

# 薪资调研工作报告 薪资调研报告(大全9篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 薪资调研工作报告篇一

株洲栢仕杰贸易有限作为全国知名体育品牌“安踏”在湖南的代理商，多年经营，几经周折，从“安踏”品牌塑造，成长，壮大至近年的市场收缩调整，至今，已经走过了最艰难的时期；今年栢仕杰迎来了“完善激励机制，全面提升整体管理水平”改革关键年。为配合公司做好薪酬体系的修订，以及全面推行绩效考核机制，人力资源部对公司内部架构及岗位和本区域可对比企业进行数据收集，提交本年度的薪酬分析调研报告。

公司内部数据主要是通过整理20xx年人事薪酬数据、薪酬调整数据，以及通过走访业内同行与网络等途径，并对株洲政府20xx年公开公布相近规模企业相似或相近岗位薪酬数据，通过对这些基础的数据分析处理形成此报告。

株洲栢仕杰贸易有限公司

(略)

株洲依纯商贸有限公司

(略)

株洲鸣杨体育用品有限公司（361度湖南分公司）

(略)

株洲栢仕杰贸易有限公司

本薪酬调查岗位薪资未包含福利项目

1、薪酬的激励效果难以体现：

其二，自营区域与市场业务版块人员的业绩提成方案，达成率现实运营状况有一定偏差，在在管理层和基层员工中清晰知道难以达成目标。

2、因20xx年在薪酬体系设定中系数的确定上缺乏硬性、可操作性的区分标准，导致各部门对基本薪酬构成与绩效—业务提成系数存在一定的误解与疑惑，且绩效——业务提成系数普遍偏低，直接导致了同地区内，薪酬与绩效系统之间的个人薪酬差距。

以依纯商贸公司经理级的部门负责人工资为例：在同样岗位职责的两位员工，尽管系数相同，但两个人因为平台系数设定不同，而导致每月工资差距占到个人工资的x%[]对现有的`团队稳定存在一定的隐患。同时，随着行业市场收缩，市场占有率下降，业绩拓展几近于零，原属于拓展业务的岗位的市场业务团队也将逐步转入促进优质加盟商单店业绩工作中，其原平台系数一旦随之降低，将直接导致熟悉市场情况的人员流失；而若不降低系数，则将对原薪酬体系分配占比的冲击。

5、与薪酬体系相辅相成的相关制度（奖惩、晋升、绩效考核制度等）未与薪酬制度对接与挂钩，直接影响了员工在日常工作中对业绩与薪酬的关注。目前，各岗位在“加班费”、“工龄补助”、“通信补助”等方面形成统一规范与执行标准，实际执行情况与规范中的标准偏差很大。而这些薪酬之外的“收入”在一定程度上没有达到对员式的稳定作

用。

## 公司各具体岗位月工资标准表

3、针对不同岗位实行多样化的津贴补贴；

4、建立并完善的薪酬管理体系；

## 具体措施

1、明确化。

2、合理化。

目前员工调薪工作主要由人力资源进行事务性手续办理；部门负责人极少参与薪酬标准的调整工作，但是执行过程中，公司高层个人感性认定所产生的决定，直接否定了公司拟定并执行中的操作规范；形成了单个提出申请的与兢兢业业工作的员工对比与落差。因此建议提高部门负责人在薪酬调整过程中的主观能动性，使之参与进薪酬标准的制订过程中来，显得相当迫切。尤其是基层管理人员的薪资调整建议可以自下而上进行。

3、多样化。

综合公司现有市场加盟商与自营区域终端市场情况，来推算出公司应该设立对应职能部门和岗位。建议公司考虑精简机构与岗位编制，对于部分合并的岗位，对于身兼多职或有特殊素质、特殊技能的员工，尤其是自营区域终端管理人员，应在薪酬的设计上留有余地，或设定“兼职”、“技能津贴”、“特别岗位津贴”等；以平衡员工工作重心，并提高员工自我激励自我提升个人综合素质。

4、体系化。

尽快制定并完善员工奖惩细则，创立“奖金池”以积极激励、相对稳定的为目的，并建立部门或区域内部的合理、有效的补充性做法。

## 薪资调研报告篇二

双河中学是宣汉县仅有的五所高完中之一，在编教职工120人，其中女教职工18人，退休女教工2人。18名在编女教工中在岗的15人，借调3人（县职中2人，宣二中1人）。在岗的15人中，2人担任学校中层领导，1人任女工主任，1人任年级组长，5人担任班主任，10人担任高中教学，5人担任高三教学。15名在岗女教工中，大学本科学历13人，专科学历2人。

我校女教工可谓个个精英，学历高，能力强，工作讲究技巧，讲究效率，讲求质量，深受领导重视，同事称赞，学生欢迎，家长好评。

我校女教工组织隶属于学校工会组织，女教职工所开展的各项活动均在工会的组织下开展，并配合、协助学校工会开展工作。女工主任也就是学校工会委员中的一员，（工会委员共7人，主席、副主席各1人，女工主任一人，组织委员1人，宣传委员1人，经审2人）。

由于学校工作的特殊性，也为了进一步管理好女学生，让她们在学校身心都能健康发展，我们一方面以班为单位组建了25个女生工作小组，设组长、副组长各1人；另一方面以女生寝室为单位组建了30个女生工作小组，由室长担任组长。这些女生工作小组的建立，实际上就是在学校女教工和女学生之间架起了一座桥梁，既便于女教工及时掌握女学生的信息，又便于女教工及时妥善解决处理女生中的问题。

前面已经提过，我校女工组织隶属于学校工会组织，所以除一名女工委主任外，未配备其他任何女工干部。不过对女工干部及女教职工的相关待遇落实得比较好，特别是覃轩担任

我校校长以来，高度重视女工工作，在落实待遇时完全按国家政策及上级有关文件精神执行，不打折扣，不敷衍，不拖延。正因为如此，我校女教职工的工作兢兢业业，尽心尽职，从不推诿，不讲价钱，在各自的岗位上尽展巾帼风采。

我校女教职工工作制度，首选是遵守学校工作制度，学校工会工作制度，各年级办公室工作制度。女工委还有自己的工作制度，《女教工联系女生制度》《女教职工对口帮扶贫困女生的制度》《好儿媳评比细则》《模范母亲条例》《巾帼英雄评选细则》《常规工作细则》，结合女工委的工作制度，我们每月召开一次女工座谈会，一是交流思想与情感，二是为学校工作献计献策；每学年上期对高三、初三女学生进行心理疏导，减压鼓劲，每学年下期对高一、初一新生进行青春期生理健康教育及理想教育，教育女生自尊、自重、自强、自立，在家做个好女儿，在校做个好女生，在社会做个好女人。这些讲座对女生在校期间的学习生活乃至将来的一生起着不可估量的作用，好些坏女孩就是通过这些教育变好变乖的。这项活动也是我校女工工作的一大特色，一大亮点。每年“三.八”均开展积极健康的活动。丰富女工的生活，陶冶女工的情操，激发女工的潜能，发挥女工的优势，极大地调动了女工的工作积极性。

由于中国封建统治几千年，男尊女卑在相当一部分人心中根深蒂固，说什么“女人头发长，见识短”，说什么“那是妇人之见”，所以女教工们要干出点成绩难，因为她们缺少机会。成绩要得到认可更是难上加难。女教工在学校仍属于弱势群体，无论评优选先提干，她们总是少一些机会，所以就使得女教工组织会遇到若干困难。目前，我校女教工组织建设还有一大困难，那就我们想把女教职工及教师家属组织起来，开展丰富多彩的业余文化活动，比如跳跳舞，唱唱歌，做做健身操，可学校没有场地，也没有相关的设备设施。上级主管部门既然这样关心女教职工的工作、生活及健康，恳请你们为女教工们助一臂之力，让女教工们在紧张忙碌的工作之余，有一块属于她们的、能让她们身心放松的小天地。

## 薪资调研工作报告篇三

能禹镇是xx冬早蔬菜的主产区之一，全镇6300多户农户，每年种植冬早蔬菜10000多亩，蔬菜外销量达20000多吨，蔬菜收入占全镇农民人均收入的70%以上，是农民收入的主要来源。

为提高群众对发展无公害蔬菜生产的认识，把群众的传统生产观念转变到无公害生产的认识上来。能禹镇采用广播、录像等宣传媒体以及召开群众会的方式，广泛向群众宣传无公害蔬菜生产的意义、生产规程和要求，宣传市场对无公害农产品的需求和检测制度。同时，抓住州农业局在能禹镇搞试点的机遇，积极邀请州县农科部门的科技人员深入到7个村委会，召开群众会、团员会、种植大户和科技示范户等会议，向广大群众进行无公害蔬菜生产知识的系统宣传和科技培训，提高了群众的认识，激发了群众发展无公害蔬菜生产的积极性和主动性。

为切实提高干部对无公害蔬菜的认识，提高干部服务群众、指导生产的能力。镇党委、政府多方邀请懂科技、精通生产技术的科技专家，对全镇干部进行集中学习培训，并将生产环节的措施要点，禁用农药的名称、种类等技术资料印发到干部手中，督促干部加强学习，做到能熟记、会运用。通过培训，有效提高了干部服务生产、服务群众的能力。

发展无公害蔬菜，禁用高毒、高残留农药是重点。为此，镇党委、政府一方面号召农户认真清理家中留存的禁用高毒、高残留农药，主动进行销毁；另一方面，积极组织工商部门认真清理整顿农药销售门市，强化市场监管，严禁禁用农药的销售，对剩余的禁用农药，责令其限期处理，为无公害蔬菜生产提供了保证。

在州、县农业局的指导、支持下，通过对土壤、气候、水资源的广泛调研、分析、对比，能禹镇把摩诃村委会集中连片的1460亩种植区和龙泉村委会近3000亩的生产区域作为全镇

无公害蔬菜生产示范区。在示范区内建立高毒高残留农药警示牌，把无公害蔬菜生产禁用的高毒、高残留农药名录清楚标明，对农户进行经常性警示教育，严格监督和禁止使用高毒、高残留农药及禁用化肥。同时，严格按照无公害蔬菜生产的规程要求，对示范区采取生物防治、物理防治和化学防治措施，采用物理杀虫方式，安装杀虫灯，有效杀灭害虫，减少蔬菜用药量和用药次数。州县农科部门专家，及时指导农户正确使用农药、化肥，积极帮助解决农户在生产种植无公害蔬菜中遇到的困难和问题，保证蔬菜生产按无公害标准进行。

## 五、干部驻村包社，狠抓科技措施落实

为把无公害蔬菜生产的各项措施落到实处，能禹镇严格执行领导干部分片负责、驻村包社制度。通过领导挂点、干部包村，把宣传做到一家一户，把科技措施落实到田间地头，积极引导群众进行标准化、规范化生产，指导帮助群众加强科学合理的田间管理，使无公害蔬菜生产顺利发展。

由于措施有力，落实到位□20xx年能禹镇完成无公害蔬菜种植面积21826亩，比上年增长15%，蔬菜外销量达30532.2吨，比上年增长27.6%，蔬菜总产值达2748万元，比上年增长46 %。建成了摩诃无公害蔬菜生产基地和龙泉无公害蔬菜生产示范区□20xx年，能禹镇摩诃村委会种植的“以色列119番茄”、“香研鲜食辣椒”，丙华村委会种植的“热坝番茄”等几个品种已达到了无公害蔬菜标准，顺利通过无公害蔬菜质量检测认证，为全县的无公害蔬菜生产起到了较好的示范带动作用。

元谋蔬菜已有20多年的历史，农民在蔬菜种植中，已逐步形成了自己的一套耕作方法和管理经验，而无公害蔬菜生产是一个全新的事物，需要一套新的生产技术和方法。要使群众摒弃旧的耕作技术和管理经验，接受并掌握新技术，提高群众认识是关键。能禹镇采取有效的方法和途径，广泛向

群众宣传无公害蔬菜生产的意义，提高群众对县委政府发展绿色产业决策措施的认识，增强他们的危机感和紧迫性以及生产的积极、主动性，为无公害蔬菜生产顺利发展奠定了基础。

发展无公害蔬菜生产干部是基础。能禹镇首先对全镇机关干部进行科技培训，使干部熟练掌握生产无公害蔬菜的技术、措施和要点，增强其服务群众、指导生产的能力；其次，强化责任的落实，采取干部驻村包社的做法，深入田间地头，应用所学知识、技术，积极引导帮助群众进行标准化、规范化生产、科学化管理。以深入、扎实的工作作风推动了无公害蔬菜生产的顺利发展。

元谋发展无公害蔬菜是一项全新的事业，有些科技措施尚需试验、摸索、逐步完善，且农民的质量安全意识淡薄，对无公害蔬菜生产技术的接受尚存在一定的差距，因此，无公害蔬菜生产只能遵循试验、示范、推广的原则，循序渐进、逐步发展。因此，能禹镇在州、县农科部门的支持配合下，分别在摩诃、龙泉建立了无公害蔬菜生产示范基地。通过基地带动，农民生产种植无公害蔬菜积极性、主动性得到提高，初步掌握了无公害蔬菜生产技术和措施，为加快推进创造了条件。

由于发展无公害蔬菜需施用低毒、低残留、高效生物农药，见效慢，价格比普通农药高，导致生产成本增加，无公害蔬菜生产出来后，由于没有及时申报质量检测认证，因此，无任何标识。上市后，只能同普通蔬菜混卖，价格优势难以体现，优质不优价，严重挫伤了农户生产种植无公害蔬菜的积极性。为此，要加紧申报无公害蔬菜质量检测认证。通过质量检测认证的产品，要实施名牌战略，积极培植名品名牌，牢固树立质量意识、信用意识、特色意识。及时向工商部门办理商标注册登记。同时，注重产品包装，在产品的包装上清楚标明产地、商标、认证标志等有关事项，不断改善蔬菜包装质量和条件，努力提高产品质量档次，严格区分与普通



蔬菜的差异，有效解决无公害蔬菜优质不优价的问题，进一步激发农户生产种植无公害蔬菜的积极性。

要逐步建立健全市场检测体系，对上市交易的蔬菜产品进行质量检测，对达到无公害标准的产品，在交通运输、专柜开辟、市场销售等方面，实施扶持和政策优惠；对达不到无公害标准的产品，实行淘汰制，限制其产品上市交易。促使广大农户不断增强产品质量安全意识和标准化生产意识，保证蔬菜生产按无公害标准、要求进行，有效提升整个蔬菜产业的质量和档次。同时，逐步建立基地监测网络，合理布设田间生产、农药监测站（点），并配备必要的检测设备，形成监测网络，对基地内外的无公害蔬菜产品，进行定期不定期抽样检测，确保产品质量。

要积极培育无公害蔬菜专业市场，进一步拓宽营销网络，要通过“政府抓展销、企业搞联销、市场促营销、农民经纪人跑贩销”等多种途径，引导各类流通企业、农业龙头企业和购销大户参与无公害蔬菜营销活动。进一步扶持壮大农民经纪人队伍，扶持和发展各种形式农产品产销合作组织、科技专业协会，提高蔬菜产销组织化程度，开展产前、产中、产后全过程服务，以高效的运作机制，形成全新的产业化发展格局。积极探索现代营销手段，开辟直销、产销直挂、净菜配送、无公害蔬菜产品销售专柜等营销服务方式，不断拓展市场空间。

农科部门要研究制定适用于元谋地区无公害蔬菜生产的技术规范、栽培模式。要保证蔬菜生产达到无公害标准，需要有一套规范化的技术体系支撑，其中，涉及环境质量、种苗生产、关键技术、监测管理、栽培制度、病虫草综合防治、科学用药、平衡施肥等。通过这套技术体系的研制和应用来控制农药、硝酸盐等的污染。要做好新品种、新肥药的引进、示范、推广应用和管理规范工作。各级农科部门要精心选育一批品质好、抗病力强的蔬菜品种进行推广种植，要继续完善蔬菜产品病虫害预警、预报制度，指导农户掌握蔬菜病虫

害防治技术，积极推广运用各种切实可行的生物、物理防治措施，及时帮助解决农户在无公害蔬菜生产中遇到的困难和问题。

蔬菜产业由于产业化程度不高，蔬菜精、深加工企业少，蔬菜产品大多是鲜菜直接进入销售环节，一方面，不利于蔬菜保鲜、贮藏、运输；另一方面，由于菜季相对集中，受市场供求关系影响大，使蔬菜产品质量和整体效益难以体现。因此，要进一步优化投资环境，积极进行招商引资，千方百计引进项目、资金、技术、人才，着力绿色食品加工园区建设，加强管理，完善服务，落实相关优惠政策、措施，全力扶持，培强壮大绿色食品加工企业，鼓励和支持企业进行科技创新，不断提高产品质量档次，向精、深加工方向发展。实现蔬菜生产、加工、销售一体化建设，努力提高产业化水平。

## 薪资调研工作报告篇四

庄浪三中位于北城区，始建于年3月，年开始招生，年单设独立初中部（庄浪县第三中学），现有教学班38个，学生2819人，教职工135名，其中专任教师103人。学校占地面积38168m<sup>2</sup>□总建筑面积16316m<sup>2</sup>□

### （一）普及程度

年，入学率达100%，15周岁人口初等教育完成率为98.9%，17周岁人口初级中等教育完成率93.9%；初中辍学率为1.3%。“普九”各项指标达到或超过国家规定要求标准，与年相比入学率提高了2.7%，完成率提高了2.3%，辍学率下降0.8%。

### （二）师资水平

全校专任教师103人，学历合格率为100%；全部达到任职要求。

### （三）办学条件

- 1、生均校舍面积为5.8平方米。
- 2、全校无校舍危房。
- 3、教学仪器配齐率为100%。
- 4、生均图书为15.1册。

### （四）教育质量

连续三年综合评估位居全县27所独立初中第一名，毕业率达99.5%。

- 1、加强领导，强化组织保障。

学校成立了以校长任组长、分管副校长任副组长的“两基”巩固提高工作领导小组。领导小组定期召开会议，听取工作汇报，研究解决具体问题，竭力为“两基”巩固提高工作铺设“绿色通道”。目前，全校上下形成了“一把手亲自抓，分管领导具体抓，一班人共同抓，全体教师配合抓”的工作格局和指挥体系。

- 2、统筹安排，强化部门职责保障。

几年来，我们进一步完善工作制度，严格工作要求，严肃工作纪律，保证了“两基”巩固提高工作扎实推进。一是强化目标责任制。学校每年都要层层签订目标责任书，形成一级抓一级，一级为一级负责的管理机制，确保职责明确，责任落实，对每年的工作完成情况进行认真的考核评估，将考核结果与奖惩挂钩，使目标责任制发挥促进和制约作用。二是强化部门职责。政教处制定了进行思想教育的学期计划与实施办法及其他规章制度，积极组织全校学生思想政治教育和

纪律作风培训工作。通过“政教处一年级组一班主任”这一系统，以《中学生守则》和《中学生日常行为规范》为主要依据，全面关心学生在德、智、体、美、劳各方面的发展。学校定期请公安、司法部门作“法制教育报告会”，每学期开展“风纪教育月”活动，加强了对青少年的法制宣传教育；教导处能够积极地组织管理学校的教育、教学工作和教务行政工作，全面落实素质教育，经常检查落实教学常规管理，保证了正常的教学秩序。

同时，能够适时地组织开展教学研究和教育科研活动，坚持“以教学为中心，以质量为生命”的工作方针，确保了教育教学质量的提高；总务处能够全心全意为教育教学服务，为全校师生员工服务，发挥主观能动性，努力完成总务工作的各项任务。

### 3、保学控辍，提高普及程度。

自年“两基”评估验收以来，我校紧紧围绕“两基”中普及程度这一核心指标，抓重点、破难点，采取有效措施，千方百计提高适龄儿童、少年入学率，完善控流保学管理机制，降低辍学率。

一是学校利用各种媒体，对《义务教育法》、《未成年人保护法》等法律法规进行广泛宣传，做到家喻户晓，深入人心，让全社会都懂得送适龄少年、儿童入学是法律规定的家长应尽的义务和责任。

二是学校对家庭贫困的学生实行“减、缓、免”制度，广泛开展“手拉手”、“心连心”、“一帮一”等助学活动。

三是建立“学校为一切学生负责”的公开承诺制度，切实减轻学生的课业负担，严禁体罚和变相体罚学生，严禁按学生考试成绩公开排列名次和安排座位，以关心和爱护学生为前提，倡导用科学的方法教育学生。

四是严格学籍管理，杜绝不履行相关转学手续而接收他校学生。五是实行辍学学生包干动员制度，学校将动员学生入学、在校学生巩固等指标落实到班，责任到人。

4、认真落实农村义务教育经费保障机制，优化教育布局结构，义务教育水平进一步提高。

一是严格落实农村义务教育经费保障机制。年春季共有45人享受寄宿生生活补助，金额5377.5元；秋季共有469人享受寄宿生生活补助，金额92142.5元；10年春季共有488人享受寄宿生生活补助，金额18,3000元；秋季共有488人享受寄宿生生活补助，金额18,3000元。从年春季开学起，义务教育阶段所有学生全部享受免费教科书，共配发免费教科书4608套，总价值24.7万元。

二是严格落实义务教育阶段招生入学制度。按照《庄浪县初中划片招生就近入学指导意见》，严格落实小学毕业划片招生、就近全部入学制度，实行小学毕业水平测试与初中入学相分离，有效提高了义务教育普及程度。小学毕业生升学率达到100%，全县教育结构趋于合理，义务教育水平进一步提高。

5、师资队伍进一步优化。

一是分校以后，以建设一支“高素质，高水平，高奉献”的教师队伍为目标，采取一系列有力措施狠抓师资队伍建设，不断充实教师队伍，今年共调配来41名优秀教师，缓解了学校教师数量不足的压力，优化了教师结构，补充壮大了全校教师队伍。全校专任教师学历合格率达到100%。

二是县教育局实行校长任期目标考核，学校班子建设得到加强。按照《庄浪县校长任期目标管理责任制实施办法》，由县上分管领导带队，组织部、人事局、教育局共同参与，完成了校长三年任期目标的考核评估。

## 薪资调研工作报告篇五

尊敬的xx部长、各领导，大家好！

现在由我将街道组织工作汇报如下，不到之处，敬请大家批评指正。

我街道现有xx个行政村(红xx村、团xx村、红村、铺村和家村)□xx个社区(家社区□xx街社区、旗社区、园社区、花社区□xx村社区□xx庄社区、塚社区和沱社区)，在这xx个村中，铺村和旗村已经启动城中村改造，铺村已完成了整村拆迁□xx村也完成了大部分拆迁。在xx个社区中，百xx社区□xx村社区□xx庄社区、塚社区和沱社区均由原村城改而来。街道党工委下属基层党组织xx个，共有党员xx人。其中，农村基层党(总)支部xx个，党员xx人；社区党支部xx个，党员xx人；非公企业党支部xx个，党员xx人；机关及其它党支部xx个，党员xx人。

近年来，在区委、区政府和区委组织部的正确领导下，我们紧紧抓住新城建设的重大历史机遇，遵循“抓班子、带队伍，促发展、建和谐”的工作思路，按照先进性教育、科学发展观教育和创先争优活动要求，通过党员责任网、三有一化、三会一课、升级晋档、双评晋级、三问三解等一系列工作，强化目标建设，深化党员承诺，使基层党组织核心堡垒作用和党员模范带头作用得到充分发挥，关注民生谋发展，为民服务展风采在全街道蔚然成风，街道经济和社会各项事业都取得了较大成绩。街道党工委在20xx年被授予区级先进基层党组织□20xx年被授予全市先进基层党组织□20xx年街道还被授予省级文明单位；在200xx年、20xx年全区目标考评中，取得了第三、第二的好成绩□20xx年xx月xx日，街道地方财政收入突破亿元大关。中央政治局委员、中央zd委副书记王乐泉同志视察街道综治工作中心时，给予了高度评价。

我们的主要做法：

一、围绕班子建设，强化核心堡垒作用。以“领导班子好”为目标，抓好经常性的学习教育工作和经常性的管理监督工作，不断提升班子的核心堡垒作用，促进各级党组织的自身建设。一是街道领导班子处处带好头。把加强街道领导班子自身建设列入重要议事日程，按照“团结、务实、高效、创新、廉洁”的思路，强化“班长”第一责任人职责，严格组织制度，讲学习、讲大局，大事讲原则，小事讲风格，抓好班子自身的政治、思想、作风建设和廉政建设，不断提高班子的凝聚力、战斗力和号召力，处处为基层班子带好头。二是抓住换届选举，配强配齐基层班子。一个好的领导班子必须从源头上抓起。街道党工委非常重视基层领导班子的换届和配备工作。在20xx年、20xx年，我们按照区委组织部统一安排部署，“强化宣传，加大摸底，认真酝酿，严格程序，配强配齐”的原则，对xx个社区和xx个村的基层组织进行了换届，其中□xx个社区中有xx名书记连选连任(家本、旗学、园锋、花的军)□xx名书记因年龄的原因正常退休(xx4厂干部)□xx个村中xx村安不但连选连任，而且“一肩挑”。通过一年多的工作，街道党工委和基层党员群众对这届班子都是满意的。三是抓好班子管理，树立基层班子的良好形象。在基层班子管理中，我们主要采取制度式管理和台帐式管理相结合，既通过严格落实有关基层管理制度，如基层一年2次的向区“两代表”一委员、街道党工委、基层党员群众代表汇报工作制度，年终述职述廉述效制度、干部点评制度等，强化干部的责任心和事业心。台帐式管理就是将基层班子绩效与日常工作相联系，用数字说话，年终评优评差，如与群众信任度、综治ww□经济发展、群众收入、环境管理等具体项目相结合，通过评比督促干部履职，树立班子形象。四是抓好监督工作，实现廉政为民。加强街道纪监委和村(居)民监督委员会建设，充分发挥基层群众组织的监督作风，每半年召开1次基层干部廉政评议汇报会，随时接受组织和群众监督，全街道设立意见箱xx个，这样做既为群众提供了一个说话的

地方，也对干部的工作起到有效监督，对强化班子核心建设都收到好的效果。

## 二、围绕创先争优，服务中心大局

我街道从20xx年xx月开始，在全街道开展了以“推动科学发展，争创一流业绩”为主题的创先争优活动。xx年来，我们始终坚持以创先争优活动与中心工作相结合，在实践中创先争优，以创先争优助推各项工作圆满完成。全街道争创活动先后被广播、电视和报刊等新闻媒体报道多次。xx次接受上级检查，都得到了好评。一是在重点项目建设中创先争优，班子的堡垒作用和党员的带头作用得到充分发挥，促进了xx庄、铺和西xx级中学、市公安局等征地拆迁重点工作提速完成，加快了xx村家安置楼、帽安置楼建设速度，群众均可实现按时回迁。二是在阶段性工作中创先争优，班子的核心作用和党员的自觉性保证了如“迎接行政中心，市民素质大提升”、“迎世园环境卫生大整治”工作任务的圆满完成，特别是去年xx月和xx月，两次在全市市容大环境评比中，名列街道第一名。xx街名列二类道路第一名。xx村还受到世园会管理委员会表彰奖励。三是不断扩大活动范围，以党建带妇建、带团建，坚持党组织、妇女组织和团组织创先争优工作同推进、同讲评、同表彰，调动广大妇女同志和青年团员争当先进、争创优秀的积极性。同时，不断加大宣传力度，营造创先争优的浓厚氛围。四是促进了社区党支部与区有关局党支部“结对共建”活动的健康发展，提升了社区硬件建设和知名度，园社区党支部今年顺利地接受了市委组织部示范社区的验收考评。五是“三问三解”活动，为街道创先争优活动注入新的活动内涵。活动开展以来，街道机关xx名干部和基层两委会干部全部参与活动，走访党员群众多户，共发放《入户调查表》xx余份，印发活动简报xx期，收到群众意见建议xx条，经过梳理汇总，共计民生问题、科学发展问题、其他问题xx大类xx条，街道在协调有关部门积极为群众解决落实中，群众的反映比较满意，促进了创先争优活动的深入开展。



### 三、围绕学习教育，不断提高干部履职能力

区街多次联系组织电信人员对基层站点进行检修，保证基层正常收看，推进了党员远程教育的正常开展。五是街道采取各种手段，不断加大干部培训工作力度。街道党工委每年都制定出干部培训计划，保证每名干部最少都有一次接受培训的机会，在提高干部素质，处置各种复杂问题的能力上有新的提升。如每季度对基层书记、主任最少培训一次，每半年对机关干部最少培训一次，每年对各村组长、村民代表进行集中培训。今年xx月，对各村“两委会”干部进行了为期天的换届后履职能力培训，上周又对基层书记、主任进行了为期天的城改政策等培训。

### 四、围绕主题实践，促进科学发展

一是近年来，农村围绕“升级晋档，科学发展”和“三个亮出来”等活动，重点在提升班子为民服务的意识和促进农村党员干部素质提升上做了一些积极的尝试，我们不是简单的整治环境卫生，单一地追求农民人均收入，而是重点在强化班子解决新形势下农村各种复杂问题的能力，经常采取学习培训、手拉手结对帮扶、一级带一级等办法，使广大党员群众在市场经济条件下，始终能团结在党组织的周围，坚决杜绝了经济发展了，班子散了，人心散了的问题出现。目前，全街道xx个村级基本都达到了凝聚力强、作用发挥好、群众满意、组织满意。

二是在社区围绕“双评晋级，科学发展”活动，以“文明社区、和谐家园”为载体，大力推进社区“三有一化”建设，构建“小社区、大服务、送温暖”模式，全面完善社区服务管理体制，打造示范社区、精品社区，全街道示范社区达60%，在20xx年xx月份社区“两委会”换届选举中，全街道不到一个月就全面完成了换届工作，得到了社区群众和上级领导的表彰肯定。特别是xx社区，原村“两委会”班子到20xx年才届满，全体党员干部能从大局出发，个人利益自觉服从组织

需要，按时顺利地完成了第一个城改社区“两委会”换届选举工作。

三是“服务世园，扮靓谭家”系列环境大整治活动。各党(总)支部积极配合，街道领导班子成员带头参与，高起点谋划，全街党员干部人人争先，不断掀起了“服务世园，扮靓”环境整治高潮。从20xx年xx月份开始到去年xx月世园会开始，先后组织集中整治xx次，平均二个月1次，累计清运垃圾xx余立方米，清除野广告xx余处，摆放鲜花万多盆，排查治理扬尘点xx处，全面提升地区环境面貌，为群众创造了优美舒适的居住环境，得到区领导肯定。

四是用喜闻乐见的文化娱乐活动团结党员，吸引群众，共建和谐幸福的新谭家。活动中，既有“聚集未央，给力”、“星光大道冠军进社区”等大型文艺汇演，也有“群众红歌擂台赛”、“太极拳比赛”、“世园有我更精彩”等群众自娱自乐的活动，深受党员干部群众喜爱，吸引了更多的参与者。今年年初开展，我们还在各村、社区成立了文艺宣传队，拒绝外来演员，引导党员群众亲自登台，歌唱党、歌唱社会主义，活跃群众文化生活，用先进文化占领基层文化阵地，通过活动促进科学发展，增强了基层党组织的凝聚力。

## 五、围绕管理提升，加强党员干部队伍建设

一是在发展党员工作中，严格遵循“十六字”方针(坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展)，积极推行入党积极分子组织培养、群众认可、票决公示、全程公开、责任追究等制度，严把质量关和程序关。重视在妇女和致富能手中发展党员，将致富能手培养成入党积极分子，为更多的群众服务[]xx年来，共培养入党积极分子xx人，共发展党员批，纳新党员xx名，预备党员转正xx名，通过公示党员群众反映较好。

二是坚持“党要管党，从严治党”的方针，认真学习和贯彻《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》。坚持了党员干部谈心谈话、重大事项报告等制度，充分运用了年度考核、随机考察、阶段考核等方式，及时掌握党员干部履职履责情况，尤其把党员干部在工作中的实际表现作为干部考察的重要内容，引导广大干部树立科学的发展观和正确的政绩，三年来，没有一名干部受到党纪政纪处分。

三是街道党工委在机关干部中率先实行“双向选择，末位息岗”激励工作机制，科室选干部，干部选科室；科长选干部，干部选科长，极大地调动了广大机关干部的积极性。年初，我们围绕市区下达的目标任务，按照干部分工，逐级分解，逐级落实，每项工作具体分解到每个科室、每名干部身上，做到每个科室有任务，人人肩头有担子，个个心中有目标，使各项工作都得到顺利完成。

四是在村官管理中，重点提高认识，消除临时观念，坚持月考评与年度考核评议相结合，街村积极配合协调，为村官发挥作用提供平台创造机会，保证他们在三年时间里真正能提高自身素质，服务基层群众。另外，积极为村官创造学习条件，提高他们的就业能力□20xx年度和20xx年度的5名村官中，有3名同志考取了公务员或事业单位干部，极大地调动了其他村官安心，服务基层的信心决心。

各位领导，虽然我们在工作中取得了一定成效，但还存在一些缺点和不足：一是创先争优活动与中心工作相互促进还不够紧密；二是城乡党建发展还不够平衡，党员的思想素质还需要进一步提升；三是党建工作的有效载体还不够丰富，还存在学习少、活动少等问题。

在今后的工作中还需进一步改进：

六是组织经常性的基层党员干部群众喜闻乐见的文化娱乐活动，发挥好宣传队作用，用活动吸引群众、团结党员，为地

区经济社会和谐稳定发展报务。

## 薪资调研工作报告篇六

人民调解工作是在依法设立的人民调解委员会的主持下，以国家的法律、法规、规章、政策和社会公德为依据，对民间纠纷当事人进行说服教育，规劝疏导，促使纠纷各方互谅互让，平等协商，自愿达成协议，消除纷争的一种群众自治活动。人民调解简便、节省时间、减少诉讼、减少纠纷当事人的费用，因其程序的简易性和成本低廉性而深受人民群众的欢迎，被国际上称为“东方一枝花”的人民调解制度，是我国首创，具有中国特色，被世界上很多国家学习借鉴的法律制度，有的国家也在尝试我国人民调解工作的做法。

然而，随着经济的快速发展和改革开放的不断深入，社会各阶层的矛盾层出不穷，大量的新情况、新问题不断涌现，矛盾类型发生变化，人民调解工作如何适应改革发展大局的需要，如何进一步发挥好“第一道防线”的作用，这些都亟待我们去深入思考和仔细研究。

以笔者所在区为例，近年来，在排查出各类纠纷案件中，通过人民调解组织去做到化解矛盾纠纷，基本上做到了“小事不出村，大事不出街道”。种种事实足以说明，在街道、村(社区)二级，人民调解组织在维护社会稳定方面发挥了不可替代的作用。

当前，我区经济社会发展的总体形势是好的，经济持续快速健康发展，社会稳定，治安状况良好，人民安居乐业。但随着改革开放的日益深入和社会主义市场经济的不断发展，新情况、新问题不断涌现，主要表现在：一是民间主要矛盾纠纷发生新变化，呈现多样化、复杂化、疑难化、涉及人数多、纠纷性质变化等趋势。资源权属、环境生态、土地承包、工程建设中群众利益维护等经济内容的新型矛盾纠纷日益突出，传统的婚姻家庭、邻里纠纷已不再是民间的主要矛盾纠纷。

二是群体性矛盾纠纷呈上升趋势。主要有农民建房、土地纠纷、征地补偿、安置房分配等问题。三是相当部分纠纷当事人言行发生重大变化，诉求方式和行为方式偏激甚至违法的现象明显。所有这些新情况、新问题，都对人民调解工作提出了新的更高的要求。

面对新形势下社会矛盾纠纷呈现出的新问题，新特点，要求各级调委会在区司法局和司法所的指导下，通过大量细致的工作才能有效化解各类矛盾纠纷，同时，人民调解组织网络需进一步健全。目前，全区拥有人民调解员4000人(含专职调解员2人)，网格化信息员共16 00人，由此组成了一个纵向到底、横向到边、不留空档的信息网络;街道、村、社区三级调解组织网络已经形成，人民调解的功能作用日益凸显。去年以来，全区矛盾调解成功率达98%以上，有力地维护了社会稳定，促进了经济健康快速发展。

### 1、司法所建设薄弱，工作开展不平衡。

基层司法所是基层人民调解工作的主管部门，起着“一线指挥部”的作用，任务重、人员少，而当前司法所办公条件等基础配套设施建设还很滞后，司法行政工作人员力量严重不足，致使基层调解组织的日常工作缺乏有效的指导和管理，只能面对和应付做好日常工作，由于人员力量的不足，致使很多工作不能认真做好。

### 2. 经费保障不到位，调解作用发挥不好。

目前，农业税已被取消，村(社区)级基本无收费来源，因没有经费，调解员培训办不了，必须的学习资料和报刊订购不了，经验交流会和表彰会也开不了，调解员的误工补贴更谈不上。所以，有的村(社区)调解委员会主任便不设专人，而大都由村委会副书记或副主任兼职，许多人觉得干调解工作不如做别的事情实惠，工作缺乏应有的活力和开拓精神。

### 3. 调解员队伍素质偏低，严重制约调解的质量和水平。

从统计的情况看，全区有三分之二的调解员是高中左右文化程度，综合素质偏低，很难适应工作的需要。从目前调解队伍的现状看，相当一部分调解员的法制观念和思想观念跟不上时代变化的节拍，主要凭借老经验、老观念来开展调解工作，而不是靠法律、政策，调解纠纷有时表面上平息事态，但并未从根本上解决矛盾。

#### 1. 深化认识，摆正人民调解工作的位置。

人民调解组织多处在最基层，分布面广，遇到的人，财，物等实际困难比较突出。因此，各级党委、政府和有关部门对人民调解工作应给予重视与支持，充分认识到人民调解工作在贯彻落实科学发展观、全面建设小康社会和维护社会稳定等方面的重要作用，逐步建立健全各项保障机制，为人民调解工作的顺利开展创造良好的条件和环境。要循序渐进逐步创新社会管理模式，进一步创新人民调解组织形式，在村(社区)、企业等全部建立起人民调解委员会的基础上，积极稳妥地发展行业性、区域性人民调解组织，在不同行业和系统建立各类调解组织，发展和完善人民调解工作网络。

#### 2. 公开选任，建立与工作相适应的人民调解队伍。

随着社会主义法制化进程的加快和人民法制意识的增强，矛盾纠纷增多，难度增大，对从事新时期人民调解工作的调解员的法律与业务素质也提出了更高更新的要求，特别是人民调解制度改革后，调解对象范围不断扩大、调解制度与诉讼制度相衔接的趋势，文化程度、法律与调解业务素质已成为人民调解员任职资格的重要条件。因此建立一支与工作相适应的能调善调、坚强有力的调解队伍迫在眉睫。要引入竞争机制，拓宽聘任调解员的渠道，创新举措，在街道和村(社区)推行首席人民调解员制度。街道首席人民调解员应由街道聘用，所在地区司法局对人员的学历、政治素质等方面进行

审查，村(社区)首席调解员实行公开选聘，即在每个辖区范围内进行公开选聘，将本辖区内退休的法官、检察官、法律工作者和热爱调解事业的干部、教师等人员选聘为首席人民调解员，他们的工资福利、组织人事关系等方面实行司法局为主、街道、村(社区)管理。首席人民调解员由区一级司法行政机关发给“人民调解员资格证”，实行持证上岗。

### 3. 强化指导，加快建立人民调解工作的长效机制。

加强与改进人民调解工作是摆在我们面前的首要任务。加快发展人民调解工作是历史赋予的使命，是构建和谐社会的需要。当前，部分领导把人民调解当成软任务，可抓可不抓，认为调解工作起不了多大作用，有了纠纷找法院，发生案子有公安。这些现象的存在，必须引起高度的重视并建立行之有效的长效机制。

建立学习、例会、纠纷管理登记、回访与档案管理五项制度，用制度规范行为，杜绝调解纠纷的无序性，要规范文书格式、工作纪律与工作方法，尊重当事人的诉讼权利。要严格遵守不收费的规定，防止搭车收费，变相增加农民负担。

为充分调动人民调解员的积极性，稳定基层调解队伍，确保人民调解工作健康、稳定发展，必须建立人民调解工作经费保障机制。建议区、街道两级政府将人民调解工作业务经费按一定数额列为财政预算。司法行政机关积极运作，尽快建立人民调解基金。对于公开选任的调解员实行月工资报酬制，由区、街道两级财政负担。

## 薪资调研工作报告篇七

餐饮、纺织、电子通讯等8个行业，其中餐饮业60人，占调研人数的%;纺织业10人，占调研人数的%;服务业52人，占调研人数的%;建材行业20人，占调研人数的%;批发零售业46人，占调研人数的%;铁路电气化40人，占调研人数的%;电子通讯

业8人，占调研人数的%;其他行业24人，占调研人数的%。

1、与用人单位签订劳动合同情况。其中，签订的92人，占调研人数的%;未签订的43，占调研人数的%。

2、工作岗位情况。其中，一线工人88人，占调研人数的%;辅助生产工人8人，占调研人数的%;技术工人16人，占调研人数的%;一般管理干部7人，占调研人数的%;其他岗位16人，占调研人数的%。

3、月工资收入1500元以下的35人，占调研人数的%;1500~2300元的81人，占调研人数的%;2300~3200元的19人，占调研人数的%。

4、在调研中，132人的月工资发放没有低于最低工资标准的情况，占调研人数的%。

5、在所调研的人中有131人了解自己的月工资额度，占调研人数的%;不了解的4人，占调研人数的%。

6、在调研中有123人对自己目前的工资收入水平表示满意和基本满意，占调研人数的%。不满意的12人，占调研人数的%。

7、单位为职工缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险的有38人，占调研人数的%;部分缴纳的54人，占调研人数的%;没有缴纳的43人占调研人数的%。

8、关于《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度调研种，非常了解的4人，占调研人数的%;知道与知道一点的为44人和79人，分别占调研人数的%和%。

9、认为推行企业工资集体协商制



度对于维护企业职工的合法劳动报酬权益，提高企业职工的工资收入水平有很大作用与有一些作用的分别为47人、46人，分别占调研人数的%、%。

从调研结果来看。

1、在调研者中，签订劳动合同的占%，说明企业工资集体协商工作是有一定成效的。但从比例可以看出，劳动合同签订率不是很高，还需我们加大开展工资集体协商工作的力度。

2、调研中，月工资发放有%达到了最低工资标准以上，说明我们的监管力度不够。在以后的工作中，我们要杜绝此类情况的发生。

3、缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险情况，全部缴纳的占%，说明社会统筹有关要求还没有达到全覆盖，这方面我们还需进一步加强。

4对《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度的调研中，非常了解的占%、知道的占%、知道一点的占%。说明我们的宣传还不到位，法律法规还需要继续普及。

以上是我区对职工工资状况调研的情况，在接下来的工作中，我们将继续开展工资集体协商工作，加强对工资集体协商，法律法规、有关政策宣传的力度。为全市推进工资集体协商工作，完善职工收入分配制度，维护职工合法权益作出不懈的努力。

## 薪资调研工作报告篇八

为推进工资集体协商工作，完善职工收入分配制度，维护职工合法权益作出不懈的努力，接下来是小编为大家收集了关

于行业薪资调研报告，供大家参考借鉴。

有关数据表明，近几年来，燕郊地区农民收入持续不断增加，年胜一年，对数据深入分析发现，村民们推陈出新，一改日出而耕，日落而息的传统农业模式，发展多项经营的商品农业，另外农民思想也发生转变，不再固守土地，离乡务工也推动了农民收入水平的提高。

自从镇政府提出“农民增加收入一个主要途径是调整 农业产业结构”以来，乡党委、 政府 带领燕郊村民紧紧围绕 粮食 增产、农业增效、农民增收抓调整，突出本地优势、因地制宜发展订单农业、大棚农业。在种植小麦，玉米的基础上，建设大棚生产基地，种植绿色生态食品，凭借燕郊是北京郊区的良好区位，大棚种植渐渐成为农民增收的重要渠道，相比前几年来看□20xx年农业的比较收益大幅提高提高，农民的人均收入由2500上升到3200。

农民增加收入的另一个主要途径是外出务工收入据20xx年 统计，全乡总劳力8206人，其中长年外出务工 劳动力2966人，约占总人口20.4%。从调研情况来看，外出务工劳动力按每年最低纯收入2400元来算，全乡仅外出务工一项可带回资金712万元，人均498元。

在燕郊人民取得骄人的成绩同时，也存在着中国底层劳动人民的普遍弱势。

当前农民的消费开支负担仍然过重，据调研，农民的收入主要支出于农业生产、 医疗 费、学费等。由于农业生产资料的价格有较大程度的增长，农业生产的费用仍然要占农民收入相当大的比例；另外是医疗费用支出，农民一旦生病住院，医疗费用支出比重就大幅度上升，尤其是主要劳动力生病后，致使该家庭劳动力缺乏，常常很快就会返贫。

另外，农民的科学文化素质不高，虽然乡党委，政府加大了

对农民的培训力度，在一定程度上农民的素质有所提高，但是农民的整体素质还有待提高，主要体现在生产 经营 管理技能、文化 科学素质和观念意识等方面，既影响了农业的生产，也影响了劳动力的移，大量的农村剩余劳动力，外出务工只能做苦力和劳动密度高的行业，未能以劳动力产生劳动价值，造成了人力资源的优势不能显现。

农民经营生产方式粗放。主要表现在三个方面：一是生产规模过于狭小，规模经营还只是少数；二是 科技 含量低，农户缺少农作物新品种的应用、种植、病虫害有效预防等技术，新种一种家作物要花上三年五年的时间去培育；三是管理粗放，缺少精细耕种的田间管理以及精确的经济核算，造成了生产资料的极大浪费和生产成本的增加。

农民的信息来源渠道单一。在市场经济体制下，农户从真正意义上相对独立的生产经营单位成为相对独立的经营者和决策者，改革把农民推向市场经济的前台，农产品以从卖方市场转向买方市场。在这种情况下，农民正确地掌握信息，指导生产经营成为在市场中取胜的必要条件，但从目前来看农民的信息来源渠道单一，农民信息不灵是农村的一大普遍现象，这就造成了农村农业产业结构调整的困难加大。

根据市总的有关要求，区总工会于近期通过问卷调研、随机访谈等形式对全区职工工资收入情况进行了调研。此次调研根据抽样的方式，共发放调研问卷600份，收回有效问卷270份，涉及餐饮、纺织、电子通讯等8个行业，其中餐饮业60人，占调研人数的22.2%；纺织业10人，占调研人数的3.7%；服务业52人，占调研人数的19.3%；建材行业20人，占调研人数的7.4%；批发零售业46人，占调研人数的17.0%；铁路电气化40人，占调研人数的14.8%；电子通讯业8人，占调研人数的6.7%；其他行业24人，占调研人数的8.9%。

1、与用人单位签订劳动合同情况。其中，签订的92人，占调研人数的68.1%；未签订的43，占调研人数的31.9%。

2、工作岗位情况。其中，一线工人88人，占调研人数的65.2%;辅助生产工人8人，占调研人数的5.9%;技术工人16人，占调研人数的11.9%;一般管理干部7人，占调研人数的5.2%;其他岗位16人，占调研人数的11.9%。

3、月工资收入1500元以下的35人，占调研人数的25.9%;1500～2300元的81人，占调研人数的60.0%;2300～3200元的19人，占调研人数的14.1%。

4、在调研中，132人的月工资发放没有低于最低工资标准的情况，占调研人数的97.8%。

5、在所调研的人中有131人了解自己的月工资额度，占调研人数的97.0%;不了解的4人，占调研人数的3.0%。

6、在调研中有123人对自己目前的工资收入水平表示满意和基本满意，占调研人数的91.1%。不满意的12人，占调研人数的8.9%。

7、单位为职工缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险的有38人，占调研人数的28.1%;部分缴纳的54人，占调研人数的40.0%;没有缴纳的43人占调研人数的31.9%。

8、关于《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度调研种，非常了解的4人，占调研人数的3.0%;知道与知道一点的为44人和79人，分别占调研人数的32.6%和58.5%。

9、认为推行企业工资集体协商制度对于维护企业职工的合法劳动报酬权益，提高企业职工的工资收入水平有很大作用与有一些作用的分别为47人、46人，分别占调研人数的34.8%、34.1%。

从调研结果来看。

1、在调研者中，签订劳动合同的占68.1%，说明企业工资集体协商工作是有一定成效的。但从比例可以看出，劳动合同签订率不是很高，还需我们加大开展工资集体协商工作的力度。

2、调研中，月工资发放有97.8%达到了最低工资标准以上，说明我们的监管力度不够。在以后的工作中，我们要杜绝此类情况的发生。

3、缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险情况，全部缴纳的占28.1%，说明社会统筹有关要求还没有达到全覆盖，这方面我们还需进一步加强。

4对《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度的调研中，非常了解的占3.0%、知道的占32.6%、知道一点的占58.5%。说明我们的宣传还不到位，法律法规还需要继续普及。

以上是我区对职工工资状况调研的情况，在接下来的工作中，我们将继续开展工资集体协商工作，加强对工资集体协商，法律法规、有关政策宣传的力度。为全市推进工资集体协商工作，完善职工收入分配制度，维护职工合法权益作出不懈的努力。

## 薪资调研工作报告篇九

结合我委工作职能和今年重点工作，确定本次调研要完成的任务：

1、2月26日全市干部大会后，各地“两年活动”工作推进情况、重大项目推进部署实施情况。

(2)沿海产业带(经济开发区、工业区块)建设情况。

(3)探讨事关经济社会发展中长期发展的重大问题：重大基础设施、重点产业、社会民生建设等问题。

(4)各地对\*\*市发改委工作上的建议和要求。

## 二、精心组织，措施有力

为了确保本次调研工作能顺利推进并取得实效，既了解各地工作开展面上情况，又深入实际发现一些问题，同时能与当地政府和部门一起探讨中长期发展问题。本次调研组织了三个调研组，分市区、强县(市)、潜力县三个“板块”；每个调研组由两位委领导带队，每组都拟定了具体的调研方案，确定了调研时间，进行了分工落实责任，建立了联络员，确保工作顺利推进；3月19日郑荐平主任又同两位副主任、相关处室同志一起到市本级党校二期、博物馆、科技馆项目单位和绿心委调研，取得了良好成效。

## 三、保质保量，完成调研

每个调研组对本次调研工作都作了精心部署，3月21日，全委召开了委务会议，各调研组进行了情况交流，从交流情况看，各组调研工作做到了四个到位：人员到位、时间到位、调研方式到位、工作任务到位。从3月14日开始到3月20日，各组都实地参观了解了调研县(市、区)沿海产业带建设状况，增强感性认识，以座谈交流形式，与各方面广泛交流情况，听取意见，深入了解各地“两年”工作部署开展进展情况，探讨了事关经济社会中长期发展的一个重大问题，按时完成了调研工作。

## 四、保证实效，深入推进

3月21日，调研工作汇报会后，郑荐平主任进行了会议总结：从调研情况看，本次下基层、下一线，调研工作认真，效果比较明显，以后要把这样的调研制度持续坚持下来，每季度

搞一次。各组组织的调研材料认真、内容比较详实，有情况、有问题、有观点，汇报得比较认真，同时大家听得也认真。从各地两年工作、沿海产业带建设工作情况看：领导重视，认识到位；目标明确，措施有力；因地制宜，特色明显；成效显著，大有作为。

- 1、沿海产业带建设和发展问题研究
- 2、市区一体化建设和发展问题研究
- 3、中长期发展大交通建设问题研究
- 4、水资源问题研究
- 5、土地资源问题研究
- 6、社会事业发展问题研究
- 7、运用价格杠杆促进和谐社会问题研究
- 8、药品价格招拍挂问题研究
- 9、改革问题研究
- 10、开发区(工业园区)管理体制问题研究

以上方面的问题思考和研究材料在四月底前基本完成，形成《中长期发展若干重大问题的思考和研究》的系列材料。