

最新省监狱局调研工作报告 调研工作报告 (实用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。那么，报告到底怎么写才合适呢？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。

省监狱局调研工作报告 调研工作报告篇一

掌握情况

在接县政协《关于开展××县农村文化建设情况调研的通知》后的第二天，我局就组织人员开会作研究，并按照本次调研工作的精神及时拟发了《关于填报农村文化建设情况相关数据的通知》至各乡（镇）文化站，要求各站以认真负责的工作态度，如实填报《××县农村文化建设情况统计表》，在各文化站填报的统计报表收讫后，我局就统计报表的数据又作了逐一认真的反馈落实，并对数据显示的情况结合我局掌握了解的情况作了综合分析研究，经分析研究后，大体对我县农村文化建设的基本情况有了进一步的了解。从统计数据显示的情况和我局掌握的情况来看，我县农村文化建设总体情况不太乐观，属文化站产权站舍2个，共600m²，且建设不合要求，均建于乡政府院坝内；在建5个站舍，面积1500m²；其余8个乡（镇）均无站舍。各站共有藏书12000余册；工作人员共38名，其中专业技术人员19名（中级职称人员4名）；村文化室全县共17个，房舍面积257m²，兼职人员13名，藏书20580册；近三年全县乡村文化建设经费投入共约197.88万元（县级以上部门投入170.48万元，乡村自筹27.4万元，大部分资金用于站舍建设）；近三年各乡（镇）开展文体活动约130场次，参加活动人数约25118人次（其中乡镇65场次，参加活动13809人次；村61场次，参加活动11309人次）；各乡（镇）共有篮球场199块（学校186块），乒乓球桌208张（学

校200张)；电视已覆盖2898个村民小组(覆盖率达98%以上)，覆盖农户86565户(覆盖率为68%以上)；乡村文化站(室)共有电脑15台、音响9套、摄像机3台、照相机2台、电视机46台，调查报告《开展农村文化建设调研工作报告》。

一是存在站舍及活动场地严重不足问题

目前有站舍的乡(镇)文化站为龙安乡和奎香乡文化站，站舍面积均为300m²；两河乡、海子乡、树林乡、钟鸣乡、小草坝乡文化站业务用房在建中，预计年底竣工，面积均为300m²；尚无工作用房的乡(镇)文化站为角奎镇、牛街镇、洛泽河镇、莽山乡、龙街乡、洛旺乡、柳溪乡、龙海乡。户外活动场地各文化站均无。

二是经费投入严重不足问题

从我局本次调研收集的经费数据显示来看，近三年我县乡村文化建设经费的投入，除工作人员工资外，只有8个乡投入有文化建设经费，投入资金为197.88万元，其中站舍建设150万元为国家扩大内需而投入的，20.48万元为上级各主管部门投入用于乡村文化建设工作的。27.4万元为乡(镇)自筹用于文体活动的开展、站舍建设等支出的。其余7各乡(镇)文化建设经费投入为零。由于经费的投入较少，客观上就制约了乡村文化的建设、正常业务工作的开展和文体活动的开展，从而形成恶性循环，导致群众精神文化生活的匮乏以及文化站多数人员综合素质的偏低。

三是队伍建设及人员素质问题

建设一支稳定而有综合素质的文化站队伍是乡村文化建设工作的重要保障之一。从我局掌握的情况及本次调研的统计数据来看，在各文化站38名人员中，大专以上文化的28名，40岁以下的30名，专业技术人员23名(其中群众系列15名含中级职称人员4名，非群文系列人员8名)，工勤人员15名。从

文化层次、专业技术职称及年龄结构上来看文化站队伍建设还过得去，但是据我局了解能独立承担起文化站工作的人员不多，而且有部分人员是长期外借，加之文化站人员的进出与业务主管部门是脱节的，客观上就造成了各乡（镇）政府在文化站用人上的随意性，从而造成了文化站队伍建设的不稳定性。由于队伍建设的不稳定性，从而影响了人员专业水平的提高与综合素质的提高，其核心就影响了乡村文化的建设工作。

四是业务工作及活动的开展问题

通过调研及我局所掌握的各文化站建设情况来看，由于受经费、站舍、场地等条件的制约，各文化站业务工作的开展处于瘫痪半瘫痪状态，除少数几个站开通有线电视网络服务工作有一定业务工作要做以外，多数站人员主要是服务于乡（镇）的中心工作。从农村文化建设统计表显示的有关业务工作统计数据来看，现有图书的文化站7个，总藏书量仅12000余册，而且能流通阅读的图书不多；村级有17个文化室，藏书20580余册，但是由于管理人员是兼职，加之村一级各项工作也繁杂，所以造成文化室的开放不正常。各乡（镇）文化站（室）共有电脑15台、音响9套。

省监狱局调研工作报告 调研工作报告篇二

为深入学习弘扬苏区调查精神，结合《__队党的群众路线教育实践活动实施方案》要求，__x带队赴__市__镇__村开展驻村调研活动，调研组深入基层一线，深入调查现场，放下架子、铺下身子，与基层干部面对面沟通、与辅调员交朋友、与调查对象谈心，以真情换实情，努力践行“深入实际、实事求是、艰苦奋斗、科学严谨、认真细致”的苏区调查精神。

一、调研形式

为深入查摆“四风”问题，全面了解基层__调查工作现状以

及当前农村经济社会发展情况，调研组制定了详细的调查方案，采取座谈会、走访企业、入户访谈等多种形式，广泛深入地开展调研活动。

（一）召开专题征求意见会。听取__市局队主要负责人、业务干部、及效能办、政法委、经贸局、环保局、农办等部门代表，对福州队领导班子及成员在“四风”方面存在的问题及__调查工作的意见建议。

（二）召开__调查工作座谈会。邀请乡镇分管领导、首席__员、村干部、辅调员、记账户等人员参会。

（三）走访慰问调查户。深入__市__镇__村走访10户记账户，实地了解村民生产生活及记账情况；（其中1户记账户外出，调研组采取间接调查法了解其基本情况）

（四）实地调研农村生产情况。调研了__村特色产业——农业部马铃薯高产创建示范区、国家农业综合开发科技推广综合示范南美白对虾硬池养殖项目；参观知名企业“明一乳业有限公司”及古槐镇青山村新农村建设情况。

二、驻村调研内容

__镇__村是城乡住户调查一体化改革后抽选的居民收支调查村。__镇属__北乡，历史上，相较于__南乡诸镇，发展曾一度滞后。近年来，随着临空经济区开发建设，目前该镇总体经济发展已位居__市中上水平。__村是__镇比较大的行政村，下辖10个自然村，总人口4397人，总户数1239户。村庄的土地资源较为丰富，耕地面积约占全镇耕地面积的4成，__年村财政收入62.35万元。

省监狱局调研工作报告 调研工作报告篇三

一、基本情况

这次“警心工程”调研活动的目的是了解掌握基层民警对公安工作、队伍建设和家庭生活等方面的所思、所想、所盼，查找制约公安工作的深层次原因，并据此研究解决民警所关心的、困扰基层民警工作的热点、难点问题的办法，为民警办实事，办好事，让民警满意，增强思想政治工作的凝聚力和活力，并以“警心工程”促进“民心工程”深入开展。调研采取听汇报、座谈和提问等形式进行，调研对象有分局主管政治工作领导、科（所、队）长、教导员及不同类别派出所、刑警责任区中队各层次的民警共376人，民警家属50人，共反映各类困难、问题133条，经归纳分类为7个方面37条。其中属全局性的有4个方面24条，属政治部的有3个方面13条。总的看，这次“警心工程”调研，使我们基本弄清了影响、制约基层工作的深层次问题和原因，也使民警深受感动和鼓舞。有的民警说：“我从警10多年，头一次能面对市局机关诉说自己的心里话，我们也知道有些问题一时解决不了，但能让我们说出来，有人认真听和记，就满足了，心里敞亮多了”。

二、全局性的问题

（一）在保护民警合法权益上存在的问题

1、对民警保护性措施不健全，使民警人格、尊严受到侵害时常发生。基层民警工作中，经常遇到社会闲散人员、醉酒者和别有用心不法分子故意找民警闹事，到派出所扰乱办公秩序，民警为了维护公安机关形象，保持同群众之间的关系和有唯恐“闹出事来”、“有理也说不清”等思想有时就采取了忍的作法，民警要对其进行处理也缺乏力度和法律支持。2000年春节晚上，民康路派出所闯进一醉酒群众，进屋没说话就打值班民警一拳，还用污言秽语对民警侮辱，民警对其无耐。一些不法分子无故侮骂民警、妨碍公务却得不到处理的问题在基层单位时有发生。

2、民警正常休息时间被无偿占用，补休很难落实。按照国家规定，晚上加班，休息日、节假日加班，需给予相应的补休，但实际工作中，案件一个接一个，任务接踵而来。为了完成大量的工作任务，民警只能没日没夜的工作，补休难以兑现。据统计，基层民警每人每天平均工作时间12—15小时，每周工作时间84小时以上，远远超过劳动法规定的40小时。按照国家劳动部1994年489号文件“工资支付暂行规定”，在法定休假日加班的，按照不低于劳动者本人的日或小时工资的300%支付加班工资，在休息日或调休日加班又不能另外安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付加班工资，平时工作时间超过法定标准部分，应按不低于本人小时工资标准的150%支付加班工资。而我们都做不到。

3、民警工作合理性补贴太少，正常工作开支费用得不到补偿。基层民警经常因审案或调查走访而没有吃饭时间，就自己买方便面等充饥；晚上加班工作到半夜后回家或单位突发案件紧急召回的打车费要自付，要求民警“有传必回”、“24小时开机”，可回电话的费用和因工作而互相联络的通讯费用要自付；外出办案携带枪支就怕住宿，因30元住宿标准的客房无法保障安全，而要保障安全就得自己多拿钱；个别警种由于长时间工作在各种恶劣、对人身体有害的工作环境，应该享受相应的保健补助，可是有的太低（法医保健费36元标准多年没变），有的没有（微机操作员、反扒人员等）。据了解，误餐补助国家在95年调整到每人每月70元（和事业编工人同标准）到现在没变。现行出差补助、住宿标准已执行多年，与时代发展不相适应。由于合理性补助太少，使民警在工作中陷入多干多赔钱，不干又不行的两难境况。据统计，基层民警每人每月要花掉工资300—500元左右用于工作。有的民警说：工作压力大，受苦受累我们都能克服，但是要给我们相应的待遇和合理性政策，不能让我们身体付出、精神付出、经济上还付出，太不公平。

4、医疗保险本应是好事，但民警在看病上却有很多困惑。民警战斗在打击和预防犯罪第一线，长期奔波劳累，面对生与

死的考验，其工作性质、职责以及工作环境等都具有不同于其他党政机关的特殊性，但政府在制定公费医疗政策时，并没有给予公安民警优惠待遇，医疗卡上的那点钱，一次感冒打吊瓶就被用光。双阳分局民警现在还没有办理医疗保险。欠民警医疗费问题也很突出，调查中了解到，有的民警手中有两万多元药费没有报销，有的分局共有百万余元近年来没有报销的药费，使个别民警生活陷入困境。

5、没有按有关政策将民警个人利益落实到位，影响民警工作积极性，意见较大。一是欠民警警衔工资未发（93年10月—94年12月每人54元，95年1月—95年12月晋衔部分）。二是1998年和1999年度军转干部每人六千元住房补助费未发，财政已分别于2000年3月13日和2001年8月1日将钱划拨给市局，市局却始终没有发给本人，而其他政府部门已及时将这部分钱发给本人，民警反映特别强烈；三是二道分局吉林大街派出所个别民警93—95年的取暖费没有报销；四是民警的休假制度难以落实，五是民警体检工作做得不够好，使得一些民警在患病初期得不到及时预防治疗；六是民警人身保险没有到位，使民警工作中后顾之忧较大。七是给民警报取暖费就没有分房资格的做法与有关政策不相符。八是双阳分局民警没有分配过住房。

（二）、在完成工作任务中的困难和问题

1、基层民警所承受的压力比较大。主要是三个方面的压力：一是工作压力大。基层民警承担着大量的工作任务，如各种战役，大的行动、打现行、夜巡、人口盘查、法轮功信息采集、防火登记、行业场所登记、房屋清理等，再加上基础性工作、案件侦破等常规性和临时性工作混杂在一起，使得有限的警力只能加班加点超负荷工作，没时间休息，3-5天不回家是常事，有的所（队）长连续半个月回不了家，身体疲惫不堪，心力交瘁，因长期超负荷工作而患病的民警占比例较高。二是精神压力大。工作标准高，人犯、案件要指标，还要接受各种案件倒查、人口倒查、末位培训、离岗淘汰等，

使得民警互相攀比，想方设法弄人犯，弄高分。有的民警为了完成人犯指标，自己拿钱买线索。与此同时还要时刻提防少数因对公安机关怀有不满、怨恨人的无中生有、恶意告状，结果使民警心情紧张，神经始终绷得很紧，不敢放松。调查中发现，民警患神经紊乱、心脏病等疾病的比例较大。三是收支不平衡，导致民警心态失衡。一方面是同为公务员，其他政府部门的公务员工作八小时，风险小，我们平均工作时间12—15小时，吃苦挨累，担风险，而工资待遇却差不多，就连年终满勤奖都同样是五百元，明显同酬不同劳；另一方面民警在工作上经济支出较多的情况下还要应付数不清的捐款，如救助下岗职工、救助失学儿童，救助灾区、救助困难职工、助残扶孤扶贫等，每次少则20—30元，多则500—600元，明显多于其他行业捐款数额，与此同时，我们民警因公牺牲、负伤却因无经费而得不到较好的抚恤和及时有效的治疗，有的民警家属下岗、民警和家属有病住院、住房困难等都得不到应有的救助。民警反映：适当捐款，向社会献爱心都能理解，但硬性的限额，且明显高于其他行业让人无法接受。

2、普遍存在经费紧张的问题。办公经费紧张严重阻碍公安工作正常开展。办案经费的短缺与完成工作任务的矛盾严重困扰办案民警，有些案件因经费问题而搁浅，导致有的案件调查取证和补充侦察不到位。有的单位硬件设施较差：车辆“趴窝”没钱修；有的因欠电、暖费而停电、没暖气；有的派出所房子破旧、拥挤却无力改善；巡警支队有17个警务区租借房子办公，有的在6、7楼，不适合快速出警要求；特警队40多人挤在4间办公室；刑警支队和治安警察支队没有审讯室和留置室，治安警察支队的枪库安全防护设施不到位，且没有专门用于存放爆炸品的库房，存在安全隐患。

3、基层的装备保障问题较多。基层所配车辆太少，不足以保障正常勤务需要；上级定点的汽车修配厂存在技术差、价格高的问题；必备的通讯器材有的不够用，有的带故障使用；枪支配备不齐，有的刑警责任区中队仅有一只枪，有的所

（队）甚至没枪，统一放在刑警大队或治安科，且双人双锁，遇有突发事件，易贻误战机。民警手中无枪，对有些案子为难，不去不行，属不作为违法，去了又有生命危险，遇有暴力案件不能自保。有的民警就曾在执法工作中到处找树叉子或砖头防身，引起群众异议：怎么警察抓人却没有枪？我局也曾发生过嫌疑犯被村民抢走，民警被围打成重伤事件。对枪支的管理和使用要求过严，民警手中无枪，不同程度助长了不法分子的嚣张气焰，使警察对不法分子的“威慑力”有所下降。各基层单位防弹衣、钢盔、警棍等装备太少，有的单位根本没有，使民警在执行巡逻、缉捕人犯等任务时，人身安全无保障。

4、派出所和刑警责任区中队、“110”工作配合困难，易导致工作被动。“110”在接处治安案件中，由于证据保全不好，使派出所开展后续工作困难。普遍出现好办的或有“油水”的案件自办，不好办的或没“油水”的交派出所或刑警责任区中队，结果出现“扯皮”现象。普遍对巡警意见较大，认为它们的职能作用发挥得不好。

5、现行办案程序不利于案件侦破和深挖，浪费警力。现在的办案情况通常是：派出所摸到线索或抓到人，送刑警责任区中队，刑警责任区中队侦察完再交给预审中队，一个案子要经过几道程序，多个办案人，造成案件侦审没有连续性，线索、证据丢失，反复工作的问题多，不利于案件侦破和深挖工作。

6、非警务活动增加了民警负担，让民警不理解。应该说非警务活动近些年已明显减少，但还时有发生，结果是民警有想法，群众有意见。如订《北方法制报》，每年都给任务，少的一个小派出所订八十份，多的三百多份不等。民警为完成任务只能向管内业户和大单位摊派，其实质是变相“化缘”。订完报还要给送报，结果是增加民警双重负担。群众因不能及时看到报而又有意见，拨打12345电话反映情况。再如安装楼梯安全灯、建自行车棚、修停车场等让民警感到困惑。

7、民警家庭不和睦和子女管教困难，分散了民警的工作精力。应该说大部分民警家属能支持理解民警的工作，但由于民警长时间不能回家，家庭负担落到家属一人身上而引发夫妻感情不好、相互误解、子女管教困难、学业上不去的矛盾也是很突出的，甚至有的还闹离婚，增加了民警精神压力。

8、民警家庭经济生活不乐观。一方面因民警长期超负荷工作在一线，加上各方面压力较大等因素，引发民警身体患病较多，而医疗费却没有保障，基本自付。另一方面由于民警工作中经济支出较多，工资不能如数拿回家，造成有的家属误解，认为民警有“隐性支出”而产生矛盾。再者是民警家属下岗无工作的较多，有的一个派出所就有六、七个下岗家属，占全所民警的40%左右。总的看，民警家庭经济拮据压力较大。

（三）、影响民警工作积极性的问题

1、“干预、打击、禁止、取缔”的工作性质，使警察受到较多的误解、偏见和打击报复等不公正待遇。民警公正文明执法，使少数人受到打击处理，或者因公安机关的公正处理没有达到个别人的目的，心理失衡，就故意编造事实或夸大其词，通过投诉、告状等形式向公安机关发泄不满，或者故意无事生非、刁难民警并从中寻找民警的“问题”，再据此上访上告。对于此类问题上级机关有时出于种种原因不是为民警撑腰说话，而是反复调查，追究责任，此时民警成了“弱势群体”。有的民警说：群众有困难找警察，我们警察有困难找谁？请上级机关相信我们基层民警，查处群众上访上告要公正、客观、合理，不要带着“找问题”的观点查我们，既扰乱了我们的正常工作，又造成了不好的影响，让我们流汗还流泪，挫伤了积极性。对个别民警违纪处理较重，使民警政治生命受到威胁，消极影响也较大。

2、对民警要求、规定过严，“高压线”太多，使民警在工作中顾虑重重，畏首畏尾。民警在工作中要时刻提防“触压”，不敢大胆创造性开展工作，因“鸡蛋捡的越多，破的就越

多”，都怕担责任，自己吃不消。一民警讲：警察是特殊行业，执法中与群众有冲突正常，这时对民警要以批评、帮助、教育为主，对问题处理要体现关心、爱护，把握好分寸，别弄得我们有人人自危、工作无保障的感觉。民警普遍有不敢“贪事”、不敢大胆开展工作、能不作的就不做、没必要为了工作而冒风险的心态。

3、上级对基层单位和民警的考核考评机制不够科学严谨。有的考评结果不够客观、公正，有水分，有的考核考评连续性和综合性不够。对基层做基础性工作的民警工作绩效考核还不够科学合理，使民警感到吃苦受累却没成绩，工作都白干了，挫伤了民警工作积极性。

（四）、对上级机关的意见

1、上级机关制定措施、制度、规定，要在可行性调研基础上进行，防止闭门造车，使基层落实困难。如关于对吸毒人员进行戒毒或罚款的问题，执行时易出现以罚代处，不利于戒毒；给监管人员下破案指标不可行；执法质量考评有的要求标准过高，不科学，如报捕合格率标准太高，对案件后继侦破工作不力。

2、“文山会海”仍然存在，有的工作布置急，落实急，要结果更急，导致有些工作只能应付了是。据了解，某基层单位曾在一周内参加六次上级组织召开的各类会议，有的还没来得及传达，上级就要去检查或要情况汇报。如某单位2月11日下发的文件，15日就检查落实情况，基层没有“喘息”的时间，以致出现都要求落实却都不能落实的现象。

3、机关工作应统筹安排，不要随意性太大，各行其事。派出所工作应以基础性工作为主，现在的情况是做基础性工作的时间被其他指令性工作占用。上级机关下派工作任务没有统一的计划安排，有时不能根据基层实际情况，体现科学性和合理性，谁都随意下派工作任务，而且定指标、进度和完成

时限，使基层工作无所适从，分不清主次，打乱了自己的工作计划。任务一多，压力一大，则不得不把精力放在各项指令性工作上，冲击了派出所的日常防范管理工作，使基础性工作不扎实，忙于应付，结果是啥都干了，啥也没干好，显得被动，时间一长，形成“皮了”的作风。

4、各级机关对基层检查多而无序增加了基层负担。上级检查不是统一组织，各自为政。基层单位接待上级机关各种检查频率太高，使本来就已很紧张的工作时间被占用，基层感到很头疼。调研组就曾在派出所一天时间遇到四个检查组。据了解，一个派出所每季度要迎接六个必来的检查组检查，临时性的各级检查要远多于此，结果是打乱其正常工作安排，增加了负担。

5、个别机关干部素质低、形象差，到基层检查故意挑毛病，不客观，耍特权，基层反感。如有的部门到基层检查时，质问基层领导“烟灰缸内为什么有三个烟头”，还有的以权压人，利用手中的职权办私事。

6、上级向窗口单位要各种报表、资料等太多，有些东西反复要，反复报，每月固定报表就有五个，临时性的报表和资料也很多。窗口单位专门安排一个人负责这项工作，有时还忙不过来，分散了领导的精力和警力。

7、有些政策性口号不合理，民警难以做到。如“有难必帮、有求必应”，有时让基层民警陷入尴尬：一农妇喝药自杀，打120怕花钱，就打电话到派出所让去车，而派出所工作又很忙，很棘手。“有困难找警察”太笼统，警察是执法者，不是综合服务人员，还有如：“二十四小时为您服务”等等。

8、对市局机关后勤保障工作的意见。一是浴池卫生太差；二是食堂卫生不好，餐盘清洗不干净，饭菜质量不可口，服务态度要提高；三是一些部门办公室拥挤，办公桌椅破损严重，影响正常工作；四是推销人员和收破烂的在办公楼内乱窜，

既不安全又扰乱了正常办公秩序。

三、政治部工作中存在的问题和建议

（一）、教育培训工作存在的问题

1、民警培训专业性、针对性和可操作性不强。近几年市局在民警培训工作上的力度较大，但仍然存在培训内容陈旧、培训面窄、专业性、针对性不强等问题。如：培训使用教材有的是几年前编印的，早已与现实工作不相符；基层所需要的法制、户籍、治安管理、政保、监管等专业知识培训较少；很多民警在迅速反应、快速出枪、击敌自卫上与时代要求差距较大，有的民警见到枪还有“新鲜感”；民警配枪资格培训考试没有开展；我国司法工作已有了较大的改革，但民警培训却没有跟上形势发展要求，节拍太慢。

2、民警培训时间短，达不到预期目的。民警普遍反映：培训时间太短，很多知识在培训期间还没有弄懂弄透，就结束了，且所学的知识也有局限性。还有的民警感到很为难，认为不参加培训，自己的知识不够用，要直接影响到以后的工作成绩，可是参加了培训，又怕不能完成当时的各种工作任务指标，影响总评成绩，又有离岗培训的危险，结果出现了既想学，又怕学的现象。

3、民警培训存在重复的现象。一是培训内容上有重复。课程设置理论性内容多，可操作性内容少，不能缺啥补啥，而是按步照搬，导致一名民警曾多次听同一名教员讲同样内容的课程。二是参训人员重复，培训普及率不高。由于种种原因，导致一部分民警曾多次参加各种培训班，一部分人却较少参加培训。结果是民警培训任务指标得以完成，但却没有普及，整体效果没达到，造成资源浪费。

4、现有的培训设施和师资队伍不能满足公安工作实战要求，导致有些培训工作开展的不够好，如我们还没有模拟实战的

射击训练场，射击训练方式还很陈旧，不能提高民警快速出枪技术和瞬间射击意识，与实战脱节。基层单位没有健身和擒敌训练场所、使得一些应经常坚持训练项目无法坚持和普及。

（二）编制体制和干部管理使用方面存在的问题

1、警力不足是困扰基层工作的一大难题。由于警力不足导致工作无法到位等问题尤为突出，有的单位在工作分配上已是捉襟见肘。有的民警一人干多人活，户籍民警辖区居民多数都超过八百户，有的户籍民警管三千四百多户，近万名居民（其中常住一千四百多户，四千多人，暂住二千多户，七千多人），有的一名管教看管120名犯人，有的民警患肝炎病已经是传染期却仍“坚持”在工作岗位，有的民警心脏病已手术放支架，却仍加班加点工作在一线，有的派出所没有治安警，有的一人干多种工作，导致分工不明，职责不清，有些工作流于形式，做不到实处。

2、部分民警认为后备干部条件标准过高，与公安队伍实际不符。公安队伍是一支比较庞大的队伍，工作性质有其特殊性，不同于其他政府部门，后备干部标准应适当放宽。现行的后备干部要求正科三十五岁、副科三十岁的条件，使一些工作认真吃苦、有能力、有号召力的民警感到没有了政治希望，拼搏争先的劲头减弱，再加上工作、家庭、社会压力较大等因素导致心情低落，身心疲惫，有的就消极处理，不安心基层工作。基层民警还认为非领导职务晋升透明度不高，晋升机会太少。

3、干部的管理使用统的过严，横向交流使用不活，制约了干部的成长。处级单位没有对中层干部的随机调配使用权，造成工作有时衔接不好。老干部的管理不统一，太散，各大单位都自己管不利于工作，分散了警力。

5、有的民警工作单位离家太远，上下班很不方便。如有的民

警在东大桥附近工作，家却住在汽车厂二区、飞机场等地，有的民警早6：00时就不得不从家往单位赶，本人想就近调动却又很困难。

(三)、对政工部门的建议

1、政治部深入基层对公安队伍状况进行调研工作做的较少，“警心工程”调研活动深受基层欢迎，应坚持。

2、思想政治工作要实、管用，不要花架子和形式东西，要在解决具体问题上下功夫，将思想政治工作的内涵通过某些具体形式体现，让民警看得见，摸得着。

3、应进一步加强政工干部队伍建设，不仅人要配齐配全，还要选素质高，业务能力强，会做思想政治工作，民警欢迎的人。

4、应加大对完成基础性工作表现突出的民警表彰奖励力度。应注意在平凡工作岗位挖掘先进事迹，选树典型，让普通民警学有目标，做有榜样，发挥好导向作用，适当增加派出所立功指标。

四、政治部存在的问题的原因及工作意见

(一) 问题的原因

一是思想上重视程度不够。如何调动民警工作积极性，发挥思想政治工作的激励促进作用，真正做好民警的思想工作是各级领导和政工部门经常思考的问题，并为之做了些工作努力，但是基层民警却“从警10多年没机会向上级机关说心里话”。在民警为有说话的机会而感动的同时，也说明我们思想政治工作还没有真正做到实处，也说明我们有的工作是满足于有计划、安排，却忽视了抓好具体落实的“果”，有重眼前，轻长远的错误意识。如民警培训针对性不强，可操作

性差和普及率不高的问题，没有做到在调研的基础上，根据公安工作需要合理安排教学内容，并合理解决工学矛盾的问题。再有从优待警工作做的还远不够，没有真正达到“稳人心、暖人心、留人心”的要求，没有把“如何利用思想政治工作的优势作用，调动民警工作积极性”这篇文章做深、做透，政工部门是民警的政治之家的理念个别人还没有真正树立起来，导致有的单位政工干部工作作用较难发挥，存在“重业务、轻政治”的现象，基层党组织的作用没有充分发挥出来。

二是工作作风不够扎实。近年来，尤其是“三项教育”以来，政治部在抓机关作风建设上力度较大，解决了一些机关作风问题，但因难于抽出精力，安排时间扎扎实实深入基层开展队伍建设调研，所以导致有的问题尽管机关了解、清楚，却没有拿出合理的解决方案、措施或者力度不大。如民警休假、警力不足和立功创模等问题。有满足于完成机关事务性工作倾向，没有沉下去，将思想政治工作真正做到民警的心坎上，对民警工作生活所面对的困难问题给予协调解决。如民警离家远的问题和民警个人利益落实不到位，使民警没有应得的补贴、福利、待遇问题等。民警反映的困难和问题，一方面说明了民警的所思、所想，另一方面也说明了思想政治工作随警作战还不到位，没有将民警在长期连续不断超负荷的工作中对思想政治工作的需求企盼解决好。

三是工作方法有不当之处。思想政治工作是门科学，集理论性、知识性和实践性于一体。努力营造融洽的人际关系，进取向上的精神风貌和宽松和谐的思想环境固然重要，但人在利益得失中蕴含着的积极性决不能轻视。民警名利得失的多寡，如果主要取决于他的贡献大小和工作表现，那么利益本身所固有的驱动作用就会激励他的进取心，而我们对民警的“贡献大小和工作表现”还没有一个科学、公正、合理的评价体系，绩效考核还有待进一步完善，使民警平凡工作中的成绩不被忽视。在用人机制上还有局限性，使那些有文化、有能力、有素质、有品德却没有年龄（超后备条件）的民

警“感到政治前途渺茫”，而在目前基层队伍中，35-45岁的民警却正是中坚力量，他们年富力强，经验丰富，有强烈的上进心和事业成就感，思想比较活跃，是思想政治工作的重点之一。有些工作尽管我们想到了，也做到了，但在具体表现形式上却还有欠缺，使基层民警感到思想政治工作“看不见摸不着”。同时，工作的透明度还不够好，“解释”、“说明”性工作不到位，导致基层民警对机关工作有误解，如干部使用、非领导职务晋升以及各种捐款活动等。

四是科学的管理理念还不够强。计划经济时代的管理意识还没有完全消除，仍存在有重说教、轻管理的工作方式，习惯于按老套路工作，观念更新慢。加强日常管理教育，做好经常性思想政治工作是我们带好队伍的优良传统，必须大力坚持。但随着形势、条件的变化，仅仅靠教育带队伍是远远不够的，靠制度管人、靠科学严格的管理机制带队伍更具有长期性、稳定性和可靠性，因此，我们在以后的队伍建设中，要把重点放在建立有效的管理考核、激励机制上，把功夫下在制定科学、合理的管理制度并严格执行这些制度上，要改变以往派工式的管理方式，使每名民警都明确“我的职责是什么，做什么，怎么做”，增强民警责任意识、竞争意识和危机意识。

（二）政治部下一步工作意见

1、加强学习教育，提高思想、业务素质，树立服务意识。通过学习教育，不断提高素质，使政治部每名干部都有站排头，争先进，打名牌的思想观念和工作干劲，增强服务意识，树立“大政工”理念，严格执行政策、法规，按组织程序办事，提高工作质量和效率。

2、转变工作作风。要切实改进工作方法，倡导知实情、说实话、办实事、鼓实劲、求实效的工作作风。要经常深入基层调查研究，进一步完善政治工作联席会制度，广泛收集基层队伍建设情况，分析基层队伍存在的深层次问题，研究制定

针对性措施，为领导决策提供真实可靠的依据。

3、强化服务意识。对基层各项政治工作要由部署、检查为主向指导、服务为主转变，切实解决基层政治工作和民警生活中的实际困难，把主要经历放在为基层办实事、解难题、实施具体指导上来。

4、建立长效机制。在深入调查研究的基础上，根据工作职责和分工，建立以工作规范、行为规范为主体的政治部民警规范体系，出台“岗位职责”、“岗位工作细责”和“岗位工作评比标准”，使机关工作规范化、程序化，条理清楚，责任明确，奖惩分明。在履行职能作用，增强为全局中心工作服务、为基层服务和为基层民警服务方面，遵循实事求是、改革创新、突出重点、分类指导、注重实效的原则，对现行工作规定、要求等进行一次系统的检查并修改完善，剔除与实际工作不符的部分，补充新的、有效的内容。

5、加大对民警培训力度。年初和季度都要拿出警务技能和警体达标工作计划，并严格按照计划抓落实。对完不成培训计划，达标工作不到位的要直接追究单位领导和有关民警的责任。对参训民警当前工作任务要适当调整，不能让民警背着工作任务去学习。

6、科学选择内容，保证教育培训的实效性。一是辩证把握学习基本理论与学习公安工作有用知识的关系，防止“学习上的浪费”。二是与时俱进地更新学习的具体内容，提高民警适应形势任务要求的能力。三是着力抓好工具性知识的学习培训。

7、调整师资结构，提高培训能力。一是走出去学。根据公安教育训练需要和教师队伍知识结构，有计划的选送部分教师进行深造学习，继续安排教师到基层锻炼。二是请进来教。从基层民警中选调工作经验丰富，有语言表达能力和组织领导能力的民警到警校任教1-3年，再进行交流，并将此作为基

层民警提拔使用的条件之一。三是有计划招收地方大学生充实教师队伍，将不适合教学工作的教师充实基层警力。

8、努力为基层工作减负减压。一是工作安排要科学合理。防止“重复”和“多头”下达，杜绝不必要的检查，政治部干部下基层必须有明确具体的工作任务，严格履行工作职责，提高工作质量，注重在帮助基层解决实际问题、发现和总结典型经验上下功夫。二是禁止“文山会海”，政治部各处召开会议或下发文件，都要预先报秘书处审核把关，能减则减，能免则免，各类工作简报由秘书处统一编制“政治工作简报”下发，严格控制文件数量，提高质量。三是积极和有关部门协调，努力解决基层保障问题，确保“人往一线走，钱往一线投，物往一线流”。四是努力减轻民警精神压力，鼓励民警大胆创造性开展工作，给民警创造宽松的工作环境，让民警体会组织的温暖和集体安全感，使民警获得激励，焕发工作热情。六是提倡正常工作时间内高效完成本职工作，工作要讲科学，要会干、巧干，不搞人海战术和靠时间堆积完成任务，不做不必要的时间浪费，注重工作实效。

9、进一步理顺完善编制体制。对现行编制体制进行一次深入调研，合理确定基层各单位职责，明确分工，对现行公安工作不得的体制和职责部分进行科学调整。

10、合理调配警力，缓解警力不足问题。一是积极与市编办、人事局协调补充缺编警力。二是确保警力向最需要地方流动，严把调配关，稳定警心。但对家庭确有困难，工作单位离家较远，需就近调动的民警，经调出、调入单位领导批准，可给予调动。

11、深化干部人事制度改革。进一步完善全市公安机关中层领导干部竞争上岗和干部聘任、民警聘用制。真正把那些德才兼备、年富力强的优秀民警提拔到领导岗位。坚持科级干部不“一马双跨”制度。对已不具备提拔使用年龄条件，但业绩突出的民警给予相应的政治待遇。为基层民警创造展示

自我的平台，营造公平、公正、公开竞争的环境，让优秀人才在基层脱颖而出。

12、加强基层政工队伍建设。对政工干部进行培训，使他们能做会做思想政治工作。做好以党小组为核心的基层党组织建设。

13、建立科学的日常管理机制。要通过定岗定责，量化任务，细化目标，对各个单位的民警的工作绩效进行考核考评。并将结果与单位、个人的评先评优、晋职晋级及经济利益，与领导班子调整、干部任免和民警岗位交流及离岗培训、待岗试岗、末位辞退等制度紧密结合起来。

14、进一步做好立功创模工作。坚持思想政治工作随警作战，及时准确地对有功集体和个人进行表彰。有计划地将立功受奖指标向派出所基础工作倾斜，确保派出所立功受奖指标占全局指标的30%以上。

15、加大对先进典型弘扬力度，继续做好“先进事迹报告团巡回报告”工作，落实典型功模的待遇，同时建立关心公安英模家属及英烈遗属制度，对志愿献身公安事业的英烈子女，在其高中毕业后组织参加保送生资格考试，成绩合格者保送公安警察院校学习，免交学杂费，毕业后市局负责安排工作。

16、努力将从优待警工作做到实处。（1）严格落实民警休假休息制度。并将落实情况纳入目标管理和领导干部责任制，作为考核班子内容。确保年度内休假休息民警达到80%以上，民警休假期间工作任务进行相应调整。（2）进一步做好《中国十大杰出母亲抚慰公安英烈基金》工作，积极向社会各界筹措资金，使公安英烈家属得到较好的抚恤，绝不让英烈们流了血，家属再流泪。（3）为民警个人及家庭办理财产保险。积极筹措资金，用于全局民警人身意外伤害保险（含家庭财产保险）工伤保险、生育保险和医疗保险等。（4）努力协调解决拖欠民警特殊工作补助、津贴和加班工资，解决拖欠民

警医疗费、民警警衔津贴、住房补助费等。（5）针对民警家属下岗无工作多的情况，建立“下岗家属再就业救助会”，帮助下岗家属再就业，解决民警后顾之忧。（6）为民警定期体检。建立民警身体健康状况档案，建立民警因工负伤抢救治疗绿色通道。（7）创建“民警心理咨询热线”。通过热线电话或心理健康讲座等形式，针对民警从事危险紧张工作容易产生心理障碍、失常和神经性疾病的特点，专门为民警心理减压，即可减少民警因工作精神压力而导致情绪急躁、工作失误或走极端引发违法违纪的概率，又可很好的保护民警，帮助民警。（8）成立维护民警执法权益办公室，专门解决民警在工作中受不法侵害问题（人身侵害、名利侵害和利益侵害），保证民警的正当执法权益受到保护。

省监狱局调研工作报告 调研工作报告篇四

当前，随着我国教育改革日渐深入，应试教育向素质教育的转轨进入关键时期。在这个过程中，教育观念的转变成为这一教育改革成功与否的关键一环。小组合作学习因其改变了传统教学中的师生关系，老师由台上走入台下，学生由被动转为主动，学习过程增强了学生的交流与协作，良好的心理品质和社会技能得以形成，评价机制更注重了学生自身的改变等一系列特点，已被广大教师越来越广泛地运用于课堂教学之中。

合作只是流于形式，在整个过程中，学生并没有真正地讨论与合作。基础好的学生还能思考和发表自己的见解，而基础差的同学只是充当旁听生。合作学习并不深入，学生并没有形成合作学习的意识和能力。《心理学大辞典》中强调：“合作是为了共同的目标而由两个以上的个体共同完成某一行为，是个体间协调作用的最高水平的行为。”通过学习，学生应形成良好的协作精神。但在实际教学过程中，最后发表意见的往往是基础较好的学生或个性比较开朗的学生。

在小组合作学习中，教师更侧重于结果的形成，而往往忽略了学生情感与学习技能的形成，致使一部分学生并没有有效地参与进来，而作为教师的我也忽略了对这部分学生的关注。

合作教学与传统教学是互为补充、相辅相成的。采用何种教学形式，要因教学内容、教学方法而定，两者并不矛盾。但在教学中，自己只是片面追求分组合作，学生的分组只局限于同桌与前后邻桌。任务分下来后，教室嘈杂混乱，有的学生不知道自己该如何参与，任务是什么。导致的结果是部分同学经常发言，而部分同学则很少发言。成员之间没有明确的分工，同学发表完意见就算完事。

教学中，没有形成科学、完善的评价体系，对小组成员没有必要的评价反馈。小组学习处于有合作、无竞争，成员之间表现好坏无所谓，唯一的评价就是老师激励性的语言和同学之间的认可。学生失去了可持续发展的内驱动力。

综合以上各点，在本次课题研究中，自己将要以此作为重点，进行规划和设计，以期取了良好效果，并运用于教学实践之中。

省监狱局调研工作报告 调研工作报告篇五

乌达区中心医院原系乌达矿务局总医院，始建于1959年5月1日。医院占地面积6万平方米，是一所综合性二级甲等医疗机构。2008年3月，按照《乌达区医疗卫生机构委托管理协议书》约定，在“体制不变、公益性不变、现有人员身份不变”的基础上，交由乌海市樱花医院有限责任公司委托管理。

医院现编制床位320张，职工354人(其中原乌达矿务局总医院留用人员209人，区人民医院留用人员13人，外聘卫生技术人员132人)，设有职能科室8个、临床科室14个，医技科室7个。管辖巴音赛、三道坎、五虎山、梁家沟、苏海图、滨海(正在兴建)、新达(医院预防保健科兼)乌兰淖尔8个社区的卫生服

务中心。

目前，医院年收入约为5000万元，年出入院病人约为5000人次，日门诊量约为300人次，承担着为乌达地区14万常住及流动人口提供医疗卫生服务的重任。按照《乌达区医疗卫生机构委托管理协议》约定，5年内乌达区中心医院将建成三级综合医院，并达到自治区西部地区同行业中的先进水平。

(一) 医疗设备、设施问题

现有的大型医疗设备陈旧、老化，对重大、疑难病患者由于缺乏先进的检查和诊断手段，不得不将患者转到外地医院诊治，从而加大了患者与家人的经济负担，也造成了患者就医困难的现状。

缺乏必要的急救设备，现中心医院共有2辆救护车，其中1辆行驶已近20万公里，车况较差，难以满足医疗急救和突发卫生事件任务的需要，需要尽快配置3辆救护车以及车上所配备的急救设备。

没有污水处理设施和焚烧炉，目前，中心医院还没有污水处理系统和医疗废弃物焚烧炉，因此医院的污水处理和医疗垃圾的处理，已成为制约医院正常工作的难点和重点问题。由于这个项目属于基础设施建设项目，所以政府应对医院污水处理和医疗废弃物的处理给予投入。

急需建设感染性疾病科室，继2003年非典之后，到今年的甲型流感的传播，我国突发公共卫生事件频发，而乌达区中心医院作为二级甲等综合性医院，设置感染性疾病科室已成为形势和现实的需要。

(二) 医务人员的培养问题

没有形成医院发展所需的人才梯队，现有的医疗工作人员均

为以前培养出来的，而且，由于待遇问题，造成人才流失严重。因此，随着医疗卫生服务工作的发展，需要不断的选派卫生技术人员出去培训学习，而经费的缺乏，成了制约人才成长的主要因素。

人才引进工作受限，在急需的人才引进上遭遇编制问题，即事业编制问题。因为政府在医院引进人才上，没有实行与其他事业单位同等的待遇和条件，如事业编制、工资待遇、购房补贴等，使人才不能够引得进、留得住用得上。

(三)经费投入严重不足问题

医院和社区卫生服务中心投入严重不足，乌达区8个社区卫生服务中心，由于基础条件差、技术力量匮乏，且又属于公益服务的性质，因此，根据现在的条件，很难做到自负盈亏和自收自支。所以社区卫生服务还需政府加大投入力度，以及人才的培养力度，才能承担起社区卫生服务的任务。

急需建设120急救站，乌达区中心医院120急救站，隶属于乌海市120急救指挥中心，也是我市公共卫生服务体系的重要组成部分，而由于缺乏经费的原因，所需急救设施设备难以购置，已严重制约了120急救站功能的发挥。

(四)落实非公立非营利性医疗机构相关政策的问题，根据《中央关于深化医疗卫生体制改革的意见》的相关规定，对非公立非营利医疗机构给予投资和补助，给予中心医院基本建设、设备购置、重点发展学科、公共卫生服务等经费上的投资或补贴，以及由政策原因造成的经营性亏损。

1、针对中心医院设备陈旧、老化，影响了诊断与治疗的问题，急救设备、设施不足问题，污水处理和焚烧炉问题，感染性疾病科室的建设问题，采取相应的措施予以解决。

2、对于影响医院后续发展的医务人员的培养问题，给与政策

性扶持，切实解决引进人员的障碍，如事业编制、工资待遇、购房补贴等政策性待遇，使人才能够引得进、留得住、用得上。

3、加大对社区卫生服务中心的投入，在保证其公益性质不变的情况下，解决其医务人员和设备、设施问题，使其真正成为解决老百姓看病难、看病贵的一条有效的途径。

加大对医疗服务事业的投入，使其在公共卫生服务中和处置突发卫生事件中，发挥出应有的作用。

4、切实落实好非公立、非营利性医疗机构相关政策的问题，按照^v^中央[]^v^关的相关政策规定，对非公立非营利医疗机构给予投资和补助，解决其基本建设、设备购置、、重点发展学科、公共卫生服务等经费上的投资或补贴，以及由政策原因造成的经营性亏损。