# 描写干部队伍作风建设现状总结(九篇)

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-03-05

*描写干部队伍作风建设现状总结一一、提高学习动力，加强工作能力。一名优秀的干部不是天生具备的，而是在不断的学习、不断的改造、不断地创新及实践中，通过不断地总结和提高自己的思想境界才形成的。只有通过学习政治理论，用马列主义、毛泽东思想以及邓小平...*

**描写干部队伍作风建设现状总结一**

一、提高学习动力，加强工作能力。一名优秀的干部不是天生具备的，而是在不断的学习、不断的改造、不断地创新及实践中，通过不断地总结和提高自己的思想境界才形成的。

只有通过学习政治理论，用马列主义、毛泽东思想以及邓小平理论武装头脑，才能具有正确的人生观、价值观、世界观。只有不断地强化学习政治理论，才能在政治上始终保持清醒的头脑。只有不断地学习业务知识，才能具备热情为民服务的素质。要做到这些，不学习、不用科学的理论武装头脑是不行的。

没有科学理论的武装，就不能确立正确的人生观、价值观、世界观，也就不可能有高度自觉的政治意识，因此，我们要增强政治理论学习的自觉性和紧迫性，要抓紧的学，认真的学，系统的学，同时在学习中要有针对性，带着问题去学，学时想着问题，要理论联系实际，思考分清是非，要真正做到学习致用，使自己在思想上保持最高尚的境界，牢固地树立正确的人生观、价值观和世界观，树立全心全意为人民服务的思想。

二、树立好宗旨意识和良好形象。中国共产党的宗旨是全心全意为人民服务，我们必须正确树立全心全意为人民服务的宗旨意识，时刻把自己放在人民公仆的位臵上，要勤政为民，严格执法，热情服务。

三、要增强事业心和责任心。树立责任心和事业心，兢兢业业地做好本职工作，认真执行机关制度，坚决杜绝那些存在对基层同志和群众“冷、横、硬、推”，甚至侵犯人民群众的利益以及“门难进、脸难看、事难办、话难听”的四难现象。要真正树立好永恒的全心全意为人民服务思想，真心实意为人民群众做好事、办实事，以实际行动树立好部门的良好形象。

三、严格队伍，转变工作作风。没有严明的队伍，就没有坚强的队伍，更没有强大的凝聚力和战斗力。因此，我们应再次认识到当前整顿的迫切性和重要性，要迅速地把思想认识统一到上级的决策部署上来，认真解决存在的突出问题。

五、忠于职守，爱岗敬业。要做到不下班、不迟到、不早退、不擅自离岗。要严以律己，从我做起。其次是要严格依法办事，文明执法，热情服务。再次是强化服务意识和效能意识，制定工作目标和计划，真正做到“落实”二字上，进一步提高工作效能。

这次队伍作风整顿活动是自我改造、自我完善，自我提高的教育活动，具有很强的现实性和针对性，是我们队伍建设的一项迫切而重要的任务，自己要在正确领导下，认真学习，扎实整改,用饱满的热情和昂扬的斗志，认真做好各项工作。

**描写干部队伍作风建设现状总结二**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**描写干部队伍作风建设现状总结三**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**描写干部队伍作风建设现状总结四**

       近年来，xxxx县委始终把加强干部队伍作风建设作为党的建设的一项重要任务来抓，全面加强和改进新形势下领导干部的作风建设，领导干部作风进一步转变，干部队伍整体素质不断提高，为经济社会事业的发展提供了有力保障。

干部作风建设是党的建设的重要内容，体现着党的执政形象，决定着一个地方的发展环境，影响着一个地方的社会风气。县委始终把加强干部队伍特别是领导干部作风建设作为党的建设的一项重要战略任务来抓，切实加强领导，搭建活动载体，认真查摆问题，狠抓作风整改，积极构建长效机制，干部队伍作风建设取得了明显成效。

县委坚持把转变干部作风作为加强党的建设的重要举措，先后开展了“转变作风服务群众”、“感恩组织，敬畏历史”，“热爱人民，造福百姓”，“喜迎xxxx大、争创新业绩”和”中国梦·我的梦“等一系列主题教育实践活动，要求全县各级领导干部要做到在解放思想中改进作风，在改善民生中改进作风，在创新实干中改进作风，在优化服务中改进作风，把加强干部作风建设的实际成效体现在提升思想境界、提高工作标准上，体现在为提高经济发展、为群众服务的能力上。

一是坚持党委中心组学习制度。定期组织各级领导干部深入学习重要会议精神、领导重要讲话和政治经济法律等知识。县委常委率先垂范，每月举办常委中心组学习，通过座谈交流、大会发言等方式，联系实际、学习理论、解放思想、统一认识。各乡镇党委、县直部门党组（委）也都扎实开展组织学习，有针对性地解决工作中的问题。二是组织多种形式的教育培训。充分利用党校举办各类培训班、研讨班。同时，认真开展先进典型教育和腐败案例警示教育，使领导干部从正反两方面体会到加强作风建设，防微杜渐，筑牢反腐倡廉思想道德防线的重要性、必要性，努力营造加强干部队伍作风建设的浓厚氛围。三是开展形式多样的宣传活动。充分利用简报、网站、报纸、悬挂横幅、张贴标语、广播、电视等媒介，加大干部作风建设宣传力度，及时宣传作风建设活动的工作动态、涌现的先进个人和集体的事迹，营造了良好的作风建设氛围。

一是建立健全干部选任、管理新机制，形成正确的用人导向。把选人用人作为加强干部队伍作风建设的关键环节来抓，坚持把那些政治上靠得住，工作上有本事的干部选拔上来，变相马为赛马，形成正确的用人导向，并以此来激发干部的工作热情。二是建立完善考核惩戒机制。建立决策目标、执行责任、考核监督“三个体系”，用科学求实的决策目标凝聚力量，用权责统一的执行责任推进落实，用严格科学的考核监督激励党员干部努力工作。县委每年都对部门单位领导班子和领导干部反腐倡廉建设检查考核，实现勤廉双考，并将考核结果同奖惩、职务升降挂钩，发挥了较好的激励导向作用，逐步形成了干事创业、求真务实的浓厚氛围，促进了干部作风的转变。

通过各种专题活动的开展，干部作风方面的突出问题得到进一步治理，有效遏制了庸、懒、散、乱等现象。一是实行县四套班子领导联系乡镇制度，担任第一书记，年初带头深入各乡镇，帮助出思路，定期开展调研，及时解决在发展过程中遇到的突出问题和困难。二是实行四套班子领导联系重点工作制度，将重点工作严格落实责任人、责任单位和完成时限。大力精简会议、文件，倡导务实风气。三是推行“一线工作法”，建立了领导干部联系村包点帮扶制度，70名县直部门主要领导担任包村第一书记，通过定期蹲点调研、下访约访、结对帮扶、上门服务等方式，深入基层、深入群众，紧紧抓住企业和群众最盼、最缺、最急、最怨的问题，想办法、定措施，扎实开展帮扶活动，在资金、信息、技术、市场、环境、就业等方面，在扎扎实实为群众办实事、做好事、解难事，得到了群众认可，改变了形象，提高了威信，密切了党群关系。

当前xxxx县绝大部分领导干部思想、工作、学习、生活、领导作风方面表现的主流是好的，主要表现在：

绝大部分领导干部政治立场坚定，能坚决服从县委和组织安排，站在党和人民的立场上，从群众根本利益出发，贯彻落实上级决策指示，做到对党忠诚、对人民负责。能自觉地跳出一时一事、一地一己的局限，正确把握和处理局部与全局、个人与整体、当前与长远的关系，以宽广眼界审时度势，权衡利弊得失，善于因势利导，积极主动做好本单位工作，履行好所负职责，服务和推动全局发展。

近年来，县委高度重视群众工作，从转变思想观念入手，多次反复开会强调群众工作重要性，促使广大领导干部牢固树立群众观念和群众意识，先后开展“四同结穷亲”、“热爱群众，造福群众”、“百日大走访”等活动，把群众当做自己亲人，当成自己老师。开展“电视问政”活动，问政于民、问需于民、问计于民，把群众的事当成自己的事办，把群众最关心、最突出、最现实的问题解决好。

近年来，县委克服总总困难，顶住资金不足、技术落后、人员缺乏的不力条件，坚定不移的实施产业转型，加大重点企业引进，强势推进农牧业现代化，新型工业化、城镇化建设和第三产业发展等重大工作。实现四项主要经济指标排名州直第一的基础上，生产总值增速、重大项目投资、工业增加值增速、招商引资等主要指标依然位居州直第一。百万亩生态林特别是一期5万亩达到86%以上的成活率；国有土地清理三个月收回27万亩等重点工作。

近年来，xxxx县把收集民情民意，化解群众矛盾纠纷，解决群众困难当成首要大事，创新构建的“民生110”是以“书记信箱、箭乡论坛、绿色邮政、书记专线、电视问政”为构架，“书记大接访、干部大走访、四同结穷亲、干部大回访”和现场推进会为支撑，“民生论坛、向人民报告”栏目和民生110大厅为窗口的工作机制。先后开展3次大走访活动，6次书记大接访活动，书记信箱接受群众来信来访10628件，办结9589件，办结率达90.22%。

近年来，县委高度重视干部选拔任用工作，不断完善干部选拔培养使用制度，坚决落实县委“九个坚决调整”的用人导向，突出在重点工作中考察识别干部，在重点一线培养干部，一大批年轻优秀干部脱颖而出，一大批德才兼备，能力强，素质高，群众信任，工作积极主动的干部走上领导岗位，努力营造出五湖四海选贤任能的良好导向和氛围。

近年来，县委按照打造“民生、宜居、人文、幸福”xxxx的要求，全力推进各项重点工作，自治县政治经济社会发生了巨大变化，取得了令人瞩目的成绩，这些成绩的取得，与广大领导干部克服困难，敢于担当，解放思想，变化变革是密不可分的，一大批重点工程、亮点工作应运而生。

虽然近年来，自治县在干部队伍作风建设中取得了一些成绩，但在极少数干部中也确实存在一些不可忽视的问题，具体表现在以下几个方面：

少数领导干部做事缩手缩脚，缺乏干事创业的锐气、化解矛盾的底气和攻坚克难的志气。思想不够解放，安于现状，求稳怕乱，固步自封，墨守成规，不思进取，自甘落后。表现为“怕”字当头，“闯”劲不足，“稳”字有余，不求有功，但求无过；面对困难和阻力，怨天尤人，一筹莫展，缺乏创新意识和开拓精神，破解发展难题和推动工作的办法不多，只凭经验做事，新思路、新举措、新方式想不到、用不上。

主要表现为：一是心浮气躁急功近利。个别干部有浮躁情绪，精力不集中，工作不踏实，盯着“位置”干，在职务上盲目攀比，工作不在状态;有的甚至整天发牢骚、讲怪话，影响自身形象。二是不思进取无所作为。个别干部事业心、责任感不强，上班混日子，出工不出力,只重索取、不讲奉献。三是工作激情不足。表现为精神上萎靡不振、暮气沉沉，工作被动应付、降低标准，缺乏主动服务的热情。有的甘当“好好先生”，对明显违背原则、有悖发展的现象见怪不怪、麻木不仁，缺少据理力争、拍案而起的勇气和魄力。

有的领导干部甘于平庸，懒于学习，惰于思考，视学习为负担，奉行学习实用主义，平时学习只做表面文章，学不求深，思不求解，对学习敷衍了事，浅尝辄止，满足于一知半解，没有使学习真正达到入脑入心；还有些干部整天陷于事务性工作或忙于应酬，整天浑浑噩噩，无暇静心学习，工作没思路、没章法。

有的领导干部热衷于搞形式，工作大而化之，抓而不实，满足于会议开了，文件下了，工作部署多，实际检查少，强调任务多，研究措施少；有的弄虚作假，虚报浮夸，在数字上做文章；有的脱离实际，远离群众，不深入基层调查研究，即使下基层也是蜻蜓点水、走马观花，对基层的工作情况不掌握，对群众的意见不了解，对存在的问题不解决，造成群众经常性上访，党群干群关系紧张。

有些干部责任心淡漠，工作能推则推、能拖则拖，不作为，不干事，在其位不谋其政，在其岗不尽其责,抓工作虎头蛇尾，看似整天忙忙碌碌，事实上该抓的抓不住，该管的管不到，要办的办不了，导致制定政策的初衷与执行政策的结果相背离，部门效能低，群众怨气大。

领导班子之间缺乏沟通，少数成员配合而不协调，班子成员间明争暗斗，争权夺利，自己职责范围内的事该抓的不抓，该管的不管；有的领导班子民主集中制贯彻执行不力，该集中的集中不起来，该坚持的坚持不下去，不敢负责，不敢碰硬，讲关系不讲原则，讲义气不讲党性，讲人情不讲纪律，以致出现决策迟缓、决策失误、资源浪费、群众不满等。

个别领导干部理想信念动摇，缺乏艰苦奋斗精神，自律意识淡薄，对自己要求不严、标准不高，不能正确行使手中的权力，追求与身份、地位相匹配的政治、经济待遇，喜好讲排场、摆阔气，拉关系，摆架子，在公务接待活动中大吃大喝，铺张浪费。

个别单位和部门把重心放在建章立制上，对于如何有效的执行不够重视。个别单位和部门对制度仅仅应付上级检查考核，而不去认真贯彻执行。有的干部好人主义思想严重，执行制度时原则性不强，遇到得罪人的情况，就有意回避，因人而异使用不同的制度标准。有的干部则对制度的理解存在偏差，不能按照制度规定的原则和主要精神去执行。

出台后没有及时进行宣传和组织学习教育活动，导致广大干部群众不熟悉、不了解，制度的普及率、知晓率较低，对执行主体缺少监督和约束；一些基层组织的干部，因忙于事务，无暇参加学习培训，对制度规定一知半解，以致制度的执行大打折扣。

没有具体的监督保障，没有客观的评估标准，公开、反馈等机制也不健全，使得执行制度更多的依赖于单位（部门）和干部的自觉性。有的对制度的监督检查仅仅是走马观花，做表面文章，发现不了问题。

有些制度仅提出“不准”或“禁止”目标要求，缺乏严格的奖惩机制，处罚失之于软，失之于宽，违反制度的成本太低。有的单位碰到偶尔违反制度的行为，有时碍于情面，不作严肃处理。

近年来，县委不断加大干部作风建设力度，相继出台了《关于开展创建政风行风建设示范窗口活动的通知》、《xxxx县惠民资金使用“十不准”》、《xxxx县制度廉洁性审查试点工作实施方案》、《自治县绩效考核开展电视评议的通知》、《关于严格执行公务用车贴牌制度的通知》、《xxxx县党政机关、事业单位党政正职“四不直接分管”实施办法》、《xxxx县领导干部联系老干部工作制度》、《关于在全县开展中国特色社会主义和中国梦宣传教育工作的实施意见》、《关于深入开展自治县各级干部转变作风服务群众活动的实施意见》、《xxxx县关于开展“热爱人民、造福人民”主题实践活动的实施方案》、《xxxx县开展走基层、察实情、解民忧、送温暖活动的实施方案》、《xxxx县项目化管理系统亮红灯问题责任追究办法》、《xxxx县开展干部赴基层转作风服务群众活动的实施方案》、《xxxx县干部比学、考学、评学、讲学办法》、《关于领导干部严格遵守财经纪律和廉洁自律规定的通知》、《xxxx县“民生110”大回访的实施方案》、《关于开展党员干部忠诚教育“七个一”系列活动的安排意见》、《xxxx县开展清理和规范庆典、研讨会和论坛活动的实施方案》、《关于进一步做好党政机关厉行节约的通知》、《xxxx县党政机关事业单位公务用车问题专项治理工作的实施方案》、《xxxx县关于大力推进权力运行监控三项机制深入开展县直部门权力内控机制建设的实施方案》、《xxxx县机关效能建设“十条禁令》、《xxxx县机关效能责任追究暂行办法》、《自治县重点工作、重大项目工作问责的通知》、《关于进一步转变工作作风、严格工作纪律的通知》、《自治县加快学习型党组织建设和服务型政府的实施意见》、《关于健全xxxx县县级领导六个一联系点制度的通知》、《xxxx县领导干部“点学、述学、考学、评学”办法》，《xxxx县干部考学“十严禁”、“十必究”纪律要求》和《xxxx县领导干部考学管理暂行办法》等一系列制度。 ）

**描写干部队伍作风建设现状总结五**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

四是激励保障不足。目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

一是优化机构编制。紧紧围绕\*\*干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

二是改善队伍结构。采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\*\*干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

三是培育后备对象。坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

四是加大交流力度。注重从基层一线选用干部，对没有村（社区）任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村（社区）任职锻炼。

五是夯实基层力量。选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部；注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

六是强化监督管理。发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**描写干部队伍作风建设现状总结六**

   根据市委组织部在\_\_期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\_\_干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\_\_干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\_\_编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\_\_干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

截止20\_年3月，\_\_192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

14名党委班子成员均是大专以上学历(其中本科学历9名，占比64.2%)。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

长期以来\_\_汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\_\_目前干部队伍民汉比例为30：1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔;村(社区)干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

总体来讲\_\_干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想;有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱;有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

虽然\_\_每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门(如财务、审计)严重缺少技术型、业务型人才。目前\_\_机关干部专业对口率仅为12.3%。

从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\_\_科级以下干部共218名，女性干部 151名，占比69%。\_\_距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件(防火、抢险、维稳、夜间值班等)工作中，有生力量相对薄弱。

虽然经过近几年的整顿，\_\_干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强;有的思想观念滞后，法制意识淡薄;有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

虽然每年\_\_都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存在教育不全面、管理不到位的问题。

目前全镇7个村村财自有收入虽全部超过5万元，但总体村集体经济困难，村财自有收入增收瓶颈难以破解，村干部干事创业财力支撑不足。“上面千条线，下面一根针”，村干部工作在农村一线，条件艰苦，工作繁杂，待遇水平不高，且目前村级后备干部没有工资待遇，即使村里有较为优秀的青年，组织也有心培养，但青年本人对当村干部兴趣不大，投身村级工作的积极性、主动性不高。

紧紧围绕\_\_干部队伍整体作用发挥不充分这个核心问题做文章，积极协调，主动作为，破解矛盾。首先认真全面梳理各科室的工作职责和人员配备情况，按照《自治州推进基层整合审批服务直发力量实施方案》相关要求，镇级层面成立五大中心，进一步理顺机构的工作职责，查找职责不清和职能交叉的问题，明晰工作职责，合理调整现有人员，努力解决干部忙闲不均和活多人少的问题。

采取调任、竞聘上岗、公开招录等方式，有针对性的从年龄、知识、性别、专业等结构的合理性上选聘干部，及时补充干部缺额，逐步改善干部队伍结构。结合\_\_干部队伍实际，有针对性地向人才办申请引进一至两名具有财务、审计、规划建设等方面特长的紧缺专业人才，进一步提高干部专业化水平。

坚持标准，着眼长远，按照现有领导干部的一定比例数建立起不同层次，不同年龄段的后备干部队伍，并建立后备干部个人档案。广拓渠道，严把关口，精心选拔有潜质、能干事、敢担当的优秀人才充实到后备干部队伍。科学考评、择优选任，干部的提拔使用首先从已有的后备干部人选中产生。

注重从基层一线选用干部，对没有村(社区)任职经历的一般不予推荐，对长期在机关工作的干部，特别是年轻干部、后备干部通过交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地安排到村(社区)任职锻炼。

选优配强班子，持续整顿软弱涣散党支部;注重从本村毕业大学生中推荐和发展一批年轻党员，并推荐参加大学生村干部、社区工作者招录考试，充实基层干部力量。以思想政治教育为抓手，组织业务能力培训，提高基层干部综合素质和工作水平。开展经常性的谈心谈话，及时了解基层干部各方面情况，对存在的困惑予以疏导，对存在的困难帮助解决，做到“生活上贴心、待遇上暖心、思想上连心”，让干部实实在在感受到“组织”的温暖，不断提升干部队伍工作积极性。

发挥社会和舆论监督作用，多层次地了解和掌握干部的真实情况，对干部八小时以外实施全程监督，形成单位、社会、家庭三位一体的监督管理机制。认真落实关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的相关政策规定，为敢于担当负责的干部撑腰鼓劲，对不担当不作为的干部进行调整问责。

**描写干部队伍作风建设现状总结七**

根据市委组织部在\*\*期间开展干部队伍现状调查分析的有关要求，为进一步研究和解决新形势下\*\*干部队伍建设中存在的问题，着力打造适应新任务、新要求的干部队伍，本人采取深入基层走访、个别谈心谈话等形式，对\*\*干部队伍建设情况进行了广泛调研，现将有关情况报告如下:

目前，\*\*编制干部192名，聘用干部51名。在编干部中党委班子成员14名，正科级干部4名，副科级干部21名，科级以下干部167名。\*\*干部队伍的特点主要表现在以下四个方面：

一是年龄层次分布较合理。截止20\_年3月，\*\*192名在编干部中，最大年龄58岁，最小年龄26岁，平均年龄38岁。25名科级干部中，最大年龄45岁，最小年龄31岁，平均年龄39岁。整个干部队伍老、中、青搭配，朝气蓬勃、充满活力。

二是学历水平整体均衡。14名党委班子成员均是大专以上学历（其中本科学历9名，占比64.2%）。全镇243名干部中，硕士学历1名，本科学历96名，大专学历人数约占总人数的 48.9%，干部队伍的整体素质较好。

三是民族比例失衡。长期以来\*\*汉族干部流失严重，其中2名通过州级遴选考试、1名调整至市委办、1名借调至市委组织部、1名提拔至琼科瑞克街道，大学生村干部共招录14人，有4人已辞职。\*\*目前干部队伍民汉比例为30﹕1，汉族干部少且任务过重，已经影响了重点工作任务的落实，如脱贫攻坚、综治维稳、基层党建、纪检监察等条口工作任务重、要求高，已经出现了人员拉不开栓、力不从心的情况。

四是服从意识较强。从调研情况看，绝大多数干部在人员缺少、工作繁重、任务艰巨的情况下，都能够做到接受任务不讲条件，执行任务不找借口，自觉克服各种实际困难，严格按照上级指示精神积极主动抓好各项工作落实，把主要精力都投入到工作中。

五是精神状态较好。从调研情况看，目前全镇干部思想稳定、精神饱满。机关干部面对繁重的工作任务能够坚守工作岗位，经常加班加点，仍然无怨无悔；村（社区）干部能够正确认识和处理当前工作面临的各种矛盾和问题，坚持克服困难，为群众做好服务保障工作。广大干部展现了良好的思想政治素质和积极向上的精神面貌。

六是干部作风还需进一步提升。总体来讲\*\*干部队伍作风是好的，但还存在一些亟需解决的问题。如部分干部责任心不强，存在得过且过思想；有的学习能力不能适应当前工作需要，仅仅满足于完成任务，发现问题、解决问题能力较弱；有的对上级督导检查存在侥幸心理，工作不实不细。

一是\*\*干部队伍一直处于人才流失、单位缺人状况。虽然\*\*每年都在有计划的进人，但由于近年来项目建设、民生工程、食品药品安全、纪检监察等新的工作机构和任务量不断增加，加之每年市委、政府抽调干部和部分老干部因病请假等，潘津一直存在在编干部少，超负荷运转的问题，干部流失问题也很突出。如，243名干部不仅承担全镇约3万常住人员的管理服务工作，还要保持严打高压态势不放松、脱贫攻坚不松劲，稍显吃力。

二是专业结构失调。在编的56名机关干部中，大部分是行政管理、计算机应用等专业，涉及机关主要职能的机械、水利水电、农业、法律等专业的人才很少，一些专业性强的业务部门（如财务、审计）严重缺少技术型、业务型人才。目前\*\*机关干部专业对口率仅为12.3%。

三是女性比例偏高。从近几年招聘或选拔进来的干部看，女同志偏多。目前\*\*科级以下干部共218名，女性干部  151名，占比69%。\*\*距市区相对较远，工作任务相对较重，女性干部在处理突发事件（防火、抢险、维稳、夜间值班等）工作中，有生力量相对薄弱。

四是基层力量薄弱。虽然经过近几年的整顿，\*\*干部队伍结构得到了很大改善，整体素质明显提高。但对照新形势、新任务，还存在一些亟待解决的问题。有的班子人员配齐了，但是力量未配强；有的思想观念滞后，法制意识淡薄；有的工作作风飘浮，存在慵、懒、散等现象。

一是人才流失的原因。潘津留不住人才主要有以下几个方面的原因：1、上级部门对乡镇人才的保障机制不足,优秀干部通过遴选、调离等方式流失较多，且近几年考录的年轻公务员经常因阶段性任务抽调频繁。2、基层工作强度大。常年加班，周末无休是乡镇干部的常态，包括家人的不支持、夫妻两地分居、小孩读书等情况，还有上班路途遥远，路上太奔波等都是乡镇干部想要调离乡镇的原因。3、职业迷茫。特别是这两年招录的大学生村干部，面对日复一日的写材料、做台账，认为自己现在的工作就是混日子，不想继续下去了，选择辞职。

二是流动机制不活。虽然每年\*\*都有少部分干部调整、调动、交流等，但在同一个单位或同一个岗位任职时间过长的问题仍然存在。从干部谈话中了解到，有29.6%的干部从参加工作开始就在同一个单位，有11.8%的干部在一个岗位上工作就没有动过，这样容易出现工作没动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取等现象。

三是思想认识不深。村党支部对发展青年党员不重视、无计划，党员结构不合理、不科学。村党支部没有把致富能手培养成党员，把党员培养成村干部，把村干部培养成支部书记，只考虑如何留住自己的位置。有的村书记只在本村内部确定后备干部，对其他优秀青年视而不见。镇党委层面没有把年轻干部人才引进当做解决“脱贫攻坚”“乡村振兴”的关键来抓，对干部的法制教育、干部作风上还存

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！