

城管工作调研报告(通用5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。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!

城管工作调研报告篇一

为探索在新的历史时期农村党员保持先进性、发挥党员先锋模范作用、全面提高农村党员素质的新措施，促进党员的先进性建设，推动农村经济发展和社会进步，我们组织了专门力量对我县农村党员教育培训工作进行了专题调研。

一、我县农村党员教育工作的基本情况和现状

截至====年底，全县共有党组=个，基层党委=个；党总支=个；党支部===个；党小组===个；党员====名，增长率=.==%。其中：女党员===名，占全县党员总数的=.=%；农村党员====名，占全县党员总数的=.=%。党员年龄结构情况：党员总数中，年龄在==岁以下的====名，占==.=%；==岁至==岁====名，占==.=%；==岁至==岁====名，占=.=%；==岁以上====名，占==.=%。其中农村党员在==岁以上的有===人，占农村党员总数的=.=%。党员文化结构情况：大专文化以上===名，占==.=%；中专（高中）====名，占==.=%；初中及以下====名，占==.=%。全年培训入党积极分子===人，发展新党员===人，全县党员逐步向年轻化、知识化迈进，党员质量明显提高。

近年来，我县的农村党员教育培训工作在省、市组织部门的有力指导和县委正确领导下，紧紧围绕中央、省、市组织部门对党员教育培训的要求和工作思路，以实用技术培训为重点，着力在营造氛围转观念、改进方式求实效、集中优势建

基地、完善机制求发展、制定措施扩成果五个方面抓好落实。探索出教育培训与实验示范相结合的新型党员教育模式。形成了现阶段抓党员的教育培训，必须根据当前发展的需要，突出科技知识的培训和实际应用，紧扣抓培训就要讲科技知识，讲内容就要结合发展需要，强素质就要做到示范带头的党员教育培训工作新导向。现在，我县的党员教育培训，有基地实践、有政治理论和科技知识、有实地参观、有实验示范、有优良品种、有先进技能、有市场信息，为基层党员提供多角度、不同需求的党课教育培训内容，使党课教育的形式和内容，更加丰富、具有实效，形成了由过去仅为理论培训的静态形式变为了现在内容丰富、动静结合多种形式并存的新的党员教育培训的模式。我县通过认真组织实施农村党员干部“素质教育工程”和副科以上领导干部下基层讲党课制度，农村党员素质得到进一步提高，广大农村党员在发展中发挥出了明显的带头作用。

二、存在的主要问题

通过调研，我们发现农村党员教育工作在取得一定成绩的同时，也还存在着一些问题，从总体上看，主要存在以下四个方面的问题：一是有些乡镇对党员教育工作的重要性认识不够。二是农村党员教育培训的针对性、实效性不强，培训与应用结合不紧密，培训方式有待改进，培训投入不足，师资亟待加强。三是农村党员教育培训制度还需进一步完善。四是少数农村党员的思想观念和思想认识不适应新形势、新任务的需要，还存在着文化素质偏低、年龄偏大，科技意识和市场经济意识不强，掌握农村实用新知识、新技术不够，尤其缺乏科技致富的本领，加之家庭经济脆弱，扩大家庭生产投入困难，科技知识运用乏力。

三、改进农村党员教育培训工作的几点对策

（一）转变观念，提高认识，高度重视农村党员教育培训工作。

教育是培养人才的基础，对经济和社会发展具有先导作用。重视党员教育培训是我们党的事业不断取得成功的一条宝贵历史经验。农村党员教育培训是最具经济社会综合效益的生产性投入，要坚持把农村党员教育培训作为一项事关农村全面建设小康大局的战略性、基础性工作来认识，牢固树立教育培训是基础性建设的观念。乡镇党委要把这项工作摆上重要议事日程，高度重视并切实抓好。主要领导亲自抓，分管领导具体抓，要在深入调研的基础上作好本乡镇农村党员教育的长远规划和年度计划，认真组织实施好农村党员“素质教育工程”，积极探索适合本乡镇农村党员教育工作的新途径、新方法。

（二）拓宽培训渠道，改善培训条件，增强农村党员教育培训师资力量。

一是要加大教育培训基地的建设力度。优化农村党员教育资源配置，重点是扩大多层次、多形式的办学领域，进一步加强县、乡两级党校的建设，努力把党校建设成为农村党员教育培训理论学习的主要阵地。要充分利用县内外党员教育培训试验示范基地和农业科技示范农户，宣传科技、推广科技、帮助群众掌握和运用科技，发挥较好的实验示范作用。二是要充分发挥农业广播学校的教育优势，提高办学质量，加大开放式的教育培训力度。三是要努力提高教育培训师资和管理者素质。要积极协调，争取上级行政、科研、科普部门的支持，通过加强乡镇农科站建设、组织农科员进修、加强兼职教师队伍建设等办法，促进教员更新知识，积累和交流教学经验，优化师资配置。要通过多种途径和方式，从党性修养、政治方向、道德水平、理论功底、知识储备、实践经验、教学能力等方面提高教员队伍的政治和业务素质，建设一支讲政治、懂业务、善组织、敬业精神强的农村党员教育培训教员队伍。

（三）坚持“一个中心，三个着眼于”，努力提高农村党员教育培训的针对性和实效性。

要紧紧围绕提高农村党员政治素质和文化科技素质这个中心，坚持把教育培训与农村党员的思想 and 家庭生产实际紧密结合起来，要把农村党员的政治素质和致富本领的提高统一起来，努力在提高农村党员解决生产实际问题上下功夫。一要着眼于以经济支柱产业发展需求为导向，设计培训班次和内容。农村党员教育培训要注重对农村产业结构调整的需求进行调查，要立足于全市经济支柱产业发展的要求和乡镇、村组生产实际的需要设计班次，围绕当前亟待解决的实际问题开设课程、确定教学专题和内容，切实增强教育培训的针对性和实效性。二要着眼于以研究现实问题为重点组织教学活动。不能满足于已有的教材照本宣科的授课、参观示范点等教学活动，要紧密联系我市农业农村生产的实际问题，引导学员进行深入的理论思考和生产经验交流，推进学习深化，提高思想政治素质和解决生产实际问题的能力。三要着眼于以提高解决实际问题的能力为核心考评学习质量。要改革学员培训效果的考评方式，由过去以知识性的书面考评为主转变为提高运用所学知识解决实际问题的能力为核心的考评模式。要求学员在培训中要结合村组和自家生产实际提出发展生产的思路，要注重培训后学员的跟踪管理，要把学员培训后科技知识的运用率和增产增收情况作为评估培训效果的主要依据。

（四）建全层级式农村党员教育培训模式，完善农村党员教育培训制度。一是要建全县、乡、村、组一级教一级，一级带一级，层层建立理论培训、实验示范和推广运用的农村党员教育培训制度。二是各级培训要作长远规划，完善督促检查制度。三是以建立各级农村党员教育培训责任制为核心，完善培训效果考评制度。四是要建立农村党员教育培训信息网络，完善信息通报制度。通过健全各项农村党员教育培训制度，努力形成使农村党员与时俱进提高思想政治素质和科技文化素质的长效机制。

（五）利用科技发展壮大村集体经济组织，用村集体经济组织的发展带动农村党员依靠科技致富。要把村集体经济组织

作为农业科技推广运用的主要阵地，发挥集体优势，突出示范作用，带动农村党员观念转变，促进农村党员致富。要把村集体经济组织作为农村党员提高科技素质的实验示范点，使之成为农村党员学习致富技术一条有效途径。各级农科部门要对村集体经济组织提供科技支持，使他们的项目不断发展壮大，为农村党员群众致富提供学习上的场所和技术上的保证，同时，也才能够为贫困农村党员学习科技后提供实践场所，使之更好的掌握科技致富本领，脱贫致富。

城管工作调研报告篇二

法院调解，又称诉讼调解，是指民事案件在人民法院审判组织主持下，诉讼当事人双方平等协商，达成协议，经人民法院认可，以终结诉讼活动的一种结案方式，近年来，资源法院不断强化调解意识，创新调解工作方法，积极构建民事诉讼调解运行的新机制，取得了上诉率、申诉率低和上访缠诉率持续下降，生效法律裁判自动履行率不断提高的效果，实现了法律效果和社会效果、政治的有机统一。但在实际工作中亦发现不少问题。认真总结经验，研究解决问题，进一步改进和加强调解工作，更好地发挥其定纷止争、案结事了的作用，成为摆正我们面前的重要问题。为此，笔者通过对资源县人民法院近年来所审结案件的调查发现，当前民商事调解工作开展的总体情况良好，但也存在着影响制约调解工作有效开展的一些因素，有的问题出在法院自身，有的属于当事人和律师的问题，有的则属于法律问题。

一、当前调解工作存在的问题

(一)、法院方面存在的问题

1、受上级法院对基层法院当庭宣判率和同期结案率等指标考核的影响，为了提高考核分数，对案情简单、当事人争议不大的案件，一般都采取了一次开庭并当庭宣判，这在客观上制约了调解率的提高。同样为了提高结案率，往往造成年底

突击结案，由于时间短，一般不愿过多调解，也会造成调解率的下降。

2、调审主体合一，调解对人员、时间的需求与人员少、办案任务重之间的矛盾，在一定程度上制约了调解工作的深入，影响了调解率的提高。根据民事案件审判工作的实践，一方面调解需要投入大量的时间和精力，另一方面，民事审判法官人员少，案件数量多，审判任务重，大多时间用于开庭审理。对于事实较清案件，判决远比调解节约时间，因而造成了部分可调解案件因为没有时间和精力而采取了判决的方式。

3、对诉讼调解存在认识上的偏差。有的法官仅把调解当做回避办案风险的手段，对案件处理把握得准的案件，不愿花时间去调解工作，遇到把握不准的案件时才想方设法进行调解，对调解工作有功利性倾向；有的法官认为判决更能体现法律的严肃性，而调解弱化了法律的权威性和公信力，滋生了惰性；有的法官认识不到调解在维护社会和谐方面的重要作用，以“判决结案”为荣，认为优秀的判决可以体现自己的法律水平及庭审能力。

4、对调解工作程序的规范不够完善，没有一套较为系统的调解工作规程。法官在调解方面随意性较大，缺乏一定的监督。有的案件调解需要花费很大的功夫，需要反反复复做工作，有的法官宁可判决结案，不愿意多花时间调解。例如，同样同类的案件，有的法官调解结案，有的则是判决结案。有的以拖压调、强行调解甚至“以判压调”，迫使一方当事人放弃部分权利；解释宣传法律不够透彻，或故意曲解法律，哄骗当事人接受调解结果；主持调解行为不规范，引起当事人反感而不愿接受调解；调解书制作不够规范，主文表述不够严谨。

5、缺乏调解方法和技巧。有的法官对调解工作存在畏难思想，不愿做也不想做耐心细致的调解工作；有的满足于“和稀泥”式的调解方法，缺乏对调解技能和调解艺术的总体把握；

有的法官在高强度的任务压力和快节奏的审判流程下，找不到头绪，调解效率低下，有的案子甚至久调不决；一些年轻法官，学历高但社会经验不足，调解能力相对较低。

7、调解程序的简约化与调解书制作方式的复杂化不相适应。我国的诉讼调解，从程序设计上就有便捷、简约的特点，特别是《调解规定》的出台，从调解的时段、调解的期限等方面为当事人提供了更加宽松的条件。然而在司法实践中，调解书起草完毕后，要经过庭室负责人签发，方可交付打印、再加盖法院印章，才可交付送达。因此，无法做到就地调解，就地送达，当庭调解，当庭送达。调解书制作方式的慢节奏，与调解程序简约化的目的是不相适应的。

（二）、当事人和代理人方面存在的问题

1、当事人“恶意调解”。当事人之间恶意串通，隐瞒事实，到法院走程序，欺骗审判人员，得到合法的调解书，以此转移财产，规避法律责任，获取非法利益，损害了第三人的合法权益及集体、国家的利益；一些当事人在调解过程中一再要求对方当事人让步，对方作出让步并达成调解协议后，在执行阶段却拒不履行或消极履行调解书规定的义务，使对方当事人合法权益遭到损害；有些当事人利用调解恶意处分他人财产；一些当事人将调解作为缓兵之计，进行资产转移。

2、达成调解协议后不履行。当前社会诚信度不高，一些当事人缺乏诚信意识，达成调解后并不自动履行，一些案件仍需进入强制执行程序，导致人们对于诉讼调解的信赖度下降。

3、当事人下落不明或拒不到庭造成调解工作客观上无法开展。当前人员流动性大，被告难找，送达难、被告到庭率低的问题较为突出，以我院为例，每年需要公告送达的案件约占8%左右，此类案件的存在，使调解工作无法有效展开，影响了调解率；部分当事人虽然送达，但对诉讼消极应付，拒不到庭，案件缺席审理数量有逐年增加的趋势，被告到庭率低造

成调解工作无法正常开展。

4、部分案件当事人因自身需要不要调解书而要求法院判决。如我院受理的道路交通事故人身损害赔偿纠纷，有的车辆因入了保险，而保险公司要求理赔必须使用法院的判决书，造成当事人即使协商同意，也只能使用判决的形式结案。

5、婚姻案件越来越多。审判实践表明，婚姻案件的调解结案率在各种类型案件中，调解难度最大，调解率最低，婚姻案件的增多影响了案件的整体调解结案率。

此外，随着改革向纵深发展，当前社会矛盾日益复杂化，致使调解难度增大；当事人权力意识增强，不愿让步调解；部分案件律师“架讼”，致使调解难度增大；一些当事人由于对法院和法官缺乏信任，或者认为基层法院司法水平不高而不愿接受调解，希望判决后上诉获得二审法院的看法等原因，亦使调解难度加大。

（三）、民事调解工作司法解释施行中遇到的问题

民事调解工作司法解释扩大了诉讼调解的框架，拓宽了诉讼调解的通道，简化并进一步规范了诉讼调解的程序，提高了诉讼调解的合法有效性。但在适用过程中，尚存在如下几个较为突出的问题：一是法院还未能充分运用该规定中的方法和措施，如委托调解、协助调解等手段运用不够广泛，缺乏必要的实践。二是协助调解力量难以真正到位。主要问题是与当事人有特定关系或者与案件一定联系的组织和个人较难邀请到，即使邀请到了，如果调解不成功，相关人员的差旅补助等费用当事人也不愿承担。三是民事调解工作司法解释中的一些规定有待进一步明确。如答辩前调解在调解期限届满后经当事人同意延长期限不计入审限的规定，其操作性有待斟酌，是否要制作笔录并明确告知调解期限不计入审限，调解期限是否需要设定一个合理的期限，又如调解协议担保人的地位列明问题，当事人对诉讼费用不能达成一致意见时，

人民法院决定诉讼费的承担比例是否有一定的原则可循问题，等等。四是《最高人民法院关于人民法院调解工作若干问题的规定》的实施中存在或多或少的问题，也影响了调解工作的开展和调解效果。如规定中规定：当事人申请庭外和解的期间不计入审限。这样，一旦进入了调解程序，当事人要求和解的，因不影响其办案期限，法官就不再积极促成和解，使得个案的办案期限相对变长，影响了办案效率。

城管工作调研报告篇三

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，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，因而目标上急功近利，方法上做表面文章，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的阶段性的，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，既得不到能力的锻炼，也难有学识水平的提高。

二、干部外派挂职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、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。对缺乏基层经验的同志要下放到基层锻炼，因为基层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，熟悉主要负责人的程序，体会责任的分量，积累全面经验；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、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

收地要为挂职干部发挥作用创造良好的环境，把人才的培养、引进与开发相结合，确保三项保障到位：一是职位保障。根据干部本身特点、特长及培养方向，大胆使用，安排最合适岗位。争取外派干部进入本地核心决策阶层。二是权力保障。保障挂职干部的职权与职责对等，拓宽他们施展才能的舞台。可允许他们参加本地党委常委会、政府办公会、重大项目研讨会等会议，培养他们的主观能动性，锻炼他们谋大事、议大事、处理复杂问题和驾驭宏观局面的能力。三是经费保障。给外派干部提供良好的办公、生活环境和充足的经费保障，促使他们奋发有为。

3、健全制度，为干部挂职锻炼勾画一个好愿景。完善外派挂职干部培养选拔、跟踪管理、组织纪律、绩效考核、监督约束等机制，使他们受到纪律和法律的约束，通过绩效考核来明确奖惩。派出地和接收地都要为挂职干部搞好服务。派出单位对挂职干部明确努力方向和重点，严肃责任和纪律后，应定期联系，及时沟通，解决其后顾之忧。对优秀挂职干部要适时提拔，大胆使用。接收地党委和政府要诚心为挂职干部提供锻炼才能的机会，培养他们成熟的心智和稳健的风格。要及时发现、解决他们生活和中的实际困难。挂职者本人应端正态度，珍惜机会，挂职前要审视自我，找准薄弱环节，有意识地去进行锻炼；挂职中要深入实际，调查研究，全面进入角色，多与当地领导沟通、汇报、交流，多向群众学习，适时向派出单位反馈自己的情况和体会，保持经常联系。挂职干部可充当派出地和接收地发展的纽带，促进两地发展和干部成长的互利双赢。派出地与接收地要建立长远的亲密的关系，加强横向沟通交流，区域之间可实行人力和资源、信息、技术、资本的共享，实现区域间政治、经济与文化的共荣。

城管工作调研报告篇四

毛泽东同志曾经指出：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。因此，有计划地培养大批的新干部，就是我们的战

斗任务”。党的十六大确立了全面建设小康社会的奋斗目标，提出了社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设和党的建设各项任务，为我国在新世纪新阶段的发展指明了方向。完成十六大确定的各项任务，关键在党，关键在建设高素质的干部队伍，而建设高素质干部队伍的重要途径就是对干部进行教育培训。《干部教育培训工作条例》的颁布实施，为我国干部教育培训工作的建设和发展开辟了广泛的前景，为我们党政人才健康的成长提供了肥沃的土壤。然有好的措施，好的思想并不一定能转成为好的行动，起到好的效果。所以干部的教育培训工作的长期重要任务，就是要按照科学发展观和干部队伍建设和教育培训的有关要求，紧密联系实际，找出现行干部教育培训存在的问题及问题的症结，如何加以改进，并具体抓好落实。

一、当前干部教育培训工作中存在的问题

1、认识不到位。绝大多数单位有少数领导干部轻视和忽视干部教育培训工作。把干部教育培训工作当作软任务，说起来重要，忙起来不要，没有把干部教育培训这项战略任务提到应有的高度去认识，并认为干部教育培训工作走形式，走过场，浪费时间，浪费精力、财力、物力的。在去年开展共产党员先进性教育活动中，笔者就曾听见一个单位行政负责人对上级检查组发这样的牢骚：“这些务虚的、形式的、没有实效的活动要少搞一些，每个党员一本书，一个本子，三十元钱，能起了什么用？不过是浪费了国家许多财富罢了”。短短的一席话，代表相当一部分人的心声。

2、管理不严格。虽然每次干部培训都制定了详细的规划，明确了具体的目标，建立了严格的制度，但在具体实施过程中，则失之于宽，失之于软，不能够得到很好的落实。许多时候是强调自觉遵守纪律的多，监督检查的少。今年上半年党校举办了一期科级干部培训班，40来人的班，缺课旷课人数非常之多。一次仅来了三五个人，致使老师都无法正常讲课。之后对缺勤学员也没作任何处理。

3、针对性不强。一是在教学内容安排上针对性不强。很明显的一个例子就是，今年新进国家机关工作人员转正培训班与科级干部培训班的授课内容，一经对照，竟有很多雷同。应该说处级干部、科级干部、新参加工作人员这三种类型干部文化层次、工作经验、理论水平各异，所站的岗位不同，需要补充的知识及所培训目的不同，需不同内容及类型的教育培训。然而内容上却有许多雷同之处。干部教育培训不能“一个单子吃药”，不能“上下一般粗，左右一个样”。二是在教学时间上针对性不特别的强。干部工作应该说有松有紧，有忙有闲。但干部培训教育在时间上，许多时候是想让干部什么时候培训就什么时候培训，不管你现在手头上工作是否紧。干部作为干部教育培训的客体，却没有任何发言权，这就是所谓的“我上什么菜，你就吃什么菜，什么时候上，你就得什么时候吃”。

4、培训方式不多。一直以来，我们教育的方式手段不多，许多时候仍是以一人讲，众人听的灌输式，填鸭式陈旧方法为多，缺乏吸引力和感染力，必然影响培训的效果。湘乡党校的教育方式就是一个典型。老师利用黑板进行板书或投影仪进行投影，除这种填鸭式的教学外，很少与学员面对面进行互动式教学。有时老师讲课水平低，让学员在台下哈欠连天，索然无味。

城管工作调研报告篇五

按照省委、省政府精准脱贫，不落一人的总要求和市委、市政府确定我县2017年全面脱贫的要求，7月15日第16次县委常委会明确决定：把扶贫工作作为今后一个时期我县中心工作，作为总抓手来推动其它各项工作。围绕实施1347扶贫攻坚战略，从7月15日以后全县扶贫攻坚工作紧锣密鼓地开展，现将具体情况汇报如下：

一、近期工作开展情况。

一是成立了扶贫攻坚工作机构和工作专班。成立了团风县扶贫攻坚领导小组，由县委书记任第一组长、县长任组长，相关领导任副组长。成立团风县扶贫攻坚指挥部，下设指挥部办公室，由副书记蔡伟兼任办公室主任，副县长段文俊等兼任副主任。下设产业扶贫、搬迁扶贫、政策兜底扶贫、社会扶贫四个工作专班和综合协调、宣传报道、业务指导、督查组、考核组五个工作组，同时要求各乡镇相应成立扶贫攻坚指挥部，成立扶贫攻坚工作机构和工作专班，设立乡镇扶贫办，工作人员增加到3名，专职专干。

二是制订了全县扶贫攻坚计划。围绕2017年全面脱贫摘帽的奋斗目标，科学制订全县三年脱贫工作规划，细化路线图，明确时间表，县里脱贫规划为1347工程，即横下一条心、利用3年时间、通过四个一批方法，完成7万人脱贫。计划2014年脱贫10个贫困村、28174名贫困人口，2015年脱贫33个贫困村、21234名贫困人口，2016年脱贫29个贫困村、21243名贫困人口。现已将贫困村脱贫计划落实到村，贫困户脱贫计划已下达到乡镇村，村级正在落实到贫困户。

三是选派了驻村帮扶工作队。7月31日，我们按照硬抽人、抽硬人的要求，精心选派了292个驻村扶贫工作队和98个重点村、后进村、难点村第一书记，并动员45家重点民营企业开展村企共建，做到了五个全覆盖，即全县所有村扶贫工作队全覆盖，贫困村、后进村和难点村派驻第一书记全覆盖，县领导联系乡镇包重点村全覆盖，县直单位参与精准扶贫全覆盖，重点民营企业联系重点村全覆盖。该项工作得到了省委办公厅的肯定，见《督办通报》第25期。7月31日上午，县委召开了千人动员大会进行动员，并举办了业务培训。当天下午，800余名工作队员全部进村入户开展工作。目前，工作队基本完成贫困户识别、复核、确认工作。

四是进行了扶贫工作现场推进和督办。8月24日，县委书记刘应文在马曹庙镇主持召开了全县精准扶贫现场推进会，会议参观了马曹庙精准扶贫工作现场，传达了全市精准扶贫现场

会精神，各乡镇党委书记分别就各自的精准扶贫工作进行了表态发言。会后，各乡镇分别召开了县直机关、各村支部书记、县驻村第一书记、县驻村工作队队长、联络组长参加的精准扶贫动员大会，围绕四个一批及市委、市政府提出的三个时间节点进行了具体安排。9月2日，攻坚办再次组织5个督查组对全县驻村工作队工作情况进行了专项督查督办。

五是召开了县委县政府高规格会议。8月21日和8月26日分别召开2次县委常委会议，专题研究精准扶贫相关工作。8月28日召开了县委四届九次（扩大）会议，讨论审议通过了《关于推进精准扶贫精准脱贫的决定》，会上县委县政府与乡镇党委、政府签订了脱贫攻坚任务军令状，县扶贫攻坚办公室与扶贫工作队签订了驻村帮扶责任书。这次会议从思想上进行了誓师动员，从工作上进行了督促落实，引导和推动各级各部门进一步坚定信心和决心，强化责任和担当，把思想认识统一到扶贫攻坚上，把工作重心转移到开展精准扶贫上，把干部精力集中到帮助群众脱贫上。

六是拟定了相关政策支撑文件。除了出台县委县政府《关于推进精准扶贫精准脱贫的决定》之外，拟定了《关于推进产业精准扶贫的实施意见》、《团风县扶贫搬迁工作实施方案》、《团风县精准识别贫困人口工作方案》、《团风县精准扶贫时间表和路线图》等相关政策文件，还有几个文件正在积极拟办修订之中，准备近期出台。

七是创办了小额信贷扶贫试点。县扶贫办与县农商行联合创办扶贫小额信贷试点，通过市场手段运作扶贫开发，利用有限的扶贫资金撬动信贷资金，拉动社会资金，解决贫困户借款难的问题，创新了市场主体帮带贫困户利益联接机制。7月23日全市扶贫小额信贷创新工作现场会在我县召开，肯定了我县扶贫小额信贷12345扶贫模式（即搭建一个信贷平台，突出贫困人口和市场主体两个主体，严格评级授信、项目推荐、贷款发放三个步骤，确保指标落实、项目直扶、帮扶带动、验收考核四个到户，打造瞄准特困群体、落实特惠政策、

形成扶贫合力、建立风险防范机制、壮大特色产业等五项特色)。目前这项媒体宣传的金融扶贫团风样板工程,已向282户发放贷款3220万元,落实帮扶贫困户315户、1812人。

八是开展了扶贫攻坚的密集调研。县四大家领导分别带队到各自的扶贫联系点开展精准扶贫调研,通过走访座谈、解剖典型等方式,认真听取群众脱贫的愿望和想法,总结探索精准扶贫新模式,进一步摸清贫困底数、理清扶贫思路、完善脱贫举措。同时,按照县委、县政府的部署要求,县卫计局、民政局、扶贫办等部门分别对因病致贫人口、农村低保(五保)人口、扶贫移民搬迁对象等进行专题调研,为制定完善精准扶贫规划和政策体系提供有益参考。同时认真准备接待,圆满完成了省市各级领导对我县精准扶贫工作的调研任务,其中省委领导傅德辉常委对我县精准扶贫工作给予了充分肯定。

九是正在开展各种精准扶贫示范点建设。1、扶贫搬迁示范点城投公司率先已争取到6.3亿元农发贷款,计划县级办6个示范点,每个乡镇办1-2个示范点,然后全面推开;2、办产业扶贫示范点和市场主体帮带贫困户示范点;3、培训转移贫困户劳动力示范点;4、电商扶贫示范点。各示范点创建工作由指挥部下设工作专班和牵头单位以及各乡镇具体负责落实。

二、存在问题。

前期取得了一定成绩,但也不同程度的存在一些问题。主要有:一是工作进展不平衡。各乡镇各部门之间相比,有的乡镇和部门领导认识高、动作快、效果好,有的重视程度不够,有的工作专班和牵头单位没有进入工作状态,没有尽到工作职责和牵头之责,导致工作被动滞后。二是工作推进速度不快。相比兄弟县市罗田来说,我们工作总体推进速度稍缓,没有掀起扶贫攻坚的高潮态势,没有真正形成强大工作合力。三是工作成效不明显。相比上级领导的要求和贫困群众的需求,工作成效不很明显,工作特色不突出。

三、下段工作建议。

一是落实干部职工结对帮扶贫困户。全县贫困户重新精准识别完成后，要落实全县各级干部职工结对帮扶贫困户工作并实行包保责任制。在分类锁定贫困对象后，要依据贫困户家庭情况、资源禀赋、身体状况、技能条件，按照一户一法的办法因户施策，制定六个一精准脱贫计划：一户一个脱贫计划，一户一个发展项目，一户一种致富技能，一户一个包扶干部，一户一个脱贫时间，一户一个帮扶措施，建立精准帮扶台账。

二是落实市场主体帮扶机制。目前正在调查摸底全县市场主体的情况，落实市场主体帮扶机制，积极推动产业扶贫，方式主要为以下五种：一是龙头企业+贫困户，二是专业合作社+贫困户，三是家庭农场+贫困户，四是专业大户+贫困户，五是电商平台+贫困户。

三是层层落实减贫计划。各乡镇的减贫计划要到村到户到人到年度。工作要做到落实三化：1、落实信息化。建立健全县、乡、村三级联网贫困信息大数据平台，逐户分析致贫原因，逐条录入指标信息，逐类制定帮扶方案，全方位帮扶，全过程监督。2、落实清单化。逐村逐户制定脱贫计划，建立脱贫任务清单，制定帮扶责任清单，形成核查进展清单，明确问题清单，实行跟踪销号管理。3、落实图表化。制作精准扶贫工作手册，乡镇、村绘制精准扶贫路线图和产业发展规划图及时间表。

四是建立八个方面的政策支撑体系。由各牵头单位负责制定七个政策支撑文件，一是产业扶贫方案（县农业局），二是搬迁扶贫方案（县住建局），三是医疗救助扶贫方案（县卫计局），四是教育助学扶贫方案（县教育局），五是培训就业扶贫方案（县人社局），六是民政兜底扶贫方案（县民政局），七是整合资金实施精准扶贫的意见（县财政局）。另外承担村级道路、安全饮水、危房改造、电力保障等十项重点工作的部门要分别制定各自的行业精准扶贫工作方案。

五是加大工作推进力度。按照四个一批的措施，加大扶贫工作推进力度。一要尽快制定政策支撑体系，通过政策的引导来推进工作；二要继续办点示范，各级各部门要高度重视典型引路的作用，要培育和建立一批不同类型、不同层次的示范点，以点带面、推动工作。三要全面推开，重点突出推进产业扶贫和搬迁扶贫两项重点工作。

六是加大资金整合力度。按照省政府《关于创新建立贫困县资金整合机制实施精准扶贫的意见》（x政办发〔20--〕x号）要求，以精准扶贫为引领，彻底打破撒胡椒面和打酱油的钱不能买醋的困局，化零钱为整钱，集中财力精准扶贫精准脱贫。坚持用精准扶贫规划为引导，以重点项目为主导，制定明晰统筹资金的来源渠道、使用平台、资金额度、内容进度、责任单位等，做到内容明确具体、资金流向清楚、责任分工明确。建立以县为主体、省级支持配合，以财政资金为主体、引导金融和社会资金参与的资金整合机制，合力推动精准脱贫。

七是加强舆论宣传引导。对下加强氛围营造，对上加强联络沟通。充分发挥新闻宣传部门，牢牢把握精准扶贫舆论导向，全方位、多层次、广角度地宣传报道我县精准扶贫政策、先进典型等方面情况，激发和调动全社会参与精准扶贫的热情和积极性。积极引导社会扶贫，探索老板捐资扶贫、能人带动扶贫、大户帮助扶贫、招商引资扶贫、部门结对扶贫、合作组织服务扶贫等六大社会扶贫模式，形成政府、市场、社会协同参与的大扶贫格局。