# 基层武装部建设的意见建议

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-03-12

*基层武装部建设的意见建议基层人武部是我国国防体制和基层政权的重要组成部分，是加强国防动员建设和实施战争动员的组织基础。因此，加强基层人武部建设，提高整体建设水平，有着极为重要的现实意义和历史意义。我作为乡镇专武干部，提一下几点意见和建议：一...*

基层武装部建设的意见建议

基层人武部是我国国防体制和基层政权的重要组成部分，是加强国防动员建设和实施战争动员的组织基础。因此，加强基层人武部建设，提高整体建设水平，有着极为重要的现实意义和历史意义。我作为乡镇专武干部，提一下几点意见和建议：

一、对县人武部党委班子及其成员的意见建议

建议人武部党委提供（协调）经费问题：基层武装经费保障一直是困扰民兵工作的一大难题。要发挥好桥梁作用，积极争取党委、政府支持，加强与有关部门的沟通交流，建立起新型军地共管关系。

二、对民兵后备力量建设和武装工作开展的意见建议

1、有关政策规定不落实，基层武装部的地位受到削弱。

村级民兵连受村委会换届选举影响，民兵连长人选多为选举产生后再进行分工，年龄、身份及文化跟不上新时代民兵工作要求，加之村两委对国防后备力量建设认识不足，对民兵连长开展工作支持理解不够，致使武装工作任务在根基上松动。

2、成长机制不合理，专武干部队伍缺乏活力。

一是现行管理体制不顺。基层武装部实行的是军地双重领导制，即基层武装部的工作由县人武部管理，而平时人员管理、工资福利则由乡（镇）管理，这种“人、事、利”相脱节体制，导致县武装部赋予基层武装部的工作不能很好地落实。二是专武干部进出渠道不畅。一方面，有专长适合做武装工作人员的进不来。目前地方进行机构改革，党政机关实行公务员编制，行政、事业单位实行定编、定员、定岗，大多数乡镇都存在超编现象。因此，很多乡镇都不愿接收或接收不了人武学校毕业生和安置退伍军人，即使有专长、适合做武装工作的人也进不来；另一方面，需要交流的人员出不去。基层武装部干部的工作性质要求其年龄不能偏大，达到一定年龄就需要适当的调整交流。中央也出台了明确规定，但涉及岗位、待遇、身份等问题，实际操作起来困难却很多。三是专武干部成长机制不合理。由于基层专武干部的调整任免属军队和地方双重管理，要调整一个人员，需要各部门、单位考察、研究、协调后才能实施，有的基层武装部长抓武装工作很有一套，但可能他所兼的其它工作成绩不明显，在干部考查中就升迁无望；有的同志身为武装部长武装工作都没搞清楚，其它分管工作却干得有声有色，也使得其升迁受阻。以上种种，导致专武干部进不来、出不去、升不了，基层武装干部队伍“死水一潭”。很多同志感到无退路、无出路，工作积极性受到挫伤。

3、工作重心偏移，专武干部不“专武”现象突出。随着经济体制改革的不断深化和国家工作重心的转移，一些乡镇领导对武装工作的特殊性认识不足，硬性给乡镇专武干部分配其他兼职工作。据调查了解，绝大多数乡镇专武干部身兼多职，他们除了安全生产、计划生育、招商引资、共青团、民政工作等长期性的兼职外，调解纠纷、征地拆迁等临时性工作更是家常便饭。一些乡（镇）武装部出现了“种了他人的地，荒了自己的田”的现象。

4、年龄大、文化低，整体素质不高。专武干部的年龄、文化结构滞后于形势的发展，与我军建设发展的客观要求相差甚远。究其原因：一是先天不足。目前，极少数乡镇专武干部是退伍军人，绝大多数只有高中或中专文化，大专以上文化大多是“回炉”提升的，自身文化素质不高。二是培训不够。从了解的情况看，近些年来，上级机关举办在职专武干部培训机会相对较少，县人武部组织的培训，由于教员、教材、经费有限，培训方法也比较单一，层次不高，效果也不明显。三是缺乏竞争激励机制。由于乡镇专武干部的管理实行的是“双轨制”，存在着责任不清，赏罚不严，干好干坏一个样，这些都严重制约着乡镇专武干部素质的提高。

\*\*镇人民武装部

2024年9月25日

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！