

公安队伍建设情况分析 县委书记队伍建设情况调研分析报告(大全6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

公安队伍建设情况分析篇一

一、普洱市县(区)委书记队伍的基本情况

普洱市辖9县1区，其中有9个少数民族自治县。近几年来，市委始终坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，严格遵守(党政干部选拔任用工作条例)的规定和要求，认真贯彻落实(关于进一步加强县(市、区、旗)党政正职队伍建设的意见)(中组发(xx)3号文件)，高度重视县(区)委书记队伍建设。一是在培养选拔上重视。注重在艰苦地方、复杂环境、综合部门多岗锻炼和培养干部，注重选拔那些德才兼备、实绩突出，经受住艰苦环境锻炼、能统揽全局、协调各方，能驾驭复杂局面，经得起风浪考验，作风扎实、能密切联系群众，善于做群众工作、群众公认、清正廉洁的干部担任县委书记。全市县(区)委书记队伍中，大多数经过市、县、乡多岗锻炼，素质高，能力强，作风实，绝大部分一把手都具有比较丰富的基层领导工作经历，具有较强统揽全局的能力、解决矛盾问题的能力和推动工作的能力。二是在教育培训上重视。制定培训规划和年度培训计划，有针对性地选派县(区)委书记到中央党校、省委党校参加专题培训、短期培训和理论培训，到省外、市外考察学习，到发达地区挂职锻炼。市委有针对性地组织县(区)委书记开展理想信念、权力观、群众观学习教育，不断提高县(区)委书记把方向、管全局、议大事、抓大事的能力，增强驾驭全局、服务群众的本领。三是在监督管理上重视。不断加大县(区)委书记在重大决策、重大项

目安排、大额资金使用、用人行为等方面的监督管理力度，注重监督县(区)委贯彻执行民主集中制以及加强领导班子凝聚力、创新力、执行力建设等方面的情况。

通过以上措施的落实，特别通过县级党委换届，选准配强县(区)委书记，较好地发挥了县(区)委书记队伍在举旗帜、抓班子、带队伍、聚民心、促发展、保稳定工作中，在推进县域经济和社会事业发展中的核心领导作用。目前，全市10个县(区)委书记，除1个县委书记因提拔到省直部门，接任人选正在按程序考察外，其余9个县(区)委书记平均年龄42.4岁，年龄在35岁至39岁的2人，占22.2%；40岁至45岁5人，占55.6%；46岁至50岁2人，占22.2%。大学本科学历5人，占55.6%；在职研究生4人，占44.4%。其中，经济管理专业5人，占55.6%；汉语言专业1人，占11.1%；公共事业管理专业1人，占11.1%；行政管理专业1人，占11.1%；社会学专业1人，占11.1%。无女性和少数民族县(区)委书记。

二、县(市、区)委书记队伍建设中存在的问题

当前，县(市、区)委书记队伍的精神状态、思想作风和工作状况总体是好的，经过多年来坚持不懈地努力，县(市、区)领导班子结构得到优化，素质明显提高，领导改革发展稳定的能力进一步增强，这支队伍是靠得住，能干事的队伍。但是，我们也要清醒地看到，队伍建设还存在着一些与新的形势和要求不相适应的地方。一是监督管理力度不够。极少数县(市、区)委书记作风漂涪脱离群众，工作方式方法简单，不善于做群众工作，忽视群众的合理诉求。虽然发生在极少数干部身上，但严重损害党同人民群众的血肉联系，影响党的号召力、凝聚力和战斗力。如孟连“7.19”事件发生后，普洱市委及时对孟连县委书记进行了调整。二是任期制执行力度不够。对任期制的管理要素缺乏相应的规定，比如，任期目标责任制、任期目标考核等，一些地方县(市、区)委书记变动频繁。三是选拔标准难把握。(干部任用条例)中规定的6条基本条件和7条应当具备的资格相对概念化，在考察时不好

把握。比如：在考察中难做到全面了解人选的熟悉领域、主要专长和发展潜力，难判断在推动科学发展、促进社会和谐方面的态度和业绩以及人选在廉洁自律方面存在的问题；干部考核评价难，部分干部群众认识上有差距，认为考察干部是一个程序和环节，有的认为是走过场，不愿意反映真实情况。

三、加强县(市、区)委书记队伍建设的'建议

(一)进一步认识加强县(区)委书记队伍建设的重要性。县级政权是我国行政区域划分中处于十分重要的环节。从纵向看，它既是行政区域内制定和实施决策的机关，又是贯彻落实中央和盛州市重大工作部署的执行机关，具有承上启下的基本特征。从横向看，是改革发展稳定的前沿阵地和城乡经济的结合部，集党政军民、工农学商于一体，具有统揽一方的综合功能。县(市、区)委书记在县级领导班子中处于核心地位，在地方经济和社会各项事业发展中，既是领导者、决策者和组织者，又是具体的执行者。县(市、区)委书记水平和能力既直接影响我们党的工作的总体效能，又直接关系到全面建设小康社会宏伟目标的如期实现。因此，新形势下加强县(区)委书记队伍建设是党的执政能力建设和先进性建设的重要内容，是贯彻落实科学发展观的要求，是统筹城乡协调发展，构建和谐社会的关键环节，是实现经济社会又好又快发展的重要保证，关系到党的执政基础和国家政权基础的稳固和发展。

(二)进一步明确县(市、区)委书记的任职条件和任职资格。除认真遵循(干部任用条例)中规定的6条基本条件和7条应当具备的资格外，在新形势下，结合边疆民族地区工作实际，县委书记一般还应当具有乡镇党政班子成员任职经历；具有县(市、区)党政班子成员任职经历；具有善于做群众工作的能力和经验；具有驾驭复杂局面，应对和处置突发事件能力；具有推进工作能力和统揽全局的工作能力；工作作风深入扎实；心理素质好；专业、气质与班子成员相溶，听得进不同意见，

能集中民意民智。

(三)进一步明确优秀与不称职县(市、区)书记的主要表现。优秀县(市、区)书记的共同特点：政治纪律性强，理想信念坚定，立党为公，执政为民，严格遵守政治纪律、组织纪律、经济工作纪律和群众工作纪律；注重学习，贯彻执行党的路线方针政策坚定；勤奋敬业，工作扎实，科学执政、民主执政、依法执政，有正确的政绩观；眼界宽阔，思路宽阔，胸襟宽阔，总揽能力强，工作作风深入、扎实，群众基础好，善于联系群众，有基层工作经验；敢于和善于解决复杂问题，注重解决群众关心的热点难点问题；有驾驭复杂局面能力和做好群众工作能力，坚持实事求是，贯彻民主集中制原则；加强道德修养，自觉接受监督；树立正确的权力观、地位观、利益观，品德高尚，情趣健康，始终保持蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气。不称职县(市、区)书记的主要表现：理想信念不坚定；能力素质达不到履职要求；不注重学习，创新能力弱，胸襟不宽阔，总揽全局的能力差；工作经历相对单一，基层工作经验欠缺，工作作风不够深入扎实，政令不畅通，执行能力弱，驾驭复杂局面能力不强；群众观念淡漠，脱离群众，做群众工作的能力弱，党的宗旨意识不强；对科学发展观认识不足，急功近利，喜欢搞政绩工程，搞短期行为；权力观、地位观、利益观树得不牢，在廉洁自律方面出现问题。

(四)进一步改进县(市、区)书记的选拔方式。对县(市、区)书记人选的选拔要认真贯彻执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，切实做到“坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松”。一是要规范和完善县(区)书记人选考察程序。要严格按照《关于在民主推荐、干部考察中进一步贯彻群众公认原则的暂行规定》(云组发〔xx〕5号)、《云南省差额选拔任用正职领导干部暂行办法》(云办发〔xx〕8号)的规定规范和完善考察程序。对县(市、区)书记人选的推荐同时获得会议投票推荐赞成票三分之一以上、个

别谈话推荐二分之一以上，才列为考察对象。在考察县(市、区)委书记人选时要认真贯彻群众公认原则，实行干部推荐考察“三个扩大”(即扩大民主推荐范围、扩大个别谈话推荐范围、在考察廉洁自律方面扩大听取意见的范围)、“四个结合”(即把平时考察与使用考察相结合、听取意见与实地察看相结合、考察干部的一贯表现与关键时刻的表现相结合、注重八小时以内与八小时以外考察相结合)。二是改进提名方式，不拘一格选拔优秀县(市、区)委书记。县(市、区)委书记出现缺额时，由组织部门将任职条件、提名范围、符合资格条件干部名册提交市委全委会成员进行第一轮署名推荐提名。在此基础上，组织部门根据岗位要求和班子建设实际，结合平时掌握的情况，综合分析有关方面的意见，按1:3比例提出初步推荐人选建议，再进行第二轮民主推荐，根据推荐情况，确定考察人选。确定考察人选一般应多于拟任人选。在公开选拔委任制领导干部的同时，要积极探索公开选拔选任制领导干部提名人选的程序和方法。建议拿出1—2个职位，在全省进行县(市、区)委书记公开选拔试点，不断扩大县(市、区)委书记的选拔渠道，规范公开选拔的程序，改进方法，逐年提高公开选拔县(市、区)委书记人数在提拔交流干部中的比例。三是进一步完善表决任用机制。县(市、区)委书记的拟任人选由上级党的委员会全体会议审议，进行无记名投票表决。全委会讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上的成员到会，并保证与会成员有足够的时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。在充分讨论的基础上，一律采用无记名投票的方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。对影响作出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。全委会有关干部任免的决定，需要复议的，应当经全委会超过半数成员同意后方可进行。

(六)进一步加强对县(市、区)委书记的教育、考核、管理和监督。一是推进“一把手”培训工程的实施。要按照“需要什么培训什么，缺什么补什么”的原则，强化对县(市、区)委书记的教育培训。时间安排上要有计划性，县(市、区)委

书记学习培训时间不宜过长，每名县委书记每年培训次数不宜太多，应把主要精力放在工作上。在培训内容上要有针对性和实效性，围绕增强领导科学发展的能力，突出抓好科学发展观教育培训、领导干部处置公共事件的能力培训、做群众工作能力培训以及政治理论培训、政策法规培训、作风教育培训、业务知识培训和科学文化素养培训。

二是加大对县(市、区)委书记的考核力度。全面贯彻落实科学发展观，按照德才兼备、注重实绩、群众公认的原则，以德才素质评价为核心，立足于经济社会全面协调可持续发展，加强对县(市、区)委书记德、能、勤、绩、廉情况的考核，侧重评价把握大局、战略思维、协调各方、抓班子带队伍、基础工作等内容，引导县(市、区)委书记树立科学发展观和正确政绩观。建议加大对考核评价结果的应用。考核评价结果应作为领导干部选拔任用的重要依据。对考核优秀的给予表彰奖励，对连续两次被评为“基本称职”或当年被评为“不称职”等次的县(市、区)委书记，要严格按照有关规定进行组织调整和处理。建议考核指标中应突出针对性。既要考虑到对每一个县(市、区)的普遍适用性问题，也要尽可能考虑到一些特殊因素，在考核指标中应留有一定的余地，由考核组研究当地县(市、区)的具体工作实际情况确定应列入的考核指标，既注重对推动经济社会发展、改善群众生活、化解社会矛盾和落实党建、党风廉政建设责任制等方面工作的考核，又注重考核县委书记关键时刻和困难时期、在处置重大问题和突发事件的表现，注重考核作风状况和做群众工作能力。

三是加强对县(市、区)委书记队伍的监督。按照服从大局、民主公开、以人为本，教育与约束并重的原则，运用切实有效的法规、制度约束和规范县(市、区)委书记的行为。进一步健全和完善党政领导干部选拔任用工作机制、党委内部议事和决策机制、领导干部日常管理监督制度、调整不称职不胜任现职领导干部办法。严格执行领导干部个人重大事项报告、财产申报、经济责任审计、述职述廉、民主生活会、诫

勉谈话等制度。研究制定科学规范和有效监督党县(市、区)委书记用人行为的办法。认真落实干部监督联席会议制度,及时研究和解决县(市、区)委书记队伍中出现的苗头性、倾向性问题,逐步形成强化预防、及时发现、严肃纠正的干部监督工作协调机制。在全省范围内广泛推行特邀监督员制度,把对县(市、区)委书记“人前”与“人后”、“八小时内”与“八小时外”监督结合起来,形成自我监督、组织监督、社会监督、法律监督、审计监督、舆论监督的强大合力,全方位监督其任职行为、生活行为、社交行为。加大对(干部任用条例)贯彻执行情况监督检查力度,重点监督检查县(市、区)委书记贯彻执行(干部任用条例)的情况,坚决防止选人用人上的不正之风。建立汇报、考评和年终廉政谈话制度。县(市、区)委书记每半年以书面形式向上级党委汇报一次思想和工作情况,年终进行一次全面总结。上一级纪委、组织部门围绕党风廉政建设、思想政治建设、工作作风建设和执政能力建设等方面每年对县(市、区)委书记进行一次廉政和履职情况谈话。坚持定期实行民主测评、民主评议,建立专门的县(市、区)委书记信息库,收集各种信息,动态掌握县(市、区)委书记的表现情况,进行跟踪管理。

四是完善以州市党委为主的县(市、区)委书记管理体制。以州市党委为主的县(市、区)委书记管理体制与党组织设置、行政区域设置和经济社会发展现状是相适应的。这种管理体制有利于及时发现各县(市、区)委和县(市、区)委书记存在的问题,有利于及时掌握了解情况,包括县(市、区)委书记工作情况和个人基本情况,有利于更好地监督工作作风、生活作风中存在的问题。但管理过程中存在着部分县(市、区)委书记变动频繁,不利于保持队伍的稳定性和连续性问题。因此,要进一步加强县(市、区)委书记的管理。一是要严格执行任期制。上级党委要就县(市、区)委书记执行任期制出台具体规定,合理界定县(市、区)委书记的任职期限,规定最低任职年限,在此期间,除特殊情况外(个人违法违纪或提拔),一般未任满规定时限不得调整。二是完善外出请销假和登记制度。对县(市、区)委书记外出实行请销假和登记报告

制度，报上级党委办公室和组织部备查。

五是积极推进县(市、区)书记异地交流。认真坚持县(市、区)委书记交流任职和回避任职制度，扩大发达地区和不发达地区交流范围，各地区之间交流人数应相对平衡。要选派想干事、会干事、能干事，有培养潜力或厅级后备干部进行交流，并逐步扩大州市之间县(市、区)委书记的异地交流力度。

公安队伍建设情况分析篇二

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%。

(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

公安队伍建设情况分析篇三

社区党建是党的基层组织建设的基石，社区党建工作是社区创建工作的重要组成部分，2012年西花市南里西区社区党委换届后，社区党委上下统一思想，提高认识，以务实的态度、饱满的热情投入到社区党建工作中，以“网格化”服务管理为平台，切实加强社区党员队伍建设，充分发挥社区党员的作用，广泛开展社区居民自治，不断提升社区党建的党员和居民参与度。现将开展党员队伍建设情况汇报如下：

1、开展党员教育培训的主要做法和成效

西花市南里西区社区党委不断健全完善社区党委委员分工负责制、两委班子联席会议制度、社区党建协调分会工作制度、社区党组织民主生活会工作制度、社区党组织学习制度、社区三会一课工作制度、社区在职党员活动登记和反馈工作制度、社区党员评优表彰激励机制、社区党组织议事规则。通过这些制度的建立和贯彻落实，使社区党建工作，党员的思想素质、政治素质、业务素质迈上了一个新台阶，进一步增强了社区党组织的创造力、凝聚力、战斗力，为构建和谐社区奠定坚实的基础。

社区党委每月15日支部举办社区党员教育培训活动，每次活动立足社区实际，立足充分发挥党员主体作用，挖潜力、强动力、重实践，努力增强社区党组织和社区党员的凝聚力和战斗力，大力加强党组织和党员的自身建设，在活动中突出重点，抓住关键，统筹安排，扎实推进社区党员和党组织建设。在发挥党员主体作用上推出新举措，加强政治理论学习，坚持社区发展思路工作部署，重大决策执行等事先征求

党员意见建议，增强了党员的主人翁意识，激发了社区党员参与社区工作的积极性。

西花市南里西区社区“两委”班子换届后，社区党委组织召开“两委”班子联席会议，在会议上，社区党委明确提出了要把心思集中在“想干事”上，把本领体现在“会干事”上，把目标锁定在“干成事”上，要求全体工作人员在荣誉面前要退一步，在困难面前要上一步，在利益面前要让一步；思想上要讲境界，工作上要讲服务，关键时刻讲奉献，并制定了西花市南里西区社区工作人员守则。

社区党委采取项目化运作的方式创办了社区“健康加油站”，“健康加油站”下设调解组、心健服务组、活动策划组及评估组，发动社区力量，定期和家属沟通，开展老年人的心健服务。同时，举办棋牌、唱歌等社区娱乐活动，丰富社区老年人的文化生活。社区组建了“帮帮团”助老志愿者服务队，筛选特困、高龄、空巢、有需求紧迫的30位老年人作为重点帮扶对象，安排社区党员志愿者为之服务，切实解决老年人的实际困难和服务需求。同时按照不同需求组织各年龄段老年人活动，提倡老年人互帮互助，以“外出结伴、在家结对”形式，降低老年人独处风险。

社区党委以“六心”活动为服务载体，通过组织动员、宣传教育，引导启发等形式，使广大社区党员、居民群众参与到社区建设中。“六心”活动内容一是宣传政策安民心。社区党委、居委会采取多种形式，对法律法规，惠民政策进行宣传 and 咨询活动。二是转变作风亲民心。社区党委、居委会深入辖区单位、居民群众中开展走访调研，了解居民群众的所思所想，及时改进工作作风，改变工作方法。社区党委、居委会提出了以“四零服务”暖民心，以“六小政务”改作风。“四零服务”就是“服务群众零距离、社区管理零推诿、为民办事零积压、信访稳定零投诉”；“六小政务”就是“从小处想起、从小事做起、从小困难抓起、从“小纠纷”排起，从“小隐患”整起，从“小节”改起。”使居民

群众“进门办事顺畅、出门心情舒畅”，增强社区干部的亲和力。三是文体活动聚民心。通过社区文化活动提升社区的向心力、凝聚力。四是廉政建设赢民心。在社区不断深化廉政教育活动，及时将社区的党务、居务、政务向社区党员和居民公开。五是解难帮困暖民心。社区党委、居委会有针对性的面向社区各类群体，力求活动从形式到内容更加丰富，具有较强的实践性和针对性。六是办好实事顺民心。社区党委、居委会组织全体社区党员、社区干部认真学习、带头实践，在为群众办好事、办实事上下功夫。

社区党委不断完善工作机制，理顺管理关系，发挥优势，实现社区和辖区单位共驻共建。与审美造型西花市店、东城第二消防支队花市中队、西花市翰皇擦鞋店、新景社区卫生服务站、普仁医院等单位多次开展了便民、利民、惠民、文化等多种活动，为社区党员、居民服务，有效提升了社区凝聚力、向心力、感召力。如组织审美造型西花市店美容美发学雷锋小组每月义务为社区老年人理发；组织东城第二消防支队花市中队与社区3户纯老年人家庭结成帮扶对子，定期进行走访、慰问；组织新景社区卫生服务站、普仁医院、同仁堂崇文门药店开展健康大课堂、义诊等活动，即调动了辖区单位的积极性，增强了辖区单位共建意识，同时又切实解决了社区弱势群体的实际困难。

在实际工作中，针对社区党员构成的实际情况，社区党委对社区党员开展“三知三心”服务。即对社区党员做到“知思想、知去向、知现状”。及时开展组织活动，使党员思想“安心”；及时解决各类难题，使党员生活“顺心”；及时发挥党员作用，使党员工作“真心”。真正形成社区党委和社区党员一起共商社区事务、共抓社区服务、共育社区文化、共管社区稳定、共创精神文明的生动局面。

自2012年社区党委换届以来，社区党委为两名社区预备党员进行了转正大会，有2名同志经提名、考察为入党积极分子，有4名同志提交了入党申请书。社区党委定期与6名同志进行

面对面的思想沟通、交流，了解她们思想、学习和工作情况，指出不足之处，6名同志每季度能够按时向社区党委递交思想汇报，能够及时与自己的入党介绍人汇报思想认识，社区党委定期召开会议，评议入党申请人和入党积极分子的现实情况表现和思想认知情况，确保社区党员的合理发展和党员队伍的纯洁性。

社区党组织坚持以人为本，不断提升社区服务水平；不断壮大社区党建力量，充分发挥社区党员的参与作用。一是建立民情收集制度。通过社区支部书记日常服务，了解居民需求，广泛听取党员意见，收集合理化建议，做到党员需求有答复，党员建议有反馈，充分调动党员参与社区建设的积极性，促进社区发展。二是坚持党员议事制度。通过党员议事制度，每月召开党员议事会，实实在在为居民解决困难，得到了社区党员的广泛认可。

西花市南里西区社区党委2012年换届后，社区党委根据党员居住情况划分为3个网格党支部，现有社区党员176人，其中女性党员81人，占党员总数的46%；男性党员95人，占党员总数的54%。其中65岁以上党员169人，占党员总数的96%，35岁以下党员4人，占党员总数的0.2%，80岁以上党员19人，占党员总数的10.8%。

社区党员中离退休党员占到了社区党员比例的96%，绝大多数社区党员因为年纪大，身体健康状况多多少少都存在着一些问题，能够经常参与社区活动的党员人数只占到全体社区党员的56%左右。有的党员认为退休了思想就可以不提高了，甚至有的党员的觉悟还没有普通群众高。为此社区党委提出了以“知民情、解民困、化民怨、保民安、聚民心”为本届社区党委的工作目标，号召社区全体党员从自己做起，从小事做起，从身边做起，关心社区建设，关心身边的人；带头宣传党的方针、政策，带头倡导社会公德，带头参与社区建设，每个党员要充分发挥党员先锋模范带头作用。

社区党建是社区整体工作的重要组成部分，社区党建承载着社区创建工作的重任。希望在街道工委的大力支持和帮助指导下协助社区党委把社区服务做深做细，让社区困难党员、群众最大限度地得到帮扶。

西花市南里西区社区是回迁社区，社区的历史遗留问题较多，社区党员、群众希望可以及时得到解决，但因为形成原因复杂，希望街道工委能够给予大力的指导、协助，支持社区党委的协调，共同把问题一步步的给予解决。

公安队伍建设情况分析篇四

一、基本情况

**小学为一所乡镇中心小学，现有在校学生1650人，教职工62人。其中：专技人员57人，工勤人员5人。教师队伍结构情况如下：

1. 组成结构：我校编制数为62人，实有专任教师54人。根据国家14年标准，教职工与学生比为1：19，我校应配87名教职工，可现实师生比为1：27，教师严重缺编，目前聘请代课教师30人。

2. 年龄结构：专任教师中30周岁以下18人，31—40周岁9人，41—50周岁15人，51—55周岁8人，55周岁以上4人。分别占专任教师总数的33%、17%、28%、15%、7%。

3. 教龄结构：现有专任教师中教龄在10年内的有18人，11—20年的有10人，21—30年的有14人，30年以上有9人，分别占专任教师总数的39%、18%、26%、17%。

4. 学历结构：专任教师本科学历26人，专科学历27人，中专1人，分别占专任教师总数的48%、50%、2%。

5. 备注：因年高体弱、患重大疾病或精神病等原因不能担任教学工作的有3人，借调到其他行业工作的2人。

从总体来看，我校教师队伍现状是：总体数量严重不足，年龄、性别及学科等结构均不尽合理，师资力量严重紧缺。

二、存在的问题及原因

(一)编制管理存在的问题及建议

1、“缺”，即教师数量不足，缺口较大。近年来，我校学龄儿童数量急剧增长，2018年3月份，我校共有1650名学生，按照国家2014年基本的师资配比1：19计算，加上目前大病不能上班的3位老师，我校将缺教师30余人；我校预计今年退休教师为3人，但2017年我校仅分配新教师3人，师资力量严重不足，只好聘用大量的临代教师。目前我校临代教师30人。

2、“老”，即教师年龄结构不合理，老龄化现象。40岁以上教师达教师总数一半左右，这些年龄偏大的教师无论从精力、知识构成还是教育思想来说，面对教育发展和新课程改革都显得力不从心，绝大部分老教师不会使用多媒体，不会制作课件，教育理念、教育手段落后，教育方式依然是穿新鞋走老路。小学生正处于好奇和探究的时期，老龄化的教师很难与他们产生情感的共鸣，学生们不愿与他们亲近，不利于和谐师生关系的构建发展。

3、“偏”，即教师性别结构不合理，女教师偏多。从最近3年我校招收的13名新教师来看，仅有2名男性教师女性占85%以上。性别比例严重失调，不利于孩子的健康成长。小学生处在性格发展的关键时期，需要来自两种性别的教育和滋养，如果孩子从幼儿园到中学，甚至大学都在单性的氛围中成长，显然不利于他的全面发展。棋盘镇中心小学的金蒙老师说：“在现代家庭中，因为父亲多数忙于事业，孩子和母亲相处的时间相对多一些；在学校里，又是女教师多，孩子一

直在女性多的环境中成长，可能会造成他们‘阴柔有余，刚强不足’。”外地女教师因乡村小学生活不便，许多人想方设法考走，存在一定的不稳定因素。

4、“兼”，即学科结构不合理，教师大多身兼多门课程。据统计，我校音乐教师仅2人，美术1人，信息技术1人，劳动技术仅有2人。按照课程设置等相关规定，综合类教师严重不足，学科结构的不合理导致大多数教师并非固定教授某一学科，据统计，学非所教、教非所学现象非常普遍。

（二）教师队伍补充与配备存在的问题及建议

1、尽快完善教师补充机制。

一是及时补充缺编教师。

鉴于农村教师总数每年2-3%的自然减员实际和生源暴增的情况，要定期核定编制，实行“定编定员定岗”，有计划有步骤地充实教师队伍，对年老体弱的教师，酌情办理提前退休，保持教师队伍良好的梯次结构，逐步改变老龄化现状。

二是适当加大男教师招聘比例。

借鉴发达地区的先进经验，教师招聘时可以探索试行男女生分别划线。比如，南京六城区每年教师招考时，为了平衡男女教师的比例，女生的合格线要比男生高一些。实践证明，虽然很多男教师笔试成绩低于女教师，但进入教学岗位后，创新能力、科研能力等远远优于女教师，很多人迅速成长为骨干或者教学能手。

三是加大薄弱学科教师的招收比例。

近几年的教师招考中，主要偏重语、数、外教师的招录，音、体、美等艺术学科教师招录较少，建议根据农村小学实际情

况，适当增添补充“小科”专业教师，让农村孩子享受与城里孩子同样的教育教学条件，陶冶艺术情操。四是稳定临代教师队伍。有的人已经代课十多年，长期的低待遇，无编制，导致很多代课教师心生怨气，纷纷转岗，存在很大的不稳定因素；学校因长期负担代课教师的工资，往往不堪重负。建议采取切实措施，稳定临代教师队伍，财政承担临代教师工资，切实减轻学校负担。

2、切实加大教师培训力度。

一是提高教师学历层次。

制定农村小学在岗教师学历提高计划，鼓励、安排学历不达标的教师，特别是代课教师在不影响正常教学情况下参加函授学习、自学考试等学历提高教育，并给予一定的政策、经济支持；教育部门可将学历达标情况，纳入申报职称和年终考核评价体系，增强教师的危机感和紧迫感，提高积极性和主动性。

二是加强教师业务培训。

建议教育部门把培训工作重点放在农村，本着“面向全员，注重农村，按需培训”的原则，依据“全面指导，重点帮扶”的工作思路，加大培训力度，采取脱产学习、研讨班、观摩会等多种培训形式，积极探索适应农村教师培训的有效途径，让他们在学习中开阔视野，交流提高，增强教育教学水平，提高农村师资整体素质，缩小城乡教师的差距，促进教师资源的均衡发展。

三是注重名优教师培养。

成立名师工作室，精心培育一批优秀教师、学科带头人、骨干教师（含特级教师）等，定期进行名优教师评选活动，形成名优教师培养评选长效机制。适当调整名优教师津贴制度，

在考核的基础上发放一定金额的政府津贴，在精神上、物质上给予教师全方位的鼓励和支持。逐步形成一支队伍强大、富有活力、多种层次的名优教师队伍。

3、加快优化现有教师资源。一是安排初中教师回流。将当年小学教师因种种原因流向初中的小学教师，适当安排调回小学，缓解小学师资不足的压力。二是优化环境。政府、财政、教育等部门要在资金投入上向农村学校倾斜，完善基础设施建设，合理配置资源，改善农村教师的工作条件和生活条件。优先实施农村教师安居工程，重点解决新招的外地教师居住问题；对因家境、身体等原因出现生活困难的农村教师，应给予应有的关怀和救助，解决他们的后顾之忧。

（三）教师待遇落实方面存在的问题及建议

1、适当提高农村教师待遇。

一是建议设立农村教师奖励专项资金，奖励长期扎根农村且成绩优秀的教师；

定期调整农村班主任津贴，且随工资按月发放。

二是评优树先上向农村教师倾斜。

先进典型、职称评定等，同等条件下，农村教师要优先，比例也要提高。

三是建议设立农村教师交通津贴制度。

以距离县城远近公里数的班车费用为依据，制定统一的发放额度，切实减轻农村教师负担，提高他们扎根农村教育的热情。真正做到以事业留人，以待遇留人。

2、教师专业技术职务展开适当向农村倾斜。

目前乡镇教师职称晋升非常困难，每年名额太少，希望上级领导考虑乡镇教师的实际困难，在教师职称晋升方面适当向农村教师倾斜。

3、住房紧缺，每年新进老师没有地方住。

我校没有教师宿舍楼，没有教师周转房，每年新进老师没有地主任，条件太差，留不住人才。希望上级领导考虑客观困难，帮助解决这一难题。

公安队伍建设情况分析篇五

近期，按照xx县委组织部有关要求，县xx局党组高度重视，及时安排相关人员采取组织座谈、问卷调查、调研分析等形式，对xx局干部队伍基本情况、存在的问题及其主要原因进行调研分析。通过调研，对当前xx县xx局干部队伍基本现状和存在的主要问题有了一个基本的认识 and 了解，对下一步如何加强xx干部队伍建设有了一个初步的建议与对策。

一、基层组织、领导班子及干部队伍建设基本情况

(一)基层组织基本情况□xx局包括局机关、普查办、地方社会经济调查队。从单位性质和建制看：局机关2017年9月25日被省公务员局批准为参公事业单位(XXX公局发[2017]x号文件)，正科建制。普查办为事业单位(xx编办发[1996]x号文件)，副科建制。地方社会经济调查队为事业单位(xx办发[2013]x号文件)，股级建制。从编制看：局机关事业参公编制10个，实有14人。其中参公人员12人、工勤人员2人。普查办事业编制5个，实有7人。地方社会经济调查队事业编制10个，实有9人。合计编制25个，实有30人。

(二)领导班子基本情况□xx局领导班子由五人组成，从职务及

年龄看：局长(42岁)、支部书记(46岁)、副局长(48岁)、纪检组长(43岁)、普查办主任1人(42岁)，平均年龄为44岁。从性别看：男性3人，女性2人。从学历看：研究生1人，本科4人。

(三)干部队伍整体基本情况□xx局现有干部职工30人。从政治面貌看：在岗党员10人，非党20人。从学历看：研究生3人，本科15人，大专11人，中专1人。从年龄段看：30岁以下2人，30至40岁2人，40-50岁20人，50岁以上6人。平均年龄45岁。从专业技术职称看：高级xx师2人，中级xx师10人。

(四)近三年干部选拔任用情况。2016年8月份以来，局党组先后通过竞争上岗、鼓励激励等方式提拔工业股干部、农业股干部、投资股干部分别为办公室主任、农业股股长，提拔办公室干部为xxx驻村第一书记，综合股股长被组织部门提拔为xx局副局长。

(五)近三年干部队伍流动情况。从科级领导看：2017年8月份xx局主要领导调整,2019年1月，局副局长调整，纪检组长调整。从一般干部看：2017年11月招聘研究生2人，2018年10月份从外单位调入2人。2018年8月从xx局调出1人。

(六)近三年xx队伍突出特点和建设总体成效。一是整体素质日趋提高，特别是在政治思想建设、知识更新和专业技能培训方面成效明显。二是服务水平不断提升。能围绕县委政府的中心工作，充分发挥xx服务职能，提升服务水平。三是干部作风总体向好。能够求真务实，勤政廉政，没有出现重大违纪、违规和违法行为的发生。

二、存在的主要问题

(一)xx队伍结构不尽合理。至3月底□xx局30名职工中，40岁以下的4人，占13.3%;40-50岁20人，占66.7%;50岁以上6人，

占20%，平均年龄为45周岁□xx工作的专业性和繁琐性，要求xx干部队伍年轻化。由于前些年xx队伍多年没有招进年轻干部，近两年，通过事业单位招聘、调入等方式招入3名比较年轻的人员，但是相对xx业务不够熟悉，暂时成不了xx工作中的业务骨干力量，至目前已出现年龄老化现象、青黄不接的问题已日趋严重。

(二)xx干部流动性差。干部交流是干部成长的重要途径，可是从参加工作至今一直在xx局的工作并且xx工龄在15年以上人员多达18人。占到60%。从2012年至今，仅有1人名调出交流，1人内部提拔副科领导干部。一方面，由于xx是弱势部门，很难将优秀人才推出去。另一方面□xx局内部也没建立健全干部交流机制，在一定程度上影响了工作的激情和热情。

(三)xx干部综合素质有待提升□xx事业发展到今天，对xx人员的综合素质要求越来越高□xx干部不仅要具备xx专业的工作能力，还要具有财务、经济以及与本专业关联的工业、农业、商贸、能源等行业方面的知识、较准的判断力和较强的综合分析能力。至目前，作为xx局系统的中坚力量，能够在工作岗位发挥先锋模范作用的党员仅占全体职工的三分之一。全体职工中文化程度本科及以上学历占60%□xx专业技术职称上中级及以上职称占40%，而且两名高级xx师一人因病离岗、一人已到退休年龄，这与我们要建设一支革命化、知识化、专业化、年轻化的xx队伍还有很大的差距。特别是在如何真正围绕县委县政府中心工作，服务全县大局，发挥xx服务职能的综合素质需要更进一步提升。

三、原因分析

(一)受传统思想对xx工作认知的影响。长期以来人们认为xx部门是清水衙门，无钱无权无位。总认为xx工作就是成天与数字打交道，枯燥乏味，工作没有其他单位优越。外边想干事的人不愿进来，认为干xx工作晋升有限前途不大。再加上

行政人员编制超编，地方经济调查队虽有编制，但镇办xx干部担心调入后失去公务员身份而不愿调入，造成xx局人员流入特少□xx系统内部人员流动不畅，干部工作进取心不强。

(二)受当前xx工作任务和工作环境的影响。随着近年xx工作领域的不断拓展□xx工作任务日益繁重，除了完成国省市xx工作涉及到xx经济分析□xx信息调查□xx社会项目调查、各种xx普查任务，还有各项考核考评工作任务。特别是当前xx调查对象的配合度不尽人意，使xx干部感觉工作责任和压力过大，前所未有，身心疲惫，部分人员产生想调离xx部门的想法。

(三)教育培训方式方法不够灵活。当今，新的xx任务不断增加□xx方法制度不断改革□xx服务的要求越来越高，可是对xx干部队伍的培训仍然跟不上时代步伐节奏。培训方式方法不够灵活，无法满足xx人员要求培训的强烈需求□xx人员的业务水平也难以得到全面提高。

四、建议与对策

(一)用好用活“三项机制”，不断激发xx人员工作激情。进一步修订完善局机关学习制度、工作制度、月评季考等考核考评制度，重点突出工作业绩□xx分析报告成果□xx信息宣传等，对xx业绩突出的工作人员给予政治上、精神上、物质上适当的鼓励奖励，激发全体干部干事创业的激情。对那些xx工作能力强□xx工作业绩突出□xx综合素质高的同志，积极向组织、人事部门推荐，使其优秀的xx人才提拔到更重要的领导岗位工作中去。

(二)建立人员合理流动机制，不断理顺xx人员流动渠道。一是统筹xx局内部人员的流动，特别是与下属单位人员之间的统筹使用，加速系统内工作人员之间的协调顺畅。二是合理安排内部xx专业轮岗制度，加速现代xx人员的复合型xx人才

的培养。三是积极争取组织人事部门支持，每年把毕业大学生中学xx专业或外部单位中热爱xx工作，业务能力强的人员调入xx部门，为xx部门注入新的活力。

(三)创新教育培训方式方法，不断提升xx人员综合素质。一是鼓励和支持xx人员积极参加xx学历教育和xx专业技术资格考试，不断提高xx局工作文化层次和xx业务能力。二是创新培训方式。在今后的干部学习教育中，将根据实际情况，创新教育培训方式，使干部的学习融入社会、走进生活。三是注重培训内容多样化。要重点在宏观经济形势分析、改革前沿xx信息观察、哲学思想和科学世界观□xx专业技能、计算机xx应用、素质教育等方面，增强履行基层xx工作的xx人员的工作岗位职责的能力提升奠定坚实的基础。

(四)加强xx文化建设，不断增强xx部门凝聚力。开展丰富多彩的xx文化活动，用xx文化来凝聚人心，鼓励xx人员追求“自我实现”的机会，注重情感交流和人文关怀，使xx人员工作心情舒畅，始终保持一种健康积极向上工作心态，增加xx部门的凝聚力、归属感和向心力，使得xx部门留得住人，吸引得来入，能提供展现个人能力的平台。

【篇四】政法委员队伍建设情况报告

坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针，建立健全与社会主义市场经济体制相适应的教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系，是党中央在新形势下为做好反腐倡廉工作作出的重大战略决策。今年以来，我办坚持业务建设与党风廉政建设“两手抓，两手都要硬”，充分认识反腐倡廉工作的艰巨性、长期性，按照《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》的要求，积极探索从源头上预防和治理腐败问题的有效工作思路和措施，不断提高预防腐败的能力和水平，树立了良好的党风政风。

一、反腐倡廉建设的主要经验和做法

扶贫办党组历来十分重视反腐倡廉工作，认真贯彻落实《实施纲要》，从源头上预防和治理腐败。党组坚持“两手抓，两手都要硬”的方针，整体上做到了党风廉政建设与业务工作一起部署、一起落实、一起考核，不断强化监督检查。

(一)加强党风廉政建设责任制的落实。认真抓好《扶贫工作贯彻落实〈建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要〉的意见》的组织实施和检查督促工作。从严要求，明确目标，保证工作件件有人抓，目标层层有落实，进一步推动反腐败工作制度化、规范化建设，从而促进各项工作任务落实。

(二)充分发挥制度在惩防体系中的保障作用。按照深

化改革，从源头上预防腐败的要求，严格执行财经纪律和资产管理规定，积极推进干部人事制度、行政审批制度、财务管理制度等方面的改革。进一步强化和完善资金管理制度，特别是对各类扶贫资金的安排与使用，利用广播电视等新闻媒体在全县范围里进行公示。加强对各项资产的管理，严格审批程序，强化规范管理，确保各项扶贫资金项目安全有效运行。

(三)增加干部选拔任用工作透明度。在选拔任用干部和用人问题上，认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通，遵守纪律不放松。切实加强对于干部选拔任用工作，组织协调对党员领导干部的检查和考核，对领导干部进行量化评价，使一些政治可靠、作风正派，业务精通的年轻干部走上工作岗位。

(四)坚持民主集中制原则。抓好《党内监督条例(试行)》的落实，认真贯彻以党章为核心的党内各项规章制度，加强对制度执行情况的督促检查。坚持和完善民主集中制，扩大党

内民主，推进党务公开、政务公开，加强对权力运行的制约和监督。认真执行党员领导干部个人重大事项报告的规定，推进述职述廉、民主评议、诫勉谈话等制度的落实。

夯实廉洁从政的思想道德基础，筑牢拒腐防变的思想道德防线。把反腐倡廉教育作为局机关党支部工作的重要内容，渗透到施政活动中，贯穿党员干部履行工作职责的方方面面。

(六)认真落实领导干部廉洁自律规定。按照县纪委的部署，对每年的财政扶贫资金项目进行监督检查，严肃查处私自变更项目实施地点。项目实施规模以及违反财政扶贫资金项目管理等违规问题。同时，加强对本单位领导干部配偶、子女从业情况的监督检查，坚决纠正存在的问题。要求领导干部要加强对家属和身边工作人员的严格教育和严格要求，决不能为他们谋取不正当利益提供方便。

二、当前反腐倡廉建设面临的形势和问题

这些年来，我办在贯彻落实《实施纲要》方面，通过坚持不懈的思想教育，严格有效的制度约束，科学全面的检查监督，做了大量的工作，取得了显著的成效。但实事求是讲，随着社会经济的不断发展变化，党风廉政建设也面临着新的情况，反腐倡廉工作任务不是减轻了，而是加重了。就当前的情况分析，党风廉政建设和反腐败工作还面临以下几个方面的问题：

(一)对党风廉政建设的信心有待进一步增强。有些同志对目前党风现状缺乏科学的分析和科学的态度，仍用封闭陈旧的观点分析党风和复杂的社会现象，往往得出一些不正确的结论和看法。这种思想认识上的片面性，势必造成党风廉政建设问题上的无所作为或急于求成，因而客观上加大了党风廉政建设和反腐败工作的难度。

(二)对反腐倡廉的重要性认识有待进一步提高。很多同志认

为，扶贫部门的确不是权力部门，但也决不是反腐倡廉工作的真空地带。扶贫部门如果出现不正之风和腐败问题，不仅会给扶贫队伍造成巨大危害，而且还将对整个政府工作造成直接的损失。如果我们看不到扶贫系统反腐倡廉工作的严重性，就做不好扶贫部门的党风廉政建设和反腐倡廉工作。

(三)对反腐败工作重点有待进一步明确。要通过加强扶贫系统党风廉政建设和反腐败工作，增强各级扶贫部门执行党纪政纪的自觉性，大兴求真务实之风，坚决反对搞形式主义、官僚主义，坚定不移地反对弄虚作假，以铲除滞留、挪用扶贫资金的现象，还扶贫工作一方严肃科学的净土。只有做到这一点，才能促进我县扶贫开发工作更好更快地发展。

(四)不断创新发展的思想观念有待进一步端正。新阶段扶贫开发工作，为党风廉政建设和反腐败工作提出了新的更高要求。如果我们墨守成规，没有全新的思维，没有创新的举措，那么我们的工作将难以取得成绩。实事求是讲，绝大多数同志对此都有一个正确的认识，但是少数同志还存在思想上的疑虑和偏见，认识不到位，直接导致工作难到位。

三、今后一个时期反腐倡廉建设的建议

败体系机制，切实提高反腐倡廉建设成效，为完成扶贫开发工作任务提供有力的政治保证。

(一)要加强思想道德和纪律教育，促进领导干部廉洁自律建设。要继续坚持反腐倡廉大宣教格局，做好以“清正廉洁，永葆先进”为主题的教育活动，组织党员干部学习党章和党内法规，提高党员干部的遵纪守法意识；要深入开展权力观和政绩观的教育，组织党员干部学习先进人物事迹，切实做到为民、务实、清廉；继续推进扶贫工作建设，努力营造以廉为荣、以贪为耻的良好氛围；要开展反腐倡廉形势教育和警示教育，增强干部群众反腐倡廉的信心和决心；要坚持教育与管理、自律与他律相结合，积极引导党员、干部进行自我教育；要继续开

展警示教育，做到警钟长鸣，不断营造反腐倡廉的良好氛围。

(二)要认真做好信访工作，加大力度查处违纪违法案件。要严肃信访处理工作程序，认真做好群众来信来访，既要从中发现案件线索，又要注意关心和保护干部；要认真坚持信访排查制度，在排查的基础上，做好专项清理与专项调查工作；要切实加大案件查处力度，重点查办发生在扶贫系统内部的违法案件，尤其是人财物领域的违纪违法案件的查处工作；要严格依纪依法办案，提高办案质量。要加强对办案规律的研究，综合运用纪律、法律和组织的措施，充分提高办案的政治和社会效果，达到查处一案，教育一片的目的。

公安队伍建设情况分析篇六

加强村党组织书记队伍建设，是当前农村基层干部队伍建设的中中之重，是提高农村基层组织水平，推动农村经济发展，保证农村社会稳定，建设社会主义新农村的基础和关键。近年来，村党组织书记队伍建设虽然得到了长足发展，但也凸显出了一些新情况，部分村党支部书记统筹协调和发展壮大村极集体经济的能力不强；农村党支部书记选拔任用机制不完善，党支部书记后继乏人；村党支部书记工作方式简单，甚至部分书记工作态度粗暴，存在“不作为、难作为、乱作为”现象，影响党群、干群关系等等。为探索农村党支部书记队伍建设，破解当前农村党组织书记队伍建设难题，全面提升村党支部书记的科学发展能力、务实创新能力、带民致富能力、依法办事能力、处理复杂矛盾能力，进一步增强基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，使农村党支部书记真正成为社会主义新农村建设的核心力量，以我乡农村党支部书记队伍为对象，我进行了深入调研。

一、基本情况xxxx镇村党组织干部干部队伍基本情况

能仁乡位于定远西北部，辖8个行政村，94个村民组，全乡设村党支部8个，现在村干部50人，村党支部成员30人，其中

男26人，占86.7%，女4人，占14.3%，党支部书记8人，均为男性，8人均为初中及以下文化程度，其中36-45岁4人，占50%，56-55岁2人，占25%，56岁以上2人，占25%；任职年限以下1人，占12.5%，10-3人，占37.5%，20-30年4人，占50%。目前村党支部书记和村委会主任无“一肩挑”。

二、近年来党支部书记队伍建设的基本做法

（一）选准配强村党支部书记队伍。在选配村干部方面，我乡实行乡干部驻村督学制，指导村党支部开展工作。同时，积极发现培养村党支部书记后备接班人，引导回乡大中专毕业生、退伍军人和返乡务工经商人员参与村干部竞选，年度考核时组织党员和群众代表及“四老”人员进行村级后备干部推荐，不断增强村党支部号召力、凝聚力和战斗力。

（二）注重培养，大力提高村党支部书记素质。充分发挥农村党员干部现代远程教育站点和乡党校的作用，抓好村党支部书记的党务知识、履职能力和农村实用技术培训，着力提升村党支部书记的整体素质。乡组织办联合政法、信访、扶贫、计生等部门，每年至少举办一期村党支部书记培训班，组织村党支部书记到周边等地参观学习大棚和林果种植及牛羊养殖等技术，提高村党支部书记的党性素质、农村工作方法和村级管理水平、维稳意识和带领群众致富能力。同时不定期举办村党支部书记座谈会，进一步激发村党支部书记的工作积极性。鼓励村党支部书记参加大中专学历教育，提高自身理论水平。

（三）注重学习教育，确保村支部书记政治思想过硬。我们深刻认识到，只有通过学习教育，不断提高村党支部书记的政治立场、政治素养和思想认识，才能确保党的执政基础牢固，农村党组织始终跟党走、听党话。同时依托各类培训，大力加强理想信念教育，不断坚定村党支部书记的政治立场。一方面把提高村党支部书记的思想素质作为一项基础性工作抓紧抓好。思想是行动的指南，思想素质强了，则一强百强。

（四）建立健全村党支部书记队伍的奖励和约束机制。基层工作头绪多，任务重，报酬低，部分农村党员不愿担任村党支部书记，为了充分调动村党支部书记在工作中的积极性和主动性，乡党委正在逐步建立奖励机制，同时建立了相应的监督约束机制，有效地杜绝了问题的发生。

1、建立健全相应的奖励机制。经济上激励，提高村干部的工资待遇和其他福利待遇，让党支部书记在经济上有甜头；精神上激励，善于发现、推荐成绩突出的优秀村干部典型，并进行大力宣传，有效激发村支书干事创业的热情。

2、用制度规范村党支部书记的工作。运用规章制度，督促村党支部书记开展各项工作，明确村党支部书记的工作责任，并执行相应的奖惩措施。乡党委对近期要开展的工作以大会的形式进行安排部署，提出切实可行的操作方案及具体要求，对于完成任务的情况进行督导检查，对完成工作好的村进行适当的奖励，对完成任务差的村进行相应的处罚。

三、存在问题及原因

近年来，我乡村组织书记队伍建设工作虽然取得了一定的成绩。但是，与新形势下全面建设小康社会，建设社会主义新农村的高标准要求，与广大农民群众的热切期盼，还存在一些不容忽视的问题，如素质不够高、能力不够强、体制不够全，教育见效慢等等，具体表现在：

（一）素质普遍较低，工作落实较差。阻碍村党组织书记队伍建设素质较低是决定性因素。一是年龄偏大。全乡村党支部书记队伍中，年龄结构不合理，导致工作精力难保证。二是学历偏低。全乡村党支部书记文化普遍偏低，年龄偏大，知识老化。三是能力偏弱。有的自己致富能力差，不能带头致富；有的对带领群众致富感到无从下手、力不从心。

（二）机制不全，提不起劲。阻碍村党支部书记队伍建设，

机制不全是主要因素。一是竞争机制不完善。缺乏应有的激励淘汰机制，没有疏通村党支部书记的“能上能下”渠道，一些无所作为的村党支部书记捧着“铁饭碗”，心中怀着“不犯错误不下岗”的想法，致使出现“不求无功，但求无过”的思想。二是用人机制不够科学。村党支部书记吸引力不大，一些素质比较高的农村人才，宁愿去外出打工或搞经营也不愿意从事村里的工作，导致人材瓶颈突出，难找到合适的人选担当村党支部书记的重任。另外，部分大学生“村官”把到村任职当“跳板”，最终目标是靠考公务员或其他途径远走高飞，形成“下得去”但“稳不住”。选派干部发挥作用不大，真正能为村级跑项目、求发展的不多，多是应付表面工作。没有起到真正的作用。

三是育人机制不健全。目前尽管绝大多数乡镇都建立了村党支部书记后备队伍，但如何加强对这支队伍的培养使用，使其真正成为高素质村支书的接班人，尚缺乏有力措施和针对性的教育培训及实践锻炼，导致青黄不接。四是考核机制不统一。据调查分析，目前对村党支部书记工作考核的主体主要是乡镇，在考核指标、考核内容上不够全面。有的注重“只要把工作搞上去就是好村党支部书记”，认为村党支部书记在领导作风、民主意识等方面存在的一些问题只是小问题，考核中往往出现重“绩”轻“德”或重“德”轻“绩”的现象。

（三）保障不够，不想干事。农村党支部书记工作辛苦，没有合理的报酬待遇，“既要马儿跑，又要马儿不吃草”阻碍村党支部书记队伍建设。一是经济上没甜头。在当前市场经济条件下，村党支部书记得不到与自己付出相当的经济报酬，“当支书一年，不如外出打工一月”。另外，各乡镇都是把村干部工资和绩效紧密挂钩，一些经济条件较差的村，上级党委布置的工作任务完不成，待遇就没了保障。从调查中得知，村党支部书记实际月均补贴仅为600元左右。按目前的物价水平难于维持一个家庭的日常开支，低工资挫减了村党支部书记工作积极性。二是政治上没奔头。以前只要干得好，村党

支部书记就有机会被组织上提拔使用，或进机关当公务员，或解决集体事业编制，或调任乡镇企业当领导。但现在由于《公务员法》的实施和事业单位人员的严格控制，村党支部书记可盼的机会和出路已几乎成为泡影。三是生活上没想头。在离任生活保障方面，村党支部书记离任后没有任何生活补贴。

（四）压力不缓，干事不力。阻碍村党支部书记队伍建设，心理压力过大是潜在因素。目前，农村工作在目标上，由原来抓农业生产变为现在促农民增收、保民生、保社会稳定等更加繁重，村党支部书记队伍普遍感到在心理上承受着不轻的压力，无法集中精力干事。一是工作压力。“上面千条线，下面一根针”，农村工作千头万绪，最终都要靠支部特别是村党支部书记来抓落实。如村级经济发展、计划生育、安全生产、社会维稳等社会管理工作，把村党支部书记推到矛盾的最前沿，既要承担相关的领导责任，又要受群众抵制，甚至遭打击报复的可能。二是家庭压力。在调查中发现，由于制度不全、保障不到位等原因，有不少村党支部书记把大量的精力放在了个人家庭事务上，特别是有致富能力和创业型村党支部书记把大量的精力放在个人发展上，有的甚至把工作当作一份“副业”来对待。三是经济压力。多数村集体经济薄弱，还有历史遗留债务，尤其是税费改革后，村级没有任何收入，同时民生工程实施过程中，村干部垫费成为普遍现象，如新型农村合作医疗、农业政策性保险、城乡居民养老保险、一事一议筹资，虽然现在农民素质较高，生活有了较大改善，但群众理解政策能力，配合村级工作不够，在任务面前只有垫交，导致村党组织书记经济压力越来越大，村党支部书记难以轻装上阵。

四、对策和建议

要紧紧围绕深入贯彻落实科学发展观，以建设一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的村党支部书记队伍为重点，抓住“选、育、用、管”四个环节，不断完善工作机制，大力

破截难题，营造村党支部书记干事创业的良好环境。

（一）强培训选能人，解决“干不了事”问题。

一是选能人。按照“一强二有三高”（工作能力强，有经验、有抱负，文化程度高、群众威信高、政治素质高）的标准，通过从村级后备干部中选，从企事业单位退休干部、企业经营经营者中请，从种养专业户、致富能手中找，从返乡的大中专毕业生、复转军人中挑等多种方式，积极选拔有文化、懂技术、会发展、能带富、廉洁勤政的人才担任农村党支部书记。二是强培训。注重培训方法的灵活性，利用农村党员干部远程教育、产业基地现场示范教育、现场体验式教学、外出考察等方式相结合的同时，探索组织村党支部书记前往省内外先进地区的优秀党支部去参观考察，切实提高村党支部书记的学习积极性，从而达到增长见识，开阔视野，提高能力、启发思维的目的。

（二）强机制优环境，解决“提不起劲”问题。

一是强机制。建立健全发展党员机制，全面向农村科技带头人、致富能手、企业家和在职村干部发展党员，面向退伍军人、优秀团员、回村大中专和高中毕业生发展党员，面向“两新”组织和优秀外出务工青年发展党员，确保农村基层党员队伍逐步壮大，使村党支部书记有可选之才。充分发挥大学生“村官”“本土化”的作用，对现有村党支部书记助理或村主任助理进行重点管理和培养，为村党支部书记队伍增添新鲜血液。

二是优环境。1、抓好“硬”环境建设。结合村级组织活动场所建设、帮扶等工作，多渠道筹集资金，新建或改造村级组织活动场所，夯实战斗堡垒，使村党支部书记办事有场所，议事有地方。2、抓好“软”环境建设。出台相关措施，制止利用宗教，宗族势利干扰村级事务，妥善处理涉及农村宗族、宗教、社会治安、民主选举等方面敏感问题，要坚决依法打

击对村党支部书记实施不法行为人员，为那些坚持原则、秉公办事、敢抓敢管的村党支部书记撑腰，为其创造良好的工作环境；3、营造良好的社会氛围。适时组织村党支部书记继续深入学习沈浩、朱正刚、焦裕禄、孔繁森等先进人物的先进事迹，教育他们顾全大局、无私奉献、艰苦创业、甘当公仆，对在创先争优和三级联创活动中涌现出的优秀村党支部书记进行表彰的同时有关媒体要设立专刊、专栏，大张旗鼓地宣传，树立标杆，激发村党支部书记学先进、比贡献，立足本职干事业的积极性。

（三）强保障重用人，解决“不想干事”问题。

一是强保障。1、建立村党支部书记结构报酬制度。以不低于本地的农村劳动力平均收入水平确定报酬底数，在保证底数并逐步提高的前提下，其报酬实行“基础报酬+绩效报酬+奖励报酬”的结构报酬制。同时，要依据村工作量大小规定村干部数量，精减冗员，减少开支，相应提高村党支部书记的待遇。2、在自愿参保的前提下，按照个人缴费、集体补助、政府补贴相结合的原则，逐步为村党支部书记办理社会养老保险，对正常离任村党支部书记按任职年限及贡献分等次发放养老金。3、根据各地实际，逐步实行定期组织村党支部书记体检，逐步探索实行大病医疗救助制度，定期走访慰问制度等。要通过以上措施，使村党支部书记“囊中不涩”。

二是重用人。1、要建立村党支部书记档案，加大从优秀村党支部书记中考录乡镇公务员力度。2、要对村两委主任后待遇给予考虑，发放生活补助，提升现任村党组织书记和其他干部工作积极性。

（四）强监督降压力，解决“干事不力”问题。

一是强监督。1、开展警示教育，增强自律意识。通过多种形式不断加强村党支部书记的思想政治教育的同时，通过剖析反面典型案例开展警示教育，自觉抵制拜金主义、享乐主义

和极端个人主义等腐朽思想的侵蚀，增强村党支部书记的自律意识和防腐拒变能力。2、制定科学的考核办法，实行动态管理。首先，制定村干部工作目标量化考核办法，坚持定性评价与定量考核相结合，组织考核与群众评议相结合，对村支书全年工作进行客观公正考核评价。其次引入“一票否决制”，对在社会稳定和计划生育等方面主抓不力，出现重大问题的村支书进行“一票否决”，年终不能评先评优。再次，采取倒排方法，对连续三年位次排后的村党支部书记，给予降职降薪或调整处理。3、监管并举，规范行为。要强化群众监督，严格督促贯彻落实“四议两公开”工作法和“一事一议”财政奖补政策，定期召开村民大会、村民代表大会，让广大群众参与村级重大事项决策过程，对村级工作进行全程监督，认真落实村级党务、政务、财务“三公开”制度，及时把群众关心的财务收支等热点问题，及时进行公开，并对公开内容，公开形式作出规定，切实解决好“只公布、不公开”等问题，增加工作透明度，扩大群众知情权、监督权；要建立戒免谈话制度，对政治衰退、思想滑坡、作风懒散、工作落后的村党支书，由乡镇党委主要负责人及时找其戒免谈话。

二是降压力。1、建立健全各项保障制度。探索实施村党支部书记结构报酬，提高村党支部书记的待遇，按照个人缴费、集体补助、政府补贴相结合的原则，逐步为村党支部书记办理社会养老保险，对正常离任村党支部书记按任职年限及贡献分等次发放养老金，并根据各地实际，逐步实行定期组织村党支部书记体检，逐步探索实行大病医疗救助，定期走访慰问等制度，切实解决村党支部书记在经济上的后顾之忧。2、科学“减负”。以大学生村官担任“支部书记助理”科学减轻村党支部书记工作压力；探索推行“村党支部书记星级量化管理”、落实“百分制”等考核制度，让工作压力变动力。3、对有历史遗留债务的村，实施由政府出资统一进行清理，解决各村遗留债务；对集体经济薄弱的村，推行资金和项目“两个倾斜”策略，在资金上支持他们，在项目上帮助他们。