

最新林业局调研报告(汇总5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

林业局调研报告篇一

在人们素养不断提高的今天，需要使用报告的情况越来越多，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。相信很多朋友都对写报告感到非常苦恼吧，下面是小编为大家整理的烟草网上订货存在的问题及解决对策调研报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

随着卷烟销售网络建设的不断深入，网上订货作为一种新型的订货方式，正进入到千千万万的卷烟零售客户家中，网上订货已成为一种趋势。自20__年3月，笔者所在的农村网点中，所管辖的片区已有143户实行网上订货，占辖区零售客户总数的37.43%。从网上订货的宣传推广到网上订货客户运行情况来看，主要存在以下几方面问题：

一是网上订货依托的是互联网络和电脑，如果有电脑没有网络也无法实行网上订货。笔者所在辖区的某零售客户听说网上订烟具有方便快捷，订烟时间充足等特点，就购买了一台电脑用来网上订烟，但是安装宽带的时候才发现，该区域由于端口有限没有架设宽带网络，还是无法运用网上订烟，买来的'电脑成了家中的摆设。这类问题在农村辖区里是比较常见的。这种现象给我们网上订货的推广宣传工作造成了一定的影响。

二是部分农村零售客户年龄偏大，学历水平低（有些甚至不识字）、无电脑操作技能，而且这些家庭里子女都不在身边，每天开店赚取的利润也很少。对于这部分零售客户虽然了解

网上订烟的优势，但是没有能力购买电脑安装宽带，或者是没有能力上订烟操作流程。这种情况给我们网上订货的推广宣传工作带来了一定的困难。

三是部分农村零售客户地处山区，宽带网络信号覆盖率较差，如果遇上暴雨雷击等恶劣天气，宽带网络就会出现异常或者出现故障。由于山区离宽带网络服务点较远，宽带网络维护工作经常是在一个月以上再开展，也就意味着在这段时间内零售客户是不能进行网上订烟的。因此山区零售客户并不愿意开通网上订货，情愿用传统的电话订烟方式订货。这种现象给我们网上订货的推广宣传工作带来了一定的阻碍。

一是部分农村零售客户仅一人在店中照看生意，遇上店中生意繁忙时，经常不记得在网上订货。笔者所在辖区的某零售客户每天早上六点多就早起开店，一人打理店中生意，由于地处街中心，客流量较大，生意较多，每天晚上要到十点多以后关店回家，卸下一身疲惫后就会直接休息，经常忘记当天是星期几，更别提是否记得今天要网上订货这一事情。

二是大部分农村零售客户都是整天在店中照应生意，没有时间回到居住地网上订货。这一情况就造成晚上成为网上订货的高峰期，也是网上订货系统出故障的高发期，如果遇到这一状况，零售客户当天就不能在网上订货了，不仅影响了网上订货的订单成功率，而且零售客户第二天还需要自己拨打订烟补货电话进行补烟，又恢复了传统的电话订货方式。

三是部分农村零售客户对网上订货的操作流程已经熟练掌握，订货操作只需要三分钟时间就能完成。由于有时零售客户利用网络订购完本周卷烟后就关闭网页，不会去核对订单，因此就造成送货当天才发现部分卷烟有错订的现象。笔者所在辖区的某零售客户有一次就把红金龙（硬虹之彩）当作红金龙（硬九州腾龙）订购了，虽然已经帮该客户进行了调剂，但是还是造成了些不必要的麻烦。

一是加强与通讯公司的合作，与多家通讯公司取得联系，协商优惠政策条款，为零售客户争取更多的入网有利条件，供有入网意向的零售客户自主选择不同通讯企业的宽带业务。并对网上订货中遇到的宽带问题向上级领导反映，及时反馈给通讯公司，尽早解决宽带不通、宽带故障等问题。

二是本着“主动宣传、自愿使用”的原则对零售客户进行全面宣传。对于没有经济能力购买电脑等不可为的因素影响的零售客户，不强求开通网上订货，还是运用电话订货。

三是时常关注跟踪零售客户订单情况。对当天未提交订单的客户进行电话提醒；对超过系统订烟时间而错过订货的客户，电话提醒第二天拨打订烟补货电话进行订货；对客户订单中出现往常不订购的卷烟，及时提醒零售客户是否订错卷烟，指导零售客户修改订单，并建议零售客户订完货后核对订单，是否有误订卷烟。

总之，农村网上订货服务的开展虽然由于一些主客观因素的影响，在实际推广过程当中会遇到不少的问题或阻力，但是，笔者相信，只要通过大家的努力，用心服务，农村的网上订货服务一定会有一个更加美好的明天。

林业局调研报告篇二

毋庸置疑，各级纪检监察机构积极履行监督职责，查办了一系列违法违纪违规案件，为维护党的纯洁、促进党的事业向前发展立下汗马功劳。但是，我们看到，在开展党风廉政建设和反腐败工作的过程中，也凸显一些矛盾和问题亟待解决。

党中央、国务院对纪检监察工作历来十分重视，尤其在近年来，党的最高领导几乎每年都亲自出席纪检监察工作会议并作重要讲话，为纪检监察工作指明方向，为党风廉政建设和反腐败工作作出战略部署，纪检监察工作不断开创出新的局

面。但是，纪检监察工作也有不尽人意之处，也面临一些困难和问题需要解决，主要是：

（一）队伍不稳定，素质不高强。表现在人手新、业务生疏。纪检监察干部调整过频、过多，难以形成人员稳定、业务熟悉、素质较高的纪检监察队伍。据悉，在基层，纪检监察干部每年换岗人数在三分之一以上，甚至一半以上。许多乡镇纪检干部（基本无专职监察干部），几乎是一年一换，且基本上未作任何岗前培训，上任后不知纪检监察工作的基本内容、基本业务知识，更谈不上有什么办案业务技巧。县纪委、监察局每年组织纪检监察干部培训，都是从头讲最基本、最平常的知识，无法逐年提高。这样长此以往，纪检监察人员不稳定，办案能力和业务水平提不高，不能发挥应有的监督作用，不能及时有效查处违纪案件，不利于有效行使党内监督权。

（二）纪委对同级党委及所任命的干部监督难以到位、有力。根据《中国共产党纪律检查机关案件检查工作条例》规定，中央以下各级党委、纪委的常委（基层的党委、纪委为书记、副书记）违反党纪的问题，与党委常委同职级的党委委员违反党纪的问题，由上一级纪委决定立案，但在决定立案前，应征求同级党委的意见，其他委员违反党纪的问题，由同级纪委报请同级党委批准立案；其他党员干部违犯党纪的问题，均按照干部管理权限，由相应的纪委或纪工委、纪检组织决定立案，在决定立案前应征求同级党委或党工委、党组的意见，未设立纪委或纪工委、纪检组的，由相应的党委或党工委、党组决定立案；不是干部的党员违犯党纪的问题，由基层纪委决定立案，未设立纪委的，由基层党委决定立案。这些规定，对于纪检机关行使职权、履行监督职能有着十分重要的积极作用。但同时，由于纪委监察机关各级人员的人事任免、职级待遇、工资福利都要受制于同级党委、政府及领导，使纪委监察部门对同级党委、政府领导干部在行使监督权、查处违纪案件时面临困境，而引发出一些问题。

1、不敢报、查。在受理了举报同级党委班子尤其是党委、政府（科局）主要领导人违纪信访后，纪检部门领导会因考虑许多因素而不敢上报；对某些属纪委职权范围内查处的对象，因牵连到某主要领导人的，也不敢查处。

2、不能报、查。有些纪委领导人本身就与同级党委、政府（科局）及主要领导人有着密不可分的关系：决策某项违纪违规的工作时自己参与了；有了某种利益自己沾上了；自己的提拔任用全是仰仗某某领导人，等等。似这种“荣辱共享、利益共沾”的情况，如果遇上有人举报某某领导人或有下属违纪案件涉及到某某领导人，该纪委领导一定会“关照”，该类案件是不能上报、不能查处的。

3、无法报、查。由于应查处的案件与某领导人有某种微妙关系，领导往往出面关注，不予批准立案，该案的查处就无法进行下去了；有些涉及同级主要领导问题的举报，由于纪委主要领导人考虑与同级党委及领导人的关系，在“把关”时不予准许上报，作为其下属的纪委其他人员和监察干部即使想报告上级也无法或“不便”上报了。

显得尤为重要。笔者认为，解决纪检监察工作目前面临的困难，必须从制度设置上建立一套科学的“权力配置”，着重从体制、运行机制和主要领导干部配置等方面进行改革。

（一）改善纪检监察人员管理机制。对全国纪检监察人员实行“上统”“下派”。即将现行的纪检监察人员归属同级党委、政府管理使用改由上一级纪检监察机构统一管理使用，其人员编制、工资福利由上级纪检监察机关管理和发放；各级纪检监察机关的主要领导由上一级纪检监察机关委派。他们参加派驻单位党组工作，但无经济利益和人事调配选拔之牵连。

（二）各级纪委书记应参加同级党委会工作。纪委书记应担任同级党委常委（乡镇党委没有常委的应担任委员），所有纪检监察干部的人事任免均由上级纪委监察机关行使。这样

做的好处是有利于对同级党委、政府（科局）及主要领导干部实行监督，防止因自身的任用提拔及经济利益而对举报同级党委及主要领导干部的问题采取迟报、不报，造成监督缺失。

（三）纪检干部队伍实行专业化建设。各级纪检监察机关的干部应保持相对稳定，并接受经常性的专业培训。上级纪委监委监察机关下派的纪委书记、纪检组长及纪检员、监察人员均应是有一定纪检监察工作年限、具有一定纪检监察工作经验、有较丰富的专业知识的人员。不得把纪检监察部门作为提拔干部、安置干部的过渡跳板。不断提高纪检监察干部队伍的政治素质、业务水平和办案能力。

（四）实行纪检监察干部交流回避制度。纪委书记和派驻各单位的纪检组长、不设纪检组的纪检员及各级监察部门领导既要保持相对稳定又不能在一个地区（单位）任职时间过长。即在某一个地区（单位）任职时间不得少于三年长于五年。新选拔纪检干部不得直接在原单位任纪检组长、纪检员及监察部门主要领导，必须首先进上级纪检监察部门工作一段时间或经过专门培训，熟悉和掌握了一定纪检监察专业知识、工作技能而后派驻其他单位。这样，既可避免纪检监察部门干部“土生土长”或在一地方一单位呆时间过长形成一定关系圈而工作起来抹不开情面，又可尽快提高新任纪检干部的业务素质而避免工作被动。

林业局调研报告篇三

摘要：医院财务分析是医院财务工作的高级阶段，是医院管理者进行科学管理和决策的重要依据。随着医疗卫生市场的快速发展，医院管理水平越来越高，必须需要高质量的财务分析报告来做保障。

关键词：医院财务分析；指标；电算化；针对性；复核

医院财务分析是以医院会计报表及其他有关资料为基础，采用专门方法，对医院一定时期内财务状况及财务成果进行分析、总结和评价，是医院财务工作的高级阶段，是医院管理者进行科学管理和决策的重要依据。随着当前医疗卫生体制改革的不断深入，原来传统的财务分析报告已经不能适应市场经济条件下医院管理者的需要，其中以下几个方面的问题亟待解决。

一、财务分析缺乏规范性和统一性

国家相关管理部门没有对医疗卫生单位的主要财务分析指标进行统一规范，分析口径不一致，缺乏规范性和统一性。使财务分析报告编制者没有科学统一的依据进行编制，只能凭工作经验和个别需要来进行；财务分析报告缺乏规范性和统一性也导致其缺乏可比性，不利于进行横向比较分析；更不利于国家相关管理部门进行汇总分析和个别调查分析。弱化了医院财务分析报告的作用。

二、财务分析工作繁重，未实行电算化处理

财务分析需要大量的会计数据，进行汇总、核算和分析，计算复杂，工作量大；会计财务分析报告不仅需要会计数据，还需要部分统计数据，并且其中的一部分数据资料会相互重叠，需要对部分数据资料进行剔除或相互核对印证，工作量也比较大。因为财务分析报告没有规范化和统一性，所以无法编制电脑程序进行电算化处理，导致财务分析报告报出时间滞后，不及时，也缺乏准确性，影响和降低了它应有的作用。

三、财务分析报告缺乏重点性和针对性

财务分析报告缺乏重点性和针对性，没有对医院当前最重要、最需要解决的重大事项进行特别分析，让报告使用者抓不住重点，发现不了问题，无法对医院发展方向和发展未来做出准确判断，无法制定出相关问题的正确解决方案。譬如，医

院存在和发展的两大基石是人才和设备，人才更是基石中的前提，医院人才队伍建设非常重要，对医院人才梯队投资缺乏分析，容易造成医院专业技术落后，人才青黄不接，缺乏发展后劲，或会造成人浮于事。医院对重要固定资产投资缺乏日常跟踪和前瞻性分析，会造成投资的盲目性，容易出现投资失误，带来极大的经济损失。

四、财务分析报告缺乏复核和监督，容易主观化

财务分析报告编制费时、费力，数据繁多，计算麻烦，分析复杂容易出现偏差或错误。而当前的分析报告一般都是由单位主要财务管理人员编制，缺乏另一方或其他专业人员的复核和监督。如果报出的分析报告存在问题，容易给医院管理者引起误导，导致决策失误，给医院带来一定损失。

随着医疗卫生市场的快速发展，医院规模效益越来越大，医院管理水平越来越高，必须需要高质量的财务分析报告来做保障，医院财务分析报告要做到科学、简洁、高效，就必须解决以上财务分析报告存在的几个问题，结合工作实际，提出几点建议。

1. 对财务分析报告进行规范和统一，并建立参考比照参数

国家有关部门要建立规范的统一的财务分析报告版本，按医院级别或者专业特色分类确定财务分析指标，同一级别或相同专业特色的医院，主要分析指标应该一致，包括指标核算范围和口径要一致。同时国家有关部门要结合国家甚至国际的有关数据资料，制定出分析指标的科学参考值范围，有利于医院管理者进行对比，发现差距，制定合理的整改措施和方案。

林业局调研报告篇四

下面是小编为大家整理的，供大家参考。

一、必须认真解决部分村级集体经济实力薄弱的问题

调查发现，由于外部环境的影响和工作措施不到位，目前相当一部分农村村级集体收入状况较差。据一个县级市统计，目前全县村级集体收入xx万元以上的村只有xx个，仅占xx%近半数的村集体收入寥寥无几。集体收入的减少和来源枯竭，将村级集体经济置于非常困难的境地，已成为制约农村基层组织建设的瓶颈。一是农村基层组织凝聚力和战斗力弱化。调研中，请xx位乡镇党委书记列出当前农村工作最难的x件事，有过半数谈到“花钱难”，有的还将其列为“诸难之首”。一些困难乡镇党委书记感叹：“现在村里的问题不是‘无钱办事’，而是到了‘无钱吃饭’的地步。”由于无钱办事，群众“急、难、盼、怨”的热点难点问题无法解决，严重影响了农村基层组织作用的发挥。同时，农村干部工资无法按时足额发放，直接导致村干部积极性不高，队伍不稳定。在调研的县(市、区)中，目前能够按每人每月xxxx元以上标准正常发放村干部工资的村仅占xx%左右，低标准、非定额、年终结算式(有多少算多少)勉强发放的村占xx%左右，长期发不了的村占xx%左右。二是农村基层组织为群众服务的功能弱化。调研的乡村中，相当一部分负有债务，据一个县级市统计，目前全县xxx个村中，共有xxx个村负债，占总数的xx%其中负债30万元以上的村有xx个，占总数的xx%集体债务负担沉重，使一些乡村组织难以把主要精力放在为群众提供有效服务上，“过日子”成了工作的主题。一位乡党委书记说：“我们现在是‘借新债还旧债，越借越多；拆东墙垒西墙，越垒越矮’。”三是农村基层组织信誉下降。长期欠债不还，特别是欠农户的钱归还无期，导致乡村组织形象受损、信用度下降，一些乡村干部自感“矮人三分”，开展工作时底气不足，加之有的农户以借条“要挟”乡村干部，给日常工作的推动带来难度。造成这种状况的原因是多方面的，既有体制问题，也有工作上的原因。最主要的还是集体资产的收益减少。目前，我市绝大多数农村已无集体企业，有集体企业的，也多因经营机制的原因走入困境。过去，部分农村留有一定比例的“机动

地”，可以收取一些土地承包费，后在改革中“机动地”被取消，保留下来的也多是一些老化的果园，随着果品价格的下降，承包费收入已微不足道。集体财务管理混乱。少数农村集体财务审批制度不健全，监督跟不上，漏洞多，集体资产流失严重。有的村因国家基本建设获取了大量的土地补偿金，但由于村干部素质差、管理不到位，这些“保命钱”在盲目投资或挥霍浪费中损失殆尽。部分乡村干部观念落后，能力不强。一些村干部“等、靠、要”思想严重，抓增收的意识不强，缺乏积极性、主动性；一些村干部思想僵化，在增加集体收入上想不出路子，找不到办法，面对困境怨天尤人、束手无策。

村级集体经济是农村基层组织和基层政权履行职责、发挥作用的经济基础。增加村级集体收入，壮大集体经济实力，不仅是一个经济问题，更是一个直接关系到基层党组织号召力和战斗力，影响党在农村执政基础的重大政治问题。应将其纳入解决“三农”问题的大局来统一谋划，坚持增收与节支并举、多渠道开源与加强管理并重、政策扶持与鼓励自我发展并进。

第一，通过组织社会化服务增加集体收入。为群众提供各种形式的社会化服务，既是新形势下农村经济发展、农民增收的客观需要，也是村级组织发挥作用、增加收入的重要途径。村级组织应通过兴办专业协会、中介服务中心、营销市场等合作经济组织，为农户提供切实有效的服务，帮助群众解决依靠自身能力难以解决的品种引进、技术培训、加工增值、产品销售等方面的难题，通过有偿服务的形式增加村集体收入。同时，通过完善租赁、承包、股份经营等形式，盘活集体存量资产，确保集体资产保值增值。

第二，严格和规范村级财务与集体资金、资产、资源的管理。健全和落实以农村财务为重点的村务公开制度，切实做到财务收支逐条逐项公开，真正把加强群众监督落到实处。健全和落实农村集体财务收支审批制度，非经民主理财小组审核同意，任何个人不得擅自签字报帐，有效防止和堵塞各种漏洞。对重大集体经济行为，必须依照程序由村民民主决策，

严防集体资产流失。乡镇人民政府及业务主管部门要加强对村级财务活动的指导和监督，不断总结经验，完善措施。

第三，增强发展集体经济的能力。教育引导农村干部转变观念，澄清“发展集体经济就是创办集体企业”、“在市场经济条件下发展集体经济没必要、无出路”等模糊认识，切实增强发展壮大村级集体经济的责任感和紧迫感。有针对性地加强对农村干部的培训，帮助他们拓宽发展思路，提高科技素质和“双带”能力。大力培养发展集体经济的先进典型，认真总结推广好的经验做法，充分发挥典型的示范引导作用。

二、必须认真解决农村干部队伍不稳定的问题

调查发现，农村干部队伍不稳定的问题，目前依然是影响和困扰农村基层组织建设的难点之一，突出表现在两个方面：一方面，是能干的不想干。从调查的x个县（市、区）来看，村干部难选的问题在一些村特别是穷村、乱村不同程度地存在。有本事的年轻人要么上学参军，要么外出打工，找个能干的人不容易。另一方面，是正在干着的不愿干。许多乡镇干部反映，目前一些村干部工作处于应付状态。一位乡党委书记说：“对穷村、乱村而言，现在不是要求村干部怎么干，而是哄着他们干。有些村支部书记，我从来不敢批评他们，即使这样，他们还动不动就‘撂挑子’。”农村干部队伍不稳定，致使基层组织建设呈现“三难”。一是干部素质提高难。有本事的人留不住，高素质的人进不来，加之频繁换人，生手多，熟手少，实践经验不足，导致村干部的整体素质较差。二是后进转化难。由于难以选出有本事、能干事的支部书记，致使一些后进村支部屡治屡瘫，走不出恶性循环的怪圈。三是工作落实难。人员的不稳定，不仅造成农村工作上缺乏连续性，而且使一些矛盾越积越深，直接影响了工作的开展和落实。

农村干部队伍不稳定的原因主要有五点：一是待遇无保障。农村干部队伍是一个特殊的群体，相对农民群众，他们是干部；

相对于党政机关干部，他们又是没有社会保障的农民。在职时“不发饷”，离职后无保障，很难让他们安心工作，更不用说顶着压力去工作。二是工作难度大。农村工作千头万绪，

最终都要靠农村干部来落实。面对要指标、要任务的上级和民主意识、维权意识日益高涨的村民的双重压力，身处一线的村干部成为农村诸多社会矛盾的焦点，一些村干部在无法摆脱的压力和矛盾面前，往往会选择“撂挑子”。三是工作环境差。报复村干部的事件时有发生，辱骂、污蔑村干部的事更是屡见不鲜，使一些村干部感到心灰意冷。一些村宗教、宗族、家族势力及非正常下台干部干预村里的经济社会事务管理，使村党组织和村干部的正常工作受到干扰，有的甚至被“架空”，一些“势单力薄”的农村干部只好“辞职”。舆论宣传上存有偏颇，丑化农村干部的多，讴歌先进典型的少，给农村干部形象造成负面影响。四是后继乏人。部分农村党员队伍老化严重，有的村多年不发展党员。农村党员队伍缺乏活力，青黄不接，加大了农村干部队伍建设的难度。五是一些村干部宗旨观念不强。有的农村干部任职动机不纯，当干部的目的不是为群众服务，而是为了谋求个人或家族私利，当个人利益与集体利益发生冲突，个人欲望得不到满足时，工作态度消极，或是“一走了之”。

农村干部是村级组织的中坚力量和推进乡村振兴的带头人。必须把稳定农村干部队伍作为一项事关巩固党在农村执政地位的大事，摆上重要日程，按照“有待遇、有奔头、有吸引力”的原则，强化措施，真抓实干，务求实效。

第一，强化待遇落实力度。在加强思想政治工作的基础上，通过多种措施，力保村干部工资按时足额发放，使现任农村干部特别是村支部书记、村委会主任的报酬不低于当地农民人均收入水平。有条件的地方，应根据村干部的任职年限、贡献大小等情况，为村级主要干部办理一定数额的养老保险和人身伤害保险。同时，从人口数量、经济发展水平等实际出发，严格控制村干部数量，防止因冗员过多增加经济负担。第二，强化激励力度。对任职时间较长、贡献突出、群众拥护的干部，大力进行宣传表彰，给予精神鼓励和物质奖励。积极为村干部报考国家公务员创造条件。对政治素质好、政绩突出、议政能力较强的村干部，积极推荐其担任各级人大代表、政协委员。竭尽全力帮助农村基层干部解决工作和生

活上的困难，对各种打击报复农村干部的行为，要及时查办，严肃处理。

第三，强化帮扶力度。对于那些村干部难选的贫困村、后进村，从各级党政机关选派一批政治素质好、群众观念强、有一定政策水平和组织协调能力的优秀年轻干部到村任职，帮助抓好村级组织建设，培育后备力量，制定落实乡村振兴规划。对那些遗留问题多、矛盾尖锐、村干部工作环境差的村，上级党委要抽调精干力量，深入到村集中帮助解决问题，为村干部开展工作创造条件。

第四，强化后备力量培养力度。按照“把致富能手培养成党员，把党员培养成致富能手，把党员致富能手培养成村干部”的思路，积极加强农村后备干部队伍建设，为稳定农村干部队伍奠定人才基础。放宽视野，从回乡毕业生、复员退伍军人以及外出务工返乡青年中发现和培养入党积极分子，不断为农村党组织增添新的力量。把农村后备干部列入农村干部培训规划，搞好经常性的教育培训工作，不断提高他们的素质和能力。

三、必须认真解决农村“两委”关系不协调、民主管理和决策机制不健全的问题

农村党支部与村委会关系不协调，是伴随着推行村民自治工作出现的问题。调查发现，一些农村“两委”关系不协调，突出表现为“三争”：争地位。有的党支部书记认为，党支部是领导核心，是正统，其他村级组织只是自己的附属。有的村委会主任甚至一些群众也认为，村委会主任是全体村民选的，党支部书记是少数党员选的，村委会管理村务更具合法性，主张“书记管党务，主任管村务”。争权力。有的党支部不尊重村委会的法律地位和作用，大权独揽、包办一切。有的村委会不尊重党支部的领导核心地位，拒不接受党支部领导，我行我素，把村民自治异化为村委会“自治”，甚至是村委会主任个人“自治”。所争的权力，包括宅基地发放、集体资产处置、财务审批等具体权力。争势力。“两委”关系不协调的村，多数宗族、家族、派性问题严重，“两委”干部各代表一部分人利益，各拉一帮人，各唱各的调，各管各的事。严重的会造成“两委”班子瘫痪。这

些问题，严重削弱了村级组织的凝聚力和战斗力，直接影响了农村基层组织建设的推进和农村发展稳定各项工作的落实。基层同志反映，“两委”关系不协调的村，农民闹纠纷、邻里不和、上访告状的明显增多。

农村“两委”关系不协调，是体制转轨时期的特殊矛盾，是旧的农村基层管理体制与扩大基层民主、完善村民自治不相适应的具体体现。从政策规定上看，虽然《中国共产党农村基层组织工作条例》和《村民委员会组织法》对党组织与村委会的职责范围分别做出了规定，但二者内容十分相近，除党建和村组干部管理外，均涵盖了农村经济社会管理的各个方面，职责范围交叉重叠，客观上造成了农村“两委”“争权”问题的发生。从工作上看，部分县、乡党委在推进村民自治过程中，把主要精力放在了民主选举上，对民主管理、民主决策、民主监督重视不够、抓得不实，“谁当官谁说了算”的原有村务管理体制并没有被打破，与市场经济、基层民主政治建设要求相适应的民主管理和决策机制还没有真正建立起来。“选时有民主，选完没民主”，“选人的法变了，管事的法没变”。

从根本上理顺农村“两委”关系，必须坚持以民主的方法解决民主进程中的问题，紧紧围绕健全村党组织领导的充满活力的村民自治机制，一手抓发展党内民主，实现党内民主与村民自治的衔接；

一手抓构建和规范村级民主管理决策机制，努力消除因“争权”而发生矛盾的体制基础。

第一，努力提升村党组织的群众公认度。健全村党组织领导的村民自治机制，首先必须夯实村党组织的群众基础。除极特殊情况外，村党支部书记一般不再由乡镇党委直接任命，应由全体党员民主选举产生。进一步加大“两推一选”的推行力度，在党内民主选举之前，采取群众民主推荐等方式，广泛听取农民群众意见，大多数人 不拥护的人不能作为党支部成员候选人。通过民主评议村干部等形式，及时考察支部成员特别是支部书记的群众信任度，多数群众不满意的，要通过组织程序予以调整。

第二，进一步规范民主管理和决策机制。切实加强村民会议特别是村民代表会议建设，进一步明确和规范村民代表会议的决策权限、议事规则和活动方式，充分发挥其在村党组织领导下的民主决策主体功能。凡是与农民群众切身利益密切相关的事项，如村集体的土地承包和租赁、集体企业改制、集体举债、集体资产处置、宅基地发放、村干部报酬、村公益事业的经费筹集和建设承包方案等，都必须按照程序由村民代表会议或村民会议民主讨论决定。村党支部要改进领导方式，善于运用民主的、协商的、说服教育的方式推动工作，积极引导广大村民依照党的方针政策正确行使民主权利，在领导和推动基层民主政治建设中发挥好领导核心作用。

第三，积极推行村“两委”成员交叉任职。从调查情况看，村“两委”班子交叉任职特别是党支部书记、村委会主任由同一人兼任，有利于减少村干部职数、减轻农民负担、减少村班子摩擦，是提高工作效率和管理效能、化解农村“两委”矛盾的有效之举。应积极推行“四个提倡一个注重”，即：提倡把村党支部成员按照规定程序推选为村委会成员候选人，通过选举兼任村委会成员；提倡党员通过法定程序当选村民小组长、村民代表；提倡拟推荐的村党支部书记人选，先参加村委会的选举，获得群众承认以后，再推荐为党支部书记人选，如选不上村主任，就不再推荐为党支部书记人选；提倡村委会中的党员通过党内选举，兼任党支部成员；注重在优秀村委会成员和村民代表中发展吸收党员，不断为基层党组织注入新生力量。

;

林业局调研报告篇五

干部挂职锻炼是为了培养造就一支高素质干部队伍，缩小不同地区行政管理差距而实施的重要制度。目前，干部挂职锻炼已成为培养党政人才的一种有效形式和途径，为干部管理体制和不同区域的发展带来了生机和活力。然而，干部挂职

制度在实践中也逐步显露出一些弊端，导致干部挂职制度变形走样。

一、当前干部外派挂职工作中存在的问题

目前，许多外派挂职干部能珍惜培养锻炼的机会，在挂职期间努力工作，增长才干，为外派地做出了应有贡献。但部分挂职干部不能正确认识外派挂职的意义，表现为以下三种不良类型：

1、盲目型。对派出地而言，一些政府部门无长远规划，无统筹安排，无衡量标准，盲目选派，结果毫无意义。对挂职干部而言，一些人不明白自己挂职的目的、意义是什么，找不准自己的优势和劣势，没有明确奋斗方向，把握不住工作重点和难点。部分外派挂职干部充当不起眼的看客或配角，或有名无实，或有职无权，无法与当地领导群体进行有效的沟通、交流。更有甚者，沉醉于游山玩水、交友接待之中，碌碌无为，一事无成。对接收地而言，一些地方政府只是礼待挂职干部，而引进的挂职人员是否具有处理基层事务的能力，是否能胜任所安排岗位，是否是地方发展所需要人才等等则常常被忽视。

2、功利型。某些外派挂职干部一心想着怎样在最短时间内创造政绩，以利于提拔重用，因而工作目标上急功近利，工作方法上做表面文章，工作效率上拖拖拉拉。

3、被动型。外派挂职干部身处异地，往往会囿于自己身份的特殊性和工作的阶段性，在改革的潮头浪尖上因循守旧、求稳怕乱，在开拓创新的道路上瞻前顾后、缩手缩脚。这种被动型的干部不求无功，但求无过，既得不到工作能力的锻炼，也难有学识水平的提高。

二、干部外派挂职工作存在问题的原因分析

干部外派挂职实践中存在的种种不良现象，给我们的组织工作提出了新的课题。存在上列问题主要有三个方面原因：

1、部分挂职干部自身认识与定位的错误。思想认识不到位、工作态度不端正、奋斗目标不明确、价值观念不清晰，是干部外出挂职产生负面现象的内因。部分到基层挂职的干部对自身缺乏正确认识，看不到自己实践经验的匮乏，解决实际问题、驾驭市场经济和把握复杂形势能力上的缺失，角色定位错误，导致了思想和行动上的系列问题。一些外派挂职干部因环境的差异，包括政治管理理念、经济发展水平、文化生活背景、领导方法艺术、人际关系往来的变化，显得无所适从、缩手缩脚，产生“水土不服”现象，影响了自身能力的发挥。

2、人才配置上供给与需求的矛盾。干部外派挂职涉及人才的配置与培养的统一，绝对成本与机会成本的均衡，人才需求与人才供给的和谐。选送单位、地区与接收单位、地区间存在着人才需求与供给的矛盾。如果没有结合干部自身的专业特长，从地方经济发展的实际出发进行统筹选派，就不能实现增长干部才干、促进地域经济发展双赢互利的目标。

3、挂职管理监督体制的无序与不力。外派挂职干部身份的双重性和特殊性，容易使他们游离于派出地和接收地的纪律约束与考核监督机制之外。因此，逐步规范引导挂职锻炼行为，加强对外派干部针对性、阶段性、系统性的监督考察，健全完备的选人管人机制，应引起相关部门的高度重视。

三、进一步规范干部外派挂职工作的对策和建议

面对干部外派挂职呈现出的各种问题，我们应从三个方面着手进行整治和防范：

1、科学规划，为干部挂职锻炼打造一个好开局。首先，要对派出地和接收地的人力资源现状做可行性分析，了解接收地

的优势行业、特色产业和人才类型，选准接收地和职位，使双方各取所需。多种不同实践环境和角色锻炼最有利于干部的成长，各地党委、政府要努力创造和争取多层次、多方面的挂职机会。干部外派挂职要明确挂职重点，因材施教。对缺乏基层工作经验的同志要下放到基层锻炼，因为基层工作矛盾集中且无法回避，既要照顾全局，又要突出重点，有利于锻炼干部的多种才能，培养民本意识，密切同人民群众的感情；缺乏全局工作经验又准备当主帅的干部，要及早放到一定层次的关键岗位，熟悉主要负责人的工作程序，体会责任的分量，积累全面工作经验；发展较慢的地区、部门和单位干部要到发达地区挂职，学习先进的领导理念、思维方式、工作节奏；条件优越的干部要到艰苦地区去磨练意志和韧性；正副职的相互挂职可以使各自更好地体会怎样找准位置，搞好班子的配合，提高整体形象和工作效能等等。其次，要对外派挂职干部精心选拔、考察、培训，提高外派干部的思想认识，使他们强化工作责任，明确奋斗目标。再次，人才派出要谨慎，要公示招考条件和操作步骤，避免外派干部“滥竽充数”，影响外派干部队伍整体形象。

2、保障有力，为干部挂职锻炼搭建一个好平台。接