

# 2023年团学组织调研报告 组织工作调研报告(优秀5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。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。

## 团学组织调研报告篇一

### 一、注重学习。

即便是在工作比较繁忙的情况下，自己也始终没有放松政治理论和业务知识的学习，按照上级要求，除参加各级党校培训班和镇委中心组的集中学习外，还利用业余时间，认真学习邓小平理论、“三个代表”重要思想，并结合工作实际学习了经济、法律、科技、历史等方面的知识。通过学习，进一步坚定了理想、信念，提高了党性觉悟，增强了政治敏锐性和政治鉴别力，做到了在关键时刻和大是大非面前，头脑清醒，沉着应对，旗帜鲜明地与党中央、与上级党委、政府保持高度一致。同时，注重理论和实践相结合，不断优化知识结构，拓宽工作思路，努力提高发现问题、分析问题、处理问题的能力，个人的组织协调能力也有了新的提高。

### 二、勤恳敬业。

在工作中，坚持把立党为公、执政为民作为一切工作的出发点和落脚点，注重把人民群众的长远利益和当前利益有机结合起来。几年来，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，坚持发展第一要务，团结带领广大干部群众，聚精会神搞建设，一心一意谋发展，以争创一流的精神，开拓进取，干事创业，实现了\_\_镇经济快速、持续、健康发展。

参加工作以来，认真履行自身职责，恪尽职守，无论是担任计生服务站站长，还是担任政府办公室主任，都尽职尽责，圆满并出色地完成了党委、政府交办的各项工作任务，赢得了党委、政府的认可，得到广大干部群众的好评，尤其是担任孙沿村党支部书记并兼任科技特别员以来，常期驻村，蹲点办公，深入农户，深入田间地头，了解群众的疾苦，认真解决群众在生产生活中存在的问题和困难，向农民群众传授科学技术知识和农作物种植技术，成为带领群众致富的带头人。在担任孙沿村党支部书记期间，孙沿村的工作从落后村逐步转变成了先进村，各项工作走在全镇的前列，孙沿村的一大部分农民群众走上了致富的道路，全村群众安居乐业。

### 三、转变作风。

坚持把抓落实、求实效作为履行职责的最终体现，按照“两个务必”和中央“八个坚持、八个反对”的要求，发扬求真务实的作风。平时，尽可能多地深入到村庄、田间地头，了解、体察民情，发现带有苗头性、倾向性的问题，及时研究对策和解决的办法；对已出现的矛盾和暴露的问题，不推不拖，妥善处理，避免了矛盾激化和事态扩大；注意协调各方面的关系，保证了政令畅通；对镇党委的中心工作，及时深入一线，指挥调度，帮助解决存在的困难和问题，做到工作周密细致，干一件事，成一件事，不留尾巴。

### 四、存在的不足和今后的努力方向。

作为一名履职时间不久的领导干部，本人感到存在下列不足：

1、思想不够解放。在思维方式、工作思路、工作方法和措施等方面，与实际工作的需要，与新形势、新任务的需要，存在着明显差距，在新的一年里，要努力改善。

2、学习亟待加强。在政治理论学习和审计业务学习方面，还不深入、不透彻、不全面，必须强化学习，尽快提高，以适

应新岗位工作的需要。

## 组织工作调研报告5

### 团学组织调研报告篇二

共青团是党领导的先进青年的群众组织，是党的助手和后备军，为了全面了解和掌握我公司共青团组织工作状况，团员青年思想动态，有针对性地引导青年、服务青年，为青年发展提供切实帮助，促进我公司改革和发展目标的实现，综加车间团委在全厂团员青年中开展了“企业共青团组织工作调查活动”，现将调研情况总结如下。

#### 1、团员意识仍然淡薄。

团章中规定，共青团是先进青年的群众组织，也就是说，共青团员是青年中的优秀分子。团的战斗力的增强，团的各项工作任务任务的落实，归根到底取决于团员素质的提高。

#### 2、基层团支部活动被动，组织生活不够健全。

由于目前的基层团组织管理主要是由团总支或基层团委负责，但各职能部门的许多工作都是要由团总支来完成，团总支对基层组织工作也是力不从心，对基层团支部工作深入不够。组织服务青年的效果不明显，不能满足青年多元化、多层次和个性化需求，而社会其他渠道较多的选择性吸引了青年，这样团组织仅靠常规老套的手段当然不能将青年吸引在周围。

#### 3、基层团组织的建设不够完整。

由于团干部配备不足、兼职情况较多、精力投入不足等种种原因，导致一部分团员没有经过团组织的在相当时期内的培

养考察。

#### 4、我厂共青团工作开展情况

调查中90%的青年愿意在业余时间参加团的活动，但是部分青年表示活动时间和工作时间有冲突，抽不出时间参加，活动内容有时不够新颖，需要创新，更加贴近和服务青年的需求。青年职工希望团组织提供知识技能培训，业余活动场所，恋爱婚姻指导等服务，希望团委将在今后的工作中进一步改进。

#### 5、青年的思想和工作、生活情况

调查中95%的青年职工希望向党组织靠拢，加入中国共产党。反映出青年职工比较关心自己的发展，注重自身能力的提升，希望通过自己的努力实现价值。面对生活和社会上的压力，有一部分青年职工也十分关注自己的收入和住房状况，希望能获得更多的收入，改善生活的条件。

对策与建议：

##### 1、注重思想建设，准确把握青年的心理需求。

处在传统社会向现代社会转型的阶段，青年正面临着价值观念变迁的巨大挑战。多元取向，崇尚个性、自信自省，这些都成为当代青年人格形成和价值构成的新特点。要深入青年群体开展调查研究，了解和把握青年思想脉搏。针对青年面临的现实问题，努力营造具有企业特点和时代特征的健康向上的青年文化和企业文化氛围，不断增强青年对党、团组织的群体归属感和向心力。

##### 2、提高青年团员综合素质。

建设一支高素质的企业团干队伍。国有企业团干部的配备至关重要，特别是团委书记的能力和素质与发挥团组织作用有

很高的关联度，配好配强基层团委书记，是搞好共青团工作的重要环节，要按照“德才兼备”的原则，大胆选拔服务意识强、具有奉献精神和开拓创新能力年轻同志担任团委书记。高度重视团干部的培养，积极引导企业团干部各方面知识面，不断完善知识结构，鼓励团干部结合实际大胆创新，在实践中提高才能。积极向企业党政推荐，促进团干部成长，大胆使用，形成团干部队伍“高进高出”、“快进快出”的良性循环。

### 3、不断创新国有企业共青团工作。

国企共青团工作创新要立足于服务企业发展，服务青年成才，做到二个贴近，即“贴近青年”、“贴近企业主题”。要在思想观念、管理体系、工作模式和活动载体上大胆创新。始终把服务青年多元化、多层次和个性化需求，教育和引导团员青年有志于岗位成才，培养和锻炼一支符合企业发展需要的青年职工队伍作为国有企业共青团工作的重要内容。扎实推进“双争双创”活动，广泛深入地开展“青年文明号”、“青年岗位能手”创建活动，不断增强国有企业共青团组织的凝聚力、吸引力和战斗力。

船舶工程公司综加车间

2012年11月20日

## 团学组织调研报告篇三

随着经济及社会各项事业的快速发展，\*\*两新组织数量越来越多，作用越来越大。如何在两新组织中进一步扩大妇联组织的覆盖面，找准有效载体和抓手，已经成为当前基层妇女组织建设的一个重要课题。为进一步探讨两新组织妇女组织建设，更好地调动两新组织女职工的工作积极性和创造性，近日，旗妇联对全旗两新组织妇女组织建设情况进行了调研。

按照“党建指导妇建，妇建服务党建”的工作要求，坚持把“两新”组织中妇女组织建设工作作为重中之重来抓。目前，全旗共有非公经济组织249个，其中，符合建立妇女组织的有58个，已建立妇女组织的14个，妇女组织覆盖率24%；社会组织共有83个，其中，符合建立妇女组织的有59个，已建立妇女组织的18个，妇女组织覆盖率30%。

旗妇联按照“哪里有妇女，哪里就有妇女组织”的工作原则，采取“先党后妇，先易后难，先大后小”的工作方式，在两新组织中逐步建立妇联组织。

1、抓组建，形成工作合力。根据全旗“两新”组织的具体情况，旗妇联坚持“因地制宜、分类指导、注重实效”的组建原则，坚持“四同步”开展工作：一是联合工商部门，实现非公企业中党组织设置与妇女组织负责人的选配同步、与妇联工作开展同步；二是联合旗总工会，掌握非公企业中符合组建的女工人数，依托女工委员会平台，实现成立企业妇委会与稳定女工委员会队伍同步；三是联合旗民政局，对社会组织全面摸底，根据其经营状况、妇女队伍建设等实际，实现建立妇女组织与引导新社会组织发展同步；四是联合旗工商联，个人简历根据餐饮业、超市女性集中的特点，摸清妇女底数，在有条件的企业成立妇委会，实现餐饮行业开展各类活动与企业妇女搭建沟通交流、协调互促同步。

2、抓重点，发挥组织作用。在已组建的“两新”妇女组织开展

“巾帼建功”、“最美家庭”评选、巾帼文明岗等活动创新思路，提高基层妇女的兴家本领和岗位建功能力。以新建的社会组织妇委会为突破口，建立了文化宣传队、广场舞队、志愿者服务队等，要求定期组织妇女开展各项有益身心健康的文体活动，起到典型示范的作用。在组建的过程中，每到一户企业，结合“两新”组织的性质，明确“两新”组织中妇女组织应当履行的代表、维护、宣传、教育、协调、发展

的任务，引导动员“两新”组织开展各类活动，带动女性积极参与社会事务，扩大妇联组织在“两新”组织中的影响力，确保“两新”组织的中妇女工作的长足发展。

一是组建工作难度大。大多数“两新”组织负责人认为企业都是以盈利为目的，搞好企业发展的同时，多为职工办一些福利就是实事，认为妇女工作虚，对企业发展没有多大意义，可有可无，担心建立妇女组织影响生产经营，制作牌、资料等加重管理成本，表现出的种种脸难看、门难进、不配合、敷衍塞责的抵触情绪，导致部分妇干对“两新”组织组建工作存在畏难、胆怯思想，工作只停留在一般性号召上。在组建过程中，妇联干部“三顾茅庐”甚至“多顾茅庐”，但效果甚微，这是非公企业组建妇女组织的最大“瓶颈”。

工作总结二是女工管理难度大。一部分“两新”组织名存实亡，一套人马多个牌子，甚至有皮包公司现象。对于相对稳定的企业，女职工的摸底难在“流动”二字，女工出现的跳槽、季节工等现象比较突出，双向选择和优胜劣汰机制使人员进出频繁，相当一部分“两新”组织没有女工档案，权益保护和义务难以得到实现。同时，“两新”组织类别繁多，在工作方式和工作性质上存在很大差异，业务指导上归属多个不同上级主管部门，这种“多娘家”的管理框架，造成了“两新”组织妇女组织管理体制不健全。

三是开展活动难度大。一些“两新”妇女组织妇委会主任只是挂个头衔，没有相应的工资报酬，也没有更多的时间和精力去做女职工工作；绝大部分企业底子薄、厂房简陋、条件差，没有合适的活动场地，不容许开展与生产经营无关的文化活动。许多女职工由于家庭角色的特点，不情愿占用休息时间参加活动，心得体会情愿多加班赚钱也不愿意参加妇女娱乐活动。

“两新”组织妇女建设工作不是一朝一夕之事，必须建立长效动态工作机制，坚定不移地抓实抓好。

一是领导重视，齐抓共管。组建妇女组织单靠妇联一家势单力薄，人力、物力、财力无从抓起，必须巧借平台，上下联动，积极争取党政领导的支持，结合实际落实建立具体措施，真正形成以党建带妇建、以工建促妇建的党群工作一体化格局。在组建过程中，各镇（社区）及相关部门要成立专门机构班子，下设多个小组，主管领导任组长，机关干部齐参与，集中时间，深入各企业进行拉网式综合摸底调查，符合组建条件立说立建，在建立党组织的同时组建包括工会、妇委会、团委等其他群团组织，特别是结合工会、民政、劳动保障等部门联合调研，联合指导，联合督查，协调解决影响“两新”组织健康发展的突出问题，形成齐抓共管促落实的工作合力。

二是强化宣传，营造氛围。要加大对“两新”组织妇建工作的宣传和报道力度，利用广播、报纸、电视等新闻媒体广泛宣传一些好典型、好经验、好做法，形成强势推进的舆论氛围。要通过社会宣传触动、热门思想汇报业务培训推动、正面示范带动等方式，让“两新”组织业主进一步转变观念，真正认识到妇建工作能够产生经济效益、能给企业带来社会信誉、能够凝聚优秀女员工，使他们真正关心、理解妇建工作，进而重视、支持“两新”组织妇建工作。各镇（社区）妇干、村级妇代会主任要担当“两新”组织妇建工作联络员和指导员，实现“两新”组织发展与党建工作互促互赢。

三是以人为本，分工负责。“两新组织”中妇委会主任要具有高中以上文化程度，年龄一般在45周岁以下，要从管理层或一线员工中推选善于联系妇女群众，作风正派，办事公道，廉洁奉公，有威信、懂管理、善协调，有一定组织能力的女员工担任，尽量由“两新组织”管理层女性领导担任，通过有选举权的全体女员工通过一定程序民主选举产生。积极推行党组织班子成员、女工委员会主任、妇委会主任“齐头并进、交叉任职”。建立的妇委会与工会可机构分设，人员并用。工会女职工委员会是妇委会的团体会员，工作相互支持合作，发挥各自优势，切实提高“两新”组织中党组织和群

团组织的战斗力和凝聚力。

## 团学组织调研报告篇四

近两年来，根据省直工委的统一部署，在局分党组的领导下，省物价局以“打造书香机关，提升能力素质”为主线，认真开展建设学习型党组织活动，积极探索建立党员干部学习教育的长效机制。通过学习型党组织建设活动的深入开展，机关干部职工的综合素质和工作能力得到了明显提高，我们也在活动的实践中不断探索着学习型党组织建设的途径和方法。

首先，我们认识到，要想在机关切实开展好学习型党组织建设这项活动，必须在全局范围内扩大宣传，使全体党员干部从思想上深刻认识到开展这项活动的深刻意义所在，从而自觉到建设学习型党组织对于加强机关自身建设，促进业务工作的开展，都具有十分重要的意义。近两年，我局分党组根据省直工委“打造书香机关、提升能力素质”和建设学习型党组织活动的安排部署，采取循序渐进的方法，首先要求全局各基层党组织始终把提高思想认识放在首位，以更新学习理念为先导，从根本上激励广大党员干部学习的自觉性，针对少数党员干部在学习问题上存在的认识误区，通过“四纠正四树立”使大家进一步提高了对加强学习重要性的认识。一是纠正“业务学习重于一切”的观念，树立政治理论和业务技能并重的学习理念；二是纠正“为文凭和晋升而学习”的观念，树立自觉学习、终身学习的理念；三是纠正“工作与学习相分离”的观念，树立工作学习一体化的理念；四是纠正“学习只是个人私事”的观念，树立全员学习、共同学习的理念。通过转变认识上的误区，促使全局党员干部变“要我学”为“我要学”，较好地营造了“人人是学习主人，处处是学习场所，时时是学习机会”的浓厚的学习氛围。其次，我局在安排各类重要的政治理论学习时，一方面注重充分发挥中心组理论学习的龙头辐射作用，带动全局上下系统的政治理论学习，另一方面注重进一步发挥理论学习年度计划和季度安排的指导作用，强化学习引导。在加强理论学习

的同时，我们还注重加强经济理论、政策法规、业务知识等方面的学习，取得了较好的效果。通过加强学习不仅使广大党员干部进一步坚定了理想信念，强化了党员意识，而且提高了综合素质和工作能力，分析问题、解决问题的能力显著提高。

从活动一开始，我们就清醒地认识到，建设学习型党组织是一个动态的、长期的、系统的过程，绝不可能一蹴而就。在活动推进过程中，我局强调运用准确的方式方法，有效引导全局上下学习型党组织活动的逐步深入。一是切实加强组织领导，始终把建设学习型党组织活动摆上重要议事日程，实行党组负责制，建立主要领导负总责，分管领导亲自抓，基层党组织具体抓的领导机构和工作机制。局党组坚持做到对省委、省直工委部署安排的各项学习任务和机关党委提出的年度和季度学习计划优先安排，对基层党组织的学习效果提出明确要求，将学习培训情况纳入年度目标考核内容，由局纪检、监察室和机关党委负责督查落实。局党组书记率先垂范，领导班子成员身体力行，推动全局的政治理论学习不断深入。20xx年起，根据省直工委的安排部署，全局xxx个支部、总支书记均已参加培训工委组织的党支部书记培训班，党员干部根据基层党组织的安排，参加了省直工委举办的每一期省直机关大讲堂的各类讲座，同时，机关党委定期强化对基层党组织理论学习的督促检查，使全年的学习情况达到了预期的效果，按照坚定方向、力求实效的原则，使学习型党组织建设活动有条不紊、稳步推进。二是切实给予支持配合，始终坚持“学习工作化、工作学习化”的学习理念，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，把建设学习型党组织活动纳入整体工作通盘考虑、统筹安排，与行政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起总结。在建设学习型党组织活动中，我局舍得在改善党员干部的学习环境和学习条件投入，有计划地购置必要的学习资料，提供相关培训经费保障。同时着力加强信息化建设，实现办公自动化，建立电子显示屏、加强局域网改版。机关党委还拿出结余党费为党员干部办理读书卡，培养广大党员干部爱读书、读好书的良好

习惯。三是切实健全学习制度，坚持“教育、制度、监督”并重的原则，用制度约束、督促并保障各类学习活动的深入推进。近两年来，我们进一步制定完善了分党组中心组和党支部学习制度及有关学习奖惩制度，明确提出，党支部年度组织学习少于8次，取消参加评选评优资格，将党员干部学习考核结果作为公务员年度考核的一个重要条件。

进一步深化学习的效果；对调研成果、分析检查材料、演讲稿汇编成册，供党员干部学习对照；开展“送温暖，献爱心”活动，发动全局各基层党支部党员干部踊跃捐款捐物，慰问困难和受灾群众，近两年，合计捐款捐物达3万余元；在全局开展制度学习落实月活动，加强制度建设，推进科学管理，等等。这些活动的开展都体现了创新的要求和鲜明的特色，深化了各种类型学习实践活动的成果。二是在物价全系统开展学习、创新、提升年活动，引导价格系统广大党员干部多学、多思、多练，推进学习型党组织建设的科学发展。三是加强创建活动宣传。我局在“安徽物价网”开辟了活动专栏，设置“学习园地”和“热点解读”栏目，开办《效能简报》和《创先争优活动简报》，近两年，我局简报被省委创先办，省直创先办，省直效能办采用10余篇，达到了良好的宣传效果，切实引导广大干部党员干部多读书、善积累、常提高，真正做到学习与工作“两不误，两促进，两提高”，更加明确地树立起“靠学习立身，凭能力发展”的价值取向。

近两年来，我局在深入开展创建学习型党组织活动中，始终注重学习教育长效机制的建立健全。一是注重学习内容体系建设。一方面不放松理论学习，注重提高党员干部运用理论指导工作实践和解决实际问题的能力。另一方面不断拓宽知识领域，结合工作实际，注重能力的培养，抓好党员干部对经济、法律、科技、管理等相关知识的学习，全面提高干部职工的能力素质，促进各项工作的新发展。二是注重学习制度的健全完善。一方面坚持已有的学习制度，做到持之以恒，狠抓落实。另一方面注重提高学习效果，广大党员干部用通过学习收获的新思想、新知识、新理论、新方法解决工作中

遇到的新问题、新矛盾，不断检验、巩固、深化自身的知识结构，自觉提升工作能力和工作水平，真正做到读有所获，学有所用。三是注重激励机制的建立完善。不仅将党员干部学习情况纳入目标责任制综合考评重要内容，而且通过目前正在深入开展的为民服务创先争优活动激发党员干部的学习热情。同时，还坚持经常组织开展述说评学活动，及时对党员干部学习、工作进行讲评，不定期召开各类学习情况交流会，大力宣传学习先进经验和做法，确保学习机制和学习效果的建立和落实。

学习型党组织的建设任重道远，我们在学习道路上不断跋涉的同时，也在不断总结着更适用于我们的提高学习效果的方法和途径，接下来，我们会不断总结，勇于改善，积极提高，力促实效，为使我局学习型党组织建设活动更加充满生机和创造力，我们会坚持探索下去！

## 团学组织调研报告篇五

问题研究》发言材料

——羊角塘镇组宣统委员 付路军

各位领导：

根据县委组织部调研通知，我就《构建干部能上能下科学机制问题研究》这个重点课题谈谈我的思路和观点，不到之处，敬请各位予以指正。

### 一、构建干部能上能下科学机制的意义

（一）健全了制度，使干部能上能下有章可循。疏通干部进出口，实现干部能上能下，根本靠制度，关键在机制。有了机制，才能使“上”的干部赢得民心，才能让“下”的干部心服口服。

（二）破除了陋习，拓宽了选人视野和渠道。构建干部能上能下科学机制，让能者充分发挥其才能。打破体制壁垒，扫除身份障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。

（三）激励了士气，让“上”的干部有所作为。构建干部能上能下科学机制让“上”的干部能放开手脚，扎实干事，无所顾虑。调动了能干事、会干事、干得成事的干部积极性、主动性和创造性。

（四）强化了教育，让“下”的干部重塑形象。以机制的具体规定为标准识人评人，选人用人，让干部对照标准找差距，让实力不济者在实践中自然淘汰，重找努力方向，重创工作佳绩。

1 村等年轻的支部书记参加县公务员招考。

二是双重考察，把优秀干部推“上”来。2009年我镇按“党委定职数、竞争定岗位、群众定去留、依规定任免”的思路对镇机关科员实行了5个岗位竞争，通过公开报名、统一测试、演讲答辩、民意测评、组织考察等程序进行了选拔任用，为优秀人员的健康成长垫定了基石。2011-2012年镇党委、政府换届选举中，我镇经过组织考察和群众推荐“双线”考察，注重从“一线考察”群众反映好和在民主测评得分高的优秀干部中，选用素质优良、实绩突出、群众公认的干部，得到了社会的一致好评。

三是搭建平台，把优秀干部选“上”来。近年来，我镇注重在“重点项目、重点工作、重点问题”工作一线搭建平台，发现、培养和使用干部。一批优秀干部，投身于工作主战场，勇于担当，在安全生产、计划生育、信访维稳等工作中展示了过硬的素质和突出的才华能力，为我镇经济发展和社会稳定做出了重要贡献。这些一线培养锻炼出来的干部，经组织考察认定后“选优”重点提拔，予以重用。2014年在村支两委

换届选举中，我镇大批经受考验的优秀党员、致富能人被群众推选出来担任村领导岗位。

四是综合考核，把无为干部评“下”去。通过综合考核，让群众不认可、不满意、民主考核不合格的无为干部“下”。对计划生育、综合治理论和信访维稳等重点工作考核一票否决者“下”。今年，我镇制定了《村支部书记末位调整实施细则》，对年度总考核排名最后2名的，列为末位调整对象，由镇党委对其进行末位调整。

1、不良的社会风气，影响了干部“上”的公正性。社会关系的复杂性对干部的“上”与“下”在一定程度上存在影响和干扰，有关系的干部往往能够优先提拔甚至突击提拔。而一些优秀的“草根”干部，成天忙于埋头做事，往往被组织遗忘，得不到提拔。

2、扭曲的荣辱观和权力观，束缚干部“下”的思想。干部“只能上不能下”、“上荣下辱”等传统思想普遍存在，大部分干部不能正确对待进、退、留、转，对干部“下”存在严重的官本位思想障碍。

3、干部“上下”的标准难把握、具体操作有点困难。一是量化标准不明确。目前，干部“下”的范围往往局限于违法违纪、一票否决、退居二线等非下不可的硬性规定，对于能力一般、有位无为、群众认可度不高等方面缺乏操作性强的具体评判标准。二是考核方法不科学。对不同行业、不同类型、不同层次的干部没有充分考虑其岗位的特殊性，不能因人而异地进行考核。实际工作中，采取“一刀切”的办法进行调整，有时难免造成调整失准。

4、能“下”的配套环境难以优化，干部乐意“上”不愿“下”。一是工作待遇和环境的差别，机关工作环境好，工作待遇相对较高，基层工作压力大，待遇相对较低，不能充分调动基层干部的积极性。二是“下”来干部难安排。由于

目前干部的“下”尚未形成气候，被调整下来的干部安置政策滞后，安排渠道狭窄，一般“下”来的干部除犯有严重错误者外，大多都按平职安排。三是“下”来干部难管理。“下”来的干部一般都保留原来的职级待遇，如果继续在原单位工作，后任领导因有畏难情绪，不便对其像其他干部一样进行管理，久而久之，容易形成随心所欲、放任自流的现象。四是“下”来干部的有关待遇难保障。部分干部担心一旦失去干部身份，就在养老、就医、住房等方面失去了一定的保障。因此，那些自愿辞职自谋职业或有离开机关到企事业单位工作意向的干部能下也不愿下、不敢下。

#### 四、构建干部能上能下科学机制的对策和建议

##### (一) 建立和完善班子成员任期制，保障班子的连续和稳定

3 一届。任期内，班子成员原则上只能内部易动职务，在一个岗位未干满两年的，不得易动，在一个单位未干满三年，不得调动，以利于工作的连贯和班子的稳定，同时防止机关干部下放“镀镀金”、“捞了级别就走人”的现象发生。对于任期内班子成员因不胜任工作或其他原因“下”而出现的职务空缺，在配备时应首先让原班子成员或后备干部“上”。

(二) 建立干部定期交流制度，激发基层干部工作激情 干部的交流一方面能让干部经受锻炼，另一方面有利于激发干部的内在动力，让干部在不同部门和单位的干部相互学习，取长补短。一是要建立组织调配与干部个人意愿相结合的干部交流互动机制，以便更好地激发工作热情；二是要建立激励机制，鼓励年轻干部“下”基层，除去特殊岗位或以前曾在基层服务过4年以上的，机关干部提拔一律下基层并服务满2年以上，经考察合格后，方能有条件重新进机关。三是要建立干部年度常态考评机制。每年年底，组织部门要对所有干部进行一次全面考核，综合干部的年终测评得分、分管工作得分和违规违纪扣分，对干部一年现实表现和工作情况量化计分，测评情况作为干部提拔重用和进机关安排实职岗位的重要依据。

### （三）完善考察、考核、审计、评议等制度，使干部能上能下有科学的依据

目前，干部“上”“下”主要依靠定性考察提供依据，量化的东西太少，因此，要逐步对干部实行任期目标管理，建立比较规范的目标评估体系，重点是完善四方面的制度：一是考察、考核制度。根据干部的工作实绩和具体表现做出是否称职的判断，如果连续两年完不成工作目标，就应当采取相应的措施。二是审计制度。干部在任期届满或离任时，由组织人事部门会同审计部门及有关法律监督部门对其所在单位的财务、资产和经营情况进行审计，有利于监督。三是个人述职制度。建立述职制度，不仅有利于公正地评价干部，还可增强对干部的约束力。四是民主评议制度。对一个干部，4多数人都说不称职，即使他工作上有一些成绩，但至少说明他在这个单位是得不到群众拥护的，因而也不可能很好地开展工作。