

2023年房管局存在问题调研报告 调研报告存在问题(优质6篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

房管局存在问题调研报告篇一

大进出口企业，克服重重困难，想方设法扩大对外贸易，保持了我省进出口贸易的稳定增长。

作为一个长期从事对外贸易工作的同志，面对严峻的国际国内经济形势，我觉得更有必要按照科学发展观的总体要求，对存在的问题和困难进行冷静的思考和分析，促使我们从实际出发，立足于更快更好的发展，制定新的措施，拿出新的办法，推动我省对外贸易更好更快地发展。

一、目前我省对外贸易发展中存在的主要问题

改革开放30年来，我省对外贸易取得了很大的发展，尤其是“十五”期间，全省进出口总额年均增长了19.1%，其中出口年均增长17.8%，进口年均增长21.3%。但是与全国和沿海发达地区相比，总量不大、结构不优、质量不高、后劲不足的问题依然是影响我省对外贸易持续发展的“瓶颈”。一是出口效益不高。目前，我省已开发出口商品近3000多种，出口额连年大幅增长。但是因为科技含量和附加值不高，单位商品的价值不高，影响了中小企业参与国际市场竞争的积极性，也影响了我省进出口效益和水平的提高。二是核心竞争力不强。虽然我省的冻肉、茶叶、花炮、陶瓷、钢材、有色金属、五金工具、汽车零配件、纺织服装等产品，在国际市场的份额不断提高，但是基本上靠低价参与国际竞争，真正

依靠深加工、高附加值和品牌优势参与国际竞争的商品并不多，利润也很低；三是经营主体素质有待提升。我省进出口企业，概括起来就是“三少三弱”，也即企业少、人才少、品牌少；企业弱、创新弱、营销弱。因此，我省出口也就缺乏稳定和牢固的支撑；至今为止，我省没有一家进入全国进出口、出口和进口200强的企业；四是出口品牌缺乏。我省目前拥有一批“中国名牌”、“湖南名牌”、“中国驰名商标”和“湖南省著名商标”，但是自主知识产权和品牌的出口商品很少，大多靠定牌或贴牌生产，企业出口品牌战略严重缺失；五是现代贸易方式运用没有实质性突破。我省进出口企业仍然习惯于传统的贸易方式，开拓市场仍以定向的展览展示为主，真正的外贸代理、第三国贸易、中介服务一直没有大的进展，电子商务、网上贸易更是处于比较落后的水平，贸易方式和手段的落后，加重了企业寻求客户、货源及交易的成本，减弱了与同类企业和商品竞争的能力。

二、今后一段时间我省对外贸易发展的重点

1、大力发展加工贸易。要积极抢抓新一轮产业转移的发展机遇，把承接沿海产业转移作为主要着力点，积极开展加工贸易。以积极有效的政策支持为引导，以加强基础设施、功能配套设施和产业发展环境建设为保障，以工业园区、出口加工区、重点承接市、加工贸易龙头企业等为主要载体，主攻“珠三角”，拓展“长三角”。力争通过三年努力，实现全省加工贸易进出口200亿美元以上，成为全省对外贸易实现跨越式发展的主要推动力。

2、努力扩大机电和高新技术产品进出口。随着我省产业结构不断调整和优化，近几年我省机电和高新技术产品进出口保持了良好的发展势头。要继续围绕推动新型工业化，发挥装备制造、新材料、电子信息、生物制药、汽车及零部件等产业优势，加快产业升级。要积极开发具有自主知识产权、自主品牌、有一定技术含量、较高附加值的高新技术产品，广泛开拓国际市场，提高在全省对外贸易中的比重。要认真贯

彻实施“科技兴贸”战略，继续抓好“中国出口名牌”推荐和“湖南出口名牌”的评选工作，努力扩大国家级和省级出口名牌数量，逐步提高名牌出口商品对全省出口的贡献。

3、保持传统出口商品的稳定增长。要依托我省的产业和资源优势，确保钢材、有色金属、纺织服装、农产品、陶瓷和烟花鞭炮等传统出口商品的稳定增长。要积极开发适合国际市场需求的新产品，努力向精深加工方向发展，提高产品附加值。同时，还要利用我省的劳动力优势，在承接沿海产业转移的过程中，大力发展劳动密集型加工贸易。

菜出口商品基地；以邵东县民营企业为主体集群的打火机和
小五金出口商品基地。

5、进一步壮大经营主体。要广泛宣传、认真实施对外贸易经营者备案登记制度，进一步简化手续，提高效率。重点鼓励外商投资企业、民营企业积极开展对外贸易，形成多种所有制共同发展的对外贸易格局。要迅速扩大加工贸易企业数量，从政策、业务和人才等各个方面加大培训力度，引导更多的企业投入到开展加工贸易业务中来。鼓励有条件的优势企业，以资产为纽带，实行重组、兼并、联合经营，打造我省对外贸易的现代化企业集团和龙头企业。

三、按照科学发展观的要求，我们应采取的主要措施

树立和实践科学发展观，不是一句空话，而是当前乃至今后我们工作的出发点和落脚点。这就要求我们，要以发展为核心，把握新形势，钻研新问题，采取新措施，寻求新突破，加快我省对外贸易增长方式的转变。围绕这一指导思想，今后我省对外贸易工作的主线仍然是调整结构，扩大出口，减少顺差，增加进口。

1、各级党委、政府及有关部门，要进一步认清形势，提高认识，形成合力。各级党委、政府及有关部门，要充分认识到

对外贸易对全省经济、社会发展的拉动作用，要给以高度的重视和有效的支持。既要理解、支持国家政策的调整，又要善于应对新的变化和挑战，以积极创新的思想、以更加开放的思想，研究推动外贸工作的措施和办法，真正把对外贸易作为带动一个县市、一个乡镇扩大开放、提升经济水平、加快发展的长期性、战略性工作来抓。认真研究“三外联动”，共同促进、共同发展，决不能出现“一头热、一头冷”的情况。

2、积极扩大进出口企业队伍，逐步实现经营主体质和量提高。进出口企业的培育，是外贸发展的根本和源泉，我省同沿海进出口大省、甚至与中部其他省份相比，首先的差距就在进出口企业的数量和质量上。我们要继续抓好企业数量的扩张，没有一定的数量，也不可能有质量的提高。要逐步提高企业的经营素质，尤其是对于新增企业，重点要放在加大培训和积极扶持方面，通过培训为企业输送、储备一批优秀的外贸人才，尽快提高经营水平和效益。

3、以扩大规模为切入点，推动加工贸易的迅速发展。我省加工贸易的突破，首先要实现总量的突破，对这一点必须要有足够的认识。近几年我省加工贸易虽然发展很快，但是占全省出口份额一直在10%左右徘徊，大大低于全国50.4%的平均水平。郴州、永州、岳阳和益阳等承接基地，要主动承接珠三角产业转移，发展劳动密集型与资本、技术相结合的主打产业和商品。要加快郴州出口加工区建设，竭力打造成为湖南加工贸易发展的重要载体。要帮助企业解决在加工贸易中的困难和问题，加强与海关、商检、退税等部门的联系，切实解决我省加工贸易中存在的“有加工无贸易”、“本地加工，沿海出口”的现象。

4、加大工业、制造业项目招商引资力度。我国出口迅速发展，从经营主体看，实为外资企业唱主角；从贸易方式看，加工贸易占了半壁江山。在中部六省中，湖北、江西和安徽外资企业出口占比都在30%以上。作为湖南来说，经营主体结构

中，三资企业严重短腿，贸易方式结构中，加工贸易所占份额太低，这都是我省招商引资结构不优、质量不高的反映。要突出外资与外贸相互促进、共同发展的指导思想；要重点引进高科技、生产型、技术设备引进型、出口型企业，为全省产业升级和结构调整、为提升进出口贸易规模和质量充当主力军，使外资与外贸相互更好地融合促进，同步发展。

5、努力扩大有效进口。我省进口对重点和大型工业企业技术改造的依赖程度较高，这也是近几年我省进口一直处于徘徊局面的主要原因。要突出进出结合，以进促出，利用国家下调进口关税和对资源性产品的进口贴息政策，扩大资源性产品、原材料产品、机械家电、纺织服装、电子元件等行业的中间产品进口；结合我省“十一五”重点技改工程项目，突出抓好冶金、化工、建材、电子仪器、电力、造纸、汽车制造、装备制造等行业的技术改造和技术引进，鼓励企业进口先进实用技术和专利。要充分利用广交会、华交会、上海跨国采购大会和东盟博览会等进口采购平台，有针对性地组织、扩大我省进口采购商参会，努力扩大进口成交。

7、抓好“品牌兴贸”和“科技兴贸”战略。“品牌兴贸”和“科技兴贸”战略，是相辅相成的，也是一项长期的、综合性发展战略。一是商务部门和企业，创建品牌的意识要进一步加强，实施过程可以分步推进，但是中远期规划、商标注册、各项认证等工作起点要高，不能满足于省一级的水平，二是扶持政策要发挥集合效应。目前有关促进出口的政策比较多，有市场开拓的、有技改的、有科技研发的，应该把这些政策集中起来，对于品牌建设做得比较好的企业，给与集中扶持，推动品牌企业做大做强；三是要进一步抓好湖南省出口名牌的评选，向重点行业、重点商品倾斜，抓好评审中的质量把关和评审后的动态管理。

8、积极应对国际贸易摩擦。随着我国对外贸易的大幅度增长，各类贸易摩擦也日益增多，我们要把这种情况作为一种常态，持之以恒地抓实抓好。无论在任何时候都不能有丝毫的松懈，

要主动、及时跟踪国际市场动向，加强对国际贸易摩擦的研究，深入宣传、普及进出口公平贸易知识，加强培训，积极协助企业做好应对工作，为应诉企业提供咨询服务等方面的支持，维护企业的合法权益。我省首批242家企业作为样本企业列入了“国家产业损害预警监测体系”，我们要进一步抓紧，并利用这一契机，逐步完善我省预警体系建设。

房管局存在问题调研报告篇二

报告

今年是《统计法》颁布25周年。25年来，统计机构以《宪法》为根本依据，以《统计法》为核心，以《统计法实施细则》、《关于统计报表管理的暂行规定》、《统计执法检查规定》等行政法规、规章为补充的，比较完备的统计法律体系，促进了统计事业的健康发展。新时期，党中央、国务院对依法行政工作高度重视，地方各级人民政府、法制部门和社会公众对依法行政的要求越来越高。然而我市统计法制工作还存在许多不适应，有法难依、违法难究的现象比较突出。因此，加强统计法制的宣传教育工作，坚持和实行依法统计，充分发挥统计法制在维护统计工作方面的重要作用，对于做好统计工作具有十分重要的意义。

一、当前统计执法工作存在的矛盾和问题

《统计法》赋予了统计部门执法职能，使统计工作有了法律保障。但是，在我市不少地方，统计执法力度弱化，统计法的威慑力没有得到正常发挥，人们的法治观念和法制意识比较淡薄，统计违法现象时有发生。

(一)一些部门或单位为了自身利益有法不依。一些地方和部门，为了局部和小集团的利益，或者受地区排序或目标考核的影响，在统计数据上弄虚作假，虚报浮夸。虽经统计部门多次纠正，却是一犯再犯。一些单位的负责人或统计人员虽

然也了解统计法，知道违反统计法是要负法律责任的，但他们认为统计部门无权无势，难以对其处罚，屡次出现迟报和拒报统计报表的行为，这些统计违法行为直接导致统计数据失真，使统计工作的社会信誉受到严重影响。

(二) 执法力度普遍弱化。目前，全市统计执法普遍存在重“执法检查”，轻“执法处罚”现象。一是执法人员存在着避重就轻的思想观念。上级没有直接要求的不愿查，看得见但管不了的不想查；二是对统计违法案件的处罚力度不够。主要原因是统计系统的一些领导腰杆不硬，不敢动真，不敢碰硬，存在着畏权、畏势的心态。尤其是对一些“重点保护”单位、招商引资引进的单位、和该地区领导有某种关系的单位等发生的统计违法行为视而不见，尽量回避。导致有案不办，避重就轻、查而不处的现象。

(三) 统计部门的领导对统计执法的重视程度不够。任何一项工作离开领导的重视与支持都举步维艰，统计执法同样需要领导的大力支持。《统计法》规(来源：)定：县级以上人民政府统计部门是统计执法的主体部门。作为统计执法主体部门的“一把手”，从某种程度上决定着这个地区统计执法工作的优劣。目前我市部分县区统计部门的领导对统计执法的作用认识模糊，没有把统计执法工作摆上重要的位置，影响了全市统计执法工作的正常开展。

(四) 基层统计执法机构力量薄弱。统计法制工作包含了统计法律法规宣传、教育，统计违法案件的检查、处理，统计执法行为的监督检查等一系列的工作，任务十分繁重，但县级基层统计部门的现状却令人担忧。目前全市xxx个县区大部分没有独立的统计法制机构和专职统计法制工作人员，多数统计执法人员同时兼任其他统计业务工作，且以其他统计业务工作为主、以统计法制工作为辅。由于统计执法机构力量薄弱，且统计业务任务日益繁重，造成这些地区统计法制工作弱化，甚至从不执法。

(五)统计执法能力不强。主要表现在人员少、装备差、办案经验不足等方面。一是县区统计局大多只有一名兼职执法人员，达不到科室单独办案的最低要求；二是缺乏执法车辆、照相、摄像、录音等办案工具，执法人员常常骑车送法律文书，造成执法工作效率低下。而缺乏执法所需的调查取证设备，既不利于对统计违法行为的调查取证，又不利于对违法单位的违法问题实施证据保全；三是受多种因素影响，一些县区统计部门常年不办案，统计法制人员普遍缺少办案经验。

二、搞好全市统计法制工作的几点建议

新时期搞好全市统计法制工作，应坚持以党的十*大精神为指导，以科学发展观为统领，深入贯彻落实依法治国、依法行政的基本方针，以加大统计执法检查力度为重点，以推进依法行政为抓手，以提高统计数据质量为核心，围绕统计中心工作，坚持依法统计，加大执法检查和统计普法工作力度，提高执法效能，充分发挥统计法制工作在营造依法统计良好社会氛围方面的作用，更好地为统计工作和统计制度方法改革提供法治保障。

(一)切实加强对依法统计工作的组织和领导。依法统计是对每一个统计工作者的普遍要求，是统计部门特别是领导班子的职责，一把手要负总责，班子成员要齐心协力、齐抓共管。市县统计部门的领导要以身作则，起带头和表率作用。要带头学法，带头守法，严格依法办事，善于运用法律法规解决统计工作中的问题；带头执法，敢于执法，一把手亲自过问，亲自动员部署，加强组织协调，排除统计执法过程中的一切干扰，妥善解决统计执法过程中遇到的困难和矛盾，大力提高统计依法行政工作水平，从而促进统计事业的健康发展。

(二)加强统计法制队伍建设。随着工作任务的不断增加和统计法制工作的逐步深入，统计执法的队伍建设已无法适应统计法制工作的需要。目前我市市县两级在统计执法队伍建设和办案条件方面不仅远远落后于郑州、洛阳、平顶山等地区，

与三门峡、开封、许昌等地区也相差甚远。要搞好统计执法工作，必须按照《统计执法检查规定》的有关要求，建立专门的统计执法机构，配备与统计执法任务相适应的执法人员，解决必要的办案经费及办案工具，有计划地举办法制讲座或执法培训，提高统计执法人员的素质和办案能力，加大统计执法的力度，依法严肃查处统计违法案件。

(三)加强统计法制宣传教育，切实提高全社会的统计法律意识。一是强化统计法律宣传教育的计划性。按照全市统计“五五”普法规划的要求，增强统计普法工作的针对性，确保统计普法宣传工作落到实处，不断提高宣传工作水平；二是突出统计法律宣传的广泛性。要区分不同普法对象，通过各个层面，采取各种形式，广泛开展统计法制宣传教育，进一步提高各级领导干部的统计法制观念，提高广大统计人员的统计法律素质，提高全社会的统计法律意识；三是提高统计法律宣传的有效性。紧密结合统计基层基础工作建设和全国第二次经济普查等中心工作，开展好统计基础知识、统计方法制度、统计法律法规和政府统计权利义务的宣传。重点做好对领导干部、企业经营管理人员和统计人员的普法教育，利用统计数据的社会影响力，采取有效的宣传手段，使广大群众感受到形象生动、潜移默化的统计法制宣传；四是确立统计法律的权威性。在统计法制宣传工作中，还要密切结合典型案例，充分发挥法律的教育作用，通过对典型违法案例以案说法，用实例警示警戒教育企业、单位和统计人员，使其明白统计违法行为的后果，形成尊重法律和遵守法律的习惯。

(四)落实统计执法责任制，大力开展统计执法工作。一是进一步落实统计执法责任制。制定完善的统计执法责任目标考核评议办法并严格考核，保证市县两级政府统计局内设机构严格按照行政执法岗位责任制度要求，认真履行执法职责，促进统计执法与统计业务工作更加紧密地结合，真正把统计执法责任制落到实处；二是积极进行统计执法方式的探索创新，结合工作实际，每年确定一些重点地区、行业 and 单位有针对性地开展统计执法检查。执法科室积极协助统计专业

科室开展数据质量检查，保障相关专业工作的顺利开展。通过执法工作来规范统计行为，促进统计工作法制化进程；三是着力开展全员执法。针对目前市县两级统计部门普遍存在专业执法人员力量薄弱的现状，开展统计执法工作必须充分调动统计专业人员的力量，以统计专业工作中发现的统计违法现象为着眼点，执法人员与专业人员紧密配合，优势互补，形成合力，共同搞好统计执法工作；四是认真做好涉统案件的转办、督办工作。对群众上访、举报和上级转办的统计违法案件线索，统计部门要认真调查处理，纠正各种统计违法行为，努力化解矛盾，促进社会和谐，维护统计工作秩序。

房管局存在问题调研报告篇三

留守儿童,就是那些父母双双外出打工经商或谋生而将孩子留守在农村老家或寄宿在学校的少年儿童。他们是一个特殊的群体,父母不在身边,均由家庭或社会的其他成员作为监护人。随着社会经济的快速发展,工业化、城镇化程度的提高,越来越多的农村劳动力离开家乡进城务工经商,留守儿童的数量也随着增加,有关留守儿童的教育、卫生、安全问题越来越凸显。

我县是一个农业大县,也是全省民营经济和承建产业转移示范县,以毛织、制鞋为主的外贸型加工企业已达560家,用工达4万多人,虽然受金融**影响,但现在已初步复苏,企业用工紧缺。县委政府号召相关职能部门充分整合资源,动员组织农村剩余劳动力到县城打工。目前全县外出务工农民数量有7万人,其中在县内务工有3万人。对于广大农民工来说,把孩子留在家里是无奈之举,非常担心牵挂。为了更好地做好留守儿童的教育管理工作,服务广大的农民工,让他们放心在外打工谋生,县妇联组织人员于7月中旬对我县有代表性的犁头瑶族乡、祠堂圩乡和县博爱学校的留守儿童的生存发展状况进行了调研。主要方式,统计基本情况,走访留守儿童家庭,采访学校老师和留守儿童,更翔实了解掌握我县留守儿童现状,发现问题、分析原因、找准对策。现将调研情

况综合如下：

一、留守儿童的基本情况

全县辖25个乡镇、办事处，其中有6个少数民族乡，358个行政村，总人口为36万，儿童人口（14岁以下）约为8万，农村儿童约为7万。据初略统计全县农村留守儿童约为3.5万名，其中在校留守儿童为1.6万名，占在校儿童总数的51%。被调研的3个单位的基本情况：犁头瑶族乡，全乡总人口2700人，农村儿童人口约为380人，留守儿童230人，占%，在校儿童160人，在校留守儿童110人，占68%；祠堂圩乡全乡总人口1.3万人，农村儿童人口约为2800人，留守儿童1500人，占51%，在校儿童520人，在校留守儿童340人，占65%；县博爱学校在校生3200人，留守儿童2960人，占90%。

通过调查了解，总体来说，留守儿童的生存状况还是好的，父母在外打工或经商，多少有些收入，如果加上没有什么家庭负担，孩子1-2个，自然条件可以，那么家庭经济状况就相对好些，孩子在家不缺吃穿，无忧无虑的生活。采访中我们看见，大部分孩子暑期在家玩耍，看电视，做作业，还有少部分孩子暑期放假就到父母打工所在地度假。祠堂圩乡留守儿童的生活状况比犁头瑶族乡留守儿童的生活状况就好得多，这与一个地方的经济发展水平息息相关。有些家长重视孩子的教育成长，辛苦赚钱，勤俭节约，将孩子送到县城或外地上学。如在博爱学校寄宿的留守儿童就与其他的同龄人没有什么两样，在学校里快乐地学习生活，健康成长。

留守儿童在家由谁来带养监护，因不同的家庭情况而异。由于在农村结婚年龄普遍偏低，隔代的公公婆婆年纪不老，一般在45—60岁之间。年轻父母外出一般将孩子交给家中的公婆和外公婆。这类监护方式占85%，另外交给亲戚或朋友监护的占10%，有条件的家庭将孩子送到县城的学校寄宿，交给老师管理的占5%。大约30%的留守儿童在2岁前父母外出打

工，40%的留守儿童6岁前父母外出，30%的留守儿童入学后父母外出。我们随机问了10名在校孩子，有7个孩子父母外出5年以上。

二、留守儿童群体存在的问题

通过与留守儿童近距离的接触，留守儿童这个特殊群体的教育管理方面存在令人极为担忧的困难和问题。

1、学习成绩偏差。这是留守儿童群体中一个十分明显而又普遍的问题。在乡村中小学表现尤为突出。犁头中心小学，54名留守儿童学习成绩优秀居上的仅有6名，占10%。在学校里，有些留守儿童学习态度不端正，有厌学情绪，不专心听课，作业马马虎虎。与同学交流较少，不懂也不问。祠堂圩乡大兴村有一名叫李雄的男孩，13岁初一学生，读小学的时候爸爸外出打工，妈妈在家，对他的影响不大，但去年爸爸妈妈都外出了，他很不适应与公公婆婆生活，继而对学习也不感兴趣了，成绩下滑，暑假作业也是潦潦草草，当问他的上学期的成绩时，他说不想读书了，想尽快毕业外出打工。

一个叫赵雯的女孩，11岁，父母长期外出打工，家里有公公婆婆和曾祖母三个老人，公公患心脏病和脑血栓，婆婆脚残疾，曾祖母94岁神智不清了，这样的家庭对孩子造成多大的心理压力，因而觉得自己与有父母在身边的孩子相比缺少太多，没有自信心。

3、行为习惯不良。一般孩子自控力和约束力差，由于得不到父母良好的教育和管理，隔代教育毕竟乏力，许多留守儿童表现得明显比同龄其他孩子差。在学校老师眼里是“差生”，逆反心理，不听老师的话，逃学、厌学、旷课、打架、说谎等等不良习气。有些在县城寄宿的孩子把父母给的零花钱上网打游戏，还与社会上的小混混一起做坏事。如在博爱学校，尽管学校和老师管理很严格，但还是有少数留守儿童利用月休假不回家，认为回去爸妈也不在家，不如在城里玩，

学校也没有办法，有的甚至走上违法之路。去年9月，在该校读完初中已回家的黄某竟带上几个社会小混混，为了一件小事找原来的同学打架报仇，酿成一死一伤的后果，后曾某获刑4年，赔偿3万元。

4、生活贫困及卫生条件差。有些父母没有什么技能，收入微薄，寄回家里的钱最多维持最基本的温饱。如犁头瑶族乡自然条件极差，全乡人平年纯收入不足1000元，大部分居住在崇山峻岭和半山腰。住的是泥巴房，喝的是山涧水，种的是高山田，家庭基本没有收入。有些一家六七口人全靠年轻夫妻或子女在外打工。有些家庭一个星期吃不上一点肉，有些孩子从来没喝过牛奶，一年里穿不上一件新衣服。而且有些单亲家庭，父亲过早去世或母亲改嫁的家境更穷。生活贫困还导致留守儿童辍学、失学。该乡现读高中的学生屈指可数，大学生十几年才考上一二个。有一个叫成勇的男孩15岁，2007年从犁头中小毕业，到县民族中学上初中，只读了一个学期，虽然是义务教育还是需要生活费，就因为家里实在拿不出一分钱而失学，他有个哥哥前几年小学毕业就外出打工了，他的父亲患病去世，欠下一大笔债，还有一个80多岁的婆婆。成勇已失学一年半了，他对我们说还非常想上学。在留守儿童中贫困儿童约占15%，瑶族乡则占65%。由于没有年轻的父母在家，家里的卫生状况一般要差些，有些小孩几岁就自己做饭菜，洗衣服，根本不懂得如何讲究卫生，加上家里厨房、卧室、猪栏紧密相接，潮湿不透风，臭气难闻，影响身体健康。

5、安全有隐患。家庭安全隐患：一般大人外出干活，孩子独自在家，十分危险。强奸、盗窃、火灾等时有发生。有对夫妻将仅8岁的女孩寄养在外婆家，有一天晚上没电，看书不慎将蜡烛弄倒引发起火，外婆不懂扑火方法，小女孩被烧成一级重度残废，花了十几万也无法恢复。上学安全隐患：有些学校没有住宿条件，像犁头中小部分学生每天都要走几公里或更远的路，没有家长送，很不安全。另外留守儿童还容易上当受骗。平常缺乏亲情和关爱，没有安全感，极容易被人

施以小恩小惠而上当。曾有名女初中生在课外时间被一伙社会青年诱骗到宁远被迫卖淫，导致怀孕，单亲母亲得知后从广东赶回来欲哭无泪。

留守儿童这一特殊群体中的问题还不止这些，作为职能部门，我们有责任和义务高度关注他们的现状，加强调研，分析原因，不断探索和妥善解决。

三、留守儿童群体存在问题的原因

1、缺乏父母的亲情关爱。俗话说“三岁看小，七岁看老”，良好的教育从小开始。父母是孩子第一任老师，现在城里的父母从孩子一生下来就科学育儿，从小培养孩子的兴趣爱好，暑期忙着给孩子参加各类特长培训班。而对于农村的留守儿童，连亲情都无法感受到。当我们从离县城不到20公里的犁头返回的那一刻感觉城乡差别实在太大了。留守儿童正处于身心迅速发展时期，对自身变化，人际交往等有着自己的认识，也带来一些烦恼。父母不在家，代理监护人有无暇顾及他们的这些变化，在委屈和困难面前得不到感情的支持与与父母及时交流，产生不利的影响，容易导致心理问题。如自卑、封闭、虚荣，过分敏感，自尊，内心孤独无助等。

2、家庭无力管教。一般公公婆婆十分疼爱孙辈们，通常孩子需要什么就满足什么，这种隔代亲容易造成溺爱，对孩子的约束力有限。有时明知道孩子做得不对，还是持一种宽容甚至放任态度，认为孩子还小，只管好吃穿用，其他今后由他爸妈来管。公公婆婆年老没什么文化，山里的老人大部分是文盲或半文盲，对孙子们的文化辅导爱莫能助。无论体力上还是文化上都力不从心，家庭教育基本处于空白状态。

3、社会环境的影响。留守儿童的产生和存在的问题，从根本上来讲，是因为发展城镇工业，城乡二元结构，城乡发展存在差距而造成的结果。农村经济底子薄，提高生活的难度大，更多的农民朋友在家里不能养家糊口，只能外出谋生。由于

户籍及高考制度，城里高昂的学费和住宿等原因，无法将孩子带到身边。在孩子看来，大量的父母外出打工给他们带来负面影响。没有多少文化的父辈能在外打工挣钱，“读不读书没什么区别”，根本看不到知识将会给生活带来什么改变，对他们来说“知识改变命运”就是一句空话。而且公公婆婆们认为“只要吃好喝好就行、儿孙自有儿孙福”，这在很大程度上影响孩子树立正确的人生观和价值观，从而失去学习的动力。

4、学校条件和教育管理不到位。父母外出打工很不放心家里的孩子，都想努力挣钱，要给孩子一个好的学习环境，但由于经济条件的制约，目前我县大部分中心小学不能给留守儿童提供寄宿条件。另外，学校对留守儿童的管理也跟不上，我们所到的学校只有一个学校建立留守儿童档案，大部分没有开设有针对性的辅导课，家长学校的作用发挥不好。由于教育理念、办学条件、师资力量等方面的制约，农村学校基本不开设心理教育，安全教育，法制教育，而这些内容对留守儿童又是最重要的。

四、解决农村留守儿童问题的思路和对策

1、发展农村经济，提高农民生活水平。各级政府要贯彻落实中央的一系列支农惠农政策，帮助农村快速发展经济，调整产业结构，大力推进农业产业化和农村工业化，提高农村城镇化水平。更多的农民就可以就地就业，减少留守儿童的数量，使更多的孩子可以在父母的身边享受家庭的温暖和关爱。

2、加大投入，落实政策，优化留守儿童成长环境。政府及有关部门要高度重视留守儿童问题，加大政策支持力度和教育经费投入力度。要发展农村寄宿学校，对无人照看、学习和安全得不到保障的留守儿童，可寄宿到学校，给予他们更多的关爱，弥补家庭教育的缺失。落实政策，确保夫妻双方外出打工可以将子女带到流入地就学，并且要取消一切不合理收费，平等对待每个孩子，这是解决留守儿童家庭教育问题的基本

措施。鼓励创办民营企业，改变不合理的教育资源配置状况，改善办学条件，提高教育质量，从根本上解决流学和失学问题。

3、加大学校教育管理力度。对于农村留守儿童这个特殊群体，学校除了学业，还要给他们更多的心灵关怀。建立留守儿童专门档案，与家长多沟通，及时了解他们的家庭状况、心理状况和成长变化。建立留守流动儿童示范家长学校。如县博爱学校作为民办学校，在对留守儿童的教育管理方面摸索一套较成功的经验，成为全国百强民办学校，荣获“湖南省留守流动儿童示范家长学校”，成为全县最好的留守儿童之家。

4、职能部门认真履行职责，共同促进儿童事业发展。坚持儿童优先原则，县人民政府妇女儿童工作委员会要充分发挥协调、维护、教育和服务的职能，督促县教育局、县妇联、团县委、县计生委等各成员单位和各职能部门密切配合，整合资源，动员组织全社会力量，参与关爱留守儿童的活动，打造“学校、社会、家庭”三位一体的教育网络，不断优化农村留守儿童的生存和发展环境，让留守儿童同在一片蓝天下。

5、加强家庭教育，正确处理外出务工与教育子女的关系。学校要加强与家长的联系，充分利用家长回家的时机，召开家长会，通报情况，使学校与家庭产生教育的合力。父母对子女的教育是一种天性教育，是任何教育都无法代替的，每位父母亲千万不能放松对子女的教育，应有开阔的眼界和长远的打算，在物质条件基本满足情况下，应该多为下一代考虑。如果没有可靠的监护人，父母外出务工时，至少要留一个在家，这对于孩子人格的培养和学业成绩都是有益的。每个家长都要明白，人生最大的成功莫过于教育子女的成功。

农村留守儿童的健康成长与否，直接影响社会主义新农村的建设和整个社会的和谐共建。从目前现状而言，农村留守儿童问题将在一个时期内长期存在。它不仅是学校和家庭的责任，更是全社会的责任。我们必须把关爱留守儿童工作当作

一项希望工程，民心工程来抓，并切实落实在行动上，全面推动和谐社会的进程。

房管局存在问题调研报告篇四

干部一般是指国家机关、军队和人民团体的公职人员，以及从事一定领导或管理工作的人员。即“ldquo干部是党和国家事业的骨干，是人民的公仆。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

第一篇：乡镇干部存在问题调研报告

我们党和政府的宗旨是全心全意为人民服务，只有在基层，在一线，才能更大限度的与群众接触，为群众服务。乡镇作为一级政府，近年来，通过招考，让更多有知识、有能力的年轻人进入到了体制内，但是在工作中，我发现存在着这样几个问题。

（一）干部走读现象严重家在外县的年轻干部，一到周四、周五，心都开始浮躁，开始操心买车票回家的事情，每周五下午便请了假，脱岗坐车回家，周日晚或者是周一早上再回到单位所在地，来回奔波着，工作和家庭两头顾，身心俱疲。家在外市、外省的年轻干部，则是要等到逢年过节、休年假的时候才能回去，平时就是一个人，孤孤单单，无依无靠，如果独生子女，特别是女孩，家人是既操心又担心。当前乡镇作为脱贫攻坚的主战场，工作任务繁重，这些干部又成年累月不能回家，心中埋怨较大，情绪上对工作有消极、厌烦情绪。

（一）招考范围的适当缩小通过户籍限制，把招考范围缩小到本县的待就业青年，由于是当地人，更能深入了解当地的风土人情，更快的适应工作岗位，更安心的开展工作。

（二）遴选机制的完善市、县应把各部门、单位缺编的岗位

采用遴选的制度，每年进行招考，减少甚至取消通过省考招录的方式，让更多的青年在基层一线有所为，进而通过遴选的途径得到上升，曾经积累的丰富基层经验和阅历，才能在之后工作中更好的履行为人民服务的宗旨。

（三）相应待遇的提高同一个县（区），也普遍存在干部从偏远乡镇向城关镇、街道办流动的现象，究其原因，县（区）毕竟是经济文化中心，更有利于生活和孩子教育等现实问题。乡镇干部一个周的时间都需要在镇上吃、住和工作，现在更是周周忙、月月忙，难以顾及家中的孩子和父母，而只有干部安心工作，我们党才能更好的践行服务群众的宗旨，就需要提高待遇，让更多不怕吃苦的年轻人进入到基层一线得到锻炼和提高。

第二篇：乡镇干部存在问题调研报告

乡镇干部在干部队伍中是一个庞大的群体，在我县xxx名干部(含事业单位干部)中，占干部总数的17%，他们长年累月处在基层第一线，其工作的好坏，直接影响全县的经济社会发展，同时也影响区域的平安稳定。特别是全县规范公务员津补贴以来，虽然在理顺分配关系，调整利益格局等方面起到了一定作用，但是在利益与现实的搏奕中各类矛盾日益突显，一项惠及干部的好政策却无意中“引爆”了乡镇干部队伍教育管理中的诸多矛盾和困惑，因此，在新时期、新形势下，进一步加强对乡镇干部的教育管理尤为紧迫和重要。关于加强乡镇干部精细化管理进行如下汇报。

（一）文化程度全面提高。

从200x年开始□xxx县分配xxx余名大学、中专毕业生到乡镇工作□200x年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质

低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的负面影响。

(二) 年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有xxx人，其中45岁以下的领导xxx人，占乡镇领导总数的xxx%。45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)xxx人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力强，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

(三) 工作上的认真程度不够

一些干部在乡镇工作时间较长后，往往认为自己劳苦功高，年龄偏大后，总想有朝一日换个岗位，到县级部门去轻闲一下；一些年青干部认为自己具有年龄优势，文化程度较高，在乡镇工作有点“曲才”的感觉。因此，总会导致部分乡镇干部不能正确估价自己，不能处理好工作关系，抱有做一天和尚撞一天钟，昏昏沉沉混日子的态度，对待工作不热心、不尽心、不细心、不用心、不安心。乡镇干部在深入基层开展调查研究较少，工作方法简单，对干部群众反映的问题避重就轻，思考不够，采取的对策措施少，不能及时处置；有的干部虽然身在基层，却心在机关，到村社开展工作总是走马观花，根本不深入农户，不向农民了解实情，指导工作点子不多，汇报工作长篇大论，推进工作力度不大。

在乡镇干部队伍文化素质全面提高，年龄结构更加合理，待遇不断上涨的格局下，乡镇干部的教育，乡镇的管理工作却出现了更加复杂的格局。细细分析问题存在的原因：主观上，与某些乡镇干部学习不够、服务意识淡化、创新能力不强有

关；客观上，与乡镇工作转型、乡镇干部管理弱化，乡镇领导的素质和能力不强等息息相关。主要表现在以下五个方面：

（一）乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

（二）激励机制缺少，让部分干部不愿干事。

由于受领导职数及干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限。我县在乡镇建制调整时，将27个乡镇并为13个，乡镇干部领导职数大大减少，去年乡镇干部换届选举，全县仅有10多名乡镇一般干部走上领导岗位，基本上是百里挑一；同时，由于“洋博士领导”和“空降兵领导”的不断增加，让一些自身素质优良的乡镇干部，经过较长时间的努力后，又时常面临年龄、学历等诸多因素的制约，因而走上县管领导岗位的更是凤毛麟角，导致了乡镇干部政治前景变得短暂而且脆弱。政治前途的渺茫，运用经济手段推动工作的办法被取消，在“名、利”两大“利空”因素的影响下，部分乡镇年青干部干事创业热情骤减。同时由于大部分乡镇领导与一般干部之间交流少，谈心少，导致领导与一般干部之间貌合神离，根本无法做到用感情激励人、用事业吸引人、用表率感染人，让更多干部对工作表现出一种无所谓，甚至放任自流的消极态度。一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志

也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。

（三）粗放型管理，让部分干部不能干事

当前，乡镇领导干部一般不懂现代管理，片面地把工作布置、制定制度、给钱给位当作管理，往往是制度多措施少、安排多落实差、实惠多效率低。有的乡镇工作开展过程中的具体问题和困难无人研究解决，工作基本是提在口上、写在纸上、挂在墙上；有的乡镇热衷于照抄照搬市、县领导讲话和上级文件，不结合实际，安排工作不具体，没有操作性，以至下面无法入手和落实；还有的乡镇总认为上级安排的工作没有结合实际，抱怨上级“搞形式”，不管什么工作一律“软打整”，层层批批文件，玩玩文字游戏、敷衍塞责，应付了事，只管责任追查时能推脱，根本不问工作结果。由于工作任务不清，措施不力，责任不明，导致部分乡镇干部根本不能干事。

（四）同工不同酬，让部分干部无心干事

首先，公务员津补贴政策实施后，事业单位人员绩效工资迟迟未推行；加之乡镇行政和事业混岗现象严重，因此出现了在一个乡镇，同一个科室，干同一种工作，因身份不同，工资出现一倍以上的差别。今年各乡镇发放出差费补助时，人为的再次拉开了乡镇事业干部与公务员收入的差别，让占乡镇干部总数三分之二的事业人员感到与公务员的差别较大，心里不平衡，导致部分事业干部根本无心工作。

（五）权利上收，让干部无力干事

当前，随着乡镇部分职能的上收，村民自治的推行，使乡镇职能进一步弱化，权小责大成为当今乡镇责权关系的真实写照。目前，乡镇作为一级政府，但一级财权、一级事权的空间已经很小，就连人事权也被上级控制，乡镇内设科室的数

量和职数都必须由上级确定。在当前社会矛盾凸显期，作为直接面对矛盾的一级政府，开展工作最大的武器就是“靠嘴”，对上“处处求人”，对下“无计可施”。为此，乡镇根本无法掌控经济发展，甚至在机关干部利益的调配，老百姓利益维护上也难有较大作为，进而导致乡镇陷入“干部无能，政府无法”的境地。

一个地区工作的好坏，与该地区干部素质有直接关系。因此，当前和今后一个时期，各级都应把抓乡镇干部精细化管理作为一项重点工作，要进一步解放思想，坚持以人为本理念，按照科学发展观的要求，下大力抓好乡镇干部精细化管理教育。针对乡镇干部队伍中存在的共性和个性问题，对症下药，以科学和务实的态度来加以解决，通过切实有效的措施，着眼长远、注重疏导、标本兼治，逐步实现乡镇干部队伍的教育管理制度化、人性化和科学化。

（一）强化思想理论教育，让乡镇干部素质高

在新时期新形势下，要进一步加强干部队伍的思想理论教育，通过采取学习辅导、专题讲授、开展读书活动等有效形式，强化干部对历史、政治、经济、科技、专业技能等方面知识的学习，不断拓宽干部知识面，开阔眼界，提升素质。紧跟时代步伐，强化对“三个代表”重要思想和科学发展观的学习，注重结合工作实际，有针对性选学一些与工作密切相关的理论，以便有效推动工作。同时，还要强化对干部的反腐倡廉教育，真正把干部培养成为有知识、有文化、有道德、有纪律的新人。

（三）减少务虚工作，让乡镇干部干实事

乡镇作为最基层的一级政权，工作的重点就是落实上级的方针政策。由于自身或上级的原因，当前乡镇耗用了大量人力、物力从事务虚工作。一方面由于层层工作开展的检验标准是看材料，因此导致乡镇也花费大量人力从事文字工作，一部

分乡镇领导不管对上汇报对下布置工作也步入了“事事靠秘书，处处要材料”的局面；另一方面乡镇除参加县委、县政府组织的会议活动外，还要参加各个县级部门组织的各种会议和活动，有的部门为追求视觉效果，经常要求乡镇出人凑数，甚至还向民营企业中大量抽人到县“当群众演员”，耗费了乡镇相当大的人力。因此，必须从上到下纠正这种不良风气，让乡镇把更多的人力投入到具体工作之中。同时在乡镇实施精细化管理，将乡镇工作规范化，目标具体化，结合定岗定责，编制乡镇干部工作手册，形成乡镇领导分工的最佳搭配模式，细化科室及科室人员的职责、工作流程、办事程序，具体到每个环节，让每个乡镇干部明白自己的工作目标、工作要求、工作职责，明确工作不开展或开展不好，将受到什么处理，通过规范管理，实现领导“要我做”向“我要做”转变。

（四）落实退出机制，让乡镇干部干好事

要从根本上扭转一部分乡镇一般干部“大错不犯，小错不断”和领导干部“在其位不谋其政”的顽症，就必须打破“终身制”问题，让乡镇领导和一般干部工作有压力。严格逗硬领导干部和一般工作人员的年度考核，对乡镇干部实行月评与年度考评相结合，对日常工作不努力，任务完成较差的一律纳入每月的考评，对一年中有几个月考评不称职的年度考核一律不称职，并根据相关规定是一般干部的进行待岗或辞退，是领导干部的一律免职。对已经在经商办企业，把工作当副业，“泡”在机关求有退路的乡镇干部，借鉴周边区县做法，发挥他们有经济头脑、协调能力强的优势，出台政策，给他们招商引资任务，让这部分人合法流出，如没有完成招商任务不享受工资待遇，避免加重财政负担的现象。

（五）提升管理水平，让乡镇干部干成事

撤并乡镇后，乡镇人数由原来几十人，增加后多的达到近300人，全县增加100人以上的乡镇有4个。面对人员队伍庞大的

乡镇机关，传统的人盯人、“革命靠自觉”等粗放型管理办法，根本无法适应乡镇的发展变化。另外，县在选拔乡镇领导时，大都偏重于业务精、品性好，在管理能力和水平上考虑相对较少，这些人到领导岗位上“临阵磨枪”，往往对管理认识不全面，更谈不上科学管理乡镇。因此，要有计划地面向社会引进一些懂管理的人才进入乡镇领导队伍，推动乡镇实行科学管理，真正从管理中调动干部干事创业的积极性和创造性。

第三篇：乡镇干部存在问题调研报告

(一)文化程度全面提高

从200_年开始，__县分配__余名大学、中专毕业生到乡镇工作，200_年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的负面影响。

(二)年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有__人，其中45岁以下的领导__人，占乡镇领导总数的__%。45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)__人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力强，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

(三)工作上的认真程度不够

一些干部在乡镇工作时间较长后，往往认为自己劳苦功高，年龄偏大后，总想有朝一日换个岗位，到县级部门去轻闲一下；一些年青干部认为自己具有年龄优势，文化程度较高，在乡镇工作有点“曲才”的感觉。因此，总会导致部分乡镇干部不能正确估价自己，不能处理好工作关系，抱有做一天和尚撞一天钟，昏昏沉沉混日子的态度，对待工作不热心、不尽心、不细心、不用心、不安心。乡镇干部在深入基层开展调查研究较少，工作方法简单，对干部群众反映的问题避重就轻，思考不够，采取的对策措施少，不能及时处置；有的干部虽然身在基层，却心在机关，到村社开展工作总是走马观花，根本不深入农户，不向农民了解实情，指导工作点子不多，汇报工作长篇大论，推进工作力度不大。

在乡镇干部队伍文化素质全面提高，年龄结构更加合理，待遇不断上涨的格局下，乡镇干部的教育，乡镇的管理工作却出现了更加复杂的格局。细细分析问题存在的原因：主观上，与某些乡镇干部学习不够、服务意识淡化、创新能力不强有关；客观上，与乡镇工作转型、乡镇干部管理弱化，乡镇领导的素质和能力不强等息息相关。主要表现在以下五个方面：

（一）乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

(二)激励机制缺少，让部分干部不愿干事

由于受领导职数及干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限。我县在乡镇建制调整时，将27个乡镇并为13个，乡镇干部领导职数大大减少，去年乡镇干部换届选举，全县仅有10多名乡镇一般干部走上领导岗位，基本上是百里挑一；同时，由于“洋博士领导”和“空降兵领导”的不断增加，让一些自身素质优良的乡镇干部，经过较长时间的努力后，又时常面临年龄、学历等诸多因素的制约，因而走上县管领导岗位的更是凤毛麟角，导致了乡镇干部政治前景变得短暂而且脆弱。政治前途的渺茫，运用经济手段推动工作的办法被取消，在“名、利”两大“利空”因素的影响下，部分乡镇年青干部干事创业热情骤减。同时由于大部分乡镇领导与一般干部之间交流少，谈心少，导致领导与一般干部之间貌合神离，根本无法做到用感情激励人、用事业吸引人、用表率感染人，让更多干部对工作表现出一种无所谓，甚至放任自流的消极态度。一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。

房管局存在问题调研报告篇五

工业园区调研报告存在问题建议 一、存在的困难和问题。

(一)园区总体规模偏小，集约化程度不够高。循环经济产业园区因低成本开发建设，入驻工业企业有限，现有入驻企业因所建商铺权属变更、管理粗放等原因归类不够规范，且于x年将部分工业用地规划做了调整，与成链闭环发展的循环经济发展模式还有一定差距，园区经济发展特色不明显，短期内难以改观。x工业园区入驻企业相对较多，用地相对集约，但入驻工业企业效益不佳，如煜兴建材已濒临破产。

（二）缺乏统一的科学规划，专业配套能力不够强。过去在招商引资的时候，不管是不是同一类产品，同一类企业都往园区里装。致使园区不能做到专业配套，不能做到同类产品集中、集聚和集群化发展。

（三）园区定位不够规范，产业结构特色不明显。同质化现象较为严重。如x工业园区基本上都是以建筑建材等传统经济为主，没有形成优势产业，发挥较好的带动效应。

（四）园区建设投资偏低，基础设施滞后。现有园区已不足以承载更多的工业企业入住，急需对x工业园区和循环经济产业园区进行二期建设。

二、下一步工作打算。一是进一步明确全县工业发展思路，把握目标定位，在提高增量、扩大规模、提升速度上下功夫，打造结构合理、特色突出、产业集聚的工业体系，做到产业链条化、经济园区化。

二是加大招商引资力度，完善基础设施建设，引好的企业入驻园区，从量到质有明显的提升。

三是根据我县的实际情况和发展现状，就x工业园区和循环经济产业园区择一进行二期建设。通过科学规划和合理布局，实行较为优惠的政策支持，创造良好的建设发展条件，实现项目、资金、技术、人才的聚集效应和规模发展，打造具有充分活力、相对独立和完整的工业企业群体，形成对我县经济发展具有突出推动作用的集中区域。目前，我局已聘请专业机构，正在加紧开展园区建设详规编制、园区建设项目申报等前期工作。

四是加强内部管理，引进培养新技术、新产业、新业态、新模式企业，坚持生产生活生态有机融合，优化园区功能布局，腾笼换鸟，为延伸产业链条、大项目落地和科技孵化提供空间支持。

调研报告存在问题

中心机关党建工作存在问题及建议调研报告

工业园区调研报告

园林绿化现状、存在问题及建议

党建工作存在问题和意见建议

房管局存在问题调研报告篇六

(一)文化程度全面提高

从200_年开始，__县分配__余名大学、中专毕业生到乡镇工作，200_年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的负面影响。

(二)年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有__人，其中45岁以下的领导__人，占乡镇领导总数的__%。45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)__人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力强，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

(三) 工作上的认真程度不够

一些干部在乡镇工作时间较长后，往往认为自己劳苦功高，年龄偏大后，总想有朝一日换个岗位，到县级部门去轻闲一下；一些年青干部认为自己具有年龄优势，文化程度较高，在乡镇工作有点“曲才”的感觉。因此，总会导致部分乡镇干部不能正确估价自己，不能处理好工作关系，抱有做一天和尚撞一天钟，昏昏沉沉混日子的态度，对待工作不热心、不尽心、不细心、不用心、不安心。乡镇干部在深入基层开展调查研究较少，工作方法简单，对干部群众反映的问题避重就轻，思考不够，采取的对策措施少，不能及时处置；有的干部虽然身在基层，却心在机关，到村社开展工作总是走马观花，根本不深入农户，不向农民了解实情，指导工作点子不多，汇报工作长篇大论，推进工作力度不大。

在乡镇干部队伍文化素质全面提高，年龄结构更加合理，待遇不断上涨的格局下，乡镇干部的教育，乡镇的管理工作却出现了更加复杂的格局。细细分析问题存在的原因：主观上，与某些乡镇干部学习不够、服务意识淡化、创新能力不强有关；客观上，与乡镇工作转型、乡镇干部管理弱化，乡镇领导的素质和能力不强等息息相关。主要表现在以下五个方面：

(一) 乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，

以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

(二)激励机制缺少，让部分干部不愿干事

由于受领导职数及干部选用体制的限制，乡镇干部发展空间极为有限。我县在乡镇建制调整时，将27个乡镇并为13个，乡镇干部领导职数大大减少，去年乡镇干部换届选举，全县仅有10多名乡镇一般干部走上领导岗位，基本上是百里挑一；同时，由于“洋博士领导”和“空降兵领导”的不断增加，让一些自身素质优良的乡镇干部，经过较长时间的努力后，又时常面临年龄、学历等诸多因素的制约，因而走上县管领导岗位的更是凤毛麟角，导致了乡镇干部政治前景变得短暂而且脆弱。政治前途的渺茫，运用经济手段推动工作的办法被取消，在“名、利”两大“利空”因素的影响下，部分乡镇年青干部干事创业热情骤减。同时由于大部分乡镇领导与一般干部之间交流少，谈心少，导致领导与一般干部之间貌合神离，根本无法做到用感情激励人、用事业吸引人、用表率感染人，让更多干部对工作表现出一种无所谓，甚至放任自流的消极态度。一部分组织纪律较强，自觉性较高的同志也进入了“凭良心办事”、“凭兴趣办事”，随波逐流的状态。