

2023年加强乡镇干部队伍建设调研报告 (模板5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。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。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

加强乡镇干部队伍建设调研报告篇一

为加强职工队伍建设，推动民兵预备役建设科学发展，根据军分区划分的调研课题，2至3月份，我们利用10余天时间，采取现地调研和座谈了解相结合的方式，对职工队伍建设现状、存在的问题、原因及如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了专题调研，并对5个职工家庭情况进行了跟踪调查摸底，了解了职工的思想、生活和工作等基本情况，围绕如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献牺牲精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。

调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工作实惠。个别地方领导

对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。

调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。

三是精力难以集中。

进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。

经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中(含中专)有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3

人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观念老化等问题，工作水平相对偏低。

二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面：

(一) 来源渠道不畅。

经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二) 管理体制不顺。

现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

(三) 工作动力不足。

一些职工在刚上任时，还有一股热情，工作干劲比较大，能热爱武装事业，但随着年龄的增长，任职时间稍长，当初那种工作热情便开始降温，特别是感到自己升迁无望时就会锐气减退，产生“船到码头车到站”和会干不想干的现象。民兵预备役工作不能有效地纳入地方考评机制，致使部分职工对本职工作不够重视，抓工作的热情不高，动力不足。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

加强乡镇干部队伍建设调研报告篇二

“乡村振兴，人才是关键。”要实现乡村振兴，必须以乡镇干部队伍建设为着力点，加强乡镇干部队伍的配备和管理，提升干部队伍的干劲和活力，破解乡镇干部队伍建设难题。长期以来，乡镇干部队伍结构不合理、流动过频等问题不同程度地影响乡村振兴。乡镇及上级党政机关必须加大政策支持，为乡村振兴集聚力量，充实乡镇干部队伍，让懂经济、懂农情、懂治理的“三懂”干部人才服务乡镇，通过乡镇干部队伍建设助推乡村振兴。

一、乡镇干部队伍建设存在的难题

实施乡村振兴的主战场在乡村，乡村振兴靠乡镇干部引领。乡镇经济社会发展由于受自然条件和历史因素的制约，经济社会发展严重滞后于城市建设。山东省乡镇干部队伍建设现状显示：泰安、烟台、威海三个地市，五个乡镇共计219名乡镇干部调查发现，乡镇干部队伍“弱化”“老化”现象严重，导致乡镇干部队伍建设难以支撑乡村振兴的需求。在调查中，有52%认为目前乡镇干部队伍年龄结构老化现象严重，干部队伍青黄不接。具备优良“治理”能力和引领乡镇经济社会发展的干部人才匮乏已成为制约乡村振兴的突出障碍，主要表现在干部人才“进不来”、机关庸才“出不去”、本职工作“干不动”、干部人才“留不住”。

（一）干部人才“进不来”

影响和制约人才进入乡镇机关的因素很多，重要原因是“身份”壁垒导致很多治理良才不能闯过公务员考试关。因此，要引导更多治理人才向乡镇机关流动，应调整乡镇公务员考试“门槛”，加大乡镇人才引进政策的创新力度，逐步形成人才引进的“政策高地”，突破乡镇干部人才“入口”瓶颈。

1. 乡镇公务员进入“门槛”制约。

由于我国公务员“逢进必考”的选拔性考试制度，根本目的是录用政治素质高、具备一定层次学历和能力的人才进入干部队伍。但设置门槛时，在年龄、学历、政治面貌、工作经历等方面设置隐性条件，导致像非大学生、优秀工人或农民等受报考条件限制被挡在公务员考试大门之外。如浙江省2011年到2016年工作经历要求存在一定的合理性，但年龄歧视、性别歧视和学历歧视仍然大比例存在。另外，我国公务员考试重“应试能力”不重“治理能力”的导向必然会导致出现“人”“岗”匹配度差和治理能力缺失现象。治理能力和适应能力的缺失，导致乡镇干部队伍人才流动和断层，

影响乡镇经济社会的发展，尤其是不利于乡村振兴战略的执行。

2. “身份”壁垒。

出，口碑再好，也只能在单位从事专业性工作。“身份”壁垒导致事业编人员提拔空间小，在一定程度上凸显不公平，不利于他们才尽其用。

（二）机关庸才“出不去”

受公务员编制制约，存在个别不宜继续担任领导职务的干部没有及时‘下来’，仍然留在领导岗位上的情况，干部队伍没有得到最大限度盘活，影响干部合理使用且其潜力不能得到有效发挥。进入公务员体制后，有才无才都一样端铁饭碗，进得来，上得去是奔头，但“出不去”、“下不去”现象制约着乡镇干部人才新陈代谢。没有“出口”的淘汰机制，乡镇干部容易滋生散漫慵懒、不作为等行为，甚至脱离本职工作，影响乡村振兴驶上快车道。

1. 体制堵“出口”。

由于我国公务员制度仍然存在“只进不出”的缺陷，导致乡镇干部不管是干得好干得坏都一样地留在体制内，缺乏让不作为的干部及时“下岗”的淘汰机制，这就从体制层面造成了“闭环效应”。“吐故才能纳新”，在本来固定的编制内，能够容纳干部的数量本来就很有限，老的或者不合适本岗位工作的干部出不去，新的年轻的人才就进不来。

2. 纵向没“入口”。

乡镇干部事务性工作较多、任务重、压力大，受晋升岗位和职数限制得到的晋升空间有限或晋升“排队”时间较长，容易触碰“天花板”效应。有32.42%的人认为乡镇干部晋升渠

道不畅，晋升空间机会有限。导致很多不干事、干不成事的“庸才”在“纵向流动”上没“出路”，长期的留在基层、留在机关“混日子”，坐等“养老”。

3. 横向没“渠道”。

乡镇党政机关、企事业单位横向交流轮岗的机会不多。导致部分乡镇干部长期耕耘在自己的“一亩三分地”上，容易形成按老观念、老规矩办事，缺乏工作热情、不求上进，造成能力与乡村振兴战略需求严重脱节。干部交流作为一项重要的干部管理制度，为完善干部人事制度、选拔培养年轻干部、增强干部队伍活力、防止不正之风和腐败现象等作出了重要贡献。干部横向交流到不同岗位上进行轮岗，增加基层各种岗位工作经验，提高主动服务意识，提升干部履职能力，有利于优化乡镇机关干部队伍结构，激发干部队伍干事创业的动力。但单位间交流任职设置了选拔条件，工作出色、能力强、口碑好的干部往往被横向交流单位抢着要，实现干部流动与工作需求真正的“对接”，而安于现状、碌碌无为者却是人见人“躲”，出现“对接”脱节现象。

（三）本职工作“干不动”

乡镇干部出现本职工作“干不动”现象，可以理解为“职业倦怠”、“职业枯竭症”。职业倦怠是一种由工作引发的情感、精神与体能上入不敷出、身心俱疲的枯竭感觉。乡镇干部工作“干不动”主要表现在以下三个方面。

1. 思想上“干不动”。

乡镇干部队伍，由于调动交流的岗位很少，使得许多基层工作人员在原单位一待就是数年，甚至十多年。重复的工作内容、较大的工作压力以及长时间难以解决的个人晋升、心理焦虑等问题，容易让人对工作产生厌倦、烦躁之感，服务意识和宗旨意识变得淡漠，严重影响基层工作的正常开展。

2. 能力上“干不动”。

乡镇干部长期重复性工作很容易产生“工作责任型”和“本领回避型”职业倦怠，严重制约干部工作成效。调研发现，有82%的乡镇干部反映基层的工作越来越难做，“官”越来越难为，不同程度出现“本领恐慌”和“能力不足”的问题。

第一，“工作责任型”职业倦怠。乡镇工作任务重，资源有限且责大权小，出于强烈的事业心和对自我近乎苛刻的要求并在上级“责任状”重压下，鞠躬尽瘁地投入工作，但往往由于条件不成熟等原因没取得预期结果，边际效用越来越小，导致乡镇干部的职业倦怠现象逐渐显现，极易身心俱疲、就此消沉。

第二，“本领回避型”职业倦怠。乡镇干部的本领恐慌主要是指受自身能力素质及环境等因素影响，不能及时有效完成相关工作或任务，进而产生危机感和忧患意识。长此以往，导致工作能力“负增长”，常常陷入“老办法不管用、新办法不会用”的窘境。在推进乡村振兴产生的新任务新问题过程中，由于能力不足产生的逃避心理悄然而生。

第三，绩效考评缺失致“干不动”。干部绩效考评机制流于形式，进一步助长乡镇干部“干不动”懒政心态。绩效考评机制本意是以“考绩黜陟，察其善恶”，奖勤罚懒，激励干部担当作为、干事创业。有9.8%受访的基层干部认为当前基层干部不作为、假作为、慢作为、乱作为的现象“非常普遍”。一旦考评机制在基层失真失实，乡镇干部工作是否完成、群众评价高不高、群众满不满意也就不重要了，因为没有监督、执行、反馈及后续奖惩措施落实，乡镇干部“懒政”不作为现象将进一步恶化蔓延。

（四）干部人才“留不住”

乡镇干部队伍建设时常陷入“留人难”的窘状。待遇低、离

家远、责任大、平台小、任务重、配套设施不完善、人际关系不和谐等原因，都可能成为乡镇干部尤其是年轻干部逃离“围城”的理由。为避免过度“逃离基层”现象造成人心思动引发基层工作的“蝴蝶效应”，各地相继出台了最低服务年限来限制乡镇干部调离乡镇，在一定程度上缓解基层人才逃离这一问题。但治标不治本的“强留”政策，并不能解决干部逃离基层的客观现实。每一个身处基层的干部都清楚当前干部选拔任用上留给乡镇干部的“位子”很有限，很容易触及晋升的“天花板”。马克思说过“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”乡镇干部五加二白加黑地工作，不但没有令人羡慕的工资收入，还把原来一些隐性福利减少。预期经济保障水平降低和心理“落差”，导致一些乡镇干部感到不适应。原本公务员职业附带的荣誉感、归属感、幸福感由强指数开始向下锐减，离职或逃离倾向开始强化。

二、乡镇干部队伍建设存在难题的成因分析

由于乡镇经济社会发展相对滞后，基层待遇不高、资源短缺、出政绩难和人才朝着城市单向流动等原因，导致乡镇干部队伍建设相对薄弱、整体素质不高、结构不合理、队伍稳定差等问题日益突出，成为制约乡镇发展的重要瓶颈。在乡村振兴背景下，通过分析乡镇干部队伍建设存在难题的主观原因和客观原因，有助于推动乡镇干部队伍建设制度的创新与改革，着力优化乡镇干部工作的环境，促进干部队伍健康成长，助推乡村振兴。

（一）乡镇干部队伍建设存在难题的主观原因

1. 认知层面。

认知是个体对内部和外部信息自我加工过程中形成的顿悟、观念化和概念化的心理成像。由于发展滞后，通过媒体报道及自身对主观心理评判，普遍认为乡镇条件艰苦，在乡镇工作掉“身价”、难“出彩”，最终前途无望，导致很多干部

抱着对乡镇无限希望的预期来到乡镇工作，却又在乡镇的现实里屡屡失望碰壁，出现认知心里“落差”，打起“退堂鼓”，产生抛弃乡镇工作的认知心理。

2. 本领层面。

乡镇干部处在乡村振兴第一线，肩负着推动扶贫脱困、促进社会和谐、服务人民群众的重要职责，是党执政的“神经末梢”。当前基层工作千头万绪、形势复杂、任务艰巨，对乡镇干部的思维方式、工作能力和工作方法提出了更高的要求，而乡镇干部队伍本领恐慌的问题仍然不同程度地存在。具体表现在有些干部不出“衙门”不下基层、服务群众意识薄弱、工作作风飘浮、工作上糊弄了事、行为上不负责任、不想干事、不能成事，面对困难绕着走或陷入本领恐慌。

3. 人际层面。

很多乡镇干部是草根干部，所处“圈子”小且自身缺乏从政资源，在处理上级领导、同事、群众关系方面容易陷入理不顺、容不入的“水土不服”的人际困境。基层的人际关系复杂多变，不处理好同上级领导的关系，工作开展和职务晋升方面就得不到支持，工作业绩也难出彩；不协调好同事关系，容易被他人“嫉妒”或无形中“得罪”同事，开展工作协调难度就大；不培育与群众良好的干群关系作基础，在事务性工作较多较复杂的基层工作，就会不懂民情、不解乡音、不得方法，不能有效解决群众事务。

4. 价值层面。

人往高处走，水往低处流，这是人生不断追求进步，实现人生价值的格言。一些青年干部错误地把自己的职业优势看成是自己的优势，把职位赋予的权力看成是自己的权力，催生了一心向上爬的单一价值观。当下流行用职位比作理想，金钱衡量价值，用报酬指导行动，形成把基层看作“贬值地”

的价值扭曲现象。即使到了乡镇也不真干实干，只是挂名镀层金，混个乡镇阅历，把乡镇工作当成临时跳板，时刻想方设法的离开乡镇，不忘初心为人民服务的宗旨意识淡化。

5. 心态层面。

观念决定心态，心态决定行为。面对枯燥乏味、错综复杂的基层工作，呆的时间长了，比待遇、赶仕途的现象使乡镇干部心态变得烦躁不安。一旦升迁无望或有抱着不求有功但求无过心态，容易催生“气球干部”，做工作就会蜻蜓点水，混日子等着“平安着陆”的“退休心态”。如果心态变样、思想懈怠、理想缺失、作风涣散，不但不能团结广大群众齐心干事，还难以扎实乡村振兴工作，甚至成为自己成长道路上的“绊脚石”、“终结者”。

（二）乡镇干部队伍建设存在难题的客观原因

1. 培养层面。

于被动应付状态，导致乡镇干部工作跟不上乡村振兴发展的步伐。

2. 储备层面。

乡镇出现干部“人才荒”现象，主因是后备干部人才储备不足，结构不合理。一是乡镇干部队伍储备不足。“知屋漏者在宇下，知政失者在草野。”乡镇干部作为地方父母官，全心全意为人民服务就必须心为民所想，行为民所盼，需要乡镇干部运用群众语言和群众方法解决群众事务，但乡镇往往缺乏这样懂农村、懂农民、懂农业的干部人才，乡村振兴工作就难以推进。二是乡镇干部引进渠道窄。当前，乡镇干部来源渠道单一，主要通过选调生和公务员考试录取干部到乡镇，一个萝卜一个坑的编制限制加上原有干部需要消化，客观上导致后备干部人才储备不足，且结构僵化、不合理，从

而影响乡镇干部队伍的数量和质量。

3. 晋升层面。

公务员“金字塔”式的职务级别分布让大多数身处乡镇的干部，唯有拼晋升这座“独木桥”。乡镇干部作为国家机关最底层的工作群体，工作起点低，升迁渠道窄，导致很多乡镇干部担心辛辛苦苦几十年，干到退休还是个科员；选拔任用干部政策也没有实质性向乡镇一线干部倾斜，进一步收窄乡镇干部的上升通道；且日渐增多的“空降兵”现象，更是挤占乡镇干部苦苦期盼的晋升资源。这些因素催生乡镇干部消极情绪，“一入乡镇深似海，一抬头就是天花板”，晋升难成为乡镇干部挥之不去的噩梦。乡镇干部认为自己前途基本到顶的心态及晋升渠道不畅极大地影响乡镇干部成长，导致乡镇干部队伍不稳定，人才流失。

4. 待遇层面。

乡镇干部的工作环境相对较差，而且工资福利和待遇也相对比较低。2017年2月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强乡镇政府服务能力建设的意见》，明确提出要适当提高乡镇机关事业单位工作人员的工资待遇。但乡镇财政支付能力非常有限，干部职工的福利待遇难以得到较好的保障和解决，与上级机关人员相比，乡镇干部的休息休假不仅难保障，还拿低工资，干最苦的活。另外，基层绩效考核奖励标准低，专项工作奖励力度小且不直接发放到个人账户，财政补贴也是乡镇干部标准低，乡镇干部待遇差就成了一个客观现实。

5. 责任层面。

很难不打折扣地执行，乡镇干部权力小，可用资源少，能够动用的手段极为有限，责任却很大，甚至还要为所有政策落实不力负责，上级的“责任绑架”行为，导致乡镇干部普遍

感觉“委屈”，不敢有所为。

三、破解乡镇干部队伍建设难题的对策

推进乡村振兴关键在基层，关键在人。加强乡镇干部队伍建设要重视政策宣传，引导更多有“才”之人扎根乡镇，拓宽引才渠道，配套人才引进政策，建立乡镇干部人才储备库，完善留才措施让更多有能力的干部留在乡镇、服务乡镇，推动新时代的乡村振兴战略更好更快地实现。

（一）政策引导

“致天下之治者在人才。”乡镇干部队伍是党的事业之基、发展之本，更是乡村振兴践行者。党的十九大报告明确指出，“鼓励引导人才向边疆流动”。在机关干部中树立“要提拔、到基层”的用人导向，引导机关干部尤其是年轻干部到基层一线挂职或任职，促使他们工作在基层，服务在基层，成长在基层，使基层真正成为培养干部特别是年轻干部的主阵地。通过此政策导向，引导更多优秀干部人才到乡镇干事创业，决战脱贫攻坚，实现乡村振兴。针对乡镇干部匮乏的实际情况，发挥政策宣传平台作用，强化干部人才到乡镇大有可为的导向，鼓励年轻干部服务基层一线，引导年轻干部下乡镇锻炼成长，在一线岗位“摔打磨炼”，夯实为人民服务的“基本功”。切实搭建好乡镇是年轻干部练就过硬本领、锤炼意志品质的大舞台，让每个干部到乡镇都有机会施展才华、担当重任，在乡镇一线成长发光。

（二）引才机制

“郡县治，天下安。”乡镇干部队伍是经济发展、社会进步和政权稳固的重要基础。吸引更多优秀干部人才来到基层、服务基层、扎根基层，需要在“引”字上下功夫。

1. 解放思想，拓宽引才渠道。

需要大力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，拓宽引进渠道，完善“硬性”引进和“柔性”引进政策。积极搭建平台，创新载体，向各用人主体放权，为人才引进松绑，不断加强和充实乡镇干部队伍，形成“引进一批、培养一批、用好一批、留住一批”的人才梯次引进机制。让这些引进干部熟悉基层一线，不断探索乡村振兴举措，让他们成为基层建设发展的主力军，让人才聚集洼地效应逐渐显现。

2. 破除身份壁垒，激励干部干事创业。

资源。根据乡镇编制和用人需求的实际情况，乡镇和上级机关应拿出一定数量的领导干部职位激励乡镇干部干事创业的积极性，让他们看到有“向上”流动的机会，拓宽乡镇干部的晋升空间，为乡镇干部队伍注入源头活水。

（三）后备干部储备

随着基层脱贫攻坚、乡村振兴等战略布局的纵深推进，需要充实乡镇干部队伍。为此，要在基层着力构筑后备干部“蓄水池”。

1. 培养乡镇干部人才。

乡镇干部是最苦最累、最靠近人民群众、最直接执行党的政策方针的主体，各级组织部门要下基层调研，确定培养人选、育人要求和锻炼平台。

+“定点授课”“app学习”、“交流研讨”等方式开展干部培训
工作。

2. 常态化储备干部人才。

加大后备干部的管理力度，及时将具有发展潜能的优秀干部纳入组织视野，选派到重要工作岗位加以锻炼并录入储备干

部数据库。采取常态化储备、周期性选拔以及各基层单位推选出人才列入人才储备库中并实行动态管理，按照综合管理型、专业技术型、特长突出型等进行分类归库，建立人才储备数据库，建立审核干部人事档案、干部征信系统信息，优化乡镇干部来源结构，丰富源头活水，形成结构合理、数量充足、梯次配备齐全的乡镇干部储备库。

（四）留才举措

乡镇干部流动较多，基层留人难成了乡镇组织的难题。要避免乡镇干部身在曹营心在汉，要让更多干部心甘情愿地留在乡镇，上级组织和领导需要对乡镇干部多一些关爱、减压和容错机制，从物质、精神、工作上给予更多激励。同时，也要优化制度设计，充分拓展乡镇干部的职业发展空间，营造更加公平公正的乡镇工作环境，为干部搭建施展才干的良好平台。

1. 提高乡镇干部的工资福利待遇。

基层条件艰苦、生活条件艰难大家有目共睹。因此，要结合当地实际适当调整基层工作岗位补贴，各方面的福利待遇向基层倾斜，鼓励干部安心留在基层干事创业。让更多有才干、有抱负、有水平的年轻干部成为乡镇干部，要像重视县委书记那样重视乡镇书记，并给予物质和精神奖励，在全社会形成当乡镇干部光荣的氛围。

2. 建立健全容错纠错机制。

实施乡村振兴过程中产生的新问题新现象比较多，乡镇干部开展工作难免会因经验不足出现过错，建立健全容错纠错机制，防止上级考核“滥打”一票否决牌，影响干部干事创业积极性，为给乡镇干部“减压”和“松绑”。2018年5月20日，中共中央办公厅印发了《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，鼓励乡镇干部对工作进行创新，建立

健全容错纠错机制。宽容干部在改革创新中的失误错误，强调切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲，允许他们在合理范围内大胆探索和创新。

3. 畅通基层干部晋升通道。

在职务晋升及职务调整上，要加大对乡镇干部（包括事业编制人员）的倾斜力度，尤其是奋斗在一线岗位上的乡镇干部，按一定比例增加一定岗位职数及专业技术职务数量，提高乡镇干部工作的积极性。另外，要加快推行职务与职级并行，职级将成为公务员工资增长和职级晋升的另一个通道。受领导职数限制，不可能每个基层干部都有机会提升到更高层次的领导岗位，因此，我们注重发挥职级待遇的激励作用，对受年龄学历、身份性质、领导职数等因素限制，长期在基层一线的优秀干部实施职级激励。

2019年3月，中共中央办公厅印发了《公务员职务与职级并行规定》，就乡镇公务员而言是一个政策“礼包”，即使职务没有晋升，只要努力工作，也有很大的职级晋升空间，这无疑为想干事、敢干事的干部提供了更多机会，提高乡镇干部安心工作的“向心力”。

4. 领导关怀。

组织领导加强与乡镇干部交流，在交流中体现关怀，用关怀拴住乡镇干部的“心”。基层工作条件差等因素使很多乡镇干部不太情愿留在基层，这种情形下相关部门和单位主要领导要主动关心乡镇干部，建立帮扶和减压机制，及时帮助他们解决困难和化解心理压力，让他们感受到来自组织的温暖，增加工作信心，激发干部的工作动力。

总之，乡村振兴是当前党和国家提出的重大战略，是中央吹响的加快推进经济社会发展的新号角，同时也是对乡镇干部队伍建设的重大考验。建设一支愿干事、敢干事、能干成事

的高素质乡镇干部队伍，是破解乡镇干部队伍建设难题，助推乡村振兴的关键。

加强乡镇干部队伍建设调研报告篇三

强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工作实惠。个别地方领导对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位

创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。三是精力难以集中。进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中（含中专）有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观念老化等问题，工作水平相对偏低。

二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面：（一）来源渠道不畅。经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出

去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二)管理体制不顺。现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

加强乡镇干部队伍建设调研报告篇四

为加强职工队伍建设，推动民兵预备役建设科学发展，根据军分区划分的调研课题，2至3月份，我们利用10余天时间，采取现地调研和座谈了解相结合的方式，对职工队伍建设现状、存在的问题、原因及如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了专题调研，并对5个职工家庭情况进行了跟踪调查摸底，了解了职工的思想、生活和工作等基本情况，围绕如何加强职工队伍建设发挥好职工队伍作用进行了座谈讨论。总的感到，目前职工队伍整体素质较好，政治坚定可靠，思想作风纯朴，履行职责认真，多数同志表现出了爱岗敬业和奉献精神，在平凡的岗位上勤奋工作，为邹平县民兵预备役建设做出了贡献。在调查中通过定性定量分析，我们也感到，当前职工队伍建设与科学发展观要求还不相适应，与新的使命任务要求还有很大差距，存在一些不容忽视的问题，必须认真研究解决。

一、当前职工队伍建设中存在的主要问题

一是思想认识不高。调查中有部分同志认为，现在是以经济建设为中心，武装工作不那么重要了，抓不抓关系不大，只要不出现大的问题就行；有的认为职工发展受限制，没前途；有的认为干武装工作，环境艰苦、待遇低，没有从事其他工

作实惠。个别地方领导对武装工作缺乏正确的认识，在他们心中武装工作是“讲起来重要，抓起来次要，忙起来不要”的工作，没有把武装工作纳入党委的议事日程，有的甚至把武装工作当成负担，对抽调人员组织集训、学习等理解程度不够，支持热情不高。

二是职责意识淡化。调查中有8名同志谈到，现在上至各级领导，下到普通百姓，都在大谈经济，大抓经济，大搞经济，对武装工作重视程度不够，参与意识不强，开展武装工作的难度越来越大，表现出畏难情绪；有的职责意识不强，在职不尽职、工作不尽心，没有把心思和精力放在本职工作上。有的精神不振奋，碰到困难不是想办法去克服，而是唉声叹气，怨天尤人，或把矛盾上交；有的不能结合本职工作岗位创造性地开展工作，落实上级指示不能形成自己的工作思路。

三是精力难以集中。进了人武系统，大部分职工都有“船到桥头车到站”、“进步无望”的思想，学习和工作压力不大、动力不足，在职不尽职，工作不尽心，常常为个人和家庭的琐事分心走神，不能把心思和精力全部投入到工作中，工作主动性不强，积极性难调动。15名职工中，祖籍全部在本县境内，全都在县城里安家居住，拥有私家车的3人，骑摩托车、电动车上下班的12人。他们在当地的亲戚朋友多、战友同学多，与地方人员交往多，社会关系广泛，八小时以外管控难度大，开车、骑车上下班，在方便工作和生活的同时，也给人员管理和安全管理增加了难度。

四是素质能力偏低。经调查，15名职工中，文化程度最高的为大专有3人，高中（含中专）有10人，初中有2人；民兵教练员专业有8人，仓库保管员有7人，受过师以上正规军训和预备役业务培训的有3人，熟悉掌握2种以上专业的有2人。大部分职工军事素质较差，缺乏武装工作的理论知识，对相关的业务不熟悉、不了解，从事武装工作有些力不从心。即使有过从军或军事培训经历的，由于多年工作在当地，家务缠身，很难有再学习深造的机会，业务水平处于停滞不前的状

态。也有的职工学习积极性不高，自我“充电”不足，业务能力提高不快。还有部分职工存在学历偏低、知识陈旧、观念老化等问题，工作水平相对偏低。

二、剖析存在问题的原因

职工队伍存在问题的原因是多方面的，归结起来主要有以下三个方面：

(一)来源渠道不畅。经调查，县已多年没有安排职工到人武部工作，由于体制因素和编制员额限制，一些优秀退伍兵很难纳入职工队伍行列，一些人武学校毕业学员因没有位置安排，处在“待业”状态，部分职工都是从其它行业改行过来的。这些改行的人员都未经过系统的军事训练就上岗，致使有些职工想干不会干。一些老职工年龄偏大、学历偏低，发展受限，很难成为地方培养的重点对象，交流不出去；形成了“老的出不去，新的进不来”的状况，不同程度地影响了职工的整体素质提高。

(二)管理体制不顺。现行政策下，对职工实行军地双重管理。人武部对职工管理主要是军事业务管理，在职工的任用、交流、工资、待遇等问题上只有建议权，最终起决定作用的是地方党政部门。由于人事权和财政权在地方，出现了“管人的不管事，管事的不管人”的现象。一些职工认为“端谁饭碗归谁管”，对自身要求不严，对本职工作积极性不高，草率应付，标准降低。

(三)工作动力不足。一些职工在刚上任时，还有一股热情，工作干劲比较大，能热爱武装事业，但随着年龄的增长，任职时间稍长，当初那种工作热情便开始降温，特别是感到自己升迁无望时就会锐气减退，产生“船到码头车到站”和会干不想干的现象。民兵预备役工作不能有效地纳入地方考评机制，致使部分职工对本职工作不够重视，抓工作的热情不高，动力不足。

三、加强职工队伍建设的对策与措施

加强职工队伍建设，是使命任务的需要，是现实军事斗争准备的需要，也是加快推进民兵预备役建设实现跨越发展的需要，必须下大力解决职工队伍建设中存在的突出矛盾和问题，清除影响和制约民兵预备役建设发展的不利因素。结合当前的形势任务和邹平县职工队伍现状，我认为应从以下几个方面入手：

一是加强学习教育。提高职工的政治素质，一靠学习，二靠教育。要组织职工认真学习党的一系列重要论述，学习党的基本路线和方针、政策，特别要学深弄懂科学发展观理论，始终保持政治上的坚定性和思想道德的纯洁性，不断提高从政治上观察、分析和处理问题的能力，坚定不移地在思想上、政治上、行动上同党中央、中央军委保持高度一致，加强教育引导，夯实思想根基，提高对武装工作重要性的认识。要开展经常性的形势战备教育，帮助他们认清当前我国面临的安全形势，居安思危，增强忧患意识、责任意识，提高国防观念；开展经常性的人生观、价值观、荣辱观教育，帮助他们校正人生航向，端正工作态度；要开展职业道德教育，引导他们爱岗敬业、钻研业务，提高干好本职工作的自觉性，不断强化干好武装工作的光荣感、责任感和使命感，自觉做到“三个克服三个增强”，即克服难有作为的思想，增强争创一流的竞争意识；克服怕苦怕累的思想，增强迎难而上的拼搏意识；克服混日子的思想，增强奋发向上的进取意识，使职工不断增强事业心、责任感，改进工作方法，真正安心本职，热爱本职，在本职岗位上建功立业。

二是要创新选拔考评机制。要坚持合理流动与相对稳定相结合，不断增强职工队伍的活力。对职工要坚持培养与使用并重，稳定与流动结合，每年可根据年龄结构、工作政绩按适当比例逐步调换岗位，作相应安排。对任职时间长、工作能力强、政绩突出的要大胆提拔使用，做到“走者满意，留者安心”。同时要严格职工的选拔任用，协调地方组织、人事、

民政部门把转业干部、退役优秀士兵安置与职工配备统筹考虑，科学安排，尽量向人武部安排一定数量的年轻转业干部和优秀退役士兵，切实把熟悉武装工作、热爱武装工作、能力素质强、工作热情高的人员充实到职工队伍。要认真贯彻上级指示精神和有关文件规定，落实上级有关职工的任免权限，强调地方组织、人事部门在职工调动更换之前必须征得人武部的同意；在配备职工时，要实行联合考察，以军事机关的任免意见为基本参照，真正把那些综合素质好、敬业精神强、作风正派、有一定军事素质和组织指挥能力的干部、优秀退役士兵选配到武装职工岗位上来。完善职工考评机制，平时工作考评由人武部实施，并坚持结合完成民兵预备役工作任务或参加大项活动适时进行工作讲评。年度综合考评要对职工的日常管理情况，建立一个量化考评细则，纳入年度考评范围，对职工的德、能、勤、绩、廉实施全面考核，实行量化打分，划分等级类别，作为奖惩使用依据。通过奖优罚劣，激励职工工作的热情，确保职工集中精力抓好以民兵预备役为中心的各项工作的落实。

三是要加强培训帮带。抓好在职培训，是提高职工军事业务素质的重要途径。在培训体制上，由军事机关和地方党委、政府共同负责，以军事机关为主，实行多途径、分层次培训。政治理论培训，纳入地方培训计划统一安排；军事业务培训，由各级军事部门负责组织实施，人武部主要负责每年组织对新上任的职工进行岗前培训，使他们及时掌握武装工作的基本知识、基本任务和基本工作方法。军分区以上单位要采取轮训的方式，3至4年为一个周期，组织职工进行集中轮训，真正使职工达到懂政策、会业务、能组织的要求，适应国防后备力量建设需要。在培训内容上，要加强创新理论和业务知识学习，为探求新领域和开辟新实践打好基础；要围绕“战场”、“市场”需要，学习现代军事技术和民兵、兵役、动员业务，学习经济、科技、管理、法律等基本常识，特别是学习研究高技术局部战争组织指挥民兵参战支前的战法和训法，使其成为既了解现代军事又了解现代科技、既熟悉民兵预备役工作又熟悉地方经济工作、既会组织指挥又会抓落实

的多能型人才。在培训方法上，采取军事部门培训与地方党校培训相结合，集中培训与在职自学相结合，也可采取函授培训、自学考试、现场指导、具体帮带等多种形式，使之逐步走上规范化、制度化的轨道。

四是要健全保障机制。人武部职工是人武部在编的地方工作人员，是保障、参与和协助现役干部抓好地方军事工作的一支骨干力量。由于人武部工作具有长期性、固定性、专业性、技术性的特点，职工的言行举止和心态对于促进人武部在地方的工作、树立人武部良好形象，有着不可忽视的作用。职工的相关待遇要落实。对上级明确规定的职工的政治、生活待遇，要坚决贯彻落实。要协调解决经费不足的问题，把武装部年度经费和职工服装经费、岗位津贴等，统一列入财政预算，确保武装工作的有序开展，确保职工始终保持旺盛的精力和充足的干劲。

加强乡镇干部队伍建设调研报告篇五

乡镇干部在农村基层工作中起着出思路、谋发展的主导作用，乡镇干部队伍建设，对于推进社会主义新农村建设、夯实党在农村的执政基础十分重要，关系着事业发展的全局，关系着农村经济的发展和国家基层政权的巩固。通过对本县乡镇干部队伍建设有关情况的调研，现结合实际，形成以下调研报告。

一、xxxx县乡镇干部队伍建设现状

1、干部队伍总体情况

xxxx县辖39个乡镇，核定行政编制数1184个，事业编制数1592个，实有行政编制人员678人，事业编制人员1326人，其中乡镇领导班子成员286人（含人大副主席18人）。乡镇党政正职中年龄在30岁以下的5人，31至35岁6人，36至50岁66人，51岁以上1人，其他领导班子成员中30岁以下的21人，31

至35岁30人，36至50岁128人，51岁以上29人。

2、工资待遇情况

全县乡镇之间工资无明显差异。工资待遇组成项目中，除全省统一的基本工资、津补贴以外，无地方自行安排的项目。xxxx4年以前，乡镇机关干部津补贴平均1万多元、事业站所人员平均不到1万元；从xxxx4年1月1日起，全县津补贴标准调整为科员每人每年23340元，副科级每人每年25260元，正科级每人每年27840元，乡镇事业站所人员县财政按上述标准的75%进行保障。

3、事业站所人员情况

xxxx1年进行乡镇机构改革后，每个乡镇共设置6个事业站所，分别为农业技术推广服务站、林业管理站、水利管理站、规划建设环保站、计划生育技术服务所和社会事务管理站，其行政领导关系在乡镇，业务上受县直主管部门的指导。全县共有乡镇事业站所编制1513个，实有人数1247人。另县国土资源局在每个乡镇还派驻了1个国土资源所，也属于事业机构，有事业编制79个，人员79人。

二、xxxx县加强乡镇干部队伍建设的主要做法

一直以来，县委、县政府高度重视乡镇干部队伍建设，将其作为强化基层、夯实基础的一项重要任务来抓，采取一系列有效措施，切实增强队伍活力和战斗力。

1、建制度，保障规范运行。结合党的xxxx教育实践活动，全面修订了《xxxx县乡科级领导班子运行规则》《关于进一步加强基层党建工作的意见》《关于从严管理干部的若干规定》《xxxx县乡镇事业站所负责人管理暂行办法》等，重点对乡镇财政财务、重大事项决策、工作运行监督等问题作出明确规

范，进一步提升了乡镇领导班子议事决策的科学化、民主化、制度化水平。同时要求各乡镇结合实际，围绕规范运作、促进科学发展，进一步完善议事规则和决策程序，构建沟通协作、民主决策、服务群众、科学考评、严格监督的工作机制，有效规范各项工作的运行程序，保障乡镇领导班子的正常有序运作。

2、严管理，强化刚性约束。把从严管理干部贯彻落实到干部队伍建设全过程。突出日常管理，实现立体监管；坚持从严教育干部；认真落实重大事项报告等规定；加强干部岗位管理；严格借（抽）调干部管理。加大追责力度，采取不定期、不通知的方式对干部遵守干部管理纪律规定情况开展暗访巡查；加大对思想政治素质较差、履职不力、工作业绩滞后、违反纪律规定等不适宜任现职领导干部的问责力度，今年上半年就有2名乡镇干部被免去职务。

3、重考核，实现好中选优。实行“书记工程”综合量化考核，建立日常考核、班子运行考核、单位绩效评估考核、述职测评考核、综合评价“四考一综评”的百分制量化考核办法。将考核结果与乡镇干部的推先评优、选拔使用直接挂钩，在注重工作实绩、注重群众公认的基础上，优先表彰与推荐提拔重用综合量化考核结果排名靠前的乡镇干部。xxxx2年以来，有5名综合考核排名靠前的乡镇党委书记得到提拔重用，3名综合考核排名靠前的乡镇长重用为乡镇党委书记，3名副职因单项工作排名靠前提拔为乡镇长；4名综合考核排名靠后的乡镇党委书记调整到县直单位任一般副职。

4、抓强能，提升工作水平。狠抓乡镇学习型机关、学习型干部建设，建立周学习制度、“书记讲堂”和班子成员定期上党课制度。加强年轻干部和后备干部的培养锻炼，对优秀的年轻干部和后备干部采取“跟”、“挂”、“派”、“抽”等多种方式，安排到急、难、险、重一线岗位和重要、特殊部门进行实践锻炼。近两年来，先后选派了70多名年轻干部到县直部门跟班学习和挂职锻炼，选派30多名优秀后备干部

到企业挂职担任外协副厂长、副经理，抽调了xxxx多名干部参与了县委的中心工作，有效地提升了干部的实践工作能力。同时，加强对干部的岗位培训，每年在县委党校都举办了60期以上的干部培训主体班和部门业务班，近6000人参加学习培训。特别是近两年来，根据乡镇工作特点和实际需求，创新举办了农业、工业、城建规划等特色专题班和妇女干部、党外干部、少数民族干部、青年干部等结构主体班，极大地优化了乡镇干部知识内容，提升了实际工作能力和水平。

5、讲关爱，注重人文激励。通过提高保障来提振精神，关心干部来激发干劲，真正让基层干部安心工作、潜心干事。近几年来，对乡镇财政投入力度年均增长在1000万元以上，乡镇公务员津补贴实行财政全额保障，大力提高了乡镇站所保障水平。对乡镇机关院落、办公楼、公共食堂等进行翻修和改造，为乡镇干部提供布局合理、功能齐全、环境优美的工作生活环境。加强县领导与乡镇干部的谈心谈话沟通，特别注重开展心理健康谈心谈话，从思想、工作、生活各方面关心、帮助干部。提拔干部重点向乡镇基层倾斜，对那些长期扎根基层的优秀干部予以优先提拔重用。

三、当前乡镇干部队伍建设存在的主要问题

1、队伍结构不尽合理。一是人员结构不均衡。一方面乡镇干部以60年左右和85后的居多，中间年龄段的偏少，出现了“老少配”、年龄断层、工作断档的情况；另一方面近几年新招录的年轻公务员中女性、外县籍人员偏多，所占比甚至达50%左右，是导致目前乡镇公务员队伍不稳定、流动快、“剩女”多等新情况新问题的重要诱因。二是个体素质有参差。年纪较大的存在文化素质不是很高、现代化办公水平欠缺等问题，年轻干部又存在经验能力不足、对乡镇不熟悉，很难融入工作等情况。部分结构性需求配备的干部，特别是少数破格提拔上来的年轻干部、非党干部，能力素质与岗位有的还不能很好的匹配。三是工作力量较紧缺。空编缺人的问题非常突出，全县乡镇机关有行政编制1184个，但实

际只有678人，空缺近50%，大部分乡镇都是十几人机关，工作力量严重不足。

2、经济待遇相对偏低。目前乡镇干部xxxx0-3000元左右的工资收入很难做到养家糊口、置房兴业，加上很多乡镇干部不是本乡人，上班成本偏高。很多同志对待遇收入比较低，心理上有埋怨情绪和自悲的想法。

3、交流晋升渠道不畅。一方面城乡干部交流难度较大。由于县城工作环境相对较好，大家都想往里“钻”，形成了县直单位超编满人与乡镇空编缺人的鲜明对比，导致乡镇干部有时想进城比提拔还难。另一方面，受人员岗位、干部政策的限制，乡镇干部职务、职级晋升的渠道较窄，大部分乡镇公务员干到退休也只能享受一个正科级待遇，事业站所干部更是因为身份限制得不到提拔，一辈子一个单位、一个岗位干到老。这在某种程度上严重影响了乡镇干部的工作积极性和主动性，影响了队伍活力。

4、权利责任很难对等。随着乡镇政府职能的转变，乡镇干部的角色越来越难当，各项工作的推进完成、上级的督导考核、群众的呼声诉求、社会的舆论监督，使他们担负了很大的工作责任和压力，有时甚至还要冒风险。所以有的乡镇干部有时宁愿放弃仅有的一点工作权利，也不敢、不肯履责，出现动力不足的现象。

四、加强乡镇干部队伍建设的对策及建议

1、优化考录机制，逐步改善乡镇干部队伍结构。加大从“三支一扶”、大学生村官、西部志愿者、特岗教师等“服务基层项目”人员，优秀村干部、站所工作人员中定向考录公务员的力度，并在公务员招考中根据基层实际适当设置户籍和性别限制条件。同时，适当放宽调任条件，打通从企事业单位选拔优秀干部到乡镇任职的通道，继续开展从大学生村官、村级主职、站所负责人中公选乡镇科级领导干部工作。

2、提高经济待遇，激发乡镇干部干事热情。建立乡镇干部工资水平稳定增长的长效机制。设立乡镇干部特殊岗位津贴，特别是加大对偏远山区乡镇干部的补助，缩小地区间公务员工资待遇差异和乡镇公务员与省、市公务员的待遇差距。

3、拓宽晋升渠道，让乡镇干部政治上有奔头。建立县直机关与乡镇之间的正常人员流动机制，同时建立科学、平等的职级递升制度，对一些工作时间长、工作积极、表现优秀的乡镇公务员，可以在达到一定年限后晋升上一级职务层次的非领导职务。

4、强化教育管理，增强乡镇干部履职履责的意识和能力。强化乡镇干部日常管理和平时考核，建立科学的评价使用机制。加大乡镇干部培训力度，探索乡镇干部到省、市党校培训工作。推行乡镇干部定向培养、轮岗交流、上派挂职等工作机制。