

最新乡镇调研内容 乡镇调研报告(通用8篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

乡镇调研内容篇一

乡镇干部交流是指对在乡镇机关的工作人员进行的有计划调换职位岗位。干部交流工作是推进干部人事制度改革的重要内容，也是干部人事工作落实科学发展观的生动体现。实践证明，实行干部交流，有利于干部成长，有利于队伍建设，有利于事业发展。根据区委组织部《20xx年全区组工调研重点课题实施方案》的要求，8月中旬，我校抽调骨干教师组成调研组，对独山、单王、石婆店等乡镇进行了一次深入细致的调研，现将有关调研情况汇报如下：

截至20xx年7月底，我区22个乡（镇）街共有一般干部104人，其中男性83人，占79%，女性21人，占20%。30岁以下34人，占32%；31—40岁5人，占4、8%；41—50岁34人，占33%。大学学历47人，占45%；大专学历28人，占27%；中专学历29人，占28%。

本次调研活动中召开座谈会三场，发放问卷调查表50份，收回有效问卷调查表48份。

从座谈和调研情况看，绝大多数被调查者认为干部交流非常必要，约占85%；61%的被调查者认为交流干部的年龄应年轻一点，最好在35岁以下；56%的被调查者认为，交流干部应该以副科级职务为主。

（一）认识方面：

- 1、提拔交流满意，平职交流不满意。
- 2、乡镇交流到区直单位满意，区直单位交流到乡镇不满意。
- 3、事业企业单位交流到公务员单位满意，公务员交流到事业企业单位不满意。
- 4、普遍存在想调入到经济条件好的乡镇或靠城区近的乡镇工作。条件差的乡镇交流到好的乡镇满意，条件好的乡镇交流到差的乡镇不满意。
- 5、对一般干部交流的目的性、重要性认识不足，存在“本位主义”思想。往往只从狭隘的利益出发，愿意接收保留素质好、能力强的一般干部，而从本乡镇推荐交流出去的一般干部往往是“差”的、“弱”的或者有“毛病”的干部，将干部交流调整当作对干部的一种组织处理，给干部交流调整涂上了消极的色调。

（二）组织领导方面：

- 1、区直单位与乡镇副职双向交流太少。
- 2、条件好差乡镇之间干部交流力度不大。
- 3、对交流干部的跟踪、培养和提拔力度不够。
- 4、干部交流缺乏正常化、制度化。
- 5、有一定程度上的不正之风，存在用人不透明、不公正现象。
- 6、干部交流缺乏人性化，对家庭确有困难的同志关心照顾不够。组织领导对交流干部的夫妻分居、子女抚养、老人赡养、家庭住房等实际问题解决的不够。

（三）工作方面：

1、区直单位交流到乡镇的干部没有乡镇的工作经验，往往只顾自己的分管工作，不理解乡镇的工作难度，只会发号示令，不大符合实际。

2、交流频繁会影响干部工作的积极性，存在临时观念，工作不够认真。同时领导干部交流频繁对乡镇的连续稳定发展不利。

3、发展思路好，情况熟悉，群众拥护党的领导干部交流走了影响当地的发展。

（四）家庭生活方面：

1、部分离家较远的交流干部，家庭父母子女难以照顾，给家庭生活带来不便，工作不安心，存在间断性，工作时间得不到很好保障。还有的乡镇住房困难。

2、不同乡镇待遇不一样，影响交流干部的工作积极性，影响其家庭生活。特别是从经济发达的乡镇交流到贫穷乡镇的干部，福利待遇相差很大，心理上存在不平衡。

3、偏远乡镇交通不便，特别是副职以下干部，双休日下班回家的交通难解决，并且交通花费较高。

4、干部交流对女同志困难很大，家庭照顾不上，子女缺乏管教等。

活力出自流动。“流水不腐，户枢不蠹”是事物发展的规律，也是干部成长的一条重要规律。干部长期在一个地方工作，虽然有情况熟悉，便于开展工作的一面，也易形成固守老套套、老框框，视野不宽，对新情况、新事物缺乏敏感性，产生自满情绪和惰性，工作干劲下降等不利因素。其次，有些干部工作时间长，在工作过程中得罪了一些人，造成工作在本地难以开展，实行干部交流调整，改变工作环境，使他们

跳出原有的工作圈子，尤其是人情圈子的束缚和影响，更有利于开展工作。其三，干部交流调整是优化干部队伍结构有效途径。经过干部交流调整可以优化干部年龄结构，改善文化层次、合理搭配专业特长，解决男女比例、干部老化、工作懒散、内部不团结等弊端，整合优化人力资源。因此，加强干部交流调整对干部队伍建设是有益的。针对我区乡镇干部交流的现实情况，提出如下建议。

工作顺利进行。同时采取多种形式，对干部交流的目的和意义进行广泛的宣传，以最大限度地帮助广大干部提高对干部交流工作的认识，从而自觉接受组织安排，以高昂的斗志和崭新的精神面貌迎接新的工作考验。

2、明确原则，形成制度，确保乡镇干部交流调整有序进行。干部交流调整要达到预期的目标，取得预期效果，必须坚持明确的指导原则，即：严格程序、依法办事的原则；合理流动、人尽其才的原则；分期分批、适度调整的原则；突出重点、抓好后备的原则和多方兼顾、主动关心的原则，使干部交流更加规范。同时要建立起一整套相对完整的制度来做保障。因此，要着眼逐步建立干部交流调整工作的长效机制，建议制定《裕安区干部交流调整工作的实施办法》，对干部交流调整的原则、范围、对象、程序及工作纪律等方面进行具体规定，使干部交流调整成为一项经常性的工作。

3、突出重点，选好对象，确保干部交流的实效性。干部交流的根本目的在于不断改善干部队伍的年龄、知识和能力结构，全面提高干部队伍的整体素质。这就要求在实施干部交流的过程中，必须突出重点，确保被交流干部在新的工作岗位能有所收获，建功立业，同时也不影响其原单位的工作效能。

机关综合部门一些管钱、管物权力相对集中的岗位上的干部的交流。

在交流方向上，要重点抓好干部的横向和纵向交流。增进机

关与基层的沟通、理解和工作的协调共振。让一批年轻干部到艰苦环境中去锻炼成长，培养他们驾驭各种复杂局面的能力。特别是加强向偏远乡镇交流，将发展快的乡镇经验传授到较差的乡镇，以达到取长补短，优势互补，带动差的乡镇经济快速增长，促进平衡发展。

在交流属性上，要重点抓好回避交流和换岗交流。这种交流可以使干部尽快摆脱各种复杂关系的干扰，放开手脚大胆工作，进一步拓宽知识面，得到更多的、比较全面的锻炼。

4、全面清理，规范手续，严格控制区直机关借调乡镇工作人员。区直机关从乡镇借调工作人员，既占原单位编制，又占岗位，削弱了乡镇工作能力，给乡镇工作增加了很大的压力。并且被借调的人员大多是乡镇工作扎实、能独挡一面、年轻的骨干。建议在全区范围内开展一次借调人员清理工作，对借调人员进行分类分析，对确因工作需要借调的，由组织、人事编制等部门办理手续，进一步完善干部借调管理制度，明确管理权限，加强对借调人员的考核管理。

公开、透明发放，提高干部的积极性，鼓励一般干部到边远乡镇工作。对少数家庭、身体等方面确有实际困难的干部，根据工作表现和干部培养需要又必须交流的，应考虑尽量就近交流，并对其家庭生活等实际困难给予关心和照顾，以便其安心工作。

8、严肃纪律，严格要求，确保乡镇干部交流调整落到实处。

干部交流调整工作是一项严肃的组织工作。在干部交流调整调配过程中，各级党组织都要注意广泛听取意见，充分发扬民主，集思广益，每个层次、每个环节都要做到“集体讨论，会议决定”，决不能搞个人说了算，不能搞本位主义。交流调整方案一经确定，任何单位和个人不得擅自改变，并严格执行有关工作纪律。对无正当理由拒不执行组织交流决定的要给予免职或降职处分。确保干部交流调整工作落到实处，

取得实效。使我区干部交流工作更好地服务和服从于我区经济和社会事业发展。

乡镇调研内容篇二

根据《xx县xx镇农村经济xx年年报》，截至xx年底xx镇有18个村（社区），104个村民小组，5597户农户，农村人口2.1431万人。年度农村经济总收入81.16万元，农民人均纯收入4680元，主要收入来源由家庭经营性收入、工资性收入、财产性收入和政策性收入四大部分组成。

按照“一年打基础，二年扩规模，三年达倍增”的分步实施原则，到20xx年，全镇农民人均纯收入在xx年的基础上翻一番，达到9360元。其中20xx—20xx年分别达到5880元、7380元、9360元。

三是驻村工作队人财物和时间有限，帮扶对象和内容宽泛，难以落实；

七是“政府介入”式倍增存在打破或者干扰农民原有的增产增收方式，难免会导致农民心态变化，进而滋生等、靠、要的思想，而新创或扩大增收方式势必又是一项复杂的工作，不易施行。

一是加快新农村示范村建设。

农民收入倍增中最直接有的“政府作为”依然是基础设施建设。一方面抓住项目工程建设机遇，着力改善基础设施条件，解决农民在饮水、行路等方面的困难，逐步创建生态良好、设施完备、村容村貌整洁的人居环境。另一方面可结合四合工业园的建设，着力构建城乡一体化交通、一体化基础配套设施、一体化生态建设，推进我镇的综合性和发展。

二是加大农业产业结构调整力度。

产业的形成是一条可复制的集体致富路，意义远远大于个体的“一夜暴富”。抓好特色产业基地规模化、标准化和效益化，逐步形成产业板块。大力发展生姜产业、大棚蔬菜、无公害蔬菜，建设以农业生态观光、乡村文化生活和农村田园风光为旅游吸引物的农家乐度假休闲项目。同时，加大农业的科技投入，努力把先进农业技术、实用农业机械、优良农业品种、中介服务机构、土地流转制度等现代农业要素引入农业生产领域。

三是以工业化理念谋划农业发展，不断提高农业综合效益。

通过组织“公司+基地（协会或合作组织）+农户”的经营模式，积极引导农产品加工企业以订单、协议方式和农民共同发展原料基地，坚持基地建设市场化运作，建立完善企业、基地和农户之间风险共担、利益均沾的分配机制，使农业成为工业的“第一车间”，提高农业竞争力，不断提高综合效益。

四是大力推进劳动力转移工程。

利用政府资源，整合涉农部门和企业的技术力量，加强协调、指导和思想教育、技能培训工作，提高农民整体素质，加快农村富余劳动力转移步伐，培养社会主义新型农民。把有计划、有组织地开展农村劳动力转移培训，当作增加农民收入，解决“三农”问题的“阳光工程”抓紧抓实，抓出实效。同时，积极扶持农民工返乡创业，给予回乡创业带动一方百姓致富的大户以政策和资金支持。如此，既可淡化“政府介入”生硬感，同时起到旁敲侧击的鼓舞带动作用。

乡镇调研内容篇三

根据营口市群众艺术馆关于“新形势下乡镇（街道）综合文化站建设”主题论坛的通知的要求，为了解本办事处文化建设情况，组织有关人员就东城办事处的文化建设情况进行了

调查，听取了基层单位情况汇报，走访了部分人员。通过调研，我们一致认为，近年来，在市委、市政府的正确领导下，在相关部门和文化工作者的共同努力下，在广大群众的积极参与下，办事处文化建设取得了长足的进展，乡村文化活动设施建设不断加强，东城群众文化生活日益丰富，精神面貌大为改观，推动了新农村建设，促进了经济发展。针对当前我办事处文化建设中存在的困难和问题，进行了认真的座谈讨论，提出了一些针对性的意见和建议，现将有关情况汇报如下：

子成员分管文化工作，安排了兼职文化工作人员，使办事处文化建设稳步推进。

2、注重资源配置，农村基层文化设施建设初具规模。办事处文化阵地仍有基础。今年，上级有关部门又为我办事处9个村提供了图书和书架。为此，全办事处现有文化场所360m²，图书室12个。农民村、路东村，路西村、线沟村，虎斗村，巴岭村，刘屯村、胡屯村，张朗寨村、繁荣村等村级文化室较完善，农民、路东两个村有大院场地、设施比较齐全，群众活动经常。

3、注重因势利导，群众文化活动日趋丰富。我办事处文化底蕴丰厚，传统文化源远流长，群众文化活动热情高，乡村文化建设的基础较好。各村都有不同的文化活动特色，有的重书画，有的擅唱歌，有的爱舞蹈，有的喜秧歌，在“望儿山母亲节”、“五.一”、“七.一”、“八.一”、“十.一”、新年、春节等节日活动中得到了充分的展现，其中最有代表性的老年秧歌最受群众喜爱。

实事求是地讲，近年来随着农村税费改革、农村文化机构的转型，我办事处文化建设出现了较为严重的阵地流失、资产流失、队伍散失的现象，农村基层文化工作萧条，明显滞后于经济的发展，与广大农民群众日益增加的文化需求差距较大，面临的困难和问题不容忽视。

1、阵地建设不平衡，基础设施薄弱。目前，我办事处大多数村级文化活动室只是挂一张牌子而已，只有很少一部分体育健身器材，缺少器乐、音响设施；除新上的图书室外，原有多是陈年旧书，几乎常年无人问津；所谓文化信息资源共享工程只是摆放了一台计算机而已，形同虚设。

2、办事处群众文化事业经费投入少，活动匮乏。主要原因是重视程度不够，文化支出削减，经费不仅年初不纳入财政预算，即使工作任务来了，花钱也是能省则省。投入资金搞文化基础设施建设的力度不大，文化活动经费投入很少，组织开展的文化活动的次数和形式十分有限。

3、文化队伍人才紧缺，整体素质在下降。乡镇文化站没有专职的文化干部，形成了文化站无编制、无经费、无人才的情况。对办事处文化活动的开展影响很大。

4、文化活动少，农民文化生活依然贫乏。每年办事处的文化活动主要是在各种节庆日、纪念日以及民俗日，组织开展民间文艺演出、扭秧歌、拔河赛，及棋类、球类比赛等。上级宣传、文化等部门组织开展的“文化下乡”活动一年仅2-3次，活动次数与形式十分有限。近几年，随着农村群众生活水平的提高，民间民俗文化活动又重新活跃起来。在一些传统的节庆日，办事处也组织开展了一些民间民俗文化活动。但农村看电影难、看戏难、看书难的“三难”问题依然突出。

各乡镇、办事处文化建设明显落后于经济社会的发展，这是社会普遍存在的问题，需要加以重视和解决。为此，今后一段时期，建议农村基层文化建设应重点抓好以下几个方面工作。

1、提高认识，加强领导。农村基层文化建设是各级政府应承担的公共责任，也是建设“生产发展、生活富裕、乡风文明、村容整洁，管理民主”的社会主义新农村必然要求，各级政府要以《乡镇综合文化站管理办法》的要求，认真加以

落实，要以科学发展观为指导，进一步提高认识，着力解决“一手硬、一手软”的问题，做到文化工作“四个纳入”：即纳入党委、政府的议事日程，纳入经济和社会发展规划，纳入财政预算，纳入年度政绩考核内容，并作为一项长远的战略任务抓好落实，确保农村经济、政治、文化协调发展。

2、多元投入，保障经费。

业，引导社会力量捐资，赞助乡镇基层文化建设。三是市、乡（办事处）两级政府特别是财政、文化部门要充分利用现在国家、省、市加大农村基层文化建设的契机，积极向上争取项目和资金。

3、建管并重，夯实阵地。要根据《乡镇综合文化站管理办法》要求，加大管理文化工作力度。一是大力推进农村文化基础设施建设，采取有力措施，制定建设标准，全力推进实现三级文化网络体系化目标。二是努力搞好资源整合，统筹乡镇宣传、党建、教育、科技、计生等现有设施资源优化配置，综合利用，发挥现有各类阵地的文化综合效益。三是因地制宜，建设乡镇文化中心站。四是要进一步强化责任制管理，规范化管理，功能性管理。

乡镇调研内容篇四

（一）文化程度全面提高。

从200*年开始，***县分配***余名大学、中专毕业生到乡镇工作，200*年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专以上学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的‘负面影响’。

(二) 年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有***人，其中45岁以下的领导***人，占乡镇领导总数的***%。45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)***人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力强，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

(三) 工作上的认真程度不够

一些干部在乡镇工作时间较长后，往往认为自己劳苦功高，年龄偏大后，总想有朝一日换个岗位，到县级部门去轻闲一下；一些年青干部认为自己具有年龄优势，文化程度较高，在乡镇工作有点“曲才”的感觉。因此，总会导致部分乡镇干部不能正确估价自己，不能处理好工作关系，抱有做一天和尚撞一天钟，昏昏沉沉混日子的态度，对待工作不热心、不尽心、不细心、不用心、不安心。

乡镇干部在深入基层开展调查研究较少，工作方法简单，对干部群众反映的问题避重就轻，思考不够，采取的对策措施少，不能及时处置；有的干部虽然身在基层，却心在机关，到村社开展工作总是走马观花，根本不深入农户，不向农民了解实情，指导工作点子不多，汇报工作长篇大论，推进工作力度不大。

在乡镇干部队伍文化素质全面提高，年龄结构更加合理，待遇不断上涨的格局下，乡镇干部的教育，乡镇的管理工作却出现了更加复杂的格局。细细分析问题存在的原因：主观上，与某些乡镇干部学习不够、服务意识淡化、创新能力不强有关；客观上，与乡镇工作转型、乡镇干部管理弱化，乡镇领导的素质和能力不强等息息相关。主要表现在以下五个方面：

(一) 乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。

工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

(二) 激励机制缺少，让部分干部不愿干事。

由于受领导职数及干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限。我县在乡镇建制调整时，将27个乡镇并为13个，乡镇干部领导职数大大减少，去年乡镇干部换届选举，全县仅有10多名乡镇一般干部走上领导岗位，基本上是百里挑一；同时，由于“洋博士领导”和“空降兵领导”的不断增加，让一些自身素质优良的乡镇干部，经过较长时间的努力后，又时常面临年龄、学历等诸多因素的制约，因而走上县管领导岗位的更是凤毛麟角，导致了乡镇干部政治前景变得短暂而且脆弱。

所谓，甚至放任自流的消极态度。一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。

乡镇调研内容篇五

(一)文化程度全面提高。

从200x年开始□x县分配x余名大学、中专毕业生到乡镇工作□200x年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的负面影响。

(二)年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有x人，其中45岁以下的领导x人，占乡镇领导总数的x%□45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)x人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力强，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

(三)工作上的认真程度不够

一些干部在乡镇工作时间较长后，往往认为自己劳苦功高，年龄偏大后，总想有朝一日换个岗位，到县级部门去轻闲一下；一些年青干部认为自己具有年龄优势，文化程度较高，在乡镇工作有点“曲才”的感觉。因此，总会导致部分乡镇干部不能正确估价自己，不能处理好工作关系，抱有做一天和尚撞一天钟，昏昏沉沉混日子的态度，对待工作不热心、不尽心、不细心、不用心、不安心。

乡镇干部在深入基层开展调查研究较少，工作方法简单，对干部群众反映的问题避重就轻，思考不够，采取的对策措施少，不能及时处置；有的干部虽然身在基层，却心在机关，到村社开展工作总是走马观花，根本不深入农户，不向农民了解实情，指导工作点子不多，汇报工作长篇大论，推进工作力度不大。

在乡镇干部队伍文化素质全面提高，年龄结构更加合理，待遇不断上涨的格局下，乡镇干部的教育，乡镇的管理工作却出现了更加复杂的格局。细细分析问题存在的原因：主观上，与某些乡镇干部学习不够、服务意识淡化、创新能力不强有关；客观上，与乡镇工作转型、乡镇干部管理弱化，乡镇领导的素质和能力不强等息息相关。主要表现在以下五个方面：

（一）乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。

工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

（二）激励机制缺少，让部分干部不愿干事。

由于受领导职数及干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限。我县在乡镇建制调整时，将27个乡镇并为13个，

乡镇干部领导职数大大减少，去年乡镇干部换届选举，全县仅有10多名乡镇一般干部走上领导岗位，基本上是百里挑一；同时，由于“洋博士领导”和“空降兵领导”的不断增加，让一些自身素质优良的乡镇干部，经过较长时间的努力后，又时常面临年龄、学历等诸多因素的制约，因而走上县管领导岗位的更是凤毛麟角，导致了乡镇干部政治前景变得短暂而且脆弱。

所谓，甚至放任自流的消极态度。一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。

乡镇调研内容篇六

按照省、市委开展“联村联户、为民富民”行动的总体规划，按照xx县委的统一安排，我本人联系独店镇姚李村姚李社李永田等3户贫困户。近期，本人多次深入帮扶的李永田家中，对其家庭基本情况进行了访谈了解和深入调查，与其共同分析贫困原因，研究制定了发展规划和目标，提出了脱贫致富的具体措施。现将调研情况综述如下。

该户共4口人，户主李永田，男，现年45岁，高中文化程度，在家务农；妻子王艳霞，现年43岁，初中文化程度，在外务工；女儿李蕾，现年18岁，在灵台一中高三复读；儿子李鹏程，现年16岁，在灵台一中高一就读。该户现有耕地15亩，全部为塬地，种植小麦7亩，定植果树8亩，承包果园80亩；家中有砖木结构住房6间。从了解的情况看，该户的主要收入来源是劳务收入和农业种植收入。妻子王艳霞在北京一家化工厂从事包装工，每月收入1500元，年均纯收入约1万元，种植的7亩小麦每年毛收入4500元，纯收入约20xx元。由此计算，该户年纯收入约1.2万元，人均纯收入3000元。主要支出为生产性支出及子女上学支出，其中7亩小麦每年每亩需投入约200元，果树除每年8000元的承包费外，每年每亩需投入约300元；子女上学支出上，女儿每年复读费 3000元，儿子

每年学费910元，两人每月生活费共约1000元。再加上家庭日常生活开支，每年支出约4.5万元。此外，该户还有农行贷款7万元。

该户家庭生产条件相对较好，但由于产业发展初期投资大和子女上学等多方面原因，导致目前家庭经济状况入不敷出。通过近期一段时间的集中调研，我认为该户致贫的原因主要有以下几个方面：

从农业种植情况来看，该户种植小麦7亩，定植果园8亩，承包经营果园80亩。虽然发展前景看好，但小麦种植管理粗放，商品化程度低，经济效益低，仅能满足正常的生活需求和家庭零星开支；果产业发展起步较晚，目前尚未进入挂果期，无经济效益，加之承包的果园面积大，果树管理主要靠雇佣他人，近3年，在果树管理上累计投入约13万元，增加了家庭负担，家庭主要劳力投入果园管理中，无精力从事其他创收项目，农业种植效益整体低下。

户主李永田虽然是高中文化程度，有发展苹果产业的意愿，但是对苹果生产实用技术了解掌握不够，不能很好地指导农业生产，习惯于传统的生产模式，思想落伍，知识、技能匮乏，致富本领不强，造成事与愿违，收入增长缓慢。

其妻常年在外务工，两个孩子在上学，对家中生产生活帮助不多，主要靠户主一人打理全家上下，承担着家务和果园务作等多项繁重的劳动任务，随着苹果产业快速发展，技术要求越来越高，劳动强度越来越大，加之今年部分果园进入挂果期，目前劳力显然远不能满足果园管理需求，很难保证农业耕作和果园管理的质量。

根据该户的贫困现状和中央、省市的整体部署及县镇经济社会发展思路，通过与其家庭主要成员探讨，李永田户实现脱贫致富的总体设想是：以苹果产业提质增效为主线，辅助发展养殖业，实现种植养殖互支互促，劳务收入支持带动，增

强自我发展能力，力争家庭收入稳步增长。

积极宣传党的路线方针政策、改革开放的丰硕成果和我县近年来发展主导产业成功脱贫致富的先进事例，引导树立勤劳致富观念，坚定加快产业开发和脱贫致富的信心，帮助理清发展思路，制定具有可操作性的发展规划，积极发挥家庭主观能动作用，有目标、有计划的发展产业，增收致富。

充分发挥该户苹果产业基础较好的优势，通过规划指导、技术配套、信息服务、重点扶持等手段，使其熟练掌握果树管理技术，加强现有果园规范化管理，帮其协调联系产业发展资金，及时落实各项标准化管理措施，促其尽快丰产达标，发挥效益；充分发挥该户有养殖业的传统优势，积极为其提供资金、信息和技术支持，新建100平方米猪棚1座，配套相关设施，养猪30头，有效利用猪粪等有机肥，实现苹果、养猪互支互促发展，大幅提高主导产业在收入中的比重；积极组织劳务输转，帮助其练就一项技能，采取就近就地原则，在增加劳务收入的同时兼顾家庭生活，缓解劳动力缺乏的现状。通过各项产业共同发展，协调推进，力争到20xx年，人均纯收入达到15000元，基本达到小康标准。

按照培育“懂技术、会管理、善经营”的新型农民的要求，通过“走出去看、请进来讲、手把手教”的培训战略，鼓励支持该户主要成员外出参观考察学习，学习外地先进管理经验和先进生产模式，增长见识，开阔视野；邀请县内农业技术人员为该户解疑释惑，手把手传授农业适用新技术的操作要领、农田病虫害的诊断预防和防治。引导户主积极参加“田间学校”、“夜课堂”等农业科技培训，全面了解测土配方施肥、无公害生产等先进适用农业新技术推广，提高科技成果转化效率，为产业发展提供坚强的智力支持。

结合镇村下一步发展规划，配套果园灌溉设施，增强果园抵御干旱风险能力。改善生产条件，结合农村“三清五改”工程，硬化院落，配套修建沼气池和卫生厕所，改善人居环境，

改变生活习惯，改进生活方式，提高幸福指数。

乡镇调研内容篇七

根据上级文件要求，镇党委高度重视成立了以镇党委书记林同志为组长的乡风文明建设工作调研组，制定了xx镇乡风文明建设调研方案，于8月上旬深入全镇12个村（社区）开展专题调研。通过走访、召开座谈会、院坝会等形式，广泛听取村（社区）干部、党员和村民代表的意见和建议，对如何全面推进乡风文明建设工作的相关问题进行了深入的调查研究。现将本次调研结果报告如下：

通过调研走访，群众普遍认为开展以干净整洁为主题的乡风文明建设是群众直接受益的民生工程，对改善群众生活环境、提高群众文明素质有重要意义。

一是有利于推动群众养成清洁卫生的良好生活习惯。要做到家家清洁卫生、户户干净整洁，必须按照乡风文明建设要求，对照“三定、三勤、三看”和“四个一”标准，从每个家庭做起、从每个人做起，改变脏、乱、差的现状，改正不讲卫生、不爱整洁的陋习，让干净整洁成为人的自觉行动，长期坚持推动养成为人人讲清洁卫生的良好习惯。

二是有利于加强农村精神文明建设。通过抓干净整洁，让人人参与其中，持续推进、久久为功，从而使人民从打造美好生活的物质层面上升到追求崇真、向善、向美的精神层面，在乡风文明建设中互帮互助、邻里和睦、尊老爱幼等典型传统美德将得到很好的继承和弘扬。

三是有利于发挥四大作用。在乡风文明建设中镇党委要发挥领导核心作用，牵头揽总、安排部署、宣传引导，全面推进此项工作。各村（社）党组织要发挥战斗堡垒作用，广泛动员、组织实施、攻坚克难，统筹抓好本村（社）乡风文明建设。各党代表、人大代表、妇女专干等党员干部要发挥先锋

模范任用，积极响应、示范带头、结对帮助，带领推动乡风文明建设。要切实发挥制度约束作用，建立完善评比表彰、执纪问责、考核奖惩等机制，结合实际制定村规民约，让制度保障乡风文明建设。

乡风文明建设工作开展以来，镇党委政府采取“以点带面、点面结合”的方式启动开展了乡风文明建设工作，通过树立典型、打造示范点等有效途径，不断加大软、硬件投入，扎实推进乡风文明建设，取得了一定的工作成效，探索了一些有益经验。但目前全镇乡风文明建设总体效果与先进乡镇相比，差距还比较大，主要存在以下问题。

（一）思想认识不足，群众参与不积极。基层文化设施建设投入不足，思想教育跟不上，部分群众思想观念落后，对乡风文明建设的重要性认识不足，认为农村的生活就这样，现有的方式生活了几十年，多年的习惯难以改变，因此对乡风文明建设参与的积极性不高，长期形成的陋习和思想引领滞后在一定程度上影响了文明风气的形成。

（二）责任落实不力，工作推进不平衡。全镇乡风文明建设工作开展以来，存在“光打雷、不下雨”、观望等待等问题，个别村（社）干部重视、工作抓得紧的乡风文明建设推进效果较好，其他大多数村乡风文明建设只抓了少数示范户，面上基本没动。

（三）宣传引导不够，氛围营造不浓厚。乡风文明建设虽然在镇村（社）干部中进行了安排布置，但深入基层、向广大群众宣传引导、动员部署不够，工作氛围营造不浓厚，群众对乡风文明建设的知晓率低。

（四）措施实效不强，工作机制不完善。在乡风文明建设推进中，有的村（社）想把工作抓好、抓实，但却像“老虎吃天，不知从哪儿下口”，采取的有效措施不够，针对公共区域环境如何治理、工作责任如何落实、党员干部及代表任用

如何发挥、如何抓点带面等问题，解决的办法不多，机制建立不完善。

（五）经费投入不多，卫生设施不到位。目前全镇有垃圾清运车辆1台，30余个垃圾收集圾箱和20余个垃圾桶主要布置在场镇周边，大龙、豆包两边山上村组无垃圾清运设施，垃圾清运及处理困难，由于公共卫生设施建设滞后，农村脏乱差现象仍有存在。

针对存在的问题，从以下几个方面推进我镇乡风文明建设。

（一）抓思想引领。话不说不白，理不讲不明。开展乡风文明建设工作符合中央有关精神，是区委区政府的要求，也是人民群众健康生活的需要，更是对广大村民文明素质的提升。各级党组织要把开展乡风文明建设的重大意义向群众讲深讲透，把党委政府的决定变成群众的自愿行动。

（二）抓氛围营造。一是召开会议发动。各村通过党员大会、村民代表大会、院坝会等，学校要组织召开师生大会等把乡风文明建设工作发动起来；二是开展活动推动。中心卫生院开展卫生知识进村宣讲活动，文化服务中心开展送文化下村活动把乡风文明建设工作推动起来；三是大力宣传鼓动。通过悬挂宣传标语，开设宣传栏，利用手机报，印发致全镇妇女的一封信、致家长的一封信等把乡风文明建设工作氛围造起来。

（三）抓示范带动。机关干部、村（社）组干部、党员、党代表、人大代表、妇女代表要做好示范引领，一级做给一级看、一级带着一级干。一是党政机关、镇属单位带头，按照“谁主管谁负责”，开展门前“三包”。二是村（社）专职干部和妇联主席带头做到办公室和家里的院坝、房前屋后的干净整洁。三是组长、党代表、人大代表、妇女代表带头做到院坝、房前屋后的干净整洁。

（四）抓责任落实。把乡风文明建设工作当着“一把手”工程来抓，做到书记抓、抓书记，书记是第一责任人。一是镇里成立以党委书记为组长的乡风文明领导小组，加强组织领导。领导小组下设办公室，负责日常工作的推进和检查评比等工作，各村（社）相应成立工作机构。二是机关、村组、镇属和驻镇单位干部要以“三定”“三勤”“三看”“四个一”为标准，实行包村、包组、包户，责任落实到人。三是组干部要包片，负责本组的环境卫生和干净整洁；党员、党代表、人大代表要包户，主要帮助弱残家庭。

（五）抓资源整合。充分发挥群团，特别是妇联及卫生院、学校、水利水保片站等单位在乡风文明建设中的作用。一是中心卫生院包1个村，并且每月至少到一个村（社）组织开展1次宣讲活动；各学校负责所在区域的小组；水利水保片站包1个组。二是机关、学校、中心卫生院要成立志愿者队伍，帮助弱残家庭，乡风文明办公室统筹安排志愿者队伍每月开展1次活动，主要是河道清漂或打扫公共区域卫生。三是各村（社）组织力量对本辖区内的陈年垃圾以及河道、道路、集中居住点等公共区域的环境卫生进行整治。平时产生的垃圾由村里负责处理，镇建管环保办公室负责协助。

（六）抓制度机制。投入保障机制，本着少花钱多办事，花小钱办大事的要求，一是建立工作保障机制，镇里以以奖代补的方式适当给予补助，每个村可在自有资金中适当安排一些工作经费，但必须用于表彰奖励和开展乡风文明工作中的其他开支，不得挪着他用。二是建立激励表彰机制，每季度评比各村1名组干部、10户居民户予以奖励，奖品以纪念品、小礼品为主，不搞现金奖励；每季度对村进行评比，评选6个做得好的村（社）按得分予以一、二、三等奖奖励，奖励资金从镇里以奖代补资金中开支。三是考核评比机制，镇里对各村实行专项考核。镇里每月对村一检查一评比，乡风文明办公室动态组织3—5名党代表、人大代表、妇女代表参与评比。每月得分累加排名作为每季度和年终考核的依据。四是各村（社）自行制定对组、户的评比办法，每月对做得差的

要在公示栏进行曝光，或召开本组村民会对其进行批评教育帮助。

（七）抓执纪问责。班子成员要对联系村和分管领域内落实好乡风文明建设工作“一岗双责”，机关和村（社）干部也要落实奖惩。一是在经济上，对机关干部津补贴或绩效工资10%进行考核；二是在纪律上，对乡风文明建设工作落实不力的进行约谈、诫勉谈话，对村（社）进行通报批评。

乡镇调研内容篇八

按照上级要求，我乡认真研究部署，深入调查研究，取得了实效，现将调研情况报告如下。

（一）扶贫项目实施规模小，资金缺乏。我乡由于交通条件制约，存在企业少，投资潜力不足等不利因素。一方面不利于创造工作岗位，为贫困户提供稳定持续的工作岗位。另一方面，不能有效吸引企业厂商对我乡贫困户对口帮扶，不能有效提供资金支持。

（二）贫困户内生动力不足。很多村存在“懒汉”型贫困户。在身体条件允许情况下，未能开展力所能及的产业农业活动，以争取维持生活的费用。相反，整天戴着贫困户的帽子，习惯性地向政府索要补贴及各项优惠，在村里形成较差影响。

针对以上存在问题，现提出以下几点建议：

（一）提升扶贫项目实施规模，注入扶贫资金。充分利用平赞高速贯通的优势，坚持“走出去”发展战略，制定各项优惠政策，下大力度招商引资，为我乡扶贫项目开展奠定有力的环境基础。

（二）加强政策宣讲，扶贫还需扶志。继续加大走访力度，对确实存在的坐享其成贫困户，要进行重点关注、持续跟进。

一方面，宣讲相关政策，另一方面，尽全力寻找适合贫困户自身条件的工作岗位，提升贫困户收入水平。

（一）井元公路纵贯全乡，沿线共涉及8个村庄，由于年久失修，道路破败不堪，雨天泥泞晴天扬尘，周边群众出行极为不便，尤其是公路两侧居民，更是苦不堪言。

（二）由于我乡经济基础差，群众生活水平不高，思想观念保守，还存在乱占、乱盖现象，集体的地方占住了，就是自己的，从不注重房前屋后环境卫生，导致户容户貌较差。

（三）部分村干部思想保守，不敢硬碰硬，对于老百姓的不良习惯，作为干部没有去引导改变，反而认为理所应当，甚至自家的户容户貌也存在类似现象。对于环境整治工作，还停留在清扫表面，而路边堆积的杂物视而不见，村内违建的猪圈厕所清拆不彻底等，导致群众怨声载道。

针对以上存在问题，现提出以下几点建议：

一是注重宣传，改变老百姓思想意识，村干部、党员要以身作则带头改变户容户貌，树立榜样作用，以此辐射全村。

二是加大资金投入力度，环境整治工作是持久战，要坚持的好，运行的好，资金链不可或缺，上级应加大资金投入力度，维护好资金链，并及时足额发放，提高环境整治积极性。