

2023年队伍建设工作情况分析报告(优质8篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗?下面是小编带来的优秀报告范文,希望大家能够喜欢!

队伍建设工作情况分析报告篇一

为进一步提升我镇公务员队伍建设水平,为全镇经济社会发展提供人才智力支撑,现就我镇公务员队伍建设中存在的突出问题作了深入分析,并就如何加强乡镇公务员队伍建设作了一定思考。

根据乡镇机构改革相关文件,镇被划分为二类乡镇,核定行政编制26名,党委委员9名。截止**年6月30日,我镇共有行政在岗在编人员17名,其中,按学历分类,硕士研究生学历1名,大学本科学历10名,大专学历4名,中专及以下学历2名;按年龄分类,35岁以下8名,36至45岁5名,46至54岁2名,55岁以上2名;按专业性质分类,理工科类2名,人文社科类15名。我镇干部队伍基本形成老中青三代结合的梯次配备,年龄趋向年轻化、文化趋向高层化的优化结构。近5年来,新增公务员16名,从大学生服务基层项目人员招录4名,从其他事业单位、村(社区)主职干部等招录4名,从省委组织部下派选调生2名,调动6名;流失公务员共计17名,通过遴选、招录公务员考试流失2名,提拔调动15名。总体呈现出“进来的少、出去的多”态势,人数总量维持在20人左右。

目前在编在岗公务员中,正科级干部5人,**年度人均工资收入32921元;副科级9人,**年度人均工资收入**元;科员及以

下3名，**年度人均工资收入24956元。根据**年2月22日国家统计局发布《中华人民共和国**年国民经济和社会发展统计公报》，**年全国城镇居民人均可支配收入为24565元。我镇科员及以下干部年工资收入与全国城镇居民人均可支配收入基本持平。

依据乡镇机构改革文件相关规定，我镇下设党政综合办公室、经济发展办公室、社会事务办公室和社会综合治理办公室，主要职责是落实国家政策、严格依法行政、搞好市场监管、发展乡（镇）村经济、文化和社会事业，提供公共服务，维护社会稳定。按照职责分工，各办公室工作人员各司其职，高效配合，总体保障了我镇各项工作平稳运行，全面完成了上级部门下达的各项工作任务。

为加强乡镇公务员队伍建设，我镇结合公务员能力席位标准、围绕建设基层“服务型”党组织的目标做了以下几个方面的积极探索：

队伍建设工作情况分析报告篇二

20xx年以来，我县政法机关不断加强政法队伍建设，坚持把党建、业务工作和队伍建设相结合，大力推进队伍正规化建设，着力提高基层政法干警素质，为保民生、保稳定、推动社会经济各项事业顺利进行，发挥了积极作用。

(一)人员结构。全县现有政法干警xx人(男xx人，女xx人)，其中法院系统xx人，检察系统xx人，公安系统xx人，司法系统xx人，中共党员xx人，占xx%。有基层公安派出所x个，乡镇法庭x个，公证处1个法律援助中心x个，司法所x个。

(二)年龄结构。在全县政法干警中，30岁以下x人，占总数的x%；31岁至50岁x人，占总数的x%；51岁至60岁x人，占总数的x%。

的x%□

(三)文化结构。大学本科及以上x人，占总数的x%;大学专科及以下x人，占总数的x%□

(四)政法委建设不断加强。政法委机关现有行政编制为x名，工勤编制x名，在岗人员x名。20xx年初，县委给政法委增加x名行政编制，选调了x名工作人员。加大经费保障□20xx年落实政法警衔津贴，县财政每年落实平安建设专项经费x万元。

二、主要做法

(一)加强班子建设，提升整体素质。一是加强班子的组织建设。政法机关在选拔班子成员上注重选贤任能，把群众满意和有能力的干部配备到领导岗位□20xx年以来县委为政法机关选配副科级以上干部x名，班子及中层领导得到加强。二是加强班子的廉政建设。政法机关都把党风廉政建设作为工作的重中之重。法院系统在廉政建设中采取组织监督、制度监督、群众监督等多方位的监督办法，取得较好成效。三是加强班子的作风建设。注重坚持民主集中，发挥班子作用，提升整体素质。围绕加强队伍建设开展了纪律作风整顿、大学习、大讨论、三聚焦三整治一评议、大走访等活动，狠抓干警作风教育、廉政教育、警示教育，使干警保持了比较过硬的思想纪律和工作作风。

(二)端正执法思想，强化服务意识。一是增强理想信念。全县政法机关把干警的思想政治教育放在工作的首位，结合政法干警工作实际，通过开展政法干警核心价值观□xx等主题教育，把思想教育同工作实践相结合，坚定干警的理想信念。坚持讲党课、作辅导，教育引导广大干警加强政治理论学习，筑牢思想基础，在思想上、政治上、行动上与党中央保持高度一致，坚决贯彻执行党的各项决策部署。二是强化职业道德。全县政法组织针对自身业务工作特点，开展了以增强党

纪、廉洁勤政和执法为民为主要内容的职业道德教育，增强拒腐防变能力，提高为民服务意识。三是促进服务提升。实施一村一警，强化为民服务。在全县xx个村(社区)建立法官、检察官、法律、警务工作室x个，入户走访xx余人次，开展法制宣传x余场次，提供法律咨询x余人次，发放各类宣传资料x万份。公安机关坚持严格、公正、文明执法，全面落实省厅x类x项便民利民措施，严格落实首问首接责任制、一次性书面清单告知制、限时办结制、预约服务制和上门服务制，有效解决了业务办理中不公开、不透明、态度差、效率低等问题。

(三)深化教育培训，增强业务能力。全县各级政法机关有针对性的开展了以提高政法干警专业技术水平、拓宽知识面为重点的专业知识培训。法院系统利用新的法律法规实施之机，聘请专家进行专题辅导。每年开展多项法律业务考试、书记员业务培训、法律文书评比、庭审观摩等活动，并将考试成绩和参加培训情况记入法官干警考评档案中；检察机关针对岗位特点和实际需要，组织开展了业务知识竞赛等活动，实施青年干警成长套餐，对新进人员实行十步培训法；县公安局开展了法制员培训、执法办案系统培训、办理行政案件和刑事案件培训等培训班，举办了业务技能比武竞赛活动，民警的执法水平和实战能力进一步提高。司法局对新录用的司法助理员分批进行应知应会知识培训，让新上岗人员尽快适应工作需要。20xx年以来政法系统举办、参加各类培训班xx余期。举办了xx同志事迹报告会，组织广大干警参与全县广播体操比赛、第五届全民健身运动会。深入开展一村一政法干警两学一读、大学法、大培训、大练兵等活动。通过一系列教育实践活动改进了作风，提高了队伍素质。

(四)坚持从严治警，提高群众满意度。一是建立学习谈心制度。政法机关都建立了学习谈心等制度，通过周一例会集中学习、组织谈心谈话会等形式，加强内部沟通交流，确保队伍思想稳定。二是加大明察暗访和监督工作。县委政法委坚持在重大节假日、敏感时期，加大明察暗访和监督检查力

度□20xx年以来发现安保执勤xx及警风警纪问题xx个，责令限期整改xx个。县公安局强化督查力度，编发《督察通报》，共发现x类x个问题，整改x个，责令写出书面检查x人，批评教育x人，提出督察建议x条。三是严查队伍违法违纪问题□20xx年共诫勉谈话x人，查处民警违纪案件x起，并移交县纪委监委给予警告处分。三是坚持从优待警，关心干警生活，认真落实干警警休假、体检等措施。四是加大执法监督。全县政法机关进一步推进了警务、检务、审判公开，以公开促进公正。县法院建立完善了审判流程公开、裁判文书公开、执行信息公开三大平台，新聘请任命人民陪审员x名。县检察机关、公安机关和司法组织也都分别聘请人大代表和政协委员担任监督员，自觉接受社会各界的监督，进一步增强了政法机关执法工作透明度，提高群众对政法工作和政法队伍建设的满意度□20xx年度全省公众安全感调查表明□xx县社会治安满意率达到xx%□位居全省第二、全市第一，政法队伍群众满意度县法院、检察院位列全省第x名，县公安局、司法局全省第x名，位列全市前茅，全县政法队伍群众满意度连续保持了上升态势。

三、存在问题

从总体上看，当前我县政法队伍建设是好的，但必须看到，与中国特色社会主义事业的建设者、捍卫者新要求还有差距，在政法队伍建设方面还存在一些突出问题，主要表现在：

- 1、警力配备不足，队伍不够稳定。日趋繁重的工作任务与严重短缺的警力之间的矛盾较为突出，存在警力不足、业务部门人员短缺、工作任务繁重等问题。近年通过招录、调入等方式，新进大批年轻干警，政法队伍人员配备情况虽有所改善，基本上是以工作经验丰富的领导班子带领年轻干警开展工作。县检察院业务人员人数少，人员老化，年轻干警缺乏工作经验，各科室人员配备不足，缺少业务骨干，一定程度影响检察工作全面有序开展，执法办案工作效能降低。县法

院资深法官人数较少，先后有x名老法官未到退休年龄，政策性离岗或过早的退出了一线审判岗位，而年轻法官成长是一个长期过程。由于年龄结构问题，法官断层问题依然存在。存在体制上进口不活，出口不畅，进人难、留住人才更难的问题。处突、维护稳定任务重，执法压力大，职业认同感、归属感下降。社会要求高，致使部分干警想方设法调离工作岗位。

2、法律服务队伍建设滞后。基层司法所编制少、人员少。全县x个司法所，平均一所一个专编，与上级最低要求每所2-3名工作人员的要求有很大差距。陕西紫柏律师事务所(xx县法律援助中心)只有x名律师人员，专业法律服务队伍人员较少。县司法行政队伍普遍存在法律专业知识匮乏的问题，系统在编干部中具有大专以上学历xx人，但多数是成人教育半路出家，法律知识不足，影响了各项工作的进一步开展。

3、政治思想、业务素质不能完全适应形势发展的要求。近年来我县加大了教育培训的力度，想方设法提高民警的政治业务素质，但是经常性思想政治工作还比较薄弱，抓队伍的思想教育工作不足，对干警的思想动态和八小时之外的生活情况了解不多，对如何搞好队伍的思想政治工作研究不够，新办法、新招数不多，针对性、时效性不强。

4、队伍素质与执法要求还存在一定差距。少数干警缺乏责任感、事业心和实干精神，奉献意识淡化，工作缺乏热情，职业荣誉感逐渐淡化，办事效率低，表现出作风散、懒、慢、工作马虎应付现象；少数干警有执法不严、办案不规范，违反办案程序等问题发生；部分干警对新形势下政法工作中产生的新情况、新问题，办法不多，措施不力。

四、对策建议

1、深化思想教育，不断提高政法干警的政治素质。做好新形势下政法干警的思想政治工作，既是提高干警队伍整体素质

和执法能力的根本举措，更是确保司法公正、维护社会稳定、推进平安建设的重要保障。一要不断强化宗旨意识。面对新形势、适应新要求，政法队伍必须牢固树立四个意识，真正使忠诚、为民、公正、廉洁的政法干警核心价值观内化于心、外显于行。二要不断加强政治学习。必须积极加强政治理论学习，不断提高政治敏感性和洞察力，坚持把学习十九大及历次全会精神作为首要政治任务，务必把集中开展以为民、务实、清廉为主要内容的xx实践活动落到实处，切实把开展各类政治学习活动常抓不懈。始终保持清醒的头脑、把握正确的政治方向，自觉做到忠于党、忠于国家、忠于人民。三要不断改进工作作风。政法部门要从群众意见最大、反映最强烈的问题入手，从思想深处查找问题，从宗旨意识的高度剖析问题，从对党的事业危害上解决问题，认真解决政法干警执法作风和执法不公等问题，进一步规范执法行为。

2、加强组织领导，切实解决队伍建设中存在的困难和问题。政法队伍的建设与发展关键在于要加强组织领导。一要积极争取上级党委、政府支持，积极争取为政法部门增加人员，解决人员特别一线办案人员短缺问题。配齐政工部门人员，做到专人专用。二要进一步优化班子结构，有计划地组织政法委各部门班子成员参加培训班，健全领导班子学习制度、班子议事决策制度，认真贯彻民主集中制原则，促进决策的科学、民主。三要加大法律服务队伍建设。适当增加基层司法专编，充实司法专业人员，拓宽司法宣传服务渠道，为推进依法治国提供有力保障。四要采取有力措施为政法干警创造一个良好的执法环境，坚决维护政法干警的合法权益，确保他们能够充分履行党和人民赋予的神圣职责。

3、坚持从严治警，加大政法队伍的监督管理力度。坚持不懈地抓好廉政建设，是政法工作不断创一流业绩的可靠保证。一是要在监督制约机制、手段上下功夫。要充分发挥现代科技手段和社会监督的作用，对执法执勤、服务群众和内部管理的每一个环节纳入督察的范围，实时、同步、动态监督，确保执法权力运行到哪里，督察监督就跟进到哪里。二是要

突出督察重点，大力加强纪律作风建设。要把纪律作风整顿和教育制度化，从开展思想教育入手，加强对干警遵纪守法教育。要重点查处漠视群众疾苦、工作严重不负责任、不认真履行职责不作为的案件。要及时发现队伍中出现的苗头性和倾向性问题，有针对性地组织开展警示教育，加强对民警八小时以外的监督管理，对民警出入娱乐消费场所进行明查暗访，确保队伍不发生问题。

4、强化主动服务，提升政法队伍公信力。发展是各级党委政府的第一要务，是最大的大局。一是要牢固树立主动服务意识。自觉把政法工作置于当地的工作大局中来谋划、安排，坚持并指导政法各部门，把发展作为履行职能的第一要务，紧紧围绕当地经济建设的现实需要来加强和改进政法工作，并充分利用各种会议、培训向政法部门领导和干警宣传、灌输强化主动服务发展的重大意义和具体要求，做到在思想上树立主动服务的意识，在行动上落实服务发展的工作举措。二要教育广大政法干警要善于维护群众的利益。随着城乡一体化的快速推进，房屋拆迁、土地征收方面的问题不断增多。因此，一定要教育基层政法干警在办案工作过程中要把工作的基点放在维护群众利益上，注意尊重、保护群众的权益，严格执法，坚决制止一些部门、干部利用权力到处向群众伸手牟取部门和个人利益，随意侵害群众的利益，为经济建设保驾护航。三是努力创造良好的治安环境。要结合工作实际，建立健全企业与部门共同协作、齐抓共管的综治工作机制，把服务送到企业家门口。在当地的一些重大项目建设上，实行全程跟踪服务，及时帮助协调解决项目实施中遇到的矛盾和问题，配合做好群众工作，努力创造良好的治安环境，有效降低项目实施的维稳风险，促进各个项目的顺利实施。

5、落实从优待警，加强对政法部门的保障力度。关心干警身体、待遇、生活和进步，让干警有干头、有劲头、有盼头，各项工作呈现出勃勃生机。一是营造积极向上的工作气氛。每年定期组织干警检查身体，建立健康档案。积极组织干警开展健康向上的文体活动。二是积极创造从优待警的条件。

将落实政治和经济待遇作为加强队伍建设，提升司法保障能力的一项重要举措。及时解决干警的职级待遇，经常过问干警生活中的冷暖，对于较困难的干警采取适当的措施予以帮助，使干警切身体会到组织的关怀，不断提高从优待警内容。三是营造崇尚实干的良好氛围。要真正把工作实绩突出的优秀人员选拔到领导班子中来，做到在政治上关心，生活上照顾，用事业留人，用感情留人。不断完善对政法部门中层单位及中层领导班子的考核。把考核结果与干部考核推荐、提拔任用、评选先进结合起来，形成制度，认真坚持。

6、贯彻上级最新精神，着力打造平安xx□20xx年紧紧围绕建设平安xx目标，认真学习贯彻党的十九大及历次全会精神，坚持问题导向、法治思维、改革创新，发挥法治的引领和保障作用，进一步加强基础建设，完善立体化社会治安防控体系，提高平安建设能力和水平，为建设精美富强，宜居和谐xx创造平安稳定的社会环境。一是深入学习宣传贯彻十九大精神。切实把思想和行动统一到全会精神上来，全面推进平安建设，提高平安建设法治化水平。二是进一步建立健全矛盾预防化解机制。完善维护群众合法权益的政策制度，落实重大决策社会稳定风险评估机制，完善人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系，提高防范化解社会矛盾的实效。深入推进涉法涉诉信访改革，破解导入难、纠错难、终结难，确保涉法涉诉信访问题在法治轨道上有效解决。三是进一步创新立体化社会治安防控体系。有重点有步骤地推进公共安全视频监控建设、联网和应用。推进社区网格化建设，全面落实广场、车站等重点场所的网格化巡逻力量，完善学校、幼儿园、医院等重点部位的内部安全防范机制，提高整体防范水平。坚持专项打击与重点整治相结合，建立对盗抢骗、黄赌毒等违法犯罪的常态化打击整治机制。强化基础信息的采集、共享和实战应用，把信息化建设成果转化为平安建设的核心战斗力，提升公共安全智能化水平。四是深入推进法治建设和过硬队伍建设。深化司法体制改革，明晰政法部门职能职责，加快建立符合职业特点的法治工作人员管理制度，

完善职业保障体系，切实担负维护国家安全、促进社会公平正义、保障人民安居乐业的使命。加强政法委自身建设，充分发挥职能作用，善于运用法治方式推动政法工作。切实加强过硬队伍建设，提高全县政法干警的思想政治素质、业务工作能力、职业道德水平，建设一支高素质政法队伍，不断提升政法队伍满意度。

政法队伍建设调研报告

政法队伍建设情况调研报告

关于基层和队伍建设调研报告

「调研报告」基层党组织和党员队伍建设情况调研报告

队伍建设工作情况分析报告篇三

在学习、工作生活中，越来越多人会去使用报告，报告成为了一种新兴产业。一听到写报告马上头昏脑涨？以下是小编整理的新时期产业工人队伍建设情况调研报告，仅供参考，欢迎大家阅读。

为进一步加强村(社区)劳动保障经办队伍建设，推动我市劳动保障业务下延和社会保险“五险合一”工作，市人力资源社会保障局组成调研组，由市城乡居保局局长陈亚军带队，分赴大竹县、通川区、开江县开展村(社区)劳动保障队伍建设专题调研，基本掌握了全市村(社区)劳动保障队伍现状，针对问题提出了一些对策建议，以期个村(社区)劳动保障队伍建设提供参考。

调研组走访了x个县(区)x个乡镇，在这x个乡镇分别召开了座谈会，有x个乡镇的主要领导和xx个村(社区)书记(主任)分别

参加了座谈。会后与x个县(区)人力资源和社会保障局长面对面交换了意见;这x个县(区)人力资源和社会保障局都汇总了座谈会相关情况,并书面提出了关于村(社区)劳动保障协理员管理工作的意见和建议。

调研组还在全市范围内发放问卷调查表,分别征求了xx个乡镇的主要领导和xxx多个村(社区)的书记(主任)意见建议。调研期期间,还电话征询了省人力资源和社会保障厅相关处室的意见和眉山、广元等市(州)的相关做法以及本市相关部门单位、未调研县部分乡镇及村(社区)同志的意见建议。

全市xxx个乡镇共有xxxx个村和xxx个社区。经编机构制部门批准设立村(社区)就业和社会保障服务站(或劳动保障所)xxx个。村(社区)专兼职从事劳动保障工作人员xxxx名,其中男性xxxx名、占xx%□女性xxx名、占xx%□使用公益性岗位人员xxx个。xxx个社区配备了专职的劳动保障协理员□xx%的村(社区)劳动保障工作由其他人员兼职,其中□xx%由副主任兼任□x%由大学生村官兼任。

从人员经费渠道看□x名协理员的工资由财政补助□xxx名协理员工资由公益性岗位补助经费保障□xx名兼职人员领取了兼职工资□xxxx名兼职人员没有领取工资。一般情况下,协理员月工资标准最高xxxx元、最低xxxx元。

从问卷调查汇总情况看□xx%受访对象认为工作任务重、压力大□xx%谈到无专项工作经费、无薪酬补助□xx%谈到工作业务不熟、专门的业务培训少。

(一)人员偏少,任务繁重

村(社区)劳动保障任务重,具体承办医保、社保、就业、培训、劳动关系等工作,上面千条线,下面一根针。以开江县讲治镇城乡居保工作为例,该镇社区xx个组□xxxx人,城乡居

保参保xxx人，领取待遇xxx人；该镇九岗村x个社□xxxx人，城乡居保参保xxxx人，领取待遇xxx人，政府代缴x人，丧葬补助领取人数x人。加上医疗保险、流动人员和失地农民社保，一个村(社区)的参保群众上千人，甚至几千人。这些工作基本上是副主任兼职在做，同时该副主任还承担其他大量的居民委员会工作。随着人力资源社会保障事业纵深发展，村(社区)参保人数不断增加，就业促进工作任务不减，业务量还会增大，迫切需要增加人手，配备专职劳动保障协理员非常必要。

(二)待遇偏低，经费缺位

一是劳动保障协理员的待遇偏低。为加强社区劳动保障工作，开江县、通川区、万源市为部分社区配备了专职劳动保障协理员，但各地工资标准不一，且大部分未缴社保、医保。开江县的协理员缴了社保、医保后月工资xxxx元；其他未缴养老保险的月工资最多xxxx元。讲治镇协理员唐发均表示，工资确实低，养家糊口都不行，说安心工作是假的；协理员邵川说“没有绩效工资，比起打工的都不如，我们不能因工作而致贫”。大竹县朝阳乡党委徐书记讲，他们工作确实不错，我们也在以各种名目来解决他们待遇，出差、下村呀等等都给补助，严格地讲通不过审计，但不这么做又怎能留住他们。盼望出政策，只要他们做事，乡镇财政可以挤一挤，解决他们的待遇。

二是村上兼职人员待遇偏低。目前，我市村和社区副主任的月工资分别为xxx和xxxx元，副主任承担了村(居)委会大量的工作。大竹县观音镇的张姓副镇长如是说：“村(社区)工作可以说是书记主任开会领活路，副主任做活路”。副主任每月都要到乡上和县城办理相关业务，以通川区碑庙镇锣鼓村为例：每月到镇或到城内办理相关业务至少x次，一次来回车费大约xx元，一个月车费约xxx元，一年车费需xxxx元左右；还得支付为了工作需要通知居民的电话费、往返居民家里的

交通费等。该村刘书记讲，村上许多人在外打工，为了让他们参保缴费，要打多次电话，而要讲明白，一个电话要打很长时间。好不容易同意了，传个照片身份证，你为几块钱收别人的`复印费?万一别人反悔了咋整。该镇万福村伍书记说到这些，神情有点激动，“又想马儿跑，又不跟马儿草。为了完成任务，村上干部已经垫了很多钱了”。经费的不足在一定程度上影响了他们工作的积极性。

xx%以上的受访对象赞成村上兼职人员兼薪。碑庙镇大营村村主任认为这是最节约、最有效的办法;开江县宝石乡党委唐书记说“只要有政策和标准，我们可以在服务群众专项经费中解决”。

(三) 人员不稳定，更迭频繁

由于没有专职工作协理员，只能靠兼职、指派或临时聘请等方式开展工作，而村委会成员三年改选，大学生村官流动性更大，因此存在人员经常变动的问题，好不容易刚刚对协理员工作有所熟悉，就又离开了工作岗位，更迭频繁，工作队伍严重不稳定，工作经常出现无人经办和脱节现象，导致收取的保费不能及时进入个人账户，直接影响了参保人的待遇。

(四) 培训不足，素质偏低

劳动保障工作政策性强，涉及面宽，现有的乡镇劳动保障人员和村(社区)兼职人员普遍存在专业培训不足问题，只能完成一般性业务工作，对一些需要前瞻性、开拓性、创新性的工作思考不够，把握不清，主动性有待提高。另外，少数人员素质偏低，责任心不强，工作态度较差，使关系到老百姓的切身利益的事情未能及时办好、办妥，迫切需要加强劳动保障业务培训和工作能力提升培训。通川区北外镇陈副镇长谈到，“新进人员要招来能用，会电脑是基本要求。现在协理员能力明显储备不够”。

(一) 配备专职人员，充实协理员队伍力量

村(社区)劳动保障工作量大面广，配备专职协理员非常必要。调研中，许多受访对象希望一个村一个，这不现实，财力也不允许。根据川编发〔xxxx〕xx号文件规定，“社区(村)服务站及尚未建站社区(村)就业和社会保障工作所需人员，可采取聘请协理员或由社区干部(兼)职的方式解决”。

一方面，分片配备劳动保障协理员，分片开展村(社区)劳动保障工作。原则上每个乡镇x个协理员〔x万人以上乡镇，每多x万人增加x个协理员。由乡镇根据人口和地理条件上报分片计划，县级人力资源和社会保障部门审核报政府同意后公开招用。乡镇明确其岗位职责，实行合同管理，工作考核主体仍以村(社区)为主。符合公益性岗位条件的，享受公益性岗位补贴；其余人员，由地方财政采取财政补贴、政府购买服务等渠道解决人员经费。协理员按照规定享受社会保险待遇。

另一方面，由村(社区)干部兼职，兼职可以兼薪。兼薪部分以政府购买服务渠道解决，也可在村(社区)服务群众专项经费中解决，或由村(社区)在自有经费解决。村(社区)人口在xxxx人以下，月兼薪xxx元；服务对象超过xxxx人的，每增加xxxx人，月兼薪可增加xxx元，月兼薪最多不超过xxx元。调研中，参加座谈的乡镇纷纷表示，兼职兼薪，可以激发村社干部活力，既节约成本，又最有效。

(二) 增强岗位吸引力，保持协理员队伍稳定

一是建立绩效工资制度。劳动保障协理员的工资分为基本工资和绩效工资。基本工资参照社区干部工资标准确定；绩效工资由乡镇参照本乡镇政府其他事业单位干部年度考核标准确定。享受公益性岗位补贴的人员，其基本工资高于公益性岗位补贴的，超过部份由地方财政采取财政补贴、政府购买服务等渠道解决。对兼职乡镇其他工作的协理员，乡镇还可以通过合同约定兼薪标准。

二是建立激励机制。县级人力资源和社会保障部门每年度开展优秀协理员评选活动，对优秀协理员参照优秀公务员或事业单位工作人员标准给予奖励。同时，在招聘乡镇就保中心人员时，可拿出一定比例招聘在劳动保障岗位上工作x年以上□x个年度考核优秀以上协理员，并要求其在就保中心继续服务x年以上。

三是建立协理员晋升制度。开展协理员培养计划，把优秀的协理员选拔到村(社区)班子里，解决协理员晋升问题。

(三) 建立资格准入，提升经办服务能力

一是实行协理员资格准入制度。劳动保障协理员应具有县级人力资源和社会保障部门或其指定单位组织的劳动保障公共服务培训结业证书，实行持证上岗。新进人员可通过岗前培训及考试取得相关资格；参加培训没有结业的人员不能上岗。考前参加相关培训结业的，可不参加岗前培训。原劳动保障协理员通过培训后，补发结业证明。

二是加大岗位培训力度。县级人力资源社会保障部门或其指定单位每年要定期开展协理员业务培训；乡镇要定期对村(社区)兼职人员进行劳动保障业务培训。通过开展分级分类培训，全面提升乡镇协理员和村(社区)兼职人员业务素质、操作技能和服务水平。

(四) 明确岗位职责，严格逗硬考核奖惩

“请神容易，送神难”。这是这次调研中部分党委书记的忧虑，解决这一问题的关键是管理。一要明确岗位职责，明确协理员经办劳动保障事项、权限等，特别是每一年的年度目标、工作任务要明确。二要严格考核，对协理员实行年度工作绩效考核，年度考核合格的续签合同，兑现绩效工资；不合格按规定及时解除劳动合同。三要规范用人，坚持做到与协理员签订合同和按时为其缴纳社会保险费用。如果对协理员

的社保费欠多了，人不好管，退也退不了。

队伍建设工作情况分析报告篇四

人力资源在社会各种资源中，是最宝贵、最重要的资源，人才决定着国家的兴衰成败，决定着民族的前途和命运。一切社会组织的竞争归根到底是人才的竞争，社会经济发展的主要动力来自于知识和科技创新，科学技术是第一生产力，所以，人才开发是经济社会发展中起着基础性、战略性和决定性作用的重要推动力量。

国土资源管理是人才和技术密集型行业。近年来，党中央、国务院先后就严格土地管理、加强土地管理体制机制创新、整顿和规范矿产资源秩序做出了一系列重大部署和调整，国土资源管理工作面临前所未有的挑战，在这样的情况下，进一步加强行政队伍和专业技术队伍建设，打造一支思想解放、能力强、技术硬、作风扎实的队伍就成为应对挑战最重要的、具有决定性的取胜因素。

(一) 国土资源队伍基本情况

xx市国土资源局共有在职职工118人(在岗职工114人，退二线3人，关系未转1人)，中共党员83人，女职工21人，少数民族职工56人;具有大专以上学历人员有73人，具有中级以上职称人员15人;年龄在35岁以下职工36人，在51岁以上的8人。

局党组由6名同志组成，有调研员1名，副调研员2名。局机关行政编制25名(实际27人)，机关后勤服务编制3名，内设办公室、地质矿产科、土地利用规划科、耕地保护科、地籍管理科、监察室、乡镇国土资源管理科7个科室，党群机构有局机关党委、工会、团支部;下设xx市地籍管理站(编制27人，全额拨款)□xx市土地勘测规划整理中心(编制21人，全额拨

款)□xx市矿产资源管理所(编制21人, 自收自支)3个事业单位;局派出古城、上桥、东塔、板桥、金积、高闸、扁担沟、金银滩、马莲渠、郭桥、孙家滩11个国土资源管理所(编委批复为10个乡镇所, 编制22人, 全额拨款)和太阳山国土资源分局;自治区国土资源厅直属xx市国土资源执法监察支队(编制10人)。

(二) 国土资源队伍建设工作情况

近年来, 在国土资源厅党组的领导下, 市国土资源局大力加强班子和队伍建设, 强力推进基层建设, 积极开展文明创建, 扎实构建反腐倡廉体系, 努力探索构建国土资源特色文化, 使国土资源队伍综合素质有了新的提高, 依法行政水平跃上新的台阶, 行风政风出现新的气象, 各项工作取得新的业绩。

一是以班子建设为重点, 提高干部工作能力。建设一个好的班子, 是加强队伍建设的重中之重。市国土资源局十分重视和切实加强领导班子建设, 科学合理地调整了领导分工, 充分发挥每位领导统揽全局、驾驭工作、处理问题、贯彻执行的能力, 使领导班子切实起到带头示范作用, 抓学习、抓业务培训、抓作风建设得到有效推进, 带动全局人员工作能力和工作作风显著改善。

二是以效能建设为抓手, 夯实国土资源工作基础。通过开展“机关效能建设活动”, 制定了《行政过错责任追究制度》、《市国土资源局工作规则》、《考勤考核奖惩制度》、《绩效考核奖惩制度》等制度, 做到用制度管人管事, 激发干部职工做好本职工作的积极性, 切实纠正“干好干坏一个样, 干与不干一个样”等不良现象, 强化了职责意识, 提高了工作效率, 使国土资源各项基础工作得到有效加强。

三是以基层建设为起点, 树立国土资源窗口形象。基层国土资源所是国土资源管理的前沿, 是落实各项工作任务的基础。体制调整前, 市区国土资源所为乡镇办事机构, 业务上受上

级国土资源局领导。体制调整后，改为市国土资源局派出机构，人员全部依照公务员管理，通过加强国土资源所基础设施建设和队伍建设，形成了一套行之有效的管理体系和考核机制，在国土资源依法行政、服务群众中发挥出窗口作用。

四是以廉政建设为要务，打造廉洁高效干部队伍。认真贯彻落实中央关于建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防贪腐体系精神，将廉政建设摆在重要位置，不断推进全局廉政建设。以制度建设为抓手，注重从源头上防治贪腐行为制定了《XX市国土资源系统廉洁从政若干规定》；以推进阳光政务为重点，坚持做到政务公开，并积极拓展公开的范围与渠道，全面公开办事内容、办事程序、办事权限、办事时限、办事结果，自觉接受社会监督；认真开展“三服务一推进”主题实践活动和“廉政文化进机关”活动，对各部门党风廉政建设责任制执行情况进行督察，按照《党风廉政建设责任制考核办法》严格考评，并作为领导干部评定、奖励惩处、选拔任用的重要依据，使广大干部牢固树立正确的权力观，有效提高了自我约束能力。

也相对短缺，现有研究生学历2人，但属非国土资源管理专业技术专业；本科学历23人，占全局人数的20%，大专学历50人，仅占全局人数的40%，从当前发展形势看，国土资源主要技术业务方面的复合型、创新型人才严重不足；另一方面，伴随着事业发展带来的专业技术人才年龄梯次比例不当、青黄不接等问题比较突出。

2、人才激励机制不健全。人才激励机制是为了激发和调动优秀人才的工作积极性，人才的激励机制包括人才的分配激励机制、奖励机制和保障机制。从近几年国土资源工作内容来看，这方面存在的问题还很多，突出表现在以下几个方面：一是分配机制不完善。高度统一具有刚性的工资制度使得工作人员的利益分配与工作成果没有多大的关系，造成干好干坏都一样的思想认识比较普遍；二是奖励机制落实难。由于缺乏财力支持，各种奖励的经济利益不高，对干部职工缺乏吸

引力，难以有效落实奖励机制对各项工作的推动作用。

3、队伍培训不规范、培训效果不明显。首先是培训不规范，缺乏科学有效的培训计划，存在很大的随意性，一旦遇到其他活动或重要工作，学习培训就要让路，培训课程缺乏系统性和长远计划，培训效率低下；其次是培训效果不明显，现行的培训教育政策关注领导层人才多，关注普通工作人员少，培训方式单一，存在赶形势、走过场问题，往往无法达到预期的效果。

4、队伍精神状态不佳，事业心不强。主要表现在：一是工作不思进取，责任心不强。有的干部缺乏爱岗敬业精神，不主动考虑和履行岗位职责，办事拖拉无效率，安排的工作敷衍了事，甚至误事；只讲报酬、不讲工作，只讲索取、不讲奉献，造成局长推着科长干，科长推着一般干部干的局面。二是不钻业务。有的干部不注重政治理论学习和业务知识学习，学习缺乏钉子精神，没有带着问题去学，没有深入进去学习，没有及时掌握近几年出台的国土资源法规、政策，学习效果不明显，业务不精通，不懂装懂。不能与时俱进地逐步提高业务水平，工作能力不能适应本职岗位需要。三是大局意识不强。部分干部本位思想严重，缺乏大局意识，科室、同事之间沟通、配合不足，容易出现推诿扯皮现象，影响了机关重大工作进展；还有个别同志不把心思放在工作上，爱当评论员，不琢磨事，爱琢磨人，影响了团结，影响了国土资源局的形象。

5、队伍思想观念不新，开拓精神不够。有的干部思想因循守旧，缺乏锐气，不推不动，满足于一般常规性工作任务地完成；有的干部得过且过，应付了事，不研究新政策，不分析新形势，不适应新变化，不善于根据实际创造性地开展工作，无法完成局领导交办的各项工作任务。

6、队伍工作作风不实，工作效率不高。有的干部工作纪律散漫，上班迟到早退，脱岗串岗，无所事事，习惯于传播小道

消息，搬弄是非；有的上班时间内上网玩游戏、聊天，工作没有目标追求，对自己要求不严；现在需要急事急办、特事特办的工作多，这就要求我们体现出超前服务意识。如果仍然习惯于按部就班，循规蹈矩，墨守陈规，工作不积极、不主动，标准低、效率差，就会影响工作的运转效率。

7、队伍建设制度落实不到位。目前，机关各项制度都比较完善，各项工作都有章可循，但有的制度执行得不到位，没有完全按制度办事，还缺乏有效的奖惩机制，难以确保各项任务的有效落实。

面对新形势，国土资源部门必须进一步解放思想、开拓创新，坚持以科学发展观统领国土资源管理工作，正确处理好保护资源和保障发展的关系，按照坚持以人为本，构建和谐国土的原则，按照国土资源厅“四个一”活动的具体要求，坚定不移地继续重视和加强国土资源队伍建设，以队伍建设推动国土资源管理体制的改革，加快构建保障土地管理科学发展的新机制，为促进xx经济社会跨越式发展提供强有力的保障。

(一)完善一套好制度，规范队伍行为。依据“以人为本、制度管人”的管理理念，对现有各项制度进行全面修订和完善，建立督促检查和考核奖惩机制，坚持按制度办事，按制度考核，按制度奖惩，保证各项制度得到有效落实。目前，我局工作规划、党建工作制度、效能建设制度、依法行政工作制度、政务事务工作制度、人事管理工作制度、财务管理工作制度、业务管理制度、工作流程规定、绩效考核奖惩制度、督查督办问责制度等各项制度在原有的基础上，正按照科学发展观的要求修改完善。制度再好，不严格落实，就是一张废纸，下一步关键抓制度落实，通过对违反制度的工作人员进行处理，警示整个队伍，才能在全局形成“行为规范、动作协调、公开透明、廉洁高效”的工作机制。才能打造出一支纪律严明、行为规范的队伍。同时，要充分发挥科室年度目标责任考核的奖惩作用，以调动科室的工作积极性来推动工作人员的积极性。

(二)建设一个好班子，增强队伍凝聚力。要紧紧围绕厅党组决定和精神，不断推进班子建设。对国土资源厅和市委、政府已出台的有关班子、干部人事管理办法和规定认真梳理，建立科级干部轮岗交流机制，建立科级后备干部库，实行动态管理，鼓励科室负责人竞争上岗，以点带面，发挥领导干部的示范带动作用。科学合理调整领导分工，充分发挥每位领导统揽全局、驾驭工作、处理问题、贯彻执行的能力；坚持每月中心组学习制度，用马克思主义最新理论成果武装头脑；科学谋划全年的工作，大胆探索国土资源管理的新思路和新举措，增强系统队伍的向心力，推进各项工作进展。

(三)注重素质培养，提高队伍战斗力。要重点加强队伍工作能力和职业素养的培训提高工作，制定科学的培训计划，将队伍各项培训工作纳入分管领导年度考核内容，保障必要的培训经费，采取扎实有效的培训方式，坚持长期培训与短期集训结合，切实增强队伍履行岗位职责的本领、服务发展的本领、依法行政的本领，切实解决部分干部“工作能力不高和事业心不强”的问题。要教育队伍始终保持对工作的激情，奋发有为，敢为人先，把工作人员的激情引导到扎实做好本职工作上，形成严谨细致、求真务实、廉洁高效的工作作风，坚决克服官气、暮气、惰气和俗气，始终保持蓬勃朝气、昂扬锐气和浩然正气，打造出一支“出能战、战能胜、不出事”的具有坚强战斗力的队伍。

(四)注重基层建设，改变队伍形象。国土资源所是国土资源管理工作的前沿阵地，在耕地保护工作中发挥着重要作用，要按照国土资源厅关于基层国土资源所“六个一”建设的要求，加强基层所基础设施建设，加强基层队伍的软件建设，注重体制创新，要理顺好与乡镇党委、政府的关系，达到互相支持、协调配合。要继续开展“标准化国土资源所”创建活动，抓典型，树标兵，使创建活动和基层建设再上新台阶。

(五)注重文明建设，增强队伍活力。发展国土资源事业必须注重文明建设和行政管理水平提高，做到两手抓两手都要硬。

要在现有基础上，进一步扎实开展文明创建活动。要以国土资源文化建设为载体，以提高人的素质、促进全面发展、构建和谐国土为核心，形成一个良好的社会氛围，保持一个共同的价值取向和道德规范，同心协力朝同一个目标努力，创造一流业绩，促进国土资源事业健康持续发展。

(六)注重廉政建设，改善队伍作风。面对新形势，要进一步加强反腐倡廉建设。严格按照《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防贪腐体系实施纲要》、《关于实行党风廉政建设责任制的规定》进行廉政建设责任制考核和追究。建立领导班子成员分工定期调整机制，加大科级干部轮岗及重点岗位工作人员的交流力度，落实干部轮岗、竞争上岗任前公示制度。在坚决惩治贪腐的同时，注重预防为主和政务公开制度建设，对一定期限内发生的主要行政对象及服务对象进行阶段性回访并将回访反馈的情况公布，针对反馈的问题提出整改意见并监督落实，切实改善国土资源行风评议落后的面貌。

队伍建设工作情况分析报告篇五

为深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神 and 教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令43号），切实加强高等学校辅导员队伍专业化职业化建设，按照学校关于辅导员、班主任队伍建设及学风建设相关文件精神与要求，环资学院高度重视，不断优化学生工作队伍，坚持狠抓优良教学学风，全面促进人才培养工作，具体如下：

环资学院现有本科生2388人，研究生274人；按照1:200师生比配备辅导员，目前辅导员共计12人（不含学办主任、分团委书记）。其中，专职辅导员10人（含彭熙——在读博士，未聘岗位，但从2018年开始暂代休产假辅导员王娇工作），兼职辅导员2人（含2018年学校公招分配的新近人员——王岩，暂代休产假辅导员尹春燕工作，实际上是7月正式到岗，现提

前上岗工作)；向香源——新聘三类兼职辅导员，本院研二1+3学生，接手转岗辅导员王琳琬工作)；12名辅导员中担任本科生的辅导员11人，研究生辅导员1人(其中事业编制1人，人事代理7人，合同制4人；具有副高职称1人，讲师职称3人，其余助教及以下；聘辅导员专业技术岗6级(副高级)1人，专业技术岗9级(中级)2人)。

目前辅导员基本满足工作需要，但随着李春林(大四辅导员，借调到学校党校办兼职2年)将在6月份带完毕业生后调入党校办，王婧怡带完一届后现带大一拟调入图书馆，如果同意2人调离，就面临着下半年还得补充1-2名辅导员接任工作(彭熙下半年博士毕业回教研室的话，就缺2人)，如果没有补充得再聘任1-2名三类兼职辅导员。

学院坚持把立德树人作为学院中心工作来抓，把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容，整体规划、统筹安排，不断提高队伍的专业水平和职业能力，保证辅导员“工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间”。学院近年来积极改善辅导员工作条件与待遇。

第一，改善美化辅导员工作环境。2013年、2017年学院对于辅导员办公室进行了2次美化，充实辅导员办公设施，确保每位辅导员具有较好的办公环境，例如我院辅导员队伍组建了“学生工作理论与实务研究工作坊”，学院保障了团队每位成员的办公设备；今年学院正在筹建学生成长工作坊(含关工委工作办公室)与学生事务中心，为辅导员对学生教育指导、减轻辅导员部分事务性工作提供更为舒适的环境与便利条件。

第二，实行弹性坐班制。学办以值班制为主，辅导员轮流值班，一方面确保每一天白天和晚上均有值班辅导员处理日常事务，另一方面也让辅导员老师在保证完成工作任务的基础上灵活安排时间开展班级活动、走访学生寝室等，以及进行自我提升的学习、教学或科研。

第三，保障考核奖励与福利。学院建立了辅导员工作考核办法，全面考核评价辅导员工作情况，主要对照其岗位职责进行考核，同时还有考核评分（评分中学生评价30%+辅导员互评30%+考核小组（含班主任）评价40%），并按考核情况评优推优；学院对于辅导员超额带学生人数，承担党支部书记、年级负责人、参与学科建设与教学等工作均按照聘岗方案核算超工作量，对辅导员科研成果、指导学生科技活动获奖等核算绩点进行奖励；学院还通过改进学院年终评奖评优机制确保每年辅导员至少有1人获得“年度考核优秀”（2016年、2017年均有2名辅导员获得“年度考核优秀”，在前几年度一个“年度考核优秀”都没有）；学院工会也对专职辅导员的正常福利待遇予以保障，同时对三类兼职辅导员，没有得到学校福利的部分，学院工会尽力进行补齐。

第四，强化辅导员学历深造与业务培训。学院积极鼓励与支持符合条件的辅导员学历深造，选送辅导员参加校内外各类业务培训、考取业务类相关证书。近3年来，学办辅导员深造博士学位2人，考取国家心理咨询师资格证5人，syb讲师证3人，国家二级创业咨询师职业资格证1人；学院还定期召开工作例会交流工作经验，不断提高工作水平；同时不定期举办辅导员沙龙活动，分享培训体会或读书心得，实现交流思想、缓解压力、提高工作效率的目的。

目前，学院辅导员队伍再配合班主任队伍，能够较好引领学生思想，能够指导学生开展学业、科技活动，能开展党建指导、心理健康教育、职业发展规划教育，开展班级建设、日常事务管理以及危机事件处置等工作要求。

根据《西南科技大学辅导员和班主任队伍建设实施办法》（西南科大党委发[2017]19号）文件精神与要求，学院制定《环境与资源学院辅导员、班主任队伍建设实施细则（试行）》（未正式发文，因考核部分还在征求意见），明确了班主任的职责、选聘与考核，并为2017级24个班级均配备班主任，其它年级仍实行本科生导师制。目前，各班主任均已

在所带班级开展工作，关于班主任工作落实和考核评价方面我们还需要探索。

【存在的问题】

1、辅导员队伍稳定性不够。我院目前连续从事辅导员工作4年以上的只有4人（不含学办主任、分团委书记），因待遇问题、职称晋升、发展前景、工作压力等实际问题离岗和转岗，使队伍流动性、流失性较大（有辞职调离的，有调到其他部门岗位的）。尤其是职能部门对于辅导员需求不断，导致辅导员身兼多岗，从长远来看不利于辅导员专一本职工作，也不利于队伍的相对稳定发展。

2、辅导员工作事务过于繁杂。辅导员工作任务主要来自于各行政职能部门，只要是和学生沾边的事情都有可能分配给辅导员队伍，对于学生中出现的任何问题都归结到辅导员工作中不到位，导致辅导员大量时间疲于处理政出多门的事务性工作，甚至是重复性的工作，从而真正的教育引导做得还是不够，深入寝室和深入学生与学生沟通交流不够。

3、辅导员专业素养与能力还需提升。辅导员队伍专业学科背景复杂，且队伍过于年轻化、职称结构发展不均衡，要承担思政教育、道德教育、心理健康教育、就业创业指导、安全法纪教育、助学服务、招生就业等一系列责任重大工作，需要辅导员自身主动提升自我，要多加强理论和实践研究，多参与校内外思想政治教育课题或项目研究，努力提升职称等级，同时也需要学校相关制度机制进行保障。

队伍建设工作情况分析报告篇六

1. 教师总量不足，部分学科教师短缺。从总体上看，我市现在农村中小学教师整体处于超编状态。但实际情况是：教师总量不足，部分学科教师短缺。调研中发现，我市目前大多数农村小学和初中英语教师、音乐教师、美术教师、体育教

师紧缺现象比较突出，高中信息技术教师也出现短缺。因国家没有明确标准，全市430所寄宿制学校普遍缺少生活教师，生活教师配备工作已成为寄宿制学校当务之急的一件大事。目前全市农村中小学教师学科结构性缺编情况是：农村小学1398人，农村初中376人，农村高中64人，合计1838人。

2. 教师年龄偏大，缺乏新鲜血液。年龄偏大问题在我市农村中小学较为普遍，尤其以小学更为突出。在农村教育工作中，年龄偏大并没有体现出经验丰富的优势，却更多地表现出对教育改革的淡漠、知识的老化和教学质量的下滑。

这种不合理的师资结构状况直接损害着农村儿童、少年依法接受义务教育的权利，表现出我市农村与城市在教育发展方面的不均衡。同时，农村小学教师新生力量又得不到及时补充，导致我市农村学校教师年龄结构出现断层，为农村义务教育的健康发展埋下了隐患。

3. 代课教师在岗不在编较多，正式教师在编不在岗的不少。在我市，目前农村中小学存在着两大倾向：一是在编不在岗教师487人，二是在岗不在编的雇用代课教师数1704人。

为数不少的在编不在岗教师的客观存在，不仅降低不了财政负担，而且加重了在岗教师的工作量，对在职教师队伍稳定还产生了负面影响，严重影响了农村中小学教育的健康发展；较多的在岗不在编的雇用代课教师的客观存在，是我市农村教育现实发展中的无奈之举，这一现象的长期存在直接关系到民生问题，关系到我市农村改革发展与和谐社会建设，严重影响着城乡教育的统筹发展和农村公共事业的建设。

4. 培训经费缺口较大，队伍素质有待提高。近年来，全市教育投入不断增长，但从结构上看仅仅是一种维持性的投入，发展性的投入水平还不高。省教育厅、财政厅（晋教计字【1998】40号文件）规定：“每年用于中小学教师培训经费不少于当地中小学教职工工资总额的2.5%，由财政部门在教

育经费中专项安排，教育行政部门统一管理使用。”

目前我市还没有建立稳定的、制度化的教师培训经费拨付机制，除了个别经济基础较好的县（市）能补充部分培训经费外，绝大部分县（市、区）还没有专门的教师培训经费，许多应该开展的培训工作不能正常进行，严重制约了农村中小学教师水平的进一步提高。

5. “民转公”教师成为“主力军”，队伍缺乏生机活力。调研中发现“民转公”教师在农村中小学教师队伍中，约有5000余人，占三分之一，成为目前我市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为我市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着我市农村教育事业的大厦。

但是，他们中只有极少数接受过系统的专业教育，大多起点学历偏低、达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在专业素质不高的缺憾。在强力推进课程改革的今天，他们中的大多数越来越不适应形势发展的需要，表现为教学理念陈旧、教学方法落后、教育技术缺乏，甚至出现了上不了课的现象，学生不喜欢、家长不满意、社会不认可。可见，目前的“民转公”教师基础差、人数多、年龄偏大、知识老化，已成为农村教师队伍建设与发展的主要制约因素之一。

队伍建设工作情况分析报告篇七

好校长不仅为学校绘制良好的发展蓝图，更重要的是奠定学校发展的精神起点。同时也是教师成长所依，是学校良性发展的重要源泉与动力。

校长在整个教师队伍中身处“龙头”地位，加强教育师资队伍建设，首先必须要强化校长的“龙头”保障。

一要推行公开选拔竞争上岗和聘用上岗制度。按岗位能力要

求，对校长的聘用期限、退職年龄等作以修改，加强校长岗位培训和提高培训，提高培训效果，逐步打造一批专家型校长。

二要建立校长储备机制。作为校长后备力量，根据实际需要择优上岗，有条件的学校可以在校内设校长助理一职，不仅可以分担校长教学之外的事务，也可以使其尽快适应校长工作。完善后备干部选拔和任用制度，让真正有思想、有活力、有能力、有上进心的年轻教师进入到后备干部的行列。

三要建立对校长工作的定期考评制度和合理流动制度。并将各项制度和要求真正落到实处，真正实现“庸者下，能者上”的要求，建立优质学校的优秀校长到薄弱学校，年轻校长、薄弱学校的校长到优质学校任职的交流机制，要在“校长职级制”方面作深入调研，力争有所突破。

队伍建设工作情况分析报告篇八

根据师教育局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教中小学教师队伍建设情况进行了认真调研。从调研情况看，近年来，在各级政府和教育主管部门的重视下，我校中小学教师队伍建设取得了较大的成绩。中小学教师队伍及时得到补充，教师队伍结构不断得到改善，教师队伍的整体素质进一步提升，优秀人才的培养与选择机制不断完善。现将调研具体情况报告如下。