

干部队伍能力建设与履职水平提升研究

高国苹

青海盐湖镁业有限公司 青海省海西蒙古族藏族自治州格尔木市

816000

摘要：本文围绕干部队伍能力建设与履职水平提升展开系统研究，旨在为新时代干部队伍建设提供理论参考与实践路径。研究从筑牢政治根基与履职本领出发，强调通过深化理论学习、强化一线历练、坚持学用结合，提升干部政治素养与执行能力；通过健全选育管用全链条机制，严把选人关口、完善培育体系、强化管理考核，激发干部担当作为的内生动力；同时对标高质量发展需求，补齐专业能力短板，开展精准靶向培训，优化服务举措，推动干部专业素养与服务效能同步提升。研究力求构建科学完备的干部能力提升体系，为推动各项事业高质量发展提供坚强组织保障。

关键词：干部队伍；能力建设；履职水平提升

引言：新时代推进各项事业高质量发展，对干部队伍的政治素养、履职能力与担当精神提出了更高要求。干部作为干事创业的中坚力量，其能力素质直接关系决策落实成效与发展全局。当前，面对复杂形势与艰巨任务，部分干部仍存在理论功底不扎实、实践本领不足、专业素养不匹配、履职效能有待提升等问题。因此，加强干部队伍能力建设、提升整体履职水平，具有重要现实意义。本文从强化理论武装与实践历练、健全选育管用机制、聚焦发展需求提升专业能力等方面展开研究，探索系统提升干部履职能力的有效路径，为锻造忠诚干净担当的高素质干部队伍提供参考。

一、加强理论武装与实践历练筑牢干部队伍政治根基与履职本领

1.1 深化理论学习夯实政治思想根基

思想是行动的先导，理论是实践的指南，深化理论学习是筑牢干部政治思想根基、永葆政治本色的根本途径。干部队伍要把理论学习作为终身必修课，摒弃浅尝辄止、学用脱节的错误倾向，构建常态化、系统化、制度化学习体系。坚持读原著、学原文、悟原理，深入学习党的创新理论、方针政策以及党史党规，深刻领会核心内涵、实践要求与精神实质，通过集中学习、个人自学、专题研讨、

线上研学等多元方式，实现理论学习全覆盖、无死角。同时强化党性教育与理想信念教育，引导干部树立正确的权力观、政绩观、事业观，不断提纯政治品格、锤炼政治修养，从思想根源上坚定对党忠诚的政治信仰，确保干部始终在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，以扎实的理论功底筑牢履职尽责的思想防线。

1.2 强化一线历练锤炼实干履职本领

实践出真知，历练长才干，基层一线、攻坚前沿是锤炼干部实干本领、提升履职能力的最佳课堂。针对部分干部缺乏基层经验、应对复杂问题能力不足的短板，要树立重实践、重实干的鲜明导向，搭建干部一线历练平台，推动干部下沉到项目建设、乡村振兴、基层治理、信访维稳等急难险重岗位^[1]。建立轮岗交流、挂职锻炼、蹲点调研机制，让干部直面群众诉求、破解发展难题、处置突发情况，在处理具体事务、协调多方利益、攻克顽瘴痼疾中积累实战经验，提升群众工作、统筹协调、攻坚克难的核心能力。同时注重传帮带作用发挥，由经验丰富的骨干手把手指导，帮助干部快速掌握工作方法、补齐能力短板，让干部在实践中摸爬滚打，把纸上知识转化为实干能力，练就担当作为的硬脊梁、铁肩膀、真本事。

二、健全选育管用全链条机制激发干部队伍内生动力与担当作为

2.1 精准科学选人严把干部入口关口

选人用人是干部队伍建设的**第一关**，精准科学选人是筑牢干部队伍源头质量、优化队伍结构的核心举措。坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤的标准，把政治标准放在首位，细化政治素质考察指标，重点考察干部的政治忠诚、政治定力、政治担当，坚决把政治不合格、品行不端的人挡在门外。健全多元化考察机制，打破单一考察模式，通过日常调研、民主测评、谈心谈话、实绩核查、群众评价等多种方式，全方位、多角度、近距离考察干部，既看显绩也看潜绩，既看工作实绩也看作风品行，精准识别干部的能力素养、责任担当与廉洁自律情况。同时注重岗位匹配度，结合不同岗位职能需求、专业要求，综合考量干部年龄、专业、经历等因素，做到人岗相适、人事相宜，严把干部入口质量关，夯实干部队伍建设基础。

2.2 完善培育机制赋能干部成长成才

干部成长既要靠自身努力，也离不开组织培育，完善系统化培育机制，是赋能干部成长成才、提升队伍整体素质的重要支撑^[2]。立足干部队伍能力短板与发展需求，摒弃“一刀切”“大水漫灌”的培育模式，构建分层分类、精准滴灌的培育体系。针对年轻干部、骨干干部、领导干部不同群体，量身定制培育方案，结合岗位需求开展政治理论、业务技能、法律法规、应急处置等专题培训，提升干部专业能力。同时搭建成长平台，推行轮岗锻炼、跨部门协作、重点项目跟班等模式，让干部在不同岗位积累经验、拓宽视野，打破思维局限。建立跟踪培育机制，定期评估干部成长情况，动态调整培育举措，及时纠偏正向，同时强化激励关怀，关注干部思想动态，帮助解决实际困难，让干部安心干事、潜心成长，实现干部个人发展与队伍建设双向赋能。

三、聚焦高质量发展任务需求推动干部队伍专业素养与服务效能双提升

3.1 对标高质量发展需求补齐专业能力短板

高质量发展涉及领域广、专业要求高，对标发展需求精准补齐专业能力短板，是提升干部履职适配性的核心前提^[3]。干部队伍要主动对接产业升级、项目建设、科技创新、基层治理、民生服务等重点领域需求，全面梳理自身专业能力差距，建立短板清单、提升清单、落实清单。针对干部在新兴产业、数字经济、金融法务、生态环保、应急管理领域的知识空白、经验盲区，开展专项能力提升行动，打破传统业务思维局限，主动学习新知识、掌握新技能、熟悉新政策。组织干部赴先进地区考察学习、参与高端专题研修、对接行业专家授课，拓宽专业视野、更新知识体系。同时鼓励干部立足岗位钻研业务，开展岗位练兵、技能比武、业务交流活动，在实战中弥补专业短板，提升干部驾驭复杂局面、处理专业难题、推动高质量发展的核心能力，让干部能力紧跟时代步伐、适配发展需求。

3.2 精准靶向培训提升专业业务素养

精准靶向培训是提升干部专业业务素养、打造专业化干部队伍的高效路径，摒弃盲目培训、低效培训模式，才能让培训真正赋能履职。围绕高质量发展重点任务和干部岗位核心需求，开展需求调研，精准掌握不同层级、不同领域干部的培训诉求，制定个性化、专业化、实战化培训方案。整合优质培训资源，邀请行业骨干、业务精英、专家学者授课，采用案例教学、情景模拟、实操演练、现场教学等灵活方式，增强培训的针对性、实用性和互动性，避免理论与实践脱节。

聚焦业务痛点、工作难点、政策要点，开展专题轮训、岗位实训，重点提升干部业务操作、政策解读、问题处置、统筹谋划等专业能力。建立培训效果评估机制，跟踪考核干部培训后的知识掌握情况、业务提升成效，将培训成效与干部考核挂钩，倒逼干部主动参训、潜心学习，全面提升干部专业业务素养，打造懂业务、精专业、善履职的干部队伍。

结语：加强干部队伍能力建设、提升履职水平，是锻造高素质专业化干部队伍、护航高质量发展的长久之计。本文从理论实践双锤炼、选育管用全链条、专业效能双提升三大维度，系统探析了干部队伍能力提升的实施路径。奋进新时代、肩负新使命，干部队伍建设需久久为功、持续发力，既要筑牢政治忠诚之魂，也要锤炼实干担当之能，更要健全长效保障机制。唯有坚持以理论武装凝心铸魂、以实践历练强基赋能、以科学机制激发活力、以专业素养提升效能，才能打造一支忠诚干净担当的干部队伍，切实把能力优势转化为发展优势，为各项事业稳步推进提供坚实组织保障。

参考文献：

[1]赵昌旭. 强国战略视域下提高干部现代化建设能力的多维审视[J]. 咨询与决策, 2025, 5(02):78-93.

[2]倪海玲. 新时代国企干部队伍专业化能力建设的困境与对策[J]. 现代企业文化, 2025, (32):145-147.

[3]蒙杨飞. 乡村治理现代化视域下村干部治理能力提升路径研究[D]. 四川农业大学, 2025.