

2023年培养科级干部调研报告 培养选拔女干部工作调研报告(优秀5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

培养科级干部调研报告篇一

为了增强基层女干部培训的实效性，建设一支与时俱进的高素质基层女干部队伍，推动基层妇女进“两委”和参与农村基层民主政治和民主管理。按照省妇联《关于进行基层女干部培训需求调研的通知》的要求，各级妇联通过书面问卷、抽样调查、座谈走访等形式，对我市镇（街）、村（社区）女干部培训需求情况进行了调查。市妇联高度重视这次调研工作，刘展红主席亲自带队深入到7个市、区的镇（街）和村（社区），听取妇联的情况汇报，与基层女干部面对面交流，充分掌握了目前我市基层女干部的培训情况。现结合调查的情况进行分析和思考。

一、我市基层女干部培训的需求情况

（一）在培训内容上

1、希望加强业务培训，提高工作水平。在被访者中，绝大部分的基层女干部认为“能完成一件成功的事，成功的原因是良好的综合素质”。因此，大部分基层妇女干部希望能学习一些与时俱进的知识，以适应新形势下的工作需要，不断提高自己处理事务和参政议政的能力水平。如女村官认为需要学习涉农政策和相关法律法规、新农村建设的要求及村务管理知识、与群众沟通的方法等；社区女干部认为需要学习民生优惠政策和相关的法律法规、社工工作的知识、调解矛盾

的方式方法等；镇（街）女干部认为需要学习党的政策方针、法律法规、市场经济、项目管理等知识和调查研究的方式方法。

2、希望加强能力培训，树立女干部良好形象。大部分的女村官都认为需要学习掌握劳动生产技能，增强带头致富的本领和能力，不断提高在妇女群众中的威信力和被认同度。在调查中，镇（街）、社区女干部最渴望接受领导艺术、女性修养、公务礼仪、写作和演讲等方面的培训，她们希望通过全面提升个人综合素质，让自己能够大胆、独立地开展工作，为群众多做好事、办实事，逐步得到领导或男同志的认可。

培养科级干部调研报告篇二

近年来，连云港市委组织部认真落实省市“”妇女儿童发展规划各项要求，结合市情实际，按照自身职能特点，找准女干部工作的重点难点环节，多措并举强保障、狠抓落实求突破，不断取得女干部工作新成效，为依法保障妇女政治权益提供了坚强的组织保证。

一、目标完成情况

截止目前，我市共有县处级女干部161人，占县处级干部总数的13.6%，其中女性正职39人，占市管女干部总数的24.2%。我市各级领导班子中女干部配备和促进妇女参政议政的各项目标任务均达到或超过省市“”妇女儿童发展规划相关指标要求。具体情况如下：

1、市级党代会和县级党代会代表中女性比例均明显高于本地区女党员所占党员总数的比例。

2、县(区)党委、政府领导班子均至少各配备了1名女干部。

4、县处级正职女领导干部占同级正职干部的比例一直保持

在15%以上，乡镇(街道)正职女领导干部占同级正职干部的比例一直保持在10%左右。

5、50%以上的市、县(区)党委和政府工作部门领导班子中配备了女干部。

6、县处级和乡科级后备干部队伍中的女性比例均高于20%和25%。

7、当年新发展党员中的女性比例一直保持在40%以上。

二、主要做法

坚持把女干部队伍建设作为党建工作创新工程的重要组成部分，纳入全市干部队伍建设整体规划，统筹考虑，超前谋划，常抓不懈。

1、强化制度建设。制度管根本，管长远。工作中，我们以强化制度建设为抓手，不断打牢女干部成长成才基础。参与制定《连云港市妇女发展规划(-)》，在对女干部队伍进行深入摸底、调查研究的基础上，经过反复酝酿，最终确定了促进妇女参政议政的5大类11项主要指标。结合换届需要，相继出台《关于认真做好乡镇党委换届工作的通知》和《关于县乡人大、政府和县政协换届有关政策问题的答复意见》，明确规定乡镇党政领导班子中至少配备1名女干部，各县至少要有1名以上女干部担任乡镇党政正职。通过制度规定，从根本上保证女干部的选拔数量和质量。

2、狠抓工作落实。制度确定以后，关键就是抓好落实。我们始终坚持狠抓培养选拔女干部各项政策要求的贯彻落实。严格执行省委换届《通知》规定，换届中，县区党委、政府班子各配备1名以上女干部；县区上报的人事安排方案中，女干部等结构性干部配备达不到规定要求的，一律不予审批。深入县区加强县区换届工作业务指导，对于女干部配备工作中

出现的问题，坚持早发现、早研究、早解决，确保女干部配备达到省市规定要求。

3、强化培训锻炼。针对女干部经历相对单一、接触面不宽等实际，按照组织需求、岗位需求和干部需求的“三个需求”原则，切实抓好理论培训。在实施干部培训工作中，同步安排女干部参加教育培训，并规定每期培训班中女干部一般不少于20%。先后举办了全市第一、二、三期青年干部培训班，优选全市35岁以下科级干部143人参加培训，其中女干部42人。结合全市发展需要，有计划地选派女干部到连云新城、新海新区、徐圩新区等全市重点发展板块和重点工程、重大项目建设一线挂职锻炼，让女干部在解决复杂矛盾问题、完成急难险重任务的生动实践中经受磨练、增长才干。

4、丰富源头储备。针对女干部培养选拔中来源不畅、后备不足等问题，在选人方法上进行积极探索，不断拓宽识人选人视野。在民主推荐后备干部时，采取组织推荐和个人自荐相结合，要求各单位重视把优秀女干部推荐出来，同时鼓励女干部积极参加自荐，确保女后备干部素质优良、数量充足。同时，注重把公开选拔、公推公选中表现比较优秀，有较大培养潜质，受职数等原因限制而没有录用的女同志，及时纳入后备干部人才库进行跟踪培养。

5、创新选任方式。抓住换届契机，解放思想、创新方法，加大女干部的选拔使用力度。换届中，积极运用“五步工作法”设置关键环节选任干部，多维互动“评”、扩大民主“推”、差额竞争“比”、以德为先“考”、依法办事“选”，让一批优秀女干部脱颖而出。县区委换届中，共选拔5名优秀女干部充实进县区党政班子，其中正职1名；县区人大、政府、政协换届中，新提拔进县区四套班子女干部9名。在全市范围内，经过县区全额定向推荐和全市法检公系统专项推荐，提拔了9人担任县区法检公“三长”，其中女干部2名。对于实绩突出、表现优秀的女干部敢于打破常规大胆重用，从县区政协班子中选拔3名优秀女干部进党政班子，从政

府班子中选拔1名优秀女干部进党委班子。在“三百引才工程”，拿出部分市管职位面向全国进行公开选拔，15名女干部脱颖而出，成为市管副职干部。

三、存在的主要问题和下一步打算

在取得成绩的同时，我们也清醒地认识到女干部队伍建设中也还存在配备不够均衡、储备不够充足、素质有待提高等问题。下一步，我们将围绕妇儿《两规》要求，结合全市干部队伍实际，进一步加大女干部培养选拔力度，力求取得新的成效。

一是进一步营造良好环境。充分利用报刊、电台、电视等媒体，广泛宣传培养选拔女干部工作的重要性和紧迫性，增强各级党组织做好女干部工作的责任感、紧迫感和自觉性，在全社会营造出关心女干部、理解女干部、帮助女干部的良好氛围，进一步优化女干部成长环境。

二是进一步加大源头储备。切实把女后备干部队伍建设作为一项基础性工作常抓不懈，纳入全市干部队伍建设总体规划，统筹安排。进一步改进女干部的推荐和选拔方式，通过专项推荐、定向选拔等方式，不断提高公开选拔活动中女干部比例，并逐步健全工作机制，使之常态化、制度化。结合市县区班子配备需要，动态推荐选拔一批优秀女后备干部，进行有针对性的跟踪培养，超前储备未来发展需要的优秀女性人才。

三是进一步加强培养锻炼。坚持早发现、早培养、早锻炼，进一步加大女干部的专题培训、实践锻炼、交流轮岗力度。深入分析女干部自身特点，按照缺什么补什么的原则，按需培训、因材施教，切实提高培养锻炼的针对性和实效性，全面提高其综合素质。

培养科级干部调研报告篇三

（一）基本情况分析

经过笔试、考察，层层筛选，我区共选拔出120名区管副科级后备干部。截止10月，已有16人被提拔到科级领导干部岗位，另外有10人被调到市级机关工作（其中3人为原区土地管理与村镇建设局人员整建制转出）。

减去20年龄超限（40周岁）的4人，现有90名副科级后备干部，主要有以下几个特征：一是年龄结构比较合理，90名副科级后备干部的平均年龄为33周岁，最年轻的25周岁，其中30周岁及以下22人，占24.4%；31-35周岁39人，占43.3%；36-40周岁29人，占32.2%，并且各个年龄人数分布比较平均（详见表1）。二是文化程度整体较高。90人的学历均为大专及以上，其中本科学历50人，占55.6%（其中22人为全日制本科学历）；大专学历40人，占44.4%。三是性别比例比较特别。与我区女性领导干部比例较类似，后备干部中女性有32人，占35.6%，体现出较强的城区特色。四是政治素质普遍较高。90人中，中共党员71人，占78.9%；民主党派3人，占3.3%；群众16人，占17.8%。五是身份不限，其中行政编制53人，占58.9%；事业编制35人，占38.9%；其他2人，占2.2%。六是专业门类比较齐全。其中学经济类专业的25人，工程技术类专业的19人，管理类专业的人11，法律专业的17人，其他专业的18人，分别占后备干部总数的27.8%、21.1%、12.2%、18.9%、20%。其中大多数人都拥有两个以上专业的学历证书。另外，有近50人在各自部门担任着中层职务，已成为各自部门的业务骨干。

（二）存在的问题

分析我区区管副科级后备干部现状，主要存在以下几个较为突出的问题：

一是机关内年轻干部数量偏少。根据年底统计数据，全区654

名公务员中，40周岁以下干部数为282名（科员及以下干部139人），占公务员总数的43.1%；其中35周岁及以下173名（科员及以下干部120名），占26.5%。

二是优秀年轻干部流失较大。上面提到，仅2年时间，120名区管副科级后备干部中，目前就已有10人被调至市级机关工作，占后备干部总数的8.3%。

三是后备干部整体素质较低。基于上面提到的两个因素，为保证后备干部队伍数量，年轻公务员进入副科级后备干部队伍的门槛只能相应降低。这样就造成后备干部整体素质较低，在一定程度上挫伤了一部分优秀人才的积极性。

另外，我区还存在着一一般干部岗位交流、全区范围内干部交流较少的现象，对年轻干部的成长不利。

（三）原因分析

造成上述几个问题的原因，我们认为主要有：

一是我区干部总量较小，年龄梯次不够合理，干部队伍趋“老龄化”。近几年的公务员空编数又较少，造成每年新录用年轻公务员数量不多，年轻后备干部数量也因此受到较大限制。

二是由于“市在区中”的特殊区位特征，市级机关与区内干部平时接触较多，较其它县（市）干部熟悉，加上区内干部进入市级机关后无住房、家属安置等问题的困扰，使我区优秀年轻干部被选调进市级机关的概率较大，从而造成我区优秀年轻后备干部大量流失。

三是由于我区职能部分缺失，一些干部感觉无法尽情施展才华，另外区级机关部门干部总体收入明显低于镇街、市级机关，领导职数上又是僧多粥少，导致部分优秀年轻干部想方

设法转移到更大的舞台上发展。

二、越城区选拔培养年轻后备干部的主要做法和经验

一直以来，我们积极以我区各项事业发展需要为出发点，按照干部管理原则，制订出台了《越城区科（局）级后备干部选拔和管理办法》，根据有关选拔标准、资格条件、数量结构和选拔程序，不断选拔德才兼备、有培养前途的优秀人才，作为干部队伍建设储备力量。

（一）选拔的主要做法和经验

在年轻后备干部选拔工作中，我们按照“民主推荐入围，公开选拔入选”的思路，努力扩大群众参与度，增强公开透明度，积极引入竞争淘汰机制。

一是公开选拔。在选拔后备干部时，我们在全区范围内组织符合基本条件的年轻干部参加统一笔试，对通过笔试的人员再进行认真考察，全面考察建议人选的德、能、勤、绩、廉，注重考察工作实绩、发展潜力，注意了解其熟悉领域和主要专长，最后由组织部部务会议讨论决定，并向区委常委会汇报。通过民主推荐、组织考察、党委决定等方式方法，在一定程度上克服了由少数人确定后备干部，在少数对象中选择后备干部的弊端，进一步拓宽了识人选人渠道。

二是民主推考。在大规模集中公开选拔后备干部条件不成熟时，平时我们主要通过民主推荐—组织考察—民主测评的方式将优秀年轻干部及时吸收进后备干部队伍。同时注重借鉴年轻干部在参加各类非区内组织的公开选拔中的笔试、面试成绩，如年的市、区联合公选领导干部，作为进入年轻后备干部队伍的标准之一。

三是竞争上岗。目前我区的各镇、街道及区级机关部门中层职位普遍实行竞争上岗，通过竞争上岗，对一名干部的能力

素养、群众基础等能有一个较全面、客观的评价，是了解干部的极佳平台。因此，我们组织部干部线同志尽量参加各部门（单位）的竞争上岗，既做好指导又能及时发现优秀人才，补充年轻后备干部队伍。

四是定期调整充实。为了推进后备干部队伍建设的制度化、规范化，保持后备干部队伍充足的数量和合理的结构，我们对后备干部的配备比例、资格条件、选拔程序和管理办法都做出了具体规定，通过组织实施，在近两年的干部调整中，一批优秀的后备干部脱颖而出，被选拔到领导岗位。今年，我们又对后备干部队伍重新进行了一次调整。在坚持标准、严格程序的基础上，充分体现新的人才衡量标准，对于比较优秀的、可列为近期培养目标的人选，在年龄、学历、级别等方面做了适当放宽，使后备干部队伍保持了充足的数量、合理的结构和较高的素质。

另外，在公开选拔和竞争上岗中暂时不能提拔使用的优秀年轻干部，如符合后备干部条件，我们也按照规定程序列入相应的后备干部名单。

通过公开选拔、民主推考、竞争上岗等方式，为优秀人才脱颖而出创造了良好的环境，真正达到“挖掘一批、掌握一批、储备一批”的目的。

（二）培养的主要做法和经验

后备干部是干部补充的主要渠道，对这些干部进行针对性的培养至关重要。培养后备干部工作的主要目的在于提高后备干部的政治素质、领导能力和工作水平，充分发挥其潜在素质和能力，使之不断成熟，逐步具备未来工作岗位所需要的政治素质和管理能力。近几年来，我们不断摸索创新，主要通过以下几种方式开展对后备干部的培养。

一是建立了“三三”制培训模式。通过由组织部举办培训班，

对新上岗的副科级领导干部采用“三三制”培训方式进行上岗培训。所谓“三三制”，即培训时间为三个月，培训过程分个别调研、集中授课、分组研讨三个阶段。由于时间安排上灵活合理、内容安排上紧贴实际，集体授课到课率高，调研文章质量较高，第一期培训班的部分优秀调研文章我们已经汇编成册，一些文章得到区领导的肯定，收到了较好的效果。

二是探索确立了军事化集训模式。通过为期一周的封闭式军事化集训，认真计划集训内容，充分利用军事训练、自学理论、专家讲课、小组讨论、中心发言等多种形式，使每位参训后备干部的意志品质得到进一步磨练，纪律观念得到进一步增强，协作精神得到进一步提高，理论知识得到进一步丰富。在参训干部的带动下，全区年轻干部中营造出了一种积极向上的良好氛围，不少未参加第一批集训的后备干部在第二批集训前都能踊跃报名。

三是注重实践锻炼。通过实践锻炼，全面提高后备干部在关键岗位和艰苦环境中处理复杂问题的能力。按照“拾遗补缺、全面发展”的原则，采取“三个一批”的方式，每年有计划地选派一定数量的后备干部，加强实践锻炼。一批到区重要部门参加区中心工作和阶段性的重点工作进行实践锻炼；一批到组织、信访等重点部门、重要岗位实践锻炼；一批到街道、镇、村等基层单位挂职锻炼。通过多种渠道进行培养锻炼，使后备干部锻炼有机会、成长有条件，不断提高组织领导能力、应对复杂局面能力，提高他们的意志、品质、群众工作能力和全局意识。

四是开展“委托”培养。由于组织部人手少，精力有限，为防止出现日常培养的“真空”，我们主要通过委托各业务部门的方式，充分发挥各职能部门作用，借各部门（单位）之力对分散在各部门的后备干部开展分类管理与日常培养。

（三）存在的不足和问题

越城区机构恢复以来，经过不懈努力，我区的年轻后备干部队伍建设取得了一些成效，但也存在着一些不足和问题，主要有：

一是选拔标准的科学性仍有待进一步提高。如何实现选拔的科学性一直是个难题。因为每一种选拔方式都不可能十全十美，都有其优缺点。如目前普遍采用的先笔试后考察有其标准划一、便于筛选的优点，但也有其弊端，一是通过一张试卷难以较全面地了解一名干部的知识储备；二是客观题居多的笔试很难反应出干部的特长，容易使部分有专长的优秀人才在第一关即被淘汰出局，无缘考察关；三是通过试卷不能反应出人的能力，等等。

二是培养措施的针对性仍有待进一步增强。“因材施教”是我国教育思想的精华，所谓“夫子教人，各因其材”，这是孔子在长期的教学实践中创造的重要教学方法和原则，同时也是组织部门培养后备干部的重要方法与原则之一。但在实际操作中，由于种种原因，仍然存在集中性教育居多，小班化培养不足的现象，很难做到因人而异，因材施教，难以达到教育培训成果的最大化。

三是选拔培养的系统性仍有待进一步完善。在年轻后备干部的选拔培养上，我们虽然形成了一定的程序、制度。但在实际工作中，由于部门人手少、精力有限、经费不足等客观因素制约，使得培养工作的系统性不够，甚至一些年初制定的计划也无法执行。另外，由于培训计划只是在少数人想法的基础上形成的，缺乏专家与群众的参与，造成针对性不足，科学性不够，缺乏系统性。

三、新时期年轻后备干部选拔培养模式探索

（一）基本原则

作为组织部门选拔年轻后备干部，必须坚持如下原则，一是

党管干部原则；二是任人唯贤、德才兼备原则；三是群众公认、注重实绩原则；四是公开、平等、竞争、择优原则；五是数量适宜、结构合理原则；六是注重发展潜力、重视培养提高原则；七是备用结合、动态管理原则；八是服从工作大局，统一调配使用。

（二）加强年轻后备干部队伍建设的几点建议

培养和选拔年轻干部，努力造就一大批能担当重任的优秀领导人才，是摆在各级党组织面前的一项紧迫而又艰巨的任务。从实践中我们感到，传统的选人用人观念仍是培养选拔年轻干部的主要障碍。对此，必须解放思想，更新观念，把培养和选拔青年干部做为一项长期战略任务，进一步抓紧抓好，为全面建设小康社会提供组织保证。其中，我们认为要特别注意以下几个问题：

1. 要总揽全局，着眼未来，规划建设一支精干的后备干部队伍。全面建设小康社会，需要各类各样的领导人才，建设一支高素质的后备干部队伍，是保持领导干部队伍充满活力的根本保证。因此，我们必须从战略的高度，有意识、有计划、有组织、全方位地进行选拔和培养。一要科学预测，合理规划。要根据全面建设小康社会战略目标的客观要求，对各层次、各行业领导干部队伍逐一排队分析，调查预测，确定后备干部总数，建立一支以不同层次、不同年龄的党政后备干部为主线，以不同类别的专业人才为补充的后备干部队伍。二要建立后备干部人才库。在门类构成中，既有党政领导型人才，又有经济管理型人才；在层次构成中，既要有科级后备人才，还要有股级以下初级后备人才；在梯次构成中，既有近期即可顶上去的较为成熟的“应用型”领导人才，又有面向远期的“储备型”人才。三要及时补充，保证质量。为了使后备干部队伍起点高、质量好，必须定期对后备干部进行筛选，有进有出，滚动管理，使后备干部队伍始终保持数量足、结构好、活力强。

2. 要扩大视野，拓宽渠道，努力创造公开、平等、竞争、择优的用人环境。树立公开、公平的观念，扩大选人视野，拓宽选人渠道，引入竞争机制，形成有利于优秀年轻干部脱颖而出的社会环境，是新形势下改革干部人事制度的一项重要内容。要做到实行民主，必须搞好两个结合：一是组织选拔与群众推荐相结合。要坚持群众路线，推荐后备干部生活在群众之中，是否德才兼备，有无政绩或政绩大小，群众最清楚、最客观、最直接。因此，坚持群众推荐，可以避免经验主义和局限性带来的弊端。二是推荐与自荐相结合。培养选拔后备干部，需要党组织和社会各界的推荐，同时也应提倡青年干部毛遂自荐，激发干部的主观能动性，使推荐和自荐有机结合起来。

3. 要坚持实践育人，按绩选人，促进后备干部走向成熟。培养后备干部要重视实践锻炼，针对目前年轻干部生活、成长条件普遍较好的现状，要使后备干部尽快成长起来、成熟起来，就要把他们安排到比较艰苦、比较重要的岗位上去，让他们在实践中品味酸甜苦辣，磨炼他们的意志；就要给位子、压担子，放手让他们去干、去闯，使他们在实践中探索工作方法，积累成功经验，提高领导能力，全面增长才干。进行多岗位交流，提高综合素质已成为培养人才的重要途径。要通过安排一定领导岗位、干部交流或岗位轮换等方法，使后备干部熟悉各种工作规程，掌握工作规律，积累工作经验。要本着缺什么补什么的原则，把长期在领导机关缺乏基层工作经验的后备干部交流到基层锻炼；把长期在基层工作的后备干部交流到上级机关锻炼培养；把长期在业务部门工作的后备干部交流到综合部门锻炼；把预提拔为主职的干部放在辅助性领导岗位轮岗培养等等。逐步做到，专业技术类的后备干部一般应具有的相关领域的管理工作经历，机关工作的后备干部有一定的基层工作经历。把是否经过多岗位锻炼，是否在几个岗位上都能取得明显的工作实绩作为考察任用的重要依据。

4. 要知人善用，量才使用，合理安排有利于后备干部施展才

干的角色。在扩大开放和加快发展社会主义市场经济的新形势下，勇于改革、敢于创新的人，往往会因种种原因而引起争议，我们要敢用有争议的能人，客观公正地去衡量，根据政绩来评鉴，看主流，看发展方向，不求全责备，不以偏概全。只要没有原则和本质问题，就要大胆启用，尤其对那些才能和缺点都比较突出的“两头冒尖”的干部，应当使“长有所用，短有所制。”让这些青年后备干部在开拓进取中逐步老练、成熟起来。坚持因人制宜、有计划有步骤地实施定向培养。要根据每位年轻后备干部的特点、特长，因势利导，对其特长进行不断强化，直至其成为某一工作领域的专家、权威。

5. 要完善制度，加强管理，形成有利于后备干部队伍梯次推进的良性循环机制。培养选拔后备干部，既要重视选拔培养，又要重视科学管理。因此，要树立标本兼治的观念，从制度入手，兼顾中、远期干部队伍建设规划，注意梯次配备的结构完整，形成一整套科学合理的干部考核、管理体系。

一是完善培训机制。按照系统化、规模化、制度化的要求组织培训。在培训形式上，坚持专题培训与委托大专院校培训相结合，课堂教学与实践考察相结合，适当拓宽渠道，积极选派后备干部到全国一流高校、政府机关、企事业等单位进行各种形式的锻炼。在培训内容上，既要有政治理论方面的专家授课，又要有思想、作风、廉政方面的专题讲座，还要有优秀干部的典型经验介绍，并设计座谈、辩论、写作、演讲等形式，锻炼后备干部的组织、应变、语言和文字表达等方面的能力。在培训管理上，通过研究新形势下后备领导人才工作的规律和趋势，一方面建立健全必要的规章制度，加强对培训工作的宏观管理，另一方面坚持在培训中选拔、结合选拔使用进行培训的方针，把后备干部的选拔、培训和使用有机结合起来。通过强化培训，使后备干部政治素质、责任意识、进取精神和综合能力都得到较大的提高，有效地促进年轻干部的成长。

二是完善考察机制。改革干部考察方法，广泛使用民主推荐、民意测验的方法，岗位目标责任制的考察方法，以及动态考察、跟踪考察的方法等；对干部的评鉴使用定性与定量相结合的方法，进一步提高对干部评鉴的准确程度。建立跟踪考察制，在学习培训或挂职锻炼结束后，进行考察；结合换届、年终考察领导班子和领导干部同步考察后备干部，同时开展民主评议活动，让群众来衡量，是否符合后备干部的条件，从而增强干部的自我锻炼意识和自律意识。跟踪考察，有利于干部在日常工作中，处处严格要求自己，自觉加强党性锻炼，始终保持旺盛的工作劲头，高质量高标准地去做好每一项工作。后备干部所在单位对其工作做出总结鉴定，组织部根据后备干部的表现进行综合评价。

三是完善动态管理机制。建立进出通畅的优胜劣汰机制，坚持动态管理。干部进、出口渠道不畅，能上不能下，能进不能出的问题，是培养选拔优秀年轻干部的重要障碍。没有干部“能下”的刚性要求，后备干部难以真正到岗到位。要完善干部考核的办法和制度，以健全考核机制为重点，对表现差、不胜任现职的进行果断调整，真正使能上能下形成制度，实现能者上、平庸者下，相形见绌者让。要实行任期制，任期满后，工作表现好、实绩突出的提任或调任，对年龄偏大的后备干部，要及时调整，补充后备干部，促进后备干部队伍的年轻化。

四是完善管理机制。建立思想工作汇报制，要求后备干部定期向所在单位党组织和区委组织部汇报自己的思想、工作和学习情况，每年对自己工作进行总结，形成书面材料。坚持后备干部的动态管理，注重在实践中考察后备干部。建立后备干部的管理档案与数据库，把平时管理与年度考核结合起来，形成推动各类人才在现代化建设中建功立业的激励机制，促进后备干部在各种环境和岗位上经受锻炼，增长才干；数据库的主要内容包括：后备干部基本情况、后备干部简要登记表、民主推荐材料、考察材料、考核结果、任免情况等。要求各基层党组织将本单位中层后备干部的最新情况

及时报组织部备案。对后备干部进行分类储备，即按照党群、经济、科教文卫、政法、行政监管五个类别及近、中、远期进行分类储备和培养，形成合理结构。其中近期后备主要是指各方面条件比较成熟、近期内可提拔使用的后备干部；中期后备主要是指综合素质比较好、通过培养和锻炼提高，在一定时期内能够提拔使用的后备干部；远期后备，主要是指年龄轻、具有发展潜力和培养前途的后备干部。

另外，在培养过程中还可以建立后备干部的导师辅导制度，为每一位后备干部确定导师。导师的主要职责是日常工作的“传、帮、带”。导师要不定期地汇报后备干部的学习情况，并且把导师的工作作为其工作考核内容，作为其晋升的重要依据。

培养科级干部调研报告篇四

镇（街）女干部公务员培训班、中青班、镇（街）妇联主席培训班党的政策方针、法律法规、项目管理能力和调查研究的方式方法；领导艺术、女性修养、演讲与写作知识等女村官村两委干部任前培训、卫生保健知识培训、农技知识培训国家涉农政策及相关法律法规、农村管理知识、与群众沟通的方法、农业技术技能等社区女干部村两委干部任前培训、村（居）女干部维权法律知识培训、电脑知识培训、卫生保健知识培训民生优惠政策和相关的法律法规、社工工作的知识、调解矛盾的方式方法、个人文明礼仪和修养等。

（二）在培训的形式上

培训时间最好在一周内，培训形式主要体现为四个结合：

- 1、脱产集训与专题讲座相结合。有些基层妇女干部认为，一般脱产集训每年才参加一至两次，虽然课程安排内容比较全面，但仍未能满足她们的需求，她们希望能结合专题讲座这种方式，对某段时间她们最迫切掌握的知识进行补充培训。

2、课堂教学与外出学习交流、专题调研相结合。基层女干部特别是农村女干部最希望走出去，开拓视野，到经济发达地区“取经”，回来后应用到自己的本职工作上来，取长补短，融会贯通，发展一套属于自己、适合本地区的管理模式或方法。

3、动态教学和网络教学相结合。基层女干部对培训手段的要求也在与时俱进，她们希望多采用图文并茂的ppt或动态影像进行授课，增强学习内容的可读性。课后还可设立网络bbs□让学员对课堂上的内容进行交流互动，遇到问题及时通过网络向老师请教，使培训更加充满灵活性。

4、理论与实际相结合。当问到“你担任乡镇政府女干部期间，做得最成功的一件事情是什么”时，八成以上的调查者认为“能和男同志一样出色完成各项工作任务是最成功的”，说明基层女干部都希望自己的工作得到领导和群众的认可。她们更多地希望课堂上老师能准备多一些实际案例，在传授理论知识的同时，结合案例进行分析和解说。或采用介绍先进典型，让有工作经验的基层干部现身说法的方式，使学到的知识运用到工作中。

**市基层女干部在培训形式方面的需求情况表

人群类别最喜欢培训方式

课最希望哪些老师授课？集训的最合适时间

女村官课堂授课与参观考察结合优秀的女村官现身说法农闲时，集训时间最好2-3天

二、目前我市基层女干部培训的主要做法

1、结训、轮训等方式，对基层女干部进行全面培训。一是妇女工作业务培训。市妇联每3年分别举办一期镇（街）妇联主

席培训班和女中青班，培训时间一般为5天，培训方式采取课堂学习与外出参观相结合、理论知识与案例分析相结合，内容包括政治理论、行政管理、法律法规、妇联业务知识等多个方面。此外，各市、区妇联还相继举办基层妇女干部培训班、中青年女干部培训班、村（社区）妇女干部维权法律知识培训班等，加强基层女干部的业务知识培训，在开班期间，有些市、区还安排联欢晚会或才艺表演等，以此加强女干部的联谊交往，培养女干部能说会唱、有干劲有活力的一面。

二是村（社区）女干部选前任前培训。换届前，为了确保妇女进村（社区）两委比例，各镇（街）妇联均提前介入，对村（社区）两委女候选人进行系统培训和政策引导，强化女干部参与竞争的意识，提升其参政能力和水平。换届后，各市、区妇联组织新上任的村（社区）两委女干部进行2-3天的集训，内容涉及法规法律、卫生保健、妇女工作职责、村（社区）工作知识等，不断提高基层女干部服务群众、服务妇女的能力和水平。为了确保培训成效，鹤山市妇联在培训结束后，还组织首次担任女村官的新同志到经验丰富的女村官村里走访，让新上任女村官更好更快地打开工作局面。

三是政治理论水平培训。市委组织部把女干部培训纳入全市干部教育培训工作规划中，镇（街）、村（居）女干部每年均能参加一次以上组织部门举办的轮训。

四是利用农村基层远程教育和妇女学校培训。每年至少举办4期以上的学习，内容涉及党务、法律、农业、科技等。

2、通过主题活动、“大讲堂”等项目，对基层女干部进行补充培训。

一是开展“内强干部素质、外树妇联形象”学习活动。市妇联连续7年举办妇联系统干部三化建设现场会，先后开展了“党十七大精神”、“解放思想，促进妇女发展”、“落实科学发展观”等内容丰富的读书学习，增强基层妇联干部的工作责任感，丰富其政治理论基础。

二是开展“增强农村妇女发展能力”学习活动。两次组织女村官到北京参加中国农业博览会；到广州、增城等地参加省妇联举办的“春游南粤”活动，帮助她们开拓眼界，加强沟通交流，拓宽发展的路子。台山市妇联还紧抓时机，争取北京《农家

女》的支持，三年内先后输送19名女能手、女村官到北京参加先进管理知识和创业能力培训。三是相继启动“家庭教育大讲堂”、“妇女素质教育大讲堂”项目。以每月一讲的形式，邀请专家学者立足于现代女性全面发展的新需求，开展家庭教育、心理学、形象礼仪等各种课程讲座。每期，市妇联都会要求各基层女干部按需求报名参加，通过培训，全面提升我市妇女干部的整体素质。目前，“家庭教育大讲堂”已举办16期，“妇女素质教育大课堂”已成功举办3期，效果良好。

二、我市基层女干部培训工作存在的主要问题

1、有的基层女干部对参加培训的认识不够。有的基层女干部认为抓具体业务才是硬任务，存在重工作轻学习、重眼前轻长远的倾向，总以工作忙为借口应付培训，因而参加培训不积极、不主动。培训期间经常出现课堂不停接电话、迟到早退甚至请假不来上课等现象，人在心不在，对培训采取“混”的态度，没有真正投入到学习中，部分学习培训往往收不到预期效果。

2、培训内容和形式还有待改进。调查结果表明：基层女干部最喜欢的培训方式是课堂授课、考察学习相结合，理论与实践相结合。但目前我市女干部培训的方式方法仍比较传统，一周的培训一般只安排半天演讲或实践活动，其余大多时间学员只听、记笔记，被动地接受培训，参与互动、交流少，学员们感受不深，培训后作用不明显。而内容安排上一般都是理论多，用理论指导解决实际问题的课程少，未能通过培训提高基层女干部的分析能力和执行能力，实操性不强。

3、培训经费不足。目前我市有的基层女干部培训经费没有纳入每年的财政预算，每次都只能从妇联的业务经费里挤，或由学员单位承担。由于缺乏经费，培训只能是2-3年举行一次，且培训时间短，无法开展经常性的系统的有针对性的知识培训，远远不能满足基层女干部对培训的需求。

4、欠缺高水平的培训师资队伍。调查的基层女干部大部分希望聘请同时具备深厚理论功底和丰富实践经验的培训老师来授课。但目前我市各地妇联邀请前来授课的老师主要有两种：一种是搞研究的老师，有理论基础，但是欠缺工作实践；一种是部门专业人员，如政法、卫生、农业、法律系统的同志，虽有丰富的实践经验，但没有时间进行系统的理论研究。两类老师授课都存在不足，有的老师授课更是枯燥乏味，难以达到学员的需求，而聘请外地专家授课成本过高，基层负担不起。

5、缺乏有针对性的培训项目。目前我市对女干部的培训基本都是按部就班，循规蹈矩地每年进行业务或素质培训，未能针对女干部群体在发展中存在的突出问题，开展系统的深入的培训。如在村（社区）换届工作中，有部分村原妇女主任因年龄问题退出竞选，而新物色和推荐的女候选人往往由于能力不强和群众基础薄弱而落选。这突显了我市在抓村（社区）后备女干部的培训 and 培养方面存在漏洞与不足。又如镇（街）妇联主席大部分都进了班子，工作能力也获领导和同事认可。但到目前为止，镇（街）妇联主动针对当地妇女群体或妇女工作中的热点问题进行深入调查研究并出研究成果的，基本很少。原因可能有两种，一是我市基层女干部的调查研究能力不强，二是我市基层女干部对工作的敏感度不够高。这也恰恰反映了我市对基层女干部分析、思考和调研能力开展培训的不足。

三、对基层女干部培训工作的建议和思考

1、建立女干部培训激励和约束机制。教育培训对妇女的发展具有基础性、先导性和决定性作用。针对有的基层女干部对培训认识的不足，各级妇联要从思想上对她们进行教育，引导她们树立终身学习教育观念。要建立激励和约束机制。利用奖优罚劣等制度，对一些学习积极、培训成绩优秀的女干部要主动向组织部门推荐；对一些学习态度不认真、迟到早退的女干部给予差评，并向所在单位反映其学习情况。要建

立和完善女干部学习培训档案，把女干部的学习培训成绩作为评比考核推荐任用的一项重要内容。使她们对干部培训工有全新的、正确的认识，增强她们参加培训的主动性和自觉性。

2、开展有针对性的培训。在调查中，当问及“与男性相比，女性担任乡镇干部有哪些优势和弱点？”时，女干部普遍认为善于协调沟通、细致、周到，更能吃苦耐劳，有女性视角是优点；工作中依赖心理强，自立意识不够，综合能力及理论水平不高是弱点。因此，对基层女干部的培训要有针对性、有侧重点。一是要加强综合素质和竞争能力的培训。如围绕推动妇女进村两委工作，要着重加强村（社区）女后备干部的参政议政意识和能力培训。内容涵盖党的政策方针、“四自”精神、村务管理知识、农村经济发展现状和趋向、涉农知识和相关法律法规、与群众沟通的方法等，形式上要采取课堂学习、互动交流、模拟组织活动、演讲比赛、外出参观等。还要多举办领导艺术、女性修养、写作等方面的知识讲座，丰富她们的知识层，提升她们参与竞争的底气。二是要加强基层女干部调查研究和分析解决问题的能力培训。目前镇（街）女干部参加的培训虽很多，如组织部门每年都会举办中青班、科级干部轮训班、镇（街）一把手培训、选调生培训班等等，但男女同窗，一概而论，效果不明显。妇联应根据不同时期女干部在成长发展中的突出问题，定期举办专题培训班。培训内容的安排要科学合理和有针对性，培训方式要有实效性。可邀请相关学者专家进入课堂，与女干部面对面，就当前时社会的热点难点案例展开探讨，引导她们主动去发现问题、分析问题和解决问题；或培训期间组织女干部围绕当前热点问题开展调研，（）从如何科学地制定问卷、技巧性交流去挖掘问题、深入分析情况、理性提出解题思路和方法，到最后形成有水平有成果的调研报告，整个过程由老师指导完成，让女干部在学习和实践中得到锻炼，同时也使教学变成理论研讨和解决实际问题的有效结合。

3、统筹规划基层女干部培训工作。鉴于妇联独立开展基层女

干部培训经费不足、能力有限，建议把基层女干部培训纳入当地干部教育培训体系，科学安排、统筹规划，由当地妇联提出办班需求、设计授课内容、推荐授课教师；组织人事部门统筹调训；党校负责提供教学服务、教学管理。同时，将其纳入培训学分一起考评。这样既可保证女干部参训，又可避免培训内容的重复，防止疏漏，提高干部培训的效果。

4、建立高层次的教育培训师资队伍。针对各地妇女培训师资力量不足这一问题，建议由省妇联牵头建立一支有理论、有实践、有能力的教师队伍，不断完善师资资源信息库。基层妇联结合当地实际，向省妇联提交培训需求，邀请社会知名人士和专家学者定期为基层妇女干部培训，通过菜单式教学服务，弥补基层妇联师资力量的薄弱，实现师资资源共享。

5、探索项目化运作提升培训水平。最近，全国妇联与李嘉诚基金会联合开展村“两委”女干部培训试点项目，这是着眼于女干部培训工作的高效运转和长远发展，通过项目化运作，取得最大化培训成效的尝试。培训既可借助社会力量，争取项目资金支持，同时加强与国内知名学院或培训机构的合作，解决妇联培训经费和师资问题，为女干部提供更加优质、高水平的培训，是一种值得学习借鉴和推广的模式。

培养科级干部调研报告篇五

根据《国家妇女儿童规划》规定，按照区委组织部培养选拔女干部，提高女干部素质的调研意见，我就近年来我区女干部情况进行了全面的调研，具体情况：

一、基本情况

近年来，我区认真贯彻落实中央、省、市关于做好培养选拔女干部工作的指示精神，按照市培养选拔女干部的规定，结合我区实际，采取了一系列切实有效的措施，不断改进领导班子和领导队伍的结构，为女干部的成长创造了良好的环境，

使一大批德才兼备的女干部相继走上了领导岗位。目前，全区女干部共有2737人，占全区干部总数的57.8%，科级女干部共105人，正科23人，副科82人。其中担任党政机关正职的20名，占正科总数的9.2%。在区直党政机关中有80%的班子配备了女干部，占66%，女政协委员占25%比例、女人大代表占23%。女党员24.29%、后备女干部39%、县级20%，村委女干部比例14.8%、村支部20.6%。较上一界都有较大幅度的增长。全区女干部参政议政水平有了明显提高。

二、主要做法和体会

（一）思想明确、认识上位。努力营造女干部成长氛围。

首先，领导重视是我区做好女干部培养工作的前提。近年来，区委把这项工作列入主要议事日程，多次召开会议，分析我区女干部现状，提出了加快女干部培养，选拔女干部的目标和工作思路，统一思想认识，加大了对这项工作的领导力度，有力地推动了这项工作的开展。

（二）严格标准、选好岗位，为选配女干部夯实基础。

主要是坚持备用结合原则，狠抓后备干部队伍建设，为选拔配备女干部，制定了女后备干部的选人标准，要求具有较高的政治理论素质和一定的组织领导能力，年龄在35岁以下，具有大专以上文化程度、身体健康、工作实绩突出、群众基础好、作风正派、担任股级职务，对德才表现突出的要放宽条件，经过层层推荐、组织考核，确定了副科级后备女干部。

（三）注重实践、健全制定，努力提高女干部的工作能力。

一是选派女干部到乡镇村挂职。有计划的将股级年轻文化程度高，有培养前途的后备女干部到村挂职锻炼，使她们在村基层工作的.实践中开阔眼界、增长才干、经受考验。二是制定了《关于选派副科级后备干部到信访工作锻炼的意见》。

在矛盾最集中的信访部门，增强她们的群众观念和服务意识，提高做好群众工作的机会和水平。三是定期选派女干部到党校学习，提高女干部的素质。

（四）坚持“三个原则”实现培养锻炼与提拔使用相结合。

在培养选拔干部中坚持“三个原则”。一是注意实绩原则：努力树立正确的用人导向，把工作业绩作为提拔使用干部的主要依据；二是尊重民意原则：在提拔使用干部时把群众推荐和民主测评作为使用女干部的必要程序；三是大胆使用的原则：在选拔女干部工作中，牢固树立“使用是最好的培养”，把使用和培养有机结合，让女干部在实践中成长。另外，还特别注意提拔少数民族和非党女干部，按照以上三个原则，一，两年中提拔女干部18名，正科级12名，副科6名，党政正职7名，特别重视选拔非党正科级女干部3名。党政“一把手”女干部增多，从实际效果来看，这些同志走上新的工作岗位后，都能充分发挥特长，独当一面。她们在取得较好成绩的同时，也使自己在组织领导能力得到了进一步的锻炼和提高。

三、存在问题

我区在培养女干部，提高女干部素质上取得了一定成效，但也存在一定的问题。

- 1、女干部的培养问题：学习教育，提高素质是当前女干部培养的紧要问题。
- 2、女干部的交流问题：正副科女干部总量虽有但是重要岗位女干部比例相对还是较低。
- 3、农村、社区基层组织女干部比例较低。

四、建议

1、注重教育培养。开办女干部学习班，开办女干部学习班，接受马克思主义妇女观教育，接受政治理论学习，走出去考察，开阔视野、武装头脑。

2、建议联席会制度。定期专题分析女干部发展情况，女干部单位考核，横向比较。

3、组织多种形式的活动，调动女干部工作的积极性、创造性。如女干部交流会，巾帼建功活动等，将表彰女干部拔尖人才，做为提拔重用女干部的依据。

4、注重实践锻炼。首先让干部在流动中增长才干。一方面区直与镇街横向进行交流，也可以到重要岗位上挂职锻炼，砥砺意志品格，锻炼过硬作风。

5、坚持优先原则：在后备干部人选中，在班子职数出现空缺时，优先考虑女干部进班子；在班子正职出现空缺时，考虑女干部进补；农村干部需要明确规定，女干部进村委支部。

6、坚持质量标准。严格按照《干部使用条例》规定的条件和程序选拔女干部，坚持重能力、重实绩、重公认，坚持质量第一，真正形成风清、气正。女干部成长发展良好的环境，全面落实国家、省、市女干部培养要求。