

银行安保工作计划(优秀5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

银行安保工作计划篇一

新的一年即将到来，为此，我将为自己接下来的工作做一份详细的工作计划。

客户是我们的生存之源，作为营业部又是对外的窗口，服务的好坏直接影响到我行的信誉。

1、我行一直提倡的“首问责任制”、“满时点服务”、“站立服务”、“三声服务”我们将继续执行，并做到每个员工能耐心对待每个顾客，让客户满意。

2、随着金融业之间的竞争加剧，客户对银行的服务要求越来越高，不单单在临柜服务中更体现在我行的服务品种上，除了继续做好公用事业费、税款、财政性收费、交通罚没款、航空代理等代理结算外，更要做好明年开通的高速公路联网收费业务、开放式基金收购业务、证券业务等多种服务品种，提高我行的竞争能力。

3、主动加强与个人业务的联系，参与个人业务、熟悉个人业务以更好为客户服务。虽然已经上了综合业务系统，但因为各种各样的原因还没有能做到真正的综合，是我营业部工作的一个欠缺。

4、以银行为课堂，明年我们将举办更多的银行结算办法讲座，增加人们的金融知识，让客户多了解银行，贴近银行从而融

入到我行业务中。

5、继续做好电话银行、自助银行和网上银行的工作，并向优质客户推广使用网上银行业务。

1、督促科技部门对我营业部的电脑接口尽快更换，然后严格按照综合业务系统的要求实行事权划分，一岗一卡，一人一卡，增强制度执行的刚性，提高约束力。

2、进一步强化重要环节和重要岗位的内控外防，着重加强帐户管理和上门服务。

3、进一步加强会计出纳制度，严格会计出纳制度的执行与检查，规范会计印章和空白重要凭证的使用和保管。

4、重点推行支付密码器的出售工作，保证银企结算资金的安全，进一步提高我行防范外来结算风险的手段。

5、规范业务操作流程，强化总会计日常检查制度以及及时发现隐患，减少差错杜绝结算事故。

6、切实履行对分理处的业务指导与检查。

7、做好会计核算质量的定期考核工作。

员工的素质如何是银行能否发展的根本，在目前人员流动频繁的情况下我营业部急需要有一支高素质的队伍。

1、把好进人用人关。银行业听着很美，其实充满竞争和风险，所以到我营业部需要有一定的心理素质和文化修养。在用人上以员工的能力且要能发挥员工最大潜能来确定适合的岗位，从而提高员工的积极性。

2、加强业务培训，这也是明年最紧迫的，现已将培训计划上报人事部门，准备对出纳制度、支付结算办法、综合业务系

统会计制度、新会计科目等基础知识以及各种新兴业务进行培训。

3、在人员紧张的情况下仍要加强岗位练兵，除了参加明年的技术比武更为了提高员工的业务水平。

4、勤做员工的思想工作，关心鼓励员工，强化员工的心理素质。

5、有计划、有目的地进行岗位轮换，培养每一个员工从单一的操作向混合多能转变。

银行安保工作计划篇二

xxxx年已经过去，在过去的一年里，桂热公司根据年初热作所下达的各项任务指标认真开展工作，取得了预期目标，同时提出今年工作目标和要求。

xxxx年，桂热公司围绕“做大主业，延伸链条，固本强基，扩大市场占有率”的发展思路，立足本所，服务华南，远销国外，在公司全体员工的团结努力下，实现了公司各项业务的快速发展，按照创新发展模式，重点打造桂热公司这一龙头，无论销售量、销售额还是利润均上一个新台阶。

xxxx年，公司实现销售收入850万元，利润210万元，产品的市场开发已由过去木薯单一品种，拓展到三大系列十余个品种，市场覆盖到全区40多个县市(区)，并与海南、广东等地有关单位建立起紧密的业务和工作关系。

今年我们的经营目标是实现销售收入达1000万元，利润300万元。

xxxx年的经营工作，主要有以下做法：

(一)积极稳妥地开展主营业务，为客户提供优质服务。

公司成立以来，确立了以西南、华南地区木薯种植户为主要服务对象，依托热作所有利的科技优势，在突出木薯种茎作为主营产业外，还重点强化芒果、澳洲坚果、木瓜、剑麻、龙眼、荔枝果苗木批发、零售为拓展业务。

据测算，去年gr911木薯品种新增推广面积10万亩，其他品种通过与地方农业技术部门合作、农业园区合作，共建立新品种示范基地约xx亩，为新品种推广奠定坚实基础。

(二)加强基地建设。

农业企业，基地建设是根本。

公司把实验基地、核心示范基地、中试基地和外埠示范基地建设作为重点，全年新增基地建设面积1000多亩，前后累计投入80万元。

在项目实施过程中，扩建了300多亩的种质资源圃，建立高产栽培示范基地3个和优良品种适应性生产示范点3个，推广使用优良品种17个。

(三)从严从细，加强经营管理工作。

去年，公司新制定了五项管理制度，涉及财务管理、信息管理、内控制度管理、办公制度管理和考核绩效管理。与部门签订了责任状，与职工签订了工作目标，把目标任务分解到公司具体人员，明确职责，将任务承包分解，具体经济指标和安全指标落实到个人。

公司管理进一步规范和明晰。

公司实施了以上管理制度以后，工作效率大大提升，员工工

作积极性加强，公司的业务水平上升到新的高度。

(四)积极开展项目建设。

全年共实施3个较大的项目，包括木薯生物质能源产业化关键技术与示范、木薯桂热4号栽培示范与推广、木薯新品种新选048选育与应用，完成投资额2500万元。

受热作所委托，组织开展了3个项目的前期论证、项目可研和后期收尾工作。

尽管取得不少成绩，但由于公司成立的较晚，关系还不太顺，仍然存在不足和需要解决的问题。

一是新业务开拓不够，我们虽然紧紧依托科研单位和种植户，做好现有的业务，但公司的业务领域很广，可开发的空間还很大，尽管做了一些工作，但没有重大进展。

二是公司与国际间的交流合作还不够广泛，我们每年研发和引进的新品种都有许多没有种植和推广，开发新品种的力度不够。

三是当地木薯种植面积还不够多，可发展新的种植大户，种植面积有进一步拓宽的空间。

银行安保工作计划篇三

一、加强思想治工作。加强治学习和安全教育是做好安全社会治安综合治理工作、在职工中牢固树立安全第一思想的重要环节。要通过经常性的学习和教育，使职工自觉履行职责，为构建和谐社和经济金融安全运行服务。

二、签订《社会治安综合治理及安全管理责任书》。实行安全管理承包责任制，在细化安全事项、明确责任、杜绝相互

推委、提高职工参与安全管理主动性等方面起到了良好的效果。20某年我支行继续签订《社会治安综合治理及安全管理责任书》，并把安全工作的重点放在抓好落实上，确保全年安全无事故。

三、做好社会治安综合治理工作。

1、在我行被县社会治安综合治理委员会列为成员单位，要加强社会治安综合治理工作的规范化；抓好社会治安综合治理队伍建设；进一步健全矛盾纠纷排查调处工作管理机制；抓好安全管理各项规章制度的落实。

2、安排管理好行值班；

3、认真开展法制宣传月活动，有计划、有安排、有资料总结，不走形式，起到良好的宣传效果。力所能及地提供物质条件，宣传、引导广大职工进行有益的文化娱乐活动，从小事做起，踏踏实实地做好社会治安综合治理工作。

四、加强安全检查力度。督促职工对办公区、各股室内部安全事项进行经常性检查，发现隐患，及时处理。节假日前，在各股室自查的基础上，支行安全工作领导小组要进行全面检查，认真地做好节假日的安全管理工作，防患于未然。

五、注重火灾消防工作。对县支行的消防实施进行检查，根据火灾隐患的位置合理配置灭火器具。充装本年度到期的灭火器银行安全保卫工作计划银行安全保卫工作计划。

六、努力完民银行滁州市中心支行和本行交给的其他任务。

银行安保工作计划篇四

为规范安全保卫管理秩序，增强安全管理实效，确保我行可持续健康发展。根据省联社安全管理要求，结合我行安全保

卫工作管理实际，特制定本计划。

一、工作目标

坚持以“预防为主、防查并举、标本兼治、重在预防”的工作方针，坚持“谁主管，谁负责”的原则，以“防盗窃、防抢劫、防诈骗、防破坏、防治安灾害事故，维护正常的工作秩序，保证农商行员工生命和财产安全”的基本工作任务为重点，以切实抓好安全保卫工作为目的，促进我行安全保卫工作整体水平再上新台阶。

二、工作思路

(一)加强教育与学习，增强防范意识，筑牢“人防”战线。

安全保卫工作是强化内部管理、防范风险，保护农商行安全和可持续发展的基本要求。全县员工要对安全保卫工作认识到位，强化安全保卫责任意识，要有居安思危思想，提高学习的主动性、积极性，要在学习中求进步、在学习中化整改、在学习中严执行。计划于第二季度初举办一次安全保卫工作专项培训，参加人员包括支行分管安保副行长、网点负责人等，此次作为一级培训，要求回去后组织其他员工进行二级培训，培训内容包括从方面：一是学习安全保卫规章制度和上级保卫会议、文件精神，了解社会治安、金融安全形势，掌握各种突发安全事件处置预案的操作程序；二是组织参会人员模拟演练和各项制度、防暴预案的学习，使全县干部职工熟练掌握防范要领，熟悉消防、自卫、报警等器材的使用方法和性能，保证遇有险情时能够临危不惧、处置有方。其次，各支行要按照要求做好如下工作：1、按照要求每季度至少组织一次所有网点实施处置突发事件应急预案的演练和消防防火演练，要求做到有部署、有方案、有影像资料；2、组织全辖员工进行安全保卫专业技能培训；3、每月至少召开一次安全保卫工作列会，安排落实安全保卫及安全防范教育工作。

(二) 构筑“防火墙”

一要继续加强物防建设。首先，要进一步加强营业场所安全防范设施建设。在全行营业网点安全防范设施基本达标的基础上，按照公安部、省联社及相关部门对安防设施建设的要求，进一步完善和提高安防技术水平，本着“缺什么、补什么”的原则，加大安防经费投入，对现已安装的电视监控系统、“110”红外线报警装置等，要加强维护保养，随时处于良好运行状态。其次，要加强营业场所消防管理。

新建改建办公楼和营业网点要及时配足配齐消防设施，并制定消防安全管理细则，确保办公楼(院)和营业场所消防设施始终处于良好状态。

二要继续加强技防建设。充分发挥物防设施的多重作用。组织全体员工进行物防设施使用维护和管理培训，使员工熟练掌握安全防范设施的使用功能，充分发挥安防设施的作用，尤其要正确使用监控系统开启程序，“110”的撤、设防功能、灭火器、灭火枪的正确使用等，以确保安防设施发挥其应有的功效。加快建设远程监控系统，进一步延伸监控范围。

三要继续加强人防建设。加强保卫队伍的全面建设，提高整体素质和防范风险的能力。一要加强政治学习、法律法规和思想教育，不断提高政治思想觉悟和理论水平。切实加强保卫业务和技能培训，今年内要采取多种培训方式，包括实弹演练、体能训练、防抢及防爆、野外拓展训练等。一是为进一步加强金融护卫队伍正规化、军事化建设，努力打造一支政治坚定、业务精通、作风优良、战斗力强的作战队伍，计划于3-4月份进行军事化训练，邀请惠东县武警中队仕官指导训练，内容包括部队政治、纪律教育、列队训练、体能训练、军体拳训练等；二是为进一步强化安全保卫人员对枪支的规范操作，提高保卫人员抵御风险和对突发事件应急处置下防暴、防抢实战能力，计划于第二季度举办实弹射击演练；三是为进一步增强团队精神，释放压力，激发员工潜能，陶冶心智，

提高工作热情，更好地为业务发展创造有利条件。计划于第三季度举办一次野外拓展训练；四是为进一步掌握突发应急处置要点，熟练了应急操作程序，提高了突发事件处置能力，更使员工进一步增强了安全防范意识，增强了做好奥运稳定工作的紧迫感、责任感。计划于第四季度举办一次防抢、防爆应急演练。二要强化员工队伍管理，大力倡导学法、知法、守法以及用制度来规范约束自己言行的自觉性，正确引导和严格落实有关安全保卫工作的管理措施和处罚办法，通过强化管理，把安全保卫队伍建设成为一支“来之能战，战之能胜”的高素质队伍。

(三) 强化检查监督，严格落实各项安全保卫制度。

各项安全保卫工作制度是多年实践经验和教训的总结。要不折不扣地贯彻执行。认真分析过去所发生的案件事故，无不与违章操作有密切的关系。十案九违规已是不争的事实。因此，加大安全检查监督，保证各项规章制度落实，是做好安全保卫工作的重中之重。安全检查要注重实效，切忌走过场，通过检查发现问题，解决矛盾，将案件事故消灭在萌芽状态。对屡查屡犯或一些问题、隐患长期得不到纠正的，不管涉及到谁，都要按规定处理，决不姑息迁就。

(四) 提高认识，加快推进异地库建设。

要充分认识到异地库设立能有效减少押运途中的风险，节省人力、物力，网点营业时间得到有效保障。分阶段分批实施：第一批(4个网点)：，支行、安，支行、，支行和，口分理处等，计划于5月份启用。第二批(8个网点)：，化支行、，支行、莆，分理处、亚，分理处、，支行、第一分理处、，分理处、，分理处等，计划于7月底建成启用；第三批(8个网点)：，支行、，分理处、，分理处、，分理处、吉，支行、桥，分理处、，城分理处、商，城分理处等，计划于11月底投入使用。其余待明年分步实施。

(五) 建立安防设施台账，规范安防设备器材的管理。

为及时掌握各营业网点安防设施器材的使用情况，避免不必要的资源浪费，要求应按各营业网点建立安防设施台帐。对不合格的设施及时进行维修和更换，对各种报警设施及电视监控、110报警系统定期进行检修，确保各项安防设施工作状态良好。此项工作预计于9月份完成。

(六) 加强网点验收工作，确保及时投入运营。

协调市办、银监及公安部门做好新建、改建网点、自助银行的验收工作和部分营业网点的搬迁整合计划。

银行安保工作计划篇五

新形势、新任务、新情况对乡镇党委*的领导水*和执政能力提出了新的要求和新的挑战。乡镇驻村干部这支党委*在农村最前沿的干部队伍，肩负着团结群众、组织群众、引导群众、服务群众的重要使命，在密切党群关系，执行党和国家路线、方针、政策，履行党委*职能等方面起着举足轻重的作用。如何充分发挥乡镇驻村干部在农村工作中的特殊作用，使工作作风在一线得到转变，干部能力在一线得到提高，工作责任在一线得到落实，具体问题在一线得到解决，以此来巩固和加强党在农村的执政基础是当前农村基层组织建设中的一个亟需解决的难题。

在新农村建设如火如荼，现代农业步伐加快，农民持续增收的今天，大部分驻村干部兢兢业业，主动进村入户，为群众排忧解难，化解矛盾纠纷，促进农村经济发展，真正地融入了群众，在群众中树立了良好形象。在肯定乡镇驻村干部队伍主流是好的同时，也要看到随着社会主义市场经济体制的逐步建立，农村经济社会结构发生了巨大的变迁，农业、农村、农民工作从质到量都发生了新的变化。乡镇驻村干部队伍在适应这一变化的过程中，也出现了一些不容忽视的苗头

和问题。

（一）驻村干部整体力量薄弱。由于行政村数量与干部配备的不平衡，致使驻村干部在力量安排上形成较大的反差。据统计，龙山镇共有干部106人，共有驻村干部31人，其中一人驻1个村的9人，占总人数的29%；由两个人共同包一个村的有22人，占总人数的71%。不驻村的乡镇干部75人，与联村干部的比例为75：31，其中党政班子成员3人，党政办工作人员10人（包括离退休人员），镇农财所2人，在外深造学习2人，其他为计生服务所、市容市貌监察中队和畜牧站工作人员。

（二）驻村干部结构性矛盾比较突出。现有的驻村干部31中，45岁到60岁的达25.8%，驻村干部高龄化的问题较明显。在文化结构上，大学本科学历的仅占，专科学历的占，中专学历的占，高中及以下的占%，且大多数学历为函授所得，知识面层次不齐。驻村干部的专业结构不合理，真正懂专业尤其是懂农业科技、经济管理的干部偏少，有其他专业特长的干部也很少。

（三）一些驻村干部工作作风不实。主要表现在：

1、工作不深入，下村时间少。随着交通工具、通讯工具的改善，村干部以及村民普遍反映现在的驻村干部下村次数少了，时间短了。一部分驻村干部把本应下村工作为主变成“坐镇指挥”，*时多数时间待在单位，无法掌握村级实际情况，在村民中缺乏威信，导致开展工作过于依赖村干部，有些甚至由村干部“牵着鼻子走”，驻村工作处于被动应付的状态，村里有要求时也等村干部找上门来，很多时候是镇里布置了工作任务，或是村里出了事，才到所驻的村去一下，即使下村了，也只是向村*或村主任作个交代，很少接触群众。

2、服务意识不强，为民办事不够。少数干部缺乏事业心和责任心，下村往往是“身下心不下”，深入基层真正倾听群众

呼声较少，关心群众疾苦不够，作用仅仅停留在传传话、送送信、填填表上，充其量只是个“通信员”、“联络员”。

3、发展意识淡薄，促进农民增收缺办法。一些驻村干部驻村工作仅停留在一些事务性工作上，对如何促进村民增收，如何推动村级经济发展等考虑不多，缺少办法。

4、组织建设不重视，制度执行不到位。少数驻村干部对村班子的要求往往停留在“能完成布置的任务、不出大事”上，而对*主任不团结、党员不发展、后备干部不培养、村务财务不公开、村民代表不开会等问题不闻不问、听之任之。

5、综治*未尽责，矛盾纠纷调处不及时。驻村干部处在农村第一线，本应在化解矛盾、促进农村稳定工作中起到“急先锋作用”和“缓冲作用”，使一些矛盾问题解决在萌芽状态。但是，由于驻村干部主客观上的原因，要么信息掌握不灵、汇报不及时，要么回避矛盾、一推了之，而没有采取有效措施，造成矛盾不断激化升级。

第一方面是驻村干部队伍自身存在的原因。部分干部自我要求不够高，工作缺乏激情和责任心，只求过得去，不求过得硬，淡忘了“立党为公，执政为民”的本质要求，有部分同志存在满足现状，不思进取，无所作为，贪图安逸的思想，放松了对自己的要求。从现有的乡镇驻村干部构成分析，主要有四类人员：第一类是参加工作时间不久的高校毕业生。今年，龙山镇共有驻村干部31名，其中参加工作时间不久的高校毕业生有2名，占驻村干部总人数的*%。这一群体工作积极性很高，并有着做好农村工作的良好愿望，但由于缺乏农村工作经验，往往工作成绩**，难以赢得村民的好评。第二类是50岁上下的老干部。龙山镇现有驻村干部中，45岁以上的达8人，占驻村干部总人数的。这一群体农村工作经验丰富，但是一定程度上存在着思想滞后，创新精神缺乏，工作积极性不高，方式、方法单一，对农村工作中面临的新形势、新任务认识不清，对农村出现的新情况、新问题缺乏深层次思

考。第三类是事业干部。龙山镇现有驻村干部中事业编制的共有16名，占驻村干部总人数的。这一群体接受双重领导，一部分因为主管单位分派事务较重，工作往往无暇兼顾，力不从心；另一部分因为编制问题，个人发展机会不大，往往会导致其工作积极性不高，消极应对。第四类是大学生志愿者、村官、“一村一大”。龙山镇现有大学生村官1名，占驻村干部总人数的。这一群体往往工作变动性大，缺乏稳定性。一方面被乡镇机关常常借用或要应对复杂的工作事务，另一方面又要为自己的前途奔波，二者相比自然是不能耽误前程，工作只能放在第二位。

第二方面是驻村干部管理制度上的原因。

一是激励机制不完善，缺乏动力。一些埋头苦干的干部受冷落，干多干少，干好干坏一个样，严重影响了驻村的工作积极性。

二是交流机制不完善，缺乏活力。由于驻村干部大都是乡镇一般干部，异地交流较少，在同一乡镇、同一岗位工作时间长了，一些干部就滋长了惰性，不注重创新，工作积极性、主动性减退；形成了惯性，工作方法固定僵化，习惯于按照老办法解决问题；产生了弹性，或碍于面子或亲疏有别，导致在群众中的威信降低，干部队伍缺乏生机活力。

三是评价机制不完善，缺乏压力。乡镇考核工作缺乏必要的“刚性”，往往定性多、定量少，以干部之间民主测评为依据，而不是以实绩论英雄。随着时间的推移，民主测评的人为因素不断增强，人际关系的作用日益明显，往往是“只要人际关系好，年终照样得高分”，测评结果的“群众公认度”越来越低，最终导致干多干少、干好干坏一个样的状况。有的借口各村大小不同、工作基础不同、驻村干部工作量不同，驻村工作难考核为由，没有认真进行考核。而我们现在考核在实际操作过程中一般仅仅只为评出优秀，而在年度考核中定为“基本称职”或者“不称职”的少之又少，缺乏

压力。四是职责设定不明确，缺乏方向。乡镇对驻村干部下村后到底“做什么”“怎么做”不够明确，驻村干部有哪些职权，该承担哪些职责没有设定，造成驻村干部认为只要完成领导布置的任务就算做好了驻村工作。一些乡镇就没有把村级组织建设、村务财务公开、矛盾纠纷排查等工作，落实到驻村干部工作职责中去。

针对新形势下驻村工作存在的问题，要做好驻村工作，必须提高驻村干部综合素质，完善各项规章制度，切实提高其工作作风。

在目前的干部教育培训工作中，领导干部受培训的机会多，一般干部受培训的机会少，而专门面向驻村干部的教育培训几乎没有。完善、创新驻村干部教育培训机制，培养锻炼其学习贯彻执行党的方针政策、依法办事、驾驭经济工作、开展调查研究、协调处理各方面利益关系、开拓创新、抓落实、拒腐防变的能力，多渠道、多层次、多形式提高他们的综合素质。

1、营造驻村干部教育培训氛围。针对驻村干部综合素质不高的现状，营造良好的教育培训氛围至关重要。社会日益发展的今天，不学习就会停滞不前，农村在改变，村干部在改变，农村工作也在改变，用一成不变的工作态度，一成不变的工作方法去应对变化发展的农村工作是行不通的。因此，参加适当适量科学的教育培训对于驻村干部提高综合素质，增强工作能力，更好地进行工作是非常必要的。

2、创新驻村干部教育培训机制。

一是创新培训方式。驻村干部的教育培训应该要从实际出发，一方面可以组织驻村干部参加集中教育培训，邀请各级领导、专家授课，加强学习政治理论、业务知识、电脑、法律、经济以及实用技术、技能等等，另一方面乡镇机关可以组织村级干部来讲讲村干部所期望的驻村干部所需要具备的各项素

质，也可以邀请工作出色的驻村干部来谈谈驻村心得，交流农村工作方法。

“有收无收在于种，收多收少在于管”。乡镇驻村干部队伍建设要想有成效、获长效，必须要实行科学的管理，尤其要找准工作的突破口，在工作机制制度上推陈出新、切中要害。

1、强化激励机制。驻村干部多层次的结构构成及不*衡的工作能力，必然要求应该要根据其不同的特点来安排工作，人尽其才，扬长避短，以激励其提高工作质量和效率。另一方面，对于工作出色的驻村干部进行适当的表扬及物质奖励，如开展“十佳驻村干部”评选活动，而对工作相对落后的干部进行谈心交流，更好地形成“能上能下”、“干好干坏”不一样的良好氛围。

2、完善交流机制。驻村不等于“下放”，需要逐步建立和完善乡镇一般干部的流转机制，对长期在同一乡镇、地域工作的驻村干部实行异地交流或岗位交流。通过建立干部交流制度，分化“小团体”，消除排外思想，激发工作活力，形成奋发向上，克难进取的良好工作氛围。另一方面，也可以探索乡镇干部与县级机关干部进行交流，激活驻村干部队伍活力。

3、健全考核制度。考核要确保公正、公*，这一点在基层工作中至关重要。要制定出硬性的考核内容，可以采用“村民考乡官”的方式，从村民代表、镇干部和镇领导三个层面加强对驻村干部的考核，并从新农村建设、村务财务党务公开、社会治安综合治理、村级组织建设等重点工作完成情况进行捆绑式考核，以提高驻村干部工作的主动性和积极性。此外，也可以采取集中考核的方式进行，由各村将考核材料统一上交乡镇党委集中考核，避免因各考核组标准不一或个人感情等因素造成的不公*现象发生。

4、明确驻村干部职责。把责任分到每个驻村干部身上，使其

切实挑起重担，“愿抓、敢抓、会抓”农村工作。驻村干部从职责上来讲，要求做到“引导、监督、协调、帮扶”。一是引导。及时宣传党在农村的路线方针政策和涉及“三农”的法律法规，传达上级党委、*的重大决策和重要会议精神，引导农民转变思想观念，增强发展意识、民主意识、法制意识。二是监督，监督村级民主选举、民主决策、民主管理、民主监督各项民主制度的执行等等。三是协调，了解和掌握农民生产生活状况和农村热点、难点问题，及时向上级党委、*反映农民群众的思想动态和社情民意。协调好村级组织之间的关系，增强村级班子的合力，摸清村里的不稳定因素，协调好村干部和群众之间的关系。四是帮扶。帮助村两委进一步理清发展思路，培育农民收入的增长点，促进农民增收和集体经济发展壮大。