

队伍建设管理方面存在的问题 防汛队伍 建设心得体会总结(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

队伍建设管理方面存在的问题篇一

近年来，我国受到的自然灾害频繁，其中洪涝灾害是最常见的一种。为了有效的应对和抗击洪灾，防汛队伍的建设显得尤为重要。通过一段时间的实践，我深刻认识到了防汛队伍建设的意义和关键要素，总结出一些心得体会，以此作为切实有效提高防汛队伍建设质量的重要参考。

首先，要加强资源整合和综合协调。在防汛工作中，各方面资源的整合和协调是至关重要的。政府部门、军队、社会组织等各个方面的力量应该形成合力，形成一个密切配合、协同作战的整体。在过去的实践中，我注意到一些地区由于缺乏资源整合和协调，导致防汛工作的局限性增加。因此，正确处理各方利益关系，加强资源的整合和综合协调，是提高防汛队伍建设质量的重要条件之一。

其次，要提高防汛队伍的素质。防汛队伍的素质是保证防汛工作有效进行的基础。队伍成员应具备一定的专业知识和技能，能够灵活应对复杂的防汛形势。因此，加强培训和技术指导，提高队伍成员的综合素质是非常重要的。同时，注重队伍的选拔和培养，完善队伍人员的选拔机制和培训体系，保证队伍的高素质化、专业化。只有这样，才能更好地发挥防汛队伍的作用，提高防汛工作的效果。

再次，要建立健全的防汛制度和管理体系。防汛工作的有效

性离不开一套科学的制度和管理体系。建立健全的防汛制度和管理体系，是提高防汛队伍建设质量的关键。这其中包括预案的制定与调整、指挥系统的建设、物资设备的配备等方面。通过建立健全的制度和管理体系，可以更好地指导和管理防汛工作，提高防汛队伍的响应速度和处置能力。

最后，要加强社会宣传和教育工作。防汛工作不仅需要政府和军队等部门的参与，还需要广大群众的积极配合和支持。因此，加强社会宣传和教育工作，提高公众的防汛意识和自救自护能力，也是防汛队伍建设的重要环节。通过开展各种形式的宣传教育活动，向公众普及防汛知识和技能，培养他们的灾害应对能力，提高社会整体的抗洪能力。

综上所述，防汛队伍建设是一项长期而持续的工作，需要多方合力，综合施策。只有通过加强资源整合和协调，提高队伍的素质，建立健全的防汛制度和管理体系，加强社会宣传和教育工作，才能有效提高防汛队伍建设质量，提高防汛工作的效果。希望通过这些总结的心得体会，能够为今后防汛工作提供一定的参考和借鉴，让防汛队伍更加强大，让防汛工作更加有效。

队伍建设管理方面存在的问题篇二

一要创立“五型”领导班子。围绕完善换届后领导班子新的领导体制、工作机制和运行方式，规范领导班子议事规则和决策程序，进取开展创立学习型、务实型、创新型、服务型、和谐型“五型”领导班子活动。坚持领导班子思想政治建设定期分析制度，及时了解领导班子思想政治建设情景，定期召开领导班子思想政治建设经验交流会，促进科级领导班子加强思想政治建设的自觉性。围绕领导班子和领导干部作风建设，在全区范围内开展“勤政、和谐、创新、高效”明星班子创立和明星公务员评选活动。

二要强化理论武装。坚持和完善中心组学习、机关干部学习

日、领导干部在职自学等制度，制定领导干部述学评学考学的暂行规定，加大对党的十七届三中全会精神、科学发展观等最新理论成果学习力度，结合深入学习实践活动，加强理论学习的系统性，建立干部培训工作管理考核档案，努力在真学、真懂、真信、真用上下功夫，把思想统一到加快国际性生态型海滨城市建设上来，不断夺取解放思想、率先跨越、科学发展的新胜利。

三要强化科学发展实绩考核。要以实绩为导向，加强各级领导班子和领导干部的考核和管理，根据我区发展的实际，研究制定《体现科学发展观要求的领导班子和领导干部实绩考核暂行办法》，进一步规范在重大突发事件、重点工作、日常工作和创新性工作中考察考核各级领导班子和领导干部，切实树立“让人干事”、“激励干事”、“舒心干事”、“干净干事”的导向，以务实的工作创造真正的实绩。

一要规范干部选拔任用程序。从改善推荐方式入手，制定区管干部初始提名推荐暂行办法，在首要环节采用竞争性选拔机制，进取运用领导推荐、组织推荐、群众推荐、会议推荐等方式，畅通民意表达渠道，规范民意表达程序，提高推荐质量。

二要规范竞争性选拔机制。推行和完善公开选拔、公推公选等竞争性选拔干部方式，加大竞争性选拔干部的比例，构成公开、民主、竞争、择优的选人用人机制。打破一岗终身制和部门所有制，加大干部培养性交流、换岗性交流和需求性交流的力度，探索股级干部跨部门竞争上岗的有效途径。加大竞争性选拔干部工作的实施面和覆盖面，应从实际出发，重点针对那些专业性比较强以及缺少年轻干部和紧缺人才的部门，在更大的范围内把最优秀、懂专业的人选上来，促进优秀人才脱颖而出。要建立健全公开选拔制度，对每个重要环节的具体模式、程序加以科学规范，逐步明确组织者和监督者的职责纪律，建立严格的违纪职责追究制度。

三要加强对破格提拔干部管理。探索对破格提拔的干部实行聘任制，以制度的形式落实对破格提拔人员后续管理培养工作，做到既在竞争中识别干部，在比较中选拔干部，又注重破格提拔干部工作的透明度和可操作性。

一要进取构建多元的干部培训渠道。继续大规模、多层次培训干部，创新干部教育培训形式，建立“3+1”培训模式，将党校培训、主题班次培训、自主培训三种固定形式与外出学习、上挂下派等方式相结合，进取推进干部“大培训、大外派”工作，健全干部经常性教育培训机制，使干部提高素质、增长才干。要立足多岗位锻炼，着力在重点工作和艰苦环境中锤炼考验干部，采取横向交流、驻点招商等方法，把干部推向开放型经济、重点工程、城建拆迁等重点一线，在急、难、险、重工作中提升本事、培养才干。

二要完善后备干部培养制度。建立“后备干部信息库”，制定后备干部分类储备、定期分析、动态管理和梯度培养制度，进一步健全干部储备机制、选拔交流机制、涵盖导向机制、关爱机制，实行“后备干部成长过程纪实”，及时提拔培养成熟的后备干部，做到备用结合，人岗相适，从根本上构成全面协调可持续发展的干部锻炼培养机制。

三要大力实施专业更新培训。将贯彻落实科学发展观作为培训重点资料贯穿教育培训始终，年内重点办好东区发展论坛、科级干部培训班、女干部培训班、后备干部和年轻干部培训班、干部工作监督员培训班等多个主题班次，切实提高各级干部执政本事和执政水平，促进全区率先科学发展。

队伍建设管理方面存在的问题篇三

因为乡镇社区教育志愿者属于一种公益性身份，加入志愿者队伍和参加志愿者教育活动都遵循高度自愿的原则，因此具有较大的流动性和自主性，如果不能进行具体、有效的管理，将会直接导致志愿者队伍的建设与管理出现混乱局面。所以

必须实行乡镇社区教育志愿者的实名注册登记制度，保证志愿者的身份得到确认和落实，保证志愿者教育活动得到真正开展。在进行实名管理认证过程中，首先需要建立一个乡镇社区教育志愿者注册认证系统，把每一个志愿加入志愿者队伍的人员的姓名、性别、年龄、家庭住址、联系方式、身体状况、爱好特长、工作单位、可自由支配的时间等一系列的相关信息进行统计并录入系统，便于依据志愿者的不同情况安排不同的社区教育活动。同时还要求志愿者在有意愿离开志愿者队伍的时候必须及时通知志愿者管理人员，避免志愿者队伍建设和管理工作出现混乱情况。

二、实行乡镇社区教育志愿者定期培训活动制度

想要确保乡镇社区教育志愿者社区教育活动的有效开展，就必须保证志愿者本身的理论素质、能力素质、实践素质等方面不断提高，才能适应社区居民对教育渴求的不断提高，才能保证志愿者在教育活动中为社区居民带来更有营养的、更能切合社会发展的、更能切合居民生活实际的、更具有实际价值的教育内容。所以，定期对乡镇社区教育志愿者进行培训，成为提高志愿者本身素质的必要保障。在培训过程中，需要学习社区教育志愿者的基本要求和岗位职责，做到遵守制度、热心服务；要热爱社区教育工作，牢固树立终身学习的理念，并对社区服务观念进行大力宣传；要学习和谐社会、和谐家庭的构建理念，推动和谐社区、平安社区构建工作的开展；要学习社区教育理论，对社区教育的内容、方法、组织、制度等方面有更加深入的了解，能提出独特的见解。只有对乡镇社区教育志愿者进行“充电”，才能保证志愿者以正确的工作模式和科学的工作方法开展工作，并以端正的工作态度服务社区、服务居民，充分展现志愿者的风采，实现志愿者的价值。

三、实行乡镇社区教育志愿者互助活动制度

为了保证乡镇社区教育志愿者对志愿活动的更大热情，激发

志愿者参与到志愿队伍中来的高度积极性和主动性，就必须组织多种形式、多种主题的活动。例如组织志愿者互助活动，因为很多志愿者虽然参加到服务社会、服务人民的队伍中，但是自己在家庭中、生活中、工作中也存在很大的问题，也遇到很多的困难，如果不能帮助志愿者解除他们的后顾之忧，就不可能让志愿者以更加积极的态度投身到志愿服务活动中来。因此志愿者管理人员需要深入到志愿者家中，了解志愿者各方面的情况，组织志愿者互助活动，为志愿者排忧解难，给志愿者更多的关爱和温暖，帮助志愿者度过生活中、家庭中的难关，让志愿者真切感受到参加到志愿者大家庭中来对自己的帮助，让志愿者的关系变得更加亲密、和谐，让整支志愿者队伍变得更加的团结，让志愿者队伍的凝聚力和向心力变得更加强烈，保证志愿者队伍建设和管理工作的高效开展。总而言之，乡镇社区教育志愿者是推进社区教育事业深入、高效开展的重要动力，只有对乡镇社区教育志愿者进行充分的整合，进行科学的组织，进行有效的管理，才能真正发挥这支队伍的重要作用，为创建和谐的社区氛围、美好的社区环境，创建学习型、进取型社区提供有力的保障。

队伍建设管理方面存在的问题篇四

骨干队伍是每个组织中十分重要的一部分，他们承担着组织的核心任务和重要职责，具有较高的能力和素质。为了提高骨干队伍的素质和能力，我参加了一次关于骨干队伍建设培训。在这次培训中，我学到了很多知识和方法，对骨干队伍建设有了更深入的了解。在此，我将分享一下我的心得体会。

首先，骨干队伍建设培训使我进一步认识到骨干的重要性。骨干队伍是一个组织的中坚力量，他们承担着决策执行、任务分配和团队协作的重要角色。在培训中，我们学习了骨干的基本要求和素质，例如领导能力、团队意识和解决问题的能力等。培训还通过案例分析和角色扮演等形式，让我更加深入地了解骨干队伍应具备的能力和潜力。

其次，培训提供了一系列的方法和工具来提升骨干队伍的能力。在培训中，我们学习了许多具体的方法和工具，例如目标管理、团队建设和决策分析等。这些方法和工具可以帮助骨干队伍更好地解决问题，提高团队绩效。而且，培训注重实践操作，通过实际案例和模拟情境的训练，使我们能够运用这些方法和工具到实际工作中去。

再次，培训加强了骨干队伍的交流和沟通能力。作为骨干队伍的一员，良好的沟通能力是必不可少的。在培训中，我们进行了许多团队活动和小组讨论，这不仅加强了我们之间的交流和合作，也提高了我们的沟通能力。同时，培训还重点培养了骨干队伍的协调能力，通过角色扮演和情境模拟，锻炼了我们在团队中的角色定位和协作能力。

最后，培训激发了我对骨干队伍建设的新思考。培训中，我们不仅学习了一些具体的方法和工具，还学习了一些理论知识和发展趋势。这些知识和发展趋势让我对骨干队伍建设有了更深入的理解，并激发了我对骨干队伍建设的新思考。我认识到，骨干队伍建设不仅需要个人能力的提升，还需要注重人才的培养和激励机制的建立。

总之，参加这次骨干队伍建设培训使我收获颇丰。通过学习和实践，我不仅加深了对骨干队伍的认识，还学习到了许多实用的方法和工具。同时，培训还提升了我的沟通能力和团队合作能力。最重要的是，培训激发了我对骨干队伍建设的新思考，让我明白了骨干队伍的建设是一个长期而综合的过程。我相信，在今后的工作中，我能够更好地发挥骨干队伍的作用，为组织的发展贡献自己的力量。

队伍建设管理方面存在的问题篇五

团队的建设首先需要明确团队的目标。团队成员应该明确自己的职责和目标，以此为基础进行团队建设。对于我们八只队伍来说，我们在建设初期首先明确了我们的目标是要在全

市排名前三名。这一目标的确立为我们的团队建设提供了明确的方向和注入了动力，每个人都能够明确自己的职责，并为实现团队目标努力。

二、领导力的培养

在团队建设过程中，领导力发挥着重要的作用。由于团队成员之间背景和经验的差异，必然会存在不同程度的意见分歧。在我们的八只队伍中，领导者起到了关键的作用。领导者要具备良好的沟通能力和协调能力，能够有效地调动团队成员的积极性和激情。通过定期的团队会议和个别交流，领导者能够及时了解团队成员的意见和需求，有效地解决问题，提高团队的凝聚力。

三、团队成员的角色分工

团队合作离不开成员之间的密切合作和配合。在我们的八只队伍中，我们充分发挥了每个人的特长和优势，进行了明确的角色分工。有的队员擅长数据收集和分析，有的队员擅长推销和谈判，有的队员擅长团队协作和组织。通过角色分工，我们能够更加高效地完成团队任务，减少冲突和摩擦，提高工作效率。

四、团队文化的塑造

团队文化是一个团队的灵魂和核心竞争力。我们的八只队伍通过共同努力，形成了和谐的团队氛围和团队价值观。我们倡导团队合作和互助精神，鼓励团队成员敢于创新和担当责任。我们坚信只有团队合作才能实现更大的成就，只有团队合作才能战胜困难和挑战。通过不断培养和弘扬良好的团队文化，我们的队伍的凝聚力得到了极大的提升，团队成员之间的默契和配合度也得到了提高。

五、团队建设的持续改进

团队建设是一个不断演进的过程，需要团队成员的共同努力和持续改进。在我们的八只队伍中，我们定期进行团队建设的评估和反思，总结工作中的经验教训，找出问题和不足，寻求改进的方法和措施。通过持续改进，我们的团队能够更好地适应外部环境的变化，提高自身的竞争力和适应能力。团队成员之间也更加信任和尊重，能够更好地共同成长和发展。

总结起来，八只队伍的建设经验是团队目标的确立，领导力的培养，团队成员的角色分工，团队文化的塑造和团队建设的持续改进。这些经验对于任何团队建设都具有普遍意义和指导意义。通过合理的目标设定，良好的领导力，明确的分工，积极的团队文化和持续的改进，任何团队都能够取得更大的成功和成就。团队建设是一个充满挑战和机遇的过程，只有团结一心，共同努力，才能够取得更好的结果。