

## 稳定乡镇计生干部队伍浅析

时间: 2008-4-4 16:39:00 有 [位](#)读者读过此文 来源:

### 稳定乡镇计生干部队伍浅析

事业成败,关键在人。人口与计划生育事业做为一项基本国策,肩负着稳定低生育水平,统筹解决人口问题,促进人的全面发展的艰巨任务,计划生育干部是计生政策的执行者,是人口事业成败的第一要素,是促进人口与计划生育事业持续发展的最可宝贵的资源。如何稳定基层干部队伍,调动现有计生工作人员的工作积极性,打造一支政治素质高、业务能力好、热心计生事业、责任心强的计生干部队伍,推进计生干部制度化管理是一项紧迫任务。

#### 一、队伍不稳定制约计划生育水平的提高

一是影响着计生专干的工作积极性。计生专干的主要流失方向为乡镇的其他站室,由于计划生育工作和乡镇站所相比工作条件艰苦,落实难度大,不论工作成绩的好坏频繁更换计生专干,会导致一部分计生专干混天度日,等待时机跳出计生队伍,而不专心工作;一些没有进入计生队伍的干部也以未进入计生队伍为荣,形成错误的导向。计生专干多半年龄较轻,工作热情较高,在错误舆论引导下盲目轮换岗位,影响计生专干的事业心,影响他们能力的发挥、培养和提高。

二是整体工作水平提高难。频繁更换,使相关业务人员的工作状态处在低水平的循环状态,难以实现计生干部的专业性和基层管理的规范化、科学化,难以提高工作水平。

三是浪费了资源。计生工作业务量大,专业性强,他们的工作能力是在理论培养学习和工作实践中逐步取得的,计生局每年都要花费大量的经费举办培训班,计生干部更换后,既浪费了培训资金,又耗费了已形成的实践经验。

四是影响了计生工作的连续性。由于计生工作的客观规律性的存在,计生专干清楚掌握每一个服务对象的基本情况,而这些情况在逐渐变化之中,包村专干熟悉掌握一个村内计划生育工作所有情况,而一旦更换,新的专干又得重新熟悉,这中间的断档也是造成计外出生的最大隐患,也是专干之间逃避责任的最好理由。

#### 二、目前计生干部管理存在的问题

一是管理职责不明确。计生专干频繁更换,从客观方面分析,乡镇人民政府为计生专干的主管部门,计生专干的人选是由乡镇党委决定,乡镇计生办是乡镇站所中人员最多的组织,乡镇党委从衡量全局工作出发,会把工

[新闻点击排行>>](#)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

[新闻动态>>](#)[更多>>](#)

国家人口计生委药具发

- 天水市党政主要领导重视解决人
- 合水县制定计生户“三优先”林
- 定西市计划生育村民自治试点工
- 甘州区创建计划生育示范性服务
- 加强领导 强化培训 促进奖励扶
- 省计生协积极开展“幸福家园”

[媒体报道>>](#)[更多>>](#)

- 甘肃日报:定西市实施“三大工
- 甘肃省13项计生政策“大礼包”
- 甘肃省改革责任制考核办法大幅
- 中国人口报:甘肃综合治理格局
- 人民之声:起好步 开好局 省人
- 人民之声:全省人口系统纪念改

[市县动态>>](#)[更多>>](#)

- 会宁县落实中央新增投资计生
- 甘州区全面落实农村“两户”子
- 宁县开展计生家庭养老保障试点
- 华亭县“四项试点”助推计生
- 玉门市:解放思想 大胆实践 积
- 积石山县:把节育措施的主动权

作经验丰富的干部按照需要调整到其他岗位，造成非正常流失。从主观方面分析，个别乡镇领导对计生工作重视不够，缺乏制度政策，随意调整人员。业务部门只能指导业务管“事”，而不能管人，在计生干部人事调整中没有发言权，计生专干被随意的调整。

二是计生专干工作负担重。各级“一票否决”的高压口号最终压在了计生专干的身上，加之计生工作条件艰苦，面广量大，群众不支持，落实难度大。计生工作只出问题、不出成绩，“出了问题要追究，出了成绩不奖励”，责任大、荣誉小。处罚多，奖励少。加班多、休假少。因此，计生专干只能将脱离计生工作做为寻求解脱的出路，加上上级强调计生干部的稳定性，专干不能全面理解和正确认识，又加快了专干调整的频率，形成了恶性循环。

三是计生专干的工作成绩评价难。由于计生工作的特殊性，对计生专干的工作能力、成绩考核仍只停留在口头上，没有科学的量化指标来衡量，专干个人能力难以体现和评价。

四是“双推优”实施难。由于专干数量庞大，加之计生部门的呼声对党委、政府决策影响不大，因此，能通过“双推优”使优秀计生干部脱颖而出仍有一定的难度。如果计生干部从计生岗位中调整出来充实到其他人员相对较少的部门中去，被提拔的可能性却相对高一些。

五是计生干部待遇低。计生干部人员多，在乡镇机构改革中往往会被遗忘或忽视，在公务员登记中，部分计生专干因在计生办属事业单位，公务员身份难确认，工资等相对其他工作人员工资低了一些，而仅仅30元的计生干部岗位津贴也被取消。

### 三、稳定计生干部的对策

一是加强管理，严格把关。（一）把好入口关，对于素质较低，不能胜任工作造成重大失误的，要在处罚后坚决予以调整。对于工作能力好，责任心强，从事计生工作年限在5年以上的计生干部建议乡镇或上级部门予以提拔。对于工作能力一般，但敬业精神好的，应加强培养。对于年龄较大，计生工作年限长难以适应工作要求的计生专干要建议乡镇党委给予调换照顾，形成正常的新陈代谢良性循环；（二）把好考核关。量化计生干部的考核，不仅要在责任书明确分值，更要针对个人工作情况，推行量化考核，真正体现干与不干两个样，干好干坏两个样，改变工作指导多，干部工作成绩考核少的做法；（三）严把奖惩关。要在量化细化考核的基础上，根据工作进步程度结合专干现实表现实行奖惩，奖罚到人，形成正确的奖罚导向；（四）要严把培训关。在培训中提高人才，发现人才，为计生专干提供广阔

的发展天地，要把计生干部培训和党校轮训、公务员培训相结合，针对计生干部急需的信息化知识、医疗知识、WIS系统操作、文档管理等进行培训，对表现好的给予奖励，并建立培训档案，推行定期轮培训制度，为计生专干打造发展平台；（五）严把技术关。对计划生育技术服务人员，要引导她们在拓宽领域、提高本领上下功夫，对取得相关证件的及时给予登记奖励。

二是整章建制，稳步推进。人口与计划生育队伍稳定性是一个逐步推进的过程，也是协调统筹、驾驭基层工作能力的体现，要通过逐步摸索试点，制定制度，进而形成规范化的管理制度。长期以来，人口和计划生育部门对业务指导较为重视，对计生干部人事管理重视不够，对计生干部的培养多注重计生政策的培养，而在能力和素质培养方面重视不够，因此，建立科学规范的管理方法势在必行，将管事与管人相结合，形成制度化、规范化的管理机制。建议在充分调研的基础上，结合省人口委出台的基层计划生育管理办法等法规，制订乡镇基层计生专干管理办法，对计生干部的任职条件、管理权限、工作职责、考核、培训、待遇、调整等提出明确的规定，在市县计生部门设立专职的人事管理干部，避免人为因素导致计生专干管理的混乱无序状态。

三是健全机制，注重人事管理长效机制建设。（一）建立人事考核机制。在乡镇、部门签订的责任书中，增设干部稳定性的考核指标，对于成熟型计生干部（3-5）年所占比重和相临年度计生专干的调整率及培育型（1-3）年计生专干的变动率，计生干部年内参加培训等情况设立指标，实行科学考核。（二）建立以绩效考核机制。在市、县计生部门增设计生干部人事管理专职人员，建立个人档案，对计生干部录用、考核、包村业绩、培训、奖惩等信息实行跟踪建档动态管理，推行常规化管理，分类指导，引进相关人事管理软件，变被动为主动，变人情管理为人性化的科学管理，达到以制度管理人，用成绩评价人的目的。同时，把计生干部考核列入联系乡镇、指导业务的一项内容来抓。（三）建立人事预警警告制度。对乡镇人员调整在明确指标的前提下设置警示线，如将调整警示线设置为20%，即每年乡镇计生专干的年度间交流不得超过20%，除特殊原因最多不能超30%，并且推荐交流的计生专干是从事计生工作5年以上的计生专干或是工作严重失职的人员。（四）建立奖惩激励机制。对所有计生干部、所有村的业绩按季度予以通报，奖优罚劣，按季度对工作靠后的村给予警示，工作人员失误的要追究责任。（五）建立规范的培训机制。申请财政在列支培训经费，专门用于计生专干的培训，提高培训待遇，对培训中涌现的业务骨干予以奖励。（六）建立按岗补助的机制。按计生办主任、服务大夫、计生专干职务申请财政发

放岗位津贴，分别按每月60元、40元、30元的标准予以发放。（七）建立按岗定责的机制。督促乡镇和计生专干在每年11月份和计生专干签订责任书，对完成责任书任务指标、在省、市考核中成绩突出的计生专干奖励到人。

四是以人为本，关心计生干部。（一）对公务员登记中漏登的曾经具有公务员身份的计生干部重新予以登记，既体现公平、公正，又体现对计生干部的关心。（二）改革工作方法，提高工作效率，减少加班时间，增加休息时间。（三）把从事10年以上计生工作且成绩突出的计生专干列入年节慰问之列，对在岗患病或因灾、因病家庭困难的计生干部予以救助，体现人性关怀。（四）对宣传报道、信息化建设、WIS系统录入、服务大夫技能等方面对成绩突出的列入奖励范围，提高奖励标准，严格兑现。（五）实施“双推优”。对工作表现突出的从事计生工作3年以上的计生干部通过摸底考核，建议党政、组织部门予以提拔。通过正确的舆论导向在全社会营造尊重计生干部的氛围，为他们提供干事创业的良好环境。

作者单位：华亭县人口局 张勇  
邮编：744100  
联系电话：13830339356

（责任编辑：翟晓文 文章作者：华亭县人口局 张勇）

上一篇：[浅谈县级计划生育服务站在优质服务工作中的龙头作用](#)

下一篇：[解放思想促进人口计生事业持续健康发展](#)

相关新闻：