

乡镇加强人才队伍建设工作总结 加强乡镇干部队伍建设调研报告(大全5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

乡镇加强人才队伍建设工作总结篇一

随着国家队卫生工作的不断加强和医政工作的进一步深化，当前和今后一个时期，卫生工作面临着转型期。我们要落实好个性农村卫生政策，促进全县卫生事业又好又快发展，加强全县乡镇卫生院干部队伍建设尤为必要，尤为重要。

一、干部队伍的现状及存在问题

(一) 干部队伍的现状。全县24个乡镇卫生院现有37名领导干部，大多数卫生院仅有1名领导干部，一些干部年龄偏大，干部队伍整体素质不够高。

(二) 干部队伍存在的问题

1、学习意识不强。一些干部只满足于现状，对管理方面知识的学习不忠实，进取心不强。

2、管理能力欠缺。缺乏学习，造成认识上的差距，导致在管理上存在着一定的片面性，致使管理能力和水平不够高。

3、后备干部比较缺乏。多年来，由于乡镇卫生人员外流、退休较多，而进入较少，致使后被干部出现短缺。

二、建议与对策

（一）强化干部选拔任用机制，切实加强干部队伍建设

1、严格选人标准。选拔领导干部，要按照德才兼备的原则，认真坚持“四看”标准，即看是否有实践“三个代表”的自觉性，看是否有带领干部职工的能力，看是否有公正廉洁的浩然正气，看是否有较高的群众威信，真正把“靠得住、有本事”的人选拔到领导岗位上。

2、改进用人方式。对新任领导干部实行试用期制，试用期为一年。试用期满，经县卫生局考察称职的，予以正式任用；不称职的，予以免职，建立干部能上能下的用人机制。

3、规范干部职数。中心乡镇卫生院领导班子由5人组成，设院长1人，支部书记1人，副院长3人，；乡镇卫生院由3人组成，设院长1人（兼支部书记），副院长2人，10人以下的乡镇卫生院设院长1人，副院长1人。

4、加强后备干部队伍建设。重点抓好后备干部的“选、育、管、用”等环节，建立一支素质优良、结构合理的后备干部队伍。对确定的后备干部，局党委要建档立卡，实行跟踪培养、动态管理，择优汰劣。对各方面表现优秀、条件具备的，及时充实进院领导班子。

（二）强化考核约束机制，严格干部队伍建设

1、实行量化管理。县卫生局结合年度工作总体安排，对各项卫生工作进行细化、量化，分解到各单位。各单位要落实年度工作目标责任制，按照领导班子成员分工，将各项工作任务落实到人。在此基础上，推行三项制度：（1）双向公开承诺制度。年初，院长、支部书记要对确定的年度工作目标、任务和措施等向县卫生局和全院职工作出公开承诺，其他班子成员要分别向本单位和全院职工作出公开承诺，并签定公

开承诺目标责任书。（2）定期考核制度，按照公开承诺目标责任制的要求，对领导班子成员工作目标完成情况每半年进行考核，考核结果与干部使用、工资待遇和评先树优挂钩，奖优罚劣。（3）末位淘汰制。对未完成承诺工作目标，或有重大工作失误、过错，且综合考核排名较差的，县卫生局对党政主要领导实行末位淘汰，对其他班子成员视情况进行处理，打破领导职务能上不能下的常规，激活用人机制。

2、加强监督约束。重点落实“三项制度”。（1）“一公开一监督”制度。按照院务公开的要求，定期对财务、重大事项等进行公开，并加大全院干部职工民主监督力度。（2）民主评议院领导制度。县卫生局每半年组织一次，先由院班子成员述职，然后由全院职工进行民主评议。（3）谈话诫勉制度。县卫生局领导至少每季度与各单位主要负责人进行一次谈话，并对发现有问题的院领导班子成员要随时进行谈话，防患于未然，对需要诫勉的，按有关程序诫勉。

3、落实岗位待遇。逐步建立完善科学合理的乡镇卫生院领导干部工资体系，实行结构工资制，做到量化工作、量化待遇，绩效挂钩。

4、加强学习培训。定期举办培训班，加强管理知识的学习和能力的培养，不断提高干部的管理知识水平和能力。

（三）切实加强作风建设，提高领导班子整体素质

1、加强理论学习，提高领导水平。加强领导班子建设，全面提升领导班子和领导干部的综合素质，打牢理论基础是关键。院领导理论学习，要做到有计划、有安排、有内容、有体会、有记录。努力把基层班子建设成为学习型、实干型、创新型的领导班子，全面提高领导班子和领导干部驾驭卫生工作的能力和水平。

2、坚持民主集中制，改进领导方式。按照“集体领导、民主

集中、个别酝酿、会议决定”的原则，健全完善民主决策机制，落实集体领导下的分工负责制，严格执行《议事规则》，根据工作需要，及时召开领导会，并定期召开支委会、专题民主生活会，要有规范的会议记录；凡涉及人事变动、人才引进、基建工程项目、重要工作部署等重大事项，必须坚持集体研究，按照少数服从多数的原则，形成决议，不断提升领导班子集体决策、科学决策、正确决策的能力；要充分发扬党内民主，民主生活会每年不少于1次，并提前一周将会议的议程安排报局党委。要通过谈话、交心、民主评议、情况通报等措施，提高领导班子民主生活会的质量和效果。领导班子成员要带头讲原则、讲民主、讲大局，明确责任，分工负责，形成合力。要进一步转变领导方式，改进工作方法。

成员的积极性、主动性和创新性，牢固树立群众观念，坚持实事求是的原则，求真务实，转变工作作风，扎实推动各项工作的落实，充分发挥示范、指导、服务、监督和协调作用。

4、带头廉洁勤政，树立良好形象。积极开展政务公开，不断拓展公开的深度和广度，提高权力运行的透明度。领导班子成员要带头遵守廉洁自律的各项规定，树立良好的领导干部形象。进一步健全完善监督约束机制，全面落实教育、制度、监督并重的惩治与预防腐败的体制和机制，确保领导班子成员正确行使权力。

乡镇加强人才队伍建设工作总结篇二

乡镇是我国最基层的一级行政建制，处在社会主义新农村建设的第一线，承担着农村社会管理、公共服务等重要职责。为了进一步摸清我市农村人才队伍数量、构成及存在的问题，市人才办决定开展实地调研，采取座谈、问卷和走访等形式，弄清农村最基本的人才需求，为我市研究制定引进高层次人才、紧缺型人才的政策措施提供依据，真正让人才引得来、留得住，服务好人民群众。

本次调研选取**镇。该镇地处浞河区西南部，南湾湖上游，距市中心27公里。全镇总面积285平方公里，辖24个行政村、1个居委会，263个村民组，总人口4.3万人，其中农业人口2.8万人。该镇属山区，且特色产业鲜明，农村人才的开发、引进、使用及面临问题在全市具有一定的指导意义。

(一) 党政人才队伍情况

1. 机构设置

该镇经区编办核定机构为4中心2所，即农村经济发展服务中心、村镇建设发展服务中心、文化事业发展服务中心、计划生育服务中心和国土资源所、民政与劳动保障所。

2. 编制设置

人员编制为行政编29名，其中党政领导职数9名，机关工勤人员3名。事业单位编制44名，其中农村经济发展服务中心编制13名，村镇建设发展服务中心编制7名，文化事业发展服务中心编制2名，计划生育服务中心编制14名，国土资源所编制4名，民政与劳动保障所编制4名。

实有人员为行政人员16名，其中党政领导11名，行政空编13名；工勤人员3名。事业单位人员35名，空编9名。农村经济发展服务中心10名，空编3名；村镇建设发展服务中心6名，空编1名；文化事业发展服务中心1名，空编1名；计划生育服务中心10名，空编4名；国土资源所4名；民政与劳动保障所4名。

表一 略 **镇党政人才队伍编制情况统计

3. 人员构成情况

党政领导11名，60年代2名，70年代5名，80年代4名，其中研究生学历1名，本科学历8名。人员年龄梯次结构搭配相对合

理，基层工作经验丰富。

总的来看，党政人才队伍空编较多，政府部门运转较为紧张。急需复合型人才充实管理队伍，以提高政府管理效率。

(二) 事业单位人才队伍情况

1. 教育系统

(1) 概况：全镇现有学校16所(中心校本部、5所联合中心小学及10所村级小学)，其中10名学生以下的教学点4个，10-50名学生的小学6个。在校学生3905人，87个教学班，入学率100%。中小学在编教师共计271人，实际在岗教师248人(调研员6人，长病不能上班8人，外校借调5人，本期调出4人)，其中省级骨干教师5人，市级骨干教师、学科带头人48人，区级骨干教师、学科带头人36人。专任教师学历符合规定及取得相应教师资格证书的比例为100%，高层次学历占38%以上。

表二 略 **镇教育系统学校情况统计

(2) 年龄结构：50岁以上教师102人，占教师总数的37.6%。师资水平有待提高，中老年教师知识结构老化，高层次学历教师比例偏低，不能灵活运用现代化教学设备。教师队伍具体构成情况如下表：

表三 略 **镇教育系统人才队伍构成情况统计

(3) 教师工作量情况：

中小学在编教师共271人，实际在岗教师248人，人均周工作量15节。其中中学教师103人，28个教学班，人均周工作量12节；中心小学教师43人，16个教学班，人均周工作量16节；村小三个教学班的配5位教师，人均周工作量21节；教学点一个班一位教师，全天候上课，每周34节。

(4) 教师收入及生活情况

本次实地调查，分别采访了中学和村小教师。中学教师明睫雅2019年参加工作，本科学历，任教初一两个班语文。每月工资2300元左右，每月自己租房费用130元，做饭开销600元左右，每月通讯费用60元左右，家在市内，周末回家每月往返车费80元左右。黄龙寺小学教师樊锐，2019年9月参加工作，本科学历，每月工资2100多元，学校提供住房一间，每周往返市内交通费用40元，周五下午回家车少或没车，周日下午要提前到校，变相延长了工作时间。另有20位教师家住信阳市，孩子在市内上学，每天早来晚回，每月需要交通费用近500元。

(5) 走读生的情况：

全镇走读生共计1795人，主要是一、二、三年级学生，多数为就近入学。一、二年级学生由于年龄偏低，多数学生需要家长一日四接送。部分学生离校较远，最远的距离学校近6公里，每日6点就得起床赶往学校。冬季放学回家，天色已晚，安全隐患较大。部分家长离家在街镇上租房居住(大多由其爷奶监护，只能照顾生活，不能辅导学习)，极大地浪费了人力物力。

从调查统计可以看出，**镇教师数量相对紧缺。教师队伍结构不均衡，急需改进。教师年龄结构偏大，30岁以下年轻教师偏少，教师学历结构中本科比例偏少，知识结构难以紧跟社会时代进步。教师承担教学任务比较重，现实生活如住房、吃饭面临诸多困难，加上回家需要长途跋涉，课余生活单调枯燥，既影响教师日常教学，也难以真正吸引、留住优秀人才。

2. 医疗卫生系统

(1) 编制设置：该镇卫生院实有干部职工总人数26人，其中在

编在岗16人，聘用10人。卫生技术人员按学历层次分类：大专学历9人，中专学历17人；在编人员按职称层次分类：专业技术岗位中级2人，初级以下3人；技术工岗位高级工5人，中级工6人。另聘用人员10人，9人为专业技术人员。本院内设13个科室：内科、外科、儿科、牙科、妇产科、放射科、检验科、防保科、护理办、手术室、药房、财务科、收款室。

卫生院核定编制数46人，实有在编在岗16人，严重缺编。实际工作中一人多岗，影响业务正常有效地开展。

表四 略 **镇医疗卫生系统人才队伍构成情况统计

(2) 年龄构成及收入：本院在职职工26人，其中30周岁以下10人，30~50周岁14人，50周岁以上2人。在职在编人员平均每月工资2019元左右，聘用人员平均每月1800元左右。单位提供职工住房，2人一间，饮食自理，生活费每月500元左右。

(3) 村卫生所情况：全镇共有24个村卫生室，每个村卫生室2~4人，共有村医64人，都已取得执业医师资格，村卫生室人员大都为中专学历，年龄30~45周岁居多。

可以看出，**镇医疗卫生系统尤其是镇卫生院人员比较紧张，空编多达30人，日常工作中常务副院长都要坐门诊；其次，临床一线工作人员月工资相对较低，在一定程度上影响其工作积极性与主动性；第三，医疗卫生系统人才队伍培养周期长，引进、留住人才的关键在于是否有编制，否则不利于队伍的稳定性，从而影响本地的医疗保健水平。

(三) 农村实用人才基本情况。

该镇拥有各类农村实用人才2180人，人均年收入为3.98万元。

(四) 其他人才队伍情况

**镇有社会工作从业人员5人，企业经营管理人才近177人，公共文化从业人员3人，技能人才6人。

该镇紧紧围绕“放大人才引领效应，打造生态魅力茶乡”这一主题，加强人才队伍建设，推动了生态环保茶面积的扩大，为浉河区茶产业的健康发展做出了贡献。

(一) 坚持党管人才，健全人才工作体制

成立了以镇党委副书记为组长的人才引领工作领导小组，配齐配强了工作人员。完善了《**镇创新人才投身农村综合试验区建设工作方案》，突出人才强镇的战略地位，把人才工作放在与经济建设和社会发展同等重要的位置。

(二) 招商引才并举，放大特色人才效益

咬定“茶”字不放松，坚持招商引才并举，引进、培育涉茶类人才2150人。如引进厦门华祥苑实业有限公司的高级茶艺师李志顺研制开发出信阳茶系列的新贵——“信阳观音”，继“信阳红”之后进一步拉长了信阳茶产业链条，为茶农创造了新的收入增长点。帮助本土农村实用人才朱发阳创建发阳红茶厂，发展“信阳红”，提升了当地夏秋茶利用率。为全镇150名茶叶土专家申报种茶、制茶、茶叶销售管理与评茶技术员。

(三) 创新工作举措，推进各类人才培育。

一是建立人才信息库建设。建立乡土人才、回归人才、引进人才、企业人才、村组干部和大学生村干部六个类别的人才信息库，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料。

二是扎实开展培训作。邀请区茶办、区农业局、市职业技术学院等有关单位的专家为全镇茶农开展无性系茶苗栽种、红茶加工、茶园管理等科学技术。组织农村技术骨干参加由

市、区组织的专业性较强的培训会。另一方面，利用远程教育开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。先后有万名茶农受益。

虽然该镇在人才队伍建设上做了大量工作，取得了一定的成绩，但仔细分析该乡的人才队伍现状，可以看出还存在着一些问题，严重影响和制约了经济社会快速发展，制约了政府公共服务职能的发挥。

(一)人才总量偏小。人才总数为2664人，占全镇人口6.20%，低于全市(8.52%)、全国平均水平(8.75%)。在人才总量中，经营管理人才、高技能人才、社会工作人才、公共文化人才等都比较匮乏，其中公共文化人才还为空白。而与群众利益最相关的教育、卫生类的专业技术人才都比较短缺，存在着有编无人的现象。其中镇卫生院空编30个，人员青黄不接，一人多岗，无法提高服务水平。教育系统因各村适龄入学儿童较少，4所村小学学生数不足10人，按照农村小学师生比为1:25配备教师，师资力量不足，一名教师教5、6门课程，工作任务繁重。

(二)人才结构不合理。

一是年龄结构不合理，队伍老化。乡镇党政在2019年以后除了补充科级干部和选调生外，没有补充年轻的公务员；事业单位在2019年以后没有补充年轻人，现最年轻的人都在30岁以上。教育系统50岁以上教师102人，占教师总数的37.7%。茶产业受年轻人外出务工经商影响，茶园管理、采茶制茶能手年龄也都偏大，后继乏人。二是行业地域分布不均，中心集镇人才相对比较集中，而边远村人才严重不足。教育系统内初级中学及中心小学满员，而村级小学需要聘请代理教师才能维持教学。村级小学生源减少，在一定程度上与教师不足、素质不高存在着正关联。高、中级专业技术人员主要集中在教育部门，而农业、城镇规划建设等系统缺乏高、中级类人才。三是性别比不均衡。2019、2019年教育系统新进人员40

人，其中女教师为37人，镇里其他机关单位很少，合适的未婚男性凤毛麟角，女教师的婚恋成了一个不小的问题。

(三) 人才整体层次不高。

一是高层次人才稀缺。一般性人才较多，现代复合型人才少，高层次、创业创新型则寥寥无几。特别是作为“老牌”茶乡，茶产业人才层次不高，茶文化创意、茶叶科技及产品研发、茶市场营销等高端人才极度匮乏，严重制约着茶产业升级。二是急需人才稀缺。专业技术人员普遍存在“三低”现象，即学历低、技术水平低、职称低。且大多数没有掌握现代办公技术，城建规划、企业管理、特色农业、金融财会类人才匮乏。在教育系统中，理科类教师相对紧缺。

(四) 人才容易流失。

受编制、待遇、环境、发展机会和发展空间等因素影响，该镇现有人员特别是专业技术人员只要有就会流动到城区。近三年流出21人，其中研究生学历1人，本科8人。教育、卫生等系统人才流失更加突出。镇卫生院2019年聘用了一部分专业技术人员，因无法入编，2019年都通过招考到了能给予编制的其他地方。在塔耳湾教学点有两个班级共25人，只有一名正式教师，聘用一名退休教师；白马山教学点6名学生，一名教师，都需要全天候工作。同时，因农村寄宿制学校工作经费与学生数量挂钩，为每生每年220元，一年也只有几千元，无力改善工作环境，存在晴天一身灰、雨天一身泥的现象，现有教师人心浮动。

(五) 人才增量和社会发展不同步。

受“凡进必考”所限，乡镇无法及时补充新的工作人员，且新录用公务员和选调生往往很快被上级机关借调或调走，加重了缺人现象。镇卫生院虽然空编较多，除聘用10人外，没有补充在编人员。教育系统由过去民办教师转正138名教师都

将在近几年集中退休，虽然不断补充新人，但教师队伍还是一直处于净减少状态。全镇教育系统2019年招考20人，退休16人，调走6人，实际减少2人；2019年招考20人，退休18人，调走4人，实际减少2人；2019年已调走4人，且将要退休12人，预计请产假8人，需要新补充30人以上。同时，上级要求大力发展学前教育，但没有分配学前教师编制，只能从小学教师调任、兼职，挤占了有限的教师资源。寄宿制学校缺少后勤人员、管理人员、生活教师编制和缺乏专职保安。

(六) 人才培养培训滞后。

目前，受经费短缺影响，基层人才培养、考察、学术交流机会比较少，缺乏刚性、深层次的规模培训措施。该镇党政、事业人才80%在三年内没有得到培训；教育系统因为一人多岗，85%的专任教师没有培训、考察、学术交流机会。卫生系统的培训只局限于一般的岗位培训，培训的深度和广度不够。农村实用人才组织化程度不高，各自为战、不能形成规模效益。

人才资源是第一资源。引进、培养、留住更多的优秀人才，是建设小康社会最重要的工作。根据农村一线人才队伍建设存在的问题，建议用科学人才观统领人才工作，在优化结构、畅通渠道、营造环境及科学评价上下功夫，进一步加强乡镇基层人才队伍建设，有效服务并促进我市经济社会又好又快发展。

(一) 普及科学人才观，进一步解放思想。

坚持大力宣传中央和省、市委人才工作重大部署、重大举措、重大成效，深入解读科学人才观的新思想新理念，使科学人才观更加深入人心，从上到下推动思想观念转变，引导各级干部，尤其是领导班子一把手转变思想观念，充分认识到乡镇基层人才在推进经济社会发展、引领带动群众、加强基层政权建设等方面不可替代的作用，把促进人才健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，着力营造尊才爱才的社会

环境、育才用才的政策环境和惜才留才的服务环境，在全社会形成“尊重科学、鼓励创新、见贤思齐、奋发努力”的良好风尚，增强对优秀人才的吸纳能力和聚集效应。

(二)创新人才引入机制，促使人才补充常态化。

一是制定配套的优惠政策。如设立人才专项编制，按照人进编增、人走编收的原则安排使用，使人才引进不受单位性质、编制限制。对到乡镇工作的博士可享受副高级职称经济待遇，硕士研究生、“211”重点高校本科生可享受中级职称经济待遇；对其他人才，免除试用期，给予一定的交通、食宿补贴等。二是实事求是核定编制。对农村小学，要配置学前教育编制，每校配备2名幼师。寄宿制学校按照200名学生配备工勤人员2名、生活教师2名的比例配置工勤人员编制。村小配置安保人员1名，中心校、初中学校配置专职安保人员1-2名。对农村小学教师编制应根据农村实际按班级数配备。三是建立稳定的人才补充渠道。每年在高校毕业生毕业之际，主动到高等院校联系引进急需专业人才。适时公开招聘公务员、事业单位工作人员，为基层补充新鲜血液。四是大力实施回归工程，吸引外出务工经商成功人士回归报效家乡。

(三)实施重点人才工程，壮大人才队伍。

一是紧紧围绕经济社会发展大局和试验区建设的人才多元化需求，依托项目、工程和特色产业，强力推进重点人才工程实施，强化基层一线人才队伍建设。二是加大人才教育培训工作力度，优化整合各种教育资源，建立终身教育培训体系，完善教育培训工作机制，推动学习型社会的形成。遵循人才成长规律，科学制定分层分类人才培养方案，做到重要人才重点培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训，提高人才队伍质量。要通过业余教育、联合办班、专项短训、委培联姻、学术交流、出外深造等方式，给广大农村人才经常“充电”，以促使他们知识常新，成果常有。三是突出特色产业主题，引进、扶持各类特色产业人才，发挥特色人才

引领带动作用，促进特色产业做大做强。

(四)创新人才流动配置机制，引导人才扎根基层。

一是加快乡镇人才市场的基础建设和监督管理，完善规模和功能，为用人主体和人才资源之间搭建起快速配置的桥梁。发展网上人才交流服务，促进人才信息共享。二是继续实施大学生村干部、高校毕业生“三支一扶”、志愿服务贫困县等计划，继续开展选调生工作，开发基层社会管理和公共服务岗位，落实高校毕业生到农村任教、到乡镇卫生院工作特岗计划，推进人才向基层、向农村流动。开展教育、卫生、科技和文化人才下乡支农工作，完善专家服务团、科技特派员到基层和农村、企业服务的政策措施，鼓励各类高层次人才通过兼职、技术入股、合作研究、培训讲学等方式为乡镇服务。三是实施城镇公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法，专业技术人员晋升中高级职称必须有一年以上的基层工作经历。四是鼓励城镇高层次人才通过兼职、技术转让、技术入股、合作研究、培训讲学、网络咨询等多种方式为乡镇基层服务。五是提供灵活有效的绩效考核方案，向在农村一线工作的人才倾斜，向业务骨干和专业技术人员倾斜，减少人员流失。

(五)创新人才激励保障机制，增强人才队伍活力。

对在农村一线工作特别是在偏远山区工作的人员，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，改善生活、工作条件，确保人才“下得去、待得住、干得好”。一是深化职称改革，评定职称以业绩为主，放宽对论文论著的要求。且不受结构比例和岗位数额限制；对没有专业技术岗位的，特岗特聘。工作2019年以上且年度考核为称职以上的，可以直接评定中级职称。二是建立人才周转房制度，免费提供必要的生活条件，按照人进房住、人走房收的原则安排使用。三是增加继续教育、外出进修机会，每2年提供一次到县级以上城区机关、学校、卫生医疗机构学习、实训的机会。提高评先评优指标分

配的比例，增加评选政府特殊津贴专家、学术技术带头人等各种机会。四是规定市、县机关、事业单位新补充本科及以上学历的人员，原则上从有3年以上基层工作经历的人员中遴选。

(六) 创新人才投入机制，增加人力资本投资比重。

一是各级政府优先保证对人才发展的投入，较大幅度增加人力资本投资比重，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。二是建立人才发展专项资金，纳入财政预算，重点用于农村一线人才的教育培养和奖励，以及紧缺人才的引进、资助、培训等。提高边远山区寄宿制学校工作经费标准，改善办学条件。三是对农村一线人才，每月发放租房补贴、交通补贴、科研津贴等适当的津贴，帮助降低生活、工作成本。

乡镇加强人才队伍建设工作总结篇三

坚持科学发展、发挥财政职能、构建和谐财政，在新的历史起点上，加快推进富庶魅力和谐新徽县建设步伐，对财政干部队伍素质提出了新的更高要求。面对复杂多变的发展形势，日益繁重的财政任务，如何以发展的观点、创新的思维、务实的举措，破解财政干部队伍建设中存在的难题，激发干部队伍活力，增强干部队伍的凝聚力和战斗力，提高干部队伍的创新力和执行力，努力打造一支高素质的财政干部队伍，是摆在我们面前的一项重要课题。

一、当前徽县财政干部队伍建设的现状

一是干部队伍的思想政治素质明显加强。全县财政系统始终坚持把加强干部队伍思想政治建设放在突出的位置，通过开展团结干事、党内两个《条例》、两个“务必”、保持共产

党员先进性、树立社会主义荣辱观、解放思想大讨论以及深入学习实践科学发展观等各项教育活动，坚持“八个坚持、八个反对”，大力倡导八个方面的良好风气，使“为公理财、为民服务”的工作宗旨扎根于每个财政干部的头脑，广大财政干部职工普遍树立了正确的世界观、人生观、价值观和权力观、利益观、荣辱观。主要体现在日常财政管理服务之中，良好的思想意识基础，引导财政干部为社会各界提供了优良的服务，使财政干部为促进地方经济社会发展的责任感更加强烈。

二是干部队伍的业务素质 and 学历水平明显提升。近年来，全县财政系统重点组织开展了“争先创优”、“五讲五个一”和“五型机关”创建等各项活动，有效地提高了财政干部队伍的岗位技能和综合素质，推动了学习型财政机关建设，为我们应对各种新情况、新问题的挑战打下了坚实基础。从县局到局属各部门及乡镇财政所，高度重视财政干部学历教育的问题，制定了一系列的激励措施，加大了财政干部的学历教育力度，取得了较好效果。目前，全县财政系统大专以上学历的干部占干部总数76%，与xx年的48.7%相比，增加了27.3个百分点。主要体现在财政干部的依法理财水平更高，执行财政政策刚性更强，各项财政财务管理更加精细化。

三是干部人事制度改革明显推进。从xx年以来，在基层财政所和县局各股室推行双向选择和异地交流制度。通过开展竞争上岗和双向选择工作，进一步整合了人力资源，逐步优化了中层管理干部队伍的年龄、知识和专业结构，一定程度上打破了论资排辈、能上不能下的选人用人机制，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位，增强了财政干部职工的危机感、责任感和紧迫感。

二、存在的主要问题和原因分析

虽然我县财政系统干部队伍建设的总体形势喜人，但是按照科学发展观的要求，仍然存在一些不容忽视的问题，主要表

现在（一）财政干部交流难、职务晋升难，人才流动和激励机制有待加强。近年来，由于财政部门注重业务工作的因素较重，党委、政府选拔使用干部时，很少考虑财政干部，加之财政系统领导职数有限，部分所长和股长长期担任同一职务，据统计，当前财政系统股所级干部的平均年龄45岁，科级干部的平均年龄47岁，中层以上干部年龄偏大，许多懂经济、善管理、有经验的优秀年轻干部不能得到选拔任用。随着干部任用年轻化和时间的推移，这一矛盾越来越明显，相当一部分任职时间较长的干部由于职数限制职务得不到晋升。财政内部干部轮岗交流少，有的干部长期在一个岗位上工作没有动过，容易出现工作上没有新动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取的现象；部分财政干部的积极性、主动性、创造性没有得到充分发挥，忙闲不均的问题还没有得到很好解决，“能上不能下，能进不能出”的现象仍然存在。主要原因是受人事体制的制约，人才流动在客观上受到较大限制，在观念上也存在不愿意到事业单位的想法；对轮岗工作的作用认识不够，轮岗没有形成制度化，还存在轮岗多了影响工作的担心；人才激励和奖惩机制还不够有效，事业单位收入分配制度不够完善，干部“下”与“出”的通道还不够通畅。

（二）高素质人才总量不足，复合型人才紧缺。近年来，随着财政管理改革的不断深入，财政信息化进程的加快推进，对财政干部的业务水平和计算机技能要求越来越高，尽管财政部门都有针对性地加大了干部教育培训力度，确保了各项工作顺利推进，但仍有部分干部特别是年龄偏大的干部感到工作很吃力、压力很大，干部教育培训工作仍需加强。从全系统看，具有研究生学历的干部仅有1人，占干部总数的0.08%，还没有一个博士生；仅有助理会计师或同等职称36人，占干部总数的25.7%；仅有会计师3人，占干部总数的2.1%；高级专业技术人员和高学历人员总量偏少。财政部门缺少既精通财政业务知识，又具备宏观经济研究能力的创新型、复合型的高素质人才；缺乏策划能力强、能深入研究、提出好思路，善于把领导意图转化成实施方案的谋划人才；缺乏有管理专长，综合能力强，素质全面的综合人才，高层

次、专业化、复合型人才需要加快培养。

（三）财政队伍新生力量较为缺乏。机构改革以来，虽然财政系统对财经、计算机等各类人才的需求量较大，但由于编制和经费等问题，每年从应届大学毕业生或社会上录用的专业人才很少，人才队伍缺乏新生力量补充。特别是全县财政系统公务员队伍中新生力量更为缺乏，如不及时采取有效措施，财政系统将面临公务员队伍老化、产生断层的问题。主要原因是2000年机构改革以来，省、地、县、乡四级财政的编制都有不同程度精简，特别是在市、县一级财政部门由于供养人员多，为减轻财政负担，很多行政事业单位在编人员实行“零增长”。（四）少数财政干部的创新意识不强，工作缺乏主动性。无论从形势发展的要求，还是从财政改革的需要，尤其是从践行科学发展观的要求看，财政系统作风建设仍有一些不尽如人意的地方，如有的干部宗旨观念淡漠，为领导、为部门、为基层、为群众服务的意识还不够强，水平还不够高，“门难进、脸难看、话难听、事难办”的问题还没有完全解决；有的思想还不够解放，仍被一些保守的意识、陈旧的观念束缚着手脚，没有根据市场经济要求和财政职能转变的需要及时调整工作方式和方法，还习惯于分资金、管项目、搞审批，忙于应付；有的安于现状，不思进取，缺乏开拓创新精神和敢闯敢试意识；有的形式主义、官僚主义严重，作风飘浮，忙于应酬多，深入实际调查研究、解决实际问题少；有的学习新知识、新技能的能动性不够，对业务缺乏钻劲，对宏观经济和社会情况了解掌握不多，影响了工作效率和工作水平的提高及财政职能作用的发挥。主要原因是执行制度时紧时松，教育管理严宽失当。在干部队伍的管理教育上，我们缺的不是制度，而是缺乏执行制度持之以恒的韧劲。对干部的教育管理失之于软、失之于宽的现象普遍存在，往往是上级强调了就站出来说一说、管一管，风平浪静的时候就放松了要求。部门领导在抓干部教育管理中，有“老好人”思想，不敢也不愿意较真碰硬，面对错误的思想行为缺乏正气，即使有了问题，往往也宽容有加，甚至听之任之。还有的执行条例、规章制度不严格，雷声大雨点小，

说到做不到，喜欢搞“下不为例”，不敢搞“以此为例”。

（五）财政干部压力过大，培养机制有待更新和完善。最近，我们对部分财政干部的学习、工作情况进行了一次专题调查，从中发现大多数干部自主支配的时间少，工作任务重、节奏快、负荷满，导致干部工作压力和心理压力较大，加之责任上的压力、职业上的敏感，使许多干部长期处于紧张、快干、戒备的工作态势之下。而我们的干部又缺乏自主调控适应能力，在心理疏导教育方面还比较滞后，没有寻求出帮助干部解压、泄压的更好更有效的办法，往往以“堵”代“疏”，习惯于通过定规章、定制度、定规范、定奖惩来约束干部的言行，领导者与被领导者、管理者与被管理者之间缺乏真挚的沟通、细心的疏导和无微不至的关怀，以“高压”促“稳定”产生短期效应，从而不利于从根本上解决干部职工的心理疏导教育问题。主要原因有三一是工学矛盾突出。片面上强调人手少、工作任务重，难以安排本人员进行脱产学习和培训，特别是难以安排领导和业务骨干参加脱产学习和培训。二是干部参加在职学历教育的个人负担较重。根据目前在职学历教育的收费标准，干部参加在职研究生教育的学费大约在3万元至7万元之间，按照单位报销不超过1万元的标准，个人大约要负担2万元至6万元，这对参加学历教育的干部而言是一个较大的开支。三是对思想、政治素质的培养不够重视。培训时只注重业务水平和实际操作技能的提高，忽视了对干部政治素质和职业道德品质的培养，与财政工作对干部思想政治素质的要求存在一定差距。

三、财政干部队伍建设面临的形势

乡镇加强人才队伍建设工作总结篇四

——**乡财政所关于加强乡镇财政队伍建设的调研报告

随着经济社会的不断发展和财政改革的深入推进，乡镇财政工作职能发生了很大变化。事业成败，关键在人，建设一支高

素质、守纪律、会理财的乡镇财政干部队伍作为新时期推进财政事业发展的必然举措显得尤为重要。

一、乡镇财政干部队伍现状

(一)改革创新观念不强。少数干部思想陈旧，缺乏创新意识，工作循规蹈矩，习惯于依照旧体制和老模式、老办法办事，对新的财税征管模式、征管手段缺乏相应的认识，致使思想上缺乏新观念，工作上没有新思路，改革难有新突破。

业务岗位，在岗的年轻干部还有相当一部分没有接受正规的财务及相关的法律、法规知识教育培训，一定程度出现了业务断层的现象。三是干部队伍的锐气不足。由于职业上的“保险箱”，工作上的“大锅饭”，分配上的“平均餐”，职位上的“太平官”，使工作存在“干与不干、干多干少、干好干坏”一个样，很大程度上压抑了干部的拼搏精神和斗志。

(三)管理服务水平不优。有些干部在日常工作中，缺乏服务意识，自我要求不严，敬业精神不强，主动服务的理念没有树牢，一定程度上存在不按原则办事，而是凭意气办事，凭感情用事的现象。

二、产生问题的原因分析

(一)思想观念陈旧，科学管理意识不强。一些同志思想凝固，观念落后，缺乏创新。头脑里“官本位”思想严重，唯我是大，固步自封，自欺欺人。一些干部进取心不强，创新力不足，不求有功，但求无过思想严重。在管理上围绕老套套，循规蹈矩，缺乏创新。

练和培养，往往是学历与能力很难划上等号，教育培训的效果不理想。干部综合素质没有明显提高，符合新形势要求的讲政治、懂经济、会查账、熟练掌握计算机的复合型人才比

较缺乏。

(三)财税管理刚性不强，依法理财矛盾突出。一是乡镇财务管理风险大。乡镇机关和直属站所对依法理财的认识不足，在收入和支出的实际操作过程中的随意性和不规范性相当突出。二是部门财务管理不完善。一方面乡镇直属部门会计、主管领导理财水平不高，重创收、轻管理，重借贷、轻还债。另一方面，受部门利益的驱动，部分专项资金的划拨和使用游离于乡镇财政之外，资金没有归口管理，乡镇财政无法把关。三是村级财务监管不到位。财务制度不健全，没有严格执行现行的财务规章制度。财务管理缺乏强有力的监督约束机制，没有真正做到以票管收。有的村民主理财小组只注重事后管理，对村集体资金支出的事前、事中缺乏有效的监督手段。

三、加强和改进队伍建设的途径

1、建立科学严密的教育机制。一要因人而宜，制定

多层次的培训规划。针对干部素质“两极分化”的现状，按照“豆腐要慢炖、铁锤要重敲”的方式，区分对象、划分层次，建立不同类别的培训规划，采取多种形式、各种渠道，抓好素质低的基础培训和素质强的能手培训，从根本上解决干部业务参差不齐的问题。二要因地制宜，加大教育的投入。投入一定资金添置教育设施，聘请理论知识丰富、实践经验强的退养干部作为师资力量，从事年轻干部的财务知识和专业知识培训，逐步改变业务断层问题。三要因材施教，培养复合型人才。鼓励业务精通、知识全面的干部，报考会计师、注册会计师等专业职称，并有计划、有步骤、有目的地选派有培养前途的干部到高校进修深造，努力培养一支复合型的乡镇财税人才。

高乡镇财政干部应用科学理论指导和解决实际问题的能力。三是切实转变工作作风，推行工作项目落实责任制，创新举

措，狠抓落实，通过创精品来抓落实、谋发展、增亮点、求突破。四是转变领导作风。一方面以身示范，在创新上做表率，勇于创新、善于创新，形成鼓励创新、支持创新的工作环境；另一方面坚决反对官僚主义、形式主义，大兴求真务实之风，树立实干精神，鼓励干部说实话、办实事、求实效。大力提倡“一线工作法”，深入到基层和一线调查研究，力争在一线中创造经验和成果，在一线中解决问题和困难。

3、加强乡镇财政资金监管。一是加强乡镇财政资金监管范围。将所有财政资金纳入监管范围，提高财政资金使用绩效。二是加强补助性资金的监管力度。明确补助性资金监管工作重点，对各项惠农资金要做到及时公开、公示补助政策和补助对象，切实将补助资金落实到户，同时扎实做好补助信息的基础管理工作，并协调做好上级安排补助性资金的监管。三是加强项目资金监管。把握项目资金监管的关键环节，做好项目公示，对工程项目做到及时验收决算。加大对纳入乡镇财政预算管理的项目资金监管力度，了解下达到本乡镇范围内的项目资金，及时监管，并就项目运行效果向上级部门报告。同时做好夯实项目建设资金的基础管理工作。四是加强乡村财务管理。要逐步建立乡村债务动态监控制度，及时、全面地掌握乡村债务变化情况，建立健全债务控制和化债工作规章制度。坚决制止发生新的乡村债务，坚决禁止将利息转入本金，并做好降息挂账工作。

4、不断提高财政干部待遇。为调动基层财政干部的工作积极性，建议切实提高财政干部待遇。要坚持正确的用人导向，不让扎根基层的财政干部吃亏，让乡镇财政干部感到在经济上有想头，政治上有前途。

乡镇加强人才队伍建设工作总结篇五

××乡干部队伍建设调研报告

一、领导班子和干部队伍的基本情况

工作生活情况

1、办公条件。

办公设施及办公用房基本能满足需要，个别办公室缺少电脑、打印机等办公设备。

2、吃、住、行情况。

乡食堂每餐能保持3至4个菜，伙食较好；乡干部的住宿条件有了明显改善，但还是有些干部住的地方没有独立卫生间，住宿条件还有待改进；交通不便，每天仅有一至两班至清流的班车且不定时，干部回家及到县里各部门办事非常不便。

干部培养管理意见建议

1、建立学习培训机制，强化干部综合素质。在加强内部学习的基础上，不断完善学习培训再教育机制，定期组织干部赴外学习或调研。

2. 建立锻炼使用机制，搭建干部实践平台。利用到县级部门跟班学习、干部交流轮岗和外出挂职锻炼等，有针对性地把干部安排到多个岗位，接受实地锻炼，在多种环境中历练提高。

3. 建立结对帮带机制，营造干部成长环境。坚持采取人性化方式，从细节着手，关爱干部，努力营造良好的成长环境。一是实行领导帮带。做到“三定”：定人，主要领导作为培养人与干部结成对子；定时，帮带时间可定一年或二年；定内容，针对干部思想、工作岗位、工作情况及发展方向确定帮带内容。二是搭建互动平台。每年定期组织县领导或乡班子成员与干部谈话谈心，干部汇报一年来的思想工作情况与收获，座谈交流有利于及时掌握干部的思想动态，有利于干部总结教训、吸取经验，提高对自己的整体认识水平，促进

自身快速健康发展。

四、稳定干部队伍、调动乡镇干部队伍积极性的措施。

(一) 强化政策激励

干部身心在繁忙的工作之余得到休整。二是让工作环境更优越一点。加大对乡镇基础建设的投入力度，建立健全乡镇文娱活动设施，营造乡镇拴心留人的良好环境。三是让政治待遇再倾斜一点。在干部选拔任用工作中更加注重基层一线，要求新提拔领导干部必须要有一定年限的乡镇工作经历；搭建事业干部成长平台，面向事业干部公选科级领导干部的比例应逐年提高。四是让工作压力再减轻一点。合理下达各项目标考核任务，尽量减少“一票否决”事项，切实减轻乡镇干部工作压力；改“人治”为“法治”，使信访维稳工作法制化、制度化、规范化，坚决打击违法信访行为。

(二) 科学管理考核

进一步健全完善管理和考核干部的评估体系，让管理考核真正成为引领乡镇干部工作的“指挥棒”。一是严格干部岗位管理。制定科学合理的目标管理办法，严格管理，切实做到激励先进，奖勤罚懒。二是严格干部考核。严把干部考核任用关，注重干部德、能、勤、绩、廉等综合素质的考核，注重发扬民主。三是严格考核兑现。兑现考核奖惩，对凡在考核中实绩较差、排名置后的干部要坚决予以诫勉、调整，做到能者上、平者让、庸者下。

五、加强干部队伍建设。

建立良好的职业道德体系。干部的个人修养是干部职业道德的灵魂。以道德体系为支撑的干部个体道德精神的逐步凝炼形成，就会为干部队伍建设长足发展提供不竭的动力源泉。

一是凝聚团队意识。“知止”是人生历程最重要的开端。对于干部而言，就是要找准自己的位置，尽自己的职责与本分。一个有凝聚力的团队，领导注重情感管理，理解群众的困难与愿望。群众理解领导的责任与压力，自觉服从组织，尽心尽责。上下级之间相互支持，通力协作。各部门之间的协调配合，既有分工，又有合作，既有制约，又有协调，心往一处想，劲往一处使，就会形成较强的工作合力。要坚持把个人工作同群体行为和目标联系起来，相互尊重，分工协作，诚实守信，不断超越个人极限，充分发挥集体的协同作用，积极营造心齐风正、干事创业、拴心留人的良好氛围。

动干部队伍有一个奋发有为、昂扬向上的精神状态。

三是培养创新意识。干部要始终保持与时俱进的精神状态，结合工作实际，努力学习最新的科技创新、管理创新和服务创新理念，掌握新本领，摸索新方法。坚持从攻克难题及实际需要出发，力求在行政管理、素质建设、民生服务等方面全方位多角度创新模式，改革办法，使构想更加新颖，内容更加充实，操作更加便捷，效率更加突出，为推动××的发展和进步注入强劲的动力。

建立健全管理制度。积极探索建立健全有效的干部管理机制，大力营造积极进取、奋发向上的氛围。一是明确干部队伍建设的层次性。有意识地培养后备干部，完善干部选拔使用机制。二是完善选拔使用机制。要完善干部竞争机制，促进人才脱颖而出。要改进干部考察工作，提高识人用人水平。三是要健全干部考评体系。激励干部自我奉献，建立干部能力评价体系，把日常工作作为评价干部最基本的标尺。

建立能力提升机制。提高机关干部能力主要可从三方面入手：一是建立干部培训机制。能力于素质，素质于知识，知识于学习。首先，培养干部牢固树立终身学习的意识，以谦逊的态度、顽强的毅力抓好学习、养成习惯。其次，进一步完善干部培训计划，建立干部培训档案，有针对性地组织干部职

工参加各类专业培训、技能培训和课题培训；展，统筹兼顾，在发展中成就干部，在干部成长中成就事业，实现干部与事业的和谐发展。三是加强人文素养的教育。工作做不好，从根本上说，多数情况下不是能力的问题，而是态度问题。通过人文素质教育力争提高干部的基本素质，包括道德修养、政治修养、人生态度、理想信念、核心价值观等，解决责任意识与敬业、乐业的问题。在干部中形成求真务实、埋头苦干、吃苦在前、享受在后的价值追求和敢想敢干、勇于创新、锐意进取的精神氛围。