

最新作风的调研报告题目(精选5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。通过报告，人们可以获得最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

作风的调研报告题目篇一

近期，我们就机关干部作风方面的问题，深入到一些部门、单位、企业进行了调研，倾听企业和群众的反映和要求，就当前市机关干部作风方面一些突出问题的表现、成因以及治理对策，进行了比较深入的剖析研究。

近几年来，在市委、市政府的领导下，市各级各部门坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻落实科学发展观，把加强和改进干部作风建设作为推进工作、促进科学发展的重要保证来抓，强化组织领导，建立健全有关制度规定，开展了一系列丰富多彩的活动，取得了明显的成效，得到了社会各界和广大群众的充分肯定和热烈欢迎。

一是市委、市政府高度重视，全市上下形成了抓作风建设的浓厚氛围。在市第九次党代会上，市委把“培育一个好风气”作为三大执政理念之一提了出来，大力加强和改进党员干部特别是领导干部作风建设，以良好的党风政风来带动社会风气，为发展创造更加优良的环境。今年以来，胡锦涛总书记在中纪委三次全会上提出，要把加强领导干部党性修养、树立和弘扬良好作风作为重大政治任务抓紧抓好后，市委更加重视，措施更加有力，工作抓得更紧更实。

二是以活动为载体，干部作风建设逐年深入。近几年来，根据中央和省委要求，结合实际，在全市党员干部中先后开展了

“三个代表”重要思想、保持共产党员先进性、深入学习实践科学发展观等集中教育活动；同时，还一年一个主题，先后开展了“加强作风建设、促进社会和谐”，“做勤廉表率、促科学发展”等主题教育活动；还以作风建设为主题，先后开展了“经济发展环境建设年”、“作风建设年”、“创建高效机关服务科学发展”主题实践活动等，不断推进市干部作风建设。在这些活动中，各级各部门结合各自实际，有针对性地建立健全有关制度规定，认真解决作风方面存在的突出问题，都取得了很好的效果。

三是以优化经济发展环境为主线，认真解决影响经济发展环境的突出问题，干部作风建设的针对性和实效性不断增强。全市各级各部门以营造良好发展环境、促进经济又好又快发展为主线，认真解决企业和群众反映强烈、屡纠屡犯的突出问题，进一步提升了干部作风建设的针对性和实效性。不断深化行政审批制度改革，创新审批方式、削减审批项目、简化审批程序，努力为企业和群众提供高效、便捷的服务；大力推进政务、村务、党务公开，开展行政权力公开透明运行试点等工作，使党务政务工作更加公开、透明运行，更便于社会监督；不断创新深化民主评议政风行风工作，扎实开展“政风行风热线”、“热点对话”、“经济环境万人评”、“涉企窗口（科室）评议”、“百名领导干部服务百家企业”等活动。在这些活动中，不断加大明查暗访、专项治理、典型案例曝光等工作力度，同时进行严格责任追究，促进了机关干部作风的不断转变，干部作风建设呈现了良好的发展态势。

在充分肯定成绩的同时，我们也要看到，对照科学发展观的要求，对比人民群众的期望，一些机关干部在作风方面，还确实存在一些问题，有的问题还比较突出。

（一）党性原则不够强。有的党员干部放松世界观的改造，理想信念动摇，价值观发生扭曲，甚至搞封建迷信，不信马列信鬼神。有的缺乏政治敏锐性和政治鉴别力，政治上不够

清醒坚定，在重大原则问题上分不清是非，听信和传播小道消息。有的明哲保身，关系至上，不讲党性讲交情，不讲原则讲关系，不讲五湖四海讲小圈子，甚至把庸俗作风、市侩习气带进党内，在干部队伍内，称兄道弟，搞哥们义气。

（二）群众观念淡薄。有的公仆意识淡化，官气十足，既不能深入基层、深入群众，更谈不上造福百姓，甚至对群众的疾苦、合理诉求麻木不仁。有的心态比较浮躁，满足于追求立竿见影的“显绩”，搞形式主义、做表面文章，对打基础、利长远的事情，既不动心，更不动手。有的工作出发点不是为了党的事业，而是为了个人升迁，干一点事就要求回报，刚提拔就琢磨“再上一个新台阶”。

（三）工作责任心欠佳。有的思维方式陈旧，工作方法简单，满足于当“传声筒”、“中转站”，对如何创造性地抓落实缺乏思考，工作缺乏应有的主动性、创造性。有的在其位不谋其政，对工作中出现的问题不闻不问。有的身处重要的岗位，但心思不在工作上，精于圆滑世故，忙于交往应酬。

（四）行政效能不高。机关办事难问题还大量存在，门好进、脸好看、话好说，但事不办或拖着办。能办的事要有意无意设置一些门槛，能立即办的事情硬要拖上几个来回，特别是在个别部门，领导定了的事情，往往在一些科长、科员那里卡壳，“中梗阻”现象在一些部门、地方比较严重。如有企业反映在办证审批时，部门与部门之间互设前置条件，缺乏沟通协调，导致相互推诿，让企业无所适从。少数干部工作作风散漫，纪律性不强，上班炒股聊天，玩游戏办私事。

（五）本位主义严重。极少数部门单位缺乏大局意识，考虑问题办事情，习惯于从本部门本单位利益出发，对上级的决定、命令以及批办、交办的事项，有利的就执行，不利的就不执行，在一定程度上造成了政令不畅。一些执法单位将执法作为创收的重要手段，一些企业和群众对此意见较大。有些单位、个别人以检查指导之名，行“创收”、吃喝之

实，“三乱”问题屡有发生。一些执法部门收费罚款随意，自由裁量权过大，收费罚款就高不就低，张口就是价。有的部门单位随意设点查车、临时人员无证查车、扣车即时不处理、罚款就高不就低等；有些部门单位办班培训任务太多太滥，加重了企业负担。

（六）极少数干部以权谋私。有的单位讲排场、比阔气，超标准超编制配备小汽车，公款大吃大喝、公款旅游、参加高消费娱乐活动等现象依然存在。有的借婚丧嫁娶、生病住院、乔迁提拔之机收受钱财。有的领导干部热衷于插手各类建设工程、经营性土地出让、房地产开发等市场经营性活动，谋取不正当利益。

上述干部作风方面的问题产生的原因是多方面的。从主观方面来说，干部个人的思想观念、素质能力、党性修养、道德水平存在这样那样的问题。从客观方面来说，文化传统、社会环境、体制机制、利益关系等有着深刻影响。从工作方面来说，作风教育不扎实、规章制度不健全、监督管理不严格、追究惩处不到位，导致一些作风建设的措施要求没有真正落到实处。

（一）加强教育。要更新教育理念，改进教育方法，丰富教育载体，活化教育形式，扩大受众范围，增强教育辐射面。大力开展宗旨观、政绩观教育，牢固树立人民利益至上的理念；大力开展民主观、法制观教育，牢固树立依法行政的理念；大力开展诚信教育，使诚实守信成为机关干部的价值取向和行为规范。善用正面典型引导，形成健康向上的机关作风。组织开展形式多样的学习实践活动，着力增强党员干部的政治意识、责任意识和大局意识。

（二）强化落实。要大兴求真务实之风，察实情、讲实话、办实事、求实效。定下来的事情要雷厉风行，抓紧实施；部署了的工作，要督促检查，一抓到底。对一些关键的、重要的环节，领导干部要身先士卒，靠前指挥。要健全和落实责

任制，分解细化任务目标，定期检查考核。要坚定不移地围绕中心、服务大局，坚定不移地贯彻市委、市政府的决策部署，把作风建设与经济社会发展同步考虑，实现作风建设与经济社会建设同频共振、协调发展。要不断拓宽服务“富民强市”建设的有效途径，到“富民强市”建设的实践中寻找问题，改进作风，纠正偏离科学发展要求的行为。

（三）强化监督。一是强化上级的监督责任。明确规定凡因上级监督不力、下级出现问题的，要追究领导责任。二是增强班子内部的监督意识。通过召开民主生活会、开展谈心活动、个别交换意见等形式，加大内部监督力度。三是提升群众监督的地位。拓宽渠道，广开言路，通过政务反馈网络和设置投诉电话、举报箱等途径了解群众呼声；加强网络监管，建立舆情信息联络员队伍，开通热点舆情反映渠道；定期召开廉政评议会议，聘请群众监督员，开展问卷调查，发放征求意见卡，完善群众来信来访制度。四是发挥职能部门的监督作用。对机关和服务窗口人员履行职责情况，采取明查暗访等形式强化监管，对存在的问题不护短，坚决予以处理、曝光。

（四）领导带头。加强和改进作风建设，要发挥好领导干部的导向作用和示范作用。在思想作风建设方面，突出“正”字，坚持讲政治、讲正气，加强党性锻炼；在学风建设方面，突出“用”字，做到学以立德、学以增智、学以修身、学以致用，把学习成果转化为推动工作的能力；在工作作风建设方面，突出“实”字，树立和实践正确的政绩观、权力观和利益观，说实话、办实事、求实效；在领导作风建设方面，突出“公”字，增强民主意识，虚心听取各方面意见，自觉接受社会各界的监督；在生活作风建设方面，突出“慎”字，慎欲、慎微、慎独，严格执行廉洁从政规定，保持严谨的生活态度、生活作风。

（五）严格考核。增强执行纪律的“硬度”，减少“弹性”。对违反制度规定的，一经查实，该通报的通报，该诫勉的诫

勉，该调整的调整，该处分的处分。要根据科学发展观的要求，进一步完善考核奖惩制度，制定科学的、量化的、操作性强的机关效能考核办法，把效能考核与工作目标考核、党风廉政责任制考核、领导干部年终述职、公务员年度考核等结合起来，把考核结果作为业绩评定、奖励惩处、选拔任用的重要依据。

作风的调研报告题目篇二

良好的作风是干部工作状态和工作能力的集中表现，是党风廉政建设的重要内容，也是密切联系党群、干群关系的主要途径。我们要切实把思想和行动统一到中、省、市、区委的决策部署上来，增强开展好教育实践活动的责任感、使命感，大力推进作风转变，不断提高服务基层群众的能力。经过这段时间的教育学习活动，我总结出要培养干部良好的作风建设需要从以下下几个方面做起：

街道作为基层组织既紧密接触群众，又是党的路线方针政策的直接实施者，起到承上启下的关键作用，因此街道基层组织的作风建设尤为重要。思想作风建设是干部作风建设的基础。整改和重点是加强党的宗旨教育、社会主义核心价值观教育，科学发展观教育，使班子牢固树立正确的世界观，人生观，价值观和正确的权力观，地位观，利益观和政绩观。

为什么有一些领导干部起初是人民的好公仆，我们学习的榜样，后来就变成害群之马，沦为阶下囚，就是因为他们没有时刻进行理想信念的修养，导致理想信念的动摇，丧失党性原则。强化党员意识，加强组织纪律性，每一位干部都应该明白，组织上入党只是一生一次，但思想上入党是一生一世的，必须活到老、学到老、改造到老，只有思想上保持了先进性，才能在行动上体现先进性。

俗话说“没有规矩，不成方圆”，规矩就是规章制度，加强制度建设，健全监督机制，规范干部行为，是保障干部改进

作风、巩固和扩大作风建设的重要手段。要通过制度建设，把作风建设常态化，成为一项日常工作，常抓不懈，抓出成效，防止一阵风、走过场。要着力建设考核激励机制，明确具体目标，责任落实到人，年终考核评议，严格奖优罚劣，进一步调动广大干部干事的积极性、主动性和创造性。

完善有关制度，加强干部在学习、工作、轮岗交流、作风、生活等方面的管理和约束。通过建章立制，强化监督，规范干部的日常行为，增强自律意识，树立良好作风，切实树立干部可亲、可信、可敬的良好形象。在督查的形式上，明察暗访相结合，以暗访为主，抽查与全面检查相结合，以抽查为主，听取汇报与走访群众相结合，以走访群众为主等多角度、全方位地开展监督检查，对一些重大问题，要重点督查，跟踪查促，直到问题解决、工作改进为止，以保证作风的好转。

严格问责、严肃追责不断加大问责力度，做到动真格、不手软。不管涉事的党员干部是谁，涉及多少党员干部，只要发现有失职失责的问题就盯住不放。坚持有责必问、失职必究，党员干部做到自觉接受广大群众监督。在全街道开展整风肃纪专项检查，坚决纠正查处工作中存在不作为、慢作为、乱作为、懒政怠政行为，对检查中发现问题立行立改，对出现问题的个人严肃问责，绝不姑息。不能坐视“问题干部”的问题“小变大”、错误“一变多”，要伸出纪律之手“拉他一把”。

总之，作风建设是一项长期而又艰巨的任务，无论在战争年代，还是当前的新形势下，共产党人为人民服务的宗旨是永恒的，我们正处在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段，处在中国梦的起航的重要阶段，要完成好党所肩负的执政任务、历史责任，广大干部就必须始终保持先进性，充分发挥干部先锋模范作用真正的做到为民、务实、清廉！

作风的调研报告题目篇三

按照市委安排，市人大常委会组织x个调研组，于20**年x月x日至x月x日通过走访座谈、问卷调查等方式，对全市干部作风建设情况进行了专题调研。调查对象有各县（市）区、开发区和市直部门部分领导同志、市直部门及其二级单位中层干部和一般干部、人大代表、企业家代表、村（居）民代表、民主党派（工商联）负责人、商会负责人、普通群众等方面人员。调研组共召开各层次座谈会x场次，参加座谈人员x余人，并发放问卷调查表x份，广泛征求和收集了调查对象对干部作风建设的意见、建议。现将调研情况报告如下：

一、对干部作风的总体评价

近年来，市委、市政府采取一系列措施加强和改进干部作风建设，取得了显著成效。通过领导机关主职领导干部的示范带动，各级干部谋发展、抓发展的意识不断增强，工作节奏明显加快，工作绩效明显提升，科学发展、跨越发展的x气场业已形成并在不断壮大通过行政审批制度改革和管理创新、打造全国投资环境最优城市，广大干部发展第一、企业家老大、服务经济发展的意识明显增强，行政效率和服务市场主体的水平得到提升；通过招商引资、重大项目建设、查违拆迁、信访维稳等急难险重任务，历练了干部作风，提高了工作能力；通过开展对标管理、“即时记功”争创新业绩”等活动，提升了干部的创先争优和进位意识；通过树立鲜明的用、“创先争优”导向，选贤任能，大规模培训干部、大规模轮岗交流、大规模引进人才、大规模改革创新，改善了领导班子结构，增强了干部队伍活力，提高了干部综合素质；通过“四个x”建设论坛、“学讲评”，办干部夜校、举办干部规划读书班等措施，强化了干部学习之风，提升了干部“书香溢x读书活动”、开办干部夜校、举办干部规划读书班等措施，强化了干部学习之风，提升了干部理论素养、文化素养和专业素养；通过开展治庸问责、“市民问政”、纠

风治乱、查办典型案件等，严肃查处庸懒散软问题，惩治腐败，政风恶习得到局部控制，有效遏制了腐败案件的发生。这一系列措施的实施，有力地促进了干部作风的不断转变，我市干部作风已经发生了明显变化，进而使经济发展环境得到明显优化、社会发展信心得到明显增强。20**年，我市经济逆势而进，主要指标在全省份额明显上升；市场主体数量大幅增加，发展质量明显提升；结构调整力度加大，抗风险能力明显增强；新城新区框架拉开，未来发展空间明显扩大政策体制效应充分显现，市场影响力和资源集聚能力明显增强；社会各项事业取得新的成就，人民群众生活得到明显改善。这些成绩的取得，与全市广大干部的努力密不可分。对此，社会各界和广大群众给予了高度认可和充分肯定。在这次调研中，共收回问卷调查表x份。统计数据显示，全部调查对象对我市干部作风的总体评价为：满意x票，占x%□基本满意x票，占x%□满意和基本满意票合计占x%□不满意x票，占x%□其中：调查对象为企业人员、居民、农民的问卷调查表x份，对我市干部作风的总体评价为：满意x票，占x%□基本满意x票，占x%□满意和基本满意票合计x票，占x%□不满意x票，占x%□

调查对象在充分肯定我市干部作风已经发生积极变化的同时，也指出了干部作风在诸多方面仍存在的问题，一些突出问题还远没有从根本上解决，一些整治过的问题又出现反弹，还有一些问题从公开变为隐蔽或以新的形式出现。大家普遍感到，我市干部作风与以往比有变化、有提升，但横向比，与先进地区、发达城市相比还有一定的差距，与建设“两个中心、四个x”实现跨越发展的任务相比，与日益激烈的区域竞争相比，与打造全国投资环境最优城市的目标相比，尤其是与人民群众的期待相比都还有许多不尽如人意的现象存在。

二、存在的主要问题

在调研中，调查对象反映的干部作风上存在的主要问题及其

表现，有以下十个方面：

（一）办事效率不够高。调查问卷中，“工作程序繁琐，工作流程不科学，办事效率不高”选项高达x%[]反应最为强烈。目前，我市行政审批“三集中三到位”（行政审批事项向一个科室集中，该科室向行政服务中心集中，审批事项向审批网上集中）不彻底[]x个市直单位的行政审批科仅有规划、文化新闻出版等x个单位是真正意义上的审批科，大部分单位内部科室的职能并未完全整合。市行政服务中心x年加挂招标投标监督管理局的牌子后，在招投标市场监督实施上与纪检监察部门、行业主管部门职能界定不太明确，职能交叉和“打架”现象较多；公共资源交易平台的“五统一”，也没有实质性的进展。有的部门审批之间前置条件互相交叉，增加了服务对象办事的难度。如，也次有头质性的工商、质检、食药监管等部门常常出现前置条件互相交叉的情况，谁先谁后难以定论，行政服务中心每年总是协调多次，增加了协调工作量。在县（市）区层面，还有不少单位的审批事项未进行行政服务中心，有的进了作用也发挥不好。不少服务相对人反映，过去干部作风是“门难进、脸难看、话难听、事难办”，如今是“门好进、脸好看、话好说，但办事还是难”。有些部门工作人员办事拖拉，把今天的事拖到明天办，本月的事拖到下月千，把“急件”拖成“平件”、“快件”拖成“慢件”、“易事”拖成“难事”。有的只说“不能办”不说“怎么办”，有的把审办要求不一次性告知，让群众跑冤枉路。一位农民到基层派出所办理户口手续，上午去了说有事下午再来，下午去了又说手续不全推明天，引起争吵。市铸铁管厂x年就已改制，安置费x年才到位，养老保险至今未到个人账户，职工意见很大。某县一位企业负责人反映，公司在变更一个登记事项时，到海关部门跑了多趟也没有办成，工作人员说领导出差没有回来，最后他发火后，该部门才给盖章。一个企业的厂房用地测量，县规划和土地部门的测量数据不一致，企业多次奔走，部门“推磨转圈”，耽误了半年还没有落实。一名企业负责人感慨：企业办事难，当老总

要少活几年。一名企业负责人在描绘有些干部作风时讲了简单六个字：“卡壳”、“拖拉”“盘剥”。

（二）担当意识不够强。群众反映，一些干部服务大局、服务群众、服务基层、服务发展的意识淡薄，不敢担责、不敢担当的问题比较突出。主要表现：一是“二传手”现象。有的干部缺乏干事勇气，面对复杂矛盾、棘手问题时，不敢硬碰硬，不敢担当，对基层出现的难题、群众反映的问题，不去研究解决，不敢拍板定夺，只是一级转一级，一转了事。牛首镇一位群众上访，材料转到当地村支书手上后，村支书又批示：“请x组长办理”。还有的领导干部对基层、一线请示的事项，职责范围内的事不拿主意，职责范围外的事不提解决意见，只“请领导阅示”，层层上传。二是“踢皮球”现象。一些部门和干部之间缺乏沟通，不相互配合，各吹各的号，各唱各的调，遇到难事往往是“踢”字当头。位于襄城的一家企业，因排放的废弃物堵塞排水道、污染汉江，应当关停搬迁，但区政府与环保、水利部门始终相互“踢”来“踢”去，问题多年悬而未决。不少部门把“出力不讨好”的工作“一股脑”推给社区，社区干部反映现在是“白天扫地保洁，晚上安保值班”、“两眼一睁，忙到熄灯”，感到很无奈。一些社区干部反映，违规建房问题社区反映上去没人管，违房建起后，又追究社区的责任。三是“绕道走”现象。有的干部满足当太平官、守摊子、保位子，怕承担责任，怕担风险，工作缩手缩脚，对待损害发展环境和群众利益的行为，不敢正面回应，而是睁只眼闭只眼。在诸如查违拆违、搬迁、信访、招商等急难险重的工作面前，不是挺身而出抢着干，而是推之绕之。一位人大代表反映，市豫剧团改制，因房产纠纷，有关部门总是“绕道走”，个个不敢承担责任，耽误了x年之久没有解决，改制工作至今无法完成。四是“和稀泥”现象。有的领导干部在干部队伍管理上不敢坚持原则，不敢批评人，对损害大局的人和事视而不见，对歪风邪气放任自流，搞无原则的“一团和气”。

（三）大局意识不强、部门利益至上。有的部门和干部对需

要联办、协办的事项总是强调自己的难处，怕犯错，怕增加自己的工作量；部门之间难沟通、难协作，遇到稍难一点的事情，就报请市领导开会协调。有的部门对国家政策和上级规定，有利（益）的就执行，无利有责的就放一边。一名人大代表讲，对早餐监管，原来部门可以收费时，各个部门都来管，现在不收费了，各个部门相互推诿，都不管了，“脏、乱、差”令人堪忧。一公司负责人反映，公司上市需要办一个必备手续，x的相关部门说按法律规定不能办，但公司咨询省里相关部门说能办，转回来再找市里部门才给办。一名商会负责人反映，因建筑装饰职能部门设置的“门槛”太高，全市几十家装饰企业，没有一家“一级资质”，而宜昌、随州、十堰等地都有不少家，外地的企业还不如x的大，就能获得资质，而在x办比登天还难，x的公司只有借外地公司的证，才能参与竞标，x的企业觉得脸上无光。不少企业反映，如今部门不能乱收费了，有些职能部门借助所属的中介机构或下属事业单位来收费，作推手，为部门谋取利益。还有不少企业反映，供电、消防等垄断部门要求用户使用“指定产品”，价格远远高于市场价，如果不用其“指定产品”，则办事“刁难”、“卡壳”，用户敢怒不敢言。

（四）无利不作为、有利乱作为。服务对象反映，有些干部无利不作为、有利乱作为；不给好处不办事，给了好处瞎办事。在办事过程中“吃、拿、卡、要、报”的问题依然存在，只是在形式上由明转暗，办事时“拖一拖”、“放一放”或故意“设障”，迫使办事人“表示心意”。不少服务对象讲，在x办事前的“第一要务”是托熟人、找关系、承人情，公事也得靠私人关系办，否则解决不了问题。一企业负责人说，在上海办事，事情办好了还没有见过办事的干部，而在x办事，事情还没办成就已“结交”了一大圈干部及其亲朋好友。还有一商会负责人讲，在福建做了两年生意没有一个部门上门要钱，在x刚开张的小门店，三番五次受到“盘剥”。有的部门和干部在执法中，重处罚轻教育、重收费轻服务，对发现的不规范行为不及时制止，而是以罚代管，只罚不管。自由

裁量权过大，有关系的可以不收或少收，没有关系的就多收。一位企业负责人反映，在企业不景气时，职能部门躲得远远的。当企业经营状况好转时，有的部门人员就来了，挑出点问题，不问青红皂白，就是要罚款。“招呼”好了就少罚，“招呼”不好就按上限罚。不少商户反映，城管部门在审批广告和招牌时，不按规则行事，对符合审批规定的，设障“卡壳”，引导你去找关系，说好话，变相搞“猫腻”。不少企业反映，有的单位干部卡饭点下去检查，在企业面前官味十足、逼喝酒、说狠话。群众反映，城区城管执法在处罚乱停乱靠时简单一罚了事，很多地方既没有设置禁停标志又无人明确告知，停车人遭罚款却申诉无门。某出租车队想在出租车上贴一个“爱心车队”宣传标示，客运管理部门认定是乱贴乱画，开口就要罚款。

（五）人浮于事，苦乐不均。一是人浮于事。有人用三个“三分之一”来形容机关目前的工作现状，即三分之一的人在埋头实干，三分之一的人在边看边干，三分之一的人只看不干，还有极少数的人在“捣乱”。一部分干部无所事事，不仅“无事生非”，而且严重影响真正干事干部的情绪。调研中，市直部门普遍反映干部“提职改非”后遗留的问题。这批干部数量不少，大多数没有工作岗位，没有上班，但仍然占着编制，享受着与同级干部一样的各种福利待遇，挫伤了在岗干部的积极性。由于历史原因等因素导致的人浮于事的问题也较突出，如襄州区财政局系统现有干部近x人左右，远远超编。其中，区财政局有内设科室x个x余人，所属事业单位x个x余人，所属财政所x个x余人，实际上都不需要这么多。鱼梁洲开发区近十年来一直处于停滞开发的状态，数十名干部长期闲置或工作任务不饱满，干事创业的大好时光被慢慢消耗掉了。二是年龄老化。市直很多部门干部年龄老化问题突出，青黄不接、结构不合理，不能适应工作要求。不少单位领导班子人数多，有的分工都分不过来，导致具体干事的人少，直接影响工作效率。市财政局、人社局的科长平均年龄在x岁左右，人社局最年轻的科级干部是团委书记，已

经x岁了。市教育局机关x岁以下的只有x人。市审计局、市供销社机关干部平均年龄达x岁。三是苦乐不均。部门与部门之间、单位内部科室之间、干部与干部之间苦乐不均。处于一线的部门非常辛苦，而有的单位非常清闲有的科室和干部“x+x”“白+黑”，有的干部无所事事，“混日子”、“磨天天”。很多单位负责人反映：拿起钱来觉得人多，干起事来显得人少。很多部门采取长年大量从二级单位或外单位借用、聘用人员的办法来解决没人可用或人手不足的问题。如市直某局本身有x名干部，长年从二级单位借用人员干事，目前还有从下属单位抽调的x余人，有些工作靠抽调人员当“主力军”

（六）文山会海。多数干部反映，以文件落实文件、会议落实会议的现象普遍，大家整天泡在“文山会海”里。不少领导成为“传声筒”、“二传手”，在会上传来传去，在文件上批来批去，耗费了大量时间，没有精力搞调研、抓落实。有群众说“上级下文件、一层一层往下念、念完文件进饭店、文件根本不兑现”。有的干部讲：一开会就是一大摞文件材料，浪费人力、物力、财力，其实只有写材料的人仔细看。有个部门主要领导说，一天接了x个会议通知，都是要求“一把手”参加，很为难，只有哪个官大就去参加哪个的会。一名基层单位负责人讲，领导天天在忙着上边开会，下边传达，多的时候一天开x至x个会，有时一连三四天开会，根本没有时间调研和抓工作落实。有些干部反映，候会也浪费很多时间。一个单位办公室人员统计x年收到各级各类文件x份，x年是x份。调研中，不少基层单位还反映了考核检查评比项目过多过杂的问题。襄州区地税局成立了各种领导小组x个，各种迎检都要形成一系列资料，诸多应付性工作消耗了大量精力。一企业反映，每个月至少要迎接几拨来自不同部门的检查。

（七）作风漂浮、形式主义。调查问卷统计数字显示，调查对象认为“作风漂浮，形式主义严重”是突出问题的，占比

达到x%□基层干部群众反映，有些地方领导干部有不正确的政绩观，不谋做事，只谋做“秀”，重“唱”功、轻“做”功，喊大而空口号，耍花拳绣腿。有的为显示“政绩”，就玩“数字游戏”，给统计指标“注水”，造成恶性循环有的完不成招商引资任务，就把以往的项目拿来凑数，搞假签约、假开工；有的为了迎合上级领导，善于表现，精心设计参观路线，作“遮羞牌”，搭“花架子”；有的好高骛远，好大喜功，不调查、不研究，脱离实际，盲目决策，冲动表态，造成损失浪费。种种这些作为，既浪费了时间和资源，增加了行政成本，又损害了党委和政府和群众中的形象。

（八）公信力不强。调研中，不少企业和基层群众对新官不理旧事，前边点头，后边“扰手”，说话不算话，承诺不兑现，朝令夕改，一个领导一个做法等现象甚为反感。城区和县（市）区的拆迁户为多年未住上建还建房大倒苦水，政府承诺得好却不能兑现，有的x年、x年住房还没有影子，有的补偿款不能到位，有的一个地方两个补偿标准，引发拆迁户集体上访□x年修春园西路时拆迁的近百户居民，当时承诺很多事项没有兑现，土地证至今还未办下来。南漳县城关镇一村干部反映，农业部门让村干部动员村民建设x个沼气池，承诺建好后兑现配套资金，如今x年过去了未兑现，村民们认为上当受骗。一商会负责人反映，某房地产企业于x年耗资x万元，在樊城沿江大道买了x亩土地，有关领导已经换了好几茬，都没有拿出一个可行的解决办法，导致现在还不能开发建设，问题年年反映，至今得不到解决。一上市公司买下x亩地，三年过去了土地证还办不下来，这是前任领导协调的事，后来没有人管了，让企业很无奈。

（九）“中梗阻”问题。调查问卷统计数据显示，认为干部中最难打交道的是中层干部及一般工作人员的比例占x%□服务对象反映部门的主要领导好说话、好办事，问题多出在中层干部。局长说了科长拖，科长过了科员拖。在市直部门座谈时，不少干部反映人社部门审批工资相关手续时间过长，

常遇“中梗阻”，多次督催才能得到办理，有的半年一年才办好，有的要找领导、找关系打招呼才能办好。一个部门分管领导说，他分管的科室中，是工作上的事派不动，陪客吃饭一说就到。一名人大代表反映，一名县直机关中层干部在x市酒店与朋友“聚餐”，晚上打电话让县里的企业老总赶到酒店，老总不敢怠慢，只有硬着头皮驾车赶到，并“自愿”给“聚餐”和娱乐活动“买单”。调研中，服务对象谈起这些问题是一肚子“苦水”，但又不敢说出具体的单位和人员，认为讲出来也不解决问题，担心不仅得罪一个人，还会得罪一个单位，以后难办事。

（十）玩风大于学风，能力素质不强。调查问卷统计数字显示，调查对象认为吃、喝、玩、乐不良风气是存在的突出问题的，占比x%。群众反映，如今拜金主义、享乐主义、奢靡之风在一些党员干部中滋长蔓延，一部分干部心态失衡，不思进取，玩风大于学风，工作作风散漫，纪律性不强，上班炒股聊天、玩电脑游戏、干私活办私事。市区一居民反映，到派出所办理户口手续，排队一个多小时才到窗口，而办事民警打私人电话就聊了二十多分钟，服务相对人憋气、窝火，还不敢提意见。有些干部热衷于吃吃喝喝、打麻将“卡五星”。吃喝风、赌博风屡禁不止，把时间浪费在饭局和牌场上，沉溺于娱乐活动中。极少数干部通宵“卡五星”，白天精神萎靡不振。部分机关周五下午无人办公现象普遍存在，影响群众办事。一名机关负责人说：有的干部“人在曹营心在汉”，下午一上班就想着晚上的聚餐和娱乐安排，结果是“胀了肚子，空了脑子”。相当一部分干部缺乏学习的自觉性、主动性，一些机关和干部在学习上只做表面文章，搞形式主义。干部学习提能风气不浓，导致能力素质不强。在领导干部层面，存在驾驭能力不强、思维方式僵化、开拓创新意识缺乏等问题，对上级的决策部署理解不深，工作落实不到位，面对种种矛盾和复杂问题时，遇到资源约束和瓶颈制约时，拿不出创新的办法加以解决。在中层干部和一般干部层面，存在缺乏机关工作的基本知识和能力（如语言文字表达能力）等问题，少数干部既缺乏敬业精神，又缺乏专业

能力，难以胜任本职工作。调研中，很多领导干部反映，相当一部分干部不是不愿干，而是干不了、干不好，缺乏干事的能力和素质。对这些干部，单位领导也不敢用或不愿用，长此以往，恶性循环，干部能力得不到提高，工作受到影响。有些干部“谋事缺想法、遇事没办法、干事少章法”，难以市场主体和广大群众提供优质高效的服务。一位企业负责人讲，公司在江苏常州投入x亿元新建企业，当地主管部门为此专门制定了详细方案，其他相关部门提供了贴身式服务，这在x几乎做不到，主要是部门人员的专业素质达不到，还不如企业有些人员的素质高。有位群众说：有的干部花名册上有名单，平时就是看不出是干部，还不如老百姓的能力。

在调研中，调查对象也对干部作风问题的成因进行一些分析，主要有以下几个方面：一是干部宗旨意识淡化。少数领导和干部对政治理论学习认识不足、重视不够，沉不下心来认真学习，放松了对主观世界的改造，久而久之，理想信念淡薄，宗旨意识淡化，工作热情降低，甚至出现拜金主义、享乐主义、道德情操滑坡等问题。二是领导表率作用发挥不够。领导带头不够、率先垂范不够、以身作则不够，以及不敢担当、管理不严等问题不同程度的在有些领导干部身上存在。有的领导干部热衷于搞形式主义，习惯于搞“文山会海”，自身有官僚主义，甚至以权谋私，致使上行下效，投其所好。三是干部人事制度不科学。一些地方和单位存在的提拔干部凭关系、搞平衡、给照顾、论资排辈等问题，挫伤了能干事的干部的积极性，感觉前途无望，意志消沉；选拔干部要求“第一学历”，使一批因学历低但能干事的干部得不到提拔，影响了工作积极性；干部轮岗交流不畅，有的干部在一个中层岗位上一干就是一二十年甚至干到退休，消磨了锐气激情；干部能上不能下，能进不能出，老化严重，更新缓慢，损耗了活力；干部经济待遇吃“大锅饭”、搞“平均主义”，干多干少一个样，干好干坏一个样，没有形成一种激励人想干事、多干事、干好事的奖惩机制；干部年度考核“以票取人”，少干事、不干事、不得罪人，多得优秀票；多干事会犯错，坚持原则、敢于担当容易得罪人，会丢票，致使干部

不敢大胆抓、大胆管、大胆干。

干部作风问题产生的原因十分复杂，既有客观原因，又有主观因素；既有历史原由，又有现实因素；既有干部队伍群体自身的原因，又有与整个社会风气相互影响的原因。但从解决问题的需要深入分析，我市干部队伍中不同程度地普遍存在思想观念落后、学习提能风气不浓和行为习惯消极，应是产生作风问题的两大主要因素或根本原因。干部队伍在创新意识、责任意识、法治精神、职业操守等方面存在诸多的问题，是这两大因素的集中表现。对此，尚需各地各部门结合实际深入分析，找准着力点，推动干部作风问题的解决。

三、建议

“空谈误国，实干兴邦”。对于x来说，扎实推进“两个中心、四个x”建迅守时玄生人而建小康社人的日标泊切雪更雨直的标准和雨亚战更求来加强干部作风建设。为此建议：

（一）领导机关和领导干部要做表率。新一届中央领导集体提出的“八项规定”，充分表明了实于兴邦的坚定决心和亲民务实的作风。我市各级领导干部要深刻领会，以身作则，率先垂范。一是牢固树立宗旨意识和正确政绩观。深入开展以为民务实为主要内容的党的群众路线教育实践活动。各级领导干部要坚持以人为本、执政为民的理念，反对和纠正急功近利、虚报浮夸、华而不实、追求表面政绩的行为，脚踏实地、埋头苦干，办实事、求实效，多干打基础、谋长远的事。当前，尤其要处理好抓建设、抓发展与改善民生的关系，科学调配人力、物力、财力，在加快发展的同时，把改善民生放在更加重要的位置，确保改革发展的成果更多地惠及人民群众。二是力戒形式主义，密切联系群众。要深刻理解中央“八项规定”的精神实质，结合本地实际抓好落实。要下决心砍掉不必要的会议和文件，落实“三短一简”的要求，从“文山会海”中解脱出来，把精力投入到抓落实中。要进一步简化接待、减少不必要的迎来送往；整合压缩各类检查

考评项目，减轻基层负担。要带头深入实际联系群众，不搞“走马观花”、“蜻蜓点水”式的调查研究，多为基层解决实际问题，为群众排忧解难，办好顺民意、解民忧、惠民生的实事。三是强化服务发展和干部作风建设的责任意识、担当意识。在当前各类矛盾多、困难大的情况下，各级领导同志要变压力为动力，知难而进、迎难而上，不回避矛盾、不绕开问题。在服务发展上，敢于担当，善于创新，真抓实干**各类瓶颈制约难题；在抓班子带队伍、转变干部作风上，敢于担当，大胆管理，综合运用教育引导、选拔使用、责任考核、奖惩激励等配套措施，加强队伍建设，促进作风转变。

（二）继续深化行政审批制度改革。要组织力量对现行的行政审批、行政管理项目、流程、收费进行再清理，取缔整合精简项目，优化流程，减少环节，提高效率。继续加强行政服务中心能力建设，将所有审批项目全部纳入其中，为市场主体和人民群众提供更加便捷高效的服务。要积极推行大科室改革，稳妥推进大部门制改革，解决职能不清、职责交叉问题，减少部门之间、科室之间推诿扯皮的现象。坚持打造全国投资环境最优城市的目标不动摇，建设职能科学、结构优化、廉洁高效、人民满意的服务型政府。

（三）改革和完善干部人事制度。一是要进一步完善干部选拔任用机制。要多层面、多渠道、多途径、多形式发现、培养和使用干部，全面推行竞争性选拔干部的方式，以实绩论“英雄”，凭德才用干部，让思想作风好、能力素质高、能干事、干成事的干部适时得到提拔重用。鉴于我市干部队伍中相当一批干部学历层次不高、年龄偏大的实际，在继续招硕引博，注重知识化、年轻化，改善干部队伍结构的同时，在选拔任用干部时，除政策另有规定的以外，对不同层次学历和年龄的干部给予同等的竞争选拔机会，以工作实绩作为最主要的评判标准，把学历低、年龄偏大，但业绩突出、作风过硬的干部选拔任用到合适的岗位上。二是要加大干部轮岗交流力度。及时研究出台科级干部的轮岗交流办法，积极推行单位内部的轮岗交流，把科级及科级以下干部的竞争上

岗、双向选择与轮岗交流结合起来，使干部有机会在更多的岗位履职尽责，增加新压力、学习新知识、研究新问题、发挥新作用。探索推进部门间的干部交流。针对当前部门之间苦乐不均的实际，结合政府管理创新、社会管理创新的需要，科学界定部门职责任务，动态调整部门人员定编、动态调配干部，解决人浮于事、苦乐不均的问题，使每个干部有岗位、有责任、有事干。三是完善干部“改非”制度。一方面，比照省直机关的做法，对达到一定任职年限符合任职条件的干部提任上一级非领导职务，进一步调动干部队伍的积极性另一方面，探索改革对“改非”干部（包括“提职改非”干部）的管理使用办法，对“改非”干部应与其他干部一样进行管理，结合干部轮岗交流等工作，统筹调配，安排相应的岗位和工作，充分发挥他们经验丰富、协调能力强的作用，以解决这批干部在编不在岗、影响干部队伍情绪等问题。四是探索公务员制度改革。学习借鉴深圳等地实行公务员聘任制的做法，选择试点，对新进的公务员实行聘任制等改革。

（四）健全完善考核奖惩激励机制。一是建立奖励机制。大张旗鼓地对能干事、干成事的干部进行表彰和奖励，营造创先争优、干事创业的良好氛围。将市级层面的“即时记功”扩大到各部门、推广到各个党政机关，并使之常态化、制度化、规范化。财政部门在部门公用经费中列出奖励专项资金，各单位根据自身特点制定配套实施办法，重奖业绩突出的优秀干部。要建立正常收入增长机制，根据财力增长水平，适时适度提高干部工资收入，激发干事创业热情。二是完善考核机制。改革年度考核以票定结果的做法，解决以票取人、“一团和气”的问题。从多方位来考察掌握干部的工作实绩，制定能力席位标准，确保人人都有清晰的责任、明确的目标，将考评结果与干部的提拔任用挂钩，并作为主要参考依据，发挥考核评价的激励引导作用。三是健全惩处机制。继续加大对庸懒散软等不正之风、不良行为的整治力度，实现治庸问责的常态化、制度化、规范化，及时查处各类违规违纪行为。干部出了问题，不仅要追究当事人的责任，还应依据相关规定追究单位领导的管理责任。

（五）切实提高干部综合素质。干部作风不实，首先是思想认识上的问题，其根源在于信仰、信念问题没有解决好；其次是能力不足、“能力恐慌”问题突出。为此，要把学习作为干事创业的成事之基，掀起新一轮学习高潮。要加强理想信念和宗旨教育，引导广大干部用科学理论武装头脑，坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观和价值观，树立做好本职工作的使命感和责任感。要加强干部的业务学习，紧密结合工作实际，学习新知识，掌握新技能，提高履职能力。要丰富学习方式，营造学习氛围，坚持我市实行的“学讲评”、“四个x”建设论坛等学习方式，摒弃形式主义，引导干部结合实际学，提高学习效果。各级党委宣传部门要加大对典型的宣传推介力度，营造建设学习型机关、学习型社会的浓厚氛围。

（六）坚持不懈反腐倡廉。腐败问题是对党的事业的致命伤害，也是对干部作风、干部形象的致命伤害。反腐倡廉要常抓不懈，拒腐防变要警钟长鸣。按照党的十八大提出的要求，我市要全面推进惩治和预防腐败体系建设，加强反腐倡廉教育和反腐文化建设。各级干部特别是领导干部要自觉遵守廉政准则，常思贪欲之害，常修为政之德，常怀律己之心，面对名利得失、进退留转，要保持内心宁静，不为名利所累，不为物欲所动，不为浮华所惑，不为私情所扰，始终保持高尚纯洁的精神境界；严格规范权力行使，加强对领导干部特别是主要领导干部行使权力的监督；深化重点领域和关键环节改革，防控廉政风险，防止利益冲突，更加科学有效地防治腐败；始终保持惩治腐败高压态势，坚决查处大案要案，着力解决发生在群众身边的腐败问题，努力做到干部清正、政府清廉、政治清明，并以此带动整个干部作风的进一步好转。

附件：干部作风建设调查问卷情况

干部作风建设调查问卷情况

一、调查分类情况（发出x份，收回x份）机关、事业单位干

部x份，占x%

企业人员x份，占x%

农民x份，占x%

居民x份，占x%

二、总体评价(x份)

满意x票，占x%

基本满意x票，占x%

不满意x票，占x%

未填写x票，占x%

其中企业人员、农民、居民(x份)：

满意x票，占x%

基本满意x票，占x%

不满意x票，占x%

未填写x票，占x%

三、存在的突出问题及表现(x份，可多选)：

总体情况：

1. 政令不畅，执行力不强x票，占x%

4. 作风漂浮，形式主义严重x票，占x%
5. 职能交叉，职责不清，推诿扯皮x票，占x%
6. 服务意识淡薄，服务态度差x票，占x%
7. 疑难事情绕道走，遇事不敢担当x票，占x%
8. 工作能力差，业务素质低x票，占x%
10. 有吃、喝、玩、乐不良风气x票，占x%11.收取回扣、中介费、好处费x票，占x%12.在机关工作人员中最难打交道的是（可多选）：

领导干部x票，占x%

中层干部x票，占x%

一般工作人员x票，占x%

未填写x票，占x%

四、出现问题的根本原因是□x份，可多选）：

2. 缺乏经常性、有针对性的教育，思想滑坡，工作不思进取x票，占x%
3. 管理松弛，执纪不严，放任自流x票，占x%
4. 缺少内部制衡和外部监督，制度不健全或落实不力x票，占x%
5. 政务不公开，办事程序不规范，公权没有在阳光下运行x票，

占x%6.没有发挥领导班子的整体作用和领导干部的带头示范作用，整体效能低下x票，占x%□

作风的调研报告题目篇四

干部作风建设调研分析

开展为民务实清廉的党的群众路线的教育实践活动，是加强我局党员干部队伍建设、永葆党的生机与活力的迫切需要。新的历史条件下，我们干部队伍中出现了一些与新的形势任务不相适应、与“三个代表”的要求不相符合的问题，迫切需要采取切实可行的措施认真加以解决，使广大干部始终保持先进性，确保党的肌体不受腐蚀，党的战斗力不受削弱，党的形象不受损害，永葆党的生机和活力。

并经过一段时间的教育学习活动，我认识到要想当一个一心为民的好干部，就必须做到为民务实清廉，恪守从政道德，需要我们每一位党员干部着重做好以下几个方面：

一、强化干部意识。

强化干部意识必须牢记党的宗旨，把全心全意为人民服务作为自己的终生追求和义不容辞的责任，实实在在地为群众办实事、办好事，诚心诚意为人民服务这个宗旨不能忘，吃苦在前、享受在后这个原则不能变；强化党员意识必须加强组织纪律性，每一位干部都应该明白，组织上入党只是一生一次，但思想上入党是一生一世的，必须活到老、学到老、改造到老，只有思想上保持了先进性，才能在行动上体现先进性。

二、提高党员素质。

提高党员素质，必须保持理论上的清醒和政治上的坚定。广大党员一定要自觉加强理论学习，提高理论素养，切实增强

政治敏锐性和政治鉴别力。提高党员素质，必须增强为人民服务的本领。普通党员要具有做好本职工作、争创一流业绩的本领；党员领导干部要努力增强驾驭市场经济的本领、做群众工作的本领、处理复杂问题的本领、履行岗位职责的本领。

三、发挥干部作用。

一是要做到平时工作看得出来。不管你在哪个行业、哪个岗位，不能仅仅是“过得去”，而必须是“过得硬”，随时随地能成为群众的榜样，敢于说出“向我看齐”的口号，切实把干部作风体现到日常的工作和生活中。二是要做到关键时刻站得出来。每一位干部都要经常重温入党誓词，想一想向党承诺过什么、向党保证了什么，时常反思和检查自己在个人利益与国家利益、集体利益、群众利益发生冲突时，是否能够高风亮节；在急难险重任务面前，是否能够挺身而出；在生死危难关头，是否能够豁得出去。

四、树立干部形象。

一要树立为民形象，多做加快发展的事。只有加快发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化的需要，才是党的先进性最根本的体现。同时，树立为民形象还要求每一个共产党员特别是领导干部要亲民、爱民，弄清楚群众到底想什么、盼什么、争什么，真正把群众的冷暖、安危放在心上，把群众最需要、最急迫的事抓在手上，一件一件去落实。要体察民情、了解民意、集中民智、珍惜民力，牢固树立科学的发展观和正确的政绩观，不搞浮夸虚报的假政绩，不搞徒有虚名的达标升级活动，不搞沽名钓誉的“形象工程”，把有限的资金集中用在事关经济社会发展大局的重要领域和项目上来，用在解决关系群众切身利益的重大问题上来。二要树立务实形象。广大党员要按照保持先进性的要求，勇于治“虚”治“假”，敢于治“漂”治“浮”，切实做到讲实话、知实情、出实招、办实事、求实效，把时间和精力都放

到工作的落实上去。在各项工作的落实中，发挥表率作用，要求群众做到的，党员先做到；（）要求下级做到的，上级先做到，形成党员干给群众看，领导干给职工看，一级带着一级抓的良好局面。三要树立清廉形象。这不仅是对党员领导干部的要求，也是对广大普通党员的基本要求。普通党员，要坚持“两个务必”，进一步发扬艰苦奋斗的优良传统。党员干部，还必须正确行使权力。每一名党员都必须明白，我们手中的权力来自于人民，决不能把权力当作向组织伸手的资本，更不能把权力当作谋取私利的工具，只能把权力当作为人民服务的责任和义务。

论在战争年代，还是改革开放的新形势下，共产党人为人民服务的宗旨是永恒的，我们正处在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段，处在中国梦的起航的重要阶段，要完成好党所肩负的执政任务、历史责任，广大干部就必须始终保持先进性，充分发挥干部先锋模范作用真正的做到为民、务实、清廉！

作风的调研报告题目篇五

按照市委安排，市人大常委会组织4个调研组，于20xx年11月27日至12月7日通过走访座谈、问卷调查等方式，对全市干部作风建设情况进行了专题调研。调查对象有各县（市）区、开发区和市直部门部分领导同志、市直部门及其二级单位中层干部和一般干部、人大代表、企业家代表、村（居）民代表、民主党派（工商联）负责人、商会负责人、普通群众等方面人员。调研组共召开各层次座谈会33场次，参加座谈人员660余人，并发放问卷调查表份，广泛征求和收集了调查对象对干部作风建设的意见、建议。现将调研情况报告如下：

一、对干部作风的总体评价

近年来，市委、市政府采取一系列措施加强和改进干部作风建设，取得了显著成效。通过领导机关主职领导干部的示范

带动，各级干部谋发展、抓发展的意识不断增强，工作节奏明显加快，工作绩效明显提升，科学发展、跨越发展的襄阳气场业已形成并在不断壮大；通过行政审批制度改革和管理创新、打造全国投资环境最优城市，广大干部发展第一、企业家老大、服务经济发展的意识明显增强，行政效率和服务市场主体的水平得到提升；通过招商引资、重大项目建设、查违拆迁、信访维稳等急难险重任务，历练了干部作风，提高了工作能力。

通过开展对标管理、“即时记功”、“创先争优”、“喜迎十八大、争创新业绩”等活动，提升了干部的创先争优和进位意识；通过树立鲜明的用人导向，选贤任能，大规模培训干部、大规模轮岗交流、大规模引进人才、大规模改革创新，改善了领导班子结构，增强了干部队伍活力，提高了干部综合素质；通过“四个襄阳”建设论坛、“学讲评”、“书香溢襄阳读书活动”、开办干部夜校、举办干部规划读书班等措施，强化了干部学习之风，提升了干部理论素养、文化素养和专业素养；通过开展治庸问责、“市民问政”、纠风治乱、查办典型案件等，严肃查处庸懒散软问题，惩治腐坏，政风恶习得到局部控制，有效遏制了腐坏案件的发生。这一系列措施的实施，有力地促进了干部作风的不断转变，我市干部作风已经发生了明显变化，进而使经济发展环境得到明显优化、社会发展信心得到明显增强。

20xx年，我市经济逆势而进，主要指标在全省份额明显上升；市场主体数量大幅增加，发展质量明显提升；结构调整力度加大，抗风险能力明显增强；新城新区框架拉开，未来发展空间明显扩大；政策体制效应充分显现，市场影响力和资源集聚能力明显增强；社会各项事业取得新的成就，人民群众生活得到明显改善。这些成绩的取得，与全市广大干部的努力密不可分。对此，社会各界和广大群众给予了高度认可和充分肯定。在这次调研中，共收回问卷调查表1712份。统计数据显示，全部调查对象对我市干部作风的总体评价为：满意749票，占43.75%，基本满意858票，占50.12%，满意和基

本满意票合计占93.87%；不满意82票，占4.79%。其中：调查对象为企业人员、居民、农民的问卷调查表780份，对我市干部作风的总体评价为：满意338票，占43.33%，基本满意367票，占47.05%，满意和基本满意票合计705票，占90.38%；不满意54票，占6.92%。

调查对象在充分肯定我市干部作风已经发生积极变化的同时，也指出了干部作风在诸多方面仍存在的问题，一些突出问题还远没有从根本上解决，一些整治过的问题又出现反弹，还有一些问题从公开变为隐蔽或以新的形式出现。大家普遍感到，我市干部作风与以往比有变化、有提升，但横向比，与先进地区、发达城市相比还有一定的差距，与建设“两个中心、四个襄阳”实现跨越发展的任务相比，与日益激烈的区域竞争相比，与打造全国投资环境最优城市的目标相比，尤其是与人民群众的期待相比都还有许多不尽如人意的现象存在。

二、存在的主要问题

在调研中，调查对象反映的干部作风上存在的主要问题及其表现，有以下十个方面：

（一）办事效率不够高。调查问卷中，“工作程序繁琐，工作流程不科学，办事效率不高”选项高达42.29%，反应最为强烈。目前，我市行政审批“三集中三到位”（行政审批事项向一个科室集中，该科室向行政服务中心集中，审批事项向审批网上集中）不彻底。32个市直单位的行政审批科仅有规划、文化新闻出版等2个单位是真正意义上的审批科，大部分单位内部科室的职能并未完全整合。市行政服务中心20xx年加挂招标投标监督管理局的牌子后，在招投标市场监督实施上与纪检监察部门、行业主管部门职能界定不太明确，职能交叉和“打架”现象较多；公共资源交易平台的“五统一”，也没有实质性的进展。有的部门审批之间前置条件互相交叉，增加了服务对象办事的难度。如工商、质检、食药

监管等部门常常出现前置条件互相交叉的情况，谁先谁后难以定论，行政服务中心每年总是协调多次，增加了协调工作量。

在县（市）区层面，还有不少单位的审批事项未进行行政服务中心，有的进了作用也发挥不好。不少服务相对人反映，过去干部作风是“门难进、脸难看、话难听、事难办”，如今是“门好进、脸好看、话好说，但办事还是难”。有些部门工作人员办事拖拉，把今天的事拖到明天办，本月的事拖到下月干；把“急件”拖成“平件”、“快件”拖成“慢件”、“易事”拖成“难事”。有的只说“不能办”，不说“怎么办”，有的把审办要求不一次性告知，让群众跑冤枉路。一位农民到基层派出所办理户口手续，上午去了说有事下午再来，下午去了又说手续不全推明天，引起争吵。市铸铁管厂就已改制，安置费20xx年才到位，养老保险至今未到个人账户，职工意见很大。某县一位企业负责人反映，公司在变更一个登记事项时，到海关部门跑了多趟也没有办成，工作人员说领导出差没有回来，最后他发火后，该部门才给盖章。一个企业的厂房用地测量，县规划和土地部门的测量数据不一致，企业多次奔走，部门“推磨转圈”，耽误了半年还没有落实。一名企业负责人感慨：企业办事难，当老总要少活几年。一名企业负责人在描绘有些干部作风时讲了简单六个字：“卡壳”、“拖拉”、“盘剥”。

（二）担当意识不够强。群众反映，一些干部服务大局、服务群众、服务基层、服务发展的意识淡薄，不敢担责、不敢担当的问题比较突出。主要表现：一是“二传手”现象。有的干部缺乏干事勇气，面对复杂矛盾、棘手问题时，不敢硬碰硬，不敢担当，对基层出现的难题、群众反映的问题，不去研究解决，不敢拍板定夺，只是一级转一级，一转了事。

牛首镇一位群众上访，材料转到当地村支书手上后，村支书又批示：“请××组长办理”。还有的领导干部对基层、一线请示的事项，职责范围内的事不拿主意，职责范围外的事

不提解决意见，只“请领导阅示”，层层上传。二是“踢皮球”现象。一些部门和干部之间缺乏沟通，不相互配合，各吹各的号，各唱各的调，遇到难事往往是“踢”字当头。位于襄城的一家企业，因排放的废弃物堵塞排水道、污染汉江，应当关停搬迁，但区政府与环保、水利部门始终相互“踢”来“踢”去，问题多年悬而未决。不少部门把“出力不讨好”的工作“一股脑”推给社区，社区干部反映现在是“白天扫地保洁，晚上安保值班”、“两眼一睁，忙到熄灯”，感到很无奈。一些社区干部反映，违规建房问题社区反映上去没人管，违房建起后，又追究社区的责任。

三是“绕道走”现象。有的干部满足当太平官、守摊子、保位子，怕承担责任，怕担风险，工作缩手缩脚，对待损害发展环境和群众利益的行为，不敢正面回应，而是睁只眼闭只眼。在诸如查违拆违、搬迁、信访、招商等急难险重的工作面前，不是挺身而出抢着干，而是推之绕之。一位人大代表反映，市豫剧团改制，因房产纠纷，有关部门总是“绕道走”，个个不敢承担责任，耽误了6年之久没有解决，改制工作至今无法完成。四是“和稀泥”现象。有的领导干部在干部队伍管理上不敢坚持原则，不敢批评人，对损害大局的人和事视而不见，对歪风邪气放任自流，搞无原则的“一团和气”。

（三）大局意识不强、部门利益至上。有的部门和干部对需要联办、协办的事项总是强调自己的难处，怕犯错，怕增加自己的工作量；部门之间难沟通、难协作，遇到稍难一点的事情，就报请市领导开会协调。有的部门对国家政策和上级规定，有利（益）的就执行，无利有责的就放一边。一名人大代表讲，对早餐监管，原来部门可以收费时，各个部门都来管，现在不收费了，各个部门相互推诿，都不管了，“脏、乱、差”令人堪忧。一公司负责人反映，公司上市需要办一个必备手续，襄阳的相关部门说按法律规定不能办，但公司咨询省里相关部门说能办，转回来再找市里部门才给办。一名商会负责人反映，因建筑装饰职能部门设置的“门槛”太高，全市几十家装饰企业，没有一家“一级资质”，而宜昌、

随州、十堰等地都有不少家，外地的企业还不如襄阳的大，就能获得资质，而在襄阳办比登天还难，襄阳的公司只有借外地公司的证，才能参与竞标，襄阳的企业觉得脸上无光。不少企业反映，如今部门不能乱收费了，有些职能部门借助所属的中介机构或下属事业单位来收费，作推手，为部门谋取利益。还有不少企业反映，供电、消防等垄断部门要求用户使用“指定产品”，价格远远高于市场价，如果不用其“指定产品”，则办事“刁难”、“卡壳”，用户敢怒不敢言。

（四）无利不作为、有利乱作为。服务对象反映，有些干部无利不作为、有利乱作为；不给好处不办事，给了好处瞎办事。在办事过程中“吃、拿、卡、要、报”的问题依然存在，只是在形式上由明转暗，办事时“拖一拖”、“放一放”或故意“设障”，迫使办事人“表示心意”。不少服务对象讲，在襄阳办事前的“第一要务”是托熟人、找关系、承人情，公事也得靠私人关系办，否则解决不了问题。一企业负责人说，在上海办事，事情办好了还没有见过办事的干部，而在襄阳办事，事情还没办成就已“结交”了一大圈干部及其亲朋好友。还有一商会负责人讲，在福建做了两年生意没有一个部门上门要钱，在襄阳刚开张的小门店，三番五次受到“盘剥”。

有的部门和干部在执法中，重处罚轻教育、重收费轻服务，对发现的不规范行为不及时制止，而是以罚代管，只罚不管。自由裁量权过大，有关系的可以不收或少收，没有关系的就多收。一位企业负责人反映，在企业不景气时，职能部门躲得远远的。当企业经营状况好转时，有的部门人员就来了，挑出点问题，不问青红皂白，就是要罚款。“招呼”好了就少罚，“招呼”不好就按上限罚。不少商户反映，城管部门在审批广告和招牌时，不按规则行事，对符合审批规定的，设障“卡壳”，引导你去找关系，说好话，变相搞“猫腻”。不少企业反映，有的单位干部卡饭点下去检查，在企业面前官味十足、逼喝酒、说狠话。群众反映，城区城管执法在处

罚乱停乱靠时简单一罚了事，很多地方既没有设置禁停标志又无人明确告知，停车人遭罚款却申诉无门。某出租车队想在出租车上贴一个“爱心车队”宣传标示，客运管理部门认定是乱贴乱画，开口就要罚款。

（五）人浮于事，苦乐不均。

一是人浮于事。有人用三个“三分之一”来形容机关目前的工作现状，即三分之一的人在埋头实干，三分之一的人在边看边干，三分之一的人只看不干，还有极少数的人在“捣乱”。一部分干部无所事事，不仅“无事生非”，而且严重影响真正干事干部的情绪。调研中，市直部门普遍反映干部“提职改非”后遗留的问题。这批干部数量不少，大多数没有工作岗位，没有上班，但仍然占着编制，享受着与同级干部一样的各种福利待遇，挫伤了在岗干部的积极性。由于历史原因等因素导致的人浮于事的问题也较突出，如襄州区财政局系统现有干部近900人左右，远远超编。其中，区财政局有内设科室20个90余人，所属事业单位16个460余人，所属财政所12个330余人，实际上都不需要这么多。鱼梁洲开发区近十年来一直处于停滞开发的状态，数十名干部长期闲置或工作任务不饱满，干事创业的大好时光被慢慢消耗掉了。

二是年龄老化。市直很多部门干部年龄老化问题突出，青黄不接、结构不合理，不能适应工作要求。不少单位领导班子人数多，有的分工都分不过来，导致具体干事的人少，直接影响工作效率。市财政局、人社局的科长平均年龄在50岁左右，人社局最年轻的科级干部是团委书记，已经43岁了。市教育局机关40岁以下的只有2人。市审计局、市供销社机关干部平均年龄达50岁。

三是苦乐不均。部门与部门之间、单位内部科室之间、干部与干部之间苦乐不均。处于一线的单位非常辛苦，而有的单位非常清闲；有的科室和干部“5+2”、“白+黑”，有的干部无所事事，“混日子”、“磨天天”。很多单位负责人反

映：拿起钱来觉得人多，干起事来显得人少。很多部门采取长年大量从二级单位或外单位借用、聘用人员的办法来解决没人可用或人手不足的问题。如市直某局本身有36名干部，长年从二级单位借用人员干事，目前还有从下属单位抽调的40余人，有些工作靠抽调人员当“主力军”。

（六）文山会海。多数干部反映，以文件落实文件、会议落实会议的现象普遍，大家整天泡在“文山会海”里。不少领导成为“传声筒”、“二传手”，在会上传来传去，在文件上批来批去，耗费了大量时间，没有精力搞调研、抓落实。有群众说“上级下文件、一层一层往下念、念完文件进饭店、文件根本不兑现”。有的干部讲：一开会就是一大摞文件材料，浪费人力、物力、财力，其实只有写材料的人仔细看。有个部门主要领导说，一天接了5个会议通知，都是要求“一把手”参加，很为难，只有哪个官大就去参加哪个的会。一名基层单位负责人讲，领导天天在忙着上边开会，下边传达，多的时候一天开4至5个会，有时一连三四天开会，根本没有时间调研和抓工作落实。有些干部反映，候会也浪费很多时间。一个单位办公室人员统计□20xx年收到各级各类文件187份□20xx年是380份。调研中，不少基层单位还反映了考核检查评比项目过多过杂的问题。襄州区地税局成立了各种领导小组38个，各种迎检都要形成一系列资料，诸多应付性工作消耗了大量精力。一企业反映，每个月至少要迎接几拨来自不同部门的检查。

（七）作风漂浮、形式主义。调查问卷统计数字显示，调查对象认为“作风漂浮，形式主义严重”是突出问题的，占比达到35.28%。基层干部群众反映，有些地方领导干部有不正确的政绩观，不谋做事，只谋做“秀”，重“唱”功、轻“做”功，喊大而空口号，耍花拳绣腿。有的为显示“政绩”，就玩“数字游戏”，给统计指标“注水”，造成恶性循环；有的完不成招商引资任务，就把以往的项目拿来凑数，搞假签约、假开工；有的为了迎合上级领导，善于表现，精心设计参观路线，作“遮羞牌”，搭“花架子”；有的好高

骛远，好大喜功，不调查、不研究，脱离实际，盲目决策，冲动表态，造成损失浪费。种种这些作为，既浪费了时间和资源，增加了行政成本，又损害了党委和政府和群众中的形象。

（八）公信力不强。调研中，不少企业和基层群众对新官不理旧事，前边点头，后边“扰手”，说话不算话，承诺不兑现，朝令夕改，一个领导一个做法等现象甚为反感。城区和县（市）区的拆迁户为多年未住上建新房大倒苦水，政府承诺得好却不能兑现，有的3年、5年住房还没有影子，有的补偿款不能到位，有的一个地方两个补偿标准，引发拆迁户集体上访。修春园西路时拆迁的近百户居民，当时承诺很多事项没有兑现，土地证至今还未办下来。南漳县城关镇一村干部反映，农业部门让村干部动员村民建设200个沼气池，承诺建好后兑现配套资金，如今3年过去了未兑现，村民们认为上当受骗。一商会负责人反映，某房地产企业于耗资6500万元，在樊城沿江大道买了61亩土地，有关领导已经换了好几茬，都没有拿出一个可行的解决办法，导致现在还不能开发建设，问题年年反映，至今得不到解决。一上市公司买下24亩地，三年过去了土地证还办不下来，这是前任领导协调的事，后来没有人管了，让企业很无奈。

（九）“中梗阻”问题。调查问卷统计数据显示，认为干部中最难打交道的是中层干部及一般工作人员的比例占67、41%。服务对象反映部门的主要领导好说话、好办事，问题多出在中层干部。局长说了科长拖，科长过了科员拖。在市直部门座谈时，不少干部反映人社部门审批工资相关手续时间过长，常遇“中梗阻”，多次督催才能得到办理，有的半年一年才办好，有的要找领导、找关系打招呼才能办好。一个部门分管领导说，他分管的科室中，是工作上的事派不动，陪客吃饭一说就到。一名人大代表反映，一名县直机关中层干部在襄阳市酒店与朋友“聚餐”，晚上打电话让县里的企业老总赶到酒店，老总不敢怠慢，只有硬着头皮驾车赶到，并“自愿”给“聚餐”和娱乐活动“买单”。调研中，服务对象谈

起这些问题是一肚子“苦水”，但又不敢说出具体的单位和人员，认为讲出来也不解决问题，担心不仅得罪一个人，还会得罪一个单位，以后难办事。

（十）玩风大于学风，能力素质不强。调查问卷统计数字显示，调查对象认为吃、喝、玩、乐不良风气是存在的突出问题的，占比29.26%。群众反映，如今拜金主义、享乐主义、奢靡之风在一些党员干部中滋长蔓延，一部分干部心态失衡，不思进取，玩风大于学风，工作作风散漫，纪律性不强，上班炒股聊天、玩电脑游戏、干私活办私事。市区一居民反映，到派出所办理户口手续，排队一个多小时才到窗口，而办事民警打私人电话就聊了二十多分钟，服务相对人憋气、窝火，还不敢提意见。

有些干部热衷于吃吃喝喝、打麻将“卡五星”。吃喝风、赌博风屡禁不止，把时间浪费在饭局和牌场上，沉溺于娱乐活动中。极少数干部通宵“卡五星”，白天精神萎靡不振。部分机关周五下午无人办公现象普遍存在，影响群众办事。一名机关负责人说：有的干部“人在曹营心在汉”，下午一上班就想着晚上的聚餐和娱乐安排，结果是“胀了肚子，空了脑子”。相当一部分干部缺乏学习的自觉性、主动性，一些机关和干部在学习上只做表面文章，搞形式主义。干部学习提能风气不浓，导致能力素质不强。在领导干部层面，存在驾驭能力不强、思维方式僵化、开拓创新意识缺乏等问题，对上级的决策部署理解不深，工作落实不到位，面对种种矛盾和复杂问题时，遇到资源约束和瓶颈制约时，拿不出创新的办法加以解决。在中层干部和一般干部层面，存在缺乏机关工作的基本知识和能力（如语言文字表达能力）等问题，少数干部既缺乏敬业精神，又缺乏专业能力，难以胜任本职工作。

调研中，很多领导干部反映，相当一部分干部不是不愿干，而是干不了、干不好，缺乏干事的能力和素质。对这些干部，单位领导也不敢用或不愿用，长此以往，恶性循环，干部能

力得不到提高，工作受到影响。有些干部“谋事缺想法、遇事没办法、干事少章法”，难以为市场主体和广大群众提供优质高效的服务。一位企业负责人讲，公司在江苏常州投入2.5亿元新建企业，当地主管部门为此专门制定了详细方案，其他相关部门提供了贴身式服务，这在襄阳几乎做不到，主要是部门人员的专业素质达不到，还不如企业有些人员的素质高。有位群众说：有的干部花名册上有名单，平时就是看不出是干部，还不如老百姓的能力。

在调研中，调查对象也对干部作风问题的成因进行一些分析，主要有以下几个方面：一是干部宗旨意识淡化。少数领导和干部对政治理论学习认识不足、重视不够，沉不下心来认真学习，放松了对主观世界的改造，久而久之，理想信念淡薄，宗旨意识淡化，工作热情降低，甚至出现拜金主义、享乐主义、道德情操滑坡等问题。二是领导表率作用发挥不够。领导带头不够、率先垂范不够、以身作则不够，以及不敢担当、管理不严等问题不同程度的在有些领导干部身上存在。有的领导干部热衷于搞形式主义，习惯于搞“文山会海”，自身有为官主义，甚至以权去谋私，致使上行下效，投其所好。三是干部人事制度不科学。一些地方和单位存在的提拔干部凭关系、搞平衡、给照顾、论资排辈等问题，挫伤了能干事的干部的积极性，感觉前途无望，意志消沉；选拔干部要求“第一学历”，使一批因学历低但能干事的干部得不到提拔，影响了工作积极性；干部轮岗交流不畅，有的干部在一个中层岗位上一干就是一二十年甚至干到退休，消磨了锐气激情；干部能上不能下，能进不能出，老化严重，更新缓慢，损耗了活力；干部经济待遇吃“大锅饭”、搞“平均主义”，干多干少一个样，干好干坏一个样，没有形成一种激励人想干事、多干事、干好事的奖惩机制；干部年度考核“以票取人”，少干事、不干事、不得罪人，多得优秀票；多干事会犯错，坚持原则、敢于担当容易得罪人，会丢票，致使干部不敢大胆抓、大胆管、大胆干。

干部作风问题产生的原因十分复杂，既有客观原因，又有主

观因素；既有历史原由，又有现实因素；既有干部队伍群体自身的原因，又有与整个社会风气相互影响的原因。但从解决问题的需要深入分析，我市干部队伍中不同程度地普遍存在思想观念落后、学习提能风气不浓和行为习惯消极，应是产生作风问题的两大主要因素或根本原因。干部队伍在创新意识、责任意识、法治精神、职业操守等方面存在诸多的问题，是这两大因素的集中表现。对此，尚需各地各部门结合实际深入分析，找准着力点，推动干部作风问题的解决。

三、建议

“空谈误国，实干兴邦”。对于襄阳来说，扎实推进“两个中心、四个襄阳”建设，实现率先全面建成小康社会的目标，迫切需要以更高的标准和更严的要求来加强干部作风建设。为此建议：

（一）领导机关和领导干部要做表率。新一届中央领导集体提出的“八项规定”，充分表明了实干兴邦的坚定决心和亲民务实的作风。我市各级领导干部要深刻领会，以身作则，率先垂范。

一是牢固树立宗旨意识和正确政绩观。深入开展以为民务实为主要内容的党的群众路线教育实践活动。各级领导干部要坚持以人为本、执政为民的理念，反对和纠正急功近利、虚报浮夸、华而不实、追求表面政绩的行为，脚踏实地、埋头苦干，办实事、求实效，多干打基础、谋长远的事。当前，尤其要处理好抓建设、抓发展与改善民生的关系，科学调配人力、物力、财力，在加快发展的同时，把改善民生放在更加重要的位置，确保改革发展的成果更多地惠及人民群众。

二是力戒形式主义，密切联系群众。要深刻理解中央“八项规定”的精神实质，结合本地实际抓好落实。要下决心砍掉不必要的会议和文件，落实“三短一简”的要求，从“文山会海”中解脱出来，把精力投入到抓落实中。要进一步简化

接待、减少不必要的迎来送往；整合压缩各类检查考评项目，减轻基层负担。要带头深入实际联系群众，不搞“走马观花”、“蜻蜓点水”式的调查研究，多为基层解决实际问题，为群众排忧解难，办好顺民意、解民忧、惠民生的实事。

三是强化服务发展和干部作风建设责任意识、担当意识。在当前各类矛盾多、困难大的情况下，各级领导同志要变压力为动力，知难而进、迎难而上，不回避矛盾、不绕开问题。在服务发展上，敢于担当，善于创新，真抓实干破解各类瓶颈制约难题；在抓班子带队伍、转变干部作风上，敢于担当，大胆管理，综合运用教育引导、选拔使用、责任考核、奖惩激励等配套措施，加强队伍建设，促进作风转变。

（二）继续深化行政审批制度改革。要组织力量对现行的行政审批、行政管理项目、流程、收费进行再清理，取缔整合精简项目，优化流程，减少环节，提高效率。继续加强行政服务中心能力建设，将所有审批项目全部纳入其中，为市场主体和人民群众提供更加便捷高效的服务。要积极推行大科室改革，稳妥推进大部门制改革，解决职能不清、职责交叉问题，减少部门之间、科室之间推诿扯皮的现象。坚持打造全国投资环境最优城市的目标不动摇，建设职能科学、结构优化、廉洁高效、人民满意的服务型政府。

（三）改革和完善干部人事制度。

一是要进一步完善干部选拔任用机制。要多层面、多渠道、多途径、多形式发现、培养和使用干部，全面推行竞争性选拔干部的方式，以实绩论“英雄”，凭德才用干部，让思想作风好、能力素质高、能干事、干成事的干部适时得到提拔重用。鉴于我市干部队伍中相当一批干部学历层次不高、年龄偏大的实际，在继续招硕引博，注重知识化、年轻化，改善干部队伍结构的同时，在选拔任用干部时，除政策另有规定的以外，对不同层次学历和年龄的干部给予同等的竞争选拔机会，以工作实绩作为最主要的评判标准，把学历低、年

龄偏大，但业绩突出、作风过硬的干部选拔任用到合适的岗位上。

二是要加大干部轮岗交流力度。及时研究出台科级干部的轮岗交流办法，积极推行单位内部的轮岗交流，把科级及科级以下干部的竞争上岗、双向选择与轮岗交流结合起来，使干部有机会在更多的岗位履职尽责，增加新压力、学习新知识、研究新问题、发挥新作用。探索推进部门间的干部交流。针对当前部门之间苦乐不均的实际，结合政府管理创新、社会管理创新的需要，科学界定部门职责任务，动态调整部门人员定编、动态调配干部，解决人浮于事、苦乐不均的问题，使每个干部有岗位、有责任、有事干。

三是完善干部“改非”制度。一方面，比照省直机关的做法，对达到一定任职年限符合任职条件的干部提任上一级非领导职务，进一步调动干部队伍的积极性；另一方面，探索改革对“改非”干部（包括“提职改非”干部）的管理使用办法，对“改非”干部应与其他干部一样进行管理，结合干部轮岗交流等工作，统筹调配，安排相应的岗位和工作，充分发挥他们经验丰富、协调能力强的作用，以解决这批干部在编不在岗、影响干部队伍情绪等问题。

四是探索公务员制度改革。学习借鉴深圳等地实行公务员聘任制的做法，选择试点，对新进的公务员实行聘任制等改革。

（四）健全完善考核奖惩激励机制。

一是建立奖励机制。大张旗鼓地对能干事、干成事的干部进行表彰和奖励，营造创先争优、干事创业的良好氛围。将市级层面的“即时记功”扩大到各部门、推广到各个党政机关，并使之常态化、制度化、规范化。财政部门在部门公用经费中列出奖励专项资金，各单位根据自身特点制定配套实施办法，重奖业绩突出的优秀干部。要建立正常收入增长机制，根据财力增长水平，适时适度提高干部工资收入，激发干事

创业热情。

二是完善考核机制。改革年度考核以票定结果的做法，解决以票取人、“一团和气”的问题。从多方位来考察掌握干部的工作实绩，制定能力席位标准，确保人人都有清晰的责任、明确的目标，将考评结果与干部的提拔任用挂钩，并作为主要参考依据，发挥考核评价的激励引导作用。

三是健全惩处机制。继续加大对庸懒散软等不正之风、不良行为的整治力度，实现治庸问责的常态化、制度化、规范化，及时查处各类违规违纪行为。干部出了问题，不仅要追究当事人的责任，还应依据相关规定追究单位领导的管理责任。

（五）切实提高干部综合素质。干部作风不实，首先是思想认识上的问题，其根源在于信仰、信念问题没有解决好；其次是能力不足、“能力恐慌”问题突出。为此，要把学习作为干事创业的成事之基，掀起新一轮学习高潮。要加强理想信念和宗旨教育，引导广大干部用科学理论武装头脑，坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观和价值观，树立做好本职工作的使命感和责任感。要加强干部的业务学习，紧密结合工作实际，学习新知识，掌握新技能，提高履职能力。要丰富学习方式，营造学习氛围，坚持我市实行的“学讲评”、“四个襄阳”建设论坛等学习方式，摒弃形式主义，引导干部结合实际学，提高学习效果。各级党委宣传部门要加大对典型的宣传推介力度，营造建设学习型机关、学习型社会的浓厚氛围。

（六）坚持不懈反腐倡廉。腐坏问题是对党的事业的致命伤害，也是对干部作风、干部形象的致命伤害。反腐倡廉要常抓不懈，拒腐防变要警钟长鸣。按照党的十八大提出的要求，我市要全面推进惩治和预防腐坏体系建设，加强反腐教育和反腐文化建设。各级干部特别是领导干部要自觉遵守廉政准则，常思贪欲之害，常修为政之德，常怀律己之心，面对名利得失、进退留转，要保持内心宁静，不为名利所累，不为

物欲所动，不为浮华所惑，不为私情所扰，始终保持高尚纯洁的精神境界；严格规范权力行使，加强对领导干部特别是主要领导干部行使权力的监督；深化重点领域和关键环节改革，防控廉政风险，防止利益冲突，更加科学有效地防治腐坏；始终保持惩治腐坏高压态势，坚决查处大案要案，着力解决发生在群众身边的腐坏问题，努力做到干部清正、政府清廉、政治清明，并以此带动整个干部作风的进一步好转。