# 创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-04-26

*第一篇：创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍发布日期：2024-12-23来源：石家庄市地税局办公室【字体：大 中 小】创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍王胜亭不同的历史时期和社会发展阶段...*

**第一篇：创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍**

创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍

发布日期：2024-12-23来源：石家庄市地税局办公室

【字体：大 中 小】

创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍

王胜亭

不同的历史时期和社会发展阶段具有不同的人才概念和内涵。按照党的十六大“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针，新时期的人才应当是指“具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为社会物质文明、政治文明、精神文明建设作出积极贡献的人”。具体到地税系统的专门人才，应当是指具备较高政治素质和较好的身体素质，有知识、有能力、能够在本职岗位上开拓创新，不断进取，勇于奉献，取得显著的成绩的干部队伍。具体可分为，管理型人才、业务型人才、专业型人才和其他型人才四种类型。管理型人才是指科级、股所级领导类人才。业务型人才是指税政征管、稽查、计会、政工文秘类人才。专业型人才是指计算机、财会、审计、法律、外语类人才。其它型人才包括文艺、体育、书画、摄影类人才。

一、创建和谐地税需要高素质的人才队伍作支撑

国以才立，政以才治，业以才兴。党和国家历来把人才问题作为事业发展的关键问题。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：实施人才强国战略，是抓住和用好重要战略机遇期、应对日益激烈的国际竞争的必然要求；是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求；是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。江泽民同志反复强调：“人才资源是第一资源。”“当今世界各国，以经济和科技实力为基础的综合国力的竞争日趋激烈，而且将长期存在。这种竞争，在很大程度上决定于人才的数量和质量的竞争，尤其是领导人才的素质和能力的较量。对于我们来讲，这将是决定党、国家和民族在进入新世纪后的前途与命运的竞争和较量。”这些重要思想和论断为我们创建和谐地税，实现跨越发展，做好人才工作指明了方向。

实践证明：一个国家，一个地区，一个部门，一个行业，一个单位，得才而兴，失才而衰，古今中外，概莫能外。当前，我们地税事业处于整体跨越发展的机遇期，新科技、新手段，比如：网络信息、征管软件、税控模式等在税收征管中的支撑作用越来越强，避税和反避税的手段越来越智能化，社会信息共享越来越广泛，这些显著的变化，给我们提出了新的考验和挑战，要适应这种新的形势，就必须要培养和造就一支高素质的人才队伍，这既是适应社会发展的需要，又是创建和谐地税所必须。

二、创建和谐地税需要解决的一些人才队伍问题

当前，地税系统人才队伍总体上是“政治过硬，作风优良，工作、生活上能吃苦”的，但也存在一些问题：一是总量不足，不能满足经济社会和税收事业发展需要。受教育、文化和地税发展历史的影响，系统内高素质的人才较为缺乏，在县（市）农村地区表现尤为突出。主要是缺乏具有较高知识和专业背景，既懂税收业务又能进行信息技术操作，能够经得起艰苦考验，具有高超的工作能力的高素质基层地税人才。二是人才分布不均衡，结构和配置不尽合理。主要表现在专业人才在城乡、专业、部门分布上的不合理。全系统3800多名税收干部，市内区局占有近2200多人，18个县（市）占有1600多人，人才向中心城区富集。一方面中心城区积聚了大量人才，几乎囊括了系统高素质人才的绝大部分；另一方面的现实情况是，越是地域偏远、征管条件艰苦的基层，越缺乏高素质的税收人才。三是知识更新跟不上实际需求，“终身学习”观念不强。受经济条件和环境影响，大部分干部继续学习和再教育的机会较少，特别是一些年龄较大的干部多忙于具体征管工作事务，有较严重的知识老化、脱离时代的倾向。

三、造就高素质人才队伍的几点想法

（一）要树立人才是财富的价值观，形成爱才、用才的新风尚。人才是一切资源中最宝贵、最重要的资源，而且是一种重要的可再生资源，合理有效地使用人才，是推动地税事业快速发展和实现整体跨越的有效途径；优秀人才作为地税事业的领头羊，是我们事业基石和中流砥柱。因此，树立人才是财富的价值观，是我们做好人才工作和培养造就高素质人才队伍的重要前提。各级应重视人才资源开发和人才队伍建设，把人才队伍作为地税建设的一项重大而紧迫的重要任务，切实抓紧抓好。各级领导要有爱才之心，识才之举，容才之量，用才之艺，努力提高识人用人水平，形成支持人才、鼓励创造的导向。要形成党组统一领导，人事教育部门牵头抓总，其它部门各司其职、密切配合的人才工作格局。

（二）要建立和完善培养和使用人才的良好机制，鼓励优秀人才脱颖而出。对人才的培养要以能力建设为核心，要树立大教育、大培训观念，在提高思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。围绕创新能力，要坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，促进人才在税收实践中增长知识、提升能力。各级要进一步制定和完善对人才培养、管理、使用的一系列制度，建立有序的人才流动机制，营造人才脱颖而出的环境氛围。要树立事业至上的选人用人观，树立改革、发展的选人用人观，树立靠民主、靠制度的选人用人观，树立重素质、重实绩的选人用人观。要努力戒除用人论资排辈思想；破除对人才求全责备，以偏概全的成见；破除“由少数人选人，在少数人中选人”的做法；破除嫉妒人才，埋没人才的陋习。

（三）要创建优秀人才施展才华的宽松环境，发挥人才的重要作用。创建优秀人才施展才华的宽松环境，单位领导为第一责任人。主要职责是落实政策、强化协调、搞好服务，用地税事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用制度保障人才，把人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好，努力把人才优势转化为知识优势和科技优势。一是要把人才放在重要岗位进行锻炼，让各类人才发挥一技之长，有用武之地。二是各级领导对人才要“扶上马，送一程”，要多关心、多帮助，尤其是在他们工作遇到困难的时候，给予帮助解决，渡过难关。三是多沟通、多理解。人才是财富，更重要的也是人。他们身上或多或少也有缺点和错误，工作上也会出现失误和问题，我们不能求全责备，抓住一点小差错，而否定人才。要创造适合人才脱颖而出，使展才华的宽松环境，让各类人才付出的心血和汗水得到肯定，让他们的心情好起来，这样才能激励人才为地税事业发展做出贡献。

**第二篇：培养造就高素质党政人才队伍心得**

最近，中共中央办公厅颁布了《2024-2024年干部教育培训改革纲要》。《纲要》的核心问题是希望通过构建具有中国特色的干部教育培训体系，为中国特色社会主义事业培养和造就更多的高素质党政人才队伍，为我国全面发展提供强大的党政人才支撑。

国内外的发展实践证明，人才是经济社会发展的第一资源，人才竞争是最具全局影响力的竞争，人才工作是党和国家至关重要的工作。党的十七大确立了人才强国的战略，省委第十一次党代会把人力资源开发列为三大支撑条件而纳入总体工作布局。根据现行的人才评价标准和统计指标，干部实际上就是人才结构中的党政人才，加强干部队伍建设和教育培训机制创新，也就是要加强党政人才的教育培训机制创新。近年来，我省党政人才队伍建设进展较快。目前，在省、市、县、乡四级党政管理部门中，已经培养和形成了一支政治立场坚定、数量比较充足、结构相对合理、业务能力比较强的党政人才队伍。

但是，也必须清醒地认识到，我省干部教育培训和党政人才开发仍然有不协调的地方。一是个别地方和部门对党政人才的重要性认识不足，工作力度不大，资金投入不足；二是在14个市州和87个县区之间存在党政人才配置和分布不合理的问题，“两州两市”的人才分布明显要比发展快的地区少；三是在一些地方存在人才的专业、特长与实际工作岗位不协调的问题；四是在人才的教育、培训、使用、流动、评价和激励方面的机制创新不够完善。针对我省在干部教育培训，即党政人才开发方面存在的这些问题，建议采取如下对策和政策措施。

一、制定中长期党政人才发展规划

按照加强党的执政能力建设要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以建立新型办学体制、创新教育培训运行机制和改革教育培训内容为目标，制定我省的区域干部人才教育和培训规划，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，充分发挥人才在区域发展中的战略性、基础性、决定性作用。争取到2024年，使我省具有大学本科及以上学历的干部占到党政人才队伍的85%，使我省党政人才队伍达到整体素质明显提高，结构更加合理，总量从严控制，保持适量增长的目的。制定好这个规划必须注意：一是规划要以中长期为主，注重长效发展；二是规划要明确发展目标和重点，解决干部教育培训方面存在的客观瓶颈；三是规划要与国家教育培训规划紧密衔接，细化教育培训内容；四是规划要紧密结合甘肃实际，突出甘肃的地方特色和优势。

二、选准党政人才的发展重点

从我省发展需要出发，党政人才的教育培训重点应该突出三个方面。一是县区处级领导干部。县区干部是工作量最大、下连接乡镇、上对接市州的中间环节，县区工作在一定意义上是影响全省大局的关键。二是中青年干部。中青年干部是我省后备干部的主体，是甘肃未来发展的主力军，是党政人才的骨干。三是党政人才相对比较薄弱领域，主要是女干部、少数民族干部和非中共党员干部的培养选拔使用。具体来说，充分利用各级党校、行政学院、社会主义学院的教学力量，特别是要充分发挥全省各级党校在干部培养轮训方面的主渠道、主阵地作用，充分发挥好现有教学和科研力量。要分批分类地对以上三方面的干部进行连续性的培训提高。

三、创新党政人才的教育培训机制

在这方面建议：一是进一步明确教育培训机制创新的原则，全面落实理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部教育培训机制。二是优化整合部门和行业的干部教育培训机构，整合教育培训资源，对于教学力量相对较弱的基层党校等要向上级同类单位合并或者集中配置教育资源。三是要加快建设干部教育培训网络平台，利用好现代化的教育培训手段，努力提升信息化教学水平。四是要创www.feisuxs造能够激发干部教育培训办学积极性的竞争择优机制，推行培训项目管理制度，推广委托培训方式。五是要完善干部学习培训的考核评价机制，建立和健全学习成果的反馈管理和教育培训信息跟踪管理制度。六是要加大干部异地交流、挂职锻炼力度，推进党政机关重要岗位干部轮岗交流，鼓励中青年干部到基层工作锻炼。

四、改革干部教育培训的方式和内容

针对当前干部教育培训中存在的学用不对称、重复比较多、针对性比较差的实际情况，制定分类培训大纲，对不同类型的干部实施有一定差异的教学培训方案，提高培训的实效；继续完善教学培训内容，要着力提高干部的基本素质和实际操作能力，建立供需对接的培训内容机制，特别是课程设置、教材设计、专题安排、授课人员等要做新的调整，不同类型和不同层次的培训单位和教学人员可以交错式开展工作；积极推广和运用新型的教学方式和方法，创新办班方法，采取灵活多样的形式把培训工作做活做到家。

五、调动党政人才工作积极性

一是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，不断建立和完善干部人才的教育培训和选拔使用机制。二是要教育全体干部牢固树立世界观、权力观、任期观、金钱观、政绩观等，用各种方式教育全体干部牢固树立坚定信念，注重品行、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向。三是实施促进科学发展的干部综合考核评价办法，对于党委和政府的工作业绩的考核，既要考核领导干部的个人业绩，又要考核领导班子的整体业绩，还要考核任期业绩。四是要认真落实好党政人才的各项政策，包括培养政策、选拔政策、待遇政策等。五是要坚持和完善从基层一线选拔干部制度，促进各类党政人才脱颖而出。

**第三篇：树立科学人才观 造就高素质人才队伍**

知识经济时代已经来临，国内的西部大开发、振兴东北老工业基地，党中央实施人才强国的重大战略举措，“人才是第一资源”的认识深入人心，造成人才的争夺更加激烈。\*\*区作为中西部地区的一个农业大区，没有资源和资金优势，也没有地域优势，如果要建成农业强区，就必须依靠人才。前几年，\*\*本地人才已经出现了不少“孔雀东南飞”和“走西口”的现象，导致了本地人才结构失衡，特别是高级人才引进的难度和成本加大，针对这些因素，我们大力倡导树立科学的人才观，转变人才观念，采取有效措施，稳定了现有人才队伍的，保障了人才资源有效地开发和利用，促进了\*\*经济和社会的发展。

[本文来源于文秘写作-www.feisuxs]

一、转变观念，树立科学人才观。以前我们对人才的界定仅仅局限于国有企事业单位，对人才的服务和管理也只延伸到国有的单位，近两年来，我们转变观念，在全区上下逐渐形成共识，认识到只要具有一定知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会发展做出积极贡献的人，都是人才，在全区各级各单位，逐步树立了不唯学历、不唯职称、不唯身份的科学人才观。我们将对人才的管理和服务拓展到民营企业、每个农村村组，打破了人才的身份界限，从而发现了不少埋没的人才，将很多“田秀才”、“土专家”、“技术工匠”等都纳入人才范畴。通过我们澄清底子，全区民营经济和农村等非国有单位人才已达７５００人，占到了全区人才总量的三分之一。

二、重视人才引进，实现人才总量增加。我们这几年通过待遇留人、感情留人、环境留人等方式，设立人才引进奖励专项基金，用于招聘重奖优秀拔尖人才。出台优惠政策，为引进人才妥善解决经济待遇、住房、配偶子女就业就学等问题。实行“候鸟”政策，对不愿定居的优秀人才实行“不求所有，但求所用，来去自由”的灵活政策，以“假日专家”、“客座教授”、“周末工程师”等形式引进智力。通过努力，我区人才总量有较大程度增长，截止２００４年底，\*\*区人才资源总量约２．２万人，占总人口数的２．６％，包括党政机关、国有企事业单位在内的在职具有中专以上学历和初级以上职称的各类人才达到１４６０７人，占总人口的１．７％，占人才资源总量的６６．４％。党政人才、国有企事业管理和技术人才、非公有制企业人才、农村实用人才分别为２６００人、１２０１０人、６０００人、１５０８人。

三、重视机制与配置，实现人才存量的盘活。通过制度创新，加大企事业单位改革力度，积极实行优胜劣汰的激励竞争机制。我们一是努力做到能者有其资。据能力和现实工作表现分配工资，按能绩大小拉开收入分配档次，对智力、技术成果作为无形资产，参与利润分配。对停产、破产企业的科技人才给予基本生活保障，并尽可能为他们提供科研条件。全区乡镇站所、卫生系统、水利系统已经完成分配制度改革，教育系统年底前也将完成分配制度改革，改革完成后，将有１２０００人占全区人才总量的５４．５％做到按其岗位和贡献获得报酬。二是能者有其位。制定倾斜政策，通过考试、考核，公开选拔优秀人才，择优提拔重用。近几年来，我们对乡镇卫生院院长、学校校长、区直医院的领导班子、有关企业和单位的负责人等都实施竞争上岗甚至面向社会公开招聘。通过改革，具有一定研发水平的人才队伍不断发展状大，涌现了一批成绩突出的人才和成果。如享受国务院特殊政府津贴的肝病专家吴忠文、农业专家陈嘉铭、水利工程专家武令如，著名地方戏曲作家黄士元，湖南省先进工作者、高级农艺师黄道芬等。

四、重视教育培训，实现人才质量的提高。我们一是加强了对现有人才的培训，根据我区专业技术人员队伍现状，制定了切合实际的专业技术人员教育培训计划。重点加强对专业技术人员新知识和新技能的教育培训，特别是认真做好了专业技术人员的外语、计算机知识、继续教育等方面的培训，大力开展了职业培训、岗位培训、技能培训等，积极鼓励在岗自学。二是根据本地需要，有关企事业单位选送了一批德才兼备的优秀人才到相关学校、医院脱产深造培训。三是校企、校地联姻，实行定向培养，为本地“量身定做”实用型人才。通过这些措施，不断提高我区人才队伍的整体素质和能力。

五、重视市场导向，实现人才流量的调控。首先是加强人才市场建设，促进人才有序、合理流动。我们进一步加大了区人才交流服务中心的建设，近几年来，在资金十分紧张的情况下，区人事局筹集３０余万元，投入人才服务中心的建设，建成了计算机培训基地、联接全国各大人才市场的人才信息网络、可容纳１００００册人才档案的档案库，区人才交流中心已基本建成集交流、培训、测试、储备、代理等多功能于一体的人才服务场所。其次，积极引导了人才向民营经济领域流动，弥补该领域人才的严重不足。\*\*区民营经济中管理、销售，工程技术人才占民营企业从业人数的比例为３．５％，远低于国企１０．２％的水平。通过大力工作，我们为国有企业下岗技术人员、事业单位分流人员积极提供民营经济需要人才的信息，为他们再次就业提供信息服务，引导他们到民营企业建功立业。第三，加大农村产业人才倾斜力度。\*\*属典型的农业区，农村经济在国民经济中的比重很大。随着农业结构的调整，因地制宜，立足本地特色，种植业、畜牧业、水产养殖业、农产品加工等的大力发展，创立农业品牌，走优质高效农业之路，实施农业产业化，现有的农业科技人才数量和质量远远不能满足需要，急需一支充满生机和活力的农村实用人才大军。近两年来，我们加大了农村实用人才培训开发力度，紧紧围绕农村产业结构调整，与有关部门一道抓好了对农村实用人才的开发培训，先后举办农村实用人才培训１２期，开展实用技术讲座８次，培训人员达２８００多人次。组织开展专家下乡服务活动２３次，服务对象达２２００余人，提高了农村实用人才

队伍素质。我们还认真做好了农民专业技术职称的评审工作。对符合技术职称评定的实用技术人才，主动为其提供职称评定服务，现已评定农民技术人员２４０人。大力开展了优秀农村实用人才评选表彰活动，向市里推荐了牛鼻滩镇棉花大户李正球和十美堂镇珍珠大户李正军两名优秀农村实用人才，通过典型引路，以点带面，推动农村整体性人才资源开发。今后，我们已做出规划，将大力发展农村职业教育和各类技术培训，发展能够创办高新技术农业，实施农产品深加工，引导农产品进入市场，实现农工贸一体化的各类农村经济人才。通过建立农村生产科技服务体系，构建农村科技平台、服务平台、加工企业平台等，提升农村实用人才素质，促进农村产业化人才的增长。

总之，通过创新，\*\*人才资源有了较多积累，开发上取得了一定的成效，整个人才队伍充满了生机和活力，为\*\*两个文明建设进一步发展奠定了良好的基础。

**第四篇：第十一章 造就高素质人才队伍**

第十一章 造就高素质人才队伍

坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强适应跨越发展需要的各类人才队伍建设。

第一节 大力培养创新型人才

围绕提高科技创新能力，依托重点产业、重大项目、重要科研创新平台和优势企事业单位，实施八桂学者、特聘专家制度和院士后备培养工程，加快发展人才小高地。重点支持青年科技人才承担国家、自治区重大科技项目，以及国际学术交流与合作项目。扩大硕士、博士研究生教育规模，引进和用好海外高层次人才。大力开发经济社会发展各领域急需紧缺专门人才，统筹推进党政、企业经营管理、专业技术、高技能、农村实用、社会工作等各类人才队伍建设。组织实施国家少数民族高层次骨干人才培养计划，培养造就少数民族人才队伍。

第二节 健全人才发展机制

构建充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。完善党管人才工作格局，建立健全宏观管理、市场配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。深化干部人事制度改革，推动人才管理部门职能转变，创新培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障机制。完善人才引进和使用方式，采取项目合作、智力入股、兼职兼薪、成果转化、特聘岗位等多种形式，吸引国内外高层次创新型人才开展智力服务。完善地方性人才法规体系，改进人才管理方式，加强人才市场建设，落实国家和自治区重大人才政策，抓好重大人才工程，营造人才脱颖而出的环境，推动人才事业全面发展。

专栏21：人才建设

重点实施人才小高地建设提升、优秀企业家培养选拔、新世纪十百千人才、博士后培养、党政人才素质提升、北部湾经济区人才集聚、西江经济带人才开发、国际化外向型人才开发、重点工业产业高技能人才开发、农村实用人才开发、社会工作人才开发，以及边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持等工程。

**第五篇：深化干部人事制度改革培养造就高素质干部队伍**

关于深化干部人事制度改革

培养造就高素质干部队伍的思考

疏勒县阿拉力乡 廖慧

深化干部人事制度改革，是建设高素质的干部队伍，培养造就大批优秀人才的治本之策。党的十七届四中全会对新形势下深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍作出了全面部署。近年来，疏勒县阿拉力乡紧紧围绕加强执政能力建设，坚持扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督，以改革创新精神积极深化干部人事制度改革，有力地推进了各级领导班子和干部队伍建设，为保证全乡经济社会又好又快发展提供了坚强的组织保证。但同时，结合新时期我县大开发、大建设、大展发的新目标、新任务，对如何更好的深化干部人事制度改革也提出了新的要求。

一、干部人事制度改革的现状

（一）完善“三个机制”，提高了干部选拔任用水平以制度建设为抓手，以健全完善的机制来减少干部选拔任用工作的自由裁量权，为促进优秀人才脱颖而出提供制度保障。

一是完善干部初始提名机制。扎实推进干部选拔任用提名推荐环节的改革，重点解决“谁提名”、“如何提名”、“提名责任谁来承担”的问题。合理确定参加民主推荐人员范围，在注重广泛性的同时，根据代表性、知情度和相关性原则，区分选任制、委任制等不同情况，科学界定参加民主推荐的人员，更好地体现广大党员、干部和群众特别是服务对象的真实意愿。坚持权利与责任相统一，合理界定干部任用提名主体，规范提名形式、提名程序，明确提名责任，防止实际上的个人或少数人说了算。

二是完善干部考察机制。进一步完善民主推荐、民主测评制度，把民主推荐作为干部选拔任用的必经程序和关键环节。改进民主测评的方法，合理设置测评内容。拓宽民主测评层面，合理确定参加考察评议测评的人员和范围。完善推荐、测评结果的公开反馈形式，适时反馈和公开推荐、测评结果，提高参加推荐、测评人员的积极性；综合分析推荐、测评数据，缩小人为因素，力求使各方面的推荐、测评意见趋于客观。系统分析民主推荐结果，把尊重民意和不简单以票取人辩证统一起来，着重看干部综合德才素质和一贯工作表现，不简单以票选人。建立经常性考察制度，把平时考核、考核、换届考察任职考察有机结合起来，拓宽考察范围，把考察由干部工作圈延伸到生活圈、社交圈，在了解真实情况上下功夫。

三是完善竞争性选拔工作机制。突出岗位特点，注重能力实绩，对职位进行合理分类，确定竞争上岗的范围和方式。合理把握竞争上岗的适用范围，着力选拔那些有能力，能干部，会干事的人选。根据职位要求改进考试内容和方法，真正考出干部的基本素质和实绩能力。引入竞争性机制，探索建立从一般干部中选拔担任领导岗位的有效途径、方法和长效机制。

（二）突出“三个重点”，强化了领导科学发展能力 要把提高干部队伍能力素质摆在重要位置，采取有效措施，切实加强教育培训和实践锻炼，坚持合理使用，优化领导班子配备，提高干部队伍的综合素质。

一是以教育培训为重点。根据不同层次干部的特点和需求，制定有针性的培训计划，重点抓好主体班次，遵循干部成长规律，坚持“请进来”与“走出去”相结合，开展大规模干部培训。加强干部培训的统筹规划、服务协调和宏观管理，健全干部教育培训联席会议制度和综合评估机制。整合教育培训资源，充分发挥乡党校等干部教育培训主阵地作用，建立干部教育培训咨询决策机制和名师名校名课培训库。积极探索干部自主选学的方式和途径，建立干部学习的平台，制定干部学习学时学分管理办法，推动干部自主学习、终生学习。

二是以实践锻炼为重点。根据干部的专长和优势以及培养方向，及时调整工作单位或到关键岗位进行实践锻炼。让干部在全乡重点工作、重点项目建设中挑担子，经受磨炼和检验，提高其观察、分析和解决问题的能力。制定工作责任目标和量化考核标准，在实践锻炼期内对干部进行定期考核管理。加大优秀年轻干部选拔任用力度，坚持每年各部室轮岗锻炼的做法，大力培养一专多能人才。扎实抓好后备干部队伍建设，逐步完善干部培养选机制。

三是以科学使用为重点。打破干部使用上的壁垒，通过交流，在更广泛的范围内选贤任能，合理配置干部人才资源。对德才兼备、实绩突出、群众公认、各方面条件比较成熟的干部，根据工作需要，按程序予以任用，对特别优秀的干部，可按照有关规定向上级部门推荐使用。同时，合理使用各年龄段干部，注重领导班子年龄结构、经历结构的优化，形成老中青梯次配备、优势互补、经验与活力俱备的合理结构。

（三）坚持“三个结合”，激励了干部干事创业热情 坚持严格要求与关心爱护相结合，激励与监督并重，进一步完善科学的干部管理监督和激励保障体系，着力营造干部干事创业、干净干事的良好氛围。一是坚持从严管理与关心爱护相结合。要加强思想政治建设，坚持用中国特色社会主义理论体系武装头脑、指导实践、推动工作，引导干部提高政治上的坚定性。要提高干部管理制度化水平，加强干部宏观政策研究和干部管理体制机制建设，下大力气抓好各项制度的贯彻落实。严格执行民主集中制，规范民主决策行为。切实关心爱护干部，在干部管理中体现人文关怀，要在政治上关心、工作上关注、生活上关照、心理上关怀，激发广大干部想干事、干成事的内动力。

二是坚持日常管理与重点管理相结合。立足于早抓早管，防微杜渐。认真落实干部谈心谈话制度。加强对关键岗位干部的重点管理，把好管理、入口、教育、使用和监督等五个关口。深入开展整治用人上不正之风工作，将干部选拔任用情况作为考核评价的重大过错扣分项目，强化责任追究。认真抓好信访工作，建立健全信访监督网络。

三是坚持治懒治庸与奖勤奖能相结合。进一步健全干部奖罚机制，加大治懒治庸力度，切实解决干部调整难处理难的问题。加强对不胜任、不称职干部的组织调整，建立并认真执行问责制度。结合落实考核评价体系及办法的试行，研究能上、能下、能让的量化标准。健全向思想正派、勤恳敬业、默默无闻的“勤”人和德才兼备、开拓创新、业绩突出的“能”人倾斜的干部政策措施。进一步强化激励功能，充分调动广大干部的工作积极性和主动性。

二、干部人事制度改革过程中存在的问题

一是干部日常管理需进一步规范。干部工作中重选拔、轻管理的现象仍不同程度存在，经常性了解干部的工作机制还没有真正形成，与干部谈心交心不多，对干部深入细致了解不够。干部考察的方式方法还不完善，存在“不提拔不考察”的现象。

二是干部队伍结构需进一步优化。干部队伍梯次结构配备还不尽合理，“四种”干部尤其是年轻干部的培养选拔力度不够大，科级干部平均年龄偏大。后备干部队伍数量不足，结构比例不均衡，综合素质还不强。班子配备中考虑专业特长多，注重整体功能少，熟悉农业农村工作的干部多，熟悉城镇经营、经济管理的干部少。

三是干部工作民主需进一步扩大。干部工作的公开性、透明度还不够高，群众参与干部工作的渠道还不宽，发扬民主还不够充分。民主推荐、民主测评参与人员范围的设置还不尽科学，存在“了解的不参与，参与的不了解”的情况。

四是干部监督管理需进一步加强。干部监督中失之于宽、失之于软的现象不同程度存在。极少数干部学风不浓、玩风浓，心思和精力没有真正放在学习、工作上，工作作风漂浮，执行力不强，工作效率和质量不高。

二、完善干部人事制度改革的对策建议

深化干部人事制度改革要继续着眼于加强党的执政能力建设，进一步健全完善干部培养、选拔、任用、考核、监督等各个环节相配套的有效机制和科学方法，努力实现干部工作的科学化、民主化和制度化，形成知人善任、广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的工作局面。

（一）健全干部培养机制，大力培养选拔年轻干部。一是建立年轻干部培养机制。注重领导班子的梯次配备，发挥好各年龄层次干部的作用。大力实施“年轻干部培养行动计划”，把基层经历作为年轻干部成长的必修课，建立起基层一线的党政干部培养链。为年纪较轻、政治和业务素质较强、有培养和发展潜力的优秀年轻干部搭建成长平台。二是完善后备干部队伍选任机制。坚持推优，建立后备干部定期推荐选拔制度和近期可提拔使用干部定期推荐制度，通过民主推荐、公开选拔和组织考察等多种途径，储备一批政治素质较好、领导能力较强、群众公认、结构比例合理、数量充足的后备干部。

（二）创新干部选任机制，提高选人用人公信度。一是坚持正确的用人导向。坚持“注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认”的用人导向，按照“个人形象一面旗、工作热情一团火、谋事布局一盘棋”的用人标准，坚持在急难险重工作一线考察干部、在解决民生问题中识别干部、在项目建设中发现干部、在维护稳定中检验干部，大力选拔埋头苦干、事业心强、作风过硬、实绩突出的干部，选拔勇于创新、敢有作为、大刀阔斧干事业的干部。要让堂堂正正做人成为领导干部处事立世的道德追求，清清白白做官成为领导干部的行使权利的自律准则，扎扎实实做事成为领导干部干事创业的职业操守。二是建立定期分析领导班子和领导干部制度。全面开展干部交心谈心活动，及时了解干部心声，掌握干部思想。定期对领导班子整体运行状况和领导干部现实表现进行分析，筑牢班子和干部调整配备的工作基础。

（三）完善干部考评机制，加强干部监督管理。建立便于操作的领导班子和领导干部实绩考核评价办法，坚持定性与定量相结合，综合分析考核结果，找准个性特点，形成准确评价。建立领导班子和领导干部群众公信度调查制度，实行干部“四评”考核制度和末位问责制度。合理确定各测评要素的权重，提高区分度，对考核结果进行综合量化排名。对综合测评排名靠后的干部进行组织谈话或调整。通过综合评价使相形见绌、能力平庸、品行不端、为官不廉的干部退出领导岗位。关心爱护干部，注重调动和保护干部干事创业的积极性，努力形成有职者忠于职守、有权者秉公用权、有责者严格问责的生动局面。

（四）完善责任追究机制，严肃组织人事纪律。一是健全严格的干部管理机制。坚持管理与选拔并重，建立与干部选拔任用机制相对应的干部监督管理机制，严格执行领导干部问责制，坚持和完善领导干部述职述廉制度，加强干部的日常管理。建立领导干部廉政档案，设立举报信箱，发挥干部监督员的“协管员”和人民群众“信息员”作用，通过党内监督、法律监督、群众监督和社会舆论监督，加强对领导干部行使权力和“生活圈”、“社交圈”的有效监督。对干部思想作风和廉洁自律方面的问题，做到早发现、早提醒、早纠正，防止小毛病铸成大错误。二是重申组织人事纪律。对干部工作中的拉票等违反组织人事纪律的情形作出明确界定，对违反组织人事纪律的行为进行严肃查处。在提名过程中，查实有拉票等活动的，不得列入提名人选名单。已经列为考察对象的，取消考察考察对象资格。已经任用的，取消任用。同时，予以通报批评，并作为今后评价使用干部的重要依据。受到组织处理的人员两年内不得提拔。三是实行提名责任追究制。坚持权责统一的原则，赋予提名主体广泛提名权的同时，加大提名责任追究，被提名人在提拔任用后，如出现“带病”提拔或严重失察失误的，依据推荐提名干部署名情况，对首提责任人追究相应责任，进行批评教育、通报或纪律处分。四是实行干部选拔任用工作记实制度。将调整动议，初始提名和民主推荐的责任人和重要情况进行如实记录，为干部选拔任用工作责任追究提供事实依据。

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！