# 干部管理工作经验交流会在

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-03-03

*干部管理工作经验交流会在3篇【篇一】为进一步提升干部档案工作的规范性、科学性，\*\*市\*\*建立健全档案审核、日常管理、队伍保障机制，为加强干部队伍建设、提升组织工作科学化水平提供了保障。建立档案审核长效机制，提高档案工作运行质量。坚持问题导向...*

干部管理工作经验交流会在3篇

【篇一】

为进一步提升干部档案工作的规范性、科学性，\*\*市\*\*建立健全档案审核、日常管理、队伍保障机制，为加强干部队伍建设、提升组织工作科学化水平提供了保障。

建立档案审核长效机制，提高档案工作运行质量。坚持问题导向，围绕材料审核、问题整改，建立了“日常审核+专项审核+任前审核”的常态审核机制，做到了审核全覆盖。对审核发现的问题，形成书面清单反馈给个人并要求限期整改；规范信息核定程序，强化调查取证，严格按照干部档案专项审核规定程序核实和研判，确保组织认定有据可依。截至目前，全\*\*累计补充短缺材料23000余份、会议研判121卷信息存疑档案、重新认定27卷档案，完成2179人次干部档案任前审核。

健全档案日常管理机制，强化档案管理基础保障。健全“硬件+软件+信息化”管理机制，提高了干部档案工作规范化和制度化水平。加大资金投入，改善档案库房、办公室、阅档室、整理室的工作环境，配备监控器、空调、温湿计、灭火器等必要设备，配齐“八防设施”，保证档案安全；健全收集整理、鉴别归档、日常保管、转递利用、安全保密等11项管理制度，建立了出入库、转递、查借阅、材料收集等9项台账；推进干部档案信息化建设，筑牢档案造假“防火墙”。

加强专业人才队伍，提升管档人员能力素养。认真落实从严管理干部工作要求，切实加强干部档案专业人才队伍建设，以“人才引进+育才培训”等形式，引进专职档案员3名；围绕人事档案日常管理、制度建设、审核内容程序等，以定期督导、“以干代训”、集中培训等方式，对全\*\*档案员进行业务培训和指导，先后举办培训班17次、培训162人次、“以干代训”4人，现场督查指导27次，有效提升了档案工作队伍的专业能力和业务水平。

【篇二】

近年来，\*\*市\*\*区始终坚持党管干部原则，严格落实干部考核把功夫下在平时的重要要求，建立日常考核、分类考核、近距离考核知事识人体系，促进干部成长进步，激励全区广大党员干部新时代新担当新作为。

强化政治标准，突出平时考核的政治引领。一是加强政策指导力度。坚持把政治标准放在首位，结合中央、自治区、市有关干部政策法规，修订“一规程五个办法”（即：干部选拔任用工作规程、分析研判、全程纪实、岗位动议、考察、讨论决定办法），促进干部选任规范体系不断完善。二是加强政策落实力度。全面落实《党政领导干部考核工作条例》，结合自身职责定位和工作任务，细化日常考核工作方案，实行共性内容与差异化考核同步推进机制，力争考准考实、精准识别干部。三是抓实政治素质考察。认真贯彻自治区出台的政治素质考察办法，切实把干部的政治素质考实考准。加强对政治立场、政治忠诚、政治责任、政治生态的考察了解，推动各级班子和广大干部严守党的政治纪律和政治规矩，坚决做到“两个维护”。坚持以事察人，系统集成干部在重大任务、重大斗争、关键时刻的具体表现、具体事例，力求“用事实说话”。综合多种措施，注重日常了解、调研谈话、分析研判、用好“凡提四必”必经程序，把各项措施贯通起来研判，提高政治素质考察的科学性、精准度。

强化考核程序，突出平时考核的程序规范。一是细化考核指标。修订年度考核办法，优化考核指标，增加定期督查、按季调度等日常考核分值，力求考准考实，根据考核结果，建立干部评优选先、选拔任用依据数据信息库，强化考核结果运用。二是细化评价流程。采用“个人+群众+领导”考评法，先由被考核人对照考核内容指标，如实总结本人工作情况，主管领导在审核被考核人小结基础上，结合日常了解同事群众意见等情况，提出评定意见。注重干部担当作为表现情况，综合研判，不简单依据干部个人小结作出评价。三是细化监督举措。制定《\*\*区对干部进行提醒函询诫勉的操作规程》，规范审计考评、巡视巡察、举报受理等常态化监督机制，及时发现问题，依法依纪处置线索，做到抓早抓小，严在经常重在日常。

强化结果运用，突出平时考核的抓手作用。一是把考核结果与干部选用相结合。对平时考核结果及时登记在册，作为干部选用的重要参考，当年平时考核结果均为好等次的，在选拔任用、职级晋升优先考虑;当年平时考核结果一般、较差等次较多的，及时谈话提醒，真正让“能者上、平者让、庸者下”，起到平时考核“加油站”“助推器”的作用。二是把考核结果与干部监督有机结合。把平时考核作为监督干部有效手段，结合平时考核结果，及时准确掌握干部的工作动态和工作表现，加强与干部的沟通交流，肯定成绩，指出不足，提出改进工作的意见，督促引导干部真正把心思和精力聚集到推动发展、破解难题、服务群众上来。三是把考核结果与干部奖惩相结合。当年平时考核结果均为好等次的，年度考核可以在规定比例内优先确定为优秀等次;当年平时考核结果一般、较差等次累计达到两次的，年度考核原则上确定为基本称职或者不称职等次，并进行约谈，真正发挥考核“指挥棒”作用，破解“干好干坏一个样”的难题。

【篇三】

\*\*市\*\*把挂职锻炼作为培养年轻干部的重要途径，从多方面入手，确保干部“派到位”“挂得实”“管得好”，切实保证挂职干部“挂”而有获。

确保“派到位”。在岗位设置上，综合考虑年轻干部的能力、性格、专业特长等因素，尽量实现“专业对口”，便于挂职干部发挥自身优势，尽快进入工作角色，提高处理实际问题和应对复杂情况的综合能力。近三年来选派46名干部到\*\*乡镇、\*\*直部门、市直部门挂职锻炼，开阔视野。要求挂职单位对挂职干部有合理明确的分工、岗位职责，对挂职干部坚持在工作上严要求，充分调动挂职干部的工作热情。要求挂职单位主动帮助挂职干部制订学习工作计划，明确任务要求。要求对挂职干部在生活上热情关怀，工作上关心支持，积极为挂职干部解决挂职期间遇到的各种困难，使他们安心工作。

确保“挂得实”。结合挂职干部工作特长，有针对性地给挂职干部交任务、压担子，注重在实践中加强培养锻炼。合理安排工作，既大胆放手使用，又给予必要的指导帮助。\*\*直到\*\*乡镇挂职干部通过实践锻炼，更多地了解基层情况，不断在实践中锻炼，在实践中成长；\*\*乡镇赴\*\*直部门挂职的干部学习上级机关管理方式方法，在更高的层面上丰富工作经验和阅历。挂职到脱贫攻坚指挥部、\*\*委农村牧区工作领导小组办公室的干部通过实践磨练意志、增长本领，锻炼中有所作为、有所收获。\*\*年以来先后有3名干部表现突出获得提拔重用。

确保“管得好”。在大胆使用挂职干部的同时，从严要求和管理挂职干部。注重将挂职干部的日常管理与期满考核结合起来，实行以挂职单位为主、以派出单位和组织部门为辅的共同管理模式，要求挂职干部执行好民情日记制度和请销假制度。要求挂职干部定期向派出单位和接收单位党组织汇报工作，挂职期满后，向\*\*委组织部提交书面总结，全面总结挂职工作情况。同时对在挂职期间作风漂浮，群众反映较多、意见较大的，或在挂职单位造成不良影响的挂职干部，\*\*委组织部将终止其挂职锻炼资格，责令返回原单位，是后备干部的，取消其后备干部资格。

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！