

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结(优质9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。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇一

本篇文章由本网网为您精心整理，希望能对您有所帮助，如果您觉得我们站不错的话，请把它加到您的收藏夹里面以便下次访问。

加强思想政治建设，努力用科学发展观武装各级领导班子

二要强化理论武装。坚持和完善中心组学习、机关干部学习日、领导干部在职自学等制度，制定领导干部述学评学考学的暂行规定，加大对党的十七届三中全会精神、科学发展观等最新理论成果学习力度，结合深入学习实践活动，加强理论学习的系统性，建立干部培训工作管理考核档案，努力在真学、真懂、真信、真用上下功夫，把思想统一到加快国际性生态型海滨城市建设上来，不断夺取解放思想、率先跨越、科学发展的新胜利。

一要规范干部选拔任用程序。从改进推荐方式入手，制定区管干部初始提名推荐暂行办法，在首要环节采用竞争性选拔机制，积极运用领导推荐、组织推荐、群众推荐、会议推荐等方式，畅通民意表达渠道，规范民意表达程序，提高推荐质量。

二要规范竞争性选拔机制。推行和完善公开选拔、公推公选

等竞争性选拔干部方式，加大竞争性选拔干部的比例，形成公开、民主、竞争、择优的选人用人机制。打破一岗终身制和部门所有制，加大干部培养性交流、换岗性交流和需求性交流的力度，探索股级干部跨部门竞争上岗的有效途径。加大竞争性选拔干部工作的实施面和覆盖面，应从实际出发，重点针对那些专业性比较强以及缺少年轻干部和紧缺人才的部门，在更大的范围内把最优秀、懂专业的人选上来，促进优秀人才脱颖而出。要建立健全公开选拔制度，对每个重要环节的具体模式、程序加以科学规范，逐步明确组织者和监督者的责任纪律，建立严格的违纪责任追究制度。

三要加强对破格提拔干部管理。探索对破格提拔的干部实行聘任制，以制度的形式落实对破格提拔人员后续管理培养工作，做到既在竞争中识别干部，在比较中选拔干部，又注重破格提拔干部工作的透明度和可操作性。

启动干部全员培训工程，着力打造善于领导科学发展的高素质干部队伍

一要积极构建多元的干部培训渠道。继续大规模、多层次培训干部，创新干部教育培训形式，建立“3+1”培训模式，将党校培训、主题班次培训、自主培训三种固定形式与外出学习、上挂下派等方式相结合，积极推进干部“大培训、大外派”工作，健全干部经常性教育培训机制，使干部提高素质、增长才干。要立足多岗位锻炼，着力在重点工作和艰苦环境中锤炼考验干部，采取横向交流、驻点招商等方法，把干部推向开放型经济、重点工程、城建拆迁等重点一线，在急、难、险、重工作中提升能力、培养才干。二要完善后备干部培养制度。建立“后备干部信息库”，制定后备干部分类储备、定期分析、动态管理和梯度培养制度，进一步健全干部储备机制、选拔交流机制、涵盖导向机制、关爱机制，实行“后备干部成长过程纪实”，及时提拔培养成熟的后备干部，做到备用结合，人岗相适，从根本上形成全面协调可持续的干部锻炼培养机制。三要大力实施专业更新培训。将贯彻落实科学发

展观作为培训重点内容贯穿教育培训始终，年内重点办好东区发展论坛、科级干部培训班、女干部培训班、后备干部和年轻干部培训班、干部工作监督员培训班等多个主题班次，切实提高各级干部执政能力和执政水平，促进全区率先科学发展。

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇二

工作总结,是以一定的方针、政策或计划作为标尺,对已经做的工作进行较为系统的回顾和分析,以检讨工作得失,归纳经验教训,得出规律性的认识,进而提高工作水平、推动今后工作的一种公文文体,在实际中,党员队伍是如何进行管理的呢?下面是小编为大家收集整理党员队伍建设工作总结,欢迎大家阅读。

为进一步推进发展党员工作的科学化、规范化和制度化建设,不断提高发展党员工作的质量,把发展党员工作作为党的建设的一项基础性、经常性的工作。提高发展党员工作的质量,努力造就一支高素质的党员队伍,保持党的先进性和纯洁性,对于贯彻落实党的xx大精神和科学发展观,推动全市经济社会又好又快发展,具有十分重要的意义。

一、在入党积极分子队伍建设方面,建立健全入党积极分子推荐制度,今年以来,党员以及群团组织积极向各党支部推荐入党积极分子6名,扩大入党积极分子后备人选队伍。明确了入党积极分子培养教育的责任,党支部对每一名入党积极分子都制定切实可行的培养教育计划,并指定两名正式党员做为入党积极分子的培养联系人。同时还建立了入党积极分子考察写实档案,党支部每季度进行一次考评。局党委根据《入党教材(20xx年修订本)》为主要培训教材,对确定为发展对象的入党积极分子进行集中培训。

二、在发展党员宏观管理方面，明确了各级党支部要对发展党员工作实行计划管理，增强发展党员工作的计划性。局党委在调查研究和总结经验的基础上，对党员队伍建设状况进行分析，根据需要提出发展党员工作宏观指导意见，逐级传达到基层党组织。基层各党支部根据入党积极分子的成熟程度，向局党委报送本支部下一年度发展党员计划。局党委对党支部报送的计划进行严格审核，对发展党员工作计划进行综合协调，防止发展党员数量大起大落，实现均衡发展。

三、在履行发展党员程序方面，建立健全了发展党员票决制。各党支部召开支部大会讨论接收预备党员和党员转正时，以无记名投票的方式进行表决。因故不能到会的党员正式向党支部提出书面意见，应统计在票数内。同时对在发展党员责任追究工作提出了更严格的要求，对在培养考察和政审等工作中不细致，不认真或违反发展党员工作程序造成“带病入党”的，局党委要追究党员所在党支部的相关责任人的责任。

四、20xx年发展党员情况和20xx年发展党员工作计划□20xx年党员转正一人，发展预备党员2人，培养入党积极分子6人□20xx年计划党员转正2人，发展预备党员2人，培养入党积极分子6-8人。

党员队伍建设的主要业务，包括三个方面内容： 一是发展党员工作

二是党员教育管理工作

三是党员培训工作

一、发展党员工作方针及党员队伍现状

发展党员工作的方针是：“坚持标准，保证质量，改善结构，慎重发展”。这十六字是一个不可分割的整体，具有较强的科学性、系统性和完整性，我们要全面理解、准确把握“十

六”字方针的基本含义，防止片面性和盲目性。坚持标准：就是要严格坚持党章规定的党员条件和要求发展党员。必须年满“十八”岁。（学生党员可在17周岁写入党申请确定为入党积极分子，18周岁吸收为预备党员。）保证质量：防止发展入党动机不纯、不具备党员标准的人入党。对入党积极分子的培养考察，要经过一年以上的培养方能列为发展对象（信息库中确定积极分子时间不足一年的不能列入发展计划）。

改善结构：目前，党员队伍的结构还不尽合理。一个是农村党员所占的比例不尽合理，一个是党员（农民党员）的年龄性别学历结构不尽合理。为了改善结构，按照省市要求，近几年，我们在确定发展党员计划时，一方面把发展农民党员作为重点，坚持取消农民发展计划（指标）限制，坚持标准、条件，“成熟一个发展一个”，保证每一年发展农村党员数量有明显增加。另一方面要求生产工作一线人员要占80%以上；高中以上文化的要达到90%以上；35岁以下要达到85%以上；女党员要达到35%以上。

党员现状：

党员数——全国现有党员近8千万名，全省现有党员208万名，全县现有党员10,725名。（填空形式）

党员（农民党员）比例结构——全省现有农民党员498,927名，占党员总数的24%。农村党员中35岁以下党员89147名，占17.9%；女党员71064名，占14.2%；高中以上学历党员204906名，占41%。

全县现有农牧渔民党员4157名，占党员总数的39%。其中35岁以下党员686名，占16.5%；女党员475名，占11.4%；高中及以上文化程度党员1150名，占27.7%。

新发展党员比例结构（近三年的发展计划）——20xx年：35岁以下党员126名，占74.6%；女党员37名，占21.9%；高中以上文

文化程度党员124名，占73.4%。

20xx年：35岁以下党员125名，占66.5%；女党员46名，占24.5%；高中以上文化程度党员134名，占71.3%。

20xx年：35岁以下党员134名，占70.9%；女党员64名，占33.9%；高中及以上文化程度党员136名，占72%。

慎重发展：就是要严格执行发展党员工作程序，防止把不具备党员条件的人吸收到党内。尤其对被开除党籍、要求重新入党的人员，一定要慎重。

二、重点工作开展情况

近几年，组织员办按照常规工作有成绩，重点工作有创新的工作思路，在发展党员科学化、党员教育管理规范化，党员电化教育拓展化等方面不断推进工作深入开展。

(一)夯实基础，创新机制，新发展党员质量不断提高 在发展党员工作中，以“壮大党员队伍、优化整体结构、保证发展质量、消除薄弱环节”为目标，突出培养重点，改善队伍结构，严格发展程序，落实相关制度，创新工作方法，保证了新发展党员的质量。

一是固本扩源，加强入党积极分子队伍建设。几年来，我们把培养、吸收女性积极分子，青年农民骨干作为重点，着力建立一支数量充足、素质优良的入党积极分子队伍，夯实了发展党员工作基础。工作中，改进方式方法，变“等上门”为“找上门”，积极主动地做好教育引导工作，建立健全了发展农民党员联系包保制度台帐，每年被包保的青年骨干中有90%以上当年被确定为入党积极分子。加强积极分子宗旨意识教育，通过举办培训班、组织集体宣誓等活动加强积极分子对党的认识，增强党性修养。

同时不断完善入党积极分子储备库，将农村致富能手及外出务工经商、从事经营管理的优秀人才吸收进来，并列为重点培养对象，每个行政村党支部有15名以上入党积极分子后备常数，积极分子队伍建设工作不断加强。目前，全县入党积极分子已增加到3057名（20xx年2769名；20xx年2686名；20xx年2800名；20xx年2959名；20xx年3057名）

二是突出重点，改善党员队伍结构。在每年制定发展计

划时，突出35岁以下、高中以上、妇女和生产一线四个重点。同时，加强了在农村党组织中发展党员的力度，制定并下发了《关于加强和改进发展农民党员工作的意见(试行)》，实施了“六优先”和“四禁止”（20xx年以来的三年，发展农民党员414名，占年发展党员总数的60.5%。

使新发展党员结构不断优化（20xx年发展农民党员60名，占年发展党员总数的33%；20xx年发展农民党员62名，占年发展党员总数的39.5%；20xx年发展农民党员161名，占年发展党员总数的63.8%（20xx年发展农民党员133名，占年发展党员总数的60.2%（20xx年计划发展农民党员120名，占年发展党员总数的60%。）

三是创新机制，提高发展党员质量。几年来，创新实施了发展党员两地公示制、三级预审制、八不发展制度和责任追究等制度，提高了新发展党员的质量。为扩大普通党员在发展新党员工作中的参与权和表决权（20xx年，我县把探索实施发展党员票决制作为发展党员工作的重点，使发展党员工作更加民主化、制度化、规范化。为了使此项工作顺利开展，出台了《发展党员票决制实施意见》（试行），制定了《票决办法》，以及“表决票”、“票决结果报告单”等操作单样。

共3页，当前第1页123

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇三

一、开展的主要工作

机构和队伍建设是搞好统计工作最基础和最重要的条件，局党组从产业结构调整的角度高度重视服务业统计，充实服务业统计力量，落实了专门人员从事服务业统计工作。

(二) 全面完成交通运输能源消费调查工作

根据《统计局交通运输部关于20xx年公路水路运输和港口能源消费统计报表制度的通知》要求，县认真开展了此项工作。一是认真抽取调查样本。按市统计局的要求，县共抽取13个调查样本。二是全面完成抽样调查工作。为做好交通运输能源消费调查，专业人员认真学习相关统计制度，并实地入户调查，收集了质量高、数据全面的第一手调查数据，为全县顺利完成工作提供了坚实的基础。

(三) 夯实统计基础，完成限额以上服务业报表工作

对于全县45户限额以上服务业调查单位，一是专业人员对单位名录信息进行了认真仔细的核实，核实主要针对营业状态、主营业务行业、新旧行业代码更换等方面进行了信息核查，补充完善了有关指标，对已关闭停业的样本单位进行替换；二是组织单位统计人员认真学习服务业统计监测报表制度，准确理解掌握报表制度的规定和要求，深刻把握统计指标涵义，并加大工作力度，采取有效措施，及时、高质量地完成了各季度限额以上服务业统计监测报表上报任务。

(四) 加强统计监测，推动国家重点服务业企业“一套表”联网直报

按照《统计局办公室关于加强重点服务业企业调查工作的通

知》的要求，县局高度重视重点服务业调查单位名录核查工作，对下发的单位名录所有指标逐一核实、确认，同时对于不在下发名单中，属于调查行业范围且规模达到标准的企业要进行新增，并甄别服务业重点企业与现有企业“一套表”调查单位的重复情况。对全县核准纳入“一套表”联网直报的11户服务业国家重点企业统计人员进行了“一套表”报表平台培训。在报表期间，我们一是通过电子邮件、电话咨询等方式对企业报表工作中所遇到的实际问题提供业务指导，帮助企业能够顺利的进行网上数据报送；二是采取有力措施加大了各项报表审核力度，对指标之间的逻辑关系等作了重点审核，为确保统计数据的准确性、及时性提供了有力保证，高质量的按时完成了全国重点服务业企业联网直报工作。

(五)切实加强培训，强化统计基层基础工作

我县服务业统计工作始终以不断提高统计数据质量为工作核心，采取有力措施切实加强对基层统计人员业务知识的培训力度。一是以会代训，在服务业统计年报会上，对服务业基层单位统计人员进行了服务业统计监测基础知识和统计监测数据处理程序的培训，针对重点难点问题作了认真细致的讲解，使大家进一步掌握了服务业报表填报中应该着重注意的问题以及解决的办法，并专门安排时间进行了集中讨论和总结，为我县各项统计工作的顺利开展打下了坚实的基础。二是加强了与相关部门业务人员的联系和知识讲解，就服务业统计报表监测等方面加强了对商务局等单位的业务人员的业务知识讲解，使他们明确了各项统计指标涵义，真正成为相关统计领域的业务行家里手，保证各项工作的顺利推进。

针对服务业单位点多面广、配合意识差、工作难度大、任务要求高的特点，我县加强了与相关部门的协作与配合，多次与商务局、交通局、卫生局等部门进行座谈协商，共同探讨如何搞好服务业统计监测、提高服务业统计数据质量的方法与措施，并就主管部门如何改进统计工作尽快适应形势发展的需要提出了业务建议和要求。

统计分析是统计服务的重要手段，是统计更高层次的服务。我县始终围绕当前统计业务工作的重点和党政领导、社会公众关注的热点难点问题，开展深入细致的统计分析，保证了数据上报有说明，每个季度有分析。

（八）开展执法检查，提高基层数据质量

今年，我们根据服务业统计监测单位的复杂性，有针对性的选取了服务业企业、行政事业单位和金融类企业等单位类型对全县服务业统计监测单位组织开展了重点执法检查。检查中我们对检查单位的统计人员统计从业资格、统计台帐等统计基层基础工作以及统计报表数据质量进行了重点检查，并就统计指标、统计填报等内容，向企业统计人员进行了现场业务指导。通过执法检查行动，进一步宣传了统计相关法律法规，提高了全县服务业单位统计工作的配合程度和报表质量。

二、工作中遇到的问题

一是服务业企业多以微小企业为主，会计核算不规范，统计人员几乎都是兼任，对统计报表也不重视，在报表填报时对统计指标理解不够，常将会计指标和统计指标涵义混淆。

二是行业主管部门统计机制不健全，配合度不够，基层服务业统计仍存在着统计底子薄弱，无人员和资金保障，工作开展阻力较大等问题。

三是服务业统计数据的使用问题没有得到解决，目前服务业统计形成的数据并没有真正得到运用，导致基层不够重视服务业统计工作。

三、下一步工作打算及建议

（一）搞好服务业单位名录库更新工作

“三经普”工作是20xx年统计工作的重点，这次普查将对全县的二、三产业进行一次全面的地毯似的清查，我们要以经济普查为中心搞好服务业单位名录库的更新工作。

(二) 优质高效地完成各项报表任务

认真贯彻落实局和市局统计工作会议精神，认真学习服务业统计监测报表制度，准确理解掌握报表制度的规定和要求，加大工作力度，采取有效措施，及时、高质量地做好服务业国家重点企业网上直报、限额以上服务业单位监测统计、公路能源消费统计等各项业务报表。

(三) 加大培训力度，提升服务业统计人员的业务素质

来年我县要建立和完善服务业统计业务培训机制，我们将定期或不定期地召开企事业单位和行业部门的统计工作培训会，规范企事业单位、行业部门和统计部门基础工作，提高服务业统计人员业务水平，强化统计工作责任心，建立为政府、为人民服务的意识。加强对服务业报表制度执行、程序安装运行、数据质量进行抽查，加大对部门的业务指导力度。

(四) 加强调研分析，提供统计优质服务

在新的一年里，我们将继续加强对全县服务业单位的调研，对全县服务业现状、新业态发展等内容进行多方面的比较分析，理清我县服务业发展的思路。

(五) 加强基层基础建设，完善统计监测

当前，我县服务业统计工作仍存在着统计工作体系没有理顺，基层大多都是兼职统计人员，基层基础仍然较差的问题。新的一年，我们主要从加强部门协调和加强考核入手，通过有效的考核，促进基层单位和部门加强和完善基础，尽快理顺服务业统计的工作体系，将规范化实施方案落到实处。

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇四

2020年4月19日

学校人才队伍建设

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

舞人，真正做到尊重人才、以人为本，切实推动学校各项事业的发展。

经过多年的改革和发展，特别是十一五以来，我校人才队伍状况有了明显的改进。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

研水平的显著提升。总的来看，我校科研立项的学科门类覆盖面、教师参与度不断扩大，一批青年教师成长为学术骨干，为科研工作的可持续发展奠定了良好基础。

二、加强学校人才队伍建设的基本做法

(一) 始终坚持“党管人才”原则，加强党对人才工作的组

织领导 学校党委把人才队伍建设放在事关学校发展全局的战略位置，大力推进人才强校战略的实施。按照“管宏观、管政策、管协调、管服务”的要求，发挥学校党委在人才队伍建设中的政治核心作用，促进人才健康成长和充分发挥作用。研究制定了学校人才队伍“十二五”发展规划，成立了由党委书记、校长任组长，党委委员任成员的人才工作领导小组，领导小组下设办公室，分管校领导任办公室主任，组织、人事、科技等部门主要负责同志为成员，整合协调各部门工作力量，研究解决学校人才工作中的重大问题。学校党委、行政主要领导经常听取人才工作汇报。组织部、人事处发挥牵头抓总作用，认真落实管宏观、管政策、管协调、管服务的要求；各有关部门积极发挥自身职能作用，加强协调，密切合作，共同开展好人才工作。同时将人才工作指标纳入二级学院（部）发展评价考核体系，其中，在考核指标的设计上，突出体现“一把手抓，抓一把手”，充分调动一把手抓第一资源的积极性，推动人才工作切实做到抓有方向、干有重点、评有标准、用有依据。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

（二）做好人才队伍建设规划，加快人才强校的战略布局

一是第二次党代会确立了加快人才强校的战略布局。学校召开的第二次党代会，将人才强校战略作为建设教学研究型大学的一个有力抓手，强调要牢固树立人才资源是第一资源的理念，深入实施“人才建设工程”，着力稳定和用好现有人才，重点培养和引进高层次人才，努力形成一支结构合理、业务精湛、勇于创新、潜心育人的师资队伍。二是编制《山东建筑大学师资队伍建设“十二五”规划》。提出了“全面实施博士化工程，完善青年教师培养措施，提升高层次人才引进力度”等政策和重点人才工程。为确保规划落到实处，学校将规划涉及的重点任务进行分解，并明确5年内每年需要

完成的具体任务，同时明确牵头和配合部门，使规划落实有目标、有责任、有时限。三是推进学校人才规划体系建设。要求各二级学院（部）根据学校总体规划结合本院（部）实际需求，编制相应人才规划。当前各学院（部）已基本编制完成。四是举办推进人才强校建设专题调研。，围绕推进人才强校建设主题，分别由校领导带队，经过赴西安、哈尔滨、吉林、南京等地著名高校考察，邀请上级领导和专家学者专题辅导等方式，使全校上下进一步明确了思路、找准了定位、掌握了方法。

（三）完善人才引进政策，加大高层次人才引进力度

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

- 1、完善人才引进措施，形成配套的政策体系。先后出台了《山东建筑大学加强师资队伍建设的若干规定》、《关于师资队伍建设的补充规定》及其修订意见系列政策文件，明确了重点和支持政策，确定各学院（部）引才任务和目标，动员全校力量，在观念、政策、措施、服务、环境和载体等方面大力推进。
- 2、加大人才引进投入，提供充分资金保障。，设立万元的人才引进专项资金，用于人才引进的待遇补贴、住房安置、科研启动等。其中：泰山学者工程配套经费 万元，万元。。。，另外，争取到的其它方面人才工作经费。。。。
- 3、创新人才引进方式，确保人才引进取得实效。一是扩大宣传。充分利用报纸、网络扩大宣传，我校还在中国高等教育招聘网刊登招聘信息，向海内外宣传招聘政策和所需人才。二是赴招聘会集中招聘。积极参加山东省引进海外高层次人才洽谈会、组团去北京、西安等地参加专场招聘会引人纳才。三是积极开展以才引才活动。发挥双聘院士、泰山学者特聘教授和海外特聘专家接触高层次人才多、联系广泛的优势，为我校引进高层次人才牵线搭桥、当好纽带。

（四）坚持整体推进，围绕重点人才，打造科研攻关团队

1、发挥高层次人才作用，打造“泰山学者”特聘教授（专家）工作团队。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

学校结合泰山学者岗位和海外特聘专家建设，立足于推动地方重点行业的发展、重大项目的攻关和关键技术难题的破解，立足于吸引、聚集一批国内外知名的高层次人才来校创业，立足于学术竞争力、社会影响力和国际化水平的提升，大力推进人才强校战略实施。经过整合工作力量，完善工作机制，强化人才目标责任制，形成了有关部门各司其职、协调高效的人才工作新机制。充分发挥泰山学者特聘教授（专家）的作用，已取得了阶段性成果，起到了很好的示范作用。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

外雇职工17人，具有高中文化学历4人，初中学历11人，中专学历2人。

二、人才队伍建设工作主要做法及取得成绩

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

一是建立健全组织领导机构。单位领导班子对人才工作非常重视，始终把人才工作作为重点工作来抓，成立了以单位经理为组长，副经理、各项目负责人和劳资员为成员的工作领导小组。在多年的人才工作中，小组发挥了很好的作用，小

组还根据领导班子的变动，进行及时调整。当前xx单位人才队伍建设工作领导小组组织机构图如图2。

图2 xx单位人才队伍建设领导小组

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

一是认真学习科学发展观重要思想，强化人才重要性意识，做好干部管理人才的思想教育工作。

二是深入开展“员工创造工程”等活动，树立典型，学习先进人物的动人事迹，培养爱岗敬业精神，多种方式抓好专业技术人才的培养工作。三是深入开展“扶贫帮困”活动，认真建设“职工之家”，以诚挚的态度和良好的环境吸引和留住人才，为职工造一个温暖和谐之家。

单位从成立到现在，人才队伍建设工作取得了令人满意的成绩，但依然存在一些不足。在人力资源结构、人员的选拔、培养和激励机制等方面还存在着一些问题。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

xx工作环境恶劣，关爱员工的力度不足，致使新老员工失落感也在缓慢增强。

二是复合型人才少，专业技术人才成长显慢。人才结构不合理，复合型人才少，技术强的口语能力有限，口语不错的技术经验不足，较难输送到国外市场；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力，创新的主动性不强。

四、人才队伍建设工作下步工作思路

一是高度重视，强化组织领导。单位要始终把人才队伍建设作为一项根本性的战略任务提上重要日程，努力形成某上级单位统一领导，单位领导牵头总抓，有关管理人员各司其职、密切配合的人才工作新格局。二是搞好培训，强化自身建设。加强对现代人才理论的学习和培训，组织相关人员到外地参观学习，提高综合素质和服务意识。

（二）、在人才队伍建设措施上寻求突破

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

人才队伍建设总结

当前，我局现有各类人才，包括中层领导人才、公务员、专业技术人才等门类，人才队伍逐渐扩大，人才整体素质不断提高。1、中层以上领导人才3人，大专以上学历达占100%，其中取得本科学历的50%。

2、公务员及参照公务人员6人，大专以上学历达占100%，其中取得本科学历的40%。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

占92%。专业技术人员中具有大专以上学历的67%，达到本科学历的33%。

二、主要工作做法

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

一是人才队伍梯次结构需要调整。当前我局人才队伍总量相对不足，年龄层次偏高，知识结构老化。随着经济的快速发展，对人才的需求量和人才的素质能力也提出了更高的要求。具有较高职称，高层次人才普遍偏少，而且年龄偏大，中青年领导和专业技术人员有待发现、选拔、培养。二是培训经费还需增加。虽然我局每年都投入大量资金用于人才培养中，但还是不能满足人才培养活动对经费的需求。

四、下一步工作安排

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

置，增强加快发展的危机感、责任感和紧迫感，全面实施“人才兴局”，切实做好人才开发建设工作。

报 送：区委、区政府办公室，区委组织部，局属各单位，机关各科室，存档。

2020年4月19日

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇五

一、气象信息员队伍建设情况

截至目前□xx市共建立乡(镇)、村两级气象信息员1536人，其中xx市546人□xx市214人□xx县370人□xx县406人，分别由各行政村、社区中的大学生村干部、水库管理员及炮手等兼任。全市气象部门通过决策服务短信平台、手机大喇叭预警信息发布平台等，把预报、预警信息传达到气象信息员，通过气

象信息员传达到广大人民群众，以最大限度减少和避免经济损失和人员伤亡。

在市委组织部门的大力支持下，xx局目前已将大学生村干部纳入全市气象信息员管理范畴。与xx市移动公司开展农村气象防灾减灾和信息化建设合作，由移动通信部门为气象信息员开辟气象信息发送专用端口，利用农信通、畜牧通及移动大喇叭等服务平台向农民朋友发送预报、预警、科普等气象信息，充分发挥基层气象信息员协助做好气象服务作用。

加强对气象信息员队伍管理。每季度对气象信息员信息进行抽查核实，确保气象信息员信息真实、可靠。将中国局、省局印制的气象信息员工作手册、气象信息员培训教材等书籍、材料发放到信息员手中，近期将编制印发气象信息员工作日志、气象信息员工作责任卡和气象防灾减灾明白卡，发放至每位气象信息员。

二、制度制订及落实情况

各县(市)局积极争取地方政府支持，协调以地方政府名义下发加强气象信息员队伍建设相关文件。5月20日xx市人民政府办公室下发，明确各乡(镇)、办事处分管农业或应急管理的副乡(镇)长、街道办事处副主任兼任气象协理员；各行政村、社区中的大学生村干部兼任气象信息员；林业、农业、学校、水库及其它重要部门要指定1名工作人员兼任气象灾害应急联络员。

明确协理员、信息员及应急联络员责任义务。要求气象信息员24小时保证手机畅通，调离工作岗位或通讯方式变更须及时上报市气象局，市气象局按上报信息更改信息发布平台个人档案资料。其他县(市)局也向地方政府报送关于加强气象信息员队伍建设相关文件，近期将加大协调力度，力争以地方政府名义下发。

完善气象信息员气象预警信息发布和气象灾害信息上报制度。

气象部门预报未来有气象灾害时，要及时通过手机短信发送至气象协理员、气象信息员和应急联系人；气象信息员接到预警信息后，要及时通过短信、广播、电话、大喇叭、上门等方式，尽快将预警信息传递到辖区内公众手中。当信息员确认有气象灾害发生时，应在确保自身安全的情况下尽快赶往灾害发生地开展灾情调查，并在2小时内将灾情信息上报至气象部门。

三、培训情况

气象信息员工作在气象防灾减灾的最基层，任务重、责任大，因此加强气象信息员管理和培训至为重要。5月21日□xx局在xx市委组织部的大力支持下，组织全市气象信息员进行了为期3天的气象知识培训。培训内容主要包括：气象灾害预警信号识别与防御、气象灾害调查方法及其它相关知识。

使每个气象信息员明确工作任务，切实提高气象信息员的整体素质。其他县(市)局也于6月份先后组织开展对气象信息员的培训。通过学习培训，使气象信息员进一步明确职责任务，掌握气象灾害防御应急处置、气象灾害预警信息获取与传递、气象灾情调查上报等工作方法，了解气象仪器设施管理办法等，为指导当地的农业生产和防灾减灾切实发挥作用。

四、存在的主要问题

- 1、气象信息员人员变化较大，对信息收集、更新存在一定难度。
- 2、气象信息员工作大多属于义务工作，财政补贴支持经费少。

五、下一步工作打算

下一步要认真贯彻落实省局关于大力发展气象信息员队伍的通知精神，加快推进农业气象业务服务体系和农村气象灾害

防御体系建设，加强气象防灾减灾基层气象信息员队伍建设，完成气象信息员队伍建设任务。从本地防灾减灾实际出发，突出地方特色，制作气象信息员工作日志、气象信息员工作责任卡和气象防灾减灾明白卡下发给每个气象信息员，使每个气象信息员明确工作任务、掌握操作方法，增强培训的针对性和实用性，切实提高气象信息员的整体素质。

加强对气象信息员的管理，完善气象信息员登记、备案制度。积极收集气象信息员气象服务效益事例，对表现突出的气象信息员，向当地政府建议予以表彰奖励，使气象信息员队伍切实发挥农村气象防灾减灾效益。

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇六

对干部实行年终考核，是提高干部素质，加强干部监督管理的重要手段。从xx年以来，我局在干部年终考核问题上，坚持解放思想，联系实际，不断创新、逐步完善了干部年终考核机制，起到了对干部实行有效监督管理的积极作用。

1998年，我局新的一届领导班子借国家首次推行公务员制度的契机，对全局干部年终考核实行了全面改革。局党组根据国家推行公务员制度的新形势，组织党组成员认真学习和研究《国家公务员暂行办法》后，感到过去的干部考核工作在方法、内容上都存在着一些弊端，已逐渐不能适应当前管理和监督干部的需要。群众测评、领导决策的模式和在德、能、勤、绩等方面考核比分上的平均化，使得考核结果人为的因素干扰过多，容易产生领导凭个人好恶说了算的弊端，很可能导致考核结果不客观、真实，不能起到鼓励先进，鞭策后进的作用，从而挫伤了干部积极性，造成一些干部拉帮结派和逆反心理。针对这种情况，局党组经过深入的探讨与研究，统一了思想，及时提出要强化干部考核管理工作，就必须制定干部考核标准、丰富干部考核的内容、改革干部考核的方

式、完善干部考核的程序、加大干部考核的力度。通过规范的、经常的、系统的干部考核，形成有效的干部监督机制，这样才能达到提高干部队伍整体素质的目的。

创新是一个民族生生不息的力量源泉和灵魂，是一个单位、领导者必须具备的一种精神。局党组在全面分析与研究我局干部队伍建设现状的基础上认为，如果一个领导在涉及干部切身利益的重大问题上不敢坚持实事求是，锐意改革创新，那么这个领导就不是一个好领导，班子就不会有战斗力。特别在干部考核这个事关全局的重大问题上，不创新就不可能有凝聚力和出路。为此，我们在实践的基础上，不等不靠，敢于“吃螃蟹”，动真功，制定出适合我局干部年终考核的规则：即“突出实绩、量化工作，首长负责，尊重民意”。在实行公务员制度的第一年，就初步推出了新的干部年终考核办法，并在98年的干部考核中予以适用。

《国家公务员暂行条例》是我们制定和完善干部年终考核的基础。我们在形成具有自身特色的干部考核机制过程中，坚持以《条例》为总纲，结合司法行政工作实际，进行考核方法的改革创新，制定了《区司法局干部考核办法（试行）》。在制定《区司法局干部考核办法（试行）》过程中，局党组充分酝酿后认为，改革就意味着改变过去不切合实际的东西，创新出符合现实条件，最终为全局目标服务的新体制。按照上级新的规定原原本本照搬照抄不行，单纯地强调客观情况，违背《条例》也不行。要结合本单位的实际情况，按照不断发展、变化的实际情况，与时俱进，最大限度内发挥《条例》在管理和监督干部中作用，才能切合实际，制定出的《区司法局干部考核办法（试行）》才能符合上级规定原则和政策，这种创新才能为广大干警所接受。

财会队伍建设情况报告 农村干部队伍建设工作总结 篇七

一、加强领导，成立农开中心素质教育学校

年初成立了由中心主任同志为校长，党支部书记____为教导主任，中心副主任____、____为授课老师，其余干部职工为成员的农开中心领导干部素质教育学校，制定了学习计划，认真开展培训工作。

二、全体干部职工用心参与，努力学习提高自身的修养。

____年，农开中心全体干部职工用心参加各种培训，将各种培训作为提高自身素质，更新知识结构，增强业务潜力的重要手段。4月份学习了____区建立卫生城市篇。5月份学习了____区建立环境保护模范城市篇和整脏治乱篇。6月份学习建立礼貌城市篇和如何做一个礼貌的城市人。在学习的过程中中心领导严格要求职工做好学习记录，要求把学习市民教育读本的资料贯穿到实际的工作和生活当中，做到改陋习，讲礼貌，树新风，促和谐；培养好习惯，改掉坏毛病，处处讲礼貌；纵深推进生态礼貌城市建设。

三、创新机制，立足长远，确保领导干部素质培训的深入

建立健全了考评机制。将社会公德、职业道德、家庭美德教育工作成效自觉纳入“礼貌单位、礼貌社区、礼貌村镇”建立活动考核目标。坚持教育管理并重。在中心领导干部、职工中大力宣传“爱国守信、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”基本道德规范，使之家喻户晓、人人皆知。并加大教育和处罚力度，遏制不礼貌现象。对本单位干部职工进行礼貌礼仪、法律法规、卫生保健和科普技能等各种知识培训。以建立礼貌区域活动为契机，以“讲礼仪，守规范，争做礼貌市民”为主题，组织开展向不礼貌语言、不礼貌行为、不礼貌风气宣战活动。在日常行为上作到管住自己的嘴，不随地吐痰，不说脏话粗话；管住自己的手，不乱扔乱倒，不乱贴乱画；管住自己的腿，不违反交通规则。

____年在市民素质教育培训工作中还存在许多的不足，但在今后的工作中我们会继续努力做好培训工作，力求做到形式

多样、效果明显，努力把中心广大领导干部职工培养工作认真抓好成为高素质的礼貌市民。