

# 最新调研报告单位意见(优秀20篇)

辞职报告是向公司或组织提出辞去职务的正式书面材料，它记录了辞职者的离职原因和表达了对公司的感谢。[开题报告范文链接1]

## 调研报告单位意见篇一

近年来随着天津市城市建设的发展，房地产开发突飞猛进，一座座风格迥异，设施齐全的住宅小区如雨后春笋般地耸立起来，为天津市增添了一笔亮丽的色彩。物业管理作为新兴产业也如影随形同步兴起，应运而生的物业管理肩负起了小区建设、环境绿化美化、公共卫生、安全保卫、水电暖的日常维护保养等工作，到目前涉及的范围已逐渐发展到商场写字楼和综合大厦及广大的城镇居民区，同时随着政府机构的体制转轨和企事业单位的改制，政府机关、学校、医院等单位的后勤服务也走向社会化。物业管理作为城市规划、建设的合理延伸，将成为城市管理的重要组成部分，同时也为下岗人员提供了广阔的就业空间。

### 一、近年来天津市物业企业得到快速发展

#### 1、经济的发展带动物业管理企业不断发展壮大

天津市的物业管理企业起步较晚，第一家注册的物业管理公司在1996年才正式成立。刚刚起步时全市只有十几家物业管理公司，管理总面积只有100万平方米。但随着天津市经济快速发展，物业管理企业不断发展壮大，到20\_\_年6月天津市物业管理公司已发展到642家，管理总面积达到8652万平方米，占全市住宅存量的56%，实施物业管理的项目已达到1600多个，从业人员超过5万人，营业收入突破10亿元。

#### 2、物业企业服务的领域更广，服务内容更宽，形式更加多样

化

城市建设进程的加快使物业企业逐渐发展壮大起来，过去物业服务只需要清洁工、门卫、绿化等几项服务。近几年，随着物业体制的不断深入和产业结构的调整，物业服务的形式也从单一的服务发展到形式多样的服务。如：家电维修、接送上下学的学生、送水入户、代买飞机车船票等。特别是随着机关企事业单位后勤的社会化，大型物业公司已将物业服务的重点从对居民小区的物业服务延伸到工业区、学校、医院、车站机场、商场、办公楼宇等地方。如国际商场物业管理公司先后接管了师大北里、赛博数码广场、博士后公寓等单位。金厦物业管理公司除了原来所管的居民区以外，从20\_\_年—20\_\_年3年间开发了民政局大楼、长泰公寓、南开商业银行、河北职业学院等多家企事业单位的物业服务。物业管理面积也由1994年的6万平方米，达到目前的近40万平方米，增加了倍。十年间，物业管理的面积年递增速度达到。此外，物业管理公司的服务领域也开始向更宽更广的方向拓展，部分物业管理公司已由简单的服务职能转变为生产与服务相结合的复合型的物业管理企业。例如，有的物业公司瞄准市场需求专业化、规模化生产立体车库的汽车停放架；有的物业公司与相关的技术部门合作生产市场需求广阔的钠离子水，不仅满足了市场需求也进一步壮大了企业规模，积累了雄厚的资本，为吸纳更多的下岗人员的再就业提供了物质保障。

### 3、旧区物业管理化为物业服务提供了难得的机会

去年是市委、市政府对天津市成片旧楼区进行综合整修的第一年，据统计，实施旧区物业管理的项目为社会提供了就业岗位1448个，安置了下岗失业人员924名，其中4050人员757人。据有关部门预计今年天津市新增物业管理面积1200万平方米，累计达到9210万建筑平方米。全市住宅物业覆盖率达到65%以上，为社会可提供4000余个就业岗位。社会对物业服务的需求不断加大，为物业企业的发展提供了难得的发展机

遇。

## 二、物业服务业给下岗人员提供了广阔的就业空间

制度改革和住房商品化的发展，物业服务业这一新兴行业进入了一个迅速蓬勃发展的时期，截止20\_\_年底，物业公司总数已超过2万家，从业人员超过230万人，相当于我国社会服务业从业人员的23%。

由于物业服务业的服务项目、内容与多数下岗人员的能力特征相吻合，为下岗人员提供了新的就业渠道，这使越来越多的下岗人员加入到了物业服务的行列，物业企业的发展为天津市的再就业工程提供了广阔的空间。

1. 从物业企业的服务内容和项目看适合下岗人员的再就业。

(1) 小区内卫生保洁、绿地的维护、小区安全保卫、存车场秩序的管理。

(2) 高层电梯的管理和维护，小区内的消防保安、水电暖的维护保养等。

有偿的服务包括：

(1) 家政服务包括：家务劳动、护理、照顾老人及儿童、看护病人等。

(2) 代买机票、送水入户。

(3) 业主家中设备的修理(疏通管道、抽水马桶的修理、修理水箱洁具等)。

从物业企业的大部分服务内容看，对从业人员所需的知识和技术水平要求不高，但要求从业人员具有一定的生活经验以及一定的责任心和吃苦耐劳精神，因此，物业服务很难适合

年轻人的择业标准，但适合下岗人员的再就业。

从物业企业吸纳的人员看，大部分是来自企事业单位的下岗分流人员及农村剩余劳动力，为解决产业结构调整中的就业问题作出了重要贡献。据有关部门估计，今后十几年内，城镇每年要建7亿平方米的住宅，按普通住宅每20\_\_平方米、高档住宅每1000平方米安排一人就业计算，仅新建住宅物业管理每年可安排45万—50万人就业。

2、天津市物业服务业的发展着眼于下岗人员的再就业，吸引越来越多的下岗人员加入到这一领域。

过去许多人一提起物业服务就认为是伺候人的。但随着社会的发展和就业观念的转变，下岗人员在选择就业时比较务实，对择业有了新的认识，越来越多的下岗人员选择物业服务这一岗位就业。据调查，有的物业服务公司安置的下岗人员已达到公司职工总数的60%以上。这些下岗人员通过就业提高了能力，找回了自信，经济地位也得到了提高，不仅赢得了社会的尊重，同时也带来了家庭地位的提高。与此同时政府相关政策的支持也使物业企业为下岗人员提供了更多的就业机会及更好的待遇。例如：政府规定物业公司安置下岗人员达到30人就可以减免营业税并且政府每月还按照公司安置的下岗人员的数量拨付给物业公司相应数额的下岗人员安置费，（每吸纳一名下岗职工政府支付给物业公司150元的下岗安置费），这就为物业公司减轻了一定的负担。同时物业公司也积极为下岗人员提供更好的待遇。如金厦物业管理公司过去下岗职工在没有休息日的情况下每月收入只有450元。现在在每周有一天的公休日的情况下收入已达480元，好的政策的实施使下岗职工得到了实惠。

据有关部门调查，目前天津市从事物业服务的下岗人员特征明显，一是年龄偏大，多数人员的年龄在35—50岁之间，女性的平均年龄在40岁左右，男性的年龄在50岁左右；二是文化程度偏低，大部分下岗人员的文化程度在高中以下，其中小

学、初中文化程度的占80%左右;三是女性占了大多数,据有关部门介绍,天津市目前从事物业服务的下岗人员女性占70%左右,男性占30%左右。女性主要从事小区内的保洁卫生,绿地的维护等。男性下岗人员主要担任着物业小区的安全维护以及技术性的维修工作。近几年随着天津市物业服务业领域的拓宽和发展,将会有越来越多的男性加入到这一领域从事一些有一定专业技术的服务工作。

3、物业公司人性化的管理使下岗人员在工作中找到自己的位置。

面对近几年下岗人员重新离岗的情况,有的物业公司为了留住这些职工积极寻找应对的办法,他们用人性的管理方法千方百计给下岗人员创造好的工作条件,争取好一点的福利。例如,给下岗人员上养老保险,使他们今后生活有保障。再如,公司领导在夏天炎热的季节给职工送去防暑降温用品、八月十五给职工送去奖金及月饼、“三.八”妇女节给女职工送去小礼品等。人性化的管理使下岗人员感受到了温暖,找回了自己的位置,也留住了下岗人员的心。

### 三、物业管理企业发展对策

1、物业企业要进一步加大宣传力度,引进先进的管理理念。

当前,人们对物业管理企业的认识还不够全面,对它所起到的作用还没有完全体验到。因此,应加大对物业管理的宣传力度,逐步使用户与经营者之间形成一种相互信赖、相互依存的关系,让人们了解物业服务的项目和内容,把先进的住宅管理理念引进千家万户,同时进一步搞好全方位、多功能的综合服务,让业主们住的安心舒心,使服务、收费很好的链接,形成良性循环。

2、提高物业管理人员的素质,强化服务意识。

通过举办培训班、学习外地先进经验等多种方式，提高物业公司人员的业务能力和自身修养，使物业管理公司进一步走向成熟。调查显示：天津市的部分物业管理人员不同层次地进行过专业培训，但仍然存在着服务态度不好，专业技术不过硬，文化素质偏低的现象。这就需要经常不断地培训物业管理人 员，逐步地提高他们的管理水平和业务素质，以提高用户对物业管理的认知度，起到相互理解，互惠互利的作用，共同促进天津市物业服务的健康发展。

### 3、拓宽服务领域，改善服务质量。

物业管理企业应进一步创新思维，制定有利于企业加快发展的经营策略，在拓宽服务范围、提高服务质量、提升文化品位上下功夫，把企业做大做强。首先，要广开渠道，在扩大服务范围上下功夫，逐步开展家政服务、餐饮服务，包括钟点工、送煤气、修理家电、代接送小孩、代业主管理房屋以及负责小区的治安、设备租赁等业务，形成一个好的物业经营服务机制，开拓物业经营市场，使人们逐步认识到经营管理的重要性与必要性，另外，随着我国进入老龄社会对老年人的养老、医疗等也将成为物业服务的重点。第二，把服务作为企业品牌推向市场，在激烈的市场竞争中站稳脚跟。服务质量的好坏，服务水平的高低直接影响到企业的长远发展，因此在扩大项目的同时，更应重视服务质量、水平的提高，为用户提供“方便、快捷、高效”的服务，使企业向专业化、高层次方向发展。第三，进一步提升物业服务品位，发挥营造社区文化、引导消费的作用。应建立必要的文教娱乐设施，引导社区健康文化生活，营造社区欢乐、祥和、文明的氛围，树立企业良好的形象。

## 调研报告单位意见篇二

根据此次调研情况，我们认为，加强、改进中小学的教育科研工作 是有效实施新课程、促进教师专业发展以及提高教育教学质量的必要举措，为实现我区教育科研的可持续发展，

我们提出以下建议：

（一）进一步转变观念，明确中小学教育科研的功能定位与价值取向

基于学校的认识——学校开展教育科研的目的是以教育科研的先进理念、理论和方法来指导我们的教育教学实践，决不是为了装门面、当摆设、搞形式。要以“学校为本”，根据学校发展和教师的需要确定研究课题，开展科研活动，强调解决教师自己的问题、真实的问题和实际的问题。

基于教师的认识——教师应树立两个观念：一是“教师即研究者”的观念，强调教师的科研主体地位，教师应自觉、主动地致力于探索 and 解决自身教学实践中的“困惑”和“问题”，以此为课题，进行教育反思、教育实践，解决实际问题；二是“研究者自我发展”的观念，“为自己而研究”，教师把适合学校和个人发展的课题作为学校形成办学特色、个人形成教学风格的切入点，在研究中不断成长，促进自身专业化发展。

基于科研与教研的认识——中小学教育科研提倡“校本科研”。使科研工作与学校教育教学紧密结合，增强教科研对教育教学的指导作用，做到科研和教研紧密结合。

（二）进一步加强学校教育科研机构建设

还没有设置独立的教育科研机构的单位，尤其是教育管理区及管理区内的一些中小学校，要进一步加强学校教育科研机构的建设力度。要设置专职的教科处，把教育科研从教务工作中单独分离出来，安排教学和科研能力强的教师负责教育科研的管理工作，并配备相应的设备、经费和办公地点，使学校科研工作能走上正常轨道。

（三）进一步完善和改进教育科研管理机制

## 1、科研运行机制

教育科研机构，要做到人员固定、职能明确，努力构建“教育科研领导小组——教科处——教师”自上而下的一体化运行模式，形成全员参与的教育科研局面。根据学校实际，制定课题“立项”、“评审”及“奖励”等条例，为科研营造良好的制度环境，使教育科研工作有章可循、有制可依。

## 2、科研激励机制

将教育科研与职称评定、教师奖励挂钩，并且加大评定、奖惩力度；组织开展多种形式的教科活动，多方面展示教师的科研能力；给予成果突出的科研带头人相应的待遇，使其“名利双收”，从而产生一定的导向作用。

## 3、科研保障机制

实现“三个保障”：一是制度保障，要把教育科研列入学校发展规划，并具体落实到学校工作计划中去；二是经费保障，要有专项教育科研经费投入，设立专门帐户，用于课题研讨、师资培训、购买资料、设备配置、教科科研成果奖励等；三是时间保障，要有专门时间投入，鼓励教师参加业务培训，固定每周或每月科研活动时间，不能借口“教学任务重”而被挤占。

### （四）进一步加强培训，建设有力的教育科研队伍

#### 1、培训形式——继承中不断创新

一是专家讲学。主动与上级教育科学规划部门联系，聘请教科科研顾问和客座教授以及“本土”教育科研专家进行专题讲座和科研辅导。二是区本、校本培训。区科研主管单位每年每学期要对全区教育科研骨干、课题主持人及课题组成员等进行多层次专题培训，各中小学教科处要相应做好校级层面

的二级培训工作。三是外出学习。积极组织教师参加省、市举办的各种教育科研培训活动，学习先进的科研理念、科研方法，回来再进行汇报交流。四是以活动为载体的参与式培训。即将研究和培训整合在一起，组织相关参训人员实际体验或参与某项课题研究活动，边操作边学习，研究与培训同步，通过研究活动与反思探讨、总结评价达到培训提高的目的。

## 2、培训内容——全面具体且有针对性

培训内容包括教育科研理论知识，特别是科研方法的应用；课题研究中各个环节的操作与实施，要做到理论与实例相结合。

## 3. 培训范围——领导与教师并重

教师是开展科研的主力军，首先要加强教师队伍建设。提高教师的科研水平和科研意识，特别是加大对科研骨干的培养，尤其要提高中青年教师的教科研水平。在培训骨干的基础上调动每个教师参与的积极性，使每位教师都参与到教育科研中来，坚持群众性科研的道路，不断充实科研队伍。

除对教师进行培训外，还要对分管领导、特别是学校的科研主要负责人进行培训，形成一支由研究教师、学校科研管理人员和专家组成的研究队伍。行政领导要多支持、多重视，并身先士卒带头搞研究，进一步营造良好的科研环境氛围。

### （五）进一步加强中小学科研工作的指导和专业引领

1、走下去给予帮扶。教育科研人员积极深入基层学校，现场采访，与教师座谈，了解教师科研工作中遇到的困惑与问题，进行面对面交流与指导，并做好后续的跟踪帮扶工作。

2、请上来实施培训。科研管理部门对在调研中存在的一些共

性问题，以及课题研究中的关键环节，集中组织老师进行专题的培训指导，引领科研工作的方向。

3、活动中进行引领。科研管理部门要积极发现、挖掘基层教育科研工作中的先进做法、先进经验，组织召开课题研讨课、汇报课、经验交流会、工作报告会、成果交流会等一系列交流活动，让先进的经验、做法与成果广泛传播并推广。

4、关键环节加强指导。（1）组织课题申报。在省市区级课题申报通知下达之后，及时召开课题申报工作会议进行部署、安排，对如何选题、怎样设计论证以及申请书的填写做具体培训。对上报的课题还要进行预审与单独指导，之后择优上报。（2）抓好开题指导。开题是课题研究的开端，是十分重要的一个环节。要从开题报告的撰写格式、写作内容、写作要求、注意事项等方面做深入细致的指导。（3）加强过程管理。首先要求各个课题组要将研究方案落实到每年的工作计划之中，其次是要要求每个课题组要将研究工作落实到具体的研讨活动之中，落实到课堂及日常的工作之中。第三是加强对立项课题的日常督促和指导。此外，还要加强专项检查，通过听取课题负责人汇报、查看研究资料、进行交流和反馈等方式进行，对工作中的不足之处提出指导意见，对研究中的困难之处共同商榷，进行帮扶。（4）实施年度审查。立项课题每年年底要上报研究的阶段性总结和阶段性成果，科研部门组织有关人员对上报的材料进行审查，对各个课题在研究中遇到的某些难题提供建议，进行交流，力求以查促导。（5）做好结题指导。科研部门要对鉴定需要准备的材料、鉴定会议形式、鉴定程序、工作报告、研究报告的写法、格式等进行具体培训指导，并对教师的课题研究报告进行修改完善，帮助学校各项课题能顺利通过鉴定、顺利结题。

## （六）进一步搭建科研工作新平台，优化教育科研手段

1、充分利用好《峰峰教育研究》，搭建科研宣传交流平台

在《峰峰教育研究》中开辟科研专栏，介绍课题研究进展，交流课题研究心得，发表课题研究成果等，让静态的资料成为动态的应用材料，为教育教学改革实践服务，为教师实际操作提供借鉴与模仿的载体，使之成为教师展示、交流、学习的平台。

## 调研报告单位意见篇三

### 一、当前乡镇纪委组织建立存在的问题

总的来说，乡镇纪委组织建立总体上呈健康发展的态势，是一支党委、县政府信任，干部群众称心的纪检监察干部队伍，在贯实上级关于党风廉政建立和反工作部署和要求，特别是在开展党风廉政学习、教育、培训等方面，做了很多的工作，但在一定成果的还也必需清醒地认识到，当前乡镇纪检组织建立中还存在一些不容忽视的问题，如不认真加以处理，势必给工作带来不利影响。首要显示在：

1、思想认识存在误区。有的乡镇指导以为惩办了其属下的党员干部，就等于给其脸上抹黑，会影响其工作成果，对纪委工作特别是办案工作不够注重、不够支持；有的乡镇纪检干部单方面以为做好经济工作才是实的、有效的，有的把纪委书记作为一种待遇，作为选拔的“跳板”，也有的以为纪检干部队伍交流“换血”慢，大局部纪检干部“终身制”，因此呈现了做纪检工作“没奔头”的思想心情。

2、队伍构造不够合理。首要表现在一是常识构造不合理。当前我市乡镇纪委成员共75人，80%以上是大专文明，但首要的专业组成是由农、林、牧、渔等传统产业，而财务、审计、司法等与纪检营业相关的专业人员还不到10%。二是性别构造不合理。男女构造掉调，乡镇纪委成员90%以上是男同志，形成触及对象为女人时显得人员左支右绌。三是职业构造不合理。乡镇纪委成员既有行政编制，又有事业编制，非专职状况遍及，纪委书记90%兼党群副书记，纪委委员兼中层职务的

也达84%，不能做到专职专用。

3、队伍力量显得薄弱。首要表现在人、财、物等方面。人力方面，虽乡镇纪委书记单设，但大多兼任副书记一职，首要精神放在乡镇中心工作上，纪检工作反而成了副业。纪检委员大多承当部分的详细工作，碰到纪检工作和其他工作相抵触时，不晓得是听纪委书记的去做纪检工作，照样听分担指导的去做其他工作。财力方面，乡镇纪委没有可自力支配的经费，一切开支需依托乡镇党委、县政府，而乡镇财务自身也较坚苦，因此显示在物力方面，有很多乡镇连必需的办案开支都无法处理，有些只能追求上级支持。

4、队伍本质有待提高。乡镇纪检干部成天忙于其他工作，很少研究纪检营业，对学习的认识也不到位，立场不够正直，以为实践学习是走过场，营业学习“以干代学”，形成政管治论常识浅薄，营业不熟不精，处理问题的才能不强，再加上乡镇纪委书记变化频频，每3—5年要改换一轮，工作的延续性遭到较大影响。

## 二、发生问题的缘由

1、干部思想不不变。纪检工作辛劳，“光栽刺不栽花”，是个费劲不奉迎的苦差使，经济待遇不高，政治发展不快，有的专职纪检委员多年也没有处理个科级待遇，有的纪委书记才能强，年限长，也无法兼任党委副书记。此外，纪检干部往往连一些正常的文娱活动也不敢参与，常被人以为“不合群”，是社会“另类”，一些秉公执纪的纪检干部还常被查询对象所抱怨，甚至被亲属伴侣所不睬解，接受的社会压力和精神压力宏大，因此形成了纪检干部的不服衡心态，一些基层的纪检干部思想不不变，不安心本职工作。

2、队伍治理不专业。纪检工作是专司党内监督的，性质属法律执纪类，其本能机能的非凡性决定了其非凡的.内部治理，不能同等于其它普通的党委部分，治理形式上要尽能够走专

业化治理的道路。但当前的乡镇纪委情况是，内部治理的方法办法和党委其他部分没有区别，流于惯例化和普通化，招致了当前乡镇纪委干军队队伍建立难以专业化。

3、指导认识不到位。在乡镇，一些指导以为纪委但是是查办案件，而平常也没有什么案可办，兼几项工作天经地义，没有把纪委组织建立和干军队队伍作风建立摆到应有地位，别的，一些指导干部特别是“一把手”本身对监督工作不足准确认识，认为监督就是对本人不信任，跟本人过不去，有损指导威信，因此回绝监督，也就对监督工作不足支持与信任。

4、常识培训不系统。纪检工作是一项规律性、自力性很强的工作，有它本身的规则和特点，搞好专业培训，坚持常识更新，是做好工作的需要手段。可乡镇纪委因为岗位调整，人员常常变化等缘由，不单形成工作脱节，并且易使干部发生“干纪检是临时的”等思想，研究营业的积极性和承受新常识的自动性都显得不够强，以致于呈现“接岗时没有培训，在岗时没空培训”的景象。

### 三、处理这些问题的方法和建议

结合上述存在的问题及缘由，我们以为，要不断改良和提高乡镇纪委组织建立程度，充分发扬其在增强对同级指导干部的监督中的效果，提高监督成效，应在这些方面下功夫。

1、在增强指导上下功夫。要把对纪检工作的注重落真实人员装备上，落真实处理经费、改善工作前提上，落真实为纪委撑腰壮胆、解除后顾之忧上，落真实加大党风廉政建立的宣布道育力度、营建优越的执纪法律情况上。乡镇党委要统筹好纪委书记的分工，分担其他工作要与纪检工作亲密相关，把首要精神放在纪检工作上，应多关怀纪检专干和委员，切实处理好专干不专的问题，使他们有足够的时间、精神，想纪检工作，干纪检工作。乡镇党委首要指导要振振有词地扶正压邪，对打击报复办案人员的行为，要依纪依法果断从重

从快查处。还，要教育纪检干部，不辱工作，不负重托，喜欢岗敬业，当好党的忠实卫士。

2、在增强队伍建立上下功夫。着重优化三个方面：一是专业构造优化，要装备和培育符合纪检工作需求的纪检干部，把纪检干部培育成纪检工作的里手行家；二是年龄构造优化，要使纪检干军队伍年龄构造合理散布，构成老中青合理搭配的梯形构造，还留意干部的最佳运用期，在其才能、经历、体质、精神形态最佳的年龄段负责适宜的指导职务，以保证事业的延续性和不变性；三是常识构造优化，纪检工作不只准则性强，并且政策、营业程度要求高。查办案件、信访调处等很多工作，不只要具体把握党风廉政律例准则、相关司法常识等，很多时分还需求熟习财政、审计，擅长巧妙运专心理学常识。抵挡违纪违法分子，需求从纪检干部的个别具体本质培育和全体本质构造装备两方面予以优化。

、在增强硬件建立上下功夫。乡镇纪委承当着较为深重的工作任务，需求具有响应的工作前提。乡镇党委县政府要在物力、财力上关怀和支持纪委工作，每年拨出恰当的经费由乡镇纪委开支，尽量让乡镇纪委有自力的经费和办公设备，保证纪检工作的顺利开展。要关怀纪检干部的工作和生活，力所能及为他们处理实践问题。

4、在增强学习培训上下功夫。要坚持完善纪检监察干部培训中心。要对现有的纪检监察干部培训中心进行资源整合，加大培训投入，提高培训质量。要以培训中心为平台，对乡镇纪检监察干部进行惯例营业轮训，保证每个在职干部1-2年就有能一次营业培训的时机，以此提高干部的专业程度；要认真增强学历教育。积极鼓舞和支持乡镇纪检监察干部应用业余时间，经过在职学习、自学、函授等多种路子承受学历教育，获取高学历；要经过教育、培训、磨炼等多种方法提高乡镇纪检干军队伍本质，对在乡镇纪委工作时间较长且成果突出的，准则上经过选拔、转任的方法，交流到其它乡镇或部分工作，上下级机关也可依据需求互派干部挂职磨炼，促进干部的具

体发展;要落实干部培训档案治理和学习审核准则,使教育培训和选拔运用真正结合起来。

## 调研报告单位意见篇四

近年来,林业局党委在党风廉政建设和反腐工作方面做了大量的工作,取得了明显的成效。但当前的林业基层单位党风廉政建设和反腐工作仍然比较薄弱,存在着比较突出的问题,这些问题无不与林业基层纪检组织建设有关。本人就林业系统纪检组织建设问题进行一些调查,形成如下思考。

### 一、当前存在的问题与分析

1、林业基层单位纪检组织不健全,基层单位党风廉政建设和反腐败工作开展缺少组织依托。林业局是个大摊子,下属机构多,人员多,工作面广,仅局机关设纪检监察室,工作人员也只有两名,加上纪委书记总三人。由于纪检监察室工作人员少,工作范围广,任务重,力量薄弱,对各场站广大党员、干部的教育监督显得有些力不从心,反腐倡廉有些措施难以真正落实到位,各基层场站以权谋私、损害农民群众利益的问题时有发生。按照《党章》的要求,党的总支部委员会和支部委员会可设纪检委员,将纪检组织的网络延伸到基层场站,有利于促进林业基层单位党风廉政建设。

2、林业基层单位纪检组织不健全,基层单位党风廉政建设和反腐败工作监管不到位。从总体上看,基层单位林业干部队伍的主流还是好的。但有一些场、站干部职作风粗暴、办事不公、独断专行,有的党员干部法纪观念淡薄,对自身要求不严,以权谋私,损害群众利益的行为还比较严重。这些问题的存在,严重影响了基层党群、干群关系,损害了林业工作部门的形象。建立健全林业基层单位纪检组织,可以发挥“观察哨”和“监督岗”的作用,实现“关口前移”,随时发现和防治基层单位党员、干部在工作和生活作风等方面存在的问题,有利于促使他们转变作风,增强廉洁意识和服务意

识，有效地预防和制止腐败行为的发生。

3、林业基层单位纪检组织不健全，基层单位党风廉政建设和反腐败工作落实不到位。随着林业经济的发展，林业形势的不断好转，一些场、站在林业工作过程当中就伴生了许多不容忽视的问题，如在林木采伐指标分配、森林资源限额采伐管理、木材运输管理、木材加工企业的管理、林业工程项目等方面，有些党员、干部利用自己手中的权利，为自己或自己的亲朋好友谋取私利。这些问题如果不及时有效解决，必然会引起广大群众的不满，严重影响林业经济的发展和林业生产秩序的稳定。建立健全林业基层单位纪检组织，一方面通过制定相应的管理制度，对容易出现问题的重点部位和环节进行监督，可以有效预防和减少党员、干部违纪违法行为的发生。另一方面，林业基层单位纪检组织工作生活在基层，对基层场、站党风廉政建设和反腐败工作存在的问题及基层场、站党员、干部在工作中存在的违纪违规问题了解得最清楚，可以及时将上级有关党风廉政建设的精神贯彻落实到位，也可以及时将情况反馈给上一级纪检组织，有利于保基层单位党风廉政建设和反腐败工作的贯彻执行。

## 二、几点建议

一是要领导重视，充分认识加强林业基层单位纪检组织建设的重要意义和现实作用。各单位主要领导要从加强党风廉政建设和反腐败工作大局出发，对广大党员干部进行广泛宣传教育，要使广大党员干部深刻认识到：加强对自己的监督，其实是组织对自己的关心，对自己的爱护，是自己能够多干实事、干好事而不出事的切实保障。

二是要因地制宜，从国有林场、林业工作站、木材检查站等林业基层单位各自的工作实际出发，制定切实可行的实施方案，设立基层纪检监察组织。各国有林场可成立相应的廉政室，由两至三名人员组成，并由一名副书记分管负责。各林业工作站、木材检查站可成立廉政工作小组或设立廉政监察

员，各基层党支部应切实承担起相应的工作职责。

三是加强对基层单位纪检干部的教育培训。纪检工作是一项政治性、政策性、纪律性很强的工作，涉及对人和事的处理，因此要定期地对他们进行教育培训，要提高他们的政治思想素质，拥有良好的工作作风和工作纪律，增强责任感和使命感，要使他们掌握纪检监察工作的业务知识，为顺利开展工作打好基础。

四是加强制度建设，务求实效。各基层单位纪检组织成立后，要制订相应的切实可行的党风廉政建设工作制度，要明确职责，加强监管，切实发挥作用。一方面，要及时传达贯彻上级党风廉政建设和反腐败工作精神，加强对单位职工思想政治教育，使他们坚定理想信念，牢记宗旨观念，坚持立党为公，执政为民，廉洁奉公，爱岗敬业的工作准则，牢固树立为民、亲民、爱民的良好形象；另一方面，要加强对单位干部职工监督管理，特别是要加强对那些易发生违纪违规行为领域的监管，对一些苗头性、倾向性的问题要早掌握、早疏导，把问题化解在萌芽状态，对本单位发生的违纪违规行为，要及时向上级纪检组织报告，并积极配合协助上级纪检组织开展调查，充分发挥基层纪检组织的监督作用。

## 调研报告单位意见篇五

为打造\_\_企业品牌，运用现代管理手段，建立具有标准化、程序化和规范化的管理体系，提高企业战略，宏观调控经营，共创高效企业效益和社会效益，有力推动公司整体业务发展，根据公司董事和领导要求，本人进行了为期三周深入调研，现将工作调研小结如下：

### 一、\_\_八大优势

1、企业投资环境优越，交通便利，周边配套日趋成熟，发展潜力强劲。

- 2、市场定位准确，产品优质优价，吸引力大，前景广阔。
- 3、小区配套设施标准性高。
- 4、准确把握市场脉搏。
- 5、经营理念鲜明——创造优质生活空间，实现新城市主义现代生活。
- 6、企业的胜利，全赖于铁的纪律支撑。
- 7、人力资源及组织体系比较完整。
- 8、公司董事及高层领导调控意识超前，战略目标明确，拓展思维清晰。

## 二、十大有待改善问题

- 1、工程规划、设计、施工等与物管衔接脱节，给物业管理服务留下了后遗症，加大经营成本，造成资源浪费。例如：\_\_华庭游泳池每次清洗，水量理应自然排尽，作业自如。但目前每次洗清时，池内约40多公分的水无法自然排放，必须用水泵配合才能抽走，这样，既增加了人工操作的麻烦，在安全方面也受到一定影响。再如，\_\_、二期车位配置与住宅数量不成正比，随着业主生活水平的提高，业主车辆逐步增多，车辆停放逐步紧张，长期如此将会导致秩序混乱。
- 2、营销与物管关系脱节，公司在推销产品前期，尚未按国家政策法规要求制定和签署《前期物业管理服务协议》等规范文本。对业主入住后出现的乱搭乱建、乱摆乱放、拒交费用等行为没有明确的书面依据约束，这方面尚未引起足够重视。
- 3、人力资源配置缺乏科学性，相关部门对物管队伍人员的借调与共享还没有明确计划，操作层员工面对多头领导遥控，

在具体运作上，出现了错乱局面，直接影响服务质量。

4、纵横观三个楼盘物管服务标准，尚未达到公司基本要求。例如：\_\_花园公共区域死角的清洁卫生不到位，楼梯底杂物间各种建筑垃圾依然存在；\_\_居休闲区喷泉处瓜果皮壳、纸屑、烟头及塑胶袋随处可见，喷泉中央石块四分五裂，池沟污泥沉积，员工厨房门口及各摩托车棚下的废旧杂物处处可见；\_\_华庭的广场地面、区内喷泉周边地面、各楼梯入口地面、车库墙面等清洁开荒马虎，水泥渣渍、白涂料渍等斑斑可见，接靠会所铺面的物件乱摆乱放，占道经营严重，各门面招牌大小不一，乱张乱贴处处可见；从创艺装饰部往北面的工商银行一带铺面的环境卫生非常糟糕，在某种程度上，严重影响了小区良好容貌。

5、绿化管理方面，对枯枝黄叶修剪无计划进行，对长短不一的草皮没有重视修剪，对多处残缺空白、黄土裸露不及时补种，对行人践踏的绿化植物无标识提示，养护专业水平一般。

6、安全管理意识一般，对区内各人工湖、溪流及装修作业施工现场无任何安全提示或警告标识。

7、在设备设施管理维护方面，没有规范设备台帐和历史记录，所有楼盘的路灯无编号。如：\_\_花园若干车库门锁被人敲坏，门扇敞开无人重视关上及维修；泳池机房无锁，房门经常打开而无人重视，进入泳池区的小孩可随意进入机房捉迷藏，时刻存在安全隐患。

8、保安队伍纪律散漫，应变能力差，岗位工作马虎应付，礼节礼貌、服务态度、方式方法等工作意识淡薄，整体形象较差，战斗力弱。如：岗位当值队员在吃饭时间出现空岗，引起相关部门不满而投诉；若干队员正规着装在\_\_华庭管理处大厅内静坐抽烟；各岗亭当值保安队员对公司领导、各部门负责领导、小区业主、参观看楼顾客进进出出，不理不睬；对外来人员进出小区没有监控；巡逻保安对装修工人不规范搬运材料

和倒放垃圾严重影响小区容貌卫生视而不见;队伍训练着装款式不统一，整体局面较为混乱，队伍建设有待整顿。

9、在客户服务方面，从热情待客及工作形象上看，\_\_华庭管理处前台工作可以，\_\_居和\_\_花园前台待客工作一般。在房屋档案资料的建立、服务质量体系的建立(含投拆处理机制建立)、财务收费体系的建立，包括日常各种管理规章建立等基础工作，尚未形成系统化、标准化。尤其在物业资料管理与财务收费管理方面，还停留于手工作业原始方式，工作效率较低。

10、从物业管理整体队伍上看，士气低落，人员素质参差不齐，业务培训及绩效考核机制尚未铺开，整体业务素质较差，专业水准较低。尤其是各专业班组缺乏实操经验，加上监督力度不足，在管理上出现了较多盲点，由于工作权责模糊不清等原因，导致了各部门各自为政的倾向，组织架构及岗位架构有待调整。

### 三、工作计划

根据\_\_现有物业管理状况及存在问题，建议以下改善：

#### 1、建立规范管理体系，实行有效资源整合。

从公司发展战略高度出发，避免低档次楼盘服务牌子接管高档次楼盘之嫌，让\_\_的牌子有力地推动各项目发展，建议成立“\_\_物业管理服务有限公司”，在物管全盘运作上，以\_\_华庭作为人力资源培训和输出基地，统筹兼顾好各项目业务工作，具体整合办法为：

将现注册的“中山市\_\_居物业管理有限公司”营业执照牌子申报改为“中山市\_\_物业管理服务有限公司”，新牌子定位于\_\_华庭重点项目，申报注册登记下属项目管理处。即“中山市\_\_物业管理服务有限公司\_\_华庭管理处”、“中山市\_\_

物业管理服务有限公司\_\_居管理处”、“中山市\_\_物业管理服务有限公司\_\_花园管理处”。今后的项目发展和命名，按此类推。

## 2、精简机构，合理调配。

规范的企业，必须具备现代化管理手段，而现代化的管理手段主要体现在“管理体系现代化”和“管理工具现代化”。为有效实施各方面工作，根据物业管理行业工作职能，并结合\_\_实际情况，现拟作以下整合：

a□在董事长的领导下，以董事总经理为企业负责制，由物业总监统筹调控\_\_属下各物业管理项目经营运作，直接对董事总经理负责。

b□各物业管理项目负责人(管理处经理或管理处主任的命名待定)具体负责和执行本项目工作事务，直接对物业总监负责。根据项目物业规模情况，下设各班组，切实做好定岗、定员、定编工作，实行专业上岗，在近期内，逐步组建一支精干的、专业化的物业管理队伍。

c□层级管理，权责分清，制定明确工作质量指标，并将具体工作落到实处，责任到人。

d□设置明确管理组织架构和岗位架构(两种架构图附后)。

3、根据各部门职业工种，在作业上按预定工作效率目标、质量目标和成本目标执行工作，定期评估考核，抓好监控工作。

4、打好工作基础，逐步建立完善的三级管理文件。

即“管理文件”(质量手册)、“作业流程”(程序文件)、“执行文件”(规范表格)，使之形成系统化、标准化、规范化。

5、实行管理处经理(主任)负责制和各岗位责任制。

6、提高管理档次，树立良好企业形象，对小区房屋、设备、住户档案资料及财务收费等管理，运用物业管理专业软件操作，实行电脑化管理，提高工作效率。

7、在内部管理上，建立良好监督机制。

对内部各种任务落实，必须跟踪验证，以\_\_华庭为指挥中心，负责监控及信息反馈等工作，按工作量化指标，建立完善的服务质量体系运行评估工作，对客户投拆、设备运行、安全服务、环境服务、维修服务等功能板块工作做好统计分析、日检、周报、月报等要求准时准确，软件资料的管理标识明确，立卷、办文、归档、存放、规范有序，对管理的追溯，有依有据。在监督控制上，根据每周工作情况，每月定期召开服务质量体系运行评估工作会议，对不合格的服务事项，及时采取各种纠正和预防措施，并严密跟踪反馈，不断优化服务质量，令公司和业主放心满意。

8、重视培训，提高素质。

重点抓好公共培训部分和部门业务专题培训工作，以辖管三个楼盘中出现的实际案例为培训教材，举一反三，激发员工钻研业务兴趣，努力提高全体员工业务素质。

9、奖惩分明，优胜劣汰。

增强员工危机意识，对业务能力差，经反复培训仍停留于落后状态，工作纪律马虎散漫，违纪违规或损害公司利益及形象的低劣员工，必须按章处理；对表现优秀、管理卓越或在季度年度中荣获“服务之星”的好员工，经董事及公司领导认可后，给予奖励和表彰，提高员工的自豪感和职业感和归属感，增强员工和团队的战斗力。

## 10、开源节流，控制成本。

在原有资源基础上，严格控制各项费用开支，凡属一切经费开支，必须按计划报批执行，严格控制办公物品和各种物料合理使用，抓好水电公用支出和相关节能工作，实行公司资源共享。

加大对物业管理收费和停车收费的追缴力度，切实提高收缴率，对长期欠费“钉子大户”紧密跟踪，共同维护公司经济利益，经多次沟通仍无法妥善解决的，必要时采取相应法律途径进行追讨。

大力拓展有偿服务，增加经营收入，弥补经费不足部分，密切注视月度、季度、年度支出数据对比，确保财务收支良性循环。

## 11、强化工作协调，促进团队合作。

以总经办或行政人事部为牵头组织，由物业公司负责拟案，对物业的竣工验收、接管、移交、包括营销业务关联等工作，必须有密切的沟通协调，对相关任务的调度或协调，必须有明确的《工作任务单》或《工作联络单》，对每个环节的工作均有时效约束，对已完成的工作验证，双方必须签字认可，将明确的“工作调度(反馈)流程图”纳入公司制度化，避免工作上出现扯皮拖拉现象，确保公司正常运作。

## 12、规范物管文本，协调销售业务。

编制《前期物业管理服务协议》、《管理公约》，《装修管理规定》、《住宅质量保证书》和《住宅使用说明书》等规范的物管文本，按房地产行业惯例操作要求，使管理经营有章可循、有法可依。

## 13、重视窗口服务，作业指引清晰。

为方便业主业务办理，将重要的如“业主收楼手续办理流程”和“装修手续办理流程”等精装制作，并公示于客户服务中心大厅，这样既方便业主阅示，也利于员工操作。

14、《议事日程》明确，行政统筹到位。

在日常事务统筹中，忙而不乱，头绪分清。例如：行政例会时间规定、工作计划及总结上交时间规定、费用收缴情况报表上交时间规定、每月服务质量评估分析会时间规定、各部门用资计划上交时间规定、办公用品使用计划上交时间规定、维修材料采购计划上交时间规定、业主每月入住情况报表上交时间规定、小区物业综合例检时间规定等，均列入公司的议事日程。

15、规范员工着装，树立公司形象。

按各部门工作性质，统一配置工衣，规范员工穿戴，树立良好形象。

16、规范公司财产和物资管理，维护公司利益。

对公司物料物资和各种器械妥善管理，专人负责，定期清仓查库，严格按仓库物资管理规定，做到帐物相符、帐帐相符，杜绝各种财产物资流失和损失。

17、高度企业战略，阶段达成效果。

a)在三个月内，有效克服“脏、乱、差”现象，使三个楼盘整体环境容貌发生“一小变”。

b)在半年内，使\_\_物业管理全盘运作完全步入正轨。

c)在一年内，基本按iso国际化标准模式导入物业管理体系，为公司的认证和创建示范工作打下坚实基础，无论在队伍建

设或小区管理上达到“一中变”。

d)在一年半内，正式通过iso认证，无论从管理或服务上达到系统化、标准化、规范化、科学化;以国家示范小区为标准要求，将\_\_华庭管理项目创建成为市级“示范住宅小区”称号。

e)在两年内，将\_\_华庭管理项目创建成为省级“示范住宅小区”称号，在中山物业管理领域中受到地方政府和同行的认可。

f)在三年内，将\_\_华庭管理项目创建成为国家级“示范住宅小区”，使\_\_的企业品牌推向房地产行业的前列。

综上所述，敬请董事及公司领导审核指正。我相信，在公司董事和各级领导的大力支持和精心指导下，在全体员工的共同努力下，我们将坚定不移地按总公司的发展方针和预定的战略规划拓展工作，只要我们实事求是、集思广益、善于探讨、总结创新，\_\_的服务品牌一定会获得全方位的提升!

以上报告，敬请上级领导审核批示。

## 调研报告单位意见篇六

\*\*年4月24日，全省国税科研工作议召开。

一、会议肯定了\*\*年全省国税系统税收科研工作取得的显著成绩

自2005年9月省局科研所正式组建成立以来，在省局党组的正确领导下，秉承“为税收中心工作服务、为税制改革服务、为领导决策服务”的宗旨，围绕国税中心工作，大力组织开展税收科研工作，取得了较好的成绩，全系统税收科研工作逐步走上了良性发展的轨道。

二是紧密结合江苏国税工作的实际，针对工作中的重点、难点、热点问题，确定了“增值税宏观税负问题的研究”等重点课题，协调全省科研力量合理分工、联合调研、集体攻关、分片交流，取得了较好的成效，有18篇论文分获\*\*年度课题研究优秀作品一、二、三等奖。同时，省局科研所从各市初评推荐的优秀税收科研成果中择优选出《增值税检查技术与方法》、《税收风险管理的探索与实践》、《科学发展观与经济全球化：企业所得税制改革的两大时代依据》三项成果上报总局，参加2005-\*\*年度全国优秀税收科研成果评选，《税收风险管理的探索与实践》荣获二等奖。

三是大力抓好总局部署的相关税收重点科研课题的研究。\*\*年从总局受领了“税收精细化管理综合研究——税收信息化建设与征管流程的管理问题”和“税源分析与税收预测——我国微观税源与税负评价方法研究”两个全国税收科研重点课题，并组织省局、税校及基层的同志组成课题组，深入调研，精心撰稿，形成了《税收信息化建设与征管流程管理的探索和实践》和《引入增值率因素测算和评估增值税行业税负的方法研究》两个课题报告，在总局组织召开的课题研究会上得到充分肯定，《税收信息化建设与征管流程管理的探索和实践》获得了课题组的一等奖。

## 二、会议明确了\*\*年全省国税科研工作的发展方向

（一）加强对税收与经济增长关系的研究。注重研究税收在经济发展中的地位与作用，探索税收与经济的宏观依存关系，把税收科研的内容拓展到经济领域，促进经济税源协调发展，注重从区域、税种、产业、经济类型、宏观税负、微观税负等方面全面分析我省各地国税经济税源发展变化现状，剖析经济税收发展中的矛盾与问题，深层次地分析问题的成因，提出完善经济税源建设的对策与措施。

（二）实施科学化、精细化税收征管的研究。加强对税源管理、税收经济分析、企业纳税评估、税源监控和税务稽查的

规律及他们之间的良性互动机制研究，加强如何将建立税源管理联动机制的各项要求落实到岗、责任到人，推进税源管理工作机制的规范化、长效化，提升税源、税基管理水平研究。要加强各个税种管理规律的研究，提高征管效能。要加强研究税收管理责任区和税收管理员制度落实情况，切实提升税收精细化管理水平。要围绕税收管理，探索如何提高税收征收率，降低税收成本，提升税收社会遵从度，切实改进征管与服务措施。

（三）加强对“两法合并”过渡期与实施后企业所得税的征管研究。加强“两法合并”对企业所得税收入影响问题的调研；加强“两法合并”对经济增长方式转变和产业结构升级影响问题的研究；关注实施行业优惠为主的所得税优惠政策对我省区域经济发展的影响；关注各地区引进外资的新情况；加强对引进外资的资本结构与税收贡献率的分析；加强对合并纳税后出现的新问题、新情况进行探讨。

（四）加强反避税问题研究。随着我国经济的发展，我国已由过去的引进外资、引进技术、引进人才“一边倒”，转向“引进来”与“走出去”并举。因此，一方面我们应当研究如何继续采取有力的措施保持引资的规模，鼓励外商引进技术和人才，进一步加强外商投资企业和外国企业的税收管理，探讨完善加工贸易税收管理的举措。另一方面也要研究国外税收制度及其发展动向，国家的出口税收政策，以及合理利用税收协定保护我国走出去企业正当权益的有关问题。

（五）强化税收宏观调控问题的研究。税收是国家宏观调控的重要手段，在贯彻落实科学发展观，推进江苏经济社会又好又快发展中，税收科研应当深入研究我省如何通过税收优惠政策促进经济增长方式转变、促进科技进步、促进农业发展，促进节约资源、促进能源和环境保护、促进就业再就业，促进教育、文化事业发展，促进经济与社会协调发展等各个方面的举措，并就存在的问题形成研究报告，呈报地方政府与国家总局，推动相关税收政策的改革。

（六）强化行政管理与人才队伍建设问题的研究。加强对党风廉政建设、“两基”建设、队伍建设、“两权”监督制约、政务公开等问题的研究，切实提高我省国税机关的执政水平与行政执行力。

### 三、会议部署了\*\*年全省国税科研工作任务

（一）抓好税收科研课题研究，以课题为导向开展科研活动。刚刚结束的全国税收科研工作会议布置了今年的全国重点课题，江苏国税领受的课题是“影响区域宏观税负高低的因素分析”。同时还研究制定了“中国企业‘走出去’税收问题研究”、“建设社会主义新农村税收政策研究”、“省级数据集中与税收管理方式转变问题研究”这三个省局重点科研课题。这几个重点科研课题，既紧密结合总局布置的相关课题，又兼顾了我省国税工作的实际情况。为保证重点科研课题研究的顺利开展，取得高质量的研究成果，省局科研所专门制定了重点科研课题研究计划，将各单位进行了分组，以有利于发挥大家各自的工作长处和研究优势。各单位要按照研究计划和分组，多出主意、多想办法，积极开展研究。各课题组的组长单位要主动负起责任，争取尽早拿出好的成果，形成高质量的课题报告。这些课题专业性相当强，各地应积极争取本地税收业务处室的支持，发挥他们的专业优势，共同开展好课题研究。

（二）继续办好《中国税务〈江苏地方专栏〉》和《江苏国税调研》，巩固税收科研阵地。要进一步改进办刊方式，提高采访、组稿、约稿的比例，增强主动性、积极性，发挥刊物的工作指导性和针对性，促进两本刊物的质量稳步提高。将根据基层的意见和建议，适当调整《江苏国税调研》的功能定位与编发模式，使之能够充分发挥科研导向作用，及时反映税收科调研活动的实际状况和结果。将结合各阶段的国税中心工作和税收科研计划，适时选题要点，跟进重点课题研究，定期刊发税收科研的阶段性成果。希望各地踊跃给刊物投稿，多提供高质量、有深度的稿件，积极配合我们采访、

组稿、约稿，共同办好两本杂志，以充分发挥杂志的阵地作用。

## 调研报告单位意见篇七

调研中，各学院充分肯定了学校层面对学科建设和科研工作的重视，对自己所在学院工作的关心和支持。由于学校高层领导重视、专项资金到位、顶层规划科学、实施步骤具体等都影响着学科建设和科研工作的整体效果，所以为了进一步有效推动学科建设和科研工作上台阶、上水平，各学校衷心希望学校能在学科建设和科研工作上给予更多的政策扶持或倾斜，能给予更多、更有力的指导、支持。

### 1. 加大人才引进力度

加大学科带头人、学术带头人和高层次人才的介绍工作，以新鲜血液充实学科科研建设的前沿阵地，提高科研成果的产出速度，提高科研成果的数量和质量，提高学科团队的整体水平。

### 2. 给教师留有足够的科研工作时间

要防止教师课务过重导致教学、科研两头都要忙，两头都不扎实，互相牵制，难以真正静下心来做好科研工作。建议学校结合定岗定编工作将教师分成科研型教师 and 教学型教师，各有侧重，让喜欢搞科研、能搞科研的教师安下心来搞好科研工作。

### 3. 增加教师与外界学习交流的机会

积极为教师创造与外界学习交流的机会，定期举办高水平的学术交流活动，邀请省及国家级课题组专家到校进行学术讲座和技术指导，提高教师申报课题的水平。积极支持教师参加各类学术会议，对学术会议论文给予重视。为教师创造更

多的业务学习和学历进修机会，让教师走出去，呼吸新鲜空气，接触新的知识，提高科研活力。

#### 4. 适度提高科研奖励力度

在原有科研奖励的基础上，不断提高科研奖励的力度、加大科研奖励的范围，充分调动教师搞科研的积极性。对作出重大科研贡献的教师进行荣誉上、物质上、时间上的多重奖励，让优秀人才搞科研时，心情上愉悦、生活上无忧、时间上充裕，在全校营造一个更加浓郁的科研气氛。

#### 5. 增加软硬件设施的投入

希望学校加大经费投入，建立与本科院校相适应的教学实验室和科研基地及软件环境。比如机电学院希望学校组建教学实验室；计算机科学学院急需外文数据库和组建云计算实验室；化工学院需要补充教学、科研仪器，需要一些检测数据有说服力的精密仪器用于科研及对外合作。

### 调研报告单位意见篇八

二00x年年初，某某镇七个行政村进行了两委班子换届选举工作，选出了一批具有一定的理论素养、政策水平和较强群众观念及工作能力的村组干部，配备了具有一定带动能力和凝聚能力的两委班子。当前，农村工作任务十分繁重，村组干部和两委班子成员能否把广大党员和农民群众紧紧团结在党组织的周围，充分发挥他们的积极性和创造性，对于开展农村各项工作的意义是非常重大的。为了切实加强农村基层组织建设，充分发挥两委班子的凝聚和带动力，我们进行了一次农村基层组织建设调查，并就目前农村的实际情况提出了一些解决的办法，不妥之处，请上级领导指正。

#### 一、某某镇村组干部及两委班子现状

目前，某某村七个行政村共有村27人，35岁以下的有11人。

（横沟村两委班子是最年轻的领导集体，书记31岁，主任27岁）。支部班子共45人，从性别看，男41名，占91.1%，女4名，占8.9%；从年龄看，支部班子平均年龄44.8岁，较上届降低2.5岁，其中40岁以上的33人，占73.3%，35-39岁的8人，占17.8%，34岁以下的4人，占8.9%；从文化程度看，大专（含大专）以上1名，占2.2%，中专1名，占2.2%，高中13名，占28.9%，初中26名，占57.8%，小学4名，占8.9%；支部班子中，任村党支部书记以上的1人，任村党支部书记6-9年的3人。村委会班子共46人，从性别看，男41名，占89.1%，女5名，占10.9%；从年龄看，村委会班子平均年龄39.4岁，较上届降低3岁，其中40岁以上的22人，占47.8%，35-39岁的13人，占28.3%，34岁以下的11人，占23.9%；从文化程度看，中专1人，占2.2%，高中5名，占10.9%；初中36名，占78.2%，小学4名，占8.7%；村委会班子中，任村委会主任10年以上的4人，任村委会主任6-9年的6人，任村委会副主任6-9年的1人。

总体上看，新的村两委班子开展工作以来，很好地维持了农村社会秩序，村里的各项事业稳步推进，能够发挥应有的作用。但是，仍然存在部分党员缺乏带领群众共同致富的奉献精神，不能很好地发挥先锋模范作用。两委班子成员仍然存在文化水平不高，平均年龄较高等现象。还有个别党员的生活水平不如一般群众，先锋模范作用无从谈起。更为突出的是个别村中党员发展缓慢，积极分子队伍薄弱，有的村改选甚至找不到一个合适的村主任接班人。

## 二、税费改革后，村组干部报酬现状及基层组织建设中存在的问题

，我市按照中央、省委的统一部署，全面推行农村税费改革。这次税费改革，对于减轻农民负担、改善党群干群关系、维护农村社会稳定无疑起到了积极作用。但税费改革后，农村基层组织建设中，出现了一些新的问题，亟需重视和解决。

（一）、机构难运转。改革后，农民负担明显减轻，减负率在30%左右，但与此相伴的是镇村两级财力大幅度减少。以村级财力为例，改革前，我市村级财力是102万元，村平6万元；改革后，村级财力为45万元，村平2.6万元，比改革前减少57%，使得本来就捉襟见肘的镇村组织越发显得窘迫。

（二）、队伍难稳定。一是得失不相称，心理难平衡。改革后，为了弥补收入上的减少，各镇相继采取精简干部的办法以减少支出，使得基层组织人少事多的矛盾更加突出。随着农村改革的进一步深入，村组管理幅度增大，工作难度增强，使基层干部面临前所未有的压力。按照嘉郊办字45号文件精神，村干部正职每月400元，副职每月350元，队长每月120元。按照农村税费改革后，村组干部定岗、定编及精简工作的原则，村级干部交叉兼职，每个村干部必须兼任一个小组的村民小组长。但是某某镇目前有84眼机井，每名组长平均管理两眼机井，到农忙浇井水时组长需要全天候的管理，不可能真正精简掉，从而造成实际在职的组干部多于编制规定的组干部人数。如某某村9个组仅有6个组长编制，中沟村6个组仅有3个组长编制，给村上的工作造成了很大的不便。面对当前繁重的农村工作，村组干部都快成了脱产干部，很难顾及自己家里的事，干得再好，一年也就是三四千元，等于或少于种一亩地洋葱的收入。二是激励无手段，后顾之忧难解决。村干部在村任职，最多干到村支书，既不能进事业单位，又不能进入公务员序列，青春都奉献了，离任后却没有保障。普遍反映村干部“劳多酬少，前无出路，后无退路”，现实的反差不可避免地导致村干部心理的失落感和不平衡，因而工作积极性不高，使得有些村干部得过且过，个别村基层干部干脆“撂挑子”。

（三）、实事难兴办。随着税费改革后村级财力的下降，“无钱办事”的问题日显突出，群众思想难于统一，在实际操作中难度很大。村里在搞集体建设项目时举步维艰，一些有利于村民的科技项目、公益建设项目也难以落实，搞农村基础设施建设缺少可调动的资金。

（四）、地位难巩固。应该说，税费改革对农村基层组织建设带来的影响还很多，比如，农村党员干部的培训经费如何解决；合村并组管理幅度增大后，如何加强对党员的教育管理，党组织如何有效地开展活动；农村干部如何进一步提高能力素质，改进领导方式和工作方法，以适应新形势的需要等。这些影响，集中反映一点，就是税费改革使得农村基层组织建设原有的困难和矛盾更凸显出来，构成了对农村基层组织的生存威胁。在农村基层组织赖以生存的物质条件不具备、农村干部队伍不稳定、农村党组织难以发挥应有作用的情况下，党在农村的领导地位和执政地位已在现实中受到了威胁。

当前，农村基层组织建设的矛盾增多、难度增大，归根结底是由于农村经济的落后所引起的。从实际来看，不少村班子之所以软弱涣散，在群众中没有威信，绝大多数都是缺乏带领群众共同致富的必要物质基础，群众长期不能得到任何实惠，必然对干部缺乏认同感、信任感，班子必然失去凝聚力、战斗力；农村经济长期停滞不前。出现基层干部难选、难当、难留的“三难”问题；农村基层组织长期局限于财力的限制，必然导致党群、干群之间容易滋生矛盾。因此，农村税费改革后基层组织建设遇到的种种问题，发展不够是关键的症状所在。根据目前农村的实际情况，要解决这些问题，必须从以下几方开展工作。

（一）、必须突出加快发展这个主题。解决好“三农”问题，不仅要通过税费改革减负增收，更重要的要通过加快发展致富。只有农业增效、农民增收，只有村级集体经济发展壮大了，农村和农村基层组织建设中的问题才能迎刃而解。在抓发展问题上，基层组织要着力解决好两个问题。一是认识问题，只坚持紧扣发展这一主题，把发展作为第一要务来抓，才是解决农村问题的唯一出路。二是思路问题，即发展经济要有正确的思路，思路决定着出路，如何形成正确的思路？第一，必须看准市场抓调整。坚持以市场为导向进行结构调整，力争把品种调优、规模调大、层次调高、机构调活，走

农业产业化、集约化发展的路子。第二，必须因地制宜，发展特色。发展农村经济各村有各村的实际，要结合各地实际，充分挖掘自身优势，扬长避短，趋利避害，因地制宜。第三，必须发展科技强后劲。发展农村经济也要朝高科技含量方向发展，坚持积极引进先进技术、引进农业专家型人才，走科技兴农、科技兴企的道路。第四，必须在富群众的同时富集体。在鼓励、带领群众致富的同时，基层党组织必须考虑和抓好村级集体的发展。各村应发挥资源及劳动力优势，扩大招商引资的力度，创建适合当地实际情况的乡镇企业和民营企业，将本地的种植、养殖产品加工成半成品或成品再推向市场。这样，既可以积累集体资金，又可以发挥农村致富带头人的作用，消化个别存在的隐形失业人员。只有集体有了积累，有了为群众办实事，好事的物质基础，各项工作才能真正落到实处。

（二）、要夯实配套改革这个基础。农村改革是一项系统工程，但目前一些配套的改革制度还考虑得不够，带来了基层组织建设上的难度。财政转移支付的改革力度太小，乡镇部门机构改革，尤其是“七站八所”的改革不到位；教育体制改革严重滞后；农村基层民主政治建设还处于一个低水平上，等等。由于这些配套改革没有及时跟上，农村基层组织建设就处在了“夹缝”中，暴露出的问题难以有效解决。要加快乡镇机构改革的步伐，必须切实理顺权责关系，努力形成一个上下联动的改革氛围，利用节约下来的有限资金，为群众兴办实事，让群众看到改革的成效，从而自觉地支持改革、参与改革。

（三）、改善村组干部待遇。村干部作为村上各项工作的带头人，工作辛苦，待遇不高，为了保护他们的积极性，激励他们保持良好的精神状态，上级党委和政府应该实事求是地评价干部的功过是非，公道地对待每一位干部，对那些公正清廉、奋力工作，时时处处把群众利益群众冷暖放在心上，为改变本地落后面貌，做出了突出贡献的优秀村干部，要充分肯定、表彰、宣传他们的先进事迹，激发他们努力工作，

不断提高自我，完善自我，全面加强自身素质的'修养，为农村的改革和发展乐于奉献，多作贡献。将目标、考核、评议、激励有机地结合起来，开展“三级联创”活动。对先进班组、优秀村干部、先进帮扶单位、优秀驻村干部和村干部“贤内助”进行大张旗鼓的奖励，坚持每年春节、“七一”前慰问老党员、贫困党员和先进典型，开展送温暖活动。进一步加强财政转移支付工作，认真落实村办公经费和干部报酬，使村干部的收入与所付出的劳动成正比，与本村经济发展水平相适应，也与村民收入的水平相协调。通过建立离任村干部养老保险、补贴制度，这样即能激发村组干部创业的积极性，也能得到广大农户的拥护。

### 三、基层班子建设及作风建设工作中存在的问题及解决办法

目前，农村基层班子建设及作风建设工作中还存在以下问题：

（一）、村级班子整体素质没有达到目前工作的要求。首先反映个别村组干部对政治理论的学习不够，缺少学习资料积累，没有学习的记录，致使政治理论素养不高，在执行党的基本路线时缺乏应有自觉性和坚定性；其二是党建理论知识较贫乏。许多干部对党建基本知识的学习没有兴趣，在遇到党建工作中的实际问题时不能妥善处理。个别村党支部在两委会的核心作用不够突出，对本村发展没有长远的考虑。村组的组织生活也不正常。有的党支部一年组织不了几次学习，即便开展活动也是流于形式，缺乏吸引力。

（二）、在新形势下做好群众工作的能力较弱。一些村干部满足于过去的成绩，缺乏危机感和紧迫感。在具体事务的处理上将群众放在对立面，在工作方法上习惯于凭经验办事，不善于和群众进行沟通和交流，致使基层组织建设趋于弱化。个别村组党组织制度不健全，教育管理工作没有正常开展，导致冬季农闲时出现赌博现象，影响了村民的生活及村组干部的工作秩序和社会治安，应充分引起广大村组干部的高度警惕。

（三）、农村基层干部后继乏人的问题日益突出。一方面社会主义市场经济发展的新形势对农村干部提出了更高的要求；另一方面缺少对农村干部的培养途径；再一方面农村还存在着“少数人选少数人”的问题，致使一些优秀的，有潜力的农村青年难以脱颖而出，有些村组干部连任已达十几年，没有培养后备干部。

（四）基层组织和基层干部的职能定位不准。在当前的农村新形势下，基层组织必须思考“干会么，怎样干”的新课题；基层干部必须重视“复合型”、“市场型”、“民主型”干部的新要求。但目前我们基层组织还没有实现这种角色的转换，基层干部还不具备这种能力素质。突出表现在工作职能、领导方式和工作作风上，没有把工作重心转变到定位在依法行政，以法律的、经济的手段来管理村组事务上来，没有定位到研究市场、规模经营和产供销配套服务上来；没有定位到积极发展农村经济，自身示范做样子，教育群众换脑子，引导农民找路子，建立一个适应农村市场经济发展的新机制上来。

经调查研究，我们提出以下解决问题的办法和思路：

（一）、在提高思想认识上下功夫，形成全镇各单位部门齐抓共管，抓好农村基层建设的良好氛围。

将基层组织建设确定为全年的工作重点之一，对村级基层组织建设提出规范性要求，完善领导干部联系点工作制度，确保农村党建工作一级抓一级，逐级负责的工作体制。充分利用“三个代表”和“党员先进性教育”活动，在机关干部中开展联系农村基层活动，扎实有力地推动农村基层组织建设不断向前发展。

（二）、切实改进农村工作的方式方法，进一步密切与农村广大群众的联系。

2、针对思想作风存在的问题，切实强化以党支部为核心的村级班子建设，大力进行村干部的教育培训工作，做到有计划、有组织、有内容、有实效，内容应涉及党建理论、科技文化知识、党风廉政建设和加快农村城市化进程等方面，通过组织讨论，谈体会，找差距，理思路，定目标，切实发现和改正思想作风中存在的问题。

（三）、在党组织生活的规范化上下功夫，切实加强农村干部党员的管理和教育。

1、针对转型时期农村党员的思想状况，坚持不懈地对党员干部进行思想政治教育，提高思想素质，增强党性，牢固树立为人民服务的思想。加强党员干部市场经济知识和实用技术教育，促进了广大党员干部充分发挥先锋模范作用，真正体现出共产党员的先进性。

2、规范健全村两委会议事规则和决策程序。要通过定期召开党委会、支委会、党员大会、实行集体领导和民主决策。实行村民议事会制度，做到村里的大事、村民关心的热点问题，都要经过村民大会讨论决定。

3、实行民主评议村干部的工作制度，将民主评议村干部的工作制度化、规范化，通过一年一度的述职报告、民主测评、听取意见和召开民主生活会，使广大村干部集中时间和精力，认真回顾总结一年来的工作，看到成绩，找准差距，确定目标，始终保持清醒的头脑，增强群众对村干部工作和言行的监督，促进干部与群众的交流。

4、进一步完善村规民约，依法推进村民自治。按照宪法、法律和党的政策，组织村民充分讨论酝酿，完善村民自治制度，建立村规民约。对应当干什么、不能干什么，提倡什么、反对什么，违反了村规民约应怎么办等，都作出明确规定，共同遵守，共同监督，在坚持合法性、群众性、实效性原则基础上把村民自治制度落到实处。

（四）、围绕群众关心的问题开展工作，将工作的切入点和结合点放在密切党群、干群关系上，努力提高广大农民群众对各级党组织的信任程度、支持程度。

农村基层干部在思想观念上要真正树立全心全意为人民服务的意识，在工作方法上必须做到眼睛向下，以群众的需要为工作的第一信号，关注他们的所思所想，关心他们的工作生活，围绕着群众的需要开展工作。各村可以通过村民代表会议和党员大会将绝大多数村民关心的问题、提出的要求一一列出，在两委会充分讨论的基础上围绕这些问题和要求制定出工作的计划，力争在短期内给群众满意的答复。多办与农民生产和生活密切相关、看得见摸得着的实实在在的事情，如修路建桥，通水通电，为农民群众提供产前、产中和产后服务等等。

（五）、切实加强农村基层组织的领导。

1、进一步形成抓农村基层组织建设的整体合力。继续坚持和落实镇党委抓农村基层组织建设的责任制，进一步明确党委书记、村党支部书记是基层组织建设的责任人，继续坚持和完善领导干部联系点制度，通过联系点工作能经常深入基层调查研究，解决问题。

2、进一步明确党支部在村级组织中的核心地位。在处理村党支部与村委会关系中必须明确村党组织的领导地位，其领导主要有以下四个方面：一是政治领导；二是思想领导；三是组织领导；四是重大问题和重要工作上的领导。一方面要加强党支部班子自身建设；另一方面要将农村党员的教育和管理作为一项基础性工作进一步抓落实。有计划，有组织地做好在优秀年轻农民中发展党员的工作，切实改变目前农村党员年龄大、文化低、观念旧的构成结构。

（六）、抓好班子建设。

农村基层组织建设能不能抓好，关键在领导班子。必须按照《农村基层组织工作条例》的规定，明确村镇党政之间、村“两委”之间的职责权限，切实解决好基层干难选、难当、难留的“三难”问题。一是要健全选拔机制，在基层干部的选拔任用上要大胆进行改革，选拔懂经营、善管理、能带领一方群众共同致富的人进村级班子，解决基层干部“难选”的问题。要健全后备干部的培养选拔机制，坚持继续选拔大中专毕业生到村上工作，引导回乡知识青年、退伍军人和长期在外打工的人在农村创办经济实体，并给予相应的优惠政策，选拔村级干部储备人才。二是要完善教育培训机制，解决好农村基层干部“难当”的问题。农村基层干部难当，有客观环境的原因，要通过理顺关系、发展经济、创优环境来逐步加以解决。同时，也有主观因素的原因，那就是针对农业出现的新情况，新问题，干部自身思想政治素质、能力水平难以与新形势相适应，存在“本领恐慌”问题。解决好这一问题，要利用各级党校阵地，力争通过一至二年时间把要村支部书记轮训一遍，教育培训经费由各级财政解决，切实帮助基层干部更新观念、增强致富本领。要有目的地选择一批村级主职干部到沿海发达地区跟班学习。三是要建立激励约束机制，解决好农村基层干部的“难留”问题。要在政治待遇上给予适当考虑，经济待遇上给予必要保障，调动村干部的积极性，稳定基层干部队伍。

#### 四、其它基层组织建设方面存在的问题及对策

##### （一）、共青团、妇女工作的组织生活情况中存在问题

群众组织是村级组织的重要组成部分。加强农村基层组织建设，必须以党支部建设为重点，同时抓好共青团、妇联这些村级组织的建设。团支部是农村先进青年的群众组织，是党的助手和后备军。妇代会是联系广大妇女的群众性组织。但是近年来，我镇七个村的团支部很少组织团员青年开展活动和参加组织生活，不能及时有效地对团员开展教育和监督，有规定不遵守或不执行规定，使规定形同虚设，团组织建设

基本上处于瘫痪状态。妇代会领导和组织妇女组织开展“双学双比”、“巾帼建功”等活动，但也还是不能完全适应和跟上目前农村改革的形势和步伐。应从以下几个方面进一步发挥团组织、妇代会的作用，教育团员青年和广大妇女同志在思想上不断提高，在政治上不断进步。一是指导团支部在急、难、险、重等任务中打头阵，让广大农村青年在实战中得充分的锻炼，尽快成熟和成长，成为农村建设的主力军和骨干力量；二是进一步理顺青年团、妇代会等组织和党支部的关系，充分发挥党组织的领导作用，围绕村里的中心工作任务，积极主动地开展工作；三是结合农村实际，充分发挥青年团和妇女组织的组织优势和凝聚力，多开展各种群众喜闻乐见的活动，营造新时代农村的和谐氛围。

## （二）、党建活动室建设及活动开展情况中存在的问题

当前，村党建活动室建设已达到了一定的规模，但是还有个别组没有象样的村民党建活动阵地，或是有党建室而设备不配套。现在进行的“四进五化”教育，内容较为枯燥，对于文化层次较低的村民们来说，缺乏吸引力。要解决这些问题，应该抓住关键问题，从以下几个方面来解决：

- 1、加强村级组织的配套建设，利用党建活动室和文化活动室对村民和村干部进行培训，使用通俗易懂、易于接受的语言，为村民展开讲解。同时抓好平时的学习培训，在村民中形成良好的学习空气，使村干部养成良好的学习习惯，不断提高做好工作的本领。

- 2、针对个别村组无文化活动室和部分村组的文化活动室简陋，年久失修，内部设施配备不够完善的现状，多方筹措建设资金，兴建、维修活动室，解决村级组织没有活动、议事场所的问题，对党支部工作成绩突出的要补贴建设资金，配发电教设备。安排单位结对帮建，村村实现“有室议事”。

- 3、以文化活动室为载体，切实加强村民的思想道德建设和农

业实用技术培训。办农村用技术培训学校，农民夜校提高和增强村民的农业科学技术、思想道德品质和法律法规意识。按照农村实际需要编制教材，常年办班。以村民党员为主体，对基层党员干部和农村劳动力实施实用技术培训。邀请院校专家进村授课，开阔视野，增长见识。结合产业结构调整，将农业技术培训班办到田间地头，使农民真正成为农业产业化的主力军，使村干部的政治素质和劳动技能大大提高，加快小康社会建设和农业及农村现代化建设步伐。

### （三）、村组精神文明建设中存在的问题及解决办法。

有些村组干部认为，只要把经济抓上去，其他工作自然就上支去了，忽视思想政治工作和精神文明建设，导致村里歪风邪气抬头，赌博之风风行乡里，严重影响了正常的生活及社会治安，污染了社会风气。在村里还有相当的人存在着见利忘义，是非不明，封建迷信，邻里不和，家庭纠纷等不良现象。

针对群众思想上存在的问题，村党支部要努力加强精神文明建设，引导村民进行健康向上的娱乐活动，结合村民办理婚丧事宜，开展反对封建迷信，移风易俗教育；结合调处民事纠纷，开展赡养老人、团结邻里，互助友爱的传统美德教育；伴随精神文明建设的开展，评选“十星级文明户”、“五好家庭”，团结和带领农民群众奔小康，建设富裕民主文明的社会主义新农村，使农村经济、社会协调发展，实现建设农村文明小康城镇的长期目标。

加强农村基层组织建设，是农村改革和发展的组织保证，是提高农民组织化、农村制度化的必然要求。只有把农村基层组织真正建设成为农民群众的主心骨，把农民的积极性调动起来，把农民的力量凝聚起来，才能提高农村工作水平，发展农村经济和各项社会事业，实现农业兴旺发达、农民文明富裕、农村繁荣稳定的目标。因此，我们将继续加强农村基层组织建设，推动农村工作的开展，把某某镇建设成农业兴

旺、农民致富、农村繁荣的新农村。

## 调研报告单位意见篇九

近年来，宁波市纪委认真贯彻中央纪委、省纪委关于加强乡镇纪检组织建设的有关文件精神，以完善基层纪检工作机制为核心，以配优班子、健全组织、提升素质、完善制度为重点，着力提升基层纪检组织建设整体水平，为推进基层党风廉政建设和反腐败工作提供坚强保障。

### 一、注重顶层设计，强化监督检查

宁波市纪委与市委组织部联合下发《关于加强乡镇（街道）纪检组织建设的意见》，对乡镇（街道）纪（工）委的设置、干部配备、工作机制、主要职责和工作权限等作出明确规定。中央纪委《关于加强乡镇纪检组织建设的指导意见》、浙江省纪委《关于加强乡镇纪检组织建设的实施办法》、《乡镇纪委工作规程》下发后，市纪委及时召开专题会议，要求各地对贯彻落实文件精神进行自查。在此基础上，先后两次组织力量开展实地检查和调研督查，并召开专题座谈会，对各县（市、区）贯彻落实文件精神提出了明确要求。通过专题部署、沟通协调、检查督促等措施，有力地推动了乡镇（街道）纪检组织建设。

### 二、注重班子建设，强化人员选配

宁波市纪委始终把加强乡镇（街道）纪（工）委书记、副书记和委员选配工作抓在手中，认真贯彻省纪委《关于在乡镇纪委换届中加强纪检组织建设的通知》精神，坚持将政治过硬、公正廉洁、了解农村社情民意、在群众中威信较高的优秀干部选配进班子。乡镇（街道）纪（工）委书记提名、任免和副书记、委员的任免，都能与县（市、区）纪委协商或征得其同意，确保了乡镇（街道）纪（工）委领导班子整体素质高和结构合理。目前，该市152个乡镇（街道），共配备

乡镇（街道）纪（工）委书记152名、副书记160名、纪委委员748名。在选好配强纪委班子的同时，重点抓好专职纪检干部的配备，坚持把那些年纪轻、学历高、素质好、工作出色，并且掌握法律、经济、财务等专业知识的优秀干部充实到乡镇（街道）纪检组织。据统计，换届后新进乡镇（街道）纪委人数为214名；目前，全市乡镇（街道）共有纪检干部437名，除纪（工）委书记、副书记外，有专职纪检干部125名。

### 三、注重探索创新，强化合力形成

为适应当前农村党风廉政建设的新形势，加强对农村基层从事公务活动人员的有效监督，宁波市纪委、监察局积极鼓励、支持各县（市、区）结合实际，探索设立乡镇监察室，发挥纪律检查和行政监察两项职能，促进农村基层干部依法行政、廉洁从政。目前，全市9个县（市、区）有107个乡镇（街道）设立监察室。乡镇（街道）监察室的设立，整合了审计、农经等资源，理顺了基层监察、审计工作领导体制，使监察审计由原来的挂靠拼用、多头分管转变为独立自主、统一领导，有利于基层监察审计力量的集中调配和统筹使用。同时，以监察审计室名义开展工作，一方面，借助纪检监察力量，推动了审计项目的顺利开展，加大了审计结果的运用力度；另一方面，审计的介入，为基层案件办理、执法监察、纪检信访案件调处等提供了可靠依据和保障，有效提升了工作质量。

### 四、注重教育锻炼，强化能力建设

市、县两级纪委始终把提升纪检干部素质作为重要任务来抓。一方面，强化教育培训。在抓好经常性思想政治教育的同时，坚持逢进必训，把乡镇基层纪检干部培训纳入市、县两级纪委干部培训计划，采取开展业务轮训、开设廉政讲堂、召开理论研讨会等多种方式，提高基层纪检干部综合素质，近两年来共培训新任基层纪检干部357人次。另一方面，注重实践锻炼。如规定县（市、区）纪委新任纪检监察室主任、副主任，必须到市纪委挂职锻炼3个月以上；各地每年从基层选派

思想素质好、业务能力强的纪检干部到县（市、区）纪委挂职锻炼；县（市、区）纪委每年选派一批纪检干部到重大项目、骨干企业挂职锻炼，使其工作能力得到全方位锻炼。

## 五、注重机制建设，强化工作落实

紧紧围绕加强基层党风廉政建设，注重从机制建设上入手，推动基层纪检各项工作落实到位。如探索建立乡镇纪检工作区域协作机制，按区域邻近等原则，把乡镇（街道）纪检组织划分进3至4个片区，定期不定期组织开展业务交流活动或交叉检查、联合办案、案件审理等工作，每个协作片区由县（市、区）纪委领导或乡镇（街道）纪（工）委领导牵头联系。全市各乡镇（街道）纪（工）委每年查办案件总量保持在630件左右。又如，推行信访举报工作延伸考核制，从20\*\*年开始，市纪委对各县（市、区）纪检信访举报工作的考核，由原来的单独考核县级纪委延伸到抽查2个乡镇（街道）纪（工）委，把基层信访举报案件办理情况作为考核县级纪委的一项重要指标。市、县两级纪委还通过领导包案、联系指导等措施，促进基层纪委认真办理纪检信访案件。再如，建立纪检监察工作目标管理考核制，在全面开展对乡镇（街道）党风廉政建设目标管理考核的基础上，有的县（市、区）纪委年初发文明确乡镇（街道）纪检监察工作考核项目，在年底进行集中考核；有的对信访举报、纪检监察信息或作风效能建设等单项工作进行目标考核。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 调研报告单位意见篇十

艺术与amp;设计系副教授、高级工程师谭立平老师，于20\_\_年1月9日带领首批7名20\_\_届服装设计与工程专业毕业生赴惠州\_\_公司进行企业挂职实践。之后考察、访问了惠州、深圳、东莞虎门、佛山、中山等地的服装公司。1月21日回到学校。现将有关状况汇报如下：

### 一、惠州\_\_公司状况

真维斯在国内的知名纺织服装院校均有投资。董事长杨钊、总裁杨勋先生担任东华、北服、西纺、天纺等多所院校的客座教授。真维斯与西纺惠州服装学院共同培养ao生(企业中高级管理人才)的合作，已经进行了九年，取得了成功的经验。每年大约20~30人，时光6个月，从大三的本科生、或大二的专科生中选拔。大约10个学分的课程(主要是企业管理、纺织品贸易等课程)由旭日企业研究会承担。该研究会设在西纺惠州服装学院内，由香港理工大学教授、西纺惠州服装学院教师、旭日企业高级管理人员组成，课程也由他们承担。学生毕业后即成为旭日企业的中、高级职员。这次从广西工学院选拔的7名毕业生就应说是准ao生，她们与西纺惠州服装学院的21名毕业生一齐纳入了旭日企业的人事计划中。

### 二、深圳昌兴公司状况

深圳昌兴胸围杯公司人事部负责人李国林先生，1月10日，在我们乘车前往惠州的途中给我打了一个电话，告诉我公司将停产放假，原定本学期赴该公司进行毕业实习的时光改为下

个学期。1月11日，我对该公司进行了考察。该公司是一家女式内衣专业生产厂，500多人，厂址位于深圳\_\_村。该公司在东莞新建了一家内衣企业，目前还没有启用，预计5月份启用。录用后的服装专业毕业生主要安排在东莞的新建企业内。与该公司签定了实习协议。仍然承诺下学期接收毕业生实习、就业。该公司条件一般，规模较小，管理并不规范，作为校外实习基地建设并不适宜，但作为学生就业选取仍然不失为一条门路。

### 三、惠阳\_\_公司状况

1月12日，我对惠州市惠阳\_\_公司进行了考察、访问。惠阳\_\_公司是一家大型港资企业，主要生产甲克、羽绒、衬衫、压胶服，目前拥有员工2500人。该公司新购置了5万平米的土地，新建了6万平米的厂房，80%的基建工程已经完工，从20\_\_年2月起将陆续迁入新工业园生产。与该厂的洽谈取得了实际性的进展：从无意接收学生实习、就业到春节后思考接收部分学生试一试，但对英语应用潜力要求较高。该公司发展空间较大，迁入新工业园区后，估计生产潜力将翻一番。新工业园区是一个现代化程度较高的服装园区。透过努力能够发展成为校外实习基地，今后工作重点是加强与该企业的联系与沟通。该公司能够作为我院重点实习基地建设的企业。

### 四、惠州\_\_公司状况

1月13日，我访问了\_\_公司。此次访问富绅的目的主要是修补因毕业生问题带来的负面影响。\_\_公司是我校去年建立的校外实习基地，已于20\_\_年5月迁入了新的工业园区。约3000台(套)国内、外先进缝纫设备，拥有美国进口的全自动裁床、服装cad系统，西服生产线正在安装。富绅品牌最近获得了“中国名牌产品”称号，成为广东省第一个获得如此殊荣的企业。20\_\_年\_\_公司录用了广西工学院6个毕业生，目前仅一个毕业生韩冬冬留在富绅工作，其余5个毕业生均于试用5个月以后离开了公司。究其原因，企业和学生的说法不完全

相同。企业认为，广西工学院毕业生缺乏用心、进取精神，潜力平平。毕业生则认为，企业产品单调，下半年经营淡泊，只能用裁员的办法降低成本。离开富绅的本科生除了冯苑苑外，唐继梅、司鑫收在深圳平湖天宇饰品厂实现了再就业。专科生丁荣芳、冼献晓在佛山\_\_公司实现了再就业。

由于企业正处于裁员中，暂时不接收毕业生实习和就业。我和富绅行政部经理盘国华先生的个人关系仍然如故。

## 五、公司的状况

1月17日，我对佛山\_\_溢达公司进行了考察、访问。佛山\_\_公司是一家特大型港资纺织、服装联合企业，目前拥有职工2万多人，其中杨梅分厂(服装部分)就有员工1万多人。该公司是一家生产纯棉衬衫等纯棉成衣的全能企业集团。该公司每年10月左右都要到十几个纺织服装院校去选拔应届毕业生。院校有天纺、西纺、安徽机电学院、广东纺织职业技术学院等。尽管已经有两位广西工学院的大专毕业生最近加入了该公司，但公司人力部的负责人仍然说：没有听说过广西有个工学院，工学院有服装专业，还将我错当广西纺校的老师。

该公司录用办法也很个性，求职者首先遇到的是一份类似英语四级考试的试卷，或直接用英语进行面试。专业考试时十分注重纺织与服装的联系，如服装求职者要能够鉴别基本的面料疵点，分析产生的原因。这样要求是为了让进入中高层的管理人员具备全方位的潜力。

与该公司的洽谈也取得了实际性的进展：总公司及分公司均表示，20\_\_年的人事计划已经完成，一般到4月份时有部分实习生会放下，到时与我联系补充事宜。20\_\_年的人事计划能够思考广西工学院。今后工作重点仍然是加强与该企业的联系与沟通，同时鼓励考研的学生选取该公司就业。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地，争取让该公司20\_\_年10月进校选拔学生。

## 六、广东中山新金纺织时装公司状况

中山新金纺公司对我院服装专业的毕业生很感兴趣，目前已经初步录用了包括高职学生在内的13名毕业生进行试用，主要从事跟单、设计、打板工作。透过洽谈，该公司能够成为我院实习基地。

## 七、虎门面料市场状况

1月15日对虎门的服装市场、面料市场进行了考察。虎门富民布料大市场、兴裕布料辅料市场，集中了全国流行的各种布料、辅料。我收集了今年冬季流行的全棉珠帆格、蜜丝绒、cvc等面料小样。在著名的富民布料大市场对面，另一座布料市场——虎门国际布料交易中心已经拔地而起。广东的虎门、浙江的绍兴、广东的西樵，已经成为中国的三大布料市场，主宰者中国布料市场的半壁江山。

## 八、几点推荐

### 1、加快步伐调整专业方向和课程体系

我系20\_\_级服装设计与工程专业的教学计划，几易其稿，但仍然感觉不足。西纺惠州服装学院根据广东的状况，在服装设计与工程专业的教学计划中设定了服装贸易方向，目前，又在调整原有的教学计划和课程体系。在目前的状况下，推荐在20\_\_级服装设计与工程专业的教学计划中，合并设计与工程方向，增设管理与贸易方向。课程体系要根据企业的实际运作需要进行调整，淘汰作用、效果并不明显的课程(这是个敏感问题，我暂时不发表看法)，增设能够反映企业运作所需要的纺织品贸易、以及企业管理等方面的课程，加大专业英语的教学力度和英语四、六级的透过率的工作。

### 2、加大专业品牌的包装、宣传力度

我院服装专业的品牌问题是我这次考察感受最强烈的问题。访问原先没有打过交道的企业，没有一个明白广西有个工学院，工学院有个服装专业的。象佛山溢达那样的特大型公司，竟然还将我当成广西纺校的老师，真是尴尬。此次考察，除了名片和毕业生的资料外，没有任何宣传资料，和象富绅、真维斯、利生这些公司的精美宣传资料相比较，确实感到相形见拙。如何进行包装、宣传，推荐召开专门的会议研究。

### 3、更改系名

用人单位往往是输入“服装院校”几个关键词进行搜索。“艺术与设计系”这个系名不便于企业搜索，同时也易产生混淆。有的公司说：“我们不要搞艺术的学生”。有的公司说：“艺术系怎样还有工程师？”服装是艺术与设计系唯一的专业，然而系名中却没有“服装”两个字，容易造成服装这个专业在该系只是权宜之际或不起眼的地位。国内服装院校的竞争，基本上是规模的竞争，系名对专业发展的作用不可小视，推荐在系名中冠以“服装”两字。

### 4、从有企业运作经验的本科毕业生中引进师资

这些年来，我们总从服装专业的应届本科毕业生中引进教师，由于毕业生缺乏企业实际运作经验，授课资料枯燥，对学生的吸引力不大，推荐从有三年以上大公司运作经验的优秀本科生中引进教师，改善我系现有的教师结构状态，不失为一种事半功倍的办法。有三年以上大公司运作经验的优秀本科生，从教学效果的角度来说，比刚毕业的硕士生要强得多。

### 5、对挂职实践的同学给予更多的关心与支持

广西工学院的7名毕业生刻苦、勤奋、谦虚，全身心地投入了工作，基本上进入了工作状态。同时，她们也感到了来自各方面的压力：一是与西纺惠州服装学院ao生之间的差距，尤其是英语、专业潜力的差距；二是首批准ao生的压力，她们是

否成功关系到广西工学院的牌子，关系到师弟、师妹的前途；三是进入到一个现代服装企业后要应对许多从未接触过的领域、知识。\_\_公司，尤其是陈经理给予了她们许多鼓励和帮忙，加上旭日企业员工的团队精神、人文关怀和科学的培养机制，相信她们不会让艺术与设计系的老师和同学感到失望。推荐系领导、老师们经常与她们沟通，鼓励她们在实践中成才，帮忙她们消除一些心理上的障碍。

## 6、与广东大型服装企业建立校企联系制度

广东的服装企业是我系毕业生就业的主渠道。广东的服装院校均与本省的企业建立了经常的联系制度。如聘请知名企业的掌门人为客座教授，请有成就的企业家到学校作报告，带学生到企业去参观，亲身感受企业的文化、形象等等。当然，我们离得远，但只要我们真诚地付出，我们仍然能够把广东的知名企业请进来。

## 7、在学生中大力提倡回报母校意识

广东的服装院校毕业生就业渠道、信息，除了学校主动与企业联系外，其中有个很重要的原因就是校友带给就业信息。我们的毕业生回报母校的意识比较淡薄，参加工作了，让他们寄一个单位证明都十分不情愿。我们就应在在校中大力提倡回报母校的意识，让他们毕业后给母校带给就业信息，使更多的师弟、师妹在毕业前实现就业。

# 调研报告单位意见篇十一

## 一、当前乡镇纪委组织建立存在的问题

总的来说，乡镇纪委组织建立总体上呈健康发展的态势，是一支党委、县政府信任，干部群众称心的纪检监察干部队伍，在贯实上级关于党风廉政建立和反腐朽工作部署和要求，特别是在开展党风廉政学习、教育、培训等方面，做了很多的

工作，但在一定成果的还也必需清醒地认识到，当前乡镇纪检组织建立中还存在着一些不容忽视的问题，如不认真加以处理，势必给工作带来不利影响。首要显示在：

### 1、思想认识存在误区。

有的乡镇指导以为惩办了其属下的党员干部，就等于给其脸上抹黑，会影响其工作成果，对纪委工作特别是办案工作不够注重、不够支持；有的乡镇纪检干部单方面以为做好经济工作才是实的、有效的，有的把纪委书记作为一种待遇，作为选拔的“跳板”，也有的以为纪检干军队伍交流“换血”慢，大局部纪检干部“终身制”，因此呈现了做纪检工作“没奔头”的思想心情。

### 2、队伍构造不够合理。

首要表现在一是常识构造不合理。当前我市乡镇纪委成员共75人，80%以上是大专文明，但首要的专业组成是由农、林、牧、渔等传统产业，而财务、审计、司法等与纪检营业相关的专业人员还不到10%。二是性别构造不合理。男女构造掉调，乡镇纪委成员90%以上是男同志，形成触及对象为女人时显得人员左支右绌。三是职业构造不合理。乡镇纪委成员既有行政编制，又有事业编制，非专职状况遍及，纪委书记90%兼党群副书记，纪委委员兼中层职务的也达84%，不能做到专职专用。

### 3、队伍力量显得薄弱。

首要表现在人、财、物等方面。人力方面，虽乡镇纪委书记单设，但大多兼任副书记一职，首要精神放在乡镇中心工作上，纪检工作反而成了副业。纪检委员大多承当部分的详细工作，碰到纪检工作和其他工作相抵触时，不晓得是听纪委书记的去做纪检工作，照样听分担指导的去做其他工作。财力方面，乡镇纪委没有可自力支配的经费，一切开支需依托

乡镇党委、县政府，而乡镇财务自身也较艰苦，因此显示在物力方面，有很多乡镇连必需的办案开支都无法处理，有些只能追求上级支持。

#### 4、队伍本质有待提高。

乡镇纪检干部成天忙于其他工作，很少研究纪检业务，对学习认识也不到位，立场不够正直，以为实践学习是走过场，业务学习“以干代学”，形成政管治论常识浅薄，业务不熟不精，处理问题的才能不强，再加上乡镇纪委书记变化频频，每3—5年要改换一轮，工作的延续性遭到较大影响。

## 二、发生问题的缘由

### 1、干部思想不不变。

纪检工作辛劳，“光栽刺不栽花”，是个费劲不奉迎的苦差使，经济待遇不高，政治发展不快，有的专职纪检委员多年也没有处理个科级待遇，有的纪委书记才能强，年限长，也无法兼任党委副书记。此外，纪检干部往往连一些正常的文娱活动也不敢参与，常被人以为“不合群”，是社会“另类”，一些秉公执纪的纪检干部还常被查询对象所抱怨，甚至被亲属伴侣所不睬解，接受的社会压力和精神压力宏大，因此形成了纪检干部的不服衡心态，一些基层的纪检干部思想不不变，不安心本职工作。

### 2、队伍治理不专业。

纪检工作是专司党内监督的，性质属法律执纪类，其本能机能的非凡性决定了其非凡的内部治理，不能同等于其它普通的党委部分，治理形式上要尽能够走专业化治理的道路。但当前的乡镇纪委情况是，内部治理的方法办法和党委其他部分没有区别，流于惯例化和普通化，招致了当前乡镇纪委干部队伍建立难以专业化。

### 3、指导认识不到位。

在乡镇，一些指导以为纪委但是是查办案件，而平常也没有什么案可办，兼几项工作天经地义，没有把纪委组织建立和干军队伍作风建立摆到应有地位，别的`，一些指导干部特别是“一把手”本身对监督工作不足准确认识，认为监督就是对本人不信任，跟本人过不去，有损指导威信，因此回绝监督，也就对监督工作不足支持与信任。

### 4、常识培训不系统。

纪检工作是一项规律性、自力性很强的工作，有它本身的规则和特点，搞好专业培训，坚持常识更新，是做好工作的需要手段。可乡镇纪委因为岗位调整，人员常常变化等缘由，不单形成工作脱节，并且易使干部发生“干纪检是临时的”等思想，研究营业的积极性和承受新常识的自动性都显得不够强，以致于呈现“接岗时没有培训，在岗时没空培训”的景象。

## 调研报告单位意见篇十二

江城社区位于江城镇中部，是江城镇人民政府所在地，也是全镇的政治、经济、文化中心。辖区总面积2.21平方公里，耕地1420亩，人均0.34亩，山地、林地550亩。党总支下设六个党支部(包含1个老干部支部)，现有党员212名(包含预备党员6名)，村组干部34名。辖六个居民小组，其中第六居民小组属驻地工作单位的居民，现有人口6068人，1448户，其中农业人口4061人，非农业人口1772人，流动人口235人。另设有一个综合服务站，承担着江城城区内的卫生清扫清运、市场秩序维护等工作□xx年，社区经济总收入30374万元，居民人均纯收入8120元。

一、换届后社区“三委”领导班子及小组干部管理、运行情况

当前，江城社区正处于加快特色小城镇建设的关键时期，处于老年活动中心二期工程、文星阁周边开发、拆临拆违、农业面源污染治理、美丽家园建设等中心工作推进的关键时期。社区以今年村级组织换届为契机，注重选齐配强班子、培养后备干部、储备优秀人才。xx年6月8日，江城社区村级组织换届选举工作顺利完成。选举产生“三委”成员12名，其中党总支委员会委员5名；居民委员会委员5名；监督委员会委员3名（书记主任“一肩挑”）。同时推选产生小组干部17名，其中，支部书记5名，小组长6名，副组长6名，加之聘用户籍管理员1名，社区村组干部共计30名。“三委”班子平均年龄47.9岁，女性干部2名。较上届班子比，成员变动不大，分工稍作调整，为促进社区的经济社会全面协调发展奠定了坚实的组织基础。

总体来说，在江城镇党委、政府的带领下，社区“三委”班子及小组干部能够团结和带领广大党员群众大力加强基础设施建设，积极调整产业结构，加快特色小城镇建设步伐，不断加强农业增产、农民增收，为江城镇打造旅游小镇、促进经济发展、社会和谐稳定做出了积极贡献。

但是，“三委”班子及小组干部管理、运行也存在一些问题。一是部分村组干部文化素质偏低，年龄偏高，思想观念落后，示范带动作用发挥得不够好。二是部分“三委”干部对村民小组监督指导不够，致使一些工作难以推进。

在村级后备干部队伍建设方面，注重从农村致富带头人、回乡大中专毕业生、外出务工返乡人员、退伍军人中选拔干部，把有较强的事业心、责任感和带头致富、带领群众共同致富的能力，有良好的道德品质和一定群众基础的纳入后备干部队伍培养。在培养上下功夫，在带动上见成效，力争通过“三培养三带动”，把党员培养成致富能手、把致富能手培养成党员、把党员致富能手培养成村干部，让农民群众得到了真正的实惠，使基层组织建设得到了进一步加强。

## 二、基层党组织建设情况

江城社区党总支有总支委员5人，下设东门街一组、南门街二组、西门街三组、北门街四组、正街五组及老干部党支部6个党支部，党员212名，其中预备党员6名。党总支连续3年被中共江川县委评为“年度作风述职述廉评议先进领导班子”、被中共江城镇委员会授予xx年度和xx年度“先进党总支”称号、在创先争优活动中被评为县级创先争优先进基层党组织等。近年来，江城社区始终按照“围绕经济发展抓党建、抓好党建促发展”的要求，以党建活动为载体，将各中心工作有机结合起来，认真组织，狠抓落实，以党建工作力促社会经济建设的全盘推进。

加强思想建设，提高党员干部的政治理论水平。完善社区党员干部学习管理制度，坚持社区“三委”每星期1次集中学习、各小组党支部每月15号的“政策理论学习日”制度。认真组织党员干部学习中央和省、市、县、镇相关会议和文件精神，不断提高全村党员的政治素养和党性修养；以远程教育为平台，开展业务知识和实用技术等培训，不断提高全村党员的综合素质□xx年组织党课2期，累计参加人数412人次，占应参加人数的97.9%。

加强组织建设，增强党组织的凝聚力、战斗力。一年来，江城社区以“创先争优”、基层党组织建设年、跨越发展先锋行动为契机，牢固党组织的战斗堡垒作用。围绕“创先争优、科学发展，建设生态文化旅游名镇”的主题，丰富活动载体，营造争创氛围，充分调动了党员干部的积极性、主动性，党员的先锋模范作用得到进一步的体现。按照“有什么问题解决什么问题，什么问题突出首先解决什么问题”的原则，对症下药，抓实抓好党总支和各支部的'整改提高晋位升级工作，扎实推进基层党组织建设年活动。在“跨越发展先锋行动”工作中，党总支、6个党支部及社区全体党员签订“跨越发展先锋行动”年度承诺书。以公开承诺、量化排名和考核评比为主要抓手，广泛动员各党支部及党员争先进位创“发展先

锋”、执政为民创“服务先锋”、凝心聚力创“和谐先锋”、强基固本创“云岭先锋”。

加强作风建设，增强党员干部的宗旨意识。在今年社区开展“四群”教育实行干部直接联系群众制度中，县镇村干部75名，共联系群众196户。其中，江川县政府办35名干部联系群众104户，江城镇干部6名联系群众19户，社区干部34名联系群众73户，切实转变了干部作风。近期，针对中央政治局率先开展群众路线教育实践活动的反映深入党员群众中广泛征求意见建议，深刻领会学习中央关于群众路线教育实践活动的相关会议精神，认真总结“四群”教育活动实行干部直接联系群众制度的先进做法和经验，做好“四群”教育与群众路线教育实践活动的有效对接。

加强廉政建设，塑造廉洁型党组织。社区党总支完善党务公开制度，设立党务公开栏，公布社区“三委”的照片、姓名、职务、承诺事项，虚心接受广大党员群众的监督，保证党总支工作情况和自身建设情况的即时公开。不断完善民主政治建设。

加强制度建设，为基层党组织建设提供有力制度保障。江城社区按照城联发〔xx〕25号文件精神，严格贯彻执行《江城镇农村集体资金资产资源管理办法》，在项目管理、财务管理等方面严格按照有关规定及程序办理，全面推广“四议两公开”工作法，建立工作体制，完善配套机制，建立工作台帐，加强督促指导，注重工作实效。坚持政务、财务、居务、党务公开制度，实行服务承诺制、首问责任制、限时办结制等制度。

### 三、基层党员队伍建设

社区党总支共有党员212人，其中预备党员6人。女党员51名，占党员总数的24%；45岁以下党员99名，其中35岁以下党员54名，占党员总数的25.5%；高中及中专以上学历党员71名，其

中大学及大专以上学历12名，占党员总数的5.7%□xx年新发  
展党员2名。党员结构整体上呈年轻化、知识化、性别比例更  
合理化发展。

按照党章规定的党员标准以及《中共江川县委组织部关于进  
一步规范发展党员工作的通知》(江组发□xx□18号)的文件要  
求，江城社区严格把关拟发展对象的质量。每年在确定拟发  
展对象的工作中，通过把握党章相关内容、自制党章知识测  
试试卷，以试卷成绩作为考察发展对象政治素质的第一要素，  
同时注重结合实际、与时俱进，在把握政治素质第一位的基  
础上，突出其时代特征和行业、岗位特征。

江城社区党总支始终把农村教育培训作为社区全面建设小康  
社会的一项战略性、基础性工作来抓，因地制宜，分类培训，  
整合各方资源，创新培训模式，坚持把推动产业发展放到突  
出位置，从实际出发设置课程，同时严格党员日常管理，督  
促履职践诺，以活动为载体增强党员宗旨意识，以发展党建  
工作带动社会经济的发展。广大农村党员思想素质、科学素  
质得到提高，农村党员带头致富、带领群众致富能力明显增  
强。

加强教育，严格管理，保持党员先进。党总支严格管理，督  
促各小组党支部认真落实“三会一课”制度，坚持党员干部  
每月15号的“政策理论学习日”。注重加强党员党性教育和  
双带头教育，即带头致富、带领致富，组织培训讲求实效。  
去年以党支部为单位，集中培训党员14次，总支讲授党课2次，  
镇党委参与培训会2次，培训党员达95%。

承诺践诺，创先争优，发挥党员作用。每年初，组织全村党  
员公开承诺，接受群众监督，党支部督促党员履诺，党总支  
年底评诺。进一步培养了党员的宗旨意识，发挥了党员的模  
范带头作用。

民主评议，评分定级，督促党员履职。结合实际，将全村党

员分类定级，按照各类型党员所在各个领域发挥不同的先锋模范作用，分层量化指标，实行党员积分管理制度。年底，党总支组织召开党员党性分析评议会，广泛征求党内外意见建议。最后通过“三评一定”，确定党员等级，督促党员履职。

江城社区党总支按照有党旗、有誓词、有上墙制度、有电教设备、有书报学习材料、有桌椅、有宣传栏、有活动室标志牌“八有”的建设目标，统一上墙制度、制定版面格式、规范上墙内容，使之既简洁大方又能较好地发挥党员活动阵地的作用。村组利用活动场所召集党员干部群众决策议事，认真开展政治、科技、文化等学习活动，定期组织党员干部群众利用远程教育收看相关内容，充分提高活动场所利用率。每月组织2次党员干部观看学习，并做好“三簿一册”的记录。积极探索远程教育学用结合的方式和途径，把电视教育和实际操作相结合，让党员干部远程教育设备的先进科学技术真正地指导实际生产，为大规模培训农村党员干部群众及大幅度提高科技素质和致富能力提供有效平台。

#### 四、存在的问题和解决对策

存在的问题：一是党建工作发展不平衡，责任落实不到位，少数党支部战斗力不强，推动农村经济发展、带领农民群众致富奔小康的能力不强、办法不多。二是党员干部队伍结构不合理，党员队伍年龄老化，思想僵化，整体素质偏低，作用难发挥，难于体现先进性，党员的教育管理有待进一步改进和提高。三是干部作风有待改进。部分干部作风不实，工作拖拉，效率不高，影响了工作的开展和落实。四是党建工作亮点不多，载体不丰富，创新工作成效不够明显。五是党员干部远程教育作用发挥不明显，学习成果转化存在一定障碍。

针对上述问题，建议以基层党组织晋位升级为契机，抓好党组织整改升级：一是加强干部队伍的管理。继续抓好干部队

伍管理教育工作，充分发挥新农村建设工作队员、常务书记的作用，加大履职知识培训力度，提高干部履职能力和水平。二是加大党建经费管理力度。加强监管，使各项党建经费发挥效益最大化，整合有限的财力、物力、项目，集中力量办大事、办好事，夯实基层，确保实效。三是改进党员干部教育培训方式，制订长远的培训规划和年度计划，准确掌握党员的思想动态，适应当前形势和发展的需要，利用丰富多彩、灵活多样的教育形式，增强培训的实效性。四是树立先进典型，发挥榜样力量，以点带面的方法，使全体党员在典型的带动下奋发工作，锐意进取，为加快社区全面建成小康社会的步伐做出自己应有的贡献。五是积极探索远程教育学用结合的方式和途径，把电视教育和种植养殖的实际操作相结合，让党员干部远程教育设备的先进科学技术真正地指导实际生产，拓宽播放渠道，在电视频道上设置专门的基层党建频道，让群众打开电视学技术，在家就能受教育。

目前，江城社区党总支和全体共产党员认真按照中央和省、市、县委的部署要求，在镇党委的正确领导下，坚定加快发展的信心，增强抢抓机遇的意识，以高度的政治责任感，良好的精神状态，务实的工作作风，不断开创党建工作新局面，打牢加快科学发展跨越发展和谐发展的组织基础，为全面建成小康社会而努力奋斗！

## 调研报告单位意见篇十三

乡镇（街道）妇联是妇联组织体系中的一个重要层级，起着承上启下的枢纽型作用。现实中，乡镇一级妇女工作力量和组织实力相对薄弱，功能和作用都比较弱化。为从根本上扭转这种局面，进一步激发乡镇（街道）妇联组织活力，省妇联组织部于\_\_\_\_4年4月就乡镇（街道）妇联基层组织建设情况进行了专题调研，并实地考察了\_\_\_\_市朝阳区、双阳区、榆树市以及通化县、前郭县、敦化市、临江市等7个典型县（市、区），现将调研情况报告如下：

\_\_\_\_年以来，我省在推进乡镇机构改革中，乡镇机构被大幅撤并，只设“三室一所”（党政办公室、经济办公室、社会管理办公室和财政所），妇联组织并入党政办公室；人员编制被大幅精简，领导职数和人员编制分别精简了30%以上，妇女工作基本为1人兼职承担。

组织现状：目前，全省共有乡镇（街道）妇联组织900个，其中乡镇妇联618个、街道妇联282个。改革中有887个保留了机构设置，有13个与工会、共青团合并。

干部队伍现状：全省900个乡镇（街道）全部配备1名专（兼）职妇联主席，其中专职310名，占34.07%；兼职590名，占65.93%，兼3职以上的有206名，占兼职总人数的34.92%。900名乡镇（街道）妇联主席中，只有145人进同级党委，占16.11%，其中享受乡科级副职待遇的仅有69人，占7.67%。在年龄结构上，30岁以下的有265人，占29.44%；31-45岁的有466人，占51.78%；46岁以上的有169人，占18.78%。学历层次上，大专以下的有276人，占30.67%；大学本科有601人，占66.78%；研究生及以上学历的有23人，占2.56%。从做妇女工作的时间来看，有388人从事妇女工作的时间在3年以下，有48人从事妇女工作的时间超过。

调研发现，乡镇（街道）妇联基层组织建设主要存在四方面问题：

一是干部兼职过多，兼职不当，对自身岗位和工作自我认同感较差。由于人员编制的限制，每个乡镇（街道）只能设1名兼职妇联主席，一般由党政综合办公室主任兼任，还要负责党务、综治、纪检等工作，没有精力对妇女工作进行全面投入和精心安排，只能应付了事，更不用说参加妇干业务学习，更新知识，创新工作方法和内容。有的甚至兼任统计、出纳、会计等，与妇联工作方式和内容毫不相关。兼职副主席、执委人数少，形同虚设，只为完成代表大会的程序，作用发挥不好，严重影响了基层妇女工作的开展和工作效率。

二是妇联干部政治待遇下降。全省900个乡镇（街道）妇联主席中有90%以上为科员，既享受不到乡科级副职的政治待遇，也没有进入同级党委，致使大部分妇联干部缺乏岗位荣誉感，工作积极性降低，进取意识差，“不争先，不落后，跟在中间最自由”的平庸思想严重，做好妇女工作的动力不足。

三是妇联干部交流速度呈两极分化趋势。通过公务员考试选任的高学历、高素质的人员两年之内就交流到重要岗位，而能力差的、安置性的、临近退休的、专职的人员一干就是二十几年，缺乏工作热情，工作方法老化。有的妇联干部由于工作时间较短，经验不足，缺乏积极主动争取党政领导重视的意识，对于上级妇联安排的正常工作，不知如何得到领导的支持。

四是工作经费不足，基本为一事一请，没有形成保障机制。由于各乡镇（街道）财力有限，妇联工作经费难以保障。我省乡镇（街道）妇联年度平均经费仅为元，且只有22.4%纳入财政预算。由于缺少经费，有组织无活动无培训或培训“借鸡生蛋”等现象普遍存在，导致妇联工作缺乏应有的影响力。有些乡镇妇联想开展一些有意义的创新活动，常因缺乏经费而中止，使得妇女工作缺乏生机与活力。部分乡镇妇联在换届中，由于缺乏必要的经费，只能在不违反妇联《章程》的情况下，尽量简化程序。

针对调研中反映出来的问题，现就进一步加强和改进基层妇女组织建设提出以下对策及建议：

一是乡镇（街道）妇联主席实行兼职高配。参照我省实行的社区主任或副主任兼任妇联主席的模式，探索由乡镇（街道）党政领导班子中的女性兼任妇联主席，配备专职副主席1名、兼职副主席和常委若干名、用公益岗位配备1名妇联专干，形成乡镇区域内有影响、有能力的优秀女性共同做妇女工作的组织模式。

二是推动乡镇（街道）妇联主席进同级党委。进一步落实《关于进一步加强新时期全省基层党建带妇建工作的意见》的有关规定，推广公主岭市、琿春市的经验做法，推动乡镇（街道）妇联主席进入同级党的委员会工作。

三是通过非领导职务的途径提高乡镇（街道）妇联主席的级别待遇。落实中办《关于加强乡镇干部队伍建设的若干意见》中“改进公务员非领导职务设置办法，乡镇机关设置主任科员、副主任科员，职数不得超过乡科级领导职数的50%”的规定，明确符合一定的工作年限、工作业绩等条件，通过非领导职务的设置解决乡镇（街道）妇联主席待遇。

四是落实乡镇（街道）妇联组织工作经费。按照《关于进一步加强新时期全省基层党建带妇建工作的意见》（吉组通字〔\_\_\_1〕40号）中“保障基层组织工作经费。建立以财政投入为主，多渠道投入的基层妇联工作经费保障机制，各市（州）、县（市、区）按照女性人口人均1元钱标准核拨本级妇联工作经费，并纳入同级财政预算；乡镇街参照执行”的规定，推动乡镇（街道）按照女性人口人均1元钱标准核拨本级妇联工作经费，并纳入同级财政预算。

五是建立乡镇（街道）妇女之家。落实吉办《关于全面推进全省基层服务型党组织建设的实施意见》中“健全服务体系，乡镇（街道）、村（社区）建立党群服务中心”的规定，依托乡镇街党群服务中心同步建立妇女之家，所有党组织活动场所，让妇联组织使用，向妇女活动开放。

## 调研报告单位意见篇十四

缺乏主动性和积极性，有待于从政策层面上给予进一步引导，激励企业开展多形式、多层次对外合作的热情，发展县域经济。

自改革开放以来，国内经济同国际经济间的合作越来越广泛，

国内经济发展与国际经济发展的相互依赖程度提高，也造就了我国经济有着20多年高速发展的辉煌，特别是我国加入wto后，国内经济与国际经济进一步融合，国内经济全球化趋势进一步增强，与国际间的合作日益广泛，从今后经济发展的趋势来看，一个国家、一个地区的经济发展想要独立于全球经济发展之外是不可能的，只有通过多形式、多途径、多领域的合作将是发展经济、做强做大企业的方向，只有通过对外合作，实现优势互补，强化自身优势，弱化劣势，才能在全球化市场经济的大潮中，确立自身地位，站稳脚跟。

步带动了本地经济的快速发展。随着科技的进步，社会分工越来越细，产品进一步呈多元化发展，对外合作将会是越来越多、越来越密切、也越来越体现出一个地区和企业的发展水平。

### （一）、现状

恢复县制以来，经过全县上下共同努力，我县工业发展取得了显著成效。但由于我县工业发展起点低、总量小，长期以来形成粗放的经营方式，未能得到根本性的改变，导致企业竞争力不强，企业发展缓慢或数年来停滞不前，甚至被淘汰出局。自上世纪九十年代末期，通过政府引导，企业自身认识提高，对对外合作的重要性有了一定的认识，重新审视自己的产品、技术，积极开展与科研机构技术协作，逐年增加科研经费投入，使企业产品、技术都上了一个新台阶。但总体来说，多数企业对开展外合作的积极性主动性还不够，认为企业规模小，对外合作的条件还不成熟。目前我县企业主要对外合作有以下几种方式。

- 1、技术和资金合作。环达漆业公司通过招投标形式，由复旦大学、浙江大学共同承接并研发的“纳米改性轿车面漆研究开发项目”，获得我省“十五”重大科技攻关项目，企业出资290万元，并享有自主知识产权。项目的核心技术——纳米二氧化硅浆体制作已达到国际领先水平，获得专业纳米二氧化

化硅浆体制作的德国莎哈利本化学有限公司的认可。目前产品已投放市场，在二汽、江铃汽车制造企业使用，德国公司已与环达公司达成浆体销售意向，已上报德国莎哈利本化学有限公司总部批准，作为其浆体生产基地。绿得农化公司提供一定资金及设备，直接将研发中心放在浙江大学，每年总的科研经费投入不少于200万元，在设备技术上与巨化公司协作，经常性的组织科技人员到衢化取经学习，目前公司的主导产品草甘磷原粉占全国产量的10，80以上供出口，销达美国、日本、马来西亚、阿根廷、以色列及欧洲等国家和地区，综合经济效益排名同行第三，同类排名第九，通过对外技术合作，产品产业链也延长，污染物排放减少，经济效益增加。

内市场占有率达25。公司下步还将考虑装饰原纸等新产品的开发，以及在原纸深加工，延长产业链上作些考虑，在产品技术、管理及经济效益上已成为我县造纸行业中的佼佼者。同样如xxx纸业公司、华邦纸业公司及其他一批企业都是因为我县具有一批专业技术人才或管理人才，才促使外地企业主到我县投资办厂。

### 3、产品加工合作。主要在电子及机械五金行业

上开展的比较广泛，如001公司、新西帝公司通过发展外加工企业或组建参股、控股子公司协作形式为公司产品配套，向上延伸产业链。康龙公司通过自主研发的防盗紧固件螺帽，已成功申请了专利，从普通螺帽销售价7000多元/吨上升到防盗螺帽售价30000多元/吨，取得了较好的经济效益，单个可以新增500万元销售收入，其上游产品也以外协加工为主，目前有2家企业与康龙公司有加工协作关系。莱德桑公司生产的整机配件也与遂昌一家企业有外协加工关系，通过外协企业为公司产品加工配件。顺通公司起初就是作为衢州几家生产风动机械产品企业的外协加工单位，生产空气压缩包，以外协加工发展到今天的规模。

## 调研报告单位意见篇十五

摘要通过对湖南省长沙县农业科技队伍建设现状的实地调研得出以下结论：长沙县在岗农业科技人才队伍年龄结构呈现老龄化趋势，35岁以下农业科技人才严重不足，出现断层现象；受教育程度整体偏低，但近年来大专、本科及以上学历人数呈上升趋势，尤其是本科以上学历人员增幅明显；职称结构较稳定，最高职称与最低职称之间形成“哑铃状”，而中级、初级、助理级3个职称人员结构形成典型的“倒金字塔”；农业主管部门以及农业企业对懂技术、会经营、善管理的创业型农业科技人才表现出强劲的需求，但是农科高层次人才的培养与实际需求出现脱节现象。

关键词县域；农业科技人才队伍；建设现状；调查分析；湖南长沙

党的十八大以来，中央作出了加快发展现代农业的战略部署，但人才的短缺已成为阻碍其发展的“拦路虎”之一。各级农业主管部门以及农业企业对于懂技术、会经营、善管理的创业型农业科技人才表现出强劲的需求。湖南省作为农业大省，农业资源非常丰富，但是在农业产业化开发方面相对落后，需要加强现代农业产业技术体系建设和农业生产关键技术攻关，这直接有赖于农业科技人才队伍建设。而县域农业科技人才队伍作为基层农业科技工作人员的中坚力量，由县到乡镇再到各个村以及各个农户，是农业技术推广应用的最终也是最关键环节，县域农业科技人才队伍建设对我国现代农业发展起着至关重要的作用。本文通过对湖南省长沙县的实地调研和访谈，试图了解其农业科技人才队伍建设的现状以及存在的问题，为进一步完善农业科技人才队伍建设提供参考。

湖南省长沙县位于湖南省东部偏北，是典型的城郊型县，交通便利。长沙县总面积为，总人口为万人，其中农业人口为万，城市化率为。属中亚热带季风湿润气候，气候温暖，四季分明，雨量充沛，雨热同季，全年无霜期300d左右，不存

在永久冻土。耕地面积为，园地面积为，林地面积为，草地面积为；森林覆盖率，林木绿化率，活立木总蓄积371万m<sup>3</sup>。长沙县既是省级农业创新示范区，也是国家农业部认定的第一批国家现代农业示范区[1-2]。

## 1长沙县农业科技人才培养条件及人才队伍结构数据分析

### 长沙县农业科技人才培养条件

长沙县现有3所省级农校，4所市级农校和8个市级示范农科教中心。自2008年以来，县农广校（县农科教办）以县农业广播电视学校（县农科教办）为龙头，涵盖省、市、县、乡镇、村、组各级培训体系，全县有省级示范农校3所，市级示范农校4所。农民教育培训基地305个（其中县级2个，乡镇22个，村级274个，组级3个，龙头企业5个）。讲师团教师46名（其中专家型的教师14人，基层技术员及专业教师系列20人，农民行家系列12人）[3-4]。

### 长沙县农业科技人才队伍规模和结构

笔者通过对长沙县农业局进行实地访谈，结合长沙县近3年的农业科技人才相关数据做如下整理分析。

长沙县在岗农业科技人员年龄结构分析。由表1可以看出，2012—2014年，在岗农业科技人员数量波动较小，2013年因个别乡镇农业综合服务中心合并，人数稍有所下降；2014年在岗农业科技人员数量有所回升。从年龄结构来看，35岁以下的在岗农业科技人才数量虽有增长，但仍为个位数，年轻的农业科技人才严重不足，出现断层现象；35~45岁和45~55岁的2个年龄阶段的农业科技人员是在岗农业科技人员的中坚力量；55岁以上在岗的农业科技人员在各年份和各年龄分层中占比最高，反映出在岗农业科技人员老龄化现象较严重，也从侧面反映了从事农业人口的老龄化趋势。

长沙县在岗农业科技人员受教育程度分析。由表2可以看出，当前长沙县在岗农业科技人员中高中和中专学历层次的人员占到了全体人员的半数；大专、本科及以上学历层次的人员数量总和整体低于高中/中专学历层次的人员数量；但高学历人员数量逐年增长。可见，长沙县在岗农业科技人员的受教育程度总体偏低，但大专、本科及以上学历人群2012—2014年人数总和占总人数百分比分别为、、，呈现增长趋势，尤其是本科及以上人数2012—2014占比分别为、、，增幅明显。

长沙县在岗农业科技人员职称结构分析。由表3可以看出，2012—2014年长沙县在岗农业科技人员的各职称层次人员数量比例稳定，2013年高级职称人数的变化主要是由于2013年因个别乡镇农业综合服务中心合并重组以及部分高级职称人员退休带来变化。总体而言，2012—2014年高级职称的人员百分比分别为、、，总体呈下降趋势；2012—2014年中级职称、初级职称人员总数百分比分别为、、，总体呈上升趋势，但人数分别为41、39、41人，总体没有变化；而2012—2014年助理级和技术人员总数百分比分别为、、，总体呈上升趋势，人数分别为21、19、21人，总体没有变化。可见，长沙县在岗农业科技人员职称结构较稳定，其中各职称人数中，中级职称人数最多，其次是高级职称和技术人员人数相当，使得最高职称与最低职称之间形成“哑铃状”，再次是初级人员数，而人数最少的是助理级人员。而助理级人员也正是35岁以下年轻人居多。2012—2014年中级、初级、助理级3个职称人员结构形成典型的“倒金字塔”。

## 2长沙县农业科技人才队伍建设访谈分析

湖南省是传统农业大省，为发展现代农业，湖南省政府高度重视各区县“三农”的发展，而农业科技人才队伍建设是发展“三农”的关键。省政府对各县、各乡镇的农业科技在编人员进行整改，推行组建农业综合服务中心。当前，农业科技人员的选拔参照公务员的考核标准进行，考核通过者才能上任工作；长沙县农业局及其各乡镇农业综合服务中心根据农

业科技人员1年工作的业绩表现给予相应的奖励。近年来，农业科技人员待遇逐年提高，在岗农业科技工作人员的薪酬福利水平与公务员水平持平。但在各乡镇的农业综合服务中心，出现在编人员不在岗和其他部门工作借调的现象。

## 长沙县农业科技推广培训情况

省政府每年为各区县农业科技人员培训提供财政支持，长沙县农业局根据年初各乡镇上报的农业相关学习需求进行汇总和统计，统一由县政府安排培训事宜。但因为实际条件的限制，培训时间一般较短，培训学习提供的实践型学习较少。长沙县农业局组织新型农民职业培训课程，政府为参与培训的农民提供每人1000~3000元不等的培训费用。但新型农民职业培训出现的问题在于培训人员多针对于农村合作社负责人或技术人员，对培训人员的文化素质要求高，对农民群体的适应性有待加强。长沙县农村劳动力外出就业人数高，普通农民接受新知识、新技能的程度较低，很多普通农民也不愿意参加培训，多数是在进行农业生产中出现问题时才会愿意寻求相应的帮助，所以使定时定点的培训所起到的作用和实效有所限制。因此，农业科技人才在技术推广方面要更多为农民提供经常性的“咨询”指导工作，技术要走进农民的田间地头，这是对农业科技人才素质，尤其是技术推广类人才的重要素质要求。

## 长沙县对农业科技人才的需求状况

长沙县在岗农业科技人才数量少而且具体到个别乡镇农业科技人才紧缺，时常出现各乡镇之间的借调，同时年龄上出现断层现象，老龄化趋势明显，年轻农业科技人才储备堪忧。长沙县涉农企业对技术研发人才的需求居于首位，而农业主管部门认为提高农业科技和管理水平，农业的专业化、组织化和产业化程度，提升农业的综合效益，急需农村经营管理人才。可见，农业主管部门以及农业企业对懂技术、会经营、善管理的创业型农业科技人才表现出强劲的需求。但是，目

前农科高层次人才的培养侧重于学术型而缺乏应用推广型，尤其是能吃苦耐劳，走进农民的田间地头，可以与农民进行良好沟通的农业科技推广人才与农业科技应用人才。而农科的本科与研究生教育不同程度上出现重论文轻发明、重数量轻质量、重成果轻应用的现象，值得相关农科教育部门反思与改进。

### 3结论

## 调研报告单位意见篇十六

装配式建筑，是指用预制的构件或部件，在工地现场装配而成的居住建筑和商业等公共建筑。装配式建筑性能优越，能顺应绿色制造与节能环保需求，具有建造速度快、节能环保、强度高、自重轻、空间利用率大、隔热性能好等优点。发展装配式建筑是供给侧改革组合拳之一，在“三去一降一补”中，装配式建筑承担生态文明补短板和钢铁行业去库存重任。

20xx年4月□xx省首个装配式住宅项目——xx工程已经正式开始施工。由于xx省住宅产业化起步较晚，相关经验还较为缺乏，为了借鉴先进地区的成功经验，提高xx省建筑工业化发展速度，我局特组织本次观摩考察活动，了解学习外省及相关企业在住宅产业化建设情况、先进经验及管理措施办法，更好的为建设xx省住宅产业化项目的推进和政策实施提供参考。

(简称《意见》)，为加快推进贵州省新型建筑建材业发展，切实构建特色产业体系，培育重要支柱产业提出了明确意见。

《意见》提出，到20xx年，全省新型建筑建材业完成总产值1200亿元以上，完成增加值400亿元以上。到20xx年，全省新型建筑建材业总产值达2200亿元以上，完成增加值600亿元以上。装配式建筑占新建建筑比例达15%以上。基本建立健全与新型建筑建材业发展相适应的体制机制和标准体系。本次

考察学习的武汉市和深圳市，在装配式建筑方面明显走在了前面。深圳市自20xx年起，新建项目采用装配式，单体预制率不低于40%，装配率不低于60%；湖北省规定20xx-20xx年，装配率不低于20%□20xx年开始，装配率不低于30%，每年按照5%的增长速度推进装配式项目的实施。

随着装配式建筑的推广，各地出台了大量的鼓励及奖励政策：小区容积率奖励3%-5%；装配式项目鼓励采用epc模式招标；免交新墙体基金；购买装配式房屋享受首套房优惠；完成主体结构50%即可预售；购买装配式房屋可异地申请住房公积金贷款；绿色建筑评审上调一个等级；单个项目节能补助60-100元/平方米。

1、与传统现浇建筑相比，预制装配式混凝土结构不是纯粹的装配式结构，对关键的框架梁柱节点及楼板叠合层均采用现浇处理，既增加了结构的整体性，达到了与现浇“同等型”；又解决了建筑部件、暖通空调、给排水系统、电气系统等建筑和设备专业的要求，做到了协调统一、优化配置，在不降低结构安全性的前提下，优化了建筑性能和功能。

2、武汉、深圳等地装配式结构的一些构造做法，需要通过深入、细致的研究和总结，在中国的相关标准中有所反映，以指导装配式结构工程实践。如梁、柱钢筋在受力最大处或节点区全截面连接、箍筋采用高强度的焊接封闭式箍筋代替传统的135度弯钩做法等。

3、装配式建筑定位要明确，从最初设计时就应该明确，优化建筑外观，尽量以方正、简洁为设计原则，便于后期结构解构深化设计。

4、在施工过程中，安全监管侧重点也有所不同。装配式建筑存在大量的吊装工作，如何保证吊装安全显得尤为重要。

目前，全市房屋建筑业产值占全市建筑业总产值比重约占70%，

其他土木工程建筑业占比相对较低，房屋建筑产业中高附加值的行业市场占比较低，在全市6家建筑一级资质企业，主要集中于房地产项目等低产出行业的生产，全市建筑施工企业有必要进行产业发展升级，改变企业经营比较单一的状况，逐步形成大土木建设的格局。

装配式建筑范畴内的制造业，无疑为企业发展提供了难的发展壮大契机。由于行业兴起不久，大量懂得建筑、机械、材料的专业人员的人才非常短缺，谁先掌握这方面的人才优势，谁就掌握的市场的制高点。同样，全市建筑装配配套产业大都是采用外包，或者是从由以前从事建筑业的人士转岗而来，凭借工地现场经验管理，专业匹配度极低，市场竞争力不强。全市应以打造集设计、生产、安装为核心，推动自身的装配式深化设计能力、pc构件生产能力和现场吊装能力建设等相关企业的扶持发展为目标，强化全市建筑企业的盈利能力建设和核心竞争力。

1. 政府要与企业进一步加强联动，全力为企业搞好服务，主动为企业搭建平台，营造良好的发展环境，帮助企业做大做强。相关部门要制定出台相关政策，对装配式建筑成本进行认真核算，在保证质量、价格合理的前提下，鼓励在政府投资项目、棚户区搬迁改造中广泛应用装配式建筑。

2. 企业自身要充分发挥主观能动性，牢牢把握市场脉搏，密切关注市场需求，以发展装配式建筑为重要使命，以装配式建筑产业和基础设施建设的投资与开发，建筑构配件和新型建筑材料的研发生产、销售配送、安装维护和检测咨询服务等为主要业务板块，积极应对市场变化，努力抢占市场先机，不断扩大市场占有率。

3. 政府积极布局建设建筑相关产业园，吸引当地技术和产品应用进入。建设相关产业园产业链的全面整合，极大地推动和加快区内建筑行业的转型升级发展。同时，企业与企业之间要凝心聚力、加强协作配套、抱团取暖，积极打造产业集

群，推动产业规模化发展，推动全市建筑行业及相关产业持续健康发展。

4. 政府和企业加快相关人才的引进力度。制造业的核心是标准化和规模化，关键是人才。受国内建筑一味追求个性化的影响，行业的标准化程度非常低下，模具的通用度基本没有，直接导致制造成本高居不下，生产效率徘徊不前，行业的浪费没有得到有效的控制。引进从设计、模具、埋件、吊具等上下游产业链方面的人才，为加快和提升技术研发能力，政府在人才政策上进行适度倾斜。另外，企业应依据自身财力水平，成立技术中心，组建科研队伍，致力于新技术、新材料的研发推广，掌握前沿技术，提升核心竞争力，为装配式施工提供技术支持，实现设计研发（技术中心）、生产（产业基地）、应用（项目施工）一体化，继续做强集团公司建筑主体产业，加快建筑产业转型。

5. 要进一步加大宣传力度，让更多建筑企业和人民群众充分了解、认识装配式建筑的益处，为推广装配式建筑奠定基础。

## 调研报告单位意见篇十七

通过此次调研访谈，我们看到不少学院在学科建设和科研工作方面都发生了不同程度的变化，具体体现在如下几个方面：

### 1. 学科建设意识不断增强

不少学院表示，我校“有特色、高水平、应用型”本科院校的办学理念和办学定位为学校学科专业建设奠定了基础，作为教师、作为学院，需进一步强化学科专业意识，通过学科意识的建立，寻找学科归属，凝练学术方向，培养教师队伍。同时，由于学科建设毕竟是一项长期艰巨的任务，各级各层机构都需要进行认真的谋划，既要重视政策、体制改革，加大经费投入等，又需要进一步转变学科专业观念，拿出具体措施，使学校真正在本科院校的轨道上运转。

## 2. 教师从事科研的积极性有所提高

通过调研发现，学校层面科研量化考核和科研奖励等办法颁布后，不少学院都对政策进行了宣讲，同时，各学院根据自身的情况，对论文发表、项目获奖等也进行了配套，能主动通过一些有效的措施调动并保护教师科研的积极性。目前，越来越多的教师已意识到科研工作对学院及教师个人发展的重要作用，各学院也正努力结合本单位的特长、优势，主动寻求科研工作的突破口、增长点。

## 3. 部分学院科研团队初步形成

# 调研报告单位意见篇十八

结题报告是一项课题研究结束，研究者客观地、概括地介绍研究过程，总结、解释研究成果，向有关部门（机构）申请结题验收的文章。它是课题研究所有材料中最主要的材料，也是科研课题结题验收最主要的依据，其基本结构包括：

题目部分——标题、署名。

正文部分——

- （1）序言（问题的提出、研究的动机）。
- （2）理论依据。
- （3）研究目标。
- （4）研究方法（采用哪些教育科研方法）。
- （5）研究的主要内容。
- （6）研究过程概述。

(7) 研究成果（概括\*描述、列出图表、研究假设的检验结果）、结论与建议。

(8) 存在

## 调研报告单位意见篇十九

该乡共有中小学7所，笔者通过对这7所学校的实地查看，以及对相关负责人的走访，对该乡中小学安全现状有了初步的了解。

### 校园建筑设施

#### 操场改造

操场是学生活动和体育锻炼的重要场所，在校园安全之中占据着举足轻重的地位。三河尖乡直小学新建了水泥地面的篮球场，并新建了环行跑道。新的操场使得学生的活动及体育锻炼多了些安全保障。但是，部分学校的操场还存在安全隐患：篮球架是用石头压住固定在地面，看上去似乎摇摇欲坠；操场凹凸不平，有些地方还堆积有建筑垃圾。

#### 消防设施

安全有效的消防设施是师生人身安全和学校财产安全的重要保障，近几年来，教育系统每年都投入大量资金对消防器材进行维修和更新，仅今年上半年就添置灭火器1000个，维修灭火器300个。现在各基层单位的灭火器数量和质量都达到了消防部门的规定。该乡唯一一所寄宿制学校三河尖乡初级中学，校园学生宿舍都装有应急灯和安全通道指示牌，。但是有的学校楼房由于建筑年代比较久远，所以没有消防栓，而且因水压不够，建消防井也不起作用，消防隐患比较大，目前采取的硬件措施是增加灭火器数量。

## 电路改造

该乡对所有学校的电路进行了全面改造，废除了过去的老线路，同时更新了各种电气设备，消除了过去老线路的各种安全隐患。但是，各种用电器数量猛增，用电量大大增加，所以也要求我们不能放松警惕。通过实地查看，笔者发现有些学校的墙壁上的日光灯的开关有不同程度的损坏，急需改进。

## 学校饮食安全

三河尖乡初级中学有在校生1756人，其中在校就餐的学生占多数，学校新建了学生餐厅，采取私人承包的方式进行管理，学校高度重视学生的饮食卫生，经常就卫生问题召开承包者座谈会，强调食品安全的重要性，同时对餐厅的食品卫生进行不定期检查。目前，该餐厅未发生一起学生食物中毒等食品安全事故。

## 组织机构

健全高效的组织机构是做好安全防范工作的关键，乡教育办公室成立了以办公室主任为组长的安全防范工作小组，同时要求各学校成立了以校长为负责人的安全防范工作小组，负责校园安全工作。各学校专门配备了保卫人员，负责日常校园安全事务，每天都会安排值班老师巡查校园安全状况，为学校的安全防范工作提供了组织保证。

## 宣传教育

宣传教育是作好校园安全防范工作必不可少的有效途径。该乡各学校的都能在日常教学中加入安全方面的教育，各学校每学期都会举办校园安全知识讲座，邀请交警大队或是派出所民警宣传安全知识、普及法制教育，并且通过黑板报、读报栏做宣传工作，使得安全意识深入广大师生员工内心。

## 对该乡校园安全问题的思索与建议

通过此次调研，我们可以欣喜地看到农村中小学校园安全防范工作取得的成绩：校园危险建筑正在不断从我们的视线中消失；宽敞、平坦的操场成为孩子们玩耍嬉戏的安全地带；一排排的灭火器成为校园安全的守护神；日光灯、各种教学电器设备走进了教室，让孩子们享受到了科技乐趣；学校的餐厅也总能吃上放心饭；各个学校针对安全工作都成立了相应的组织机构；宣传教育工作也做得有声有色。

但是，与成绩同在的是校园安全防范工作中的不足之处。硬件方面的安全隐患还是很常见的，年久失修的房屋，操场上固定不到位的体育器材，不符合要求的消防设施，裸露的日光灯开关等等都是校园隐型杀手。软件方面，各组织机构对安全问题存在侥幸心理，不够重视。宣传教育工作方式也有待进一步改进，使得安全成为人人乐于关心的话题，安全意识深入每个人内心。

### 此次校园安全防范工作的调研

实际地反映了当前一些农村中小学校园安全状况，希望此次调研对三河尖乡中小学校园安全防范工作的进行有所启示，相信在社会各界的齐力配合下，校园安全防范工作会取得更大的进步，孩子们的健康成长将得到更有力的保障。

以上调研报告分享给大家，希望大家喜欢。

## 调研报告单位意见篇二十

我县共有事业机构457个，其中，全额事业单位390个；差额事业单位26个；自收自支事业单位32个；企业化管理事业单位9个，包含乡镇事业单位41个，全额事业单位40个，自收自支单位1个。

系统事业单位203个。全县共有事业编制7126名，其中，全额事业编制5986名；差额事业编制693名；自收自支事业编制288名；企业化管理事业编制159名，包含乡镇事业编制461名，全额事业编制461名，自收自支8名。实有在职人员10480人，其中，全额拨款8270人；差额拨款1205人；自收自支705人；企业化管理300人，包含乡镇实有在职人数431人，全额在职人数423人，自收自支在职人数8人。乡镇事业编制出现空编现象。

乏，培训不足，有些卫生院中防保人员为非专业人员，使各项预防保健任务的落实受到影响，给农牧民群众的生产、生活造成了隐患。诸如向卫生系统一样，县教育系统、文体系统以及各乡镇事业站所，也都因缺乏专业教师、专业演艺人员及技术人员等原因，使本职工作开展被动，工作效率及工作质量不高。

一些单位名义上是成立了事业单位，但其实是一个单位的内部科室，需要用事业单位的名义就用，这种现象以党政机关所属居多。如水务局下属的防汛抗旱办、城建局下属的招标办等，以及一些大单位系统的培训中心(培训科)等，这些部门单位即以行政面孔行使行政权力，对社会进行干预，又以事业单位的名义进行经营，因其附属于不同政府机构的性质，造成了不同程度的行政性垄断，导致市场分割和资源浪费。

目前我县有部分事业单位缺乏独立法人资格，投资主体单一，不能实现自主经营、自负盈亏，只能依附于行政主管部门，靠吃财政饭生存，尤其突出的是乡镇各事业站所。2005年，乡镇党政机构改革进行完后，各事业站所合属分为五大办公室，由一个乡镇的分管理领导具体负责工作，没有法定代表人或法定代表人由乡镇分管领导兼任，造成行政主管部门与事业单位财务不分、人员混用、办公地点不明确，在一定程度上妨碍了事业单位的社会化进程。

分活力。根源在于事业单位很大程度上是在靠行政化运作，政府各部门对事业单位控制死，管得过多过细，管理方式和

手段单一，致使事业单位没有市场竞争力。同时，因事业单位附属于政府机构，使得大量事业单位代行部分政府职能，造成政府职能不清，效率低下，财政负担繁重。

我们认为事业单位登记管理工作是事业单位机构改革有力切入点。推进事业单位登记管理工作是事业单位体制改革和机构改革的需要，通过事业单位登记这一管理制度的建立，为实现政事分开，推进社会化进程的目标，提供了法制保障，是落实事业单位离开主管部门的襁褓，走向市场，进入社会，为经济建设服务，为人民生活服务，实现自我约束和自我发展的重要手段。结合我县实际，我们对推进事业单位登记管理工作，为事业单位机构改革做好准备工作，提出几点建议：

制度和独立承担民事责任的能力，确立事业单位经营管理主体的地位，使之取得受保护的“身份证”。

不符合具备事业单位资格的单位，做好统计工作，为下一步的事业单位机构改革事业单位的富余人员分流提供准确参考数据。（截止目前，我县已登记事业单位218家，登记率占全县事业单位的47%。）

和查询等登记管理手段，将事业单位置于社会的监督之下，为公众监督事业单位提供必要条件。从而使其更好地适应市场经济的发展要求，早日走向市场，更好地为社会、群众做好服务工作。

，促进事业单位机构改革。对事业单位改革要坚持分类管理原则，从实际出发，严格按照有关法律，按事业单位不同性质、职责和任务，明确事业单位类型，找出最为适应市场发展要求的分类办法。

》，通过加强事业单位登记管理，进一步规范市场经济秩序，使事业单位早日要面向社会、参与市场竞争，打破传统的条块分割，为下一步的事业单位机构改革做好准备。

岗位，规定其管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位占用编制的比例。通过科学的岗位设置和管理，对事业单位实行按编定岗、因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理、总量控制的模式。逐步转变事业单位人员管理方式，严格按照单位需要和岗位进人，有效遏制人员膨胀。

实行编制实名制是机构编制管理的一种新的尝试，它既是管编与管人的有效结合点，又是加强机构编制监督管理的有力突破口，它的实行，有利于形成机构编制、人员、财政预算相互配套相互约束的机制，有利于从源头上控制财政供养人员的增长，有利于加强社会监督，从而充分尊重和落实群众对机构编制管理工作的知情权和监督权。木垒县为落实编制实名制，做了大量而有成效的工作，采取了一系列有效的措施：

门的在职人员、财政部门的人员经费核拨情况“三相符”，为编制实名制管理的顺利实施奠定基础。

继续完善《机构编制管理证》(称为单位证)。《管理证》实行双证管理，单位一本，编制部门一本，在《管理证》中规范完整地在职人员及其所在岗位、占用编制类别逐一登记，并形成完善的办理程序，对领证、增人上编、减人下编、人员编制变更、办理时间进行严格规定，实现动态管理人员编制。

建立单位证和个人证工作完成后，在编制部门的监督下，由所在单位进行对外公示，接受群众监督。

一是xx年中央批准下发了《深化干部人事制度改革纲要》，明确了事业单位人事制度改革方向。同年，中央组织部、人事部下发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，要求建立岗位管理制度，全面推进聘用制。xx年8月31日又出台了《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》。xx年底人事部召开了全国事业单位岗位设置管理工作座谈会，要求各

地加快进度，尽快入轨运行。xx年7月，省里召开了事业单位岗位设置管理实施工作会议。对全省事业单位岗位设置管理工作进行了部署。二是事业单位岗位管理制度是按照科学合理、精简效能的原则，通过事业单位实行岗位总量控制和最高等级控制，组织引导事业单位因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理，实现由身份管理向岗位管理、由固定用人向合同用人的转换。三是建立事业单位岗位设置管理制度，是对事业单位人事管理制度的重大改革和创新，也是推进事业单位收入分配制度改革的迫切需要，对于充分调动事业单位各类人员的积极性、创造性、增强事业单位生机与活力，促进经济和社会事业又好又快发展，都具有十分重要的意义。

(1) 实施范围：岗位设置管理的实施范围与事业单位收入分配制度改革实施办法所规定的范围是一致的。从单位看，经机构编制部门批准设立，包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位均纳入实施范围，使用事业编制的社会团体参照执行。从岗位和人员看，事业单位的管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位，以及在这些岗位上工作的正式工作人员，都要按照岗位设置管理的有关规定进行管理。

(2) 岗位类别：根据国家确定的事业单位通用岗位类别，事业单位岗位包括三类，即管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。

(3) 岗位等级：

a 管理岗位等级设置：管理岗位分为10个等级，由高到低分为一到十级职员岗位。管理岗位最高等级职员岗位设置，按照机构编制部门核定的机构规格确定。

b 专业技术岗位等级设置：专业技术岗位分为13个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分为7个等级，即由高到低分为一到七级，其中高级专业技术职务正高级岗

位包括一到四级，副高级岗位包括五到七级，中级岗位分为3个等级，即由高到低分为八到十级；初级岗位分为3个等级，即由高到低分为十一到十三级，其中十三级是员级岗位。

c□工勤技能岗位等级设置：工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为5个等级，即由高到低分为一至五级；普通工岗位不分等级。

#### (4) 岗位结构比例：

a□主体岗位占岗位总量的结构比例，《实施意见》进行了原则性的规定，即：主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，应保证专业技术岗位占主体，专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%；主要承担社会事务管理职责的事业单位，应保证管理岗位占主体，管理岗位一般不低于单位岗位总量的50%；主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，应保证工勤技能岗位占主体，工勤技能岗位一般不低于单位岗位总量的50%。

b□专业技术岗位的结构比例。专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，全省的控制目标为1:3:6。省、市、县三级专业技术高级、中级、初级岗位的控制目标为：省属事业单位3:，市属事业单位2:，县(市、区)及以下事业单位。全省专业技术高级、中级、初级内部不同等级的结构比例控制目标为：二级、三级、四级岗位之间的比例为1:3:6，5级、6级、7级岗位之间的比例为2:4:4，8级、9级、10级岗位之间的比例为3:4:3，11级、12级岗位之间的比例为5:5。岗位结构成宝塔形上小下大。

c□工勤技能岗位的结构比例。工勤技能岗位一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省控制在5%左右。

## (5) 岗位条件:

岗位的条件由基本条件和具体条件构成，其中基本条件由国家制定，任何人员上岗都必须符合岗位基本条件的要求，具体条件由主管部门和事业单位根据岗位的实际需要制定，同一等级的岗位在不同的单位其具体条件可以不同。

## (6) 岗位聘用:

事业单位聘用工作人员应根据岗位的职责任务和任职条件，在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。聘用条件不得低于基本条件。事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有在册的正式工作人员的结构比例，不得突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。竞聘上岗后应签订聘用合同书，然后部分人员即可按规定相应调整个人工资。

目前我市有事业单位268个，编制总数16973个，实有人数24088人。其中专业技术人员17749人(高级926人，中级4407人，初级8629人，未聘3787人)，管理人员1735人，工勤人员4604人。

队伍的倍,而且,编制情况、职称结构、领导职数,行业归属和层级分布等情况较为复杂,涉及面广、政策性强、关系到事业单位广大工作人员的切身利益。是一项十分艰难的任务,要充分认识这项工作的重要性、复杂性和艰巨性,确保按期完成工作任务。

处、专业技术人员管理处、工资处工作人员,通过听取汇报、座谈讨论等形式对州直事业单位人事制度改革试点工作进展情况、存在的问题等进行工作调研,从调研情况看,所调研的十个事业单位不同程度地普遍开展人事制度改革工作实践,有的改革是单项的,有的改革是多项的;有的进行了岗位竞聘的改革,有的进行了分配制度的改革探索,有的进行聘用制

度的改革;事业单位人事制度改革工作有的进展较快,有的进展较慢。改革工作做得最好的是伊宁卫校,主要表现在改革的意识强、气氛浓、内容项目多、步子大、进展快,学校人事制度改革方案已制定,七月中旬以后将在全校逐步推行全员聘用制度。

各试点单位领导重视,认识明确,态度积极,事业单位人事制度改革组织领导机构健全。所调研的八个试点事业单位均成立了组织机构,具体负责本单位人事制度改革试点工作。各试点单位领导班子对事业单位人事制度改革认识比较明确,思想比较统一,思路比较清晰,认为事业单位人事制度改革迫在眉睫,势在必行,对改革充满信心,态度比较积极。

人员、工勤人员进行了轮岗,2003年对校中层干部进行竞聘上岗,实行下聘一级,由科(室)负责人优化组合科室工作人员,提高了全体职工的工作积极性和工作效率;伊犁州院、伊犁州新华医院对中层干部实行竞聘上岗,一年一聘,年终群众满意度低者即可解聘。伊犁日报社对中层本文来自之音,海量精品免费文章请登陆 查看缺岗实行竞争上岗,伊犁晚报社、伊犁电视台对全部中层岗位全部实行了竞聘上岗,通过推行竞争上岗制度,形成了能者上、平者让、庸者下的良好的用人氛围。

除教育系统外,各单位普遍实行了评聘分开,对取得资格人员进行认真考核,选择优秀者予以聘用。伊宁卫校、伊犁中医院对一些业务能力强,但专业技术职务低的技术人员实行低职高聘,对专业技术职务高而业务能力弱或敬业精神不强实行高职低聘。伊宁卫校还破格给校内个别带头人给予内部“正高”待遇,较好地调动了专业技术人员的积极性。

伊宁卫校制定了《岗位津贴管理办法》和《课时津贴管理办法》;伊犁州新华医院把职工工资的30%提出来进行二次分配,把分配的权限下放到各科室,建立了“岗位工资制”;伊犁电视台加强岗位管理制度,明确职责,推行部门内部成本核算,

费用下达到各部门;伊犁日报社把40%的活工资,组版费、创收提成捆绑起来进行再分配,实行绩效挂钩;伊犁广播电视大学提出了“工资管生活、岗位管福利、效益管奖励”的内部分配目标。通过各种形式的分配制度改革,在一定程度上打破了大锅饭,拉开了收入分配上的差距,改变过去干多干少一样,干好干坏一样的状况,职工的精神面貌发生了很大的变化,工作积极性和效率明显提高,形成了个个想法干好工作,努力争创一流业绩的局面。

伊犁州中医院近几年先后招聘了护士28名,引进人才16人,伊犁日报社,伊犁电视台也都结合本行业特点,以办好报,办好电视节目,出精品的宗旨,实行优化组合,面向社会公开招聘采编人员、节目主持人等急缺人才,对引进人才实行聘用制管理,和本单位职工享受同等待遇,提高单位人才队伍的整体素质和工作水平,促进了事业的发展。

,但总的来看,改革工作还只是部分的,而不是全面的,还不够深入,不够系统,事业单位人事制度改革还面临着一些矛盾,存在着一些不容忽视的问题。

,造成自收自支事业单位无所适从。另外,自收自支事业单位的伤病残鉴定和退休应由人事部门负责鉴定和审批,但劳动部门对人事部门的伤病残鉴定和退休不予认可,将会直接影响xxx办[2005]14号文件的执行。

查看充分发挥职能作用,加强对改革的指导协调工作,及时帮助,指导改革。各行业主管部门要领导、组织好本系统事业单位人事制度改革工作,充分调动改革单位的积极性,形成统一领导、统一规划、统一组织、统一协调的强有力的工作格局。

为全面掌握xx区事业单位人才队伍的现状及存在的问题,理清新形势下加强事业单位人才队伍建设的对策及思路,xx区人力社保局组织开展了一次事业单位人才队伍建设调研。

全区有713个事业单位。其中，全额财政拨款507个，差额财政拨款 88个，经费自理93个；核定编制28581名，其中，全额财政拨款19454名，差额财政拨款5893名，经费自理2933名，企业化管理301名。事业单位拥有人才24548人，其中管理人才5377人，专业技术人才16475人，技能人才3375人。

硕士研究生及其以上124人、占比例约为；大学本科学历为8998人、占比例约为；大学专科学历为5366人、占比例约为；中专学历为8543人，占比例约为；高中及以下学历为4948人，占比例约为。参加在职学历教育的为277人。

35岁以下为7841人，占比例约为；36—40岁为4510人，占比例约为；41—45岁为4794人，占比例约为 %；46—50岁为 3109人，占比例约为 %；51岁以上为4294人，占比例约为。平均年龄。

区属16199人，占比例约为性67 %；52个乡镇(街道)8349人，占比例约为33 %。

教育系统12503人，占比例约为 %人；卫生系统4772人，占比例约为 %人；农业系统2115人，占比例约为 %；其它系统5158人，占比例约为21%。

男性15008人，占比例约为；女性9540人，占比例约为。男女比例为。

(1)管理人才5377人，其中：五级职员27人，六级职员140人，七级职员2614人，八级职员1913人，九级职员及以下683人。

(2)专业技术人才16475人，其中：高级1967人，中级7934人，初级及以下7257人。

(3)工勤技能人才3375人，其中：技师122人，高级工1801人，中级工897人，初级工526人，普工29人。

近年来□xx区人事人才工作在区委、政府的正确领导下，坚持以经济建设为中心，积极实施整体性人才资源开发战略，不断创新人才机制，加大人才投入，取得显著成效，初步形成了人才资源开发的新局面。

但是，由于xx区处于欠发达地区，与东部沿海发达地区相比，人才竞争压力尚未得到根本改变，与建设重庆第二大城市的要求还有较大差距。

全区现有总人口 173万人，而事业单位人才仅24548人，占总人口数比为 %，从比例上看，远远不能满足于全区各项事业发展对人才的需求。

素质低。全区事业单位技术工人3375人，文化素质和技术水平偏低，有2819人只有高中及以下文化程度。四是地域分布不够合理。城镇和待遇较高的事业单位人才相对过多，而乡镇和条件较差的事业单位分布较少。

一是人才政策环境缺乏吸引力。地区经济气候影响了人才资源开发，人才投入明显不足，出台的优惠政策吸引力不强。二是工资待遇偏低。与同类城市相比□xx收入水平偏低，影响了人才引进，造成了人才流失。三是收入分配制度缺乏激励性。全区绝大部分事业单位仍然沿用计划经济时代按职称、级别等因素进行分配的制度，分配中的平均主义现象依然比较严重，使得“按劳取酬”、“以岗定薪”、“优绩优酬”等新型分配方式在很多事业单位并未得到真正实施。比如，乡镇事业单位因为规格低，管理岗位和专技职数受限，想上又上不去，待遇较差，挫伤了广大专业技术人员的积极性和创造性。四是竞争机制缺乏。注重人才为我所有，不注重人才为我所用；有些单位注重引进外部人才，忽视发挥内部人才的作用，挫伤了原有人才的积极性，造成一边引进一边流失的现象；公平、公正的人才管理激励机制和为人才解除后顾之忧的社会保障制度有待健全。

近3年，全区共引进研究生及其以上人才仅80名左右，而近两年来，调出区外专业技术人才近100人。

上述问题的存在，既有一定的客观原因，也有各级各部门对人才工作重视不够，抓得不力等主观因素。

一些单位的领导没有牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，重视物质资源而忽视人才资源，没有像抓经济工作那样抓单位的人才队伍建设。对人才工作的组织领导、宏观协调、战略研究、资金投入等方面的工作重视不够，措施不力。人才工作很多时候还是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的局面。

严重滞后于经济发展，条条框框过多，人事管理过于集中。比如，新的事业单位岗位设置办法脱离实际，导致中、高级已聘人员数额大大超岗，基层单位矛盾突出。2、人才评价机制不活。一些地方和部门拘泥于某些政策的条条框框，过于看重身份、学历、职称，而没有将人才评价的重点放到人才的实际工作能力和工作绩效上来。3、分配激励机制不活。一些单位和地方在分配上的“大锅饭”、平均主义还不同程度存在，干好干坏一个样，技高技低报酬差不多，利益分配向从事智力密集型劳动的人才，向有发明创造、有科研成果的优秀专技人才倾斜的力度不大。4、人才培养机制还未健全。全区人才培养缺乏力度，财力支撑不足，一些单位在人员进修、继续教育方面往往以财力紧张为由，很少作出安排，使相当部分专业技术人员没有得到继续教育更新知识的机会，知识老化现象相当严重。

条件、交通、信息方面缺乏比较优势，人们的思想观念、生活方式、文化氛围差异比较大，一定程度上制约了人才的成长，影响了人才作用的发挥。