# 关于充分激发干部干事创业激情的思考与建议

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-01-08

*关于充分激发干部干事创业激情的思考与建议乡镇是我国现行政权结构中最低一级的政府，是一个相对特殊的工作机构。对上要代表党和政府的形象，把党和政府的各项政策方针贯穿到基层；对下要直接服务群众、引导生产、发展经济，要把党的温暖关怀送到群众手中。实...*

关于充分激发干部干事创业激情的思考与建议

乡镇是我国现行政权结构中最低一级的政府，是一个相对特殊的工作机构。对上要代表党和政府的形象，把党和政府的各项政策方针贯穿到基层；对下要直接服务群众、引导生产、发展经济，要把党的温暖关怀送到群众手中。实际工作中，还要应对处理农民期望快速致富和经济缓慢增长之间的矛盾。

在上级政府、部门和基层群众行成的工作夹缝中，乡镇干部成了新的弱势群体。在乡镇干部中，流传着“五苦”的说法，这“五苦”是：晋升机会少，工作环境差，物质待遇差，学习机会少，工作困难多。这些都极大地挫伤了乡镇干部的工作积极性，改变这一现状不是一蹴而就的，如何从管理者入手以科学的领导方法和技巧充分挖掘和利用现有资源，通过调整管理方法来弱化体制缺陷带来的问题，调动干部的积极性，在做好政策上传下达、上级精神和要求的贯彻落实都是极其重要的。

一、乡镇干部工作存在的问题和原因

因现行体制和部分管理缺陷，乡镇干部在配合管理、履职尽责、服务基层等方面都存在一定问题，这些问题主要体现在以下几个方面：

1.乡镇职能转型，部分干部不会干事。随着经济社会的不断发展，乡镇工作已经从管理型向服务型转变，从为民作

全向由民作主转变，在这样一个转变过程中，乡镇的工作对象农民也发生了较大改变，他们的文化素质不断提升、法律意识不断增强、致富愿望不断强烈、维权意识不断提高，部分乡镇干部面对这种变化感到“老办法不能用，新办法不管用”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。还有一些干部简单认为乡镇工作就是跟群众打交道，只要会“和稀泥”“搓汤圆”就可以，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，没有充分认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性，因此，从主观放松了学习和技能提高，从而导致出现不会工作的现象，主要表现为不会处理农村矛盾、不会引导农民发展经济、不会把上级党委、政府的工作要求很好的落实到基层等。

2.激励机制缺少，部分干部不愿干事。由于干部和经费管理体制的原因，乡镇可用来激励干部的手段很少。政治上因受干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限，一些素质较好的干部，经过较长时间的努力后，常因年龄、学历等诸多因素的制约，导致政治前途不畅，想走上领导岗位，基本上是难以如愿。经济上又因乡镇经费来源的制约和工资管理体制，无法使工作完成的出色、群众反映好的干部得到相应的资金奖励，致使干与不干同待遇、干好干坏都拿钱。在政治和经济两大因素的影响下，部分乡镇干部干事创业热情骤减，工作只是被动应付或消极对待。另外，乡镇领导的工作责任大和前途出路小的不对等问题，使部分领导没有心思做到用感情激励人、用事业吸引人、用表率带领人，他们

对干部的工作表现出一种淡然、甚至放任自流的消极态度，严重影响着干部的积极性。久而久之，一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。

3.待遇低环境差，部分干部无心干事。由于受编制控制的影响，乡镇行政和事业混岗现象严重。这就出现了在一个乡镇，因身份不同，工资差异很大的现象。同时，与县直部门比较，乡镇干部在住房公积金、下乡补助、各类保险和其他福利方面都存在一定差距，导致部分干部心里不平衡，无心工作。由于基层政权建设力度不大，乡镇的工作和生活条件很差，满足不了现代干部生活的需要，加之工作纷繁复杂，所以，部分干部只把乡镇当做跳板，走进乡镇之日就做着调离的打算，根本无心工作。

4.多头管理考核，部分干部躲避干事。目前，干部的调配权在上级人事主管部门，乡镇很难有效参与意见，部分站所人员属于上划单位，干部的调动、考核均由其主管部门进行，乡镇不能运用考核、调配等常规手段，对这些干部进行有效管理，少数自觉性较差的干部，就利用这种管理上的问题，对乡镇政府安排的工作推诿、躲避，甚至是不予配合。

二、调动乡镇干部工作积极性的对策与思考

对于乡镇干部工作上存在的问题，既有行政管理体制方面的客观原因，也有基层领导个人的主观原因。客观原因受很多体制制度方面的制约，无法一时改进到位，如果从领导个人入手调动乡镇干部工作积极性是最快速且有效的方法。通过领导综合性管理手段的运用，来应对乡镇干部管理中存在的挑战和压力。以科学的领导方法和技巧，有效调动乡镇干部的积极性，履行工作职责，形成工作合力，以良好的管理来保证各项工作任务高质量的完成。

1.提高人格魅力，引导正确价值取向

领导者个人的人格魅力、对其部属吸引力和感召力的大小，是一个领导威望的象征。有魅力的领导者，往往能够像磁铁一样吸引干部跟随自己，去从事目标一致的实践活动。领导干部的人格魅力，在日常工作中，比他的职务和权力重要得多，是真正促使干部发挥最大潜力、实现工作目标的强大动力。一个没有“人格魅力”的领导干部，他的权力再大，工作也只能是被动的。俗话说，“上梁不正下梁歪”。领导者如果不能严格要求自己，整天飞鹰走狗、吃喝玩乐，不能以身垂范，一身正气，仅仅依靠行政手段去督促、去命令，其结果只能是“其身不正，虽令不从”，往往事倍功半，或者事情根本无法推进，因此，乡镇领导要树立起个人的人格魅力，树立良好的形象，把自己的人格魅力作为优化管理的发酵剂，影响和带动干部树立正确的价值取向，以积极负责的态度投入工作，才能起到事半功倍的作用，达到“其身正，不令而行”的效果。

2.注重培养推荐，营造良好成长环境

要培养干部把理论变为实践的能力。现代的干部并不缺少知识，缺少的是把各类知识、综合运用于基层工作的能力，可釆用帮和带的形式，让年轻干部由简到繁的完成农村工作，使他能把所学知识和上级的政策理论转化为工作实践。要培养干部从实践中提炼理论的能力。很多乡镇干部往往只注重实干，不善于从工作中提炼经验。要培养干部注重工作理论的提炼和总结。可通过组织干部写稿件、写材料，发现和总结日常工作中的亮点和特点。组织干部开展调研，撰写调研文章，把具体工作中的经验、好的做法、农村发展重点、农民需求等提炼成工作理论，反过来指导工作，使理论与工作实践更好的结合。培养“善干+善思”型的干部。培养干部的气质形象和号召力。乡镇干部的形象是干部思维方式、工作态度、工作能力的外在体现。要培养干部提升自信，做到“人在基层，人品不在基层；工作在基层，工作能力不在基层；生活在基层，个人品味不在基层”，培养良好的精神状态和气质形象。可通过组织干部参加演讲赛、辩论会，开展干部轮流讲座，鼓励干部进行文艺创作等，提升干部的思辨能力、语言表达能力，形成较强的号召力。培养干部处理复杂问题能力。乡镇干部不可避免的会遇见一些复杂问题。作为领导，在把握方向和控制事态的前提下，要让干部置身于处理复杂问题的第一线，研究问题的根源和解决途径，指导干部综合利用法律、民俗、道德等手段，做群众思想工作，调解各类矛盾纠纷，提升干部综合协调能力和处理复杂问题能力。培养干部应急处置能力。随着社会的快速发展，人流物流的频繁、建设项目的增多，诸多突发事件难以预料。要培养干部的预案意识，做到无事防有事，有事能冷静。真正做到沉着冷静，临危不惧。积极推荐优秀干部提拔。在培养干部的基础上，要积极为干部搭建展示才能的舞台。让干部通过工作，在一定层面展示自己的能力、人品等，积极推荐干部提拔、或推荐到上一级、条件好的单位工作，加强干部的流动性，激活干部队伍活力。通过干部的提拔或调动，打造一种“只要认真干事就会有出路”的氛围，让干部在充满希望中工作。

3.实施多重激励，激发干部工作潜力

尊重激励。通过对他人的尊重，满足其受人尊重的愿望，达到调动其积极性的作用。人们在尊重别人的同时，也更渴望得到他人的尊重。乡镇领导要摒弃传统的简单粗暴、命令役使的工作方法，从尊重入手，不摆官架子，营造平等、和谐的工作气氛。通过干部自尊心的满足，激发起他们的积极性与创造性。目标激励。领导要为干部树立一个或数个明确、具体、切实可行的目标，并以此来引导被领导者，使他容易达到目标并受到激励的行为。乡镇工作中，长期性、反复性工作占很大的比例。乡镇领导要善于把握和分解工作目标。要做到“三化”，将常规性的工作目标化，长期性的工作阶段化，临时性工作项目化，让干部在明确的目标下有针对性的抓好落实。根据干部的特点和工作情况，明确干部的长期和阶段性工作任务。每周明确工作任务茬口，做到每周都有明显推进。对阶段性、临时性工作，实行定时交账。情感激励。感人之心，莫过于情。人不仅有物质利益需求，更需要交流情感，中国人的感情取向与文化传统，决定了感情因素在人们心目中所占的重要位置，并决定了人们的行动目标与方式。在具体工作中，实行亲和管理，让干部和领导以朋友相处。

主要领导可建立与干部谈话制度，使干部在一定时期内有机会与领导交谈，表达自己的想法，使干部感觉自己在领导的关注之中。还可以组织一些领导和干部共同参加文艺、球赛等活动，通过共同活动或完成一项游戏目标拉近距离，促进工作。

4.坚持以身作则，努力当好干部表率

有人曾做过这样的调查问卷：在社会主义市场经济条件下，基层领导实施管理时，什么方法最有效，在备选的几个答案中，65%的人选择的是表率的作用。要想干部抓好落实，领导要以身作则，亲历亲为做好干部榜样。在执行制度方面做榜样。要求干部做到的，自己首先做到。干部做不到的，自己要能示范性的做到。不能对干部要求的是一套，自己做的是一套。在常规工作方面做榜样。在日常工作中，领导要能够深入一线，参与工作，在实际工作中提出思路和方法，与干部并肩完成重点任务。在急难险重方面做榜样。在急难险重工作面前，领导要第一时间亲自上手，对于干部无法完成的工作，领导要想方设法，调动一切资源来完成。体现出领导较好的落实能力，以领导的实干来带动、激励和鞭策干部在以后的工作中全力完成任务。在实在做人上做榜样。领导的表率作用，不仅仅只体现在做事上，也体现在做人上，一个不能在做人上当好表率的领导，也得不到干部的尊重，更不要说去完成一个共同的目标了。

5.强化钢性管理，坚决维护制度权威

一位管理学家曾说：“制度的有效性有多长，关键是看该制度的灵活性和严肃性是否平衡。”领导者制定规章制度一定要灵活，随时间、环境的变化而变化，不可一成不变。一个好的规章制度，必然是不断发展不断发展完善着的。同时也要符合单位个性，与单位的实际情况相吻合。按制度办事，用制度管人，以制度约束人。作为领导，要坚决维护制度的权威性，要坚持“制度面前人人平等”，克服老好人思想。在制度执行上要对于那些有违纪现象，但又没达到处罚程度，也就是“大错不犯，小错不断”的人，可建立违纪档案，实行违纪累计，体现出由量变到质变的过程，累积到一定程度，一次性处理，避免规章制度被逐步弱化。规章制度严则有之，不严则无。在执行中，领导要对事不对人，要有敢冒天下之大不題的精神和勇气，不怕得罪违纪者，及时对违纪者作出相应处理，树立制度的严肃性，让所有干部感觉到制度约束的钢性要求，从而达到制度管人的目的。

6.积极创造条件，改善办公生活环境

俗话说：吃饱了不想家。要想干部安心于基层工作，必须为职工提供较为舒适的环境，为干部工作做好生活保障。提高办公条件，改善工作环境。配备各类办公设施，规范办公物品摆放，使办公区域更趋于现代化、人性化，达到了整

齐划一的效果。严格规范机关食堂管理，提高就餐标准，配备职工洗衣房、浴室等，改善住宿条件，保证干部在单位的正常生活。健全娱乐设施，保证干部工作之余有效调节，真正达到“干部工作顺心，伙食吃着放心，卫生环境舒心”的实际效果。

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！