# 招聘干部队伍建设工作报告

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-12-02

*第一篇：招聘干部队伍建设工作报告招聘干部队伍建设工作报告（2024年9月 日）同志们：根据党工委、管委会的安排，今天我们在这里召开招聘干部代表座谈会，目的在于全面了解招聘干部的工作、生活和成长情况，研究加强和改进招聘干部队伍建设的方法措施...*

**第一篇：招聘干部队伍建设工作报告**

招聘干部队伍建设工作报告

（2024年9月 日）

同志们：

根据党工委、管委会的安排，今天我们在这里召开招聘干部代表座谈会，目的在于全面了解招聘干部的工作、生活和成长情况，研究加强和改进招聘干部队伍建设的方法措施，为大家互相交流、互相学习、互相促进提供一个平台。等会 还要作重要讲话，请同志们认真贯彻落实。下面，根据会议安排，我就招聘干部队伍建设工作相关情况作个汇报：

一、招聘干部队伍的基本情况及特点

开发区升格以来，由于受编制限制，补充工作人员都是采用编外招聘的形式。2024年至今，工、管委机关累计引进招聘干部104人，累计流出8人，现在实有96人(男性63人，女性33人)，占干部队伍总人数(220人)的44%，部分局室招聘干部甚至已经超过在职在编干部人数（如人力局、产业局、招商局的招聘干部分别占71.43%、61.11%、57.14%）。招聘干部队伍主要呈现以下特点：一是年纪较轻。25岁以下的5人占招聘干部总数的5.21%，25～35岁的78人占81.25%，35～45岁的12人占12.5%，55岁以上的1人占1.04%，绝大多数招聘干部正处于年富力强、干事创业的黄金时期； 二是来源较广。从地域看，有12名招聘干部来自湖南省外，最远的来自吉林图们，最近的来自毗邻湖北钟祥；从原工作单位性质看，来自机关、事业单位的占28.13%，来自各类企业的46.88%，应届毕业生占24.99%，总体来说，这是一支开放度较高、兼容

性较强的队伍； 三是素质较高。从学历结构看，博士研究生3人占3.13%，硕士及硕士研究生24人占25%，本科生61人占63.54%，另有8人取得国外本科以上文凭或具有国外学习经历，占8.33%；从职称结构看，具有中、高级职称的34人占35.4%，招聘干部队伍逐步体现出高层次、专业化的特征。

二、招聘干部队伍建设的主要做法与成效

党工委、管委会历来高度重视招聘干部队伍建设。始终贯彻“经济待遇同等，政治待遇从优”的理念，坚持引进、培养与使用相结合，致力于优结构、提素质、激活力，努力建设一支充满生机与活力的招聘干部队伍，有力地促进了开发区经济社会的快速发展。

（一）健全机制纳人才

1、严格招聘程序。把“三公”（公开、公平、公正）原则贯穿于对外招聘的各个环节，整个招聘程序均实行“阳光作业”：一是招聘信息通过媒体、网络面向社会公开发布；二是笔试、面试命题、制卷、阅卷等委托市公开选拔领导干部考试中心负责，成绩在经开区人才网上进行公布；三是严格执行回避制度、保密制度、集体决策制度等，主动接受纪检监察部门全程监督，杜绝了“内部招聘”、“人情招聘”等各种违规行为，确保了招聘过程、招聘结果的公平、公正。

2、拓宽招聘视野。在坚持招聘原则的基础上，结合工作实际，针对部分专业性较强、要求较高的岗位，适当放宽年龄、学历等条件，让那些专业能力强、业务水平高的优秀人才进入我们的选择视野。同时，积极响应市委、市政府“引进储备万名优秀青年人才工作计划”，分批、分层从国内“985”、“211”高校引进高学历、高素质的青年才俊（现已引进6人，其中博士、硕士各3人)。此外，我们瞄准打造国际化工业园区的宏伟目标，面向海归人才发出“招募令”，并成功引进了8名海外留

学生，机关国际化人才队伍建设迈出了坚实的一步。

3、创新招聘方式。在招聘过程中，我们不断解放思想，改进招聘方式，力求用最恰当的方式招聘最合适的人才。一是灵活“游戏”规则。如针对社会上出现的“考霸”现象，我们改变以往笔试、面试分数各占一定比重的做法，尝试采取逐轮“淘汰制”，即笔试成绩仅作为进入面试环节的依据，再根据面试成绩确定进入考察范围的人选，确保综合素质高的考生脱颖而出。二是灵活面试形式。在面试环节，我们突破传统的结构化面试方式，对部分岗位采用无领导小组讨论面试，以便更全面地了解考生的潜能、素质。三是灵活考试语种。如在今年海归人才招聘工作中，根据考生特长及所学语，首次取消笔试，代之以无领导小组讨论和外语口语测试两轮淘汰制面试，收效良好。

（二）多措并举提素质

1、强化日常管理。对招聘干部的管理，除参照在职在编干部相关管理办法外，我们还单独制订出台了《聘用人员管理制度》、《聘用人员考核实施办法》，通过招聘干部试用期满考核、年度绩效考核、合同期满考核等环环相扣的考核，构建了较为完整、严密的招聘干部评价体系，用严格的考核管理帮助招聘干部健康成长，以客观的评价督促招聘干部持续发展。

2、狠抓教育培训。一是上好“岗前第一课”。由工、管委领导和人事部门同志对新录用的招聘干部进行岗前培训，使其能尽快进入工作角色。二是上好“平时谈话课”。工、管委领导及局室负责同志不定期与招聘干部进行谈话，指出不足，鼓舞士气，对出现问题的干部及时劝勉、告诫。三是上好“培训教育课”。一方面，积极选派符合条件的招聘干部，参加上级组织的各类专题培训，不断提高招聘干部的业务水平和工作能力；另一方面，以“星沙大讲堂”为平台，以党工委中心组（扩大）学习、“创建学习型机关，争当学习型干部”等活动为载体，以《鼓励干部职工在职继续学习的暂行办法》为手段，引导干部树立自觉学习、终身学习的理念。

3、注重引导鼓励。在2024年机构调整、政事分开的基础上，针对从机关独立出来的7个事业单位，出台了《事业单位岗位设臵管理办法》，在事业单位推行按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理，实现事业单位工作人员由身份管理向岗位管理的转变，拓宽专业技术人员的成长平台和发展空间，引导部分具有专业技能的招聘干部走专业化道路。

（三）突出重点促成长

1、突出待遇保障。与其他机关对编制外聘用人员实行“内外有别”的工资制度不同，自2024年首批招聘干部入职以来，工、管委始终贯彻执行招聘干部与在编人员“同工同酬”的薪酬福利制度，对招聘干部一视同仁，最大限度地激发了招聘干部干事创业的内在动力。

2、突出政治关怀。开发区升格后，工、管委积极推行竞争上岗和全员聘任的管理制度，并突破人员编制、身份性质等障碍，将招聘干部纳入竞岗范围，创造性地提出了“老人老办法、新人新办法、调位不调编”的竞岗办法，实现了新旧干部管理体制的完美衔接，为招聘干部搭建了“想干事就有机会、能干事就有舞台、干成事就有地位”的平台。目前，已有2人提拔聘任到正科级岗位，14人提拔聘任到副科职岗位，占招聘干部总数的17%。

三、当前的问题及难题

在肯定招聘干部队伍建设取得可喜成绩的同时，我们也应清醒地看到，在极少数招聘干部身上，在招聘干部队伍建设工作中，仍然存在一些问题或难题，主要表现在：

（一）少数干部作风不够扎实。少数同志宗旨意识和组织纪律性不

够强，奉献精神不够突出，对工作不够投入；还有少数同志追名逐利，以为现在条件好了，待遇提高了，艰苦奋斗精神可以淡化了，奢侈浪费、相互攀比的风气有所抬头；极少数同志眼高手低，发挥积极性主动性少，埋怨环境和客观条件多，小事不想做，大事做不了；个别同志大局意识不强，发牢骚、说怪话，爱抱怨，缺乏团结协作精神，对个人得失斤斤计较等等。

（二）部分干部业务不够精通。少数招聘干部不思进取的思想慢慢滋生。认为自己已经“捧了铁饭碗”，“进了保险箱”，思想上固步自封、安于现状，工作上只求“过得去”，不求“过得硬”，缺少敢想敢干的闯劲；有的同志缺乏学习的兴趣和热情，对本职专业知识学习不够、钻得不深，相当长时间还未进入工作状态，不能胜任工作；还有的同志，没有能充分利用好学习载体，将配臵的电脑当作玩游戏、听音乐、上网聊天的工具，导致思路打不开、精力不集中，工作推不动。

（三）干部“出口”难题有待解决。在累计流出的8名招聘干部中，6人考入市、县机关事业单位，2人辞职，暂还没有因工作不称职而被解聘的。可以看出，招聘干部队伍相对稳定，对开发区工作的认可度和忠诚度也比较高，但这同时也说明招聘干部“出口”不畅。这种现象有利也有弊，“利”的一面是招聘干部队伍的相对稳定，可确保工作的持续、顺利开展，有效节约招聘成本。“弊”的一面是随着时间的推移，极少数自我要求不够严格的招聘干部，容易滋生“只要进了开发区的门，就无失业之忧”的想法，从而导致不思进取，“做一天和尚撞一天钟”，得过且过。因此，疏通招聘干部的“出口”，在保持队伍的相对稳定性和适度流动性之间寻求平衡，是值得认真探讨和研究的问题。

四、下一步工作措施

（一）进一步抓好教育培养。一是进一步充实培训内容。坚持以坚

定信心、增强斗志为目标，以加强党性修养、培养良好作风为重点，大力开展理想信念教育、形势教育和道德教育，引导招聘干部树立正确的人生观、世界观、价值观；二是进一步健全培训机制。探索实行分级培训，即在各部门、单位自主组织的专业技能培训基础上，组织对中层干部重点开展以提高行政能力、统筹协调能力为主的专题培训；对普通干部则着重开展以相关的法律知识、业务知识和工作能力为主的培训；三是进一步加强人才培养储备。按照“主要干部重点培养，优秀干部优先培养，紧缺人才抓紧培养”的原则，加快适岗人才的培养步伐，按梯次在招聘干部中选拔培养一批后备干部。

（二）进一步抓好竞争激励。一是竞争上岗，纵向交流。除鼓励符合条件的招聘干部参加上级部门组织的公推公选交流任职外，在内部继续深入推行竞争上岗与双向选择，使优秀人才脱颖而出。二是多岗锻炼，横向交流。结合工作实际，有计划地选派招聘干部到接受托管的工业园区、所属企业单位及园区企业挂职锻炼，有针对性地选派优秀干部参加招商引资、项目建设、征地拆迁、综治维稳、土清欠等重点工作和急难复杂任务，不断砥砺品质，锤炼作风，增长才干，切实提高招聘干部应对突发事件、处理复杂问题的能力素质。三是区县一体，内外交流。探索建立区县干部交流机制，选派一批优秀干部到县内乡镇交流挂职，为培养招聘干部开辟新途径。

（三）进一步抓好绩效考核。一是完善考核办法。统筹运用好招聘干部试用期满考核、年度绩效考核、合同期满考核三大考核，形成对招聘干部全方位、全过程、多角度，融目标管理与结果运用为一体的科学管理与正确评价机制。对考核不称职的招聘干部，视不同情况，给予调岗、待岗、降职或解聘处理，使平庸干部有压力感，不称职干部有危机感，保持招聘干部队伍的“一潭活水”。二是探索精细化管理。结合ISO

贯标认证，建立健全岗位职责体系，将全区整体绩效、部门绩效和个人绩效有机地结合起来，加强对招聘干部的精细化管理，激励招聘干部在实践中提升能力。

以上汇报，不妥之处敬请领导和同志们批评指正。

**第二篇：加强干部队伍建设**

加强干部队伍建设

加强思想政治建设。用邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观武装头脑，指导实践，着力提升永不满足、争创一流的思想境界，努力把各项工作做到最好，干一流水平、创一流业绩，以精品工程、亮点工作，树立形象、鼓舞士气。

加强业务能力建设。不断加强业务知识的学习，注重与实践相结合，努力探索新形势下九州工作工作的新情况、新问题，注重探讨把握业务工作的规律，积极开拓创新，切实寻求解决问题的措施和办法。

加强制度建设。进一步健全完善各项规章制度，把科学发展观的要求渗透、体现于工作的各个方面、各个环节之中，做到用制度管事，用制度管人。加强效能建设。进一步规范九州工作的行政行为，推行挂牌上岗、首问责任、一次性告知和限时办结等便民措施，增强行政行为的透明度，强化内容管理，规范运作程序，提高办事效率，形成行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制和运行机制。

加强作风建设。弘扬求真务实、埋头苦干的作风。弘扬是标必夺、争创一流的作风。弘扬与时俱进、开拓创新的作风。弘扬团结协作、文明和谐的作风。努力营造和谐、融洽、健康向上的人际关系，营造风正气顺心齐、想干会干干好的良好局面。

完善学习培训机制。加强基层队伍建设，必须坚持以人为本，按照建立学习型队伍的要求，建立健全干部学习培训的长效机制。进一步健全完善并落实好集体学习、个人自学、学习交流、检查考核等制度，努力形成浓厚的学习氛围，不断提高学习的针对性和实效性。

完善目标管理机制。建立目标分解和压力传导机制。对工作任务进行分解、细化，提出比较具体的目标、要求，使每个科室、每个岗位、每个人，都明确自己应该干什么、怎么干、达到什么要求。要建立科学合理的工作绩效评估机制，科学、全面、真实地考核每个科室、每个岗位、每个人的工作绩效，鼓励大家抢抓机遇、干事创业、自觉奉献，实现由人为管理向自我管理的转变。

完善轮岗锻炼机制。重视加强业务骨干队伍建设，积极创造条件培养造就一批业务骨干，加压鼓劲，促进成长，形成梯队。建立正常的人员交流轮换机制。根据工作需要和人员特长，抓好科室之间定期的岗位轮换和人员交流。完善督察落实机制。要加强工作进展情况的督察交流，按照工作计划的安排要求，及时通报有关情况，及时总结得失，有针对性地提出改进措施，强化落实。定期对重点工作开展情况进行督察，通过一定形式对督察情况进行通报交流。把好的经验做法上升到理性认识的高度，用制度的形式固定下来，指导、推动工作的深入开展。

**第三篇：干部队伍建设**

关于加强干部队伍建设问题的情况报告

区目督办：

根据2024年督办目标要求，我局对干部队伍建设中存在的问题进行了分析，并制定了具体措施，如下：

一、针对干部队伍作风不扎实、工作状态不到位的问题，开展了为期行政新风建设活动。该活动共分为学习教育、分析查找、整改落实3个阶段，重点围绕 “五个不让”的具体要求，帮助干部队伍切实树立起开拓创新、务实高效、严谨细致、勤政廉洁、文明规范的工作作风，形成比学习、比业绩、比纪律、比贡献的良好氛围。

二、针对当前会议过多、缺乏统筹性的问题，由区局办公室牵头负责对现有的事务性工作会议和业务类工作会议进行清理，并根据工作需求，按照必要性原则，切实减少不必要的会议，对传达性、学习性工作尽量利用区局网络进行公布，同时做到会前明确主题，会上解决问题，会后执行反馈，坚决打破以会议贯彻落实会议、以文件落实文件、以讲话贯彻讲话的作风。

三、针对工作贯彻落实力不强、工作效果不佳的问题，深化工单管理，以市局工单管理平台为依托，从提高工单管理的实际效果着手，进一步提高工单编制的科学性，尽可能地将区局涉及的重点工作和各类重点督办项目统一以工单形式进行布置，力求做到具体、量化、明确，以工单任务的高质量完成确保工作的落实到位。

四、针对工作实际完成效果的监督不到位、反馈不及时的问题，修改完善绩效考核管理办法，整合一体化管理系统、执法考核管理系统和执法监察管理系统，积极探索将重点任务、征管质量、税收执法、税收服务、廉政建设、作风建设等工作统一纳入到绩效考核中，并严格执行按月考核，按季奖罚兑现，一方面将考核结果作为先进评比、干部任用的重要参考依据；另一方面将部门考核工作常态化，及时发现问题、认真督查督办、跟进整改完善，消除工作隐患，促进各部门工作的发展。

**第四篇：干部队伍建设**

四、持续加强干部队伍建设，提升引领企业发展的能力

目标确定之后，干部是决定因素。带好队伍、引领发展关键是要有一支积极进取、务实肯干、甘于奉献的干部队伍。前不久，采油厂党委经过慎重研究，对部分单位和部门领导班子进行了调整和充实。我和几位班子成员在多种场合，常给我们的领导干部讲：要以身作则、率先垂范、高度负责、无私奉献。这并不是简单的一句口号，而是当前采油厂面临的形势和任务决定的。因此，各级领导干部要切实肩负责任，加强自身建设，增强执行力，创造性地做好工作，让上级放心，让下级信服。今天，我想从三个方面谈一谈。

一要始终保持无私奉献的工作情怀，勤勉敬业，竭诚尽智。一讲奉献，可能有人会认为这是老一套，已经过时。假如真这样认为，说明你的思想已在退化甚至变质。采油厂远离油田中心生活区，能在六厂扎根工作，本身就是一种奉献。在这一点上，我们的干部职工做的都非常好，希望继续把这种精神发扬下去，特别是我们的领导干部，更要保持一种无私奉献的情怀。讲奉献不是不要报酬，白尽义务；讲奉献最重要的是爱岗敬业，就是要一丝不苟地履行岗位职责，精益求精地对待每一项工作。同样是抓工作、干事业，有的同志干的很出色，任务完成很突出，有的却干的一般化，业绩平平。究其原因，奉献意识不强，责任心不够。讲奉献、多奉献，永远是领导干部的天职和本分，永不过时。因此，各级领导干部要把理想和追求建立在与采油厂同发展、共进步上，爱岗敬业、甘于奉献，竭诚尽智、创造一流，努力做到有功劳的时候不伸手，有苦劳的时候不计较，有疲劳的时候不抱怨，在推进采油厂发展的具体实践中发挥作用、展示作为。

二要始终保持

在工作中，能够胸怀大局，善于配合，精于互补，大事讲原则、小事讲风格，心往一处想，劲往一处使。特别是这次我们进行了一定范围的调整，我也希望我们的新班子能够将这种团结协作的精神继续保持下去，积极进取的工作热情，加强学习，提升素质。面对新形势、新挑战，必须进一步提高政治理论素养和业务能力。广大干部员工特别是党员干部，一定要抓住3月份开始的“学习科学发展观活动”契机，站在推进沈阳油田健康发展的政治高度，力戒心浮气躁，减少事务应酬，自觉加强政治理论学习。同时，还要立足自身，加强勘探开发、经营管理、法律法规等知识的更新及拓展，向书本学习，向实践学习，把学习成果转化为工作思路，切实增强工作的预见性和超前性。二要始终保持求真务实的工作作风，俯下身子，埋头苦干。发扬求真务实的作风，是做好工作的基础。以文件落实文件，以会议落实会议，满足于当“传声筒”、做“中转站”，就难以掌握实际情况，就不能及时发现问题、解决难题。各级干部尤其是党员领导干部要带着责任、带着任务深入基层、走进班站，帮助基层解难题、办实事。具体来讲，我认为应坚持做到“五勤”。坚持做到脑勤，多想工作上的事情；眼勤，多发现工作上的问题；嘴勤，多问工作上的情况；腿勤，多往生产现场跑；笔勤，多总结工作上的经验和不足。真正把心思用在“真干事”上，把精力用在“多干事”上，把目标放在“干成事、不出事”上。

三要要始终保持高度负责的工作态度，恪尽职守，真抓实干。工作上的支持是最大的支持，业绩上的表现是最好的表现。虽然上半年我们实现了硬过半，但要实现全年超产一万吨目标，仍面临着十分繁重的任务。因此，各级干部要按照下半年工作部署，以增强责任意识、提高执行力为出发点和落脚点，本着对企业负责、对岗位负责、对自身负责的态度，立足采油厂工作实际，发扬尽职尽责、严细认真的精神，保持真抓实干、勇创一流的劲头，着力抓好生产经营管理各项工作，做到接受任务不讲条件，执行任务不推诿扯皮，整改落实不找任何借口，不折不扣地把上级各项部署落到实处。

三要始终保持昂扬向上的工作状态，以身作则，率先垂范。产量突破三十万并稳产十年，是当前采油厂面临的现实挑战。广大干部一定要始终保持昂扬向上、奋发进取的工作激情，力戒心浮气躁，从严要求自己，努力争做“四个”表率。要做勤奋好学的表率。树立终身学习的思想，自觉加强政治理论学和专业知识学习，勤于学习、勇于创新、善于实践，把学习成果转化为工作思路，增强工作的预见性和超前性。

要争做团结共事的表率。团结出凝聚力、出生产力、出战斗力。广大领导干部

公司各级领导干部特别是“一把手”，必须切实负起加强班子团结的责任，事事从大局出发、处处以事业为重，大事讲原则、小事讲风格，坚决消除“内耗”，坚决反对各自为政，坚决做到：互相支持不争名、互相信任不猜疑、互相尊重不拆台、互相配合不推诿，努力在班子内部形成“干事业一条心、抓工作一盘棋、谋发展一股劲”的良好局面。

三要做执行有力的表率。在贯彻上级决策部署上，各级领导干部必须坚决执行、不搞变通，确保政令畅通、令行禁止。在具体工作推动落实上，各级领导干部必须雷厉风行，脚踏实地，埋头苦干，对确定的事情，要一股劲抓到底，不见成效不松手，不达目的不罢休，确保各项决策部署要求件件有着落、事事有回音、项项有结果。力戒虎头蛇尾、开始抓得紧、后期放得松，搞“一阵风”；力戒急功近利、好大喜功，做表面文章、搞形式主义。

四要做勤俭节约的表率。勤俭是“摇钱树”，节约是“聚宝盆”。公司各级领导干部务必践行有感领导，带头弘扬艰苦奋斗、勤俭节约的优良传统，坚决克服拜金主义、享乐主义思想，坚决摒弃好面子、讲排场、摆阔气的陈腐观念，彻底根除大手大脚、铺张浪费、奢侈挥霍的陈规陋习；带头坚持节俭办一切事情，精打细算、量入为出、效益优先；带头落实各项节约措施，从大局着眼、从小处着手、从小事做起，从节约每一度电、每一升油、每一滴水、每一张纸、每一分钱做起。通过践行有感领导，让勤俭节约成为全体员工的一种行为习惯，在整个公司蔚然成风。

五要做廉洁自律的表率。廉洁方能聚人，律己方能服人，身正方能带人，无私方能感人。领导干部搞一次特殊，就降低一分威信；破坏一次规矩，就留下一个污点；谋一次私利，就失去一片人心。所以，公司各级领导干部必须时刻保持一种如临深渊、如履薄冰的紧迫感、危机感，正确行使手中的权力，自觉接受群众的监督，认真汲取各类腐败案件的深刻教训，坚决杜绝以权谋私、假公济私的行为。必须切实增强自我控制力，把好第一次关口，守住第一道防线，不为金钱所惑、物欲所动、利益所趋、人情所扰，永葆自身廉洁本色。

面对新形势、新挑战，必须进一步提高政治理论素养和业务能力。广大干部员工特别是党员干部，一定要抓住3月份开始的“学习科学发展观活动”契机，站在推进沈阳油田健康发展的政治高度，力戒心浮气躁，减少事务应酬，自觉加强政治理论学习。同时，还要立足自身，加强勘探开发、经营管理、法律法规等知识的更新及拓展，向书本学习，向实践学习，把学习成果转化为工作思路，切实增强工作的预见性和超前性。

锐意创新，破解难题。随着油田的深入开发，固有的经验只能是借鉴，不能成定论，要抓住主要矛盾，解放思想，在管理和技术等诸多方面创新思路、创新举措。大家不要把“创新”理解的太深奥了：其实技术人员的专利发明和成果推广是创新，岗位员工的小改小革、技术革新也是创新，提出一项合理化建议是创新，总结一条企业文化理念也是创新。我相信，只要我厂3600多人都充满工作激情，勤于学习、善于思考、勇于创新、敢于实践，我们一定会克服任何困难、战胜各种挑战，沈阳油田必将迸发出勃勃生机和无穷活力。

四是要始终保持令行禁止的工作态度，勇于负责，强化执行 高度负责的态度。恪尽职守，真抓实干，提供发展保障 目前我厂在执行力上还存在以下几种情况。一是对发展战略认识不到位，不会执行；二是“不求有功但求无过”的思想作祟，不愿执行；三是害怕伤害个人利益，不敢执行。那么如何克服这些毛病，把执行力提升到更高的水平，要做好以下几点。一是要完善各类管理考核制度，在制度普及率、实施率和有效率的提升上下功夫；二是要领导带头执行，制度要求的、群众做不到的，领导都要首先做到；三是要选用会执行的人。切忌因人设岗，要因岗用人；四是要加强监督。各管理机构要充分认识，你们有管理职能，同时也有监督职能，不能以包代管。

队伍没有变，只是换了单位的一把手，这恰恰说明了主要领导对一支队伍的影响。因此，干部要做好表率，发挥好带头人的作用，以个人的人格魅力去感染人、熏陶人；

第六，要立足增强凝聚力战斗力执行力，大力加强干部员工队伍建设。要加强领导班子和干部队伍建设。近期，油田领导班子经过慎重研究，对部分单位和部门的领导班子进行了调整和充实。要按照“四好”班子要求，按照党委“五个一”系统工程要求，不断加强各级领导班子建设，特别切实提高领导班子和各级干部驾驭复杂局面、推动科学发展、促进和谐稳定的能力。在各级干部中要进行“忠诚事业、承担责任、艰苦奋斗、清廉奉献”主题教育，真正树立“工作上的支持是最大的支持，业绩上的表现是最好的表现”的理念，不断激发各级干部干事创业的激情、为油奉献的热情、以苦为乐的豪情，始终保持积极进取的精神状态。

以“执行决策不动摇，执行纪律不走样，执行制度不变通”为核心要求，大力推进执行文化建设。引导广大干部职工把“执行”作为最高准则，提高执行意识，坚定执行意志，认真贯彻集团公司、油田的决策部署，维护决策的权威性；严肃执行党风党纪、选人用人等各种纪律规定，彰显纪律的严明性；严格落实岗位责任制等各项规章条例，体现制度的刚硬性。要通过加强职业道德教育、强化执行力培训、狠抓执行力考核，把执行力提升为高度的文化自觉，变成干部职工的行为习惯。

蒋洁敏强调，集团公司正处于持续推进综合性国际能源公司建设的关键时期，要努力实现科学发展、和谐发展、绿色发展，全面履行经济、政治和社会责任，保障国家能源安全，为国民经济平稳较快发展做贡献。今年是集团公司转变发展方式之年、重大项目建设之年、基础管理工程建设之年、转变作风抓落实之年。在这种既有机遇又有挑战的情况下，能不能把握好后国际金融危机时代的大趋势，抓住机遇，战胜挑战，经受住各种考验；能不能全面履行好肩负的责任，实现各项任务目标，关键是各级领导干部、特别是主要领导要发扬党的三大作风，继承弘扬大庆精神、铁人精神，切实增强执行力，创造性地做好工作。

要加强学习，提高能力。各级领导干部要增强学习的自觉性，作学习的表率和榜样。要系统学习掌握中国特色社会主义理论体系，模范学习践行社会主义核心价值体系，强化大局意识、责任意识和忧患意识，用科学理论武装头脑，指导实践，推动工作，树立正确的世界观、人生观、价值观，不断增强贯彻落实科学发展观的坚定性。以世界眼光和战略思维，深入研究事关企业发展的全局性、战略性和前瞻性问题，增强工作的预见性，保证决策的科学性。学习做好本职工作所必须的各种知识和技能，提高解决实际问题的能力。要将多种学习方式结合起来，联系实际、融会贯通，坚持向书本学，向实践学，向职工群众学，多听听老领导、老同志、专家和劳模的意见建议，经常探讨交流，了解实际情况，集思广益。

要求真务实，开拓创新。集团公司建设综合性国际能源公司的总体思路更加清晰，各项业务工作的目标任务更加明确，各级领导干部要带头抓好落实，在提高执行力上狠下工夫。始终要有高度的责任感和强烈的事业心，坚持国家利益至上，立足集团公司整体发展，带头讲政治，顾大局，敢于负责，恪尽职守，勤勉敬业，切实履行好肩负的责任，不折不扣地把中央的要求和集团公司党组的各项部署落到实处。坚持改革创新精神，勇于探索，勇于实践，创造性地开展工作，在发展思路、发展方式上实现新转变，在完善体制机制、优化生产组织上形成新思路，在突破工作难点、破解发展难题上推出新举措。在各项工作的落实中，要发扬“三老四严”、“四个一样”等优良传统作风，从严治企，从严管理，狠抓细节，定下来的事情要雷厉风行、抓紧抓实、一抓到底，部署的工作要督促检查、及时反馈、抓出成效。

要艰苦奋斗，埋头苦干。大庆精神铁人精神的精髓就是艰苦奋斗。各级领导干部要始终保持清醒头脑，谦虚谨慎，戒骄戒躁，在任何时候、任何情况下，都要树立长期艰苦奋斗的思想，保持过去艰苦年代那种拼搏精神、那股革命干劲、那腔奋斗激情，矢志不渝地为石油事业发展做贡献。要始终保持不畏艰难、奋发向上的工作作风。坚定信念，无私无畏，一心一意谋发展，扑下身子干事业，勇挑重担，攻坚啃硬，不断创造一流的工作业绩。大兴勤俭节约之风，坚持勤俭办企业。继续降低生产成本，控制非生产性支出，反对铺张浪费。大力整治文风会风，克服形式主义和官僚主义。各级领导干部特别是年轻干部要主动到条件艰苦、环境复杂、矛盾集中的地方去，到基层、海外和边远地方去，做到情况在一线掌握，问题在一线解决，工作在一线落实，成效在一线检验，在艰苦环境中磨砺意志，培养作风，在生产建设的实践中掌握新知识，积累新经验，增长新本领。

要严于律己，廉洁奉公。集团公司党组始终紧抓反腐倡廉建设，认真听取纪检监察部门的汇报，研究部署党风建设和反腐倡廉工作。这次会上向大家通报了集团公司反腐倡廉建设情况，对领导干部廉洁自律提出了更高要求。最近党组决定，加大自上而下监督和异体监督力度，强化巡视制度，逐步改由现职干部担任巡视工作，就是要进一步加强对各级领导班子、特别是主要领导的监督和管理。各级领导干部要认真学习中央有关规定，明确集团公司党组的要求，遵守相关规章制度。增强纪律观念，严格遵守党纪国法，认真执行各项制度规范，严格按程序办事，落实“三重一大”决策制度，确保科学民主决策。带头落实反腐倡廉责任制，廉洁自律，率先垂范，加强自身修养，自觉接受组织和群众监督，强化自我约束和自我监督，开展自查自纠。正确对待手中权力，把权力切实用到为企业谋发展、为职工群众谋利益上来。

蒋洁敏强调，总部机关要切实发挥表率作用，带头转变思想作风，带头抓好工作落实。要准确把握国内外宏观形势、行业发展状况和企业改革发展稳定实际，增强政治敏锐性和大局意识，提高统筹发展、推动工作的能力和水平。始终树立服务意识，切实提高为基层解决实际问题的能力。加强各部门之间的统筹协调，创新工作机制，增强工作合力，注重沟通衔接、相互配合，既要突出重点，又要协调推进。努力提高工作质量和效率，提高工作能力和水平，保持运作的平稳性、连续性，增强政策的针对性、灵活性。要主动适应集团公司三大战略的推进和业务发展的需要，不断转变工作理念，创新工作方式，掌握市场运行规律，熟悉国际规范及相关法律，提高国际商务运作能力，为海外油气合作提供有力支持和优质服务，更好地统筹国际国内两个大局。

蒋洁敏说，各级领导干部既是领导者也是普通人，在单位是事业带头人，在家庭是主心骨，工作忙、责任重、压力大，要正确对待并妥善处理好事业、家庭、个人三者关系。第一，干事创业不能等。应始终胸怀报国之志，恪尽兴油之责。要有紧迫感，善于把握时机，从纷繁复杂的事物中敏锐地发现机遇并用好机遇，捷足先登，占领制高点，把握主动权。看准了的、总体可行的，就要义无反顾地去做。做任何事都要实事求是，按客观规律办事，不能急于求成、急功近利。总而言之，作为领导干部，要在其位、谋其政，只争朝夕，有所作为，在有限的生命中，扎扎实实地干成几件对国家、对企业发展有利的大事，办成几件让职工群众得实惠、为人民群众谋利益的好事实事，用实实在在的业绩书写自己的无悔人生。第二，关爱家庭不能等。家庭是社会最基本的单元，也是维系亲情、传承文化、老有所养、幼有所依的重要场所。关爱家庭是一种责任，要孝敬父母，关心配偶，培养好子女，并严格要求亲属子女。第三，身体健康不能等。工作再忙也要加强体育锻炼，保持健康体魄；也要注重心理健康，做到心态平和、淡定从容。各级组织、特别是主要领导干部要坚持以人为本，关心爱护干部，注意干部思想和身体状况的变化，经常交心谈心，多沟通、多疏导，并把定期体检等制度切实落到实处，使大家能够劳逸结

一要加强学习，提高能力水平。学习是适应新形势、完成新任务的迫切要求，是提高政治和业务素质的现实需要。领导干部只有勤奋学习，努力吸收各种知识营养，打牢理论功底，提高能力水平，保持正确方向，才能履行好自己的职责，担负起领导科学发展和构建和谐的重任。必须牢固树立终身学习的思想，努力加强业务知识学习，广泛接受各方面的文化知识。各级组织要为领导干部的学习创造条件，更主要的是领导干部要养成自觉学习的良好习惯，真正做学习型的领导干部。二要牢记宗旨，服务职工群众。广大职工群众是中国石油发展建设的主人，是构建和谐企业的根本力量。实现企业持续健康发展，让职工群众心情更舒畅、工作更努力、生活更富裕，是领导干部的职责和追求。必须牢固树立马克思主义的群众观点，坚持党的群众路线，时刻摆正自己和职工群众的位置，恪尽职守，多办实事，做到任何时候任何情况下与职工群众同呼吸共命运的立场不能变，全心全意为职工群众服务的宗旨不能忘，赢得他们的支持和信任，调动他们投身企业发展建设的积极性和创造性。三要发扬民主，增进团结和谐。各级领导干部要严格执行民主集中制的各项制度规定，以民主集中制保证科学决策，严格按照班子内部议事和决策机制办事，充分听取专家意见，提高职工群众的参与程度，积极推进决策的民主化、科学化、制度化。要以民主集中制促进工作落实，确保各项决策部署落到实处。各级领导班子的主要领导要带头发扬民主，平等待人，从善如流，乐于听取各种意见，自觉接受监督，善于调动大家的积极性，齐心协力做好工作。团结一致才能形成合力、事业兴旺，人心涣散必然内耗丛生、贻误发展。中国石油正处在科学发展的关键时期，我们必须团结一致。四要求真务实，狠抓工作落实。各级领导干部要克服浮躁情绪，摒弃私心杂念，集中精力抓落实，扑下身子干事业，坚持察实情、讲实话、办实事、求实效，定下来的事情就要雷厉风行、抓紧实施，部署了的工作就要督促检查、一抓到底，重要环节要身先士卒、靠前指挥，一步一个脚印地把中国石油的事业推向前进，使各项业绩真正经得起实践、群众、历史的检验。企业领导干部要腾出时间和精力，多做一些深入实际的调查研究，多解决一些影响改革发展稳定的突出问题，多办一些为广大职工群众排忧解难的实事。企业领导必须顾全大局，坚决执行集团公司党组的工作部署，局部服从全局，当前服从长远，令行禁止，落实到位。五要廉洁自律，坚守政治本色。反腐倡廉是加强党的执政能力建设和先进性建设的重大任务。领导干部廉洁自律、率先垂范，是全面抓好反腐倡廉工作的关键。各级领导干部要在工作和生活中知所循、知所守、知所惧，顶得住诱惑，经得起考验，坚守政治本色，做廉洁自律的表率。领导干部和腐败分子之间没有天然屏障，失去理想信念，失去约束监督，就可能发生角色转换。每一位领导干部都必须警钟长鸣，筑牢拒腐防变的思想长城。必须始终牢记“两个务必”，坚决反对享乐主义和奢靡之风。坚持择善交友，注意净化自己的社交圈，不给别有用心的人以可乘之机。

一要做勤奋好学的表率。古人讲：“少而学，壮而有为；壮而学，老而不衰；老而学，死而不朽。”希望公司各级领导干部一定要养成良好的学习习惯，树立终生学习的思想，把勤奋学习、掌握知识、提高素养、增强本领作为自觉追求，抵制被动消极的学习心态，抛弃本本主义的学习方法，消除把一切推到明天的学习惰性，以时不我待、只争朝夕的精神，博览群书，广泛涉猎方方面面的知识。惟有如此，我们才能在学习中获得感悟、启迪心智、拓展视野、增长才干，才能全面提升自身综合素质，进而达到“逢山开路、遇水搭桥”的领导艺术境界。

二要做团结共事的表率。会聚阳光可生火，收拢五指方成拳。团结出凝聚力、出生产力、出战斗力。公司各级领导干部特别是“一把手”，必须切实负起加强班子团结的责任，事事从大局出发、处处以事业为重，大事讲原则、小事讲风格，坚决消除“内耗”，坚决反对各自为政，坚决做到：互相支持不争名、互相信任不猜疑、互相尊重不拆台、互相配合不推诿，努力在班子内部形成“干事业一条心、抓工作一盘棋、谋发展一股劲”的良好局面。

三要做执行有力的表率。在贯彻上级决策部署上，各级领导干部必须坚决执行、不搞变通，确保政令畅通、令行禁止。在具体工作推动落实上，各级领导干部必须雷厉风行，脚踏实地，埋头苦干，对确定的事情，要一股劲抓到底，不见成效不松手，不达目的不罢休，确保各项决策部署要求件件有着落、事事有回音、项项有结果。力戒虎头蛇尾、开始抓得紧、后期放得松，搞“一阵风”；力戒急功近利、好大喜功，做表面文章、搞形式主义。

四要做勤俭节约的表率。勤俭是“摇钱树”，节约是“聚宝盆”。公司各级领导干部务必践行有感领导，带头弘扬艰苦奋斗、勤俭节约的优良传统，坚决克服拜金主义、享乐主义思想，坚决摒弃好面子、讲排场、摆阔气的陈腐观念，彻底根除大手大脚、铺张浪费、奢侈挥霍的陈规陋习；带头坚持节俭办一切事情，精打细算、量入为出、效益优先；带头落实各项节约措施，从大局着眼、从小处着手、从小事做起，从节约每一度电、每一升油、每一滴水、每一张纸、每一分钱做起。通过践行有感领导，让勤俭节约成为全体员工的一种行为习惯，在整个公司蔚然成风。

五要做廉洁自律的表率。廉洁方能聚人，律己方能服人，身正方能带人，无私方能感人。领导干部搞一次特殊，就降低一分威信；破坏一次规矩，就留下一个污点；谋一次私利，就失去一片人心。所以，公司各级领导干部必须时刻保持一种如临深渊、如履薄冰的紧迫感、危机感，正确行使手中的权力，自觉接受群众的监督，认真汲取各类腐败案件的深刻教训，坚决杜绝以权谋私、假公济私的行为。必须切实增强自我控制力，把好第一次关口，守住第一道防线，不为金钱所惑、物欲所动、利益所趋、人情所扰，永葆自身廉洁本色。

**第五篇：加强干部队伍建设**

加强干部队伍建设

促进干部队伍作风建设上平台

一、进一步统一全体干部的思想、目标和价值观。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和十七届四中、五种全会精神，巩固创先争优活动开展所取的成果，将其用于指导我们干部队伍的建设，让全体干部树立正确的人生观、世界观、价值观，将全体干部的思想集中统一到公司的五年战略发展目标上来，将思想融入到公司的生产经营、队伍建设、品牌建设的目标中去。

二、进一步建立起干部的竞聘机制、问责机制和淘汰机制，建立起真抓实干、做实事、见实效的氛围。

从创新机制入手，坚持以人为本，进一步提高干部队伍素质，打造竞争型团队，有效促进了公司各项工作的开展。随着水利水电事业的不断发展，公司要主动适应形势需要，使经营机制不断融入“竞争大潮”。真正淡化“身份”，靠竞争显活力。公司将继续实施全员聘用制，建立问责机制和末位淘汰制，以前不管是什么身份，都在同一个平台上竞争，中层干部按业务岗位的需要进行竞聘，对履行岗位能力差，完不成工作任务的人员要进行问责，调整出相应岗位。结合绩效考核，对考核结果在前10%的员工给予晋升或加薪，对考核结果在末位10%的员工进行降岗或降薪，综合能力较弱的，淘汰出岗位。通过以上措施，进一步提高员工的工作积极性。真正做的强化“分配”，以实绩论英雄，所有岗位都采取按岗设酬、绩效挂钩的分配原则。

以活动为载体，形成你追我赶的风气。公司可适时组织各种有效的活动，通过员工的广泛参与，真正达到比、学、赶、超的目的。比如组织“岗位能手”评选，推出先进生产者、企业优秀员工等；加大先进事迹人物的宣传力度，树立典范，激励员工对职业的热爱，增强水电从业人员的责任感；开展“四比四看” 竞赛活动，即：比政治强，看谁“三个代表”重要思想学用好、马列主义水平高；比业务精，看谁创新创优亮点多、工作任务完成好；比纪律严，看谁自律意识强、自律效果好；比作风正，看谁深入基层多、工作差错少。结合绩效考核，通过群众代表打分和领导评议的形式，每个季度评出部室和个人前三名，分别给予重奖，来促进员工作风和业务能力的提升。

以奖励为手段，形成争先创优的局面。为鼓励全体员工在各自的岗位上争先创优，真正形成惟才是举的“能人效应”，使办报为中心的宗旨落到实处，建立起真抓实干、做实事和见实效的氛围。

三、以干部作风建设为抓手，促进工程效益的提高。

干部作风建设是公司党委的一项根本性建设，事关各项工作任务的兴衰成败，公司两级党组织要深化思想认识，充分认清抓好干部作风建设对推动工作发展的重要意义，要促进工程效益提高，首先的端正领导干部的思想和工作作风，只有这样，才能正确领会和贯彻上级领导的决策意图，进一步把准领导方向、工作方向、建设方向，确保公司的发展沿着正确的轨道健康发展。抓好干部作风建设是促进工程效益提高的保证，当前公司处于一个大发展大变革时期，各种新问题层出不穷，所以要求两级党组织要以干部作风建设为抓手，把公司员工紧紧凝聚在一起，提高战斗力，解决发展中出现的各种难题，从而促进工程效益的提高。

另外建立“不能为”的监督机制，统一团队步伐，一方面是强化内部监督，建立以制度作保障，以纪检监察为主体，条块结合的长效机制，对项目负责人的违纪乱章的行为给予严厉的惩罚；一方面强化外部监督，畅通群众监督和社会监督的渠道，将监督的情况纳入党风廉政建设目标管理与考核，以社会的力量来建设一支素质强、作风硬的干部队伍，进一步保障工程效益的提高。

四、以创建学习型企业为契机，提升广大干部的综合素质。

大力开展各种学习实践。一是充分利用施工生产淡季，采取多种方式，组织公司和各项目部干部职工学习，不断加

强全司干部职工的业务技能和综合素质。今年，继续选送一批中青年干部到名校、名企参加集中培训学习。二是根据员工岗位的不同，组织各种形式的读书学习小组，以促进读书学习经常化、制度化。为便于职工开展学习，公司统一发放相关学习材料提供给各部门、各分公司、项目部组织学习。活动中公司要求各单位领导和管理人员要模范带头，利用业余时间读书和学习，围绕企业发展中的热点和难点问题，鼓励员工 “读一本书，学一门技术，提一条建议”。要求全体员工坚持每天学习一小时、每季至少读一本书，公司每季度对中层以上干部进行一次考试，并将考试成绩20%的比例纳入绩效管理。三是公司和各分公司、项目积极组织开展各种学习培训活动。继续举办大中专生岗前技能培训暨联谊座谈会，邀请建设厅安全专家及集团领导、公司领导及相关职能部门对近年参加工作的人员进行了全方位的培训。四是推广开办农民工学校的成功经验，深化对农民工的教育培训，对农民工进行长期、全面的培训、考试。通过采取以上措施和办法，在公司上下逐步形成了“人人爱学习，人人讲学习”和“工作学习化，学习工作化”的良好氛围。

五、大力实施后备干部培养干部工程。

为公司发展提供不竭动力，首要任务是加强后备人才干部的培养，为此，在2024年的基础上，重点抓好以下工作：一是按照2024年出台的《人才培养实施办法》、《导师带团管

理办法》和完善的《后备干部管理暂行规定》，加大“青蓝工程、后备人才工程、导师带团”三大工程的实施，推动公司人才快速成长；二是在去年的基础上，进一步加强“青蓝工程”的跟踪培养，坚持开展每半年一次考核评价工作，将人才培养工作纳入正轨；三是组织召开2024大中专生岗前培训暨青年联谊会，重点讲解了企业发展史、五年战略、公司各项规章制度，通过座谈会、拓展训练的方式加强青年员工之间的沟通交流和团队意识，使其快速融入到企业的发展中； 四要加强与云南农业大学、昆明理工大学开展了校企合作，让校方为公司定向培养急需的专业技术人才，为公司快速稳健发展，奠定人才基础。五是加紧对紧缺的专业技术人才引进和培养，建立完善高技术人才的制度。

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！