# 如何加强财政干部队伍建设的思考[5篇材料]

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-05-24

*第一篇：如何加强财政干部队伍建设的思考一、财政干部队伍建设面临的形势１．各级党委和政府高度重视人才工作，对队伍建设提出了新要求。当前，国际国内形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，全球范围内的经济结构调整对...*

**第一篇：如何加强财政干部队伍建设的思考**

一、财政干部队伍建设面临的形势

１．各级党委和政府高度重视人才工作，对队伍建设提出了新要求。

当前，国际国内形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求。综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。我国加入世贸组织后，面

临的人才问题更加突出，发达国家和地区利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈。党中央十分重视人事人才工作，胡锦涛总书记指出，要“改革和完善干部人事制度，健全公务员制度，实施人才强国战略，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”温家宝总理也多次强调，做好未来五年的政府工作，最重要的是把握好两条：一是抓住和用好机遇，积极推进改革和发展；二是培养和用好人才，充分调动各方面的积极性和创造性。指出要把大力加强人力资源能力建设作为一项战略任务来部署、来落实，不断培养、引进和使用好人才。新世纪新阶段人才工作的紧迫任务是：适应全面建设小康社会的需要，抓住培养、吸引、使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍，重点培养一批适应社会主义现代化建设和改革开放要求的高层次人才，创新人才工作机制，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。财政部门做为政府一个重要组成部分，加强干部队伍建设是经济社会发展的客观需要，是增强综合实力和竞争力的战略选择。

２．经济社会发展的提速为干部队伍建设提供了发展机遇和发展空间。

近几年来，我国国民经济持续快速健康发展，改革开放取得丰硕成果。２００４年，我国国内生产总值达到１３．６５万亿元，比上年增长９．５％，经济总量居世界前列。今后二十年，是我国经济和社会发展的重要时期，做好加入世贸组织后的各项应对工作，提高政府的行政管理效能，全面建设小康社会，人才是关键。可以说，我国的经济社会发展现状和确立的未来发展目标，为公务员队伍特别是财政干部队伍建设提供了更大的发展机遇和发展空间。

３．财政干部管理制度和整体素质亟待提高。

财政干部队伍是现代化建设的重要力量。目前，财政干部队伍现状与新形势、新任务的要求还不相适应，主要问题是：高学历人员不够多、整体素质不够高、业务技能不够精通、服务不够周到、创新能力不强、工作效率偏低；队伍建设的各项制度和机制不够健全，干部职工积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。必须大力加强公务员队伍建设，不断提高公务员队伍的整体素质。

二、加强财政干部队伍建设的指导思想和目标

（一）指导思想

１．坚持以能力建设为主题。从促进经济和社会发展及人才自身发展的需要出发，通过多种方法和途径，重点培养创新精神，开发创新能力。

２．坚持以培养和选拔为重点。按照分类管理的原则，实行重点带动、整体推进，通过深化干部人事制度和人才管理体制改革，大力推进人才工作的理论和体制创新，将改革创新贯穿于队伍建设的全过程。

（二）目标

我市财政干部队伍建设的总体目标：在加强思想政治素质、职业道德建设的同时，知识水平和能力素质有较大提高。人员结构与经济结构基本适应，队伍整体素质明显提高。到２０１０年，全部达到本科及以上学历，其中研究生学历３０％人以上。逐步建立有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制，管理日趋完善，优秀人才成长环境进一步优化。

三、加强队伍建设的措施

（一）与时俱进，增强队伍建设的紧迫感和责任感

建设高素质专业化干部队伍，是实践”三个代表“重要思想的具体体现。新形势下，加快发展，深化改革，如果没有一支素质更高、能力更强的干部队伍作支撑，就将成为空谈。必须一如既往地重视干部队伍建设，坚定不移、持之以恒地抓好干部队伍建设，不断完善选人、用人机制。树立正确的用人导向，唯才是举，才尽其用，营造有利于调动一切积极因素的干事创业的良好环境。加强干部队伍建设总的要求是：按照四化标准，用好的作风选人，选作风好的人，建立人才辈出的选拔机制；用人不疑，大胆放手，不求全责备，创造良好的人才成长环境；从严要求，规范约束，放手不撒手，不断完善干部管理机制。一句话，就是要选准、用好、严管，让干部在干事创业中加快成长。

（二）突出制度建设和创新，增强干部队伍活力

一是坚持选拔聘任制度。除继续实行“凡进必考”外；进一步扩大选拔录用视野，打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入财政干部队伍的比例，吸收更多高学历、高层次人才进入财政队伍；探索实行聘用制，按照

**第二篇：财政干部队伍建设**

加强财政队伍建设提升服务大局效能

财政部门具有资源配臵、收入分配和经济稳定三大职能。大力加强财政干部队伍建设，不断增强财政干部大局观念、创新观念、效率观念、服务观念、法治观念和责任观念，不断提高干部依法理财、科学管理、勤政为民的本领，是新形势下财政工作重要内容。

近年来，石首市工业化、城镇化、现代化水平显著提高，经济发展已经进入了工业反哺农业、城市支持农村的新阶段，中央和地方各级财政对“三农”的支持力度不断加大。加强财政干部的管理，提高干部队伍整体素质，服务经济建设大局，已成为当前和今后我市财政工作的重要任务。近几年，我市财政系统为加强对全市财政干部的管理，优化财政干部结构，提高服务效能，进行了有益的尝试，并取得了较好的效果。

一、我市财政队伍建设情况

石首市财政局现辖15个乡镇财政所，17个市直财政单位，在编在岗职工396人，其中党员335人，占84.6%；具有大专以上学历293人，占73.9%，专业技术职称人员184人，占46.58%。按照干部教育培训计划，仅2024年我局就组织财政干部参加培训140人次，其中：参加省级部门培训14人次，地市及本级组织举办财政业务知识培训126人次。同时,坚持抓日常学习与以会代训活动，全面提高了财政干部思想素质、业务素质和文化素质。特别是把党性修养教育、会计领军（后备）人才培训、局系统文化建设等作为系统工程长抓不懈，局党委高度重视，定期组织干部职工到红色教育基础接受革命理想教育，请大专院校专业机构的教授专家 1

对干部职工进行系统培训，通过丰富多彩、形式多样的群众文体活动培训团队精神等等。按照“理论学习与技能培训同步进行，思想认识与业务水平同步提高”的要求，我们强化干部的教育管理，全方位、分层次、多举措加强财政干部队伍建设，建立了一支政治过硬、业务熟练、作风优良的财政干部队伍，为圆满完成各项财政任务提供了坚强有力的组织保证。

一是干部队伍的思想政治素质明显加强。全市财政系统始终坚持把加强干部队伍思想政治建设放在突出的位臵，通过开展创先争优、“1+1 心连心”双联双促、党员“学帮带”、“喜迎十八大、争创新业绩”及“核心价值观在我心中” 主题创建等各项活动，使“为公理财、为民服务”的工作宗旨扎根于每个财政干部的头脑，广大财政干部职工普遍树立了正确的世界观、人生观、价值观和权力观、利益观、荣辱观。二是干部队伍的业务素质明显提升。近年来，全市财政系统重点组织开展了会计领军人才业务培训、“喜迎十八大创先创优”主题实践活动等活动，有效地提高了财政干部队伍的业务素质，推动了“学习型、服务型、创新型”财政队伍的建设。并从上至下，形成了良好的工作学习氛围，出台了一系列的激励措施，取得了较好效果。目前，全市财政系统干部的依法理财水平更高，执行政策刚性更强，管理更加精细化。

三是干部人事制度改革不断推进。近年来，我市财政系统严格执行公平公开的人才选拔制度，通过开展竞争上岗和双向选择形式，进一步整合了人力资源，逐步优化强化了队伍。如在中层管理干部队伍的配备上，一定程度上打破了论资排辈、能上不能下的选人用人机制，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位，增强了财政干部职工的危机感、责任感和紧迫感。

二、存在的主要问题

虽然我市财政系统干部队伍建设的总体形势喜人，但是按照科学发展观的要求，仍然存在一些不容忽视的问题，主要表现在：

（一）服务意识待增强。据调查，虽然我市财政干部思想素质整体有所提高，但部分干部宗旨观念淡漠，为群众、为基层、为部门服务的意识还不够强，水平还不够高，“门难进、脸难看、话难听、事难办”的问题还没有完全解决；有的思想还不够解放，仍被一些保守的意识、陈旧的观念束缚着手脚，没有根据市场经济要求和财政职能转变的需要及时调整工作方式和方法，还习惯于分资金、管项目、搞审批，忙于应付；有的安于现状，不思进取，缺乏开拓创新精神和敢闯敢试意识；有的形式主义、官僚主义严重，作风飘浮，忙于应酬多，深入实际调查研究、解决实际问题少；有的学习新知识、新技能的能动性不够，对业务缺乏钻劲，对宏观经济和社会情况了解掌握不多，直接影响了工作效率和工作水平的提高及财政职能作用的发挥。

（二）人才结构要优化。在人员招录方面，大多数财政机关受多种因素影响，大部分干部从学生中招录，缺乏基层工作经验，培训提升周期长、工作上手慢，很难适应财政改革推进和快节奏、日益繁重的财政工作任务；在育人方面，传统的育人就培训而培训，教材模式化、知识陈旧化、针对性不强、实效性不明显等，造成培训内容和实际工作需要贴得不紧；在选人、用人方面，不同程度都存在简单地以票取人现象，干部的能力素质、实际工作能力、多年的工作业绩难

以实现全面考核。另外，如果通过简单的竞争、考试，也难以全面考察干部钻研业务、改革创新及工作业绩。传统的配备干部方式，往往一个人到一个岗位一干就是很多年，对其他业务政策不了解，往往难以站位全局、更好地发挥职能、适应工作需要。

（三）干部使用需流动。由于财政部门注重业务工作的因素较重，个别地方党委、政府选拔使用干部时，较少考虑财政干部，加之财政系统领导职数有限，部分财政干部长期担任同一职务这是不争的事实。近年来，我局中层以上干部年龄偏大，许多懂经济、善管理、有经验的优秀年轻干部不能得到选拔任用的问题变得越来越突出，导致部分财政干部的积极性、主动性、创造性没有得到充分发挥，忙闲不均的问题还没有得到很好解决，“能上不能下，能进不能出”的现象仍然存在。

三、措施与对策

（一）以扩大民主、公开公正为基本方向，创新干部选拔任用机制。“鳃鱼效应”应用到干部管理中，可起到有效激发团队活力、提升战斗力的组织目标。怎样选干部、用干部是一种导向，“用什么样的人，什么样的人就会多起来”。如何选拔“品德好、业务精、能力强、作风硬”的干部，鼓励广大干部想干事、会干事、能干事、干成事，需要创新机制和方法。我们要对干部的长期表现、工作业绩的量化考核、真实的工作能力、广大干部的评价、领导的评价有一个综合的考量，设计一套科学可行的方法，考察干部的实际水平，量化测评干部的工作业绩，考出干部的真实本领，充分体现广大干部的认可度，这种选拔干部的方法才能有效激发干部活力，得到广大干部的充分认可，实现选好少数人、激励一

大片的良好效果。

（二）以紧贴实际、服务需求为原则，加强干部教育培训力度。财政改革的推进、财政职能的有效发挥，需要综合素质较高的干部去操作和实施，更需要各级领导的理解和支持。财政作为综合经济管理部门，作为财政部门员工，就要为党委政府作决策、定政策当好参谋，这就需要不断地加强培训。培训工作要具有活力，取得实效，必须要“有用、有趣”。如何突破传统的培训模式，切实让干部教育管理按照财政改革的指挥棒，按照干部队伍建设的指南针，以创新为引擎，将教育培训的良好成效更好地服务干部队伍建设，是人事教育工作面临的重大课题。基于此，我们就得创新思路举措，围绕服务财政中心和提升干部队伍素质做文章。做到改革未动，培训先行。

（三）以提高素质、优化结构为目标，积极引进高素质复合型人才。财政人才是保持财政事业发展的生机和活力，财政改革举措的落实与改革成果的巩固、财政发展的不断推进，都有赖于财政人才的引进、培养和使用。选调年轻干部进入财政队伍，要实现选得准，工作上手快，缩短培养周期，尽快适应岗位工作需要，就要突破传统的招录方式，根据干部队伍建设的实际进行研究，设计出科学有效的选录方案，切实选到素质高、能力强的干部，较好地满足财政工作急需人才的需要。可以采取公开招调的方式，选调有基层工作经验、综合素质和能力较强的人才进入财政队伍，切实从年龄上、学历上、综合素质能力等方面优化队伍结构和干部配臵，增强队伍活力。

近年来，石首市财政局按科学发展观的总体要求，从干部队伍教育管理入手，对全局干部职工从思想理论素质、业

务知识提升等方面进行了全面的教育培训，全局干部队伍呈现出良好的工作状态和精神风貌，创造了较好的工作业绩。但财政队伍的建设是一项长期而艰巨的系统工程，我们只有与时俱进，不断创新工作方式、方法，强化财政队伍的教育管理，才能不断优化队伍、提高效能，才能更好地推进全市社会经济又快又好发展。

**第三篇：如何加强财政干部队伍建设的思考**

如何加强财政干部队伍建设的思考

一、财政干部队伍建设面临的形势

１．各级党委和政府高度重视人才工作，对队伍建设提出了新要求。

当前，国际国内形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求。综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。我国加入世贸组织后，面临的人才问题更加突出，发达国家和地区利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈。党中央十分重视人事人才工作，胡锦涛总书记指出，要“改革和完善干部人事制度，健全公务员制度，实施人才强国战略，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”温家宝总理也多次强调，做好未来五年的政府工作，最重要的是把握好两条：一是抓住和用好机遇，积极推进改革和发展；二是培养和用好人才，充分调动各方面的积极性和创造性。指出要把大力加强人力资源能力建设作为一项战略任务来部署、来落实，不断培养、引进和使用好人才。新世纪新阶段人才工作的紧迫任务是：适应全面建设小康社会的需要，抓住培养、吸引、使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍，重点培养一批适应社会主义现代化建设和改革开放要求的高层次人才，创新人才工作机制，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。财政部门做为政府一个重要组成部分，加强干部队伍建设是经济社会发展的客观需要，是增强综合实力和竞争力的战略选择。

２．经济社会发展的提速为干部队伍建设提供了发展机遇和发展空间。

近几年来，我国国民经济持续快速健康发展，改革开放取得丰硕成果。２００４年，我国国内生产总值达到１３．６５万亿元，比上年增长９．５％，经济总量居世界前列。今后二十年，是我国经济和社会发展的重要时期，做好加入世贸组织后的各项应对工作，提高政府的行政管理效能，全面建设小康社会，人才是关键。可以说，我国的经济社会发展现状和确立的未来发展目标，为公务员队伍特别是财政干部队伍建设提供了更大的发展机遇和发展空间。

３．财政干部管理制度和整体素质亟待提高。

财政干部队伍是现代化建设的重要力量。目前，财政干部队伍现状与新形势、新任务的要求还不相适应，主要问题是：高学历人员不够多、整体素质不够高、业务技能不够精通、服务不够周到、创新能力不强、工作效率偏低；队伍建设的各项制度和机制不够健全，干部职工积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。必须大力加强公务员队伍建设，不断提高公务员队伍的整体素质。

二、加强财政干部队伍建设的指导思想和目标

（一）指导思想

１．坚持以能力建设为主题。从促进经济和社会发展及人才自身发展的需要出发，通过多种方法和途径，重点培养创新精神，开发创新能力。

２．坚持以培养和选拔为重点。按照分类管理的原则，实行重点带动、整体推进，通过深化干部人事制度和人才管理体制改革，大力推进人才工作的理论和体制创新，将改革创新贯穿于队伍建设的全过程。

（二）目标

我市财政干部队伍建设的总体目标：在加强思想政治素质、职业道德建设的同时，知识水平和能力素质有较大提高。人员结构与经济结构基本适应，队伍整体素质明显提高。到２０１０年，全部达到本科及以上学历，其中研究生学历３０％人以上。逐步建立有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制，管理日趋完善，优秀人才成长环境进一步优化。

三、加强队伍建设的措施

（一）与时俱进，增强队伍建设的紧迫感和责任感

建设高素质专业化干部队伍，是实践”三个代表“重要思想的具体体现。新形势下，加快发展，深化改革，如果没有一支素质更高、能力更强的干部队伍作支撑，就将成为空谈。必须一如既往地重视干部队伍建设，坚定不移、持之以恒地抓好干部队伍建设，不断完善选人、用人机制。树立正确的用人导向，唯才是举，才尽其用，营造有利于调动一切积极因素的干事创业的良好环境。加强干部队伍建设总的要求是：按照四化标准，用好的作风选人，选作风好的人，建立人才辈出的选拔机制；用人不疑，大胆放手，不求全责备，创造良好的人才成长环境；从严要求，规范约束，放手不撒手，不断完善干部管理机制。一句话，就是要选准、用好、严管，让干部在干事创业中加快成长。

（二）突出制度建设和创新，增强干部队伍活力

一是坚持选拔聘任制度。除继续实行“凡进必考”外；进一步扩大选拔录用视野，打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入财政干部队伍的比例，吸收更多高学历、高层次人才进入财政队伍；探索实行聘用制，按照

不同时期对所需的专业人才及相关人员的要求聘用“雇员”。

二是完善竞争上岗、轮岗交流制度。竞争上岗、轮岗交流是激发干部队伍活力，加强队伍建设的有效方法。２００４年９月份，焦作市财政局根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政机关竞争上岗工作暂行规定》的要求，结合本单位实际，按照“三定一不定”（定编、定岗、定责、不定人）的方针，采取“三考一讲”（考评、考绩、考试、演讲）选科长和双向选择（副科长和科员选科长、科长选副科长和科员）定岗位的方式，对全局干部进行了调整，并对在同一职位任职时间较长、大学以上学历且有培养前途的干部，加强交流转任，以促进人才资源的合理配置，促进干部锻炼成长。同时，避免一些因为长期在一个职位任职而带来的惰性和腐败现象。通过“三考一讲”和双向选择，从副科级中新选拔了１０名正科级干部，确定副科长２２人，中层交流１８人，中层干部平均年龄下降了２岁，具有第一学历本科以上的人员由原来的５人上升到８人。试用期三个月、完不成工作目标者不予任职。经过几个月的实践，效果已初步显现。创新了选人用人机制，调出了干部的压力、动力和活力，干部职工工作激情明显高涨，财政改革力度明显加大，财政收入明显增加，队伍素质明显增强，为进一步提高财政干部队伍的执行能力打下了良好的基础。２００４年，全市地市财政收入完成２４．４亿元，首次突破２０亿元大关，完成年预算的１２０％，较上

年增长３７．１％，一般预算收入总量居全省第五位。全市财政支出累计完成３６．２亿元，较上年同期增长２５．２％，增加支出７．３亿元，维护和促进了全市改革、发展、稳定的大局。２００５年，以开展保持共产党员先进性教育活动为契机，进一步加大执行力建设。上半年，全市地方财政收入完成１４．８亿元，占年预算５３．６％，并提前１５天完成上半年财政收入任务，财政收入“蛋糕”继续做大。

三是探索建立公务员任用、管理制度。健全和完善干部管理监督的科学机制，积极推行任期制、试用期制和部分职务聘用制试点工作，落实党员和群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，加强监督、主动监督，监督关口前移；坚持以教育为主、预防为主、事前监督为主，把监督贯穿于队伍建设的日常管理中；开展预防职务犯罪宣传活动，加强新闻媒体的舆论监督。近几年来，我局大力倡导“依法理财、廉政为民、团结高效、务实创新”的局风，通过聘请社会监督员、设立意见箱、设立投诉电话、制定“财政人员行为规范（十不准）”（不准散布有损党和政府形象的言论、不准徇私舞弊，拨贷人情款关系款、不准用公款参与高消费娱乐服务活动、不准收受外单位的礼品礼金有价证券、不准利用工作之便向其他单位推销商品或低价购买商品、不准到业务单位借款借物报销费用、不准参加与业务工作有关的宴请、不准参与黄赌毒、不准打人骂人、不准虐待老人妇女和儿童）、“五个一”（一天一台账、一周一安排、一月一计划、一季一总结和一年一述职）、“约法三章”（不收送礼品、不因公吃请〈同城不就餐、中午不喝酒、系统不设宴、不参与黄赌毒〉、“责任追究制”（试用期制、末位淘汰制）等多项制度，要求干部职工切实做到“八戒”（戒浮、戒虚、戒滑、戒懒、戒贪、戒奢、戒散、戒歪），争当廉洁自律模范，争当“五好”干部（相处中争做好同事，交心、理解、互助；工作中争做好班长（助手），带头、关心、教育；服务中争做好公仆，热情、实干、高效；交往中争树好形象，文明、诚信、廉洁；家庭中争做好丈夫（妻子），敬老、帮助、教子等制度。开展“文明职工、文明科室、文明家庭”评比活动，成立篮球、太极拳等协会，丰富了干部职工文化生活，增强队伍的团结力、凝聚力、战斗力。同时积极创建“五型”（学习型、创新型、服务型、务实型、廉洁型）机关，加强执行力文化建设，深化效能革命。我局连续三年在全市万人行风评议中位居前列，连续两年获市政府目标管理一等奖。２００５年６月初，顺利通过了国家文明委组织的全国文明单位验收。

四是进一步完善考核办法。尽快制定适应各自特点的、以工作业绩为核心的、各层次人员有所不同的考核指标体系和具体的考核量化标准，逐步实行分类量化考核，变“软指标”为“硬指标”，变弹性目标为刚性目标，实现考核标准的数量化。加强对考核结果的综合分析，提出不同层次、不同岗位公务员能力建设的发展方向，为合理调整使用干部创造条件。扩大考核的触角，把干部８小时以外的遵纪守法情况纳入考核范围，并作为确定工作考核等次的参考依据。实行多层面考核，使被考核人的下级、同级、上级以及服务对象都能以适当的形式参与考核，防止考核结果失真，力求客观公正。近几年来，我们逐步建立了对干部职工的动态考察机制，以考核测评为核心，以实绩和群众满意为标准，参加考核的干部要向所在单位职工群众述职，接受职工和群众的民主测评；局内部成立考核小组，抽调专人成立了效能督察和考核办公室，对各项工作及干部各方面的情况进行不间断督察、考核，把考核结果与干部任用紧密联系起来，作为提拔任用依据。凡被举报投诉一次经调查属实的，取消评先资格，扣发全年奖金，举报投诉三次者，一律免职，情节严重的将予以除名。动态考察机制，使干部能上能下，避免了以一“上”或一“下”定终身的弊病，进一步提高了工作热情，深化了效能革命。

（三）突出能力建设，优化干部队伍结构

干部队伍能力决定着政府的管理能力，财政干部队伍的整体水平决定着财政部门的管理水平和职能的发挥。必须把加强干部队伍能力建设放在突出的、重要的位置上来抓。

１．研究制定干部能力素质标准。认真研究干部队伍整体发展、成长的规律，根据不同类别、不同级别人员的工作性质、工作任务、工作特点，重点围绕五个素质（政治理论素质、思想道德素质、科学文化素质、业务知识素质、法律法规素质），提高财政干部十种能力（政治鉴别能力、抵御腐朽能力、组织领导能力、科学决策能力、依法行政能力、行政管理能力、统揽全局能力、服务社会能力、调查研究能力、创新学习能力），提出相应的能力建设框架，为公务员录用、竞争上岗、培训等提供依据。

２．切实加强培训工作。坚持学用一致、分级分类的原则，紧紧围绕社会主义市场经济快速发展、推进依法治国与依法行政等党和政府工作的主题，不断调整培训内容，切实提高培训的针对性。近几年来，我局高度重视干部培训工作，除重点抓好世贸知识培训、公务员学法用法和依法行政培训、公共管理知识培训、外语、计算机技能培训外，出台了《焦作市财政局学历教育规定》，实行全员教育，分别组织了高级研讨班、研究生班、本科班、普及班的学习，高级研讨班主要是已取得研究生学历的人员，除经常请专家教授讲课外，每年每人交一篇论文。与中南财经大学联合举办的研究生班已于２００３年９月开班，共计６３名学员，目前已结束９门课程；普及班主要侧重财会知识、公文写作和电脑知识学习，共计１２８人，经过培训和闭卷考试，目前已全部结业；同时举行了“十大微机高手”“十大才子”选拔赛；把培训学习与职务晋升、选拔使用结合起来，以激发广大干部的学习积极性，既有压力又有动力，积极引导和鼓励广大干部职工不断学习，更新知识。同时成立篮球、太极拳等协会，丰富了干部职工文化生活，增强了团结力、凝聚力、战斗力。

（四）突出作风建设，规范行政行为

作为各级政府机关的工作人员，一言一行都代表着党和政府的形象。因此，干部队伍作风建设事关民心向背，事关党和政府与人民群众的关系。贯彻落实“十五”届六中全会和十六大精神，大力加强作风建设，积极实践“三个代表”，让人民满意是时代赋予我们的重任。要广泛开展公务员行为规范教育；加强政风建设，严格依法行政；以深化行政审批制度改革为契机，改进服务，提高效率。一是强化思想教育，不断提高干部队伍思想素质。以“三个代表”重要思想为指导，大力加强干部队伍作风建设。针对现在广大群众最不满意、对党群关系影响最严重的权力运行方面的种种不正之风和腐败现象，加强政治思想教育，增强执行党的路线、方针、政策的自觉性和坚定性，牢固树立为人民掌好权、用好权的观念，遵守道德准则和行为规范，把让人民满意作为永恒的追求。二是转变工作作风，树立良好形象。把工作的着力点放在思考、研究和解决制约经济社会发展的突出问题上，放在为基层、为群众办实事上。三是增强服务意识，强化服务职能。我局通过大力推行“三制服务”（首办负责

制、缓办承诺制、窗口代办制，责任追究制、领导带签制、联系窗口制）、“服务承诺”（坚持依法理财、科学理财、公开理财、高效理财、民主理财、文明理财、廉洁理财）等制度，强化财政干部为人民服务的宗旨意识，增强为社会提供公开、公平服务的意识，以“为人民服务，让人民满意”为出发点和落脚点，自觉做到主动服务、热情服务、急事急办、特事特办。真正做到“一个窗口”对外、“一站式”审批、“一条龙”服务，从而加强执行力文化建设。

**第四篇：加强财政干部队伍建设调研报告**

坚持科学发展、发挥财政职能、构建和谐财政，在新的历史起点上，加快推进富庶魅力和谐新徽县建设步伐，对财政干部队伍素质提出了新的更高要求。面对复杂多变的发展形势，日益繁重的财政任务，如何以发展的观点、创新的思维、务实的举措，破解财政干部队伍建设中存在的难题，激发干部队伍活力，增强干部队伍的凝聚力和战斗力，提高干部队伍的创新力和执行力，努力打造一支高素质的财政干部队伍，是摆在我们面前的一项重要课题。

一、当前徽县财政干部队伍建设的现状

近年来，财政局党支部坚持“两手抓、两手都要硬”的方针，在推进财政改革、强化财政管理的同时，把全面提升财政人员素质作为财政事业科学发展的重点工作之一，大力实施人才战略，全方位、分层次、多举措加强财政干部队伍建设，建立了一支政治过硬、业务熟练、作风优良的财政干部队伍，为圆满完成各项财政任务提供了坚强有力的组织保证。通过深入调研，我认为主要呈现出三个亮点：

一是干部队伍的思想政治素质明显加强。全县财政系统始终坚持把加强干部队伍思想政治建设放在突出的位置，通过开展团结干事、党内两个《条例》、两个“务必”、保持员先进性、树立社会主义荣辱观、解放思想大讨论以及深入学习实践科学发展观等各项教育活动，坚持“八个坚持、八个反对”，大力倡导八个方面的良好风气，使“为公理财、为民服务”的工作宗旨扎根于每个财政干部的头脑，广大财政干部职工普遍树立了正确的世界观、人生观、价值观和权力观、利益观、荣辱观。主要体现在日常财政管理服务之中，良好的思想意识基础，引导财政干部为社会各界提供了优良的服务，使财政干部为促进地方经济社会发展的责任感更加强烈。

二是干部队伍的业务素质和学历水平明显提升。近年来，全县财政系统重点组织开展了“争先创优”、“五讲五个一”和“五型机关”创建等各项活动，有效地提高了财政干部队伍的岗位技能和综合素质，推动了学习型财政机关建设，为我们应对各种新情况、新问题的挑战打下了坚实基础。从县局到局属各部门及乡镇财政所，高度重视财政干部学历教育的问题，制定了一系列的激励措施，加大了财政干部的学历教育力度，取得了较好效果。目前，全县财政系统大专以上学历的干部占干部总数76％，与XX年的48.7%相比，增加了27.3个百分点。主要体现在财政干部的依法理财水平更高，执行财政政策刚性更强，各项财政财务管理更加精细化。

三是干部人事制度改革明显推进。从XX年以来，在基层财政所和县局各股室推行双向选择和异地交流制度。通过开展竞争上岗和双向选择工作，进一步整合了人力资源，逐步优化了中层管理干部队伍的年龄、知识和专业结构，一定程度上打破了论资排辈、能上不能下的选人用人机制，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位，增强了财政干部职工的危机感、责任感和紧迫感。

二、存在的主要问题和原因分析

虽然我县财政系统干部队伍建设的总体形势喜人，但是按照科学发展观的要求，仍然存在一些不容忽视的问题，主要表现在：

（一）财政干部交流难、职务晋升难，人才流动和激励机制有待加强。近年来，由于财政部门注重业务工作的因素较重，党委、政府选拔使用干部时，很少考虑财政干部，加之财政系统领导职数有限，部分所长和股长长期担任同一职务，据统计，当前财政系统股所级干部的平均年龄45岁，科级干部的平均年龄47岁，中层以上干部年龄偏大，许多懂经济、善管理、有经验的优秀年轻干部不能得到选拔任用。随着干部任用年轻化和时间的推移，这一矛盾越来越明显，相当一部分任职时间较长的干部由于职数限制职务得不到晋升。财政内部干部轮岗交流少，有的干部长期在一个岗位上工作没有动过，容易出现工作上没有新动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取的现象；部分财政干部的积极性、主动性、创造性没有得到充分发挥，忙闲不均的问题还没有得到很好解决，“能上不能下，能进不能出”的现象仍然存在。主要原因是：受人事体制的制约，人才流动在客观上受到较大限制，在观念上也存在不愿意到事业单位的想法；对轮岗工作的作用认识不够，轮岗没有形成制度化，还存在轮岗多了影响工作的担心；人才激励和奖惩机制还不够有效，事业单位收入分配制度不够完善，干部“下”与“出”的通道还不够通畅。

（二）高素质人才总量不足，复合型人才紧缺。近年来，随着财政管理改革的不断深入，财政信息化进程的加快推进，对财政干部的业务水平和计算机技能要求越来越高，尽管财政部门都有针对性地加大了干部教育培训力度，确保了各项工作顺利推进，但仍有部分干部特别是年龄偏大的干部感到工作很吃力、压力很大，干部教育培训工作仍需加强。从全系统看，具有研究生学历的干部仅有1人，占干部总数的0.08％，还没有一个博士生；仅有助理会计师或同等职称36人，占干部总数的25.7％；仅有会计师3人，占干部总数的2.1％；高级专业技术人员和高学历人员总量偏少。财政部门缺少既精通财政业务知识，又具备宏观经济研究能力的创新型、复合型的高素质人才；缺乏策划能力强、能深入研究、提出好思路，善于把领导意图转化成实施方案的谋划人才；缺乏有管理专长，综合能力强，素质全面的综合人才，高层次、专业化、复合型人才需要加快培养。

（三）财政队伍新生力量较为缺乏。机构改革以来，虽然财政系统对财经、计算机等各类人才的需求量较大，但由于编制和经费等问题，每年从应届大学毕业生或社会上录用的专业人才很少，人才队伍缺乏新生力量补充。特别是全县财政系统公务员队伍中新生力量更为缺乏，如不及时采取有效措施，财政系统将面临公务员队伍老化、产生断层的问题。主要原因是：２０００年机构改革以来，省、地、县、乡四级财政的编制都有不同程度精简，特别是在市、县一级财政部门由于供养人员多，为减轻财政负担，很多行政事业单位在编人员实行“零增长”。

（四）少数财政干部的创新意识不强，工作缺乏主动性。无论从形势发展的要求，还是从财政改革的需要，尤其是从践行科学发展观的要求看，财政系统作风建设仍有一些不尽如人意的地方，如有的干部宗旨观念淡漠，为领导、为部门、为基层、为群众服务的意识还不够强，水平还不够高，“门难进、脸难看、话难听、事难办”的问题还没有完全解决；有的思想还不够解放，仍被一些保守的意识、陈旧的观念束缚着手脚，没有根据市场经济要求和财政职能转变的需要及时调整工作方式和方法，还习惯于分资金、管项目、搞审批，忙于应付；有的安于现状，不思进取，缺乏开拓创新精神和敢闯敢试意识；有的形式主义、官僚主义严重，作风飘浮，忙于应酬多，深入实际调查研究、解决实际问题少；有的学习新知识、新技能的能动性不够，对业务缺乏钻劲，对宏观经济和社会情况了解掌握不多，影响了工作效率和工作水平的提高及财政职能作用的发挥。主要原因是：执行制度时紧时松，教育管理严宽失当。在干部队伍的管理教育上，我们缺的不是制度，而是缺乏执行制度持之以恒的韧劲。对干部的教育管理失之于软、失之于宽的现象普遍存在，往往是上级强调了就站出来说一说、管一管，风平浪静的时候就放松了要求。部门领导在抓干部教育管理中有“老好人”思想，不敢也不愿意较真碰硬，面对错误的思想行为缺乏正气，即使有了问题，往往也宽容有加，甚至听之任之。还有的执行条例、规章制度不严格，雷声大雨点小，说到做不到，喜欢搞“下不为例”，不敢搞“以此为例”。

（五）财政干部压力过大，培养机制有待更新和完善。最近，我们对部分财政干部的学习、工作情况进行了一次专题调查，从中发现大多数干部自主支配的时间少，工作任务重、节奏快、负荷满，导致干部工作压力和心理压力较大，加之责任上的压力、职业上的敏感，使许多干部长期处于紧张、快干、戒备的工作态势之下。而我们的干部又缺乏自主调控适应能力，在心理疏导教育方面还比较滞后，没有寻求出帮助干部解压、泄压的更好更有效的办法，往往以“堵”代“疏”，习惯于通过定规章、定制度、定规范、定奖惩来约束干部的言行，领导者与被领导者、管理者与被管理者之间缺乏真挚的沟通、细心的疏导和无微不至的关怀，以“高压”促“稳定”产生短期效应，从而不利于从根本上解决干部职工的心理疏导教育问题。主要原因有三：一是工学矛盾突出。片面上强调人手少、工作任务重，难以安排本人员进行脱产学习和培训，特别是难以安排领导和业务骨干参加脱产学习和培训。二是干部参加在职学历教育的个人负担较重。根据目前在职学历教育的收费标准，干部参加在职研究生教育的学费大约在３万元至７万元之间，按照单位报销不超过１万元的标准，个人大约要负担２万元至６万元，这对参加学历教育的干部而言是一个较大的开支。三是对思想、政治素质的培养不够重视。培训时只注重业务水平和实际操作技能的提高，忽视了对干部政治素质和职业道德品质的培养，与财政工作对干部思想政治素质的要求存在一定差距。

三、财政干部队伍建设面临的形势

（一）各级党委和政府高度重视人才工作，对队伍建设提出了新要求。当前，国际国内形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求。综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。我国加入世贸组织后，面临的人才问题更加突出，发达国家和地区利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈。党中央十分重视人事人才工作，xx指出，要“改革和完善干部人事制度，健全公务员制度，实施人才强国战略，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”xx总理也多次强调，做好未来五年的政府工作，最重要的是把握好两条：一是抓住和用好机遇，积极推进改革和发展；二是培养和用好人才，充分调动各方面的积极性和创造性。指出要把大力加……

加强财政干部队伍建设调研报告的延伸阅读——调研报告的写作内容

1．题页 题页点明报告的主题。包括委托客户的单位名称、市场调查的单位名称和报告日期。调查报告的题目应尽可能贴切，而又概括地表明调查项目的性质。

2．目录表

3．调查结果和有关建议的概要 这是整个报告的核心，匝简短，切中要害。使阅读者既可以从中大致了解调查的结果，又可从后面的本文中获取更多的信息。有关建议的概要部分则包括必要的背景、信息、重要发现和结论，有时根据阅读者之需要，提出一些合理化建议。

4．本文主体部分 包括整个市场调查的详细内容，含调查使用方法，调查程序，调查结果。对调查方法的描述要尽量讲清是使用何种方法，并提供选择此种方法的原因。在本文中相当一部分内容应是数字、表格，以及对这些的解释、分析，要用最准确、恰当的语句对分析作出描述，结构要严谨，推理要有一定的逻辑性。在本文部分，一般必不可少地要对自己在调查中出现的不足之处，说明清楚，不能含糊其辞。必要的情况下，还需将不足之处对调查报告的准确性有多大程度的影响分析清楚，以提高整个市场调查活动的可信度。

**第五篇：加强财政干部队伍建设调研报告**

加强队伍建设建设和谐财政

——\*\*乡财政所关于加强乡镇财政队伍建设的调研报告

随着经济社会的不断发展和财政改革的深入推进,乡镇财政工作职能发生了很大变化。事业成败，关键在人，建设一支高素质、守纪律、会理财的乡镇财政干部队伍作为新时期推进财政事业发展的必然举措显得尤为重要。

一、乡镇财政干部队伍现状

(一)改革创新观念不强。少数干部思想陈旧，缺乏创新意识，工作循规蹈矩，习惯于依照旧体制和老模式、老办法办事，对新的财税征管模式、征管手段缺乏相应的认识，致使思想上缺乏新观念，工作上没有新思路，改革难有新突破。

(二)综合素质参差不齐。一是在业务培训上，往往急功近利，片面追求提升形象和注重业务尖子的专项培训，忽略了全方位、多层次的人才综合培训，导致强者愈强，弱者愈弱，人为地形成了干部业务两极分化的局面。二是随着一批有丰富实践经验的大龄干部陆续退出

业务岗位，在岗的年轻干部还有相当一部分没有接受正规的财务及相关的法律、法规知识教育培训，一定程度出现了业务断层的现象。三是干部队伍的锐气不足。由于职业上的“保险箱”，工作上的“大锅饭”，分配上的“平均餐”，职位上的“太平官”，使工作存在“干与不干、干多干少、干好干坏”一个样，很大程度上压抑了干部的拼搏精神和斗志。

(三)管理服务水平不优。有些干部在日常工作中，缺乏服务意识，自我要求不严，敬业精神不强，主动服务的理念没有树牢，一定程度上存在不按原则办事，而是凭意气办事，凭感情用事的现象。

二、产生问题的原因分析

(一)思想观念陈旧，科学管理意识不强。一些同志思想凝固，观念落后，缺乏创新。头脑里“官本位”思想严重，唯我是大，固步自封，自欺欺人。一些干部进取心不强，创新力不足，不求有功，但求无过思想严重。在管理上围绕老套套，循规蹈矩，缺乏创新。

(二)教育机制不完善，素能培训手段落后。干部培训教育内容多以业务知识为主，忽视了综合能力的训

练和培养，往往是学历与能力很难划上等号，教育培训的效果不理想。干部综合素质没有明显提高，符合新形势要求的讲政治、懂经济、会查账、熟练掌握计算机的复合型人才比较缺乏。

(三)财税管理刚性不强，依法理财矛盾突出。一是乡镇财务管理风险大。乡镇机关和直属站所对依法理财的认识不足，在收入和支出的实际操作过程中的随意性和不规范性相当突出。二是部门财务管理不完善。一方面乡镇直属部门会计、主管领导理财水平不高，重创收、轻管理，重借贷、轻还债。另一方面，受部门利益的驱动，部分专项资金的划拔和使用游离于乡镇财政之外，资金没有归口管理，乡镇财政无法把关。三是村级财务监管不到位。财务制度不健全，没有严格执行现行的财务规章制度。财务管理缺乏强有力的监督约束机制，没有真正做到以票管收。有的村民主理财小组只注重事后管理，对村集体资金支出的事前、事中缺乏有效的监督手段。

三、加强和改进队伍建设的途径

1、建立科学严密的教育机制。一要因人而宜，制定

多层次的培训规划。针对干部素质“两极分化”的现状，按照“豆腐要慢炖、铁锤要重敲”的方式，区分对象、划分层次，建立不同类别的培训规划，采取多种形式、各种渠道，抓好素质低的基础培训和素质强的能手培训，从根本上解决干部业务参差不齐的问题。二要因地制宜，加大教育的投入。投入一定资金添置教育设施，聘请理论知识丰富、实践经验强的退养干部作为师资力量，从事年轻干部的财务知识和专业知识培训，逐步改变业务断层问题。三要因材施教，培养复合型人才。鼓励业务精通、知识全面的干部，报考会计师、注册会计师等专业职称，并有计划、有步骤、有目的地选派有培养前途的干部到高校进修深造，努力培养一支复合型的乡镇财税人才。

2、加强班子建设，提高创新能力。一是转变思想作风，始终坚持与时俱进、改革创新，不断破除因循守旧、等待观望的保守思想，牢固树立全新的财税观、人本观、效率观，以良好的精神状态创造性地开展工作，努力打造和谐财政。二是不断改进学风，在创新学习方法和内容的同时，注重将学习与财税工作实践相结合，不断提

高乡镇财政干部应用科学理论指导和解决实际问题的能力。三是切实转变工作作风，推行工作项目落实责任制，创新举措，狠抓落实，通过创精品来抓落实、谋发展、增亮点、求突破。四是转变领导作风。一方面以身示范，在创新上做表率，勇于创新、善于创新，形成鼓励创新、支持创新的工作环境；另一方面坚决反对官僚主义、形式主义，大兴求真务实之风，树立实干精神，鼓励干部说实话、办实事、求实效。大力提倡“一线工作法”，深入到基层和一线调查研究，力争在一线中创造经验和成果，在一线中解决问题和困难。

3、加强乡镇财政资金监管。一是加强乡镇财政资金监管范围。将所有财政资金纳入监管范围，提高财政资金使用绩效。二是加强补助性资金的监管力度。明确补助性资金监管工作重点，对各项惠农资金要做到及时公开、公示补助政策和补助对象，切实将补助资金落实到户，同时扎实做好补助信息的基础管理工作，并协调做好上级安排补助性资金的监管。三是加强项目资金监管。把握项目资金监管的关键环节，做好项目公示，对工程项目做到及时验收决算。加大对纳入乡镇财政预算管理的项目资金监管力度，了解下达到本乡镇范围内的项目资金，及时监管，并就项目运行效果向上级部门报告。同时做好夯实项目建设资金的基础管理工作。四是加强乡村财务管理。要逐步建立乡村债务动态监控制度，及时、全面地掌握乡村债务变化情况，建立健全债务控制和化债工作规章制度。坚决制止发生新的乡村债务，坚决禁止将利息转入本金，并做好降息挂账工作。

4、不断提高财政干部待遇。为调动基层财政干部的工作积极性，建议切实提高财政干部待遇。要坚持正确的用人导向，不让扎根基层的财政干部吃亏，让乡镇财政干部感到在经济上有想头，政治上有前途。

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！