# 加强组工干部队伍能力建设的有效途径[优秀范文五篇]

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-12-17

*第一篇：加强组工干部队伍能力建设的有效途径加强组工干部队伍能力建设的有效途径面对新形势、新情况和新问题，把组织部门建设成为学习实践“三个代表”重要思想和保持共产党员先进性的表率部门，继续巩固“树组工干部形象”集中学习教育活动成果，是新时期...*

**第一篇：加强组工干部队伍能力建设的有效途径**

加强组工干部队伍能力建设的有效途径

面对新形势、新情况和新问题，把组织部门建设成为学习实践“三个代表”重要思想和保持共产党员先进性的表率部门，继续巩固“树组工干部形象”集中学习教育活动成果，是新时期对加强组织部门自身建设的根本要求。所以，加强组工干部能力建设是非常迫切而至关重要的，作为新时期组工干部，要体现这一要求，必须在提升四种能力上狠下功夫，争做“四型”组工干部。

（一）在提升学习能力上下功夫，做学习型组工干部

一是要树立三种学习理念，解决好“想学”的问题。首先是树立学习是生存之本的理念，随着干部人事制度改革的不断深入，干部流动、竞争、淘汰机制不断完善，公开选拔、竞争上岗、择优录用，已成为选拔任用干部的必然趋势，在激烈、无情的竞争面前，每个岗位都会选择强者。其次是树立学习是创新之源的理念。当今时代，学习与创新已经融为一体，密不可分、双向强化、有机结合，只有通过学习新知识、新技术，才能在工作实际中开拓创新。第三是树立学习是发展之要的理念，现在的社会知识更新极快，只有脚踏实地的进行学习，才能适应时代发展的需要。

二是要突出三大重点，解决好“会学”的问题。首先是学习政治理论。要系统地学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，掌握马克思主义的立场、观点和方法进行战略思维和解决现实问题的能力；学习党的路线、方针、政策。其次是学习经济、科技、法律等方面的知识。了解当代世界经济、科技、法律、军事、思潮的基本动向，学一些诸如人才学、心理学等方面的知识。第三是学习业务知识。认真学习《党政干部选拔任用工作条例》以及《干部人事制度改革纲要》等政策性法规和文件，全面掌握上级组织人事部门在干部人事工作中的有关规定和要求。要认真学习当前正在重点推行的工作所必需的知识，以及全面建设小康社会所必备的基本知识，做到共性合格、个性突出，努力使自己成为组织工作的行家、能手。

三是要采取三项措施，解决好“真学”的问题。首先是“考学”。平时多举行业务考试，采取定期与不定期相结合的形式，杜绝得过且过的饶幸心理。把组工干部平时的学习情况和考试成绩纳入年终考核评优的重要内容，形成一股积极向上的“真”学风。其次是“活学”。理论、业务学习要与工作实践相结合。要用理论指导实践，指导自己的工作，提高分析和解决问题的能力，特别是要把理论学习与实际业务相结合起来，与当前组织工作的热点难点问题结合起来，找到解决问题的突破口。第三是“用学”。在进行一定时期的理论及业务学习之后，要举行一些研讨活动，把所学的知识充分运用到组工业务实践中去，写出一些有针对性、实用性的组工业务调研文章。

（二）在提升业务能力上下功夫，做能人型组工干部

一是要不断提高写作能力。每个组工干部都要在实践中不断提高考察材料的撰写水平，努力解决考察材料千人一面的问题。对不同层次不同类别的考察对象的考察材料，在撰写侧重上应有明显的区别，不能养成“复制”的习惯。比如，对拟提拔使用的，要突出实绩和特长；对后备干部，要突出基本素质和潜能；对主要领导，要突出政治水平和驾驶全局、处理复杂问题的能力。考察材料要用朴素的语言，准确地勾画出干部本人的真实面貌，体现出每个干部的个性特点，要画准“像”，尽量不讲“普通话”，让熟悉的人看材料不看姓名就知道写的是谁，让不熟悉的人看过以后能留下鲜明的印象。

二是要不断提高创新能力。创新是一个干部与时俱进、永葆活力的魅力所在，所以，组工干部要具备开拓创新意识。对一些新生事物要敢于大胆地试，大胆地闯，组工干部的思想不解放，也就不能识别和选出开拓进取，锐意创新的干部。不要做什么事都等上级指示，都靠别人的经验、靠现有的办法办事，要主动适应新形势的要求，根据客观情况的变化，及时提出新的思路，争取在各项工作中取得新的突破。新的时代赋予了组织工作新的内涵，每个组工干部都应与时俱进，积极进取，通过自身的努力，不断提升做好本职工作的水平。

三是要不断提高调研能力。组工干部要善于调查研究，把调查研究贯穿于抓工作落实的全过程，与干部的日常考察以及组织工作重点相结合起来。就干部考察工作而言，要通过平时的调查了解，把每个干部的一言一行了解于平时，做到心中有数。对基层干部开展工作中一些好的做法和经验，要善于总结和推广，真正走好群众路线。对一些探索性的工作，要善于通过调研，不断完善，把感性认识上升到理性认识，为下一步工作积累经验。

（三）在提升服务能力上下功夫，做服务型组工干部 一是要强化服务意识。组工干部任何时候都应明确手中的权利是党和人民赋予的，是为队伍建设服务的，不是个人的恩赐，更不是谋取个人私利的资本。从事组织工作，是党和人民对自己的信任，要对人民群众负责。要主动服务，深入到基层，联系起群众，常思为民之事，常行便民之举，既“锦上添花”，更“雪中送炭”。平时与党员干部打交道，时时、处处、事事都要以关心和爱护党员干部为出发点。

二是要端正服务态度。组工干部服务要热情，态度要诚恳，要真心诚意地帮助别人解决实际困难。平时有人来办业务，要主动打招呼，热情问候，以组工干部特有的人格魅力,凝心聚力，真正使组织人事部门成为党员之家、干部之家和人才之家。平时与党员干部交流中，要善于“交谈”，学会“说”，要多些人文关怀，多用法规政策说话，多用道理、感情说话，以情感人，认真做好党员干部的思想政治工作，对有怨言和牢骚的党员干部，也要耐心地说服教育。

三是要提升服务水平。服务就是要细致，尽可能考虑到干部、党员、基层同志的希望和要求,把服务意识体现到组织工作的各个环节。了解上情、熟悉人头，熟知马克思主义建党理论和组织工作的各项方针、政策、原则以及工作程序，积极增强服务本领。

（四）在提升自控能力上下功夫，做自律型组工干部

一是要有廉洁自律的良好形象。组工干部时时处处要自重、自省、自警、自律，努力改进世界观、人生观、价值观，自觉抵制拜金主义、享乐主义、个人主义的侵蚀。严格遵守廉政规定，筑牢反腐倡廉的思想防线，正确看待党和人民赋予的权力，提高自控自律能力，清白做人，认真做事，把工作岗位当作奉献的舞台，在平凡中实现自己的人生价值。

二是要有团结务实的工作作风。组工干部要互相支持、互相尊重、互相提醒，补台而不拆台，让每个组工干部在团结和谐的氛围中释放出自己的个性和能量，高质量、高效率地完成任务，展示出组织部门同心协力、团结互助的良好形象。发现身边的同志有了苗头性、倾向性问题，要及时提醒，出于善意地帮助身边的同志。

三是要有甘为人梯的奉献精神。组织工作是做人的工作，对各种层次的干部比较熟悉和了解。在干部的选拔任用过程中，有些被提拔的干部在素质、才干、资历等方面可能并不比组织部门的干部强多少。在这种情况下，需要组工干部保持一颗平常心，要超脱豁达一点，不要多作比较，更不能比出怨气，比出牢骚，比出不健康的情绪来。在组织部门没有被提拔不等于不被重用，不要小看自己工作的重要性，要立志做大事，不要立志做大官，要耐得住“寂寞”，乐于在平凡的工作岗位上奋斗和发展。

**第二篇：加强组工干部队伍能力建设意义**

(一)加强组工干部能力建设是党的执政能力建设和先进性建设的重要组成部分。加强党的执政能力建设和先进性建设，是党中央根据我们党积累的历史经验、所处的历史方位、肩负的历史使命作出的重大决定，是一项非常现实而又具有长远意义的重要任务。组织部门作为党委的重要职能部门，在加强党的执政能力建设和先进性建设中担负着十分重要的责任，组工干部也担负着提高各级基层党组织和广大党员干部执政能力的重要职责,担负着选拔、培养、教育、管理各级领导班子和领导干部的重要任务,担负着为全面建设小康社会提供坚强的人才保证的重要使命。因此，组织部门和组工干部要从提高执政能力的高度，来审视和加强组织工作，来谋划和推动组织工作，不断提高组织部门的整体功能和组工干部的能力素质。

（二）加强组工干部能力建设是加强人才队伍建设的重要保证。党中央立足于为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持，全面部署了新世纪的人才工作。提出各级组织部门要进一步打开人才工作局面，加快人才选拔工作力度，把优秀人才凝聚到党和国家的各项事业中来，选拔到领导干部队伍中来，配备好领导班子结构，努力做好人才培养工作，使各类人才队伍协调发展，抓紧建立和完善人才机制。面对这一要求，如何甄别真伪，沙里淘金，把真正优秀人才引纳进领导干部队伍中来，做好人才使用与培养工作，成为组织部门当前的庄严使命。一流之才识一流之善。组工干部只有自身理论水平高，作风过硬，识才用才本领强，才能广泛发现优秀人才，正确选拔人才，合理使用人才。否则，党性不强，作风不正，能力平庸，就会埋没人才或把政治素

质差、作风恶劣、善于投机取巧的人选拔进干部队伍中来，给党的事业、人民的利益带来损失，严重危害小康社会建设的进程。组工干部要以发展的眼光审视自己，加强提高能力素质，促进小康大业的全面实现。

（三）加强组工干部能力建设是加强领导班子建设的重要基础。重视和加强领导班子建设，是巩固长期执政地位的客观要求。长期执政，使我们党既积累了丰富的执政经验，也面临着严峻的执政考验，尤其是在市场经济条件下，一些消极的影响不可避免地渗透到了我们党内，一些同志的信念动摇，意志衰退，思想僵化，精神萎靡。这些问题，如果不引起我们的高度重视并加以认真解决，党的执政地位就有丧失的危险。组织部门作为党委的重要职能部门，在加强党的领导班子建设中担负着十分重要的责任，组工干部也担负着选拔、培养、教育、管理各级领导班子和领导干部的重要任务,因此，组织部门和组工干部要从提高执政能力的高度，着力加强领导班子建设，要合理调整和改善领导班子结构，使领导班子整体素质优良，优势互补。以此推动组织工作，不断提高组织部门的整体功能和组工干部的能力素质。

**第三篇：加强组工干部队伍能力建设的思考**

加强组工干部队伍能力建设的思考

组工干部队伍担负着领导班子和党的基层组织建设、干部队伍和党员队伍建设的重要任务。胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出：“全党同志特别是领导干部都要讲党性、重品行、作表率。”总书记的谆谆教诲既是对全体党员领导干部的要求，更是对组工干部的新要求。如何按照党中央提出的加强党的执政能力建设的要求，建设一支高素质的组工干部队伍，这是组织工作在新形势下的一项重要任务。从基层地税系统组工干部队伍的实际出发，对加强组工干部队伍能力建设作了些思考。

一、组工干部队伍能力建设的目标

组工干部队伍应该具备什么样的能力？只有把这个问题回答清楚了，才能把握组工干部队伍能力建设的方向。经过走访、座谈、讨论等途径进行调查，我们认为一支高素质的组工干部队伍至少应该具备以下几种能力。

（一）较高的政治素质。组工干部作为党的政治路线具体的实践主体，必须政治更加可靠，立场更加鲜明，牢记宗旨信念，既能承担促进经济社会发展的重任，更能坚决抵制消极思想的影响，时刻保持清醒的头脑，经受严峻的考验，牢固树立政治坚定、执政为民的良好形象，只有这样才能保证党的路线方针政策得到正确实施，才能去教育、引导、影 响其它干部树立并保持正确的政治立场和政治方向。

（二）良好的道德品质。组工干部从事的是干部管理工作，用人的风气影响着整个党的形象。特别是在目前我国干部人事管理制度不健全的情况下，人为可操控的空间比较大。这就要求组工干部必须要有良好的道德品质，能够守得住清贫，耐得住寂寞，在诱惑与公道正派之间，舍小利而逐大义。

（三）科学的理论和先进的理念。理论指导实践，理念制约行为，组工干部要把工作出色完成，离不开科学理论和先进理念的指导。组工干部只有掌握了人力资源学、组织行为学、管理学、心理学等方面科学的理论，并由此形成先进的理念，才能把握组织工作的前进方向，不走歧路，事半功倍。

（四）熟练的业务技能。业务技能是组工干部的基本功，是组工干部具体开展工作的基础。组工干部应该能说会写，掌握现代化办公技术，熟悉组织工作的相关政策、规定、条例，了解管理权限内的干部情况，在业务上过得硬。

（五）全面的综合素质。组工干部想把组织工作做好，应当对各种知识都有所涉猎、有所了解，具备一定的自然科学和人文社会科学素养。

二、组工干部队伍能力现状分析

近年来，地税系统各级在组织系统开展了一系列组工干部能力建设活动，使组工干部队伍的整体素质有了明显的提高和改善。但是，对照建设高素质组工干部队伍的标准，对照党中央提出的加强党的执政能力建设的要求，还有不少差距，尤其是在个别组工干部身上，存在着许多不容忽视的问题。

（一）更新观念的力度不够大。面对垂直管理部门组织工作中出现的新情况、新问题，部分组工干部缺乏科学理论和先进理念的指导，凭老经验办事，不能形成突破，往往是等待观望、查文件、找出处，不能或不敢大胆地提出改革的措施和办法。

（二）业务技能不够精。体现在：一是对组织工作的相关政策、法规和精神掌握的不熟不精；二是组织工作基本功不扎实。部分组工干部的书面和口头表达能力不能满足要求。比如，有的干部考察材料表述不准确、写不出特点，有的不能把事情说清楚、把道理说透彻；部分组工干部对管理权限内的干部情况不了解，只熟悉经常接触的一些干部，没有下功夫去全面了解所有应该掌握的干部的细致情况。

（三）知识面不够宽。由于地税系统组建以来，干部交流少，来源渠道窄等历史原因，组工干部普遍知识结构单一，大部分组工干部没有经过系统的培训，没有完备的人文社会 3 科学和自然科学知识体系。

三、组工干部队伍能力建设存在问题的原因

组工干部队伍在能力建设上存在上述问题的原因是多方面的，概括起来，主要可归结为以下三个方面。

（一）工作缺乏的动力和压力。按照目前地税系统干部管理运行体制，只要进入了地税系统这个行列，就自然享有了与大家差不多的待遇，只要不出重大问题，基本上“干多干少一个样，干好干坏一个样”。对于干得多、干得好的干部，既没有物质上、精神上的奖励，也得不到稳定明确的政治发展前景，而对于干得少、干得差的干部，也没有惩戒和淘汰机制。久而久之，只要能应付工作，大家就不会再努力去提高自己的能力，甚至本来有的能力，也没有完全发挥出来。

（二）组工干部自身要求不够严。由于组织工作的重要性和特殊性，人们往往对组工干部高看一眼、比较尊重，部分组工干部因此自我感觉良好，自视素质比别人高，对人要求多而严，对己要求少而宽，在思想上放松下来，遗忘了去提高和完善自己能力的必要性。

（三）组工干部的培训不到位。应该讲，近几年地税系统干部的培训越来越受到重视，干部培训工作逐步走向制度化、规范化、经常化的道路。但是只注重了干部的相关业务 4 知识的培训，而对组工干部的培训却并未因此而相应加强，组工干部作为干部培训工作的组织者和实施者，自身的培训却成了被遗忘的角落。日常工作中，组工干部忙于应付各种各样的工作，抽出时间学习提高的机会相对较少。从而阻碍了组工干部提高自己的能力。

四、加强组工干部队伍能力建设的对策和措施

（一）深入开展思想作风建设，提高组工干部队伍拒腐防变、抵抗歪风邪气的“免疫力”。一是加强组工干部思想道德修养，提高组工干部的精神境界。针对当前组工干部思想道德建设的现实，应该提倡组工干部多学习哲学，重视引导组工干部提高哲学修养。二是持续不断地开展反腐倡廉教育。结合《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》，抓好党的宗旨教育和理想信念教育。加强组工干部立党为公、执政为民的意识，筑牢思想防线，使组工干部始终绷紧廉洁自律这根弦。

（二）选贤任能，增强整体效能。首先要选准配强各级组工干部队伍领导班子，尤其是一把手。实践证明，一把手公道正派、能力强，则整个组工干部队伍的作风就会相对较好，工作效能也会相对较高。一把手对人才的重视与否和用人导向，也直接决定着组工干部是去努力提高工作能力，还是去走其他旁门左道。其次，严把组工干部“入口”关，把高素 5 质的人才充实到组工干部队伍中。作为管干部的干部，组工干部的任用必须慎之又慎。应该把公道正派作为任用组工干部的第一标准，在此基础上，尽量选拔有人事管理才能的高素质人才，并通过高素质人才带动和激发其它组工干部提高工作能力。

（三）深化改革，建立组工干部队伍激励约束制度，变“要我提高能力”为“我要提高能力”。由于建立组工干部队伍激励约束制度会牵涉到众多干部的切身利益，并且在短期内效果不会彰显，目前在这方面虽然提得多，但实质性的突破却很少。应建立完善组工干部考核评价机制，科学设臵奖惩方式，形成鼓励先进、鞭策落后、争先创优的竞争局面，促使组工干部自觉提高自身素质和能力。

（四）把教育培训落到实处。首先，树立组工干部培训教育新观念。组工干部培训教育既是一种人力资本投资又是一种人才资源开发。要树立重质量、重效益的培训观念，使每一次培训都取得明显效果。其次，合理设臵培训教育内容。在培训内容上，除了学习政治理论外，尤其要加强新知识的学习。特别是人力资源管理、公共管理、法律、现代办公技术等与组织人事工作密切相关的知识的学习。通过这些知识的学习，增强组工干部探索组织人事工作的能力，提高组工干部依法行政和依法管理水平。此外，还要组织组工干部学 6习党的建设和组织人事工作的专业业务知识，尤其要组织学习与组织工作业务相关的《党政领导干部选拔任用条例》，鼓励组工干部刻苦钻研业务，不断提高组工干部业务水平。第三，在培训教育方法上要开阔思维，不能局限于某一种方式方法，只要能达到提高组工干部能力效果的方式方法都可采用。除传统的脱产办班、会议学习、专题讲座、考察学习等形式外，应有针对性地安排文化层次高的年轻组工干部，到上级组织部门挂职或跟班学习，培育其驾驭党建的实际操作能力；针对工作成绩突出、有培养前途而文化层次相对低一些的组工干部，送到高等院校进行“知识升级”，提高其知识存量。另外，应更多地组织组工干部进行自学，为组工干部提供到外地考察学习的机会，以丰富知识、开阔眼界、增长才干。

（五）加强锻炼，在实践中提高组工干部的能力。在加强组工干部理论知识培训学习的同时，应注重加强组工干部的实践锻炼，使组工干部在实践中掌握新知识，积累新经验，增长新本领，提高组工干部驾驭全局和应对复杂局面的能力。同时要树立正确的用人导向，对在基层积累了丰富的实践经验、工作成绩突出、得到群众公认的年轻组工干部要大胆提拔到重要岗位，担当重任，以激励组工干部的工作热情。

**第四篇：组工干部队伍能力建设问题研究**

组工干部队伍能力建设问题研究

党的十七大对‚以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程‛ ⑴作了战略部署，对切实加强党的执政能力建设和先进性建设提出了具体要求。在2024年2月全国组织工作会议上，胡锦涛同志强调，‚要真正把组织部门建设成为高举中国特色社会主义伟大旗臶、深入贯彻落实科学发展观的模范部门，把组工干部队伍建设成为讲党性、重品行、作表率的过硬队伍。‛⑵实践证明，‚加强领导班子和领导干部能力建设，对于全面推进党的建设新的伟大工程，全面建设小康社会，开创建设有中国特色社会主义事业新局面，具有重大而深远的意义‛ ⑶组织部门是抓党建工作的重要部门，组工干部是推进党的建设这个新的伟大工程的实践主体。组工干部的政治思想、业务素质和综合能力如何，直接关系到这一新的伟大工程的进度和质量。中央领导同志的重要指示精神，为我们进一步深入贯彻十七大精神、加强组工干部队伍能力建设指明了方向，提出了新的更高的要求。

近年来，组织系统开展了‚树组工干部形象‛集中学习教育活动和先进性教育活动等，组工干部的思想建设、作风建设、能力建设都得到了极大的加强。但同时我们也清醒地 看到，当前组工干部队伍自身建设还不能完全适应新形势新任务的需要，仍存在许多不足，尤其是在组工干部队伍能力建设方面滞后。为此，加强组工干部能力建设已经成为我们必须认真研究和解决的紧迫课题。

一、组工干部队伍能力建设的重要性和紧迫性

（一）加强组工干部队伍能力建设是把组织部门建设成为实践‚三个代表‛重要思想、深入贯彻落实科学发展观表率部门的必然要求

‚‘三个代表’重要思想是新世纪加强党的建设的强大理论武器，是我们党的立党之本、执政之基、力量之源。‛⑷ ‚坚持以人为本，全面、协调、可持续的发展观，是中国共产党以邓小平理论和‚三个代表‛重要思想为指导，从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出的重大战略思想。‛⑸认真实践‚三个代表‛重要思想，深入贯彻落实科学发展观，不仅为推进中国特色社会主义伟大事业指明了方向，而且对推进党的建设新的伟大工程和做好新形势下的组织工作提出了新的更高的要求。把组织部门建设成为实践‚三个代表‛重要思想和深入贯彻落实科学发展观的表率部门，‚建设成政治坚定、服务大局的表率，与时俱进、开拓创新的表率，公道正派、清正廉洁的表率，联系群众、转变 作风的表率‛ ⑹，这是新时期加强组织部门自身建设的根本目标，同时也是党中央对组工干部的殷切期望。要成为实践‚三个代表‛重要思想和深入贯彻落实科学发展观的表率部门，必须加强组工干部的能力建设，用科学理论武装组工干部头脑，打牢组工干部思想政治基础，大力进行公道正派教育，使组工干部树立公道正派地选人用人观念和自觉性，不断提高党性修养，不断提高组工干部创新能力，拓宽工作思路，转变工作作风，只有这样，才能把组织部门建设成‚三个代表‛重要思想和深入贯彻落实科学发展观的表率部门。

（二）加强组工干部队伍能力建设是全面实现小康社会宏伟目标的迫切需要

党的十七大提出要实现全面建设小康社会奋斗目标。为此，党中央立足于为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持，全面部署了新世纪的人才工作。提出各级组织部门要进一步打开人才工作局面，加快人才选拔工作力度，把优秀人才凝聚到党和国家的各项事业中来，选拔到领导干部队伍中来，配备好领导班子结构，努力做好人才培养工作，使各类人才队伍协调发展，抓紧建立和完善人才机制，‚进一步解放思想、解放人才、解放生产力‛ ⑺。面对这一要求，如何甄别真伪，沙里淘金，把真正优秀人才引纳进 领导干部队伍中来，做好人才使用与培养工作，成为组织部门当前的庄严使命。组工干部只有自身理论水平高，作风过硬，识才用才本领强，才能广泛发现优秀人才，正确选拔人才，合理使用人才。否则，党性不强，作风不正，能力平庸，就会埋没人才或把政治素质差、作风恶劣、善于投机取巧的人选拔进干部队伍中来，给党的事业、人民的利益带来损失，严重危害小康社会建设的进程。组工干部要以发展的眼光审视自己，加强提高能力素质，促进小康大业的全面实现。

（三）加强组工干部队伍能力建设是做好新时期组织工作的重要保证

十七大关于党的建设和组织工作的新任务，对组织部门和组工干部自身建设提出了新的更高要求。在全国组织工作会议上，习近平同志指出，‚各级组织部门要更加重视自身建设，引导和推动广大组工干部在思想观念、素质能力、工作作风和工作方式方法上有新转变、新进步、新提高。‛⑻李源潮同志提出，‚要坚持从严治部、从严律己、从严带队伍，着力加强政治建设、能力建设和作风建设，努力建设一支政治强、业务精、作风正、形象好的高素质组工干部队伍。‛⑼中央领导同志的重要指示精神，为我们深入贯彻十七大精神、加强组织部门和组工干部自身建设提出了新的更高的要 求。‚当前，随着改革开放的深入和社会主义市场经济的不断发展，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式等日益多样化，许多过去从未遇到过的新情况、新问题层出不穷，我们党所处的历史方位、肩负的历史任务和党员队伍状况也经历着重大变化‛ ⑽。如何加快营造优秀人才脱颖而出的用人环境，推进干部能上能下，能进能出；如何在新时期不断提高各级领导干部的领导水平和执政水平，全面推进党的建设新的伟大工程等。新时期的这些新变化、新问题对组织工作提出了许多新的要求和新的挑战,这就要求必须切实加强组工干部能力建设，积极应对新时代要求，才能有效做好新时期的组织工作。

二、组工干部队伍能力建设的目标

所谓能力，一般地说，就个体而言，是指人的综合素质在现实行动中表现出来的实际本领和能量。它主要包括：潜能、体力、智力、情感力、意志力、精神力量、实践能力和德力。能力与人的素质的关系是，人的素质是能力的内在基础，是人的内在本质力量，而人的能力则是人的内在素质的外在表现、实现和确证，是人的内在本质力量的外在体现。所谓能力建设，就是通过各种行之有效的方式与手段，对人的培养和对人的能力充分正确发挥所赖以进行的条件体系的创造。因此，能力建设的目标，是一个从潜在到现实的过程：发掘人的潜能；是一个从低到高、从弱到强的过程：提高人的能力；是一个从无到有的过程：培育人的能力；是一个从不健全到健全的过程：完善人的能力；是一个从片面到全面的过程：发展人的能力；是一个从自发到自觉的过程：培养人的能力。

那么，组工干部队伍应该具备什么样的能力？或者说，我们需要按照什么样的目标来加强组工干部队伍的能力建设？只有回答清楚这个问题，才能把握组工干部队伍能力建设的方向。笔者认为，组工干部队伍能力至少应包括下五个方面的内容。

（一）较高的政治素质

组工干部作为党的政治路线具体的实践主体，只有具备坚定的政治立场、敏锐的政治鉴别能力，才能保证党的路线方针政策得到正确实施，才能去教育、引导、影响其它干部树立并保持正确的政治立场和政治方向。另一方面，我国正处在大变革、大发展的关键时期，社会不稳定因素不断增多。在这种环境下，组织部门作为党执政的权力枢纽，组工干部必须政治更加可靠，立场更加鲜明，牢记宗旨信念，既能承担 促进经济社会发展的重任，更能坚决抵制消极思想的影响，时刻保持清醒的头脑，经受严峻的考验，牢固树立政治坚定、执政为民的良好形象。

（二）良好的道德品质

邓小平同志强调：‚管干部的干部，要很公道，很正派，不信邪，不怕得罪人。‛⑾组工干部从事的是干部管理工作，用人的风气影响着整个党的形象。而实践中，组工干部不可避免地要受到人情、亲情、‚礼情‛等各种歪风邪气的冲击，特别是在目前我国干部人事管理制度不够健全的情况下，人为可操控的空间比较大。这就要求组工干部必须要有良好的道德品质，能够守得住清贫，耐得住寂寞，在诱惑与公道正派之间，舍小利而逐大义。

（三）科学的理论和先进的理念

理论指导实践，理念制约行为，组工干部要把工作出色完成，离不开科学理论和先进理念的指导。组工干部只有掌握了人力资源学、组织行为学、管理学、心理学等方面科学的理论，并由此形成先进的理念，才能把握组织工作的前进方向，不走歧路，事半功倍。

（四）熟练的业务技能

业务技能是组工干部的基本功，是组工干部具体开展工作的基础。组工干部应该能说会写，掌握现代化办公技术，熟悉组织工作的相关政策、规定、条例，了解管理权限内的干部情况，在业务上过得硬。

（五）全面的综合素质

组织工作所接触的干部形形色色，涉及各行各业，组工干部想把组织工作做好，就不能知识面过窄，而应当对各种知识都有所涉猎、有所了解，具备一定的自然科学和人文社会科学素养。

三、组工干部队伍能力现状分析

近年来，组织系统围绕加强组织部门自身建设、推进组织工作，先后开展了‚树组工干部形象‛和先进性教育活动等一系列学习教育和主题实践活动，收到了明显效果。总体上说，组工干部队伍的思想政治素质明显增强，组工业务能力明显提高，工作作风明显转变，组工干部队伍是一支忠于党、忠 于人民、值得信赖的队伍，是一支能吃苦、能干事、善打硬仗的队伍，是一支求真务实、公道正派、经得起考验的队伍。但组工干部队伍面对党的建设和组织工作的新任务、新要求，在能力建设方面还存在一些‚不适应‛、‚不符合‛、‚不协调‛、‚不相称‛的问题。以潼南县组工干部队伍为例，主要还存在以下几个方面的不足。

（一）政治理论素养与新形势新任务的新要求相比还不够适应

近年来，潼南县广大组工干部坚持用‚三个代表‛重要思想武装头脑，认真贯彻执行党的路线方针政策，在政治上、思想上、行动上与党中央保持高度一致。大局意识、服务意识和发展意识明显增强，坚持把为经济建设服务作为组织工作的出发点和落脚点，紧紧围绕中心，搞好服务工作，有力地促进和保证了全县经济的快速增长和社会各项事业的顺利发展。调查表明，对组工干部讲政治、顾大局状况的评价为‚好‛的占88.35%，但对照新形势新任务的新需要，组工干部思想理论素养方面仍然存在一些薄弱环节：

一是理论学习自觉性不够强。不少组工干部因忙于日常事务工作，理论学习上疲于应付甚至有的不读书看报，认为学政 治嫌枯燥、学科技怕深奥、学管理认为没必要，以致思想僵化、理论贫乏。调查显示，组工干部对政治理论学习的态度和效果不尽人意。比如，在回答‚你对政治理论学习的态度‛这一问题时，‚单位组织时才学‛的占48.36%；‚为考试迫不得已学‛的占13.55%；‚很感兴趣，平时主动学‛的占28.78%；回答‚不感兴趣，很少学‛的占9.81%。同时，目前组工干部业务培训也跟不上形势的需要，还没有一套规范、科学的培训机制，75.5%的调查对象认为有必要进一步加强组工干部理论学习和业务培训。

二是政治素质不够高。从总体上讲，我县广大组工干部在政治思想方面是过得硬的。但同时应该清醒地看到，也确有一些组工干部离中央关于讲政治的要求相差很远，存在一些问题：有的组工干部理想信念不强，对社会主义前途感到困惑或渺茫，思想意志产生动摇；有的组工干部宗旨观念淡薄，服务意识不强，严重脱离群众；有的组工干部放松了世界观、人生观的改造，追求个人享受，腐化堕落；有的组工干部工作作风漂浮，形式主义，官僚主义严重；有的组工干部玩风过盛，学风不浓，能力水平低下，缺乏应对新事物、新情况的本领；有的组工干部对反对和诋毁党的领导的言行不加制止，甚至还随声附和；有的组工干部在一些大是大非面前见事迟、反应慢，缺乏应有的政治敏锐性和政治鉴别力。

三是思想观念相对滞后。组织工作特别讲求政策性、原则性、程序性、保密性，组工干部在日常工作和外部交往中不得不时时谨言慎行，如履薄冰，形成了干部忠于职守、办事稳妥、严谨细致等许多优良传统和作风，但长此以往，也逐渐形成循规蹈矩、按部就班的思维习惯和心理，拘泥于固有的工作思路和行为模式，习惯于‚穿旧鞋走老路‛或‚穿旧鞋走新路‛。面对新时期组织工作环境、理念和方式的深刻变化,有的组工干部创新意识不强,工作灵活性不够,闯劲也显得不足；有的敏感性不强,反应不快，变通能力较差；有的等待观望，凡事查文件，找出处，不善于大胆地提出改革的思路、创新的措施和办法，从而影响了组织工作效能的进一步发挥。比如，我们在对如何形成奖勤罚懒、奖优罚劣的干部激励约束机制进行认真研究，但是由于部分组工干部普遍缺乏系统的人力资源学、组织行为学、管理学等方面的理论知识，致使无法真正展开科学有效的研究和探索，只能是‚你看我我看你、你等我我等你‛，没有实质性的突破。

（二）专业能力水平与新时期新任务的新要求相比还不够符合

组工干部除了政治上可靠以外，还要有做好工作的过硬本 领，要刻苦掌握业务，熟悉政策规定和办事程序，增强知人识人的基本功，努力成为组织工作的行家里手。但组工干部能力素质与新时期组织工作面临的新任务、提出的新要求相比还不能完全符合，主要表现在：

一是业务不够精湛。近年来，通过积极开展干部交流，组织部门人员流动相对较快，组工干部平均年龄有所下降。截至目前，县委组织部平均年龄为32.5岁。新干部、年轻干部进入组织部门，使组工干部队伍年龄结构更加合理，为组织工作带来了朝气和活力。但与此同时，工作经验不够丰富、对政策法规了解不够全面、对某项工作的发展历程不够熟悉等问题也随之而来，在一定程度上也影响了组织工作的深入开展。尤其是在知人识人和用人能力方面，由于忽视组工干部认识水平的提高，导致有的组工干部识人的整体水平比较低，有的从表面现象出发，不注意分析干部优缺点形成的主客观原因，轻易给干部下结论；有的以社会舆论作为评判干部的标准，不去下功夫深入了解干部；有的用自我模式去套干部凭个人好恶取人，因而常常出现把干部的优点看成缺点或把缺点看成优点的情况。

二是知识不够全面。实践证明，一个知识全面、综合素质高的人在开展工作时，眼界就能比较开阔，大局、全局观念就 比较强。但是，由于历史原因和重视不够，组工干部普遍知识结构单一，大部分组工干部只对党务工作比较熟，对经济、法律、金融、科技、历史、时政等方面的知识学习不够，没有完备的人文社会科学和自然科学知识体系。一些同志在座谈中指出我们个别组工干部在知识层面上为‚三不干部‛，即‚别人说经济，我们不做声；别人谈法律，我们不明白；别人讲科技，我们不晓得‛，因而在与干部的交往中，往往‚坐不到一块，讲不到一块，想不到一块‛。

三是视野不够开阔。部分组工干部由于平时工作任务繁杂，经常加班加点，参加业务培训和学习的机会较少，下基层调查研究的也少，到一线学习锻炼和走出去开阔眼界、增长见识的机会更少，导致实际工作经验不足，应对突发事件、复杂局面和处理棘手问题的能力欠缺。据调查，从事组织工作期间，没有到过外市的组工干部大有人在，更不用说出境出国了。有人笑称，组工干部就象拉磨的驴子，‚夜不出户，日行千里‛，成年累月劳作在‚一亩三分责任田‛里，由此造成组工干部视野不宽、见识不广、思维不活。

（三）服务发展的能力与新形势新任务的要求相比还不够协调

发展是第一要务。组工干部作为管党员的党员、管干部的干部，理应走在时代发展的前列，紧扣发展大局、围绕发展需求、服务发展实践，在大力加强党的领导、发展党的事业的进程中，切实加强自身队伍建设，着力提高服务发展能力，努力成为‚善谋发展之策、善行发展之道、善创发展之业‛的先锋表率。但现实情况是，组工干部服务发展的能力与新形势新任务的要求相比还不够协调，主要表现在：一方面，由于组织部门大多数从党政部门选调任用熟悉党务、政工、文秘工作的干部，干部来源单一，具有经济类专业知识和熟悉经济工作的干部明显偏少。由于一些组工干部对经济工作不熟悉，以致考核和研究经济干部时往往分析不深，影响了对干部考核的准确性，也不利于更广泛地发现和选拔经济建设急需的各类优秀人才，影响了组织工作为经济建设服务的质量。另一方面，有的组工干部本领单一，缺乏服务发展的综合素质能力，不注重加强对市场经济等相关理论知识的学习，找不准组织工作与中心工作的切入点和结合点；一些组工干部缺乏服务发展大局意识，存在着‚经济工作与组织工作关系不大，抓不抓一个样，抓好抓不好一个样‛的错误认识。

（四）自身形象与干部群众的高期望相比还不够相称

组织部门是党委主管干部工作的重要职能部门，只有树立良好的作风，才能选出作风好的干部。组工干部必须时时处处坚持重实际、说实话、务实事、求实效。但从调查中了解到，部分组工干部在自身形象方面与干部群众的期望相比还存在一些不足。主要表现在，有的组工干部在工作中不同程度地存在徇私说情、搞关系、凭个人好恶取人的不公道不正派的现象；有的飘浮不实，不愿意深入实际、深入基层，对组织工作实际情况知之甚少，对干部的了解不深不透；有的组织纪律观念淡薄，‚跑风漏气‛，违反干部人事工作纪律；有的放松自我要求，平时或下基层对请吃、请玩等不能严格自律等等。虽然这只是极少数的一部分组工干部，损害了组织部门和组工干部的形象，甚至给党的事业造成不可挽回的损失。

造成上述问题的原因是多方面的，既有客观因素又有主观因素，既有组织因素又有个人因素，既有体制因素又有环境因素。概括起来主要有如下几个方面：

（一）选用范围不宽泛，导致组工干部队伍能力结构单一

组工干部能力是一个立体化、全方位、多层次的概念，涉及 到方方面面的能力。从整体上看，组工干部队伍业务能力普遍较强，而服务经济建设、应对复杂局面、把握全局等方面的能力相对较弱；在组工业务能力内部也存在结构单一的问题，组工干部的统筹兼顾、语言表达、执行运用政策能力较强，而创新能力、调查研究、独挡一面能力相对较弱。从个体上看，能力发展不平衡，履行本职岗位能力强，其他组工业务能力弱；‚说‛‚写‛能力强，社会交际能力弱；理性思维能力强，战略思维能力弱；政治鉴别力强，政治影响力弱，等等。这种能力结构单一的状况，不利于组织工作的顺利开展，也不利于个人的进步成长。造成上述状况，主要原因是在组工干部的选用上存在偏差：一是来源单一。一般是选调熟悉党务、文秘工作的干部，且注重‚说‛‚写‛能力，懂经济、善管理、会科技的干部明显偏少，没有形成能力上的最佳组合和优势互补。即使这样，在组工干部任用后，由于只重于下指标，交任务，压担子，忙于完成各项任务，而对组工干部教育、培训、管理、监督不够，年终考核也是以完成任务为衡量标准，忽视了对组工干部的个人素质、工作能力、工作方法、政治理论及业务知识水平的考评。加之有些组工干部自认为在组织部门工作，政治待遇和其它方面就比他人优越，高人一等，便出现自我满足，自高自大的思想，滋生了‚官念‛和一劳永逸，满足现状，不求进取的思想，缺乏居安思危，紧跟时代，勇于创新，知难而进，时刻准备 应对新挑战的观念，不主动探索新形势条件下如何做好组工党建工作的新途径、新办法，也无法发挥出组工干部应有的作用，其综合素质和能力也在消极的思想观念中日渐消弱而变得平庸。二是使用方向单一。不少组工干部尤其是从组织部交流出去的同志反映，长期以来，对组工干部的提拔使用存在着一种误区：有些领导潜意识里认为组工干部对党务工作熟悉，提拔交流后继续从事党务工作更有利于发挥其特长，而担心把组工干部放到经济部门不能胜任，因而将组工干部提拔交流到党务部门工作的多，到经济部门工作的少；提拔交流出去任副职的多，任党政‚一把手‛的少。三是工作岗位单一。多数干部调进组织部后就在一个岗位上‚从一而终‛，进行岗位轮换的不多。从事的岗位过少，不利于组工干部全面熟悉组工业务和多方位提高履岗能力，导致组工干部业务综合素质和多岗履职能力不强。

（二）培养力度不够大，导致组工干部队伍能力建设步伐滞后

当今时代是知识经济时代，科技发展日新月异，新事物新情况层出不穷，这对组工干部的能力素质提出了更高要求。但调查发现，组工干部能力素质提升速度明显滞后，导致思想观念更新慢、所需知识更新慢、新技术掌握运用慢。造成上 述问题主要源于能力培养力度不够大：一是工作上，过重的业务工作负荷、过多的中心工作任务、过频的党建主题活动导致能能力培养与工作矛盾突出。目前，就组织部门而言，在人手少、业务工作繁重的情况下，每年都有很多中心工作，工作量就更大。此外，近年来，除全国范围内开展的‚三个代表‛学教活动、‚树组工干部形象‛学教活动、先进性教育活动外，全市乃至全县每年也要开展一些党建主题活动，这些党建主题活动的开展，对加强各级领导班子和党员干部队伍的思想政治建设、促进经济社会事业的发展发挥了重要作用，但对本身人手少、业务重的组织部门来说，无疑是‚雪上加霜‛。从组工干部自身来看，由于工作太压头，对学习培训‚想说爱你不容易‛。据调查统计，在‚您是否经常加班加点‛的问题中，65.2%的回答是‚经常‛，还有20.3%的人回答是‚有时‛。这种超负荷的工作状况，就使得组工干部没有足够精力投入学习，更没有时间参加培训。工学矛盾突出的问题，导致组工干部通过培训来提高能力的机会少、次数少、人数少。二是制度上，能力培养机制缺位。中央提出大规模培训干部的战略举措以来，各级各类干部的培训制度逐渐健全，既有各级党委（党组）中心组学习制度，又有定期轮训制度；既有上挂下派挂职制度，又有出国出境学习培训深造制度，所有这些对建设高素质干部队伍起到了重要作用。然而作为主抓干部教育的干部，组织部门却存在教育 培训‚灯下黑‛现象：对组工干部培训缺乏统一的规划和考虑，没有建立一套切实可行的组工干部培训教育机制，导致能力培养目标不明确。组工干部作为管党员的党员，管干部的干部，管人才的人才，自身素质不提高，势必难以管好党员，用好干部，选好人才，同时组织部门做人的工作和做组织工作的优势也无法充分发挥出来。因此，建立组工干部能力培养机制，全面提升组工干部能力显得至关重要。

（三）激励机制不健全，导致组工干部队伍能力自我提升动力不足

近些年来，组织部门把公道正派、无私奉献作为部门精神和组工文化的核心和灵魂来抓，树立了自己的良好形象，赢得了社会各界的普遍称赞。但客观存在的事实是：一些组工干部自我提升能力的动力不足，存在‚进了组织部，天天有进步‛的‚保险心理‛、在组织部门工作几年就会提拔交流的‚过客心理‛和自认为能力一流的‚自满心理‛。这些现象虽然发生在少数人身上，但如果不引起重视，任其蔓延下去，就会削弱组工干部队伍整体战斗力。之所以出现上述问题，从深层次分析，主要是在能力激励上做得不够，表现提拔上论资排辈、工作上苦乐不均、精神上激励乏力。调查显示，在‚您认为对组工干部的提拔使用注重什么‛问题中，选择 ‚论资排辈‛、‚平衡照顾‛的超过30%，在‚你认为组织部最苦最累的工作是什么？‛、‚您最不愿意从事的工作是什么？‛，选择 ‚文字综合工作‛的超过65%。由此可见，组工干部内部横向比，不同的科室、不同的岗位、不同的人员之间在工作任务、工作负荷等方面还存在着较大差别，导致那些有本事、有能耐、好使唤的同志超负荷工作，陷入‚越有能力的越加班，越加班的人越累，越累的人越加班‛的怪圈，而在福利待遇、提拔使用上，苦者未必得其利，闲者未必有所失，导致组工干部觉得苦乐不均，心理不平衡，从而挫伤了工作积极性和能力自我提升的主动性。此外，有组工干部在座谈中反映，从外面看，组工干部似乎很有权力，也很风光，但实际上责任很重，压力很大，工作很苦，但付出的多，得到的少，能力不比别人弱，但提拔上却不如‚两办‛快，待遇上不如‚税务‛好，‚把荣誉让给党委，把鲜花让给别人，把苦水留给自己‛。精神激励上的不到位，使许多组工干部觉得自己的付出与回报、理想与现实相差较远，感到组织对自己关心不够，因而形成一种失落感和冷漠感，在工作和能力建设中缺乏应有的动力。要解决好上述问题，根本在于建立一套充分体现以人为本理念的行之有效的能力激励机制，构筑一个有利于优秀人才脱颖而出的用人格局。

四、努力探索组工干部队伍能力建设的长效机制

结合新形势下组织工作的特点和我县组工干部能力素质情况，我们认为，加强组工干部队伍能力建设，应在建立健全组工干部队伍能力建设的长效机制上下功夫，当前应着重抓好以下几个方面：

（一）建立健全组工干部队伍的思想作风建设机制

1、抓好自身素质修养。一要加强思想修养，提升精神境界。加强组工干部思想修养，最根本的是树立正确的世界观，就要不断的用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‚三个代表‛重在思想武装组工干部头脑，坚持辩证唯物主义和历史唯物主义，并用其立场、观点和方法指导组工干部改造主观世界，自觉地抵制各种错误思潮和消极因素的影响，时刻保持头脑清醒，在纷繁复杂的事务中明辨是非，坚定立场。有了坚定的信念和远大抱负，才能做到‚矜持不苟，舍己为公‛，为了国家和人民的利益不惜牺牲个人的一切。二要加强道德修养，培养高尚情操。管子云：‚道德当身，故不以物惑‛，组工干部只有加强道德修养，培养高尚情操，才能不为身边的事物所迷惑，才能公道正派地为人处事。加强道德修养是要解决组工干部奉行什么样的价值观，如何做人的问题。在实践中处理好公与私的关系，始终把党和人民的利 益摆在第一位；处理好个人和他人的关系，处事公道，待人真诚，与人为善。三要加强文化修养，提高知识水平。组工干部是党的组织路线和干部政策的具体落实者，是做人的工作的，是‚管人‛的人。‚打铁先要本身硬‛，要准确地识别干部、正确评价干部的功过是非，组工干部除了必须打牢扎实的理论功底，还必须时时注重知识更新，自觉调整知识结构、拓宽知识面。尤其是在现今知识剧增的时代，一个人要出色地完成工作任务，没有知识不行，知识面窄了也不行。列宁在《共青团的任务》中说：‚只有用人类创造的一切知识财富丰富自己的头脑，才能成为共产主义者。‛⑿毛泽东同志在延安的一次演说中说过，‚一个人有了学问，好比站在高山上，可以看到很远的东西，没有学问，如在暗沟里走路，那会苦煞人。‛⒀江泽民同志曾经指出：‚不同岗位的干部要根据工作需要，多读几本自然科学和社会科学方面的论著，不断丰富和拓宽自己的知识面。‛⒁组工干部尤其应该这样。多掌握一份知识，与干部就多一份共同语言，看人就更全面、更深刻，管理就更科学、更高效，自己也才能达到知识上‚复合型‛，能力上多面手。笔者认为，组工干部应从以下三个方面加强学习：一是要善于找出盲点，确立学习重点。在知识爆炸的时代里，能正确掌握知识的重点，并且纳为己有，善加利用。二是要寻找途径，提高学习的效能。要挤时间多看书，拓宽知识面，优化自己的知识结构。组工 干部一方面要学习与组织工作相关联的学科，如人才学、领导科学、心理学、管理学、政治学、社会学、教育学等，利用这些知识从不同角度给组织工作提供方法指导。另一方面，还要学习现代科学知识，懂经济、懂金融、懂外语、懂科技。要拜专业人员为师，不懂就问，避免走弯路。三是加强实践，提高办公自动化水平。组工干部要想成为先进生产力的代表，当务之急必须掌握现代化的办公工具，学会利用计算机实现组织工作高效、快速、规范、系统，要使计算机真正发挥作用，成为自己的得力助手；多深入基层、多实践，提高观察问题、分析问题和解决问题的能力，增强分清是非的能力，提高运用党的基本理念解决实际问题的能力。

2、把握公道正派主题。公道正派是我们民族的一种传统美德。‚公生明，廉生威。吏不畏吾严而畏我廉，民不畏吾清而服我公‛。文天祥在《正气歌》里有说：‚在齐太史简，在晋董狠笔‛。明朝爱国将领于谦自比石灰，‚粉身碎骨全不怕，要留清白在人间。‛近代民族英雄林则徐赋诗示家人：‚苟利国家生死以，岂困福祸避趋之。‛先秦齐国太史三兄弟，晋国史官董狠，明代的于谦，清代的林则徐，这些都是坚持公道正派的历史先贤，是组工干部的楷模。组工干部是执行党管干部工作的干部，执行《党政领导工作干部选拔任用工作条例》，握有选好人、用好人、保证把人选准用准的权力，这必然要求组工干部具有较高的素质，既要做到坚持党性原则、支持干部标准、公道正派、任人唯贤，又要做到严格按规定程序办事；既要做到坚持民主集中制、坚持集体讨论决定干部，又要做到自觉接受党组织和群众的监督。在对组工干部的要求中，最关键、最重要的是要坚持党性原则、公道正派、任人唯贤。那么，怎样来理解公道正派呢？笔者认为，所谓公道，是组工干部对选用的人的基本态度，就是要用马克思主义的观点和方法考察识别干部，客观、全面、深入地分析选用对象的表现，对其优点、缺点既不随意增加一分，也不随意减少一厘，不为选用对象的假象所迷惑，也不为别有用心的人的甜言蜜语所欺骗，真正做到实事求是和恰如其分。所谓正派，是对组工干部思想品德的基本要求，就是要求他们无私无畏，一身正气，毫不利己，专门利人，全心全意为人民服务，模范地实践‚三个代表‛的重要思想。‚组工干部的公道正派，是一种自觉的行为，它不是自发形成的，是在马克思主义教育下的结果，是共产主义世界观、人生观和价值观的具体表现，也是对传统美德的继承和发扬。‛⒂首先，组工干部要有公道正派的素质，必须认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想，学习邓小平理论和‚三个代表‛的重要思想，深入贯彻落实科学发展观，坚持学习理论和指导实践相结合，坚持改造客观世界和改造主观世界相结合，立党为公、执政为民、公道正派、抵制和战胜在选人用人上的 不正之风。其次，组工干部一定要苦练公道正派‚内功‛，深刻理解和准确把握‚对己清正、对人公正、对内严格、对外平等‛的科学内涵，以这‚四个标准‛来衡量自己，切实打造自身，夯实公道正派‚内力‛。一是对己清正。就是要时刻牢记党的宗旨，始终把人民的利益高高举在头上，在大是大非面前头脑清醒，旗臶鲜明；二是对人公正。就是在考察评价使用干部，发展党员，制定和落实政策，加强干部监督时，出以公心，不计恩怨；坚持公平公正，在法律、政策和规章制度面前人人平等，一把尺子，一个标准，不讲关系，不看背景。三是对内严格。就是要从职业特点出发对组工干部提出更高、更严的要求，有些话别人能说组工干部不能说，有些事别人能做组工干部不能做，有些场合别人能去组工干部不能去。四是对外平等。就是要有强烈的公仆意识和全局观念，时时处处以党的事业为重，始终保持清醒的头脑，摆正位臵，谦虚谨慎，平等待人；要转变作风，强化服务，积极主动地为党员、干部和知识分子服务，满腔热情地为他们排忧解难。第三，组工干部要自觉遵章守纪，坚持‚八不做‛。一是不做跑风漏气的泄漏者。组工干部掌握了解干部使用等方面的情况，必须严守纪律，管好自己的嘴巴。二是不做小道消息的传播者。组工干部要切实做到不信谣，不传谣，当好小道消息的‚挡风墙‛。三是不做封官许愿的讨好者。组工干部切忌为了个人私利，乱封官、乱许愿，败坏组工干部 的形象。四是不做搬弄事非的坏事者。要讲团结、讲大局，不能‚挖墙脚‛，做小人。五是不做言不由衷的虚伪者。组工干部要以诚信为本，坦坦荡荡、光明磊落、实实在在为人。六是不做信口开河的胡说者。组工干部不该讲的不能讲，不该掺合的不要掺合。七是不做人云亦云的学舌者。听到的话，见过的事要经过大脑思考，要有自己的主见。八是不做坐而论道的空谈者。要做实事，务实效，不空谈、不乱谈，夸夸其谈。

3、加强组工干部作风建设。组工干部的一言一行、一举一动备受社会各界的关注，组工干部的作风如何，对组工干部的形象有着十分重要的影响。因此，作为组工干部必须自觉加强作风建设，树立良好形象。首先，要树立正气，做团结和谐的表率。一是迷事不迷官。一方面，组工干部一定要爱岗敬业，要有事业进取心，要把职位当作施展才能的舞台，把岗位当作干事的平台，精心谋事、潜心干事、专心做事、坦荡处事，在想干事、会干事、干成事上下功夫，一滴汗水一滴汗水地付出，一步一个脚印地前进，在工作实践中培养勤奋敬业、追求卓越成绩的优良作风。另一方面，一定要破除‚进了组织部，天天有进步‛的思想认识，始终保持一种健康心态，保持一种良好的心理素质，不眼高手低，不能有优越感和浮躁心态，要淡泊名利，正确对待组织的安排。二 是和睦相处。与同事之间在事业上，要同心、同德、同力；在工作中，要互帮、互谅、互爱，以团结和谐的正气形成齐心协力抓落实的风气。其次，要坚持秉公办事，树立勤廉组工形象。威信源于党性，腐败止于正气。对此，组工干部务必时时、事事、处处牢记的‚勿以善小而不为，勿以恶小而为之‛古训，努力做到不为名所累，不为利所缚，不为失所怨，不为欲所惑，不为色所诱，真正做到耐得住寂寞，管得住小节，守得住清贫。组工干部必须在‚慎微‛、‚慎独‛、‚慎欲‛、‚慎终‛上下功夫。‚慎微‛，就要防止‚小洞不补、大洞受苦‛，一失足成千古恨。组工干部要从‚小节‛做起，在遵守社会公德、职业道德、家庭美德等方面作出表率。‚慎独‛，就是在自己一个人独立工作、无人监督的情况下，也不做任何违法违纪的事。要知道‚天网恢恢、疏而不漏‛、‚若想人不知、除非己莫为‛。‚慎欲‛，人有七情六欲，组工干部不是不食人间烟火的‚神仙‛，但在个人欲望上一定要克制。这是因为组工干部的岗位重要，面临的诱惑多，陷井也多，往往是跑官、要官、买官、骗官者‚攻关‛对象。古人言‚上有所好、下必甚焉。‛现在对组工干部而言是‚你有所好，他人诱之‛。作为一名组工干部一定要清心寡欲，淡泊名利，经受住名位、权力、金钱、亲情等方面考验，做到诱惑面前眼不红、心不乱、手不伸、腰不弯，清清白白、堂堂正正，守得住清贫、耐得住寂寞、经得住考验、顶得住歪 风。‚慎终‛，就是约束自身要一以贯之，‚慎始‛又‚慎终‛，努力保持组工干部的良好形象。第三，要抓好党的宗旨教育和理想信念教育。一是通过开展先进典型的示范教育和反面典型的警示教育，使广大组工干部懂得人心向背是关系党的生死存亡的大问题，无论环境和条件怎样变化，为人民服务的宗旨不能变，紧密联系和紧紧依靠群众的优势不能丢。二是抓组工干部的思想信念教育。坚持不懈地进行进行爱国主义、集体主义、社会主义教育，通过开展教育活动使广大组工干部真正理解与把握人类社会发展的客观规律，解决一些组工干部政治观念淡薄、对建设社会主义缺乏信心、在重大原则问题上左右摇摆，把握不住方向等问题。

(二)建立健全组工干部的队伍建设机制

1、抓好组织建设，增强整体效能。组工干部的组织建设是整个组工干部队伍建设的重点，优化组工干部领导班子组合更是增强组工干部组织整体效能的重中之重。首先，要优化领导班子结构。各级党组织务必按照中央的要求，努力把各级组工领导班子配备成结构合理、搭配得当、优势互补、整体功能强的集体，使其真正能够担负起带领组工干部队伍进行组工党建的责任。重点是坚持‚四化‛方针和德才兼备原则的前提下，根据各类组工干部领导班子的不同情况，合理 调整和改善结构。要注重在思想政治素质的基础上，注意年龄、知识和专业结构的优化。优化组工干部领导班子的年龄结构，班子中老中青干部形成梯次，充分地发挥不同年龄段组工干部的优势，保持组工干部班子的生机与活力，顺利实现新老交替。要充分考虑不同知识水平、不同专业特长、不同性格特点的组工领导干部的搭配，组工干部领导班子成员中既要有全才，又要有专才，形成立体化的知识结构。其次，要扩大组工干部党内民主。扩大组工干部党内民主是增强组工干部组织整体效能的重要保证。为了提高整体组织工作效率，我们要从建立健全组工领导班子民主集中制的具体制度入手，完善集体组工领导干部和个人分工负责相结合的制度，摒弃‚家长制‛作风。要完善重大决策集体讨论制度，不搞个人或少数人说了算，通过监督约束力机制和严格的纪律来保证组工干部民主集中制的贯彻执行。坚持组工干部的任用标准，恪守公道正派的职业道德，坚持集体民主决定组工干部，严格按规定程序办事，严守组织人事工作纪律，真正把那些思想政治素质好、科学文化水平高、组织领导能力强、政绩突出、群众公认的组工干部，即‚靠得住、有本事‛的组工干部选拔进各级组织部门领导班子，切实增强整体效能，增强组工干部组织的凝聚力和战斗力。

2、抓好教育培训，提高综合素质。建设一支高素质组工干 部队伍，必须紧紧抓住加强和改进组工干部队伍的教育培训工作这支弦不放。一要树立能力培训的理念。思想是行动的先导。搞好组工干部的培训，必须树立能力培训的理念。要把组工干部的能力素质当成组织工作成败的决定因素，把智力投资当作一项战略性资源，把能力培训作为组工人才资源开发的必要手段，切实将能力培训纳入各级组织部门自身建设总体规划。要既注重知识的传授，更注重干部能力的培养，逐步把组工干部培训的重点由知识培训向能力培训转变，努力塑造适应新的形势和要求的复合型组工人才。要围绕提高组工干部的政治鉴别、政策运用、知人善任、组工业务、拒腐防变以及文字表达这五种能力的要求,积极构建与新时期组织工作总体任务相适应,与党的建设各项中长期目标相配套,与现代行政和现代管理理论和实践相衔接，符合组织工作实际的能力培训体系。二要突出能力培训的重点。要注重能力结构和要素的分析,明确能力培训的重点。组工干部能力涉及政治鉴别能力、运用政策能力、组织协调能力、知人善任能力、拒腐防变能力以及学习能力、调查研究能力、文字和口头表达能力、处事能力等诸多方面，这些都是一个优秀组工干部必备的能力，都比较重要。但从调查看，重点还要抓好运用政策能力、组织协调能力、开拓创新能力的培养和提高。组织部门作为培养领导干部的摇篮，对干部要求的标准应当高一些，也理应在重点提高干部的干事能力上下工 夫，以便使其全面发展，担当重任。尤其对创新能力的提高，即使在政策、程序、纪律严明的情况下，仍有可创新提高的空间。三要创新能力培训的内容和方式。培训内容和方式的不断创新是组工干部能力培训充满活力、取得实效的关键。在培训内容上，要坚持以需求为导向，实行供需挂钩，按需培训，尽可能地满足组工干部的培训要求。要既着眼现实，贴近时代，又放眼未来，从长计划，努力增强培训的系统性、完整性和预见性，在条件成熟时可考虑编写组工干部培训教材。在培训方式上，要制定组工干部中长期学习培训规划,采取组织选调、自主选学、跟班学习等多种方式，有计划地对组工干部进行轮训。要积极推行‚短、专、快‛的培训模式，办好主题突出、形式多样的短期培训班，合理解决工学矛盾。同时, 要更多地为组工干部提供到外地考察学习的机会，以更新观念、开阔眼界、增长才干。在培训方法上，要敢于突破常规，根据组工干部的特点，采取讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，增强参与性、实践性、灵活性和趣味性, 提高培训质量。四要健全能力培训的机制。完善的机制是组工干部能力培训取得实效的根本保证。要加大机制创新力度，通过健全的机制来规范组工干部能力培训，提高培训效能。一是要建立组工干部能力素质标准。根据组工干部岗位职责和能力要求，对各级组工干部岗位所需能力和素质，科学地确立一个量化的统一标准和切实可行

的达标要求，并认真组织考核认定。二是要强化对组工干部培训的督导制约。对确定调训的单位和干部个人不执行调训任务的，要采取严肃的惩诫措施，情节严重的要给予纪律处分。要严格培训纪律和考试制度，坚持对干部在培训过程中的全方位管理和规范性考核。三是要坚持‚学‛、‚用‛结合，以‚用‛促‚训‛。建立组工干部培训档案，把每个干部参加培训情况和能力素质状况纳入干部使用管理的视野，作为考核评议干部的重要内容和选拔使用干部的重要依据。要对照能力素质标准，大胆提拔重用能力素质高、工作成绩突出、群众公认的组工干部，在组织部门内部率先形成能者上、平者让、庸者下的选人用人机制。

3、注重锻炼，提高实践能力。‚在实践中培养锻炼干部，是我们党培养干部的一条根本途径。‛⒃历史经验反复证明，只有同人民群众相结合，在实践中经常锻炼，积累经验，提高素质，增长才干，我们的干部才能健康成长，才能有所作为，才能提高驾驭复杂局面的能力。当前，我们要在加强理论知识学习培训的同时，提倡各级组工干部到改革和建设的第一线去，到基层去，到艰苦和困难多的地方去，切实加强组工干部的实践锻炼，普遍提高驾驭全局的能力和应对复杂局面的能力。一是选派干部到市县乡挂职。市县在我国政治经济中处于承上启下的关键地位，乡镇是矛盾和困难较多的

地方，组工干部到市县乡担任一定领导职务，直面经济社会中的难题热点，对于提高解决实际问题的能力有莫大作用。二是选派干部到发达地区挂职。从中不仅可以学习加快经济发展的经验，还可以开拓眼界，解放思想。三是在组织系统内上下交流。主要是选派基层组织部门的干部到省、市委组织部门锻炼，既可相互熟悉工作，交流情况，又有利于干部开阔眼界，增强把握全局的能力。四是加强轮岗交流。让组工干部可在机关内部多岗位锻炼，也可到政府部门去交流体验，以积累更多的知识和经验。

(三)建立健全组工干部能力建设的考核评价机制

加强组工干部自身能力建设是一项常抓不懈的工作，也是当前一个必须面对的重大课题。建立健全组工干部能力建设的科学机制是提高和增强组工干部能力的一条有效的途径。

1、建立组工干部能力建设测评机制。对组工干部能力建设的正确评价是全面了解组工干部能力的依据。所以要建立一种科学合理的测评体系，对组工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：一是政治理论知识。推行组工干部政治理论水平任职资格考试是测评组工干部政治理论水平的有效方法。二是能力结

构。实际工作中，组工干部需要具备的综合能力之间有着内在的联系，主要是知人类善任能力、调查研究能力、综合分析能力、沟通协调能力、语言文字表达能力、信息意识能力、驾驭现代科技能力、开拓创新能力、创造性思维能力和学习能力等。三是气质个性与兴趣。个人的风格影响组工干部在某一具全职位潜能的发挥，特别是对组工干部整体功能发挥产生强烈的影响，通常性格互补型对推动部门工作作用显著。

2、建立组工干部能力评价的运作机制。首先健全组工干部岗位职责及任职能力资格体系。进一步改进、丰富组工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。其次要完善定性与定量分析评价办法。定性分析在克服评价不全的问题，定量分析要解决科学量化的问题。再次要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。

3、建立组工干部考核评价的激励奖惩机制。组工能力建设具有不均衡性。有些组工干部不注重提高自身素质、增强各方面能力，不思进取、安于现状，有些组工干部的能力存在

局限性，不具备某一职位必需的能力，直接造成工作失误或影响班子整体功能的发挥而间接造成工作失误或损失。要真正实现‚能者上、平者让、庸者下‛的良好局面，必须着力解决好组工干部的问题，制定组工干部不胜任现职的相关制度。实践证明，公开选拔、竞争上岗、民主推荐、民主评议等一系列制度是解决干部能下问题的有效办法。要进一步完善民意测评的做法，每年以处（科）室为单位进行一次民意测验，按优秀、称职、基本称职、不称职四个档次，采取无记名投票的方式进行。基本称职和不称职票合计达50%以上的，第一年要进行戒勉；连续两年的，要调离现工作岗位，另行安排适当工作。对基本称职和不称职票合计在30%至49%之间的同志，经考察确属于本人主观原因造成的，要由领导找其谈话，限期改进，连续3年的，要调离现工作岗位，另行安排适当工作。要将组工干部自身能力特点与岗位能力要求相结合，使组工干部人尽其才，才尽其用。通过疏通出口，加大对不胜任现职组工干部的处理力度，能起到良好的导向作用，促使各级组工干部时刻保持危机感，自觉地提高自身素质和能力。要建立干部轮岗交流制度。特别是在同一岗位上从事干部工作时间比较和的同志，要适时进行交流。避免长期在同一岗位工作引起惰性，避免自觉不自觉地形成对某些干部的固定看法，避免出现‚先入为主‛的情况，避免在干部选拔任用上受感情因素的支配，甚至与一些工作对象建

立‚私交‛，影响对干部公正评价，影响到干部的正确使用。

4、制定组工干部能力建设的监督制约制度。随着形势的变化和组工干部职位的变化，组工干部所处的工作环境、能力要求也发生了很大的变化。制定跟踪监测的相关制度。首先是完善组工干部档案管理制度，要细化档案中有组工干部能力建设的内容，对组工干部的学习情况和党性锻炼如实记载，以建立组工干部能力建设的长效机制。其次要完善组织部门的内部监督制约制度。组织部门机关要建立健全内部监督制约机制，部内要有大的制度管理，各（科）室也要有小的制度约束。另外还要对组工干部考察干部、下基层、社会交往活动等作出具体明确的廉政建设，要经常对组工干部提要求、打招呼，进行廉政教育，要注意了解组工干部的工作生活情况，特别是八小时以外的表现，发现苗头，及时制止，把问题解决在萌芽状态。

**第五篇：加强组工干部队伍能力建设问题研究**

加强组工干部队伍能力建设问题研究

中共平顶山市委组织部

党的十六大提出了加强党的执政能力建设的要求，组织部门作为党的建设的重要职能部门，组工干部队伍的政治思想、业务素质和综合能力如何，直接关系到加强党的执政能力建设的进度和成效。近年来，通过开展“树组工干部形象”和保持共产党员先进性教育活动等，广大组工干部的思想建设、作风建设、能力建设都得到了很大的加强。但是还不能完全适应新形势发展的需要，加强组工干部队伍能力建设需要常抓不懈，已经成为我们不断研究解决的永久性课题。

一、我市组工干部队伍的现状

我市共有市县两级组工干部242人，其中部机关49人，各县(市、区)委组织部193人。这些人的来源分别是： 选拔调入210人，部队转业12人，公务员考录3人，大学生毕业分配17人。本科文化140人，占总数的58%，具有研究生学历的13人，占总数的5%，参加过3个月以上培训的26人，参加过涉外培训的11人，经受过驻村帮扶或挂职锻炼的23人，连续10年未轮岗的8人，在一个科(室)连续工作10年以上的14人。30岁以下的59人，31至35岁45人，36至45岁的96人，46至50岁29人，50岁以上13人。全市组工干部队伍年龄结构和学历结构相对比较合理，广大组工干部普遍都有较强的政治敏感性和组织纪律性，任何情况下都能做到埋头苦干、不事张扬；公道正派、作风严谨；艰苦朴素、廉洁自律。在政治鉴别方面，讲学习、讲奉献，在大是大非和大局面前始终保持清醒的政治头脑，准确地理解和把握党的路线、方针和政策，正确领会党组织的意图和要求，讲党性、讲正气、讲原则；在政策运用方面，熟悉有关政策规定并善于运用政策指导工作，执行政策不动摇、不走样、不变通；在知人善任方面，坚持干部“四化”方针和德才兼备原则，发扬民主，依靠群众选人，做到位适其人、人尽其才、才尽其 2 用；在组工业务方面，不仅有一定的工作技能和做好具体工作的能力，还能够调动职责范围内的有效资源，协调机关各方面的工作关系，统筹考虑、驾驭全局，安排工作科学合理，实施过程精心组织，遇到矛盾善于协调；在拒腐防变方面，面对纷繁复杂的社会现象能时刻绷紧公道正派、清正廉洁这根弦，筑牢拒腐防变的思想防线，严格遵守公道正派的行为规范，抵得住诱惑、守得住清贫、耐得住寂寞、经得住考验，树立了良好形象。

二、我市加强组工干部队伍能力建设的主要做法近年来，我们始终坚持以“三个代表”重要思想为指导，结合“树组工干部形象”和“保持共产党员先进性教育活动”的要求，把加强组工干部能力建设作为组织部门自身建设的重要内容来抓，以争当学习型、公道型、创新型、服务型、自律型组工干部为目标，切实增强组工干部的政治意识、责任意识、创新意识、服务意识，不断提高组织部门的战斗力、凝聚力和亲和力。

一是以争当“学习型”组工干部为目标，不断提高组工干部学习的能力。我们结合当前形势，要求广大组工干 3 部从讲政治的高度，自觉减少各种应酬和不必要的社会活动，把更大的精力用到学习上去。在学习内容上，首先是认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，增强自己的理论功底；其次是加强党的路线、方针、政策的学习，增强走中国特色社会主义道路的决心和信心；其三是加强组工业务知识的学习，认真学习掌握组织工作的路线、方针、政策，熟悉精通有关制度、程序、规则，提高干部管理、干部任用、基层组织建设等项组工业务水平；其四是加强政治、经济、文化、法律、科技、历史、军事等基本知识的学习，不断增加自己的知识积累。在学习方式上，注重向书本学习，注重向人民群众和周围的同志学习，注重向实践学习，将自己的知识在实践中检验，在实践中丰富和发展。为保证学习效果，我们首先强化学习观念，提高学习的内动力。每个组工干部自觉树立终身学习的理念，把学习当作一种责任、一种追求、一种境界，进一步提高学习的自觉性。其次是完善学习制度，坚持周五下午学习制度，以制度促学习。同时创新学习方法，注重学习效果。开展撰写心得体会、演讲、4 座谈讨论等多种形式的学习活动，把学与思、知与行结合起来，做到学以致用，用有所成。

二是以争当“公道型”组工干部为目标，不断提高组工干部选准用好干部的能力。选好用好干部是对组织部门的基本要求，也是做到对人公正的核心内容，更是树立正确的用人导向的关键。为此，我们坚持做到以下几点：第一，靠制度选准用好干部。对已经出台的有关干部工作条例、规定，严格地按程序加以落实，特别抓好《干部任用条例》的贯彻落实，加强对落实《干部任用条例》的督促检查力度。我们在坚持票决制选拔任用干部的同时，对违背《条例》的人或事，一经发现严肃处理。针对群众举报湛河区检察院超职数配备领导干部问题，我们对超职数配备的干部给予了免职处理，并以市委名义通报全市。第二，靠健全以政绩为核心的干部综合考核体系选准用好干部。近年来，我们在考核、换届考核等过程中已经形成了较为成熟的干部综合考核体系，始终坚持以干部综合考核体系为准绳，用客观的、全面的、发展的观点科学地评定干部的政绩。考察既纵向比，又横向比；既看本单位的客 5 观条件和基础，又看个人的工作力度及成效；既看“显性”政绩，又看“隐性”政绩；既看政绩的成本，又听群众的公论。第三，进一步扩大公开选拔、考察预告、任前公示、民主推荐、民意测验等群众参与的范围。认真落实群众在干部工作中的知情权、参与权、选择权和监督权，增强干部选拔工作的透明度，真正把那些埋头苦干、政绩突出、不事张扬的干部选拔上来。

三是以争当“创新型”组工干部为目标，不断增强组工干部的创新能力。我们坚持做到，树立适应时代要求的新理念，安排部署工作时，尽力摒弃旧做法，在工作思路上大胆创新。始终坚持解放思想、实事求是的思想路线，坚持把组织工作放在全党全国的工作大局中去把握，放在全面建设小康社会、建设和谐社会的战略目标中去谋划，不断增强组织工作的预见性和创造性。2024年，我们做出了在全市实施“大学生村官计划”的决定，并相继分两批选派了2024名“大学生村官”入村开展工作，这一具有战略性的创新举措一经推出就引起了省委领导的高度重视，省委书记徐光春亲自作出批示，对这一做法给予了充 6 分肯定，随后，省委做出了在全省实施“大学生村官计划”的决定，这说明我们的大胆创新，不但领导满意，群众称赞，而且也在全省得到了推广。同时在制度上也大胆创新。经常深入基层调查研究，善于总结基层和群众创造的新经验、新办法，用制度加以规范，把现代管理学、人才学等学科的方法和手段，运用到组织工作中去，逐步形成科学有效的新制度。另外在机制上也大胆创新。进一步扩大民主，落实群众的“四权”，不断完善公开、平等、竞争、择优的干部选拔机制；健全科学的考核指标体系和评价标准，逐步形成以考察预告、差额考察和政绩公示为主要方式的考核机制，落实领导干部警示谈话制度、巡视制度等，形成多渠道、全方位的干部监督机制；提高流动党员的管理水平，不断创新发挥党员先进性作用的有效机制等。近年来，我们在公开选拔、干部人事制度配套改革以及吸引留住用好人才方面都有创新举措，有的在全省推广，有的在全国性会议上交流推广。

四是以争当“服务型”组工干部为目标，不断增强组工干部总揽全局的能力。组织工作涉及面广，政策性强，7 其特定的服务对象和工作性质，要求每一位组工干部既要有较强的服务意识，还要有善于综合协调、总揽全局的能力。近年来，我市各级组织部门始终坚持以经济建设为中心，牢固树立科学的发展观和正确的政绩观，围绕发展这个执政兴国的第一要务，努力做好培养选拔干部、凝聚开发人才、教育发展党员、健全基层组织等各项工作；坚持紧贴中心、围绕中心、服从中心、服务中心，把组织部门的服务意识、服务水平放在“实施二次创业、打造经济强市”、建设新型能源和工业基地、率先实现全面建设小康社会宏伟目标下来认识、来把握、来部署、来检验。各级组织部门以争创“五型”部门、争做“五好”干部为目标，以创建文明单位活动为载体，强化服务意识，实行服务承诺制、首问责任制、限时服务制、文明办公制，努力为基层服务。在社会治安综合治理、第五届村民委员会换届选举、争创全国旅游城市、既往有偿供血人员普查、艾滋病致孤孤儿救助、安全生产督查等项重点工作中，主动配合有关部门，较好地发挥了组织保证作用。建立了机关干部联系帮扶困难党员、困难群众制度，组织干部职工参加社 8 会公益活动，增强了组织部门“党员之家”、“干部之家”、“人才之家”的亲和力。人们普遍反映，现在组织部门的工作领域更宽了，为党分忧、为民解难、为大局做贡献的服务意识更强了。

五是以争当“自律型”组工干部为目标，不断提高组工干部的廉洁自律能力。由于组织工作的特殊性，许多人对组织部门和组工干部往往“高看一眼”。为此，我们采取多种措施、通过多种渠道教育和引导广大组工干部时刻强化自律意识，做到自重、自省、自警、自励，“清清白白做官，堂堂正正做人”。第一，不断加强组工干部的思想修养和党性修养，把自己在组织部门工作看作是党和人民对自己的信任，把人民赋予的权力用在全心全意为人民谋利益上。第二，防微杜渐，守住小节。在政治上，始终和党中央保持一致，讲党性不讲私情，讲原则不讲关系；在工作上，坚持标准，严格程序，客观公正地评价使用干部；在生活上，牢记“两个务必”，安于清贫，抵制诱惑，守住寂寞，过好名利关、权利关、金钱关、人情关，始终保持组工干部的政治本色和浩然正气。第三，从严治部。9 对组工干部严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，确保组工干部队伍的纯洁性，在各自的工作岗位上多做奉献，为党旗增辉。

三、组工干部队伍能力建设存在的主要问题及原因 尽管我们采取了可行的措施，在加强组工干部队伍能力建设上取得了一定的成绩，但也还存在着一些问题，需要我们在下步的工作中进一步完善。主要表现在：

1、组工干部的数量难以满足工作的需要。随着时代的进步、改革的不断深入以及当前形势的需要，党的建设覆盖面越来越大，组织工作的覆盖面也越来越宽，组织部门承担的工作任务越来越繁重，而目前组织部门的编制和实有人员数与繁重的工作量不成比例，为保证工作的正常开展，不得不从其它单位大量抽调人员，这不仅给干部工作带来不便，也给其它单位的正常工作带来了一定影响。我市各县(市、区)委组织部人员数很不平衡，有的实有人员少，有的编制本身就少。石龙区委组织部总共才有4名行政编制。

2、一些组工干部思想观念和思维方式不适应形势发 10 展的要求。面对新时期组织工作出现的新情况、新问题，有的组工干部仍习惯于用旧观念、旧框框指导工作，有的创新意识不够，新思路不多，工作的灵活性、主观能动性不够，变通能力较差，闯劲也不足；有的敏感性不强，反应不快；有的等待观望，查文件，找出处，不敢大胆地提出改革的措施和办法。这些都使组织工作跟不上新形势发展的要求，难于开创组织工作新局面。

3、组工干部的理论学习和业务培训相对较为薄弱。目前各级组织部门任务十分繁重，组工干部经常处于紧张忙碌、被动应付的高压状态，许多干部想多学些理论业务知识，但往往身不由己，工学矛盾相当突出。同时，目前组工干部业务培训也跟不上新形势的需要，还没有一套系统、规范和科学的业务培训教材。由于受资金、师资、场所等限制，目前，组工干部岗位培训适应不了新形势发展需要。

4、组工干部服务经济建设的整体能力亟待提高。以往，组织部门大多数从党政部门选调任用熟悉党务、政工、文秘工作的干部，干部来源单一，具有经济类专业知识和 11 熟悉经济工作的干部明显偏少。从我市的组工干部来源看，目前全市组工干部队伍中，选拔调入的占87%，军转的占5%，大学生毕业分配的7%，公务员考录占1%，来自企业的干部更是为数寥寥。从文化知识、专业结构来看，文史类的占37%，理工类的占11%，财经专业占19%。由于一些组工干部对经济工作不熟悉，以致考核和研究经济干部时往往分析不深，影响了干部考核的准确性，也不利于更广泛地发现和选拔经济建设急需的各类优秀人才，影响了组织工作为经济建设服务的质量。

造成上述问题的原因是多方面的，既有客观的原因，也有主观的原因，概括起来主要有以下3个方面：

1、对组工干部能力建设的重视程度不够。日常工作中，往往是重组工业务、轻能力建设，组工干部能力建设在整个组织工作中是“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”；组织部门能力建设的机构不够健全，组织部门自身能力建设和组工干部能力建设工作大多由本部的一些科室来兼管，职能分散，职责权限不清。

2、选拔任用组工干部把关不严。一些组织部门在选 12 拔任用组工干部时把关不严，不严格坚持用人标准，不充分发扬民主，搞迁就照顾，讲人情面子，结果让部分素质低、文化水平不高、工作能力差甚至思想不纯、品行不端的人钻进了组工干部队伍，影响了组工干部队伍的整体形象。组工干部任用后，各级组织部门只重视下指标，交任务，压担子，忙于完成各项任务，而对组工干部教育、培训、管理、监督不够。

3、组织系统内部缺乏有效的竞争激励机制。组织部机关在提拔干部、解决职级时，往往凭资历、看年头，搞平衡照顾。平时多强调组工干部做表率、“当人梯”、作奉献的多，而关心考虑组工干部成长，帮助解决实际问题的少，甚至对组织部门干部正常的提拔、使用、交流也往往左顾右盼，生怕与其他部门不平衡在外界会产生什么议论。另外，组织部门宣传、表彰本系统的先进典型、先进事迹也做得不够。由于缺少有效的竞争激励机制，导致组工干部年龄老化、交流缓慢、出口不畅，组织部门自身建设缺乏内在的动力和活力。

四、加强组工干部队伍能力建设的对策和措施

在新的形势下，加强组工干部队伍能力建设，重点是抓好组工干部队伍的思想作风建设、队伍建设，同时还要建立健全能力建设的科学机制。

（一）大力加强组工干部队伍的思想作风建设

1、抓好自身素质修养。首先是加强思想修养，提升精神境界。树立正确的世界观，不断的用马克思列宁主义、毛泽东思想和“三个代表”重要思想武装组工干部头脑。其次是加强道德修养，培养高尚情操。着重解决组工干部奉行什么样的价值观，如何做人的问题。在实践中处理好公与私的关系，始终把党和人民的利益摆在第一位；处理好个人和他人的关系，处事公道，待人真诚，与人为善。

2、牢牢把握公道正派这个主题。就是要“出以公心”，“说老实话、办老实事、做老实人”，不能“当面一套、背后一套”，不能搞“歪门邪道”、“阳奉阴违”。要苦练公道正派“内功”，深刻理解和准确把握贺国强同志把组工干部公道正派概括为“对己清正、对人公正、对内严格、对外平等”的科学内涵，以这“四个标准”来衡量自己，切实练好公道正派“内功”，夯实公道正派“内力”。

3、持续不断地开展反腐倡廉教育。一是大力加强廉政教育。以认真学习和贯彻《中国共产党党内监督条例》和《中国共产党纪律处分条例》精神为契机，以切实加强机关效能建设为抓手，以全面落实党内廉政建设责任制为龙头，坚持党要管党、从严治党，求真务实，惩防并举，深入开展党内廉政建设和反腐败工作。一方面要拓宽部内外监督渠道，组工干部要进一步深入到工作对象、服务对象和基层群众中，征求意见和建议；一方面加强制度建设，抓住容易出问题的薄弱环节，从制度的层面进行反思，认真查找漏洞，及时加以弥补。二是重点开展警示教育。以近年来我省发生的领导干部违纪违法案件，抓好思想作风和廉洁自律警示教育。教育引导广大组工干部从反面典型中汲取深刻教训，举一反三，防微杜渐，警钟长鸣，筑牢拒腐防变的思想防线。

（二）以加强组工干部培训为重点努力抓好组工干部队伍建设

一要紧抓源头，严把组工干部入口关。组织部门进人，必须坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，切实把 15 那些思想政治素质好、科学文化水平高、组织领导能力强、政绩突出、群众公认的优秀人才充实到组工干部队伍，努力把组织部门建设成为结构合理、搭配得当、优势互补、整体功能强的集体。选拔组工干部，要注重在各级选调生、后备干部、富有基层工作经验的高学历年轻干部中有计划的考试录用，特别优秀的也可以先借再调，不拘一格选人才。对考录和调录的组工干部，尝试试用期制度，试用合格的办理正式手续。优化年龄和知识结构，形成老中青干部梯次，发挥不同年龄段组工干部优势，在新老交替中保持组工干部队伍的生机和活力。

二要建立健全组工干部培训制度，不断完善组工干部培训的保障、约束、激励机制。重点建立以下3项制度。(1)组工干部培训目标责任制度。主要领导为第一责任人，发挥表率作用，学在前面，用在前面，并抓好本区域组工干部培训计划的组织实施，做到培训程序制度化、培训对象普遍化、培训形式多样化，确保培训工作多层次、多渠道、高起点。(2)组工干部培训考核制度。组工干部培训考核应实行训后考核和考核两种形式。训后考核要把考 16 勤、考试、培训统计和监督检查等情况列入考核内容。考核一般采取听个人汇报、查学习笔记、民主评议、个别谈话了解等办法进行。建立组工干部培训考核档案，把学习培训情况和考核结果装入档案。(3)组工干部培训质量评估制度。制定组工干部培训质量评估标准，加强对培训基地的监督和办学质量的检查，完善培训基地的自我约束、自我管理机制，进一步实现培训基地的规范化和制度化，更好地发挥其办学自主权。在此基础上，组织力量有计划、有步骤地对培训基地进行质量评估。(4)组工干部培训结果运用制度。首先要作为考察使用的重要依据。培训考核不合格者，当年不得提拔重用。其次要作为组工干部管理的重要依据。培训考核不合格者，考核定为不称职，年终不能参加评先评优。无故不按规定进行培训的，要给予批评教育或组织处理。再者要作为组工干部培训的重要依据。根据考核结果，分析干部的素质构成，本着缺什么补什么的原则，有针对性地进行培训。

三要加大培养锻炼力度，拓宽组工干部实践锻炼的渠道。在实践中培养锻炼干部，是我们党培养锻炼干部的一 17 条根本途径。我们要积极创造条件，不断拓宽组工干部实践锻炼领域，加大组工干部投身经济建设、深入基层锻炼的力度。(1)在挂职锻炼中提高素质。选派年轻优秀的组工干部到农村基层进行实践锻炼，让他们在艰苦环境中、复杂形势下经风雨、见世面，在实践中掌握新知识、积累新经验、增长新本领、培养好作风，提高解决实际问题、处理复杂矛盾的能力。选派基层优秀组工干部到上级机关挂职锻炼，参与党委和政府以及本部门，本单位的中心工作，在急、难、险、重的工作岗位经受锻炼和考验，在工作实践中注重培养计划性、规范性、协调性等方面的能力。(2)在轮岗交流中拓宽视野。结合工作需要和组工干部的素质特长，把年轻干部放到各种不同的领域，不同层次的工作岗位上，在不同对象的工作环境中，广泛实践，全方位锻炼。对经历单

一、有培养前途的青年干部，进行有计划地与行政岗位、企业岗位的交流。进一步加强专业部门与综合部门之间的交流，使组工干部经受岗位的锻炼，成为熟悉多种岗位、思想素质、业务能力、工作作风全面发展的复合型人才。(3)在服务中心工作中增长才干。把一 18 些优秀的组工干部放到全局性的中心工作和重点工作中经受锻炼，磨炼意志，创新思路，提高素质。要积极创造机会，创新载体，搭建平台，在招商引资、计划生育、信访等急、难、险、重工作中，大胆选派组工干部到第一线去接受锻炼、不断提高组工干部解决复杂疑难问题和应对突发事件的能力。

（三）建立健全组工干部能力建设的科学机制 建立健全组工干部能力建设的科学机制是提高和增强组工干部能力的一条有效的途径。

1、建立组工干部能力建设测评机制。对组工干部能力建设的正确评价是全面了解组工干部能力的依据。能力测评内容主要包括：(1)政治理论知识。推行组工干部政治理论水平任职资格考试。(2)能力结构。主要是知人善任能力、调查研究能力、综合分析能力、沟通协调能力、文字表达能力、开拓创新能力和学习能力等。(3)气质个性与兴趣。个人的风格影响组工干部在某一具体职位潜能的发挥，特别是对组工干部整体功能发挥产生强烈的影响，通常性格互补型对推动部门工作作用显著。

2、建立组工干部能力评价的运作机制。首先健全组工干部岗位职责及任职能力资格体系。进一步改进、丰富组工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。其次要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。再者要完善评价结果的实践运用机制。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。

3、建立组织部门“新陈代谢”良性机制。实践证明，公开选拔、竞争上岗、民主推荐、民主评议等一系列制度是解决干部能上能下问题的有效办法。要按照“事业留人、感情留人、待遇留人”的要求，将组工干部自身能力特点与岗位能力需求相结合，使组工干部人尽其才，才尽其用。让组工干部既能留得住，也能出得去，实现组工干部的“严进优出”。对经过多年锻炼，各方面都比较成熟的干部，要积极创造条件，及时输送到其他部门或基层担任领导工作，使组织部门成为使用、培养、储备和输送人才的“摇 20 篮”。对思想作风不好，不适宜做组织工作的干部，要进行必要的调整，始终保持组工干部队伍的先进性和纯洁性。同时起到良好的导向作用，促使组工干部时刻保持危机感，自觉地提高自身素质和能力。要建立干部轮岗交流制度。特别是在同一岗位上从事干部工作时间比较长的同志，要适时进行交流。避免长期在同一岗位工作引起惰性，避免自觉不自觉地形成对某些干部的固定看法，避免出现“先入为主”的情况，避免在干部选拔任用上受感情因素的支配，甚至与一些工作对象建立“私交”，影响对干部公正评价，影响到干部的正确使用。

2024年9月15日

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！