# 基层反映：村干部在乡村振兴中存在的问题及对策 乡村振兴村干部发言稿

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2025-06-07

*实施乡村振兴战略，体现了党中央把农业农村农民问题作为关系国计民生的根本性问题的鲜明态度，以下是520作文网分享的基层反映：村干部在乡村振兴中存在的问题及对策 乡村振兴村干部发言稿，希望能帮助到大家!　　基层反映：村干部在乡村振兴中存在的问题...*

实施乡村振兴战略，体现了党中央把农业农村农民问题作为关系国计民生的根本性问题的鲜明态度，以下是520作文网分享的基层反映：村干部在乡村振兴中存在的问题及对策 乡村振兴村干部发言稿，希望能帮助到大家![\_TAG\_h2]　　基层反映：村干部在乡村振兴中存在的问题及对策 乡村振兴村干部发言稿

　　实施乡村振兴是党的十九大做出的重大决策部署，着力解决好村干部在乡村振兴中存在的问题和不足，培养造就一支“政治素质好、带富能力强、工作作风硬、文化水平高”的村干部队伍，是推动实施乡村振兴战略的坚强组织保证，也是全面实现“农业强、农村美、农民富”奋斗目标的强基之本，富民之路。

　　对此，以马龙区为例，围绕村干部在乡村振兴中存在的问题进行全面调研，分析了存在问题，提出了对策建议。

>　　一、存在的问题和不足

　　农业强不强，全凭“领头羊”，农村美不美，重点靠治理，农民富不富，关键要看“村干部”，调研发现，当前村干部在实施乡村振兴战略中主要存在以下几个方面的问题：

　　1.学习自觉性不强，自我要求不严。全区村“两委”班子中，55岁以上的占16%，初中以下的占40.2%，村干部队伍老龄化、低学历问题较为突出，接受新事物、学习新知识的能力赶不上新时代乡村振兴发展的要求和步伐。大多数村干部习惯于凭经验办事，遇到问题才翻资料、请教别人，很少自觉主动的去学习新政策、新理论。一些村干部对实施乡村振兴的主要内容和目标任务还不清楚，在乡村治理中缺乏依法治理理念，工作方式方法粗糙简单，自我要求不严。

　　2.工作主动性不强，疲于日常应付。有些村干部习惯于上级安排什么就干什么，什么事情急就先干什么事，一拨一转、不拨不转的现象仍然较为严重，工作疲于应付，只追求表面成绩，缺乏实干担当的精神。对上级安排的工作，有资金、有项目的跑的紧，落实得快，需要花钱的工作一推再脱。比如：有些村干部在环境卫生治理中，有项目就跟着领导前追后撵，没项目的，村上卫生真真是“垃圾靠风刮，污水靠蒸发”，工作主动性不强。

　　3.统筹抓落实不强，注重眼前工作。党的十九大以来，习近平总书记多次就实施乡村振兴战略发表重要讲话、作出重要指示，乡村振兴涉及方方面面，是一个综合性系统工程。近两年来，大多数村干部把全部精力集中投入到脱贫攻坚和环保等重点工作，目光仅仅停留在眼前工作，在提升农业发展质量、培育繁荣农村文化、加强农村基层治理和发展农村专业人才队伍等方面统筹抓落实力度不强。对实施乡村振兴战略系统性思维和系统性规划不到位。

　　4.廉洁自律性不强，利益导向严重。一些村干部对党纪党规敬畏意识不强，心存侥幸心理，一些村干部对党纪党规缺乏认知学习，认为自己所做的事情没有违反任何纪律要求，心存杂念，到处伸手，特别是在农村基础设施项目实施、低保、危房改造等惠民补助资金发放过程中，将党员身份和党的纪律要求抛弃脑后，面不改色，大肆敛财，把群众利益作为谋取自己利益的有效武器，不但违反了党纪党规，而且严重影响了本村全面实现乡村振兴的奋斗目标。

　　5.激励机制不完善，工作干劲不足。大多数村干部是家庭经济收入来源的主要承担者，随着社会发展和农村工作重心下移，村干部将全部的精力投入到工作当中，加上现在对村干部的管理要求跟机关干部同标准，村干部对家庭经营、孩子教育等基本无暇顾及，家庭日常生活开支开销严重受到制约。另外，根据目前现有的政策体制，年龄大一点的村干部前途一眼就能望穿，觉得只要不违反纪律，干好干坏都一样，工作信心大幅下降，缺乏有效的鼓励激励机制。

　　6.政策保障性不强，用人资源缺乏。近年来，国家虽然也出台了鼓励村干部报考公务员的政策，但由于年纪和学历限制，真正能拥有报考资格的人少之又少，再加上长时间忙于村里的日常事务，自身充电和学习的时间不多，在考试中优势不明显。即使有幸被选拔到公务员序列，也是寥寥无几。村里一些优秀青年、高等院校毕业生都不愿意到农村开展工作，最主要的原因就是缺乏待遇保障，现有的村干部工资待遇，在外务工人员不到半年时间就能实现相应收入，再加上农村工作环境艰苦，优秀人才资源基本上全部流失在外，有思想、有抱负、有能力的优秀人才，有的“鱼跃龙门”留在大都市、有的身强体壮进城务工、有的头脑灵活当上了老板，村级干部面临着能人不愿干、常人干不了的尴尬局面，用人资源极度缺乏。

>　　二、对策及建议

　　1.加强教育培训，提高治理能力。乡村振兴，思想引领是关键。依托现有的学校资源，建立农民党校，结合农村工作实际，每月利用2-3天时间，组织村两委班子成员在农民党校开展学习培训，结合菜单式培训，邀请省市党校知名教师或行业专家到农民党校进行授课，将现任村干部文化水平达到大专以上，电脑技术操作、政策理论掌握基本要达到适应当前工作环境的水平。同时，将农民党校工作落实情况纳入党委书记抓党建述职范围，坚持每季度开展一次专项督导，定期通报，确保村干部能力提升学习培训不打折扣落到实处，切实提高村干部依法治理的水平和工作能力。

　　2.落实主体责任，增强工作积极性。给钱给物，不如建个好支部。责任分工明确，乡村振兴才能循序渐进，农村工作头绪多，事复杂，建设一个好支部，把工作责任严格落实到位，是实现乡村振兴的重要组织保障。县区党委应认真对照中央乡村振兴战略的实施意见，及时制定出符合本县区实际情况、操作方便、具有现实指导意义的安排意见，制定各类助推乡村振兴的帮扶政策，落实区级各行业部门主体责任，把乡村振兴战略每一项工作严格落实到具体人头上，做到部门、乡镇(街道)、村党组织和村委会责任分工明确，确保乡村振兴战略实施顺利推进。

　　3.用活“三项”机制，强化担当作为。乡村振兴不是一句空口号，讲究的是一个“实”字。各级党组织、广大党员干部要当好乡村振兴路上的催化剂、实干家。县区组织部门应及时制定和出台关于在乡村振兴战略实施中落实“三项机制”的安排意见，建立乡村振兴干部考核评价指标，制定完善量化考核办法，将村干部与县区部门、乡镇(街道)干部分类考核，真正把扎扎实实工作，勤勤恳恳为民服务的好干部选拔到重要岗位上来，把不干事、天天混日子、群众意见大的村干部及时清除村干部序列，在推动工作落实的同时，激发村干部干事创业的热情。

　　4.注重分类指导，推进齐头并进。九层之台,起于垒土。实施乡村振兴战略，各县区要及时组织各行业部门，配合基层乡镇(街道)党(工)委，指导村“两委”班子，围绕顺应农民新期盼，立足本村“三农”实际情况，以产业兴旺为重点、生态宜居为关键、乡风文明为保障、治理有效为基础、生活富裕为根本，帮助健全完善全域化乡村治理体系，统筹推进农村基层各项工作扎实开展。各行业部门要紧紧围绕实施乡村振兴战略农业农村优先发展的总体要求，坚持分类指导，夯实产业基础，强化人才支撑，厚植文化力量，注重生态宜居，发挥组织引领，切实增强责任感使命感紧迫感，以更大的决心、更明确的目标、更有力的举措，推动农业全面升级、农村全面进步、农民全面发展，促进乡村振兴各项任务齐头并进，帮助村干部做好村民致富的领路人、管好村务的当家人。

　　5.加大执纪问责，打造干净队伍。律己方能服人，身正方能带人，无私方能感人。充分发挥各级纪检部门和村务监督委员会的监督职责，建立更加完善的村干部监督工作机制，促进村干部紧盯纪律红线，时刻保持高度警惕感，努力建设一支铁一般信仰、铁一般纪律、铁一般担当的干部队伍，全面推进乡村振兴稳步发展。

　　6.创新激励机制，提振干部信心。根据经济发展情况，建立由“基本工资+任期补贴+绩效奖金+养老保险”的报酬体系。积极推选对政治素质好、乡村振兴实施工作能力强、能带领群众脱贫致富的村干部，担任各级党代表、人大代表和政协委员，增强村干部政治荣誉感、使命感。鼓励支持本村年轻人到村发展，吸引在外青年农民、大学生返乡创业，把他们中的优秀人员及时吸纳入党，建强村级带头人的后备力量，打造一支强大的乡村振兴人才队伍。

　　7.优化待遇保障，筑牢战斗堡垒。加大从优秀村干部中招录公务员、事业单位工作人员的力度，面向乡村振兴中表现优秀的村干部、大学生村官等人员中增加招考乡镇公务员、事业单位人员比例，适当放宽招考年龄要求，建立村干部参加乡镇公务员和事业单位招考县级以上受表彰加分机制，对特别优秀的村干部，选拔到乡镇副科级领导班子成员。

　　党的十九大报告提出实施乡村振兴战略。随后的中央农村工作会议、全国农业工作会议，省、市经济工作会议，纷纷研究实施乡村振兴战略的重要措施。我委积极响应区委区政府的号召，贯彻落实十九大报告精神，安排本人深入古泉镇一个村，认真开展专题调研。

　　一、 村干部在乡村振兴战略中的地位和作用

　　所有的事情都是要靠人来完成的，人是活动中的主体。乡村干部是基层的一线干部，是实施乡村振兴战略的中坚力量、依靠力量。村干部与村民的联系更紧密，与群众的感情更贴切，工作更基础，是乡村振兴战略巨大系统工程的操作者和实施者。因此，可以说，乡村振兴战略能否顺利完成，村干部起到至关重要的作用。

　　二、村干部队伍的整体状况

　　正所谓基础不牢，地动山摇。乡村的稳定与发展，文明与和谐，关键在于村干部队伍。以古泉镇一个村为例，村干部队伍主要呈现以下几个特点。

　　(一)年龄结构老化，后备力量很弱

　　古泉镇的这个村，现有村两委干部9人，45-55岁6人，占66.7%;36-45岁1人，占11.1%;35岁以下2人，占22.2%。全村4700多人，约2/3的村民外出务工，这些村民还往往是有些技能本领或文化知识的中青年。其余留在家里的1500多名村民，要么是老人、孩子、病残人士，要么是进取精神不强、思想不够解放、文化程度不高的村民，从客观上造成了村干部后备力量严重削弱的局面。加上村干部工资收入低于外出务工收入，从而导致许多年轻人不愿意返乡任职，以至于有时出现换届时村干部难选的尴尬局面。

　　(二)待遇基本保障，文化技能尚可

　　目前，这个村村干部月实际收入都在20\_元以上，相当一部分村干部可以拿到3000多元，基本保障了家庭的日常需求。村干部中，高中学历(包括中专和职高)有5人，占56%;大专学历2人，占22%;初中学历仅1人。其中，可以正常使用计算机办公的有7人，占78%，不会使用计算机操作的2人，占22%。可以说，村干部在工资福利待遇方面基本得到保障，文化技能方面也可以基本满足平时的办公需求。

　　(三)工作繁重辛苦，付出大于所得

　　在村民对村干部工作辛苦程度的抽样调查中(调查人员单独走访)，40%的村民认为村干部“很辛苦”，40%的村民认为“比较辛苦”，20%的村民“不了解”，无一人反应村干部 “不辛苦”。另外，75 %的村干部认为自己责任重、压力大。农村基础设施建设、计划生育、防汛抗旱、合作医疗、文明创建、股改、信访维稳、调节纠纷、秸秆禁烧等工作千头万绪、细致繁琐，每项工作都有硬性指标，时间紧，任务重，加上多数村民在外地，配合度比较低，因此基层工作变得异常艰难。村干部要是大胆管理，容易得罪人，激化矛盾。(比例相加超过100%，请核实)

　　(四)渴望干事创业，无奈束缚过多

　　在对“工作中最大的愿望”调查中，100%的村干部选择了“为美丽乡村建设多作贡献”。可见，他们态度积极，热爱本职工作。调查也发现，50%的村干部希望“增加工作的自主性”，75%的村干部建议“减少上级检查的次数”和“不必要的工作量”。在与村两委的主要干部座谈中发现，他们对工作很有自己的想法，渴望发挥主观能动性为村里和老百姓多干实事，无奈 “手脚”被束缚，自主性不强，大大影响了工作的积极性和创造性。加上问责机制比较严格，主要精力被各种检查和考核占用。

　　三、影响村干部工作积极性的原因及分析

　　(一)“领头羊”较多，担当变推诿

　　20\_年，这个村有村支书一名，村主任一名，下派第一书记一名，也就是说，一个村的主要负责人有3位。有的贫困村，有扶贫第一书记、下派书记、村书记和村主任，共4位主要负责人。在这种管理模式下，一方面会造成基层管理人才资源、办公资源的巨大浪费，另一方面责任分散，分工不清，可能产生推诿扯皮，办事效率低下的现象。另外，有的地方甚至出现村干部拉帮结派，相互之间打压拆台的现象，主要精力用在了内耗而不是发展上，最后损害的还是老百姓的利益。

　　(二)工作负担重，实干精力少

　　村干部和村民们都表示，村“两委”的工作虽然辛苦，责任重，压力大，但是大部分精力都用在了应付和迎接上级的各种检查上，如文明创建、扶贫攻坚、秸秆禁烧等。为了迎接这些检查和考核，各种档案软件资料的整理，宣传标语制定、村容村貌环境整治等任务繁重，有的软件资料需要整理多个版本，村干部们苦不堪言。这些工作牵制了村干部过多的时间和精力，很少有精力与群众直接交流沟通。

　　(三)条条框框死，“手脚”难施展

　　村干部表示，当前的某些管理方式“一刀切”现象严重，没有顾及基层的具体情况，原则性太强，灵活性缺失。譬如村干部的工作考核，有些村民“小农”思想比较重，他们十分在意个人眼前的小利益，往往因为一己之私，不能对村干部的考核做出公正评价。村干部为了在考核中取得优秀等次，或者怕失了下一届的选票，在工作中遇到“难啃的骨头”时，容易产生退缩心理，怕得罪人，于是变成了不敢作为的“老好人”。

　　四、激发村干部工作积极性的对策和建议

　　(一)明确责任，让村干部“干有动力”

　　责任就是动力，责任明确，才能激发动力的最大化。“领头羊”多了，责任分散重叠，动力减轻，在大事难事面前，大家互相张望，退缩推诿。村一级组织是群众性的自治组织，在保证党的唯一领导下，能否书记主任“一肩挑”呢?只明确一只“领头羊”， 可以考虑书记兼主任。选任政治立场坚定、工作能力强、热心为群众服务的党员干部担任村书记，同时兼任村主任。明确书记一人负责制后，可大大提高原有的工作效率，让“领头羊”实至名归，无路可退，以最大化的动力和自觉性担负起全村的各种责任。当然，这种方式需要配套科学完善的监督检查机制和考核办法。

　　(二)消除顾虑，让村干部“干而无畏”

　　1、优化舆论环境。当前，存在着两种声音对调动村干部工作积极性、实施乡村振兴战略极其不利：一是群众眼中“老虎苍蝇那么多，可见当官的都不是什么好人，多多少少肯定存在一些问题”;二是各级领导和机关单位眼中“村干部能有什么作为，还不是整天瞎混、吃吃喝喝?”我们知道，违法乱纪、不作为的村干部毕竟是少数，绝大多数的干部还是兢兢业业、渴望干事创业的。他们不希望被贴上“反面人物”的标签，内心十分渴望得到群众的理解、上级的信任和支持，希望自己的付出可以得到社会上公平公正的评价。笔者建议，相关部门要多挖掘一批优秀基层干部的典型事迹，对他们身上的某一个优点或长处，或者某一项成绩大力宣传，扭转舆论导向，鼓舞士气。当然，不可把这些优秀村干部宣传成“完人”，或者英雄式的人物，一定要客观、实事求是。

　　2、减少工作阻力。基层的信访维稳压力很大，少数村民把上访当成“挣外块”、“报私仇”、“谋私利”的重要手段。有的全然不顾法律法规，无视公平合理，只要是自己的利益和需求没有被满足，就设法上访举报。我们知道，村干部作为一名管理者，掌握着利益和资源分配的实际权力，即便再公平合理，也做不到让所有人满意。他们可能在工作中无意得罪了人，成了“被告”，蒙了冤、受了委屈，最后只能“打破牙往肚里吞”。即使冤屈被澄清，但是原有的工作热情、工作意志、心理的平衡感会不会受影响呢?在今后的工作中，他们是不是还会砥砺奋进，一往无前呢?一些诬告行为诋毁了基层干部的名誉，伤害了他们的感情，是不是也应该给予一定的惩罚和追责呢?另外，还要杜绝用钱来息事宁人，助长非法上访和举报的行为。

　　3、肯定应有的成绩。有的村干部表示，“工作要想干好也容易，考什么答什么就是了”。可见，“考核”这个指挥棒对干部工作的重要主导作用。现在“安全生产一票否决”、“计划生育一票否决”、“社会治安一票否决”、“环境保护一票否决”、“党风廉政一票否决”、“扶贫开发一票否决”，那么多一票否决，就丧失了一票否决的意义，就会走向反面，肯定会影响他们工作的积极性和后期的工作状态。笔者认为，既然是一票否决制，还是只强调一项为好，对他们一年内其他方面的付出和成绩要给予应有的肯定。成绩和分数丢了不可怕，可怕的是丢了士气和人心。村干部要想开拓创新，就允许他们走弯路，即使有些失误，应有容错机制，这样他们才敢大胆的闯，无大的后顾之忧，才能做出成绩。

　　(三)切实减负，让村干部“干出实绩”

　　走访中发现，村干部疲于参加各种会议、应付上级的各项考核和检查，占用了村干部太多的时间和精力，以至于没有时间与村民交流沟通，没有时间独立思考工作，没有时间开展更多创造性的工作。“村干部确实挺忙的，整天趴在电脑前整资料。”一位受访的村民说。对此，建议上级有关职能部门改进工作方法，制定目标责任时要切实际，量力而行，不要搞形式主义。尤其要尽可能减少不必要的检查和考核，切实减轻村干部的负担，充分信任他们，以宽松的工作环境去调动他们工作的主动性和创造性，使他们把更多的时间和精力投放到为村谋发展、为群众办实事上。

　　习近平总书记在党的十九大报告中提出乡村振兴战略之后，农业蓬勃发展，社会主义新农村建设如火如荼，农民生活水平不断提高。在看到发展的同时，农业、农村、农民同样也出了许多新情况、新问题，对于新形势的农村工作，村干部起着关键作用，目前，村干部在开展农村工作中仍存在着不少矛盾和问题，部分村干部不能及时适应新形势，无所适从，制约了农村经济的快速发展。

　　一是任务重，认识浅，效率不高。新形势下，扶贫、维稳、环保等各项任务异常繁重，个别村干部对当前瞬息万变的发展形势还不能及时适应，主要表现在对上级政策只求表面了解，精神实质领会不透彻，把握不准确，总是凭着多年经验干工作，导致有些政策不能原原本本的落实到基层。例如：在土地确权、土地流转、拆违、农行改厕、推广新型煤、气代煤等工作中，对群众的政策宣讲和解释工作不到位，为完成上级任务，强硬安排，致使部分群众有抵触心理，造成了村干部“办好事遭怨言”的无奈。“随着工作重心的下沉，上级各部门工作任务下移、责任下推现象严重。导致乡镇干部频频效仿，各项工作交给村干部去落实。“最怕接到镇上干部电话，不是扶贫就是改厕，不是秸秆禁烧就是综合治理检查。”这是一位村干部的心声。正处于农忙时节的村干部真是分身乏术，难以应对。以刘集镇为例，作为东阿县面积最大、人口最多的乡镇，各项工作开展都面临着挑战。麦收时节，村干部家里一般都有地，麦季来临，要做好坐班值班工作，配合镇上做好秸秆禁烧工作，有强降雨的时候，还要全村巡逻，放置汛情，确保人民群众的生命财产安全。各项工作的同步开展，让村干部颇有压力，工作效率得不到保证。

　　二是诉求怪，压力大，精力浪费多。作为党在农村的最基层工作者，村干部直接和群众打交道，过去，农民农民勤劳朴实，遵纪守法，服从管理，热爱集体。但如今，随着经济社会的发展，在市场经济理念的冲击下，有的群众价值观念、思想行为发生了新变化，借着地方政府为了更好的倾听群众声音、解决群众诉求、畅通群众诉讼渠道的机会，动起了“歪脑筋”。12345市长热线的开通，为群众合理诉求得到解决提供了好的渠道，收到了群众的好评，但是，却让村干部苦不堪言。原来，在热线开通的同时，“告叼状”的群体也增多了，不符合政策却要求享受低保政策等不合理诉求伴随着不满足要求就打市长热线告状的“威胁”化作重重压力落在村干部身上，如在刘集镇，有时一天就可能有四、五十条市长热线反馈，很多都不属实，让村干部苦不堪言、身心压力巨大。

　　三是年龄大，文化低，政策落实难。新形势下，我国面

　　临着方方面面的变化，特别是十八大召开以来，更是对以往各个方面的顽瘴痼疾进行大刀阔斧的改革。是改革，必然要有新政策，新政策，最终要落实到人民群众中，但村两委干部现在普遍年龄结构偏大，大多数村干部都在50岁以上，甚至60岁以上，学历水平偏低，对当前高效、高标准的工作节奏不相适应，对新政策的理解、落实都存在一定的差距。比如在扶贫攻坚中，正是村干部在政策的理解上、意识的认为上与上级有出入、有偏差，导致最初的识别不清、不精准，以至后期又大规模的耗费人力物力进行进行再精准识别。以刘集镇为例，全镇共有村支部书记85人，村委会主任85人，其中女村支部书记4人，女村主任3人。高中及高中以上学历村支部书记42人，占总人数的49.4%。高中及高中以上学历村支部成员125人，占村支部成员总数的49%。村支部书记平均年龄53.8岁，年龄最小的37岁，最大的68岁。虽然经过村“两委”换届，村“两委”成员学历、年龄得到了进一步优化，但仍有待进一步提高。不可否认，年龄大的老党员政治自觉性、纪律性比较好，但是文化水平偏低，工作中习惯用老经验，面对新形势，不利于上级政策的贯彻落实。

　　四是流失快、人才少，队伍稳定差。为了增强基层组织建设、培养熟悉基层、心贴群众、实践经验丰富的干部人才，国家开展了选聘大学生村官工作。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn