

# 2023年学前工作总结存在问题及建议(优质5篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 学前工作总结存在问题及建议篇一

本学期，我担任初二信息技术课，在工作中，我求真务实，教书育人，顺利而圆满地完成了各项教育教学任务，并且不断更新知识，提高自身素质，积极主动认真地学习专业知识，工作态度端正，认真负责。但是检查起来，所存在的缺点毛病也是不少的，还需今后努力改正。主要表面在以下几个方面：一是理论知识和学习有所欠缺，还存在有懒惰思想；二是工作虽然很努力，可是个人能力还需有待提高；三是对信息技术课程的认识不够深刻。在以后的工作里，我将认真学习业务理论知识，努力使自己的业务水平和工作效率全面进入一个新水平，让自己的业务水平更扎实。现将这个学期的工作鉴定如下：

### （一）立足教学，搞好教研工作

在教务处的要求与指导下，这个学期的教研工作是非常正常的，我在开学初就针对教学目标制定了信息技术教学计划，做到教学有目的，有的放矢。

### （二）立足实际，搞好教学

我校的学生在信息技术方面的掌握比较欠缺，大部分学生在进入学校之前没有学过信息技术，在这方面是个空白，甚至

不知道鼠标的用法，不知道如何开关机。而另外一部分学生呢？虽然多多少少接触过电脑，但在他们的思想观念里面，计算机就是用来玩的，至于学习丝毫没有兴趣。怎样让一个从未接触过电脑的学生，熟练地掌握最基本的知识，让那些对计算机教学没有兴趣的学生转变观念，把注意力集中到学习上来，我针对学生特点进行了“分层教学”，增强兴趣，多设计有吸引力的课堂教学情景模式，并加强个别辅导，实现同学之间一帮一，多帮一，基本解决了常规教学中的困难。

（三）积极配合各部门活动，做好教研活动的录相并归类存档工作 本学期学校各部门组织了多次活动，我们积极参与了各部门活动，积极配合各部门活动做好记录统计，录相工作，并做到及时整理归类，为学校的各项活动工作能顺利进行提供了更好的服务。存在的主要问题和不足：

我校开展党的群众路线教育实践活动的主要任务聚焦到作风建设，集中到解决形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风的“四风”问题上，并通过“照镜子、正衣冠、洗洗澡、治治病”，对作风之弊、行为之垢来一次大排查、大检修、大清扫。通过学习、查摆、对照，并联系自己工作实际，发现了自己存在的问题和不足，并对个人存在问题的原因进行了更深层次的剖析，主要有以下几个方面。

1、政治理论学习功底不够扎实，运用理论指导实际工作存在差距。学习不够积极主动，刻苦钻研精神不强。一是缺乏“挤”劲和“韧”劲。总感到工作忙，没能静下心来潜心学习。即使有时也抽空翻阅一下报刊杂志，浏览一些书籍，但也往往是蜻蜓点水，真正掌握的理论和业务知识不够全面、系统，在学习上需要进一步加强；二是理论联系实际不够，还不能很好地用理论去进行实际工作。

2、创新意识不强，工作方法简单。

工作思路不宽、不活，很多时候还是循规蹈矩，只安于表面，

以往的经验就是对的，就是正确的，认为把自己份内的事情做好就可以了，缺乏创新意识，不能用全新的思维和方式去做开创性的工作。

### 3、工作作风不深入、不扎实。

有些工作浮于表面和有应对的思想。工作不能精益求精，处理问题有时还存在畏难情绪，瞻前顾后、患得患失，忽视了工作的积极性、主动性、创造性，降低了工作标准。

### 4、群众意识不强，为人民服务的宗旨不够。

主动性不强、不够深入，只注重了解自己想要了解的问题，未能做到“从学生中来，到学生中去”，未能切实关心学生想什么、盼什么、急什么、要什么，没有真正和学生打成一片，缺乏全心全意为人民服务的宗旨意识。

## 三、问题产生的原因

### 1、平时疏于学习

总认为，只要能把本职工作干好，其他学习都无关紧要，殊不知，学习与工作是相辅相成的。只有深入地、系统地、全面地学习，才能更好地胜任自己的工作。有时，对于自己所学的东西，也没有认真去深入消化，吸收，也就不能很好地做到把自己所学贯彻到实践中去，落实到行动上来，致使在实际工作中政策水平有限。加之学习的主动性不强，对于学习制度坚持不够，致使学习收效不佳。

### 2、思维局限，进取意识不够强。

认为工作上过得去就行，不求冒尖，但求稳而不乱，奉行多一事不如少一事的原则。按部就班，认为只要规规矩矩地按条款、按规章制度办事，工作不出错，不添乱子，也就问心

无愧。没给自己树立起跨越的高标杆，让自己朝着目标坚定地走下去，反而缺乏向更高目标追求和奋斗的激情与勇气。

3、群众工作经验缺乏，宗旨观念有所淡化。对党的群众路线认识不深，对坚持改造自己的世界观、人生观和价值观的重要性认识不足，还没有真正在思想上、行动上树立起全心全意为人民服务的公仆意识。在工作上群众观念淡薄，看不到群众的首创精神，指导工作主观意志成份多，为群众想的少、做的少，服务群众，缺乏真功夫。

#### 四、对照检查今后改进措施与努力方向

针对自己在工作中存在的问题，我将在以后的工作中，认真反思，加以改进，时时开展批评与自我批评，牢固树立马克思主义的群众观，全心全意为人民服务，勤政务实，开拓进取，从自身做起，从小事做起，扎实做好每一项工作，每一件事，提高自己综合素质。具体做到以下几点：

1、在思想政治上注重理论知识的学习，按时参加学校组织的活动，认真做好学习笔记，坚持业务学习，不断提高理论修养，并在工作实际中努力贯彻落实。全面准确地把握新时代背景下群众路线的深刻内涵和基本要求。党的群众路线的出发点和归宿就是为人民服务、使群众得利，要真心实意当人民群众的服务员，在解决群众的问题上实实在在使群众得到好处，而不是为了“路线”而搞形式。作为教师，应该做到全心全意为学生服务，根据行业的发展状况，从教学方法和教学理念等方面进行创新，同时注重教书育人，帮助学生树立正确的世界观、价值观和人生观，培养学生爱国主义情怀、社会责任感、行业责任感。

2、要做一名务实教师。对待任何一件小事都应该严格要求自己，才能将教学工作做的尽善尽美，在工作中努力做到求真务实，脚踏实地，不图虚名，扎扎实实地把党和国家各项决策和工作落到实处，把学校交予的任务落到实处。积极开拓

进取，提高工作水平。要加强对学习业务知识重要性和迫切性的认识，自觉、刻苦地钻研业务，努力提高自己的工作能力。进一步增强大局意识、责任意识、忧患意识，干一行爱一行专一行，虚心好学，深入钻研。要勇于开拓创新，积极进取，灵活运用合理的方法和措施，开展工作，把工作能力的提高到一个新的水平。

3、要进一步保持清正廉洁，增强拒腐防变能力。在当前社会还存在腐败现象情况下，要有战胜自我的胆识和魄力，抗得起诱惑，耐得住寂寞，经得起考验，做到自重、自警、自省、自励，做到在拜金主义、享乐主义和极端个人主义的侵蚀面前一尘不染，一身正气；要加强道德修养，树立正确的利益观、荣辱观、道德观、人生观，追求积极向上的生活情趣。

总而言之，通过党的群众路线教育实践活动，明确努力学习提高的方向，感受到时代和社会赋予我们的重任。要在科学发展观的指引下，围绕学院中心工作，以实施素质教育为宗旨，端正教育思想，丰富专业知识，提高教学技能，做到教好书，育好人。

## 学前工作总结存在问题及建议篇二

农村基层党组织作为农村多种组织和各项工作的亮点核心，承担着党在农村的阶级基础、群众基础和社会基础，团结带领群众全面建成小康社会的重要职责。随着全面深化改革的不断深入，特别是随着社会经济成分、组织形式、利益分配和就业方式的多样化，群众思想观念、价值观念多元化，当前农村基层党建工作面临前所未有的挑战和考验，一些农村党组织和党员在农村政治、经济、文化、社会生活中的作用严重下降，主导地位逐渐丧失，出现了农村基层党组织作用边缘化现象。最近，部里对全县农村党建工作进行了“地毯式”检查，我们对此进行了一些思考。

### 一、存在的问题

(一)基层党组织的作用和功能“弱化”。部分基层党组织在自身能力、工作手段、执政水平等方面，存在着不适应新形势、新任务的问题。从党组织自身看，基层党组织战斗力在不断削弱，“无人理事”问题比较突出。还有一些后进村、贫困村尚未改变落后面貌，有些村虽然经过整顿，但变化不大。从党组织功能定位上看，一些基层党组织功能定位不明确和功能转换不到位，不能做到情为民所系，利为民所谋。

(二)党员教育活动不经常。少数村书记认为基层党员教育活动难搞，对党员的教育管理比较松散，致使个别党员放松了对自己的要求。有的党员服务意识淡薄，致使个别党员缺乏活力。没有制定约束机制，少数村民主评议党员走过场、不规范，把民主评议会开成评先评优会，难以评出不合格党员，对不合格党员没有有效的处理办法和措施，对新进的党员把关不严，严重影响了党员队伍的纯洁性。

(三)支部书记抓党建工作能力还不高。个别基层干部不愿意做党务工作，主要把精力集中放在抓经济建设，对党建工作只是应付、被动地去做，对党建工作组织不力，抓得不紧，再加上部分基层干部的理论水平和自身能力不高，在传达贯彻上级决策部署时，层层打“折扣”。

(四)工作上缺乏协作和担当意识。基层干部由于整天忙于事务性工作，往往容易忽视与群众面对面的交心谈心，在工作上，相互之间沟通协调不够，导致村班子之间凝聚力和战斗力不强，带领群众致富的能力下降，遇到好事都争着上。对于工作担当意识不强，过多的考虑个人利益，不愿意承担责任和义务，想法设法逃避矛盾。

## 二、存在问题的原因

1、思想上还不重视。个别领导对党建工作重视不够，存在重经济、轻党建的倾向，对党建工作责任制执行不力，党建工作“责任人”意识不强，“一岗双责”落实不到位，村干部没

充分认识到开展党组织活动的重要性，没有认真严格按照要求落实“三会一课”制度；致使基层干部对党建工作存在得过且过的思想。

2、党员教育管理失之于宽。党员管理松散，对没能按时交党费和不参加组织生活会的党员，没有及时的处理和调查，缺乏对党员的关爱，致使党员的荣誉感、归属感降低。

3、村集体经济实力还不强。有的村集体经济收入单一，萎缩，有的虽然有一定的集体经济收入，但债务沉重，入不敷出，成了经济上的“负债村”。甚至有些村组织没有经济，“无钱办事”的问题依然突出，缺乏凝聚群众的物质基础，严重影响了村干部工作开展工作的积极性。

4、健全服务体制上还没跟上。随着社会的不断发展，农村党组织建设工作保障机制没有跟上，农村党建工作经费还没有落实，村干部待遇偏低，农村党建工作形式缺乏创新，存在形式主义，农村村干部工作积极性不高，干部工作热情底，听到的抱怨多。

### 三、对策及建议

上述问题存在的原因，有历史的，有现实的；有客观的，有主观的；有政策方面的，有工作方面的。按照加强建设基层服务型党组织的要求，以改革创新精神加强和改进农村基层党建工作，迫切需要强化党建工作措施，创新党建工作方式方法，从而不断提高党建工作水平。

1、进一步完善党员教育机制，为基层党员“补脑”。

一是实现党员教育全覆盖。依托电视、广播、网络、手机、报刊杂志等平台，多渠道、全方位加强基层党员教育。二是突出党校教育主阵地。将农村基层党建课题纳入省、市、县党校干部培训的内容，特别是新录用公务员、选调生、大学

生村官的岗前培训，要加大农村党建的培训课程，形成各级领导干部重视、熟悉、了解基层党建的教育机制。三是开展农村党员素质大提升活动。在全县范围内开展以农村基层党员为主要对象的科学素质教育大提升活动，着力培养一批想干事、能干事、干成事的党员。

## 2、进一步创新组织管理方式，为基层组织“强身”。

一是健全村级党组织工作规则。进一步理顺“两委会”关系，明确规定村党支部的地位、职责任务、监督约束等。二是健全直接联系群众长效机制。完善党员干部直接联系群众制度，畅通民意渠道，将问政于民、问需于民、问计于民制度化、规范化，落实群众的知情权、参与权、表达权和监督权，从制度层面解决党员干部不乐于、不敢于、不勤于联系群众。

。三是推行党建工作绩效管理。完善镇、村党组织管理绩效评估指标体系，以绩效评估推进镇、村党组织管理创新。同时，将农村党建工作作为评估镇领导干部的重要指标。四是创新组织设置方式。建立健全城乡一体化党员动态管理机制，畅通党员进出渠道，支持党支部建在“产业链”上、农村协会和合作社上。

## 3、进一步强化激励保障措施，为基层干部“提神”。

一是加大农村优秀干部录用公务员力度，解决基层干部“有所盼”的问题。目前，我县每年从村干部中录用公务员的数量不足1%，建议扩大优秀村干部的公务员录用比例，选拔特别优秀的进入镇领导班子。二是逐步提高村干部待遇标准，形成初步增长机制。既要提高在职村干部报酬标准，又要提高离任村干部的生活补贴标准，按工作职位、工作年限扩大补助范围。三是建立村干部养老保险体系，解决基层干部“有所养”的问题。建立县、享受对象共同承担的村干部养老保险体系，确定统一标准，解决基层干部的后顾之忧。四是健全党内关怀机制，解决村干部“有所靠”的问题。把经济困



难的农村基层党员和干部的扶贫帮困工作纳入保障和改善民生工作的范畴，建立党内关怀机制，通过财政预算、党费支持等渠道，建立党员爱心基金，重点加大对基层经济贫困党员、老党员、老干部的帮扶力度。

4、进一步改进基层干部领导方式，为基层班子“输血”。

步加大农村基础设施建设和社会事业投入力度，积极改善农村生产生活条件；进一步整合各职能部门资源，推进“美丽乡村”建设示范点工程，把“美丽乡村”建设示范点打造成农村基层党建品牌和示范点。

### **学前工作总结存在问题及建议篇三**

虽然我镇村干部队伍建设取得了一定成绩，但面对新形势、新情况，村干部队伍建设中，部分村和村干部仍然存在许多亟待解决的问题，主要表现在：

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。

虽然制定了完善的教育培训制度方案，但是由于村干部工作繁忙，还要忙自己家的农活，参加教育培训时间少。二是培训的内容针对性不强。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，结合肖港经济社会发展实际的相关实用技术内容较少。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、请专技人员授课等形式，很少实地培训或外出参观，效果不理想。

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，但仍有极少部分村村务公开内容不及时、不完备。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。二是乡镇对村干部的监督管理难以到位。就目前的管理体制来说，乡镇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，一般只有经管站每年例行进行一次村级财务审计。

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，个别甚至把这种权利之争作为家族、宗派势力谋取利益的工具。二是少数村干部工作不安心。少部分村干部有外出务工现象。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。

针对存在的上述问题，要客观面对当前农业、农村和农民的现实，既要分析客观方面的原因，也要寻找主观方面的原因，概括起来，主要有以下几个方面。

“上面千条线，下面一根针”，农村基层工作复杂多元化，方方面面的“穿针引线”主要靠村干部来完成，计划生育、综合治理、发展经济等各项工作都是硬指标，马虎不得。特别是近几年，农村工作的方式和内容都发生了较大的变化，如何加快发展经济，如何引导农民调整产业结构、推进农村产业化成为农村的热点、难点问题。要全面完成这些任务，村干部必须花费大量的时间和精力。同时，现在村级工作难度普遍增大，不少农民对政策和法律“一知半解”、“断章取义”，使得村干部常常感到难以适从。

当前，农村民族派别势力仍然严重，各种矛盾纠纷和遗留问题较多。村干部处于各种矛盾的交织点上，工作中有时不仅得不到理解和支持，而且还会受到人身攻击和安全威胁。某些舆论导向的偏差，也激发了群众对村干部的不满情绪。致使不少村干部产生了“与其得罪人，不如当村民”的想法。同时村干部经济待遇差是他们不想当的一个重要原因。工资

一般与工作绩效挂钩，工作量大，收入偏低，家庭负担又重，使一些村干部难以承受。

现在大部分村都在负债运转，发展举步维艰。各项历史性欠款已成为农村工作的最大难题，少的几千元，多的数万元。村干部经济收入好一点的，用自己的钱垫。不少地方村集体经济发展缓慢，除少数村有土地、鱼塘、荒山出租或农贸市场可为村增点收入外，大部分村几乎没有什么收入，致使村干部常常感到心有余而力不足。

二是极少数村干部思想保守，占位思想严重，不愿发展党员和后备干部。三是个别村干部与宗族派别势力交织在一起，影响了村干部和党组织的形象。四是“等、靠、要”思想严重，自我发展意识差。强调客观情况多，发挥主观能动性少。

村委会要自觉接受村民的监督；村民要增强当家作主和民主法律意识，主动参加对村公共事务的管理和监督；乡镇干部要加强政策法律、市场经济知识、农业科学技术的学习，提高指导水平。

一是要大力选拔靠得住、有本事、优秀年轻的村干部，选准配强村级领导班子。在村支部选举中全面推行“两推一选”，在村委会选举中，严格进行直选。在不违反有关法律的前提下，可借鉴国家公务员管理方法，试行村干部公职化管理。二是加强村级后备干部的选拔工作。每年要组织一次村级后备干部推荐工作，保证每村不少于3人。注重从科技专业户、致富能手和高中、中专毕业生、复退军人中选拔培养“一把手”后备人选。

班，对村干部进行岗位素质培训，提高村干部驾驭市场经济能力和水平。加强对村级后备干部特别是“一把手”后备干部的教育培养。三是抓致富技能培训，发挥村干部带头致富的作用。每年不定期地组织村干部进行农村实用技术培训，力争使每位村干部能掌握1—2门实用技术，使村干部成为带

头致富模范。

一是坚持民主集中制，建立健全贯彻执行民主集中制的各项制度。每月至少召开一次由村党支部书记主持、村“两委”班子成员参加的会议，集中研究、民主决策村务中的重大问题。二是实行村务公开，强化群众对村干部的监督。加大村务公开监督工作力度，规范公开办事的程序，扩大村务公开的范围，增加工作透明度。实行村干部向村民述职制度，保证每年至少召开两次全体村民大会，讨论和决定村级事务管理中的重大问题。三是健全各项管理制度，建立谈心谈话和诫勉制度，及时了解村干部的思想、学习、工作等全面情况，完善村干部个人重大事项报告制度，建立村级“一把手”重大事项报告档案。四是探索审计监督新途径，加强对村级“一把手”的任职审计。对村级“一把手”不定期进行经济责任审计，对离任的村干部要进行离任审计，并将结果向群众公布。

求考核结果客观公正。四是严格奖惩机制。根据考核结果，积极运用奖惩手段，按照考核办法给予奖惩。

要面向市场，立足本地资源和条件，围绕农村产业结构、农业产业化经营，建立和培育农畜产品流通市场，兴办各种经济实体和服务实体。在发展村级集体经济、增加村级收入的基础上，要增加村干部工资，充分调动村干部的工作积极性。

## 学前工作总结存在问题及建议篇四

在这次支村“两委”班子换届选举中，由于农村党员干部年龄老化，不能继续留任村干部，一些有文化、懂经营、会管理的年轻党员忙于个人赚钱致富，不愿担任村干部，致使少数地方村干部新老交替有青黄不接的现象，村干部队伍结构方面有搭配不优的问题。

少数村干部特别是年轻村干部，对新时期农业、农村和农民

的特点认识不多，很少从政治上观察农村形势，关注农业现状，考虑农民问题；有的在复杂多变的情况下缺乏明辨能力；有的群众观点淡薄，对局部利益和眼前利益看得较重，在某种程度上损害了党群、干群关系。

调查表明，年纪大一点的村干部阅历较丰富，实践经验较多；年青一点的村干部相对而言文化程度较高，而夹于二者中间的中年村干部大都存在着忽视理论学习现象，缺少学习的内在动力，认为学不学与搞好工作关系不大。由于不重视理论学习，理论功底浅，对党的路线、方针和政策学习不多，领悟不透，贯彻不力。

少数年龄偏大的村干部受传统思维模式的影响，在一定程度上存在“老办法不管用，新办法不会用”的问题。有的安于现状，进取意识不够强；有的凭经验办事，难以适应形势发展的要求，往往小富即安；有的在困难面前缺乏勇气，时常不思进取；有的缺乏对事物本质及其特殊性的分析能力，工作中往往“一刀切”；有的法律意识不强，习惯于用老办法、土政策管理村务。

主要表现在：一是工作方法不够好，以自我为中心，搞“一言堂”；二是实干精神不够强，虽有工作热情，但落笔功夫不足，不能“一杆子插到底”；三是自我要求不够严，处事待人不能“一碗水端平”，让群众信服，甚至以权谋私，损害群众利益；四是政治立场不够稳，明辨是非能力不强，有的甚至参与地方宗派活动和封建迷信活动。

近几年来，特别是党的十六大以来，各级党的领导高度重视和不断加强农村基层党组织建设，村干部队伍建设取得了明显成效。村干部的政策观念有了较大提高，贯彻执行党在农村各项方针、政策的自觉性明显增强。村干部的发展意识不断强化，带领农民致富的本领逐步增强，在农村经济社会发展中发挥了重要作用。村干部队伍的工作作风有了新的转变，党群、干群关系进一步改善。从总体上说，村干部队伍基本

上能承担起组织和领导农村经济社会发展和建设社会主义新农村的重任，但也存在着一些不容忽视的问题：

有些村干部领导班子成员年龄偏大，学历偏低，思想不够解放。主要是思想观念跟不上国家大政方针和政策调整步伐，只能机械地抓落实；谋划发展缺少科学性，思想狭隘，存在短期行为；开展工作缺乏创造性，“上面让干啥就干啥，上面让咋干就咋干”，能动性、创造性不够。有些村干部缺乏开拓创新的精神，存在“小富即安、小成即满”的小农意识。

主要是政策水平偏低，对党在农村的政策学习不够、领会不深，宣传贯彻不到位，导致一些群众不理解、不支持；驾驭市场经济和应对复杂局面的能力不强，“好事抢着干、难事推着干、缠手事躲着干、得罪人的事顶着不干”；科技素质不高，在推广应用新技术、搞产业结构调整上指导不上去，组织和服务农业产业化能力较差，不少村干部遭遇“老办法不能用、新办法不会用、软办法不管用、硬办法不敢用”的难题；既没有发展集体经济本领，又缺乏带领群众共同致富的办法，村级集体积累薄弱，农民增收缓慢，难以适应飞速发展的农村改革形势需要。一些村干部工作方法简单粗暴，作风不实，弄虚作假、违法乱纪现象时有发生，影响了村干部在农民群众中的形象和威信。

有的村干部不能牢固树立全心全意为农民服务的观点，不是把村务公开当成推进农村民主政治建设进程、促进农村和谐发展、融洽干群关系的必要举措来加以落实，而是把其作为一种应付形式，被动性地、甚至不情愿地操作，因而出现了不公开、半公开、假公开等问题。

随着改革开放的深入和农村经济的进一步发展，村干部担负的职责相当繁重，党和国家的许多任务都有赖于其去落实。村委会作为村民自治组织，本来就不是一级政府的延伸，不具备政府行政管理的功能。由于权责分离，村级组织履行职责，完成任务的难度越来越大。有的村干部无法面对任务重、

工作难、报酬低的现实，心态不好的现象较为突出，致使一些村的村干部任职“昙花一现”，一有门路，就丢下“乌纱帽”走人，给村级管理及工作的落实带来很大的影响。

随着农村经济市场化进程的加快，农村人口的流动日趋活跃，大批农村有文化的青年转向城市、城镇，在城市、城镇安家落户，选拔年轻干部的余地越来越小。另外，在广大农村，大量的优秀人才通过考取大中专院校输送出去，回到农村的几乎为零。由于青年特别是青年人才的流失影响了农村干部、党员队伍的“输送新鲜血液”，造成一些地方出现村干部难培养、难选拔，队伍建设后继乏人的现象。少数村的村干部换来换去还是老面孔，村干部队伍缺少活力和战斗力。

产生上述问题的原因是多方面的，既有主观的原因，也有客观的原因。笔者认为：

主观原因：一是有些村干部对学习不够重视，缺少科学理论武装。也有些村干部理论学习与实际相脱离，既存在照搬照抄的教条主义，也存在轻视理论的经验主义；二是少数村干部全心全意地为人民服务的宗旨意识有所淡薄，自律意识不强；三是一些村干部带领农民脱贫致富的本领不高；四是部分村干部的主要精力全部放在抓经济工作上，全面抓的意识不强。

客观原因：一是村级工作任务重，工作压力大、难度大，使少数年轻的村干部有知难而退的思想；二是在市场经济条件下，村干部的工资待遇不是很高，部分工作能力强的村干部容易“跳槽”；三是政策法规不健全、不配套，使一些村干部面对新情况、新问题，无所适从。

表现在村组干部对财务政策还吃得不透，贯彻的不到位；乡村对村组财务管理还有不完善的地方；村级财务监督工作还落的不实。造成这些问题的原因主要是乡镇不重视，总认为村组财务没有啥管的，一年到头，村组收入就那么一点承包

地款，管不管无所谓。另一个原因就是村组干部自身管理不严，帐务不清，形成一本“糊涂帐”。

负债的主要原因，既有搞道路建设、通水通电、修建学校等公益事业形成的，也有为完成上级任务，贷款垫付“三提五统”、农业税、特产税等形成的历史债务，还有一些村在近两年的“村村通”工程建设中，形成了新的债务。沉重的债务负担，使这些村疲于应付，根本没有精力谋发展、搞建设。

农村工作，任务重，事情杂，党在农村的各项政策，全靠村干部落实，村干部由“半脱产”，变成全脱产，而村干部一般都是家庭主要劳动力和当家人，月收入150元左右的工资对于家庭来说根本解决不了实际问题，且严重影响着家庭之间的正常关系。尤其是辛辛苦苦干了几十年，把主要精力都用在村上，因年龄大而离职后的村干部待遇更低，有些甚至落不实。

虽然职位低，但他们也是党和政府联系人民群众的桥梁和纽带，是党和政府路线、方针、政策的最终贯彻者和执行者，他们的工作和环境如何，不仅关系到上级各项政策的全面贯彻落实，而且关系到党和政府的形象，因此他们是党在农村的旗帜，是群众的领航船。

村干部一头挑起工作的重担，另一头它得承担家庭的重负。村里无论大事小事，都得找到村干部来解决处理，许多情况下，他们面临着工作与家庭劳动，无私奉献与家庭经济损失的两难选择，他们选择了前者，就不得不放弃后者。

与此不相称的是低待遇。首先是经济待遇低，其次是政治待遇低，如果工作出色乡镇就发给一张什么“优秀”奖状之类的，最多就是到区、市参加个表彰大会，有些辛苦工作了十几年退下来的老村干部，逢年过节却没有上级领导来看望一下，因而，倍感“人老茶凉”。



村级工作不像上级那样进行宏观指导或者发号施令，督促检查就行，而是些具体的，实际的直接的工作，必须较真去落实，否则，不但完不成工作任务，而且对不起党和广大群众的信任。一些啃硬骨头的工作，如计生工作、综治工作必须来硬的，必须较真。这样就必然会因触及一些人的利益而得罪人，甚至遭到报复。虽然现在法制社会，诸如毁坏村干部的庄稼、山林，毒死村干部的牲畜或对村干部实施暴力的现象不再时常发生，但恶语中伤，故意诽谤，让村干部很难正常开展工作。加上村干部工作不是一辈子的事，几年或十几年后退下来，还得在村上生活，这些让村干部感到有后顾之忧。

随着群众求富的愿望越来越强烈。他们对村干部工作多年却“山河依旧”，群众还几乎处于原地踏步的现状十分不满。他们埋怨村干部，有的甚至对村干部讽刺、挖苦、谩骂。其实，村干部们怎么不想为群众多办些实事，怎么不想改变山村的面貌呢？一来村干部手长衣袖短，二来部分村干部爱思想观念、知识水平、开拓创新能力、地域的局限，村干部们面对群众急切求富的心理，也深感无奈。

这也是让村干部们感到最头疼的事。诸如群众强烈要求闪办水利、路等公益带来，一方面，由于村集体经济的薄弱，甚至空白，许多事情心有余而力不足。另一方面，现如今是经济时代，年轻力壮、有知识、技术的人都外出务工，剩下的是老弱病残，谁愿意来为兴办公益事业尽义务劳动呢？必须发展集体经济，有钱才能好办事。

二是认识距离，部分干部只对上级负责，不对群众负责，在认识问题和解决问题上，干部和群众的出发和共同点越来越少。干部抓的“大事”主要绕着上级下达的责任指标，而群众并不认可，群众关心的事，现实中存在的焦点，热点问题，有干部认为是“小事”，不屑一顾，有干部热心立项目，出政绩，群众关心的是村里电视信号不清，道路不畅，水渠失修等涉及切身利益的事，对干部们喊破嗓子也解决不了，一

肚子怨气，有的人甚至说：干部让往东，咱们偏向西。

甚至流露出怨群众难管的情绪；二是对市场经济条件下用市场的方法引导群众发展经济不适应。群众要科技、要信息、要服务，许多干部不知道怎么办，自身不具备带领群众依靠科技发展经济，增加收入的能力，没有带领群众致富的门路，不受群众欢迎。三是民主法制意识淡薄，对群众日益提高的民主意识不适应，随着各项法律的宣传普及，用法律武器捍卫自己权利的农民越来越多，一些干部对这种新情况不适应，认为现在“刁民”增多，自觉不自觉地把自己放到群众的对立面上和群众的冲突屡有发生。

一是缺乏开拓创新的精神。部分村干部科学技术不懂，农业结构调整不敢，带头创业无方，富裕农民无路，抱定传统的农业生产方式不放，思想观念，思维方式落后，缺乏与时俱进思想和创新意识，严重阻碍了农村经济体制改革的进一步深化，束缚了农村经济和农民迈向共同富裕的步伐。二是缺乏深入调查研究的精神。有些干部习惯坐在办公室听汇报，看材料，即使深入农村也心在外，蜻蜓点水走马观花地转转看看，对群众所反映的焦点、难点、热点问题，要么淡然视之，漠然处之，要么拍拍胸脯，拍拍脑袋，一副大包大揽的样子，最后什么问题也解决不了，不仅伤害了群众感情，也有损干部形象，更是失掉了民心，三是缺乏深入学习的精神。有些村干部学习不深入，政策法规不懂，业务知识不会，整天不读书，不看报，不学文件，学习了也不深入执行起来又是另一套，甚至大搞上有政策下有对策，打擦边球钻政策子绕过国家政策办事。四是缺乏长期发展精神。因体制改革上的一些原因，许多村干部存在短期思想，存在短期工作行为，只看当前，比较浮躁，做一天和尚撞一天钟，缺少远见卓识，缺乏长远规划，加上法制观念淡薄等原因，常常在解决问题或发展经济的过程中埋下隐患，留下包袱，为下任工作开展带来阴碍和困难。

如何当好村干部，如何做好联系政府和群众的纽带，是每个

村干部应该考虑的问题，大家认为要从以下三方面入手。

如人口、耕地、群众的思想状态，热点、难点问题等。只有切实做到情况消底子明，才利于积极主动地开展工作。

作为一名村干部，不但要掌握全村的基本情况，更要根据分工不同，掌握好各自的专业知识，懂得有关政策法规，在工作中就能游刃有余。

一是处理好与群众的关系。村干部与群众之间，是服务与被服务的关系。同时又是管理者与被管理者的关系。只有经常性关心群众，解决他们生产生活中的实际困难，才能与他们建立起血与肉的关系。才能争取他们的理解和支持；二是处理好与上级主管部门的关系村级组织是最基层的组织，对上涉及多个主管部门，要处理好与各个主管部门的关系，按期保质完成上级部门交办的各项任务；三是处理好与其他村干部间的关系。各村四职干部虽然按照分工不同各司其职，但大多数时候需团结协作，因此要求村干部应虚心学习，互相帮助，从而达到共同完成上级党委政府交办的任务。我村干部存在的问题可以归纳如下：

比如，前三年中在县委举办的两次农村村支书、主任的培训时，我亲眼目睹这些“父母官”是怎样大肆公款吃喝的。桌面上真是丰盛但却充满着我父老乡亲的血汗味！这哪里是培训？不信你看：培训期间，每个干部都配了一套生活用具，床上用的、手里拿的、嘴里用的，真可谓应有尽有啊！吃饭的地方是专用的，不准外人进入！培训的次数不少，但农民的腰包却不见鼓起来，惟一的变化就是那些原本肚子挺大的“父母官”的肚子更加挺了！

这里有一个典型的事例：前几年，大队村支书在全行政村推广种植苹果树。本来这项措施是可以富民的，但后来家家户户都种上了，结果，问题来了。一 树种上了，没人来管理，

更没有技术员来指导。也就是说，他们完成了推广任务，就不过问了；二 这些果树树种品质极差，早被市场淘汰了。几年下来，结果，农民没有从这些苹果树上取得一点回报，反而倒贴进去很多钱，最后，只好痛心的把苹果树全部砍掉！从某种意义上说，这本身就是一种愚民政策、形象工程，其中的奥妙也只有那些官们最清楚。

从新世纪开始，我国将实施第三步战略部署，全面建设小康社会。要全面建设小康社会，作为一个有十几亿人口的农业大国，加强农村干部工作作风建设，是当前摆在我们面前的一项重要而紧迫的任务。

当前，村干部队伍总体上是好的，他们处在带领群众奔小康的第一线，困难多、压力大、条件艰苦，十分辛苦，表现出了很强的事业心和责任感，但同时也应该看到，同新形势新任务的要求和农民群众的愿望相比，还有一定的差距，村干部的思想作风和工作作风亟待改进，做好新形势下农业、农村和农民工作的能力有待于进一步提高，笔者认为现阶段，村干部工作作风方面主要存在如下几方面的问题。

现在农民意见最大，反映最强烈的问题就是政策不落实，一些村干部执行政策不力，不是把政策原原本本地交给群众，而是有意打折扣，搞土政策，甚至歪曲党的政策，损害群众利益。如少数村干部无视中央政策，在农村土地开发过程中变相买卖集体土地，有的村干部在征地时听取农民意见不够，导致干群关系紧张，个别干部甚至截留和挪用被征地农民补偿费，侵占集体土地所得资金。

少数村干部在征地拆迁、计划生育、社会治安、山林土地纠纷，民族宗教事务、村民集资筹劳等工作中滥用职权，不依法行政，损害群众利益，并由此引发一些群体性事件。

工作方法简单、粗暴，甚至搞强迫命令，办事不公，刁难群众，使有困难群众办起事来更加艰难，伤害群众的感情，有

的热衷于搞形式主义和花架子，有的甚至弄虚作假、虚报浮夸，欺下瞒上。

个别村干部以权谋私，与民争利，违法乱纪。有的吃拿卡要，勒索群众；有的借修路、建房之机贪污受贿，挪用公款；有的收入不记帐，虚假冒领，私分集体资金；有的吃喝嫖赌，将权力商品化，为己谋私，满足个人享受。

少数农村党员干部忽视政治学习，不读书、不看报，对马克思主义的信仰、对共产主义的信念和对建设有中国特色社会主义的信心不坚定，甚至产生了动摇和怀疑。

不依法办事，缺乏党性原则。

财务管理混乱，村务公开只是为了应付上级政府要求而采取的被动行为。

村党支部民主生活不正常，乡镇党委、政府等部门监督乏力，调查处理解决不力。对村干部的违纪违法情况，乡镇或上级部门深入调查不够，致使一些村干部有恃无恐，执法执纪部门以罚代法。

以上问题虽然发生在极少数干部身上，但严重影响了农村党员干部在群众中的形象，影响了党的路线、方针、政策的贯彻执行，如任其蔓延下去，势必影响到农村政权的巩固。

党的政策是党的生命，保证党的农村政策的贯彻落实，是农村基层组织和农村基层干部的重要职责。党对农村的领导，主要是方针、政策的领导，农村基层干部是党的农村政策的具体执行者，他们的政策水平往往决定一个地方的工作水平。要在学好政策的基础上，卓有成效地向农民宣传党的方针政策，使政策为农民群众所掌握，要善于用政策凝聚人心，把农民团结在党的周围；要善于用政策推动工作，把农民的积极性、创造性最大限度地发挥出来。只有广大农村基层干部

的政策观念增强了，政策水平提高了，党的农村政策才能真正落到实处，才能真正构建和谐社会主义新农村。

实事求是马克思主义的精髓，是我们党的优良传统，坚持一切从实际出发，实事求是，是农村工作的一个基本原则，也是对农村干部最基本的要求，要加强村干部工作作风建设，坚持求真务实工作作风，不断提高农村基层组织凝聚力、战斗力和创造力，提高农村干部应对复杂局面的能力，驾驭市场经济的能力和总揽全局的能力。

加强民主法制建设是贯彻依法治国方略，建设社会主义新农村的重要组成部分。农村干部的一切权力都由法律规定的，要根据职权法定，权责统一的要求，以法律为依据，严格规范村干部的依法行政行为，要完善村务公开制度，要实行财务公开，实施村级财务规范化管理，村必须设立专职会计、出纳，各自履行职责，并相互制约，防止村干部个人搞自收自支，杜绝白条、虚报、重报。凡村里重大举措必须经村集体讨论，彻底改变个人说了算的现象。要对离任的村主要干部在任期间经济运行情况实施审计，从而规范干部行为。

带领农民发展经济，是农村基层干部最重要的责任，“三个代表”中首要的是代表先进生产力的发展要求，没有农村社会生产力的发展和集体经济实力的增强，农村基层党组织就会失去凝聚农民群众的物质基础。因此，我们必须把发展壮大农村集体经济作为一项重要而紧迫的任务来抓，建设一支能带领群众发展经济的新型农村干部队伍。要建立选拔任用机制，切实选好、配强村级领导班子；要严肃执纪，对于哪些以权谋私、索拿卡要、违法乱纪、贪污受贿等严重损害群众利益，肆意欺压群众，给人民群众的生命财产安全造成重大损失的干部要坚决查处，清除出农村干部队伍，以保持农村干部队伍的纯洁性；要进一步提高农村基层干部队伍的整体素质，进一步加强农村干部队伍建设，不断提高农村基层组织的执政能力和水平，为农村经济发展和社会稳定作出更大贡献。

面对农村经济和社会的新变化、新要求，特别是中央提出推进社会主义新农村建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的总体要求，灵台县农村干部能力建设上的一些不适应的问题日渐凸显，已经成为社会主义新农村建设的主要制约因素。

由于农村干部文化偏低，年龄偏大，理解、接受新事物、新知识的能力差，政策理论水平低，对党在农村的各项方针政策领会不全、一知半解，很难准确地理解和把握，更难结合实际创造性地贯彻执行。

不少农村干部对建设社会主义新农村认识不高，加快发展的观念不强、思路不清、创新不够，在带领农民找市场、闯市场、发展农村经济上没点子、缺主意、少办法，很难找到真正适合村情发展的致富路，多数停留在维持现状的层面上。

一是部分农村干部不善于做深入细致的思想政治工作，不能以法教人、以理服人、以情感人，沿用老办法，依靠老经验，不能有效组织、引导群众，没有凝聚力、向心力。二是部分农村干部民主管理意识不强，“家长”作风严重，工作方法简单老套，还没有完全从行政命令转变到引导、教育、服务群众上来。三是部分农村干部法制观念和依法行政的能力不强，对有关政策法律一知半解，不善于运用法律手段调解纠纷，化解矛盾，遇到问题简单处理，有的甚至冷硬横推，造成工作被动，不能有效地维护农村社会的和谐稳定。

一些农村干部由于文化低、交通不便，长期固守一地，见识少、视野窄，信息不灵，导致农村干部思想保守，观念陈旧，开拓进取精神不强，市场经济意识淡漠，满足现状，固步自封，很不适应经济社会发展的形势。

维护党的团结，关键是加强各级领导班子的团结。近年来，随着“三讲”和“三个代表”等学习教育活动的深入开展，各级领导班子建设进一步得到加强，影响团结的一些因素逐

步得到解决。但也要看到，在少数地方和部门的领导班子中，一些不团结的现象还不同程度地存在着，主要表现是：

有的领导干部有意见当面不说，背后说，会上不说，会后说；有的把在会上的不同意见在工作中表现出来，甚至扩散出去；有的对正常的干部使用、对某些问题的正常处理等，乱传播、乱猜测、乱联系，弄得满城风雨；有的视同志为对手，专盯别人的缺点毛病，不仅私下四处张扬，而且在换届、推荐、考核、提拔等关键时刻屡屡“出手”，甚至诬告陷害。

有的领导班子分工变成分家，分权变成钳制，工作中只强调分管工作的重要，在该管还是不该管的问题上争执不休；有的领导在班子中以我划圈，搞亲疏冷热，成员之间互不信任，只注重工作上交换意见，忽视思想感情的沟通交流，有的甚至拉拢一部分人，排斥、打击、压制另一部分人，争权夺利；极个别地方，班子矛盾公开化，置工作于不顾，班子成员之间对着干，只要你支持的我就反对，只要你反对的我就支持。

有的领导干部为达到个人目的，对班子里的同志表面上关心尊重，背地里猜忌设防，对别人的成绩怀疑嫉妒，对别人的缺点失误夸大拔高；有的耍手腕，热衷于争人事权、审批权、资金使用权，争上级领导面前露脸、电视上露像、广播上有声、报纸上有名；有的在重大问题上，不通气协商，干部使用凭个人好恶定取舍，经费开支以关系深浅来考虑，处理问题视情绪好坏作决策，即使与班子成员协商问题，也只听少数人意见，置多数同志的意见于不顾；有的只为自己的仕途着想，会上表态头头是道，慷慨激昂练“唱功”，会后有雷无雨，不下真功夫；有的遇到成绩争着上，遇到困难、过错绕着让，往往功劳留给自己，把过错和困难留给别人。

## 2. 领导班子不团结有哪些总体表现

班子成员不团结存在比较严重的磨擦和内耗，是一些领导班子比较常见的现象，危害很大，亟待克服。究其原因，除少



数是由原则性分歧引起的外，多数属于一些班子成员不注意个人修养，不善于协调人际关系所致。主要有以下几种不良表现：

1. 看不起别人。认为自己素质高、能力强、政绩突出，自己唱主角最合适，其他成员只适合做配角；或者认为不要别人的配合，工作照样干得好，别的成员只不过是个摆设；甚至把别人看作是自己工作中的绊脚石。这样一来，既觉得心理不平衡，又不愿与其他成员沟通，很自然就把自己的情绪向群众中传播，结果造成不良影响，危害团结。

2. 不能正确对待存在的问题。如果工作中存在的问题与自己有直接关系，就推诿、扯皮，不愿承担责任；如果问题与自己没有直接关系，则把自己看作是局外人，甚至幸灾乐祸，至于克服缺点、纠正问题则更是“事不关己，高高挂起”。结果，不但老的问题解决不了，还会产生新的问题，不团结的因素越积越多。

3. 不能与人为善。有的领导者把挑剔别人的刺儿当作一种快乐，对别人的成绩、优点视而不见，甚至把别人的优点看成缺点，成绩看作问题；对别人的问题和缺点更是有意夸大，无限上纲。一旦发现了别人的问题和缺点就认为“又抓到了某某一大把柄，这一下有他好看的”，搞得班子成员人人自危。

4. 口风不紧。班子成员商量工作、通报情况、交流思想以及开展批评与自我批评等，难免要涉及到具体的人和事，有些比较敏感的情况应控制在班子内部，甚至需要控制在谈话双方之间，不宜扩大范围。但有的领导者把握不好，经常泄密，引起许多意想不到的麻烦，结果弄得相互之间不敢多说话，不敢交流思想，非说不可的话也只说三分。这样一来，相互之间就没有信任、没有感情，必然就影响了团结。

5. 不能正确对待批评。一旦受到批评就认为别人是在找自己

的碴儿，接受批评就等于承认了自己有问题，就没面子。也因为怕别人找自己的碴儿，更不敢批评别人。所以出现了“自我批评谈感情，批评别人提希望”的现象，甚至把批评与自我批评变成了表扬与自我表扬。有问题得不到及时纠正，有矛盾得不到化解，表面上看起来是你好我好一团和气，实际上是同床异梦，貌合神离。

6. 把竞争对手当敌人。有的领导者把班子其他成员当作自己升迁的对手，充满敌意，认为其他成员的问题、缺点越多就越能显示出自己的完美，甚至认为“只有大量杀伤敌人，才能有效保护自己”，只有把别人搞倒，才能达到自己顺利升迁的目的，所以千方百计设圈套、挖陷阱，拆别人的台。个别人甚至发展到诬告诽谤。买凶杀人的地步，最终受到党纪国法的严厉制裁。

要解决上述问题，最根本的是要坚持讲学习、讲政治、讲正气，加强党性修养和世界观、人生观、价值观改造，把自己的思想统一到党的路线、方针、政策上来，摆正自己在班子中和群众中的位置。另外，还要在日常工作和生活中做到“六要”：

(1) 要充分认识到集体作用的重要性。民主集中制是我们党的根本领导制度，个人能力再强，一旦离开了集体就会无处施展，甚至一事无成。互相补台事半功倍，互相拆台则事倍功半；心术不正，算计别人，最终受损失的不仅是党的事业，还有自己的前途，倒霉的必定是自己。

(2) 要正确对待批评。批评与自我批评是我党的三大优良作风之一，也是我党区别于其他任何政党的标志之一。没有批评和积极的思想斗争，就不会有真正的长久的团结。同志之间善意的批评不同于资本主义制度中政党之间的互相攻讦，何况我们党还有一个“有则改之，无则加勉；言者无罪，闻者足戒”的原则。如果觉得自已受了委屈，可以当面解释，或者向上级申诉。所以，没有必要害怕批评。当然，批评要

容易被批评者所接受，要获得好的效果，必须注意采用合适的方式方法。

(3) 要正确对待挫折。任何人都免不了要与挫折打交道。如果认识不到这一点，工作出现问题和困难时，就会老觉得自己生不逢时，怀才不遇，认为别人捡了便宜甚至将自己的无名火无端发泄到班子其他成员身上，影响了团结。

(4) 要寻找共同点。对一个领导班子来说，维护班子团结，促进事业发展是班子成员们的共同点。找到了共同点，就有共同语言，就有了团结的基础。人们往往因为相互之间的差异产生矛盾，因为忽视共同点而把矛盾无限扩大。所以，我们在日常工作和生活中如果能始终把共同点放在首位，即便出现了意见分歧和矛盾冲突，只要加强沟通协调，问题也会逐步得到解决。

(5) 要正确对待矛盾。对发生在我们身边的矛盾要有一个正确的态度，即坚持“五不要”：不要把工作的矛盾看成是个人之间的矛盾，不要把个人之间的矛盾带到工作之中，不要把与自己有矛盾的人看成是坏人，不要把满意的事看成是坏事，更不要认为别人的矛盾对自己有好处就煽风点火、推波助澜。

## 学前工作总结存在问题及建议篇五

2014年中央农村工作会议明确指出，“小康不小康，关键看老乡……中国要强，农业必须强；中国要美，农村必须美；中国要富，农民必须富。坚持把解决好“三农”问题作为全党工作重中之重，坚持工业反哺农业、城市支持农村和多予少取放活方针。”面对农村发展的新形势、新要求，战斗在农村一线的村干部能力建设上的一些问题日益凸显。为了更好地发现和解决村干部身上的共性问题，提高基层战斗力，八宝镇组织部从第十一届村支两委换届至今对此展开了专题调研，并提出了相应建议。

八宝镇根据村干部级数设路的有关规定，精心组织，科学引导，共选有138名村干部。其中具有高中及以上文化38人，仅占27.5%；平均年龄51岁，45岁以上的108人，占78.3%。村干部年龄偏大，文化偏低，导致对政策理论水平低，对党在农村的各项方针政策领会不全、把握不准，更难结合实际创造性地贯彻执行。

1 少办法，很难找到真正适合村情发展的致富路，多数停留在维持现状的层面上。一些村干部自身发展致富能力强，但是谋划一方，带领致富能力欠缺，总是认为没有上级的支持发展不起来，“等靠要”思想严重。

表现在一是“不团结”，村支两委成员之间为了各自宗族派系、个人争权夺利，工作中不能相互配合，甚至相互拆台，形成不了工作合力；二是“不公正”。表现在村干部民主意识不强，办事不公开，处事不公正。一些村干部存在着“老办法不顶用、新办法不会用、硬办法不敢用”的现象，管理不规范，制度不执行，形同虚设。三是“不廉洁”。表现为有的村干部以权谋私、挪用公款，生活不检点，不注意小节，不能很好地自律。

虽然当前农村年轻劳动力大量外出，村干部选人用人的范围较小，但是随着国家对惠农力度不断加大，农村发展空间巨大，如果后备干部的培养选拔制度不完善，选贤任能的责任制度不落实，阻滞了年青富有朝气的能人发挥作用，将进一步导致人才的流失；三是缺乏有效的激励机制。从上到下看，对村干部要求高，支持少，指责多，理解少，工作中缺乏有效的激励机制。农村基层干部在退休或离职后，没有好的出路和退路，缺乏保障。有一些素质好、能力强的村干部没有走上更高层次领导岗位的机会，激发不了他们的上进心。四是教育和培养机制不健全。村干部对学习的认识程度以及我们在教育培训的内容和方 2 法上都存在着差距，致使许多村干部思想观念陈旧、工作作风老化，工作方式、方法不新。

农村两委“协调”工作的制度没有建立起来，或者支部包揽村务，或者村委会与支部“顶牛”，“有章理事”的问题没有很好解决。村干部的责任制度没有很好地建立起来，农村基层干部工作不规范，随意性大，任期目标不明确，造成工作推着干，绩效差，积累的问题多。对村干部的监督和约束机制没有很好的建立起来，村务透明度不高，村级人、财、物管理，尤其是村级财务管理等问题均未能很好地解决。

村干部长年工作在第一线，直面问题和矛盾，群众工作经验丰富。一些政治素质硬、思想觉悟高、干事能力强的村干部完全可以吸纳到公务员队伍中来，发挥本领，服务群众。当前村干部吃上“皇粮”的渠道还很窄，这也一定程度上影响了村干部的干事创业热情。

村级组织是我国现行体制中最基层的组织，地位重要，责任重大。虽然每年国家都有转移支付发放到村里维持村组织运转，但是一个行政村每年除去村干部工资，日常开展的计划生育、综合治理、接待宣传等工作，很多村级集体经济长年亏空，无法再次投入开展生产。随着经济社会的发展，物价的上涨，村干部的工资还停留在2001年税费改革测算的水准上，还不及一个打零工者的收入和部分城市城镇低保户的补助水平，同其所要承担的职责、任务与享受的工资待遇不成正比，导致很多年轻人宁愿远走他乡务工，不愿去竞选村干部。村干部离职后享受的基本养老金标准不高，且条件比较苛刻。

乡镇一级每年对村干部的培训机会少，形式单一，且一般是布路某些工作任务进行的宣传动员和业务学习，形式多为以会代训。村干部对国家政策、法律法规、市场行情、实用技术等方面知识的学习机会不够，制约了自身综合素质的提高。

要解决面临的问题，提高村干部干事热情和能力，推动农村事业全面发展，调研认为可从以下三个方面入手：

根据当地实际情况，提高转移支付额度和村干部待遇标准，同时减少摊牌截留，保证发放到位，让村干部尝到“甜头”。县、乡镇拿出一部分资金作为考核奖励，对于成绩突出、作风过硬的村干部要大胆表彰奖励，树立典型进行推广。

一些村干部干事热情很高，但因为能力、视野、市场条件的限制，想干成事却很困难。上级党委政府特别是乡镇一级要切实做好服务工作，提供形式多样、内容丰富的培训，提高村干部综合能力。对于政策性强、关系群众切身利益的事情，要提早介入进行引导，把好事做实，把实事做好。

乡镇党委政府在完善制度严格管理的基础上，对村干部进行考核评定，对于评定中群众反响好，政治素养高，综合能力强的村干部向县级组织部门进行推荐。县级组织部门根据实际情况，在村干部定向录用公务员考试中可以采取推优报考，量化加分等奖励措施，提高村干部岗位吸引力，让村干部工作有前途、有奔头。

“尝点苦头”不是削减村干部相关待遇，而是建立完善村干部考核管理体系，并严格落实执行。根据《中国共产党农村基层组织工作条例》和《中华人民共和国村民委员会组织法》，结合地方实际情况，制定出科学可行的考核管理办法和监督机制，对村干部进行有效管理。让村干部工作置于制度的管理下，落实村支部“三会一课”和村支两委“四议两公开”制度，对重大问题及事项的决定，必须通过“两委”会研究通过，然后按照法定程序，提交村民会议或村民代表会议讨论决定。进一步加强村务公开制度、民主评议村干部制度、民主议政制度、财务审计制度，用制度来保证民主监督程序化。