# 轮岗月度报告

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-07-15

*第一篇：轮岗月度报告在工程部轮岗的这短短一个月里，我在岗位导师和部门领导的带领下得到了很好的学习和锻炼机会，比较全面的了解了工程人员在现场的主要工作内容、方式方法以及工程部内业的主要内容，重点了解了集团关于工程管理方面的制度以及建筑工程验...*

**第一篇：轮岗月度报告**

在工程部轮岗的这短短一个月里，我在岗位导师和部门领导的带领下得到了很好的学习和锻炼机会，比较全面的了解了工程人员在现场的主要工作内容、方式方法以及工程部内业的主要内容，重点了解了集团关于工程管理方面的制度以及建筑工程验收相关规程。在这一个月中我的收获颇多，在此我想对岗位导师张工以及长期关注我成长的各位领导表示深深的感谢。

土建工程师是我轮岗的第一站。在我来之前，对土建工程师这个岗位还是一知半解。但是经过这一个月的轮岗之后，我对土建工程师这个职位有了新的认识。我清楚地记得第一次跟随岗位导师张工到现场巡查时，看到哪里都觉得可以，对于一些常见的工程质量问题一点也看不出来。可是张工在巡查的过程中却是可以看到各种细微的毛病，作为土建专业毕业的自己竟然一点毛病也看不出来，确实觉得很惭愧。此后每次跟随张工到现场巡查，我就认真的学习张工如何检查各种工程质量要点，学习他的工作方法，学习他如何跟施工单位和监理打交道。慢慢的当我独自到现场巡查时，也能找到一些工作的感觉了。我的这些进步与岗位导师张工的辛苦以及部门领导的帮助是分不开的。

在此我想把我在这一个月里的心得体会总结成以下三点：

1、首先体会最深的还是学习，走出校门的我们不仅要继续从书本中摄取知识，还要学会在工作中学习，在工作中获得新知，掌握工作方法，提高自己专业技能和处事能力。在这一个月的实习中我在岗位导师张工的带领下学到很多现场施工的专业知识和管理知识，例如屋面防水施工工艺，室内抹灰施工工艺，砌筑工程施工工艺，项目工程管理规划书、项目总控计划的编制，现场文明施工管理，监控施工进度，如何跟施工单位打交道，如何让监理配合自己的工作等等。这些专业知识和管理技能会在自己以后的工作中起到很大的帮助，真正能够切实弥补自己的不足，加深自己对岗位工作的理解。

2、来到工程部我有了更深的体会，在这里自己必须要做到的是摆正心态，做好本职工作的同时积极主动的向周围的同事学习各种工作技能，虽然我们在学校里学过系统的专业知识，但我清楚地认识到那远远不够，一线工程师们常年积累的实际经验这是书本中不可能有的，只有我们积极的向他们请教，虚心学习，才能换来自己的不断进步。

3、要做到全面综合的发展。在轮岗过程中很多领导都给我们提到，刚开始工作一定要多学、多听、多问，要清楚的给自己定位，规划自己的发展。让我认识到一个人的发展不仅要在技术上娴熟，还要能说、能写、能做，只有这样综合全面的发展，才能成为公司发展所需要的复合型人才，才能为公司发展贡献自己的力量。

非常感谢公司能够提供给我一个这么好的学习机会，也很庆幸自己能成为工程部的一员。虽然现在还是在轮岗阶段，但是在同事工作繁忙的时候不能提供援手，确实是一种着急和无奈，它促使我更加努力地去学习专业知识，以使我在工作需要的时候能发挥我微薄的能量，我觉得这更是一种荣幸和鼓励。另外在平时的工作中，大家也让我学到了很多待人处事的方法。今后，我将进一步加强学习，拓宽知识面，在工作中加强执行意识，切实提高自己的职业精神和专业素养，早日达到一名优秀公司员工的标准。

**第二篇：轮岗实习报告**

轮岗实习报告

李务秀

摘要

根据教学计划安排，XX年9月5日至XX年1月20日，分配到xx酒店实习酒店管理专业课程。这次实习的形式是实行轮岗实习。我依次被分配到管家部和西餐厅。四个半月的轮岗实习，让我感受很深，认识很多，收获很大，切身体会到工作的辛苦，社会的复杂，实践的重要和读书的必要。这次轮岗实习，我认真结合书本知识，严格按照学校的安排和计划一步一步进行，并按照酒店领导的指导慢慢的开展工作，努力地学，积极地做，掌握了酒店基本的营业程序。在管家部实习前两个多月，我收获良多，掌握了客房服务员工作技巧和工作方法，熟悉及掌握做房程序和细节，对客房认识有了充分的了解。另外在西餐厅实习后两个月，我也掌握了西餐厅工作内容，和西餐厅服务员具备的素质。

关键词

酒店轮岗实习管理方式服务质量

一、实习单位介绍

实习单位：xx酒店

xx酒店建筑面积逾5.6万平方米,拥有300多间各式高规格客房，酒店内中西餐美食、休闲健身、商务会议、康体娱乐等配套服务一应俱全，是目前xx地区配套最完备的五星级标准酒店。xx酒店集商务、休闲、美食、康乐、度假于一身”的功能优势，让每一位成功人士在自信地从事商务活动的同时，可以更舒服自在地享受生活。

二、实习目的

为了巩固所学的专业知识，同时了解酒店管理的基本职责和各岗位的工作流程，掌握酒店管理服务工作的一些基本技能，在实践中找到理论知识与实际操作的结合点，为以后自己就业奠定良好的基础。

三、实习内容与收获

这次实习我们学院实行轮岗实习，第一次我就被分配到客房部，做客房楼层服务员。而我对客房的第一认识就是辛苦，因此一开始得知自己被分配到客房部，还是有点失落的。上岗后，我先跟着客房做房高手阿姨学习一个星期，一个星期之后，就自己开始做房了。从自己做房起的一个星期内，我都做四间房。之后，每四天加多一间房，最多加到十一间左右。这种慢慢加房数的做法，可以让新员工，慢慢适应客房高强度，高压力的工作；可以让他们放慢脚步，用心感受客房工作各方面细节，从而对客房有深刻的认识与了解，这些东西不单单是阿姨教的，更多还是靠自己的努力。在客房实习两个月期间，经过前一个月的实际操作，我基本上掌握了做房的流程、方法、与技巧。客房做房基本流程包括了：（1）检查工作车房间用品是否俱全（2）把房间门打开，把工作车挡住门口（3）把窗帘卷好，把阳台门打开通风（4）把房间垃圾清除（5）拆枕套、被套、床单（6）套新枕套、被套、及铺新床单（7）洗脏杯具（8）洗吧（9）补房间用品（10）关阳台门并吸尘。在做房过程中，我也细心体会，拥有一套属于自己做房的方法与技巧。质量一直保持较好水平。我由一开始一天只能做四间房，直到最后做十一二间房，由一开始不敢相信自己能做到最后，直到自己真的坚持在客房两个多月，我开始相信自己存在很大的潜能力，同时认识到，很多东西自己一开始是不懂得怎么做，或做得不够快，这都没有很大的关系，因为很多东西都是熟能生巧的。熟练也是成功的一个重要因素。后一个月，我申请上中夜班，因为我想学更多关于客房的知识，而不是单纯停留于做房这个层面上。上中夜班，我感觉自己学习了很多东西。客房查房、客房对客服务，丰富了我对客房的知识，锻炼了我各方面的能力，让我对客房慢慢改观。客房查房很需要耐心、细心，因为查漏每样东西，都要自己赔偿，所以在查房过程中都倍加细心。正因为这样，我比较善于发现问题。同时在查房过程中发现问题都及时反映给管家部和前台，加强了共同沟通解决问题的能力。而客房的对客服务加强我的人际交流的能力和灵活解决问题的能力。在客房对客服务中，会发生很多新鲜的事，这就需要自己具备灵活处理问题的能力。总之，在客房实习这两个月里，我学习很多在书本上学习不到的知识，譬如细心、耐心、沟通、灵活应变、人际交流等。同时也把书本上理论知识运用到实践中去，并在实践中加深对书本理论知识的认识。

在第二次轮岗中，我被分配到西餐厅。因为有了第一次岗位的实践，所以我在西餐厅表现得游刃自迂。在西餐厅，我很快就适应西餐厅的工作。我用了一个星期的时间基本上掌握了西餐厅的工作内容和适应西餐厅工作氛围。在西餐厅工作这两个月里，我过得很开心，很充实。在实习最后那一天，回首在西餐厅实习这两个月，感觉时间如飞梭般。西餐厅跟客房不一样的是，客房做房是自己一个人单独做房，在工作上，没有沟通的环境，很容易缺乏人际沟通。在西餐厅，工作需要大家共同完成的，这就需要一个默契的团体，而默契的团体是需要沟通。沟通在酒店行业中，显得举足轻重。学会沟通也是一种能力。来到西餐厅，很多服务员都特别关注餐桌上的碟子，只会埋头苦干地收碟子。其实西餐厅注重的是服务，所谓服务，不单单是帮客人收拾餐桌上的碟子，清理台面。更重要地是关注客人，用微笑服务于客人，用眼色观察客人的一举一动，搞好楼面卫生，让客人拥有一个舒服的环境。所谓眼色服务，例如客人拿汤但少了个汤勺，我们可以主动地给客人拿汤勺，这样的一个细心、细微的举动，客人会从心里感觉到温暖，也感受到我们服务员服务很周到。楼面卫生，在西餐厅自助餐中就是搞好布菲的卫生。服务需要微笑服务，就是从心里发自内心地微笑，即使客人多无理取闹，或要求多过分都好，都要微笑去面对客人，还要耐心地去解释。学会微笑服务，这也是我在西餐厅学到最基本的服务。微笑服务也是从事酒店行业必备的素质。

四、实习的想法与建议

这次轮岗实习，让我学会了很多在书本上学不到的知识，让我具备了各方面的能力。这些知识财富，将会为我以后踏入社会工作奠定了坚实的基础和作好充分地准备。轮岗实习，让我们体验到酒店不同部门经营管理方式，从中也学到了某些管理方式，例如酒店总体上实行部门经理责任负责制。部门有经理、主管、领班、文员、基层员工。这里实行了上层管下层，下层为上层负责管理方式。其实这种管理方式在某一层面来说，有一定的局限性。因为上层管下层，下层为上层负责，这里某一程度来说，限制了基层员工地言论自由与向上级发表意见的权力。我觉得在酒店行业中，我们基层员工是否可以与上层成为合作关系的伙伴。我的建议就是：酒店总体上实行部门经理责任负责制，但部门中实行上层管下层，下层为上层负责，上层与下层合作的管理方式。上层与下层存在一定的合作关系，共同为部门和酒店奋斗，定时展开会议，基层员工具有发言权，发表自己的意见和建议，部门领导层善于聆听可取的建议，并进行实施与落实，从而不断完善部门的制度，促进部门良好发展。

另外，我觉得酒店拥有的正式员工太少，并且正式员工的流动性挺大的。这是我觉得酒店存在一个挺严重的问题。正式员工太少，酒店各部门缺人现象突出，从而影响了酒店工作效率与质量。正因为缺人，酒店招了很多临时工。临时工虽然可以解决燃眉之急，但未从根本上解决问题。临时工未经过专门地培训，专业技能与服务质量都未能达到酒店星级标准，这在一定程度上，客人给予酒店的评价存在一定的折扣。另外一种现象是，酒店正式员工流动性比较大，在部门中，酒店的正式员工大多数做了几个月就辞职了，这样不仅会造成酒店人力物力地浪费，还有对部门人心纷乱造成一定地影响。所以，我在想，怎样可以留住正式员工，让员工心甘情愿在这里工作呢？要是想正式员工愿意在酒店工作，我觉得酒店要做出几方面的能力:第一，酒店福利制度要不断完善。酒店应该尽可能给予正式员工最大的福利，福利可以多元化、细节化。例如，评选每月、每季度优秀员工奖励制度、好人好事奖励制度、员工提出优秀建议奖励制度、员工生日会、员工完备娱乐设施、员工完善的膳食、员工工资增加制度、员工升职制度等，这些福利都可以让员工享有最大的权利，让员工拥有家一般的温暖。第二，领导应该学会赏识员工，给员工一定的鼓励，让员工拥有伯乐识千里马的感觉。第三，加强部门员工沟通，部门领导应该定期组织员工聚会，增强员工之间的沟通与了解，相信沟通会产生感情，这是部门团结一致的情感。第四，适度进行轮岗，部门与部门之间的轮岗，会让员工有一定新鲜感，转换环境工作，员工更充满活力。轮岗也会让员工有一个升值的机会，员工学会不同方面技能，员工更自信。酒店拥有五星级服务设施，更应该拥有五星级服务质量，这样才成为一个名副其实的五星级酒店。

同时，针对酒店员工流动性大的问题，在培训方面，希望人力资源部可以根据每月新入职的员工情况和当月酒店的营业状况安排培训时间，专人进行培训工作并在员工工作后实时跟踪新员工工作生活情况，强化新员工的业务素质。

另外，酒店是接纳四面八方的客人，语言沟通障碍是酒店普遍存在的问题。因此，希望酒店能定期安排员工参加相关的应用英语等外语和国际礼仪强化培训，提高员工服务质量，为客人们提供更周到的服务。

五、实习体会

为期四个半月的顶岗实习,使我比较全面地直观地了解了企业的生产经营过程,认识到管理实践的重要性.为今后的理论学习进一步打下坚实础.中国的酒店普遍还存在问题，学习管理知识是必不可少的。同时,在实习的过程中,也结识了很多同事和朋友.，对于处理人际关系又有了新的认识。锻炼了自己初步踏入社会的部分经验和一些应该明白的社会问题，做事要懂得变通不要过于固执和呆板。在酒店这样的服务性行业所需要的人才不仅是要有一定的专业知识，还需要你懂得如何为人处事和接人带物，以及对顾客的耐心以及责任心。

**第三篇：营业部轮岗述职报告**

经过一个月的入行集中培训，我被分配到营业部，开始管理培训生的基层业务实习。营业部作为窗口单位，在武汉分行经营战略中扮演着举足轻重的角色，能够在这里实习工作我非常珍惜。回顾四个月的轮岗工作，在行领导的亲切关怀和同事们的大力支持下，从大学毕业生到柜面观摩的实习生，再到管理工作的参与者，我正在实现从旁观者到操作者和管理者的转变，切实在工作实践中增加自己的才干，现将工作中的心得与体会总结如下:

一、找准定位 融入团队

作为管理培训生，进行伊始，我就把找准定位，融入团队放在首要位置。在四个月的实习中，我既要求自己在基层岗位上抓住机会熟悉业务流程，更时刻提醒自己要尽快融入环境、团结干群。有了这样清晰的定位后，使我的轮岗工作更有针对性。实践证明，这样的思路十分切合管理培训生这一角色的需要，对我的轮岗实习工作起到了十分重要的作用。

在柜面业务轮岗中，我试着从不同的角度出发来发现和分析问题，虽然短时间内无法达到综合柜员的熟练水平，但通过流程的学习，分析风险点，了解银行业务中的最基本元素，体验柜员的工作生活，整理、发现和分析银行业务问题的思路，这些会为今后的管理工作打下良好的基础。

有了临柜学习的基础，我走出柜面，开始担当大堂经理。虽然前期积累下的业务知识在五花八门的客户问题面前显得捉襟见肘，但是更加激发了我不断积累学习的热情，虚心请教同事，耐心听取客户意见。另外，秩序井然的营业风貌对于分行一楼大堂这样的窗口部门显得尤为重要，作为大堂经理，我把维护经营秩序作为大堂工作中的突出重点。有了前期与柜面人员的熟识，我依靠团队，积极与柜面协同配合，有理的要求，尽快疏导，满足解决；无理的要求，沉静忍让，温和劝退。

身处柜面服务、大堂管理这样的前沿阵地，我获益良多，不仅充实了业务知识，更加积累锤炼了营销经验和协调能力。，二、扎根基层 研习管理

除了在轮岗阶段，扮演好基层员工的业务角色，我更要求自己时刻从管理者的角度反思所见所学，有意识的将管理理论运用到工作实践当中，激活团队，整合资源。在一些事关全局的重点工作和关键问题上进行了深入的思考，总结了一些较为具体的工作思路：

柜面管理方面，针对柜面服务效率不高、柜面营销与结算速度矛盾等问题，我认为应对柜员的服务水平实施科学量化，挑选出具有代表性的业务骨干，对其单位任务效率作出精确测算，并将平均数据作为操作标准进行推广。在提高单位业务速度的基础上，复合业务的效率也将得到改善。并且，随着柜面结算业务绝对时间的缩短，柜员将能投入更多精力延长柜面营销的相对时间。

基于以上认识，在由“柜面结算型”向“产品销售型”的转变过程中，我觉得必须突出做好三项工作：一是提高柜员操作水平是根本保证;二是转变传统服务意识是关键；三是提高营销能力是必然要求。通过“标准引路，逐步推进，注重实效”,全面提升柜面服务效率。

大堂管理方面，因地制宜，根据分析测算我行大堂经营面积和管理人员分布情况，绘制了大堂管理流程图，提出了以维护大堂经营秩序为重点，疏导分流客户为方向，以“分区管理，钉岗不盯人，柜面协同”的工作策略。特别是在预防、解决客户纠纷方面，提出“感觉要敏锐，反应要迟钝”，要求大堂管理人员要防消结合，细心观察，耐心倾听，三思而后行。

由于这些思路源于基层，来自群众，更得到了领导和前辈的指点，部分想法已经在工作中得到了实践和检验，也调动了团队成员的主动性和积极性，为以后的工作奠定了坚实的群众基础。

三、以人为本 加强学习

作为刚刚走出校门的大学毕业生，面对崭新的职业环境和陌生的专业知识，我始终提醒自己摒弃经验主义和本本主义，以人为本，勇于实践，在与领导及同事的学习交流当中，找问题、找差距、学做人、学管理。在各项工作中，我有幸接触、结识了一批交通银行系统内的杰出领导和优秀员工，他们当中有管理卓越的支行行长、业绩出色的营销经理、业务扎实的骨干柜员，还有许多与我们同样背景的各地总、分行管培生，在与他们的交流学习中，发现的自身不足和吸取的实践经验，与校园中的理论相比，显得弥足珍贵。

回顾营业部的四个月工作，感受最深的也是，只有在武汉分行这样敢于“解放思想”的企业文化中，在营业部这样特别有战斗力，特别能打大仗、硬仗的单位中，我才有机会接触这么多能人志士。体会最深的有三点：

一是在交行人眼里，办法总比问题多。面对各项工作和困难，作为一名交行人，我学会了要不畏困难，迎难而上，以奋发进取的状态和昂扬向上的斗志，影响带动团队坚定必胜的信心。同时，更要引导大家正确客观分析形势，群策群力，战胜困难；

二是始终以人为本，解决工作中的许多问题和困难，抓住人本就不难。作为管理培训生，在加强业务知识学习的同时，要始终把管理人，激励人，运作人作为自己首要考虑的问题，作为克服困难，考虑工作的关键之举紧抓不放，这也是对未来合格管理者的基本要求；

三是只有解放思想，敢于实践，才能促进成熟。在工作学习中要实事求是，勤于思考，敢于怀疑，才能在轮岗实习中完善自我，提高管理能力和宏观思维水平。

这四个月，我参与了不少工作，取得了一些成绩，但还存在不少诸如驾驭局面能力不强，学习研究不系统、不深入等问题和不足，在今后的工作中，我将进一步发扬优势，克服缺点，进一步理清思路，振奋精神，再接再厉，务实重干，向关心我的各级领导及同事交上一份满意的答卷！

**第四篇：干部轮岗调研报告（精选）**

干部轮岗调研报告

干部轮岗调研报告

干部轮岗交流，是通过在不同的单位和工作岗位上培养、锻炼干部，促使其尽快成长的重要手段和有效方法。坚持干部轮岗交流制度，对培养锻炼复合型干部有着十分重要的意义。xxxx区健全机制，积极推进干部轮岗交流，力促干部轮岗交流常态化，取得了较好成效。现结合干部轮岗交流工作中的具体尝试和取得的成效，浅析干部轮岗交流的有关问题。

一、现状分析

xxxx年xxxx区普通干部轮岗交流50人次，占在编公务员（科员）的12.7%；科级干部调整交流198人次，占科级干部的50%。xxxx年普通干部轮岗交流33人次，占在编公务员（科员）的9.3%；科级干部调整交流138人次，占科级干部的32%。2025年普通干部轮岗交流21人次，占在编公务员（科员）的5.0%；科级干部调整交流199人次，占科级干部的47%。从实际情况来看，大多数部门和单位干部的交流轮岗，主要是针对科级干部进行，而普通干部交流很少。

二、做法及成效

（一）明确方向，统一思路。xxxx区根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》、《宁夏党政领导干部交流工作实施办法》和有关法律、法规，结合实际，明确干部轮岗交流的指导思想、交流范围、原则和形式。明确“三结合”指导思想。即着眼于干部培养锻炼，把推进干部交流与领导干部选拔任用结合起来；着眼于干部健康成长，把推进干部交流与实行领导干部职务任期制、回避制结合起来；着眼于干部的科学使用，把干部交流与调整优化班子结构结合起来。明确轮岗交流范围。即干部交流轮岗范围在党政机关之间、事业单位之间、群团组织之间，本单位或本系统内部，区直部门（单位）之间、乡镇之间、区直部门（单位）与乡镇之间交流。明确干部轮岗交流五项原则。即：公开透明原则、交流时限原则、锻炼助长原则、职能相近交流原则、考察反馈原则。明确干部轮岗交流六种形式。这六种基本类型是：任期交流、培养交流、调整交流、回避交流、转任交流和提拔交流。

（二）积极探索，健全机制。干部交流是一项系统工程，也是一项政策性、原则性、实践性很强的工作，在探索干部交流工作的同时，进一步建立健全干部交流机制。第一，采取横向、纵向方式增进干部轮岗交流，优化干部队伍结构。对缺乏基层工作经验的年轻干部纵向交流，从区直部门（单位）挑选有培养前途的干部提拔交流到乡镇锻炼。对经历单一的干部进行横向交流，使一批年轻干部在各种岗位上锻炼成长，同时有重点的将有发展潜力干部交流到条件艰苦、情况复杂、任务繁重的地方经受锻炼和考验。同时我们把部门（单位）、乡镇干部交流轮岗作为推进干部人事制度改革的一项重要措施，结合乡镇、部门（单位）工作需要，根据干部的工作能力和工作实绩，坚持合理使用，优化组合的原则，按照人岗相适、专业接近的要求，科学调配、合理交流。第二，分类指导，形成干部轮岗交流常态化。一是选取部分业务相近的部门（单位），在系统内开展干部轮岗工作,及时总结经验,以指导和推动面上工作开展。二是轮岗交流与培养锻炼后备干部相结合,优先选拔优秀年轻干部,有意识地交流到新的岗位任职锻炼,使他们丰富经验,锻炼成长;与领导班子、中层干部调整结合进行,通过交流,改善领导班子结构,加强中层干部队伍建设,优化组合,配好队伍；与回避工作相结合,落实回避的有关规定,减少和消除亲属聚集现象,简化一个部门（单位）复杂的人际关系等。三是认真做好交流干部思想政治工作。在干部调出前，区委组织部、人社局责成本单位领导干部与被调整干部谈话，通过多种途径，引导干部正确认识轮岗交流工作的重要意义，最大限度地激发交流干部干好新工作的积极性、主动性和创造性。第三，跟踪管理，做好交流轮岗工作成果的运用。通过回访、谈话、跟踪培养、考察轮岗交流干部，及时全面了解轮岗交流干部的思想动态、工作表现与生活情况，及时研究和解决轮岗交流工作出现的新情况、新问题。同时把轮岗交流工作同干部的培养、考察、使用等工作紧密结合起来，对轮岗交流后表现优秀的干部，大胆提拔使用；对素质较高、有培养潜力的，列入后备人才库进行组织培养，促进其成长；对进入角色快，工作成绩突出的干部，实行表彰奖励。

（三）创新机制，务求实效。xxxx区通过资格审查、笔试、面试、考察、公示等环节，积极创新机制，在干部交流轮岗工作中务求实效。一是科级领导干部选拔交流。积极推行公开选拔和竞争上岗工作，xxxx年以来，面向xxxx市先后公开选拔17名年轻科级领导干部。开展法检两院中层领导干部竞争上岗工作，先后有69名年轻干部通过竞争性选拔到领导岗位工作，其中，正科级2名，副科级67名。二是选聘事业单位工作人员。结合部门实际，先后在教育和卫生系统开展中小学校长、幼儿园园长和乡镇卫生院长公开选聘工作，共选聘中学校长10名，小学校长32名，幼儿园园长4名，乡镇卫生院长13名。三是选拔移民村村支书。尝试在现有在职干部（科员）中为移民村公开选拔5名党支部书记。四是挂职交流锻炼。对年轻优秀的、有培养前途的基层干部，有意识地交流到新的部门（单位）重要岗位任职锻炼，使他们丰富经验，锻炼成长。近两年来，先后选派13名年轻领导干部到自治区有关部门和生态移民安置地挂职锻炼，选派79名后（预）备干部挂职任农村工作指导员或党建工作指导员。通过以上措施，促进了普通干部中的优秀人才脱颖而出，进一步拓宽普通干部轮岗交流范围，逐步形成各类人才合理流动的工作新机制。

（四）严格程序，严肃纪律。干部轮岗交流因行业或专业不同，加之各单位性质、交流干部的专业、文化程度各异以及人们对轮岗交流的认识程度也不尽相同，因此，在轮岗交流工作中要以极稳妥的原则，加强领导，精心组织，确保这项工作的顺利开展。一是本单位内部轮岗工作由各单位负责拟定干部轮岗初步方案，经本单位党委会议研究后，由本单位负责落实。二是跨部门（单位）干部交流工作按照干部管理权限，由区委组织部、人社局负责拟定干部交流初步方案，并分别征求调出、调入单位意见后，区委组织部、人社局报编委会，集体研究干部轮岗交流方案。三是在干部调转任工作中，严格按规定的权限和程序进行调任和转任审批，事业单位副科级以上干部调任，按照《宁夏回族自治区公务员调任实施办法（试行）》的规定办理，并按规定办理登记手续，没有超范围、超编制、超职数调转任人员。四是加强干部交流工作纪律，做出明确的规定。干部轮岗交流是一项政策性强、非常严肃的工作，坚持民主集中制和公道正派的原则，严格按照有关规定和程序办事，坚持集体研究确定交流对象，不准个人或少数人说了算，不准借干部交流突击提拔干部。五是严格执行干部交流工作责任追究制度，对违反纪律或者执行纪律不严格的，进行严肃批评教育；对造成严重后果的，要追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

三、存在的问题

普通干部轮岗交流虽然在干部队伍管理、选拔培养年轻干部、深化干部人事制度改革方面有许多好处，但在实际运作中还存在一些问题，主在表现在：一是普通干部轮岗交流覆盖面低。从我区实际情况来看，部分普通干部（科员）在原单位一呆就是好多年，“多年媳妇熬成婆”的现象屡见不鲜。二是交流干部思想认识不到位。轮岗交流到一些重要岗位上的干部容易接受，若把重要岗位干部交流到一些普通岗位，许多干部群众首先想到的是交流干部有问题，而不会认为这是工作、培养锻炼干部的需要，给被交流干部造成很大的思想包袱。三是干部交流制度还不够完善。由于缺乏干部交流激励制度，一些被交流干部到岗后，工作上缺乏主动性和积极性，造成本单位开展工作比较被动。四是交流干部的监督和管理还有待进一步提高。目前对干部交流后到岗工作情况的监督检查力度还不够，对工作中出现的新情况、新问题的研究解决办法不是很多，存在为交流而交流、重交流轻监督管理等现象。

四、对策建议

干部轮岗交流要根据上级有关文件精神，结合实际，有针对性地开展，做到明确轮岗交流的原则、形式、范围、程序、纪律。

一是实现合理有序交流，扩大覆盖面。在充分调查研究的基础上，结合本部门（单位）、本系统实际情况，按照干部管理权限，制定具体的工作实施计划，进一步扩大干部交流的覆盖面，有计划、有步骤地稳步推进，力求避免不利因素的产生。同时要坚持用人所长、量才适用原则，做到被交流干部能够学有所用，用其所长，提高人才的使用效率。

二是加强宣传引导和正面教育。要加强宣传引导,通过让轮岗的同志介绍体会等方式,缩短被交流干部的适应过程。同时注意激发交流干部自身的积极性，把交流工作同他们的培养锻炼和提拔任用结合起来，把他们的发展愿望联系在一起。对那些从“重点”部门（单位）、轮岗交流到“一般” 部门（单位）和岗位的干部，要注意做细致的思想工作，教育干部以锻炼提高为准则，不论部门（单位）、乡镇（街道），还是“重点”、“一般”岗位，都要勇于去试一试、干一干、闯一闯，让交流干部认识到，这是组织的信任和爱护，是组织在有意识地锻炼我，给我压担子、加任务，是在轮岗中让我增长才干，更好地锻炼成长，从而使这项工作有序、稳妥、正常地开展起来。

三是完善干部交流制度。实行轮岗交流工作目标责任制，交流干部在任期内工作目标任务完成好，业绩突出，特别是在艰苦地方工作取得突出成绩，且群众公认度高的，可优先考虑提拔使用，通过进一步完善干部交流激励机制，充分调动交流干部工作积极性和主动性，使干部处于自我约束和激励之中，增强事业心和责任感，从而在整体上增强干部队伍的生机与活力。

四是加强对交流干部的监督和管理。加强监督和指导交流干部工作的力度，经常检查干部调整到新岗位后的工作情况，积极帮助和解决他们在工作开展中遇到的问题，边检查边指导，尽快实现人与岗位的最佳匹配。干部能力是差异不齐的，多数干部能够很快适应工作环境，并在新的工作岗位上干出一番成绩来。但是也有极少数干部进入角色慢，工作很难打开局面，与岗位不适应。对于这类干部，要本着对事业对本人高度负责的态度，及时进行培训和教育，必要时予以调整。毕竟，使每位干部人尽其才是更好地促进事业发展的出发点和落脚点。）

**第五篇：干部轮岗调研报告**

干部轮岗调研报告

干部轮岗调研报告

干部轮岗交流，是通过在不同的单位和工作岗位上培养、锻炼干部，促使其尽快成长的重要手段和有效方法。坚持干部轮岗交流制度，对培养锻炼复合型干部有着十分重要的意义。xxxx区健全机制，积极推进干部轮岗交流，力促干部轮岗交流常态化，取得了较好成效。现结合干部轮岗交流工作中的具体尝试和取得的成效，浅析干部轮岗交流的有关问题。

一、现状分析

xxxx年xxxx区普通干部轮岗交流50人次，占在编公务员（科员）的12.7%；科级干部调整交流198人次，占科级干部的50%。xxxx年普通干部轮岗交流33人次，占在编公务员（科员）的9.3%；科级干部调整交流138人次，占科级干部的32%。2025年普通干部轮岗交流21人次，占在编公务员（科员）的5.0%；科级干部调整交流199人次，占科级干部的47%。从实际情况来看，大多数部门和单位干部的交流轮岗，主要是针对科级干部进行，而普通干部交流很少。

二、做法及成效

（一）明确方向，统一思路。xxxx区根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》、《宁夏党政领导干部交流工作实施办法》和有关法律、法规，结合实际，明确干部轮岗交流的指导思想、交流范围、原则和形式。明确“三结合”指导思想。即着眼于干部培养锻炼，把推进干部交流与领导干部选拔任用结合起来；着眼于干部健康成长，把推进干部交流与实行领导干部职务任期制、回避制结合起来；着眼于干部的科学使用，把干部交流与调整优化班子结构结合起来。明确轮岗交流范围。即干部交流轮岗范围在党政机关之间、事业单位之间、群团组织之间，本单位或本系统内部，区直部门（单位）之间、乡镇之间、区直部门（单位）与乡镇之间交流。明确干部轮岗交流五项原则。即：公开透明原则、交流时限原则、锻炼助长原则、职能相近交流原则、考察反馈原则。明确干部轮岗交流六种形式。这六种基本类型是：任期交流、培养交流、调整交流、回避交流、转任交流和提拔交流。

（二）积极探索，健全机制。干部交流是一项系统工程，也是一项政策性、原则性、实践性很强的工作，在探索干部交流工作的同时，进一步建立健全干部交流机制。第一，采取横向、纵向方式增进干部轮岗交流，优化干部队伍结构。对缺乏基层工作经验的年轻干部纵向交流，从区直部门（单位）挑选有培养前途的干部提拔交流到乡镇锻炼。对经历单一的干部进行横向交流，使一批年轻干部在各种岗位上锻炼成长，同时有重点的将有发展潜力干部交流到条件艰苦、情况复杂、任务繁重的地方经受锻炼和考验。同时我们把部门（单位）、乡镇干部交流轮岗作为推进干部人事制度改革的一项重要措施，结合乡镇、部门（单位）工作需要，根据干部的工作能力和工作实绩，坚持合理使用，优化组合的原则，按照人岗相适、专业接近的要求，科学调配、合理交流。第二，分类指导，形成干部轮岗交流常态化。一是选取部分业务相近的部门（单位），在系统内开展干部轮岗工作,及时总结经验,以指导和推动面上工作开展。二是轮岗交流与培养锻炼后备干部相结合,优先选拔优秀年轻干部,有意识地交流到新的岗位任职锻炼,使他们丰富经验,锻炼成长;与领导班子、中层干部调整结合进行,通过交流,改善领导班子结构,加强中层干部队伍建设,优化组合,配好队伍；与回避工作相结合,落实回避的有关规定,减少和消除亲属聚集现象,简化一个部门（单位）复杂的人际关系等。三是认真做好交流干部思想政治工作。在干部调出前，区委组织部、人社局责成本单位领导干部与被调整干部谈话，通过多种途径，引导干部正确认识轮岗交流工作的重要意义，最大限度地激发交流干部干好新工作的积极性、主动性和创造性。第三，跟踪管理，做好交流轮岗工作成果的运用。通过回访、谈话、跟踪培养、考察轮岗交流干部，及时全面了解轮岗交流干部的思想动态、工作表现与生活情况，及时研究和解决轮岗交流工作出现的新情况、新问题。同时把轮岗交流工作同干部的培养、考察、使用等工作紧密结合起来，对轮岗交流后表现优秀的干部，大胆提拔使用；对素质较高、有培养潜力的，列入后备人才库进行组织培养，促进其成长；对进入角色快，工作成绩突出的干部，实行表彰奖励。

（三）创新机制，务求实效。xxxx区通过资格审查、笔试、面试、考察、公示等环节，积极创新机制，在干部交流轮岗工作中务求实效。一是科级领导干部选拔交流。积极推行公开选拔和竞争上岗工作，xxxx年以来，面向xxxx市先后公开选拔17名年轻科级领导干部。开展法检两院中层领导干部竞争上岗工作，先后有69名年轻干部通过竞争性选拔到领导岗位工作，其中，正科级2名，副科级67名。二是选聘事业单位工作人员。结合部门实际，先后在教育和卫生系统开展中小学校长、幼儿园园长和乡镇卫生院长公开选聘工作，共选聘中学校长10名，小学校长32名，幼儿园园长4名，乡镇卫生院长13名。三是选拔移民村村支书。尝试在现有在职干部（科员）中为移民村公开选拔5名党支部书记。四是挂职交流锻炼。对年轻优秀的、有培养前途的基层干部，有意识地交流到新的部门（单位）重要岗位任职锻炼，使他们丰富经验，锻炼成长。近两年来，先后选派13名年轻领导干部到自治区有关部门和生态移民安置地挂职锻炼，选派79名后（预）备干部挂职任农村工作指导员或党建工作指导员。通过以上措施，促进了普通干部中的优秀人才脱颖而出，进一步拓宽普通干部轮岗交流范围，逐步形成各类人才合理流动的工作新机制。

（四）严格程序，严肃纪律。干部轮岗交流因行业或专业不同，加之各单位性质、交流干部的专业、文化程度各异以及人们对轮岗交流的认识程度也不尽相同，因此，在轮岗交流工作中要以极稳妥的原则，加强领导，精心组织，确保这项工作的顺利开展。一是本单位内部轮岗工作由各单位负责拟定干部轮岗初步方案，经本单位党委会议研究后，由本单位负责落实。二是跨部门（单位）干部交流工作按照干部管理权限，由区委组织部、人社局负责拟定干部交流初步方案，并分别征求调出、调入单位意见后，区委组织部、人社局报编委会，集体研究干部轮岗交流方案。三是在干部调转任工作中，严格按规定的权限和程序进行调任和转任审批，事业单位副科级以上干部调任，按照《宁夏回族自治区公务员调任实施办法（试行）》的规定办理，并按规定办理登记手续，没有超范围、超编制、超职数调转任人员。四是加强干部交流工作纪律，做出明确的规定。干部轮岗交流是一项政策性强、非常严肃的工作，坚持民主集中制和公道正派的原则，严格按照有关规定和程序办事，坚持集体研究确定交流对象，不准个人或少数人说了算，不准借干部交流突击提拔干部。五是严格执行干部交流工作责任追究制度，对违反纪律或者执行纪律不严格的，进行严肃批评教育；对造成严重后果的，要追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

三、存在的问题

普通干部轮岗交流虽然在干部队伍管理、选拔培养年轻干部、深化干部人事制度改革方面有许多好处，但在实际运作中还存在一些问题，主在表现在：一是普通干部轮岗交流覆盖面低。从我区实际情况来看，部分普通干部（科员）在原单位一呆就是好多年，“多年媳妇熬成婆”的现象屡见不鲜。二是交流干部思想认识不到位。轮岗交流到一些重要岗位上的干部容易接受，若把重要岗位干部交流到一些普通岗位，许多干部群众首先想到的是交流干部有问题，而不会认为这是工作、培养锻炼干部的需要，给被交流干部造成很大的思想包袱。三是干部交流制度还不够完善。由于缺乏干部交流激励制度，一些被交流干部到岗后，工作上缺乏主动性和积极性，造成本单位开展工作比较被动。四是交流干部的监督和管理还有待进一步提高。目前对干部交流后到岗工作情况的监督检查力度还不够，对工作中出现的新情况、新问题的研究解决办法不是很多，存在为交流而交流、重交流轻监督管理等现象。

四、对策建议

干部轮岗交流要根据上级有关文件精神，结合实际，有针对性地开展，做到明确轮岗交流的原则、形式、范围、程序、纪律。

一是实现合理有序交流，扩大覆盖面。在充分调查研究的基础上，结合本部门（单位）、本系统实际情况，按照干部管理权限，制定具体的工作实施计划，进一步扩大干部交流的覆盖面，有计划、有步骤地稳步推进，力求避免不利因素的产生。同时要坚持用人所长、量才适用原则，做到被交流干部能够学有所用，用其所长，提高人才的使用效率。

二是加强宣传引导和正面教育。要加强宣传引导,通过让轮岗的同志介绍体会等方式,缩短被交流干部的适应过程。同时注意激发交流干部自身的积极性，把交流工作同他们的培养锻炼和提拔任用结合起来，把他们的发展愿望联系在一起。对那些从“重点”部门（单位）、轮岗交流到“一般” 部门（单位）和岗位的干部，要注意做细致的思想工作，教育干部以锻炼提高为准则，不论部门（单位）、乡镇（街道），还是“重点”、“一般”岗位，都要勇于去试一试、干一干、闯一闯，让交流干部认识到，这是组织的信任和爱护，是组织在有意识地锻炼我，给我压担子、加任务，是在轮岗中让我增长才干，更好地锻炼成长，从而使这项工作有序、稳妥、正常地开展起来。

三是完善干部交流制度。实行轮岗交流工作目标责任制，交流干部在任期内工作目标任务完成好，业绩突出，特别是在艰苦地方工作取得突出成绩，且群众公认度高的，可优先考虑提拔使用，通过进一步完善干部交流激励机制，充分调动交流干部工作积极性和主动性，使干部处于自我约束和激励之中，增强事业心和责任感，从而在整体上增强干部队伍的生机与活力。

四是加强对交流干部的监督和管理。加强监督和指导交流干部工作的力度，经常检查干部调整到新岗位后的工作情况，积极帮助和解决他们在工作开展中遇到的问题，边检查边指导，尽快实现人与岗位的最佳匹配。干部能力是差异不齐的，多数干部能够很快适应工作环境，并在新的工作岗位上干出一番成绩来。但是也有极少数干部进入角色慢，工作很难打开局面，与岗位不适应。对于这类干部，要本着对事业对本人高度负责的态度，及时进行培训和教育，必要时予以调整。毕竟，使每位干部人尽其才是更好地促进事业发展的出发点和落脚点。）

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！