# 干部队伍建设调研报告

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-01-15

*调研报告不同于调查报告，调查报告是因为发生了某件事(如案件、事故、灾情)才去作调查，然后写出报告。以下是本站分享的干部队伍建设调研报告，希望能帮助到大家!　　干部队伍建设调研报告　　按照县委组织部的部署和要求，我局就“如何加强干部队伍建设”...*

调研报告不同于调查报告，调查报告是因为发生了某件事(如案件、事故、灾情)才去作调查，然后写出报告。以下是本站分享的干部队伍建设调研报告，希望能帮助到大家![\_TAG\_h3]　　干部队伍建设调研报告

　　按照县委组织部的部署和要求，我局就“如何加强干部队伍建设”课题进行了专题调研，对林业局干部队伍建设的现状、问题、原因及对策进行了认真调查和研究提出了一些思考和建议。

　　石棉县林业局目前设有办公室、森林资源管理股、造林股、野生动植物保护与自然保护区管理股、森林防火指挥部办公室、科技推广站6个股站室，代县政府管理四川栗子坪国家级自然保护区管理局、四川贡嘎山国家级自然保护区石棉管理处2个事业单位，管理二级单位石棉县森林公安局。

　　林业局现有在职干部职工77人，中层干部18人。其中：具有研究生学历的有3人，具有大学学历的有34人，具有大专学历的有24人，具有高中专学历的有15人;年龄在35岁及以下的有28个，36岁到45岁的有34人，45岁以上的有15人;男职工58人，女职工有19人。

　　近年来，通过抓党的群众路线教育实践活动、“三严三实”、“两学一做”等教育实践活动，全局干部队伍的思想认识明显到位、整体素质明显提升、工作作风明显转变、组织纪律明显增强，有力地推动了林业工作的顺利开展。但是与建设“美丽石棉生态强县”要求相比，还存在很多问题和不足。主要表现为：

　　1、干部人员不足，工作推动困难。林业局班子成员长期缺1名副局长;四川栗子坪国家级自然保护区管理局缺局长1名，其他人员32名;四川贡嘎山国家级自然保护区石棉管理处缺处长1名，副处长1名，其他人员20名。石棉县森林面积大，生态资源丰富，县域内还有两个国家级自然保护区，致使林业工作繁重，部分工作推动困难，不能及时保质保量的完成。环保督察工作是今年重点工作，人手不足，严重影响环保督察工作的顺利开展。

　　2、干部交流难、职务晋升难，人才流动和激励机制有待加强。部分所长和股长长期担任同一职务，中层以上干部年龄偏大，当前林业局领导班子和中层干部共有18人， 45岁一下的只有5人。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。林业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;部分林业干部的积极性、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。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;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，干部“下”与“出”的通道还不够通畅。

　　3、理论水平低，专业素养不足。一是普遍存在忽视理论学习的倾向。有部分干部认为学习为可有可无，不学习、不看报，习惯于靠老经验、老办法决策、办事，与时代发展要求格格不入，或者视学习为支差应付，蜻蜓点水、走马观花、蜻蜓点水、浅尝辄止、不求甚解、学用脱节。二是业务水平有待提高。随着信息化的快速发展，对干部的业务水平和计算机技能要求越来越高，尽管林业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。

　　4、高素质人才总量不足，复合型人才紧缺。从全局看，具有研究生学历的干部仅有3人，占干部总数的3.8%，高级工程师仅有2人，占干部总数的2.5%，高级专业技术人员和高学历人员总量偏少。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。

　　1、转变观念，提高认识，招才引智，进一步营造良好的工作氛围。认真贯彻落实石棉县人才工作会议精神，召开干部工作会议，提出干部队伍建设的战略性措施，逐渐使“爱才、重才、容才、护才”的思想深入人心。利用各种途径，在县内外广泛宣传石棉县引进和吸纳优秀人才的有关政策，吸引更多的人才来石棉县发展，来林业系统发展。

　　2、加强和改进干部职工培训和继续教育工作，提高干部队伍整体素质。建立健全干部教育培训的长效机制，从注重实效和实际情况出发，按照干什么、学什么，缺什么、补什么的原则，重点抓好短期培训教育。在培训内容上，结合岗位职责要求和特点，以政治理论、政策法规、业务知识、产业技能等为基本内容。鼓励干部多渠道地进行学历提高教育，对所需经费予以适当补助。以创办内容丰富、形式多样的短期培训班为主，进行专题培训。在培训经费上，要把干部培训经费纳入省级财政预算，建立干部的教育培训保障机制。制订干部培训计划，分层级对干部开展培训，确保干部每年参加一次集中培训。

　　3、拓宽晋升渠道，完善轮岗制度。一是加强干部的培养和选用，特别是对年轻干部的提拔和任用。通过开展竞争上岗和双向选择，进一步整合人力资源，逐步优化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，增强了干部职工的危机感、责任感和紧迫感。二是注重推进交流，拓宽选用干部视野，打破干部部门化，加强干部跨条块跨领域交流，加大党政领导干部交流轮岗力度，继续推进“一把手”及副职的交流换岗，推进部门之间的干部交流。

**干部队伍建设调研报告**

　　近期，按照xx县委组织部有关要求，县XX局党组高度重视，及时安排相关人员采取组织座谈、问卷调查、调研分析等形式，对XX局干部队伍基本情况、存在的问题及其主要原因进行调研分析。通过调研，对当前xx县XX局干部队伍基本现状和存在的主要问题有了一个基本的认识和了解，对下一步如何加强XX干部队伍建设有了一个初步的建议与对策。

　　(一)基层组织基本情况。XX局包括局机关、普查办、地方社会经济调查队。从单位性质和建制看：局机关2024年9月25日被省公务员局批准为参公事业单位(xXX公局发[2024]x号文件)，正科建制。普查办为事业单位(xX编办发[1996]x号文件)，副科建制。地方社会经济调查队为事业单位(xX办发[2024]x号文件)，股级建制。从编制看：局机关事业参公编制10个，实有14人。其中参公人员12人、工勤人员2人。普查办事业编制5个，实有7人。地方社会经济调查队事业编制10个，实有9人。合计编制25个，实有30人。

　　(二)领导班子基本情况。XX局领导班子由五人组成，从职务及年龄看：局长(42岁)、支部书记(46岁)、副局长(48岁)、纪检组长(43岁)、普查办主任1人(42岁)，平均年龄为44岁。从性别看：男性3人，女性2人。从学历看：研究生1人，本科4人。

　　(三)干部队伍整体基本情况。XX局现有干部职工30人。从政治面貌看：在岗党员10人，非党20人。从学历看：研究生3人，本科15人，大专11人，中专1人。从年龄段看：30岁以下2人，30至40岁2人，40-50岁20人，50岁以上6人。平均年龄45岁。从专业技术职称看：高级XX师2人，中级XX师10人。

　　(四)近三年干部选拔任用情况。2024年8月份以来，局党组先后通过竞争上岗、鼓励激励等方式提拔工业股干部、农业股干部、投资股干部分别为办公室主任、农业股股长，提拔办公室干部为XXX驻村第一书记，综合股股长被组织部门提拔为XX局副局长。

　　(五)近三年干部队伍流动情况。从科级领导看：2024年8月份XX局主要领导调整,2024年1月，局副局长调整，纪检组长调整。从一般干部看：2024年11月招聘研究生2人，2024年10月份从外单位调入2人。2024年8月从XX局调出1人。

　　(六)近三年XX队伍突出特点和建设总体成效。一是整体素质日趋提高，特别是在政治思想建设、知识更新和专业技能培训方面成效明显。二是服务水平不断提升。能围绕县委政府的中心工作，充分发挥XX服务职能，提升服务水平。三是干部作风总体向好。能够求真务实，勤政廉政，没有出现重大违纪、违规和违法行为的发生。

　　(一)XX队伍结构不尽合理。至3月底，XX局30名职工中，40岁以下的4人，占13.3%;40-50岁20人，占66.7%;50岁以上6人，占20%，平均年龄为45周岁。XX工作的专业性和繁琐性，要求XX干部队伍年轻化。由于前些年XX队伍多年没有招进年轻干部，近两年，通过事业单位招聘、调入等方式招入3名比较年轻的人员，但是相对XX业务不够熟悉，暂时成不了XX工作中的业务骨干力量，至目前已出现年龄老化现象、青黄不接的问题已日趋严重。

　　(二)XX干部流动性差。干部交流是干部成长的重要途径，可是从参加工作至今一直在XX局的工作并且XX工龄在15年以上人员多达18人。占到60%。从2024年至今，仅有1人名调出交流，1人内部提拔副科领导干部。一方面，由于XX是弱势部门，很难将优秀人才推出去。另一方面，XX局内部也没建立健全干部交流机制，在一定程度上影响了工作的激情和热情。

　　(三)XX干部综合素质有待提升。XX事业发展到今天，对XX人员的综合素质要求越来越高。XX干部不仅要具备XX专业的工作能力，还要具有财务、经济以及与本专业关联的工业、农业、商贸、能源等行业方面的知识、较准的判断力和较强的综合分析能力。至目前，作为XX局系统的中坚力量，能够在工作岗位发挥先锋模范作用的党员仅占全体职工的三分之一。全体职工中文化程度本科及以上学历占60%，XX专业技术职称上中级及以上职称占40%，而且两名高级XX师一人因病离岗、一人已到退休年龄，这与我们要建设一支革命化、知识化、专业化、年轻化的XX队伍还有很大的差距。特别是在如何真正围绕县委县政府中心工作，服务全县大局，发挥XX服务职能的综合素质需要更进一步提升。

　　(一)受传统思想对XX工作认知的影响。长期以来人们认为XX部门是清水衙门，无钱无权无位。总认为XX工作就是成天与数字打交道，枯燥乏味，工作没有其他单位优越。外边想干事的人不愿进来，认为干XX工作晋升有限前途不大。再加上行政人员编制超编，地方经济调查队虽有编制，但镇办XX干部担心调入后失去公务员身份而不愿调入，造成XX局人员流入特少。XX系统内部人员流动不畅，干部工作进取心不强。

　　(二)受当前XX工作任务和工作环境的影响。随着近年XX工作领域的不断拓展，XX工作任务日益繁重，除了完成国省市XX工作涉及到XX经济分析、XX信息调查、XX社会项目调查、各种XX普查任务，还有各项考核考评工作任务。特别是当前XX调查对象的配合度不尽人意，使XX干部感觉工作责任和压力过大，前所未有，身心疲惫，部分人员产生想调离XX部门的想法。

　　(三)教育培训方式方法不够灵活。当今，新的XX任务不断增加，XX方法制度不断改革，XX服务的要求越来越高，可是对XX干部队伍的培训仍然跟不上时代步伐节奏。培训方式方法不够灵活，无法满足XX人员要求培训的强烈需求，XX人员的业务水平也难以得到全面提高。

　　(一)用好用活“三项机制”，不断激发XX人员工作激情。进一步修订完善局机关学习制度、工作制度、月评季考等考核考评制度，重点突出工作业绩、XX分析报告成果、XX信息宣传等，对XX业绩突出的工作人员给予政治上、精神上、物质上适当的鼓励奖励，激发全体干部干事创业的激情。对那些XX工作能力强、XX工作业绩突出、XX综合素质高的同志，积极向组织、人事部门推荐，使其优秀的XX人才提拔到更重要的领导岗位工作中去。

　　(二)建立人员合理流动机制，不断理顺XX人员流动渠道。一是统筹XX局内部人员的流动，特别是与下属单位人员之间的统筹使用，加速系统内工作人员之间的协调顺畅。二是合理安排内部XX专业轮岗制度，加速现代XX人员的复合型XX人才的培养。三是积极争取组织人事部门支持，每年把毕业大学生中学习XX专业或外部单位中热爱XX工作，业务能力强的人员调入XX部门，为XX部门注入新的活力。

　　(三)创新教育培训方式方法，不断提升XX人员综合素质。一是鼓励和支持XX人员积极参加XX学历教育和XX专业技术资格考试，不断提高XX局工作文化层次和XX业务能力。二是创新培训方式。在今后的干部学习教育中，将根据实际情况，创新教育培训方式，使干部的学习融入社会、走进生活。三是注重培训内容多样化。要重点在宏观经济形势分析、改革前沿XX信息观察、哲学思想和科学世界观、XX专业技能、计算机XX应用、素质教育等方面，增强履行基层XX工作的XX人员的工作岗位职责的能力提升奠定坚实的基础。

　　(四)加强XX文化建设，不断增强XX部门凝聚力。开展丰富多彩的XX文化活动，用XX文化来凝聚人心，鼓励XX人员追求“自我实现”的机会，注重情感交流和人文关怀，使XX人员工作心情舒畅，始终保持一种健康积极向上工作心态，增加XX部门的凝聚力、归属感和向心力，使得XX部门留得住人，吸引得来人，能提供展现个人能力的平台。

**干部队伍建设调研报告**

　　广大基层干部是贯彻执行党在农村各项方针、政策的中坚力量，是团结带领农村广大人民群众全面建设小康社会、建设中国特色社会主义新农村的带头人。这支队伍建设得如何，直接关系到三岔河镇打造“生态宜居、绿色水韵”美丽乡镇、实现乡村振兴和农村现代化的进程。今年9月25日至27日，我们对全镇22个村(社区)干部队伍的现状、存在的主要问题进行了专题调研，并就今后基层干部队伍建设如何改进做了进一步的探索。

　　总的来说，我镇村干部是一支整体素质较高、战斗力较强的队伍。大部分村支“两委”能认真践行习近平新时代中国特色社会主义思想思想，贯彻执行党的路线、方针、政策，积极开展农村工作，完成镇党委政府下达的各项任务，主动为人民群众脱贫致富出谋划策，依法为民办事，作风廉明、公道正派，在群众中威信较高。大部分村干部工作能力和责任心较强，能按时按要求开展上级布置的各项工作。自合并乡镇以来，全镇村支“两委” 充分发挥了战斗堡垒作用，带领村干部克服重重困难，开拓进取、迎难而上，队伍建设取得了较好的成绩：

　　基层干部思想意识不断解放。自进入习近平新时代以来，广大村干部及时认清了形势，理清了思路，振奋了精神，摒弃了传统农业意识，摒弃了计划经济时代条件下的旧思维、旧方式，树立了适应市场经济要求的新思路、新方法、新观念;大力推行特色产业发展、坚持产业为要、加快多产融合等切合农村发展需要的新思路。加大土地流转力度、不断进行结构调整来做大做强“有机”核心产业;积极完善“基础”配套设施，充分挖掘本村衍生产业，努力实现多产融合发展，使得各村“绿色、有机”产业生机勃勃，农民平均收入有如芝麻开花节节高，我镇也正在由传统的农业乡镇逐渐向产业大镇拓步迈进。

　　村支部管理逐步规范。从2024年合并乡镇起，实施了村干部述职评议、村级财务清理、村务公开、村委会直选和村干部重大事项报告等制度，各村(社区)制定了村干部干部管理制度和村级绩效考核制度，形成了一套比较完整、规范的选举、决策、监督、考核体系，使村干部管理逐步走向了公开化、科学化、民主化和规范化。使村级干部的选拔任用、教育培训、奖惩监督、村党建设、经济建设、精神文明建设和卫建综治等工作能够规范化、程序化、合法化推进。村内各级人大代表、政协委员，离退休人员、村民小组长、村民代表，每年对村干部进行一次评议，有利于对存在有问题和争议的村干部及时予以调整。

　　支部堡垒战斗力不断加强。抓实了“三会一课”、主题党日活动。每年都集体研究了全年党建工作和主题党日活动规划、村(社区)干部管理考核办法，对三会一课进行了台账管理。支部五化建设进行了对标自查，严格整改。实时配合党委政府开展了各项活动，并发动全镇党员2024多人主动参与;抓实智慧党建系统建设，对全镇2347名党员信息逐一进行了采集，对各支部的数据进行更新，推广“慧眼望乡”及网上缴纳党费等一系列新功能的测试使用，将智慧党建系统打造成联系群众、服务党员、加强流动党员教育管理的综合平台;镇、村服务平台建设焕然一新“让数据多跑路、群众少跑路”已经成为现实;各村(社区)都配齐了稳定的党建联络员队伍积极开展了组织生活会及民主评议党员工作。“党建+”的工作模式得到贯彻，各项引领工作及特色活动得到有序开展，在村干部的积极推广下，“学习强国”APP已成为全镇党员干部学习的必备平台，“我的常德”APP能使在外人士实时关注家乡的情况。

　　基层干部综合素质不断提高。一直以来，镇党委十分重视对村干部的文化素质教育，在村干部的选任提出了文化要求，一方面积极利用智慧党建视频系统，相互学习观摩，党委书记上党课、交流座谈会、开会做笔记、学习强国APP每日一学等形式加强对村干部的培训学习，使村干部的文化素质有了较大提高，政治素养有了明显提升。另一方面加强了村干部的实用技术和工作业务培训，了使得村干部带领村民致富奔小康的本领不断跟进，处理中心工作的业务能力不断增强。

　　虽然我镇基层干部队伍建设取得了一定成绩，但面对新形势、新情况，部分村的队伍建设仍然存在许多亟待解决的问题，主要表现有：

　　个人思想有待解放。部分基层干部思想认识不到位，价值观淡薄，不应民众所呼，不思民众所想，不解民众所难，不为民众所需。部分村干部将“初心”和“使命”抛之脑后，消极怠工，不思进取。参加学习和培训浮于表面、流于形式。对党委、政府的关怀视而不见，对新时代新要求新作为缺乏思考，对以人民为中心的理念认识不深刻。

　　担当意识有待提升。部分干部缺乏担当意识，不追求作为，对于本职工作敷衍了事，对上级政策和党委政府重要指示不以为然，擅自降低执行标准。解决问题不开口，遇到困难绕着走。对中心工作降格以求，只求过得去不求过得硬。对群众诉求置之不理、对群众境况莫不关心，解决群众纠纷时和稀泥。

　　方式方法有待改进。工作时思路不清晰，生搬硬套，盲目借鉴，缺乏主观能动性;实地工作不考量群众新需求、新期盼，总是与实际脱节致使淡化甚至错误领会上级的重要指示精神;不善于统筹规划，与上对接不及时，对下调度不到位等等问题，严重阻碍了全镇工作有序推进。

　　教育培训有待完善。村干部教育培训机会少，个别支部对村干部的培训没有形成制度，培训频率过低;培训的内容贫乏，主题不突出。对市场经济、产业结构调整、农村实用技术、特别是新农业技术的内容较少;培训方式单一，很少请专家和专技人员现场授课、实地观摩培训或外出参观，致使效果不理想。

　　管理监督有待加强。部分村财务清理存在走过场，村务公开内容不及时、不完备、不真实。部分村村干部的离任审计工作没有正常开展。村民代表在村民大会的参与度不高，存在“几名村干部说了算”的现象。部分村干部作风意识不强，工作中纪律松散、不能严于律己，上班期间私自脱离岗位、喝酒行为等时有发生。严重损毁了基层干部整体形象。

　　更新老旧思想观念。通过不断深入学习十九大报告，掀起以十九大精神指导促进工作落实的热潮，增强抓基层工作的责任感和紧迫感，树立基层工作必须“走前头”、“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”的思想，深刻认识党政基层的重要地位作用和党员干部所承担的历史使命，坚固思想堡垒，引领推动全域工作。

　　拓展现行工作思路。要大视野，全方位，新角度谋划基层工作，紧扣中央的路线方针政策和上级重大工作部署、各项重大决策在基层的贯彻落实，紧扣创建“五型”基层(学习型、服务型、创新型、效能型、廉洁型)服务，明确目标，确定工作内容，落实工作措施，组织引导广大基层党员、干部积极参与到经济建设当中。

　　加强基层党建引领。强化党员发展工作，优化基层党员队伍。通过优化知识结构，提高工作水平，加强思想作风建设，加大党建联络员的教育培养力度，将基层党建队伍打造成一支“讲政治、守规矩、作表率”、胸怀大局，进取创新、勇往直前的先锋之师。

　　健全各项规章制度。健全基层工作责任制，全面推行工作目标管理。继续深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，加强对学习制度、“三会一课”制度、民主生活制度、民主评议党员制度的执行情况进行督查检查。依照制度规范硬件设施建设，加强智慧党建和村级综合服务平台建设，不断夯实基层组织建设工作，强化基层组织保障，进一步加大村(社区)保障力度，提高村(社区)干部待遇，落实村(社区)干部养老保险等制度。

　　强化后备队伍建设。一是以“人力资源为第一资源”的理念为指导，以人才发展为原动力，落实村级干部的选拔、培养、任用。二是要营造良好的环境，让众多的有志青年积极向党组织靠拢，积极引导有能力的青年党团员主动参与到村级体建设当中、亲身体验农村产业发展带来的巨变。三是创新工作举措，扩大推选范围，要按照形式发展要求和班子建设实际需求，可将致富能手、回乡高才生、复退军人、企业骨干、群众基础好、思想品质高的优秀人才遴选到村级后备干部队伍建设中来。

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！