# XX镇公务员队伍建设调研报告

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-05-06

*第一篇：XX镇公务员队伍建设调研报告XX镇公务员队伍建设调研报告一、我镇公务员队伍的基本情况我镇现有公务员编制25人，现在编在岗只有公务员15名，缺编10人。从知识结构上看：大学本科学历有12人，占镇公务员总数的80%；从年龄结构上看：3...*

**第一篇：XX镇公务员队伍建设调研报告**

XX镇公务员队伍建设调研报告

一、我镇公务员队伍的基本情况

我镇现有公务员编制25人，现在编在岗只有公务员15名，缺编10人。从知识结构上看：大学本科学历有12人，占镇公务员总数的80%；从年龄结构上看：35岁及以下的有8人，占53.3%；36岁至44岁的有3人，占20%；45岁至54岁的有4人，占26.6%；平均年龄为34岁。从职务结构上看：科级的有10人，占66.6%；科员有5人，占33.4%。

二、乡镇公务员队伍中存在的主要问题及原因

1.能力偏弱。乡镇公务员由于自身起点低，进修培训的机会不多，政治理论水平提高不快，导致政策水平不高，对理论问题被动学习的多，深层次研究的少，依法行政、解决处理复杂矛盾的能力不强。

2.年龄偏大。由于乡镇公务员队伍“出口难”，许多同志要在乡镇工作到退休，造成人员老化。从机关下派到乡镇工作任职存在一定的难度，导致了公务员年龄结构失调，新老交替出现“断层”，尤其中、青年之间“断层”较大。

3.职务晋升难。按照《综合管理类公务员非领导职务设臵管理办法》第五条规定：“中央机关和省、自治区、直辖市机关，副部级机关和副省级市机关设臵巡视员以下非领导职务；直辖市的区、副省级市的区、设区的市、自治州机关设臵调研员以下非领导职务；县、自治县、不设区的市、市

辖区机关设臵主任科员以下非领导职务；乡镇机关设臵科员、办事员非领导职务。”由于乡镇没有科级非领导职务设臵，造成在乡镇工作和在机关工作的公务员之间存在着职务晋升方面的不平等问题。长期在乡镇一线工作且担任股级职务或副科职务10多年的公务员也难以得到提升，多数公务员只能停留在科员或副科级别上，工资待遇长期得不到提高，严重挫伤了工作积极性。

4.是精神状态与新形势新要求不相适应。官多兵少矛盾突出。近些年来，在基层两级公务员人才队伍中领导职数过度膨胀，已经出现了严重的“官”、“兵”结构倒臵现象。目前，我镇15名公务员中，科员及以下职务人员5人，仅占33.4%，而我镇的25个行政编制还有10个空缺，骨干力量严重不足。

三、产生这些问题的主要原因：

一是公招力度偏小。上级对乡镇机关公务员录用指标控制较紧，编制部门有政策规定乡镇不再增编增人，现有人员不能满足日益增长的社会经济发展和矛盾要求。进入公务员队伍渠道不畅。乡镇优秀事业编制干部和大学生村官由于不具备公务员身份而不能调入公务员队伍，难以做到不拘一格用人才。再者县直机关也因缺编用人，都是从乡镇部门借调优秀的年轻公务员，造成部分乡镇公务员在编不在岗。目前，我镇就有3名普通公务员被县直机关借用。

二是专业素养与新形势新要求不相适应。目前乡镇机关

公务员中熟悉农业生产技术和农村经济管理的很少，专业对口的不到40%，真正能干事的人十分缺乏。造成这种现象的一个重要原因就是基层公务员人才队伍专业素养不高问题比较严重，用非所学，干非所长的现象普遍存在，许多外行大量充斥在一些专业性比较强的岗位中。

三是发展能力与新形势新要求不相适应。在乡镇这级，掌握现代经济管理、企业经营管理、工程项目建设、外贸、金融、旅游、环保和各类法律法规知识，懂经济、会管理的复合型行政管理人才极度匮乏。目前，基层公务员不缺乏发展的意识，但缺乏发展经济的能力和本领。有的思想滞后，抓不到发展机遇，有的方法不对，盲目蛮干，造成了巨大损失。

四是行政水平与新形势新要求不相适应。一方面，依法行政的意识还不够强。随着我国依法治国进程的加快和人民群众法律意识的增强，基层公务员人才队伍依法行政能力已相对滞后。另一方面，基层公务员处理突发事件、应对复杂局面的能力偏低。由于改革开放和各种改革利益关系的调整，各类群体性、突发性事件不断出现，面对复杂局面，有的公务员不去认识、不懂分析、不会处理，片面地、孤立地看待和处理复杂局面，经常把问题上交，把问题扩大化，从而导致“到县、赴市、上京”的上访事件时有发生。

三、解决乡镇公务员队伍中存在问题的意见和建议 1.加强教育培训，提高公务员队伍整体素质。公务员的

水平决定着政府的管理水平，公务员的能力决定着政府的施政能力。近年来开展的公务员培训，普遍学习时间短、内容少，真正适合乡镇公务员工作需要和能力开发的培训更少，培训的针对性和实效性不强，大家都对培训抱着应付的思想，使得培训难以取得应有的效果。因此，大力抓好公务员队伍的学习培训工作，在培训内容的选择上，要着眼于提高科技、管理、经济、法律等专业方面知识水平，提高干部独立工作的能力，加强公务员职业道德培训，增强公务员爱岗敬业意识。通过学习培训，提高公务员会干事、能干事、善干事、干成事的能力。

2.把好“进口”，畅通“出口”。一方面要坚持“凡进必考”，严把“进口”。公务员的考试录用是公务员制度确立的重要标志，在公务员管理系统中最基础的环节，考试的公开、平等竞争性直接影响到公务员队伍的整体素质；另一方面要建立退出机制，畅通“出口”。要对连续两年考核不称职的公务员坚持予以辞退，决不姑息迁就。

3.建立健全选用激励机制，增强能力导向。一是建立定期转岗的流动机制。要加强基层公务员转岗交流工作。除科级领导干部实行定期轮岗外，还应规定一般公务员在某一岗位工作满一定年限必须转岗，以岗位的变化带动公务员求学的积极性，多职位的锻炼，不仅可以提升公务员的全面素质，而且使机关内部保持一种有序的活力；二是完善乡镇公务员正常晋升机制。出台政策规定乡镇公务员科员、副科、正科

等职务干部工作一定年限且几年考核称职后可以正常晋升为副主任科员或主任科员，甚至更高的非领导职务，提高工作积极性；三是疏通公务员“下”的渠道，健全公务员汰劣机制。实行基层公务员引咎辞职、责令辞职等相关制度。坚决调整那些缺乏履行岗位职责能力、实绩平平、与时代要求不相适应的公务员，以能力用人，能者上、平者让、劣者下，促进基层公务员能力建设，为优秀人才脱颖而出开辟通道。

4.进一步完善收入分配制度，强化能力激励。建立绩效挂钩的薪酬机制，强调基层公务员内部工作绩效的不同，同职级不同岗位间工作难度、责任的差别等，逐步将工作量的大小、工作难度的高低、工作质量的优劣等因素引入收益分配。要尽快制订和落实工资制度向基层倾斜的相关政策，对连续在基层工作达一定年限的，可以高定工资级别档次等。对长期在基层工作，成绩比较突出的同志，还可以考虑设立相应的基层工作津贴，鼓励优秀人才扎根基层工作。

**第二篇：xx镇公务员队伍建设专题调研报告**

关于加强乡镇公务员队伍建设问题的调研报告 为进一步加强乡镇公务员队伍建设，根据《关于开展强公务员队伍建设问题调研的通知》精神，全面了解我镇公务员队伍现状，找出公务员队伍建设中存在的问题及原因，进一步加强和做好公务员队伍的建设和管理工作，我们对我镇公务员队伍建设问题进行了调研，对存在问题进行了分析并提出了意见和建议。具体情况如下：

一、我镇公务员队伍的基本情况。

我镇现有公务员40名，从知识结构上看：研究生学历2人，占镇公务员总数的5%，大学本科学历有18人，占镇公务员总数的45%，专科学历的有20人，占镇公务总数的50%。从年龄结构上看：35岁及以下的有13人，占32.5%；36岁至45岁的有14人，占35%；46岁至56岁的有13人，占32.5%；平均年龄为37.15岁。从职务结构上看：科级的有17人，占42.5%；科员有15人，占37.5%；办事员8人，占20%。

二、我镇在公务员队伍建设的新措施。

我镇认真贯彻落实党的十七大提出“深化乡镇机构改革，加强基层政权建设”的要求，逐步规范公务员管理。按照公务员不同职位进行分工，对中层干部实行民主推荐、竞争上岗，同时制定了相关规章制度，实行分工负责制，做好责权利相一致。既维护好公务员的权利，又促进与公务员应尽义务相协调，创造性地发挥好公务员的积极性，做到能者

上，庸者下的机制。管理上做到考勤与考绩相结合，廉洁与奉公为约束。对缺编的问题，我镇从今年开始参加公务员招考，以解决缺编的问题。

三、公务员队伍建设存在问题及原因。

1、缺编现象较严重。县编委核定我镇公务员编制45人，现在岗40人，缺编5人，随着退休公务员的增多,这种缺编的趋势仍在继续，一时难以补充到位，除考试录用和调任领导干部乡镇公务员得不到其他途径补充。

2、交流和流动渠道不畅。当前的编制管理工作，在稳定乡镇公务员队伍的同时，也限制了乡镇公务员的合理流动，除领导职位的公务员流动的机会比较多外,一般公务员是极少流动的,而且由镇上调入上级机关的逆向流动比较频繁，上级机关流入乡镇或乡镇之间平行流动极少。

3、工作热情不高。一是在乡镇政府工作和县直机关工作的公务员存在职务晋升方面的不平等，在乡镇政府工作的公务员很难有晋升机会，任科员或副科10多年也难以得到提升，又没有别的出路，从“黑头发”干到“白头发”的现象比较普遍，严重挫伤了工作积极性。二是乡镇政府公务员福利待遇差，工作环境差，直接面对农村基层，经常受累，受气,导致部分公务员不安心基层工作，造成工作效率低下。

4、缺乏科学量化考核标准。对公务员（特别是非领导职位的公务员）现行的考核机制，由于缺乏科学量化的考核

标准，对个别素质较低，工作责任心不强，难以胜任工作的公务员，只要没有严重违反工作纪律，难以在称职以下等次评定。考核工作还存在方法落后和准确性、真实性不够等问题。

5、乡镇领导公务员选调频繁流动性大。

一些在乡镇有丰富工作经验，工作能力强，责任心强的公务员（特别是领导干部）被上级选调，对乡镇来说无疑是一个损失，流动过于频繁，对一个地方公务员队伍发展和稳定会造成很大的影响;而一般干部则极少甚至没交流，既不利公务员的成长，又不利于提高他们工作的积极性，6、乡镇公务员培训工作是当前的一项难题。因上级很大程度上只管科级干部的培训，对一般公务员忽略只求工作，不需培训，造成多年来普通公务员无职无训，导致在新形势下“老干部”不懂政策，“新干部”不懂方法，农村工作开展难度大。

四、加强乡镇公务员队伍建设几点意见和建议。

1、建立合理的公务员交流和流动机制，改变乡镇公务员交流和流动的现有模式。尽量减少上面派员任乡镇领导职务，使长期在乡镇工作的优秀公务员有更多的晋升机会；建立公务员大交流机制，有计划地对乡镇和上级领导进行交流，促进县镇之间、镇镇之间公务员的合理流动，及时更新和充实乡镇公务员队伍，解决乡镇队伍“青黄不接”的问题。

2、切实提高乡镇公务员的生活待遇。通过政策调控，缩小乡镇政府公务员和县城工作的公务员收入差距，并与其他非公务员干部在待遇上有所差别。

3、加大乡镇公务员培训力度。立足当前，适应农村工作需要，采取多种形式加快以科技、经济、管理、法律等知识为重点的培训，尽快提高乡镇公务员干事创业的能力；选派潜质好的人才进行挂职锻炼或再进修，让终日在基层第一线忙于事务的公务员，有更多的机会学习新知识，掌握新技能，帮助乡镇公务员快速成长。

4、建立绩效机制。坚持以人为本，做到奖惩分明，对一些在某个工作岗位上工作时间长，又没有明显工作实绩的公务员要及时进行调整交流；对有开拓精神、工作突出的给予重奖或提拔，进一步提高乡镇公务员工作积极性，让乡镇公务员更好地服务基层、服务农民。

**第三篇：大成镇公务员队伍建设调研报告**

大成镇公务员队伍建设调研报告

为认真贯彻落实自治区公务员局《关于开展全区基层公务员队伍建设专题调研的通知》（桂公局函【2024】286号）文件精神和市委组织部以及县委组织部的要求，全面了解我市公务员队伍现状，找出公务员队伍建设中存在的问题及原因，进一步加强和做好公务员队伍的建设和管理工作，我们对我镇公务员队伍建设问题进行了调研，对存在问题进行了分析并提出了意见和建议。具体情况如下：

一、我镇公务员队伍的基本情况

我镇现有公务员23名，从知识结构上看：大学本科学历有11人，占镇公务员总数的47.8%，专科学历的有11人，占镇公务总数的47.8%。从年龄结构上看：35岁及以下的有8人，占34.8%；36岁至44岁的有8人，占34.8%；45岁至54岁的有7人，占30%；平均年龄为40.35岁。从职务结构上看：科级的有17人，占73.9%；科员有6人，占26.1%。

二、乡镇公务员队伍中存在的主要问题及原因

1、能力偏弱。乡镇公务员由于自身起点低，进修培训的机会不多，政治理论水平提高不快，导致政策水平不高，对理论问题被动学习的多，深层次研究的少，依法行政、解决处理复杂矛盾的能力不强。

2、年龄偏大。由于乡镇公务员队伍“出口难”，许多同志要在乡镇工作到退休，造成人员老化。从机关下派到乡镇工作任职存在一定的难度，导致了公务员年龄结构失调，新老交替出现“断层”，尤其中、青年之间“断层”较大。

3、职务晋升难。由于乡镇没有科级非领导职务设置，造成在乡镇工作和在市级机关工作的公务员之间存在着职务晋升方面的不平等问题。长期在乡镇一线工作且担任股级职务或副科职务10多年的公务员也难以得到提升，多数公务员只能停留在科员或副科级别上，工资待遇长期得不到提高，严重挫伤了工作积极性。

4、是精神状态与新形势新要求不相适应。官多兵少矛盾突出。近些年来，在基层两级公务员人才队伍中领导职数过度膨胀，已经出现了严重的“官”、“兵”结构倒置现象。目前，我镇23名公务员中，科员及以下职务人员6人，仅占26.1%，而我镇的29个行政编制还有6个空缺，骨干力量过度流失。

三、产生这些问题的主要原因：

一是公招力度偏小。上级对乡镇机关公务员录用指标控制较紧，上级编制部门有政策规定乡镇不再增编增人，现有人员不能满足日益增长的社会经济发展和矛盾要求。二是进入公务员队伍渠道不畅。在企事业单位中表现比较突出的和比较优秀的大学生村官以及公益性岗位的干部由于不具备公务员身份而不能调入公务员队伍，难以做到不拘一格用人才。三是县级机关也因缺编用人，从乡镇部门借调优秀的年轻公务员，造成部分乡镇公务员在编不在岗。

二是专业素养与新形势新要求不相适应。据抽样统计，目前乡镇机关公务员中熟悉农业生产技术和农村经济管理的仅为35%，在县直单位中专业对口的不到40%，在县直专业部门班子成员中非专业人员普遍达到30%至50%。在许多基层机关单位中，人员数量不少，但真正能干事的人十分缺乏，造成这种现象的一个重要原因就是基层公务员人才队伍专业素养不高问题比较严重。用非所学，干非所长的现象普遍存在，许多外行大量充斥在一些专业性比较强的部门中。

三是发展能力与新形势新要求不相适应。在县乡两级，掌握现代经济管理、企业经营管理、工程项目建设、外贸、金融、旅游、环保和各类法律法规知识，懂经济、会管理的复合型行政管理人才极度匮乏。目前，基层公务员不缺乏发展的意识，但缺乏发展经济的能力和本领。有的思想滞后，抓不到发展机遇，有的方法不对，盲目蛮干，造成了巨大损失。

四是行政水平与新形势新要求不相适应。一方面，依法行政的意识还不够强。随着我国依法治国进程的加快和人民群众法律意识的增强，基层公务员人才队伍依法行政能力已相对滞后。另一方面，基层公务员处理突发事件、应对复杂局面的能力偏低。由于改革开放和各种改革利益关系的调整，各类群体性、突发性事件不断出现，面对复杂局面，有的公务员不去认识、不懂分析、不会处理，片面地、孤立地看待和处理复杂局面，经常把问题上交，把问题扩大化，从而导致“到县、赴市、上京”的上访事件时有发生。

三、解决乡镇公务员队伍中存在问题的意见和建议

1、加强教育培训，提高公务员队伍整体素质。公务员的水平决定着政府的管理水平，公务员的能力决定着政府的施政能力。因此，要大

力抓好公务员队伍的学习培训工作，努力建设“学习型”机关。在培训内容的选择上，要着眼于提高政治理论素质教育，当前要突出抓好“三个代表”重要思想和十七届五中全会精神的学习，牢固树立科学发展观，开展创先争优活动。要加强公务员职业道德培训，增强公务员爱岗敬业意识；要加强科技、管理、经济、法律等方面知识的学习培训，不断提高干事创业的基本技能；要学习专门业务知识，不断提高干事创业的专业化水平；要深入开展学法用法活动，提高依法行政和依法办事的能力。通过学习培训，提高公务员会干事、能干事、善干事、干成事的能力。

2、强化法制意识，把好“进口”，畅通“出口”。一方面要坚持“凡进必考”，严把“进口”。公务员的考试录用是公务员制度确立的重要标志，在公务员管理系统中最基础的环节，考试的公开、平等竞争性直接影响到公务员队伍的整体素质。要坚持和完善增人申编许可和计划申报制度，防止机关人员反弹；另一方面要建立退出机制，畅通“出口”。一是要完善辞职制度，将辞职费纳入各级财政预算，畅通公务员自动辞职这一出口，让各类人才进得来，也出得去。同时，要对连续两年考核不称职的公务员坚持予以辞退，决不姑息迁就。二是建立公务员失业保险制度。建立公务员失业保险制度是深入实施公务员辞职辞退、开除制度的重要保障措施。没有失业保险，不仅会加大公务员辞职辞退的难度，而且不利于社会稳定。三是完善“引咎辞职”制度。要通过实行引咎辞职办法，真正实现“平者让，庸者下”，树立公务员队伍廉洁、高效的形象。

3.建立健全选用激励机制，增强能力导向。在基层公务员的选拔任用上，要坚持以能力为标准，牢固树立“能力为本”的用人导向，变注重“政治素质”向“政治素质”与“能力素质”并重转变。一要建立严格的公务员招录机制。严把“进口关”，按照“公开、公平、公正”的原则，依据机关工作的实际需要，从社会上招考录用急需的各类合格人才，在源头上确保公务员的高素质，使得公务员增量的上升与质量的上升同步。二是建立定期转岗的流动机制。要加强基层公务员转岗交流工作。除科级领导干部实行定期轮岗外，还应规定一般公务员在某一岗位工作满一定年限必须转岗，以岗位的变化带动公务员求学的积极性，多职位的锻炼，不仅可以提升公务员的全面素质，而且使机关内部保持一种有序的活力。加强基层公务员在部门与部门之间的转任力度，实行一般公务员和单位的双向选择，增加外在压力。三要进一步健全竞争择优的选用机制。加大公开选拔和竞争上岗的工作力度。四要疏通公务员“下”的渠道，健全公务员汰劣机制。实行基层公务员任期制、引咎辞职、责令辞职制度。坚决调整那些缺乏履行岗位职责能力、实绩平平、与时代要求不相适应的公务员，以能力用人，能者上、平者让、劣者下，促进基层公务员能力建

设，为优秀人才脱颖而出开辟通道。

4.切实加大学习培训力度，促进能力提升。要建立鼓励学习机制和强迫学习机制。立足于公务员完善现有素质的需要，针对公务员自身的素质、经历的明显缺陷，进行“补课型”锻炼。对长期在机关工作的公务员，安排其下基层锻炼;对有基层工作经验，但缺乏在综合部门工作经验的公务员，安排到上一级机关锻炼;对长期从事单一工作的公务员进行轮岗锻炼。立足于对公务员增长某一方面特殊才干的需要，为其安排更能发挥特长的岗位和环境，进行“扬长型”锻炼，使其特处更特、长处更长。立足于公务员担当重任的需要，把基层公务员放到顺境、逆境中交替工作，特别是要通过选派公务员到矛盾多、困难大、条件差的地方去工作，进行“考验型”锻炼，提高其组织领导和应变能力。立足于把公务员培养成复合型人才的需要，采取跨行业、跨地区轮岗交流等形式，将公务员放在业务、环境陌生的地方和单位工作，进行“轮岗型”锻炼，使其成为“复合型”、“创新型”的人才。

5.进一步完善收入分配制度，强化能力激励。建立绩效挂钩的薪酬机制，强调基层公务员内部工作绩效的不同，同职级不同岗位间工作难度、责任的差别等，逐步将工作量的大小、工作难度的高低、工作质量的优劣等因素引入收益分配。要尽快制订和落实工资制度向基层主要领导倾斜的相关政策。对连续在基层工作达一定年限的，可以高定工资级别档次等。对长期在基层工作，成绩比较突出的同志，还可以考虑设立相应的基层工作津贴，鼓励优秀人才扎根基层工作。

6.探索完善考核考评制度，加强能力考核。要按照分类指导、科学合理、易于考核、便于操作的原则，建立健全适用于基层公务员能力建设的考评机制，促进能力建设的落实。首先，要构建能力考核评价体系。主要包括基本能力、岗位能力和绩效能力等三个方面。第二，要制定能力评价标准。按照基本能力、岗位能力和绩效能力三个层次，分别制定相应的考核指标，确定具体的评价标准。评价标准要考虑基层公务员能力建设的相关因素，如公众对基层公务员能力的认知和认同程度、能力建设的效率与成本、实际工作效果。要注重从人的能力到注重体制的能力的转变，通过切实科学有效的制度建设，来提高制度的执行能力，并通过制度来塑造和提高基层公务员的能力。第三，要建立能力评定机制。按照不同行业、不同层次、不同岗位类别，在继续运用和完善传统的公务员岗位责任制考核、公务员考核等方法的同时，借鉴现代管理学、组织行为学、人力资源管理的理论和方法，建立科学有效的能力考核评价和认定工作机制，促进公务员能力的提高。

**第四篇：关于公务员队伍建设调研报告**

关于公务员队伍建设调研报告

旗、苏木镇公务员是党和国家政策法规最基层的执行者、落实者，队伍庞大，贴近基层，直接影响党和政府的行政效能与在人民群众中的形象。加强公务员队伍建设对巩固党的执政地位，提高整体执政能力具有重要的现实意义。如何不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍，是党的十七大加强党的执政能力建设的重要课题.本着以科学发展观为统领,以推进全旗经济平稳较快发展为目标,以提高公务员执政能力为重点,以勤政务实高效廉洁为宗旨,我旗已初步建设形成了一支充满生机与活力、以人民群众的切身利益为根本的优秀公务员队伍,为我旗经济与社会各项事业蓬勃发展,提供并输送了更多的人才保障和支持.为进一步在有法可依的情况下加强公务员队伍建设,规范公务员队伍管理等基本情况,有针对性地提出加强公务员队伍建设的意见和建议,近期,我旗对全旗公务员制度实施以来取得的成效及存在的问题进行了调研,现就调研情况汇报如下:

截止目前,全旗行政编制共XX个,实有在岗人员共XX人,其中:公务员身份XX人,单独造册XX人.在2024年公务员登记工作中,公安机关核定编制XX个,实有XX人,公务员身份XX人,单独造册XX人.一、公务员队伍建设取得的成效及采取的措施

(一)工作成效

我旗积极学习贯彻党的十七大会议精神,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,切实以>的贯彻实施为基础,紧紧围绕思想、能力、制度和作风等方面采取有效措施,强化管理手段,着力抓好公务员执政能力建设,有效推进公务员队伍朝着规范化、廉正化、科学化的方向发展.主要表现在：

一是公务员理论知识得到不断充实和提高.通过公务员初任培训工作的进一步实施和规范, 有针对性的对公务员进行政治理论、法律等多方面知识的补充和加强，公务员知识面明显变宽，能力得到显著增强，为进一步优化公务员队伍的发展奠定了坚实的基础。

二是公务员队伍管理不断规范化科学化，依法行政、执政为民意识明显增强。在加强公务员队伍管理的同时，我旗进一步强化了对公务员履行职务过程的监督，全面推行党务政务公开制度，主动接受人民群众监督，让群众了解办事程序和相关政策。

（二）采取的主要措施

一是切实加强公务员队伍的思想政治建设。近年来，我旗始终坚持以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十七大精神，大力加强公务员队伍的思想政治建设，引导广大公务员坚定共产主义理想信念，增强执行党的路线、方针、政策的自觉性和坚定性，认真遵守道德准则和行为规范，真正把让人民满意作为自己永恒的追求，始终保持奋发向上的精神状态，自觉创造一流的工作业绩。

二是始终坚持“凡进必考”制度。我旗自国家推行公务员管理制度至今，始终坚持“凡进必考”制度的坚持，不仅极大地杜绝了违反规定进入公务员队伍的现象，而且为深化干部人事制度改革，加强公务员制度建设积累了十分宝贵的经验，同时也大大的提升了党和政府在人民群众中公平公正、唯才是举的良好形象。

三是管理制度不断规范。根据《公务员法》及配套法规，结合工作实际，我旗严格执行并逐步完善了公务员考试录用制度、竞争上岗和轮岗交流制度、任用和管理制度、培训教育制度、考核奖惩制度、监督管理制度等对全旗公务员队伍建设具有指导性意义的规范性文件，为进一步规范公务员队伍建设提供了有效保障，通过认真学习和贯彻落实这些规定，切实营造了我旗公务员“争先创优、敬业奉献”和“廉洁奉公、脚踏实地甘当老黄牛”的干事创业氛围。

二、公务员队伍存在的问题

一是培训教育体制不健全。由于现行公务员培训的规定缺乏系统性和强制性，使基层公务员没有机会通过培训学习提高自身能力素质，公务员接受培训的权利没有得到很好落实。现阶段的公务员初任培训、任职培训、专业培训、更新知识培训的方向和内容虽然有一些规定，但缺乏一种长期的规划，设计方法简单、内容单

一、起不到开发公务员智力和潜能的作用。此外，对于公务员的培训缺乏法制化的强制措施，许多部门领导将培训视为可有可无的工作，没有认识到加强培训工作对于提高公务员能力与素质的重大意义，每遇培训任务，总是推拖，即便参加培训，也不能坚持正常的学习，使得本来就处于低水平的培训更加难以取得实际成效。

二是晋升机制不平衡。在晋升制度方面，现有的公务员职务晋升制度还远未达到稳定、健全、科学的程度。职务晋升缺乏必要的透明度和民主监督，很大地打击了真正具有才能的公务员的积极性。晋升工作中，资历主义泛滥，论资排辈之风盛行，浪费人才，降低效率。虽然公务员职务晋升取决于公务员的德才表现和工作实绩，但并不是说，所有德才表现优秀的公务员都能晋升自己期望的职务，因为公务员职务晋升有一个前提条件，即必须有职位空缺。这种职务设置的有限性与个人需要的无限性形成矛盾。由于岗位限制等客观原因，导致级别晋升受阻，导致公务员的期望大于现实，影响公务员晋升制度激励功能的发挥。

三是老龄化严重，基层公务员严重缺少。从我旗目前情况看，公务员队伍逐步呈现老龄化趋势。在岗公务员年龄普遍较大，公务员队伍“青黄不接、断档缺位”等现象普遍存在。许多业务量较大和专业性较强的工作岗位公务员缺乏。随着干部人事制度改革，部分公务员因年龄等原因从领导岗位转任非领导职务，转任后多数是只享受待遇，不再接受具体工作，出现“有事无人做，有人无事做”现象。

随着社会主义新牧区建设的深入发展，苏木镇公务员队伍新进人才数量有限。由于基层经济、文化相对比较落后，新进公务员不愿意在基层工作，觉得工作难出成绩，不会得到提拔重用，等待观望之心滋生。虽然我旗党委、政府比较重视基层公务员队伍建设，并采取了一系列的措施，但是还是没有有效避免基层公务员的流失，致使基层公务员得不到补充，原有工作人员，因具有专业化能力人才较少，工作任务繁重，普遍出现了一人多岗多责现象，严重制约着基层经济的发展。

三、思考及建议

一是进一步加强培训力度，把公务员培训经费纳入财政预算，解决苏木镇公务员培训经费难以落实的问题。本着“缺什么、补什么”、“讲究实效”的原则，科学拟订培训规划，有计划、有步骤、有重点、有特色的各类培训，着力提高公务员综合素质和专业化行政管理能力。在体制上，建立起“政府调控、行业指导、单位自主、个人自觉”的培训机制，着力培养符合型公务员人才。

二是加大公开招考和选调优秀大学毕业生到基层工作力度，充实优化公务员队伍。一方面，要进一步放宽条件，为社会主义新牧区建设引入一支充满朝气的生力军。另一方面，要严把入口关，加大公开招考工作力度，选拔优秀大学毕业生在基层任职，不断发现和挖掘具有基层工作经验、开拓创新意识强、带头改进牧业生产经营和管理能力的人才，及时予以提拨和重用，最大限度为他们施展才能提供舞台。三是加强公务员考核和奖惩工作，提高公务员的拒腐防变能力。首先，要重视考核工作，把考核作为公务员管理的重要工作内容。对涉及公务员队伍德、能、勤、绩、廉五个方面要进一步细化、量化、硬化，考核手段方式进一步客观化，使公务员考核趋于科学、合理，切实提高考核的准确性、公正性和可操作性，以充分发挥公务员考核制度的奖惩作用。

公务员队伍建设任重道远，只有充分调动公务员的积极性，提高公务员队伍整体素质，才能相对稳定基层公务员队伍，才能确保基层组织建设和基层政权的稳定。而实现这一切都要求我们坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，只有树立“有为才有位”的观念，才能推进和谐、文明、富强的新牧区建设目标早日实现。

**第五篇：公务员队伍建设调研报告**

一、公务员队伍现状

截止2024年5月31日，经贸局行政编制24人，现有行政在编人员20人(本局行政占编19人、供销社占编1人),其中：正科领导5人（含非领导职务3人）、副科级领导13人（含非领导职务6人）、科员2人，分别占局公务员总数的25%、65%和10%，缺编4人。具研究生学历的1人、占5%，大学学历6人，占30%;专科学历的9人，占45%，高中（中专）以下4人，占20%。40岁以下为0，41岁至45岁2人、占10%，46岁至50岁5人、占25%，51岁至54岁6人、占30%，55岁至59岁7人、占35%。

二、当前公务员队伍建设存在的主要问题和不足

1、公务员队伍整体素质和依法行政能力与新时期、新任务的要求还有差距。随着打造中国笋竹城和建设海西区发展目标的确立，需要一批掌握现代经济管理、企业经营管理、各类法律法规知识和综合文字能力的复合型行政管理人才。从我局公务员学历看，虽然大专以上学历占80%，但大部分是通过函授等继续教育的形式取得学历，正规全日制大学毕业者很少，因此在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距。从知识结构看，公务员队伍专业结构比较单一，熟悉法律、金融、信息技术以及市场经济和现代行政管理的人较少，既使有也是参加工作后脱产、半脱产的进修学历，基础不够扎实，对经济政策、行业产业政策和管理知识掌握不够充分。

2、公务员队伍老中青结构不合理。目前我局机关公务员整体年龄偏大，均在41岁以上，其中，41岁至45岁2人、占10%，46岁至50岁5人、占25%，51岁至54岁6人、占30%，55岁至59岁7人、占35%。年轻干部严重缺乏，多年没有考录公务员，队伍年龄老化趋势明显，出现年龄断层现象。个别公务员观念落后、停滞不前，工作方式和行为方式有时出现按部就搬，创新能力不够, 创新意识和主动服务意识有所淡化。不求发展、但求稳定、在岗待退的心态较为明显。

3、轮岗交流没有形成正常化机制，机关一般干部交流的渠道和途径太少，相当部分人员调进机关单位一直干到退休，“黑发进、白发出”的现象普遍存在，长期以来机关干部缺乏活力。从我局情况看，除领导工作调任外，就有24人没有机关跨部门交流工作的经历。另一方面，从机关内部看，职位交流的力度不够，除一小部分调整外，业务股室之间的交流轮岗太少。

4、业务学习培训的力度不够，针对性和实效性不够强，目前培训以理论、形势教育为主，除专业性强的会计统计外，针对部门实用的管理及法律法规知识培训不多。

三、对策与建议

1、以提升公务员整体素质、提高政府行政效能为目标，大力加强公务员能力建设。

以大规模公务员培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名公务员一年参加各类培训的时间。围绕电子政务、社会主义市场经济及国际贸易商务等课题，邀请相关领域的专家授课辅导，不断更新公务员理论和业务知识，提升公务员综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高公务员的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合行政能力较强的公务员队伍。

2、抓好公务员的培养引进和使用，形成科学的公务员队伍结构。

一是加大引进高素质人才的力度，改善队伍结构。选拔年轻优秀人员充实机机关岗位，坚持逐年考录制度，每年面向社会招考公务员应保持一定比例,做好年轻后备干部的选拔培养工作，逐步优化公务员队伍年龄结构，同时在干部调整时应充分考虑各部门年龄梯次的因素,有效避免年龄断层现象。二是加快引进经济管理、招商引资、法律文秘等方面人才，在人才使用上大胆突破常规采用兼职、聘任等方式充实到行政管理岗位，优化公务员队伍知识结构。对有的辅助性职位，可逐步实行聘任制，为用人单位提供合法、便捷的用人方式。

3、加大公务员交流力度，多岗位锻炼公务员，增强机关活力。

一是要建立公务员岗位轮换制度。在不影响业务开展的情况下，对在同一岗位任职满3年以上的人员应进行岗位调整，促进机关内部的干部流动，培养机关干部的“多面手”能力，增强内部活力，促进机关廉政建设，推动机关工作的开展。二是在把握适当、适度、适时的原则下，采取跨部门竞争上岗等方式加大公务员交流力度。既要坚持工作性交流，也要重视培养、使用性交流。要舍得把本单位、本部门的优秀干部交流出去。三是公务员交流的数量要适度，要保持本单位、本部门有足够的业务骨干，确保各项任务的完成。每年保证公务员的轮岗率达到一定比例，有计划、有针对性地选派部分公务员到上级机关、

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！