# 最新队伍建设材料(推荐)(三篇)

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-01-19

*最新队伍建设材料(推荐)一公司有党员x人，其中正式党员x人，准备党员x人。单位老党员多，并且多数骨干力量均由党员担任，这种情景能够保证单位管理的总体稳定。今年以来，党支部严格关闭党员入口，规范党员发展程序，坚决发展成熟。今年上级向公司发展的...*

**最新队伍建设材料(推荐)一**

公司有党员x人，其中正式党员x人，准备党员x人。单位老党员多，并且多数骨干力量均由党员担任，这种情景能够保证单位管理的总体稳定。

今年以来，党支部严格关闭党员入口，规范党员发展程序，坚决发展成熟。今年上级向公司发展的发展名额共6个，公司第一季度实际发展4个，第二季度发展3个。

(一)思想稳定，大局观念树牢固。党员队伍中绝大多数同志能在本职岗位上尽职尽责，认真工作，思想上稳定，工作上进取进取。其中xx同志，职场特殊，大部分时间都在职场视线之外，但该同志坚持本分，勤奋钻研，立足于自己职场成长，多次为职场赢得荣誉。这些成绩的取得与xxx同志的辛勤工作密切相关。xx先生，他熟悉自己的专业，掌握了严格的专业技术知识，多次优秀地带领所属者完成重要任务，同时培养了很多优秀的技术骨干，为单位维修技术的传承做出了不可磨灭的贡献。xxx同志，他带领汽车班顺利完成了汽车保障等任务，在这个过程中没有发生过交通安全事故，很好地保证了职场的安全稳定。xxx同志，作为具体项目的负责人，承担了该项目的一切事务，在工作上敢于说话，把班级管理得井井有条。

（二）恪守职责，完成任务标准高。今年各方面的任务都很有头绪，党员总是站在第一线，特别是在xx任务中，时间紧，任务重，标准高，但党员干部事情前进，工作前进，分配任务合理，工作突击能力强，完成任务坚决。现在进入夏天，人心浮躁，任务时间长，各级审查、检查、调查多，人员思想变动大是因为老党员、老骨干发挥了骨干作用。

单位整体的稳定和提高。表现较为突出的党员有：a、b、c、d、e等。其中a同志、b同志是“...员服务队”的骨干成员，圆满地完成了前期工作，很好地发挥了党员先锋模范作用。

（三）模范带头，群众认可威信高。在工作中一些党员同志时刻以优秀党员的标准严格要求自我，处处体现出了党员的先进性，为单位其他同志做出了榜样，为党支部建设争光添彩。如e同志，作为一名老党员，无论是参加训练教育还是打扫卫生、公差勤务，都能主动站在一线当排头，对上级赋予的各项任务执行速度快、工作标准高、模范带头好，并且凡事总是亲力亲为，在民主测评中受到了群众的一致好评。还有f同志，他平时干工作总是冲在前、抢在先，在平时工作中，总能够担负起最繁重、最辛苦的任务，并且没有丝毫怨言。

（四）学习认真，进取进取状态好。党员队伍在学习方面进取自觉，能够认真结合党员先进性标准严格要求自我，在工作上树立良好形象，思想行为敢于领先，在学习训练坚持高标准，自身素质有了很大的提高。g利用点滴时间学习毛泽东选集、习近平谈治国理政以及习主席系列重要讲话精神，并以此带动了大家的学习劲头。h同志，经常利用周末休息日，学习专业理论知识，研究工作中的技巧，撰写了多篇心得体会，在各大报纸上都进行了发表，受到了各级领导的一致好评。

本次测评重点围绕单位党员政治学习、精神状态、完成任务、遵规守纪、党性观念、群众关系及模范作用四个方面进行评议，共62名党员参加评议。在围绕中心当先锋方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在本职工作创一流方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在完成任务做先锋面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。在纯正风气带好头方面，评为不合格的有x人，占总比例的x％。

经过测评，总体评价满意度最低的是x，期望该同志能够切实认识到自我的不足，在下步工作中做好查漏补缺工作，防止再出现此类一边倒的情景。

四、存在不足

（一）组织观念弱化，制度不落实。有的同志进了组织门，却不履职尽责。表现为个别党小组长职责不清，落实制度不严格，组织会议偏于形式，从心里就认为党的会议是务虚，组织不严肃，发言不准备、记录找枪手，同时工作中还存在情绪化等问题。

（二）本事有欠缺，危机意识不够。党员干部中还有少数同志，在核心业务上，开展工作的方法上，思路不清、方法不多，路子不活，虽然近半年有了必须的自我加压意识，但提高不是很明显。

（三）理论功底差，自我学习意识不强。对党的基本理论掌握还不够牢固，用理论指导实践的本事不够强。尤其是个别党员理论底子还比较薄弱，理论学习有待进一步加强，在前期上级组织的应知应会考核中，个别同志出现了不及格的情景，实属不应当。

（四）团体荣誉感弱化，先锋模范作用不明显。带头作用不突出，为团员树榜样、当标杆的意识还不够牢固。在对全体党员的民主测评中，部分党员各项指数差评较多，这与其自身平时作用发挥不明显有很大的关系。

（五）思想麻痹大意，纪律观念弱化。个别党员把自我混为一般群众，工作进取性有所减弱，遵规守纪意识有所下降，容易出现违反纪律的问题。个别党员带头违反规定纪律，影响单位建设。此类行为的发生，充分反映了人员自身要求放松，遵规守纪意识淡薄。

一是强定力。坚持定力对一名党员来说，最核心的就是坚持信念坚定。要坚守信仰，学好党的十九大精神，理直气壮地用大道理管住小道理、驳倒歪道理，主动担当起坚守思想政治阵地、打好主动仗进攻仗的职责。要懂得感恩，常念党的关怀之情，常思向组织作出的承诺，自觉珍惜组织供给的平台，不能游走于党的事业与个人利益之间，披着党员外衣，实则为己谋利，有困难时想到了组织，而一旦触及个人利益就站到组织的对立面，甚至憋着一肚子气，感到在单位吃的都是亏。要坚持热情，把压担子作为一种难得的机会来对待，把吃亏作为一种宝贵的财富来收藏，把磨难当作成长的必经之路来对待，切实做到立志做大事、做实事、做好事。

二要讲品行。要沉得住气，遇事不急不躁、埋头苦干，培养务实精神，真正沉下心来在岗位上摔打自我、锻炼自我，决不能心浮气躁、横攀竖比、眼花缭乱，走一步看三步。

三要有品位。品位是一面镜子，全方位辐射出一个人的人品。交往要慎重，择善而交、择贤而交，多同朴实无华的人交往，少与急功近利的人交往；多同充满正能量的人交往，少与牢骚满腹的人交往。情趣要健康，顶得住诱惑，耐得住寂寞，经得住考验，坚持高尚的精神追求，自觉培养健康生活情趣，在工作上向高标准看齐，在生活上向低要求看齐。

以上是我单位党支部根据此次通知要求对党员讲评情景的总结分析，不足之处敬请批评指正。

**最新队伍建设材料(推荐)二**

百年大计教育为本，教育大计教师为本。教师队伍建设始终是教育工作的关键环节和核心要素。为进一步加强全县教师队伍建设，促进教师队伍合理优化配置，10月8日—10月31日县政协委员调研组深入部分学校、街道社区，采取访、问、听、看、查等形式，对全县教师队伍建设情况进行了认真细致的调研，现将调研情况报告如下：

全县有各级各类学校198所，其中高中1所、完全中学1所、教师进修学校1所、中等职业技术学校1所、初中12所、九年一贯制学校7所、小学146所(含县直小学4所，中心校15所，教学点13个)、幼儿园28所、特殊教育学校1所。教学班1201个，其中高中119个、职业技术学校19个、初中(含九年一贯制学校)237个、小学707个、幼儿园117个、特教班2个。

在校生共计45739人。其中：高中在校生6354人,中等职业技术学校784人、县直初中学校4877人、农村初中6489人，九年一贯制学校3584人，县直小学7718人、农村小学14475人，县直幼儿园383人、农村幼儿园1045人，特殊教育学校30人。

全县在编教职工4380人(专任教师4140人，为教职工总数的94.5%)，其中高中教师418人、完全中学教师106人、教师进修校教师33人、职业技术学校教师68人、初中教师1057人、九年一贯制学校教师548人、小学教师1802人、幼儿园教师288人、特教学校教师9人、县直五个二级单位51人。学历结构：研究生18人，本科2388人，专科1626人，中专259人、高中以下89人。高中、初中、小学、幼儿园教师学历合格率分别达89%、96.7%、 98.9 %、97.1%。职称结构：中学高级教师799人，中级教师924人，初级教师338人;小学高级教师711人、中级教师696人、初级教师378人。年龄结构：35岁以下1083人，占总数的24.7%，36—40岁710人，占总数的16.2%，41—45岁675人，占总数的15.4%，46—50岁753人，占总数的17.2%，51— 55岁748人，占总数的17.1%，56岁以上411人，占总数的9.4%。

近年来，我县立足于“科教兴县”发展战略，切实加强教师队伍建设，为全面推进教育事业持续、均衡发展提供了强有力的师资保障。一是重视师德师风建设，把加强师德师风建设纳入学校工作目标管理，与学校的量化管理、业绩奖励挂钩，通过努力，全县教师的职业道德水平明显提高。二是加大教师的培训力度，依托全员远程培训和校本研修培训，提高教师业务素质。今年为了缓解教师不足，全县招录了85名教师，为教师队伍增添了新生力量。

(一)从教师数量的配比上看，教师总体数量仍显不足，教师队伍区域结构不均衡

1、目前全县共有教职工4380人，根据内蒙古自治区人民政府办公厅转发自治区编办等三部门《关于全日制普通中小学机构编制管理办法的通知》(内政发[20xx]24号)文件规定，经测算核定，我县各级各类学校(含幼儿园)应配备教职工4485人，全县实有缺编为105人。为保证教育教学需要，各校聘用临时代课教师共226人，这部分聘任人员流动性大，有的家长反映孩子才小学三年级就已换了七、八个老师。

2、教师资源不足和教师资源浪费并存，教师资源配置不合理。一方面，近年来，由于部分农村学生大量涌入城内，导致农村教师编制相对过剩(小街基镇中心校下辖九个村小，在校生198人，教师34人，每个村小包括学前班三个班级，学生人数最多的22人，最少的才2人)，县直学校教师相对紧缺。另一方面，在农村中小学中，县城周边条件较好的学校，教师配置超编(如新华中学、新华中心校、北兴中学、坤都岭学校等)，而农村偏远学校缺编(如北清河小学、北清河中学、三棵树中学等)，教师在区域分布上严重失衡，存在突出的供需矛盾。

(二)从教师专业素养上看，教师队伍素质偏低，难以满足新课改的需要

1、我县有近1250名教师是民师转正、农垦代课教师转编、接班、委培生安置等走上教学岗位的，特别是农村牧区小学居多。例如，小街基中心校153名专任教师中民师转公的56人，占总数的36.6%。这部分教师普遍学历不高、基础差，没有接受过系统的专业教育，教学理念陈旧，教学方法落后，教育技术缺乏，甚至出现上不了课的现象，学生不喜欢，家长不满意，社会不认可，直接影响我县教育教学质量的提高。

2、非专业教师任教现象严重。被调研的几所中小学音、体、美、外语、微机专业教师都不够用，存在着其他学科教师改科担任或招聘临时教师任教，很难达到专业教师水平。

3、教师外出学习机会少，县内培训机构培训形式单一，培训质量提高缓慢，致使部分教师教学理念得不到更新，教学方式单一、呆板，缺乏积极的课改意识，难于适应课程改革的需要。

(三)从教师的职业道德上看，还存在部分教师责任心不强等现象

少数教师职业道德意识淡薄，工作中缺乏热情，不重视自身素质的提高，存在教育精力投入不足，教学态度不够严谨等问题，从而导致教学质量不高。有的教师从教行为不廉，以教谋私，有偿家教，违规补课，甚至存在吃拿卡要现象;有的教师施教行为不端，对学生缺乏爱心、耐心，方法简单、态度粗暴，讽刺、挖苦、侮辱学生，甚至体罚、打骂学生;有的教师自律意识不强，自身形象不佳，纪律松弛、作风涣散，存在个别酒后授课现象。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

(四)从教师队伍结构上看，学科结构不平衡，年龄结构不合理

1、学科结构不配套。总体看，基础学科教师基本能够满足需求，音、体、美、外语和微机专业教师缺编严重。许多学校的音、体、美学科不能开足课时或由其它专业教师改科、招聘临时教师任课，跨学科教学、非专业任教的现象严重，致使有些课程形同虚设，直接影响教学质量。其中农村牧区中小学这种状况尤为严重，例如，坤都岭学校小学部，16个教学班，只有1名音乐教师、1名体育教师、没有美术教师。据调查，有的学校教师总体上不缺编，但部分学科教师偏多，还有些学科却无专业对口教师。例如二中，外语教师超编5人，又无法转岗任其他课程，同时，缺少音体美等学科教师，在农村中小学普遍缺少外语教师，影响了农村中小学外语的教学质量，造成了教师资源的浪费。

2、教师队伍年龄老化。全县教职工中，30岁以下330人，占教职工总数的7.5%，46周岁以上1912人，占总数的43.7%。教师年龄结构老化，这种现象在农村小学中尤为突出，如小街基镇中心校教师队伍中46周岁以上的教师92人，占总数的60.1%。农村学校1436名教职工中，30周岁以下72人，占总数的5%;51周岁以上的608人，占总数的42.3%。年龄状况呈倒金字塔结构，学段越低教职工年龄越大，老、中、青梯队结构不合理，令人堪忧。

3、由于学校实行寄宿制，各个学校都缺少工勤人员，食堂、宿舍只能雇人管理，增加了学校的开支。小街基镇中心校食堂、宿舍雇用53人，每年因此项支出近80万元，实验小学雇用26人、二中雇用31人，年支出都在30多万元，全县有寄宿制的学校都存在这个问题，加重了学校的负担,增加了安全隐患。并且各个学校都急需校警、校医和心理健康教师。

(五)从教师工作环境上看，教师待遇未落实到位

1、专业技术职务不合理。一方面，自20xx年至20xx年，我县有6年时间没聘任专业职务，导致教师专业职务普遍较低，严重挫伤教师工作积极性。被调研的建华中学已评高级36人，聘任13人;实验小学已评42人，聘任10人。另一方面，在专业职务聘任中存在城乡比例不一致，以高级职务为例，县城中学为18%、农村10%，县城小学8%、农村4%，使长期工作在艰苦环境下的农村教师们很难接受，这也是导致农村教师不安心工作的一个重要原因。

2、教师身体健康状况不容乐观。全县约有100余名教师患有重大疾病不能坚持正常上岗，患颈椎病、腰椎病、咽炎等慢性职业病的教师比较普遍。

(一)进一步推进人事制度改革，科学配置教育资源

1、县政府要根据教师管理特点，建立健全符合教师队伍建设的配套编制、人事管理制度，有关部门要重新核定中小学教职工编制，对编制实行动态管理。在实行城乡统一的中小学编制标准的前提下，也要充分考虑我县许多农村学校教学点分散、教学班较多学生偏少的实际，以教学班数量、课程设置和寄宿制学校实际为依据，采取师生比和班师比相结合的编制核定方式，设立小规模学校编制最低保障数，科学、合理地核定和使用教师编制。要打破学校界限，对全县现有教师资源进行合理配置，按学校实际情况核定教师编制，按学科、依专业配备教师，真正做到用有所专、教有所长，促进教师资源的均衡配置。

2、建立教师退出机制，建议对男满55周岁、女满50周岁的教职工，因身体原因不能胜任教学工作的，实行内部退养，不再占用编制;对因长期有病不能继续从事教学工作的人员，按照国家规定办理病退手续，退出教师岗位，为教师的调配补充提供人员编制空间。

3、建立科学有序和稳定的教师队伍补充长效机制并注重组织实施。20xx—20xx年五年内，将有708名教师退休。县政府要根据教学实际需求，逐年有计划地从师范类院校毕业生中招录教师，尽量补齐每年自然减员人数，尤其要优先满足薄弱学科和紧缺学科教学需要。要实行定向、定岗招录，多采取双向承诺的招录方式，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局不合理问题，不断完善教师队伍科学配置;要尽早为各学校配齐校警、校医和心理健康教师，为校园安全提供保障。

4、建立健全城镇中小学教师到农村任教制度，开展城乡结对，建立对口支援关系。制定政策，有计划、分期分批组织城镇教师特别是优秀教师到农村中小学尤其是薄弱学校任教或支教，并在奖励、津贴、晋职、评优等方面给予优先考虑。如城镇中小学教师晋升高级职称，应具有一年以上在农村学校或薄弱学校任教的经历;城镇教师如果到农村或薄弱学校任教，可以优先评定高级职称等等。同时要制定流动教师管理办法，增强支教教师工作责任感，提高支教效果，促进义务教育的高质量发展。

5、完善教师职务聘任制度，实行专业职务聘任常态化。合理核定聘任比例，提高农村中小学中、高级教师的职称聘任比例，做到城乡比例一致。同时适当提高农村教师的待遇，以此来稳定农村教师队伍。

(二)加强领导，注重培训，切实提高教师队伍的整体素质

1、加强领导、健全机构。县政府要高度重视教师队伍的培训工作，成立由分管副县长亲自挂帅的教师培训领导小组，统筹谋划全县教师队伍的培训工作。形成由县教体局规划指导、县教师进修学校具体实施、教体局各相关股室密切配合、各学校积极参与、教育督导室跟踪评估检查的培训机制，确保培训质量。

2、专兼结合、加强培训师资队伍建设。建立由名师、名校长和教学能手组成的专兼职相结合高水平的教师培训师资队伍，充分发挥其指导学校开展教研活动和培训教师的作用。

3、强化培训，提高教师整体素质。按照“全方位、低重心、本土化、高效益”的理念和“面向全员、突出骨干、倾斜农村”的工作思路，进一步加强任课教师学历教育、集中培训、校本培训、学术交流“四位一体”的教师教育培训力度。继续采取“走出去”、“引进来”的方式，不断拓展我县教师的视野、思路。目前教师全部走出去不现实，因此把重点放在“引进来”上，邀请一些专家到我县来讲课，扩大受教育面。同时，要与时俱进不断创新培训的形式、方法和内容，切实提高教师队伍整体素质。

(三)多措并举，不断提高教师的教学水平

1、加强对新教师的培养。采用骨干带教、专家讲座、技能评比、观摩研讨等多种的培养方式，有步骤地开展新教师的岗位培训，促使他们尽快成长、尽早胜任。

2、注重培养青年骨干教师。遴选一批学科基础扎实、具有创新能力和突出发展潜力的优秀青年教师，作为学科带头人、教学名师的后备力量重点进行培养，使之成为教师队伍的中坚力量。

3、实施优秀教师的培养工程。大力开展以全体教师素质为主的“提升工程”、以骨干教师培育为主的“名师工程”及“青蓝”培养工程。下大力气，加大投入，力争在5-10年内培养一批在全县具有一定影响力和知名度的学校管理专家和学科名师，让他们在教师队伍中发挥骨干示范作用，从而带动全县教学水平的整体提高。

(四)进一步加强师德师风建设，増强教师爱岗敬业责任感

1、建立制度规范教师的师德。将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容，实现师德教育的制度化、科学化、经常化，增强师德教育的实效。

2、利用舆论监督约束教师的育人行为。定期开展学生、家长和社会对教师满意度的测评，教育局相关科室要经常深入学校，检查指导师德师风建设情况，及时发现和表彰先进典型，解决存在问题，不断塑造教师队伍的良好形象。

(五)建立健全激励机制，营造和谐的教师成长环境

1、合理地制定绩效工资实施方案，完善绩效工资的激励机制。充分发挥绩效工资的作用，调动广大教师工作的积极性;进一步完善竞争上岗制度，逐步建立职务能上能下、人员能进能出的教师管理新机制，为教师全身心地施展才华提供广阔的舞台。

2、以人为本，营造和谐的教师成长环境。要不断改善教师工作、生活、学习条件，关心教师的身心健康，每年为教师进行一次健康体检。建立专项的教师激励基金，每年政府要对优秀的教师和先进教育工作者进行表彰，以激发教师工作热情，吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。

**最新队伍建设材料(推荐)三**

面对日趋繁重的交通管理任务和日益复杂的交管新形势，因交通民警警力严重不足，警务辅助人员大量招录应运而生。多年来，辅警队伍在维护道路交通秩序、预防和减少道路交通事故、办理车驾管业务、开展道路交通安全宣传以及后勤保障、文秘管理、计算机管理等非执法性日常事务工作中发挥了重大作用。同时，也暴露出一些不容忽视的问题，个别地方更是因对辅警疏于监管，导致违法乱纪问题发生，引起群众诟病，也严重影响了交警队伍的整体形象。为贯彻落实党在新时代的建警治警方针,笔者结合大队辅警队伍现状，就如何加强辅警队伍建设和管理，打造新时期下人民满意的交警队伍提出几点浅见。

当前，我县道路通车里程达5019公里，机动车保有量13万余辆，驾驶人数量超过18万名，机动车保有量居全市第二、驾驶人数量居全市第三。大队现有民警35人，事业人员6人，辅警115人，管理任务与管理力量之间悬殊巨大。从人员结构来看：辅警人数占大队总人数的73.7%;从年龄结构来看：辅警队伍中18-25岁的23人，占辅警总人数的20%，26-39岁的71人，占辅警总人数的61.7%，40岁以上的21人，占辅警总人数的18.3%;从文化结构来看：高中及以下学历的49人，占辅警总人数的42.6%，大专学历的65人，占辅警总人数的56.5%，本科学历1人，占辅警总人数的0.87%;从从业年限来看：未满1年的10人，占辅警总人数的8.7%，1-3年的39人，占辅警总人数的33.9%，3-10年的47人，占辅警总人数的40.9%，10年以上的19人，占辅警总人数的16.5%。从岗位分布来看：窗口服务24人，路面勤务58人，事故处理11人，文秘内勤15人，指挥调度5人，司勤2人。

总的来说，辅警队伍呈现以下特点：一是呈整体年轻化，思维活跃，学习新知识、接受新事物能力较强;二是文化程度不高，思想认识、思维方式存在一定的局限性;三是从业年限10年以下的占了83.5%，人员流动性较大，队伍稳定性有待提高。

(一)人员素质良莠不齐。当前，各地辅警招录工作大多归口于公安局和人社局，面向社会统一进行招录，招录条件较为宽泛，对学历要求及岗位适应能力要求不高。加之辅警队伍流动性过大，为便于日常工作开展，往往会对招录程序进行简化，未严格执行招录标准，直接导致被录用人员政治素养和业务素质良莠不齐。

(二)收入付出不成正比。作为交警队伍中最重要的一支辅助力量，辅警队伍发挥了辅助执法管理和服务的作用，日常工作强度高，纪律要求严格，但无论是政治待遇还是经济收入都与民警相差甚远。久而久之，势必造成心理失衡，影响工作积极性。更有甚者会利用工作之便谋取私利，铤而走险，既伤害与群众间的感情，又损害交警队伍整体形象。

(三)队伍的稳定性不高。辅警属于“合同工”性质，被戏称之为“临时工”，但其工作压力、工作强度以及工作风险都与民警相当，高强度工作与低工资福利必然催化人员迅速流动，难以留住优秀人才长期从事交通辅助管理工作。部分辅警职业荣誉感、认同感较低，认为工作没有前途或前途渺茫，缺乏应有的进取心，继而心浮气躁、作风飘浮，影响了自身发展和队伍整体形象。据统计，近三年来，从大队离职或被辞退的辅警共有59人，其中既有新招录人员承受不了工作强度而离职，也有培养成熟的业务骨干因待遇差而离职，人员流动性巨大，给日常管理增加了难度。

(四)监管制度落实不好。一方面个别辅警法纪意识淡薄，岗位责任意识不强，认为纪律规定是为了约束民警而制定的，部分辅警甚至存在“管严了、犯错了，大不了走人”的心态。另一方面日常监管制度落实不好，对迟到早退、接听非工作电话等日常性问题的处理上往往点到为止、避重就轻，影响了规章制度的约束力和执行力，导致个别辅警身上不同程度的存在作风散漫、服务态度不好、工作效率不高等问题，影响了队伍整体形象。

(五)综合能力有待提高。新招录辅警基本是录用后即分配，分配后即上岗，未经过系统性的教育培训。业务知识尚可通过随岗学习快速掌握，但思想观念的转变、日常行为的养成、纪律要求的遵守需经专题学习和强化教育，否则容易出现思想偏差。且大多数辅警主动学习意识不强，不善于利用碎片化的时间进行学习提升，自身综合素质和业务水平以及主动思考和解决工作中遇到的问题的能力均有待提高。

(六)观念转变不够彻底。近年来基层公安交警部门越来越重视民生，为民排忧、为民解难已成为工作发展的大趋势，但在由管理者向服务者的角色转变中，个别民辅警思想认识转变不彻底，没有摆正身份位置，存在特权思想，以管人者自居，对待群众态度冷漠生硬，存在门难进、脸难看、话难听、事难办的“四难”现象。20\_年，我队共收到省厅、市局动态测评不满意评价92条，市民热线工单211条，书记县长信箱21条。这些数据说明：人民群众对道路交通管理工作的关注度越来越高，但我们的工作成效离群众的要求还有一定距离，尚未满足群众对交管工作的新要求、新期待以及对美好生活的向往。

(一)完善管理制度。梳理现有制度，结合实际进行修订完善，并有针对性地填补制度空缺。完善合同签订、岗位职责、培训考核、日常监管、奖惩激励等制度体系。建立健全监督和退出机制，严格违法行为处理，依据日常管理情况逗硬执行续签、解聘、处分处理等手段。

(二)加强教育培训。根据“坚持政治建警全面从严治警”教育整顿活动要求，结合岗位实际，按照“干什么、练什么，缺什么、补什么”原则，认真制定本部门年度培训计划。同时，对新招录人员还应着重突出岗前培训。一是加强政治理论学习。将深入贯彻落实党的十九大和十九届五中全会精神与践行“四句话十六字”总要求有机结合，以“牢记使命、不忘初心”主题教育为导向，努力培树“忠诚、为民、担当、公正、廉洁”的警察核心价值观。二是强化业务知识培训。坚持每月对全体辅警开展一次涉及路面勤务、事故处理、车驾管理等方面的综合性、系统性法律法规知识培训和考试，着力解决少数同志对相关法律法规学习不够、相关内容把握运用不好、业务水平相对滞后等问题，不断提升全体辅警的业务水平，努力适应形势和任务发展的需要。三是开展内部轮岗交流。定期对各部门辅警进行较大范围的工作对调和轮岗交流，互相学习不同交通管理岗位的业务知识，促进队伍整体工作能力及综合素质不断提升，铲除岗位腐败滋生土壤。

(三)突出精细管理。一是实行清单管理。结合岗位职责，对工作任务进行细化、量化，制定任务清单，定期对照清单对各岗位工作情况进行考核验收，考核结果纳入绩效工资实施范畴，最大限度地调动辅警工作的积极性、主动性和自觉性。二是定期分析研判。每周召开一次专题学习会，每月召开一次队伍状况分析研判会，针对队伍存在的问题，组织全体辅警从思想、学习、工作、生活等方面深入分析，认真查摆和分析个人在遵守纪律、精神风貌、服务态度、执勤执法、工作质量和效率等方面存在的问题，通过广泛学习讨论和剖析交流，在思想深处产生触动和警醒，增强自身遵章守纪和为民服务意识。三是加强日常督查。不定期对各单位内务秩序、警容风纪、警车停放管理、路面执勤执法活动、窗口服务、驾考工作等进行检查，并将检查发现的问题予以通报，杜绝发生执勤执法和窗口服务不规范、驾考徇私舞弊等问题，推进队伍建设与交管工作同步发展。

(四)严格风险防控。一是以制度管人。建立健全公务用车管理、信息安全管理、交通违法案件办理、辅警队伍管理等内部管理制度，坚持以制度管人、以制度治警。二是加强动态监管。明确专人对各岗位执勤执法、服务群众及驾考工作音视频进行巡查，定期进行分析研判，及时发现民辅警违规违纪行为。对风险岗位及监管人员实行捆绑考核，压实监管人员责任。三是严格逗硬处理。严格落实《四川省公安机关从严管理队伍六项规定》《四川公安队伍管理“七凡七必”规定(试行)》《交通警察和警务辅助人员安全防护规定》《四川省公安机关交通管理部门勤务辅警执勤工作规范(试行)》等规定，对违反管理制度的根据《厅规》予以记分，情节严重的一律作出组织处理，违法违纪的一律报局纪委处理。

(五)强化保障激励。一是实行定向招录。根据工作需要进行定向招录，面向优秀警务辅助人员公开招录人民警察，既打破了辅警与民警之间的身份壁垒，打通了辅警晋升渠道，又留住了经验丰富、业务能力强的人才继续从事交管工作。二是强化经费保障。将辅警的装备、服装、培训、考核、优抚以及“五险一金”相关经费列入本级财政预算予以保障。同时优化薪酬结构，建立岗位工作年限和薪资级别相挂钩的薪酬制度，严格落实考勤、通报、评优等一整套管理制度，在制度化管理的前提下积极引入竞争激励机制，在实现同岗同酬的基础上，逐步完善有层次的薪酬标准，奖勤罚懒、奖优罚劣，从而保障从事辅警工作年限长、岗位表现优异的辅警得到更大的经济利益，促进辅警队伍稳定和长效发展。三是丰富警营文化。定期开展形式多样的警营文化活动，培养辅警的集体意识和团结意识，优化辅警的“精神家园”，为辅警快乐工作、幸福生活提供强力保障，努力营造拴心留人的工作、生活环境，实现警营上下团结奋斗、拼搏奉献的良好氛围，为交警队伍建设注入强大的生机活力。

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！