入公务员队伍的比例越来越重。但是一些事业单位职能转变时不能做到人员编制同增减，一些单位人员闲置，一些单位人员紧缺，尤其是能适应新时代、富有朝气的年轻干部不能及时补充，不少单位不得不在清退借调人员的情况下继续“借用”。公务员调任条件严格，事业单位一般干部不能直接到公务员单位任职，造成了乡镇和县直机关科级干部中缺少年轻干部，导致“青黄不接”。

1. 思想认识要重视。从巩固党的执政基础、延续党的事业的战略高度，充分认识年轻干部队伍建设的重要性和紧迫性，把培养造就一批高素质专业化的优秀年轻干部，作为贯彻落实十九大精神的重要任务，作为关系党和人民事业继往开来、

薪火相传的根本大计，作为顺应时代潮流、建设新时代中国特色社会主义的必然要求，从制度保障、政策激励、跟踪管理、择优任用等方面探索建立一套年轻干部培养使用的制度体系，为年轻干部培养使用创造条件，使其成为转型发展的实践者和作风建设的执行者。近年来，定襄县坚持把培养年轻干部放在干部建设的重要位置，突出政治标准，树立基层导向，激励年轻干部干事创业，放宽视野抓好年轻干部“入口”关，先后出台了《关于加强后备干部队伍建设的实施意见（试行）》《培养年轻干部成长工程实施方案》《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》，根据不同层次领导班子建设的实际需要，通过民主推荐、组织推荐和从“第一书记”、驻村工作队、大学生村官经历的干部中推荐等方式选拔年轻干部，为我县建立起一支素质优良的年轻干部队伍奠定了良好基础。

2. 培育磨炼要强化。只有在实践中锻炼，在基层历练，在磨难中经受考验，年轻干部才能茁壮成长。要更加注重年轻干部在艰苦岗位、复杂岗位、重要岗位的锻炼，突破传统思维定势，大胆使用，墩苗助长，使其在实践锻炼中增强党性、改进作风、磨炼意志、提升境界。近年来，定襄县把基层一线、脱贫主战场、信访一线作为培养锻炼优秀年轻干部的主阵地，先后选派92名优秀年轻干部到村担任第一书记，选派42名优秀年轻干部到偏远乡镇、基层一线蹲点服务、挂职锻炼，增派30名第一书记支援五台、神池脱贫攻坚，提升其处理突发事件、重大事件的能力，增强服务群众、服务基层的本领。

3. 选用干部要“破冰”。打破论资排辈、迁就照顾的桎梏，讲台阶而不唯台阶，论资历而不唯资历，以“聚天下英才而用之”的气魄，不失时机地培养使用优秀年轻干部，让他们在最佳时期在最佳岗位上发挥最佳作用，实现专业、岗位和人员的最优组合。同时，要借助脱贫攻坚、乡村振兴、转型发展、“三基建设”这些识别干部的平台，从第一书记、驻村工作队、大学生村官、乡镇挂职干部中识别人才、选用人

才，真正将那些有能力、能干事、敢干事，经受过一线磨炼的年轻干部选拔到重要岗位上来。2016年乡镇换届以来，定襄县乡镇科级干部配备107人，其中35岁以下乡镇科级干部共有26名，占比24%。

派出所队伍管理调研报告篇五

__在党的十九大报告指出“大力发现储备年轻干部，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部”。带着对年轻干部成长成才的关心和关注，近期，我按照市县安排，深入我县的14个县直部门、9个乡镇、36个农村开展了实地调研，召开座谈23次，走访干部327人，发放调研问卷600余份，了解和掌握了年轻干部现状特点，为下一步抓好干部队伍建设，育好用好年轻干部提供了现实依据。现结合日常工作，就我县如何进一步加强年轻干部培养管理，建设一支高素质专业化干部队伍，形成如下调研报告。

年轻干部作为干部队伍中的一支生力军，提升其转型发展能力、加强其作风建设是打造“忠诚干净担当”干部队伍的核心和灵魂，在协调推进“四个全面”战略布局的伟大事业中，尤其需要一大批理想信念坚定、充满蓬勃朝气的年轻干部攻坚克难、接力奋进。近年来，定襄县把培养选拔优秀年轻干部放在突出位置，大力实施年轻干部成长工程，不断推动年轻干部选拔培养工作的常态化、制度化，大批年轻干部脱颖而出，进一步优化了全县各级干部队伍结构，激发了干部队伍的生机和活力。

2016年换届以来，全县年轻干部队伍不断壮大，年龄结构、文化结构、性别结构不断优化。目前，全县共有科级以上干部641人，其中正科213人，副科428人。其中35岁以下干部87人，占到18%。35岁以下科级干部中女性干部21人，占21%；大学本科学历以上干部79人，占到。

总的来说，年轻干部学历较高、知识结构较完善，有朝气、有锐气、有正气，但由于经历、资历等方面的“短板”，在抓转型发展能力上仍有不足，在作风建设上仍需加强。

文化程度较高，但业务知识薄弱。走访的76名35岁以下的干部中，均为大学本科院校毕业生，受过正规的文化教育，有较好的文化素养和较宽的知识面，专业知识水平较高，但与中年干部相比，专业知识与基层工作要求差距大，缺乏系统的基层业务培训，业务知识不成体系，业务水平有待提升。调研谈话时发现部分人对岗位职责不清楚，履行职责能力较弱，业务知识钻研不深，特别是在做群众工作抓经济发展上，潜能发挥不明显。

思想灵活上进，但信念不够坚定。这一批年轻干部成长在改革开放年代，所处环境比较宽松，思想上受条条框框的束缚少，思维敏捷，想法新颖，爱党爱国，遵纪守法，但由于没有经受过严格的党性锻炼，缺乏一定的政治敏锐性和洞察力，极易受到周围环境、世俗观念及自身成长的影响，存在怕苦怕累的情绪和急于求成的心态，经不起挫折和失败。

创新意识较强，但实践经验缺乏。年轻干部在工作中热情高，干劲足，敢于创新，勇于探索，但由于大多数工作经历单一，阅历较浅，没有经受过多个工作岗位的实践锻炼和艰苦环境的磨炼，实践经验不够丰富，在解决复杂问题和考虑全局工作时有时显得力不从心，遇到一些棘手的矛盾和困难时，缺乏比较科学的工作方法和清晰的工作思路。

态度积极向上，但急功近利凸显。年轻干部们在工作中积极要求进步，有干好工作的意愿，政绩观较强。但在具体工作中，倾向于选择一些容易出成绩、出效果的工作来“急抓”，往往不愿意干“打基础利长远”的工作，对一些“慢工出细活”的任务不愿管、不想做，“韧劲”不足。

领导存在“偏见”思想。年轻干部成长成才受自身因素影响

大，同时，外在客观环境也存在不少制约因素。一些领导认为年轻干部经验不足、能力有限，不如一些年纪大、任职时间长的干部办事稳妥，压得住阵，不敢委以重任，不能为其搭建施展才能的舞台，一定程度上制约了年轻干部担负重任的勇气、克服困难的斗志和积极进取的动力，使其成长锻炼受阻。

管理缺乏长效机制。年轻干部队伍能否管理好是干部队伍建设的重要环节。但就此次调研来看，一是部分年轻干部挂职锻炼效果不明显。年轻干部到基层锻炼目的是促其积累工作经验，增长才干，但部分挂职干部对于基层琐事不愿做、不想做，自持身份，放不下架子，不能主动适应基层工作，更不能深入群众、贴近群众。二是部分年轻干部缺乏人尽其才的平台。由于职责分工、业务要求等多方面原因，一些原来毕业于经济管理、农业、水利等专业的年轻干部，更多的从事一些与专业不符的其他工作，不能做到人岗相适、人尽其用，造成了人才资源的闲置，浪费了专业的优势。同时，在岗位分配上很少考虑性别差异，不能充分发挥男性干部吃苦耐劳、女性干部认真细心的先天优势。

群众观念淡薄弱化。不少年轻干部不关心群众疾苦，不愿倾听群众呼声，不能以服务群众为首要职责，丢失了“密切联系群众”的优良传统，不能将解决好群众最直接、最突出、最现实的问题作为首要任务，个别年轻干部不相信群众，不依靠群众，做群众工作束手无策。

选用进入方式单一。现在公务员招录坚持“逢进必考”，通过考试进入公务员队伍的比例越来越重。但是一些事业单位职能转变时不能做到人员编制同增减，一些单位人员闲置，一些单位人员紧缺，尤其是能适应新时代、富有朝气的年轻干部不能及时补充，不少单位不得不在清退借调人员的情况下继续“借用”。公务员调任条件严格，事业单位一般干部不能直接到公务员单位任职，造成了乡镇和县直机关科级干部中缺少年轻干部，导致“青黄不接”。

思想认识要重视。从巩固党的执政基础、延续党的事业的战略高度，充分认识年轻干部队伍建设的重要性和紧迫性，把培养造就一批高素质专业化的优秀年轻干部，作为贯彻落实十九大精神的重要任务，作为关系党和人民事业继往开来、薪火相传的根本大计，作为顺应时代潮流、建设新时代中国特色社会主义的必然要求，从制度保障、政策激励、跟踪管理、择优任用等方面探索建立一套年轻干部培养使用的制度体系，为年轻干部培养使用创造条件，使其成为转型发展的实践者和作风建设的执行者。近年来，定襄县坚持把培养年轻干部放在干部建设的重要位置，突出政治标准，树立基层导向，激励年轻干部干事创业，放宽视野抓好年轻干部“入口”关，先后出台了《关于加强后备干部队伍建设的实施意见（试行）》《培养年轻干部成长工程实施方案》《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》，根据不同层次领导班子建设的实际需要，通过民主推荐、组织推荐和从“第一书记”、驻村工作队、大学生村官经历的干部中推荐等方式选拔年轻干部，为我县建立起一支素质优良的年轻干部队伍奠定了良好基础。

培育磨炼要强化。只有在实践中锻炼，在基层历练，在磨难中经受考验，年轻干部才能茁壮成长。要更加注重年轻干部在艰苦岗位、复杂岗位、重要岗位的锻炼，突破传统思维定势，大胆使用，墩苗助长，使其在实践中锻炼中增强党性、改进作风、磨炼意志、提升境界。近年来，定襄县把基层一线、脱贫主战场、信访一线作为培养锻炼优秀年轻干部的主阵地，先后选派92名优秀年轻干部到村担任第一书记，选派42名优秀年轻干部到偏远乡镇、基层一线蹲点服务、挂职锻炼，增派30名第一书记支援五台、神池脱贫攻坚，提升其处理突发事件、重大事件的能力，增强服务群众、服务基层的本领。

选用干部要“破冰”。打破论资排辈、迁就照顾的桎梏，讲台阶而不唯台阶，论资历而不唯资历，以“聚天下英才而用之”的气魄，不失时机地培养使用优秀年轻干部，让他们在最佳时期在最佳岗位上发挥最佳作用，实现专业、岗位和人

员的最优组合。同时，要借助脱贫攻坚、乡村振兴、转型发展、“三基建设”这些识别干部的平台，从第一书记、驻村工作队、大学生村官、乡镇挂职干部中识别人才、选用人才，真正将那些有能力、能干事、敢干事，经受过一线磨炼的年轻干部选拔到重要岗位上来。2016年乡镇换届以来，定襄县乡镇科级干部配备107人，其中35岁以下乡镇科级干部共有26名，占比24%。