

# 公务员法调研报告的题目(汇总5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 公务员法调研报告的题目篇一

国务院总理李克强5月份为机关事业单位工资改革的落实定下了工资调整的最后期限，截至昨日，陕西、重庆、广西、青海、福建、内蒙古和山东明确表示工资调整已部署落实，还有部分省份表示相关实施细则正在报中央批准。调整之下，大部分公务员的工资有不同程度的上升，也有一些地区的公务员因基本工资提高导致纳税基数增大，再扣除养老金，工资“不升反降”。

### 陕西最高一月可涨近千元

从陕西省部分机关事业单位工作人员处了解到，6月的工资已经显示有调整。该省人社厅一名负责人称，陕西6月1日召开了工作布置会，“平均涨了300多元，但具体到个人，有多有少。”该省的工资调整按照现有职级和工龄调整，“科级干部涨了100多元，涨得最多的是临近退休人员，最多可涨近千元。”

重庆市某机关公务员说，身边的同事这个月的工资都有变化，基本上调了100多元。据重庆市人社局相关工作人员介绍，该局于6月14日布置了工资调整工作，各区县都按要求在6月调整了工资，平均涨幅300元左右。

广西人社厅表示，已按国家统一文件调整了公务员工资和公务员养老金的缴纳。据福建、青海、内蒙古等省份人社部门介绍，工资调整已部署落实，即使6月不涨，7月也会体现出来。

北京市某街道公务员表示，6月的工资已发到手，与5月相比没变化。北京市人力社保局相关工作人员表示，正按有关程序向上级机关报批，具体进度还不清楚。此外，天津、湖北等地也表示，实施方案正在报批。辽宁省人社厅表示，初步的实施意见已报省政府研究。

### 有省份6月工资“不升反降”

对于已经落实了工资调整的省份，记者发现，一些地区6月的公务员工资并不都是上涨。青岛一网友给当地社保部门留言称“6月份说是涨工资，可是到手的却少了，请问是怎么回事？”

青岛市人社局副局长孙义先回复网友提问称，根据国家统一部署，自2014年10月1日起对机关事业单位工资结构进行调整，调整办法是提高基本工资标准，同时减少津贴补贴标准，“青岛市在部署工资调整时，对养老保险、医疗保险进行了预扣，待机关事业单位养老保险制度正式实施时，与社会保险缴费进行换算，实行多退少补。因纳税基数提高，个人所得税缴纳数额也相应提高，部分公务员实发工资会有所降低。”

人社部发言人李忠也曾表示，由于基本工资实行全国统一标准，而养老保险个人缴费因各地工资水平的不同而存在差异，所以对工资收入水平较高地区的部分人员，这次增加的工资可能不足以完全弥补个人缴费，当期收入还会有所下降。

李忠在2014年第四季度新闻发布会上曾表示，工资制度改革以来，基本工资没有调整标准，在工资中的比重持续下降，

形成了不尽合理的工资结构，这不利于充分发挥基本工资的作用，不利于加强中央对工资分配关系的调控。

部分省份公务员晒调薪后实发工资涨幅随职级工龄各有差异

尹果是重庆主城某单位公务员，身为主任科员的他有着20多年的工作年限。他为记者展示了6月和7月的工资条，通过比对工资条上的各栏数据可以看到，尹果的职务工资和级别工资均有增长，两项加起与之前相比翻了一倍多，而工作性津贴和生活性补贴两项则有减少。同时，从7月起，他的工资条上多了养老保险、职业年金两项应扣费用，再加上一些其他杂费及代扣部分，7月份，他的实发工资为4754元，比6月涨了379元。

李君是广西壮族自治区政府某部门的科员，工龄为4年。财务部门提供给他补发工资条上显示，从去年10月到今年6月，总计5463元，平均每月补发607元。扣除应缴9个月的养老保险2860.56元和个人职业年金1430.28元，李君实际到手的补发工资为1172.16元。再扣除医疗保险，李先生平均每个月新增工资不到130.24元。

内蒙古锡林郭勒盟苏尼特左旗旗委一位公务员余小彤则告诉记者，他们的工资调整已经落实，相比而言，工资调整后单位那些工龄长的职工涨得多，她自己的工资涨了691元，扣除养老保险和职业年金后，拿到手的工资涨幅不太大。

福建省漳州市某单位一位有着14年工龄的普通科员冯阳向记者透露，福建省公务员的工资调整从去年10月1日已经开始，调整后的工资表已经上报，目前调整补发的工资还未发放，预计7月中旬可以拿到手。另外，据他了解，漳州的普通科员实发到手工资预计涨幅为130-150元，他的工龄比较长，实发到手预计涨150-160元。

陕西省省直某单位公务员李鑫已工作，属正科级干部，据介绍，目前对其的工资调整已经开始，目前每个月实发工资增加幅度

为300元,但由于对其津贴减少了200元,所以发到手里的实际收入增加了100元。据了解,此省直单位是从2014年10月开始对其工资进行补助发放,截至6月底,共为其补发工资1000余元。

根据人社部此前透露,按全国平均水平计算,月人均实际增资为300元左右。由于基本工资实行全国统一标准,而养老保险个人缴费因各地工资水平不同存在差异,对工资收入水平较高地区的部分人员,这次增加的工资可能不足以完全弥补个人缴费,当期收入还会有所下降。在走访的6个省份中,上海浦东区某街道的基层公务员陈迅则对记者表示,“6月工资已经发到手了,跟以前相比没有变化。”

### 多地公务员工资调整进入财政兑现环节7月可实发到手

在采访中记者了解到,尽管有些省份公务员调整后的工资尚未到手,但当地人社部门均表示已进入财政兑现环节,7月发工资时就能见分晓。

“重庆大部分机关事业单位已将调薪落实到位,部分单位调薪方案即将实施”。针对此次公务员工资调整,重庆主要有三大变化:一是较大幅度地提高了职务工资和级别工资。二是降低了工作性和生活性津补贴。第三,需开始缴纳养老保险和职业年金。

广西近日出台关于实行乡镇工作补贴的通知,从201月1日起,广西乡镇机关事业单位工作人员可按月领取300元乡镇工作补贴。目前,广西各地正抓紧落实该项补贴的发放。该项补贴将惠及广西全区1425个乡镇的38万乡镇机关事业单位工作人员(不含街道)。

内蒙古自治区人社厅工资福利处负责人表示,“此次工资调整,在基本工资中,提高了级别工资比重,体现出工作年限,任职时间越长工资就越高,每人平均能涨300元左右。”据介绍,截至6月30日,内蒙古各地方及各部门公务员工资调标审批工作

已全部完成, 公务员每人的工资涨多少已经明确, 下一步就是财政进行实际兑现的工作。

青海省人力资源和社会保障厅则表示, 青海省机关事业单位调整基本工资标准准备工作已全部完成, 各地区、各部门全面进入增资兑现工作阶段, 力争7月20日前将在职和离退休人员增资全部兑现到位。

## 【更多相关内容更新】

公务员涨薪已完成

多地公务员晒出工资条

公务员工龄工资对照表

解读公务员工资调整方案文件

年全国公务员平均工资

今后公务员工资每年或两年一调

2015年公务员工资水平制定标准

港媒称内地公务员2015年基本工资增幅超6成

呼吁多年的内地公务员加薪方案终于出台, 涉及范围从办事员到正国级领导, 调整时间自2014年10月开始, 因此今年1月起加薪料将同时补发去年四季度薪金。调整方案显示, 最高级别正国级官员基本工资(职务工资加级别工资, 下同), 从7, 020元增至11, 385元;最低级别的办事员基本工资, 由630元增至1, 320元。方案还明确, 今后公务员工资原则上每年或每两年调整一次。

有专家指出, 此次是公务员多年来首次加薪, 表面看幅度不

小，但实际上由于多年未加薪整体通胀等因素，公务员加薪后收入增加还是合情、合理，而且这次加薪向基层公务员倾斜，是这个方案的一大亮点。

## 冻结津贴增长部分纳基本工资

最新的公务员加薪文件由国务院于1月12日下发。文件显示，本次公务员加薪将从2014年10月1日开始计算。在提高各级公务员基本工资标准的同时，要求冻结规范津贴补贴的增长，并强调各级部门不得自行提高津贴补贴水平和标准，要严格执行国家规定的改革性补贴政策 and 考核奖励政策。

文件显示，调整公务员基本工资标准，同时将部分规范津贴补贴纳入基本工资。调整后，内地公务员体系中最高的正国级官员最高基本工资，由7,020元增至11,385元，最低的办事员基本工资，由630元增至1320元。这显示出，基层公务员加薪幅度更大的趋势。此外，在规范津贴补贴标准后，省部级正职官员津贴补贴减少650元，办事员减少220元。

另外，中央此次明确将建立公务员基本工资标准的正常调整机制。文件指出，今后公务员基本工资标准原则上每年或每两年调整一次，依据工资调整比较结果，综合考虑国民经济发展、财政状况和物价变动等因素确定调整幅度。如遇发生金融危机、重大自然灾害等特殊情况，基本工资标准延后调整。

对于此次公务员加薪所需财政资金，文件明确将按行政隶属关系和现行经费保障渠道解决。对于部分地方所需经费，中央财政通过增加均衡性转移支付给予适当补助。

## 公务员工资单公布

调研报告称公务员基本工资仅占收入1/3

公务员招录制度不够完善，公务员考核与退出机制运行不畅，公务员分类管理改革步伐缓慢，公务员工资制度不够健全——《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）实施8年多来，存在不少困难和问题。今年6月至9月，十二届全国人大常委会在北京、黑龙江、山东、重庆、广西、新疆等9个省（区、市）和公安部、海关总署、新疆生产建设兵团进行专题调研。

调研中发现，《公务员法》实施中过程存在不少问题。以公务员工资制度为例，存在两方面问题：一是公务员工资正常增长机制不落实。《公务员法》规定，“国家建立公务员工资的正常增长机制”，“公务员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应”。目前公务员工资水平尚未与经济发展和物价水平同步增长，“物价年年涨，工资不增长”。20以来，全国公务员基本工资标准一直未作调整，公务员工资与社会平均工资的比例呈下降趋势。二是工资结构不合理。基本工资占公务员收入比重仅为三分之一左右，津补贴占比过大，而津补贴发放取决于地方财政状况。

基层公务员队伍建设方面，目前存在四大难题：一、招录难，因工作、生活条件较为艰苦，工资待遇偏低，许多基层单位特别是一些偏远乡镇机关，在公务员招录时经常出现报考人数达不到开考比例甚至无人报考情况；二、留住人难，基层公务员队伍稳定性差，减员现象比较突出；三、空编混岗严重，由于长期以来县乡编制统筹使用，有些县级机关超编，造成乡镇虽然空编缺人，也难以补充新公务员；四、年龄结构不合理，尤其在乡镇机关，不少地方出现“少帅、老将、胡子兵”。

全国人大常委会在调研报告中建议，进一步加强公务员制度顶层设计，进一步完善考录遴选考核等制度，同时规范和发展公务员聘任制，加快推进公务员分类管理改革，建立健全公务员工资正常调整和社会保障机制，切实加强基层公务员队伍建设。

## 公务员平均工资处于中下位

公务员工资一直是人们津津乐道的话题，尤其是公务员工资改革方案提出后，该不该给公务员涨工资更是成为各大媒体与网络论坛热炒的舆论焦点。

仅从工资收入上看，我国高低级公务员的差距似乎并不大，而且后几次工资调整与前几次工资调整的差距趋势在逐步缩小，由1985年的10.2倍缩小到目前的6.6倍。但是房改后，高低级公务员的实际收入却在扩大。

目前，在全国10多个行业的职工平均工资中，公务员的平均工资排名处于中下位次。

就机关分类来讲可以分三等：一等为部分垄断性质的国有企业：电信、电力、有线电视等垄断行业的人员全国平均月收入(包括工资)应该在3000元以上。上海中公整理他们都不是公务员。二等为管钱的机关部门：国税、地税、工商、银行、财政、海关全国平均月收入(包括工资)应该在元左右。三等为普通党政机关：包括政府、政府职能部门、党委序列部门全国平均月收入(包括工资)大约1000元左右。按地区来分，以普通党政机关，本科学历，公务员科员，工龄3年以内为标准。

一等：上海、北京、深圳、广东、江苏、浙江这些直辖市和经济发达省平均月收入应该在3000元以上。

二等：辽宁、海南、吉林、黑龙江、甘肃、新疆、青海、陕西、湖北这些经济较发达省或者国家给边疆补贴、西部开发补贴的省份平均月收入应该在1800元左右。

三等：河北、湖南、云南、山西、福建、河南、湖南等省份，这些省虽然经济不是太发达，但每次涨工资，国家都给予拨款帮助，平均月收入应该在1200元左右。



四等：山东、安徽、贵州、江西、广西等省。山东省经济还可以，但如果没有国家拨款自立更生很困难。安徽、贵州尽管国家拨款，但经济较差。平均月收入应该在1000元以下。

声明：本文内容于互联网，转载出于传递更多信息和学习之目的，并不意味着赞同其观点或证实其内容的真实性。

## 公务员法调研报告的题目篇二

截止xx年5月31日，经贸局行政编制24人，现有行政在编人员20人(本局行政占编19人、供销社占编1人)，其中：正科领导5人(含非领导职务3人)、副科级领导13人(含非领导职务6人)、科员2人，分别占局公务员总数的25%、65%和10%，缺编4人。具研究生学历的1人、占5%，大学学历6人，占30%；专科学历的9人，占45%，高中(中专)以下4人，占20%。40岁以下为0，41岁至45岁2人、占10%，46岁至50岁5人、占25%，51岁至54岁6人、占30%，55岁至59岁7人、占35%。

1、公务员队伍整体素质和依法行政能力与新时期、新任务的要求还有差距。随着打造中国笋竹城和建设海西区发展目标的确立，需要一批掌握现代经济管理、企业经营管理、各类法律法规知识和综合文字能力的复合型行政管理人才。从我局公务员学历看，虽然大专以上学历占80%，但大部分是通过函授等继续教育的形式取得学历，正规全日制大学毕业生很少，因此在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距。从知识结构看，公务员队伍专业结构比较单一，熟悉法律、金融、信息技术以及市场经济和现代行政管理的人较少，既使有也是参加工作后脱产、半脱产的进修学历，基础不够扎实，对经济政策、行业产业政策和管理知识掌握不够充分。

2、公务员队伍老中青结构不合理。目前我局机关公务员整体年龄偏大，均在41岁以上，其中，41岁至45岁2人、占10%，46岁至50岁5人、占25%，51岁至54岁6人、占30%，55

岁至59岁7人、占35%。年轻干部严重缺乏，多年没有考录公务员，队伍年龄老化趋势明显，出现年龄断层现象。个别公务员观念落后、停滞不前，工作方式和行为方式有时出现按部就搬，创新能力不够，创新意识和主动服务意识有所淡化。不求发展、但求稳定、在岗待退的心态较为明显。

3、轮岗交流没有形成正常化机制，机关一般干部交流的渠道和途径太少，相当部分人员调进机关单位一直干到退休，“黑发进、白发出”的现象普遍存在，长期以来机关干部缺乏活力。从我局情况看，除领导工作调任外，就有24人没有机关跨部门交流工作的经历。另一方面，从机关内部看，职位交流的力度不够，除一小部分调整外，业务股室之间的交流轮岗太少。

4、业务学习培训的力度不够，针对性和实效性不够强，目前培训以理论、形势教育为主，除专业性强的会计统计外，针对部门实用的管理及法律法规知识培训不多。

1、以提升公务员整体素质、提高政府行政效能为目标，大力加强公务员能力建设。

以大规模公务员培训为平台，根据单位性质和职位的特点要求，制定有针对性的培养、培训计划，突出对能力的培养和提高。确保每名公务员一年参加各类培训的时间。围绕电子政务、社会主义市场经济及国际贸易商务等课题，邀请相关领域的专家授课辅导，不断更新公务员理论和业务知识，提升公务员综合素质，培养沉稳、干练的工作作风。增强驾驭社会主义市场经济能力，着重提高公务员的政治鉴别力、抵御腐朽思想侵蚀能力、依法行政能力、调查研究能力和处理改革、发展、稳定诸多复杂问题的能力，建设一支综合能力较强的公务员队伍。

2、抓好公务员的培养引进和使用，形成科学的公务员队伍结构。

一是加大引进高素质人才的力度，改善队伍结构。选拔年轻优秀人员充实机关岗位，坚持逐年考录制度，每年面向社会招考公务员应保持一定比例，做好年轻后备干部的选拔培养工作，逐步优化公务员队伍年龄结构，同时在干部调整时应充分考虑各部门年龄梯次的因素，有效避免年龄断层现象。二是加快引进经济管理、招商引资、法律文秘等方面人才，在人才使用上大胆突破常规采用兼职、聘任等方式充实到行政管理岗位，优化公务员队伍知识结构。对有的辅助性职位，可逐步实行聘任制，为用人单位提供合法、便捷的用人方式。

### 3、加大公务员交流力度，多岗位锻炼公务员，增强机关活力。

一是要建立公务员岗位轮换制度。在不影响业务开展的情况下，对在同一岗位任职满3年以上的人员应进行岗位调整，促进机关内部的干部流动，培养机关干部“多面手”能力，增强内部活力，促进机关廉政建设，推动机关工作的开展。二是在把握适当、适度、适时的原则下，采取跨部门竞争上岗等方式加大公务员交流力度。既要坚持工作性交流，也要重视培养、使用性交流。要舍得把本单位、本部门的优秀干部交流出去。三是公务员交流的数量要适度，要保持本单位、本部门有足够的业务骨干，确保各项任务的完成。每年保证公务员的轮岗率达到一定比例，有计划、有针对性地选派部分公务员到上级机关。

## 公务员法调研报告的题目篇三

公务员是党和国家政策法规最基层的执行者、落实者，队伍庞大，贴近基层，直接影响党和政府的行政效能与在人民群众中的形象。加强公务员队伍建设对巩固党的执政地位，提高整体执政能力具有重要的现实意义。近期，为掌握公务员队伍的情况，我对我乡公务员队伍管理进行了调研，现就调研情况汇报如下：

截止目前，我乡行政编制共24个，实有在岗公务员共21人，其

中:大学本科学历5人,大专学历9人,中专(高中)学历7人;35岁以下7人,36至44岁4人,45岁以上10人;正科级干部4人,副科级干部9人,科员8人。

几年来,我乡积极学习贯彻党的17大会议精神,切实以公务员法的贯彻实施为基础,紧紧围绕思想、能力、制度和作风等方面采取有效措施,强化管理手段,着力抓好公务员执政能力建设,有效推进公务员队伍朝着规范化、廉正化、科学化的方向发展.主要表现在:

一是公务员理论知识得到不断充实和提高。通过加强在职公务员培训工作,有针对性的对公务员进行政治理论、法律等多方面知识的补充和加强,公务员知识面明显变宽,能力得到显著增强,为进一步优化公务员队伍的发展奠定了坚实的基础。

二是公务员队伍管理不断规范化科学化,依法行政、执政为民意识明显增强。在加强公务员队伍管理的同时,我乡进一步强化了对公务员履行职务过程的监督,全面推行“五亮化”制度,主动接受人民群众监督,让群众了解办事程序和相关政策。

三是公务员队伍的思想政治建设不断加强。近年来,我乡始终坚持以“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,大力加强公务员队伍的思想政治建设,引导广大公务员坚定共产主义理想信念,增强执行党的路线、方针、政策的自觉性和坚定性,认真遵守道德准则和行为规范,真正把让人民满意作为自己永恒的追求,始终保持奋发向上的精神状态,自觉创造一流的工作业绩。

一是基层干部力量严重缺乏。由于基层经济、文化相对比较落后,新进公务员不愿意在基层工作,觉得工作难出成绩,不会得到提拔重用,只要一有机会就往上调。有些有能力的干部名义是在乡镇,实际上都被上级机关以借调、抽调的名

义调走使用，而且一用就是若干年，实际工作却是在上级机关，所以导致在分配工作的时候，总是难以找到合适的干部。致使基层公务员得不到补充，原有工作人员，因具有专业化能力人才较少，工作任务繁重，普遍出现了一人多岗多责现象，严重制约着基层经济的发展。

二是晋升机制不平衡。在晋升制度方面，现有的公务员职务晋升制度还远未达到稳定、健全、科学的程度。在基层，40多岁的干部应该是相当适合的，又相对年轻，又有经验，可是在干部的提拔上却因为年龄“一刀切”往往没有了机会，从而失去了动力。在干部制度的问题，应该是不拘一格，谁有本事谁上。像现在在基层，有些年轻干部没有实际经验，加上动机不纯，就是来镀金的，所以群众工作能力相当欠缺。

三是老龄化严重，基层公务员严重缺少。从我乡目前情况看，公务员队伍逐步呈现老龄化趋势。在岗公务员年龄普遍较大，公务员队伍“青黄不接、断档缺位”等现象普遍存在。许多业务量较大和专业性较强的工作岗位公务员缺乏。随着干部人事制度改革，部分公务员因年龄等原因从领导岗位转任非领导职务，转任后多数是只享受待遇，不再接受具体工作，出现“有事无人做，有人无事做”现象。

1、建立合理的公务员交流和流动机制，改变乡镇公务员交流和流动的现有模式。尽量减少上面派员任乡镇领导职务，使长期在乡镇工作的优秀公务员有更多的晋升机会；建立公务员大交流机制，有计划地对乡镇和上级领导进行交流，促进公务员的合理流动，及时更新和充实乡镇公务员队伍，解决乡镇队伍“青黄不接”的问题。

2、切实提高乡镇公务员的生活待遇。通过政策调控，缩小乡镇政府公务员和县城工作的公务员收入差距，并与其他非公务员干部在待遇上有所差别。同时，减少摊派性支出，切实提高基层公务员生活水平。

3、加大乡镇公务员培训力度。立足当前，适应农村工作需要，采取多种形式加快以科技、经济、管理、法律等知识为重点的培训，尽快提高乡镇公务员干事创业的能力；选派潜质好的人才进行挂职锻炼或再进修，让终日在基层第一线忙于事务的公务员，有更多的机会学习新知识，掌握新技能，帮助乡镇公务员快速成长。

及时进行调整交流；对有开拓精神、工作突出的给予重奖或提拔，进一步提高乡镇公务员工作积极性，让乡镇公务员更好地服务基层、服务农民。

## 公务员法调研报告的题目篇四

在调研中大家认为，从中国铁建到公司党委高度重视政工队伍建设。各级党委从实际出发，认真贯彻中国铁建总公司党委要求，百分之九十以上的基层单位配备了党支部书记。从总体上看，当前政工队伍状况的主流是积极、健康、向上的。在企业全面建设中发挥了重要作用。一是各级政工干部自觉贯彻落实党的路线方针政策，对企业发展充满信心。二是坚持中国特色社会主义理论、贯彻“三个代表”重要思想和学习实践科学发展观的自觉性不断增强。三是各级政工干部把党建工作融入到企业管理的全过程，推进了企业的全面建设。四是深入抓好反腐倡廉，落实“三重一大”，按照民主集中制的原则实施民主决策，减少决策失误，起到了较好的监督作用。五是通过发挥思想政治工作和宣传教育工作优势，为稳定员工队伍、构建和谐企业，发挥了重要作用。六是在上级党委的正确领导下，各级政工干部坚持以科学发展观为统领，紧紧围绕施工生产，在唱响发展主旋律、打好建筑市场主动仗等方面做了大量工作，取得了较好的成绩。

当前政工队伍还存在一定差距和不足。主要有：一是体制的原因，影响了基层政工队伍尤其是党组织第一责任人的本来位置，造成政工队伍的不稳定性，53%的被调查者认为书记难当，政工难做。二是由于削弱了党的政治领导，失去了党组

织在企业中的核心位置，使企业重大问题难以监督，个人说了算的现象在一些单位表现突出，违规违纪现象有所抬头，反腐倡廉成了一句口号。三是宗旨观念、公仆意识不强。有的单位政工干部公仆意识淡薄，对员工缺乏真感情，关心职工群众疾苦不够，满足于在接待上访中解决问题，忽视深入基层，把问题解决在萌芽中；少数政工干部作风不够扎实，有时仅满足于召开会议、下发文件、部署工作；在督促落实的过程中，听汇报多，实地检查少，跑面多，跑点少，工作方法还不够细致。四是部分政工干部不注重系统的理论学习和业务钻研，缺乏一定的理论功底，说话毛躁，办事粗糙，不可打造。部分政工干部自我要求不严，凭经验按部就班，创新意识、进取意识跟不上新形势政工工作的节拍，有时候用一般的工作纪律、工作要求代替了党的先进性和与时俱进的要求，不能适应新形势下政工工作的需要；部分政工干部没有跳出“本本主义”、“教条主义”的桎梏，仍采取粗放型管理的老办法，与施工生产的快速发展不相适应。五是精神状态需作进一步调整，在机关的同志感到无所事事，在基层的同志感到有压力无动力；有相当部分的同志认为政工干部有职无权，难以完成领导交给的任务，不安心政工工作；六是日前政工队伍老化，而对年轻政工干部的培养又缺乏力度，二至三年内将出现青黄不接。

——放松自我修养是政工队伍存在问题的内在根源。主观因素表现为部分政工干部忽视对马列主义基本理论、党的基本规章制度以及优良传统和作风的学习，放松了世界观的改造。理论虚无主义思想在政工干部中占有一定市场，很难在理论上投入足够时间和精力，很难静心思考一些重大理论和实践问题。缺乏理性思考与分析，在一定程度上影响工作的创新和深入开展。客观因素表现为少数政工干部缺少必要的严格的党内生活锻炼。经过多年来的努力，一大批优秀中青年政工干部进入各级领导班子，45岁以下的政工干部已成为政工队伍的主体。这些同志普遍受过高等教育具有较高的科学文化水平，思想解放、思维敏锐、年富力强、充满活力、具有良好的改革创新精神。但他们大多成长经历比较顺利，

缺乏艰苦环境的磨练，缺乏严格的党内政治生活和组织生活的熏陶，致使一些同志在思想政治素质方面存在一定差距。

——措施不力是政工队伍思想政治方面存在问题的关键。长期以来，党组织特别是上级党组织对思想政治建设重视程度不够，对政工干部思想政治建设的要求更多的是倡导性和原则性的，缺乏刚性制度作保证，缺乏配套制度作支持，缺乏有效机制作约束，“高压线”不带电，致使有的政工干部特别是党的一把手把思想政治建设看成是软指标，说起来重要，做起来次要；会上强调，会后忘调；平常忽视，出了问题才重视。有些单位对政工干部日常管理缺乏有效的手段，除界中考察、年终考核外，难以及时了解干部平时的表现；组织监督在一些单位还比较薄弱，看得到的管不到，管得到的看不到。尤其是近年来企业行政一把手权力过于集中，加上监督机制不完善，致使对企业和项目行政主管监督难，存在监督盲点和监督空当的现象。

——多样化的客观环境对政工队伍产生直接影响。社会经济成分和组织形式的多样化及其发展，使价值取向多样化，有的政工干部不能正确把握人生观、价值观，迷失了政治方向；利益关系和分配方式多样化，导致各种物质利益刺激的强度日益加大，追求个人利益的趋利性侵蚀人们的思想，以致极少数政工干部把市场经济等价交换原则带进党的政治生活，把权力、地位作为与利益交换的“筹码”，经不住权钱的诱惑，产生拜金主义、享乐主义和极端个人主义思想。

——基层党建工作与企业快速发展和科学发展的新形势不相适应是影响政工队伍建设的重要因素。当前建筑企业大集团施工生产快速发展，而基层党建工作并没有与此同步加强。上级党委重视发挥基层党组织对施工生产的服务作用，而轻视基层党组织的自身建设；过多精力用于应付组织、协调，不能充分发挥对基层党组织的领导、监督作用。部分单位重行轻政比较明显，对同级党政领导实行“阶梯式奖励”，挫伤了政工干部的积极性，使政工干部在感情上难以接受，83%的



被调查者认为政工干部没干头;在基层政工干部选拔上, 仍然存在“经验主义”的错误, 往往选派一些老同志出任书记, 客观上造成了年轻同志缺乏思想政治工作的阅历, 加剧了青黄不接的趋势。

新形势下政工队伍建设, 要在总结和继承过去好的经验和做法的基础上, 结合政工队伍的实际情况, 突出重点, 着力增强贯彻执行党的理论和路线方针政策的自觉性和坚定性, 着力增强政工队伍科学发展的能力和水平, 着力增强政工队伍的活力;突破难点, 在提高政工队伍整体素质上下力气, 在选准、配强、用好政工干部上下功夫, 在制定有关制度办法的刚性约束上出新招, 从而把整个政工队伍的思想政治建设提高到一个新水平, 为推进企业发展提供坚强保证。

认真学习特色理论体系, 提高政工队伍理论水平。按照党的17大的部署和要求, 组织政工干部进一步深入学习中国特色社会主义理论, 切实抓好马克思主义中国化最新成果武装政工干部工作。在全面开展的学习实践科学发展观活动中, 依托党校培训的同时, 各级中心组要克服工学矛盾, 认认真真的学习、与时俱进的学习、持之以恒的学习, 做到真学、真懂、真信、真用, 使学习成为不断增强政治上坚定, 理论上清醒的过程;各级政工干部要广泛涉猎多方面的知识, 不断拓展学习领域, 完善知识结构, 更新知识体系, 从而应对各种复杂的政治局面;对一些重大理论问题和新知识, 必须反复学习, 深刻领会, 把握精髓, 融会贯通, 真正做到“知其然, 知其所以然”, 以适应新形势下政工工作的需要。要进一步挖掘和借鉴保持共产党员先进性教育活动的成功经验, 进一步拓展主体实践活动的载体和手段, 确保主体学习实践活动取得实效。进一步健全和完善中心组学习制度、理论学习考核制度等。要在牢固树立马克思主义立场观点和方法上下功夫, 潜心研读马克思主义经典原著, 真正做到钻进去, 晓悟大义, 心领神会, 并能走出来, 化为思路, 自觉应用, 解决问题。不同政工干部要区别不同情况根据自身需要有选择、有重点地开展学习, 把学习作为一种觉悟、一种修养、一种

境界、一种责任，努力建设学习型企业。

围绕中心，服务大局，带着感情做好新形势下的职工群众工作。不是恻隐之心，而是政治责任；不是策略安排，而是价值取向；不是权宜之际，而是根本要求。做好这项工作，可以知民心、察民情、体民意、解民难，密切党群干群关系，巩固党的执政基础。带着感情做好新形势下的职工群众工作，可以推行“三不”工作法：一是从远到近，不搞“背靠背”。教育引导各级政工干部在认识上从“高高在上”、“自以为是”中摆脱出来，把接访当作密切干群关系的民心工程；感情上克服“好人不告状，告状不是好人”的对立情绪；情绪上正面交流，袒露心扉，防止矛盾激化。二是由虚入实，不搞“空对空”。察实情，见微知著，一叶知秋；说实话，言之有理，查之有据；办实事，能办的竭尽全力办，难办的想方设法办，不能办的解释清楚。三是以柔克刚，不搞“硬碰硬”。遇到言辞激烈、行为失范的群体上访，要临而不惊、处而不乱、冷静观察、笑脸相迎，切忌唇枪舌剑、争高论低，防止火上浇油；对“死缠硬磨”者提出的复杂问题，要拿出具体的解决办法，防止再有新的过激行为；对态度粗暴的上访者，要以细对粗，细语轻言、和风化雨，消除其积蓄的怨怒，达到“润物细无声”的效果。

克服少数政工干部“贵族化”倾向，培养政工队伍为民、务实、廉洁的良好作风。调研中，46%的被调查者反映，在政工队伍中间，有生活上讲究排场，作风上脱离群众、高高在上，工作上醉心应酬、追风逐浪等现象。这一现象被认为是“贵族化”倾向。出现这一倾向的根本原因在于少数政工干部放松了党性修养，淡化了宗旨观念，丢掉了职工群众是企业的主体和创造者这一基本观点。在掌握了一点权力后，自以为高人一等，从而滋生出“贵族化”倾向。在他们看来，手中的权利不是职工给的，而是上级领导给的或个人争取来的。甚至有的认为自己凭努力当了官，享受一点是应该的。“贵族化”倾向发展下去，害莫大焉。水可载舟，亦可覆舟。要克服“贵族化”的倾向，首先，应加强党性修养，提高思想

境界。政工干部任何时候都必须具有远大的理想和坚定的信念，牢记宗旨。其次，必须坚持艰苦奋斗，勤俭节约。“由俭入奢易，由奢入俭难”。一些政工干部走上腐化犯罪道路，大多是从生活上不节俭开始的。而艰苦奋斗、勤俭节约能够使人保持健康向上的精神状态，能够发挥砥砺意志、陶冶情操的重要作用。各级政工干部应将节俭意识贯穿于履行职责、行使权力的过程中，用有限的财力、物力为职工群众创造最大的效益。再次、必须密切与职工群众的联系，不断增强公仆意识。只要心里时刻装着职工，把他们的安危冷暖挂在心上，自然就会得到职工的拥护和支持。同时，政工干部每年应有三分之一的时间深入基层，真学、真帮、真干，想职工所想，急职工所急，办职工所需，努力为职工多办好事、办实事，以此取信于民。

党的17大报告提出，“要贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持党管人才原则，统筹抓好以高层次人才为重点的各类人才队伍建设。”贯彻落实17大的这一精神，需要对培养造就年轻政工干部的重要性、紧迫性有深刻的认识。针对当前政工队伍年龄老化、青黄不接的现状，应从实际出发，不断加强对年轻政工干部培养的引导和管理，积极探索发挥年轻政工干部作用的有效途径和办法，确保年轻政工干部进得来、留得住、用的好。

选准、用好政工干部，为科学发展提供组织保证。要创新干部选拔任用工作机制，把那些德才兼备、政治上靠得住、工作业务精、想干事、能干事、干成事、勇于创新、善于开创工作新局面的年轻优秀干部选拔到各级政工岗位上来，以此改善政工队伍的年龄结构，适应新形势下政工工作的需要。在选拔中，注重在施工一线培养、锻炼和发现人才，研究制定“领导来自基层，干部出自一线”的具体措施，加大从基层和施工一线选拔政工干部的力度，鼓励和引导机关优秀年轻政工干部到一线施展才能、建功立业，使基层和施工一线成为政工干部成长进步、脱颖而出的主阵地。加强后备干部的补充、培养、锻炼和使用，通过上挂、下派、到基层部门或

到一线任职等多种途径，切实加强后备干部的培养。继续探索以差额推进、差额考察、差额酝酿、差额表决为主要内容的干部差额选拔任用工作；积极探索科学的干部考察、选拔任用工作新机制，提高选人用人的公信度，进一步规范会议投票推荐和个别谈话推荐工作，完善两种方式相互佐证的具体办法，注重通过谈话了解干部的深层次问题。实行分层次分批推荐和加权计分。不搞“一人一票”的简单相加。进一步完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价机制，充分调动各级政工干部的积极性，为科学发展提供组织保证。同时，在选拔用人中，要坚持选拔与淘汰并重，不断健全科学的考核、选拔机制。坚持按照“风清气正、确保质量、好中选优、公开公平公正”的总体标准，严格程序、严明纪律、严格监督，把那些热爱政工工作的优秀干部选拔进来、稳定下来、使用起来，让他们为企业发展作贡献。此外，要把那些只把政工岗位作为过渡、作为跳板，不安心工作，挂名不办事、出勤不出力，业绩不明显、工作能力差、群众不认可的，经组织考察确定后，坚决清退出政工队伍。

健全激励机制，开通年轻政工干部成长成才“绿色通道”。各级党组织要关心一线政工干部。一是经常了解他们的思想动态，及时协调解决他们工作、生活中的困难和问题，尽可能改善他们的学习、工作、生活环境。二是对群众认可、工作突出的，给予充分肯定，鼓励他们扎实干好工作；表现突出，具备条件的要培养他们向党组织靠拢。三是对荣誉称号的表彰，要与行政干部一同看待，给政工队伍分配一定名额。从近几年看，政工干部只有推荐的权利，没有享受的待遇。有的政工干部说，政工没干头，前途没奔头，奖励没盼头。势必要从根本上改变这一现状，从而提高政工干部的工作积极性。四是开通年轻政工干部成长成才的“绿色通道”，对有才干、有事业心、有较强能力的、工作成绩突出且群众认可度高的，要积极创造条件，给他们搭建更好的成长平台。

## 公务员法调研报告的题目篇五

尊敬的单位领导：

您好！

首先非常感谢单位给予我这个宝贵的机会，让我在碳资产管理中心进行工作；同时感谢部门领导给予我的信任和教育，让我在过去的一年里业务能力得到了极大的提升，并获得了更加精彩的人生。但是因为我个人职业的生涯规划等一系列原因，很遗憾向公司提出辞职。

回顾过去的1年，单位给予我们良好的工作平台和学习机会，让我积累了很多的经验的同时也接触到行业领域的前沿。此外，在有序和融洽工作氛围中，得到领导、同事们的帮助和认同让我感到非常地幸福和，人际交往能力得到了提升。和同事们一起愉快的工作是我初入社会的一段难忘经历，我常常为有这样优秀的工作环境和人际环境感到无比的愉悦和骄傲，对大家在我工作过程中给予的帮助和支持无言以表，只能再次深深感谢！

在过去一个月中，我已逐步完成了工作交接等各项事宜。我保证，本人离职后遵守职业道德，绝不做出任何有损公司利益的事，也不泄密。最后衷心祝愿公司及部门业绩一如既往一路飙升！领导和各位同事工作顺利！

请领导审查批准！

此致

敬礼

辞职人：

\_\_年\_\_月\_\_日