# 关于单位领导班子主要的不足、原因及对策

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-06-20

*多数单位领导班子主要的不足、原因及对策领导班子能力建设是指对领导规律、领导理论和领导方法等等的掌握和熟练程度，以及领导班子自身的素养、思想方法、实践经验和有关知识与技能水平，及其在领导活动中的综合表现。一个企业领导班子能力建设的好与差、能力...*

多数单位领导班子主要的不足、原因及对策

领导班子能力建设是指对领导规律、领导理论和领导方法等等的掌握和熟练程度，以及领导班子自身的素养、思想方法、实践经验和有关知识与技能水平，及其在领导活动中的综合表现。一个企业领导班子能力建设的好与差、能力素质的强与弱，直接关系到该企业的兴衰成败。

一、领导班子能力建设存在的主要问题

领导班子能力建设存在的主要问题有以下几个方面:

一是引领科学发展的能力不高。目光短视、急功近利，不能按照本单位的性质和发展走向，进行系统地、科学地预测和分析，市场开拓乏力，缺乏相应的对策，导致市场占有率不高。在如何才能实现科学发展方面，办法不多，思路不宽，措施不力。以人为本和人才竞争观念树立得不牢，企业高、精、尖人才比较紧缺，员工创造性开展工作不够。

二是改革创新的能力不足。在工作中，缺乏创新思维，不能及时更新思想观念，不能用全新的理念来研究和解决问题，形不成富有特色的工作思路，不能创造性地开展各项工作。缺乏创新管理能力。各种问题的解决缺乏具有创新的精神品格、创新的思维方式、创新的工作方法和创新的管理技能。

三是破解难题的能力不强。在影响企业发展的“瓶颈”问题上，形不成正确有效的思路，拿不出切合实际的举措，等、靠、要的现象比较普遍。出现问题、特别是出现棘手问题后，犹豫观望、茫然失措。有的作风漂浮，不深入基层调查研究，工作中习惯于说空话套话;有的敷衍塞责，做表面文章，不是为了解决问题，促进发展，而是为了应付上级，很多工作往往在一片“落实”声中落空。

四是团结协调的能力不好。领导班子成员之间缺乏沟通与理解，缺少容人容事、不计思怨的雅量和相互谅解、坦诚相见的气度，以及闻过则喜、从谏如流的胸襟。有的甚至明争暗斗，相互拆台。在纷繁复杂的矛盾面前，思路不清，重点不明，不能提纲挈领，抓住要害。在发生间题以后，不能及时地协调关系，化解矛盾，保持政令畅通。

五是相互监督的能力不实。领导班子成员之间存在三种现象:即对自己不愿被监督，对别人不想去监督，对有明显苗头和倾向的问题不敢去监督。表现为监督的乏力与缺失。

六是选人用人的能力不够。没有确立正确的选人用人观念，缺乏让优秀人才脱颖而出的体制机制。缺乏正确的识人方法，不能正确处理好德与才的关系，正确处理好学历、文凭和能力的关系。在选人用人问题上凭印象、凭个人好恶，有的甚至搞任人为亲，导致一些干部带“病”提拔、带“病”上岗。缺乏科学的选人方法，没有坚持走群众路线，群众在干部选拔中的知情权，参与权、选择权和监督权缺失。

二、领导班子能力建设存在问题的主要原因

第一、领导班子决策能力还不够高，不能保证决策的科学性和正确性，在建立健全民主的、科学的决策程序方面还停留在口号上。对市场没有能进行深入细致的调研，导致有时对市场判断失误。不能正确认识人才对企业发展的作用，没有注意发挥专家和智囊人员的咨询作用，相信自身多，相信群众少，员工的聪明才智得不到有效激发与释放。

第二、思维受传统束缚、相信经验、疏于动脑，对新情况、新问题敏感程度不高;忙于事务、荒于学习、知识匮乏，理论底蕴的缺乏导致创新思维能力不高。求稳怕乱、明哲保身、不思进取，习惯于运用从前的、已有的管理模式与经验。

第三、班子结构不合理。在抓领导班子建设中，往往偏重个体因素，对班子结构则重视不够，未能围绕增强领导班子整体功能这个主题，有针对性地、系统地进行研究。虽然在搭配领导班子时，也尽量考虑了班子成员在知识、年龄、气质等方面的因素，但由于领导班子成员个体性格特征的复杂性、隐蔽性、可变性以及工作方法、思维方式、生活阅历的不同，工作中产生分歧和矛盾，班子自身往往无法有效解决。

第四、在各级对领导班子监督上，上级监督够不着，同级监督走过场，纪检监督无权威，群众监督不管用，舆论监督很薄弱，组织建设不到位，导致监督工作苍白无力、形同虚设。

第五、选人用人运行机制不科学。存在“三多三少”问题，即:一般性规定多，具体要求少;弹性的多，刚性的少;原则性的多，操作性强的少。从制度的执行上看，执行制度不严肃，抓落实不力，有章不循、不按程序办事的问题往往不能及时纠正。对违反制度问题的纵容，导致已有制度流于形式。

三、加强领导班子能力建设的主要对策

(一)开展好干部教育培训工作。强化培训，提高领导班子和领导干部的业务水平。一要认真制定教育培训规划，合理设置培训内容和培训周期，创新干部教育培训机制。做到重要干部重点培训，优秀干部优先培训，年轻干部经常培训，紧缺人才抓紧培训。坚持改革创新，树立素质教育、终身教育的理念，按照理论创新、体制创新、科技创新的要求，遵循干部教育规律，改革干部教育培训的内容、方法。进一步拓宽干部教育培训渠道，加大对干部教育培训工作的资金投入，加强干部培训师资队伍和培训基地建设，有重点地提高干部教育培训的针对性，对当前和今后一段时期内各级干部所在岗位其素质、知识水平与工作能力的要求，开展不同类型、不同级别的培训。

要抓好专题、专业技能培训。要从改革发展的实际需要出发，着力办好各类市场经济知识、WTO

知识和有着法律法规知识专题培训班、脱产学习班、研讨班等，有计划、分期分批对各级领导班子成员开展轮训，通过开展有针对性的专题、专业技能培训，提高领导班子成员的综合能力，使之成为直接对口专业精通，协作相关专业熟知，部门之间工作内容、程序了解的内行干部。领导干部人人都必须要有培训下属行政管理艺术和专业技能的能力和责任义务，及时发现问题，及时指导解决问题。三要尽快建立各级领导干部教育培训质量考核评估制度。对领导干部培训要达到的目标、培训的形式、经过的程序、需要掌握的内容、师资力量的选配、参观考察的选点等要由人力资源部门的综合调查研究，提出具有实质意义的评估报告，重点是对下属的培训能力，形成阶梯培养机制，本级不合格就是要问责上级，不能成为下属老师的领导视为不合格。在评估的过程中优化干部培训的程序和途径，切实解决领导干部培训工作系统性不强问题、培训标准不够明确、培训针对性不强与效果不好等问题，切实提高干部培训的实际效果。

(二)在实践中加强领导干部的能力建设。领导干部要深入到基层去，实践，认识，再实践，再认识，摸索出一套能够指导具体实践活动的方法。

基层工作是各种矛盾的集中点,各种工作十分繁杂，需要多种才能，也可以锻炼多种才能。基层工作直接面对群众，说话办事周期短、时间快、回旋余地少，在这种环境下实践，能够锻炼一个人的反应能力、政策水平和工作熟练程度。

(三)完善干部选拔任用制度。严格选人用人的标准，坚持德才兼备原则。把“人品”放到第一位，把是否具有领导才能作为重要内容,做到按标准定取舍，按德才选贤能，把那些思想上靠得住，工作上有本事，肯干事、能干成事的优秀干部选拔上来。要实行公开选拔、竞聘。根据干部人事制度改革的发展程度和工作需要，定期选择一些领导岗位面向全体员工公开选拔、竞聘，并形成一种制度，使领导能力强的干部能够脱颖而出。领导干部要能上能下，加大调整不称职领导干部的力度。逐步建立领导干部引咎辞职和责令辞职制度，建立领导干部降职制度，疏通出口，使一些因能力因素不称职的领导干部能够下得去。

(四)优化配置,夯实领导班子和领导干部能力建设基础。一要进一步完善和优化领导班子结构。优化班子结构是增强班子整体功能的前提和基础，对领导班子成员特长、性格、文化、年龄实现互补，达到最佳组合。针对当前发展是企业的第一要务的实际，尤其要注意选拔熟悉市场经济、懂得金融知识、法律知识、资本经营，擅长专业技术、行政管理培训的综合素质强的干部进各级领导班子。要大力培养选拔优秀年轻干部，注意用好各年龄段干部，大力选拔培养党外干部，实现领导班子的优势互补。二要全力推进干部人事制度改革。努力扩大干部工作中的民主，提高群众对干部选拔任用的与程度，把那些确有真才实学，具有较高政治理论水平和丰富实践经验，有工作实绩,肯为员工办事的同志选拔到领导岗位上来，担当重任。大力推行竞争上岗制度，逐步提高公开选拔领导干部的比重，通过竞聘发现和选拔各方面人才。三要拓竞领导干部选人用人视野。组织部门在选人用人上要做到“眼界宽、渠道畅、信息灵”，主动深入实际，了解各个层面、不同类型、不同岗位干部的特点、专长，为用人决策提供可靠的依据，为加强领导班子和领导干部能力建设提供有力的保障。

(五)建立能力测评体系，完善领导班子和领导干部能力建设的评价机制。对领导班子和领导干部能力建设的正确评价是全面了解领导班子和领导干部能力的依据，更是增强针对性，加强领导班子能力建设的必然要求。所以要建立一种科学合理的测评体系，对领导班子和领导干部能力进行综合测评分析，才能得出较为合理的评价结论。能力测评内容主要包括:

1.业务理论知识。2.能力结构。实际工作中，领导班子和领导干部需要具备的综合能力之间有着内在的联系，主要是计划能力、组织能力、表达能力、领导决策能力、适应能力、开拓创新能力等等。3.气质、个性与兴趣。个人的风格影响了领导干部在某一具体职位潜能的发挥，特别是对领导班子整体功能发挥产生强烈的影响，通常性格互补型对推动工作作用显著。

要建立一套能力评价的运作机制。

一是健全领导干部岗位职责及任职能力资格体系。进一步改进、丰富领导干部职责内容及任职能力资格要求，并使之具体化、明细化，提高可操作性和针对性。

二是完善定性与定量分析评价办法。定性分析要克服评价不全的问题，定量分析要解决科学量化的问题。

三是完善评价结果的实践运用机制。运用评价结果就是要让能者上、平者让、庸者下，形成能上能下的选人用,人局面;鼓励先进，鞭策落后，形成你追我赶，争先进位的竞争局面

四是组建高素质专业化的能力评价队伍。建立一支门类齐全相互配套，具有评价权威的专业队伍是评价机制高质量运行的保证。

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！