# 机关党课：提升干部素质 服务高质量发展（大全五篇）

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2025-03-23

*第一篇：机关党课：提升干部素质 服务高质量发展机关党课：提升干部素质 服务高质量发展同志们：根据工作安排，今天由我和大家做一次党课交流。这次党课，我主要围绕全市上下正在开展的“转作风、优环境”活动，从五个入手，谈谈如何提升干部素质。一、加...*

**第一篇：机关党课：提升干部素质 服务高质量发展**

机关党课：提升干部素质 服务高质量发展

同志们：

根据工作安排，今天由我和大家做一次党课交流。这次党课，我主要围绕全市上下正在开展的“转作风、优环境”活动，从五个入手，谈谈如何提升干部素质。

一、加强思想建设。思想水平的重要元素是品位或叫品德。做人要有品位，不在于声高气粗，而在于细微行动；不在于抛头露面，而在于埋头苦干；不在于自我推销，而在于群众口碑。一句话，品位是干出来的，而不是表演出来的。特别要注重三点：一是要想干事。想干事是干部的事业心、责任感和价值观的综合表现，是一个人对待工作、对待生活的积极态度，也是一名干部成长的内在动因。拿X工作来说，我们的干部面对省、市下达的目标任务，克难攻坚，各项工作得到了较好的完成，靠的就是X系统各级干部想干事的一种责任感。当前X高质量发展的任务更加繁重，这就要求我们X干部，要以更加良好的精神状态，以奋发有为的紧迫感和使命感，投入到各项工作中去。二是要善谋事。想干事是一种责任，体现的是党员干部的“德”，那么善谋事则是一种水平，体现的是党员干部的“能”。今年是X环境保护行动的收官之年，也是“十四五”规划实施的开局之年，对照目标，今年工作时间紧、任务重，我们的干部必须要谋划在前、及早部署，要为全年工作的顺利完成早作计划、早作安排、早作行动。同时，也应尽早考虑、确保“十四五”X行业专项规划的完善细化，落到实处。三是要干成事。干成事是一种目标，体现的是党员干部的“绩”。对于X事业来说，能否成事，关键在干，关键在落实，关键在坚持。对于干部成长而言也是如此。这就要求我们的干部，必须以工作立身，干出实绩，面对机遇，要敢于抢抓；面对困难，要敢于攻坚。坚持干一件、成一件，无论遇到什么困难，都要本着事不成不罢休、一干到底的决心和斗志，坚决把各项工作干实、干好、干成！

二、加强组织建设。古人云：能用众力，则无敌于天下矣；能用众智，则无畏于圣人矣。这句话说明了组织建设的重要性。加强X队伍组织建设，一要抓班子建设。这几年，局党组十分重视基层班子建设，不仅每年多次对班子队伍建设提出具体要求，而且及时调整交流了部分班子成员，改善了班子的年龄结构、知识结构，激发了活力，焕发了朝气。二要抓人才队伍建设。要按照“公平、公正、公开”的原则，继续抓好事业单位工作人员招聘工作，根据事业发展需要，大力引进一批人才，不断优化人才结构。要加强干部的培训工作，通过理论、法制、专业知识等各种培训，提高干部队伍的综合素质。三要抓协作能力建设。近年来，我们坚持“项目以分工延伸，责任以全程担当，协助以需要到位”的原则，齐心协力，使各项工作得以加快推进。今年，我们对安置房工程，污水、垃圾处理设施工程以及市政道路工程加大建设力度，迫切需要各级干部职工紧盯工作目标，齐心协力，团结奋斗，才能克服困难、取得进展。

三、加强作风建设。今年，市委、市政府决定开展“转作风、优环境”专项活动。按照市委、市政府要求，加强干部作风建设，就X工作来讲，一要坚持为民宗旨。为国者以民为基。X工作关系市民生活的方方面面，关注民生、服务民生、改善民生就是一切X工作的出发点和落脚点。今年要全面完成的杨府山臭源治理工程以及广化改建区道路、安置房建设、城镇供水延伸农村、公交线路延伸、场站建设、燃气管道建设等工作都是市民高度关注的民生工程，我们X工作人员一定要认认真真实施、扎扎实实开展，确保如期圆满完成。二要坚持勤政尽责。勤政尽责即要求每位干部在其职，尽其责，在其位，谋其政，尽责尽职地干好本职工作。当前，保障X工程施工质量安全、公用事业安全、维护社会稳定等相关工作关系重大，一旦抓得不紧就有可能出现问题、引发事故，所以，使命和责任要求我们必须要恪尽职守、兢兢业业，扎实干好每一项工作。三要坚持务实本色。X工作都是具体实在的工作，如道路清扫保洁、垃圾收集处理、道路、路灯、市政管道破损维修等设施维护管理工作，基础、平凡，也很琐碎，但也正是由于X干部职工的默默付出，城市才能地洁、路平、灯明、排水畅，市民才有舒适的生活环境。所以，我们X工作人员要深刻认识工作的重要性、基础性，务实工作，踏实干事，彰显“敬业X、真情服务百姓”的服务宗旨。

四、加强制度建设。一是制度需要不断完善。任何制度和规定都是一种暂时的行为规范，随着事物的不断发展和变化，制度的漏洞会不断显现并越来越大。这就启示我们，制度作为一种管理手段，并不是一劳永逸的，一些新情况、新问题的出现，就要求必须对制度加以修订和完善。尤其是行政监管方面的一些制度，如工程质量安全监管、工程招投标领域监管、干部管理工作、党风廉政建设等一些制度，如果对一些新问题、新情况置若罔闻，就会使监管对象钻了制度的空子，导致严重的后果。所以，要及时制定、完善一些制度，堵塞漏洞，完善管理。二是制度需要严格执行。有了制度如果不去执行，其后果比没有制度更为严重。长此以往，制度就形同虚设，队伍的执行力、凝聚力就会大打折扣，也就严重影响了队伍的战斗力。所以，我们一定要以铁的纪律、铁的行动来执行制度、落实政令，力求圆满完成今年的工作任务，取得铁的成效。三是制度需要督查追究。法学家指出，只有增加违法成本，才能有效震慑违法者。这就告诉我们要加大制度执行过程的督查追究。要结合“转作风、优环境”活动，经常开展督查追究，对于工作中存在的执行制度或落实政令不严、不力者，要按照相关制度要求进行严肃追究查处。

五、加强廉政建设。廉者，政之本也。X行业也是反腐败工作敏感领域，我们的干部一旦放松廉政警惕，就很可能成为腐败的“俘虏”。所以，我们的干部务必经常以反面案例来警示自己，严于律己，洁身自好。要加强廉政建设，一是要养廉心。养廉心即要求干部要自警自省，抵制腐败。孟子说，养心莫善于寡欲。在我国刑法规定的罪名中，与“贪”字沾边的罪，约占到了30%。可以说，“贪”是万恶之源。这都告诉我们，要节制心中的贪欲，牢记“君子爱财，取之有道；非分之财，分文不取”的古训，守住自己的心理防线，挡住腐败的诱惑。二是要守廉行。守廉行即要求干部职工按廉政纪律办事，管分内之事，尽分内之责，守干部本分，决不乱拿一分钱，不乱喝一杯酒，不为美色所动，不让贪欲蒙蔽了双眼，自觉防止权力滥用，把精力和心思全部用到如何发展X事业上去。三是要严廉纪。严廉纪即要求加强廉政监督，加强腐败查处，严肃廉政纪律。要组织党员干部认真学习贯彻《中国共产党领导干部廉洁从政若干准则》，重点加强对行政审批、干部人事、工程招投标、大宗物资的购置等重点领域和环节的监督制约。要不断加大违法案件查办力度，绝不姑息、绝不放过、绝不手软，以反腐倡廉的实际成效取信于民，营造X系统清廉干事的良好氛围。

**第二篇：干部素质提升心得体会**

干部素质提升心得体会

-----辉儿

通过前期干部素质提升工程的学习领会，我对目前的工作有了更明确的认识，作为一名新时代的乡镇基础干部，形势要求我们的业务知识和综合素质必须与时俱进,思想观念也必须不断更新,法律、法规和政策水平必须不断提高,才能满足当前的工作需要。这次活动使我感到收获颇丰，借此机会特从以下二个方面和大家分享一下我的心得体会:

一、坚持学习，学以致用

当今社会快速发展，虽然我们身在基础乡镇，也不难到感觉到知识爆炸的巨大威力。所有这些都让我们看到学习是不被淘汰的唯一出路。对于我们这些年轻干部来说，以前在学习上缺乏系统性，也没有形成学习的氛围。往往不能自觉主动地抽出时间,静下心来学习。常常是需要什么,急用什么，才想起来学什么，遇到问题才翻理论、寻政策，临时抱佛脚。学习缺乏“挤”劲和“钻”劲，一般通读多，精读少，主题不突出。学习不注重全面系统，浅尝辄止;更不注重做学习笔记,过眼云烟。通过这么常时间的学习，不但使我学习到了许多非常实用的知识和道理，而且也帮助我明确了为什么学，学什么和怎样学的问题：一要学习怎样做人，要以科学的发展观武装头脑，要行得正，走得直。二要学习怎样做事，要借鉴以前的工作经验，不断更新知识储备。使新的知识能够为我所用。“学历代表过去，能力代表现在，学习力才代表未来。”相信，只有通过不断地学习，我们才能不断地进步。

二、立足本职开拓进取

做而不学等于蛮干，学而不做等于白学。我们学习的根本目的就是要用所学的知识来指导我们做事。作为一名乡镇干部,我们每个人都有自己的岗位和职责。现在在年轻干部中存在“五化”现象：即思想上非政治化、人生目标虚无化、价值取向功利化、精神生活世俗化、利益追求独立化。从而失去了年轻人的斗志和锐气。有的人认为干与不干，干多干少，没有多少差别,以至于出现了大错不犯，工作不干的现象，从而缺本应有的责任心。

通过这次学习，我更好地更新掌握好各类知识，提高自己的辨别能力和适应能力，提升做好本职工作的本领。只有这样才对得起党和国家的培养，才对得起领导对我们的重托，也才对得起自己无悔的青春。

**第三篇：干部素质提升心得体会**

干部素质提升心得体会

强化内部管理，中层领导干部是关键。如果把单位比喻成一个人，领导班子是“头”，中层领导干部就是“腰”，大脑是指挥中枢，腰则是重要支撑。中层领导干部是承上启下的重要环节，是单位的中流砥柱，是在第一线上承担具体领导管理职责的人，他们的个人素质、履职能力、负责精神是完成任务带好队伍的可靠保证。中层领导干部应当具有较强的政治意识、大局

意识、责任意识、管理意识、创新意识、合作共事意识、廉政意识和表率意识，在工作中，破除好人主义、本位主义、平庸主义和平均主义，处理好与上级、下属、兄弟部门以及正副职间的关系，在动脑筋、负责任、有作为、做表率上下功夫，把以下六个方面作为提高素质和能力的着力点：

一、政治意识和大局意识

讲政治和顾大局是领导干部的第一素质，也是最基本的素质，不懂政治、不讲政治就当不了、也当不好领导干部。政治就是党的路线、方针、政策；就是党和国家工作大局；就是上级指示精神和群众的根本利益。大局就是改革、发展，稳定的局面；就是全院、全局、全路、全市、全国。想问题干事情要站在全局的高度，放开眼界，考虑长远，将具体工作融入中心，服从、服务于党和国家工作大局，不能因为局部工作的不慎或失误给全局带来负面作用和消极影响。既要把握大局，从宏观上分析和研究问题，又要注意细节，从微观入手解决问题。

古语云：“不谋全局者，难谋一域”，如何做到讲政治顾大局呢？

首先要重视政治学习，及时理解掌握党的路线方针政策和上级指示精神，了解党和国家工作大局。

二是要把具体工作放在大政方针下去思考去谋划去开展，做到高度一致，合拍共振，贯彻落实。

三是要有政治敏感性，不做可能对大局产生消极影响和负面作用的事。要纠正法官只凭法律思维办事的片面认识，增加些政治思维和政治智慧，学会权衡利弊，趋利避害，特别是在司法活动中，法律、公理、社情、民意都要考虑周全，力求法律效果和社会效果的统一，追求胜败皆明、案结事了的最佳境界。有的同志在处理问题时，头脑简单，目光短浅，思路狭窄，就事论事，不注意时机，不注意事物的复杂联系，想不到可能产生的关联影响、连锁反应和导向作用；只顾眼前，只想局部，不想长远，结果引发矛盾，造成被动。经验教训告诉我们，思考、决策、处理问题一定要从大局出发，考虑全面和长远，严守依法合规底线，加强沟通，认真调研，坚持原则，谨慎稳妥，工作彻底，不留后患。四是要破除本位主义和小团体主义。本位主义和小团体主义是指一切从本团体利益出发，不顾大局，不顾整体，不顾其他部门。克服私事重于先于公事、部门的事重于先于整体的事的现象。个人对集体，集体是大局；部门对整体，整体是大局；下级对上级，上级是大局，大局要重于和先于局部，这是大局意识和全局观念的具体体现。

二、事业心和责任感

在其位，谋其政，负其责，尽其力，是当好领导干部的基本要求。认真履职是对领导干部事业心责任感的最好检验。

一是要对自身责任有一个全面的认识。既要管事，又要管人，既要完成任务，又要带队育人，政治业务两手抓。不能仅仅满足于完成事务性工作，而且要对本部门人员状态、环境氛围、人才成长和工作业绩负全责，把这些都列入自己应尽的职责范围。

二是要有敢管严管的勇气和信心。对事业负责，对同志负责，克服患得患失，破除畏难情绪和好人主义。有的同志怕得罪人、怕影响关系，怕丢选票，对难管的事和难管的人不愿管理，不敢坚持原则，不去严格要求，不批评不提醒，放任自流，搞一团和气，使得一些不良行为和风气长期得不到解决，既影响个人进步又影响部门形象。从长远看，敢管严管，只要出以公心，为了工作，为了同志，管的对，不仅不会影响人际关系，反而会赢得尊重和权威。如果怠于履职、放弃管理、不负责任，表面上看一团和气，实际上则使人从内心深处对领导素质产生怀疑，丧失对领导的尊重和信赖、终将会被上级领导和绝大多数群众评价为不称职。

三、工作思路和工作标准

清晰的工作思路和明确的工作标准，是对领导工作的特别要求。不能以其昏昏，使人昭昭。胸中无数、心里没底、不知道该干什么、怎么干、干到什么程度，是无法胜任领导管理工作的。

有的同志不勤于不善于思考，研判统筹能力较差，缺乏长远目标和阶段性计划，领导布置啥干啥，想起什么抓什么，管理无章无序，带有很大的盲目性和随意性；抓不准分管工作的重点、难点、特点和风险点，缺乏细化责任、合理分工和明确标准，部门应有的学习制度、例会制度、决策制度、调研制度、目标管理制度、思想工作制度等基础性管理制度及一些工作规范、细则、办法不健全或者坚持得不好；规范化标准化意识薄弱，标准有缺失，管理有死角，部门工作思路和标准与上级要求不一致不同步，管理效能层层衰减。

解决这些问 题，首先要强化干部的思想力，开动脑筋，勤于思考，加强工作的前瞻性、计划性和针对性。邓小平同志说过：“肯动脑筋，肯想问题的人愈多，对我们的事业就愈有利。”思考是创造性工作的起点，思考出智慧、出办法，行动力的强与弱取决于思想力的深与广。领导干部要多学东西，多想问题，联系实际，拿出具有自身特色和创造性的工作思路和切实可行的工作标准，把工

作的方向、目标、要求、步骤、策略、方法、措施、时限等都列入计划，有条不紊地去落实，使分管的工作在连续不断地实现阶段性计划中推进。勤动笔促进勤思考，常写学习心得、计划总结、工作经验、调查报告、专题论文、宣传稿件及各类文章等，能够有效地锻炼和提高思想力。

二是要明确工作标准和职责，用制度管事管人。整章建制要重视基础、细节和覆盖面，要有可操作性。通过严格执行落实，增强规范化标准化意识，形成达标自觉性，让标准成为习惯，不让不良习惯成为标准。努力做到思路清晰、标准明确、要求严格、措施具体、强化监督、狠抓落实，一级抓一级、层层抓落实、形成有序的管理层次、有力的管理效能和显著的管理效果。

四、管理能力和工作作风

管理能力和工作作风是做好领导管理工作的重要保证。在这方面重点要做到严、细、实、紧。

首先要解决认识上的误区，扭转普遍存在的哄、惯、宠、护问题，严肃、严格、严管起来。许多领导干部总想着让大家舒服些、轻松些，生怕苦着、累着、难着，没有有意识地进行艰苦和挫折训练；看优点多，看缺点少；肯定成绩多，指出问题少；表扬多，批评少。理念上的哄、惯、护，必然产生管理上的宽、松、软；管理上的宽、松、软又必然造成有些人的懒、散、混。古语云“慈不掌兵”，值得借鉴。应当把厚爱与严管结合起来，负起管理责任，遏制涣散现象。

二是要多做耐心细致的思想工作，爱护和调动积极性。要注意搞好干群关系，经常谈心交流，了解干警所思、所盼、所需和所烦、所厌、所愤，真诚地帮助他们解决思想问题和实际困难。应当把所有的同志都当成自己的兄弟姐妹那样去关心去帮助,特别要注意团结那些与自己意见不同、脾气秉性不同的人。学会与各种不同的人相处，团结他们一道工作，这也是领导工作的一部分。要学会换位思考、将心比心，通过坦诚相待、思想交流、一碗水端平、公道处事来温暖人心、凝聚人心，想方设法使每个同志都有归属感、被认同感和成就感，尽力去化解失落感、孤独感和失败感，调动一切积极因素，化解一切消极因素。要敢于批评不良倾向，但是要注意方式方法，使人容易接受，批评要与人为善、有根有据、讲清道理、允许辨解，不要道听途说、捕风捉影、偏听偏信，尽量避免由于批评不实、管理不公或处理失衡人为造成矛盾和不和谐。衡量干警积极性是否调动起来了，主要看是否拥护和服从领导；是否团结和谐；是否思想活跃、敢于发表意见、批评缺点；是否认真负责、有创造能力和优秀成果；是否关心集体、自觉维护院风院誉等。三是要增强部门自治力，克服无主见和依赖性，主动攻坚克难，尽量把矛盾和问题化解在本部门。把自己的小环境、小氛围营造好，把本部门的事办好、人管好，助人成才成事。

四是要学会抓重点、难点、特点和风险点。区分轻重缓急，统筹安排工作。要清楚哪些是重点工作和重点人，存在什么困难障碍，采取什么解决办法；要清楚自身的优势和劣势，哪些方面人无我有、人有我精、能够出彩，从而扬长避短，争优创先；要清楚哪些方面容易出问题，必须特别关注，常抓不懈。

五是要掌握抓典型、抓骨干和抓实、抓细、抓紧、抓早的工作方法。根据人的不同特点和长处，培养各方面的先进典型，使得人尽其才，才尽其用，给想干的人以机会，为能干的人搭舞台，让不干的人干起来，营造前有标兵，后又追兵，学有榜样，赶有目标的环境和氛围。注意克服“不把小问题当问题，不把容易解决的问题当问题，不把前任遗留的问题当问题，不把普遍存在的问题当问题，不把司空见惯的问题当问题，进而造成问题复杂化、扩大化、尖锐化，错过解决问题的最佳时机”的懈怠行为，做到不等不靠，不拖不压，把问题解决在萌芽状态。认真解决普遍存在的抓而不紧、不严、不实、不细等的问题。坚持从严过细，奖惩分明，树立起应有的领导权威，说到做到，言而有信，有令必行，有禁必止，不允许各行其是，不搞姑息迁就。强化目标责任管理，把任务和责任落实到人，加强检查监督。运用多元化激励机制，奖勤罚懒，奖优罚劣，大力表彰先进，及时纠正失职现象。

五、合作共事能力

领导干部要胸有全局，正派大气，处理好上下左右各方面的关系，做到关系和谐，工作合作。在各司其职、各负其责、独立负责的基础上，相互尊重、理解、谅解、支持、配合。

对上，既不搞人身依附，也不搞目无领导，要能够领会领导意图，服从领导，不能把领导的话当耳旁风；对领导交办的工作要严肃认真，按时按要求完成，并及时汇报完成情况，别等领导查问；请示汇报工作要逐级进行，尽量避免多头或越级汇报，否则，容易造成领导之间的矛盾，不利于问题的解决，在直接领导解决不了或解决不好时，再向间接领导汇报。

**第四篇：浅谈如何提升年轻干部素质**

浅谈如何提升新时期年轻干部的现代素质

当前，如何不断提升新时期年轻干部的素质，提高他们适应新形势、经受新挑战、解决新问题的能力，更好地为社会主义现代化事业发挥积极作用、作出应有贡献，是我们当前必须引起高度重视的一个重要课题。笔者结合自身经历和所见所感，认为要提升新时期年轻干部的现代素质，应做到“认清一个事实、突出两个重心、落实三项保障”。

“认清一个事实”，即认清新时代年轻干部的优势和不足。我们的年轻干部队伍以70后、80后为主，他们是伴随着改革开放成长起来的新时代青年。他们具备活跃的思维，快速接受新理念和新事物的适应力，同时也存在着一些导致自己在工作中无法充分展示的不足。主要表现在以下几大方面：

一是年轻干部个性鲜明，但自律性不强。70后、80后年轻干部大部分是独生子女，从小在生活上习惯了“衣来伸手，饭来张口”，个性鲜明且相对独立。他们处在网络信息化快速发展的时期，能够从多方面、多渠道了解和掌握大量信息，面对着自由主义、享乐主义等新思想、新思潮的冲击和影响，受到各种不良因素的诱惑。在这样的环境下，导致部分年轻干部好奇心强，喜欢有自己的“空间”，有与众不同的思维方式和生活习性。面对纷繁复杂的工作，一旦感觉不顺和乏味就想寻找放松和刺激，如上网冲浪、频繁交友、出入娱乐场所等，造成在生活中放松对自己的要求。

二是年轻干部富有活力，但适应性不强。年轻干部走上工作岗位，都会希望有所作为，这种积极进取的精神理应提倡。但在实际工作过程中，由于基层生活条件差，或与干部和群众在沟通方式上的不同等因素，造成一些年轻干部出现不能理解、无法融入的表现，尤其在应对急难险重任务中出现怕苦、怕繁、怕累，有意回避、不加思考的情况，从而不敢面对现实、不敢面对领导、不愿接纳意见建议，使得自身的成长提高和各项工作的开展受到不同程度的影响和制约。

三是年轻干部具备特长，但实效性不强。70后、80后年轻干部接触新鲜事物多，思维活跃、想法多，同时，大多文化程度都比较高，有一定的专业知识和技能，在理论知识上自我感觉良好，故忽视联系实际。部分年轻干部在工作中不重视对思想政治理论、国内外形势、中央和国家大政方针的学习，不注重对基层的调查，对所从事的工作不能根据上级和领导的要求，结合实际去加于思考、研究措施，从而导致在实际工作中出现方式方法不合理、不符合工作目标要求、方向出现偏差而影响工作实效性的情况发生。尤其在工作中一旦遇到棘手的问题就不知从何下手、没法解决，出现畏难情绪、躲避思想，最终干不好工作，在领导和同志们的心目中信任度大打折扣，久而久之就会产生自卑心理。

“突出两个重心”，即突出增强年轻干部的事业心和责任心。70后、80后年轻干部尽管大多能够继承老一辈“责任重于泰山”的优良传统，但一部分年轻人仍然存在着或是习惯了“以我为主，惟我独尊”的个性思想，无法立足全局，融入集体，集思广益，不能甘于奉献；或是不能抵制社会上“放任自由、贪恋享乐”等不良风气的影响，出现事业心、责任心不强、严守纪律意识淡薄、不求进取、得过且过现象。为了切实将年轻干部培养成才，达到从普通到优秀、从优秀走向卓越的目标，真正担当起建设国家、服务人民的重任，增强事业心和责任心是关键环节之一。应该从以下三个方面下大功夫：

一是建立健全年轻干部责任心、事业心督导评价机制。对年轻干部的督导和评价，是在组织部门和所在单位运作，年轻干部自我评价的基础上进行的，注重的是年轻干部的目标培养和潜力挖掘，关注的是影响和制约年轻干部发展的主要因素，通过督导分析和综合评价，寻找解决办法，落实有效措施，实现年轻干部综合素质和能力的提高。当前，在年轻干部中存在着“干好干坏、干与不干无关紧要”的思想，因为我们的大环境让他们觉得只要“做上级和领导检查的工作”就可以了。其实这并不是他们有意而为之，只是他们觉得所做的工作，平日里没人过问、没人检查、没人提出意见和建议，工作中就会产生懈怠心理。

所以，我们要研究建立和完善对年轻干部责任心和事业心的督导评价机制，并具体工作中去实行，对于发现的问题要敢于指出和指正，不能避重就轻。这样才能确保年轻干部在工作和成长过程中，有标准可循、有要求可依、有纪律可守，有指导性、针对性的方向去为之努力、提高和奋斗。

二是建立健全年轻干部责任心、事业心激励制约机制。首先是价值激励。要充分肯定年轻干部工作中的好成绩、好经验、好做法，激发干部积极进取的内在动力。大力宣传和树立先进典型，把在工作中品德高尚、能力突出、干事创业、业绩显著、作风务实、责任心强的优秀年轻干部凸现出来，达到示范带动作用。要以成功唤动力、以动力换成绩、以成绩给机会、以机会造人才，正确引导年轻干部的人生价值观，真正形成“用多少心服务就出多少成绩”和“以成绩论英雄”的价值导向和标杆。其次是文化激励。文化具有极强的传承性、长久性、基础性。文化放到提升新时期年轻干部时代素质这个问题上来说，就是要向年轻一代大力弘扬“乐于奉献”、“鞠躬尽瘁”的传统美德。通过组织年轻干部观看和学习《雷锋》、《孔繁森》、《焦裕禄》等先进人物优秀影片，收听和学习英烈事迹报告，用楷模和英雄的优良品德和高尚情操感染年轻人，激励年轻一代的爱党、爱国、爱民之心和提升服务人民、服务发展的责任心、事业心。

三是建立健全年轻干部责任心、事业心教育管理机制。组织和引导广大年轻干部深入学习贯彻党的路线方针政策，以新时期党的创新理论成果武装年轻干部的头脑，提高他们的思想政治素质，坚定服务党和人民的理想信念。有道是：“环境改变人，环境成就人。”年轻干部的成长无疑和社会环境有着密切的关系，但对其影响最直接的还是周边的环境，与其共事的同志、他的领导。要建立健全能适应形势发展科学合理的管人用人制度和办法，通过人性化的管理，使年轻干部以积极向上的思想求发展、求进步。同时，要注重提高基层管理人员的素质和水平。因为年轻干部进入一个单位工作，平日里和基层管理人员一起工作，基层管理人员素质和能力的高低，直接影响到年轻干部的成长，影响其事业心、责任心的增强和作风养成。

“落实三项保障”，即现实保障、学习保障和期望保障。一是现实保障。就是指生活保障，包括衣、食、住、行等。年轻干部刚走上工作岗位不久，工资相对低（特别是边远地区和不发达地区），同时面临着住房、恋爱婚姻等越来越大的生活负担，因此在生活上为年轻干部解决后顾之忧、减轻生活压力是使其安心干事业的基础保障。关心干部的切身利益，努力提高干部的物质待遇，改善干部的生活，让他们热爱自身工作岗位，让年轻干部安心留守基层，服务群众。二是学习保障。深入学习是社会大趋势，不断提高学历和自身综合素质，是年轻干部面对社会竞争的必然选择，因此要为年轻干部提供继续学习深造的机会，为他们创造有利条件去丰富自身阅历，既是提高其能力素质、培养干部、推动工作的有效途径，又是对其最有效的肯定和奖励。三是期望保障。也就是说让他们对未来充满希望，而这份希望是通过他们努力工作能得到的，是单位给予他们的

**第五篇：干部素质提升工作总结**

\*\*区实施“干部素质提升工程”情况总结

今年以来，\*\*区把实施“干部素质提升工程”作为落实自治区“8337”发展思路和推动本区“转型发展、富民强区”战略的重要抓手，精心组织，有序开展，通过干部教育培训、挂职锻炼、驻乡包村等方式，使全区干部综合素质得到显著提升。

一、主要做法

（一）整合资源，大规模培

训干部

1、分层分类开展培训，力争实现全覆盖。采取县级、科级干部和普通干部分层级培训，机关干部和街道社区、乡镇村干部分类别培训的办法，全面推进干部素质提升工程的实施。积极选派县、科级干部参加自治区、包头市举办的各类主体班、专题班和任职班，4名新提任县级领导参加任职班，2名副县级干部分别参加清华大学MPA班和自治区城镇化建设培训班；4名科级干部分别参加自治区、包头市举办的乡镇和街道党（工）委书记培训班。\*\*区自行举办了新任职科级干部、副科级后备干部、党务干部和非党积极分子培训班。同时，市、区两级组织了党的十八大精神轮训班。集中培训均采取封闭式管理，由组织部派人带班，严格考勤制度，有效促进了学员学风的转变。

2、教育培训方式灵活多样，内容丰富且针对性强。县级干部根据自身工作实际合理安排时间参加自主选学，参学内容有党务理论、公共管理、法学等。定期邀请高层次专家、学者举办专题讲座，今年先后开设了领导干部心理调适与保健、解读自治区和包头市加快非公有制经济发展政策等专题讲座，每期培训干部300余人次。由区检察院牵头，开展了“预防职务犯罪大讲堂”活动，包头市检察院张煜处长为全区副科级以上领导作专题讲座，组织全区各部门、单位“一把手”到监狱实地参观，通过狱内人员现身说法，给干部们上了一堂生动的警示教育课。在培训内容上首次增设作风建设方面的内容，市委党校张彦君教授讲授了“继承优良传统、加强作风建设”方面的内容。我市著名残疾人举重运动员、世界冠军边建欣为全区领导干部和后备干部作了“身残志坚、挑战自我”的励志讲座。区委讲师团深入到全区各部门、单位巡回宣讲，对党的十八大精神广泛宣传。

3、加大外出培训力度，拓宽干部视野。区委积极选派优秀干部“走出去”学习考察，借鉴先进发达地区的先进经验，今年选派部分干部到广东、上海、江苏、湖北、山东等地区，学习借鉴发达地区推进科学发展的先进理念和社会管理等方面的成功经验，提高了领导干部推动科学发展和应对复杂局面的能力。

（二）强化实践锻炼，让干部在实践中增长才干

1、选派干部上挂锻炼，提升干部驾驭全局和宏观决策能力。选派1名副县级干部到山东潍坊挂职锻炼，1名副县级后备干部到市信访局挂职锻炼。同时，积极选派优秀干部到上级部门调训。

2、选派干部下派挂职，提升干部处理复杂问题的能力。深入开展“下基层转作风办实事”活动，选派科级和科级后备干部到嘎查、社区和非公有制企业挂职锻炼，切实为基层解决了一批实际问题。如财政局后备干部范莉到白菜沟嘎查担任新农村建设指导员以来，争取资金装修村里的卫生室，联系市中心医院为村民义诊，为该村28户贫困户进行物资和资金帮扶共计2.8万元，并协调3万元资金对6名大学生进行了救助，受到了村民的好评。

3、选派干部到信访部门挂职锻炼，增强做群众工作的本领。共选派6名副科级后备干部到信访部门挂职锻炼，通过参与信访案件、接待上访群众等现实体验，使他们更多地了解了群众的实际困难和疾苦，增强了忧患意识和与群众沟通、交流的能力。

（三）拓展形式丰富载体，干部在下基层中提升为民服务的能力

一是增设活动形式，驻乡包村，实现下基层干部全覆盖。通过开展县级干部“八个一”活动，11名科级干部离职离岗驻村脱贫，选派新农村建设指导员、非公企业党建指导员、干部进社区挂职、科级干部“走进村小组”，推进自治区“五个一”千村帮联和机关单位与嘎查村社区“结对共建”等8个活动载体，共选派306名党员干部到嘎查村、村小组、社区、企业进行结对帮扶，实现了下基层干部村村覆盖，全方位、多角度察民情、解难题、促发展。特别是11名离职离岗驻村科级干部脱产专职解决11个重点贫困嘎查村的脱贫问题以来，有针对性地提出帮扶措施，帮助有劳动能力的困难农牧民通过就业培训提高就业能力，提供增收信息、技术，对子女就学困难家庭结对助学，切实提高了群众脱贫的能力，受到了农牧民的高度评价。

2、强化管理考核，实行全程记实制。为加强对下基层工作的管理考核，精心制作了《\*\*区党员干部“下基层办实事转作风”活动全程记实手册》，人手一册，对所有干部下基层情况全部记录，实行“一册式”管理。制定了《下基层干部“召回”制度》，对评定为不合格的下基层干部将实行“召回”。

3、开展“村企共建”活动，化解村企矛盾。在全区各村与驻村企业间成立非建制性党组织，截至目前，有8个嘎查村与

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！