

# 干部轮岗交流监督工作报告 在干部交流轮岗大会上的讲话(模板8篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

## 干部轮岗交流监督工作报告篇一

以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以办好每一所小学和关注每一个学生健康成长为宗旨，以全面推进素质教育、全面提高教育质量根本任务。认真贯彻落实国务院《关于进一步加强农村教育工作的决定》精神，立足实际，建立和完善教师轮岗制度，真正形成公开、平等、竞争、择优的充满生机与活力的用人机制，建立和完善教师轮岗制度，促进教师资源均衡配置，实现教师队伍管理上的创新与突破，积极推动我校教师轮岗交流工作。

按照“以人为本、统筹兼顾、增强活力、和谐稳定”的工作要求，本着“资源共享、协调发展”的原则，做到三个结合，即：建立教师轮岗交流机制与建立健全科学合理的教师职务晋级和奖惩机制相结合；建立教师轮岗交流机制与弘扬艰苦奋斗、爱岗敬业的师德教育相结合；建立教师轮岗交流机制与确保教育系统安定稳定、推动教育事业持续健康发展相结合。

### （一）轮岗对象

- 1、男教师年龄55周岁以上，女教师50周岁以上的专任教师。
- 2、身体残疾或长年病假的教师(以县级以上医院出具的诊断证明、经县教育局批假为准)。

3、英语专任教师和“农远”管理员（以各校确定的教师为准。若是教师职务晋级，也必须参加轮岗。）

4、各小学的校级领导（校长、副校长、教导主任）。

## （二）轮岗措施

1、其他学区调入到赵坡中心小学或曹河教学点的教师必须参加两学年的教师轮岗。

2、中心学校统考或学区统考连续倒数后3名的教师。

3、在教育教学中出现重大事故影响恶劣的教师。

4、在中心学校各类检查中受到点名批评的教师

5、各教学点根据本实施方案制定本校轮岗计划。按照中心小学每年公布各校参加轮岗教师人数，妥善安排轮岗人员，便于中心小学对轮岗教师分配工作。

6、自愿轮岗交流。

（1）、鼓励赵坡中心小学、曹河教学点的教师自愿到邓岗教学点、谢营教学点交流，交流时间为一年。

（2）、自愿交流的教师，由本人提出申请，学校签署意见，中心小学根据学校编制和学科结构情况统一组织安排。

（3）、交流期满后，安排回原学校任教。

参加轮岗交流的教师在评优选先时，在同等条件下予以优先考虑。

1、各校要加强领导，提高认识、精心组织，服从全局安排，完成全面工作。

2、有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我校教育均衡发展作出贡献。

3、派出学校要加强与接收学校的沟通与协调，了解轮岗交流教师的工作、学习等情况，及时给予关心和帮助，使其能够思想稳定、工作安心。

4、轮岗交流教师的年度任职考核和教师工作量评估、教师职务晋级由接收学校负责进行。

5、确定轮岗而不参加轮岗交流的教师不能评优评先、不能晋升高一级教师职务。

6、所有涉及到的轮岗人员都必须按要求准时到岗尽责，凡不服从组织调配，超过一周拒不到岗的，将根据上级有关文件精神，予以告诫；超过半个月时间拒不到岗的，按自动离职处理，上报中心学校予以除名。

7、各校校长是实施教师轮岗交流机制的第一责任人。凡对轮岗制度不落实、措施不得力、工作不到位、造成不良影响的，将追究学校主要领导和相关责任人的责任。

本实施方案自20xx年9月1日起执行。

## 干部轮岗交流监督工作报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

第一条为适应新时代财政工作发展新要求，健全干部培养、管理、使用工作机制，根据《中华人民共和国公务员法》《党政领导干部选拔任用工作条例》等相关法律法规，结合财政实际，制定本办法。

第二条贯彻落实新发展理念、深化财税体制改革、加快建立

现代财政制度，支持高质量发展，对建设高素质财政干部队伍提出新要求。轮岗交流是优化干部成长路径、提高干部综合能力、培养复合型人才的有效办法。

### 第三条轮岗交流基本原则

（一）坚持党管人才原则。轮岗交流由局党组统一领导，保证人才队伍建设的正确方向。

（二）坚持组织培养原则。建立干部定期轮岗机制，为干部成长提供良好的发展平台。

（三）坚持考核激励原则。健全干部岗位履职考核机制，树立重实干重实绩的用人导向。

（四）坚持工作稳定原则。轮岗交流要稳妥有序推进，保证科室工作的连续性和平稳性。

### 第四条轮岗交流主要对象为局机关在岗干部。

（三）在同一科室连续工作2—3年的科员，应当轮岗交流；

（五）其他原因需要轮岗交流的。

### 第六条有下列情形的，可暂缓轮岗交流或者不轮岗：

（一）因职责需要正在参与重大工作任务尚未结束的；

（二）三年内将到达退休年龄的；

（三）其他原因不适合轮岗交流的。

### 第七条同一科室同时轮岗交流一般不超过2人，同一科室正副科长一般不同时轮岗交流。

- （一）定期酝酿，提出方案；
- （二）充分征求意见；
- （三）党组会议研究；
- （四）岗前谈话；
- （五）交接工作，及时到位。

第十一条以岗位履职为重点，健全干部考核评估机制。加强综合分析研判，坚持将优秀干部安排在急难险重工作岗位培养，锤炼作风、增长才干。

第十二条以高素质专业化为导向，对年轻干部进行多岗位、递进式培养锻炼，在实践磨练中成长成才，为财政事业长远发展储备接续力量。

第十三条科室负责人要树牢全局观念，切实做好科室业务传帮带和人才培养、输送工作。科室人才培养工作要纳入目标责任考核。

第十四条加大综合管理科室、非支出管理科室与支出管理科室人员轮岗力度，促进干部在政策掌握、资金管理、组织协调、公文写作等方面得到全方位锻炼，有效拓展工作视野、筑牢全局观念。

第十五条新录用干部应当优先安排在综合管理科室锻炼，再进行轮岗交流。

第十六条建立轮岗交流动态管理机制，每年定期摸底研判，有序实施，推动轮岗交流实现常态化。

第十七条机关干部要服从轮岗决定，对无正当理由拒不服从轮岗决定的，给予批评教育，并按轮岗决定直接办理任免手

续。

第十八条局属单位岗位交流可参照本办法执行，着力提高干部工作积极性，提升队伍凝聚力、战斗力，促进勤政、廉政建设。

第十九条本办法自印发之日起施行。

## 干部轮岗交流监督工作报告篇三

（一）开展干部轮岗交流，是加强队伍建设的重要措施。党的十七大指出，要“不断深化干部人事制度改革，着力营造高素质的干部队伍和人才队伍。坚持党管干部的原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成选拔任用科学机制”。“坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度”。开展机关中层干部轮岗交流，其目的就是培养锻炼干部、优化干部队伍结构和保证工作需要，增强机关的活力，提高办事效率，促进勤政廉政，激励机关干部爱岗敬业，恪尽职守，造就一支政治合格、作风优良、业务熟练、纪律严明、综合素质能力强的人事编制干部队伍。干部长期在一个部门、一个岗位工作，存在诸多弊端，不仅工作环境狭窄，工作技能单一，思路不宽，缺乏创新，应变能力、统筹能力、驾驭能力得不到锻炼，容易产生工作惰性，而且不利于干部成长。既虚度自己青春年华，又贻误党和人民的事业。开展中层干部轮岗交流，就是要让能干事的有岗位、肯干事的有舞台、干成事的有地位，形成人尽其才、才尽其用、能上能下、充满活力的激励竞争的用人机制，用平等竞争的机制和优胜劣汰的办法来解决惰性和懒散现象。

（二）开展干部轮岗交流，是配置人才资源的重要环节。长期不轮岗，不利于干部队伍的结构调整、优化，不利于优秀人才脱颖而出和有效使用。局机关及下属事业单位看起来人员不少，为什么还总感到人手不够用？客观上存在着忙闲不

等、苦乐不均、科室力量搭配及干部结构不合理的状况。这种状况不解决，不仅不利于年轻干部的成长，不利于人尽其才，也不利于干部队伍的管理，而且容易造成干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样的被动局面。

（三）开展干部轮岗交流，是增强机关活力的有效途径。古人云：流水不腐，户枢不蠹。干部轮岗交流是为了事业的发展 and 干部能力的提高、进步成长。通过轮岗到新的岗位、新的环境，会促使干部去思考、去学习、去适应，这无疑会激发干部的潜能，锻炼才干，开创工作的新局面，取得更多的工作经验，这也是促进干部保持进取精神，调动积极性的有力措施。这就是所谓的“鲶鱼效应”、“青蛙效应”，只有动起来才会激发干部的潜力，锻炼干部的综合能力，促进和保持干部的创造力。

（四）开展干部轮岗交流，是培养锻炼干部的重要手段。俗话说，“树挪死，人挪活”，干部能力的提高，不仅靠知识积累，更要靠实践创新，离不开内因和外因两个因素。从干部自身来讲，需要不断加强学习，提高素质，增强能力；从外因来讲，需要组织上为干部健康成长提供必要的条件和良好环境。实行轮岗交流，正是组织上为干部更好的锻炼成长所采取的重要措施。干部交流到了一个新岗位，面对新环境、新任务，就会促使其自觉提高适应环境的应变能力，努力去研究新情况、解决新问题，在新的工作中获得新知识、增长新才干，有利于改变干部的封闭思维模式，增强改革和创新意识，有利培养干部各方面的才能，提高综合管理能力，开阔视野，增长才干，丰富经验，轮岗交流也是组织上培养和发现干部才能的一种方式。同时，开展干部轮岗交流，是强化用人监督的重要保障。通过轮岗交流，有利于进一步促进党风廉政建设，增强干部防腐拒变能力，这也是爱护干部的一种有效措施。

（一）党管干部的原则。在局党组的统一领导下，坚持干部“四化”方针和德才兼备、任人唯贤，盘活用好现有人才

资源。根据岗位特点，结合干部的才能表现，用人所长，把合适的人才选拔、交流到合适的岗位上去，做到人尽其才，既有利于工作创新，又有利于干部成长。

（二）民主集中制的原则。对岗位人选问题，坚持局党组集体研究、集体决定，对干部公道正派。注意听取各方面意见，统筹大局，兼顾各方，尽量做到充分调动每一个轮岗者的积极性。从工作大局出发，根据各科室的工作需要，在干部的知识结构、年龄结构、工作能力、气质相融等方面尽量做到合理搭配，使各种人才优势相互补充、各展所长，彼此配合，提高整体效能。

（三）尊重民意、群众公认的原则。这次中层干部轮岗交流，既有新提拔交流的同志，也有平级交流的同志。采取个人自荐、群众推荐、民意测评、组织决定的方式和工作流程进行。凡被交流对象，自愿申报1至3个岗位；职工根据岗位特点及干部的工作能力、创新能力、理论水平、个性特点等为每个职位推荐1至3名候选人；综合分析后，局党组根据巴委发〔20\*〕27号文件的有关要求，决定交流方案。民意推荐，组织决定，个人服从，充分尊重民意，体现群众公认，提高中层干部选任工作的群众参与度和群众公认度。

（四）个人服从组织的原则。轮岗交流是组织行为，应当轮岗交流的干部要识大体、顾大局，一经组织作出决定，要坚决愉快地服从，不讲任何价钱。

（一）严肃政治纪律。这次轮岗交流几乎涉及到每名干部，大家一定要增强大局意识和组织纪律观念，愉快地奔赴新的工作岗位。要使轮岗交流的过程，成为提高思想政治工作水平的过程，成为增强团结、激发干劲的过程。干部轮岗交流是岗位的再调整，属正常的工作交流，从局领导班子成员到轮岗交流对象，都必须讲政治、讲原则、讲大局，一定要有坦荡的胸襟、良好的心态、认真的态度，客观认识，正确对待，积极参与。轮岗交流，考验党性，考验作风，考验品行。



（二）严肃工作纪律。这次干部轮岗交流，大家非常关注，局党组非常重视，对实施方案进行了反复研究，征求了绝大多数干部职工的意见，尽量考虑了各方面的因素。实施方案经过了认真研究，反复论证，对每一个阶段的决策、方法、步骤、政策都进行了慎重考虑。这次干部轮岗交流工作的每一步，都会及时把情况公开，体现公平、公开、公正、透明的竞争原则。

谁到哪个部门哪个岗位，要靠双向选择、公开竞争的结果来决定，要经过班子的集体研究。无论到哪个岗位工作，都必须看到这是今后干部队伍建设的大局所决定的，不是以个人意志为转移的。干部竞争上岗、轮岗交流是大势所趋，势在必行。请大家相信，局领导班子对每一位同志都是负责任的，会尽一切努力，使每个同志在条件允许的情况下尽可能做到人尽其才。大家要正确对待岗位调整变化，处理好轮岗交流与日常工作的关系，做到思想不松、队伍不散、秩序不乱、工作不断。全体干部职工，一定要相互配合、相互支持，维护生动活泼、团结奋进的和谐人事编制机关形象。

局班子会尽最大努力去保证这次中层干部轮岗交流的公平、合理，但不可能做到令所有人满意。有的同志觉得自己适合某个岗位，但这次不能实现愿望；有的同志觉得在现在的岗位干得不错，但却要交流。不可能通过一次交流就解决全部问题，实现所有人的愿望，要把个人愿望与客观需要与可能有机地结合起来。大家要顾全大局，不要把目光局限于一时一事，要团结一致向前看，立足于努力提高自身综合素质和业务能力。希望同志们能够从大局出发，以对组织、对自己工作高度负责的态度，正确对待和积极支持这次轮岗交流工作。我们人事编制部门最大的利益，是内强素质、外树形象，围绕中心、服务大局，提升在全市机关中的形象，有作为才有地位，工作好才有权威。

（三）严肃组织纪律。这次轮岗交流，不搞特殊、不打招呼、不讲价钱。必须严格按规定、按政策、按程序办事，坚持在

政策和原则面前人人平等。坚决反对请客送礼、拉帮结派，搞小动作。对违反组织人事纪律、搞不正之风的，要严肃查处。这次未纳入轮岗交流的同志，要洁身自好，要以对党、对机关、对每位同志高度负责的态度，以公开、公平、公正、透明的行为表现，让那些纳入轮岗交流的同志全力以赴的投入到准备工作中去。

同志们！“海到尽头天作岸，山登绝顶我为峰”。让能干事的有想头、肯干事的有奔头、干成事的能出头是我们既定的目标；建立干事创业的竞争机制，营造科学选人的良好氛围，让优秀人才脱颖而出，为实现巴中经济社会又好又快发展提供坚实的人才保障和智力支持是我们努力的方向。让我们以强烈的革命事业心和政治责任感，满腔热忱支持轮岗交流，积极努力推进轮岗交流，通过中层干部轮岗交流等途径和形式，不断优化人才发展环境，搭建人才创业平台，激发人才创新活力，拓展人才成长空间，为人事编制系统多出人才、快出人才、出好人才而共同努力，谱写人事编制工作新的华章！

## 干部轮岗交流监督工作报告篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

### 一、考察方式

在考察交流干部方面，通过培养对象撰写个人总结、与其主管领导及中层、职工代表调研访谈和考评打分相结合的形式综合考评。其中，考评打分环节从政治品德、管理能力、团队协作、工作业绩效率和廉洁自律等十个维度对干部进行全面的打分评价。

在干部轮岗交流挂职锻炼工作总结方面，通过总结交流干部

的考评信息，以及收集主管领导及中层、职工代表对此项工作的意见建议，汇总后统一作为20xx年此项工作的总结，为开展下一年度干部交流工作提供经验参照。

## 二、交流干部考察评价

### （一）轮岗交流干部

#### 1. 某某

考核评议得分□xx分，高于考察人员总体平均分，总排名并列第一位

得分较低项：创新意识项得分xx分，希望继续大力推进思维创新、管理创新和技术创新，不断改进本部门的工作方法。

总体评价：该同志勤勉敬业，能从行业准则上严格要求自己。在车间管理上，他勤于思考，认真负责，办事严格，工作能力出众，善于发现并解决问题。在车间轮岗交流期间，解决了车间的奖金分配问题、权限问题及网络问题，在环保督查中发现问题及时协调解决，完成了所有生产任务。同时，对车间人员进行调整，使车间面貌焕然一新，车间开工率显著提升。在他的带领下，车间在生产管理，设备设施管理，生产工艺等方面均有较大提升。他为人和善，主动关心和团结部门职工，帮助大家解决困难。能听取职工意见、建议，同事关系融洽，业务能力在轮岗交流中得到较大提升。

11月任职为党委副书记，对于职务的再次变化，该同志能够做好交接工作，快速转换角色，并逐步提高自身党务工作水平，带领公司党务工作有条不紊的进行。希望在今后的工作中要将眼光放得更加长远，更多的参与到决策中去，并在控制管理风险方面多下功夫。

#### 2. 某某

考核评议得分□xx分，高于考察人员总体平均分，总排名第三位

得分较低项：工作业绩项得分xx分，在适应轮岗岗位之后，希望开拓创新工作招式招法，创造性开展工作，提高部门各项工作成绩。

总体评价：该同志在工作上认真负责，干劲十足，有较强的工作能力、沟通能力，为人宽厚，带人诚恳，能主动热情帮助有困难的同事。

在年初轮岗到集团公司开始负责生产、安全、能源及环保等多方面统筹管理工作后，保持勤奋用心、好学钻研的工作态度，通过积极主动学习、补充能源管理、环保法规等专业相关知识，以及原有的工作管理经验，能够快速地在现岗位协调开展工作，合理分配任务，指导帮助下属。在面对突发紧急事件中思路清晰，能够快速做出正确反应，有较强的凝聚力，带领部门、团队一同进步，已经基本能够胜任集团生产运行部任部长的职务。

同时该同志作为集团xx部室党支部书记，尽职尽责，时刻严格要求自己，起到党员干部模范带头作用。在面对支部中存在党员不交党费的情况，能够明确支部书记职责，工作亲历亲为，主动加班加点、不计较个人得失，通过不断走访沟通，最终顺利解决。

希望在今后的工作中仍要注重安全、能源、环保等方面专业知识的学习，全面提升专业水平，在管理中能够继续提高站位，不断创新招式招法。

### 3. 某某

考核评议得分□xx分，高于考察人员总体平均分，总排名第四位

得分较低项：创新意识项得分xx分，希望继续大力推进思维创新、管理创新和技术创新，不断改进本部门的工作方法。

总体评价：该同志财务专业基础较好，对公司情况了解比较全面，有较好的沟通能力、较强的责任意识，工作积极主动、态度认真、踏实稳重，能够较快的做到从财务到审计的角色转换。面对突发性审计工作有快速的反应和判断，确保与审计相关单位、部门做好沟通，高质量的完成所属工作。并且勤奋好学，不断完善自己，应对部门人员偏少、工作量大的困难，能够做到合理安排部门内分工，主动担起额外的项目评估任务。关心员工，能指导耐心教育、指导下属工作，有问必答。

在四月份，该同志被推荐选举成为部室第一支部委员，她在完成本职工作的同时利用休息时间加强党务理论知识学习，并向刘开华主任请教管理支部心得，积极分担支部管理重担。

希望在今后的工作中，进一步加快工作节奏，提升审计部门的敏感性。同时敢于在年轻员工身上压担子，给予青年员工一定的自主权，有利于他们快速提升自己的责任感和工作能力。

#### 4. 某某

考核评议得分□xx分，等于考察人员总体平均分，总排名第五位

得分较低项：创新意识项得分xx分，希望继续大力推进思维创新、管理创新和技术创新，不断改进本部门的工作方法。

总体评价：该同志工作认真，积极主动，首次担负起部门管理的责任，工作侧重点发生了改变。在身份转换及业务转型方面把握较为准确。财务专业知识丰富，能将原有的工作经验带到新的工作岗位。工作思路清晰，能够主动与领导沟通

工作中的想法，并很好的贯彻执行领导的工作意图。敢于破除工作中遇到的困难，积极推进加计扣除工作。有较强的管理意识，对部门工作质量要求很高，通过修改制度及调整人员配置，合理分配工作，调动员工的积极性，有效提高部门工作效率，绩效考核成绩明显提升。工作任劳任怨，经常加班加点完成工作。与其它部门沟通顺畅，有效为公司运营做好保障工作。性格开朗直率，与同事关系融洽，能主动团结同事。

工作中要进一步加强财务分析专业性及现代化财务管理理念，要敢于创新。进一步积累自己的管理经验，工作中更加注重方式方法，在大局协调方面仍有待提升。

## 5. 某某

考核评议得分□xx分，略低于考察人员总体平均分，总排名并列第六位

创新意识项得分xx分，希望继续大力推进思维创新、管理创新和技术创新，不断改进本部门的工作方法。

总体评价：该同志有较好的财务基础，要求上进，适应能力较强，有较强的责任心，年轻有魄力。在从管理制剂财务工作提升到管理集团财务层面后，继续巩固专业知识，时刻对自己高标准严要，对于各种新老问题，冷静面对。在处理财务部人员变动较大、人手紧缺、新进实习员工经验匮乏等多方面带来的财务工作压力较大的问题时，勇挑重担、积极面对，有条不紊，做到细化内部管理，对部门工作进行明确部署分工、合理安排工作时间提高工作效率，并积极与其他部门配合协作，最终克服困难，确保工作任务顺利完成。并在第二、三季度组织部门人员完成了对历史凭证票据的整理工作。带领财务部团队每名成员共同进步，使年终kpi考核成绩取得显著提高。

由于现阶段财务工作实习、轮岗交接频繁，在工作中有时会出现急躁情绪，应注意沟通形式，改善管理方式，做好工作知识和经验的传承。同时要继续提高掌握集团财务整体运行的能力与水平及大局部署能力。在积极调动员工积极性的同时将部门内工作进一步细化，对新人强化岗位职责，提升部门整体形象。

## 6. 某某

考核评议得分□xx分，稍低于考察人员总体平均分，总排名并列第九位

工作效率项得分xx分，希望今后继续提高工作主动性与积极性，合理安排工作时间，保持工作进度。

总体评价：该同志日常工作中认真履行岗位职责，工作刻苦勤奋，有全局观和大局意识，在时间紧任务重的工作面前，不计较个人得失，加班加点工作，积极配合领导完成财务部各项任务。工作中，结合自己所学的业务知识，能给部门如何加强管理提出好的建议。协调沟通能力较强，能在领导的统筹安排下，对内能协调本部门员工，配合其他部门完成各项工作；

对外有较好的沟通能力，配合外部审计机构，顺利完成多个审计项目。轮岗期间工作能力、业务水平取得了很大的提升。同时，该同志平时待人诚恳，与同事关系融合，对部门的工作思路清晰，分配合理，得到大家好评。工作中能够严格执行企业制度，廉洁奉公。

建议今后还需不断加强对财务方面的法律法规学习，不断创新工作思路，更好的完善财务部工作流程，在成本核算方面，多加学习，了解生产模式改变，对公司各产品的成本影响，与同事共同研究改善成本预测的方法，使之能为领导决策提供更好地服务。

## 7. 某某

考核评议得分□xx分，低于考察人员总体平均分，总排名第十三位

得分较低项：授权意识项得分xx分，希望继续积累工作经验和提高专业工作技能，协助同事共同完成任务。

总体评价：该同志工作中有大局意识，一年里他的工作能力、沟通能力不断提高，在公司迎检等关键时刻，积极工作，连续坚守在工作岗位上，配合其他部门完成部署的各项工作；在生活中，勤俭朴实，作风优良；在与同事的相处中，平易近人，真诚相助。

尤其下半年他主抓的流程再造工作正式启动，积极与各部门协商，最终顺利完成。并根据流程运行过程中发现的问题积极查询原因，寻找问题，对部分流程进行了修订，从而避免发生车间、部门因职责不清、时间不明而产生的影响生产进度、降低工作质量的现象。此外他对部门工时、能源及kpi管理，廉洁风险防控工作也积极提供自己的建议，协助调整考核标准。

不足之处是对公司的生产工艺、设备认知不能完全弄通吃透，还应多去生产一线了解考察，争取全面发展。

## 8. 某某

考核评议得分□xx分，高于考察人员总体平均分，总排名并列第一位

得分较低项：管理能力项得分xx分，希望继续提高部署组织工作能力，提高员工积极性，顺利达成工作计划和目标，完成生产任务。



总体评价：该同志从项目研发到协助车间管理，虽然业务跨度比较大，但在工作上依旧思路清晰，保持积极主动、勤奋努力的工作态度，在新品研发上尽心尽力，能较好的完成领导布置的相关工作。执行力较强，责任心强，组织能力与沟通能力较强，组织大家积极开展劳动竞赛，发现问题及时与大家进行讨论立刻处理。有担当精神，在车间工作中亲力亲为。在接触新设备使用时，能够主动与厂家沟通交流，并带领大家进行设备调试。学习能力较强，遇到不懂的问题能向其他员工虚心请教。为人亲和，性格外向，能够主动团结同事，与同事关系融洽。

在工作中要进一步加强对细节的把控，办事要更加沉稳。注意管理经验的积累。对新产品的相关知识还应进一步掌握。对gmp认证流程还应进一步掌握，积累更多的经验。

## （二）提拔培养干部

### 1. 某某

考核评议得分□xx分，高于考察人员总体平均分，总排名并列第九位

得分较低项：团结协作项得分xx分，在今后工作中继续改善工作模式，积极配合其他部门共同完成工作。

总体评价：该同志政治立场坚定，觉悟高，为人正直，廉洁自律，爱岗敬业，办事能力强，在各方面严格要求自己，诚实守信。

在年初提拔到公司后，兢兢业业，尽职尽责，能够很快深入保健品质量的管理工作中来。按照岗位职责开展工作，整体安排，部署组织工作，敢于管理，不怕得罪人，加班加点，敢于担当，非常有责任心。积极主动完成各项工作，上级交办的各项工作按期交付完成，并能够结合部门实际，创造性

的开展工作。全年带领质控部同事梳理各产品工艺，确保质量体系正常运行；摸索检验方法，努力实现产品工效自检，提高产品质量可控性，缩短检验周期，节约外检成本。同时，完成两次集团质量内审工作，牵头搭建质量体系和haccp认证体系，梳理各部门sop□smp等。循序渐进提升员工的质量意识，帮助公司质量管理工作步入规范化管理阶段。

希望在今后与其他相关部门配合中，进一步改进工作方法，达到更好的工作效果。

## 2. 某某

考核评议得分□xx分，略低于考察人员总体平均分，总排名并列第九位

得分较低项：管理能力项得分xx分，希望继续提高部署工作能力，合理安排任务，配合其他部门共同完成工作任务。

总体评价：该同志提拔为集团宣传部副部长主持工作，并兼任集团团委副书记。虽然工作内容发生了改变，需要在宣传、中心组及团委工作中投入更多的精力，但依靠之前党办的工作经验，能够很快适应。

该同志有较强的工作能力，具有较高的职业敏感度。工作积极主动、乐观向上，兢兢业业，办事雷厉风行，可独当一面，对工作进度要求严格，有较好的沟通能力，能够帮助、指导下属工作，学习态度端正，能虚心请教不熟悉的业务。在人员不足的情况下能够分清各项事务的轻重缓急，做好工作协调，推动工作有序开展。在过去一年中，积极宣传普及企业文化、把握政策宣传贯彻十九大工作，在基层党员、群众中收到不错效果。

在今后工作中依旧要敢于创新，向优秀中层学习管理经验，

丰富宣传部及共青团的活动形式，以更高的站位开展工作。工作标准仍需不断提高，要继续加强学习，思考工作要更加全面、细致。同时多下基层了解具体信息，为工作顺利开展打下基础。

### （三）挂职锻炼干部

#### 1. 某某

考核评议得分□xx分，略低于考察人员总体平均分，总排名并列第九位

得分较低项：工作业绩项得分xx分，在适应岗位之后，希望继续开拓创新工作招式招法，创造性开展工作，提高部门各项工作成绩。

总体评价：该同志去年年初以挂职锻炼协助集团工会开展工作，7月份正式调任负责工会事务，并在年底做好了与原任副主席的交接，现主持工会工作。

该同志拥有较好的文字功底和比较丰富的基层群众工作经验，能够快速适应集团工会的工作。工作中能时刻严格要求自己。面对工会工作中遇到的问题时，能够精细研读组织文件，并虚心请教。在工会全年的几项重要工作中，亲力亲为、加班加点、尽职尽责，表现突出。同时严格要求下属，耐心指导，合理分配工作，关心下属心理动态，提高了团队工作效率。

希望在今后工作中要注意积累集团层面管理工会的经验，并继续加强专业知识方面的学习，更好地提升业务能力，为能够更有效地指导各公司工会开展工作提供帮助。同时，进一步调动下属职工的自主性，发掘能动性，提高执行力。

#### 2. 某某

考核评议得分□xx分，略低于考察人员总体平均分，总排名并列第九位

管理能力项得分xx分，希望继续提高部署工作能力，合理安排任务，配合其他部门共同完成工作任务。

总体评价：该同志政治立场坚定，为人亲和，不摆架子，组织能力强，工作积极主动，团结同事，工作中不计较个人得失，善于各方面沟通。

在去年年初该同志兼管物流公司安全管理及党务工作，从集团部室深入一线参与管理，面对琐碎与复杂的事务和人员管理，该同志能够将工作有序开展，起到模范带头作用，顺利完成领导交予的各项任务。

八月份，该同志兼任集团纪检监察室主任。面对陌生的纪检工作，该同志在完成经理办公室分管工作的同时，依旧保持脚踏实地、勤奋肯学、任劳任怨的工作态度，主动学习纪检工作的相关业务知识，不断积累纪检工作方面经验。在贯彻落实企业党风廉政监督责任上尽职尽责、亲力亲为，能够积极主动带领部门员工开展各项工作。并不断优化党风廉政考核细则，将每项考核落到实处，同时依靠自己较为深厚的文字功底，参与组织编写了两篇警示教育案例，组织党员、群众学习。

由于从事纪检工作时间不长，缺乏对纪检知识及工作方面系统性的学习。希望以后继续加强纪检业务知识的学习，提高对具体工作的有效指导，大胆思维，创造性的开展工作，增强预见性，同时更好的平衡经理办公室工作和纪检监察工作的经历。

### 3. 某某

考核评议得分□xx分，略低于考察人员总体平均分，总排名并

## 列第九位

授权意识项得分xx分，希望继续积极传授工作经验和工作技能，协助同事共同完成任务。

总体评价：虽然专业上变化不大，但负责的事务更加全面，考虑问题的角度更加提高。该同志各项工作完成较好，能够胜任自己的本职工作。工作中积极主动，尽职尽责，能够结合部门实际情况有针对性的开展工作，有较强的组织能力和沟通协调能力，在组织活动时思路清晰。挂职锻炼期间，能够较好的兼顾集团和下属公司两方面的工作。工作不辞辛苦，亲力亲为，经常加班加点完成工作，从不计较个人得失。在组织中、高层及新员工培训中有出色表现，取得良好效果。积极团结同事，主动为员工解决工作中遇到的困难，能够起到模范带头作用。

工作中要更加细心，开展工作时要进一步仔细思考。该同志已于今年1月递交入党申请，希望后续进一步向党组织汇报思想状况，积极向党组织靠拢。

本次干部轮岗交流挂职锻炼的培养形式受到集团各公司、各部门的普遍欢迎和支持。其中轮岗交流xx人，挂职锻炼xx人，提拔培养xx人，共计xx年轻干部，通过一年的轮岗交流挂职锻炼，均能够胜任现任职务，通过快速的角色转变，能够带领部门员工，辅佐领导有效的开展工作。在利用原有专业能力、工作经验及资源协助部门顺利完成的同时，能根据新的环境岗位需求主动学习，提升相关专业水平，逐渐成为一专多能的人才。面对工作中的困难，敢于担当，体现了较强的抗压能力。

1. 年轻干部到集团挂职锻炼。轮岗干部在扩展业务能力、增长才干的同时，能够得到更多展示自己的舞台，为集团带来新的思维方式。由一线岗位轮岗到管理岗位，可利用原有的基层经验，更好的指导管理工作，提升管理措施的科学性，

更有利于管理工作落实到实处。

2. 职能部门管理者到生产等一线锻炼。财务、审计等管理人员在各公司轮岗，可以带来新的管理方式，带来新的工作理念，可以发现隐蔽的潜在风险，更有利于部门工作流程的完善，提升管理水平。研发人员轮岗至生产车间，在较大程度提升自身专业知识水平和管理水平的同时，能够更好的指导新品试验生产，构建起科研与生产的沟通桥梁。

本次活动探索出的这条新的选拔干部方式，可以说是干部培养改革的重要举措。在考察年轻干部新岗位适应能力、工作能力的同时，此举也优化了干部队伍结构，达到干部人才相互补充、各展所长、彼此配合、磨炼意志、提高耐压能力的效果，充分调动各类人员、人才工作的积极性和创造性，激发干部创新的活力，推动工作效率的提高，而且有利于青年干部不断积累经验，提高工作能力。为精选一批与企业感情深厚的青年干部，打造一支业务过硬的干部人才队伍打下坚实基础。

1. 希望在轮岗交流程序成熟后，继续向基层延伸，扩展交流范围，积极搭建党务干部与行政干部的交流，一线岗位与管理岗位的交流，给予更多人才全方面的成长平台。

2. 对于轮岗干部，针对其综合能力，推荐能力出众的年轻干部在不同岗位多轮岗，全面发展，培养复合型人才，以不同的视角审视各项工作的开展情况，促使部门间相互协调、相互促进。

3. 制定轮岗方案时，在关注干部个人能力的同时，也注重轮岗岗位与现岗位在管理与技术层面的关联性，建议对关键岗位，特别是质量、生产、销售等岗位进行轮岗，既能符合质量标准，又能符合生产要求，从而实现专业人才的定向交流，同时可以促进干部更快进入角色，有利于快速开展工作，降低管控风险。

4. 对跨专业轮岗交流、提拔培养干部要给予系统培训，坚持以老带新，注重经验传承，方便在管理中给予及时正确的指导。同时延长轮岗时间，要求做到一岗一精，提升全面管理水平，有利于在岗位工作中创新工作思路，进而实现一岗多能。

5. 对于企业内部轮岗交流的干部，要进一步明确交流工作的用意，时刻关注其内心动态，提高人文关怀，通过激励手段发掘干部潜能，避免人才流失，为企业的整体发展做贡献。

今后，集团组织部将在本次调研总结的基础上，继续优化干部资源配置，有计划、有重点地组织实施集团内部的岗位交流，健全干部轮岗长效机制，进一步促进干部轮岗工作的制度化、规范化、经常化，使其真正成为培养干部、优化干部资源配置的有效途径。

;

## 干部轮岗交流监督工作报告篇五

根据《公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》等法律、条例的精神，针对我办干部队伍，尤其是处级领导干部队伍的现状，为进一步加强干部队伍建设，推进新时期人防工作的发展，办党组经充分酝酿、慎重研究，决定在全办干部队伍中进行一次交流轮岗，并决定首先对机关正处级领导干部进行全面轮岗。昨天下午，办党组与6名交流轮岗的正处级领导干部进行了一次集体谈话，通报了交流轮岗的情况，会上6名处长先后发了言，表态很好。大家都表示坚决支持和服从办党组的决定，带头参与干部交流，认真搞好工作交接，到新的岗位上认真履行职责，积极开展工作，更加出色地完成组织交给的新任务，表现了很高的政治觉悟和很强的党性纪律。今天上午，召开办机关及101工程管理处全体干部和事业单位中层以上领导干部参加的会议，正式宣布机关正处级领导干部交流任职决定，

刚才嵩山同志已宣布了办党组会的任免通知。下面我就这次干部交流轮岗的目的意义、原则要求、工作交接等问题讲四点意见。

(一)干部交流轮岗是落实党的干部管理政策，进一步激发人防队伍生机与活力的需要。

开展干部交流轮岗一直都是我党干部管理的一项重要原则，从中央到地方各级党委都非常重视，定期开展干部交流轮岗已成为各级党委的一项重要工作。新出台的《公务员法》第十一章指出，国家实行公务员交流制度。公务员可以在公务员队伍内部交流，也可以与国有企业事业单位、人民团体和群众团体中从事公务的人员交流。公务员应当服从机关的交流决定。中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》第十章要求实行党政领导干部交流制度。同时明确交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在同一个地方或者部门工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。今年6月，中共中央办公厅专门下发了《党政领导干部交流工作规定》，对干部交流的目的意义、重点对象、方法原则以及工作纪律等作出了严格的规定，进一步规范了党的干部交流工作。可以看出，开展干部交流轮岗是党的干部管理政策，这次干部交流轮岗是办党组依据党的干部管理政策进行的一次正常的干部任免工作，是为了推进人防工作所做的一次正常人事调整。

目前我办干部队伍状况总体上是好的，结构比较合理，干部的工作态度、精神状态以及队伍风气都比较好，但同时也存在一些矛盾和问题。其中干部的流动性差、交流困难是制约我办干部队伍建设的一个重要因素。我们主张相对稳定，但不能长期固定不变。2001年机构改革以来，我们绝大多数人从来没有变动过岗位，甚至连分管的工作范围都没有变过。造成干部流动性差的原因是多方面的。客观上，我们人员编制少，单位性质差别大，专业限制较多，干部出口不畅等因素制约了干部交流；主观上，干部求稳怕变、习惯于惯性思维等



思想也影响着干部的交流。前几年，我们编制上有些空缺，还能进一些干部，现在总体上已处于饱和状态，很难再引进人才。大家应该都听说过“捻鱼效应”，一个队伍对外进口、出口不畅，内部再不进行交流，长期下去必将象没有捻鱼的鱼池，失去活力。因此，办党组下决心进行干部交流轮岗，在干部队伍中形成一定的流动量，增强队伍的生机与活力。

(二)干部交流轮岗是不断创新人防发展思路，推进新时期广州人防更好地发展的需要。

近年来，广州人防经过广大干部职工的共同努力，各方面取得长足的发展，整体上保持了全国先进、全省领先的水平。我多次讲过，整体先进，并不代表我们各方面都先进，过去先进，不代表现在先进和将来先进，我们还存在不少不足之处。纵向比，我们许多工作刚刚起步；横向比，我们有许多工作还有待于赶超其他省、市人防办，有待于赶超市里其它部门。当我们发展到了一个较高的层次，整体上处于先进的水平，要超越自我，取得突破性、跨越式的发展，就必须不断创新。只有创新，开拓新思维、新思路、新举措，才能有新的突破。就好比跳高比赛，过去运动员都用跨越式跳法，当成绩达到一定的高度时，再用旧的方式来跳，成绩就很难提高了。要突破这一高度，继续拿冠军，就必须改用背越式，再用跨越式跳高，已经不可能拿世界冠军了，这就是创新的意义。当前广州人防面临着不少发展的“瓶颈”，要突破这些“瓶颈”，越过新的高度，就要想跳高运动员一样，去创新发展的思路，用新的方式去跨越人防发展的新高度。创新人防发展思路关键在干部，尤其是机关的处长们。而一个干部在同一岗位工作时间长了，创新意识和创新能力往往容易下降，工作激情也会下降，必然影响到工作的创新与发展。开展干部交流轮岗，其目的就是让干部到新的岗位去思考问题、解决问题，同样也给各项工作带来新的思维、新的思路和新的举措，从而带动全市人防的创新发展。开展干部交流轮岗，可能在短时间内对工作造成一定的影响，但从人防长远发展来看，是非常有利的，这一点我们办党组意见高度一致，党

组的决心也是非常坚定的，希望大家也能充分认识这一点，从广州人防长远发展的大局考虑，坚决支持办党组的决定，积极配合、带头参与干部交流轮岗。

(三)干部交流轮岗是全面提高干部能力素质，促进干部个人发展的需要。

因为多种因素的制约，我办干部队伍的出口一直不太顺畅，这么多年就出了一个范先军同志。我来之后，一直在想人防怎样多出一些干部，尤其是希望处长们怎样提拔起来，输送出去。对此，我作过了一些努力。而另一方面，我也感到一名干部提拔起来有很多方面的因素，有主观的，有客观的，但有一个内在的因素是必不可少的，就是要提高干部自身的能力素质。我一直觉得我们这批处长们的能力素质普遍比较高，有博士后，有硕士，有赴美留学的，有经过军校中级指挥班培训的；有全市公选来的，也有从大军区机关转业来的，专业素质、综合协调能力、组织领导能力、独立判断决策能力都比较强，进取意识强，工作姿态高，应该说基础是很好的。但也有一些处长由于经历的岗位不多，能力素质还不够全面。干部的能力素质是通过岗位的锻炼培养出来的，不同岗位，经历不同，见识不同，“圈子”也不同，有什么样的经历才可能有什么样的能力。我们组织干部交流轮岗，就是要从多方面培养干部的能力素质，培养出更多的复合型领导人才，这既是人防发展的需要，也是干部个人进步的需要。

(四)干部交流轮岗也是加强党风廉政建设的需要。

我们党在干部交流政策方面强调管人、管钱、管物、管审批的岗位是交流的重点，这也是党风廉政建设的需要，也是对干部的保护。在这些岗位干的时间长了，容易陷入一些复杂的关系之中，廉政方面的风险增大，对单位不利，对工作不利，对本人也不利，实行干部定期交流轮岗是解决这一矛盾较为有效的方法。

根据中央、省委、市委关于干部交流工作的有关文件精神，结合我办干部队伍的实际情况，办党组经过慎重研究，确定了开展这次干部交流轮岗工作的几项原则。

一是干部交流轮岗坚持以有利于广州人防工作的创新与发展，有利于培养干部为基本原则。通过交流轮岗，接触和学习更多更广领域和知识，调整干部的思维模式，创新工作思路，进一步激发人防队伍的生机与活力，推进广州人防又好又快的发展。

我们这次正处级领导干部调整方案基本上是按照以上原则进行的，这次处长轮岗方案不能说是十分满意的，但在人防干部队伍现有情况下，这个方案应该还是比较能体现以上交流原则，方向是正确的，是经过党组认真慎重研究，认为比较好的一个方案了，必将对人防干部队伍建设、对干部的成长进步，对广州人防事业的长远发展非常有利。

近年来，尤其是“十五”以来，广州人防事业快速发展，从指挥通信、工程建设、法规建设、党的建设、机关建设等各个方面取得了一系列辉煌的成绩。这些成绩的取得，是全办广大干部职工共同奋斗的结果，而处长们在其中发挥的模范作用功不可没。这批处长任处长短则3年、长则5年以上，都能独挡一面开展工作，广州人防近年来每一步的发展、每一次的跨越、每一项荣誉，仍至每一次大型会议和活动，都是他们在一线带头干出来的，人防的处长就是“兵头将尾”，既要组织协调，又要亲自动手，实干精神很强，这些年取得的成绩群众是有目共睹的，办党组对各位处长的工作是充分肯定的。

比如，同法同志先后任过法规处处长、秘书处处长，他是人防办的第一任政策法规处处长，任职期间积极推进人防法规建设，推动了《广州市人民防空管理办法》的出台，填补了广州人防法律体系的空白。还积极完善人防执法程序，建立人防执法体系，协调委托市城管大队综合执法，对人防依法

建设、依法管理局面的形成是做出了贡献的。任秘书处处长后，充分发挥其综合协调能力强的优势，认真搞好全办的综合协调工作，尤其是在一些大型会议和活动中，带领全处人员扎实做好协调和保障工作，成效比较明显。同法同志服务意识比较强，为领导服务、为机关服务、为基层服务，实实在在为大家办了不少实事。尤其是妥善处理了101工程管理处、通信站、平战结合管理中心等事业单位编制体制遗留问题，这对事业单位的长远发展，以至广州人防的发展都具有积极的意义。

这次调整同法同志到工程处任处长，就是希望发挥他综合协调等方面的优势，进一步加快全市人防工程体系建设，尤其是在公共人防工程建设用地、地下产权制度等方面取得突破。希望同法同志到工程处后，带领工程处的同志们更加大胆地、开拓性地开展工作，一定要放开手脚、敢于突破，把全市人防工程建设与管理工作的推上一个新的台阶。

欧鸽同志是我办唯一的女处长，最年轻的处长，也是我办唯一的海归派，工作作风严谨细致，吃苦精神强，综合素质比较高，群众口碑好，工作成绩也比较突出。2002年1月通过全市公选到我办任计划财务处处长，几年来注意加强内部财务管理制度管理，理顺内外、上下财务管理关系，强化资源优化配置，完善预算管理和操作程序，提高了人防资源的使用效益。加强人防资产管理，组织全办清产核资，清理历年应收帐款，提高资产利用率。加强财务监督，保证资金运作的正常进行。强化事业单位财务监督，加强资金监控力度，保证了资金使用的计划性和效益性。尤其是抓住了人防建设资金筹措这一重点，努力拓宽人防资金来源，取得市财政支持，将人防建设经费纳入地方财政预算，初步形成了政府投资渠道。这几年广州人防建设加快，方方面面都需要资金作保障，没有资金，工程建设、指挥通信、工程维护管理都难以开展。欧鸽任财务处处长几年间，资金保障和运作抓得不错，与市财政等方面的关系也理得比较顺，这也反映出该同志在综合协调方面的能力是比较强的。

考虑到欧鸽同志任职经历相对简单，长期在审计、财务部门工作，这次出国回来后，将其调整到秘书处工作，搞搞综合协调工作。希望欧鸽同志尽快转变角色，适应秘书处的工作，也更加全面地提高自身的能力素质，由业务型领导干部向复合型领导干部转变。

其岳同志是我办的高级知识分子，博士后，高级工程师，河海大学硕士研究生导师，省岩石力学与工程学会专业委员会副主任委员，市建设科技委专家，在学术上是权威，还是个诗人，是学者型、学术型的领导，可以说也是我们人防办的一张名片。2002年1月通过全市公选到我办任处长，任职以来努力推进全市人防工程建设规划、城市地下空间开发研究，加快公共人防工程建设步伐，抓地铁兼顾人防，抓新机场、大学城以及其它重点城市建设项目结建人防，抓全市结建工作，取得较好的成绩。近年来，全市人防工程面积得以快速增长，建设管理逐步走向规范化。

这次调整其岳同志到指挥通信处工作，更多的是从培养锻炼干部的角度考虑。我们希望其岳同志不仅是人防工程建设方面的专家，还是指挥通信专业的权威，成为全办综合性的技术权威，成为集专业技术与组织指挥、综合协调为一体的复合型领导。另外，当前指挥所建设的任务很重，其岳同志到任后可以很好地发挥专业方面的特长，努力把指挥所建设搞上去。我们有时在争论指挥所建设应该是指挥通信业务，还是工程建设业务，其实从某种意义上讲，它是一项综合性工作，涉及到指挥、通信、警报、工程、财务、法规、编制等多方面的工作。我们相信其岳同志能够很快地适应这次岗位的转换，更好地推进全市的人防指挥通信。另外，办党组考虑到其岳同志在学术方面以及我办工程技术方面的需要，今后还可以以博士后、高级工程师以及专业方面的身份，对外参与工程方面的技术评审等工作。

日新同志是在人防成长起来的干部，也一直在指挥通信这条线上工作，从副主任科员、主任科员、副处长到处长，为人

防指挥通信建设做出了贡献，是全国、全省的人防先进工作者，也是通信、信息方面的专家。这些年来，抓组织指挥体系建设、警报通信系统建设、人防专业队伍建设等工作，组织市级防空袭方案的修订，指导区、县级市人防办修订制订区、街两级防空袭方案，开展防空袭方案的多媒体制作工作，积极推进人防指挥所建设，与广州警备区、市交战办联合组织了城市防空袭战斗课题战术作业；组织全市通信警报系统的建设、维护和管理，组织人防450兆集群系统组网、设备配置、安装调试等工作，完成人防空情接收处理自动化系统建设工作，参与组织每年一度的人防警报试鸣和人防演习工作，尤其是在今年“羊城天盾”城市人防演习和组织拍摄人防宣传片中，表现突出，成效明显。

这次调整到政策法规处工作，希望能充分发挥其文字综合能力和组织协调能力方面的优势，也希望日新同志能换一种思维来思考问题，多接触、多掌握一些其它专业口的知识，全面培养提高自身能力素质。

德平同志是一名很实干、很坦诚的处级领导，工作作风扎实，事业心、责任感强。对待工作不讲价钱，不打折扣，吃苦精神强，对棘手问题能大胆破解，工作任务完成比较出色。任政策法规处处长期间，进一步规范人防工程管理工作，组织完成了全市人防工程悬挂标志牌和办理使用证工作，开展人防工程“三级管理”试点工作，人防工程管理进一步走向规范化；组织开展了人防工程普查，做好本办早期人防工事的维护管理等工作，推进了人防工程管理的科学化、信息化。进一步推进人防执法工作，加大了对违反人防法律、法规案件的查处力度，特别是在查处城启集团案件过程中，积极主动地开展工作，通过法律途径成功地查封该集团房产价值5757万元，罚款30万元，该案是我市人防系统历史上查处的最大的违反人防法律法规的案件；加强人防宣传工作，最近我办被评为全国人防宣传先进单位。特别是今年参与组织了纪念《人民防空法》十周年系列活动，作为主要的组织协调者，全程参与、全力投入，工作完成非常出色。平时还经常加班

加点，完成了大量综合性文件、领导讲话、经验材料的起草工作，组织编制了广州人防“十一五”建设规划，工作成绩突出。

这次调整德平同志到机关党委工作，主要是加强机关党委和纪检工作力量。在当前构建和谐社会的的大环境下，加强机关党的建设、党风廉政建设、机关作风建设、文明和谐建设日显突出，有很多事情需要做，需要加强，需要主动上门，大有可为。希望德平同志到任后，继续发扬扎实的工作作风，敢于碰硬，进一步开阔思路，开拓创新，把机关精神文明和党建党风廉政建设切实抓紧抓实，抓出成效来。

秉铎同志是处长中的老大哥了，工作兢兢业业。该同志原本是一名业务干部，2001年因工作需要由工程处副处长提任机关党委专职副书记，同时兼任纪检组副组长，一个人分管这两方面的工作，工作量还是比较大的，总体上工作成绩还是比较明显的。尤其是2003年底至2005年初兼任了一年多101工程管理处处长，认真搞好该单位的组建工作，调整配备人员、接管指挥所、建章立制规范管理，为101工程管理处起好步、开好头，并顺利转入正轨做了大量的工作。

这次工作需要调整到计划财务处工作，角色转变的跨度还是比较大的。希望秉铎同志一定要加强业务学习，全身心地投入工作，多请示市财政局，搞好关系，还可以请欧鸽当工作顾问，充分调动全处人员的工作积极性，共同把计划财务工作做好。

总的来讲，我们处长们的政治思想是好的，能力素质是强的，在任期间的工作也是比较出色的。办党组相信他们到新的工作岗位后，能够把工作抓起来，做得更好更出色，以推动广州人防更好地发展。刚才，我已个别提了一些希望，这里我还想对新任处长们提四点共同的希望。

一是要加强自身学习，尽快进入角色、进入工作。学习是提

高能力素质、做好工作的基本途经。这次交流调整，处长们工作角色跨度都比较大，对于你们个人来说，这既是挑战，也是机遇，角色转换的压力都比较大。这就更需要你们进一步加强自身学习。当前要加强政治理论学习，进一步学习党的十六届六中全会精神，深刻理解构建社会主义和谐社会重大意义和精神实质，把握好人防各项工作的发展方向。要加强业务学习。到了新的岗位，进入新的领域，要甘当学生，尽快掌握新业务，熟悉新工作，顺利完成角色转换。

二是要妥善处理关系，充分调动部属工作积极性。这次工作调整面较大，新老处长之间、处长副处长之间、处室成员之间都存在着一个关系调整的问题。关系处理好了，处室团结和谐了，就能调动好部属的工作积极性，工作才能顺畅。在这方面，处长是关键，所以大家一开始就要主动搞好团结，充分依靠副职和处室其它人员，把风气搞正，把队伍带好，促进处室和谐建设。

三是要坚持务实创新，努力推进各项工作新跨越。干部交流轮岗的目的就是要创新人防工作，推动广州人防的发展。处长们都分管着人防的一个业务方向，你们的创新意识和实干精神如何，直接影响到广州人防的发展。因此希望你们继续保持开拓进取、奋发向上的精神状态，坚持务实创新，既要继承和发扬过去一些好的传统和做法，更要敢于创新、善于创新，努力实现工作上的突破。

四是要发挥表率作用，带头加强自身素质修养。其中最重要的是思想素质、政治素质、业务素质、身体素质。我们还要注重礼仪修养；要注重习惯修养，养成良好的工作习惯；要注重角色修养，充当好角色，承担起“一把手”的责任，带动和提高部属的素质水平。

刚才主要是对新任处长们提了一些希望，在这里我也要对其他同志提一点希望，就是希望大家一定要大力支持新任处长的工作，坚持服从新任处长的领导。下午办领导将分工到各



处交接工作，送新任处长到任，到时我们还会再强调这个问题。老处长要支持新处长的工作，处室其它人员要支持新处长的工作，事业单位的同志也要大力支持新处长的工作。处室内负责各项工作的同志要及时整理分管工作情况，主动向处长汇报工作，介绍情况，提供资料，协助处长尽快进入角色、开展工作。大家一定要认识到，无论我们在哪个处工作，也无论谁当处长，我们都是在为人防工作，是在为广州市人防办这个大家庭争光添彩，大家一定团结一致、齐心协力，共同把各处室的工作做好，共同推进广州人防事业的发展。

这次处长的调整度大、影响面广，交接时间紧，再加之临近年底，各项工作千头万绪。因此，搞好工作交接，实现平稳过渡显得非常重要。因此，我再就工作交接提六点具体要求。

一是要搞好工作内容的交接。原处长要主动向新任处长介绍本处的工作内容、工作重点、工作特点、人员情况以及正在开展的重要工作，以便于新处长尽快了解掌握新的工作内容。

二是要搞好工作资料的交接。工作资料是处室多年来工作的积累，大家离任时要向新任处长交接好。包括一些常用工作文件、制度汇编、内外工作联系电话本等等。下一步原来的处长们也可以带新处长到上级有关业务部门登门拜访，接上关系。这些关系是人防重要的工作资源，不能因为处长的更换而流失掉。

三是要搞好物品的交接。原则上办公室办公用品都要交接清楚，计划财务处要将重要物品清单印发各处，切实把物品交接清楚。

四是要妥善处理好交接期间的一些工作衔接。对于一些正在进行的重要工作和一些遗留问题，新老处长一定要交接好、衔接好、处理好。当前有几项工作必须抓好，一是年度总结工作；二是主要工作分析；三是制度修订；四是明年工作的计划与思考；五是市党代会和上级有关会议精神的贯彻落实；六是

迎接市人大执法检查等。这些工作非常重要，相互相成，一定要高标准及早抓好。

五是各处室其它人员要积极配合处长，搞好交接工作。

六是要掌握好工作交接期限。办党组决定这次调整的工作交接从今天开始，下午办领导将分别到各处室主持工作交接，12日新处长到位工作，后续交接工作原则上15日前完成。办领导分工负责，秘书处搞好统筹协调，整体掌握交接进度，确保交接工作顺利进行。

总之，希望全办广大干部职工从广州人防事业长远发展的高度责任感出发，以很强的党性和严明的纪律性，正确对待、积极支持、坚决服从办党组所作出的这次干部交流轮岗决定。处长们要尽快转变角色，把分管的各项工作抓紧抓好。要通过交流交接工作中的一言一行充分体现我们的高尚情怀、宽容大度、和谐舒畅、慎独慎稳，交接出水平，交接出风格，交接出感情，不影响工作，不损坏形象。要通过大家的共同努力、不懈奋斗，推进新时期广州人防事业又好又快的发展！

## 干部轮岗交流监督工作报告篇六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为了进一步加强我局的干部管理工作，调整优化人员结构，提高工作效能，建设高素质的xx干部队伍，促进勤政、廉政建设，现结合工作实际，制定我局干部交流轮岗制度。

(一)交流轮岗与培养后备干部相结合的原则，优先挑选年轻、优

秀、有培养前途的干部交流，有意识让他们接受各方面的锻炼。

(二)交流轮岗与加强中层领导力量相结合的原则，逐步形成干部

梯次结构，实现干部的合理配置、优化组合。

(三)坚持个人服从组织安排的原则，被交流轮岗的干部要讲党性，顾大局，坚决服务组织安排。

## 二、交流轮岗的对象、条件和方式

(一)交流轮岗的对象 [当前隐藏内容免费查看](#)

局机关各科室干部职工因工作需要可在机关内部进行跨科室交流轮岗，原则上每年跨科室交流轮岗的不低于全局人员总数的5%。

(二)交流轮岗的条件

对担任正、副科级领导职务的中层领导干部，任同一职务已满5年的原则上应交流，任同一职务已满10年的必须交流；在同一职位工作已满10年的非领导职务公务员应予交流；其他应工作需要进行交流的必须交流。

(三)交流轮岗的方式

选拔作用条例》规定的，可提拔使用。

## 三、审批、办理程序

1、应工作需要交流轮岗的，经党组会议研究决定后，由人事科负责办理有关内部调整手续。

2、干部交流轮岗工作也可由本人提出交流申请，由人事科负责收集、征求相关科室和分管领导意见后，并报请党组会议研究决定后，方可进行交流轮岗。

3、交流轮岗离职前，应当办理公务交接手续，确保做好相关交接工作。

#### 四、其他事项

(一)各科室要充分认识做好交流轮岗工作对于加强干部队伍建设的重要性，努力克服交流轮岗给工作带来的短期影响，确保交流轮岗工作落到实处。全体干部职工坚持个人服从组织的原则，对经组织研究决定交流的，必须在规定的时间内到岗，对无正当理由拒不服从组织决定，经批评教育仍不服从的，在编人员就地免职或降职使用，三年内不考虑提拔。

(二)个别专业性、技术性比较强的特殊岗位可根据实际情况延长

### 干部轮岗交流监督工作报告篇七

总公司培训工作紧紧围绕集团公司的要求及公司发展需要和工作部署，修订完善《员工资质管理规定》、《师带徒管理规定》和《特种作业人员管理规定》等人力培训开发管理制度；建立系统固化的全员培训体系，实现年度培训的分层、分类专项推进；策划和实施关键性培训取得了良好效果；此外，建造师、造价工程师、核安全工程师及甲级资质培训、特种作业取证和职业技能鉴定等人力资源开发工作也按计划有序地开展。

1.本着“全员培训”的思想，实行分层次的三级培训管理体系

一级培训为总公司层面举办的各项培训，一般由总公司职能部门组织，总公司总部及各二级单位有关人员参加；二级培训为总公司职能部门、各工程项目部及子公司组织的内培培训；三级培训为各子公司所属各项目或部门组织的内培培训。在今年上半年，总公司与中能建培训中心合作了两期培训，

积极宣贯集团公司发展理念及工作要求，并拜访兄弟单位交流经营管理经验。截止到今年8月份，总公司市场开拓能力明显增加，已经完成集团公司下达指标合同额80%及以上。

## 2. 加大执业资格取证培训力度，人员资质数量稳步提升

(2) 针对性制定关键岗位持证上岗取证计划。明确了未来三年关键岗位人员建造师取证计划以及计经人员造价工程师取证计划，并将相关专业的快速培养对象和b层后备人员也纳入建造师取证目标对象。

(3) 有序开展其他执业资格取证培训项目。2012年组织101人参加一级建造师培训，一级建造师考试通过率较2011年度提升；并根据《一级建造师注册实施办法》要求，为注册有效期满且需继续执业人员积极办理完成延续注册。

## 3. 因材施教，注重实效，分层分类专项培训效果显著

## 4. 提升资历，充实力量，2012年度新增专业技术人员143人

## 二、培训存在问题

# 干部轮岗交流监督工作报告篇八

我办为参照公务员管理的正科级事业单位，现有在职职工11人，内设4个股室和1个下属单位规划设计院，共有股级干部4名。

## 二、轮岗交流工作情况

我办高度重视中层干部交流轮岗工作，主要负责人在办务会、办中层干部例会等多个会议要求抓好交流轮岗工作，明确了一名分管领导具体负责中层干部交流轮岗工作。成立了规划办中层干部交流轮岗工作小组，制定了□xx市规划办中层干部

交流轮岗工作实施方案》，保证了中层干部交流轮岗工作的正常开展。

我办根据股级干部轮岗交流工作的要求，按照不断优化干部队伍结构，努力增强机关执行力、创新力、落实力，充分调动各类人员的积极性和创造性的工作原则，今年初已对人秘股、综合股负责人进行了调整。按照市上要求，结合我办《xx市规划办中层干部交流轮岗工作实施方案》，本次对工程规划管理股、用地规划管理股中层干部进行了轮岗交流（工程规划管理股股长胡政楠与用地规划管理股股长吉劲松相互交流）。