

# 最新科级干部选拔任用方案 年轻干部选拔任用策划方案(优秀5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 科级干部选拔任用方案篇一

年轻干部作为国家建设的后续力量，应该怎么来选拔任用呢？下面是本站小编精心整理的年轻干部选拔任用策划方案，供大家学习和参阅。

村(居)党支部、镇属各单位党支部：

为进一步培养年轻干部适应新形势、新任务的要求，促进和推动年轻干部快速、健康成长，努力打造一支思维敏捷、精力充沛、充满朝气的生力军，现就加强镇年轻干部培养锻炼工作制定如下实施方案。

### 一、指导思想

牢牢把握新形势下年轻干部培养工作的新要求、新趋势、新任务，按照“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准加大年轻干部培养力度，把脱贫攻坚作为培养锻炼乡镇年轻干部的“主战场”，努力打造一支能吃苦、敢打拼、讲奉献的乡镇一流高素质年轻干部队伍，实现乡镇年轻干部健康成长与脱贫攻坚行动的互促共赢，为我镇科学发展、和谐发展、率先发展提供强有力的人才支撑和智力支持。

## 二、培养方式

实施镇、村双重挂职。一是把镇机关年轻干部安排到镇各办公室，在处理业务中加强工作经验。二是以村为单位，成立8个驻村帮户工作小组，年轻干部任小组组长，着重加强工作实践锻炼，促进年轻干部积累基层经验，丰富工作阅历，提高综合素质。

驻村帮户工作小组组长名单：

## 三、培养时间

## 四、组织实施

(一)提高认识，加强领导。加强年轻干部队伍建设，是我镇实施人才战略的一项重要基础工程，事关大局，事关长远。各村、各部门要增强政治责任感，高度重视，不断创造条件，支持和鼓励年轻干部参加各类培训和实践锻炼，同时对本单位管理的年轻干部制定有效的培养教育计划和措施。

(二)强化责任，积极参与。各村、各部门要切实增强加快年轻干部成长成才的责任感和使命感。每个年轻干部要珍惜培养机会，妥善处理好在培训与工作、生活的关系，端正态度，积极参与，务求实效。

局各部门、各单位：

为贯彻落实省、市第十三次党代会精神，根据中共无锡市委组织部印发《关于进一步加强年轻干部选拔培养工作的意见》的通知(锡组发[]8号)和有关会议要求，现就做好局未来五年年轻干部选拔培养工作，制定如下工作方案□

## 一、指导思想

深入贯彻学习系列重要讲话精神，坚持德才兼备、以德为先，改革创新、注重培养的原则，紧紧围绕市“十三五”及价格事业发展需要，统筹用好各年龄段干部，加大优秀年轻干部培养和使用力度，努力建设一支高素质的年轻价格干部队伍，为高水平全面建成小康社会，加快建设“强富美高”新无锡作出应有贡献。

## 二、目标任务

通过加大年轻干部培养选拔使用力度，创新工作机制，建设一支结构合理、数量适中、素质优良、能担重任的年轻价格干部队伍。根据“市789”市级机关年轻干部培养选拔计划，局总体目标是“到20xx年40岁以下正科职干部和35岁以下副科职干部的配备，应占相应职务层次干部的六分之一，80后正科职2-3名，85后副科职达到2-3名；90后乡科级1名”。

## 三、工作举措

1、统一思想，压实责任。局党组要站在政治责任、政治担当、政治自觉和未来五年乃至更长时间无锡经济社会发展的高度认真履行主体责任，党组主要负责同志担负起第一责任人的职责，把年轻干部的培养选拔使用工作牢牢抓在手上，落实到工作中。局党组每年要将年轻干部培养工作纳入局总体工作专题部署，纳入到科职干部选拔任用职位配备中，纳入到党建成工作责任制考核、“一报告两评议”监督中，努力营造关心、关爱年轻干部和有利于年轻干部成长和任用的良好环境。

2、结合选配，调整结构。结合局科职队伍调整的时机，注重年轻干部必要台阶和递进式培养，破除论资排辈的旧观念，大力提拔任用年轻干部。在干部调整之前，要落实职数预审和干部配备年龄结构的把关审核。对看准了的年轻干部大胆使用，对表现优秀的年轻干部要敢于放到关键和重要岗位。统筹用好各个年龄段的干部，调动全体干部的积极性。通过

几年的不懈努力，力争达到“到20xx年40岁以下正科职干部和35岁以下副科职干部的配备，应占相应职务层次干部的六分之一，80后正科职2-3名，85后副科职达到2-3名；90后乡科级1名”的目标任务。

3、搭好平台，注重培养。局党组要多种方式加强对年轻干部各方面能力素质的培养。一是结对培养。将新招录(聘)、安置及调入的新进人员与所在处室负责人结对，从平时工作生活中了解其为人、能力和素质，并加以引导。在此基础上，确定3—4名重点培养对象与分管局长挂钩结对培养，并将现实表现及能力素质情况作出年度鉴定，建档入库。二是理论教育。局党组、机关党委要加强年轻干部的思想政治教育，通过参加青干班、中青班、党性教育、理论教育、“三会一课”等形式，提升年轻干部的党性修养和理论素养。三是实践锻炼。局党组主动与市委组织部搞好沟通对接，尽可能地让经历单一的年轻干部到基层一线挂职锻炼。同时，局在内部交流轮岗的制度落实过程中，要安排年轻干部到多岗位锻炼、历练，在重大任务和突击性工作中，有目的地给年轻干部交任务、压担子，检验和锻炼年轻干部。四是清单管理。将从严管理年轻干部贯穿培养选拔的全过程。通过考察考核、部门之间了解、来信来访等途径，建立年轻干部缺点清单，并由党组分管负责同志对其开展工作点评和约谈提醒，提高年轻干部培养的实效性和针对性。

4、拓宽渠道，储备人才。加强年轻干部来源方式探索，不断优化来源结构和专业知识结构。一是在有限的空缺编制资源内，加大新招录(聘)年轻干部，始终是年轻干部的比例保持在合理的区间。二是在接受军转干部的安置任务过程中，充分利用好我市单位与个人“双向选择”的政策，尽可能地挑选年龄和专业需要的人才。三是积极参加市组织的公务员遴选(选调)工作，拿出一定的职位和职数从基层和企业遴选(选调)急需的人才。

“事业兴衰，关键在人”，年轻干部是我们党的事业的建设

者和接班人,是各条战线的生力军和后备军。不拘一格,任人唯贤,大力培养选拔和使用管理年轻干部,是实现领导班子更替有序、保证党的事业后继有人的重要举措和有效途径。为切实做好新时期培养选拔和使用管理年轻干部工作,结合实际,特制定本实施方案。

## 一、工作目标

我镇干部队伍存在青黄不接、中层断档现象,为加大年轻干部的培养选拔和使用管理,严格按照“好干部”标准选干部、用干部,突出赛场选马,采取备用结合、动态管理原则,进一步加强我镇干部队伍建设,确保高效运转,实现年龄、知识、经验、气质等方面的优势互补,促进年轻干部的培养和成长。

## 二、工作原则

按照科学发展观的要求,好的年轻干部是教育培养出来的,也是管理监督出来的,要坚持从严管理,用战略眼光培养干部,加强监督约束,引导年轻干部强化规矩意识、增强纪律观念,心存敬畏、手握戒尺,清白做官、踏实做事。

## 三、方法路径

(一)健全培养机制。年轻干部正处于学习的“黄金期”,根据“缺什么,补什么”的原则,要通过党校主阵地加强教育培训,鼓励单位年轻公务员和事业单位人员自考提升学历,考取从业资格证书和提高职称。采取举办主题班、专题讲座、远程培训等形式轮训,坚持“走出去,请进来”相结合,培养年轻干部终身学习、自觉学习,让年轻干部敢于打破条条框框的限制,在实际工作中创新性地开展工作。开展创建“学习型机关”活动,建立完善《学习制度》,每周一利用职工例会时间,认真组织全镇干部职工系统学习党的基本理论,掌握时事政治、法律法规、现代管理和市场经济等知

识。每个人汇报自己本职、驻村工作和需解决问题，从而不断增强思辨能力、洞察能力、分析能力，不断提高领导能力和领导水平。注重在实践中识别、锻炼、培养干部，有目的、有计划地让年轻干部到工作任务重、村情复杂的村接受考验，同时加大岗位交流、驻村交流制，使年轻干部体现专长和提升综合素质。

(二)严格考核机制。广泛使用个人自荐、年度考核会议推荐、民主推荐、组织推荐等多形式的方式方法跟踪考核推荐股所级干部和科级后备干部，切实提高优秀年轻干部的群众公认度和组织认可度，增强优秀年轻干部产生的民主性、科学性和主动性。对特别优秀的年轻干部按照“优胜劣汰”原则，适时将其列入拟提拔重用的后备干部库，对表现一般的，及时指出其存在的不足和今后整改的方向。

(三)完善管理机制。坚持重实践、重公认的原则，实行年轻干部的动态跟踪考核管理，注重日常考察、专项督查、问效督查，切实把约束管理、工作实绩、群众公认度和年底目标绩效考核与作风廉洁结合起来，把素养高、潜力大、表现好的充实到后备干部库。不定期采取思想、工作、学习汇报制和开展民主评议活动，及时发现和纠正他们的缺点和问题，贯彻优秀人才奖励鼓励措施，对那些踏实肯干、成绩突出的年轻干部，积极提供培训和学习的机会，让年轻干部感到只要努力工作，干出成绩，就能得到褒奖和重用。通过对年轻干部实行多视角、全方位的考核，促进年轻干部的健康成长。

(四)健全帮教机制。尽管年轻干部具有较高学历，年富力强，精力充沛，思想活跃，接受新生事物比较快。但从工作实践看，缺乏基层经历，处理复杂问题的能力比较欠缺；从现实表现看，年轻干部农村经验不足、不成熟，担不起重担，镇不住堂子。日常工作 and 驻村工作中注重“一带一”开展工作，在工作上注重新老搭配，以老带新，言传身教，有效起到“传帮带”作用。通过对工作实效的检验，老干部帮助年轻干部查找工作中存在的问题，进而加以克服，着力培养年轻干部耐得住寂寞、

守得住清贫、顶得住压力、经得起考验的优秀品质，引导年轻干部讲政治、懂规矩、守纪律，为今后的成才之路打下坚实基础。

(五)建立谈心机制。党政主要负责人经常性利用日常工作安排、空闲时间交流聚会等与单位年轻干部进行谈心谈话，对年轻干部各方面情况进行全面细致的了解，重点对年轻干部的思想状况和工作表现情况进行全面了解，让年轻干部随时感受到组织的关心和关怀。通过加强思想引导和工作指导，考察他们的政治态度、思想倾向、能力素质，及时指出不足和努力方向。

## 科级干部选拔任用方案篇二

近年来，为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严选拔任用干部的要求，大力营造风清气正的用人环境□xx县先后出台了□xx县股级干部任用工作预审制度》《关于进一步规范股级干部选拔任用及预审工作的通知》等规章制度，通过严格把好“四关”，推动股级干部选任工作实现制度化、科学化、规范化，确保股级干部队伍选准用好、管好管活。

一是严把资格审核关，确保职数“清”

为确保股级干部选拔任用过程公平公正□xx县从严格规范股级干部选拔任用工作方案预申请入手，要求各乡镇党委、县直各部门单位调整任用股级干部前，要提前向县委组织部书面汇报，并提交股级干部选拔任用工作方案及编制、职数使用情况等材料，切实做到请示内容清楚、事实叙述清楚、职数情况清楚，选拔依据清楚。突出把关作用，由县委组织部安排专人对股级领导核定职数、实际配备、拟任人员资格条件等进行提前审核把关，有效防止突击提拔干部、临时动议决定干部、超职数配备干部等行为。

## 二是严把材料预审关，确保程序“足”

干部选拔任用过程的办件材料是体现干部选拔任用是否严格按程序进行的重要材料。xx县委组织部通过罗列材料清单、规范材料样式等办法，对各单位股级干部的推荐考察方案、民主推荐材料、考察材料、廉政计生证明等材料进行全面严格的预审，以材料印证程序，确保股级干部选拔任用实现全程纪实，提升规范化水平。2017年以来，全县已共对10多个单位共40多人次的股级干部选任材料进行了预审，无一例违规现象。

## 三是严把任职讨论关，确保决策“明”

根据《上级组织部门列席下级党组织研究干部工作会议暂行规定》，xx县委组织部通过派员列席单位党委(党组)研究决定干部任免工作会议，对会议的召开是否符合规定要求、会议讨论时是否贯彻执行民主集中制、讨论选拔任用人选的条件、选拔任用干部工作的程序及会议表决是否符合规定进行全程跟踪监督，确保决策科学民主。

## 四是严把专项检查关，确保风气“正”

在全程纪实的基础上，注重加强选任后跟踪督查，由县委组织部抽调干部、干部监督等业务科室人员成立选人用人专项检查组，对股级干部选拔任用工作进行专项检查。重点检查用人标准执行情况、干部选拔任用政策法规执行情况以及干部选拔任用工作纪律执行情况，重点查核剖析存在问题及原因，形成检查情况反馈意见督促相关部门单位及时整改，确保选人用人各项政策法规落到实处，真正预防和克服选人用人上的不正之风，实现选好干部、用好干部。

## 科级干部选拔任用方案篇三

一、经由过程学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、



能力的培养和锻炼一是要不断强化年夜局意识和责任意识。要树立学校利益第一位，局部服从整体的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，加强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担。

锲而不舍地做好我们的工作。二是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工、学生进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，要当好学校领导的参谋助手，要围绕如何促进学校发展的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当作一种文化，经由过程反思。

及时发现自身存在的问题。三是要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神，是社会的主流风气。为人处世要心胸开阔，宽以待人；要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自己，也不要斤斤计较，以免因小失年夜，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦。

吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍不了的事，严格要求自己。四是要宽宏年夜量，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要达到这类境界，就必须拥有博爱的心，博年夜的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得尊重的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让。

做到心理相容。五是要注重文明礼仪，加强综合素质。文明礼仪是生活和工作的根基，是体现一个国家和民族文明程度的具体体现，没有了文明，就没有了基本的道德防线。我们每一个人都应该具备文明素质，做一个堂堂正正的人，特别是做学生管理工作更应该注重文明礼仪，德高为师，身正为

范，为人师表，为学生做好示范榜样作用。让文明礼仪成为学校发展的主流，让我们的学校成为文明的校园。

六是加强作风建设，强化“两个意识”。“两个意识”是指忧患意识、宗旨意识。忧患意识、宗旨意识是有机联系的一整体，表现在政治上是一种高度的觉悟，表现在思想上是一种崇高的境界，表现在工作上是一种良好的姿态。只有进一步加强忧患意识，才能始终保持开拓进取的锐气；只有进一步加强宗旨意识，才能始终树立经心全意为学校服务、为学生服务的意识，才能不断加强使命感和责任感。

才能不断提高自身能力素质和调整好精神状态，为学校的发展献计献策，贡献力量。二、经由过程学习培训，使得自己进一步明白自己的位置，明白自己的工作，在实际工作中不断释放出较高的工作，从而最年夜的发挥出自己的能动力和执行力在听过孙喜莲老师那深入浅出的讲座以后，我本人也陷入了深深的思索，如何摆正自己的位置，是做好中层领导工作的关键。首先要充分认识到自己所处位置的重要性。

要对自己的工作能力、意识有深刻的认识。要做好领导的助手，要能够担负起学校领导交待的各项工作任务，要始终保持旺盛的工作热情，要搞好上下属的关系，协调好与基层的关系，在有限的空间里发挥出最年夜的作用。要努力做到到位不越位，有功不争功，有为不胡为。做为一名中层干部，对待工作要有，对待群众要有热情，对待领导要用真情，对待事业要钟情。

复杂而有难度的工作交给我们，这是工作的需要，是领导的信任，是群众的重托，做为中层不应为难，不应胆寒，不应推迟，要敢于面对挑战，要敢于勇挑重担，要敢于担负。要相信自己的能力，要理会领导的意图，要勤于上下的沟通，要善于发动群众。一个人的力量是有限的，但集体的力量是无穷的。做为中层干部最应不贫乏的就是，在实际工作中要不断的释放出较高的工作。处在学校中层领导的位置。

给校长，汇报要不藏私心，要以年夜局为重，要把学校集体的利益放在最前面，实事求是，不瞒报不虚报不谎报不瞎报。在实际工作中，要努力做一名智慧型的

领导

，对于基层的问题要善于解决，对待上面的问题要善于思考，周密执行，对于自己解决不了的问题要及时汇报、善于乞助。能力上，一个好汉十个帮，要不断巩固我们的群众基础，如许工作起来才会驾轻就熟。从而最年夜的发挥出自己的能动力和执行力。处于中层的位置，要时刻维护学校领导的地位和形象，要时刻维护群众的利益，在上指下达。 ，转变了观念，又明确了今后的工作重心和工作思路。在今后的工作中。

## 科级干部选拔任用方案篇四

尊敬的各位领导、老师：

大家好！

本人于20\_\_\_\_年参加了全市首批学校中层副职干部竞聘上岗，5年过去了，我仍然很清楚地记得还是在这个会场，就是在座的老师们投下了您神圣的一票，给了我芳小的教育科研服务的机会。下面我按本次述职的要求分德、勤、能、绩、责五个方面把5年来的思想和工作情况向大家汇报一下。

一、热爱学校，热爱工作。

从初参加工作时连续住校5年到如今每个节假日都能到学校转转，我想自己对这所曾在这儿学习又到这儿工作的家乡学校是有深厚感情的，平时能自觉做到有利于学校的话多说，多做有利于学校的事，努力以朴实的行动维护学校的整体形象。教育工作是辛劳的、科研是枯燥的，但我时刻提醒自己既然

走上了教育岗位，选择了教育科研，那就必须做好它，人生的价值就体现于在坎坷中成长。

## 二、勤于学习，勤于实践。

“勤能补拙”这句话永远是激励青年人学习新知的动力，从学生到教师，从教师到领导，这其中太多的知识需要学习和更新。为此，我一是向书本学，几年来，每一本订阅的教育杂志均利用休息时间逐一翻阅，并有选择地精读几篇，让自己的教育教学思想能始终站在课改的前沿。二是向身边的老师们学习，从大家的课堂教学艺术中汲取营养，从师生关系的处理中得到启发，促进了自身的专业发展。在此基础上，我也多次参加了各级教科研培训交流和课堂教学展示活动。

## 三、锤炼技能，挖掘潜能。

今年上半年参加的一次说课竞赛让我深刻地感受到了自己在教育观念、教学技能等方面与时代的差距。无论是对教材的把握处理上还是媒体手段的运用上，都来不得半点自信与自满，站在市一级的舞台上就可看到强手如云。我也清楚地知道，业务技能的形成不靠一朝一夕，不能搞突击，而应扎扎实实抓住每一天，用陶行知先生的每日“四问”精神来督促检查，发挥出个人的最大潜能。

## 四、物化成果，创造佳绩。

在这五年中，我在坚持教中高年级一个班数学和一个年级信息技术课，基本达到教师平均工作量的同时，着力抓好学校教育科研工作，先后有16个省市级课题结题或立项，已结题的不管涉及哪个学科、哪项工作全部获教育科研成果奖，一批课题组、教研组和教师因教科研成绩突出而受到各级表彰。学校于20\_\_\_\_年获得了宜兴市教科研先进学校，20\_\_\_\_年首度获得为数不多的无锡市教科研先进学校荣誉。20\_\_\_\_年至20\_\_\_\_年上半年，我所兼管的学校德育工作也获得了无锡

市优秀家长学校、无锡市德育先进学校等荣誉，现在仍兼管的现代教育技术工作获得无锡市实验学校称号。

个人素质在这五年中也得到了提高，在参加的课堂教学评比中，先后获得了宜兴市教学能手、全国优质课一等奖等成绩；20多篇论文在各级教育杂志上发表，在刚刚过去的9月份中就收到了4篇发表在国家级、无锡市级刊物上的论文。在每年一次的江苏省创新大赛中，辅导学生5次获得我们学校的最高奖。

五、牢记职责，尽心尽力。

站上今天的岗位是老师们给我的机会，更是对我的考验。五年中，我与大家一起经历了教育科研的阵痛，品尝了研究成果的甘甜。有一点我始终不忘，那就是教育科研仅靠个人是无法有效推进的，任何成绩的取得都与每位教师的支持和参与密不可分，老师们为一次次课题活动的全身心付出，新学期开学时交来的一篇篇论文便是最好的证明。我，唯有更好地指导与服务学校的教科研工作，才能不辜负大家的期望与要求。

各位老师，我的述职就到这儿，请予审议，谢谢！

## 科级干部选拔任用方案篇五

一要有崇高的道德，做理解群众扶危济困的“贴心人”。有道德是做人的根本，“德才兼备、以德为先”是选拔任用干部的一条重要原则。基层干部也要加强道德修养，努力践行社会主义核心价值观；自觉在恪守职业道德、遵守社会公德、信守家庭美德、坚守个人品德方面做模范，做一个道德高尚的人。只有道德修养水平提高了，才能心中装着群众，才能替群众办事，才能做理解群众扶危济困的“贴心人”。目前，居民巷道和楼道清理着手动工是当务之急，作为街道的重点工程之一，首先，身先士卒，增强主动性；其次，加强协调各个部门，推进工作进度；最后，责成相关部门，督促现场，

确保工作稳步推进。

二要有丰富的知识，做了解群众宣传政策的“知心人”。知识改变命运，知识成就事业。社区干部也要加强学习，珍惜每一次组织部门安排给与我们的学习机会，学习党和国家的大政方针、基本的法律知识、基层工作经验和了解地方风土人情。利用提供的安静的环境静下心来学习，融入浓厚的学术氛围规规矩矩学习，联系实际踏踏实实、带着要解决的街道发展出路思考一些问题，通过学习，不断提高自身素质，达到“站起来会讲、坐下来会写、蹲下来会听、走下去会干”的“四会”干部，不断增强为民服务的能力，做了解群众宣传政策的“知心人”。对于计生和民政工作，就是需要深入社区、深入群众、深入居民家中，向他们宣传最新的服务政策等等，让她们切实的感受到无微不至的关怀和关心。

三要有担当的责任，做引导群众为民务实的“热心人”。责任就是职责和任务，基层干部的责任就是为民务实。这就要求基层干部要敢于担当，不断树立责任意识“想干事”，强化责任能力“能干事”，规范责任行为“真干事”，坚持责任制度“可干事”，落实责任成果“干成事”。有了责任就能够主动关心群众，关心社会，就能做引导群众为民务实的“热心人”。担当从本质上说是一种与生俱来的使命，担当就是对自己所负使命的忠诚和信守，担当是人性的升华，当一个人虔诚的对待工作和生活时，他必然能承受到担当所带来的力量，只有那些勇于担当的人，才能出色的完成工作，才可能赋予更多的使命。我们只有清醒地认识到自己的担当，并勇敢的扛起它，无论对自己还是对于社会都将是问心无愧的。

四要有严明的纪律，做服务群众清正清廉的“放心人”。“加强纪律性，革命无不胜”。俗话说“没有规矩，不成方圆”。有纪律是一切事情成功的前提。社区干部有纪律就是在工作和生活中要遵守法律、严守纪律、恪守自律，时刻牢记：“自由的前提是纪律；没有纪律的自由，是最大

的不自由；任何自由的权力，都必须在法律、道德、纪律的范围之内行使”。社区干部有纪律才能做“讲党性、重品行、作表率”的模范；才能做政治清醒、经济清白、作风清明的表率；才能做服务群众清正清廉的“放心人”。勤政廉洁是基层党员干部的本分，也是对共产党员最基本的要求。身处基层，要认真贯彻好民主集中制，积极拥护民主决策，切实做到“四不”，即不搞小圈子、不搞一言堂、不搞特殊化和不搞拍脑袋决策。坚决拒绝吃请，慎独、慎微、慎初、慎言、慎行、慎友，通过点点滴滴、日积月累，养成良好的习惯和崇高的品质，让群众和居民交给我们办的事情更放心。

有道德是前提、有知识是根本、有责任是目标、有纪律是保障。只有坚持“四有”，社区干部才能更好地扎根社区，做为民务实清廉的“贴心人”、“知心人”、“热心人”、“放心人”。