

# 最新监狱个人总结报告 监狱门卫个人总结 (精选6篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 领导调研报告篇一

本文目录

1. 领导调研报告
2. 领导体制工作建设调研报告
3. 关于开展领导干部下基层“三进三帮”活动的调研报告
4. 领导干部三严三实专题教育调研报告

纵观多年来干部人事制度改革的探索和实践，我们看到从中央到地方，改革实践一直侧重于干部选拔任用机制及管理机制的建立和完善，如何对干部进行有效的激励，则相对研究较少，而这恰是加强干部队伍建设不可忽视的一个重要方面。为搞好《xx区激励领导干部激励机制》的课题调研，我们组织力量，对全区街道、乡镇、区直机关进行了调研，共发放调查问卷355份（实收352份），并以书面的形式征求意见和建议及向个别领导干部谈话了解，对我区现阶段科（局）级领导干部的激励机制作了分析。

### 一、激励机制的内涵和意义

何谓激励，激励是人力资源管理的重要内容，它是心理学的一个术语，是指激发人的行为心理过程。激励机制是指组织为实现其目标，根据其成员的个人需要，制定适当的行为规

范和分配制度，以实现人力资源的最优配置，达到组织利益和个人利益的一致。正如，激励工人为了利，激励运动员为了名，激励领导干部则为了民。随着我国机构改革的深入、政府职能的转变，各级政府机关行政部门及其公务员肩负的职责非常重大，人民群众对公务员的期望也很高。如何充分调动公务员特别是作为基层各部门掌舵人的科（局）级领导干部的工作积极性，为广大人民群众和社会提供优质高效的服务，在我国改革开放和现代化建设进程中发挥应有的作用，是一个值得重视的、迫切的、现实的问题。

## 二、我区领导干部激励机制现状及存在的问题

xx区是xx市的主城区，是xx市的政治、经济、文化中心。xx年xx市进行行政区划调整，xx区的面积进一步扩大，现区域面积294.38平方公里，辖12个街道、9个乡镇，全区现共有科（局）级领导干部500余名，240多名分布在街道乡镇。近年来，为更好地激励领导干部，我区也积极研究出台了一系列干部激励方面的政策和措施，如实施年度目标责任制考核制度；评选满意不满意单位；公务员、事业人员年度考核；领导干部绩效考核；开展各类评选活动；开展公开选拔领导干部；中层干部竞争上岗；加大领导干部的交流；规范非领导职务晋升；制订相关约谈、谈心制度；优秀公务员疗养制度；实施综治、党风廉政、计划生育“一票否决”制度；在机关工作人员中开展末位淘汰制度等等。在一定程度上取得了良好的效果，得到了广泛的认可。如在此次的调查结果中对所在单位领导班子、对所在单位分管领导、对全区实行干部竞争上岗或公开选拔的成效感到很满意率和满意率两项的总和分别达到了82.44%、86.49%、61.83%。但不可否认，现阶段领导干部激励制度同时也存在一些问题：

### （一）物质激励力度不够

改革开放以来，我们的经济体制通过引入利益激励机制，如农村的联产承包、部分企业实行的经营者年薪制、投资者的

按股分红等，就极大地调动了广大生产经营者的积极性。事实上，当前我区领导干部缺乏活力、工作效率较低等现象的发生与我们对公职人员的物质利益激励不到位不无关系。调查问卷中，在“您认为目前物质激励的力度”这题中有56.76%的领导干部认为目前激励力度一般，有21.28%的领导干部认为激励力度不大，值得一提的是认为激励力度很大的只有1.69%。近年来，房价一飞冲天并维持着高位盘整的趋势，各类物价也大幅提升，尽管我区的财政收入在一定程度上有了提升（财政总收入和地方财政收入分别比xx年增长22.4%和27.5%），但由于财政体制等多方面因素的影响，我区的体制可用资金增长远低于全市其他兄弟县市（区），以至于我区公务员的收入水平出现滞涨，这对我区公务员的生活带来了一定的压力。在“您认为目前哪些措施的激励效果较好”中，选“提高工资福利待遇”的有62.87%，选“经济适用房指标”的有49.63%，而中层干部选这两项的比率更高达67.50%和61.30%。在“您认为当前最需要解决的问题”中有28.30%的领导干部认为是“住房问题”，其中35岁以下的这项比率高达60.00%。“您认为当前我区领导干部的工资福利待遇总体上”选“一般”和“较差”两项的总和占78.04%。而且党群部门的该题“较差”选项比例较政府部门、街道、乡镇都高，一些领导干部反映的情况也显示政府部门、街道、乡镇的工资福利比党群部门普遍要高，差别大的可高到1倍多，极不平衡。

## （二）精神激励效果不佳

精神激励相比物质激励属于更高层次的激励，精神激励的良好运用可使激励更具长期性和有效性。但在此次调查问卷中，认为近年来全区的评优、评先等精神激励方面“效果弱化”的占30.51%，认为“激励流于形式”的占37.87%。精神激励的效果明显不佳，主要由于实际工作中的评优、评先的结果并没有同职务的升迁、物质的奖励紧密的联系，有时往往成为“空头激励”，这从根本上就弱化了评优、评先自身的激励性。同时因为评选方式的不同，如有的是领导点定，有的是

平衡照顾有的单位就干脆“轮庄”等等，使得一些被评优、评先者名不副实，以致于出现“先进者”不珍惜荣誉，先进者不争取荣誉的情况，精神激励的效果就会大打折扣。

### （三）干部交流不活跃

经过区域的重新划分，我区的地域面积和行政范围都远大于之前，应更有利于干部的交流。但在被调查的领导干部中有近59.56%认为“同一岗位最多干满3 - 5 年应该进行职务变动”，而离市区较远的农村领导干部对交流的要求更为迫切，有42.1%认为“同一岗位最多干满3 年应该进行职务变动”，有31.6%的认为是“3 ~ 5 年”。

而实际工作中领导干部的交流并不活跃，有些领导干部在同一岗位上一干就是十多年，在个别领导干部的谈话中时常有这样的反映：“在这里一干就那么长时间，都腻了，不想干了”。这种情况的存在固然有多方面的原因，但往往会影响甚至挫伤干部对事业的热爱和岗位工作的积极性。

### （四）教育培训激励不到位

领导干部的教育培训是为全面建设小康社会提供思想政治保证、人才保证和智力支持的迫切需要，是培养造就高素质干部队伍的重要举措，中组部颁发《干部教育条例》以法规的形式对干部教育培训工作做出全面系统的规定，给新形势下干部教育培训各方面工作都提出了更高的要求。但是，当前我区开展的干部教育培训的内容来看，缺乏一定的针对性、系统性和实效性。在此次调查中，有40%的领导干部认为近年来的领导干部的教育培训“针对性不够”，有近70%的领导干部认为“近几年各类思想政治教育实践活动”激励效果不到位。有37%的领导干部认为“学习培训的内容、形式缺乏吸引力”主要表现在教学内容不同程度地存在“上下一般粗”，不同岗位干部同用“一把尺子”，笼统空泛，针对性差，务虚的多，务实的少；照本宣科的多，创新思维的少。而在“您认

为当前影响领导干部学习内容培训最主要的原因”中领导干部指出的原因也各式各样。本课题组认为这也有多方面的原因：一是思想认识不足。一些单位对领导干部教育培训工作，仍将其作为软任务对待，借口或确实工作多、任务重不安排教育培训，即使安排也只是随便应付，对成效如何却一概不问、听之任之。二是组织不规范。目前组织干部教育培训工作的不仅仅是组织部门，其他党委工作部门、政府职能部门也在组织，使得领导干部在多头组织、多头管理的状况下疲于应付，客观上影响了干部的积极性。三是制度不完善。教育培训评估制度不健全，难以把握领导干部受训的成效，且培训通报、跟踪考察未建立，学好学差都能轻松通过，并不影响提拔和使用，削弱了受训的外驱力。未培训就提拔，或先提拔后培训的情况存在也使得教育激励的效果被弱化，并制约了干部参与的热情。

#### （五）目标考核流于形式

为正确评价领导干部的工作实绩，这几年我区出台了相关的目标考核政策，但实际效果不尽如人意。在“您认为现行的目标管理责任制考核”中认为“激励效果一般”和“激励意义不大”两项总和达到60%。对于年度考核，每一位领导干部都想得到客观、公正的评价，各部门也根据各自的工作情况制定了量化考核办法、把考核结果作为评优、晋职、考核奖金的依据。但年度考核形式化的问题并没有得到根本性的解决，没有起到客观评判工作能力、工作实绩的作用，主要体现在：一是在考核内容上不够科学、全面。由于职责分工不够详细，岗位目标不够明确，考核指标难以量化，政府部门与党群部门之间，政府各部门之间、部门的不同岗位之间的考核内容和标准无法统一，考核的可比性不强。有的单位结合各自的岗位职责、目标完成情况不紧密，导致考核结果被弱化。二是考核的工作机制不健全。考核后的配套政策实质性不强，考核结果地位不突出，对奖金福利的增减少，职务的升降影响不到，致使一些考核只是“走走过场”，无关痛痒。

## （六）负激励不合理

所谓“负激励”，就是通过适当的制裁方式，对领导干部的违规、违法、不作为等不符合社会需要的行为进行抑制，从反方向实施激励。“负激励”不仅使激励对象朝正确方向转移，同时也是对其他领导干部的鞭策和震动。在“您认为现行的目标考核、末位评比等负激励”中，认为“能有效提高工作积极性”的只有22%，激励效果很不理想。主要原因在于，一是对违规、违法、不作为等干部的处理往往是得罪人的事，大家都不想做“冤大头”，实际操作中一般只限于对“民愤极大”和“碰高压线”的人员进行组织处理。二是缺乏相关配套处理措施，对于庸碌无为、在其位不谋其政、基本称职乃至不称职人员，教育力度还不够，处理方式还非常缺乏。三是一些负激励机制本身的合理性就值得商榷，如“末位淘汰制”，缺乏科学性，缺乏政策性。对公务员的辞退淘汰，《中华人民共和国公务员法》并无对末位淘汰进行规定，故这种行政行为大有违规之嫌。

## （七）职务激励起色难

我区机关部门作为县级机关部门，最高职务是正科级，晋升路径短，单位的行政级别限制了领导职务，形成“粥少僧多”的局面，领导干部的职务晋升因此也不可能“面面俱到”。在此次调查问卷中“您认为以下哪些情况会降低工作积极性”中认为“组织或领导看不到自己，工作太投入没有意义”和“受条件限制，无论多努力也轮不到自己晋升”两项都接近50%。另外在收集到的一些领导干部的意见征集表中反映到目前我区领导干部的职务晋升存在着“几台阶一晋升”的情况。如乡（镇）里的副乡（镇）长晋升为乡（镇）党委书记往往要先经过乡（镇）党委委员、副乡（镇）长（党委委员）、乡（镇）纪委书记、乡（镇）副书记，乡（镇）长几个台阶，才到乡（镇）党委书记。此台阶俗称“隐形台阶”，“隐形台阶”的存在在让一些干部经风雨、见世面，加快其成长及成熟的步伐。但“台阶”也人为的拉大了干部晋

升的路子，一些领导干部认为“长路漫漫”不知付出多少的努力才可能有收获，便失去了前进奋斗的动力。而另一些领导干部认为自己几年了都未上一“台阶”，就认为组织看不到自己，工作也会慢慢的消极下来。

### 三、完善领导干部激励机制的基本原则

激励机制是党和政府生命力的根本保障，激励机制的建立和完善是党政部门执行力的保证。没有激励机制，执行力就是一句空谈，完善领导干部激励机制应使激励的体系更具完整性、措施更具操作性，思路更具创新性。完善领导干部激励机制应遵循以下几个原则：

#### （一）普惠公平原则

激励机制不是针对领导干部队伍中的部分特殊群体，在制度的设计上涵盖干部队伍的所有环节和层面，同时在惠及所有领导干部的前提下体现公平、公正的精神。亚当斯的公平理论认为当一个人做出了成绩并取得了报酬之后，他不仅关心自己所得到的报酬绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。因此，他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理，当他发现自己的收支比大于或等于其他领导干部的收支比时，或现在的收支比大于过去的收支比时，便会受到激励，并努力工作。反之，就会产生不公平感，消极待事。因此要提高领导干部的行为与效益的对应性和可比性，使他们感觉付出有回报，成就有公正的评价和社会的认可。

#### （二）因人而异原则

马斯洛的需求层次理论认为，需要是人类内在的、天生的、下意识存在的，而且是按先后顺序发展的，满足了的需要就不再是激励因素。由于领导干部的需求不同，相同的激励措施起到激励效果也不尽相同。即便是同一位领导干部，在不同的时间或环境下，也会有不同的需求。在制定和实施激励

措施时，首先要做深入细致的调查研究，了解领导干部的真正需求，将这些需求整理、归纳，然后再制定相应的激励措施。

### （三）物质和精神并重原则

赫茨伯格的双重激励理论认为激励作用的因素分为保健因素和激励因素。满足各种需要所引起的激励深度和效果是不一样的。保健因素（物质激励）的满足是必要的，没有它会导致不满，但是即使获得满足，它的作用往往是很有限制的、不持久的。只有激励因素（精神激励）才能使人们有更好的工作成绩。因此，领导干部的激励机制不仅要注重物质利益和工作条件等外部因素，也要注重精神激励，给予表扬和认可，关心他们的成长、发展、晋升的机会，量才录用，各得其所。

### （四）正负激励并用原则

负激励制度同样是完善公务员激励机制的重要内容。现在领导干部队伍中部分干部存在“不求有功、但求无过”的思想，这说明针对不同的领导干部，仅用福利、晋升、表扬等正激励手段是不够的，应该合理运用一些负激励手段，对被激励干部产生警示作用，产生压力和危机，从而激发积极性和能力，提高工作效率。

领导干部需求、年龄、地域、岗位等方面的差异决定了激励机制在公平普惠的基础上的多样性和与时俱进性。领导干部激励机制不应是教科书式的条条框框，在完善实践的过程中我们应做到发展认需求、因异生政策、正负相结合、同向共推进。

## 四、完善领导干部激励机制的对策性思考

### （一）确立利益激励为基点

马克思曾经说过：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的物质利益有关”。针对我区的领导干部科学的运用利益激励机制，可以把外在的强制力变为内在的驱动力，提高他们的工作积极性和领导管理的热情。

## 1、确立物质激励的长效性

以前在“官本位”体制下，“官职”是社会价值评价唯一尺度，干部职业无疑是最受尊敬的职业。而随着改革开放和市场经济的运行，“商”和“官”成为两种同等重要的社会价值评价尺度，公务员的社会地位相对下降。不仅如此，近年来我区域城镇居民的收入显着提高，公务员的工资收入与其他领域特别是经济领域中同类人员的工资收入相比有很大差距，并有进一步扩大的趋势。这种职业地位和经济地位的下降，导致公务员心理上的不平衡，必然使得传统的“只重精神不重物质”的价值体系失去其原有的强大激励作用。我们发现在调查问卷中认为“如果表现出色最想得到的激励”是物质奖励的只占了15%，两者形成鲜明的差别。由此表明，我区科（局）级领导干部对完成特定工作后所取得的特定物质奖励及短期性物质激励的需求不明显，而是需要一种长期性的激励机制。所以要建立健全贯穿于领导干部长年工作的激励机制，消除他们本职工作以外“搞副业”、“搞灰色收入”、甚至贪污腐败的念头。

## 2、健全物质激励的制度性

要积极落实《中华人民共和国公务员法》中关于职务和职级的设置，健全工资待遇的“双轨制”。我区由于行政级别低，领导职务和非领导职务都受到限制，从而限制了待遇。要加大职务和级别交叉对应的幅度，充分调动那些用心工作，成绩突出的但又由于各种原因无法“更进一步”的领导干部的工作热情，尤其针对那些专业技术型的领导干部，可能由于管理经验的不足等多方面的原因更难获得晋升的机会，要为他们提供更多的专业技术级别发展机会，给予他们更高的地

位和报酬。同时继续按照“三真”的精神将级别的晋升要向基层以及向工作繁忙、责任重大的单位部门倾斜，在同等条件下予以优先照顾。

### 3、加强物质激励的保障性的保障

激励我区领导干部的物质绝大部分还是来源于区级财政。增加财政投入是物质激励的基本保障，一要争取增加市、区财政体制中我区财政分配份额，加大税务、工商部门的监管力度，最大限度减少我区财政资金的流失，丰富物质激励“源头”的水。二要对高福利待遇部门的部分资金进行分流，充实低福利待遇部门，这样既可以平衡各单位、部门的利益，又可以一定程度上抑制领导干部往高福利单位部门“挤”的现象。或将部分“上抽”资金并同一定量财政拨款成立专项激励资金进行统一调配。三要深化落实“节约型社会”的理论，积极提倡“节约型政府”，节省财政日常性开支，如规范用车、合理用电等用于干部激励。

#### （二）发挥精神激励的特点

加强领导干部的自身修养，是新的形势提出的亟待解决的紧迫问题。加强领导干部自身修养，必须多管齐下，既要深化教育，强化自身，又要加强约束，硬化监督，使领导干部不断提高修养和水平，推动各项事业顺利开展。

#### 1、加强教育培训工作

要创新培训方法，促进教育培训内容的针对性。干部的培训不只是理论培训，更重要的是政治思想和领导能力的锻炼和提高。一是干部培训可运用启发式教学、讨论式教学、情景教学以及案例分析等双向交流的现代教学模式。二是要通过形式教育、派到贫困地区考察等方式，增强干部的责任意识。三是要向干部传授文学、历史、信息技术等方面的基础知识，哲学、政治经济学、社会学、法学等社会科学知识，以及管

理学、组织行为学、领导科学等专业知识。教育培训不能简单的“走走过场”，要有明确的奖惩手段来保证其有效落实。一要严格考试考核制度，可采用学时学分制度，注重学用结合，达不到学时学分的，暂缓提拔，责令补学。把领导干部学习期间的考核结果作为选拔任用干部的重要依据。二要将干部的教育培训纳入我区各单位、部门领导班子目标管理制度考核，逐步建立起科学的考核评价体系和奖惩机制，使之成为促进干部重视并积极参加教育培训的有效手段，进而提高干部教育培训工作的质量和效益。

## 2、加强沟通工作

对于管理者来说，沟通的过程是争取支持、汲取智慧的过程，是激励下属最好的却往往是最廉价的方式。在此次调查问卷中有接近70%的领导干部认为“领导经常找我谈话谈心”有助于提高工作积极性。科（局）级领导干部都具有双重的身份，既是所在单位、部门的领导，又是上级领导的部下，上级领导应加强同科（局）级干部的沟通，以便科（局）级干部及时地进行上情下达与下情上报，做好上级领导与下属群众之间的纽带和桥梁，着力发挥好其承上启下的作用。一要加强纵向沟通，使上下一心。上级要时常同科（局）级干部保持“热线”联系，及时的就某些事情做出沟通和交流，让科（局）级干部更准确地理解上级领导指示精神的实质和更多地把握上面的情况或意图。科（局）级干部在本职工作中做的不好，要进行批评教育，引导干部剖析自我，自省自励，奋发向上。对科（局）级干部在工作中表现出色的要不吝表扬、诚心诚意。调查问卷结果显示35%的领导干部认为“如果表现出色，最想得到的激励是上级的表扬”，为比例最高的一项。与此相对应有接近50%的领导干部认为“组织看不到自己”会使自己的工作积极性下降。二要健全横向沟通，促左右逢源。上级领导要牵头建立各单位部门主要负责人的“碰头”机制。目前各单位、部门之间的横向沟通存在着相互指责、相互抱怨、配合意识较差等问题，一些工程指挥部在工程进度上往往会在所涉及到的街道或职能部门“碰壁”。通

过“碰头”，把工作中遇到的问题摆到桌面上讲，开诚布公、畅所欲言，通过各种渠道协调工作、矛盾，建立广泛良好的人际关系网络，加强沟通，促进协作，为各单位、部门营造良好的外部工作环境。

### 3、规范各类评优评先活动

增强人们对团体的认同感和责任感，给做出突出贡献者必要的精神奖励，是目前比较常用的精神激励方法。我区现行各种评优评先种类较多，有党内和政府组织的综合奖项、有各部门组织的单项评比、也有机关内部自行组织的各类评比等等。必要的评比活动无可厚非，而且还要大力提倡，但要着重解决多头评比及评比过多过滥问题。建议由区里统一对重要的评优评先活动进行分类，出台一个可操作性强的评优评先办法，建立长效机制。规范各类评奖，评先活动，引入竞争机制和公示制，提高评优评先活动的透明度做到公开公正，改变过去评奖评先，讲平衡、拉票、迁就照顾、轮流坐庄等现象，使评出的先进名副其实。

#### （三）把握职务激励为重点

##### 1、健全领导干部交流制度

广泛地在党政机关、街道乡镇、事业单位之间建立领导干部的交流制度。一是培养潜力大、各方面素质比较强的优秀年轻干部。区组织人事部门应有计划地调换他们的工作岗位或工作单位，多岗位丰富工作阅历。二是对在同一工作岗位上工作时间较长的领导干部，一般在同一岗位任职或分管同一工作为五年，任职满十年的进行交流轮岗；三是对目前的领导岗位不能胜任或有更适合的岗位的领导干部，进行交流轮岗。组织部门要加强跟踪管理，建立起交流轮岗干部的回访制度、谈话制度、跟踪培养和考察制度，及时全面了解交流轮岗干部的思想动态、工作表现与生活情况；把干部交流轮岗同对干部的培养、考察、使用紧密结合起来。

## 2、加强领导干部挂职锻炼工作

选派领导干部挂职锻炼，有利于促进领导干部解放思想，开阔视野，磨练意志，转变作风，积累经验，增长才干；也有利于围绕中心工作服务基层，推动经济社会的发展。要结合工作需要和干部培养规划，明确干部挂职锻炼方向，对基层领导经验不足的干部，选派到基层特别是艰苦贫困地区或情况复杂的单位挂职锻炼；对长期在基层工作的干部，选派到上级机关挂职锻炼；对长期从事党务、政务工作的干部，选派到经济综合部门挂职锻炼；对长期从事专业技术工作的干部，选派到党政部门挂职锻炼；对有发展潜力的优秀年轻干部，可有计划地安排到经济发达地区挂职锻炼。

### （四）强化目标考核为着力点

#### 1、制定全面合理的指标体系，推进考核目标的科学化

目标体系的制定是目标考核的前提条件。一要尽量细化目标，单位班子可根据工作要求，将目标细化到各个科室，科室可细化到个人，最后落实到每个工作人员，形成一个完整的目标连锁体系，共同为保证实现总目标而奋斗。二是在目标制定的过程中也要注重实际操作性，凡能量化的指标都要量化，不能量化的也要提出明确具体的要求，避免过于形式；三是制定的目标要符合实际情况，过难或过易的目标会使得目标激励失去意义。

#### 2、坚持多方位考核，推进目标考核评价的全面化

目标考核制度是落实目标责任制的根本保证，完善目标考核制度需要从多方面努力。一要从当前和长远的结合上考核。目标效益有显现和潜在之分，考核评价，既要目标的现实成果，又要看目标结果能否致力于本街道、乡镇及部门的长远发展。二要从客观条件与主观努力的程度上把握考核。既要看单位班子的主观努力、工作态度、创新精神等，同时也

要结合外因条件来评定。三要在目标考核的同时要根据领导干部在所在单位班子中所处的位置，承担的责任和发挥的作用兼考领导干部在目标任务中起的作用。

### 3、科学运用考核结果，推进考核结果的关联化

运用考核结果是目标考核的必然延伸。一是对目标考核优秀的单位可酌情增加非领导职务的职数或年终个人考核中优秀的比例以激发单位全体成员完成目标的斗志。二要把目标考核结果作为调整领导干部的重要依据。经考核确属在目标执行中成绩突出、能力出众、群众认可的，要委以重任；经考核成绩一般者，要予以教育引导；对经考核成绩较差者，确属力不胜任、德才平庸的，要痛下决心予以调整，这样目标考核制度的威力和积极导向作用才能显示出来。

#### （五）加固负激励为支撑点

各类负面激励措施在制订之初，确实取得较好效果，而在实际实施过程中，难免有些软，存在下不了手，起不到激励的作用。严格执行负面激励，如各种“一票否决”制度、经济责任审计制度、诫勉、批评教育、辞职等措施。要充分运用干部监督管理手段，发挥干部监督联席会议的作用，重点抓好经济责任审计，同时改进审计方式和方法，加大效益审计的力度，将经济责任审计的经济性、效率性、效果性有机统一。同时引入对领导干部离位审计结果与任前时单位各项指标进行比较，将结果作为干部使用的重要依据之一，实现“审”与“用”的有机结合。

## 领导调研报告（2） | 返回目录

### 1 进一步完善党的领导体制和工作机制是加强先进性建设的重大课题

科学的领导体制和工作机制是执政党的先进性的重要组成部分

分。马克思主义执政党的先进性主要表现在四个方面，即理论基础和指导思想的先进性、奋斗目标和基本纲领的先进性、成员素质和组织原则的先进性、领导体制和工作机制的先进性。这四者相互联系，缺一不可。可见，进一步完善党的领导体制和工作机制是加强党的先进性建设的重要内容。

我们党是执政党。党的领导体制包括两个相互联系的内涵，一是指党内组织机构设置和权限划分的制度，二是指党领导国家经济、政治、社会生活的机构设置和权限划分的制度。党的工作机制也包括两个相互联系的内涵，一是指党内各机构的相互关系及其工作方式，二是指党在领导国家经济、政治、社会生活过程中同国家各职能机构的相互关系及其工作方式。领导体制决定工作机制，工作机制体现和保证领导体制。从某种意义上讲，党在理论基础和指导思想的先进性、奋斗目标和基本纲领的先进性、成员素质和组织原则的先进性等，都需要科学的领导体制和工作机制来保证、来落实。因此，科学的领导体制和工作机制，既是党的先进性的重要内容，又对保持党的先进性有着重要的保证作用。

不断完善党的领导体制和工作机制是我们党加强先进性建设的一条重要经验。我们党始终注重加强先进性建设，成为执政党以后又将先进性建设同执政能力建设紧密结合起来。我们党把马克思主义这个科学的世界观和方法论作为自己的指导思想，并坚持把它的基本原理同中国革命、建设和改革的实际紧密结合起来，不断推进理论创新，产生了毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想三大理论成果。xx大以后又提出要用科学发展观统揽经济社会发展全局、努力构建社会主义和谐社会，从而始终保持党的思想理论的先进性。不断完善党的领导体制和工作机制，不仅是党的先进性建设的重要组成部分，而且对整个先进性建设产生重大影响。党的理论基础和指导思想的创新，党的奋斗目标和基本纲领的与时俱进，党的队伍的不断壮大和组织结构的不断健全，都同党的领导体制和工作机制的不断完善密切相关。

进一步完善党的领导体制和工作机制仍然是一个紧迫任务。在新世纪新阶段，进一步完善党的领导体制和工作机制具有十分重要的意义。第一，执政党的领导体制和工作机制对于提高党的执政能力、保持党的先进性至关重要。党的先进性是一个动态的建设过程，在党的理论基础和指导思想、奋斗目标和基本纲领、成员素质和组织原则既定的前提下，党的先进性建设就主要体现为党的领导体制和工作机制的改革和完善。第二，我们党现行的领导体制和工作机制还存在一些不够完善的方面。第三，党的领导体制和工作机制也是需要随着主客观条件的变化而不断完善的。社会主义市场经济体制的建立，社会主义民主政治的发展，对我们党完善执政方式提出了新要求，党的领导体制和工作机制也必须与时俱进。

## 2 完善党的领导体制和工作机制的基本原则

完善党的领导体制和工作机制，总的要求是保证我们党走在全体中国人民和中华民族的前列，走在时代潮流的前列。为此，要坚持以下原则：

第一，坚持宪法确定的党的领导地位和领导体制不动摇。中国共产党的领导地位和执政地位是历史形成的，是中国人民的选择。宪法规定，中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心，我国实行全国人民代表大会制度和共产党领导的多党合作、政治协商制度。这从根本大法上确立了党在整个国家生活中的核心领导地位和党总揽全局、协调各方的基本领导体制。实践证明，这是符合中国国情和全体中国人民意志的领导制度和领导体制的。

第二，坚持继承与创新相结合。在五十多年的执政实践中，我们党积累了丰富的执政经验，其中包括完善党的领导体制和工作机制的经验。这是我们的宝贵财富，需要认真总结和运用。同时，要解放思想、与时俱进，认真研究世界多极化、经济全球化和人类进入信息化时代给我们带来的机遇和挑战，认真研究社会主义市场经济体制给我国社会生活带来的新情

况、新问题，认真研究党的历史方位和主要任务的变化对党的领导方式和执政方式提出的新要求，积极探索完善党的领导体制和工作机制的新思路、新办法、新途径，使我们党的领导体制和工作机制更加科学、更有效率，保证我们党始终走在时代前列。

第三，坚持科学性与高效性相统一。党的领导体制和工作机制要建立在对人类社会发展规律、社会主义建设规律和共产党执政规律的正确认识和把握基础之上，无论是党内组织机构设置和权限划分的制度，还是党领导国家经济、政治、社会生活的机构设置和权限划分的制度；无论是党内各机构的相互关系及其工作方式，还是党在领导国家经济、政治、社会生活过程中同国家各职能机构的相互关系及其工作方式，都必须科学合理，严密周全。

### 3 完善党的领导体制和工作机制需要研究解决的问题

完善党的领导体制和工作机制是一个长期的任务。当前，需要着重研究解决以下几个问题。

第一，进一步完善党总揽全局、协调各方的机制。这是把民主集中制原则贯彻到国家生活中的需要，是完善党的领导体制的需要。作为执政党，我们党必须坚持对整个国家的思想领导、政治领导、组织领导，集中全国人民的共同意愿决定国家的政治制度、政治体制、发展方向、发展道路及大政方针，并善于把党的主张上升为国家意志，领导立法，依法治国。要在坚持人民代表大会制度这一根本政治制度和共产党领导的多党合作、政治协商这一基本政治制度的前提下，进一步加强和改进各级党委对同级国家权力机关、行政机关、政治协商机关和司法机关的领导。在实践中，一些地方党委探索出“一个党委，三个（人大、政府、政协）党组”的领导体制和工作机制，党委除决定同级人大、政府、政协的重大问题外，不直接干预这些机构的日常工作，而是通过其党组和在这些机构工作的党员领导干部按照民主集中制原则来

贯彻党委的意图，达到总揽全局、协调各方的目的。这种方式值得推广并不断完善。

第二，进一步完善党的领导方式和执政方式。领导方式、执政方式与执政党的领导体制和工作机制密切相关。总结我们党50多年来执政的基本经验，借鉴国外执政党的经验教训，党的xx届四中全会《决定》提出，要“使党始终成为科学执政、民主执政、依法执政的执政党”。把科学执政、民主执政、依法执政，作为我们党必须长期坚持的基本执政方式，实现了我们党执政理念的一大飞跃。进一步探索科学执政、民主执政、依法执政的方法和途径，提高执政能力，是党的先进性建设的重要任务。

科学执政。首先是要按照科学规律执政。必须正确认识和把握共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律，把执政活动建立在更加自觉地运用规律的基础上。其次，必须用科学的思想、理论来指导执政实践。科学的思想、理论决定执政党执政目标体系的科学性。必须坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，树立和落实科学发展观，不断开拓马克思主义理论发展的新境界，善于把人民群众的实践经验升华为理论，善于用理论创新的成果指导路线方针政策的制定，通过理论创新推动制度创新、科技创新、文化创新以及其他各方面的创新。其三，必须有科学的制度和作保证。按照党总揽全局、协调各方的原则，建立健全结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的权力监督制约机制，从决策和执行等环节加强对权力的制约和监督，保证把人民赋予的权力真正用来为人民谋利益。

民主执政。首先是坚持为人民执政。我们党是受人民委托执政的，必须始终支持和保证人民当家作主，把全国各族人民的根本利益实现好、维护好、发展好。要正确处理人民内部各种利益关系，既要保护发展活力，又要兼顾社会公平，特别是要始终关心困难群众的生产生活，在不断发展社会生产

力的基础上逐步实现共同富裕。其次，必须依靠人民执政。人民群众是我们党执政的力量之源和胜利之本。必须充分发展党内民主和人民民主，进一步推进社会主义民主的制度化、规范化和程序化，畅通人民群众参与国家和社会建设与管理的渠道，把全党和全国人民的积极性、创造性充分调动好、发挥好、保护好。

依法执政。就是要坚持依法治国，不断推进国家经济、政治、文化、社会生活的法制化、规范化。首先，必须领导立法。执政党必须加强对立法工作的领导，善于使党的主张通过法定程序成为国家意志，从制度上、法律上保证党的路线方针政策的贯彻实施。其次，必须带头守法。宪法和法律是党的主张和人民意志相统一的体现。必须严格依法办事，任何组织和个人都不允许有超越宪法和法律的特权。执政党的党员特别是领导干部要牢固树立法制观念，带头维护宪法和法律的权威。其三，必须保证执法。加强和改进对政法工作的领导，支持审判机关和检察机关依法独立公正地行使审判权和检察权，加强对司法活动的监督和保障。以保证司法公正为目标，逐步推进司法体制改革，形成权责明确、相互配合、相互制约、高效运行的司法体制，为实现公平和正义提供法制保障，维护法律的尊严，维护人民群众的合法权益。

第三，进一步完善决策机制。对关系国家发展前途命运的重大问题作出正确决策，是执政党的重要职责，也是实现领导和执政的主要途径之一。保持决策机制的科学性、先进性，是完善党的领导体制和工作机制的重要内容。首先，要建立健全决策信息公开和公布制度。凡是关系改革发展稳定的重大决策制定、重要干部任免、重大建设项目管理和大额度资金使用、涉及群众切身利益问题的处理，除涉及党和国家秘密之外，都要及时公开决策的事项、依据、程序、结果。其次，要健全完善民主、科学决策的程序。在决策过程中应广泛听取各方面意见，特别要注意听取少数人的意见，坚持决策的科学化、民主化、规范化。对关系重大、涉及面广的重大决策，应先行试点，检验决策的可行性，取得经验后再作

出正式决定。其三，要健全完善民主、科学决策保障制度。建立社情民意反映制度、决策咨询与论证制度、决策社会公示和听证制度和决策信息支持系统。其四，建立健全决策评估系统和纠错改正机制。应建立相对独立于党委、政府而又服务于党委、政府的决策评估系统，根据一定的标准，对决策效果进行科学的和客观的评估，对决策方案执行后的相关影响进行追踪性研究，加强对决策活动的全程监督。其五，建立健全决策责任追究制度。按照“谁决策、谁负责”的原则，健全具体的责任追究办法，明确决策者的权限及相应责任，实现权利和责任相统一。

第四，进一步完善各级党组织内部的运行机制。各级党组织特别是中央和地方党委是重大决策的主体。要按照实现党内生活民主化、科学化、规范化的目标，进一步完善各级党组织内部的运行机制，发展党内民主，保证科学决策。一是进一步强化党代会和党委全委会的功能。在认真搞好试点、积累经验的基础上，逐步实行党代会常任制或代表常任制，进一步确立党代会在本级党组织中的权威地位，使党代会真正发挥对党内重大问题的决策权，以及对党内决议执行情况的监督权，确保全委会和纪委会严格执行党代会的决议，使全委会和纪委会的工作严格接受党代会的监督。从建立健全常委会向全委会负责、报告工作和接受监督的具体制度入手，进一步强化全委会的功能。二是进一步完善全委会、常委会的工作规则。按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，建立和完善党委内部议事规则和决策程序。凡涉及重大问题决策、重要干部任免、重大项目安排和大额资金使用等问题，都应在充分论证基础上，通过召开全委会会议讨论决定，并在全委会监督下实施。完善全委会、常委会表决制度。三是进一步完善科学规范“一把手”权力的制度。按照集体领导与个人分工负责相结合的原则，对班子的权力进行合理分解。一些地方规定“一把手”不分管人、财、物的具体业务，这种做法值得推广。四是进一步完善党员行使民主权利的制度体系。积极探索保障党员民主权利的活动载体，为维护党员民主权利提供保障，充分调动广大党员在

党内生活中的积极性、主动性、创造性。

第五，进一步完善选人用人机制。领导者的职责是两条，即出主意（决策）、用干部。对执政党来讲，科学选拔或推荐优秀的执政骨干队伍，既是一个重要职责，也是一个重要的领导方式和执政方式。进一步建立和完善科学、民主的选人用人机制，当前需着重在以下几个方面下功夫。一是建立健全选人用人“首次提名”制度。逐步推行干部任用初始提名由地方党委全委会成员民主推荐制度，并建立首次提名责任制。二是完善选人用人“最终决定”制度。逐步将下一级地方党委、政府正职拟任人选和推荐人选，本级党委、政府工作部门正职拟任人选和推荐人选，纳入地方党委全委会或常委会无记名投票表决范围。组织部门在讨论干部任免建议时，应邀请纪委和组织部内部的干部监督机构人员列席会议。三是建立选人用人情况通报制度。继续推广领导干部任前公示制。各级党委常委会(或全委会)、部门党组的用人决策，应定期向管辖范围内的党组织、党员和群众通报，接受干部、群众的监督。四是建立干部选拔任用工作评议制度。各级党委常委会和主要领导干部在年度述职述廉活动中，应把用人权的行使情况作为一项重要内容，并在相应范围内进行评议；也可由党代会代表或全委会成员对选人用人质量进行评估。评议结果作为上级党委评价考核下级党委和主要领导干部的重要内容。五是建立用人失误失察责任追究制度。包括推荐提名失误责任追究、考察工作失误责任追究、任用决定失误责任追究等制度。

领导调研报告（3） | 返回目录

根据县委县政府的《关于深入开展领导干部下基层活动的意见》(盱发[xx]8号)和《关于开展xx年领导干部下基层活动的通知》(盱办发[xx]67号)的有关要求和部署，建设银行盱眙支行田宇峰行长在驻点村—盱眙县马坝镇沙坝村，走村入户，深入开展了政策宣讲调研活动；在此期间，共召开党员群众座谈会1次，走访慰问黄某某等困难户5户，捐赠科技书籍上千

册，协调问题6个。带领业务人员积极指导农民群众提升金融知识水平，大力宣传政府扶贫政策；鼓励青年创业，鼓励下岗再就业。着力解决中小企业和服务“三农”关于资金困难问题。通过多种形式的宣讲调研，基本达到了预期的活动要求，具体情况汇报如下：

沙坝村位于盱眙县马坝镇东南面，东邻金湖县，靠近安徽天长市(江苏和安徽省交界)，属于较为偏僻的村，还属于较为贫穷的村。近年来，随着党和政府支农惠农政策的大力扶持，使得该村经济稳定发展，农民生活水平显著提高，农民生产条件逐步改善，科技文化教育发展加快，农村经济与各项社会事业正在朝着全面协调可持续的方向发展。目前，该村的人参加了新型农村合作医疗，各项惠农补贴划入各户“一卡通”中。新式沼气的大力普及，有效地完成了“一改三建”，使得人畜禽粪便得到无害化处理，用“沼气”换来了当地环境的“清气”。几年的发展，使农民的生活得到了逐年提高，家庭收入逐年递增，家庭资产不断增长，推动乡村发展的物质基础得到不断的加强和巩固。一是随着惠农政策的不断深入，使农民群众得到了很大的实惠，住房条件得到很大的改善，生产工具得到很大的更新；该村的农户逐步建起了新房。二是该村在积极争取国家政策支持的同时，充分发挥村民自治作用，组织实施了精整水田、道路通达工程、退耕还林、农网改造、人畜饮水改造等一批基础设施项目建设，农村基础条件进一步改善。全村农户走上了硬化路面，实现了道路畅通；农村电网逐步改造，供电质量有所提高。各项社会事业发展较好，建立了卫生室、农资超市、医疗救治和疾病预防控制机制。有线电视和电话、移动通讯覆盖全村，宽带网络逐步延伸，扩大了农户接受外界信息的能力和渠道。三是民生金融加快发展，深受农民的好评。民生领域涉及全民的切身利益，要发展，需要多方面支持，金融部门的信贷支持尤其离不开。调研中，行长领导专门就金融服务情况听取了农民群众的意见和建议，以便使金融机构更好地服务于当地人民群众。四是该村干部群众法律意识、法制观念普遍增强。以“打防并举、标本兼治”为方针，进一步增强社会治安的掌

控能力，农业法、村民委员会组织法为重点的与农民生产生活密切相关的法律法规广泛普及，依法治村、民主管村的工作格局逐步形成。

通过调研座谈发现，沙坝村新农村建设取得了可喜成绩，虽然与过去相比有了很大变化，但是距新农村的建设要求还存在一定的差距，在经济发展中，还存在着制约农村经济繁荣、社会稳定发展、基础建设等方面的不利因素，还存在着新情况、新矛盾、新问题。主要困难表现在：一是农村投入严重不足。随着农村集资搞建设政策的进一步规范 and 得失利益的驱使，村民“一事一议”举步为艰。还未消化了前些年村公益事业负债，村办公室简陋，办公实施简易，现阶段涉农所需的道路、水利、土质改造等基础投入，主要靠争取国家支农项目，而这些项目在实施的区域和资金分配上又十分有限，造成农村的多数区域没有投入。二是农村劳动力素质偏低。经调研，该村还存在着农民思想还比较保守，传统的小农意识根深蒂固，生产方式与现代要求差距甚远。在思想素质方面，普遍存在“小富即安”心理，缺乏开拓进取精神。在文化素质方面，村民受教育程度偏低，由于农民科技知识低下，对新事物、新知识、新技术缺乏认识，从而阻碍了经济的发展。三是乡村差别依然存在。由于农村劳动力的外流，有些学生的父母常年在外务工，子女的日常教育、抚养问题也十分突出，加之农村教育设施的配备远远不如乡镇，学生所学知识面相对较窄。在医疗就医方面，尽管实施了“新农合”，但就医条件差，医疗水平较低，加之医疗费用报销政策的局限，农民就医的根本问题仍未全面解决。从经济发展的角度来看，农村就业保障仍很薄弱，剩余劳动力只有外出务工。虽然增加了一笔收入，但这些人背井离乡，给生产生活带来了诸多不便并可能产生不稳定问题。

面对当前农村存在的新情况、新矛盾和新问题，针对啥坝村的实际，对新农村建设工作提出以下思路和建议：一是加快推进农业产业化，建立农民收入持续增长。现阶段在积极抓好粮食生产的同时，继续推进农业和农村经济结构的战略性

调整，大力发展特色农业、绿色农业和生态农业，加快推进农业产业化经营。二是加快发展农村专业合作组织，引导农民主动融入大市场。通过选择优势项目，制定优惠政策，营造宽松的发展环境，招商引资兴办农副产品加工业，加快发展农产品精深加工业，提高附加值。三是加快推进乡村统筹，促进经济共同发展。面对当前乡村发展的差距，要始终把发展农村生产力，增加农民收入放在第一位，全面提升农村经济发展。财政支出、固定资产投资和信贷投放都要切实向农村倾斜取消对农民进城入户、就业、子女入学等各种限制，让农村和农民真正分享城市化、工业化的建设成果。四是发挥村级党组织作用，促进社会和谐稳定。村民在最困难、最需要帮助的时候，村基层组织和党员干部能帮助他们一下，拉他们一把。他们心里就会多一份感恩，对社会也多一份认同。同时，要引导农民群众及时了解县委县政府的惠民政策，宣传社会和谐和经济发展的重要性，宣讲物质文化和精神文明共同建设，激励干部群众全身投入经济发展中去。

## 领导调研报告（4） | 返回目录

在领导干部中深入开展“三严三实”专题教育，是落实全面从严治党的重要抓手，是群众路线教育实践活动的深化延展，是营造良好政治生态的必要举措。自2月份以来，县委组织部按照市委组织部要求，围绕“三严三实”专题教育认真谋划、扎实调研，采取网上征求意见和召开专题座谈会等形式收集意见建议，并对重点内容进行了归纳整理，现将调研的主要内容报告如下：

在调研过程中，调研组深入到乡镇和县直单位广泛征求意见，并与部分县级领导进行了个别交流，深入查摆、逐条梳理、深刻剖析县处级以上领导干部在“三严三实”方面存在的具有共性的突出问题，征求到意见建议共100多条，其中与“三严三实”密切相关的意见建议10条。陈列如下：

对政治理论学习的重要性认识不足，理论武装抓得不紧，对

社会上存在的一些敏感问题如信仰缺失、精神懈怠等现象缺乏警惕性，对社会上存在的一些消极的思想言论和不满的情绪，没有去坚决地抵制、纠正与疏导。

做立竿见影的事情多、考虑长远发展的事情少，在抓发展与惠民生上统一不够，在强县和富民上统一不够。关注工业、项目、城镇等工作比较多，对社会民生方面的工作力度不大，欠账较多。如看病难的问题依然存在，人均拥有病床数较低，农村水电路等方面的基础建设还很欠缺等等。

在项目安排、办点示范方面重城郊乡镇、重点乡镇和主干公路沿线乡镇，轻边远乡镇、山区乡镇。如大力打造大道城乡统筹示范带，就是让这条常德城区到县城的主干道能够更有看点。

制度文件较多，执行督导不力，形式大于内容，没有较好地维护制度的权威性。如存在城区规划执行不严、控违拆违压力较大的问题。

主要是常委班子成员下基层、搞督导没有深进去、沉下去，实效不明显。存在走村不入户、调研走马观花、真抓实督不够、解决实际问题不多等问题。如有时候下乡了就是听汇报、搞座谈，自己问得少，亲自看得少。

突出表现在决策缺少必要程序，缺乏充分论证，凭经验判断、主观臆断来解决问题，脱离了县情实际。如为了加快工业、城镇发展进程，引进了龙行天下、汇德电子、三特机械等项目，但财政投入也比较大，投资回报率水平不高。有的时候某些重大决策没有广泛听取各方意见，参与决策的面不广、透明度不高，造成了一些后遗症。如步行街建设遗留问题至今没有彻底解决。

有一种“官本位”的思想、当官做老爷的衙门作风，关心群众疾苦不够。对群众反映的问题，被动解决多、主动化解少，

要求部门解决多、直面群众解决少。如对信访积案缺乏主动化解的意识，导致有些信访案件越积越深，化解难度越来越大。

常委班子下基层调查研究不够深入，听取县直部门和乡镇意见少，习惯发号施令，主观思想较严重，缺乏对工作深层次的思考，以致某些工作基层单位难以落实。如乡镇反映考核压力比较大，重惩罚轻奖励，对这些意见没能充分考虑，挫伤了工作积极性。

主要是求稳怕乱、瞻前顾后、遇到困难绕道走。在处理历史遗留问题、难度较大问题上，存在“推、拖、绕”的现象。在县域发展的问题上，有时有机遇抓不住，有条件用不好，致使许多发展机遇擦肩而过。如去年申报全省特色县域经济重点县，由于对形势的判断不够充分，以一个名次的差距失之交臂。

教育实践活动刚结束，接着开展“三严三实”专题教育，在领导干部的思想上和工作推进的过程中都有一定的障碍，思想障碍尤其突出。具体来讲，表现在以下三个方面：

1. 有思想偏差。客观的讲，党的群众路线教育实践活动自党中央召开总结大会后，从中央到地方各级对活动的宣传力度开始下降，社会舆论关注的焦点也开始进行转移，部分处级领导认为今后的作风建设应该没有过去严，思想有些抛锚，过去存在的“四风”苗头又开始在脑海里蠢蠢欲动。现在开展“三严三实”专题教育活动，部分领导干部在心理上会存在抵触和厌倦情绪。

2. 有应付心态。部分处级领导干部认为在开展教育实践活动的过程中，已经接受了最严格的党性洗礼，问题已经找完了，原因已经深挖了，整改措施已经到位了，再开展“三严三实”专题教育意义不是很大；有的处级领导干部由于对群教活动的各个环节都有了深入细致的了解，认为开展“三严三

实”专题教育只是“故伎重演”，在“严度”和“广度”上不及群教活动，只要随便应付就可以了。

3. 有工作难度。自中央召开党的群众路线教育实践活动总结大会后，虽然作风建设的总体势头没有减弱，但宣传力度有所下降、工作队有所精简、工作容量有所缩小，加上个别处级以上领导干部自身有抵触情绪，导致开展“三严三实”专题教育的工作氛围不够浓厚，难以取得较为明显的工作成效。

## 领导调研报告篇二

为深入贯彻落实党员创先争优活动有关文件要求，进一步牢固树立立党为公，执政为民，群众利益无小事的观念，我结合福建风电公司实际情况，深入基层，认真开展了针对在新形势条件下，基层员工想什么、盼什么、愿什么、难什么的调研活动。

在调研活动中，我本着“下基层、察民情、听民声、解民忧、励民劲、保稳定”的工作目标，真实了解公司各部门、各单位的基本情况，实实在在帮助基层员工解决生产生活中的实际困难和问题，鼓舞激励员工顺利完成公司各阶段任务目标。为切实掌握第一手详实、鲜活的调研资料，我做了以下工作：

一是及时召开座谈会。在召开座谈会中，特别邀请基层党员干部、技术骨干能手、基层员工代表参加，围绕公司党群建设、项目发展、安全生产、经营管理、生活后勤等诸多方面问题与我进行面对面沟通、心贴心交流。大家结合自身工作实际畅所欲言、谏言献策。我认真听取了每一位参会人员的发言，对大家所反映的问题逐一给予耐心、细致地解答，特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地方。这使我更广泛、更全面地听取到一线员工的意见和建议，有效提高了解决公司各类实际问题的及时性。

二是针对公司年度工作会议精神要求实质，结合公司实际情况，我下到部门、下到班组，以管理提升活动为契机，热烈号召公司全体员工增强紧迫感和责任感，统一思想，坚定信心，强化责任，狠抓落实，拧成一股绳，扎实做好安全生产，确保完成全年各项工作任务目标。

三是为全面落实党的“xx大”保电工作，保障员工在“xx大”期间的思想稳定，我坚持与现场员工保持沟通交流，鼓舞他们咬紧牙关、卯足干劲，定目标、忙部署、抓落实，要求全体员工统一思想、提高认识，严格执行各项规章制度，严肃值班纪律，杜绝违章作业，加强现场安全生产管理，加强监督检查，继续深入开展现场反违章和隐患排查工作，落实各级人员责任，维持安全生产态势平稳，确保“xx大”保电工作万无一失。

四是参加公司工会组织开展的“送清凉”活动，慰问炎炎夏日里坚守在生产一线的员工。活动期间，我深入所属工程项目建设工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部员工送去清凉饮料。在风电场，我围绕员工的工作环境，饮食卫生，高温劳动保护等，对生产一线、项目建设工地、高温作业地点等作业场所进行走访慰问，极大的鼓舞了员工的工作热情。

通过与公司基层员工面对面交流谈心以及深入部门、班组，以实际行动为员工解决困难，零距离为他们服务，真心实意为员工办实事、办好事，激励员工做好本职工作，鼓舞员工实现各阶段目标，做个员工信赖的公仆。总之，通过下基层走访，既使我感受到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际情况，为党员领导干部扎实地上了一堂非常好的党课，这将激励党员干部今后以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，认真做好本职工作，做一名合格的共产党员。

7月9日至7月13日，根据镇党政联席会议讨论的意见，由张某

某、沈某某、丁某某、秦某某、陆某某组成5人调研小组，在组长张某某率领下，深入村组，深入群众，就调研提纲上的有关内容开展调研。在调研过程中，我们重点走访了某某村、某某村和某某村三个村。本次调研活动在具体实施上做到了既“身入”，又“心入”，在具体方式上，我们主要通过召开各界人士座谈会、村干部座谈会、走访三类对象、到田间地头与农民交谈等方式，听取意见、建议，了解情况。

## 一、走访单位概况

某某村：位于某某镇南北中轴线的最南端，南靠长江，有7只自然埭，37个村民组，总耕地5298亩，人口4273人，其中党员108名，6个村干部。2016年全村蔬菜种植面积5287亩(复种面积)，占总耕地的99.8%，农民人均纯收入4800元。

某某村：位于某某镇的东北部，紧临336省道，有6只自然埭，32个村民组，总耕地3845亩，有1400户，人口3218人，其中全员劳力1410人，党员116名，5个村干部。2016年全村蔬菜种植面积2418亩(复种面积)，占总耕地的62.9%，农民人均纯收入4500元。

某某村：位于某某镇的东南部，南靠长江，有4.5只自然埭，26个村民组，总耕地3286亩，有931户，人口2156人，其中全员劳力1068人，党员65人，4个村干部。2016年全村蔬菜种植面积2615亩(复种面积)，占总耕地的79.6%，农民人均纯收入4700元。

## 二、调研基本情况

1、走访三类对象。这一次下基层调研，我们走访慰问了三类对象，一是种养殖大户；二是慰问特困户；三是慰问村干部家属。

我们调研小组在走访示范户和慰问特困户的基础上，又慰问

了这三个村的村干部家属，对他(她)们默默的支持好村干部工作表示感谢，希望他(她)们一如既往的当好村干部的“贤内助”，取得了很好的反响。

2、推动落实秋播会议精神。根据镇下达的指标，某某村秋播任务2240亩，某某村秋播任务1040亩，某某村秋播任务1000亩，目前这三个村根据茬口，正在落实规划，分解到农户。某某村、某某村反映，搭棚刀豆和地刀豆的落实有点吃紧，可能难以完成，某某村反映，连片方有点困难，需要加大力度进行宣传。

3、村级财务运行情况。通过这次调研，我们发现，某某村财务运转的比较好，村积累帐面余额有十多万，在去年的安息堂工程建设、联防经费收缴中都能顺利完成，没有留下“尾巴”，只是大病医疗费收缴中，集体垫支5000多元。今年夏季税费收缴任务已超额完成。某某村积累帐面余额有5.6万余元，去年安息堂工程建设，受某某镇的影响，收到的款资仅1000多元，远远不够工程建设款(工程建设款7.3万元)，目前村集体垫付工程款近2万，尚有5万元无法解决。还有在去年的大病医疗费收缴、联防经费收缴中，集体也垫付了5、6千元。今年的夏季税费收缴，农业税任务已完成，费的收缴任务尚缺全年任务的20%。某某村帐面负债5万余元，去年安息堂工程建设，和某某村情况相似，也受某某镇的影响，收到的款资只有6000多元，但安息堂工程建设款有5.6万元，其余的也暂时由村集体垫付，待群众想通了，逐渐搬迁，逐渐回收。在去年的大病医疗费收缴、联防经费收缴中，集体垫付了7千多元。今年的夏季税费收缴，该村税费任务21.6万，已完成21.9万，但农业税夏季任务还有缺口1.7万左右。

4、“四群两争”、“三级帮扶”活动的落实情况。这三个村的村干部，都能根据镇党委、政府的要求，制订富民帮扶工程计划，经常上门开展活动，通过帮助了解市场信息、提供致富信息、介绍就业门路，与农民接对交朋友，切实为群众办实事、解难题，以实际行动来帮助困难户脱贫致富、示范

户发展壮大。

5、村级班子、村干部总体情况。通过调研我们发现，这三个村村干部的配置比较合理，班子运作情况正常，村干部之间能团结协作，工作积极主动，能较好的完成镇党委、政府下达的各项工作，但也有不尽人意的地方，例如，有个别村干部，组织纪律性不强，有时候在群众中乱表态，擅自透露内部掌握的事项，造成工作被动，还有个别村干部遇到重大问题，信心不足，缺乏战斗力。

### 三、暴露的问题

1、土地方面的矛盾。近两年，中央直至地方为了减轻农民负担，农业税逐年减免，但用地上的矛盾随之暴露。有些农户子女，划田时因在校学习而无田，但年纪到了法定年龄后，有了人头负担，又因为上缴农业税金额较少，因此这部分农户急于需要土地，造成用地紧张矛盾。另外，在本次调研中，涉及沿江公路用地的农户向我们调研组反映，被征用的土地只有当年的赔青费，而没有土地补偿费、劳力安置费等，因此这部分农户要求重新进行土地调整。仅某某村，涉及沿江公路的农户就有六七十户，其中基本没有地皮的有二十户左右。分析其中的原因，一方面，由于农业税收政策的调整造成这种现象，另一方面，上级政府部门工作措施不到位也是其中重要原因之一。

2、村级工作现状。村干部反映工作难做、干部难当。根据我们调研结果显示，目前村干部认为最难做的工作排序如下：(1)税费收缴(2)土地调整(3)完成上级中心任务(4)发展民营经济(5)计划生育(6)处理村民纠纷。大多数村干部认为收费是农村第一难做的工作，村干部反映，除农业税费外，大防控经费、大病合作医疗费、五小车辆养路费等费用都需基层干部去收取，工作量和难度较大，加之目前“减负”声一浪高过一浪，许多农民把本应该缴纳的费也视为“乱收费”，出现拒交现象。究其原因，一是农民法律意

识比较淡薄，加上宣传力度不够，增加了干部的收费难度。二是收费主体不明确，造成收费被动。三是对村干部而言，没有有效的制约机制，农户如果一直不交，村干部也没办法。在面对拒交应交纳费用的村民时，大多数村干部选择了“软骗硬磨”感情投入、做思想工作的解决方式，有的村干部反映，一年中大部分工作精力，投入到了收费中，可到头来，还因收费得罪了不少人。

3、机关干部作风问题。通过座谈会，群众向我们反映，现在政府机关干部下基层次数比较少，和群众直接面对面的机会更少，无形中拉远了与群众的距离，不利于干群关系，对这一次党政领导班子成员下基层调研，他们认为这种形式比较好，希望以后经常有类似的活动。同时又提出，现在广播里农业科技方面的指导和以前相比，次数比较少，尤其是目前棉花栽培的关键时期更需要有关部门经常下村调查了解情况，掌握第一手资料，充分利用镇自办广播节目进行指导宣传。他们建议在某某镇设立一个农技站门市部，出售种子、农药等农用物质。

4、农户负担尤其是隐性负担加重，降低了农户实际收入。农户负担是农村经济发展中的一个比较突出的问题。虽然农户每年税费上缴金额比前几年有大幅降低，但农户的其他费用却在增加，主要表现在：一是农村中小学收费，个别学校仍变相强制学生暑期补课、购买校服及课外读物；二是有关部门向村集体摊派订阅报刊，这一问题反映较为强烈，从调研情况看，一般村集体订阅刊物人均在400元左右；三是教育负担过重，一个普通大学生的学费、生活费用等年均在1万元左右，初中生、高中生的消费也在3000—5000元之间，如此昂贵的教育开支，对目前农民收入状况而言，的确是沉重负担；四是农民隐性负担过重，主要是人情交往、封建迷信和其他民俗文化活动支出负担重，每户大约在500——2016元之间。

5、村干部报酬分配不合理。调研中，某某村村干部提出，目前，全镇村干部报酬是统筹的，其中存在不合理现象。像他

们某某村村干部缺编，因为人手少，工作起来相对吃力，因此对于镇下达的任务，完成情况不突出，导致年终考核成绩不显著，相应地村干部报酬也少，而村干部人数充裕的村，工作起来既省力，任务指标又完成的好，村干部考核得分高，报酬也相应的高。建议：村干部报酬分配时，是否以村为单位，根据各村考核得分情况，把报酬分配到各村，然后在村内部再根据各人工作业绩具体细分。

## 领导调研报告篇三

### 银行调研报告（一）

前列；个人消费贷款达到1200多亿元，信用卡透支增速超过40%，有力促进了居民消费。

（5）破解出口加工企业产品转内销遇到的金融难题。沿海地区外向型企业能够生产全球一流的消费品，金融危机后国外市场萎缩，国内消费者虽然有巨大需求，但苦于没有内销渠道。这些企业转内销，除品牌、渠道外，融资瓶颈也是主要约束因素。经过一系列调研、论证，建行推出了“内贸通”系列产品，累计向出口企业授信200多亿元，帮助一批加工出口企业走入广阔的国内市场，实现了多方共赢。

（6）帮助企业兼并、转型升级。目前，已发放并购贷款超过百亿元，不论在贷款笔数还是贷款总量上，都居国内同业首位。

### 银行调研报告（二）

公司管理层有极为深厚的背景，董事长经叔平现任中国人民政治协商会议全国委员会副主席、全国工商联主席，不久前的世界华商大会主要由他主持，有较强的海内外关系，行长董文标曾任海通证券有限公司董事长兼总裁，在银行管理、金融证券方面积累了19年工作经验，其余的付行长都是人行

系统出身。由于这些背景，公司不但在海外资源的利用上有较大的潜力，更重要的是能争取到政府各方面的支持。

权在于董事会，董事会的召开次数也较一般的上市公司多，行长只负责公司的具体运营，总体而言，与很多由国企改制过来的上市公司相比，民生银行是相当规范的，也更遵循国外的股东价值最大化的理念，比如在与外资合资的问题上，公司不愿采取增发b股的方式，因为b股价格太低，对股东并不是最有利的，而很多国企上市公司，只要能圈到钱就好，对采取什么圈钱方式并不关心。

按三季度季报来看，预计今年公司资产规模增长将近一倍，但盈利只能增加50%左右，主要原因在于债券投资收益率下降（中报表明，债券投资规模增加70%，但投资收益只增加30%多），营业费用上升，另外，资产大规模增加带来的潜在收益在本年度还没有完全体现。

资产规模的扩张是民生银行收入和盈利大幅度增加的主要因素，其今后的增长潜力应是评估民生银行价值的重要指标，从来源看，北京、深圳、上海分支机构做出了较大贡献，其中网点的增多是重要的一项原因，另外，20\*\*年底募集资金的到位也是一个不可忽视的因素，按5倍的乘数效应估计，其大概可以为民生银行带来200亿的资产增加。

目前民生银行仍在进行营业网点的扩张，预计资产规模明年还能保持较高速增长，但估计很难达到今年的增长速度。在费用方面，民生银行对新设立的分支机构要求一年持平，二年盈利，因此，估计民生银行能保持与盈利相适合的费用水平，不大可能出现营业费用的超常规增长。

另外，由于民生银行很多贷款是新增的，从期限上看，无须计提贷款呆帐准备，这可能是民生今年不良贷款率下降的主要原因。

公司原先的战略规划是，到20\*\*年，发展的总体目标是：资产规模将达到1000亿元人民币；贷款余额达到550亿元；利润率水平力争达到国内商业银行最好水平。

从目前的经营情况来看，民生银行今年已达到了20\*\*年的战略目标，这说明公司计划比较保守，但也突出了公司稳健的特点。

在年初，总体外部环境是有利于银行业的，内需增长强劲，外需虽不如去年，但也算平稳，消费价格指数转强，升息压力大增，这些因素都有利于银行业的经营，但到了年末，外部环境大变，宏观经济环境不如预期乐观，降息可能性大大增加，总体对银行业不利。

近期关于是否降息的争论十分激烈，但从各种迹象来看，目前赞成降息的一方占据上风，债市的走向也反映了这一趋向，目前利息可能下降25—50个基点，其中贷款利息下降幅度可能大于存款利息，息差有缩小趋向。

另外，如果贷款利率下降幅度更大，对主要靠吃息差的银行业而言，风险不言而喻。假如息差缩小25个基点，根据民生银行季报，未来将减少息差收入近9千万。

月初公布的对银行承兑票据的新规定将对民生银行的中间业务产生较大的打击，银行承兑票据是民生银行中间业务中增长最快，对中间业务利润贡献最大的品种，目前的承兑额已是限额的2倍，明年这块业务可能出现停滞的局面。

必须注意到，票据承兑业务的停滞不但会招致手续费的损失，而且还会对存款业务有影响，民生银行在给企业作票据承兑时，要收取30%左右的保证金，这部分保证金是比较稳定的，今后这块业务会受一定的影响。

发行可转债：公司目前正在积极进行可转债的发行，如果发

行成功，将为业务发展注入新的活力，根据乘数效应，可转债可能会带来一百亿的新增资产。但发行本身对市场应有较大的不良影响。

较好的体现，估计明年的收益还能取得一定的增长。

### 银行调研报告（三）

随着电子商务的发展，电子眼行的用户数量呈逐年增长的趋势，自兴起至今的十年间，国内电子银行业当称硕果累累——逐渐完善的渠道、不断丰富产品、日趋成熟的安全体系……随着这些硬性的不断成熟与完善，使用网上银行的越来越多。而在广大的农村，虽然农村经济的不断发展，农村电子银行是什么现状呢？带着诸多的疑问，我们对起步镇的100户人家进行了实地调查。

20\*\*年，手机银行推广年，用户签约的数量仍不断上升，但使用功能还需要加以改进。跨行实时转账功能是活动用户使用最多的手机银行功能，其次是查询和缴费功能。而手机银行活动用户对当前手机银行不满意地方主要是功能少、之后是操作响应慢。

农村是比较高的。他们乐于接受新的事务。

现在农村的物流还处于空白阶段，就是在离城市比较近的农村物流也是刚处于起步阶段，农民在网上购物后，往往还必须亲自得到城市去取，而要送货，还必须额外支付一定得费用，这给村民带来了极大的不便。所以，农村物流发展也成为阻碍电子银行在农村发展的重要原因。

在网上银行显示了其巨大的发展潜力和空间的同时，安全问题日益受到关注。无论对企业网银用户还是个人用户（包含活动用户和潜在用户）而言，网银的安全性能仍然是他们选择网银时最看重的因素。与此同时，网银用户的安全意识也

在迅速提升，数字证书作为成熟、有效的安全保障手段而被更多用户所认可。

机构业务、公司业务等，由于缺乏一个专门的部门对其进行统一的规划和指导，造成电子银行在业务拓展和管理控制上各自为政，管理职能分散的局面，部门之间的“合力”无法形成。在立项、开发、管理和风险控制等方面缺乏一套完整、系统的制度和办法，不能适应电子银行发展的需要。

从客户结构上看，高低端客户比例明显失衡，客户资源不容乐观，客户结构有待调整。面对电子银行低端客户占比较大的现实，一些银行的电子银行市场细分不足，客户结构调整不力，存在畏难情绪。

一些银行对电子银行产品的宣传攻势不大，宣传方式不够丰富，宣传投入乏力，立体营销格局尚未形成，因而市场认知度较低，客户“认购”热情不高。事实上，经过近两年的技术改造，各行的电子银行建设都得到了加强，但由于缺乏深入人心的宣传推动，有些银行的电子银行业务进展缓慢，未形成品牌效应。

针对电子银行管理分散、效率不高等问题，当务之急是在经营运作层面上对现有电子银行管理部门进行整合与再造，构建专业化经营的组织体系。同时，不断完善管理制度、办法及相关措施，加强部门联动和横向协作，通过传统银行产品和电子银行产品的捆绑销售，为客户提供个性化、一体化的解决方案，提升整体服务品质。

目前，各行电子银行低端客户占比较为突出，面对这样的市场和客户群体，要采取效益领先和差异化相结合的发展战略，科学细分市场，锁定目标客户群，精心打造电子银行精品服务和特色服务，利用产品技术优势和优质服务，优化客户结构，形成核心群体，以点带面推动电子银行全面发展。

进一步加大电子银行产品和功能的整合力度，将现金管

理平台、企业在线银行等功能整合到现有电子银行中来，构建全行统一的在线服务系统，开发和推广网上银行地方特色平台，把电子银行做大、做强。以市场需求为导向，删繁就简，着力打造拳头产品，形成核心竞争力。

以客户分类为基础，开展电子银行个性化服务。做到售前有推介、售中有辅导、售后有回访，提高客户响应速度。

在管理层面，要落实科技、银行卡、机构业务、公司业务、个人业务、会计等部门职责，制定科学、合理的配套考核办法。在经营层面，要建立全行营销、全面营销和全方位营销模式，把电子银行营销落实到每个网点，并与传统业务捆绑在一起，落实到客户经理的营销任务中。

银行可充分利用内部员工使用网上银行的体会，利用同学、亲戚等多种社会关系，宣传使用网上银行的各种好处。

如汇款方便，缴费轻松、理财实用、购物方便等多种网银功能，拓展农村客户。

电子银行作为银行业业务发展的新型分销方式和渠道，已成为银行业务经营的重要组成部分，并成为展示银行经营形象和竞争实力的重要窗口。近年来，各行的电子银行业务均得到加强，市场基础和发展格局基本形成，对产品营销的推动力和牵引力不断增强。电子银行在当今社会的发展趋势已愈演愈烈，随即将取而代之，让我们恭候那一天。

最后，小编希望文章对您有所帮助，如果有不周到的地方请多谅解，更多相关的文章正在创作中，希望您定期关注。谢谢支持！

## 领导调研报告篇四

为深入贯彻落实党员创先争优活动有关文件要求，进一步牢固树立立党为公，执政为民，群众利益无小事的观念，我结合福建风电公司实际情况，深入基层，认真开展了针对在新形势条件下，基层员工想什么、盼什么、愿什么、难什么的调研活动。

在调研活动中，我本着“下基层、察民情、听民声、解民忧、励民劲、保稳定”的工作目标，真实了解公司各部门、各单位的基本情况，实实在在帮助基层员工解决生产生活中的实际困难和问题，鼓舞激励员工顺利完成公司各阶段任务目标。为切实掌握第一手详实、鲜活的调研资料，我做了以下工作：

一是及时召开座谈会。在召开座谈会中，特别邀请基层党员干部、技术骨干能手、基层员工代表参加，围绕公司党群建设、项目发展、安全生产、经营管理、生活后勤等诸多方面问题与我进行面对面沟通、心贴心交流。大家结合自身工作实际畅所欲言、谏言献策。我认真听取了每一位参会人员的发言，对大家所反映的问题逐一给予耐心、细致地解答，特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地方。这使我更广泛、更全面地听取到一线员工的意见和建议，有效提高了解决公司各类实际问题的及时性。

二是针对公司年度工作会议精神要求实质，结合公司实际情况，我下到部门、下到班组，以管理提升活动为契机，热烈号召公司全体员工增强紧迫感和责任感，统一思想，坚定信心，强化责任，狠抓落实，拧成一股绳，扎实做好安全生产，确保完成全年各项工作任务目标。

三是为全面落实党的“十八大”保电工作，保障员工在“十八大”期间的思想稳定，我坚持与现场员工保持沟通交流，鼓舞他们咬紧牙关、卯足干劲，定目标、忙部署、抓落实，要求全体员工统一思想、提高认识，严格执行各项规章制度，严

肃值班纪律，杜绝违章作业，加强现场安全生产管理，加强监督检查，继续深入开展现场反违章和隐患排查工作，落实各级人员责任，维持安全生产态势平稳，确保“十八大”保电工作万无一失。

四是参加公司工会组织开展的“送清凉”活动，慰问炎炎夏日里坚守在生产一线的员工。活动期间，我深入所属工程项目建设工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部员工送去清凉饮料。在风电场，我围绕员工的工作环境，饮食卫生，高温劳动保护等，对生产一线、项目建设工地、高温作业地点等作业场所进行走访慰问，极大的鼓舞了员工的工作热情。

通过与公司基层员工面对面交流谈心以及深入部门、班组，以实际行动为员工解决困难，零距离为他们服务，真心实意为员工办实事、办好事，激励员工做好本职工作，鼓舞员工实现各阶段目标，做个员工信赖的公仆。总之，通过下基层走访，既使我感受到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际情况，为党员领导干部扎实地上了一堂非常好的党课，这将激励党员干部今后以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，认真做好本职工作，做一名合格的共产党员。

## 领导调研报告篇五

领导调研报告如何写呢?小编给大伙儿介绍几篇范文，希冀能对大伙儿有所帮助。

### 20xx领导调研报告范文一：

为进一步增强领导干部队伍作风建设工作针对性，探究新形势下提高领导干部思想政治素养的对策措施，按照市纪委《关于开展全面加强领导干部作风建设调研工作的通知》要求，我委经过座谈走访，对全局领导干部队伍的思想作风现

状进行了专题调研，并就相关咨询题进行了深入考虑。现将调研事情报告如下。

近年来，我局始终把加强领导班子、领导干部队伍建设

作为推进工作、加快进展的重要保证，经过思想作风建设，别断提高干部思想政治素养。延续数年开展了时期性、集中性思想作风建设活动，依照别并且期的事情，确定别同的教育主题，利用开展学习三个代表重要思想、保持共产党员先进性教育等活动载体，经常持久地抓好思想作风建设，促进了全局各项事业的健康顺利进展，领导干部队伍思想作风建设取得了扎实成效。

局领导班子提出海洋渔业产业结构战略调整等渔业进展三大战略目标后，全局上下凝心聚力，干事创业，实现了渔业经济进展的新跨越。领导干部特别是党政一把手殚精竭虑、任劳任怨，始终保持着艰难奋斗的优良传统和奋发有为的工作状态。

局领导班子、领导干部对在市委、市政府的领导下，再创渔业生产新局面充满信心。并且，领导干部面对新形势，身处知识爆炸的新时代，都有一种压力感、紧迫感、危机感。求知欲望、更新知识的意识比过去明显增强，在干部队伍中形成了一股读书充电、更新知识的新风尚。

近几年来，各级党委坚持集体领导与个人分工负责相结合的制度，完善党委、政府议事规则，进一步健全保障民主集中制实行的监督制约机制，凡属本部门的重大决策、大额度资金使用、大的工程招投标、干部任免等都规定必须集体讨论决定。

局党委坚持别懈地抓党风廉政建设，加强教育，健全制度，实行民主监督，深化改革，党员干部特别是领导干部廉洁自律的自觉性明显增强，领导干部的工作作风进一步深入，特

别是为渔农民和渔业企业服务、为解决实际咨询题的积极性明显高涨。

应该说，全局领导干部队伍的主流是值得确信的。但对比胡锦涛总书记提出的八个方面的良好风气，少数干部中还存有别相习惯的地点。

个别干部心浮气躁，精神别振，思想消极，计较个人进退，热衷于拉关系，走后门；少数干部别仔细学习理论，别深入考虑咨询题，别善于用科学的理论指导工作，适应于凭经验想咨询题，办情况。

现实具体表现为在制定部门工作打算时，别利因素思考得比较多，谋求超常规进展的大举措还比较少；少数领导班子及领导干部满脚于已有成绩，别求上进，别思进展。

表现为贯彻降实上级精神有时带有机械性，照本宣科，召开会议多，下发文件多，在结合本局本部门实际方面花的功夫还别够；个别时候还存在单纯靠行政命令去降实现象，有的则盲目实行了一刀切造成了一定的负面妨碍。

部分领导干部浮在上面多，深入基层比较少，存在电话调度、遥控指挥的现象；个别干部在感情上和人民群众仍存在距离，别情愿或者还别善于做群众的思想政治工作；个别单位、部门还存在特权思想，有时思考部门和局部利益过多，忽略了整体和全局。

个别领导别重视防微杜渐，把吃吃喝喝视为寻常小事；个别领导干部对自己要求别严，没有树立正确的世界观、人一辈子观、价值观和权力观、地位观、利益观，利用手中的权力谋取私利，个别领导干部也受到市纪委立案侦查和党纪政纪处分。

领导干部的思想存在上述咨询题，原因是多方面的，有主观

的也有客观的，有机制上的也有体制上的。主观上，理想信念缺乏，对自身肩负的责任认识别深刻，淡化了为民服务意识，没有形成很好的群众观和权力观；有的领导干部认为做好工作只要用好手中的权力就能够，别注重提高自身能力和水平。客观上，当今社会进展迅速，新生事物层出别穷，知识更新日益加快，一些干部信息闭塞，别能很快地同意新思想、新知识；社会转型期个别方面还存在着一些别合理、别规范的地点，有些干部看社会的阴暗面较多，从而产生错觉，丧失信心。体制上，干部人事制度改革别够深入、完全，还存在干好干孬一具样、干多干少一具样、干与别干一具样的现象，还有混生活过的空间，没有真正对领导干部产生多大的冲击和压力。机制上，对干部进行教育、治理、监督的制度体系还别够健全，有的现有制度执行的别够严格，等等。

要针对当前领导班子和领导干部作风方面存在的突出咨询题和深层次原因，建立机制，完善制度，规范行为，强化监督，把领导干部作风建设提高到新水平。

二是经常性地开展专题教育活动，整顿思想、工作、日子作风。要针对别同时期领导干部作风建设中存在的别同咨询题，在领导班子和领导干部中经常性地开展一些专题的党性党风学习教育活动，活动要深入扎实，突出针对性、实效性，使广阔领导干部进一步加强世界观、人一辈子观、价值观的改造，增强贯彻执行党的基本路线的自觉性和坚决性，努力克服形式主义、官僚主义，进一步解放思想，实事求是，抓住机遇，乘势而上，加快进展，始终保持顽强别拔，奋发有为的良好精神状态，为改革和社会经济进展献策出力。三是注重典型引路。总结宣传和大张旗鼓地表彰在改革开放和经济建设中涌现出来的优秀人民公仆及在工作中做出突出贡献的先进典型，以榜样领导干部的先进事迹教育、鼓励、鞭策、激励广阔干部，使其自觉以先进典型为模范，仔细查寻自身存在的别脚，积极采取措施加以改进，以形成良好的工作作风。并且注意发掘反面典型，经过案例分析，引导领导干部从中吸取教训，引以为戒，达到预防教育的效果。

在提高自身素养方面，要建立健全政管理论学习制度，招聘专家定期说课与知识更新制度；在作风方面，建立健全调研制度、优质服务制度；在决策方面，建立健全决策程序制度，包括决策前的调研考察制度、决策中的论证征求意见制度，决策后的督办降实制度；在保持班子团结方面，建立工作沟通制度，完善民主日子会制度；在约束方面，建立完善和实行谈话提醒制度、组织部门与纪检部门联系通报制度、离任审计制度、群众反映领导干部个人重大咨询题回复制度、谈话诫勉制度、干部考核事情反馈制度等；在日子作风方面，仔细贯彻执行中央对于党风廉政建设的系列规章制度。经过建立完善相关制度，使领导班子和领导干部的工作更加程序化、规范化，保证加强党的作风建设的详细要求降到实处。

教育领导干部自觉按制度的规定办事，严格执行制度，坚持制度面前人人平等，维护制度的权威性和严肃性。明确执行制度责任制，使执行主体能严肃仔细地履行职责。并且加大对制度执行的催促和检查，做到及时、仔细、负责，对违反制度的行为，坚定查处，别能姑息迁就，做到有章必循、执章必严、违章必究，确保制度降到实处，促进和保证领导班子和领导干部作风的进一步好转。

目前，有些领导班子和领导干部作风别正的一具很重要原因算是监督治理别够。所以，搞好作风建设，必须健全监督治理机制。

着重解决现行监督滞后咨询题，必须把事前监督、过程监督和事后监督较好地结合起来。把监督的关口前移，加强主动监督，加强事前防范和过程监督，做到领导干部的权力行使到哪，领导活动延伸到哪里，对他们的监督就延伸到哪里，包括八小时以外的要紧表现。并且，要按照领导干部权力，作风统一原则，突出监督重点，应放在对其权力行使实施制约上，防止权力的滥用和权钞票交易，特别是对咨询题易发部位和环节要加强监督。

首先要建立领导干部作风建设考核评价机制，制定考核的具体标准，细化考核内容，以便操作。其次，要定期分析、准确全面掌握领导干部思想、工作、作风状况，把是否得到群众公认、是否求真务实、是否牢固树立群众观点、是否清正廉洁、是否取得实实在在的政绩等，作为选拔使用干部的重要依据。对那些群众确认作风别实、反映强烈的干部，要做出相应的处理，该调的调、该落的落，决别姑息迁就，进而促进党风和社会风气的进一步好转。

## 20xx领导调研报告范文二：

为深入贯彻落实党员创先争优活动有关文件要求，进一步牢固树立立党为公，执政为民，群众利益无小事的观念，我结合福建风电公司实际事情，深入基层，仔细开展了针对在新形势条件下，基层职员想什么、盼什么、愿什么、难什么的调研活动。

在调研活动中，我本着下基层、察民情、听民声、解民忧、励民劲、保稳定的工作目标，真实了解公司各部门、各单位的基本事情，实实在在帮助基层职员解决生产日子中的实际困难和咨询题，鼓励激励职员顺利完成公司各时期任务目标。为切实掌握第一手详实、鲜活的调研资料，我做了以下工作：

特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地点。这使我更广泛、更全面地听取到一线职员的意见和建议，有效提高了解决公司各类实际咨询题的及时性。

活动期间，我深入所属工程项目建设工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部职员送去清凉饮料。在风电场，我环绕职员的工作环境，饮食卫生，高温劳动爱护等，对生产一线、项目建设工地、高温作业地方等作业场所进行走访慰问，极大的鼓励了职员的工作热情。

经过与公司基层职员面对面交流谈心以及深入部门、班组，

以实际行动为职员解决困难，零距离为他们服务，真心实意为职员办实事、办好事，激励职员做好本职工作，鼓励职员实现各时期目标，做个职员信赖的公仆。总之，经过下基层走访，既使我感觉到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际事情，为党员领导干部扎实地上了一堂特别好的党课，这将激励党员干部将来以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，仔细做好本职工作，做一名合格的共产党员。

## 领导调研报告篇六

本文目录

1. 领导班子调研报告
2. 基层领导班子建设情况调研报告
3. 水务局领导班子调研报告
4. 局领导班子“三严三实”问题专题调研报告

当前，在全局系统按照市委决策部署深入开展第二批党的群众路线教育实践活动之际，结合习总书记关于推进作风建设的讲话中提到“三严三实”的重要论述，谈几点粗浅认识和体会，现报告如下。

xx年3月9日，在参加十二届全国人大二次会议安徽代表团审议时发表了重要讲话，他从战略和全局的高度集中阐述了领导干部既要严以修身、严以用权、严以律己，又要谋事要实、创业要实、做人要实的作风建设新要求，这是习总书记关于党的建设的又一重要思想，是引领当前党的群众路线教育实践活动的科学指南和行动纲领。“三严三实”从党员干部党性修养、道德情操、为政之要、做人准则等方面对其丰富内涵和精神实质作出了深刻而简明的阐述，更是对党员干部牢记宗旨、保持本色、永不忘本提出了明确要求，具有很强的思想性、针对性和指导性，为各级领导干部树立和弘扬新时

期党的优良作风指明了努力方向。

每一名党员干部，都应该深刻理解并认识到“三严三实”新要求的提出既是党中央加强作风建设的“升级版”，更是向全党发出的新动员令，特别是在当前我市、我局党的群众路线教育实践活动深入开展之际，全局系统每一名党员干部都必须坚定不移地围绕在各级党组织的周围，时刻跟党中央保持高度一致，这不仅是每一名党员干部最基本的党性，更是每一名党员干部最大的“政治”；强化和增强号令服从意识、服从党组织的指挥和调遣，不仅是每一名党员干部的基本素质，更是一名合格党员终身坚守和做人、做事的根本遵循。个人服从组织、地方服从中央，每一名党员干部都必须把思想、认识和行动统一到上级党组织的决策部署上来，积极投身于局党组、支部开展的活动中去，深入到扎实开展教育实践活动中去，认真践行“三严三实”新要求，真学笃信，内化于心、外化于行，以严当头，从实处干起，切实体现共产党人的“认真”，时刻牢记“三严三实”，从严律己、扎实工作，努力把“三严三实”贯穿落实到自己的工作实践中，善始善终、善做善成。

市委王书记在3月26日全市学习贯彻习总书记系列讲话精神培训班上的讲话中明确指出：践行“三严三实”，就是要坚决反“四风”，扎实开展好教育实践活动。我们作为政府工作职能部门的每一名普通党员干部，都必须坚定自觉、端正态度，认真比对习总书记列举的形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风具体表现存在的18种现象和时下市委、市政府开展的机关作风百日整治行动对照检查的10个方面100个问题，敢于“照镜子”亮缺点、触及思想灵魂深处查摆不足，勇于“正衣冠”正言行、下猛药狠手立改立行，苛己从严“洗洗澡”“治治病”。

古语说“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。每一名党员干部都应该正人先正己、做好表率，着眼于自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，勇于正视缺点和不足，敢

于触及思想、正视矛盾和问题，从自己做起，从现在做起，端正态度、规范言行，自觉把党性修养正一正、把党员义务理一理、把党纪国法紧一紧，以严修身，打造“金刚不坏之躯”；以严用权，牢固确立“权为民所赋，权为民所用”的马克思主义权力观；以严律己，杜绝思想放松、行为放纵，自觉做到慎思、慎微、慎独、慎行，自警、自省、自律、自励，务实做事，扎实创业，诚实做人，保持共产党人的良好形象。

践行“三严三实”，对于每一名党员干部而言，不仅要牢记心间，更要以此为标尺，进一步转变工作作风，坚定不移地贯彻落实到认真履职尽责的实践中去，求真功、务实效，扎实推进各项工作。俗话说：村看村、户看户、群众看干部。党员干部的自身修养、个人素质和职能行为直接或间接影响着广大群众，关系到党的执政基础，来不得丝毫马虎和松懈。

天下大事必作于细，古往今来必成于实。市委王书记指出：不讲困难、只讲实干。并强调指出：抓落实是关键，是决定因素。每一名党员干部都应自觉践行“三严三实”总要求，立足本职工作岗位，始终坚持真抓实干、埋头苦干，勇于负责、敢于担当，真正做到“我的岗位我负责，我的工作请放心”，紧密围绕市局“畜牧业大发展、畜产品安全无事故、重大动物疫情零发生”的工作任务和目标，在“想事、干事、成事”的畜牧强市的工作指导思想引领下，出实招、定实策、鼓实劲、想实事、干实事、成实事。人人争做“六个表率”：一是在坚定信念、严以修身上做表率。要坚守政治信仰，不断加深对中国特色社会主义、共产主义理想信念、从严治党要求的理解和把握，努力做到提升党性修养和自身素质，始终保持政治立场坚定不移、政治方向守正不偏，做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者和忠实践行者；二是在执权为民、严以用权上做表率。要坚持标准原则，坚持数量突破与质量建设协同发展，从畜牧业发展中群众最迫切、最急需解决的问题入手，多“雪中送炭”，少“锦上添花”，秉公用权、低调务实、不图虚名、不务虚功，努力创造经得起实践、群众和时间检验的成绩；三是在慎

独慎微、严以律己上做表率。要带头讲党性、重品德、作老实人，时刻警醒自己“勿以恶小而为之，勿以善小而不为”，自觉做到求真务实清廉；四是在实事求是、谋事要实上做表率。要一切从实际出发谋划部署安排工作，在工作中高点定位，强力推进，说实话、办实事、想实招，把目标变为行动，把蓝图变成现实，不辜负局党组和全市广大畜牧从业者的殷切期盼；五是在敢于担当、创业要实上做表率。要始终保持干事创业的昂扬斗志和良好的精神状态，砥砺敢于担当的勇气，进一步增强机遇、责任、进取意识，力戒急进浮躁，坚持不懈，不断破解新难题、增强新动力、推动新跨越；六是在公道正派、做人要实上做表率。要以求真务实的作风履职尽责，踏实做人、老实干事，做到深学、细照、笃行，真正把为民务实清廉做深、做实、做真、做细，做到全市畜牧业从业者的心坎里。

习总书记指出：作风建设永远在路上。虽然xx年的全国“两会”已经闭幕，但坚定不移、不折不扣地践行“三严三实”的精神实质和丰富内涵的总要求永不过时，这必将成为作为每一名党员干部的人生追求新座标，给每一名党员干部指明了积极向上努力前进的方向。我们都应有决心也有信心朝着这个目标和方向，不断开拓进取、努力工作，为锦州畜牧强市的建设与发展做出更大的贡献。

## 领导班子调研报告（2） | 返回目录

### 邱家店镇

#### 基层领导班子建设情况调研报告

##### 第一调研组

按照区委部署要求，我们调研组于6月7日至9日，对邱家店镇的基层班子建设情况进行了全面调研，听取了镇党委书记、分工负责同志的情况介绍，并深入有代表性的村与党支部书

记、村“两委”成员和党员群众代表进行了座谈，基本掌握了该镇村级组织建设的现状。现将有关情况报告如下：

## 一、基本情况

邱家店镇共有44个行政村，人口6.6万，全镇共有4个党总支、66个党支部，2678名党员。

1、村党支部书记队伍状况。全镇共有44名村党支部书记，其中女书记1人。支部书记年龄分布在34到57岁之间，平均年龄47.93岁，其中35岁以下1人，36—40岁3人，41—45岁9人，46—50岁17人，51岁以上14人。文化程度均在初中以上，其中具有大专以上学历的4人，高中16人，中专7人，初中17人。目前“一肩挑”的支部书记有24人，占总数的55%；由镇机关干部下派担任支部书记的7人。从镇党委考察的情况看，优秀等次的支部书记26人，称职的16人，基本称职的1人，不称职的1人。

2、村“两委”班子情况。村“两委”班子成员共有242人，其中男性197人，占81.4%；女性45人，占18.6%。年龄结构偏大，其中35岁以下13人，占5.4%；36—45岁的77人，占31.8%；46—54岁的113人，占46.7%；55—59岁的32人，占13.2%；60岁以上的7人，占2.9%。“两委”干部交叉任职的158人，交叉兼职比例为65.3%。按照村级班子的整体素质、工作能力、团结干事以及群众的评价情况，对44个村分成三个类别：放心班子25个，占57%；基本放心班子16个，占36%；不放心班子3个，占7%。

不放心班子3个，分别是：五里井、东旧县和姚家坡。共同特点是经济基础差，内部派性严重，党员群众对干部意见不一，分歧大。五里井村宗族观念强，派性明显，党员群众意见不统一；东旧县村的班子主要负责人更换频繁，村内矛盾复杂，群众基础不好；姚家坡村“两委”班子不团结、“两张皮”现象严重。3个不放心班子中，有“两委”成员22名。东旧县

村由于近期班子已停止工作，在充分考察和推荐的基础上，于5月28日已进行了支部大会选举，产生了新班子。

基本放心班子16个，分别是：梨园、刘家庄、邱家店、郝家庄、栗林、孙家庄、官庄、崔家庄、吴家庄、东郭庄、中郭庄、后燕村、东燕村、中王庄、北王庄、桂林。存在的共性问题主要是村经济基础较差，村党支部班子的凝聚力、战斗力不够强，班子成员素质不均衡。具体来讲，可分为三种情况：一是村庄小、人口少、党员少，缺乏干部人选，这种情况的有7个村（梨园、刘家庄、郝家庄、官庄、崔家庄、东郭庄、东燕村）；二是村庄较大、支部驾驭全局能力较差，群众基础不太牢固，这种情况的有5个村（邱家店、后燕村、桂林、中王庄、中郭庄）；三是村内有两个以上大宗族，有明显派性分歧，班子相对软弱，这种情况的有3个村（栗林、吴家庄、北王庄）。16个基本放心的班子，共有支部委员55名，村委委员66名，交叉任职的48人，实有人员73人，有4个村缺支部委员4名，1个村缺村委委员1人。调整的初步方案是：4个村保持不变；1个村因书记考核为基本称职调出班子，副书记任书记；2个由下派干部任支部书记的村，经过培养已产生书记人选，拟撤回下派干部；1名支部委员因工作能力或作用发挥不好，调出班子，同时增补1人；1名支部委员退休，递补1人，对4个村支部委员缺职的，增补委员4名。

其他为放心班子，共25个。由于各村经济条件不同，党员队伍状况不均衡，具体情况也有不同。目前，李家庄、黄沟港、宋官3个村仍由机关下派干部担任支部书记，为保证换届期间的稳定和有利于村里工作的开展，决定继续由下派干部担任书记，因此，以上3村可作为放心班子考虑。25个放心班子，共有两委成员163人，缺职6人；10个村保持目前班子及成员不变；14个村退休12人，调整2人，增补缺职6人，共计20人。此外，埠阳庄村因书记退休需要调整，原支部副书记可作书记合适人选；逯家庄村因支部书记由总支书记兼任，根据推荐情况，选拔1名支部书记，正在考察之中。

3、后备干部队伍情况。全镇共有村级后备干部123人，其中男性93人，女性30人，分别占总数的75.6%、24.4%。35岁以下34人，占27.6%；36—45岁的55人，占44.7%；45—54岁的34人，占27.6%。初中以下文化的有38人，占30.9%；高中文化的83人，占67.5%；大专文化的仅有2人，占1.6%。

4、党员队伍情况。全镇现有农村党员人，占全体党员总数的75%，其中男1785人，女225人，致富能手170人。35岁以下199人，占9.9%；36—45岁的322人，占16%；46—54岁的495人，占24.6%；55—59岁的322人，占16%；60岁以上的672人，占33.4%。初中以下文化的有1657人，占82.4%；高中文化的334人，占16.6%；大专文化的仅有19人，占1%。入党积极分子共计78人，其中男性47人，女性31人，致富能手22人。35岁以下的34人，占43.6%；36—45岁的32人，占41%；46—54岁的11人，占14.1%；60岁以上的1人。初中及以下文化的15人，占19.2%；高中39人，占50%；大专24人，占30.1%。

5、集体经济情况。全镇各村集体经济状况总体上比较困难，年收入在10万元以上的仅有5个村，收入最高的37万元，年收入在5—10万元的有18个村，3—5万元的5个村，3万元以下的16个村。村集体收入主要来源于农村土地承包收入，沿汶河的14个村可以获得砂资源的收益，只有王林坡、前燕村有企业收益，迳庄村为村民服务可获得收益5万元左右。

## 二、主要经验做法

近年来，邱家店镇党委高度重视村级组织建设，面对原来后进班子多，干部整体素质弱的实际，加强领导，强化措施，加大力度，狠抓整顿建设，取得了一定的成效。

1、切实加强领导，认真履行管党职责。镇党委一班人树立了“党要管党”的思想，能够认真履行管党职责，坚持把加强村级组织整顿建设作为首要任务来抓。成立了由党委书记

任组长，分工书记、组织委员任副组长，各村党支部书记和乡镇站所主要负责人为成员的村级组织整顿建设工作领导小组，坚持“以镇带村、上下联动”的工作方针，实行书记负总责、副书记划片分工负责制，镇党委与各村党支部、各部门（站所）分别签定了党建工作目标责任书，狠抓了党建工作目标责任制的分解落实。特别是认真调整落实了机关干部包村制度。根据各村实际和部门特点，合理确定包保部门和责任人。对财务管理比较混乱的，选派审计、经管部门干部包村；对土地承包、宅基地问题突出的，选派建设部门干部包村；对不协调的，选派组织、民政部门干部包村，做到了合理搭配，优化组合。镇班子的11名成员带头包保11个后进村，腾出精力，蹲在点上抓整顿。通过落实责任、领导带头，调动了广大党员干部的工作积极性，在全镇形成了抓村级组织建设的整体合力。

2、狠抓组织整顿，精心选配党支部班子。镇党委高度重视村级班子建设，每年都由镇领导班子成员带队，进行全面的村级班子考察，通过召开座谈会、问卷调查、入户走访，全面掌握村级组织建设的情况，找症结，定重点，并确定了“以后进村整顿为突破口，促强、帮弱、带中间，配套联动，整体推进”的工作思路，狠抓后进班子调配。在抓好思想整顿的基础上，采取四种方式，抓组织整顿：一是内选。采取“两推一选”的方式，大力选拔作风过硬、年富力强、想干事、敢干事、会干事的党员担任村党支部书记。二是回请。对那些内部没有合适人选的村，把本村在外工作的有能力的同志请回村任职。三是求贤。对于有经济意识、群众威信高、农村经验丰富，但因发展个体经济等原因而不愿进村工作的党员干部，党委派专人登门做其工作来担任支部书记。四是下派。对本村确没有合适人选的，选派机关经验丰富、年富力强、有培养前途的干部到村任职，在一段时期内有效化解了内部矛盾，促进了后备干部成长。

3、注重综合治理，加强后进村集中整顿。在抓好面上整顿的基础上，对少数遗留问题多、各类矛盾突出的老大难村，采

取派驻联合工作组的方式，综合运用行政、经济、法律、思想政治教育等多种手段，下大气力进行集中治理整顿。对财务管理混乱的村，集中审计，及时公开，存在问题的，依法处理；对宅基地审批、土地承包问题突出的，集中清理，依法对合同进行公证；对干部作风不实或软弱无力的，坚持不换思想就换人，切实选好配强。

4、加强教育培训，全面提高党员干部素质。针对农村党员干部思想、工作、生活等方面存在的突出问题，有针对性地加强了党员干部的教育培训。对奉献意识差的党员干部，突出加强了世界观、人生观、价值观的教育，引导他们正确处理“大家”与“小家”的关系，发挥带头作用，带领群众共同致富。对思想保守、畏难发愁的党员干部，突出加强了解放思想的教育，通过与先进村结对子，启发引导他们发扬敢闯敢试、百折不挠的精神，千方百计带领群众发展经济。对守摊子、吃老本的党员干部，突出加强了干事创业精神的教育，组织他们到先进地区参观学习，让他们找差距、换脑筋，增强加快发展的紧迫感。对缺乏致富本领的党员干部，突出加强了实用科技培训，帮助他们提高致富本领。近年来，全镇共举办科技讲座10期，培训余人次，培养出了600余名党员致富能手，促进了党员先锋模范作用发挥。

5、立足当地实际，积极探索富民强村路子。近年来，立足本镇实际，积极帮助各村探索符合实际的发展路子，重点实施了三大战略：一是实施专业村膨胀战略。依托传统优势，积极引导各村创一村一品，不断膨胀规模，实现了由专业村向区域特色经济的发展过渡。目前，该镇已经形成了后店木器加工、前燕棉纱加工、李家庄锅炉制造、姚家坡针织成衣加工等22个专业村，专业户达6300余户，创出了一条发展特色经济的新路子。二是实施“龙头”带动战略。以南王庄村省级科技示范园为“龙头”，大力推广林果新品种、新技术，带动周边各村发展林果余亩，形成了基地带农户的产业格局。同时，积极挂靠泰安亚细亚食品公司，在迳庄村发展有机蔬菜种植。目前，种植面积已达500余亩，成为全区唯一的一处

有机蔬菜生产基地，仅此一项，该村户均增收余元。三是实施借力盘活战略。针对王林坡等村闲置资产多、产出效益低的突出问题，通过大力招商引资，盘活闲置资产，促进了村级经济的发展。

### 三、存在的突出问题

1、村级经济总体上还比较薄弱。虽然近几年，各村在发展上采取了一些措施，也收到了一定成效，但由于经济基础、地理位置、交通条件等原因，村级经济薄弱仍然是全镇大多数村的共性问题。作为农业大镇，原来村级收入主要依靠三提五统，基本能够保证村级正常运转，近年来随着税费改革，农民负担大幅下降，村级集体收入受到严重影响。很多村没有经营性收入，有17个村去年收入在3万元以下。今年中央1号文件又对基本农田实行了严格的保护政策，进一步压缩了村集体经济发展的空间，村级经济发展压力增大。村级班子建设和工作运转都因此面临严峻考验，服务没实力，村班子凝聚力、战斗力受到影响。

2、村级班子后继乏人问题突出。由于当前村干部任务重、压力大、待遇偏低，庸才干不了、能人不愿干，特别是随着企业改制和干部人事制度改革，优秀干部提拔、挂职的情况也没有了，政治前途渺茫，村干部的吸引力降低。很多村干部由村里家族大、威望高的老党员担任，有些老干部又不注重接班人的培养，村干部后继乏人问题明显暴露出来。全镇在册的共123名村级后备干部，平均每个村不足3人，有5个村没有合适的后备干部。

3、党员队伍老化现象严重。党员队伍老化在各村普遍存在，一些村不注重党员培养，个别村党员纳新工作受到宗族观念的影响，部分村发展党员有论资排辈现象，影响了党员队伍和村级班子的质量。全镇现有的名农村党员中，55岁以上的党员占到了近一半，55—59岁的322人、占16%，60岁以上的672人、占33.4%，35岁以下的仅199人、只占9.9%，吸收优

秀青年入党，改善农村党员的年龄、学历结构的任务非常紧迫。

5、村党支部书记、村主任一人兼的比例偏低。在推行交叉兼职方面，工作力度不够，目前“一肩挑”的支部书记24人，仅占总数的55%，党支部的领导核心作用在有些村发挥不明显，个别村存在“两张皮”现象，影响了班子的整体战斗力。

#### 四、几点建议

1、下大力气发展壮大村级经济。建议镇党委在积极争取上级扶持政策的同时，立足实际，深挖潜力，在专业村发展、农业产业化、招商引资等方面，进一步加大力度，总结王林坡、前燕等村的成功经验，大胆探索新路子。特别是结合这次换届选举，大胆起用一批年富力强、有思路、有能力、懂经济、会管理的人才，进入村“两委”班子，优化班子结构，提高村干部驾驭市场、发展经济的能力，推动经济薄弱村集体经济快速发展，夯实服务群众的物质基础。

2、切实解决好干部队伍和党员队伍老化问题。增强危机感，采取过硬措施，抓好后备干部和入党积极分子的培养，突出抓好在致富能手、退伍军人和回村大中专毕业生中发展党员、培养干部工作，切实改善村级班子和党员队伍结构，提高基层党员干部的整体素质。在党员发展上，实行指导性和指令性计划相结合的办法，限定发展党员年龄、学历等结构比例，优化队伍结构；进一步充实后备干部人才库，各村在换届前，必须充实一名35岁以下的年轻干部，进行重点培养，条件成熟的，尽快吸收进班子，推进班子新老交替。

3、努力改善村干部的补贴待遇。建议镇党委在区里大政策的指导下，学习借鉴其他处乡镇的经验做法，研究出台符合本镇实际的政策、措施，落实和逐步提高村干部的补贴待遇，切实解除村干部后顾之忧，调动农村优秀人才参与村级管理的积极性。同时，制定有关激励政策，让有本事、能干事的

村干部政治上得荣誉，经济上得实惠，增强基层班子的活力。

4、对症下药，抓好重点班子整治。对基本放心、不放心的班子，逐村解剖，制定对策。总体上，条件成熟的要力争在7月底前全部调整到位。对刚刚调整的东旧县村班子不能放松警惕，鉴于村内矛盾复杂的实际，强化帮扶措施，巩固好新班子，同时积极做好村委会换届的准备工作。姚家坡村派性严重，在没有成熟人选的情况下，可仍由下派干部担任书记，但一定要配好后备人选，选拔那些公道正派的干部进班子，抓好帮带，促其尽快成熟。五里井村目前党员群众对现任班子支持反对各占一半，需进一步考察，加大帮扶措施，及早解决群众关注的焦点问题，树立班子威信，凝聚人心，为班子建设创造条件。对其他意见不统一的，继续深入考察，摸实摸透，合理调整。对个别人借换届选举之机泄私愤，煽动群众扰乱选举秩序，造成不良后果的，要坚决予以打击，确保换届选举万无一失。

5、要发挥支部核心作用，大力推行交叉兼职。要正确理解《村民委员会组织法》的内涵，坚定不移地加强党支部对换届工作的领导，确保党的领导核心地位不动摇。同时，在一村一策的基础上，大力推行交叉兼职和书记主任“一肩挑”，努力提高党支部班子在群众中的公认程度，既节约村级支出，减轻农民负担，又有利于巩固党的执政基础，统一思想，提高班子的整体战斗力。

6月

领导班子调研报告（3） | 返回目录

学习实践科学发展观是党中央科学、全面分析了当前国际国内形势的新变化、新要求而作出的重大决策，是不断改善民生、促进我国经济社会全面可持续发展的重要举措。按照中央、省委、州委和县委的要求部署，结合我县实际[]xx年4月下旬，针对我局的职能，我局领导班子对我县的水利现状、

水利建设中存在的问题及困难进行了深入调研，对解决的思路和办法进行了认真思索，形成了该调研报告。由于受调研时间和编写水平的限制，有些地方可能观点和表述不当，还望谅解指正。

水是生命之源，是国民经济、社会发展的基础，水利事业的发展与国家兴衰和人民生命、生活息息相关，合理开发和有效利用水资源、倡导全民节水已成为当今世界共同面对和需要探讨解决的主题。

## 一、水利现状

水资源现状：是一个老、少、边、贫的民族县，自然地理独特，生物资源、水资源和矿产资源丰富，尤其是水资源由于其特有的再生性，在这些资源中独具优势。全县主要河流有27条，全属澜沧江水系，径流面积4317平方公里，年平均降水1163毫米，平均径流深569.4毫米，年径流量24.58亿立方米，加上上游入水261.21亿立方米，共计289.79亿立方。水能理论蕴藏量40万千瓦，可开发的32万千瓦，加上澜沧江上设计开发的240万千瓦，合计达272万千瓦。这些指标都高于云南省平均指标，远超全国指标。

一、水利现状：新中国成立60年来，尤其是改革开放30年来，在党中央国务院及各级政府各部门的高度重视和扶持下，在县委政府的直接领导下，在几代水利人的努力拼搏下，通过全县人民的团结奋斗，折服了恶劣的自然环境，我县水利现状得到了很大改观。一是农业灌溉水利工程的发展。水利工程由改革开放前的257件增到现在的738件，其中中型水库1座、小(二)型水库1座、水渠648条、小坝塘22座、小水窖65个、喷灌工程1件，总控水量10230多万立方。水利工程灌溉面积比改革开放前增加了10.56万亩(改革开放前仅有2万亩)，灌水质量和水利化程度大大提高，工程质量不断提高，工程准入制度不断完善。二是水电方面。水电是我县的一大支柱产业，也是经济社会实现可持续发展的关键和重点。我县目前

共有18座电站，装机6.33万千瓦，年发电量2.12亿千瓦时，总供电量51767万千瓦时，综合网损率3.28%；拥有110千伏及以上变电站4座，总装机405兆伏安；110千伏线路166公里，35千伏变电站7座，总容量26.55兆伏安；35千伏线路10条，长235公里；10千伏线路48条，总长1168.82公里，配电变压器861台，容量408兆伏安；全县乡通电率100%，村通电率97.06%，户通电率83.8%。无电自然村260个，无电户9226户，无电人口37023人。三是农村人饮及集镇供水。架设管道1100多千米，建成水池1968个，解决了295个自然村，6万多农村人口和7万多牲畜的饮水困难。另外完成了金顶、通甸、营盘及县城自来水厂集镇供水工程，解决了5.64万人的饮水问题。四是水土保持方面。水(!)土流失严重，总面积4386.46平方公里，水土流失面积1608.49平方公里，占36.67%。其中：轻度流失占31.23%，中度流失占48.34%，强度流失占20.3%，极强度流失占0.14%。强度和极强度主要分布在采矿、采石、采砂取石而未采取预防措施、坡度在25度以上的硝盐地、花山花坡、滑坡泥石流集中地。近几年已治理河道2.5公里，流域15平方公里，清淤20万立方。五是其它方面。实行三费征收、水政执法、防汛抗旱预警预报和值班制度。六是自身建设方面。水务工作的建设做得如何，自身建设是一大关键，目前水务队伍人数从30年前的6人壮大到90多人，人员文化程度大大提高，办公条件有了翻天覆地的变化。职能职责细化、明确，制度相对完善。由于我县水利工作突出，我局先后得到国家水利部、省人民政府、水利厅、州县政府和相关部门表彰30多次，个人得表彰46人次。

## 二、水利建设中存在的问题及困难

在过去的几十年中，水利工作在以人为本的科学发展理念，以保护和开发水资源为重点，以防治水污染为核心，以水务体制改革为突破口，以整修骨干水利、新建蓄水工程、推行节水灌溉为主要任务，提高水利服务经济社会的综合能力的指导下，探索出了一些经验和办法，取得了显著成效。但随着社会经济的不变化发展，在新时期新要求下也突现和暴

露出以下一些问题和困难。

1、自然因素存在的客观问题和困难。我县水资源总体讲比较丰富，但地形和气候复杂多变，“山高坡陡、河流深切”是对地形的描述，“一山分四季”、“十里不同天”、“山高一丈，水冷三分”、“山顶积雪山下花”是对气候的写照。由于气候温湿，适宜农作物生长的沿江低海拔一带降水少，反之气候寒冷不宜农作物生长的高海拔地区降水相对较多，需要的工程措施多。加之由于地形、地质复杂，水利工程建设难度大、投入大，易毁易垮，维修管理成本高。受地形和气候限制，农业产业结构调整难度大，难以形成规模、规范化和以水养水的格局。另外生态破坏严重，资源性、工程性、水质性缺水突出。

2、水利工程管理体制不顺，职能不清，权责不明。目前来讲，很多部门在做水利工程，导致同一件工程不管的时候一家也不管，管的时候家家都管，很多处于半自然修复状态。

3、水利工程管理单位机制不活，管理粗放。由于权责不明、制度不完善，管理不到位，粗放管理经营，导致工程不能充分发挥效益。

4、水利工程运行管理和维修经费不足。由于管理维修经费不足，很多工程不能及时进行维修，久而久之，损毁越大，很难修复，有些直接成为瘫痪状态，影响了工程效益的发挥，影响了当地的收入。

5、供水价格形成机制不合理。因地制宜，合理制定和执行供水价格，才能解决水资源浪费，缓解供需矛盾。

这些问题导致水工程效益不能最大发挥作用，不能最大限度的促进农民增收、社会经济的全面可持续发展。

三、解决的思路和办法

1、进一步加大项目争取力度，争取中央和省级对水利项目的大投入，努力改善水环境。我县水利基础设施虽有很大的发展，大缺水和水的安全还存在很多问题，缺水矛盾还没有得到根本性解决，只有大量争取中央和省级项目资金，加大水利基础设施工程建设，才能解决我县缺资缺水的实际，才能真正改善我县水环境。

2、统筹规划，整合资源，统一实施。各部门之间加强协作，对项目进行综合规划，集中资金进行统一实施，工程完工验收后及时成立管护机构，移交管护机构进行全面管理。

3、加大投入，明确责任，规范管理。只有多渠道筹集资金，完善管理制度，明确各方权责，保障管理费用，才能让工程得规范管理，保证工程良性运行，长期发挥效益。

4、城市、集镇用水完全实行市场化运作。城镇收入平稳，是我县唯一具备市场运作方式、实现以水养水并发挥效益增加地方收入的领域。

5、农业用水和农村饮水实行政府补贴，成立用水户协会，

适当收取管理费的做法。目前，和多新项目实行了成立管护机构，完成验收一件人移交当地管护部门一件，且明确了职责，这是很好的办法。然而受特殊的自然地理限制，大部分水利和人畜饮水工程，尤其是沟渠不可能实现以水养水或创出经济效益，针对这些，我们认为政府部门应进行后期维修管理成本核算，建立县级维修管理基金，对工程管护人员进行定期定额补贴管护费，对由于自然灾害引起的损毁进行及时修复。以最大限度的保障百姓用水。同时建立基金使用监管体系，以确保资金安全使用。

6、加大自身软件建设。不断完善硬件建设的同时，从制度、思想教育、业务培训等方面入手，努力提高税务队伍的工作积极性、业务能力、服务水平、创新能力和大局意识。从思

和行动上改掉不良习性和作风，真正投入到水务事业的发展上，形成一支充分适应新(!)时期新要求、为经济社会发展发挥大作用的水务队伍。

7、拓宽思路，发展经济型产业。就是因地制宜，发展水文化，如在水库上进行旅游、水产品养殖等，让水工程尽可能的发挥经济效益，带动当地社会经济的发展，增加地区经济收入，促进水利事业的健康发展。

8、加大水政执法力度保护水资源措施，加大三费征收力度，大力宣传节约用水。只有加大水政执法力度，加强水资源保护措施，加强节约用水宣传，才能有效保护水资源，防治水污染，提高用水安全 and 质量，改善我县水环境。

## 领导班子调研报告（4） | 返回目录

根据县委三严三实办公室关于开展“三严三实”问题专题调研活动通知要求，五月下旬，黄梅县粮食局领导班子以“走基层、转作风、办实事、解难题”为主题，深入到各联系点开展了“三严三实”专题调研活动。通过座谈交流、问卷调查、实地调研等方式，深入查找“三严三实”方面存在的问题，形成调研报告如下：

1、深入基层调查研究不够。坐办公室时间多，深入基层时间少；看书面材料听口头汇报多，亲力亲为了解实际情况少；与机关的同志沟通多，与基层的同志接触少；印发文件多，专题调研少；考虑机关的工作多，关注基层的事情少。

2、服务企业和群众不够。特别是在帮助企业解决问题方面存在不足。粮食企业许多改置遗留问题至今未得到根本解决，如企业职工工资普遍偏低；仓库设施陈旧等。

3、粮食行政执法力度不够。没有建立专门的粮食行政执法队伍，执法人员业务能力有待提高，与其他执法部门沟通协调

有待加强。

4、机关效能建设不够。机关工作制度执行不严格，存在上下班迟到早退现象和上班期间上网、聊天、做与工作无关的事的行为。完成工作任务有的应付了事，不注重实际效果。

1、学习教育不到位。集中组织学习时间少，坚持自学不太好，教育培训没跟上，导致干部队伍理论素养、政策水平、业务素质不能与时俱进，观察问题、分析问题、解决问题的能力难以适应时代发展的要求。

2、思想认识不到位。对粮食市场化改革认识不到位。粮食市场放开后，多种经营主体进入粮食市场，有的同志认为这种改革增加了粮食市场管理的难度，也对国有粮食企业的生存与发展带来很大影响，工作上不能完全适应。对粮食流通管理职能认识不到位。粮食流通管理工作涉及工商、质监、物价、卫生等部门，粮食部门负责收购、储存、运输环节以及政策性粮食的管理，但由于认识问题，工作中很容易出现越位、错位和缺位现象。

3、工作措施落实不到位。许多工作没有做好，关键在于工作措施落实不到位。如今年的招商引资工作，曾多次进行布置和强调，但在落实过程中方法不对头、重点不突出，工作还没有取得很好实效。如服务企业工作，要帮助企业解决困难和问题关键在于为企业争取更多的政策和资金，由于我们与上级相关部门的联系工作还没有做到位，我县争取到的政策和资金还不如一些兄弟县多。

4、工作制度执行不到位。年初，制定了机关工作人员考核方案，对职工上下班、服从领导、完成工作任务等提出了明确要求。在实际执行中，管理、监督、处罚不到位，导致违反纪律的人和事时有发生。

1、党员干部作风显著转变。围绕抓住改进作风这个主要任务，

教育党员干部着力在整治“三严三实”问题上取得突破。树立求真务实作风。真正把心思用在干事创业上，把功夫下在有效履职上，为推动现代粮食流通产业发展察实情、出实招、办实事、求实效；密切联系群众。牢固树立群众观点，思想上尊重群众、感情上贴近群众、工作上依靠群众，虚心向群众学习，热心为群众服务，诚心接受群众监督，一切工作举措和决策以百姓满意不满意、群众是否得实惠、是否有利粮食产业发展为最终检验标准。

2、党群干群关系显著改善。围绕密切联系群众这个核心问题，教育引导全体党员、干部把为民务实清廉的价值追求转化为“为耕者谋利、为食者造福、为企业增效”实际行动，争做“服务基层、服务群众、服务企业”的表率。深入基层和企业，了解基层、企业和粮农所望所盼，化解发展中的困难和问题，充分调动方方面面积极性，形成工作合力，促进科学发展；真正把群众放在心上，把群众当亲人，用真心、热心、真情把党和政府的温暖送到群众心坎上，倾听群众呼声，了解群众所思所想，真正为群众办实事、做好事、解难事，千方百计为群众谋利益。

3、推动科学发展的能力显著提升。紧紧抓住促进经济社会发展这个根本目的，教育引导全体党员从市情、粮情出发，牢记守住管好“天下粮仓”，做好“广积粮、积好粮、好积粮”三篇文章总要求，进一步解放思想、更新观念，在加快现代粮食流通产业发展、强化粮食宏观调控、对接“粮安工程”中更加注重转变发展方式、更加注重提高粮食产业增长质量和效益、更加注重保障粮食安全和保护好粮农与消费者权益，促进产业健康可持续发展。

1、解决群众反映的突出问题，抓好整改落实。主要针对征求意见过程中收集到的群众反映的突出问题，制定整改方案，落实整改措施。做到措施到位，任务书、时间表和责任人明确，实行一把手负责制，并以适当形式、在一定范围内公布，接受群众监督。

2、解决“三严三实”突出问题，开展专项检查和整治。着力整治一些党员干部“不想事、不干事、不担事”的问题，专项治理有好处争着干、没有好处躲着不管以及损害群众利益的问题。坚决制止铺张浪费，严禁用公款大吃大喝，严禁用公款互相宴请和安排高消费娱乐活动，严禁借开会、调研、检查和培训等名义变相旅游等。

3、解决一些党员干部不愿做、不敢做、不会做群众工作的问题。采取接访包案、民情日记和一线工作法，把握新形势下群众工作特点和规律，正确运用群众工作方式方法，拓宽群众工作渠道和途径，提高解决问题、化解矛盾的能力。

4、解决制度漏洞，加强制度建设。建立健全各项规章制度，从源头上防止不正之风。梳理完善现有制度。对贯彻群众路线制度已被实践证明行之有效的要长期坚持下去；不适应新形势新要求新任务的，要修订完善；不适用的要坚决废止。研究制定新制度。抓紧完善制定国有资产监督制度、制定出台机关内部政务公开制度、推进作风建设落到实处。严格落实制度。坚决整治对制度规定变着法子进行规避的各种行为，绝不允许上有政策、下有对策，绝不允许有令不行、有禁不止，绝不允许贯彻上级决策部署打折扣、搞变通、打擦边球。

## 领导调研报告篇七

为深入贯彻落实创先争优活动有关文件要求，进一步牢固树立立党为公，执政为民，群众利益无小事的观念，我结合福建风电公司实际情况，深入基层，认真开展了针对在新形势条件下，基层员工想什么、盼什么、愿什么、难什么的调研活动。

在调研活动中，我本着“下基层、察民情、听民声、解民忧、励民劲、保稳定”的工作目标，真实了解公司各部门、各单位的基本情况，实实在在帮助基层员工解决生产生活中的实际

困难和问题，鼓舞激励员工顺利完成公司各阶段任务目标。为切实掌握第一手详实、鲜活的调研资料，我做了以下工作：

一是及时召开座谈会。在召开座谈会中，特别邀请基层党员干部、技术骨干能手、基层员工代表参加，围绕公司党群建设、项目发展、经营管理、生活后勤等诸多方面问题与我进行面对面沟通、心贴心交流。大家结合自身工作实际畅所欲言、谏言献策。我认真听取了每一位参会人员的，对大家所反映的问题逐一给予耐心、细致地解答，特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地方。这使我更广泛、更全面地听取到一线员工的意见和建议，有效提高了解决公司各类实际问题的及时性。

二是针对公司年度工作会议精神要求实质，结合公司实际情况，我下到部门、下到班组，以管理提升活动为契机，热烈号召公司全体员工增强紧迫感和责任感，统一思想，坚定信心，强化责任，狠抓落实，拧成一股绳，扎实做好安全生产，确保完成全年各项工作任务目标。

三是为全面落实党的“十八大”保电工作，保障员工在“十八大”期间的思想稳定，我坚持与现场员工保持沟通交流，鼓舞他们咬紧牙关、卯足干劲，定目标、忙部署、抓落实，要求全体员工统一思想、提高认识，严格执行各项规章制度，严肃值班纪律，杜绝违章作业，加强现场安全生产管理，加强监督检查，继续深入开展现场反违章和隐患排查工作，落实各级人员责任，维持安全生产态势平稳，确保“十八大”保电工作万无一失。

四是参加公司工会组织开展的“送清凉”活动，慰问炎炎夏日里坚守在生产一线的员工。活动期间，我深入所属工程项目建设工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部员工送去清凉饮料。在风电场，我围绕员工的工作环境，饮食，高温劳动保护等，对生产一线、项目建设工地、高温作业地点等作业场所进行走访慰问，极大的鼓舞了员工的工作热情。

通过与公司基层员工面对面交流谈心以及深入部门、班组，以实际行动为员工解决困难，零距离为他们服务，真心实意为员工办实事、办好事，激励员工做好本职工作，鼓舞员工实现各阶段目标，做个员工信赖的公仆。总之，通过下基层走访，既使我感受到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际情况，为党员领导干部扎实地上了一堂非常好的党课，这将激励党员干部今后以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，认真做好本职工作，做一名合格的共产党员。

## 第二篇：区领导下基层调研报告 下基层调研报告

历城区现有小型水库座，其中小（一）型水库4座，小（二）型水库座。年经过全市小型水库大坝安全排查，其中座属于三类坝。根据省、市小型水库除险加固任务要求，我区自到年，对座（其中小（一）型4座，小（二）型座）病险水库逐一进行达标治理，年完成白炭窑、葫芦峪等8座；年完成枣林、大会等座；年完成黄巢等8座小水库除险加固任务，总计完成投资.1万元。区委、区政府对该项工作高度重视，成立了历城区病险水库除险加固及重点河道治理工程建设指挥部，作为项目法人开展工作，并且与各有关乡镇签订责任书，明确了各级政府的相应职责分工。

工程建设中，由具备相应资质的设计、监理、审计等单位全程参与，各参建单位遵循“项目法人负责、监理单位控制、施工单位保证、设计单位服务、质量监督站监督、当地政府配合”等制度，明确责任、各负其责，按照项目管理“四制”（项目法人制、招标投标制、建设监理制和合同管理制）要求，规范程序、严格管理，确保了工程质量和进度。尤其是年工程，较、年投资额度大、施工难度高，历城区高度重视，各参建单位共同努力，以创优质工程为目标，在全市做到了三个率先：“率先完成招投标、率先进场施工、率先完成水下主体工程”，使工程达到了预期成效。

该工程共收到上级资金万元，其中中央资金0万元，省级资金5万元，市级资金万元，其余资金由区政府配套。指挥部设立专用资金账户，规范操作，确保专款专用。

除险加固工程实施过程中，结合惠民政策，鼓励、提倡选聘农民工，不但节省了工程开支，对农民增收也起到了积极作用；施工方案因地制宜，将水库防洪效益与群众生产生活需求相结合，真正实现了民心工程。

工程实施后，有利于提高水库防洪能力，发挥防洪效益，减轻下游洪水灾害损失；有利于增强蓄水能力、提高灌溉效益，保证农业高产稳产和农民增收；有利于减少水土流失，立足区域优势，发展生态旅游；有利于进一步完善管理设施，提高管理水平，使水库工程运行进入良性轨道。

## 二、调研情况

为将小型病险水库除险加固收尾工作做好，进一步促进该工程的效益发挥，月8日-月日，由我及工管科相关人员组成调研组，深入基层，深入群众，就该工程的经验总结及建后管理、效益发挥等工作开展调研。调研过程中，我们走访了各水库所在乡镇及办事处的水库运行管理部门和部分重点水库所在村。

（一）走访单位小水库除险加固工程概况 此次下基层调研各乡镇、办事处基本情况如下：柳埠镇：现有小型水库座，其中黄巢水库为小（一）型水库，小（二）型水库座（除桃科水库外，其余座水库均被列入此次加固计划）。

西营镇：现有小型水库8座，其中白炭窑水库为小（一）型水库，小（二）型水库7座。

彩石镇：现有小（二）型水库3座。仲宫镇：现有小（二）型水库1座。

高而办事处：现有小型水库2座，其中八大岭水库为小（一）型水库，小（二）型水库1座。

港沟办事处：现有小型水库2座，其中燕棚水库为小（一）型水库，小（二）型水库1座。

## （二）调研基本情况

设，将进一步促进该工程的经济效益及生态效益的发挥。三、几点思考

1、针对小水库除险加固工程的经验总结，我们认为，程序的规范、制度的严格、各单位的配合、当地百姓的支持，都是我们工程顺利实施的必要条件。这是我们此次工程的成功经验，更是今后实施其他工程的基本要求。只有真正做到利民惠民，成为民心工程，才能取得百姓支持，取得更大的成功。

2、小水库等小型水利设施多年来一直存在“产权不清晰，责任不明确、运行管理方式不规范，管理措施不到位”等问题，此次除险加固工程完成后，要想充分发挥小水库的效益，做到规范化管理，水管体制改革等建后管理问题亟待解决。我区将立足基本情况，同时借鉴省、市及其他县区水管体制改革的经验教训，从建后管理制度、机构设路、人员配备、设施完善、多元化经营管理等各方面，加强建后管理，探索小水库运行管理的长效机制。

3、此次小水库除险加固工程以防洪为主，个别水库兼顾灌溉效益等要求，增强了其防洪灌溉效益。我区的小水库大多处于济南市南部山区，属于生态功能保护区、省城后花园。该除险加固工程的实施，使水库大坝、库区的整体景观得到了改善，今后我们将立足于结合库区周边的生态优势，因地制宜，增设亲水景观。这样将会极大地带动当地的生态旅游，促进水库的经济效益和生态效益。

## 调研记录

时间：年月8日-月日

地点：柳埠镇、西营镇、彩石镇、仲宫镇、港沟办事处、高人员：

内容：主要通过召开有关人员、村干部座谈会，了解情况，而办事处会议室或相关村委会。及各乡镇、办事处水利站工作人员、相关村干部、群众代表。听取对小型病险水库除险加固工程实施过程及建后管理、增强效益的建议和意见，并明确下一步工作思路，确定工作目标。

### 第三篇：关于开展领导干部下基层“三进三帮”活动的调研报告

根据县委县政府的《关于深入开展领导干部下基层活动的意见》(盱发8号)和《关于开展年领导干部下基层活动的通知》(盱办发号)的有关要求和部署，建设银行盱眙支行田宇峰行长在驻点村一盱眙县马坝镇沙坝村，走村入户，深入开展了政策宣讲调研活动;在此期间，共召开党员群众座谈会1次，走访慰问黄某某等困难户5户，捐赠科技书籍上千册，协调问题6个。带领业务人员积极指导农民群众提升金融知识水平，大力宣传政府扶贫政策;鼓励青年创业，鼓励下岗再就业。着力解决中小企业和服务三农关于资金困难问题。通过多种形式的宣讲调研，基本达到了预期的活动要求，具体情况汇报如下：

#### 一、基本情况

沙坝村位于盱眙县马坝镇东南面，东邻金湖县，靠近安徽天长市(江苏和安徽省交界)，属于较为偏僻的村，还属于较为贫穷的村。近年来，随着党和政府支农惠农政策的大力扶持，使得该村经济稳定发展，农民生活水平显著提高，农民生产

条件逐步改善，科技文化发展加快，农村经济与各项社会事业正在朝着全面协调可持续的方向发展。目前，该村的人参加了新型农村合作医疗，各项惠农补贴划入各户一卡通中。新式沼气的大力普及，有效地完成了一改三建，使得人畜禽粪便得到无害化处理，用沼气换来了当地环境的清气。几年的发展，使农民的生活得到了逐年提高，家庭收入逐年递增，家庭资产不断增长，推动乡村发展的物质基础得到不断的加强和巩固。一是随着惠农政策的不断深入，使农民群众得到了很大的实惠，住房条件得到很大的改善，生产工具得到很大的更新；该村的农户逐步建起了新房。二是该村在积极争取国家政策支持的同时，充分发挥村民自治作用，组织实施了精整水田、道路通达工程、退耕还林、农网改造、人畜饮水改造等一批基础设施项目建设，农村基础条件进一步改善。全村农户走上了硬化路面，实现了道路畅通；农村电网逐步改造，供电质量有所提高。各项社会事业发展较好，建立了卫生室、农资超市、医疗救治和疾病预防控制机制。有线电视和电话、移动通讯覆盖全村，宽带网络逐步延伸，扩大了农户接受外界信息的能力和渠道。三是民生金融加快发展，深受农民的好评。民生领域涉及全民的切身利益，要发展，需要多方面支持，金融部门的信贷支持尤其离不开。调研中，行长领导专门就金融服务情况听取了农民群众的意见和建议，以便使金融机构更好地服务于当地人民群众。四是该村干部群众法律意识、法制观念普遍增强。以打防并举、标本兼治为方针，进一步增强社会治安的掌控能力，农业法、村民委员会组织法为重点的与农民生产生活密切相关的法律法规广泛普及，依法治村、民主管村的工作格局逐步形成。

## 二、主要困难和突出问题

面对当前农村存在的新情况、新矛盾和新问题(请继续关注：)题，针对啥坝村的实际，对新农村建设工作提出以下思路和建议：一是加快推进农业产业化，建立农民收入持续增长。现阶段在积极抓好粮食生产的同时，继续推进农业和农村经济结构的战略性调整，大力发展特色农业、绿色农业和生态

农业，加快推进农业产业化经营。二是加快发展农村专业合作组织，引导农民主动融入大市场。通过选择优势项目，制定优惠政策，营造宽松的发展环境，招商引资兴办农副产品加工业，加快发展农产品精深加工业，提高附加值。三是加快推进乡村统筹，促进经济共同发展。面对当前乡村发展的差距，要始终把发展农村生产力，增加农民收入放在第一位，全面提升农村经济发展。财政支出、固定资产投资和信贷投放都要切实向农村倾斜取消对农民进城入户、就业、子女入学等各种限制，让农村和农民真正分享城市化、工业化的建设成果。四是发挥村级党组织作用，促进社会和谐稳定。村民在最困难、最需要帮助的时候，村基层组织和党员干部能帮助他们一下，拉他们一把。他们心里就会多一份感恩，对社会也多一份认同。同时，要引导农民群众及时了解县委县政府的惠民政策，宣传社会和谐和经济发展的重要性，宣讲物质文化和共同建设，激励干部群众全身投入经济发展中去。

#### 第四篇：领导干部如何下基层调研 领导干部如何下基层调研

领导干部下基层，是开展调查研究的重要环节，是贯彻群众路线的具体体现，历来为我们党所重视。近年来，不少领导干部经常下基层推动工作、化解矛盾，为群众排忧解难，取得了积极成效。但在个别地方也存在这样的现象：领导干部下到基层去了，走到群众中了，群众却觉得领导干部离他们更远了。究其原因，就在于这些领导干部把精力放在追求下基层的形式和数量上，而忽视了下基层的目的和效果：车子转一转，工程看一看，干部谈一谈，群众见一见，调查研究就结束了。

显然，这样的下基层不仅达不到掌握情况、解决问题、联系群众的目的，反而扰民伤财，加重基层的负担。如果这种低效、无效甚至负效的下基层多了，不仅不能拉近同群众的距离，而且会引起群众的反感；不仅不能解决实际问题，而且容易造成新的矛盾。

这种现象的出现，既有主观原因，也有客观原因。从主观来讲，少数干部对理论学习重视不够，对改造主观世界着力不够，没有认识到深入基层掌握第一手材料、到人民群众中求教点子，是我们研究问题、解决问题的基本方法，是密切党同人民群众血肉联系的基本途径，于是自觉或不自觉地犯了主观主义、形式主义的错误；从客观来看，改革开放以来，我国经济社会快速发展，新现象、新事物层出不穷，社会利益格局深刻变化，群众思想观念日益多样，基层的情况千差万别，了解基层的难度增加。

义群众观，真正运用马克思主义的立场、观点、方法分析问题、解决问题。干部对群众敞开心扉，群众对干部就会无所保留，好主意、好办法就会在交流中形成。其次，做好准备工作，心中带着问题。下去之前，多方了解所到之处的情况，补充相关知识，对要达到的目的和要解决的问题做到心中有数。第三，坚持轻车简从，机动安排行程。不搞层层陪同和群众迎送，根据情况随时调整行程安排，到最需要调研的地方去。第四，注意突出重点，不忘把握全局。定期深入到经济落后、问题较多的地方调查研究，了解群众疾苦，帮助解决困难，同时不忘全面了解情况，及时总结好的经验和做法，拓宽解决问题的思路。

## 第：领导干部下基层调研制度 领导干部下基层调研制度

一、医院实行院长查房（行政、医疗）每月一次。由院办、医务科分别按职能范围，召集相应职能科室负责人，安排查房时间和内容，并报请主管院领导审批，院级领导按照分工参加查房。

1、院办于查房前与科室主任作双向交流，帮助科室明确查房内容和程序，将了解到的情况提前向相关职能科室反馈或请示分管领导，以提高查房质量和效率。

2、主题围绕医院学科建设，科室管理和需要解决的具体问题。

3、由院办主任作好记录，并对有关工作予以督办。二、医院设院长接待日，主要负责接待患者及家属、社会各部门、各届人士、医院各级干部职工、（离）退休人员对医院工作的建议与意见，由门诊办主任作好记录。接待后有关问题和事项由院办按照督查督办手续办理并作回复。

高效、主动、服务的原则。三、院级领导定期或不定期下科室调研工作，应本着精简、

## 领导调研报告篇八

活的调研资料，我做了以下工作：

一是及时召开座谈会。在召开座谈会中，特别邀请基层党员干部、技术骨干能手、基层员工代表参加，围绕公司党群建设、项目发展、安全生产、经营管理、生活后勤等诸多方面问题与我进行面对面沟通、心贴心交流。大家结合自身工作实际畅所欲言、谏言献策。我认真听取了每一位参会人员的发言，对大家所反映的问题逐一给予耐心、细致地解答，特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地方。这使我更广泛、更全面地听取到一线员工的意见和建议，有效提高了解决公司各类实际问题的及时性。

二是针对公司年度工作会议精神要求实质，结合公司实际情况，我下到部门、下到班组，以管理提升活动为契机，热烈号召公司全体员工增强紧迫感和责任感，统一思想，坚定信心，强化责任，狠抓落实，拧成一股绳，扎实做好安全生产，确保完成全年各项工作任务目标。

三是为全面落实党的“十八大”保电工作，保障员工在“十八大”期间的思想稳定，我坚持与现场员工保持沟通交流，鼓舞他们咬紧牙关、卯足干劲，定目标、忙部署、抓落实，要求全体员工统一思想、提高认识，严格执行各项规章制度，严肃值班纪律，杜绝违章作业，加强现场安全生产管理，加

强监督检查，继续深入开展现场反违章和隐患排查工作，落实各级人员责任，维持安全生产态势平稳，确保”十八大”保电工作万无一失。

四是参加公司工会组织开展的”送清凉”活动，慰问炎炎夏日里坚守在生产一线的员工。活动期间，我深入所属工程项目建筑工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部员工送去清凉饮料。在风电场，我围绕员工的工作环境，饮食卫生，高温劳动保护等，对生产一线、项目建筑工地、高温作业地点等作业场所进行走访慰问，极大的鼓舞了员工的工作热情。

通过与公司基层员工面对面交流谈-

心以及深入部门、班组，以实际行动为员工解决困难，零距离为他们服务，真心实意为员工办实事、办好事，激励员工做好本职工作，鼓舞员工实现各阶段目标，做个员工信赖的公仆。总之，通过下基层走访，既使我感受到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际情况，为党员领导干部扎实地上了一堂非常好的党课，这将激励党员干部今后以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，认真做好本职工作，做一名合格的共产党员。

下基层调研报告

入基层，到相关政府及周边村开展调研，积极沟通、了解民生民情，为下一步工作方案提供了依据。

一、小型病险水库除险加固工程概况

历城区现有小型水库28座，其中小型水库4座，小型水库24座。2014年经过全市小型水库大坝安全排查，其中27座属于三类坝。根据省、市小型水库除险加固任务要求，我区自2014到2014年，对27座病险水库逐一进行达标治理，2014年完成

白炭窑、葫芦峪等8座；2014年完成枣林、大会等11座；2014年完成黄巢等8座小水库除险加固任务，总计完成投资3502.1万元。区委、区政府对该项工作高度重视，成立了历城区病险水库除险加固及重点河道治理工程建设指挥部，作为项目法人开展工作，并且与各有关乡镇签订责任书，明确了各级政府的相应职责分工。

工程建设中，由具备相应资质的设计、监理、审计等单位全程参与，各参-

是2014年工程，较08、09年投资额度大、施工难度高，历城区高度重视，各参建单位共同努力，以创优质工程为目标，在全市做到了三个率先：“率先完成招投标、率先进场施工、率先完成水下主体工程”，使工程达到了预期成效。

该工程共收到上级资金1979万元，其中中央资金450万元，省级资金275万元，市级资金1254万元，其余资金由区政府配套。指挥部设立专用资金账户，规范操作，确保专款专用。

真正实现了民心工程。

工程实施后，有利于提高水库防洪能力，发挥防洪效益，减轻下游洪水灾害损失；有利于增强蓄水能力、提高灌溉效益，保证农业高产稳产和农民增收；有利于减少水土流失，立足区域优势，发展生态旅游；有利于进一步完善管理设施，提高管理水平，使水库工程运行进入良性轨道。

## 二、调研情况

为将小型病险水库除险加固收尾工作做好，进一步促进该工程的效益发挥，11月8日-11月12日，由我及工管科相关人员组成调研小组，深入基层，深入群众，就该工程的经验总结及建后管理、效益发挥等工作开展调研。调研过程中，我们走访了各水库所在乡镇及办事处的水库运行管理部门和部分

重点水库所在村。

走访单位小水库除险加固工程概况

此次下基层调研各乡镇、办事处基本情况如下：

柳埠镇：现有小型水库12座，其中黄巢水库为小型水库，小型水库11座。

西营镇：现有小型水库8座，其中白炭窑水库为小型水库，小型水库7座。

彩石镇：现有小型水库3座。

仲宫镇：现有小型水库1座。

高而办事处：现有小型水库2座，其中八大岭水库为小型水库，小型水库1座。

港沟办事处：现有小型水库2座，其中燕棚水库为小型水库，小型水库1座。

调研基本情况

对当地民生民情，对水库的建后管理和效益发挥做出初步规划方案。

设，将进一步促进该工程的经济效益及生态效益的发挥。

三、几点思考

都是我们工程顺利实施的必要条件。这是我们此次工程的成功经验，更是今后实施其他工程的基本要求。只有真正做到

利民惠民，成为民心工程，才能取得百姓支持，取得更大的成功。

2、小水库等小型水利设施多年来一直存在“产权不清晰，责任不明确、运行管理方式不规范，管理措施不到位”等问题，此次除险加固工程完成后，要想充分发挥小水库的效益，做到规范化管理，水管体制改革等建后管理问题亟待解决。我区将立足基本情况，同时借鉴省、市及其他县区水管体制改革的经验教训，从建后管理制度、机构设路、人员配备、设施完善、多元化经营管理等各方面，加强建后管理，探索小水库运行管理的长效机制。

程的实施，使水库大坝、库区的整体景观得到了改善，今后我们将立足于结合库区周边的生态优势，因地制宜，增设亲水景观。这样将会极大地带动当地的生态旅游，促进水库的经济效益和生态效益。

## 调研记录

时间：2014年11月8日-11月12日

地点：柳埠镇、西营镇、彩石镇、仲宫镇、港沟办事处、高  
人员：

内容：主要通过召开有关人员、村干部座谈会，了解情况，而办事处会议室或相关村委会。及各乡镇、办事处水利站工作人员、相关村干部、群众代表。听取对小型病险水库除险加固工程实施过程及建后管理、增强效益的建议和意见，并明确下一步工作思路，确定工作目标。

知》的有关要求和部署，建设银行盱眙支行田宇峰行长在驻点村—盱眙县马坝镇沙坝村，走村入户，深入开展了政策宣讲调研活动；在此期间，共召开党员群众座谈会1次，走访慰问黄某某等困难户5户，捐赠科技书籍上千册，协调问题6个。

带领业务人员积极指导农民群众提升金融知识水平，大力宣传政府扶贫政策；鼓励青年创业，鼓励下岗再就业。着力解决中小企业和服务“三农”关于资金困难问题。通过多种形式的宣讲调研，基本达到了预期的活动要求，具体情况汇报如下：

## 一、基本情况

防控制机制。有线电视和电话、移动通讯覆盖全村，宽带网络逐步延伸，扩大了农户接受外界信息的能力和渠道。三是民生金融加快发展，深受农民的好评。民生领域涉及全民的切身利益，要发展，需要多方面支持，金融部门的信贷支持尤其离不开。调研中，行长领导专门就金融服务情况听取了农民群众的意见和建议，以便使金融机构更好地服务于当地人民群众。四是该村干部群众法律意识、法制观念普遍增强。以“打防并举、标本兼治”为方针，进一步增强社会治安的掌控能力，农业法、村民委员会组织法为重点的与农民生产生活密切相关的法律法规广泛普及，依法治村、民主管村的工作格局逐步形成。

## 二、主要困难和突出问题

日常教育、抚养问题也十分突出，加之农村教育设施的配备远远不如乡镇，学生所学知识面相对较窄。在医疗就医方面，尽管实施了“新农合”，但就医条件差，医疗水平较低，加之医疗费用报销政策的局限，农民就医的根本问题仍未全面解决。从经济发展的角度来看，农村就业保障仍很薄弱，剩余劳动力只有外出务工。虽然增加了一笔收入，但这些人背井离乡，给生产生活带来了诸多不便并可能产生不稳定问题。

## 三、促进发展思路和建议

择优势项目，制定优惠政策，营造宽松的发展环境，招商引资兴办农副产品加工业，加快发展农产品精深加工业，提高

附加值。三是加快推进乡村统筹，促进经济共同发展。面对当前乡村发展的差距，要始终把发展农村生产力，增加农民收入放在第一位，全面提升农村经济发展。财政支出、固定资产投资和信贷投放都要切实向农村倾斜取消对农民进城入户、就业、子女入学等各种限制，让农村和农民真正分享城市化、工业化的建设成果。四是发挥村级党组织作用，促进社会和谐稳定。村民在最困难、最需要帮助的时候，村基层党组织和党员干部能帮助他们一下，拉他们一把。他们心里就会多一份感恩，对社会也多一份认同。同时，要引导农民群众及时了解县委县政府的惠民政策，宣传社会和谐和经济发展的重要性，宣讲物质文化和精神文明共同建设，激励干部群众全身投入经济发展中去。

## 领导干部如何下基层调研

领导干部下基层，是开展调查研究的重要环节，是贯彻群众路线的具体体现，历来为我们党所重视。近年来，不少领导干部经常下基层推动工作、化解矛盾，为群众排忧解难，取得了积极成效。但在个别地方也存在这样的现象：领导干部下到基层去了，走到群众中了，群众却觉得领导干部离他们更远了。究其原因，就在于这些领导干部把精力放在追求下基层的形式和数量上，而忽视了下基层的目的和效果：车子转一转，工程看一看，干部谈一谈，群众见一见，调查研究就结束了。

显然，这样的下基层不仅达不到掌握情况、解决问题、联系群众的目的，反而扰民伤财，加重基层的负担。如果这种低效、无效甚至负效的下基层多了，不仅不能拉近同群众的距离，而且会引起群众的反感；不仅不能解决实际问题，而且容易造成新的矛盾。

这种现象的出现，既有主观原因，也有客观原因。从主观来讲，少数干部-

对理论学习重视不够，对改造主观世界着力不够，没有认识到深入基层掌握第一手材料、到人民群众中求教点子，是我们研究问题、解决问题的基本方法，是密切党同人民群众血肉联系的基本途径，于是自觉或不自觉地犯了主观主义、形式主义的错误；从客观来看，改革开放以来，我国经济社会快速发展，新现象、新事物层出不穷，社会利益格局深刻变化，群众思想观念日益多样，基层的情况千差万别，了解基层的难度增加。

义群众观，真正运用马克思主义的立场、观点、方法分析问题、解决问题。干部对群众敞开心扉，群众对干部就会无所保留，好主意、好办法就会在交流中形成。其次，做好准备工作，心中带着问题。下去之前，多方了解所到之处-的情况，补充相关知识，对要达到的目的和要解决的问题做到心中有数。第三，坚持轻车简从，机动安排行程。不搞层层陪同和群众迎送，根据情况随时调整行程安排，到最需要调研的地方去。第四，注意突出重点，不忘把握全局。定期深入到经济落后、问题较多的地方调查研究，了解群众疾苦，帮助解决困难，同时不忘全面了解情况，及时总结好的经验和做法，拓宽解决问题的思路。

## 领导干部下基层调研制度

一、医院实行院长查房每月一次。由院办、医务科分别按职能范围，召集-

相应职能科室负责人，安排查房时间和内容，并报请主管院领导审批，院级领导按照分工参加查房。

1、院办于查房前与科室主任作双向交流，帮助科室明确查房内容和程序，将了解到的情况提前向相关职能科室反馈或请示分管领导，以提高查房质量和效率。

2、主题围绕医院学科建设，科室管理和需要解决的具体问题。

3、由院办主任作好记录，并对有关工作予以督办。

二、医院设院长接待日，主要负责接待患者及家属、社会各部门、各届人士、医院各级干部职工、退休人员对医院工作的建议与意见，由门诊办主任做好记录。接待后有关问题和事项由院办按照督查督办手续办理并作回复。

三、院级领导定期或不定期下科室调研工作，应本着精简、高效、主动、服务的原则。

----

## 领导调研报告篇九

为深入贯彻落实创先争优活动有关文件要求，进一步牢固树立立党为公，执政为民，群众利益无小事的观念，我结合福建风电公司实际情况，深入基层，认真开展了针对在新形势条件下，基层员工想什么、盼什么、愿什么、难什么的调研活动。

在调研活动中，我本着“下基层、察民情、听民声、解民忧、励民劲、保稳定”的工作目标，真实了解公司各部门、各单位的基本情况，实实在在帮助基层员工解决生产生活中的实际困难和问题，鼓舞激励员工顺利完成公司各阶段任务目标。为切实掌握第一手详实、鲜活的调研资料，我做了以下工作：

一是及时召开座谈会。在召开座谈会中，特别邀请基层党员干部、技术骨干能手、基层员工代表参加，围绕公司党群建设、项目发展、经营管理、生活后勤等诸多方面问题与我进行面对面沟通、心贴心交流。大家结合自身工作实际畅所欲言、谏言献策。我认真听取了每一位参会人员的，对大家所反映的问题逐一给予耐心、细致地解答，特别记录了党员干部作风建设和思想观念中仍需完善和改进的地方。这使我更广泛、更全面地听取到一线员工的意见和建议，有效提高了

解决公司各类实际问题的及时性。

二是针对公司年度工作会议精神要求实质，结合公司实际情况，我下到部门、下到班组，以管理提升活动为契机，热烈号召公司全体员工增强紧迫感和责任感，统一思想，坚定信心，强化责任，狠抓落实，拧成一股绳，扎实做好安全生产，确保完成全年各项工作任务目标。

三是为全面落实党的“十八大”保电工作，保障员工在“十八大”期间的思想稳定，我坚持与现场员工保持沟通交流，鼓舞他们咬紧牙关、卯足干劲，定目标、忙部署、抓落实，要求全体员工统一思想、提高认识，严格执行各项规章制度，严肃值班纪律，杜绝违章作业，加强现场安全生产管理，加强监督检查，继续深入开展现场反违章和隐患排查工作，落实各级人员责任，维持安全生产态势平稳，确保“十八大”保电工作万无一失。

四是参加公司工会组织开展的“送清凉”活动，慰问炎炎夏日里坚守在生产一线的员工。活动期间，我深入所属工程项目建设工地，为冒高温战酷暑，坚守战斗在生产一线的干部员工送去清凉饮料。在风电场，我围绕员工的工作环境，饮食，高温劳动保护等，对生产一线、项目建设工地、高温作业地点等作业场所进行走访慰问，极大的鼓舞了员工的工作热情。

通过与公司基层员工面对面交流谈心以及深入部门、班组，以实际行动为员工解决困难，零距离为他们服务，真心实意为员工办实事、办好事，激励员工做好本职工作，鼓舞员工实现各阶段目标，做个员工信赖的公仆。总之，通过下基层走访，既使我感受到了大唐同心文化的精神，又使我了解到了基层的实际情况，为党员领导干部扎实地上了一堂非常好的党课，这将激励党员干部今后以更好地精神状态、更加高涨的工作热情和更加务实的责任意识，认真做好本职工作，做一名合格的共产党员。

## 第二篇：区领导下基层调研报告 下基层调研报告

按照中央及省、市计划要求，我区自-年开展了小型病险水库除险加固工程。工程建设过程中，作为我区指挥部办公室副主任，我直接负责工程建设的前期准备、施工管理、资金管理、工程验收等全部日常工作，现该工程已进入验收总结阶段。为做好该工程的经验总结，规范运行管理、促进效益发挥，我组织工管科相关人员，多次深入基层，到相关政府及周边村开展调研，积极沟通、了解民生民情，为下一步工作方案提供了依据。

### 一、小型病险水库除险加固工程概况

历城区现有小型水库座，其中小（一）型水库4座，小（二）型水库座。年经过全市小型水库大坝安全排查，其中座属于三类坝。根据省、市小型水库除险加固任务要求，我区自到年，对座（其中小（一）型4座，小（二）型座）病险水库逐一进行达标治理，年完成白炭窑、葫芦峪等8座；年完成枣林、大会等座；年完成黄巢等8座小水库除险加固任务，总计完成投资.1万元。区委、区政府对该项工作高度重视，成立了历城区病险水库除险加固及重点河道治理工程建设指挥部，作为项目法人开展工作，并且与各有关乡镇签订责任书，明确了各级政府的相应职责分工。

工程建设中，由具备相应资质的设计、监理、审计等单位全程参与，各参建单位遵循“项目法人负责、监理单位控制、施工单位保证、设计单位服务、质量监督站监督、当地政府配合”等制度，明确责任、各负其责，按照项目管理“四制”（项目法人制、招标投标制、建设监理制和合同管理制）要求，规范程序、严格管理，确保了工程质量和进度。尤其是年工程，较、年投资额度大、施工难度高，历城区高度重视，各参建单位共同努力，以创优质工程为目标，在全市做到了三个率先：“率先完成招投标、率先进场施工、率先完成水下主体工程”，使工程达到了预期成效。

该工程共收到上级资金万元，其中中央资金0万元，省级资金5万元，市级资金万元，其余资金由区政府配套。指挥部设立专用资金账户，规范操作，确保专款专用。

除险加固工程实施过程中，结合惠民政策，鼓励、提倡选聘农民工，不但节省了工程开支，对农民增收也起到了积极作用；施工方案因地制宜，将水库防洪效益与群众生产生活需求相结合，真正实现了民心工程。

工程实施后，有利于提高水库防洪能力，发挥防洪效益，减轻下游洪水灾害损失；有利于增强蓄水能力、提高灌溉效益，保证农业高产稳产和农民增收；有利于减少水土流失，立足区域优势，发展生态旅游；有利于进一步完善管理设施，提高管理水平，使水库工程运行进入良性轨道。

## 二、调研情况

为将小型病险水库除险加固收尾工作做好，进一步促进该工程的效益发挥，月8日-月日，由我及工管科相关人员组成调研组，深入基层，深入群众，就该工程的经验总结及建后管理、效益发挥等工作开展调研。调研过程中，我们走访了各水库所在乡镇及办事处的水库运行管理部门和部分重点水库所在村。

（一）走访单位小水库除险加固工程概况 此次下基层调研各乡镇、办事处基本情况如下：柳埠镇：现有小型水库座，其中黄巢水库为小（一）型水库，小（二）型水库座（除桃科水库外，其余座水库均被列入此次加固计划）。西营镇：现有小型水库8座，其中白炭窑水库为小（一）型水库，小（二）型水库7座。

彩石镇：现有小（二）型水库3座。仲宫镇：现有小（二）型水库1座。

高而办事处：现有小型水库2座，其中八大岭水库为小（一）型水库，小（二）型水库1座。

港沟办事处：现有小型水库2座，其中燕棚水库为小（一）型水库，小（二）型水库1座。

## （二）调研基本情况

此次下基层调研我们分别走访了三类对象，一是乡镇及办事处水利站工作人员；二是有关村干部；三是库区周边村民。在具体方式上，我们主要通过召开水利站相关人员及村干部座谈会、走访三类对象、到库区周边与农民交谈等方式，听取意见、建议，对小型病险水库除险加固工程进行经验总结，同时针对当地民生民情，对水库的建后管理和效益发挥做出初步规划方案。

设，将进一步促进该工程的经济效益及生态效益的发挥。三、几点思考

1、针对小水库除险加固工程的经验总结，我们认为，程序的规范、制度的严格、各单位的配合、当地百姓的支持，都是我们工程顺利实施的必要条件。这是我们此次工程的成功经验，更是今后实施其他工程的基本要求。只有真正做到利民惠民，成为民心工程，才能取得百姓支持，取得更大的成功。

2、小水库等小型水利设施多年来一直存在“产权不清晰，责任不明确、运行管理方式不规范，管理措施不到位”等问题，此次除险加固工程完成后，要想充分发挥小水库的效益，做到规范化管理，水管体制改革等建后管理问题亟待解决。我区将立足基本情况，同时借鉴省、市及其他县区水管体制改革的经验教训，从建后管理制度、机构设路、人员配备、设施完善、多元化经营管理等各方面，加强建后管理，探索小水库运行管理的长效机制。3、此次小水库除险加固工程以防洪为主，个别水库兼顾灌溉效益等要求，增强了其防洪灌溉

效益。我区的小水库大多处于济南市南部山区，属于生态功能保护区、省城后花园。该除险加固工程的实施，使水库大坝、库区的整体景观得到了改善，今后我们将立足于结合库区周边的生态优势，因地制宜，增设亲水景观。这样将会极大地带动当地的生态旅游，促进水库的经济效益和生态效益。

## 调研记录

时间：年月8日-月日

地点：柳埠镇、西营镇、彩石镇、仲宫镇、港沟办事处、高人员：

内容：主要通过召开有关人员、村干部座谈会，了解情况，而办事处会议室或相关村委会。及各乡镇、办事处水利站工作人员、相关村干部、群众代表。听取对小型病险水库除险加固工程实施过程及建后管理、增强效益的建议和意见，并明确下一步工作思路，确定工作目标。

## 第三篇：关于开展领导干部下基层“三进三帮”活动的调研报告

根据县委县政府的《关于深入开展领导干部下基层活动的意见》(盱发8号)和《关于开展年领导干部下基层活动的通知》(盱办发号)的有关要求和部署，建设银行盱眙支行田宇峰行长在驻点村—盱眙县马坝镇沙坝村，走村入户，深入开展了政策宣讲调研活动；在此期间，共召开党员群众座谈会1次，走访慰问黄某某等困难户5户，捐赠科技书籍上千册，协调问题6个。带领业务人员积极指导农民群众提升金融知识水平，大力宣传政府扶贫政策；鼓励青年创业，鼓励下岗再就业。着力解决中小企业和服务三农关于资金困难问题。通过多种形式的宣讲调研，基本达到了预期的活动要求，具体情况汇报如下：

## 一、基本情况

沙坝村位于盱眙县马坝镇东南面，东邻金湖县，靠近安徽天长市(江苏和安徽省交界)，属于较为偏僻的村，还属于较为贫穷的村。近年来，随着党和政府支农惠农政策的大力扶持，使得该村经济稳定发展，农民生活水平显著提高，农民生产条件逐步改善，科技文化发展加快，农村经济与各项社会事业正在朝着全面协调可持续的方向发展。目前，该村的人参加了新型农村合作医疗，各项惠农补贴划入各户一卡通中。新式沼气的大力普及，有效地完成了一改三建，使得人畜禽粪便得到无害化处理，用沼气换来了当地环境的清气。几年的发展，使农民的生活得到了逐年提高，家庭收入逐年递增，家庭资产不断增长，推动乡村发展的物质基础得到不断的加强和巩固。一是随着惠农政策的不断深入，使农民群众得到了很大的实惠，住房条件得到很大的改善，生产工具得到很大的更新；该村的农户逐步建起了新房。二是该村在积极争取国家政策支持的同时，充分发挥村民自治作用，组织实施了精整水田、道路通达工程、退耕还林、农网改造、人畜饮水改造等一批基础设施项目建设，农村基础条件进一步改善。全村农户走上了硬化路面，实现了道路畅通；农村电网逐步改造，供电质量有所提高。各项社会事业发展较好，建立了卫生室、农资超市、医疗救治和疾病预防控制机制。有线电视和电话、移动通讯覆盖全村，宽带网络逐步延伸，扩大了农户接受外界信息的能力和渠道。三是民生金融加快发展，深受农民的好评。民生领域涉及全民的切身利益，要发展，需要多方面支持，金融部门的信贷支持尤其离不开。调研中，行长领导专门就金融服务情况听取了农民群众的意见和建议，以便使金融机构更好地服务于当地人民群众。四是该村干部群众法律意识、法制观念普遍增强。以打防并举、标本兼治为方针，进一步增强社会治安的掌控能力，农业法、村民委员会组织法为重点的与农民生产生活密切相关的法律法规广泛普及，依法治村、民主管村的工作格局逐步形成。

## 二、主要困难和突出问题

通过调研座谈发现，沙坝村新农村建设取得了可喜成绩，虽然与过去相比有了很大变化，但是距新农村的建设要求还存在一定的差距，在经济发展中，还存在着制约农村经济繁荣、社会稳定发展、基础设施建设等方面的不利因素，还存在着新情况、新矛盾、新问题。主要困难表现在：一是农村投入严重不足。随着农村集资搞建设政策的进一步规范 and 得失利益的驱使，村民一事一议举步为艰。还未消化了前些年村公益事业负债，村办公室简陋，办公实施简易，现阶段涉农所需的道路、水利、土质改造等基础投入，主要靠争取国家支农项目，而这些项目在实施的区域和资金分配上又十分有限，造成农村的多数区域没有投入。二是农村劳动力素质偏低。经调研，该村还存在着农民思想还比较保守，传统的小农意识根深蒂固，生产方式与现代要求差距甚远。在思想素质方面，普遍存在小富即安心理，缺乏开拓进取精神。在文化素质方面，村民受教育程度偏低，由于农民科技知识低下，对新事物、新知识、新技术缺乏认识，从而阻碍了经济的发展。三是乡村差别依然存在。由于农村劳动力的外流，有些学生的父母常年在外务工，子女的日常教育、抚养问题也十分突出，加之农村教育设施的配备远远不如乡镇，学生所学知识面相对较窄。在医疗就医方面，尽管实施了新农合，但就医条件差，医疗水平较低，加之医疗费用报销政策的局限，农民就医的根本问题仍未全面解决。从经济发展的角度来看，农村就业保障仍很薄弱，剩余劳动力只有外出务工。虽然增加了一笔收入，但这些人背井离乡，给生产生活带来了诸多不便并可能产生不稳定问题。

三、促进发展思路和建议 面对当前农村存在的新情况、新矛盾和新问题(请继续关注：)题，针对沙坝村的实际，对新农村建设工作提出以下思路和建议：一是加快推进农业产业化，建立农民收入持续增长。现阶段在积极抓好粮食生产的同时，继续推进农业和农村经济结构的战略性调整，大力发展特色农业、绿色农业和生态农业，加快推进农业产业化经营。二是加快发展农村专业合作组织，引导农民主动融入大市场。通过选择优势项目，制定优惠政策，营造宽松的发展环境，

招商引资兴办农副产品加工业，加快发展农产品精深加工业，提高附加值。三是加快推进乡村统筹，促进经济共同发展。面对当前乡村发展的差距，要始终把发展农村生产力，增加农民收入放在第一位，全面提升农村经济发展。财政支出、固定资产投资和信贷投放都要切实向农村倾斜取消对农民进城入户、就业、子女入学等各种限制，让农村和农民真正分享城市化、工业化的建设成果。四是发挥村级党组织作用，促进社会和谐稳定。村民在最困难、最需要帮助的时候，村基层组织和党员干部能帮助他们一下，拉他们一把。他们心里就会多一份感恩，对社会也多一份认同。同时，要引导农民群众及时了解县委县政府的惠民政策，宣传社会和谐和经济发展的重要性，宣讲物质文化和共同建设，激励干部群众全身投入经济发展中去。

第四篇：领导干部如何下基层调研 领导干部如何下基层调研  
领导干部下基层，是开展调查研究的重要环节，是贯彻群众路线的具体体现，历来为我们党所重视。近年来，不少领导干部经常下基层推动工作、化解矛盾，为群众排忧解难，取得了积极成效。但在个别地方也存在这样的现象：领导干部下到基层去了，走到群众中了，群众却觉得领导干部离他们更远了。究其原因，就在于这些领导干部把精力放在追求下基层的形式和数量上，而忽视了下基层的目的和效果：车子转一转，工程看一看，干部谈一谈，群众见一见，调查研究就结束了。

显然，这样的下基层不仅达不到掌握情况、解决问题、联系群众的目的，反而扰民伤财，加重基层的负担。如果这种低效、无效甚至负效的下基层多了，不仅不能拉近同群众的距离，而且会引起群众的反感；不仅不能解决实际问题，而且容易造成新的矛盾。

义群众观，真正运用马克思主义的立场、观点、方法分析问题、解决问题。干部对群众敞开心扉，群众对干部就会无所保留，好主意、好办法就会在交流中形成。其次，做好准备

工作，心中带着问题。下去之前，多方了解所到之处的情况，补充相关知识，对要达到的目的和要解决的问题做到心中有数。第三，坚持轻车简从，机动安排行程。不搞层层陪同和群众迎送，根据情况随时调整行程安排，到最需要调研的地方去。第四，注意突出重点，不忘把握全局。定期深入到经济落后、问题较多的地方调查研究，了解群众疾苦，帮助解决困难，同时不忘全面了解情况，及时总结好的经验和做法，拓宽解决问题的思路。

## 第：领导干部下基层调研制度 领导干部下基层调研制度

一、医院实行院长查房（行政、医疗）每月一次。由院办、医务科分别按职能范围，召集相应职能科室负责人，安排查房时间和内容，并报请主管院领导审批，院级领导按照分工参加查房。

1、院办于查房前与科室主任作双向交流，帮助科室明确查房内容和程序，将了解到的情况提前向相关职能科室反馈或请示分管领导，以提高查房质量和效率。

2、主题围绕医院学科建设，科室管理和需要解决的具体问题。

3、由院办主任作好记录，并对有关工作予以督办。二、医院设院长接待日，主要负责接待患者及家属、社会各部门、各届人士、医院各级干部职工、（离）退休人员对医院工作的建议与意见，由门诊办主任做好记录。接待后有关问题和事项由院办按照督查督办手续办理并作回复。

三、院级领导定期或不定期下科室调研工作，应本着精简、高效、主动、服务的原则。