

最新好玩的纸筒教案小小班(优秀10篇)

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。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研报告大全篇一

村党支部书记、村委员会主任是贯彻执行党在农村各项方针、政策的骨干，是团结带领农村广大群众全面建设小康社会、建设中国特色社会主义新农村的带头人。这支队伍建设得如何，直接关系到农业和农村现代化的进程。今年8月14日至15日，我们对全乡10个村（居）委会干部队伍的现状、存在的主要问题及原因进行了专题调研，并就下一步如何加强村干部队伍建设做了一些有益的探索。

一、当前村干部队伍基本情况

目前，在我乡10个村（居）委会中，村干部36人，其中男27人，女9人；35岁以下的4人，36岁至45岁的11人，46岁至60岁的21人；小学及以下文化的1人，初中文化的5人，高中文化的14人，中专及以上文化的16人；村党支部核心作用发挥好的村7个，一般的3个。村级后备干部总共6人，其中35岁以下的4人，36岁至45岁的2人；具有中专及以上文化的4人，高中文化的2人；具有一技之长的1人。

总的来说，我乡村干部整体素质较高，是一支战斗力强的队伍。大部分村支“两委”能认真实践“三个代表”，贯彻执行党的路线、方针、政策，积极开展农村工作，完成各项任务，主动为人民群众脱贫致富出谋划策，严格依法办事，公道正派，在群众中威信高，群众反映好的约占85%。工作能力

和责任性一般，但能开展上级布路的各项工作，基本按要求完成工作任务，群众反映一般的约占15%。

二、前段取得的主要成绩

近年来，我乡始终把村干部队伍建设做为农村工作的重点，适应新形势的要求，在农村深入开展了“五同五心”、“党课”、“三个代表”学教等活动，加强了对村干部的思想政治教育，提高村干部的政治素质，改进了村干部的工作作风。积极利用农函大、乡党校、党员电教等形式，加强了村干部的实用技术和工作业务培训，增强了村干部带领村民致富奔小康的本领，村干部工作能力进一步增强。开展村级财务清理、村务公开活动，实行村帐乡代理，加强了对村干部的监督管理，村干部队伍建设取得了较好的成绩。

一是村干部思想进一步得到解放。广大村干部摒弃了传统的“面朝黄土背朝天”、“稻谷加红薯”的传统农业意识，树立了大力进行产业结构调整的意识；摒弃了小富知安、小打小闹的保守意识，树立了敢创敢干、办大事的新观念；摒弃了计划经济时代条件下的旧思维、旧方式，树立了适应市场经济要求的新思路、新方法、新观念。

二是村干部管理逐步规范。近年来，我乡相继实施了村干部述职评议、村级财务清理、村务公开、村委会直选和村干部重大事项报告等制度，形成了一套比较完整、规范的选举、决策、参与、监督体系，使村干部管理逐步走向了公开化、科学化、民主化和规范化。每年对村党的建设、经济建设、完成各项任务、精神文明建设和计育综治工作等五个方面进行考核。村内各级人大代表、政协委员，离退休人员、村民小组长、村民代表，每年对村干部进行一次评议。

三是村干部队伍年龄结构趋于合理。经过近几年的村干部建设，逐步形成了老、中、青相结合，以中青为主，以老带新的村干部队伍。从我们调查统计的数据来看，在36名村干部

中，45岁以下占的41.7%，其中35岁以下占11.1%；46岁至60岁的占58.3%。从农村的工作实际来看，这种年龄结构还是比较合理的。虽然有部分村干部年龄偏大，但他们有丰富的工作经验，工作能力强，在群众中威信高，仍能适应新形势下农村工作要求。

四是文化素质有了较大提高。我乡十分重视对村干部的文化素质教育，在村干部的选任时提出了文化要求，同时积极利用农函大、乡党校、党员电教等形式加强对村干部的培训，使村干部的文化素质有了较大提高。在全乡36名农村干部中，高中以上文化的占86.1%，且中专及其以上文化的16人，占44.4%；初中文化的占13.9%，大多是工作经验丰富、威信高，受群众拥护。近年来，我乡先后通过“农村党员远程教育工程”举办村党支部书记、村级后备干部培训班6期，170余名村干部和后备干部接受了远程教育。

三、存在的主要问题

（一）选拔任用的民主程度有待提高。

部分村在村干部选任方面，仍然存在沿用传统方式多，新的方式少，村党支部“两推一选”等好的做法还没有全面推行，不能很好地征求广大群众的意见和要求，充分发扬党内民主。在村委会选举中，部分村民的参与意识不强，热情不高。有些村民怕耽误农活，不愿参加投票，在选组长时，则干脆抽签了事或轮流担任。

（二）教育培训机制有待完善。

一是村干部教育培训机会少，制度难健全。一年2期的村干部培训难以满足发展的需要。二是培训的内容贫乏，主题不突出。大多是传达贯彻上级有关会议精神和传授普通的病虫害防治知识，对市场经济、产业结构调整、农村实用技术、特别是新农业技术的内容教少。三是培训方式简单，手段不先

进。一般是采取订阅农业报刊杂志、播放电教片、发送农业科技资料等形式，很少请专技人员授课、实地培训或外出参观，效果不理想。

（三）管理监督工作有待加强。

一是村民对村干的监督流于形式。近几年，各村进行了村级财务清理，实行了村务公开，设立了村务公开栏，对村干部的监督起了很好的作用，但仍有极少部分村财务清理走过场，村务公开内容不及时、不完备、不真实。本应由村民大会讨论决定的大事，一些村却由村干部几个人说了算，村民一年到头甚至几年也没开一次村民大会。二是乡对村干部的监督管理难以到位。就目前的管理体制来说，乡对村干部的监督管理还没有一套全面有效的且操作性较强的制约机制，一般只有乡农经站每年例行进行一次村级财务审计。

（四）极少数村班子战斗力不强。

一是少数村支两委班子不团结。存在支部书记独政和村委会揽政、“两委”争政或搁政现象，村干部互相扯皮，互相拆台，工作互相推诿。二是少数村干部工作不安心。三是少数村班子驾驭全局的能力和水平不高，在群众中没有威信。

（五）后备干部队伍培养难。

一是后备干部人数较少，全乡10个村（居）委会，后备干部只有6名，平均每村不到1人。二是培养方式滞后。一般村对后备干部只确定好人就算了事，平时缺少有意识的帮带和专门的培训。三是一部分后备干部外出务工，培养管理难以到位。

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研

报告大全篇二

xxxx市场监督管理局机构改革工作在县委县政府的统一安排部署下，我局坚持统一思想认识，主动担当作为，精心组织，周密部署，在强推进、抓落实、求实效上狠下功夫，机构改革工作基本完成。

(一)准确把握时间节点，精心谋划实施。根据《中共xxxx委、县政府办公室转发的通知》(庄办发〔2019〕16号)文件精神，将县工商局、县食药监局的职责，县价格监督检查局的价格监督检查职责，县科技局的专利管理职责等整合，1月30日，挂牌成立了县市场监督管理局;4月2日，挂牌成立了县市场监管综合执法队。做到了机构改革工作不迟滞拖延、不搞变通，助推了全县机构改革工作稳步有序推进。

(二)摸清现有人员底数，夯实改革基础。全面开展原食药监、工商局机构设置、编制现状和现有在职人员摸底工作，摸清了改革前两部门机构设置、人员编制及运行状况，建立了机构编制和人员配备台账，确保改革依据资料实、部门沿革清、数据支撑足。机构设置情况：原食药监局内设股室3个(办公室、监管股、政务服务股)，局属单位2个(食药稽查局、食药检测中心)，19个基层食药监所;原工商(质检)局内设机构8个(办公室、法制宣传教育股、注册登记股、市场规范管理股、消费者权益保护股、商标广告监督管理股、标准计量股、特种设备安全监察股)，直属机构1个(经检分局)，7个基层工商所。编制情况：原食药监局县委编办核定编制123名(其中：局机关行政编制11名、工勤3名，食药稽查局事业编20名，食药检测中心事业编12，名基层食药监所行政编制6名，事业编71名);原工商(质检)局县委编办核定编制85名(其中：局机关行政编制23名、工勤3名，经检分局行政编制6名，基层工商所行政编制27名、事业编制22名，质检所事业编制4名)。现有在职人员情况：原食药监局各类在职人员合计116人(其中：公务员13人，高级技术工1人，事业管理97人，服务期人

员5人)。原工商(质检)局各类在职人员合计99人(其中:公务员57人,事业管理26人,工勤技能5人,服务期人员11人)。

(三)坚持高标准严要求,扎实编制“三定”。在县委编办印发的“三定”规定模板的基础上,我们集思广益,认真听取各方意见,先由专人写出初稿,由副局长认真把关修改,再报主要领导严格审核修改,最后召开局党组扩大会议专题研究进一步提出修改意见,最终经过六次修改后成形,现已上报县委编办待批。确保了“三定”规定逻辑清晰、用语规范、严谨完整,实现与上级部门的“三定”规定相衔接、与机构改革方案相衔接、与历史沿革相衔接的“三衔接”要求。

(四)严守机构限额规定,规范设置股室。严格按照县委编办批准的10个内设股室限额要求,参照是市场监管局“三定”方案,结合我县实际,整合职能相对弱化股室,设置内设股室10个,均为股级:办公室、法规信用监管股、政务服务股(注册与行政审批股)、市场规范与质量发展股、商标广告与知识产权保护股、应急管理与综合协调股、食品监管股、药械监管股、特种设备安全监察股、计量标准认证与检验检测监管股。

(五)严守干部人事纪律,转隶机构人员。按照县委编办“除机构整体撤并需要转隶编制和人员外,部分职责划转的机构原则不转隶人员”的人员转隶工作要求,清理上报县委编办《xxxx机构改革涉改部门事业单位整建制转隶工作人员花名册》等三个表册合计各类人员238名(包括划入市场监管综合执法队5人和离退休人员55名,按照县委编办和县人社局要求8名服务期满即将转正人员不划转),完成了人员转隶。

我局机构改革虽然取得了一定成效,但目前还存在三个突出问题。一是内设机构不统一。我局目前拟设10个内设股室,较全市其他县(市)区局相比内设股室少。二是综合执法队人员划转工作要求矛盾。《xxx深化市场监管综合执法改革实施方案》中对县(市)市场监管综合执法队人员身份规定不明确,

导致食品药品稽查局16名事业编身份执法人员无法整体划入。三是基层执法单位和检测中心改革工作要求不明确。我局下属的19个基层食药监所、7个工商所(分局)、1个食药检测中心和质检所今后如何改革，目前尚无定论。以上三个问题严重制约着我县市场监管工作改革进程。

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研报告大全篇三

一、基本情况

(一) 社区概况

旧县社区居委会属于旧县镇，于1984年成立旧县社区居委会。旧县社区居委会坐落于旧县镇辖区内，距延庆县县城中心15公里，区位优势十分明显。社区内总人口三千余人。

(二) 社区居委会情况

旧县社区居委会共有社区干部7名，主任、副主任各一名，副主任任居委会党支部书记。社区大中专文凭7人。社区干部平均年龄40岁。

(三) 社区基层党建情况

社区居委会现共有党员17名，其中35岁以下党员9名，占党员总人数的52.9%，60岁以上的党员2人，占党员总人数的11.7%，高中或中专以上文化的党员11名，占党员总人数的64.7%。

二、存在的主要问题

当前旧县社区居委会在王书记的带领下，积极围绕社区改革发展稳定的核心，认真贯彻市、县各级关于创建新型社区的文件精神，做了大量实质性的工作。但是旧县社区居委会仍

面临着一些问题。

（一）资金和人员的问题。由于旧县社区居委会人口较多，没有固定的收入来源导致社区居委会的很多活动和工作都难以开展，使得社区的硬件和软件设施建设都存在困难。并且社区还存在人员紧缺的现象，使得社区不能完成社区志愿者的招募和培训工作以及未能按户数配备共作人员。

（二）由于旧县社区居委会流动人口众多。老居民迁出，新居民迁入，流动党员难以管理，而且多数的中青年劳力多数在外打工，使得这期间社区基层党建工作非常复杂。

三、有关第八届选举的准备和具体工作情况

为做好第八届社区居委会换届选举工作，全社区要上下进一步统一思想、提高认识、明确要求，切实把社区居委会换届选举这项为全社区人民共同关注的大事做好，确保选举工作依法、有序、顺利进行。从以下四方面为做好此次换届选举工作做充足的准备。

一、统一思想，充分认识搞好社区居委会换届选举工作的重要意

义

依法即使进行社区居委会换届选举，是实施居民自治的前提和基础，对于提升党在基层的执政能力，发展基层民主，建设和谐社会具有重要意义。

（一）搞好社区居委会换届选举是落实科学发展观，构建和谐社会的需要。构建社会主义和谐社会，重心在基层。基层是社会的根基，和谐社会建设的各项任务最终要落实到基层，和谐社会建设的成就最终要体现在基层，一些影响社会和谐的突出矛盾和问题，往往初现于基层，汇聚于基层。因此，

通过换届选举，依法选好基层群众的当家人、带头人，选出具有广泛民主性和群众性的基层干部，才能充分了解和及时满足群众的不同需求，才能在第一线及时化解矛盾和冲突，夯实、筑牢和谐社会的基础。

（二）搞好社区居委会换届选举是保障基层群众民主选举权利，推进社会主义民主政治建设的需要。胡锦涛总书记在政治局第三十六次集体学习时强调，扩大基层民主，保证人民群众直接行使民主权利，依法管理自己的事情，是社会主义民主最广泛的实践，是社会主义民主政治建设的基础性工作。因此，我们要从全局的高度，以做好此次换届选举为契机，努力顺应党员和群众的民主要求，积极引导好、保护好广大党员群众的民主热情，尊重居民的民主权利，充分发扬民主，不断提高基层民主政治建设水平。

（三）搞好社区居委会换届选举是加强基层干部队伍建设，推进和谐社区创建的需要。居委作为基层自治组织，是基层工作的具体组织者、实践者，街道党工委、办事处在社区开展各项工作，必须紧紧依靠居委来贯彻落实、组织实施。在此次换届选举中，能否使一大批思想好、作风好、有文化、懂管理、威信高、肯干事、能干事的同志选进新一届居委会班子，直接影响到党的方针政策在基层的落实，直接影响到广大人民群众根本利益的实现。当前，社区建设具体明确了发展规划和创建任务，迫切需要基层自治组织在新形势下，改进工作方法，组织和团结广大群众，进一步激发群众的积极性、创造性和当家作主的责任感，使他们在和谐社区建设中，发挥更大作用。在这一新形势下，搞好换届选举，有利于我们进一步加强基层干部队伍建设，逐步实现两个转变，即实现由过去的“党选干部”向现在的“民选当家人”的转变，由过去里外一把手的行为模式向依法责权定位、服务为本的工作方法的转变，进一步提高广大基层干部的战斗力和凝聚力，加强和改善党对社区工作的领导，使党在基层的执政地位得到巩固和加强。

二、把握关键，依法有序地推进社区居委会换届选举工作

（一）要把好居民选举委员会成员推选关。居民选举委员会是居委选举的组织机构，其成员素质的高低关系到选举工作的成败。街道将成立社区居委会换届选举工作指导小组，按照法律规定的程序，指导、规范各社区居民选举委员会的推选工作。各社区党组织要切实加强指导，注重发挥党员干部作用，引导选民把懂法律、讲原则、有威望的同志推选进选委会班子。社区党组织领导班子成员要按照规定的推选程序，担任居民选举委员会成员。

（二）要把好选民登记关。选民是参加选举工作的主体，要严格按照社区居委会《组织法》和《选举工作规则》，搞好有选举权和被选举权居民的登记工作。针对我们街道城市化进程加快、户籍制度改革、撤村建居、人口流动、人户分离等带来的新情况、新问题，要更加细致扎实地做好工作，坚持以户籍所在地为基础，结合居住地的实际情况，按选民意愿进行登记，确保落实选民的民主权利。

（三）要把好候选人的产生关。候选人的产生是社区居委会换届选举工作关键的一环。要依照法律程序，充分尊重民意，坚持公正、公平、公开的原则确定候选人。在提名候选人阶段，要引导居民消除家族、宗族、派别等不良影响，杜绝任何组织和个人指定、委派或撤换候选人。要通过党员、居民代表、群众骨干做过细的思想工作，引导群众真正把那些素质好、威信高、能力强、热心服务群众、符合文化年龄要求的人提名为候选人。要保证妇女在居委会选举中的合法权益，使女性在居委会成员中有适当名额。

（四）要把好居委会干部职数关。居委会班子成员职数职位设路必须坚持精简高效的原则，社区居委会成员数原则上由5至9人组成，社区人口达3000以上的可设路副主任。干部职位和职数的设路必须由居民代表会议讨论决定并及时公布。

（五）要把好投票选举关。投票是选举的中心环节，法律性、程序性、技术性很强，要精心做好选举前的各项准备工作，严密组织，及早确定并告知选民投票选举方式、投票场地和遵守规则。要严格按《选举工作流程》实施选举，维护选举的良好秩序，确保各项程序合法，选举有效。

三、精心组织，确保社区居委会换届选举工作圆满成功

本次社区居委会换届选举，可以说关系到社区改革、稳定和发展的大局，关系到社区加快城市化和城市现代化的进程，各级领导干部一定要牢固树立高度的政治责任感和全局意识，切实加强领导，精心组织，周密安排，确保换届选举获得成功。

（一）要加强前期调研，完善准备工作。各社区居委会情况千差万别，居民的文化素质也不相同。社区要提前对本辖区居委会及居民的情况进行摸底，重点掌握居民的情况、历史遗留问题和现行突出矛盾，认真分析和研究换届选举的各个环节，及早准备预案和措施。对可能出现的问题，如财务审计中出现的问题、选民资格的确认问题、民主确定候选人的问题、扰乱破坏选举或不正当竞选的查处问题等，更要重点研究，做到心中有数，从而在具体选举过程中，加强工作指导。

（二）要坚持正确导向，选优配强居委会班子。推选什么样的人当居委会干部，关系到党在基层的执政基础，关系到我们加快城市化和城市现代化建设的进程。因此，我们要以社区居委会换届选举为契机，选优配强基层工作班子，夯实党的执政基础。要按规定程序，把那些经过培养考察、实践证明能够胜任居委会工作的后备干部依法充实进居委班子。要注重改善班子结构，按照年轻化、知识化、专业化的要求，更新用人观念，拓宽用人渠道，提高居委会班子的整体素质，激发基层工作活力。

作指导

四、因势利导，进一步推进基层组织规范化建设

（一）要加快推进基层自治组织建设，夯实基层基础工作。在选举工作结束后，要及时做好新老班子交接工作，清理好集体财务帐目、固定资产、工作档案，并处理好债权债务及其它遗留问题，保证新一届居委会工作正常开展。要及时组织对基层干部的业务培训和政策学习，特别是对新踏上这一岗位的年轻干部要通过以老带新，提升他们为基层群众服务的能力。要充分发挥基层党组织的领导核心作用。居委会党组织要依照国家的法律和政策，着眼于强化对权力的制约和监督，指导、支持居委会依法处理好自治事务，齐心协力，共同促进各项事业全面发展。

（二）要进一步加强制度建设，提升基层民主自治水平。新一届居委会产生后，应及时产生新的居民小组及小组长，及时制定任期目标和工作计划，建立健全居民会议、社区成员代表会议、居务公开、下属委员会等相关民主管理、民主决策、民主监督制度。重点要以民主管理为核心，以制度建设为保障，使居务公开工作由事后公开转向事前、事中、事后全过程公开，由间接公开转为直接公开，做到凡是群众关心的问题都要及时公开，让群众参与社区重大事务的决策和管理，保证群众的知情权、参与权、管理权和监督权。

（三）要切实加强社区建设，为建设和谐锡山奠定坚实基础。要通过此次换届选举，因地制宜，分类指导，进一步激发基层干部队伍活力，引导各社区以更大的热情、更高的标准积极发展壮大社区经济、改善社区服务水平，扎实推进和谐社区建设。加强社区服务中心建设，从实现“自我管理、自我教育、自我服务、自我监督”的目标出发，明确社区工作职责，强化服务功能，提高社区组织的自治能力和自我服务能力，并积极引导社区居民、驻区单位、中介组织和志愿者队伍参与社区建设，加强自律管理、提供互助服务，努力把

社区建设成为管理有序、服务完善、文明祥和的社会生活共同体。

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研报告大全篇四

一、提高思想认识，努力干好本职工作

俗话说：“事小见思想滴水见太阳，思想是行为的先导”只有思想进步工作才能有动力，思想的进步来源于文化理论知识的充实，一年以来，本人在思想上牢固树立以连为家的思想，保持高度的稳定，积极学习科学文化知识，努力提高自己的文化水平和思想觉悟，积极参加连队的思想政治教育，在教育中认真听讲，认真做好笔记，保证了学习质量，提高了思想觉悟，同时，身为一名老兵，能够提高自己的思想认识，积极配合班长的工作。

二、落实条令条例和各项规章制度

“无规矩不成方圆”条令条例是管理和约束战友们完成任务的基本保障，在本年度中，自己能够认真的学习条令条例，将条令条例落实到工作和生活当中，在小事中注重细节，不因外界的因素而放松对自身的要求，始终以连队为核心，把落实条令条例和各项规章制度做到实处。

三、培养良好作风，克服说说讲讲的毛病

自己在平时能够注重作风的培养，从小节中做起，不论是在训练中还是在日常生活中始终提醒自己，不管在什么岗位上都能做到一名老兵应该做到的，同时，自己在工作中也存在说说讲讲的毛病，在下步工作中自己会努力改正这种毛病，做到给自己最后的军旅生活画上一个圆满的句号，不给连队带来一点负面影响。

- 一、在日常生活中，加强对自己的要求，严格要求自己。
- 二、注重自身形象，加强自身作风纪律。
- 三、提高思想认识，端正心态。

以上是我结合自身工作实际，总结这一年的工作情况，有好的特点，也有存在的不足，作为一名即将退伍的士官，无论如何我都会珍惜自己这最后的军旅生活，认真干好自己的本职工作，为培养了自己五年的连队做出自己最后的贡献。

这是我对自已一年工作的总结，如有不足之处还请中队领导和战友们批评指正。

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研报告大全篇五

一、调研时间

2011年10月24—10月28日

二、调研内容

- 2、农村干部的素质与新形势要求相比有哪些不适应？
- 3、农村后备干部“人难选”问题的原因及解决方法。
- 4、选拔出素质高、作风实农村干部的措施。
- 5、影响农村工作顺利开展和农村基层党组织建设加强的原因有哪些？
- 6、农村两委换届面临的问题及解决的办法。

- 7、加强农村干部队伍管理方面应建立健全哪些制度？
- 8、如何提高农村干部培训内容的针对性和培训工作的实效性。

四、调研形式

记关于农村干部队伍建设情况的汇报，就如何加强农村干部队伍建设征求与会人员意见，然后深入到1-2个先进村和1-2个后进村进行实地调研，座谈走访农村干部党员群众，征求农村党员群众的意见。

五、调研乡镇

其他乡镇党委也要按照调研内容，组织力量对农村基层党建工作进行深入研究，找准存在的问题，提出明年基层党建工作整体思路。各乡镇调研报告务于11月5日前报县委组织部组织科。

2011年10月20日

最新部队干部思想汇报 农村干部队伍建设情况调研报告大全篇六

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建设思想状况，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%

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的问题上做了大量工作，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三四十岁就改非的干部，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。