

# 队伍建设工作情况分析报告(大全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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 队伍建设工作情况分析报告篇一

今年以来，在省委的正确领导和省委组织部的精心指导下，市委认真贯彻落实中央、省委的决策部署和要求，坚持以党的政治建设为统领，充分发挥党委组织领导和把关作用，在牢牢把握正确用人导向中营造风清气正、正气充盈的政治生态，凝聚上下齐心、干事创业的磅礴力量，形成锐意进取、奋发作为的生动局面，为更好地发挥“四个作用”，加快建成“一谷三区”、实现“两个走在前列”提供坚强保证。

(一) 坚持党管干部，在领导和把关上突出从高从严。

市委认真履行党要管党、从严治党的主体责任，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，在选人用人上发挥好组织领导和把关作用。一是强化用人导向。坚持把树立正确用人导向作为干部选拔任用的关键，推动形成“树导向、聚人心”的共识。市委书记多次听取组织工作情况汇报，先后在市委常委会、市委全会等重要会议上，对加强领导班子和干部队伍建设提出明确要求。今年以来，调整干部x批xx人，实现“组织放心、群众满意、干部服气”。二是规范动议程序。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》，广泛听取相关部门相关领导的意见，结合平时对干部的了解，经综合分析研判后，提出初步人选建议。初步人选建议在一定范围内多次协商、反复酝酿，形成调整方案。调整方案书面报告省委组织部，经预审和批复同意后，才进入选任工作的下一个环节，坚决做到上级不批复同意，市委不上会研究。三

是严格政治审查。把政治标准作为选人用人的首要标准，重点在政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律上把关。对政治上不合格的“一票否决”，已在领导岗位的坚决调整下来。落实“凡提四必”制度，即干部档案“凡提必审”、个人有关事项报告“凡提必核”、纪检监察机关意见“凡提必听”、信访举报“凡提必查”，坚决防止“带病提拔”。四是实行全程纪实。制定市管干部选拔任用工作纪实工作方案，明确提拔任用的、非领导职务改任领导职务的、平级转任重要岗位的均要进行全程纪实。全程纪实涵盖“动议、民主推荐、考察、讨论决定、公示、任职”等干部选任环节。五是集体讨论决定。严格执行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，每次市委常委会研究调整干部，都经过充分酝酿。市委常委会上，逐一介绍拟提拔或重用人选的推荐、考察和任免理由等情况，与会人员充分讨论后，实行票决制。

## （二）坚持精准科学，在推荐和考察上突出考准考实。

市委坚持在精准科学选人用人上下功夫，注重把干部考准考实，不断提高干部选拔任用工作的精准度和科学化水平。一是注重全面调研。坚持全方位、多角度、近距离地考察识别干部，既看干部在大是大非政治问题上的表现，又看干部在具体问题上的表现；既看特定时期的表现，又看一贯表现。特别是注意找敢讲真话的知情人深入谈、不限定时间全面谈、联系实际追问谈，从工作圈、生活圈、社交圈考察干部。二是注重综合研判。在调研基础上，注重对领导班子和领导干部进行综合分析、深入研判，既坚持全面地、历史地、辩证地评价干部，又坚持科学地、客观地分析班子。在班子配备和干部调整时，既考虑人选条件、干部特点，又考虑岗位要求、班子结构，努力做到“人岗相适、人事相宜”。三是注重实践考察。把干部选派到急难险重岗位中去接受实践磨炼和考察。围绕常态化推进疫情防控和决胜脱贫攻坚的目标，统筹选派xx名干部，开展驻村帮扶和一线防控，取得良好效果□xx名干部在疫情防控和脱贫攻坚工作中作风扎实、实绩突

出的干部得到提拔或重用。

### （三）坚持事业为上，在选拔和任用上突出选优选强。

市委坚持事业为上、依事择人、人事相宜的要求，在选拔干部时，始终坚持多看谁更优秀、多比谁更合适、多想“该用谁”而不是“谁该用”，以选好每个干部、配强每个班子整体推进干部队伍建设。一是优化班子结构。深入县市区实地调研，与县市区党政班子成员、人大、政协、法检两院主要负责人谈话，深入了解干部情况，对那些立足本职、埋头苦干、敢于担当、群众口碑好的干部，对那些长期在基层一线和边远地区甘于奉献、勤于为民的干部高看一眼，优先使用，进一步优化结构，增强整体功能。二是推进干部交流。注重发挥好我市国有企业密集、产业优势明显、专业人才汇聚的优势和特点，加强企业与地方干部的“双向交流”，把懂党务、善管理的干部选到国有企业，把熟悉经济、专业较强的干部选到地方政府，推动地方与企业发展深度对接、高度融合。三是拓宽选人视野。积极稳妥做好政府机构改革干部工作，分层级、分类别做好调研，既严格执行法规政策，又注重调优配强领导班子，确保政府机构改革工作圆满完成。率先探索面向全球市场化选聘国企高管，打破身份、地域、所有制等界限，从来自海内外的人才中选聘xx名国企高管，推动了国有企业领导班子和干部队伍建设。四是选拔年轻干部。开展优秀年轻干部调研□xxx名优秀干部进入组织视野、实行入库管理。创新选调生培养管理工作，坚持重点管理、跟踪培养、择优选拔、科学考评，率先出台《选调生考核工作暂行办法》。

### （四）坚持从严约束，在监督和管理上突出管住管好。

市委坚持把管政治、管思想、管作风、管纪律统一起来，扎紧制度的“笼子”，做到干部随管理成长、管理伴干部一生。一是加大提醒函询诫勉工作力度。充分利用干部日常管理监督成果，结合年度考核、经济责任审计和巡视巡察等工作，

对领导干部的苗头性倾向性问题及时采取相应措施，做到防微杜渐。同时，将有关情况作为领导干部考核、任免、奖惩的重要依据。二是扎实开展选人用人专项检查。把选人用人情况纳入领导班子年度考核的重要内容，每年对党委（党组）开展选人用人满意度测评。今年年初，结合市本级巡察工作开展选人用人专项检查。针对巡察时间紧、任务重、业务多等情况，制定清晰明了的工作流程和简便易行的档案资料查阅细则，对存在的问题逐个交办、逐个整改。三是全面完成超职数配备干部整治任务。采取“五个一批”的办法，即“核定领导职数规范一批、实行职务职级并行退出一批、利用政策规定退休一批、提拔或转任交流、从严监督管理退下一批”，最大限度地做好“减法”。

一是干部队伍专业化水平还不够高。

一方面，熟悉产业发展、项目建设、招商引资，善于园区运营、资本运作和抓第三产业发展的干部紧缺。另一方面，专业型、复合型的干部不多，特别是面对经济增速换挡、下行压力加大的局面，一些干部在科学决策、创新工作、破解难题方面还感到本领恐慌。

二是加强年轻干部培养力度还不够大。

尽管在年轻干部培养选拔上，我们下了功夫，作了努力，但由于这些年来重点整治超职数配备干部等问题，岗位资源十分有限，优秀年轻干部上升受到一定影响，一些领导班子年龄结构偏大、年轻领导干部数量偏少的问题日益突出。

三是领导干部退出的渠道还不够畅通。

我市通过树立鲜明用人导向、完善政策措施、强化跟踪管理等方式，进一步推进领导干部能上能下，取得了一定的成效。但干部的“下”，往往是因犯错误受到组织处理后才“下”、因到了退休年龄后才“下”，在推进干部能上能下常态化方

面做得不够。没有通过完善考评办法、充分运用考评结果、细化“下”的情形来推动不适应、不胜任的干部“下”。

### （一）牢牢把握总体要求。

坚持以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握坚决维护xxxxx在党中央和全党的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导这个根本政治责任，牢牢把握坚持和加强党的全面领导这个根本原则，牢牢把握坚持党要管党、全面从严治党这个指导方针，全面落实新时代党的建设总要求和干部工作的基本要求，落实新时期好干部标准，认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内政策法规，坚持以对党忠诚选忠诚于党的人、以事业为上选担当干事的人、以扎实作风选作风扎实的人，努力建设一支“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”的干部队伍。

### （二）推进专业能力建设。

深入研究新时代对专业能力、专业精神的新要求，着力推进高素质专业化干部队伍建设，努力做到干部能力素质与岗位需求相适应，专业特点与班子功能相协调。坚持实践标准，选专业干部时不简单地看文凭看职称，看干过什么管过什么，关键看干成了哪些事、干得怎么样、管得好不好，对工作能不能准确说清楚、进行专业分析、参与科学决策、精准抓好落实。坚持事业为上，注重依据事业需要、岗位需求，看谁更优秀、更合适，注重把合适的人配到合适的岗位上，让专业的人干专业的事。坚持选育结合，既拓宽选人用人视野，不拘一格选干部、引人才，又围绕疫情防控、产业发展、项目建设、招商引资、园区运营、乡村振兴、生态保护、脱贫攻坚等内容，抓好专题培训，提升专业能力，培育专业精神，努力提高各级领导班子专业化水平。

### （三）着力改进考察方式。

把握好三个关键点：一是加强领导，充分发挥党组织领导和把关作用。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》

《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》等规定，确保每个程序、每个环节都在党组织的领导和把关下有序进行。二是全面深入了解干部。注重把功夫下在平时，做到经常性、全面深入地考察了解干部，考准考实干部的政治品德、工作能力。继续探索调研考察的方式和办法，运用好考察谈话这一手段，多方印证、全面掌握干部的真实表现。三是注重分析、反复比选。加强对领导班子和领导干部的分析研判，对每一个班子强在哪里、弱在哪里，干部的适岗能力、发展潜力怎么样，如何调整优化，都做到心中有数。注重横向比较看人选之间的差异，前后分析看干部发展变化，注重其一贯表现和全部工作，使选出的干部组织放心、群众满意、干部服气。

## 队伍建设工作情况分析报告篇二

我校在教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协作，带领全体教职员工贯彻落实《中小学教师职业道德规范》努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

### 一、主要工作措施：

#### （一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。

除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的模范形象凝聚人心。

## (二)加强师德建设，塑造师表风范

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《师德师风建设实施方案》、《加强师德师风建设的计划》、等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

## (三)依托教研活动，优化教师素质

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

- 1、实施“青蓝结对发展”活动。为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《学校教师队伍培养规划》，坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

#### (四)规范评价机制，激发工作热情

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《年级主任岗位工作职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位工作职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

## 二、存在不足：

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

- 1、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。
- 2、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；
- 3、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

## 三、努力方向

1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。

2、是组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。

3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。

4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

## 队伍建设工作情况分析报告篇三

从筹备成立之时，蓝天救援队一边进行内训学习技能，一边根据自身实际情况构建组织架构，进行职能分工，现设队长一名、副队长三名，下设秘书组、搜救组、医疗组、后勤保障、通讯组、培训组六个部门，明确各自职责，确保每次活动的顺利完成。现已有正式队员15人，预备队员30余人。

主要有：

- 1、斯里兰卡洪灾国际救援1次，1人参加。
- 2、进行溺水打捞8次，出队118人次。打捞溺水者11人。
- 3、寻找走失人员3次。
- 4、安全及医疗保障7次，出勤73人次。
- 5、参加省内联合保障5次，出勤29人次。
- 6、队内培训30次，出勤人员295人次。
- 7、地震演练1次，地震救援1次、地震宣传6次、地震排查2次，共出勤118人次。
- 8、慰问6次，出勤41人次。
- 9、其它培训及救援32人次。

今后我们将不断努力，多学习一些专业技能和知识，一边普及安全教育，一边做好技能训练。用我们的一腔热血来为家乡做一点点贡献！

## 队伍建设工作情况分析报告篇四

一是科学划分，构建网格。划分网格是实施社区网格化管理服务的前提和基础。各社区在不打破原有居民小组格局的基础上，按照“任务相当、方便管理、界定清晰”的要求，考虑居民的认同度、社区工作人员状况等因素，参照自管小区、物管小区、单位小区等分类，依据户籍人口、流动人口和管辖面积等实际情况，将社区划分为8个网格，每个网格约200户人，平均人口1000人左右。社区设综合服务站，形成综合服务站站长-网格长-网格员为线条、社区居民积极参与、社区党委为核心的条块结合的社区网格化管理模式。

二是组建团队，强化队伍。社区网格管理团队由“综合服务站站长-网格长-网格员”三级管理梯队组成，确保社区网格管理服务运行高效畅通。按照“网中有格、格中有人、人在格上、事在格中”的网格化管理模式，完善组织机构，健全各项工作制度，成立了8个网格组织机构及居民小组长、楼长、单元长、志愿者、巡逻队等队伍。每个网格由一名街道包点干部或社区工作人员担任网格长，与网格内的综合信息员、社区党员、社区民警、社区志愿者、社区治安巡逻队员等共同组成网格服务队伍。通过社区干部对网格员开展“传帮带”工作，即由熟悉社区业务的社区干部带领网格员共同入户，让社区网格员能够迅速进入角色。

一是明确责任，细化服务。明确社区工作包干范畴，落实区域化管理责任。社区干部以组为单位，由党员带头，负责一个单元网格，明确管理职责，实行分片包干责任制。网格责任人主要负责民政、计生、就业、社保等社会事务，协办党建、创建、综治、安全生产等工作任务，负责信息收集，便民服务，简易问题处理等，网格信息员具体承担收集基础信息、反映群众需求、解决群众问题、政策法规宣传、排查化解矛盾、协助解决问题、动员公众参与管理等职能。通过实行网格化管理，将社会管理责任细化落实到具体的网格管理成员，保证了社会管理措施落实更加敏捷、精确和高效。

二是制定机制，严格执行。明确“首问负责制”、“限时办结制”“ab岗制”等工作制度。实行“一日双巡”制度，网格员每半天在网格内巡察一次，每次巡察时间不低于1小时。在巡查工作中要求“巡察前有准备、巡察中有记录、巡察后有报告”，巡察中以“查变动、找问题、集诉求、排矛盾”为主要内容，并完成社区综合服务站下达的各项核查指令及核查重点，确保入户核查信息的准确率。并由社区综合服务站站长每天查看巡查日志及相关工作报告。

三是分析研判，畅通交流。每周一召开沟通例会，解决网格员及社区干部在矛盾调解或其他工作中遇到的重点难点。社

区各项工作中需要网格员配合的则由社区专职工作者与网格站站长沟通后在会上统一部署执行；每月召开一次网格研判会，各网格长通报辖区的治安形势及周边社会面的治安状况，各网格管理员、信息员、楼栋长对辖区的环境卫生、流动人口排查、网格化巡逻防控及居民反映的热点问题进行反馈，并对提出的问题进行分析、研判和商讨，并提出相应的措施解决问题。

一是社会治安更加稳定。在推行社区网格化管理工作中，各社区调整充实了法律咨询队和义务防范队（主要由社区党员、治安积极分子和低保户成员组成）等社区群防群治队伍，分块分批进行网格巡逻。网格员协助管区民警做好出租房信息登记，为社区构建了一张范围广、反映快、效果好的防控网。特别注意对活跃群体的关注，发挥网格内信息员人头热、信息灵的特点，关注和掌握不稳定信息和信访信息，使社区在第一时间掌握居民动态，及早介入、宣传和说服，对群众反映的合理诉求及时协调落实。

二是邻里关系更加和谐。网格服务团队做到“看好自己的门，管好自己的人，办好自己的事”，及时化解正在萌芽的邻里矛盾，将掌握的治安信息及时反馈给综合服务站长，最大程度地防止邻里矛盾的扩大化，减少了群访、越级访的发生。如xxx路社区网格员xxx就是在下格走访时，发现某居民区因化粪池泄漏问题而引起的纠纷，及时反馈到社区，再由社区与相关部门联系，发动居民共同出资，使化粪池泄漏的问题得到了彻底解决，避免了邻里之间矛盾的升级扩大。

三是服务质量更加高效。实施社区网格化管理之前，社区干部每人平均管理五、六百户居民，“上面千条线，下面一根针”是他们的工作写照，在实施社区网格化管理之后，社区的在职党员、离退休老干部、社区居民参与担任了网格员，参与社会管理积极性被调动起来了，不仅壮大了社区的服务力量，还减轻了社区工作者的工作压力，从而进一步提高了服务效率。有居民打比方说，一个网格就是一个小家庭，而

网格长就是这个家长，因而社区和家长对每个家庭成员的服务更加具有针对性，服务质量更加提升了。

四是资源共享更加丰富。网格化管理，是从整体的角度，用系统的思维来思考、设计、推进社区工作，实现了社区党组织统领下各项社区管理和服务工作的无线融合，打破了以往以条块分割为主的传统社区工作格局，在社区单位的多方参与、支持下，社区工作实现了优势互补、资源共享。在当前形势下，社区社会治安管理工作只有依靠群众，尤其是依靠辖区单位，才能最大限度地整合统筹区域资源，强化服务群众、关怀社会、协调利益的社区功能。

## 队伍建设工作情况分析报告篇五

为了进一步了解基层，贴近青年，更好地推动新形势下湖南共青团工作，团省委书记李晖同志率“走进青年·湖南团情大调研”赴\*\*调研组于20xx年8月14日至17日对\*\*市基层团建工作进行了深入调研。这次调研以发放调查问卷、召开座谈会、个别走访和实地考察相结合的方式展开，共发放调查问卷300份(回收292份)、团情统计表100份(回收96份)，召开6个座谈会，深入到宁远、祁阳、冷水滩、零陵等县区的机关、企业、学校、社区进行实地调研。

\*\*全市下辖2区9县，188个乡镇，9个街道办事处，5356个行政村，总面积2.2万平方公里，总人口576万，其中青少年182.8万。全市共有团委535个，基层团(总)支部10305个；团员37.32万人，专职团干部752人，兼职团干部8362人。

### 1、关于共青团干部队伍建设情况

\*\*市建立健全了基层团干部公开选拔、民主推荐、竞争择优、培养考核的新机制。以高校选调生为重点，选准配强乡镇团委书记，优先把新到乡镇的高校选调生和远程教育青年志愿者配备进乡镇团委班子，任命其为副书记，从源头上优化了

基层团干部队伍的结构，全市各级团干部大专以上文化程度的占90%。目前，全市188个乡镇，75%以上的团委书记均由28岁以下的青年干部担任，152个乡镇团委配备了兼职副书记。

对于村级团组织，团市委推行“团支书、青年能人、村委会副主任三位一体”配置村团支书，79%以上团干部除担任团的职务外，还兼任其他职务、从事其他工作。\*\*团干部的任用53%是采取组织任命的形式，33%是采取公开选拔的形式。该市目前还没有通过海选任用的团干部。

团干部业务培训也列入了同级干教领导小组的年度干训计划，团市委于20xx年、20xx年、20xx年先后在市委党校举办了基层团干理论培训班，各团县区委也做到了每年开办一期基层团干培训班。20xx年、20xx年分批把11个县区团委书记送至中央团校团县委书记培训班进行了轮训。

调查显示，\*\*市团干部队伍流动较快，36%的团干部任职时间为一年以下，44%的团干部任职时间为1-3年，持续担任团干3年以上的人数仅占被调查人数的20%。

## 2、关于共青团工作的环境

调查表明，\*\*市各级党组织和党政领导对共青团工作比较重视，市委下发了“党建带团建”的相关文件，绝大部分基层党组织每年都召开一次研究团工作的专题会议，共青团工作的环境相对较好。但我们在调查中同时也了解到，少数地方对20xx年省委15号文件的贯彻落实情况不理想。有关调查情况见下表。

## 3、关于组织建设情况

\*\*市“两新”组织的团组织建设工作进展顺利，并已全部覆盖，团的基层组织不断壮大。截止到20xx年底，全市“两新”组织中共建有基层团组织323个，其中基层团委26个，团

组织对“两新”组织团员青年的覆盖面得到较大提高。

一是在全市所有新型非公大中学校全面建立了基层团组织。九嶷职院团委、哈佛工程学校团委、育才科技学校团委等，已经成为非公院校团建工作的典范。二是非公经济组织的团建工作局面良好。去年以来，相继在祁阳白水工业园、步步高超市、江南奇正科技有限公司、万喜登大酒店等226家非公经济组织中建立了团组织。三是社区团组织建设开展较为顺利。自20xx年以来，该市积极探索构建社区“基层团委+社区青年中心”的新型社区青年工作网络，以社区为单位的“大团建”工作布局初步形成。目前，全市所有城市社区均成立了基层团组织，其中7个社区建立了青年中心。

## 1、团干部的思想作风建设方面

调研中，我们一方面感到\*\*市团干部普遍具有较强的责任感和事业心，爱岗敬业、深入基层、求真务实、开拓进取，自觉服务大局、服务青年、服务社会，展示出了新时期青年干部良好的综合素质和精神面貌，但同时我们也发现团干部的思想作风建设方面还存在一些带共性的问题。

(1)畏难情绪较重。由于一些地方的共青团工作受到资金、人力等客观因素的影响，共青团的工作难度加大，共青团的职能有弱化的趋势。在严峻的挑战面前，有的团干部知难而退、消极等待；有的自甘平庸、不思进取；有的不求有功，但求无过。在问卷中，90%以上的人提出了团工作目前面临的问题和工作难点，但鲜有人提出实质性、可操作性的解决方案。调查显示，82%的团干部对团的活动感兴趣，但与此同时，大多数青年团员对团的活动表现出兴趣不大和观望的趋势。畏难情绪的存在影响了团干部队伍的主观性、积极性和创造性，削弱了团组织的凝聚力和战斗力，致使部分青年对共青团事业的发展前景感到信心不足。

(2)活动创新不足。一些团干部往往依托和习惯于旧有的工作

方式方法，不能适应现在日益发展变化的新形势，以改革创新的精神，深入研究青年工作面临的新情况、新问题，缺乏真正静下心来深入谋划共青团事业长远发展的意识。团工作仍然仅仅停留在文艺表演、树立典型等活动中，对青年所关心的切身问题认识不足，使团组织的吸引力和团的工作成效大打折扣。调查显示，46.4%的青年认为团组织影响的事情是各类娱乐活动，65%的青年认为团组织只注重各类先进青年的选树、表彰，而没有充分发挥典型的示范、带动作用，并有相当一部分青年对团组织开展的活动存观望态度。

(3)存在短期行为。近几年来，随着团干部转岗机制的建立和改善，团干部任职时间相对缩短，人员流动逐渐加快，约有80%的团干部从事共青团工作的时间在三年以下。这一方面是个好现象，说明团干部成长较快，但另一方面也使一些团干部的短期行为表现得更加突出。少数团干部把共青团岗位看作个人发展中的一个过渡时期，甚至是仅仅当作自己走上其他工作岗位的一个跳板。由于思想认识上的偏颇，导致了工作中的短期行为。少数团干部眼光短浅，作风漂浮，倾向于根据自己的主观意志应付手头工作，这一现象在乡镇团干部中反映得尤为明显。调查显示，近50%的农村青年认为身边的团干部在“应付工作”。

## 2、团的基层组织建设方面

(1)农村团建薄弱问题没有根本改善。一是组织不完善，班子不健全。二是团员流失严重，外出打工、经商及外来务工青年游离于团组织之外的趋势没有从根本上转变。调查显示38.46%的团组织没有对团员实行团员年度注册管理，没有执行团员证管理制度，团员证失去作用，团员档案无人转接，\*\*市个别学校积压的团员档案达五年之久。三是经费无保障，活动无阵地。由于缺乏必要的物质依托，难以有效开展各项工作，团组织地位下降。四是团干部待遇偏低。60%的村镇团干部月工资收入在1000元以下；大多数企业团干部收入情况较好，能够基本保持同级别工种的工资水平，但对于自己兼职

的团工作则补贴很少，效益好的企业兼职团干部补贴也仅为每月20-100元；乡镇团干部的政治待遇落实得不好，调查中没有发现县级以下团委书记列席同级党委会的。村一级团支部由于减少两委班子人员编制和减轻农民经济负担等客观因素的影响，专职团支书没有经济待遇，很难将有能力、有热情的青年吸引到团的岗位上来，因此团支部书记一般由村支两委班子成员兼任，导致村一级团干部队伍年龄偏大，知识层次较低，思想观念老化，严重困扰着农村共青团工作的发展。

(2) “两新”组织建团难和巩固难问题没有根本解决。一方面，由于“两新”组织的组织形式、管理体制和个体业主思想观念等方面的特殊性，共青团组织得不到重视，建团比较困难。另一方面，“两新”组织团的工作处于起步和探索阶段，还没有在新的环境中找到定位和生长点，加之在市场经济的激烈竞争下“两新”组织优胜劣汰频繁和从业人员的不断流动，给团组织巩固和发展带来一定困难。近两年来，近一半的新建团组织由于企业经济效益滑坡或企业转产而再度萎缩。

(3) 国有和国有控股企业团组织建设面临一些亟待解决的问题。一是兼职团干部增多，团干部对共青团工作投入的时间和精力有限，团的活动受到一定冲击；二是企业减员分流，招工减少，导致团的后备力量得不到及时补充，团员青年队伍萎缩。某些国有企业在20xx年左右，平均每年招收大、中专毕业生100多名，到20xx年以后减少到每年十几人，团员数量在以发展一个退两个的速度递减；三是在生产经营处于停产或半停产状态的困难企业，团的工作也随之停顿或半停顿，团组织失去载体、地位和作用；四是在改制后的中小型企业，合并或取消团组织机构的情况大量出现，团组织设置相对弱化。

(4) 团组织最为健全的学校，团的基层组织建设也面临一些新问题。在高校，由于普遍实行学分制和后勤社会化，原有的班级、团支部、宿舍的概念被打破，学生的组合模式发生了深刻变化，集体观念淡化，人员、时间难以集中，团组织的设置和活动遇到新问题。由于高校并轨，特困生的数量逐年

增加，帮助特困学生克服心理障碍、维持正常生活、顺利完成学业成为高校团组织的一项重要工作。在中学，学生由于受到应试教育的影响和来自家庭、社会的压力，不能积极参加团的各种活动，因此把团的活动与素质教育紧密结合是目前中学团组织迫切需要解决的问题。此外，学生价值观念、个人需求等方面的变化，以及网络、伪科学等对学生思想的侵蚀，也给新形势下共青团工作提出了新的更高要求。

### 3、团的活动方式方面

(1) 团的一些活动弱化了思想政治教育工作。在当前各种思想观念互相冲撞、价值取向多元化的复杂形势面前，思想政治教育工作在一些地方共青团组织的活动中，没有得到足够的重视和加强，并有放松和弱化的倾向。活动的谋划比较侧重考虑活动产生的经济效益，没有坚持把社会效益和人才效益放在首位；活动形式陈旧单一，口头说教多，春风化雨少；活动的内容比较重视提供项目、信息、技术等服务，或是开展文化娱乐活动去满足青年的浅层次需要，而结合当前广大青年工作、学习、生活实际，针对他们的内心矛盾、思想困惑等精神方面的需求开展活动少，难以真正触动青年的思想，引起他们的共鸣，教育效果不理想。

(2) 打造活动品牌的意识不强。团组织开展的活动往往是出新多，深入开展下去的少；昙花一现的多，长抓不懈的少。由于缺乏精品意识，基层一些好的活动缺少深层次的挖掘和进一步的提升，缺乏具有较大规模的、在社会上产生广泛影响的活动品牌，从而在一定程度上减弱了共青团活动的感召力和影响力。

(3) 缺乏有效的活动载体。面对企业、学校、农村、社区等出现的新情况、新问题，不少地方共青团的活动阵地日渐萎缩，不能适应形势的发展，更与青年的需求有相当距离，因此造成团的活动牵强被动、缺乏活力。

团的工作中存在的一些问题普遍是发展中的问题，主要是团的工作思路、工作模式、工作方法与不断变化的青年群体、不青年需求不相适应引起的。要正确认识湖南共青团的工作现状，看到成绩，找准问题，从宏观着眼，从微观着手，不断加强和改进团的各项工作。

## 1、从完善团的工作职责入手，找准共青团工作的定位

共青团是先进青年的群众组织，是党的助手和后备军，是党联系青年的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱。共青团的这一属性是团组织开展各项活动的基础，是团的事业健康发展的保证。但是从现实来看，一些团组织一方面职责范围内的工作没有完成，一方面又做了许多不属于团组织职责范围内的事，工作贪多但没有能力去完成，本职工作又没有精力去完成，到头来“种了别人地，误了自家田”。明确团的工作职责，一要坚持团组织的群团性质，克服行政化倾向。共青团不是行政部门，没有行政执法权，做行政工作没有法律依据，也缺乏相应的人力、财力。要发挥团组织的传统优势，在行政工作中，要多“敲边鼓”，多搞协调，做到工作目标的专一化和工作手段社会化的统一。二要切实发挥党联系青年的桥梁纽带作用，增强党的执政基础。共青团组织肩负着凝聚和引导青少年紧密团结在党的周围的重任。这一职责看似宏观，其实有许多具体的工作。共青团组织完成了这一职责，就是完成了党赋予共青团的使命。要加强青少年的思想政治教育工作，使广大青少年在思想上、行动上始终与党中央保持高度一致，坚定青少年对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义事业的信念、对改革开放和现代化建设的信心以及对党和政府的信任。要做好青少年的维权工作，培养和引导好青少年的参政议政意识，为青少年广辟参与社会、接触社会的渠道和舞台，充分挖掘蕴藏在青少年身上的创新潜能和创业热情，为经济发展和社会进步作出更大贡献。三要树立共青团的品牌工作。无论是团的哪一方面的工作领域，都要有团的品牌工作，只要这些工作能坚持下来，巩固下去，团的组织就有地位，团的干部就有作为。

## 2、从实现团的工作创新入手，增强共青团工作的前瞻性和适应性

目前共青团工作出现的一些问题，归根结底是由于团的工作方法、设置方式不能适应新的形势，出现了团的工作方式滞后于青年的需求，团的设置方式滞后于改革的需要。团组织不是在引导团员青年而是被改革的需要和青年的需求推着走。因此，有必要从根本上改革团的各项工作，彻底扭转共青团工作的被动局面。一是要认真研究新形势下团员青年的思想状况和共青团工作的发展脉络，使共青团的工作更加具有凝聚力、吸引力和亲和力。二是要努力把握共青团工作的发展规律，不断创新团的工作方式，增强共青团工作的前瞻性。三是要按照市场经济的规律开展工作。要在组织建设工作中引入需求原则，注重团组织作用的发挥；在活动开展中引入竞争意识，增强团组织各项活动的活力；在团员教育中树立平等观念，尊重团员青年在思想教育工作中的主体地位；在团的各项管理工作中导入先进的管理模式，使共青团的工作全面与青年接轨，与社会接轨。

## 3、从加强团的基层组织建设入手，扩大共青团工作的覆盖面

共青团工作不能有效地覆盖和影响青年，使共青团组织的凝聚力和吸引力淡化。它从客观上讲，是因为团的基层组织不健全，团的组织设置不能有效覆盖青年；从主观上讲，是因为一些团组织在工作中“抓大放小”、“抓易放难”，基础性的、不容易出成绩的、最需要团组织关怀的、不好抓的地方成为团组织的空白点。要加强团的基层组织建设，扩大团组织的覆盖面。尤其是要把进城务工青年、农村留守青年、企业下岗或面临下岗青年、“两新”组织青年、社区闲散青年等相对弱势群体纳入团的工作视野，在这些人群中加大团组织的建设力度，把团的工作触角进一步延伸，兼顾各项工作的平衡。

## 4、从完善团的各项机制入手，改进团干部的工作作风

团干部的作风转变，要依靠团干部个人的自觉，更要靠机制的约束。一要完善团干部的选拔培养机制，真正把德才兼备的优秀青年干部选拔到团的各级领导岗位上来。积极推行公开选拔、民主推荐、竞争上岗的选拔方式，严把团干部的入口关。要建立团干部挂职、锻炼等制度，加大对团干部实践能力的培养力度。二要完善团干部的教育培训机制，努力提高团干部的思想水平和政治素质。按照“党建带团建”的原则，把团干部的培训教育工作纳入党的干部培训教育的整体规划之中，落实团干部培训经费，健全团干部的学习制度。三要完善团的工作的运行机制。团干部的作风不实，从主观上讲是因为团干部普遍比较年轻，党性锻炼和个人修养不够；从客观上讲是因为团的一些活动项目本身不实，不具有可操作性引起的。因此，改进团干部的工作作风，最根本的还是要从抓团的工作的运行机制入手，使团的活动与团员青年的贴近度增强。通过进一步转变团干部的工作作风，使团干部做到远大理想与现实目标相统一，思想的活跃与行为的稳健相统一，工作品牌与工作创新相统一，团的岗位短期化与团的工作事业化相统一，促进团的干部健康成长和团的事业兴旺发达。