# 重视村干部队伍建设总结（精选5篇）

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-03-26

*小编为大家整理了重视村干部队伍建设总结(精选5篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习上榜上...*

小编为大家整理了重视村干部队伍建设总结(精选5篇)，仅供大家参考学习，希望对大家有所帮助!!!为大家提供工作总结范文，工作计划范文，优秀作文，合同范文等等范文学习平台，使学员可以在获取广泛信息的基础上做出更好的写作决定，帮助大家在学习上榜上有名!!!

重视村干部队伍建设总结(精选5篇)由整理。

第1篇：重视教师队伍建设

重视教师队伍建设，打造高素质的保教队伍 提高教职工的思想素质和业务素质，努力建设一支阳光的教师队伍，关系到整个幼儿园的发展前景。我园教师较年轻，她们积极热情、踏实肯干、充满青春活力，思想灵活，但业务技能、教学经验仍需要从各层面不断学习锻练。因此，我们从实际出发，立足园本培训，促进教师专业成长，在工作过程、实践过程、学习过程中不断总结、反思与提升。

营造园本学习氛围，拓宽学习的渠道，提升整体素质。积极营造良好的学习氛围，领导带头，以《幼儿园教育指导纲要》《幼儿园工作规程》为指导，定期组织开展理论学习，订刊物《幼儿教育》《学前教育》《幼教博览》等十多种报刊的专著学习。每学期制定可行性的园本培训计划，为教师、保育员搭建提升的平台，(1)外出参观学习，汇报或谈观后感;(2)开展教职工依法治教、治园的思想学习，更新教育观。

学会学习是新时代教师必须具备的基本素质。我们提倡利用不同途经和方式加强自我完善。老师们能通过学前教育网站、幼教通讯、音像资料等获取相关资料，了解幼教发展的动态与趋势，谈心得、论体会，从而促进教师知识更新和专业水平的提高。 在园本培训的过程中，我们还组织全体教师到双鸭山市参观了，第二幼儿园、芳草地幼儿园、小红花等几所幼儿园的硬件设施、校园美化、班级环境创设、深入班级观摩了晨间接待、早操活动、艺术活动、与名园教师交流，拓展教师的视野，转变观念。通过交流学习，使大家清晰地认识到，在市场经济竞争下，所面临的挑战，并如何为迎接挑战而积极武装自己。

2、鼓励进修、接受继续教育。提供有利条件，创造机会，积极鼓励支持教师参加在职进修及高层次的继续教育学习培训，鼓励支持保育员、保健员等岗位培训、专业技术职务培训。

3、丰富教研活动、促进技能提高。重视教师业务素质和能力的培养与发挥，深入开展教研活动。教师们在园领导级组长的带领下，定主题、研课题，有序地开展活动。每学期组织安排老师互相听课评课，互相学习，共同砌磋，评出优质课。促进每位老师都正确认识到自己的不足，有意识思考自己今后对备课教学的设计更具个性化和方向性。

4、定期举办丰富多彩的活动

教师定期技能技巧比赛;组织丰富多彩的主题班会活动。如“三八”节主题活动，给妈妈庆祝一次节日。表示对妈妈的祝贺。使每位教师都成为园本培训活动的主体，使园体培训落实在实处，体现实效。举办一年一次素质教育展示，为即将走入小学的幼儿提供展示的平台。

五、强化队伍建设，炼就精良素质。 1.加强师德建设，提高思想素质

为了加强师德、师风建设，提高教师的思想素质，幼儿园坚持政治学习和业务学习并重的原则，组织教师认真学习“三个代表”的重要思想，学习时事政治，学习幼儿教师职业道德规范，学习全国优秀教师的先进事迹，努力培养教职员工对幼教事业的执着、对孩子的爱心和对工作的热情。随着我园教职工思想素质的不断提高，幼儿园逐渐形成了一个团结进取、爱岗敬业的学习型组织。

2.制订合理的教育教学计划，完善教学管理。 幼儿园严格按照国家颁布《幼儿园教育指导纲要》进行教育教学，以“终身发展教育”为教学目标，提供“全面发展加艺术特长”的学前教育。除开设教委规定的“语言、科学、健康、社会、艺术”五大领域课程外，还与亿童英语学校合作全园开设亿童英语课程，并根据孩子的兴趣开设了美术舞蹈艺术班。幼儿园在培养幼儿英语、舞蹈、美术等特长方面成绩显著。

第2篇：强化村干部队伍建设

强化村干部队伍建设

1、研究村班子现状，优化班子结构，增强发展经济的能力。

2、对村班子开展学习、培训、考察，强化班子整体素质，增强统筹谋划的能力。

3、召开村班子例会和完善后备干部培养，活化班子工作干劲，增强服务群众的能力。

4、开展谈心谈话，推行双向互动，亮化班子工作情况，增强民主管理的能力。

5、推进“三三五五”工程 强化农村民主监督。

6、完善管理制度，规范村干部队伍管理。要加强制度建设，健全和落实好以民主生活会、“三会一课”、财务管理等制度规定，完善村级组织运行规则，用制度、规则、约束和规范村干部的行为，保证村级组织正常、有序运转。

7、建立激励保障机制，充分调动村干部的工作积极性。一是提高村干部待遇;二是 拓展村干部发展空间;三是健全村干部养老保险、离任补助和困难救助机制;四是建立村级组织运转经费保障制度;五是努力优化村干部的工作环境。

8、建立绩效考核机制，提高村干部履职效能。一是健全完善村干部目标管理考核制度。二是创新考核方法。

第3篇：重视企业人才队伍建设

重视企业人才队伍建设

人才是最宝贵、最重要的战略资源，是企业未来发展的最重要的核心资源之一。所以如何吸引最好的人，选择最好的人，培养最好的人和保留最好的人就成为了人力资源管理中一非常重要的工作职责，也是企业人力资源规划和实施的主体内容。

一、建立科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。首先，企业应该通过不断打造企业硬件和软件设施，通过品牌能力来使得能够吸引社会上优秀的人才。在人才培养上，首先要针对各类人才的不同特点和成长规律，进行分类指导和培养，使人才各尽其能。对于优秀人才要能吸引，还要用得好，留得住，同时还需要注重应届毕业生的引进，通过自己的培养，为企业的建设和发展做贡献。

二、建立合理的用人体系，创造有利于人才成长的良好环境。人才的活力取决于机制和环境，企业要营造有利于优秀人才健康成长的良好氛围。具体来讲，一是要创造人才有所值的新环境。大力改善人才的生活、工作条件，实施高强度的激励手段，高度重视解决人才待遇问题。建立竞争性的报酬体系，使能力工资或效益工资数倍于基本工资。鼓励人才大胆创新，追求新技术，创造高效益。实施对突出人才特殊分配和奖励办法，稳定关键人才队伍，推行实实在在的举措，解决其后顾之忧。在人才激励与保障措施方面，要本着量力而行、兼顾一般的原则，适当拉开人才尤其是有专长、有绝招的特殊人才与普通员工的收入差距，体现能者多劳、能者多得。二是创造事业留人的新环境。包括给人才提供足够的用武之地，构建先进的企业文化，给人才以坚定的信念支撑等。企业领导要从企业发展大局着眼，甘做引路人，勇当铺路石，做人才成就事业的导师。三是创造感情留人的新环境。企业领导要把稳定人才队伍作为工作的重点来抓，要与人才队伍加强沟通，架起感情桥梁，凝结起感情纽带，做广大人才的贴心人，创造留人拴心的良好环境。

三、建立绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。要根据企业的实际，制定完善绩效考核制度，将定性考核与定量考核结合起来。同时，要结合企业的用工制度，建立起有效的晋升、晋级制度与灵活的激励机制，体现公平与公正原则，使奖励、晋升发挥应有的激励作用。

考核体系必须全面分析人才行为和工作成果的特点。绩效考评必须注意“公正、公开、公认”的要求，考评标准本质上应该是统一的，但必须对不同的职务和工作设计出有针对性的考评项目。必须建立合理的、

相对稳定的制度和规范的操作程序，才能使绩效管理持续有效地开展下去。在绩效考评的基础上，建立企业人才信息库，为人才的培养和使用提供依据。通过建立科学的员工薪酬制度、绩效考核制度形成企业特有的人才激励机制。

四、建立人才整合体系，提升团队综合竞争力人才资源的开发和利用，归根到底是为了企业的发展，是为了提升企业团队的综合竞争力。因此，必须在发挥人才个体效能的同时，形成人才团队的合力，这样才能做到优势互补。为此，要倡导团队精神，做好人才的有机搭配，形成工作合力。

第4篇：村干部队伍建设工作交流

村干部队伍建设工作交流

村干部队伍建设工作交流 多措并举加强村干部队伍建设

农村富不富，关键在支部;支部强不强，要靠村干肩来扛。村干部是一方“父母官”，是群众百姓的“领头雁”，是当地政府抓经济社会建设的“主力军”。

近年来，玉屏侗族自治县扎实加强村干部队伍建设，村干部队伍综合素质得到全面提升。202\_伊始，新一届村干部走马上任。据统计，新任村干部中，高中以上文化程度的占到52.1%，比上一届高5.7个百分点;平均年龄约39岁，比上一届小两岁。由此看来，该县村干部队伍的文化水平不断提升，队伍也越来越年轻化。正是有一批批的有志青年加入到村干部队伍中来，为村级班子注入了新鲜的“血液”，增强了村干部队伍集体力量，为该县提前在铜仁市率先建成小康社会夯实了基础。

新任村干部“大练兵”

在1月份，该县县委组织部举办了两期“率先小康能力素质集中培训班”。通过高水准、严要求的培训，从而提升了新任村干部的综合素质和为民办实事的能力和水平。第一期为村支部书记、村主任和村副主任培训，对请假的列入下一期培训，第二期主要是对村、支两委委员进行培训。使得新任村(居)干部培训达到100%全覆盖，绝不漏一人。据统计，两期共培训了新任村干部500余人。

朱家场镇谢桥村支部书记夏文珍回想培训当天，不禁感叹道：“我连续任了两届的村干部，这一次是最严格的，学习培训的资料也比以往多，而且很实用。”很多村干部都有这样的感触。

该县县委党建办负责人谈到：“如今，农村的工作千头万绪，稍不注意，就要被上级问责，所以对于培训好这批队伍刻不容缓，村干部队伍带好了，才能应对复杂的农村工作。”

根据县里的要求，新任村干部们要通过知识讲座、到指定的点观摩、开展学习后讨论和村干部知识能力测试等环节，对于培训综合考核不合格的村干部，要继续培训，直到合格为止。两期的集中培训，新任村干部们对党员发展、农村党风廉政建设、农村人口与计生服务、农村信访维稳、农村司法调解、村支“两委”班子建设及党(村)务公开“面对面”等方面工作有了一个系统的学习。

期间，县里还组织村干部们参观了该县的灯光亮化工程、茅坪新区建设、园区建设、农业观光园建设、新农村示范点建设等等，让村干部们了解玉屏发展现状，鼓足干事创业的信心和决心。

“铁的纪律”规范村干部的行为

为切实增强新任村干部的服务意识、责任意识、服务意识和宗旨意识，严格消除村干部的散漫、独断专行、不作为和乱作为等现象，锻造一支清廉、为民、

——文章来源网，仅供分享学习参考 务实、能干的村干部队伍。该县用“铁的纪律”严格要求村干部，实行县里平时学习培训考核与乡镇年度考核的“双考核”机制，把村干部日常学习培训成绩作为年度考核内容之一。

不以规矩，难成方圆。为了严格规范村干部的行为，该县20xx年出台了《玉屏县不称职村(居)干部待岗学习办法》，一直沿用至今，截止目前，全县有7名村干部受到待岗学习处理。有了这个“紧箍咒”，村干部们更加自觉的遵守纪律，把这个学习办法作为警示自身行为的“警示牌”和“高压线”。

把村级作为第一道“廉政关口”

该县县委主要负责人在村干部培训会上说过：“玉屏的村干部，不但要有较高的综合素质，而且也要有很强的廉政意识。”

新一届村干部上任伊始，县纪委组织新任村干部，开展了党风廉政教育培训，参训人员达300余人次。村干部是把守村级廉政关口的直接责任人。通过培训，夯实村级组织作风效能建设，增强村干部的服务、责任意识，提升廉洁自律的觉悟。培训会上，该县纪委监察局负责人例举身边人和事，形象生动地将中央八项规定、省委十项规定、市委十不准和县委十要十不准等内容融合进去，讲解村干部在作风效能建设、廉洁履职等方面需要注意的事项，给村干部们上了一堂刻骨铭心的廉政课。同时，还组织村干部们进行廉政知识测试，让村干部们更加深刻地了解廉政知识。县纪委还专门规定，每年至少要开展村干部廉政教育培训不少于2次，乡镇每年不少于3次。

廉政与否，也是检验村干部合格与不合格的一把“标尺”。如今，群众的维权意识在逐步上升，村干部的工作压力也随之增加，村干部只有保持一颗为民务实的心，两袖清风，才能赢得群众的信任。

总之，该县出台的一系列的举措，就是为村干部队伍不断“充电”和“打气”，逐步全面提升他们的综合素质，让他们用“辛苦指数”不断换取群众的“幸福指数”，永做群众的贴心人

——文章来源网，仅供分享学习参考

第5篇：村干部队伍建设调研报告

村干部队伍建设调研报告

根据乡党委安排，结合本次村两委换届选举考察，乡组织办对我乡农村基层基础工作，重点是村干部队伍建设现状，做了一些调查，对加强村干部队伍进行了一些思考和研究。综述如下：

一、目前农村干部队伍建设存在的问题

村干部长期奋斗在基层一线，风里来，雨里去，酸甜苦辣，艰辛倍尝，在农村四个文明建设中，维护全乡农村稳定发挥了重要作用。从总体上讲，他们是一支值得信赖的队伍。但随着形势的发展和农村基层工作新的变化，当前村干部队伍建设中存在的诸多问题也不容忽视。

(一)村干部队伍综合能力素质问题。

一是文化素质与经济发展的要求有差距。据统计，全乡14个行政村(街)中两委班子成员中(69人)，初中及以下文化的37人占53.6%，高中(中专)文化的29人中占42%，大专以上文化3人仅占4.4%，近3年通过组织部门举办的“一村一名大学生”计划，全乡共有16名村干部报名参学，目前以有6人顺利毕业。随着当前各项工作制度规范完善，文字材料日趋增多，据统计，一年中，大小工作计划、方案在40余篇，小结、总结也不下于30篇，日趋繁重的文字工作只能让部分写不出计划、总结的村干部疲于应付。特别是进行年来信息化建设逐渐加快的趋势，很多工作都需要依靠网络、计算机等完成，而实际情况是能简单操作的寥寥无几(不足5%)，作为党员群众带头人的村干部，没有相应的科学文化知识，不了解市场经济的规律和特点，不懂得工程建设方面的理论知识，带领群众致富奔小康自然要打折扣。

二是能力水平与当前岗位职责有差距。面对基层民主政治建设的新形势，一些村干部工作方式、方法还还习惯于行政推动，强迫命令，不善于用新的方法进行领导，特别在驾驭把握全局、理性思考决策、高效与人沟通上存在缺陷和不足，群众反映强烈的党务、村务及财务公开还不尽如人意，群众期盼的惠民项目迟迟未能实施，全乡局部存在着干部群众关系紧张的情况。

三是思想观念与新农村建设进程有差距。面对新农村建设进程日益加快，特别是我乡面对着良好的政策机遇(省市县级新农村示范点共4处)，而我们乡的村干部主体都是长期在家从事基层行政工作，缺乏开阔的视野、超前的思维和先进的理念，部分村干部胆子不够大，缺少点子，引导群众、发动群众、组织群众的能力不足，特别是在拆迁、置换土地等方面，以致示范点建设经常受阻。

四是年龄结构与农村事业发展要求有差距。年龄结构老化是村干部队伍中一个极为突出的问题。我乡现有14个行政村，69名村值班干部，平均年龄为47.5岁，其中60岁以上的4人，占5.8%，50岁到59岁之间的10人，占14.4%，40—49岁之间的46人，占66.7%，40岁以下的8人，仅占11.6%，35岁以下的更是没有，从村干部队伍的年龄结构看，基本上是呈倒锥体状，中老年占据主体。从村级后备干部的增减看，许多村没有按照“一职一备”的要求建设后备干部队伍，在本次换届中，村干部队伍建设中青黄不接、后继乏人的现象堪忧，全乡有3村甚至连一个符合条件的后备干部人选都没有，“谁能接班”、“谁来接班”已成为乡党委担心的问题，当然这与地方经济整体发展、村干部待遇吸引力不足有着密切的关系。

(二) 个人角色和待遇保障的问题。

一是身份问题。村干部是一个特殊的群体，具有双重身份。既是“干部农民”，又非完全的农民，既是“农民干部”，又非真正的干部，被群众形象的成为“举手”干部。村干部调侃自己“吃自己的饭，干公家的事，怄别人的气”。作为干部，他们是农村全部工作的主

力军，肩负着落实党的方针政策、带领群众富民兴村、化解各类矛盾纠纷的重任;作为农民，他们是家庭的主心骨，同样要扶犁耕田、种菜喂猪，不得不为生计而奔波劳碌，担当起养家糊口，发家致富的责任。两相兼顾，心挂两头，难免顾此失彼。

二是经济待遇问题，全乡乃至六安地区村级集体经济普遍薄弱，村干部能得到的报酬与所承担的繁重任务严重失调。据统计，全乡村干部的全部报酬平均只有6000元左右，一些农村村干部住房条件、生活水平、经济状况、子女受教育程度等比一般村民不如，这造成了村干部吸引力严重下降，绝大多数年纪轻、有干劲和致富能力强的村民选择了留在外地务工经商，而留在家乡的大部分是老人、妇女及儿童，被人形象的成为“613860部队”，这又进一步限制了选人培养的渠道。

(三)面对权小责重的现实，个人难以发挥作用的问题

一是工作难做。当前村级矛盾错综复杂，特别是伴随着国家在农村大量投入资金项目改善民生、建设新农村、加强水利、整修田地，伴随着项目的实施，各类纠纷也随之而出，而村干部自然成为解决、缓解各类纠纷矛盾的主体。在特殊时期，面对防汛抗旱、地质灾害、冰冻雨雪等自然灾害和极端天气时，村干部又是第一责任人，一直承受政治上、心理上、体力上的压力极大。

二是内业难干。目前村级日常业务包括计划生育、农村基层组织建设、社会治安综合治理、党风廉政建设、民生工程、民兵、后附移民项目等，且是各级检查的主体，当前各项工作都讲求高质量、高标准、高水平，在现有配备人员的素质、数量和农村工作的实际，这样的要求往往会造成大量人力、财力、物力、精力的浪费，效果却不十分明显。

三是理解难得，社会舆论对村干部要求高、支持少、指责多、理解少。工作中村干部“任务难完成，群众难满意，待遇难保证，家庭难理解”。有的农民形象地说，对村干部“有饭吃不找你，不犯法不怕你，有麻烦就找你，解决不了要骂你”。村干部经常是两头受挤，两头受气。诸多困难和压力，令一些村干部积极受挫，有的当一天和尚撞一天钟，得过且过，有的干脆呈上一纸辞职报告走为上策。

四是巧妇难为。村一级作为国家基层公益事业发展的推动者、日常事务执行者、地方社会治安的管理者在集体经济发展困境中面对的最大问题是无固定资金来源，我县是国家级贫困县，村级经费一般在30000元，也只能勉强维持村级正常办公运转所需，发展村级集体经济、投入基础设施建设更是无从谈起，还有很多村由于历史问题还背负了沉重的债务，导致了村干部难以作为、不敢作为，进一步减弱了新农村建设的后劲和动力。

二、我乡解决村干部队伍建设问题的有益尝试和努力方向

村干部是党的干部队伍中的一个重要组成部分，市场经济体制要求村干部必须履行管理、组织、服务的责任，使其责、权、能、利得到强化统一，其实就是要求村干部从“权力”本位向能力本位转变，以较好地解决当前存在的四个突出矛盾，即村干部服务群众、奉献社会与自己致富的矛盾、付出劳动与获取相应报酬的矛盾，履行职责义务与行使相应权力的矛盾，带领群众致富与改善家庭生活条件的矛盾。同时，应当清醒地看到，随着农村政治体制、组织体制改革的逐步推进，对加强农村干部队伍也提出了迫切的要求。因此，在党委政府和农民之间，作为重要桥梁和纽带的村级组织，只能加强，不能削弱，这是一个非常重要的依靠和臂膀，必须在健全四种机制上下功夫。

(一)建立健全以竞争择优为基本原则的选拔机制。要改革村干部选拔制度，按照要求和岗位职责，明确村干部的职位职数，确定任职资格和进入录用条件。本次村“两委”换届，乡党委根据县级统一要求，按照村级人口规模大小，科学合理的配备干部职数，实现整体个体双重优化。完成村干部后备人才储备库建立(每个村1—3人)，结合村两委任期考察工作，进行后备干部提名推荐，把村级后备干部队伍与农村入党积极分子队伍建设结合起来，把录用制度与“两推一选”和“公推直选”等制度结合起来，真正通过竞争择优，为村干部队伍

职业化把好入口关，提高整体素质。

(二)建立健全以任期考察监督和定期绩效考评为主要手段的管理机制。结合村两委换届考察工作，我乡初步建立起任期及年度村干部考核评价体系，通过述廉述职、民主测评、民主推荐、个别谈话、经济离任审计等方式全面考察了解村干部任期(年度)表现，为乡党委政府选人用人决策提供科学依据;同时，将村干部纳入乡干部正规化管理范畴，进一步建立健全村干部任期目标责任制，促进规范化管理。村干部待遇提高后，我们在年初将村干部工资与计生等常规工作绩效挂起钩来，实行季度岗责考评、季度惩奖兑现，年终总评的办法，同时注重阶梯层次，对干实事、有业绩的人在经济鼓励上与那些不作为、无作为的人拉开档次，使经济手段在村干部管理中发挥重要作用。

(三)建立健全以保障待遇为主要内容的激励机制。依据“依法、适度、自愿”的原则实施并村，202\_年4月村两委换届前，我乡将原有20个村通过并村的方式合并为现有的14个村(街)，精简村干部职数3个，相对的提高村级的各项办公经费，同时通过撤销工作片建立班子成员联系到村的制度，推动工作进程。我乡已对村干的工资全部实现打卡定时发放，每年为在职村干部缴纳养老保险，足额发放离退休村干部生活补助，给广大村干部吃了颗定心丸，将来，要根据全乡经济财政状况，逐步建立村干部工资与城乡居民收入同步增长的良性机制，保证村干部同样享受到改革开发的成果。

(四)建立健全以提高素质为基本目的的培训机制。要根据村干部工作和岗位职责特点，健全全乡各部门分开负责组织定期培训的机制，每年村干部进行不少于4次的集中培训，可以结合计划生育外出服务等，把村干部外出沿海发达地区参观学习的经费纳入财政预算。通过系统的参观学习培训，不断提高村干部的政治素质和职业素养。

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！