# 关于干部队伍建设统筹谋划不足总结(13篇)

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-04-23

*关于干部队伍建设统筹谋划不足总结一但由于他们经历各异，知识结构和开展武装工作的能力有很大差距。在专武干部调整中有时出现“出去了内行，进来了外行”的现象，有的虽干“兵”的工作，但“兵味”不浓，不熟悉民兵工作，甚至不懂民兵整组、民兵训练、民兵政...*

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结一**

但由于他们经历各异，知识结构和开展武装工作的能力有很大差距。在专武干部调整中有时出现“出去了内行，进来了外行”的现象，有的虽干“兵”的工作，但“兵味”不浓，不熟悉民兵工作，甚至不懂民兵整组、民兵训练、民兵政治教育、征兵等大项活动的基本常识和套路，更欠缺方法和技巧。

再一个问题，就是部分专武干部不“专武”。有些地方专武干部兼职过多，平时除了民兵整组、民兵训练、民兵政治教育和征兵等本职工作外，还兼管其他诸如政法、纪检、综治、组织、宣传、计生等工作，还要配合所在乡（镇、街道）的中心工作，任务比较繁重。少数专武干部不能处理好“兼职”与“专职”的关系，“以武为本”的意识不浓，管武不专武，不能把主要时间和精力用于抓武装工作上。还有的专武干部对接受双重领导的关系处理不当，认为专武干部主要还是跟地方打交道，人武部属军队建制，与专武干部是“军民关系”。因而，少数人在工作落实上存在“重地方，轻武装”的问题。

新形势下，这些问题一定程度上影响了基层武装工作的开展。纠正专武干部认识上的偏差，强化军事机关对专武干部的领导和管理，成为当前迫切需要解决的问题。

当前加强专武干部队伍建设应坚持“五双”原则。

少数专武干部对接受双重领导的关系处理不当，解决这一问题，必须正本清源，从强化思想政治工作入手，通过定期召开专武干部会议、学习文件规定、典型宣传等多种形式，强化军事机关的领导。必须使他们明确，人武部门虽然是军队建制，但它是同级地方党委的军事部，政府的兵役机关，其性质、地位、作用没有变，专武干部接受上级军事机关和同级地方党委、政府双重领导的制度没有变，专武干部要主动接受领导。对本单位民兵预备役工作的重大问题，应及时主动地向上级军事机关请示报告；

本单位的一些重大活动，要及早邀请人武部门的领导参加；

上级军事机关下达的指示、命令，应积极响应，抓好落实；

个人工作、学习、生活上的问题，应主动与人武部门的领导、同志沟通交流。专武干部要充分发挥党委、政府参谋助手作用和军地双方的协调联络作用，在有所作为中赢得地位。

人武部门对专武干部的管理，既不能是不管不问具体问题的“甩袖式”，也不是事无巨细、包揽代替的“保姆式”，最急需解决的是“管什么”、“怎么管”和“管到什么程度”的问题。

人武部门对专武干部的管理，主要体现在以下四个方面：一是管政治方向。通过教育提高专武干部的政治素质，确保民兵预备役工作的正确方向。二是管思想建设。坚持用革命理论和科学发展观武装专武干部的头脑，激励专武干部与时俱进，献身武装事业。三是管业务建设。通过岗位练兵、以会代训、集中培训、业务比武等方式，对专武干部的业务进行培训，提高他们的业务素质和工作能力。四是管参建工作。组织专武干部参建，充分发挥他们在发展当地经济、完成急难险重任务、维护社会稳定中的作用。

加强人武部门对基层专武干部的管理，除召开会议、组织集训、整组点验等集中管理教育外，最主要的还是通过完善、落实各项规章制度进行管理。

专武干部既管武装又身处经济建设第一线，担负着双重职责，大有用武之地。但如果整体素质不高，作用就难发挥。在提高专武干部素质和能力方面，军地双方同样负有相同的责任。因此，应采取“两条腿走路”的办法，人武部门侧重培养军事方面的知识，地方党委、政府侧重培养经济建设方面的知识，通过共同努力，培养造就一支素质能力都全面过硬的专武干部队伍。

为确保对专武干部军事业务方面的培训质量，人武部门必须摸清所属专武干部的知识结构情况，制定详细的培训计划，区分层次，区分类型，有所侧重，因人施训，可以采取定期集训、周学习日制度、技能比武、业务竞赛等形式，全面提高专武干部的军事素质和业务能力。

对专武干部进行考核，是对其工作成绩和工作表现的综合评价。当前对专武干部的考核，主要是以地方组织部门为主，考核的内容也是以地方中心工作为主，这无疑对专武干部平时的工作起到一种导向作用，使他们错误地认为人武部门的考核是“业务性的”，地方的考核才是综合性的，不愿以主要精力去做武装工作。

要改变这种现状，人武部门要在严格执行上级有关规定的基础上，结合本地实际，会同地方党委、政府有关部门，进一步明确军地双方对专武干部的考核责任，明确军地双方在考核中各自应履行的职责和程序，对专武干部实行交叉考评、双向考核的办法，由人武部门会同组织部门对专武干部全年工作情况进行总体评价和量化分析，以此作为单位和个人的成绩认定。

近年来，各级地方党委、政府把武装工作纳入当地经济和社会发展的总体规划，有效地保证了基层武装建设。但基层党委、政府对本单位的财政预算抓得非常紧，特别是企业单位，尽量压缩非生产性开支，基层武装部在物质保障上有困难。因此，人武部门要最大限度地为专武干部开展工作搞好服务和保障。

专武干部适当兼职做其他工作，是形势发展的客观存在。但不能兼职过多。在兼职上注意选项，主要兼任抢险救灾、维护治安、民政等与武装工作紧密相关的工作，使专武干部分清主次，始终坚持在完成武装工作任务的前提下从事其他兼职工作。这样，既能较好地保证民兵工作的落实，也有利于增强专武干部的工作信心。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结二**

习近平\*\*\*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。

20\_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13.8%。35岁以下科级干部中女性干部21人，占24.1%；大学本科学历以上干部79人，占到90.8%。

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。

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拨年轻干部，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。20\_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%。

4．提升素能要持续。要有组织、有计划、有针对性地建立加强对年轻干部政治理论、科学技术、市场经济、法律法规、三农知识的教育培训机制，以专业化、高素质化为要求，不断提升其适应新要求、服务新发展的能力，努力克服年轻干部中普遍存在的本领恐慌问题。近年来，定襄县将年轻干部纳入全县党员干部教育培训规划，创新“531”干部教育培训方法，依托“山西干部在线学习网”、忻州大讲堂等教育培训阵地，采取集中培训、分期轮训、网络培训等多种形式，培训各级年轻干部2620余人次。

5．延伸管理要深化。要把年轻干部的教育培养同深化制度改革结合起来，大胆建立和完善激励机制、约束机制、容错机制，建立一套切实可行的培养、考核、选拔、监督、奖惩、更替等制度，为年轻干部健康成长创造一个良好的社会环境。要进一步探索县乡干部交流形式，积极鼓励县直单位年轻干部到乡镇岗位上任职，健全干部上挂下派制度，避免挂职流于形式；建立健全年轻干部汇报思想、定期谈话、年末述职等监督制度，加强追踪管理，动态评测，促进年轻干部健康成长。近年来，定襄县强化对乡镇干部尤其是年轻干部的日常考察，确定每年6月份以“团结+战斗+出活”为主题的集中谈话月，每年10月份为乡镇班子运行、综合研判集中开展月，适时掌握乡镇干部工作、思想动态，并针对存在的问题，进行专题研讨，及时解决他们工作和生活中存在的问题和困难。

培养选拔年轻干部是适应新时代、顺应新发展的必然要求，必须长期坚持并不断优化。这需要党政机关和社会各界对年轻干部给予更多的关心爱护和教育管理，需要我们始终坚持从事业需要出发，系统谋划、统筹推进，强化培训、跟踪培养，择优选用、动态管理，坚持标准、大胆使用，培养和造就一大批朝气蓬勃、勇于创新的“年轻人”，使其真正成为推动跨越转型发展的生力军。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结三**

建设一支政治坚定，公正清廉，纪律严明，业务精通，作风优良的纪检监察干部队伍，是新形势下做好纪检监察工作的重要保证。多年的实践证明，我们的纪检监察干部队伍是一支政治坚强、能打硬仗、党和人民信赖、能够担当起党风廉政建设和反腐败斗争重任的队伍。但面对新形式、新任务，我们也清醒地看到，纪检监察干部队伍还存在一些与形势任务要求不适应不符合的问题，加强纪检监察干部队伍建设是新时期纪检监察机关建设的重要内容。

一、加强纪检监察干部队伍建设是形势发展的必然要求

首先，加强纪检监察干部队伍建设，是加强党的能力建设的必然要求。纪检监察机关在加强党的执政能力建设方面担负着双重任务和责任。一方面，作为党的建设和国家政权建设的重要组成部分，必须适应加强党的执政能力建设的要求，努力提高纪检监察机关工作水平和能力;另一方面，作为专门的监督机关，要充分发挥职能作用，为加强党的执政能力建设提供坚强有力的政治保障，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。其次，加强纪检监察干部队伍建设，是新的历史条件下深入开展党风廉政建设和反腐败斗争的迫切需要。随着改革开放的不断深入，社会主义经济体制的逐步完善，党风廉政建设和反腐败工作涉及的领域越来越多，范围越来越广，工作专业化程度越来越高，对纪检监察干部各方面的要求也越来越高。纪检监察机关要全面履行职责，纪检监察工作要更好地体现时代性、把握规律性、富于创造性，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。第三，加强纪检监察干部队伍建设，是增强纪检监察干部凝聚力和战斗力的重要保证。纪检监察干部处在反腐败斗争的第一线，面临着腐蚀与反腐蚀的严峻考验。近年来，有少数纪检监察干部在作风和纪律方面出现了这样或那样的问题，极少数人甚至蜕化为腐败分子，影响了纪检监察机关的声誉，损害了纪检监察干部队伍的整体形象，这说明纪检监察机关并不是天然的净土，纪检监察干部也不具有天生的免疫力。因此，在党风廉政建设和反腐败斗争逐步深入，腐蚀与反腐蚀斗争更加尖锐的情况下，要提高纪检监察干部队伍的凝聚力和战斗力，提高拒腐防变的能力，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。

二、当前纪检监察干部队伍建设存在的问题

对照新形势、新任务和新要求，当前纪检监察干部队伍也还存在着一些不容忽视的问题，在一定程度上影响了纪检监察工作的开展。一是个别干部在办案中有畏难情绪。随着社会的发展和科技水平的不断提高，公务人员作案越来越隐蔽、复杂，一起案子往往要牵扯纪检监察干部很多精力才能结案，使得一些纪检监察干部对该项工作存有畏难情绪;另一方面，纪检监察工作是查办违纪违规人员的工作，工作中不免会遇到领导、朋友打招呼、说情等尴尬事情，这给纪检监察工作也带来了一定阻力;再一方面，纪检监察部门属“清水衙门”，同经济部门相比不仅待遇差，而且干部的晋升渠道也比较窄，导致一些干部心理不平衡。二是纪检监察干部综合素质还不高。个别干部对纪检监察工作的重要性认识不足，责任意识淡薄，缺乏主动思考抓纪检监察工作的积极性;有的纪检监察干部把自己混同于一般干部，对自己要求不严，有的甚至违规违纪。三是纪检监察队伍力量总体薄弱。当前，在一些乡镇和开发区纪委书记一般是由同级党委副书记兼任，由于他们分管的工作较多，难以有更多的精力顾及纪检监察工作。

三、加强纪检监察干部队伍建设的对策建议

(一)狠抓思想教育，提高纪检监察干部的政治素养。一是要突出教育的重点。要加强艰苦奋斗的教育，引导纪检监察干部时刻牢记我们党艰苦奋斗的优良传统，经得住诱惑，耐得住寂寞，守得住清贫;要加强纪律观念的教育，引导干部自觉遵守办案纪律,严守办案秘密，带头执行廉洁自律的各项规定，始终维护纪检监察干部的良好形象。二是要创新教育的形式。要打破纪检监察工作比较沉闷的局面，少搞说教，多搞活动，把枯燥乏味的理论灌输转化为生动活泼的学习形式。比如，多组织机关干部开展业务知识竞赛、演讲比赛、书画比赛等赛事活动。组织机关干部到各个单位、各个层面开展“以案说纪”“以案说法”等活动，让干部走上前台，在教育别人的过程中教育自己。三是要确保教育的效果。对纪检监察干部的教育要持之以恒，经常化、常态化，不能搞一阵风。工作再苦再忙再累，也要坚持既定的学习制度，雷打不动。并且，调动或提拔干部要把平时学习的情况作为重要依据，严加考核，确保学习见到实效。

(二)加强管理培养，增强纪检监察干部的工作能力。创新纪检监察干部管理机制，建议在纪检监察机关之间实行干部的横向交流、纵向交流，多岗位煅炼纪检监察干部的能力。建议进一步加快人事制度改革，在实行中层干部竞争上岗制度的同时，对纪检监察干部实行资格准入制，严格资格考试考核和审批程序，严把进人关。建议开辟纪检监察干部挂职锻炼的新途径，在抓好干部在系统内的挂职锻炼的基础上，合理安排优秀年青干部到系统外进行挂职锻炼，既可以到经济发达地区锻炼管理能力，又可以到贫穷落后地区锻炼工作作风。建议加速筹建纪检监察干部学院，加大纪检监察干部专业能力的训练力度。

(三)强化制度执行，治理纪检监察干部的失范问题。首先，对所有管理约束纪检监察干部的现行有效的制度抓好贯彻落实。第二，针对干部容易犯错误，群众反映强烈的问题，特别是已暴露出来的干部管理监督上的薄弱点甚至空白点，从机制、制度等方面入手，及时补漏补缺，设置监督关口，增加监督措施。第三，严肃查处极少数纪检监察干部以权谋私、受贿、腐化堕落等问题，维护干部队伍的纯洁性。

(四)健全奖惩机制，调动纪检监察干部的工作积极性。

建立和完善严格的奖惩机制，为纪检监察干部创造一个公平竞争的平台，努力形成“能者上，平者让，庸者下”的用人机制，从而把纪检监察干部的注意力引导到靠素质竞争、凭能力进步上来。通过建立健全奖惩激励机制，充分调动广大纪检监察干部的积极性、主动性和创造性，使他们潜在能力能够得到最大限度地发挥。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结四**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结五**

建设一支政治坚定，公正清廉，纪律严明，业务精通，作风优良的纪检监察干部队伍，是新形势下做好纪检监察工作的重要保证。多年的实践证明，我们的纪检监察干部队伍是一支政治坚强、能打硬仗、党和人民信赖、能够担当起党风廉政建设和反腐败斗争重任的队伍。但面对新形式、新任务，我们也清醒地看到，纪检监察干部队伍还存在一些与形势任务要求不适应不符合的问题，加强纪检监察干部队伍建设是新时期纪检监察机关建设的重要内容。

首先，加强纪检监察干部队伍建设，是加强党的能力建设的必然要求。纪检监察机关在加强党的执政能力建设方面担负着双重任务和责任。一方面，作为党的建设和国家政权建设的重要组成部分，必须适应加强党的执政能力建设的要求，努力提高纪检监察机关工作水平和能力；另一方面，作为专门的监督机关，要充分发挥职能作用，为加强党的执政能力建设提供坚强有力的政治保障，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。其次，加强纪检监察干部队伍建设，是新的历史条件下深入开展党风廉政建设和反腐败斗争的迫切需要。随着改革开放的不断深入，社会主义经济体制的逐步完善，党风廉政建设和反腐败工作涉及的领域越来越多，范围越来越广，工作专业化程度越来越高，对纪检监察干部各方面的要求也越来越高。纪检监察机关要全面履行职责，纪检监察工作要更好地体现时代性、把握规律性、富于创造性，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。第三，加强纪检监察干部队伍建设，是增强纪检监察干部凝聚力和战斗力的重要保证。纪检监察干部处在反腐败斗争的第一线，面临着腐蚀与反腐蚀的严峻考验。近年来，有少数纪检监察干部在作风和纪律方面出现了这样或那样的问题，极少数人甚至蜕化为腐败分子，影响了纪检监察机关的声誉，损害了纪检监察干部队伍的整体形象，这说明纪检监察机关并不是天然的净土，纪检监察干部也不具有天生的免疫力。因此，在党风廉政建设和反腐败斗争逐步深入，腐蚀与反腐蚀斗争更加尖锐的情况下，要提高纪检监察干部队伍的凝聚力和战斗力，提高拒腐防变的能力，就必须进一步加强纪检监察干部队伍建设。

对照新形势、新任务和新要求，当前纪检监察干部队伍也还存在着一些不容忽视的问题，在一定程度上影响了纪检监察工作的开展。一是个别干部在办案中有畏难情绪。随着社会的发展和科技水平的不断提高，公务人员作案越来越隐蔽、复杂，一起案子往往要牵扯纪检监察干部很多精力才能结案，使得一些纪检监察干部对该项工作存有畏难情绪；另一方面，纪检监察工作是查办违纪违规人员的工作，工作中不免会遇到领导、朋友打招呼、说情等尴尬事情，这给纪检监察工作也带来了一定阻力；再一方面，纪检监察部门属“清水衙门”，同经济部门相比不仅待遇差，而且干部的晋升渠道也比较窄，导致一些干部心理不平衡。二是纪检监察干部综合素质还不高。个别干部对纪检监察工作的重要性认识不足，责任意识淡薄，缺乏主动思考抓纪检监察工作的积极性；有的纪检监察干部把自己混同于一般干部，对自己要求不严，有的甚至违规违纪。三是纪检监察队伍力量总体薄弱。当前，在一些乡镇和开发区纪委书记一般是由同级党委副书记兼任，由于他们分管的工作较多，难以有更多的精力顾及纪检监察工作。

（一）狠抓思想教育，提高纪检监察干部的政治素养。一是要突出教育的重点。要加强艰苦奋斗的教育，引导纪检监察干部时刻牢记我们党艰苦奋斗的优良传统，经得住诱惑，耐得住寂寞，守得住清贫；要加强纪律观念的教育，引导干部自觉遵守办案纪律，严守办案秘密，带头执行廉洁自律的各项规定，始终维护纪检监察干部的良好形象。二是要创新教育的形式。要打破纪检监察工作比较沉闷的局面，少搞说教，多搞活动，把枯燥乏味的理论灌输转化为生动活泼的学习形式。比如，多组织机关干部开展业务知识竞赛、演讲比赛、书画比赛等赛事活动。组织机关干部到各个单位、各个层面开展“以案说纪”“以案说法”等活动，让干部走上前台，在教育别人的过程中教育自己。三是要确保教育的效果。对纪检监察干部的教育要持之以恒，经常化、常态化，不能搞一阵风。工作再苦再忙再累，也要坚持既定的学习制度，雷打不动。并且，调动或提拔干部要把平时学习的情况作为重要依据，严加考核，确保学习见到实效。

（二）加强管理培养，增强纪检监察干部的工作能力。创新纪检监察干部管理机制，建议在纪检监察机关之间实行干部的横向交流、纵向交流，多岗位煅炼纪检监察干部的能力。建议进一步加快人事制度改革，在实行中层干部竞争上岗制度的同时，对纪检监察干部实行资格准入制，严格资格考试考核和审批程序，严把进人关。建议开辟纪检监察干部挂职锻炼的新途径，在抓好干部在系统内的挂职锻炼的基础上，合理安排优秀年青干部到系统外进行挂职锻炼，既可以到经济发达地区锻炼管理能力，又可以到贫穷落后地区锻炼工作作风。建议加速筹建纪检监察干部学院，加大纪检监察干部专业能力的训练力度。

（三）强化制度执行，治理纪检监察干部的失范问题。首先，对所有管理约束纪检监察干部的现行有效的制度抓好贯彻落实。第二，针对干部容易犯错误，群众反映强烈的问题，特别是已暴露出来的干部管理监督上的薄弱点甚至空白点，从机制、制度等方面入手，及时补漏补缺，设置监督关口，增加监督措施。第三，严肃查处极少数纪检监察干部以权谋私、受贿、腐化堕落等问题，维护干部队伍的纯洁性。

（四）健全奖惩机制，调动纪检监察干部的工作积极性。

建立和完善严格的奖惩机制，为纪检监察干部创造一个公平竞争的平台，努力形成“能者上，平者让，庸者下”的用人机制，从而把纪检监察干部的注意力引导到靠素质竞争、凭能力进步上来。通过建立健全奖惩激励机制，充分调动广大纪检监察干部的积极性、主动性和创造性，使他们潜在能力能够得到最大限度地发挥。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结六**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结七**

今年来，办事处纪工委根据当前党风廉政建设需要，不断加强街道、社区纪检监察工作，创新工作机制，加强了基层党员干部的监督、解决发生在群众身边的腐败问题、促进纪工委在党风廉政建设发挥了重要作用。同时，通过调查，也发现了纪检工作在机制运行过程中也遇到一些值得研究和亟待解决的问题。

办事处事处地处老城区东北部，面积\*\*平方公里，居民\*\*户，\*\*余人。自党的\*\*\*召开以来，中央、省、市、区出台了涉及党风廉政建设的各种文件和工作措施，推动了基层党风廉政建设工作的开展和不断深入。街道纪工委紧紧依据上级精神，在落实制度建设，监督机制、方式等方面大胆实践，克服了人员少，任务重的问题，工作开展的有声有色，每年都查处了一些违纪的党员干部，起到了警示、教育的作用。

一是强化了对基层党员干部的监督工作。通过实行监督途径，整合群众资源，调动了群众和党员干部的积极性，有效解决了纪工委监督力量不足和查办案件难的问题，确保了每年处理党员违纪任务的完成。

二是强化了对街道和社区领导班子及其成员的监督检查。今年以来，纪工委累计组织检查本单位和社区贯彻落实中央八项规定、党风廉政建设和反腐倡廉工作情况6次，纳入党工委重要议

事日程，纪工委科级领导干部落实党风廉政建设责任制4次，对股级以下党员干部开展廉政谈话3人次，落实监督责任，有力地推动了对街道和社区领导班子及监督检查工作的落实。

三是加快解决了群众关心的热点难点问题。结合党的群众路线教育实践活动，纪工委紧紧抓住群众关心的低保、廉租房、独生子女费、环境卫生、小区管理、综合治理等问题，积极开展专项检查，帮助解决信访问题，有效化解了矛盾，维护了社会稳定。今年，纪工委参与解决信访问题8起，消除影响稳定的隐患问题7起。

一是办案力量不强。一是人员不足,虽然街道纪工委都配备了1名纪工委书记和2名纪工委委员,但这些纪检监察干部都兼任了其他事务,从事多项工作,疲于各项工作任务，主动监督的精力很有限;二是业务素质偏低,主要是人员调整频繁,即使他们工作很努力,但由于业务不够熟悉,缺少纪检监察工作的基本功,更谈不上监督经验,主观上造成监督工作的低效率;三是专业知识缺乏。当前,违纪违法行为带有相当的隐蔽性,手段不断翻新、五花八门,而基层纪检监察干部对财务、法律等专业知识普遍缺乏,有的显得无从下手。

二是监督线索缺乏。我们街道面积狭小，人口少,而现有党员和干部人数在乡镇街道办事处中最少,社区党员大多都是年龄偏大的老人,实施违纪违法的可能性很小。而年轻外出务工的流动党员即使违纪违法,由于信息不通,也不会受到党纪政纪责任

的追究。其次是街道纪工委是在同级党工委的领导下,对主要领导存在监督不力的现状,同时在同事之间存在着事不关己,高高挂起,多一事不如少一事的现象,导致这种对身边的党员干部监督不力,对远的又监督不到的窘境,完全是靠举报得到案件线索。

三是监督手段有限。根据有关规定,纪检监察机关监督的手段无非是问询、调查、查看资料等，在办理案件时，特别是对一些社区党员和干部的查处,显然是比较虚的,既不牵涉提职,也不影响工资,如果涉案人员不配合组织的调查,就更缺乏硬的措施。 四是违纪手段隐蔽。随着经济和社会的发展,违纪的手段逐步向隐蔽化、边缘化、“合理化”方向转变,呈现出多样化的态势。有的社区以办理低保之际，强行搭车收卫生费，以社区办公经费缺乏为名，强行收取居民盖章服务费,对不参加社区公益劳动的低保户就收取其公益劳动金等;有的以办理低保为借口收受居民贿赂;有些党员干部、社区干部千方百计钻法律、纪律、政策的空子,打“擦边球”,谋取所谓“合理、合法”利益的行为。

一、拓宽监督渠道。一是把那些举报违纪违法行为的信息作为重点,经过调查核实,及时立案上报和总结;二是在街道和各社区设立信访举报箱,公布举报电话,同时各社区还聘请了党风廉政监督员,从而拓宽案源渠道;三是从源头上发现违纪线索,重点是加强对财务、民政、城建部门和管钱的干部的监督,主动从中查找线索。

二、筑牢思想防线。强化对党员干部和社区干部的教育与管

理,以廉政文化进社区为载体,着力扩大反腐倡廉教育的宣传面和覆盖面,突出重点,完善机制,整合各种社会力量,积极调动群众参与廉政文化建设的自觉性和积极性,结合基层实际深入开展廉政文化进机关、进学校、进家庭活动,营造浓厚的廉政文化氛围,以筑牢党员干部拒腐防变的思想防线。

三、加强制度建设。街道纪工委通过建立健全党风廉政建设责任制,以推进党风廉政建设工作的深入开展。健全信访工作责任制,建立信访网络,实行领导干部接待来信来访日,主动了解和解决人民群众的合理诉求,坚持把解决信访问题与保护群众的根本利益结合起来,真正把矛盾化解在基层,把问题解决在基层。

四、强化民主监督。为拓宽民主监督渠道,街道纪工委建立了基层干部述职述廉和民主评议制度,同时与社区干部签订廉洁自律责任状,评议结果作为年终考核的依据。在聘请“两代表一委员”和素质好的党员和居民作为党风廉政监督员,负责反映基层意见和建议,监督干部贯彻执行各项政策,经常收集基层干部廉情信息,及时发现和解决一些苗头性问题。

五、加强业务培训。注重加强对现有纪检监察干部的学习和培训,通过到外地学习借鉴别人的成功经验与自学党纪党规条例,熟悉纪检监察工作,掌握查办案件的方法和技巧,不断提高自身的纪检监察工作能力。

六、制定政策规定。当前，街道面临的党风廉政建设和反腐倡廉工作任务繁重与基层纪检监察组织力量不足的矛盾凸显，迫切需要通过加强基层纪检监察组织建设来推动街道反腐倡廉建

设，重点在加强基层纪检监察干部队伍建设、整合纪检监察工作力量、完善社区监督组织等方面提出明确要求，抓好落实。

七、发挥监督作用。一是制定编制和人员配备标准。联合组织、人事等部门，制定纪工委或纪检委员的人员设置标准。保证街道配备专职纪委工书记和两名专职干部。二是积极探索基层纪检监察管理体制机制改革的新思路、新途径。

八、加强监督水平。一要优化干部结构。明确专职纪检干部任职条件，严把入口关，注重选调35岁左右、具有本科以上学历，政治素养高、原则性强、有专业知识的优秀干部到纪检监察工作岗位。二要加强干部培训。按照分级分类和全员培训的原则，对干部的教育培训工作实施全覆盖。新任纪工委书记、副书记、专职干部必须进行培训。三要规范干部管理，确保人员稳定。建立完善纪检监察干部上挂、下派和多岗位锻炼等制度，对工作业绩突出的干部，予以提拔任用。适当加强对纪检监察干部的激励，落实纪检监察干部享受的办案补贴。

九、健全监督网络。一要健全社区监督组织。社区在监委会的基础上都要配备纪检委员。二要明确社区监督职责。社区监督组织的职责是协助纪工委和社区“两委”做好社区党风廉政建设工作，纠正损害群众利益的不正之风。三要完善社区监督制度。建立健全规范社区干部行为的制度、监督组织整合力量开展监督的制度、对干部进行评议和考核的有关制度等。

**关于干部队伍建设统筹谋划不足总结八**

   根据市委组织部在\_\_期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\_\_干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\_\_干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\_\_编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\_\_干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

截止20\_年3月，\_\_192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

14名党委班子成员均是大专以上学历(其中本科学历9名，占比64.2%)。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

长期以来\_\_汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\_\_目前干部队伍民汉比例为30：1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔;村(社区)干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

总体来讲\_\_干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想;有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱;有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

虽然\_\_每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门(如财务、审计)严重缺少技术型、业务型人才。目前\_\_机关干部专业对口率仅为12.3%。

从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\_\_科级以下干部共218名，女性干部 151名，占比69%。\_\_距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件(防火、抢险、维稳、夜间值班等)工作中，有生力量相对薄弱。

虽然经过近几年的整顿，\_\_干部队伍

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找