# 202\_年队伍建设工作情况报告(七篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2021-05-09

*随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么报告应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。队伍建设工作情况报告篇一（一）人员机构编制情况：x...*

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么报告应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**队伍建设工作情况报告篇一**

（一）人员机构编制情况：xx办总编制人数为39人，行政编制24人（含深改办6人），事业编制8人，参公在职人员7人。现在xx办实用在职人员36人，其中：行政在职人员10人（行政编制空缺14人）；参公在职人员7人；事业在职人员8人；人才储备5人（没有编制）；政府买岗2人（其中1人考入中国工商银行xxx县支行）；社区民生2人；从xxx镇借调选调生2人。其中：正式在职人员25人中，研究生学历3人，本科学历16人，大专学历6人，平均年龄36岁。

（二）领导班子职数配置情况。科级领导职数配置为9名（3正6副，其中xx办1正4副，督查室1正1副，深改办1正1副）。现在，xx办实际班子成员为6人，主任1名，副主任4人，政研室主任1人。其中：研究生1人，本科学历5人。平均年龄为46岁。

（二）干部选拔任用情况。2009年xx办第六期后备干部考入2名，1人提拔到纪检委，1人至今没有提拔。2014年第七期后备干部考入2名，至今没有提拔。2017年1人提拔到纪检委。2019年4月1人提拔到安监大队。

近年来，我办在干部队伍建设方面总体情况还是好的，但是还存在一些差距。一是干部学习培训及日常管理工作有待进一步加强，政治理论学习力度还需进一步加大；二是人员结构不尽合理，干部提拔任用情况较缓慢；三是秘书岗位人才缺乏，现有秘书人员编制长期得不到解决；四是领导干部工作岗位长期没有得到调整，影响工作积极性；五是下一步机构改革后，保密机要局人员转隶，编制人员减少，工作任务将加重。就以上存在的问题，我办将在下一步工作中将认真分析和深刻反思，在今后的工作中切实加以改进：

一是继续将干部工作政策法规列为班子中心组学习的重要内容。继续要求领导干部深入学习领会精神，不断提高认识，深化理解，吃透精神，把握本质，对干部工作政策法规了如指掌、熟练运用。进一步重点抓好新走上领导岗位科级干部对《党章》《条例》《准则》的学习、理解和执行。

二是注重从“四严”入手，进一步规范干部选拔任用工作。严格坚持原则，正确把握干部工作方向，严格执行标准，准确把握选拔任用尺度，严格履行程序，规范选拔任用过程，严格遵守纪律，恪尽职守，公正廉明。

三是进一步加强对年轻干部的教育和培养。针对我办干部队伍“青黄不接”的状况，要对年轻干部进行有针对性的教育培训，“给任务”“压担子”，促使他们努力提高思想政治素质，树立正确的世界观、人生观、价值观，提高农发业务技能，增强个人核心竞争力。

四是要切实加强对干部和选任工作的监督。从制度上突出对干部的监督和管理，从源头上预防和整治选人用人上的不正之风和违纪违法行为。努力提高选人用人的公信度和干部的满意度，建设一支能够担当农发改革发展重任、勇于战胜艰难险阻、善于处理矛盾纠纷的干部队伍。

**队伍建设工作情况报告篇二**

公司有党员x人，其中正式党员x人，准备党员x人。单位老党员多，并且多数骨干力量均由党员担任，这种情景能够保证单位管理的总体稳定。

今年以来，党支部严格关闭党员入口，规范党员发展程序，坚决发展成熟。今年上级向公司发展的发展名额共6个，公司第一季度实际发展4个，第二季度发展3个。

(一)思想稳定，大局观念树牢固。党员队伍中绝大多数同志能在本职岗位上尽职尽责，认真工作，思想上稳定，工作上进取进取。其中xx同志，职场特殊，大部分时间都在职场视线之外，但该同志坚持本分，勤奋钻研，立足于自己职场成长，多次为职场赢得荣誉。这些成绩的取得与xxx同志的辛勤工作密切相关。xx先生，他熟悉自己的专业，掌握了严格的专业技术知识，多次优秀地带领所属者完成重要任务，同时培养了很多优秀的技术骨干，为单位维修技术的传承做出了不可磨灭的贡献。xxx同志，他带领汽车班顺利完成了汽车保障等任务，在这个过程中没有发生过交通安全事故，很好地保证了职场的安全稳定。xxx同志，作为具体项目的负责人，承担了该项目的一切事务，在工作上敢于说话，把班级管理得井井有条。

（二）恪守职责，完成任务标准高。今年各方面的任务都很有头绪，党员总是站在第一线，特别是在xx任务中，时间紧，任务重，标准高，但党员干部事情前进，工作前进，分配任务合理，工作突击能力强，完成任务坚决。现在进入夏天，人心浮躁，任务时间长，各级审查、检查、调查多，人员思想变动大是因为老党员、老骨干发挥了骨干作用。

单位整体的稳定和提高。表现较为突出的党员有：a、b、c、d、e等。其中a同志、b同志是“...员服务队”的骨干成员，圆满地完成了前期工作，很好地发挥了党员先锋模范作用。

（三）模范带头，群众认可威信高。在工作中一些党员同志时刻以优秀党员的标准严格要求自我，处处体现出了党员的先进性，为单位其他同志做出了榜样，为党支部建设争光添彩。如e同志，作为一名老党员，无论是参加训练教育还是打扫卫生、公差勤务，都能主动站在一线当排头，对上级赋予的各项任务执行速度快、工作标准高、模范带头好，并且凡事总是亲力亲为，在民主测评中受到了群众的一致好评。还有f同志，他平时干工作总是冲在前、抢在先，在平时工作中，总能够担负起最繁重、最辛苦的任务，并且没有丝毫怨言。

（四）学习认真，进取进取状态好。党员队伍在学习方面进取自觉，能够认真结合党员先进性标准严格要求自我，在工作上树立良好形象，思想行为敢于领先，在学习训练坚持高标准，自身素质有了很大的提高。g利用点滴时间学习毛泽东选集、习近平谈治国理政以及习主席系列重要讲话精神，并以此带动了大家的学习劲头。h同志，经常利用周末休息日，学习专业理论知识，研究工作中的技巧，撰写了多篇心得体会，在各大报纸上都进行了发表，受到了各级领导的一致好评。

本次测评重点围绕单位党员政治学习、精神状态、完成任务、遵规守纪、党性观念、群众关系及模范作用四个方面进行评议，共62名党员参加评议。在围绕中心当先锋方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在本职工作创一流方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在完成任务做先锋面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在纯正风气带好头方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。

经过测评，总体评价满意度最低的是x，期望该同志能够切实认识到自我的不足，在下步工作中做好查漏补缺工作，防止再出现此类一边倒的情景。

四、存在不足

（一）组织观念弱化，制度不落实。有的同志进了组织门，却不履职尽责。表现为个别党小组长职责不清，落实制度不严格，组织会议偏于形式，从心里就认为党的会议是务虚，组织不严肃，发言不准备、记录找枪手，同时工作中还存在情绪化等问题。

（二）本事有欠缺，危机意识不够。党员干部中还有少数同志，在核心业务上，开展工作的方法上，思路不清、方法不多，路子不活，虽然近半年有了必须的自我加压意识，但提高不是很明显。

（三）理论功底差，自我学习意识不强。对党的基本理论掌握还不够牢固，用理论指导实践的本事不够强。尤其是个别党员理论底子还比较薄弱，理论学习有待进一步加强，在前期上级组织的应知应会考核中，个别同志出现了不及格的情景，实属不应当。

（四）团体荣誉感弱化，先锋模范作用不明显。带头作用不突出，为团员树榜样、当标杆的意识还不够牢固。在对全体党员的民主测评中，部分党员各项指数差评较多，这与其自身平时作用发挥不明显有很大的关系。

（五）思想麻痹大意，纪律观念弱化。个别党员把自我混为一般群众，工作进取性有所减弱，遵规守纪意识有所下降，容易出现违反纪律的问题。个别党员带头违反规定纪律，影响单位建设。此类行为的发生，充分反映了人员自身要求放松，遵规守纪意识淡薄。

一是强定力。坚持定力对一名党员来说，最核心的就是坚持信念坚定。要坚守信仰，学好党的十九大精神，理直气壮地用大道理管住小道理、驳倒歪道理，主动担当起坚守思想政治阵地、打好主动仗进攻仗的职责。要懂得感恩，常念党的关怀之情，常思向组织作出的承诺，自觉珍惜组织供给的平台，不能游走于党的事业与个人利益之间，披着党员外衣，实则为己谋利，有困难时想到了组织，而一旦触及个人利益就站到组织的对立面，甚至憋着一肚子气，感到在单位吃的都是亏。要坚持热情，把压担子作为一种难得的机会来对待，把吃亏作为一种宝贵的财富来收藏，把磨难当作成长的必经之路来对待，切实做到立志做大事、做实事、做好事。

二要讲品行。要沉得住气，遇事不急不躁、埋头苦干，培养务实精神，真正沉下心来在岗位上摔打自我、锻炼自我，决不能心浮气躁、横攀竖比、眼花缭乱，走一步看三步。

三要有品位。品位是一面镜子，全方位辐射出一个人的人品。交往要慎重，择善而交、择贤而交，多同朴实无华的人交往，少与急功近利的人交往；多同充满正能量的人交往，少与牢骚满腹的人交往。情趣要健康，顶得住诱惑，耐得住寂寞，经得住考验，坚持高尚的精神追求，自觉培养健康生活情趣，在工作上向高标准看齐，在生活上向低要求看齐。

以上是我单位党支部根据此次通知要求对党员讲评情景的总结分析，不足之处敬请批评指正。

**队伍建设工作情况报告篇三**

今年以来，在省委的正确领导和省委组织部的精心指导下，市委认真贯彻落实中央、省委的决策部署和要求，坚持以党的政治建设为统领，充分发挥党委组织领导和把关作用，在牢牢把握正确用人导向中营造风清气正、正气充盈的政治生态，凝聚上下齐心、干事创业的磅礴力量，形成锐意进取、奋发作为的生动局面，为更好地发挥“四个作用”，加快建成“一谷三区”、实现“两个走在前列”提供坚强保证。

（一）坚持党管干部，在领导和把关上突出从高从严。

市委认真履行党要管党、从严治党的主体责任，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。一是强化用人导向。坚持把树立正确用人导向作为干部选拔任用的关键，推动形成“树导向、聚人心”的共识。市委书记多次听取组织工作情况汇报，先后在市委常委会、市委全会等重要会议上，对加强领导班子和干部队伍建设提出明确要求。今年以来，调整干部x批xx人，实现“组织放心、群众满意、干部服气”。二是规范动议程序。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，广泛听取相关部门相关领导的意见，结合平时对干部的了解，经综合分析研判后，提出初步人选建议。初步人选建议在一定范围内多次协商、反复酝酿，形成调整方案。调整方案书面报告省委组织部，经预审和批复同意后，才进入选任工作的下一个环节，坚决做到上级不批复同意，市委不上会研究。三是严格政治审查。把政治标准作为选人用人的首要标准，重点在政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律上把关。对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决调整下来。落实“凡提四必”制度，即干部档案“凡提必审”、个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、信访举报“凡提必查”，坚决防止“带病提拔”。四是实行全程纪实。制定市管干部选拔任用工作纪实工作方案，明确提拔任用的、非领导职务改任领导职务的、平级转任重要岗位的均要进行全程纪实。全程纪实涵盖“动议、民主推荐、考察、讨论决定、公示、任职”等干部选任环节。五是集体讨论决定。严格执行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，每次市委常委会研究调整干部，都经过充分酝酿。市委常委会上，逐一介绍拟提拔或重用人选的推荐、考察和任免理由等情况，与会人员充分讨论后，实行票决制。

（二）坚持精准科学，在推荐和考察上突出考准考实。

市委坚持在精准科学选人用人上下功夫，注重把干部考准考实，不断提高干部选拔任用工作的精准度和科学化水平。一是注重全面调研。坚持全方位、多角度、近距离地考察识别干部，既看干部在大是大非政治问题上的表现，又看干部在具体问题上的表现；既看特定时期的表现，又看一贯表现。特别是注意找敢讲真话的知情人深入谈、不限定时间全面谈、联系实际追问谈，从工作圈、生活圈、社交圈考察干部。二是注重综合研判。在调研基础上，注重对领导班子和领导干部进行综合分析、深入研判，既坚持全面地、历史地、辩证地评价干部，又坚持科学地、客观地分析班子。在班子配备和干部调整时，既考虑人选条件、干部特点，又考虑岗位要求、班子结构，努力做到“人岗相适、人事相宜”。三是注重实践考察。把干部选派到急难险重岗位中去接受实践磨炼和考察。围绕常态化推进疫情防控和决胜脱贫攻坚的目标，统筹选派xx名干部，开展驻村帮扶和一线防控，取得良好效果。xx名干部在疫情防控和脱贫攻坚工作中作风扎实、实绩突出的干部得到提拔或重用。

（三）坚持事业为上，在选拔和任用上突出选优选强。

市委坚持事业为上、依事择人、人事相宜的要求，在选拔干部时，始终坚持多看谁更优秀、多比谁更合适、多想“该用谁”而不是“谁该用”，以选好每个干部、配强每个班子整体推进干部队伍建设。一是优化班子结构。深入县市区实地调研，与县市区党政班子成员、人大、政协、法检两院主要负责人谈话，深入了解干部情况，对那些立足本职、埋头苦干、敢于担当、群众口碑好的干部，对那些长期在基层一线和边远地区甘于奉献、勤于为民的干部高看一眼，优先使用，进一步优化结构，增强整体功能。二是推进干部交流。注重发挥好我市国有企业密集、产业优势明显、专业人才汇聚的优势和特点，加强企业与地方干部的“双向交流”，把懂党务、善管理的干部选到国有企业，把熟悉经济、专业较强的干部选到地方政府，推动地方与企业发展深度对接、高度融合。三是拓宽选人视野。积极稳妥做好政府机构改革干部工作，分层级、分类别做好调研，既严格执行法规政策，又注重调优配强领导班子，确保政府机构改革工作圆满完成。率先探索面向全球市场化选聘国企高管，打破身份、地域、所有制等界限，从来自海内外的人才中选聘xx名国企高管，推动了国有企业领导班子和干部队伍建设。四是选拔年轻干部。开展优秀年轻干部调研，xxx名优秀干部进入组织视野、实行入库管理。创新选调生培养管理工作，坚持重点管理、跟踪培养、择优选拔、科学考评，率先出台《选调生考核工作暂行办法》。

（四）坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。

市委坚持把管政治、管思想、管作风、管纪律统一起来，扎紧制度的“笼子”，做到干部随管理成长、管理伴干部一生。一是加大提醒函询诫勉工作力度。充分利用干部日常管理监督成果，结合年度考核、经济责任审计和巡视巡察等工作，对领导干部的苗头性倾向性问题及时采取相应措施，做到防微杜渐。同时，将有关情况作为领导干部考核、任免、奖惩的重要依据。二是扎实开展选人用人专项检查。把选人用人情况纳入领导班子年度考核的重要内容，每年对党委（党组）开展选人用人满意度测评。今年年初，结合市本级巡察工作开展选人用人专项检查。针对巡察时间紧、任务重、业务多等情况，制定清晰明了的工作流程和简便易行的档案资料查阅细则，对存在的问题逐个交办、逐个整改。三是全面完成超职数配备干部整治任务。采取“五个一批”的办法，即“核定领导职数规范一批、实行职务职级并行退出一批、利用政策规定退休一批、提拔或转任交流、从严监督管理退下一批”，最大限度地做好“减法”。

一是干部队伍专业化水平还不够高。

一方面，熟悉产业发展、项目建设、招商引资，善于园区运营、资本运作和抓第三产业发展的干部紧缺。另一方面，专业型、复合型的干部不多，特别是面对经济增速换挡、下行压力加大的局面，一些干部在科学决策、创新工作、破解难题方面还感到本领恐慌。

二是加强年轻干部培养力度还不够大。

尽管在年轻干部培养选拔上，我们下了功夫，作了努力，但由于这些年来重点整治超职数配备干部等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻干部上升受到一定影响，一些领导班子年龄结构偏大、年轻领导干部数量偏少的问题日益突出。

三是领导干部退出的渠道还不够畅通。

我市通过树立鲜明用人导向、完善政策措施、强化跟踪管理等方式，进一步推进领导干部能上能下，取得了一定的成效。但干部的“下”，往往是因犯错误受到组织处理后才“下”、因到了退休年龄后才“下”，在推进干部能上能下常态化方面做得不够。没有通过完善考评办法、充分运用考评结果、细化“下”的情形来推动不适应、不胜任的干部“下”。

（一）牢牢把握总体要求。

坚持以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握坚决维护xxxxx在党中央和全党的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导这个根本政治责任，牢牢把握坚持和加强党的全面领导这个根本原则，牢牢把握坚持党要管党、全面从严治党这个指导方针，全面落实新时代党的建设总要求和干部工作的基本要求，落实新时期好干部标准，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内政策法规，坚持以对党忠诚选忠诚于党的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人，努力建设一支“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”的干部队伍。

（二）推进专业能力建设。

深入研究新时代对专业能力、专业精神的新要求，着力推进高素质专业化干部队伍建设，努力做到干部能力素质与岗位需求相适应，专业特点与班子功能相协调。坚持实践标准，选专业干部时不简单地看文凭看职称，看干过什么管过什么，关键看干成了哪些事、干得怎么样、管得好不好，对工作能不能准确说清楚、进行专业分析、参与科学决策、精准抓好落实。坚持事业为上，注重依据事业需要、岗位需求，看谁更优秀、更合适，注重把合适的人配到合适的岗位上，让专业的人干专业的事。坚持选育结合，既拓宽选人用人视野，不拘一格选干部、引人才，又围绕疫情防控、产业发展、项目建设、招商引资、园区运营、乡村振兴、生态保护、脱贫攻坚等内容，抓好专题培训，提升专业能力，培育专业精神，努力提高各级领导班子专业化水平。

（三）着力改进考察方式。

把握好三个关键点：一是加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等规定，确保每个程序、每个环节都在党组织的领导和把关下有序进行。二是全面深入了解干部。注重把功夫下在平时，做到经常性地、全面深入地考察了解干部，考准考实干部的政治品德、工作能力。继续探索调研考察的方式和办法，运用好考察谈话这一手段，多方印证、全面掌握干部的真实表现。三是注重分析、反复比选。加强对领导班子和领导干部的分析研判，对每一个班子强在哪里、弱在哪里，干部的适岗能力、发展潜力怎么样，如何调整优化，都做到心中有数。注重横向比较看人选之间的差异，前后分析看干部发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

**队伍建设工作情况报告篇四**

单位共有党员x人，其中正式党员x人，预备党员x人。单位老党员多，并且多数骨干力量均由党员担任，这种情景能够保证单位管理的总体稳定。

今年以来，党支部严把党员的入口关，规范党员发展程序，坚决做到成熟一个发展一个。今年上级给单位下发的发展名额共有6个，单位第一季度实际发展4个，第二季度发展了3个。

（一）思想稳定，大局观念树得牢。党员队伍中绝大多数同志能在本职岗位上尽职尽责，认真工作，思想上稳定，工作上进取进取。其中xx同志，岗位特殊，大部分时间处在单位视线之外，但该同志能够恪守本分、勤恳钻研，立足自身岗位成长成才，屡次为单位争得荣誉。这些成绩的取得与xxx同志的辛勤劳作是密不可分的。xx同志，他精通自身专业，掌握了过硬的专业技术知识，多次出色地带领所属人员完成重要任务，同时也培养出了一大批优秀技术骨干，为单位维修技术的传承做出了不可磨灭的贡献。xxx同志，他带领汽驾班圆满完成出车保障等任务，这个过程中没发生过一齐交通安全事故，很好地保证了单位的安全稳定。还有xxx同志，作为具体项目的负责人，承担起了这个项目的所有事务，在工作上敢抓敢讲敢于较真碰硬，将班排管理得井井有条。

（二）恪守职责，完成任务标准高。今年各方面任务头绪比较多，党员能够始终站在一线，尤其是在xx任务中，时间紧、任务重、标准高，但党员干部能够事事冲在前、干在前，分配任务合理，工作突击本事强，完成任务坚决。当前进入夏季，人员心浮气躁，加之任务时间跨度长，各级考核、检查、调研多，人员思想波动较大，就是因为老党员、老骨干在发挥中坚作用，才保证了单位整体的稳定和提高。表现较为突出的党员有：a、b、c、d、e等。其中a同志、b同志是“...员服务队”的骨干成员，圆满地完成了前期工作，很好地发挥了党员先锋模范作用。

（三）模范带头，群众认可威信高。在工作中一些党员同志时刻以优秀党员的标准严格要求自我，处处体现出了党员的先进性，为单位其他同志做出了榜样，为党支部建设争光添彩。如e同志，作为一名老党员，无论是参加训练教育还是打扫卫生、公差勤务，都能主动站在一线当排头，对上级赋予的各项任务执行速度快、工作标准高、模范带头好，并且凡事总是亲力亲为，在民主测评中受到了群众的一致好评。还有f同志，他平时干工作总是冲在前、抢在先，在平时工作中，总能够担负起最繁重、最辛苦的任务，并且没有丝毫怨言。

（四）学习认真，进取进取状态好。党员队伍在学习方面进取自觉，能够认真结合党员先进性标准严格要求自我，在工作上树立良好形象，思想行为敢于领先，在学习训练坚持高标准，自身素质有了很大的提高。g利用点滴时间学习毛泽东选集、习近平谈治国理政以及习主席系列重要讲话精神，并以此带动了大家的学习劲头。h同志，经常利用周末休息日，学习专业理论知识，研究工作中的技巧，撰写了多篇心得体会，在各大报纸上都进行了发表，受到了各级领导的一致好评。

本次测评重点围绕单位党员政治学习、精神状态、完成任务、遵规守纪、党性观念、群众关系及模范作用四个方面进行评议，共62名党员参加评议。在围绕中心当先锋方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在本职工作创一流方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在完成任务做先锋面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在纯正风气带好头方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。

经过测评，总体评价满意度最低的是x，期望该同志能够切实认识到自我的不足，在下步工作中做好查漏补缺工作，防止再出现此类一边倒的情景。

（一）组织观念弱化，制度不落实。有的同志进了组织门，却不履职尽责。表现为个别党小组长职责不清，落实制度不严格，组织会议偏于形式，从心里就认为党的会议是务虚，组织不严肃，发言不准备、记录找枪手，同时工作中还存在情绪化等问题。

（二）本事有欠缺，危机意识不够。党员干部中还有少数同志，在核心业务上，开展工作的方法上，思路不清、方法不多，路子不活，虽然近半年有了必须的自我加压意识，但提高不是很明显。

（三）理论功底差，自我学习意识不强。对党的基本理论掌握还不够牢固，用理论指导实践的本事不够强。尤其是个别党员理论底子还比较薄弱，理论学习有待进一步加强，在前期上级组织的应知应会考核中，个别同志出现了不及格的情景，实属不应当。

（四）团体荣誉感弱化，先锋模范作用不明显。带头作用不突出，为团员树榜样、当标杆的意识还不够牢固。在对全体党员的民主测评中，部分党员各项指数差评较多，这与其自身平时作用发挥不明显有很大的关系。

（五）思想麻痹大意，纪律观念弱化。个别党员把自我混为一般群众，工作进取性有所减弱，遵规守纪意识有所下降，容易出现违反纪律的问题。个别党员带头违反规定纪律，影响单位建设。此类行为的发生，充分反映了人员自身要求放松，遵规守纪意识淡薄。

一是强定力。坚持定力对一名党员来说，最核心的就是坚持信念坚定。要坚守信仰，学好党的十九大精神，理直气壮地用大道理管住小道理、驳倒歪道理，主动担当起坚守思想政治阵地、打好主动仗进攻仗的职责。要懂得感恩，常念党的关怀之情，常思向组织作出的承诺，自觉珍惜组织供给的平台，不能游走于党的事业与个人利益之间，披着党员外衣，实则为己谋利，有困难时想到了组织，而一旦触及个人利益就站到组织的对立面，甚至憋着一肚子气，感到在单位吃的都是亏。要坚持热情，把压担子作为一种难得的机会来对待，把吃亏作为一种宝贵的财富来收藏，把磨难当作成长的必经之路来对待，切实做到立志做大事、做实事、做好事。

二要讲品行。要沉得住气，遇事不急不躁、埋头苦干，培养务实精神，真正沉下心来在岗位上摔打自我、锻炼自我，决不能心浮气躁、横攀竖比、眼花缭乱，走一步看三步。

三要有品位。品位是一面镜子，全方位辐射出一个人的人品。交往要慎重，择善而交、择贤而交，多同朴实无华的人交往，少与急功近利的人交往；多同充满正能量的人交往，少与牢骚满腹的人交往。情趣要健康，顶得住诱惑，耐得住寂寞，经得住考验，坚持高尚的精神追求，自觉培养健康生活情趣，在工作上向高标准看齐，在生活上向低要求看齐。

以上是我单位党支部根据此次通知要求对党员讲评情景的总结分析，不足之处敬请批评指正。

**队伍建设工作情况报告篇五**

为进一步加强我县建设领域消防安全，按照州城乡建设住房局关于贯彻落实省住房和城乡建设厅《关于进一步做好全省住建领域消防工作的通知》的通知文件要求，结合我县实际，现就开展住建领域消防安全工作情况汇报如下：

一是高度重视，加强组织领导。人才是创新工作、履职尽责的需要，也是规划建设和住房保障事业繁荣发展的重点所在。为了适应发展，培养造就一支积极进取、开拓创新的高素质、复合型人才队伍，根据县委组织部《关于开展人才队伍建设课题调研的紧急通知》文件要求，结合学习群众路线教育实践活动，我们对全局的人才队伍建设情况开展了实地调研，全面了解了住建队伍的整体情况，并学习借鉴外地县市住建部门人才工作好的经验做法，形成专题调研报告，向各位领导汇报如下。

近几年来，县住建局把人才工作和人才队伍建设作为一项重要的任务来抓，积极完善各项制度，努力营造有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的工作机制和内部环境，住建系统人才队伍得到了一定的发展，队伍结构也有了明显的改善。

全局现有职工19人，在编干部职工19名，其中公务员8人，技术人员10人、工勤1人。在学历方面，本科以上学历5人，占全局职工的26%。在专业技能方面，高级职称2人，占技术人员的20%；中级职称2人，占技术人员的20%；初级职称6人，占技术人员的60%。2017年，通过事业单位统一招考引进专业技术人员2人，干部队伍的整体素质和战斗力进一步增强。2018年还将招考引进专业技术人员2人，我局即将满编。

总体来说，县住建局人才队伍整体水平偏低，由于历史原因，还有一大批初中、高中、中专等学历工作人员，人才队伍亟需加强。

（一）人才队伍总体素质偏低，结构不尽合理

目前，县住建局人才队伍总量偏少，学历偏低，年龄偏大，结构性矛盾尤为突出，缺少一批高层次的专业人才。在管理人才方面。掌握经济运行规律的综合性人才匮乏，没有城市经营管理方面的人才，更没有城市发展大规划、大繁荣，懂策划、擅管理方面的人才，一定程度上制约了住建事业的发展。

全局编制数为22人，其中行政编制9人，事业编制12人，工勤岗位1人。现有人员19人，空编3人，其中领导班子还缺少一名副局长。

----从年龄结构上分析，30岁以内2人，占10%；30-40岁以内4人，占21%；40-50岁以内5人，占26%；50岁以上8人，占43%。2012年环保、国土、城管从我局独立出去，带走了一部分人员，而我局缺少编制无法再引进人员，造成目前人员老化情况非常严重，不同程度地存在人才断层、青黄不接的现象。

----从学历层面看，本科毕业5人，占26%，但其中4人都非第一学历，不少人是因为职称晋升等需要通过在职进修获取的，较多人存在着专业不对口的问题，对业务提升的帮助不是很大。专科毕业14人，占74%。学历层次整体不高。

----从职称及专业分布看，高级职称2人，占11%；中级职称2人，占11%；初级6人，占32%。专业领域分布不均。专业人才稀缺的同时还急需财会、计算机、文秘专业的人员。档案室没有专门档案管理人员，随着档案的不断增加，档案管理已经不能满足需求。

（二）财政投入不够，人才流失快

尽管近年来县委、县政府增加了对房地产市场、规划建筑领域的扶持力度，但是对住建行业的重视程度依然不够，人才方面的财政投入相对偏少，住建系统人员福利待遇总体较低，高端人才引进困难，现有人才也难以留住的情况时有发生，从而影响人才队伍的稳定。

（三）制度不完善，队伍缺少活力

现行事业单位制度（如岗位设置、分配制度、人才激励机制）不够完善，制约和影响了住建人才的培育、引进，同时也导致人才队伍活力不足。

1、缺少优胜劣汰竞争机制。目前，住建事业单位缺少优胜劣汰竞争机制，在用人方面是进也难、出也难。一方面，优秀专业人才难以进来，另一方面，不能胜任新形势下住建行业管理要求的从业人员又无法安置。这对住建人才的培养、流动、交流使用带来一定程度的影响。

2、缺少内部竞争激励机制。目前普遍存在吃大锅饭和人浮于事的现象，而一些特殊专业人才和一般专业人才的工资待遇没有明显差别，不同程度上导致了一部分人员不钻业务、不思进取和高级人才难留住的现象。

3、专业岗位设置不尽合理。目前对事业单位岗位设置不尽合理，中高级职称岗位数受到严格限制，直接影响专业技术人才脱颖而出，直接导致部分中低级人员不思进取和高级人才进不来、难留住的现象，一定程度上制约了事业的发展、影响了队伍建设的步伐。因受专业技术岗位数量的限制，评聘职称就得等前人退休、自然减员，这在一定程度上制约了人才的发展。

（一）完善人才工作格局

1、重视人才工作。希望各级各单位人才领导小组高度重视人才工作，定期研究涉及人才队伍建设的重大问题，将人才队伍建设工作摆上重要议事日程，纳入领导班子建设和人才队伍建设的总体规划，切实履行好职责。建立引进、培养、选拔、使用文化人才年度工作报告和工作通报制度，促进人才培养选拔工作制度化，规范化。

2、完善住建人才政策支持。牢固树立“人才资源是第一资源”的科学人才观，积极争取上级的支持，出台优惠的人才政策，尽力打破人才进出不畅的瓶颈，对高端人才既要“引得进”更要“留得住”，对引进的人才在项目经费、工资福利、住房补贴、家属随迁、子女入学等方面给予较高的待遇，对现有高层次人才也要同等对待。

3、加大住建人才投入。加大对人才工作的投入，特别是加大对重点人才项目的投入。建立完善单位和个人多元化投入机制，通过人才的培养、引进和奖励，从而充分调动和发挥各类人才的创造潜能。

（二）优化人才队伍结构

1、引进急需人才。认真落实拟制人才发展规划，制订切实可行的分步实施方案，大力培养、引进规划、建设、住房保障相关行业的专门人才。当前，我县住建系统工民建、建筑结构学、计算机、法律等方面的人才紧缺，下一步要积极争取人事部门的支持，用足用好现有编制，通过向社会公开招聘成熟人才和到高校招聘优秀毕业生两种渠道引进单位急需的各类人才。在招聘人员时，要立足长远、着眼发展，分清轻重缓急，不能急于求成，在年龄层次、专业结构等方面梯次配备，形成有序、良性的人才梯队衔接。

2、提升现有人才。针对住建局的实际情况，当前特别要注重在现有专业人才的培养。树立正确的人才观，对现有人才分类对待，对有特殊才能的人才不仅要“扬其所长、避其所短”，而且要“扬其所长、克其所短”、“扬其所长、容其所短”。进一步建立健全人才培养机制，加强继续教育工作，鼓励各类人才在职自学，按县委、县政府有关规定对自学成才者给予奖励；选送年轻专业人才赴高校和国家级、省级、州级单位进修，在住建系统评选专业拔尖人才，调动专业人才的工作积极性，并以此带动单位其他人员的发展、进步。

3、灵活使用人才。坚持人才的刚性流动和柔性流动相结合的方法，打破“用才必养”的传统观念，打通体制内人才和体制外人才的互通渠道，引进人才与借用外智并重，坚持不求所有、但求所用。围绕城建重点项目、旧城区改造、建筑业管理、保障性住房、房产交易、物业管理和工程质量检测等领域，按照专业对口、人岗相适的原则，发现优秀干部，调整使用干部，积极优化年轻干部队伍资源配置。采取推荐考察等多种方式，及时将政治素质好、有发展潜力的年轻干部纳入后备干部人才库，进行重点培养、重点管理、择优选用，着力打造年轻干部生力军。

4、整合人才资源。职能相近的科室、单位，可以进行整合，人员按岗位需求综合进行调整，达到人尽其才的效果。

（三）创新人才工作机制

1、深化职称制度改革，强化工作能力和工作业绩取向，重点向一线的各类专业技术人员倾斜，全面推行专业技术职务“评聘分开”，避免一评定终身现象，在平常的考核中执行绩效考核制度，对不履职、无实绩的人高职低聘或不聘，对实绩大的人员低职高聘。

2、科学设定专业岗位。严格按照事业单位的职责、职能，科学合理地重新设定专业岗位，同时按照高、中、低职称，划定一定比例，形成培养梯次；积极争取有关部门的支持，在部分专业人才特别集中的单位，只设定专业岗位，不设定职称数，尤其是高级职称数，符合条件的均可以申报评聘职称，从而激发、调动人员的学习积极性、钻研业务的积极性，推动年轻人才的脱颖而出、推动住建队伍的可持续和协调发展。

3、深化分配制度改革，鼓励实行对关键岗位的专业技术骨干实行待遇倾斜。加大对体制外人才的保障力度，使编制内外的人才在享受评职、养老保险、失业保险等待遇以及社会保障上地位平等，增强人才的活力和能力。

4、创新人才激励机制。创新人才的激励机制。对工作中有重大贡献的人才给与重奖和激励。按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善公开招考、社会招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。强化隐患检查，坚持依法治理住建领域消防安全工作，成立消防安全治理工作领导小组，全面加强建设领域消防按全防治工作，提升消防安全应急处置能力，彻查存在的问题和薄弱环节，全力落实防控措施，坚决预防和遏制重度大火灾事故发生。

二是结合建设领域安全生产专项整治工作要求，重点加强施工现场临时用电隐患治理持续保持高压态势，加大违法、违规行为的惩处力度，落实管理责任，确保工作取得实效，争取在期不在期的专项检查，对检查发现的隐患和问题要实行“零容忍”必须专人负责整改，各责任主体各负其责，并按规定配置消防设施、设备，保证消防安全通道畅通，同时要加强对工地易燃物品的监管，确保消防安全。

三是明确燃气企业消防安全责任制，企业负责人就是本单位的消防安全责任人，建立层级消防安全责任，层级签订消防安全责任书，建立消防安全巡查、隐患整改的管理制度，加强对液化气储存站供应点等消防安全隐患排查，建立台账，按规定配置消防器材，消防安全标牌等，落实企业消防安全教育个应急队伍，再就是加大检查力度，加大用户安全教育宣传，及时消除燃气消防隐患。

四是加强既有房屋消防安全隐患排查，对存在消防安全隐患的要求整改并加强消防设施投入，畅通消防通道，不得擅自改变房屋的使用性质，确保既有房屋的消防安全。

五是加大宣传力度，有计划、有步骤地开展消防安全宣传教育，大力宣传普及消防安全法律法规，增强消防安全意识和自防自救能力。

**队伍建设工作情况报告篇六**

按省、州治庸办通知和县整治办的要求，县司法局对照《党政领导干部选拔任用条例》及有关政策规定对我局选人用人专项整治工作情况进行了自查，现将自查情况报告如下。

“两项”整治活动开展以来，司法局在选人用人工作中，坚持按照德才兼备、以德为先的用人标准，严格按《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、标准和程序推荐选拔干部和对干部评先评优，认真执行干部选拔任用工作四项监督制度，大力选拔人品正、能干事、真爬坡、敢破难的干部，努力形成“从实绩看德才、凭德才用干部”的正确用人导向。

根据我局今年制定的考核文件，县司法局全面实行了竞争上岗。岗位空缺一律实行竞争上岗，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，在程序上严格按照县委组织部、县人事局审批，公布职位、公开报名、资格审查、民主推荐、民主测评等流程操作。上岗前公示、上岗前廉政谈话、对新上岗的干部实行一年试用期，没有破格和不够任职条件就评优评先或者推荐为后备干部的现象。

为进一步优化机关各部门干部职工配置，激发干部的工作积极性，按照“加强业务部门”、“年轻干部培养锻炼”、“干部轮岗锻炼”、“确保业务工作连续性”的原则，加大干部交流力度，实施干部职工轮岗交流，优化部门队伍结构。在深入交心谈心，充分了解本人意愿的基础上，结合工作需要，在股室与股室之间，不同业务岗位之间进行轮岗交流。

一是强化干部监督管理，加强对干部的教育管理，坚持执行领导干部谈话制度，实行工作谈话、廉政谈话、勤政谈话等制度。

二是以政风行风建设为切入点促进廉政建设，制定违规行为处分规则，狠抓司法行政干部和法律服务队伍作风建设，切实加强司法行政干部和法律服务队伍管理。

三是加强对重点环节和重点部位权力行使的监督。

四是切实履行协管职能，加大了对县司法局领导班子配备人员的考察力度，保证进人严格按程序办，对县司法局领导干部的协管工作落实到位。

今年来，我局通过全省公开招录公务员考试，新进了政法专项编制司法助理员6人，招录局机关公务员1名、事业单位人员3人，每个乡配兼职司法助理员1名，县司法局机关、司法所整治逐步实现满编运行。积极向组织推荐成绩优异、德才兼备的干警，今年，通过民主推荐在县司法局机关推荐出了3名优秀后备干部。

**队伍建设工作情况报告篇七**

近年来，我区森林防火工作在工委（区委）、管委（区政府）和上级业务主管部门的正确领导下，着力构建组织指挥、预测监控、林火扑救、投入保障四大体系,高度重视森林资源管护队伍建设，结合实际，因地制宜，采取有效措施，组建了多模式、多层次、多规模的森林应急救援队伍，有力提高了森林火灾扑救能力。目前有森林消防专业队伍7支115人，森林管护人员521人，森林防火力量得到了大大提高。打造出了一支政治合格、纪律严明、作风过硬、训练有素、快速反应、能征善战的森林应急救援队伍。

一、加大人财物投入，完善基础设施建设，提供坚实的后勤保障。区政府将森林消防专业队的管理经费列入了年度财政预算，每年投入资金55万元，按区防火指挥部的部署，经面试、政审、体检、理论考核等形式筛选，聘用了20名优秀青年，组成区级森林消防专业队。主要担负扑救森林火灾、森林防火宣传、防洪救灾及其它应急救援工作。各街道结全各自实际组建了15人的消防中队，主要担负扑救森火灾、地面巡查火情的任务。全区共有7辆森林消防指挥车、 7辆消防运兵车，建立区、街防火物资储备库8个，风力灭火机580台、灭火水枪180支、对讲机443台、二号工具等    2000余把。

二、严格管理，切实提高队伍的综合素质。森林消防专业队自组建以来，紧紧围绕“精兵、精装、精训、精打”的原则，严要求，强训练，精管理，努力打造一支政治合格、纪律严明、作风过硬、训练有素、管理规范、装备精良、反应快速、能征善战的专业化消防队伍。一是强化队伍管理。消防队制订各种规章制度，以制度管人，以机制激励人，严格按照制度办事，真正使这支队伍能够随时拉得出去、随时用得上去。二是加强业务知识培训。为了提高队员们的防火知识和业务水平，队部专门聘请专业理论水平高、扑火经验丰富的武警森林指挥部机动支队的教官，每天为队员们进行2个小时的专业课程授课和技能训练。通过学习，使队员们掌握了森林防火专业知识、森林消防理论知识、灭火技能与安全常识、灭火器材及器具装卸和操作等相关业务知识，为完成火场扑救打下了坚实的基础。三军事化要求，高标准训练。区林业局制定了《\*\*\*区森林消防专业队建设管理实施纲要》，该纲要针对每名队员的工作实际、学习训练、内务卫生、职责履行、一日生活等内容都进行了规范，依照军事化要求进行训练管理。定期组织全区队员进行业务理论学习和实战演练，不断提高业务技能。消防队还制订了完善的训练计划，经常性地组织队员进行体能、耐力、野外训练。队员们每天都要进行野外拉练跑步，每周都要安排战术训练、灭火机具使用与维修保养以及体能训练等科目。四是运用现代化技术科学扑救火灾。根据实际作战经验，森林消防专业队自行创建了一套现场扑救森林火灾指挥系统。该系统从数据管理入手，结合我区实际情况，将森林火灾指挥和管理全部信息化，并运用先进的计算机网络技术、地理信息系统技术，实现森林火灾指挥管理智能化、数字化和自动化，保证了森林火灾扑救决策的科学化。

   三、做好各项准备工作。要定期组织开展防火灭火工作大排查，确保“四个到位”，即：组织人员落实到位，思想教育落实到位，工具设备落实到位，物资保障落实到位。要有针对性地经常开展扑火队伍演练，集中住宿，一遇火警能迅速拉得出，用得上。队员经常对各地火源管理工作进行督查。使林区在森林防火期封山清山，严格执行火源管理制度和野外生产用火批准制度，坚决管住、管严一切火源进入森林。防火戒严期，要坚决落实“五个禁止”，严禁一切野外用火。一旦发生火情，务求打早、打小、打了。重点林区、火灾多发区要增加了望台、了望哨，重点时期务必坚持日夜巡逻。要确保通信联络畅通，一旦发生火情，立即报告，快速反应，妥善处理。森林防火是一项社会性、群众性很强的工作。我局集中时间，利用广播、电视、报刊、宣传车等多种形式，加大森林防火宣传教育力度，使森林防火工作真正变成广大人民群众的自觉行动。做好森林防火法规的宣传，对违规用火、引发火灾的典型案件，要做到查处一案，教育一方，增强群众防火灭火的法制观念

四、加强培训教育，提高队员的素质。区邀请了南京森林警察学院姚树人教授和省防火办专家进行授课；森林火灾应急处置程序及安全扑救常识；森林火灾案件现场勘验及取证等几个内容。全体学员参观了小珠山景区森林防火器材库并观摩了森林消防器具等以水灭火现场演练。培训的形式多样，既有理论知识及多媒体讲解，风力灭火机维护维修，做到了理论与实践相结合。二是参加培训的人员学习热情高、纪律好。通过培训，使参加培训的人员系统掌握了森林防火专业知识和专业技能，增强了对森林火灾案件现场勘验及取证的理解和认识，提高了扑救森林火灾的组织协调能力和安全扑救能力，培训班达到预期目的。这次培训班举办得非常必要，目的明确、内容充实、实用性强，对今后做好森林防火工作帮助很大。大家表示回去后，一定认真领会这次培训的内容，将所学到知识运用到今后的森林防火工作中，充分发挥森林防火业务骨干和森林消防专业队队长的作用，在自己的工作岗位上为森林防火事业做出新的更大的贡献。

为做好今冬明春的森林防火工作，贯彻落实省、市森林防火精神，我区以广泛宣传为先导，以责任落实为基础，以全面准备为保障，从以下几个方面做准备

一、认清形势、明确责任。要严格按照森林防火条例，全面落实各项责任制，层层签订责任状。责任必须分解到每个林区、地块、每个人头、每个山头、每个坟头。包括“五清”、责任区、日常巡查等工作都要把责任、任务细化明确到每个岗位上。立足于扑大火、打恶仗，全面加强扑救森林火灾的各项应急准备工作，及时、科学、有效、安全扑救森林火灾。各单位要做好充分的应急准备工作。专业扑火队一律不准休假，抓好日常训练和实战演练，统一着装，时刻处于临战状态，确保有火情快速出击，消防车要油足水满，运兵车要加足燃油，机具上车，保证能随时出动。

二、加强森林防火宣传教育。按照省防火办提出的“十个一”标准，深入宣传森林防火的新形势、新特点和防火的重大意义，营造良好的防火氛围。各管理区要结合本地实际，组织开展以宣传森林防火的重要意义、森林防火法律法规、森林火灾典型案例以及森林火灾防扑知识为主要内容的森林防火大宣传。在十一月份的宣传月中组织形式多样的宣传活动。届时局防火办要下去指导配合各单位开展宣传活动。宣传要做到防火明白纸入村进户，宣传标语遍布村头沟口，广播响彻山村集镇。继续开展防火宣传进校园的“小手拉大手”活动，逐步提高全民防火意识，消除周边群众的麻痹思想和侥幸心理，最大限度的减少森林火灾的发生。所有的宣传标牌要重新粉刷，统一用白底红字的格式，重要地段没有标牌的要尽快设立。

三、积极行动加强排查工作，彻底消除隐患。按照省局“春抓防火、夏抓培训、秋抓排查”的工作思路，在10月份，在全区进行一次隐患排查专项行动。要求各街道认真组织，周密实施，不放过任何死角。对排查出的隐患，要立即解决。排查行动结果在10月底前报局防火办。开展可燃物清理工作是有效预防森林火灾发生行之有效的措施。要求各管理区、林场要充分认识到“五清”工作的重要性和必要性，利用第一场雪之前的一段时间，集中人力、物力，将林边、地边、坟边、路边等凡是与林地边缘接壤地方的杂草、秸秆、枯枝落叶等可燃物清理干净，减少隐患。特别是重点区域、重点地段，必须彻底清理，拓展足够隔离空间。隔离带的开设要在去年的基础上扩大宽度、提高质量标准。基层单位各站点存放的防扑火机具重新检修，对所有扑火物资清点登记，并将物资情况汇总后上报区防火办。

四、坚持值班制度，做好信息反馈。要严格执行24小时值班和领导带班制度，坚决杜绝脱岗、漏岗问题的发生。严格执行森林火情零报告制度和森林火情第一时间报告制度，及时准确核查反馈各种火情信息，对迟报、瞒报致使贻误扑火战机造成重大损失的，将依法依纪追究有关人员的责任。

近年来，森林防火的形势更加严峻，相信在区委、区政府的正确领导，在上级业务主管部门的正确指挥下，\*\*\*区森林消防专业队作为一支质量过硬的森林消防专业队，真正肩负起护森林资源、保一方平安的重任，为保护\*\*\*的生态环境、推动区经济的和谐发展发挥着越来越重要的作用。征途漫漫有豪情，而今迈步从头越。这支年轻的森林消防专业队在保护森林资源的征程中枕戈待发，期待着再创新的辉煌。

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