

退二线领导个人总结【3篇】

作者：梦中情人 来源：ECMS帝国之家 zhann.cn

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/239220.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

退居二线起源于战争时期，一线说的就是火线，二线是保障拒敌，就是随时支援一线部队的人和地方。下面是小编为大家整理的退二线领导个人总结【三篇】，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

【篇一】退二线领导个人总结

近年来，随着干部人事制度改革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、经验丰富，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。

【篇二】退二线领导个人总结

2024年对我来说是不平凡的一年，在今年我不再担任实职领导干部。一年来作为正处级领导干部，在市人社局党组的直接管理和领导下，我坚持深入学习和贯彻“两学一做”各项要求，起到了领导干部应有的模范带头作用。

一、加强学习，注重政治素质提高。

一年来，始终坚持认真学习以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，用马列主义武装自己的头脑，不断加强自身世界观、人生观和价值观的改造，提高自身的政治理论水平和业务能力。在“两学一做”教育活动中，坚持自觉学习，能够认真通读党的十九大全会报告。认真学习深刻领会国家有关人社会会议精神，在实际工作中认真加以贯彻。自身领导能力和领导水平不断得到提高，能够牢固树立大局意识，比较客观、全面、准确地看待问题，分析和解决问题。

二、敬业爱岗，努力做好相关工作。

为了尽快适应新的岗位，坚持在干中学、学中干，努力钻研，不断提高。结合工作实践，一年来，先后完成上级要求的调研报告和学习心得。通过学习研究，不仅对工作确实起到了指导和促进作用。尽心谋事，力求多干一点实事、留下一点印象，从小事做起，一步一个脚印求发展。

三、注重德操修养，恪守廉洁勤政。

一是在党性修养上，坚持政治学习，注重自我改造，能以身作则地自觉做到政治上不说糊涂话、不做出格的事，与市人大常委会保持高度一致。二是在处世为人上，坚持做到自严、自律、自尊、自爱、慎独、慎微、慎始、慎终，自认为自己多年来的所言所行、所作所为对得起党性、对得起良心。特别是能够自觉做到无职无权时不奢望既保持向上向善的良知，又坚持处事为人的理性。三是在处理工作关系上，十分注意摆正自己的角色位置，做到宽容待人、宽厚用人，公正办事、公平处事;乐于让名让利于上下左右，敢于讲真话讲实话敢于负责任;做到不争权利、不争高低、不闹无原则的纠纷;十分注意发扬民主，联系群众，坚持大事商量、小事通气;遇到问题时放低姿态，主动沟通，注意通过做好思想政治工作来化解矛盾、消除误解;真心实意培养干部成长，设身处地帮助解决实际困难，尽心尽力地为大家办了一些有益的事情;坚持言教与身教有机结合。

四、存在的主要问题和今后努力方向

回顾过去的工作，由于具体工作少了学习总结不够，在今后的工作中，我要努力做到以下二点：一是努力学习，提高综合素质，提高政策水平。二是严格要求，廉洁自律，塑造领导干部形象。以上是我任职一年来的述职报告，不妥之处，敬请领导和同志们批评指正。

【篇三】退二线领导个人总结

2024年生产期顺利结束，在一年的"工作中，认真学习领会公司提出的安全，质量，成本的意识，在领导的大力支持和帮助下，和车间同事们的密切配合，圆满完成了检修期，生产期的各项工作，为了今后更好地工作，弥补不足，现将工作情况总结如下：

在3月份全厂培训学习中，加强自我学习的主动性，提高自身素质，不断充实自己，对公司培训中提出的安全质量成本认真领会，互相交流学习，总结经验，为以后检修和生产打下坚实的基础。

在检修期，认真落实公司提出的安全、质量、成本三大方针，安全生产是永恒的主题，是一切工作的基础，安全生产仅仅围绕以人为本的理念，不断提高自身的安全意识和安全责任，把安全第一变为自身和身边每一个人的自觉行为。

在设备检修中，针对往年设备运转中出现的问题，与主管领导和设备工程师认真沟通，对每台设备的拆与不拆，每台设备配件的换与不换做到确切了解，针对在生产期设备运行时出现的部位，认真检修反复安装，确保设备在生产期的安全运行，做到万无一失。

服从公司和车间领导的安排，在人员紧张任务重的情况下，对各项工作能积极主动地完成，在保质保量完成本工段（二线蒸发）设备检修的同时，协助三线蒸发完成了设备检修，并协助前

处理工段检修和技改安装工作，在检修中主动帮助同事解决遇到的各种问题，并协助料池工段格栅机、进料提升机刮板、刮泥机刮板链条等设备的安装并顺利完成。

在生产期始终坚持安全、质量理念，把人员安全、设备安全、质量安全放在首位，确保安全生产无事故，坚持从我做起，细节入手，树立零违章、零事故理念，坚决执行巡检制度，对各类设备定时定人定量的加润滑油，发现问题及时处理，确保了生产期设备的运行安全。

在产品质量上，树立质量在我心中、质量在我手中，根据工艺指数和化验数据及时调整设备参数，沟通前后工段均衡供料，确保产品浓度稳定可控，在蒸发一效一、一效二转子泵与气动薄膜阀联动失效后，精心操作，确保生产合格的满足客户需求的产品。

在检修和生产期，加强班组建设，认真开好每天的班前班后会，加强安全生产，7s管理和劳动纪律。在检修和生产中主张谁主管谁负责的管理理念，做到设备到人，卫生区到人，认真执行安全质量标准化，全面提高安全质量标准化，班后会对当天工作中发生的问题，总结交流提出解决办法，提高班组成员的技能和综合素质，为安全生产和设备100%运行安全奠定了坚实的基础。

总结一年的工作，在领导的关心帮助，和同事们的积极配合下取得了一点小小的成绩，但也存在很多问题，在今后的工作中

一定总结经验教训，检查弥补自身的不足，在以后的工作中再接再厉，取得更大的进步。

更多书信范文 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/shuxin/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发