# 退二线人员工作总结

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2025-03-12

*工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩和不足，从而得出引以为戒的经验。本站今天为大家精心准备了退二线人员工作总结,希望对大家有所帮助!　　退二线人员工作总结　　因年龄关系，我在20xx年3...*

工作总结就是把一个时间段的工作进行一次全面系统的总检查、总评价、总分析、总研究，并分析成绩和不足，从而得出引以为戒的经验。本站今天为大家精心准备了退二线人员工作总结,希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　退二线人员工作总结

　　因年龄关系，我在20xx年3月退居二线工作。201x年，在中心党总支的领导下，我坚持看书读报，认真领会中央和北京市的各项方针政策，严格执行中心的各项规章，从自我做起，从小事做起，坚持科学发展观，在职责范围内尽心工作，从思想上紧紧与党中央保持高度一致，现将一年来的工作情况报告如下，请评议：

>　　一、履行职责，尽力工作

　　今年，在中心党总支的领导下做些力所能及的工作，做到随叫随到，协助做好相关工作，摆正位置，绝不给领导和组织上添麻烦。在协助管理安全工作中，主动服务不越位，多做协调沟通服务工作，多到现场了解情况，做到有事及时汇报，继续在岗位上发挥自己的一些管理经验和特长。

　>　二、廉洁自律做合格的共产党员

　　在廉政建设中，一是学习十七大文件和十七届五中、六中全会精神和党风廉政建设方面的文件，积极参加中心组织的各项廉洁教育活动，按照党员标准严格要求自己；二是始终保持清醒头脑，做到清白从政，加强党性修养，从点滴做起，从小事做起，牢记自己是一名共产党员；三是严格遵守廉政准则和廉政承诺，强化立党为公，执政为民意识，对区国资委党委和中心党总支制定的各项廉政规定能严格遵守，对家庭及个人的重大事项及时汇报。

>　　三、自觉遵纪守法

　　在执行纪律方面能严格遵守廉洁自律的各项规定，严格按程序办事，坚决按国家相关规定执行相关措施，并主动传达落实。自己作为一名老同志能严格执行中心的各项规定，注重维护燃气中心形象，退二线不等于退休，对燃气中心有利的事多做，不利的话坚决不讲，支持中心的工作，决不拖后腿，保持政令畅通，在利益面前不伸手，不张口。

　　在新的一年里，还要多学习，保持共产党员的本色，多做一些力所能及的工作，作为一名普通老党员，平时要和同志们交心谈心，相互沟通，把自己置于同志们的监督之中，遇到重大问题能及时向组织报告并自觉接受组织和同志们的监督。

**退二线人员工作总结**

　　近年来，随着干部人事制度改革的不断深入和干部队伍年轻化进程的持续加快，一些科级领导干部因年龄、身体等原因相继退出领导岗位转任非领导职务（以下简称“退二线干部”），这些干部大多数年富力强、经历丰富，是党和国家一笔宝贵的人才资源。如何加强对退二线干部的管理，充分调动他们的积极性和创造性，让他们安心岗位，发挥“余热”，关系着干部队伍的稳定以及经济社会发展的大局，这也是当前组织部门亟待研究和解决的重要课题。按照市委组织部要求，近期，陈仓区组织力量，对镇街、区级部门的科级退二线干部队伍情况进行了全面调查摸底，开展了专项调研。

>　　一、基本情况

　　在历次机构改革、乡镇领导班子换届和区级部门领导班子调整中，都有一定数量的科级领导干部到达规定的年龄界线，相继从领导岗位上退下来，改任非领导职务。从调研情况看，该区退二线干部队伍思想状况良好，整体上比较稳定。具体表现为：

　　一是政治坚定，关心国家大事。受党教育培养几十年，见证并亲身经历了自60年代以来的风雨历程，尤其对改革开放有深切体会，对建设新农村有深刻的理解。思想基础好，政治觉悟高、对党忠诚、信念坚定，积极进取的人生观比较牢，关心政治、关心国家大事。

　　二是处事老到，关心区域经济发展。这些同志大多从基层逐步走上领导岗位，有较强的组织领导能力和较丰富的领导经验，处理各方面事务的能力较强。他们长期工作在领导岗位，参与了改革开放的全过程，对工作过的单位有感情，关心重点项目、基础设施、民生项目的发展变化，关心区域经济发展。

　　三是作风扎实，密切联系群众。

　　许多同志曾长期在乡镇、街道一线工作，在工作中帮助群众解决过实际问题，与群众关系密切、感情深厚。退二线后身处群众之中，能够深刻了解并关心群众疾苦。四是大局观念强，心态比较平和。大部分干部认识到，自己因年龄原因离开领导岗位退居二线，这是干部人事制度改革的需要，也是干部队伍年轻化的必然结果，能识大体、顾大局，服从组织安排，愉快地从领导岗位上退下来，通过一段时间的心理调节，能够正视现实，保持平衡心态，尽快适应新的工作和生活。

　　>二、主要做法

　　近年来，为了进一步规范退二线干部的管理和使用，充分发挥他们在全区经济社会发展中的作用，该区坚持从教育引导、搭建平台、考核激励等方面入手，积极开展党政人才资源的二次开发，切实加强对退二线干部的教育管理，取得了较好的效果。

　　1、加强教育引导，解决心态调整难。领导干部到龄退二线时，由区委领导与他们逐人谈心谈话，引导他们及时调整心态，转换角色。区委组织部、有关部门党组（委）及时跟进，通过定期或不定期的走访了解，及时掌握退二线干部的思想动态、工作状况和生活现状，帮助他们解决一些实际困难，使他们精神上舒心、工作上顺心、生活上开心。

　　2、搭建工作平台，解决作用发挥难。坚持以人为本，在尊重个人意愿的前提下，根据其单位特点、个人经历、能力特长、身体状况，为他们安排适当工作，提供发挥作用的舞台：

　　一是抽调一批参与督查指导。对原则性较强、威信较高的退二线干部，安排他们参与党建工作指导、重点工程督查、重点项目推进等党委、政府中心工作，作为党建工作指导员、中心工作督导员、社区工作指导员等，推动工作顺利开展。

　　二是返聘一批继续在岗工作。对一部分从专业性强的岗位退二线干部，引导他们在专业岗位继续留任，由所在单位根据实际情况和干部个人意愿，安排其从事原来的专业性工作，发挥好“传、帮、带”作用。教育、卫生部门事业单位部分领导退二线后，由局领导出面返聘，开展名师带徒，继续执教或坐诊。

　　三是指定一批推进项目建设。对部分承担市、区重点项目的部门退二线干部，安排其继续负责一项或几项具体工作，确保项目的连续性。区交通局、水利局、林业局、农业局等部门一些领导退二线后，安排他们继续负责原来的重大项目，充分发挥他们的“余热”。

　　四是选派一批参与社会服务。组织有相关专业特长的退二线干部加入社会工作者队伍，提供法律援助、矛盾协调、社区管理等多项服务。先后选派部分有法律特长、维稳经验的退二线领导，在区法律援助中心、社区和村定期上班，写法律文书，咨询法律事项，调解矛盾纠纷，切实服务群众。五是选择一批继续留岗工作。对部分特殊岗位的干部，免去领导职务，继续在单位上班。

　　如区法院、检察院科级领导退二线后，领导职务免去，因未到退休年龄，法律职务一般不免，继续留岗工作。

　　3、改进考核方式，解决考评激励难。对退二线干部，每年结合单位年度目标责任制考核一并进行，全面掌握他们的工作学习情况。对部分参与中心工作半年以上的退二线干部单列进行年度考核，由组织部门综合相关单位意见确定他们的考核等次，对参加中心工作表现突出的，优先考虑评先评优。

>　　三、存在问题

　　近年来，尽管该区在退二线干部管理上进行了一些探索，并取得了一定的成效，但同时也存在着一些问题，一定程度上影响了退二线干部作用的发挥。主要表现为：

　　一是离岗年龄不一致。目前，全省各县区科级领导干部退二线年龄一般自行掌握，没有明确的标准，这就造成相同年龄的科级干部，在有些县区已经退居二线，有些县区还在领导岗位的实际，相比较难免心中有些不平衡。另外，因为上级没有明确规定，科级领导退二线后，如不在单位继续上班，实际上也违反了《公务员法》关于干部退休的规定。

　　二是划线腾位一刀切。为了给年轻干部提供晋升空间，激励他们干事创业，各级组织不得不让一些刚过壮年的领导干部提前腾出职位，因此便采取一刀切的办法，划定年龄线，到龄即退居二线。但由于个体情况的不同，退二线干部的思想状态、身体情况的差异等原因，有的愿意继续在岗位奉献，有的不愿意继续工作；有的身体很好，能继续胜任岗位要求，有的由于身体原因不能继续工作；有的岗位和工作任务要求干部继续留任，有的则可留可不留。但是对于退二线的干部，一般很少考虑上述因素，普遍实行“一刀切”，以年龄划线腾位，这样做，不利于干部个人，不利于工作要求，更不利于党的事业发展。

　　三是心态思想有滑坡。退二线干部任职多年，工作责任心较强，特别是刚从领导职务退下来的同志，大多数能服从组织安排，愿意继续承担力所能及的工作。但也有少数干部退二线后，有“船到码头车到站”的思想，随着年龄增大，责任意识减退，享乐意识增强；有的工作态度消极，作息时间由刚性变为弹性，工作由主动变为被动，把“退二线”看成是退休的“软着陆”，视“退二线”为“退休”；有的组织原则性下降，联络感情多、办公事少,回避矛盾多、勇于担责少；有的退二线后怅然若失，不知所措，精神上、心理上处于不平衡状态，有时会产生埋怨情绪，因而消极悲观，一蹶不振，无所作为。

　　四是日常管理不规范。领导到点退居二线，尽管组织上明确了他们的工作关系仍在原单位，并提出了发挥余热的希望，原则上要求退二线干部参加各种会议和政治学习，按时上下班，并安排一定的`工作任务，但事实上一些退二线干部即使在原单位工作，也往往怕工作过头，影响年轻人的积极性，怕被误认为出风头而不敢放手工作，单位领导碍于情面、出于尊重等也不便分配任务，所以，对退二线干部不能像对在职干部一样从严要求，来与不来一个样。极少数退二线干部是卸下了担子便离开了单位，或在家休息或从事其他事业，因而在公务员队伍里出现一批各种待遇不少而又不需要在单位上班的特殊群体。

　　五是作用发挥不充分。退二线干部一般处在五十四、五的年龄段，他们精力旺盛，工作经验丰富，熟悉本镇、本部门、本单位的情况，群众基础较好，是一笔不可多得的人才资源。但退二线后，少数单位对他们采取听之任之的态度，不安排工作、不分配任务，使其无所事事，缺乏工作压力和动力，上班变成“自由人”，成为可有可无的“闲人”，这无疑是干部资源的严重闲置和浪费。

>　　四、对策建议

　　退二线干部是党政干部队伍的重要组成部分，是宝贵的人才资源，管好用好退二线干部，充分发挥他们的潜能，必须认真贯彻“关心爱护与严格管理相结合，统一安排与自觉自愿相统筹，人尽其才与量力而行相兼顾”的原则，建议重点做好以下几方面的工作：

　　一要明确年龄界限，推行规范管理。建议上级依据《公务员法》等相关规定，尽快出台退二线干部管理细则，对干部退二线年龄进行明确，从日常管理、作用发挥、考核办法、奖惩规定等制度层面作出具体明确的要求，使管理工作有章可循、有法可依。

　　二要破除思想障碍，营造良好氛围。要加强宣传教育，引导退二线干部正确对待组织安排，打消干部思想顾虑，珍惜退休前的工作机会，转换角色，调整心态，主动“传、帮、带”，做到退岗不退志。建立党委、政府领导与退二线干部谈话制度，定期不定期地与他们交心、谈心，随时掌握思想动态，积极帮助他们排除心中的烦恼、困惑等不良情绪，稳定他们的情绪，消除他们的顾虑。

　　同时，教育引导在职领导换位思考，坚持与他们“零距离”接触，经常、主动地与其交流思想、沟通感情，使他们心甘情愿地奉献余热，在全社会形成鼓励退二线干部干事、支持退二线干部干成事的共识。

　　三要因人设岗定职，提供干事舞台。坚持因人施任，区别单位特点、个人因素等情况，为他们安排适当工作，提供发挥作用的平台，让他们老有可为，发挥余热。

　　对一些组织协调能力较强、善于处理复杂矛盾的干部，安排他们参与本单位如招商引资、新农村建设、突发事件处理等工作，让他们在具体工作中“当主角”、“挑大梁”；对一部分有技术专长、有经营管理能力的退二线干部，积极引导他们为本单位的发展献计献策，或者直接投身于经济建设主战场，让其发挥更大作用，体现更大价值。另外，还可以借鉴中央巡视组制度，积极安排他们参与党建工作指导、重点工程督查、重点项目推进等党委、政府中心工作，保证各项工作顺利推进。还可以安排退二线干部就重大决策、重点项目进行调研论证，或组建“智囊团”，或邀请他们参与重大决策，或倾听他们的建议，让他们为党委、政府决策提供参考。

　　四要严格组织管理，细化措施办法。对退二线的干部，不能“一退了之”、放松管理，要将他们纳入干部管理范围。要加强日常管理，以制度形式明确规定退二线后一般要正常上班，如有特殊情况需离岗休息的，要报组织部门审批同意。正常上班的，必须遵守单位的各项规章制度，不能成为不受约束的“自由人”；要加强沟通联系，积极为他们解决工作、学习和生活等方面的困难，为他们努力工作创造一个宽松的环境，让他们深切地感受到组织的关心和温暖；要加强考核考评，把退二线领导与在职领导区别对待，根据退二线领导的岗位特点设置科学的目标考核体系，定期对目标完成情况进行考核，通过明确工作目标，强化督查考核，促使他们工作起来有方向、有干劲、有动力。

　　五要创新激励机制，激发工作热情。从经济、政治、激励等机制入手，建立健全退二线干部激励约束机制。要落实经济待遇，对于退二线干部福利待遇，要与本单位同级领导一致，对因完成工作任务产生的费用，要按规定予以报销；要落实政治待遇，对退二线干部的政治待遇，要视为同级领导干部对待，按照政策规定，组织他们学习文件、听报告、过党的组织生活，列席有关会议，参加有关活动，通报有关情况，使他们与在职领导干部一样，能及时了解党的路线、方针、政策和本单位的重大决策事项；要健全激励机制，对那些积极完成任务、表现突出的同志要按规定程序给予评优树先、晋升职称。对因年度考核不称职或受处分等原因需要降低职级的，要及时降为下级非领导职务。同时，设置一定比例，对部分工作表现突出、成绩显著、群众认可度高的退二线干部，可以相应转任上一级非领导职务，起到“提拔一个、调动一片”的作用，以此激励先进，鞭策后进，充分发挥退二线干部的聪明才智，为地方经济和社会发展增添活力。

**退二线人员工作总结**

　　退二线领导干部多年在领导岗位工作，绝大多数同志德才兼备，经验丰富，对当地经济社会事业发展作出过积极贡献，是党委、政府的宝贵财富。然而，“铁打的营盘流水的兵”，所有领导干部都会按照相关政策规定退出领导岗位。对退二线领导干部如何加强管理并发挥其积极作用，成为各级机构编制和组织人社部门面临的一项重要工作。为此，我县机构编制部门对退二线领导干部情况开展了专题调研，并针对有关情况提出建议供上级决策参考。

>　　一、基本情况及存在问题

　　据统计，目前，我县各级机关、副科级以上事业单位涉及退二线领导干部的单位53个，共有退二线领导干部133人，均继续占用本单位编制。绝大多数退二线领导是到达最高任职年龄退出领导岗位的。我县退二线领导干部总体上能按要求继续参与单位工作，但也存在部分人员工作激情退化，甚至离岗的情况。而目前各级、各部门承担的工作任务比较繁重，加之一些部门人员结构严重不合理，急需充实骨干力量，但因这部分退二线领导干部占用了本部门编制，多数部门目前无编制缺额，使单位补充人员受限。同时，部分退二线领导干部在编不在岗，原因和情况比较复杂，如果管理不善，使用不当，将会造成人才资源的浪费，也会给干部人事管理带来负面影响，从而严重影响到各项工作的正常开展。

　>　二、对策和建议

　　对退二线领导干部如果管理得当，给予正确引导，并充分发挥他们工作经验丰富、综合协调能力强等积极作用，他们将会是党委、政府以及各级、各部门的一笔宝贵财富。

　　（一）科学合理划定退岗年龄。目前，各地对科级领导干部退出领导岗位的年龄并无统一标准。前些年，我县将科级领导干部退出领导岗位一律按职务划分年龄，规定为正科级50岁、副科级48岁；近两年，调整为按性别划分年龄，分别为正、副科级男干部53岁、女干部50岁。因此，希望上级科学合理地制定出领导干部退出领导岗位年龄的标准，既要考虑到领导班子的年龄梯次结构，又要考虑到年轻干部的培养使用，建立科学合理的领导干部退岗机制，不简单地搞年龄“一刀切”。

　　（二）关心尊重发挥“余热”作用。退二线领导干部多年在领导岗位工作，绝大多数同志德才兼备，经验丰富，对当地经济社会事业发展作出过积极贡献，是党委、政府的宝贵财富。为此，上级组织要多关心他们，本单位也要尊重他们，充分理解和信任他们，还要兼顾退二线干部的专业特长、个人意愿和工作实际需要，安排与其能力相适应的岗位和工作，积极拓宽发挥退二线领导干部作用的渠道和途径，努力为他们提供合适的工作平台，充分发挥好他们的积极作用。

　　（三）严明纪律加强监督管理。由于各级各部门都存在退二线干部作用发挥不好的情况，建议上级制定有关政策并带头遵守作出表率，进一步加强对退二线领导干部的监督管理，正确引导他们“退位不退志”、“退位不退岗”、“退位不退休”、“退位不退管”，使他们能够继续保持工作激情，为经济社会事业发展继续作出贡献。各单位在充分尊重、信任、关心的基础上，对那些退出领导岗位后，完全离岗或偶尔到岗并未承担具体工作的干部，要加强正面教育和引导。同时，对直接从事经商或到有关企业兼职等情况的退二线领导干部，要加强教育和管理，建立严格的考勤考核机制，并与年度考核和工资晋升挂钩。对涉及违法违纪的人员要从严处理，维护党纪国法的严肃性。

　　（四）制定政策鼓励提前退休。退二线领导干部管理难的问题由来已久，且具有普遍性，如果不上下联动整体推进，光由各地制定管理制度，推行难度大，短期内也难以解决根本问题。为此，建议上级制定类似以往政府机构改革的优惠政策，通过提高工资标准和非领导职务级别，鼓励和引导他们提前退休，将有限的编制资源用好、用活，进一步充实急需人才和优化干部队伍结构。

　　（五）下达编制实行统一管理。根据上级要求，目前各级机关、事业单位的编制已经实行总量控制，分类管理，各级、各部门编制普遍紧缺，加之退二线领导干部还继续占用本单位编制，严重影响到紧缺急需人才的补充。为有效解决退二线领导干部涉及面宽、管理难的状况，建议设立专门退管机构，由上级下达退二线领导干部专项编制，用于解决退二线领导干部占编问题，按照干部管理权限，由组织、人社部门进行统一管理，充分发挥他们经验丰富、威性较高的优势，组织他们围绕当地经济事业发展重点领域开展调查研究，积极建言献策，并对各级各部门执行党委、政府重大决策部署情况进行督查督导，为推进当地经济发展作出积极贡献。

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！