# 关于干部队伍建设调研报告

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-06-26

*市委、市政府站在战略和全局的高度，提出要把保康打造成绿色xx示范区和都市XX，新的战略定位对全县干部队伍建设提出新的目标要求。因此，必须从干部选拔、培养、教育、管理等方面着力，切实加强干部队伍建设，为建设绿色xx示范区、都市XX提供坚强保...*

市委、市政府站在战略和全局的高度，提出要把保康打造成绿色xx示范区和都市XX，新的战略定位对全县干部队伍建设提出新的目标要求。因此，必须从干部选拔、培养、教育、管理等方面着力，切实加强干部队伍建设，为建设绿色xx示范区、都市XX提供坚强保证。现就干部建设调研情况如下：

一、从机制上创新，拓宽选人用人大视野

党的政治路线确定之后，干部就是决定因素。一要树立正确的选人用人导向。要牢固树立能人引领的导向，注重选拔能带领科学发展、促进跨越赶超的干部;树立创新创业的导向，注重选拔思想解放、勇于担当的干部;树立实干兴业的导向，注重选拔想干事、能干事、干得成事的干部，不让老实人吃亏、不让干事的人泄气、不让素质高的人心寒，努力把全县干部的发展积极性凝聚到建设绿色xx示范区、都市xx上来，让人才铺就保康跨越发展之路。二要完善适应社会需要的培养使用机制。要始终把干部培养视线对准绿色xx示范区和都市xx建设主线，立足产业建设、城市管理、旅游开发等经济社会发展需要，注重选拔和培养智囊式的顶级人才、系统化的专业人才、高素质的管理人才、层级化的后续人才、开放型的发展人才，努力形成干部培养使用与经济社会发展的良性互促。三要规范民主开放的选拔任用机制。规范完善公开选拔、竞争上岗、全程差额等竞争性选拔干部的办法，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的优秀干部选拔上来。比如，对绿色xx示范区和都市xx建设急需的规划型、管理型人才，县委要专门腾出一批副科级以上岗位面向社会公开选拔，打破地域限制、身份壁垒等干部成长的隐形台阶，让优秀人才脱颖而出。

二、从培育上着力，实现能力素质大提升

建立完善多层次、多渠道、多形式的干部培育体系，为建设绿色xx示范区和都市xx提供智力支撑。一是以解放思想拓展思维。深入开展解放思想大讨论活动，引导广大干部以国际化视野、全球化眼光审视保康发展所处的历史方位，大力破除因循守旧、封闭落后的思想，牢固树立加快发展、跨越赶超的理念;大力破除安逸享乐、怀旧陶醉的思想，牢固树立开拓创新、开放开发的理念;大力破除小进则满、不思进境的思想，牢固树立永不懈怠争一流、小县也有大作为的理念，以思想大解放推动能力素质大提升。二是以开放培训丰富知识。要建立完善干部学习述学、评学、考学办法，把理论素养、学习能力、实践水平作为选拔任用干部的重要依据。要全面推行外出培训、异地办班，各单位每年要结合部门职能、工作实际和发展需要，分批次、分层次组织机关干部到发达地区、产业大县考察学习，汲取经验。要根据全县发展需要，在省内外选择一批大专院校作为我县的干部培训基地，每年有计划、有重点地选干部到合作院校开展培训，提升能力。三是以实践锻炼提升能力。大力开展上挂下派活动，每年从县直单位和乡镇选派一批优秀年轻干部，到省市有关部门跟班学习，提高干部的站位;有针对性地选择部分沿海发达地区与我县建立长期合作关系，每年有计划地选派优秀年轻干部到合作单位的经济开发区和经济主管部门挂职锻炼，提高驾驭市场经济能力;从相关单位抽调精兵强将组建工作专班，长年到珠三角、长三角等地驻守招商，着力提升经济工作能力;积极选派机关党员干部到结对共建单位担任党组织第一书记，让机关干部接地气、增阅历。

三、从源头上谋划，推进干部资源大整合

最大限度地整合各类干部资源、人才资源，努力把党的资源优势转化为推动跨越发展的强大合力。一方面，要统筹人员编制管理。建立完善人员编制总量控制、动态管理目标体系，统筹整合全县机关事业单位空缺编制资源，适当调减富余的部门编制，重点保证公共服务、社会事业、民生保障等关键领域的需要，使编制分配与部门职能相适应，提高编制配备的科学性和合理性。在此基础上，加大从优秀村党组织书记、大学生村官中招录公务员的力度，为绿色xx示范区、都市xx建设注入新鲜血液。另一方面，要全面推进干部交流。要突出互补性交流，立足事业发展需要，加大事业单位与党政机关、县直与乡镇、经济发达地区与欠发达地区等层面间的干部交流力度，以干部跨区域、跨领域流动促进理念碰撞、经验互融、方法创新;要突出结构性交流，从干部年龄梯次、专业结构、班子融合度、工作创造力等多个维度统筹审视班子组成，通过交流实现班子成员在领导经验、能力专长、个性气质方面的优势互补;要突出轮岗性交流，有计划地实施干部异地、异岗、异职交流，努力实现轮岗对象的多样化、轮岗方式的多向化、轮岗空间的多维化;要突出竞岗性交流，开展中层干部跨部门竞岗，变体内循环为内外循环，实现优秀人才与社会发展需求的有效对接;要突出培养性交流，大力实施年轻干部成长工程，适时将优秀年轻后备干部推向基层一线、推向经济一线、推向招商一线、推向信访维稳一线挑大梁，确保干部队伍群贤毕至，保持常新活力。

四、从管理上突破，营造干事创业大氛围

推进绿色XX示范区、绿色XX建设，不仅需要畅通人才引进的绿色通道，让优秀人才进得来、留得住;更要搭建人才释光的平台，让广大干部干得好、出成绩。

一要坚持绩效考评，促使干部干事创业。加大对干部经常性考察力度，改变不换届不考察、不调整不考察的做法，加强日常考察，实行反向考察，注重了解干部关键时刻和日常表现。要建立完善干部绩效考核评价办法，科学设置考核评价内容，合理赋予考核评价权重。要整合各种考核资源，将经济社会发展综合考核、各行业及各系统的业务考核结果与干部个人业绩考核挂起钩来，客观公正地评价干部实绩，激励广大干部在发展上比快慢、在服务上比优劣、在能力上比高低、在贡献上比大小。二要强化日常监管，助推干部科学发展。坚持从严监管干部，不断拓宽监督渠道和空间，坚持八小时之内看政绩，八小时之外查足迹，实行干部全方位、全过程监督，做到思想监督不留盲区，严格管理不挂空挡。要突出干部履职效能建设，加大对不作为、乱作为、慢作为干部的问责力度，把治庸问责工作结果与干部选拔任用、评先评优挂钩，旗帜鲜明地支持鼓励那些干事热情高、工作敢突破、发展有贡献的干部。三要实行优胜劣汰，激励干部创先争优。继续完善不胜任现职领导干部调整制度，不断拓展调整范围，着力疏通干部下的渠道。探索建立干部积分管理制度，从履职尽责、遵纪守法、社会形象、实绩考核四个方面对干部进行积分，对业绩突出的干部实行破格提拔、越级使用，对不适应现职、不适合岗位的干部对号入座、末位淘汰，引爆干部推动跨越发展的激情。

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