

最新离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式(模板5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式篇一

为了解徐州市农民工就业状况、工资收入情况、工资被拖欠情况、下一步的就业打算以及希望政府帮助解决的主要问题，日前，徐州民调中心与徐州调查队联合开展了农民工就业、收入情况快速调查。调查对象为徐州五县及铜山、贾汪两区在本地企业和尚未外出打工的农民工，共计240人。

调查结果显示，的农民工对自己的收入感到满意，的农民工每月能按时领取收入，农民工收入主要用于“日常生活开销”和“子女教育”；的农民工认为自己的工作“基本符合”期望，的农民工将“继续外出打工”，选择“在家创业”。

一、被访农民工情况

2、半数以上的农民工学历为高中、中专。的农民工文化程度为高中、中专，为初中，为大专及以上学历，为小学及以下。

二、农民工就业情况

1、以短期零工为主。的被访农民工为“短期零工”，为“长期合同工”，为“自主经营”，另有目前“失业”。

2、以技术工人为主。的农民工从事包括建筑工、木瓦工、泥

水工、电工、修理工、缝纫工、厨师、驾驶员等在内的简单技术工种，为工厂工人，为各类服务人员，另有为管理人员和办事员。

3、长三角地区为首选打工地。的农民工选择长三角地区为打工地，选择徐州本地作为自己的打工地，选择中西部地区，选择珠三角地区、京津地区等地的比例均不高于。

4、工作强度较大。的农民工平均每月工作天数在25天及以上，其中的农民工平均每月工作30天；的农民工每天工作超过8小时，其中的农民工平均每天工作10小时，的农民工平均每天工作12小时。

5、对工作满意、不满意数各半。调查中，的农民工认为自己的工作“基本符合”自己的期望，还有认为“比预想的好”；的农民工对自己从事的工作感到不满意，其中表示春节后将“换工作”。

6、六成农民工选择“继续外出打工”。在回答“您对今后的工作有什么具体打算？”时，的农民工选择“继续外出打工”，选择“在家创业”，准备“在家种地”，另有表示“还没考虑好”。

三、农民工收入情况

1、农民工年收入大多集中在“1-5万元”。的农民工年收入为“1-3万元”；为“3-5万元”；1万元以下占，其中不足5千元的农民工比例为；的农民工年收入超过5万元，其中为“5-8万元”，在8万元以上。

2、半数以上农民工对自己的收入感到满意。的农民工对自己的收入感到满意，其中很满意，感到基本满意；的农民工对自己的收入不满意，认为很不满意。

3、农民工收入主要用于“日常生活开销”。的农民工收入用于“日常生活开销”，用于“子女教育”，用于“人情往来”，用于“房租”，用于“赡养老人”，用于“医疗保健”，用于“储蓄”，用于“娱乐支出”，仅有分别用于“技能培训”和“投资”，用于其他方面。

4、工资被拖欠现象仍然存在。的农民工每月能按时领取工资，有的农民工工资会被拖欠，其中的农民工表示“经常被拖欠工资，严重影响了平时生活”。

在被拖欠工资的农民工中，被拖欠“1-3个月”，被拖欠“半年至一年”，被拖欠“一年以上”。2013年春节前，的农民工“全部拿到了”被拖欠的工资，“拿到一部分”，还有“没有拿到”。在回答“您准备采取哪些措施，追讨被拖欠的工资？”时，选择“和老板商量”，“不准备要了”，表示“说不清”，无一人选择“打官司”。

四、农民工的期盼

1、外出打工的农民工。选择外出打工的农民工，最期盼政府能“督促老板及时发工资，按月结”、“能有节假日，能休息，能签订劳动合同，希望有养老保障”、能“办理五险一金”。

2、在家创业的农民工。选择在家创业的农民工，最期盼政府能在“资金方面给予支持，特别是在贷款方面提供方便”，同时能“在政策上给予支持”。

3、在家种地的农民工。选择在家种地的农民工，最期盼政府能“帮忙讨回以前被拖欠的工资”，同时希望“医疗保险报销多一点”、“孩子上学不能乱收费，管理好肥料农药价格、质量”。

离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式篇二

本世纪初，作为农业新经济形式和新型载体的农业科技示范园区在我县应运而生，在推动农业发展等方面发挥了积极作用。目前，园区面临着设施老化、运转困难等诸多问题，如何定位园区的功能、激发园区活力，实现可持续发展，是我们面临的主要问题。近期，由县委办公室会同林业、农牧等部门，就农业科技示范园区长远发展作了深入地调研与思考，现报告如下，不妥之处，请批评指正。

农业示范园区始建于20xx年3月，由园区管委会负责经营管理。20xx年8月，县委、县政府将管理权及人员整体移交给镇政府。园区管委会与镇龚阳村农民签订了15年的土地租赁合同，租赁土地1148亩。5年来，县镇两级共投入资金1134万元，相继建成了302.5亩的优质核桃种苗繁育基地一处、20xxm²智能自控温室一座，二代节能日光温室39座，配套建设了供暖、供电、供水、交通、绿化等基础设施。

园区管委会按照“自负盈亏、独立核算”的原则和县委办[20xx]6号会议纪要精神，组建了园区核心企业“农业科技开发有限责任公司”，公司现有资产共计438万元，包括房屋5间、智能自控温室1座、二代节能日光温室39座；现有核桃基地187亩，药材基地50亩，绿化苗木繁育基地30亩。截止目前，公司负债67万元，累计经营性亏损69.1万元。

园区成立以来，先后引进了核桃新品种14个；刺柏、云杉等绿化苗木品种11个；花卉、蔬菜、食用菌品种46个。有关山林管局苗木繁育中心、农牧局疾控中心等4个单位，基本形成了“核桃苗木栽桩，绿化苗木主导”的产品结构布局，特别是核桃产品加工包装，提升了农业知名度。

一是土地问题。在建园初期，园区土地按照“反租倒包”的形式，与农户签定了15年的租赁合同，目前已不符合国家的

土地流转政策，这是制约园区可持续发展的首要问题。二是设施陈旧老化□20xx年修建的39座日光温室已连续生产5年，部分设施严重老化，导致温室保温性能差，冬季已不能正常生产。三是资金投入困难。园区发展资金主要依靠政府投入，投、融资渠道狭窄，园区发展经营所需的资金无法解决，发展规划得不到落实，发展壮大的目标无法实现。四是没有发展优势。园区自成立以来先后与临洮新兴花卉公司、食用菌技术研究中心、兰州市农科所、市农科所、农校等科研单位和企业进行过技术合作，但最终都没有形成固定的技术协作关系，园区在技术、品种以及人员素质上没有明显的比较优势，科技含量不高，效益低下，因而带动能力不强，辐射面不宽。同时，由于园区生产规模小，产品进入大市场缺乏价格竞争优势，抵御市场风险能力差。五是债务大、负担重。园区公用部分土地租赁费县上解决至20xx年，20xx年起每年16万元的土地租赁费由园区承担，成为园区的一个沉重负担。同时，公司外欠帐务多达20万元，回收困难，直接影响到园区正常生产经营。

1、利用现有设施培育优势产业。一是把握近年来小城镇开发和城市扩建的机遇，开发引进适合当地气候环境的高档次绿化苗木。二是利用现有设施，引进技术和人才，发展油桃、杏子、西瓜等反季节林果业。三是借助矿区蔬菜消费量大的优势，在设施农业区大力发展反季节中高档精细蔬菜，建成反季节蔬菜生产基地。通过培育优势产品，逐渐形成园区的特色优势，促使其不断发展。

2、努力提高科技含量。一是与农业院校、农业科研单位建立稳定的技术合作关系，通过高新技术的推广和应用来提高产品的产量和品质，从而达到提高效益的目的。二是聘请已退休的专家、教授，担任园区长年技术顾问，指导园区科技试验推广。

3、保证农民利益不受损。入驻园区的单位土地租赁费欠帐较大，导致每年土地租赁费不能及时兑付给农民，引发不稳定

因素。园区管委会要想方设法，及时兑付土地租赁费，坚决杜绝给农民打白条或拖欠的现象。在土地流转上，要在《土地承包法》许可的范围内，允许农民以土地经营权入股，实行保底分红，规范农民与园区的关系，更好地维护农民利益，更好地推动园区规范化发展。

4、创新体制机制。对目前的区域功能重新定位，通过招商引资走整体承包经营的路子，引进龙头企业经营管理。目前，可以依托地产药材优势，新建一个药材加工厂；依托核桃生产优势，招商引资新建一个核桃系列产品加工厂，通过龙头企业的建设和发展，切实带动园区发展。园区管委会主要从事宏观指导、基础设施建设、信息服务等工作。

离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式篇三

一、目前社会管理创新工作中存在的重点和难点问题

由于当前我国正处于改革发展的关键时期，经济体制、利益格局、思想文化、社会结构发生深刻变化，社会管理工作与人民群众日益增长的需求相比，与经济社会加速发展的形势相比，还有不相适应的地方，还存在以下的困难和问题。

1、社会管理工作机制仍不够完善。全市“一中心五网络”运行体系中规定：区县设立社会管理中心，与综合治理委员会、维护稳定领导小组三块牌子，一套班子，下设社会管理办和综合治理办。其中综治办为正科级单位，配备5名以上工作人员。由于原先的综合治理办公室是挂靠政法委工作，可以说是常设的“临时机构”，其编制受政法委编制的限制。社会治安综合治理委员会更名为社会管理综合治理委员会后，县、乡综治办人员编制问题仍未得到有效解决。社会管理是个大范畴，除了发展经济外，其余工作都包含在社会管理中，单靠一个挂靠部门去调度和考评难免心有余而力不足。

2、基层服务管理工作难度较大。一是基层政法工作力量严重

不足。乡镇社会管理中心承担着综合治理、信访维稳、治安防控、安全监管等诸多职责和任务，工作任务重。就__县基层政法力量的配备来看，一方面由于年轻警力调出人员多，警力年龄结构偏高；另一方面由于受政法专项编制的限制，招录门槛高。政法机关人员很难得到及时补充，造成很多基层政法部门力量严重不足，2-3人的派出所还普遍存在。二是基层服务管理工作难以适应群众需求。社区工作机制尚未理顺，社区居委会趋于行政化，承担大量的行政部门工作，影响了社区自治和服务功能发挥。部分社区居委会选举工作不规范，居委会成员主动服务意识不够，导致居民对社区工作缺乏必要的关心和支持。部分楼道长能力不足，责任心不强，服务管理作用未有效发挥。部分居民小区没有成立业主委员会，对物业管理企业缺乏有效监督。一些老旧小区基础设施、绿化等损毁严重，小区配套设施不全，环境卫生差。部分小区因没有封闭，治安环境较差，入室盗窃案件频发。少数居民毁绿种菜、停车，私搭乱建，在小区住宅内开设家庭宾馆、饭店、棋牌室，在居民小区内开办加工厂，噪音、油烟污染扰民，并存在一定安全隐患，群众反映强烈，却长期得不到解决。三是维护群众权益机制还不够健全。突出表现在：一是部门之间推诿扯皮，对群众反映的问题击鼓传花，群众跑了一圈，就是无人负责解决问题；二是少数部门责任意识不强，解决信访问题停留在形式上，甚至存在抵触情绪，未从根本上做到“案结事了”；三是对群众反映比较强烈、比较集中的信访问题，仍然采取个案处理的方式，没有从体制机制上根本解决问题，造成同一性质问题不同群众反复上访。同时，部分群众依法维权意识不强、能力欠缺，遇到问题不愿选择诉讼、仲裁、行政复议等维权方式，更多选择“零成本、快解决”的信访渠道，致使大量问题集中到信访部门，一些民商事纠纷甚至已经依法判决的诉讼案件也进入信访渠道。

3、社会管理工作面临诸多新问题。经济社会快速发展，人民群众需求日益提高，给社会管理工作带来许多新的挑战。如：城市规模、人口迅速扩张，人口流动性日益增强，现有的人口管理、服务工作已难以适应新形势需要；互联网虚拟社区、

博客、即时通讯等迅猛发展，在“人人都是通讯社、个个都有麦克风”的情况下，如何提高网络舆情分析应对能力，成为社会管理工作面临的新课题；当前非公经济组织、社会组织蓬勃发展，如何加强规范、管理、服务，发挥其在参与社会管理服务工作中的作用，成为各级党委、政府社会管理工作面临的新任务；当前社会矛盾凸显，各种突发事件都有可能迅速升级演变成对抗激烈、难以处置的群体性事件，有效化解社会矛盾、完善应急处突机制，成为当前社会管理工作的重点难点之一。问卷调查结果显示，土地征用与房屋拆迁、房价过高与住房保障、劳动就业与分配不公、消极腐败现象、食品药品安全、环境资源保护成为当前容易引发社会矛盾的前几位因素。

二、对社会管理创新工作的思考和建议

1、进一步健全工作体系、完善考评机制。一是抓好人员编制和工作职能的落实。建议将区县社会管理办单独设为党委或政府的常设部门，升级为副处级单位，上级社会管理部门专门下发文件对社会管理办明确具体组织机构、人员编制和经费保障等设置。以进一步整合社会服务管理职能和资源，加强统筹协调和督促检查，真正形成党委领导、政府负责、社会协同、各方参与的社会服务管理工作机制，切实解决一些领域多头管理、分散管理，特别是遇到难事推诿扯皮的问题，确保各职能部门形成运转协调的社会管理和公共服务合力。二是完善考核评价机制。社会管理创新“创什么”、“怎么创”明确后，更需重视“怎么考”的问题。推进社会管理创新项目，考核是保障、考实是要求。在考核上，一是要体现考核的激励性，要与经济建设一样建立考核奖惩机制，奖惩激励的力度要能有效调动基层的积极性。要将社会管理创新纳入领导干部政绩考核，分值不低于50%。二是要体现考核的导向性，紧紧围绕新理念、新目标、新要求进行绩效评价，要加大创新考核分值，不能把创新做法像金子掩埋在沙滩中。制定社会管理创新奖项评比奖励办法，激励探索创新。三是要体现考核的科学性，综治考核要坚持过程和结果相结合，

但不能事无巨细，纷繁复杂，要突出重点，化繁为简，制定公平公正、易操作的考核措施。

2、进一步整合力量，建立多方参与的服务群众机制。一是加强政法服务管理工作力量的配备。建议上级部门能够适当增加警力编制的数量，尽快出台政法部门人员流动机制或招录工作机制，解决基层政法部门特别是派出所警力严重不足的问题。二是整合社会力量形成合力。各级社会管理组织要全面加强和改进新形势下党的群众工作，提高各级党组织引领社会、组织社会、管理社会、服务社会的能力。积极引导社会团体、行业组织、中介机构、志愿者团体等各类社会组织加强自身建设、增强服务社会能力，发挥社会各方面的协同作用。发挥群众参与社会管理的基础作用，扩大基层民主，依法保障群众的知情权、参与权、表达权、监督权，拓宽群众参与渠道，健全群众参与机制。三是强化源头治理，做到关口前移。把街道、社区作为源头治理的前沿，综合协调和引导各部门把人力、财力、物力更多地投到基层，努力夯实基层组织、壮大基层力量、整合基层资源、强化基础工作，为社会管理奠定坚实基础。

3、加强统筹谋划，尽快解决社会管理中的新问题。

面对社会管理创新中的新问题，要加强决策的科学性、可行性、具体操作层面的分析研究，才能少走弯路，提高效率。但社会管理创新不能仅靠纸上谈“新”，关键在于落实，在于找准落脚点和切入点，千方百计集聚社会力量，引导群众参与，调动社会各界参与的积极性，把上级精神具体化，把外地经验本地化，把理论研究务实化，既谋又干，既知又行。一是建立社会形势分析例会制度。要像分析经济形势一样分析社会形势，每月召集成员单位交流分析参与社会建设的工作情况以及掌握的影响和谐稳定的突出问题、发展趋势、解决措施等，进行分析研判和研究部署，对重大复杂问题提请党委政府研究解决。二是建立基层社会管理指导员制度。推行市级机关结对联系区县，县级机关单位结对联系乡(镇)活

动，从机关选派农村工作经验丰富、热心从事群众工作人员，组建村居社会管理指导员队伍，在社会结构发生深刻变化的新形势下，指导基层做好服务群众工作。三是建立标本兼治机制。当前，影响社会和谐稳定的因素比较多，仅在事发时疲于应付，而疏于事前防范、事后原因分析以及源头治理等措施，难以从根本上解决问题。要立足标本兼治，想方设法从源头移走“火药桶”上下足功夫，实现被动“维稳”向主动“创稳”的转变。首先要积极完善稳定风险评估。对实施的重大决策、重大项目和征地拆迁项目，规范评估程序，建立督查问责机制，做到“应评尽评”，防止因决策不当引发社会矛盾。其次要着力规范社会行为。通过深化法治建设，强化行政监督、执法监督和问责，提高法治政府建设水平和执法公信力；通过组织开展更丰富、更高频率、更深入基层的社会教育和文化活动，开展道德模范评选，出台严管干部工作规定，深化反腐倡廉，引导树立健康向上的社会风尚。再次要加强民意收集与信息反馈。扩大公众参与社会管理的程度和积极性，真正把群众满意不满意作为加强和创新社会管理的出发点和落脚点，把加强和创新社会管理同人民群众意愿和需要紧密结合起来，以人民群众利益为重、以人民群众期盼为念，充分尊重人、理解人、关心人，寓管理于服务之中，努力实现管理与服务的有机统一，形成科学有效的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制，共同维护群众合法权益。

离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

一、我区离退休干部党支部的基本情况

目前，我区离退休干部5300多人，其中离退休党员干部3285人，分别编入250个党总支，1290个党支部或党小组。其中专门设立离退休人员党支部的有57个，主要分布在22个乡镇街、

区四个班子及区直各综合部门。

离退休干部党支部均有自己的活动室，建立了各项规章制度，每月都能正常开展一次以上的组织生活，并坚持思想政治学习不间断，这样既提高了老党员们的思想政治素养，又增强了党性观念和宗旨意识。

二、主要做法

离退休干部党支部把加强思想政治工作做为支部工作的中心环节，引导离退休干部正确地认识国内外形势，客观分析和看待存在的问题，进一步坚定建设中国特色社会主义的理想和信念。为防止学习流于形式，各支部精心安排学习内容，提前准备学习资料，定期组织学习党的路线、方针、政策，学习马列主义、毛泽东思想、邓理论、“三个代表”重要思想和科学发展观等。利用“七一”、“十一”等重大节日组织离退休同志参观全区工农业生产基地、大型在建工程等；利用老干部形势通报会，通报全区经济发展形势，社会发展状况，改革开放的成果等，使老党员们及时了解、掌握当前形势发展变化情况。为了使每位党员都能受到学习和教育，我们根据老同志自身的特点，坚持“灵活实用”的原则，对那些高龄多病、活动不便的老党员实行“小组上门”制；组织那些具有特殊才能的老党员参加合唱团、象棋队、书画展、诗歌作品展等，激发他们参加组织生活的热情。

我们根据离退休干部党支部的实际情况，以“支部班子建设好，党员队伍管理好，特色活动开展好，组织设置合理好，居民群众反映好”五个方面确定了离退休干部党支部“争创示范性党支部”的五好标准，并以文件形式通报到各党支部。年终根据各党支部的年度工作开展情况进行评选和表彰，以鞭策后进，激励先进，推动工作。

在区委组织部、区委老干部局的引导下，各离退休干部党支部组织老党员进入社区、农村开展活动，利用自己的革命经

历和经验优势，在社区管理、民事调解、计划生育、政策宣传、关心下一代、未成年人思想道德建设等工作中发挥了积极的作用，受到了广大居民群众的一致好评。

一是坚持党支部书记选拔制。选举那些在党员中有威望，组织协调能力强，工作上点子办法多，又热心支部工作的老同志担任党支部书记；二是坚持党支部书记培训制度，定期开办党支部书记培训班；三是坚持例会制度，定期交流了解各支部工作的开展情况，听取老干部的反映和要求；三是坚持通报工作制，区委区政府的重要工作会议和主要文件的传达学习等，均请离退休干部党支部书记和委员参加，做到让他们先（！）知道、先了解，再通过他们向本支部老党员们传达。

三、存在问题

因企业改制，尚有极少数老同志没有编入离退休干部党支部；二是支部书记难挑，部分支部班子不够健全；三是组织活动有“三难”：都是老同志、老领导，对其个人的要求难提；对离退休支部部署任务难于把握，召集离退休党支部书记开会难；因其年事已高，身体状况差，参会不是很积极。

一是在党支部建设工作中，以离休干部支部最为突出，离休党员年龄偏高，健康状况逐年下降，因长年有病、行动不便或经常不能参加组织活动的老党员在逐年增加，影响了支部整体活动的开展。二是老党员的年龄矛盾问题凸显，两极分化的问题日益严重，有的党员已年逾90，且体弱多病，而一些刚退下来的干部则只有60岁左右，精力还算充沛，且文化程度较高，对新生事物接受较快。因此，支部在组织生活，开展活动的过程中如何兼顾党员的需求，使大家都能积极参加支部的各项活动，已是当前值得关注的一个问题。

各基层离退休干部党支部建设工作受本部门和本单位党委领导，其支部的组织工作直接由党委管理。作为老干部工作部

门，对基层抓老干部政治、生活待遇的落实和支部建设工作只是起着指导性作用，对离退休党支部组织领导工作不好直接或过多的干涉。因此，对加强基层离退休干部党支部的组织领导工作方面确实存在一定的难度。

当前仍有部分单位或部门及其领导对老干部工作的认识不高，抓支部建设和党员的思想教育当前隐藏内容免费查看育工作投入精力少，缺乏有效的工作管理机制。还有的单位没有把离退休干部党员组织起来编入支部缺乏有效的管理，甚至出现学习无人管，党费无人收，活动无人牵头的现象。

四、建议和对策

针对以上存在的问题，如何在新形势下加强和改进离退休干部党支部的建设，特提出如下建议及对策。

根据离退休干部党员的身体、年龄状况和居住地的分布情况，本着有利于教育管理、有利于参加组织活动和发挥作用的原则，结合实际，优化组织设置，采取有条件的单位，少而散的联建，好集中的统建等办法，理顺党组织隶属关系和设置。

高度重视破、改、停企业中党员的教育和管理工作，摸清本单位、本辖区破、改、停企业中离退休党员的情况，建立和规范这些特殊党员的支部建设，做到哪里有离退休干部党员，哪里就有离退休干部党的组织，杜绝出现党费无处缴，学习无人管，活动无人牵头，组织生活无处过的“四无”现象。

选配党性强，威信高，讲奉献，身体好的同志担任离退休干部党支部书记和委员。对于离退休干部党员普遍高龄的党支部，可以选配热心老干部工作的在职干部担任支部书记或委员或支部联络员，以帮助党支部开展工作。同时，要注重加强支部班子成员的培训和教育，以提高他们的政治业务素质。

面对离退休干部的“双高期”问题，多数老同志健康状况逐

升不降，甚至已有一些老党员以前因身体原因而不能过多活动，对原有的“三会一课”制度、民主生活制度、政治学习制度、组织生活制度、考勤制度等等，要求坚持好，有一定的难度。建议在坚持以上制度的基础上，注意三个结合，即组织集中学习与个别沟通相结合，集中活动与个别走访相结合，联系制度与组织关心相结合，以多种形式与党员保持联系。如建立老干部家访制度，病房探望制度，年高体弱党员联系制度等。书记、支委成员定期以电话询问，入户走访等方式及时通报党内生活情况及单位工作情况，保证党员与组织的密切联系。

离退休干部党支部活动的开展要结合老同志的具体情况，贴近实际、贴近需求，富有特色。如开展形势教育，开展保持晚节教育，保证老同志思想上与时俱进，永葆先进；如组织老同志力所能及地发挥作用，组织开展文明健康的文化娱乐活动，让老同志们实现晚年价值，保持身心健康，心情愉悦，以激发老同志们参加支部活动的兴趣和热情，从而增强党组织的凝聚力和向心力。

充分利用社区资源，实现资源共享，共驻共建，让离退休干部就近学习，就近活动，就近得到关心照顾，就近发挥作用。高度重视社区离退休干部支部建设，配齐基础设施，适时将离退休老党员的组织关系转入所辖社区。特别强调的是，只要求老同志参加“四就近”活动，其它关系没有发生变化，原单位仍然承担着为老同志服务，落实两个待遇等各项工作。

一是各单位党组织要高度重视离退休干部党支部建设工作，真正起到主角作用，把离退休干部党支部建设尽快纳入议事日程，作为党建工作的重要组成部分去认真研究和解决；二是老干部工作部门要积极配合单位党组织和组织部门对离退休干部党支部工作的开展指导好、协调好、推动好；三是组织部门、老干部工作部门及单位党组织要真正形成合力，以不同的角度和方式抓好离退休干部党支部建设，推动离退休干部党支部更好地开展工作。

离退休干部专题调研报告 调研工作报告格式篇五

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现

在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待

遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚___。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人

的积极性、主动性和创造性。