# 镇组织工作调研汇报

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-03-08

*第一篇：镇组织工作调研汇报基层组织工作调研汇报一、某某镇党政领导班子基本情况自2024年底镇换届以来，大麦山党政领导班子有了新面貌。某某镇党政领导班子职位11人，现班子成员9人，年纪最大47岁，最小35岁，平均年龄38.23岁，比某某镇全...*

**第一篇：镇组织工作调研汇报**

基层组织工作调研汇报

一、某某镇党政领导班子基本情况

自2024年底镇换届以来，大麦山党政领导班子有了新面貌。某某镇党政领导班子职位11人，现班子成员9人，年纪最大47岁，最小35岁，平均年龄38.23岁，比某某镇全体干部职工年龄41.55岁还低3.32岁，是年轻的领导班子，充满活力。某某镇领导班子成员学历全部大专以上，某族5人，汉族4人，本地干部3人，外地干部6人，在年龄结构，学历结构，民族结构等方面都具有年轻化、知识化的特点，领导班子和谐，工作配合，具有较强的凝聚力。

二、对干部工作方面的建议

1、某某镇党政班子职数11人，现才9人，班子人数未满，只有镇长是女性领导干部。某某镇是较大的某族镇，事多面广，各项工作开展较为困难，现班子成员都分担相当重的工作任务。建议县委组织部及时配足某某镇领导班子，使某某镇领导班子具有更强的战斗力。

2、基层领导干部平时由于在基层，接触基层工作多，学习交流和挂职锻炼机会少，工作和管理方法上有待进一步充电、更新。建议县委组织部多组织乡镇领导干部进行异地交流、镇域交流、多组织业务学习、培训。

3、体现公平、公正、公开原则，建议建立完善基层领导干部轮岗、换岗机制，建立基层领导班子关怀激励机制，大力推行

能者上，平者让、庸者下的选拔竞争机制。基层工作较为辛苦，要使基层干部苦有所依，苦有所盼，苦有所值。

4、对干部“走读”现象的看法和建议，现在由于交通方便，出现了包括党政班子成员和乡镇干部都是上班来，下班走的“走读”现象。建议组织部门拟定相关规定从严禁止“走读”现象。现在某某镇也有值班制度，班子成员每星期最少有一天值班，我个人认为乡镇干部每星期最少要住镇两天以上。

三、组织工作方面的建议

1、农村远程教育工作实际上并没有起到预期的目的和效果。很多村委都是把农村远程教育工作做为像扫地、烧开水等工作，上班开机，下班关机，只为了完成上级布置的任务，对村级支部及村民没能起到真正的教育效果。建议建立相关制度进行完善，充分发挥好农村远程教育的作用。

2、从2024年某某县招聘10名大学生村官以来，大学生村官在村级组织及村委事务方面发挥了很大的作用。建议将大学生村官这项工作扩面，使到每个村委都有一名大学生村官，实在达不到，也要尽量使大村委都能配备一名大学生村官，通过保障大学生村官的待遇，制定相关政策解决其后路及发展问题，使他们觉得村官有奔头，对于加强村两委建设，提高村委综合办事能力，储备后备干部方面都会起到良性作用。

3、要加强和完善党务、政（村）务、财务公开制度建设。现在随着广播、电视、网络、通讯及各种媒体的普及，村民获取

各种信息的渠道相当广泛。加上教育的不断普及，村民自治进一步深入，村民的素质有了很大的提高，参政意识也不断强烈，对维权有了很深的意识，对政务、村务公开，要求公平公正公开等方面有了更深刻的认识。村两委换届选举过程中，有些素质高的村民甚至能拿着各种文件法规和镇干部们争议换届工作问题。另一方面，也要加大普法力度。因为村民的参政意识提高，但法律意识还远远跟不上。如果不加强和完善党务、政（村）务、财务公开制度建设，基层工作不严格按照工作程序办事，将会给予村民信访、滋事各种理由。基层工作中务必要做好党务、政（村）务、财务公开，事前防范好于事后处理。

公务员录用及镇干部调入调出方面，建议组织部能否建议相关部门不要太多过于在乡镇调出、借调、抽调年轻干部，即使抽了也要及时补充，因为某某镇属于偏远穷山镇，干部只愿走，不愿来，能干的干部锻炼三两年就给县部门看中挖走。某某镇39个公务员编，12个事业编，6个工勤编，共65个财政编，实际在职的只有52人。公务员去年调走6人,现只有28人；新分配公务员3人，其中1人已借调走，干部老龄化严重，30岁以下的只有7个，50岁以上的有近20人,常年有病的2人，残疾的3人。因为班子成员都年轻，个个都能干事，很多事只能压到班子成员身上，班子成员工作压力大，负担重。

**第二篇：组织工作调研汇报材料**

基层组织工作专题调研汇报提纲

尊敬的部长、调研组各位领导：

大家好！首先，热烈欢迎各位领导到检查、指导基层组织工作。下面，我就镇如何抓好2024年基层组织工作向各位领导作简要汇报，恳请各位领导提出宝贵意见。

镇地处以北，紧邻，与隔江相望，属近郊乡镇，全镇幅员面积32平方公里，下辖8个行政村、2个社区，总人口2万余人。全镇建有党支部18个，其中农村党支部8个，社区党支部2个，场镇单位党支部6个，非公企业党支部2个。中共党员915人，其中农村党员701人,35岁以下的党员319人，高中及以上文化的党员213人，女党员175人。

一、2024年工作思路

今年我镇组织工作的总体思路是：坚持以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照党的十七大和十七届五中全会精神，全面落实区四届五次党代会精神，紧紧围绕镇党委“突出一条主线，夯实两个基础，培强三大产业，突出四项工作”的工作思路，围绕服务大局这个中心，以“三结合三突出”为抓手，突破难点，创新亮点。即结合学习型党组织建设，突出干部培训教育，抓好“小讲堂大课堂”；结合组织工作满意度建设，突出班子干部管理“三规范”，结合创先争优活动，突出“先锋创业就业工程”,深化“统筹城乡党建资源，助推失地 1

农民创业”主题实践活动，打造“楼宇党建”和“村企联合共建，争先创优同行”等城乡党建统筹新亮点。通过这些活动，为实现石马“十二五”发展良好开局提供坚强的组织保证和人才保证。

（一）结合创学习型党组织建设，切实加强领导班子和干部思想政治建设

一是建设高素质的领导班子。按照区委统一安排，结合实际切实抓好党委中心组学习，重点突出“十二五”规划和理论学习，在党委班子中开展“三讲”活动，大兴学习之风，提高党委领导班子的思想理论水平和业务能力。二是完善党委制度。紧紧围绕“五个好”开展工作，继续执行党委会民主制、重大事项集体议定制、党委民主生活会制、重大事项报告制，深入开展走访调研和交心谈心活动，坚持和完善“领导挂点、干部驻村、党员联户”制。加强村（社区）班子建设，要将目标督查工作延伸到对村（居）工作考核，实行月通报，季警示，年奖惩；落实目标承诺制，按照“三规范”强化村（居）班子建设，即村事务规范办理（村财务、印章），村工作规范考核，村活动阵地规范建设。落实村（社区）干部培训制度，加强新上任村（居）两委班子成员的上岗培训，特别加强对一把手能力的培养和锻炼，使党组织书记队伍达到思想政治素质好、带富能力强、协调能力强的“一好双强”目标。三是探索党建管理新模式。推进社区“四有一化”建设，落实“五联”举措，统筹机关、学校、“两新”组织党建，在中科、甘泉等支部探索“楼宇党建”新方式，在翠屏、百胜等支部开展“村企联合共建，争先创优同行”，统筹城乡党建资源，构建城市

社区党建区域化格局。

（二）结合提高组织工作满意度，加强基层组织和党员干部队伍建设

一是抓培训。通过实施定学习时间，定学习内容、定学习目标的“三定”计划，请主要领导辅导，请专家讲评，请先进报告，把培养教育对象延伸到社干部、后备干部。落实各支部“三培养”（把致富能手、业务骨干培养成党员，把党员培养成致富能手和业务骨干；把党员中的致富能手、业务骨干培养成村组干部）计划，有效提高现有党员素质和新党员的质量。充分发挥农村党员干部现代远程教育站点作用，全年至少举办3期培训班，集中培训时间不少于5天。二是抓管理。根据党员工作情况，细化党员分类，在各支部开展星级党员评定。对于进入统建小区的党员和有村企联建的党员，结合“楼宇党建”对他们提出新的要求。各支部积极发展新党员，确定的培养对象将进行民意测评和公示。加强对后备干部，“一村一名大学生”的管理，充分发挥村官大学生在创业就业中的示范引领作用，加强党费和党员信息库管理，加强流动党员的教育管理。深入开展关爱党员活动，构建党内和谐。认真做好贫困党员的关爱和帮扶工作，建好贫困党员台帐，落实具体帮扶人员和帮扶措施。三是抓考核。对村（居）工作考核实行目标督查和特色工作相结合。成立目督考核小组，将常规工作、重点工作、学习培训、工作纪律等常态化量化考核，每月通报，每季度汇总，年终奖惩，对工作不力的班子主要成员，实行口头批评、书面通报、黄牌警示、诫勉谈话。实行村组干部

工作考核结果与误工补贴挂钩，对届内连续两年考核居镇末位或工作出现重大失误的，将及时进行组织调整。全面推行村主要干部集中办公并纳入目标督查内容。继续执行机关干部考核办法，将考核结果与干部推荐、评优相结合。

（三）营造和谐环境，加强基层民主政治建设

一是落实“四议两公开一监督”（421）工作法。健全支部议事规则和民主决策制度，进一步完善镇党务、政务和村（居）务公开，定期更换党务、村（居）务公开栏内容，维护群众的知情权、参与权、管理权、监督权。全面推行村务规范化管理，实行村（居）级财务委托镇代理制和民主评议村（居）干部制度。二是充分发挥联户代表和监事会的作用。在民主议事和民主决策中，充分发挥联户代表和党代表的作用。推行党员旁听党委（支部）会议制度，重点建立党组织领导班子定期分析、评价考核制度，继续做好甘泉社区协商议事会工作。三是认真做好人才工作。建立各类人才信息库，加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。建立科学的人才评价机制、淘汰机制、完善分配激励机制、建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性。

二、创新组织工作新亮点

（一）结合创先争优活动，实施“先锋创业就业工程”

今年，镇党委将以“先锋创业就业工程”为载体，深化“统筹城乡党建资源，助推失地农民创业”活动。一是服务型党组织指导创业就业。建立党员带头创业就业和带领群众创业就业情况台账，设立党员创业就业奖励基金。在10个村（社区）建立失地

农民就业服务指导中心，将服务功能向村级平台延伸，为创业者提供项目开发、政策咨询、小额贷款、信息发布等一条龙服务。开展失业人员再就业、农村劳动力转移培训、职业技能培训，继续实施“扶贫式”培训、“定向型”培训、“服务性”培训“三种”培训模式，充分发挥培训促进就业的作用。组织镇机关和村干部、技术专家、企业家与有创业愿望的农民开展“牵手创业活动”，动员村（社区）支部至少培养1个创业孵化基地、3名创业明星，发挥创业带动就业的倍增效应。二是党员先锋创业带动失地农民创业就业。开展“典型引路”讲座，用先进事迹和典型经验鼓励失地农民自主创业。各村（社区）党员干部开展“先锋帮扶活动”，社区党员开展“家政服务先锋”，引领社区居民就近在九院个小区实现就业；村党员开展“麦冬种植先锋”，带领村村民扩大麦冬种植面积，提高亩产量；村党员开展“技术工人先锋”，以“学一流技术，创一流业绩”为口号，帮助工业集中区11家规模企业提质增效。三是党组织联合企业开展“村企互动、先锋同行”活动。镇党委与工业园区企业建立用工互动信息，及时掌握企业用工需求，按企业用工需求组织辖区失地农民开展“定向型”技能培训，同时协调辖区企业集中开展人力资源招聘会，为失地农民提供就业岗位。

（二）结合统建安置小区，开展楼宇党建

村统建安臵小区一期3.2万㎡交付使用，200余户拆迁安臵户已陆续入住，同时村二期、村、村统建房即将开建，镇

党委将以发展为动力、以创优为目标、以服务为重点，积极探索推进楼宇党建。一是抓组建，扩大党建工作覆盖面。在统建小区开展党建工作调查，按照“属地管理”原则，从党员人数、构成差别等实际出发，采取与小区所在村（社区）支部联合组建的方式，组建楼宇党组织。二是抓规范，以创先争优促党建提升。以“创五好小区”为目标，在楼宇党组织中开展规范化建设活动，通过开展教育培训、完善规章制度、加强阵地建设、创新活动内容、做好群团工作等争创举措，努力实现楼宇党建工作“五个好”。三是抓典型，扩大楼宇党组织服务居民生活的效应。积极开展“树典型、作示范”活动，培育先进典型，在小区内发挥示范带动作用，促进小区文明和谐。

（三）村企联合共建，争先创优同行

一是相互促进共提高。非公党员和村党员相互促进学习，共同交流学习体会，共同参与解放思想活动大讨论，为村的发展和企业发展建言献策。二是村企共建大融洽。村支部主动为企业协调与周边农户的矛盾纠纷，使厂社关系更为融洽，同时，非公企业也帮助村解决实际困难。三是共同发展出效益。企业与所在村的发展是紧密联系、息息相关，只有共同发展才能真正实现真发展，才能使群众得到更多实惠，才能真正产生更多效益，企业为村民提供就业岗位，同时出资或提供相应技术帮助村发展产业建设和搞好其他项目建设，使村产业建设发展壮大，拓宽农民的增收渠道，共同走上致富的道路。

三、党建工作中存在问题

（一）新一届支部班子管理及培训有待加强

（二）机关事业干部问题

（三）村级组织阵地建设缓慢问题

以上汇报,如有不当之处,敬请各位领导批评指正!

**第三篇：新度镇基层组织工作调研汇报材料203(完整稿)**

新度镇组织建设工作汇报

中共新度镇党委（2024年11月18日）

今年是“十二五”开局之年，也是党委换届年，新度镇组织工作以荔城区2024年组织工作要点为指导，按照“打基础、保任务，抓重点、促提升”的工作思路，以“思想信仰争先锋、转变作风做表率，推动发展抢先行、服务民生创佳绩”党建工作目标，以创先争优为主线，凝心聚力，不断增强党员干部队伍和党组织的创造力、凝聚力和战斗力，为新度镇“十二五”开好局、起好步，加快实现“率先跨越，宜居荔城”这一目标提供坚强有力的组织保证。现将有关工作汇报如下：

一、2024年主要工作与做法

（一）以提高执政能力为重点抓好党政领导班子建设 今年是镇党委换届年，镇党委、政府十分重视领导班子干部的思想动态、工作状态，注重加强谈心、交流和动员，班子成员都能保持较好的精神态度和工作热情。基本上做到了人心不散、秩序不乱、工作不断。新一届党委把提高执政能力和统筹农村各项经济社会发展本领作为领导班子建设的核心内容，建立一支高效廉洁的领导干部队伍，充分发挥领导班子整体功能。一是大力开展镇情走访。新一届领导班子成员上任后，由党政主要领导带队，对全镇的中心工作、重点工作和分管工作进行了综合了解，用最短时间对全镇28个村进行了走访，初步了解了全镇基本镇情、干部思想动态和工作开展情况。二是 提升班子合力。通过党员领导干部民主生活会等途径，增强领导班子的团结和活力，并进一步健全党建工作领导机制，实行有效的两委联席议事、讨论、决策机制，明确两委领导班子成员的工作分工，做到各司其职、各负其责，既分工又协作，提升了班子合力，确保各项工作有人抓、有人管、不缺位、不脱节。三是坚持学习制度。班子两委成员自觉带头参加每周一次的学习，认真做好笔记，撰写心得体会和调研文章，结合在实际工作中所取得一些工作经验，全镇干部职工作政策辅导、文件宣读、授课等，为全镇干部起到带头表率作用，形成求真务实良好学习氛围。四是建立绩效评估机制。制定“两委”工作考评方案，从中心工作，重点项目，安定稳定及组织建设等方面对“两委”工作绩效进行量化考评，奖优罚劣。实行重点项目领导挂钩责任制，及时跟踪项目落地和进展情况，保证各个项目能有效落实和顺利开展。五是坚持党风廉政建设制度。全面贯彻落实《中国共产党党内监督条例》和《中国共产党纪律处分条例》，确保整个班子廉洁、高效、有序地运转。

（二）以提高服务水平为重点抓好机关干部队伍建设 按照“管理有序，工作有效，团结互助，奋发有为”的指导思想，进一步梳理拟定干部管理、工作机制、分片包村、绩效考评等各方面制度。把全镇28个村分成9个工作片，安排9名班子领导包片，并由包片领导推荐9名片长，以工作片为基础开展面上各项工作。一是从制度入手，规范干部工作行为。建立健全机关干部管理制度，从工作、学习、考勤、后勤管理等方面加强管理，提高干部服务农村经济发展水平。二是从管 理入手，实行统一调配使用。实行干部优化组合机制，采用“用好、留中、汰劣”方法，优胜劣汰，给每位干部增加危机感，促进干部不断进步，改善作风，做好工作，服务群众。三是从服务民生入手。树立民生为重，服务为先的导向，对外服务窗口全部推广“三亮三比三评”的好经验，深化服务意识，回馈群众期待，体察民情，倾听民声。近期来，针对群众反映强烈的社会治安问题，公安派出所加大力度，与镇村干部联手巡逻，破获了持续困扰几个月的连续多起持械抢劫案件，一举端掉了两个作案团伙。同时，还筹资采购了28部巡防摩托车辆，大大增强了村级巡防能力，收到广大群众好评。

(三)以提高整体合力为重点抓好村级干部队伍建设 农村基层组织是党在农村的战斗堡垒，党支部特别是村支书是战斗堡垒作用发挥的关键。上面千条线，下面一根针。党在农村的路线、方针、政策，要通过以基层党支部书记为班长的一班人带领全体党员和广大农民群众来贯彻落实。农村基层组织工作只有抓住了村党支部这个“火车头”，才能带动“车身”。因此，必须下功夫抓好以村支部为核心的队伍建设。一是开展警示教育。邀请检察院、纪检等部门为全镇村主干作警示教育报告，特别是就近年来发案的阳城、善乡等村干部违法犯罪案例进行重点剖析，以案释法，以案警人。二是出台相关制度。为了提高村干部队伍执行力，按照“在决策上充分听取村级干部意见、在执行上充分发挥村级干部作用、在监督上充分规范村级干部行为”的工作要求，制定《新度镇2024年村级工作绩效考评方案(试行)》，公开工作绩效考评内容及评分 标准，使农村干部管理工作步入制度化、规范化轨道。三是加强学习教育。坚持每个月村主干学习，与实际工作相结合，把党的政策直接溶入工作中，进一步提高村的政治鉴别能力和为服务发展大局意识。四是坚持定期谈话。坚持阶段性工作汇报和谈心交心，及时指出存在的问题和今后改正的方向。五是加强后备干部培养。把一些带头致富能力强、道德品质好、办事公道正派、热心家乡公益事业及群众口碑好的一些党员、优秀青年接纳到后备干部队伍来，通过一对一挂钩联系有意识地加强培养，确保今后班子能平稳交接。

（四）以提高先进意识为重点抓好党员队伍建设。党员是党的细胞，党的基层组织战斗力、凝聚力如何，直接取决于党员先锋模范作用发挥的好坏，因此必须把加强农村党员队伍建设作为一项重要任务抓紧、抓好、抓实。一是深化创先争优活动。镇党委紧紧围绕思想信仰、转变作风、推动发展、服务民生四个方面，在全镇党员队伍中开展“争先锋、做表率、抢先行、创佳绩”活动。要求广大党员围绕新度发展，转变观念，敢闯敢试，在思想观念上先跨出一步，在思想信仰上更坚定坚毅，在行动上先迈出步伐，在作为上先求成效；围绕转变作风，突出端正学风、转变作风、改变文风、严格党风，要求党员真转变、转变好、做表率；致力推动发展，号召党员乘势而上，顺势而为，争当工作的排头兵，凝心聚力，心无旁骛抓发展、促跨越；围绕区委提出的“保障民生，服务民众，尊重民意，促进民主，化解民怨，维护民安，实现民富”的工作要求，深入开展“四联四抓四促”活动，深入基层一线，走 访民间实情，倾听群众呼声，解决群众问题。真心关注民生，真情服务民生。二是坚持标准发展党员。注重党员发展质量，在农村注重发展经济能人，社会公道正派人，非公党支部注重吸收中层以上管理技术人员入党，进一步改善党员队伍结构。三是做好流动党员管理。加强流动党员情况实时登记，加强管理服务。重视加强与流出党员的联系，发挥人文乡亲优势，倡导他们为家乡经济社会发展建议献策献计献力。

二、2024年组织工作意见和建议

（一）组织工作意见和建议

1、加强教育管理，提升党员干部素质

一是注重理想信念教育。通过强化政治理论、革命传统、形势政策教育，使党员进一步坚定理想信念，增强责任感和使命感。二是注重领导能力培养。加大力度与幅度，安排领导干部接受培训，适应不同的职责要求，提升干部素质，增强党员干部驾驭实际工作的能力。三是注重廉政勤政教育。通过学习有关文件，树立先进典型，剖析反面案例，强化廉政意识，增强党员干部廉政勤政的自觉性。同时要加强党员的管理，形成有效的管理机制。

2、完善工作机制，增强干部队伍活力

一是拓宽选拔培养机制。扎实开展好村“两委“换届选举工作，配齐配强村两委班子。二是完善健全工作目标责任制和工作绩效考评制，形成一套年初定目标，季度搞督查，年终抓兑现的考核机制。三是建立健全干部保障激励机制，出台乡镇下乡工作片长在岗期间享受副科待遇制度；进一步提高村级干 部工作待遇，完善村干部养老保险、人身意外伤害保险制度；考虑到龄村主干退职按主干就职职龄进行一次性补助及相关保障问题。此外，积极推进村主干参加公务员录考及事业单位招考工作，提高镇村干部工作积极性。四是建立健全干部学习培训工作机制，积极组织开展各种形式的培训活动。

3、加大资金投入，改善基层办公条件

受国家对楼堂馆所建设审批限制，现有大多数镇街办公、住宿条件简陋，不少办公楼、宿舍楼建于上世纪八十年代或九十年代初期，且大多为砖混结构，渐成危房病楼，抗震能力脆弱，安全使用隐患突出。建议在区财力许可的情况下，应考虑逐步安排资金实施“镇安”工程，进行分期分批危楼改造，保障行政办公和生命财产安全。

4、突出访贫问苦，关爱困难党员群体

近年来，我区率先推行的四十年党龄无职困难党员生活补助，在广大党员中激起较大反响，在社会上也引起普遍赞誉。建议加大力度，进一步做好困难党员慰问帮扶工作，建立困难党员信息库和专项基金，并建立健全困难党员慰问帮扶的整体联动和长效机制。

5、深化创先争优，永葆基层组织先机

要深化创先争优活动，结合经济社会发展实际，围绕“率先跨越，宜居荔城”奋斗目标，策划深化开展诸如“比作风、比作为、比奉献”等系列活动，丰富活动内容，注重活动实效，以争先锋、创佳绩、求奉献为主题目标，永葆基层组织生机。

（二）村级组织换届选举工作的意见和建议 要始终坚持围绕科学发展来选干部、配班子、建队伍。要统筹镇村领导班子的配备、培养和使用，不断完善选人用人机制，强化干部培训和锻炼，着力优化结构，盘活干部资源，打造高素质、创新型的基层领导班子和干部梯次队伍。要以德才为本，用人所长，人尽其才，职责分明，科学调配，树立科学公正的用人导向。2024年村级换届在即，我们要继续通过“两推一选”、“公推直选”、“村支部两委交叉任职”等办法，真正把那些想干事、能干事、会干事的优秀分子选拔出来。要充分利用换届时机，对基层党员干部队伍班子进行调整。一是建议全区出台对村级干部就职年龄作指导性统一，对上限年龄作指导性限制，对平均年龄作方向性要求。上限年龄应在60岁，保留或新进班子干部年龄应限在原则上能干满一届，尽量使干部队伍年龄梯次结构合理，力求逐步改善村级干部队伍老龄化、大龄化问题。二是对新进班子的学历和工作简历要有所把关，尽量配备高中以上学历和具备相应工作经验的人选，有条件的，应注重吸收具有大专或大专以上文化程度的青年党员进入班子。三是建议对明年村级组织换届工作，应就全区性村级班子任职条件、结构配备、年龄限制等问题作提前考虑，并做好指导，以便各乡镇党委在村级换届前能提前做好人选考虑，以确保换届平稳、顺利。

**第四篇：加强和改进组织工作调研汇报**

关于以改革创新精神加强和改进

组织工作的思考

为认真学习贯彻党的十七大精神，科学谋划当前和今后一个时期的组织工作，前不久，我们组织了由市直有关部门和部机关干部组成的4个调研组，部领导带队到基层就以改革创新精神加强和改进组织工作进行调研，在此基础上按照省委组织部调研工作方案的要求，结合学习《中共湖北省委关于以改革创新精神加强和改进组织工作的意见》（征求意见稿）做了一些初步的思考。下面，从两方面作以汇报：

一、以改革创新精神加强和改进组织工作的几点思考

1、关于加强理论武装、解放思想，提高领导班子和领导干部开拓创新能力问题。党的十七大强调，解放思想是发展中国特色社会主义的一大法宝。解放思想、统一认识，坚持用马克思主义中国化的最新理论成果武装全党。这是立足新的历史起点以改革创新精神加强党的建设和组织工作的根本，是提高领导班子和领导干部开拓创新能力的关键，是促进经济社会又好又快发展的保证。应当说，近年来不论是湖北的经济社会发展，还是襄樊的经济社会发展都取得了不俗的业绩。但与沿海发达地区的差距仍然很大，1

发展不够的问题仍然存在。省委书记罗清泉在九届二次全会上指出：“我们与沿海发达地区的差距，表面上看是经济社会发展方面的差距，深层次的原因在于思想观念上的差距。在新的历史起点上加快湖北的振兴崛起，最重要、最紧迫的任务仍然是解放思想。”现在在我们的一些领导班子和领导干部中确实存在着不愿、不会、不敢解放思想的问题。要解决这些问题，重要的是解决人的问题，解放人的思想，提高人的素质。一是要加强理论武装，不断解放思想、更新观念。通过深入学习实践科学发展观和广泛开展解放思想大讨论活动，使各级领导干部不断提高政治理论水平和思想水平，转变观念，更新思路，真正做到“四破四立”：破除不思进取，小富即安的思想，树立奋发有为、积极进取的观念。清醒地认识到自己的不足，客观地看待取得的成绩，从对发展成就的过分满足感中解放出来，始终保持奋发有为、比拼争先的精神状态。破除循规蹈矩、按部就班的思想，树立敢为人先、开拓创新的观念。使广大干部群众进一步着眼于新的实践和新的发展，科学地研究新情况，运用新理念、新知识创造性地开展工作。破除怕担风险、患得患失的思想，树立敢于负责、敢作敢为的观念。从“怕”字中走出来，发扬“跳起来摘桃子”的精

神状态，积极推动改革。破除懒惰散漫、无所作为的思想，树立责任意识、忧患意识，始终保持奋发有为的精神状态。二是要加强专业知识培训，提高开拓创新、科学执政的本领。一些干部在改革和发展中不敢想、不敢干、不会干，除了思想观念不够解放之外，缺少相关的素养和知识也是一个基本的原因。对于解放思想，知识永远是巨大的推动力量。加强领导干部的专业知识培训，提高开拓创新、科学执政本领，这要作为一项常抓不懈的任务来落实。干部培训要着力在提高针对性和实效性上下功夫。要围绕经济社会发展要求，进一步加大培训改革力度，完善管理体制，解决模式化教学与个性化需求之间的矛盾。比如，针对不同岗位、不同行业的新任领导班子成员，要集中一段时间进行专业培训；对分管工作专业性强的领导班子成员，要定期进行专项培训，以获得知识支撑，使他们能够始终站在工作的前沿。近年来，我们先后邀请省内外知名专家学者来我市举办了15期“专家讲坛”；选派17名乡镇党政正职到江苏、浙江等地挂职，提升乡镇经济发展和管理水平；围绕县域经济发展需要，选派10名县（市）区直经济部门的领导干部到江苏启东市挂职学习；选派10名市直综合部门及城建部门的领导干部到珠海挂职，学习城市管理。开

阔了干部眼界，提高了干部素质。同时，要着眼于提高办学水平，积极探索市场化培训的新路子。按照“专兼结合”、“优势互补”的原则，构建开放的、高层次、跨区域的干部培训师资和培训基地网络。通过采取在职兼学、学时学分等灵活的培训方式和管理方法，鼓励干部充分运用电化教学、多媒体教学、远程教学、网络教学等技术手段，根据工作实际自主选择课程，自主安排学习时间和进度，提高干部的学习兴趣和主观能动性。三是要加强作风建设，突出解决精神状态问题。领导干部的精神状态决定着工作状态。领导干部的精神状态如何，对一个地方和单位的发展，有着决定性的影响。当前，领导干部队伍中为政不廉的毕竟不是大多数，而精神状态不佳，“不贪不占也不干”的则为数不少。必须重点在这一问题上进行研究和突破。近年来，我们探索和健全了领导干部量化考核评价体系，加大对干部的动态性考核力度，把日常考核、考核与换届考察结合起来，及时对一些闹不团结、工作不在状态的干部进行组织调整，较好地发挥了实绩考核的激励导向作用。同时，为引导各级领导干部把心思用在干事业上，把精力投入到抓落实中，去年以来，我们在全市县级领导班子中开展以争创“五好”班子（学习好、团结好、作风

好、机制好、业绩好），争做“五型”干部（学习型、创新型、实干型、服务型、清廉型）为主要内容的作风建设主题实践活动，通过强化学习，明确责任，检查督办，严格考核，树立了正确的导向，充分调动了领导班子和领导干部干事创业的激情和热情。

2、关于深化干部人事制度改革，增强各级领导班子和干部队伍活力问题。

3、关于加强和改进人才工作，为地方经济社会发展提供人才支撑问题。

4、关于抓基层、打基础，增强基层党组织创造力、凝聚力和战斗力问题。

**第五篇：组织工作调研**

关于《构建干部能上能下科学机制

问题研究》发言材料

---羊角塘镇组宣统委员 付路军

各位领导：

根据县委组织部调研通知，我就《构建干部能上能下科学机制问题研究》这个重点课题谈谈我的思路和观点，不到之处，敬请各位予以指正。

一、构建干部能上能下科学机制的意义

（一）健全了制度，使干部能上能下有章可循。疏通干部进出口，实现干部能上能下，根本靠制度，关键在机制。有了机制，才能使“上”的干部赢得民心，才能让“下”的干部心服口服。

（二）破除了陋习，拓宽了选人视野和渠道。构建干部能上能下科学机制，让能者充分发挥其才能。打破体制壁垒，扫除身份障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。

（三）激励了士气，让“上”的干部有所作为。构建干部能上能下科学机制让“上”的干部能放开手脚，扎实干事，无所顾虑。调动了能干事、会干事、干得成事的干部积极性、主动性和创造性。

（四）强化了教育，让“下”的干部重塑形象。以机制的具体规定为标准识人评人，选人用人，让干部对照标准找差距，让实力不济者在实践中自然淘汰，重找努力方向，重创工作佳绩。

二、我镇构建干部能上能下科学机制的做法和探索 一是推优参考，让优秀干部考“上”去。近几年来，我镇为年轻干部营造优良学习环境，推荐优秀人员参加各类考试，来镇的年轻干部中有4人通过招考调到了省市相关单位，1人考上外省的选调生。同时，推荐优秀的回龙村、张阿塘 村等年轻的支部书记参加县公务员招考。

二是双重考察，把优秀干部推“上”来。2024年我镇按“党委定职数、竞争定岗位、群众定去留、依规定任免”的思路对镇机关科员实行了5个岗位竞争，通过公开报名、统一测试、演讲答辩、民意测评、组织考察等程序进行了选拔任用，为优秀人员的健康成长垫定了基石。2024-2024年镇党委、政府换届选举中，我镇经过组织考察和群众推荐“双线”考察，注重从“一线考察”群众反映好和在民主测评得分高的优秀干部中，选用素质优良、实绩突出、群众公认的干部，得到了社会的一致好评。

三是搭建平台，把优秀干部选“上”来。近年来，我镇注重在“重点项目、重点工作、重点问题”工作一线搭建平台，发现、培养和使用干部。一批优秀干部，投身于工作主战场，勇于担当，在安全生产、计划生育、信访维稳等工作中展示了过硬的素质和突出的才华能力,为我镇经济发展和社会稳定做出了重要贡献。这些一线培养锻炼出来的干部，经组织考察认定后“选优”重点提拔，予以重用。2024年在村支两委换届选举中，我镇大批经受考验的优秀党员、致富能人被群众推选出来担任村领导岗位。

四是综合考核，把无为干部评“下”去。通过综合考核，让群众不认可、不满意、民主考核不合格的无为干部“下”。对计划生育、综合治理和信访维稳等重点工作考核一票否决者“下”。今年，我镇制定了《村支部书记末位调整实施细则》，对总考核排名最后2名的，列为末位调整对象，由镇党委对其进行末位调整。

三、当前构建干部能上能上科学机制存在的问题

1、不良的社会风气，影响了干部“上”的公正性。社会关系的复杂性对干部的“上”与“下”在一定程度上存在影响和干扰，有关系的干部往往能够优先提拔甚至突击提拔。而一些优秀的“草根”干部，成天忙于埋头做事，往往被组织遗忘，得不到提拔。

2、扭曲的荣辱观和权力观，束缚干部“下”的思想。干部 “只能上不能下”、“上荣下辱”等传统思想普通存在，大部分干部不能正确对待进、退、留、转，对干部 “下”存在严重的官本位思想障碍。

3、干部“上下”的标准难把握、具体操作有点困难。一是量化标准不明确。目前，干部“下”的范围往往局限于违法违纪、一票否决、退居二线等非下不可的硬性规定，对于能力一般、有位无为、群众认可度不高等方面缺乏操作性强的具体评判标准。二是考核方法不科学。对不同行业、不同类型、不同层次的干部没有充分考虑其岗位的特殊性，不能因人而异地进行考核。实际工作中，采取“一刀切”的办法进行调整，有时难免造成调整失准。

4、能“下”的配套环境难以优化，干部乐意“上”不愿 “下”。一是工作待遇和环境的差别，机关工作环境好，工作待遇相对较高，基层工作压力大，待遇相对较低，不能充分调动基层干部的积极性。二是 “下”来干部难安排。由于目前干部的“下”尚未形成气候，被调整下来的干部安置政策滞后，安排渠道狭窄，一般“下”来的干部除犯有严重错误者外，大多都按平职安排。三是“下”来干部难管理。“下”来的干部一般都保留原来的职级待遇，如果继续在原单位工作，后任领导因有畏难情绪，不便对其像其他干部一样进行管理，久而久之，容易形成随心所欲、放任自流的现象。四是“下”来干部的有关待遇难保障。部分干部担心一旦失去干部身份，就在养老、就医、住房等方面失去了一定的保障。因此，那些自愿辞职自谋职业或有离开机关到企事业单位工作意向的干部能下也不愿下、不敢下。

四、构建干部能上能下科学机制的对策和建议

(一)建立和完善班子成员任期制，保障班子的连续和稳定

实行各级党委政府班子成员任期制，防止班子成员“上”、“ 下”得过快。党政主要负责人在一个单位原则上要干满 一届。任期内，班子成员原则上只能内部易动职务，在一个岗位未干满两年的，不得易动，在一个单位未干满三年，不得调动，以利于工作的连贯和班子的稳定，同时防止机关干部下放“镀镀金”、“捞了级别就走人”的现象发生。对于任期内班子成员因不胜任工作或其他原因“下”而出现的职务空缺，在配备时应首先让原班子成员或后备干部“上”。(二)建立干部定期交流制度，激发基层干部工作激情 干部的交流一方面能让干部经受锻炼，另一方面有利于激发干部的内在动力，让干部在不同部门和单位的干部相互学习，取长补短。一是要建立组织调配与干部个人意愿相结合的干部交流互动机制，以便更好地激发工作热情；二是要建立激励机制，鼓励年轻干部“下”基层，除去特殊岗位或以前曾在基层服务过4年以上的，机关干部提拔一律下基层并服务满2年以上，经考察合格后，方能有条件重新进机关。三是要建立干部常态考评机制。每年年底，组织部门要对所有干部进行一次全面考核，综合干部的年终测评得分、分管工作得分和违规违纪扣分，对干部一年现实表现和工作情况量化计分，测评情况作为干部提拔重用和进机关安排实职岗位的重要依据。

（三）完善考察、考核、审计、评议等制度，使干部能上能下有科学的依据

目前，干部“上”“下”主要依靠定性考察提供依据，量化的东西太少，因此，要逐步对干部实行任期目标管理，建立比较规范的目标评估体系，重点是完善四方面的制度：一是考察、考核制度。根据干部的工作实绩和具体表现做出是否称职的判断，如果连续两年完不成工作目标，就应当采取相应的措施。二是审计制度。干部在任期届满或离任时，由组织人事部门会同审计部门及有关法律监督部门对其所在单位的财务、资产和经营情况进行审计，有利于监督。三是个人述职制度。建立述职制度，不仅有利于公正地评价干部，还可增强对干部的约束力。四是民主评议制度。对一个干部，多数人都说不称职，即使他工作上有一些成绩，但至少说明他在这个单位是得不到群众拥护的，因而也不可能很好地开展工作。

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！