# 乡村干部队伍缺员问题及建议思考

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-06-05

*第一篇：乡村干部队伍缺员问题及建议思考乡村干部队伍缺员问题及建议思考我县总面积平方公里，县辖个行政村、个农牧业队，总人口万余人，由于自然条件、地理环境、人口素质和经济基础薄弱等因素的影响，使县域经济发展较为缓慢。经过十几年的扶贫攻坚，经济...*

**第一篇：乡村干部队伍缺员问题及建议思考**

乡村干部队伍缺员问题及建议思考

我县总面积平方公里，县辖个行政村、个农牧业队，总人口万余人，由于自然条件、地理环境、人口素质和经济基础薄弱等因素的影响，使县域经济发展较为缓慢。经过十几年的扶贫攻坚，经济有所发展，农民的生活水平得到了明显改善。

但是，整体经济发展水平极不稳定。

我县现有行政编制个，实有人，空编42，其中：县直机关缺员33人，乡镇机关缺员9人；事业单位编制个，其中：教育个，其他全额事业单位个，差额单位269个、自收自支171个，实有人，其中：教育人、其他全额事业单位1人，差额单位人、自收自支161人，空编904个，其中：教育系统缺员770人，除教育系统以外的其他事业单位缺员：涉农部门缺员人，畜牧系统缺员11人、卫生系统缺员53人、其他事业单位缺员44人。村干部选配更是一件难事，大多数村队干部年龄偏大，知识结构老化，全县村队“两委”负责人共人，但35岁以下只有28个，文化程度大专及其以上的只有个。这些问题的存在，直接影响基层组织建设和基层政权的稳固，应引起上级党委的高度重视和切实解决。

一、主要问题

（一）教师人才奇缺是直接影响基础人才发展的关键。目前该县有学龄前儿童12219名，在校小学生19726名，初中生8994名，高中生1912名，在职小学教师1338名，初中教师721名，高中教师157名。按照区编制委员会和教育厅颁布的核编标准，目前，我县缺教师770名，其中：小学教师缺433名，初中短缺278名，高中短缺49名。同时，由于该县族占据了全县总人口的60%，设立了小学、初中、高中。但是，通过多年的实践证明，由于汉语学校教育教学质量高于其它语种的学校，因此，造成大量少数民族学生涌入汉语语种学校读书，导致汉语学校教师严重缺编。如县二中是该县唯一的一所汉语完全中学，在校学生达2408名，而教师只有152人，按照新的定编标准，该校教师实缺编40人。由于教师缺编，致使班级学生人数过多，一般情况下，班级人数均在60人左右，象初

一、高一年级每班学生多达70余人，给正常教育教学管理带来诸多不便，如：批改作业没有足够的时间，没有时间与学生和家长进行经常性的谈心、交流；对整个学校来讲，由于教师的紧缺，导致学校对教师的素质要求不能太高，只能满足于把课程开齐，所以无法在进人上严格把关，最终导致教师素质下降，教学质量偏低，影响后续人才的教育培养和成长。

（二）畜牧兽医人才奇缺直接影响建设畜牧强县的进程。全县2024年各类牲畜存栏80.89万头，其中：牛11.19万头，良种及改良牛5.08万头，占45%；绵羊58.17万只，细毛羊及改良羊16万只。根据实践需求来看，每5000头（只）牲畜，要有一名兽医技术员来管理，才能满足于牲畜疾病的防治和品种改良的技术性服务指导，而全县目前从事畜牧兽医的专业技术人员只有99名，缺近80名兽医技术人员，且现有技术人员大多是五六十年代出生，加之继续教育未能得到很好落实，使现有技术人员技术知识跟不上形势发展的需要，给牲畜疾病的防治和推进新技术的应用造成很大的困难。尤其是近几年推广土种牛的品种改良，由于兽医技术人才奇缺和现有知识的老化，使冷配和胚胎移殖后的后期服务护理工作跟不上，造成空胎率高达60－70%，使本来很先进的发展良种牛新技术，不但没给养牛户带来明显的经济效益，让养牛户对推广新技术的可信度产生怀疑，最终导致该县畜牧业徘徊在自然发展的状态中。

（三）农业种植新技术推广人才奇缺影响农业产业化发展。农业增效、农民增收，关键是要加大种植业结构的调整力度，增加科技含量，推动单一的分散经营向集约化经营转移，发展高效农业，提高农副产品的附加值，实现规模化效益。然而，该县有可耕地27.06万亩，但由于农业技术人员的严重缺乏，就县农业局下属三站一办一校68名工作人员中，中高级职称农业技术人员不足20人，学农专业只有33人。因此在调整种植业结构中，往往由于技术人员后期服务跟不上，致使引进推广种植的许多新品种和新的农业开发项目不但没使农民增收，反而造成投资收不回的重大经济损失。在这样的情况下，何谈指导农民种，帮助农民管，促进农业增效，农民增收。

（四）医护人员奇缺影响全县医疗卫生水平的提高。该县有个乡（镇）场15万人口，设有乡（镇）卫生院13所和一个县中心门诊医院，从医人员达人，按照定编现尚缺人53名。获得中高级职称的医护人员只有51人。从数量看，已基本可以满足15万人口的就医和看病，但从床位需求来看，仅乡镇卫生院医护人员还要缺编名；从质量上看，相差太远，远远不能满足病人的需求，尤其是中高级医护人员的紧缺，面对一些大病、疑难病或突发性疾病就显的束手无策，有的病如果抢救及时的话，不但可以治愈，而且还会很快康复，但是由于缺乏高级医师的及时诊断，而错认病因，发生误诊，使小病拖成大病，大病拖成重病，甚至由于诊断治疗问题导致死亡的也经常发生。同时，由于医护人员技术水平低，造成病人想转院，去医疗条件、技术相对较好的医院治疗，但院方为了自身经济利益，一般情况下就不给办理转院手续，这种现象，在享受公费医疗的病人中比较普遍。该

县由于缺乏中高级医护人员，不但不能使患者及时解除病疼，而且加重了经济负担和精神压力，使人们的生活质量、生活水平受到很大的影响。

（五）党政管理人才奇缺影响党的方针、政策的贯彻落实和基层政权的稳固。一是党政机关管理人才严重缺乏，目前党政人才空编缺人42名。同时，后备干部也严重不足，造成部分工作不能正常运作。目前在职的党政领导干部大多数年龄在40－50岁以上，工作缺乏活力；就文化程度来说，大专以上学历者占60%以上，但均属在职函授毕业，实际水平根本达不到大专学历要求，再加之学党政管理的多，学经济管理和专业技术的少，很难适应现代经济发展的需要。尤其是驾驭市场经济发展的能力相对不足。但由于县直部门这类年轻干部也比较紧缺，使选派工作难度很大，人员选派常常捉襟见肘，困难重重。这些问题，直接给推进农业产业化进程，发展壮大集体经济造成火车头 的源动力不足，也给基层政权的稳固带来一定的影响。

（六）村干部难选难配、后继乏人问题严重，成为制约村级各项工作发展的重要一环。主要因素是村干部工作难度大，待遇低（月平均不足300元），因此导致有能力、懂经营、会管理的同志，特别是年轻人不愿当村干部，造成人难选的问题比较突出。2024年初，第六届村民委员会换届，一个村出现无村干部人选，造成无法选举；一个村虽选举出一名村长，但因不愿干，于是随即又提出了辞职。

二、主要因素

产生上述问题的原因主要有四条。一是现有人才稳不住，年富力强、经验丰富的中高级人才外流现象十分严重。据不完全统计，五年来，全县中级以上人才外流达194名，其中：教师148名，党政管理31名，畜牧兽医人员11名，农业新技术推广人员1名。这些理论知识扎实，实践经验丰富的成熟人才，纷纷调往市，县直各单位为了保证工作能正常开展，只好从乡镇和学校抽调人员补充，人才外流的结果，使县、乡两级专业技术水平明显降低。二是紧缺人才引不进来。由于地方财政薄弱，五年间，频频参加各类各地人才交流市场，屡屡空手而归，就连家在本地的大学毕业生，也不愿回家乡贡献青春。更为突出的是村（队）青年人基本都流向外地打工，使党员队伍、团员队伍和干部队伍青黄不接。产生这一问题的关键因素是他们嫌我县太穷，他们想要得到的生活待遇无法落实，他们想要实现的理想抱负由于受条件的制约，无法了却心愿。所以他们只好流向能够让他们实现理想抱负的地方去，一展才华。三是由于国家分配政策变动。从2024年统发工资后，计划内自费、委培的大中专毕业生不能分配安置，许多老同志退休后岗位空缺，单位人少，工作无人干。在紧缺的岗位，为保证工作正常进行，虽已考试招聘了部分年轻专业技术人员和复员军人，但由于统发工资解决不了，工资待遇无法落实，所以这些同志又离开了岗位。这就形成了人才只出不进的严重反差。因此，也就造成在职人才的知识老化、年龄偏大，专业不对口问题日益突出。日复一日，年复一年，我县各类人才逐渐处于枯渴状态，这对加快脱贫致富奔小康无疑是雪上加霜。四是贫困导致的原因。由于村集体经济薄弱，处于空壳的村占50％以上，因此，村上需要办什么事儿，在村上没有钱的情况下，村干部只好先垫付，日子久了，村干部一方面是因考虑村里工作的时间多，整天忙于事务堆里，没有时间去找自己挣钱的机会，另一方面是因工作需要经常垫钱，两个方面因素的影响，几年下来，竞把自己本来还较富裕的户却变成了困难户，造成亲戚、朋友都不支持干村干部。所以，形成有能赖的不愿干，没有能力的拉选票也要当，目的是为了在村干部的位置上好通过不正当的行为“捞好处”。正是因为诸多原因的重叠，才使得村官“难选、难配”。

三、实践探索

要加快县域经济发展，要脱贫，要致富，必须树立“以人为本”的思想理念，建立科学的发展观。为此，该县结合实际，采取有效措施，稳住现有人才，吸引紧缺人才，为各项事业的发展提供保障。

（一）广开渠道留住人才。县委、政府在财政连工资都无法保证的情况下，针对现有在职人才遇到的实际困难，想办法解决资金，优先照顾其子女入托、入学；对夫妻分居两地的及时办理调动手续并按本人要求落实其工作单位；对住房紧张的，通过解决宅基地或减免购房手续费用等，优先解决住房；对享受津贴的专业技术人员，津贴给予适当增调，最大限度地改善他们的生活；对符合有关条件的专业技术人员以进政协委员或人大代表以及提职晋级等落实其政治待遇，确保他们参政议事权力得到落实。

（二）政策吸引紧缺人才。县委、政府研究出台了许多优惠政策，通过政治的经济的方式，吸引紧缺人才。如优秀企业家和研究开发型学者，只要到我工作，五年内免税，10年内免所提税，成效突出者，可建议到人大、政府、政协任职等，同时无偿解决三居室楼房一套；家属可随迁到县上任何部门工作。

（三）以民为本，夯实基础人才。从提高全县人口综合素质着手，针对全县少数民族人口占全县总人口70%，且整个文化素质偏低，农牧区居住分散，子女就学困难，辍学率高的现状，县委决定在农牧区增设教学点8个，使牧区孩子就近受到教育；对九年制以内就读的少数民族学生，家庭只要是享受低保的，就一律取消书费及学杂费，实行免费入学，鼓励完成九年制教育；对考取高中的，每个学年奖励500元，考取大专院校的每学年奖励1000元，并优先解决助学贷款，努力实现5年内每村有12名大学生充实到

**第二篇：乡村干部队伍缺员问题及建议思考**

乡村干部队伍缺员问题及建议思考

我县总面积平方公里，县辖个行政村、个农牧业队，总人口万余人，由于自然条件、地理环境、人口素质和经济基础薄弱等因素的影响，使县域经济发展较为缓慢。经过十几年的扶贫攻坚，经济有所发展，农民的生活水平得到了明显改善。但是，整体经济发展水平极不稳定。

我县现有行政编制个，实有人，空编42，其中：

县直机关缺员33人，乡镇机关缺员9人；事业单位编制个，其中：教育个，其他全额事业单位个，差额单位269个、自收自支171个，实有人，其中：教育人、其他全额事业单位1人，差额单位人、自收自支161人，空编904个，其中：教育系统缺员770人，除教育系统以外的其他事业单位缺员：涉农部门缺员人，畜牧系统缺员11人、卫生系统缺员53人、其他事业单位缺员44人。村干部选配更是一件难事，大多数村队干部年龄偏大，知识结构老化，全县村队“两委”负责人共人，但35岁以下只有28个，文化程度大专及其以上的只有个。这些问题的存在，直接影响基层组织建设和基层政权的稳固，应引起上级党委的高度重视和切实解决。

一、主要问题

（一）教师人才奇缺是直接影响基础人才发展的关键。目前该县有学龄前儿童12219名，在校小学生19726名，初中生8994名，高中生1912名，在职小学教师1338名，初中教师721名，高中教师157名。按照区编制委员会和教育厅颁布的核编标准，目前，我县缺教师770名，其中：小学教师缺433名，初中短缺278名，高中短缺49名。同时，由于该县族占据了全县总人口的60，设立了小学、初中、高中。但是，通过多年的实践证明，由于汉语学校教育教学质量高于其它语种的学校，因此，造成大量少数民族学生涌入汉语语种学校读书，导致汉语学校教师严重缺编。如县二中是该县唯一的一所汉语完全中学，在校学生达2408名，而教师只有152人，按照新的定编标准，该校教师实缺编40人。由于教师缺编，致使班级学生人数过多，一般情况下，班级人数均在60人左右，象初

一、高一年级每班学生多达70余人，给正常教育教学管理带来诸多不便，如：批改作业没有足够的时间，没有时间与学生和家长进行经常性的谈心、交流；对整个学校来讲，由于教师的紧缺，导致学校对教师的素质要求不能太高，只能满足于把课程开齐，所以无法在进人上严格把关，最终导致教师素质下降，教学质量偏低，影响后续人才的教育培养和成长。

（二）畜牧兽医人才奇缺直接影响建设畜牧强县的进程。全县2024年各类牲畜存栏80.89万头，其中：牛11.19万头，良种及改良牛5.08万头，占45；绵羊58.17万只，细毛羊及改良羊16万只。根据实践需求来看，每5000头（只）牲畜，要有一名兽医技术员来管理，才能满足于牲畜疾病的防治和品种改良的技术性服务指导，而全县目前从事畜牧兽医的专业技术人员只有99名，缺近80名兽医技术人员，且现有技术人员大多是五六十年代出生，加之继续教育未能得到很好落实，使现有技术人员技术知识跟不上形势发展的需要，给牲畜疾病的防治和推进新技术的应用造成很大的困难。尤其是近几年推广土种牛的品种改良，由于兽医技术人才奇缺和现有知识的老化，使冷配和胚胎移殖后的后期服务护理工作跟不上，造成空胎率高达60－70，使本来很先进的发展良种牛新技术，不但没给养牛户带来明显的经济效益，让养牛户对推广新技术的可信度产生怀疑，最终导致该县畜牧业徘徊在自然发展的状态中。

（三）农业种植新技术推广人才奇缺影响农业产业化发展。农业增效、农民增收，关键是要加大种植业结构的调整力度，增加科技含量，推动单一的分散经营向集约化经营转移，发展高效农业，提高农副产品的附加值，实现规模化效益。然而，该县有可耕地27.06万亩，但由于农业技术人员的严重缺乏，就县农业局下属三站一办一校68名工作人员中，中高级职称农业技术人员不足20人，学农专业只有33人。因此在调整种植业结构中，往往由于技术人员后期服务跟不上，致使引进推广种植的许多新品种和新的农业开发项目不但没使农民增收，反而造成投资收不回的重大经济损失。在这样的情况下，何谈指导农民种，帮助农民管，促进农业增效，农民增收。

（四）医护人员奇缺影响全县医疗卫生水平的提高。该县有个乡（镇）场15万人口，设有乡（镇）卫生院13所和一个县中心门诊医院，从医人员达人，按照定编现尚缺人53名。获得中高级职称的医护人员只有51人。从数量看，已基本可以满足15万人口的就医和看病，但从床位需求来看，仅乡镇卫生院医护人员还要缺编名；从质量上看，相差太远，远远不能满足病人的需求，尤其是中高级医护人员的紧缺，面对一些大病、疑难病或突发性疾病就显的束手无策，有的病如果抢救及时的话，不但可以治愈，而且还会很快康复，但是由于缺乏高级医师的及时诊断，而错认病因，发生误诊，使小病拖成大病，大病

拖成重病，甚至由于诊断治疗问题导致死亡的也经常发生。同时，由于医护人员技术水平低，造成病人想转院，去医疗条件、技术相对较好的医院治疗，但院方为了自身经济利益，一般情况下就不给办理转院手续，这种现象，在享受公费医疗的病人中比较普遍。该县由于缺乏中高级医护人员，不但不能使患者及时解除病疼，而且加重了经济负担和精神压力，使人们的生活质量、生活水平受到很大的影响。

（五）党政管理人才奇缺影响党的方针、政策的贯彻落实和基层政权的稳固。一是党政机关管理人才严重缺乏，目前党政人才空编缺人42名。同时，后备干部也严重不足，造成部分工作不能正常运作。目前在职的党政领导干部大多数年龄在40－50岁以上，工作缺乏活力；就文化程度来说，大专以上学历者占60以上，但均属在职函授毕业，实际水平根本达不到大专学历要求，再加之学党政管理的多，学经济管理和专业技术的少，很难适应现代经济发展的需要。尤其是驾驭市场经济发展的能力相对不足。但由于县直部门这类年轻干部也比较紧缺，使选派工作难度很大，人员选派常常捉襟见肘，困难重重。这些问题，直接给推进农业产业化进程，发展壮大集体经济造成火车头的源动力不足，也给基层政权的稳固带来一定的影响。

（六）村干部难选难配、后继乏人问题严重，成为制约村级各项工作发展的重要一环。主要因素是村干部工作难度大，待遇低（月平均不足300元），因此导致有能力、懂经营、会管理的同志，特别是年轻人不愿当村干部，造成人难选的问题比较突出。2024年初，第六届村民委员会换届，一个村出现无村干部人选，造成无法选举；一个村虽选举出一名村长，但因不愿干，于是随即又提出了辞职。

二、主要因素

产生上述问题的原因主要有四条。一是现有人才稳不住，年富力强、经验丰富的中高级人才外流现象十分严重。据不完全统计，五年来，全县中级以上人才外流达194名，其中：教师148名，党政管理31名，畜牧兽医人员11名，农业新技术推广人员1名。这些理论知识扎实，实践经验丰富的成熟人才，纷纷调往市，县直各单位为了保证工作能正常开展，只好从乡镇和学校抽调人员补充，人才外流的结果，使县、乡两级专业技术水平明显降低。二是紧缺人才引不进来。由于地方财政薄弱，五年间，频频参加各类各地人才交流市场，屡屡空手而归，就连家在本地的大学毕业生，也不愿回家乡贡献青春。更为突出的是村（队）青年人基本都流向外地打工，使党员队伍、团员队伍和干部队伍青黄不接。产生这一问题的关键因素是他们嫌我县太穷，他们想要得到的生活待遇无法落实，他们想要实现的理想抱负由于受条件的制约，无法了却心愿。所以他们只好流向能够让他们实现理想抱负的地方去，一展才华。三是由于国家分配政策变动。从2024年统发工资后，计划内自费、委培的大中专毕业生不能分配安置，许多老同志退休后岗位空缺，单位人少，工作无人干。在紧缺的岗位，为保证工作正常进行，虽已考试招聘了部分年轻专业技术人员和复员军人，但由于统发工资解决不了，工资待遇无法落实，所以这些同志又离开了岗位。这就形成了人才只出不进的严重反差。因此，也就造成在职人才的知识老化、年龄偏大，专业不对口问题日益突出。日复一日，年复一年，我县各类人才逐渐处于枯渴状态，这对加快脱贫致富奔小康无疑是雪上加霜。四是贫困导致的原因。由于村集体经济薄弱，处于空壳的村占50％以上，因此，村上需要办什么事儿，在村上没有钱的情况下，村干部只好先垫付，日子久了，村干部一方面是因考虑村里工作的时间多，整天忙于事务堆里，没有时间去找自己挣钱的机会，另一方面是因工作需要经常垫钱，两个方面因素的影响，几年下来，竞把自己本来还较富裕的户却变成了困难户，造成亲戚、朋友都不支持干村干部。所以，形成有能赖的不愿干，没有能力的拉选票也要当，目的是为了在村干部的位置上好通过不正当的行为“捞好处”。正是因为诸多原因的重叠，才使得村官“难选、难配”。

三、实践探索

要加快县域经济发展，要脱贫，要致富，必须树立“以人为本”的思想理念，建立科学的发展观。为此，该县结合实际，采取有效措施，稳住现有人才，吸引紧缺人才，为各项事业的发展提供保障。

（一）广开渠道留住人才。县委、政府在财政连工资都无法保证的情况下，针对现有在职人才遇到的实际困难，想办法解决资金，优先照顾其子女入托、入学；对夫妻分居两地的及时办理调动手续并按本人要求落实其工作单位；对住房紧张的，通过解决宅基地或减免购房手续费用等，优先解决住房；对享受津贴的专业技术人员，津贴给予适当增调，最大限度地改善他们的生活；对符合有关条件的专业技术人员以进政协委员或人大代表以及提职晋级等落实其政治待遇，确保他们参政议事权力得到落实。

（二）政策吸引紧缺人才。县委、政府研究出台了许多优惠政策，通过政治的经济的方式，吸引紧缺人才。如优秀企业家和研究开发型学者，只要到我工作，五年内免税，10年内免所提税，成效突出者，可建议到人大、政府、政协任职等，同时无偿解决三居室楼房一套；家属可随迁到县上任何部门工作。

（三）以民为本，夯实基础人才。从提高全县人口综合素质着手，针对全县少数民族人口占全县总人口70，且整个文化素质偏低，农牧区居住分散，子女就学困难，辍学率高的现状，县委决定在农牧区增设教学点8个，使牧区孩子就近受到教育；对九年制以内就读的少数民族学生，家庭只要是享受低保的，就一律取消书费及学杂费，实行免费入学，鼓励完成九年制教育；对考取高中的，每个学年奖励500元，考取大专院校的每学年奖励1000元，并优先解决助学贷款，努力实现5年内每村有12名大学生充实到村（队）班子中，若毕业留外地工作，必须退回奖励金，并加罚奖金总额的20；回本县工作的大中专毕业生，考录公务员优先；创办企业的，享受同等优惠条件，努力营造了人人成才的宽松环境。

（四）推陈出新，培养复合型人才。首先，组织部牵头按有关规定落实好专业技术人员继续教育任务，与所在单位领导签订继续教育责任书，对未完成继续教育任务的个人取消当年评优资格，领导取消年终考核定等资格；其次采取每年抽四分之一人员外派挂职，到发达省市参观、学习、考察、培训，尤其是加大村队干部的外出培训，开阔其视野；第三是每年举办一次行业、专业技术人员技能比武，通过理论、实践操作和群众评议及研究成果展示等相结合的方法，综合检验、测试专业技术人员的水平，检验测试结果作为提升和职称晋升的依据。对达不到要求的，按相应规定撤销职级、职称待遇及津贴，打破职级职称评聘终身制。

（五）创新用人机制，拓宽用人渠道，解决乡村人才短缺问题。首先，针对各乡镇存在有编无人员而全县又有2024余名大中专毕业生无法安置的双重问题，可采取“建立毕业生工作实践站”的办法缓解。即各乡镇场将所需人才通过在县劳动人事部门提前申请建站，然后由人事部门根据用人需求进行统筹规划，从大中专毕业生中，以招聘形式择优试用，试用人员由用人单位给予一定的生活补贴。试用期间，若能与单位达成留用协议的，可在政策允许范围内解决其编制问题。县委、政府已按有关规定出台了一些政策，从回乡大中专毕业生及复转军人中，通过严格考录，将340余名具有专业对口的人员陆续补充到学校及83名畜牧兽医人员补充到乡镇畜牧兽医站，在财政极度困难的情况下，压缩基本建设和其它费用开支，每月为他们解决350－400元生活费，以暂缓燃眉之急。目前，基本保障了学校课程能够开齐，各单位工作能够正常运转。其次，针对村干部难选难配问题，县委采取把机关干部下派到村挂任党支部书记、副书记或科级副村长等职务，以缓解村干部暂时缺乏的困难和为培养村级后备干部提供帮助。

四、建议思考

（一）理顺体制关系，着力解决基层干部队伍缺人问题。由于政治体制改革因素的影响，使干部人事制度改革一直处于探索阶段，作为贫困县的我来讲，再加之2024年实行工资由自治区统发后，导致基层干部队伍因退休、外调形成只出不进，空编无人和在职干部年龄、知识老化等问题严重，直接影响正常工作运转，影响基层政权建设和政权的巩固。所以，建议上级党委组织人事部门多到基层转一转，看一看，深入地搞个调查研究，理顺干部人事管理体制关系，从基层的实际出发，帮助基层把缺人的问题解决好。只有这样，才能有效地促进基层各项工作的向前发展。

（二）按编增员，克服一刀切的问题。我县的问题是一个特殊问题，上级在核定编制的基础上，要视具体情况给予及时增人，增人计划不能站在全州的盘子中进行统一考虑，这样就容易造成有编制但严重缺干部的县，无法及时补充干部。从而导致从全州来看，总体人员超编而部分县却有编无人的问题发生，严重影响县乡工作的正常开展。

（三）政策倾斜，调动基层干部的积极性。一是针对村干部在税费改革后，转移支付的工资有些偏低（月平均不足300元）问题，根据县财政测算，从2024年“两税”取消后，每年自治区至少应拨转移支付资金1200万元左右，但目前实际拨付资金只有700多万元，相差达500余万元，建议中央和自治区根据贫困县的实际困难，加大转移支付资金拨付数量；同时，县乡加快发展壮大乡村集体经济步伐，增加集体经济积累，从中解决部分工资补贴，确保村干部工资月均达到400---500元。二是针对县乡单位各类干部缺员问题，除按照原有的优惠政策抓好落实，吸引紧缺人才、稳住现有人才外，还要有与时俱进、敢于创新的举措和精神，大胆实践和探索对在乡镇机关部门工作表现比较突出的、群众公认的干部，可以在原有职级待遇的基础上，适当给予提高职级待遇的奖励，鼓励他们扎根乡镇和贫困县工作的热情，以此稳住现有人才，吸引更多的人才到基层和条件艰苦的地方来工作。

**第三篇：乡村干部队伍的调查与思考**

##乡村级干部队伍建设的调查与思考

村级干部承担着把党的路线方针政策贯彻落实到基层的直接责任者，他们的素质高低，他们的工作成败，直接关系到党在人民群众心目中的威信和形象，直接关系到科学发展观的贯彻落实和社会主义新农村建设的进程。

一、整体情况

目前，全乡辖6个行政村，现有村干部22名。从总体上看，村级干部队伍主流是好的，是有战斗力的，他们长期工作在农村第一线，默默无闻，扎实工作，为推进农村的改革、发展和稳定作出了积极的贡献。一是年龄结构比较合理。现有村干部中，50岁以上6人占28%，40-50岁8人占36%，40岁以下8人占36%，平均年龄42岁，而且每个村都有老、中、青干部。二是文化结构明显改善。高中（中专）以上文化程度12人占55%，初中文化程度10人占45%，大多数都是从事农村工作的老干部，实际工作经验丰富，在群众中有较高威信，并能在班子中发挥传、帮、带作用。三是干部职数严格控制。6个村中，都严格按职数配备，每村3-4人，并且能做到事事有人管，人人有事做。四是综合素质有所提高。通过村级组织换届选举，新产生的村级班子结构进一步优化，特别是通过学习实践科学发展活动，村干部的工作作风有了明显改进，1

事业心、责任心较强，整体素质有了一定的提高。

二、存在问题

一是思想观念存在偏差。少数村干部年龄偏大，思想不够解放，开拓创新精神不强；一些村干部小富则安，不富也安，存在求稳心态，不敢闯，不敢冒，错失发展机遇。二是工作作风不够扎实。有的村干部服务意识不强，高高在上，与群众交流、沟通不多，有的村干部廉洁自律不够，有的村干部法制观念淡薄，有的工作被动应付，精神状态不佳；还有的村干部“等、靠、要”的思想严重。三是团结协调能力不强。少数村班子软弱涣散，不团结，组织协调能力不够，驾驭全局和复杂局面的能力不强。四是村务公开执行不到位。少数村把村务公开作为应付检查的一种形式，存在不公开、半公开和假公开等现象。五是后备干部队伍不足。尽管这几年拓宽了用人范围，但由于村内优秀人才多数外出从事二、三产业，加上回乡高中生、复退军人等能任职者寥寥无几，导致村干部选择余地较少，少数村的村干部换来换去还是“老面孔”，干部缺少活力和战斗力。所有这些问题的存在，给建设高素质的村干部队伍带来困难和影响，必须引起我们的高度重视。

三、对策建议

基础不牢，地动山摇。如何解决好村干队伍中存在的突出问题，全面提高村干部队伍的整体素质，是当前

农村基层组织建设的一项紧迫任务。

第一，把基本点放在“提神换脑”上，提升整体素质。一是转变观念灌输学。要切实抓好村干部的学习教育培训，注重在方式、质量上下功夫，采取知识竞赛、专题培训、以会代训等形式，加强对村干部科学发展观的学习教育，强化学习效果，力争学以致用，促使村干部解放思想，转变观念。二是典型示范引导学。大张旗鼓地宣传、表彰村干部中的先进典型，使村干部学有榜样，赶有目标，激发村干部学先进、比贡献，立足本职干事创业的积极性。三是拓宽思路现场学。实行走出去“换脑子”，有计划地组织村干外出参观考察，学习外地成功发展经验，进一步拓宽发展思路，使他们在开阔眼界的同时认识到自身素质方面存在的差距，学习发达地区在推进农业产业化、发展农村经济方面的先进经验，学习敢闯敢干、敢担风险、敢于拼搏的精神，不断增强善于抢抓机遇、开拓创新的意识。四是传经送宝借鉴学。采取请进来的形式，邀请专家学者来乡作专题辅导报告，邀请各行各业拔尖人才进行现场说教，用身边的事教育身边的人，提高村干部专业化、技能化水平。

第二，把关键点放在“人才选拔”上，改善队伍结构。一方面，拓宽选拔视野渠道。对一些政治素质差、工作能力不强、群众威信低的村干部，坚决依法依规作适当的调整。拓宽村干部选拔视野和渠道，确保把德才兼备、实绩明显、群众公认的农民经纪人、致富能手、大专院校毕业生、退伍军人选拔到村干部队伍中来，改善村级干部队伍的结构，给基层组织增添新的活力。另一方面，加强后备力量建设。立足选好苗子，建好人才储备库，是加强村干部队伍建设的重要环节。要加强对村级后备干部的选拔，注意从复退军人、回乡青年、致富能手、外出务工经商者当中选拔村级后备干部，并与做好发展新党员工作有机结合起来，力争做到每个村有2名以上村级后备干部。要注意给村级后备干部交任务、压担子，提高后备干部的实际工作能力，使他们在社会实践中锻炼成长。同时，还要坚持备用结合，加强动态管理。当干部出现缺额时，把培养成熟的后备干部及时地充实到村级主要领导岗位上来。

第三，把根本点放在“待遇提升”上，解除后顾之忧。近年来，村干部的社会地位有了一定的提高，各方面的待遇也有了明显改善，但要真正保护和发挥好村干部的工作积极性，解除村干部“不想当”、“不好当”和“不敢当”等思想顾虑，还应该从多方面予以关怀。在经济待遇上，要逐步提高村干部的工资待遇，兑现村干部离任生活补助，解除村干的后顾之忧，使村干部感到经济上有“甜头”；在工作环境上，对实绩突出、群众拥护的干部要大力支持和表彰，对家庭有困难的干部，要给予关心和照顾，对村干部的人身权利、财产权利和工作权利要依法予以

保障，使村干部感到工作上有“干头”；在政治上，要重视从优秀村干部中培养、选拔乡机关工作人员，拓展他们的发展空间，使村干部感到政治上有“奔头”。

第四，把着力点放在“教育管理”上，健全管理体制。一是加强制度建设。结合农村工作实际，建立健全《政治理论和科技学习制度》、《村干部岗位责任制度》、《村务、财务公开制度》、《村干部年终述职制度》和《民主评议村干部制度》等规章制度，并加强监督管理，确保各项制度落到实处。二是加强监督管理。要提高村干整体素质，加强培训教育是根本，选人是关键，监督是保障。一定要强化监督职能，把监督管理权交给群众，形成人人得到管理，事事监督的良好氛围。把民主管理和监督的过程，变为群众参政、议政的过程，变为农村干部规范自身行为，提高依法办事能力的过程，建立健全对农村干部约束管理的良性机制。三是激发工作热情。定期分析他们的思想和工作状况，建立党政领导干部工作联系点制度、谈话制度等，多引导、少教导，多宣传、少丑化，多关心、少训斥，强化舆论引导，注重感情投入，多体谅他们的苦衷，促进素质提高，激发工作热情，以感情留人。

第五，把落脚点放在“民主决策”上，推进基层民主。加大村务、党务、财务公开工作力度，杜绝敷衍塞责、弄虚作假等不公开行为，全面推行“四议”、“两公开”工作

法，所有村组重大事项，都必须在村级党组织领导下通过 “四议”、“两公开”程序。“四议”即党支部会提议、“两委”会商议、党员大会审议、村民代表大会决议。“两公开”即决议公开、实施结果公开。通过党内外群众的广泛参与，既保障村民的知情权、参与权、决策权和监督权，使民主管理的内容具体化、程序规范化，又加强决策的合法性、合理性和可操作性，改变由个人或少数人说了算的现象，全面推进基层民主政治建设。

**第四篇：加强干部队伍管理的建议与思考（定稿）**

加强基层干部队伍管理的建议与思考

基层税务干部是税务工作的主体，是完成税收任务和各项税务工作的基础和保障，税务干部素质高低是关系事业兴衰成败的关键和健康发展的首要因素。只有治好队，才能收好税。所以，建设一支高素质的干部队伍，不仅是新时期带好队、收好税的具体体现，也是国税事业持续、健康、和谐发展的根本保证。

一、基层干部存在的问题

一是缺乏宗旨意识。部分干部安于现状，没有理想追求，只图眼前小利。有的干部攀比心理严重，不比工作比待遇；不讲付出图回报，为人民服务的宗旨意识有所淡化。二是缺乏全局观念。有的干部打小算盘，对己有利的事积极干，对己不利的事消极怠慢。有的干部老好人思想严重，只唱红脸不唱黑脸，对落好人的事争着干，做得罪人的事推着干。有的干部组织纪律观念淡薄，只要组织照顾，不要组织纪律。

三是缺乏进取精神。有的干部事业心和责任感不强，在职不在位，在位不谋事，“做一天和尚撞一天钟”；有的干部未老先衰，没有朝气，混天度日，工作得过且过，不求过得硬只求过得去，不思进取，不求上进，影响国税整体形象。四是作风不扎实。部分干部作风不扎实，不愿深入一线搞实地调查，对分管的工作摸不准、理不清、吃不透。有的以“税官”自居，对纳税人盛气凌人，指手划脚，不给好处不办事，给了好处乱办事，存在脸难看、话难听、门难进、事难办的问题，影响征纳关系。

五是学习无动力。一些干部认为自己是公务员，“铁饭碗”，没有后顾之忧，学习的紧迫感、危机感不强，对学习的重要性认识不足，自我满足。

二、加强基层干部队伍建设的措施

针对干部队伍管理中存在的问题，干部队伍管理的思路应着眼于以人为本，积极营造良好的工作氛围，激发干部队伍活力，为干部创造优越的工作和生活环境，让他们快乐工作，快乐生活。

（一）积极营造良好的工作氛围。营造良好的工作氛围，是提升基层干部队伍建设水平的前提。氛围的好坏对一个人的成长，对干部队伍的建设，对事业的成功至关重要。一个单位如果没有良好的风气，就不会有发展，个人就不会有进步，事业也将一事无成。作为基层税务部门，要积极营造勤奋好学，敬业奉献，公正执法，文明高效的文化氛围，推进事业不断向前发展。

（二）努力提高干部的综合素质。一要更新学习培训的理念。教育干部牢固树立“终身学习”的理念，进一步增强学习的责任感、危机感和紧迫感，明白学习是自身的需要，是工作的需要，是信息时代最优的生存方式，使干部深切感受当前形势逼人、不进则退，形成学习工作化，工作学习化的良好习惯。要积极创造条件，加大教育投入，把干部职工的学习培训工作当作一项福利事业抓实抓好，营造发奋学习、不甘落后、奋起直追的良好学习氛围，促进干部队伍综合素质整体提高。二要创新学习培训的形式。创新干部培训方法，开展多种形式的教育培训，充分利用视频讲座、老师授课、网上自学以及实地学习、观摩考察、定期集训等形式，加大专业培训力度，深入开展全员教育培训和个性化专项培训。同时，继续抓好学历教育，突出抓好高层次专业人才培训，提升干部职工的政策理论水平、专业技能、综合素质和实际工作水平。三要注重学习培训的效果。要建立学习考核激励机制，制定干部培训计划，建立干部培训档案和技能档案，有针对性地组织干部职工参加各类专业培训和技能培训，适时组织干部职工开展业务考试、技能竞赛，实现以考促学，以赛促学，并把干部职工的学习考试成绩和技能水平作为提拔、评先、评优、考核、奖惩的重要依据，让知识型干部、学习型干部受到尊重和重用。

（三）加强和改进干部工作作风。一要加强内部管理。要健全完善各项内部管理制度，强化按章办事、制度管理。要全面推行系统绩效管理考核责任制，强化岗位责任的落实。二要加强效能建设。以民主评议政风行风、“干部作风建设年”和“实践科学发展观”“创先争优”等主题教育为契机，认真开展“上评下、下评上，机关评基层、基层评机关”等评议活动，切实加强机关效能和作风建设。对执行不力或效率低下的单位或个人，及基层干部和外界意见比较大的工作环节，实行问责制，督促整改落实，严格责任追究，确保机关效能有新提升。三要加强基层建设。基层是国税的根基，是各项地税工作的最终落实者。只有充分调动每位基层干部的工作积极性，才能保证政令畅通。进一步提高基层一线人员的政治生活待遇，解决他们工作、学习、生活上的实际困难，不断优化和美化基层干部的工作、学习和生活环境，使干部生活在国税大家庭里开心、安心和放心。真正让他们热爱基层，扎根基层，献身基层，感到在基层有干头，不吃亏，调动他们为税收事业献身的积极性。

（四）关心基层干部的工作和生活。一是积极帮助基层干部排忧解难。二是尊重、关心、爱护干部职工。最大限度地改善基层干部的工作和生活条件，体现人文关怀。关心基层干部生活冷暖，帮助他们解决生活中的一些实际困难。三是充分发挥先进典型的示范带动作用。大张旗鼓地宣传和弘扬在本职岗位上做好突出贡献的先进典型，弘扬正气，鞭策后进。

（五）增进激励措施，激发干部队伍活力。一是建立健全岗责体系，推行个人绩效管理。进一步制定完善规范化管理制度，健全科学化考核机制。充分调动干部职工追求更高绩效的积极性，提高工作效率和质量。二是实行优化组合，确保人尽其才。根据每位干部的特长和优势，将其配置在最适合他们施展才华的岗位，让想干事的人有舞台，会干事的人有位置，营造争创一流业绩的良好环境，增强队伍的活力。在干部选拔任用上做到平等、公开、公正，特别要为青年干部创造更多更好的创业机会，为他们提供更多更好的人生舞台，让他们在锻炼中成长，在锻炼中增长才干。三是创新干部管理机制，激发干部工作潜能。对考核优秀和业绩突出的干部，依照相关规定给予奖励和予以重用；对不尽职责、碌碌无为，考核不称职的干部，该调整工作岗位的调整工作岗位、该降职降级的坚决降职降级，以良好的机制来激发干部职工的上进心。通过民主推荐、公开竞岗、组织考核等方式，营造能者上、平者让、庸者下的人才竞争环境。

**第五篇：干部队伍教育培训的思考和建议**

干部队伍教育培训的思考和建议

近年来，我局干部队伍整体素质有了较大的提高，干部队伍教育管理工作逐步步入了制度化、规范化的良性发展轨道，为培养后备人才奠定了基础。为了适应经济发展方式转变的要求，积极应对国内、国际经济形势产生的一系列重大变化，立足组织收入基本职能，能否创建一支能服务地方经济发展、服务江西经济在中部崛起的地税队伍对当前的干部队伍教育培训工作提出了考验及更高的要求。与此相比，反观我们的干部队伍的教育和管理暴露出了诸如教育管理观念、模式落后，教育培训内容单

一、方式方法陈旧，学用脱节等一些亟待解决的问题。通过调研，我们对我局干部队伍教育管理特别是机构人事垂管后近年来的干部队伍的教育、管理、建设情况进行了总结和回顾，通过此举达到总结经验，弥补不足的目的。

基本情况

我局现有干部职工×××人，其中国家公务员×××人，占编制的事业人员××人。全系统副科级以上干部××名，科员××名，办事员××名。全局30岁以下的××人（其中事业人员××人），31—35岁的××人（其中事业人员××人），36—40岁的××人（其中事业人员××人），41—45岁的××人（其中事业人员××人），46—50岁的××人，51—55岁的××人（其中事业人员××人），平均年龄××岁。本科学历的××人占全局在职人员××%，大专××人占××%，高中（中专）××人占××%。大专以上学历的人数较20××、20××和20××年分别增长××%、××%和××%。

存在的主要问题

一、教育管理的观念落后。对干部队伍的管理只注重对干部行为的约束而缺乏对干部行为的正确引导。干部的教育管理不应局限于用一些规章制度来限制人的行为，而应是通过教育和管理使干部职工知道什么“有所为”，什么“有所不为”。

二、教育培训内容单一。“大而全”和“说教”形式的教育培训活动只会成为轰轰烈烈的过场，起不到教育和培训的目的。教育培训应有针对性，通过培训来提高工商行政管理人员分析问题、解决问题的能力。

三、“学用”脱节。学习带有盲目性，存在不知“为何学”，“学了以后做什么，怎么去做”等问题，常常是学习是一回事，实际工作中又是另一回事。

建议

干部队伍教育管理是一项系统工程，事关地税事业的前途和命运。结合我局的实际我们认为应做好以下几个方面的工作：

一、强化思想教育与开展政治形势教育、法治法纪和警示教育相结合。思想教育必须体现时代特征，要结合当前的形势注入新的内容，只有这样思想教育才具有活力和生命力。同时要认真对待和分析本部门、本单位出现的不好的现象和苗头，开展警示教育，举一反三，警钟长鸣。

二、强化学历教育与开展业务培训相结合。提高干部整体素质，开展业务培训和岗位练兵活动必不可少，在加强本部门法律法规学习和执法办案培训的同时，应注重对干部职工的学历教育，加强对市场经济、现代管理和现代科技知识的学习，丰富知识，提高层次，开拓视野。

三、强化作风建设与建立长效监督制约机制相结合。要全面推行首办责任制、服务承诺制、责任追究制、限时办结制，进一步加大政务公开力度，为纳税人提供公平、透明、顺畅、快捷的服务。要扩大社会监督层次和监督面，在社会各界聘请业务监督员，把各项执法工作广泛置于社会监督之下，不断规范执法人员的执法行为，把文明、公正执法变成执法人员的自觉行为。

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！