

专项考核工作调研报告(优质5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

专项考核工作调研报告篇一

今年春节期间，我回乡过年，切身感受到家乡近年的大变化和农村、农民精神风貌的大改观。现就本人调研情况，综合整理如下：

一、基本情况

我的家乡分宜县，位于江西省西中部，袁河中游，东邻新余市渝水区，南连吉安市安福县，西接宜春市袁州区，北毗宜春市上高县。境内属低山丘陵地形。地势南北部略高，中部较低平。总面积1389平方公里，下辖6镇4乡1场1个办事处和1个省级工业园区，127个行政村和11个居委会。总人口33万。

（一）家乡新事物

随着新农村建设不断加快和深入，家乡的基础设施建设发生了很大变化：各乡镇村级公路升级改造全面完成；现在农民吃穿不愁了，对精神文化生活的需求也越来越迫切；各村设立了农家书屋，书架上摆放着各类书籍，时不时有村民过来看书借书，农业技术方面的书籍最受欢迎、实用。

村支部宣传人员说，农家书屋给村民创造了聚在一起的机会，常常几个人围在一起交流，学习热情空前高涨，不再像以前农闲时没事干，整天东家长西家短、打麻将玩小钱。村里的文化休闲广场的建成，让群众有了锻炼、娱乐的好去处，既丰富了村民们的业余生活，更成为村民们过年时的欢乐之地。

（二）机关新气象

春节慰问活动开展以来，没有悬挂横幅，没有警车开路，没有随行众人围绕，更没有出现干部之间红包相送的现象。中央八项规定实施以来，群众深深感受到了机关干部的真实与温暖，朴实的清风随着节日的喜庆阵阵扑面而来。

以前，我们担心领导大老远来，吃不好喝不好，显得太寒酸，但现在中央有规定了，必须照办，大家也轻松。机关里一名负责后勤的人员说，现在有领导下来调研，不再去附近的饭馆，都在机关食堂就餐，既节省开支，又具有当地特色风味，一举多得啊！以前在接待和被接待上，耗时耗钱耗精力，机关办公室一名工作人员说，八项规定不仅群众拥护，体制内的公务员也觉得减负了，可以把更多时间花在实际工作上。

（三）群众新声音

亲戚家的孩子在分宜中学里读书，经过一看，崭新的教学楼和宿舍楼高高矗立，绿树成荫，一扫当初破旧落后的印象。不只教学条件改善了，师资队伍也在不断增强。学校老师编制是正式编制，去年已经两度提工资，实现与公务员的两相当。因为待遇好，所以老师们都愿意来到这个地方教书。去年中考，分宜中学就取得了优异成绩，孩子能在本地接受好的教育，大人外出打工也放心。留守在家的老人看着孩子，想起了孩子的爸妈，要是大人也能在本地工作就更好了。分宜县受产业基础和产业资源所限，就业机会少，创业环境差，造成了大量劳动力外出打工的现象。借助新项目的落户契机，要积极招商引资，引进创办生态工业企业，加快重点项目建设步伐，促进经济社会的跨越发展。

二、存在问题

在与乡亲们的交谈中，乡亲们对当前农村存在的一些问题表现出了忧虑，归纳起来，大致有以下几个方面。

（一）留守儿童成长有疏忽。村民们普遍认为，虽然温饱问题得到了解决，但经济收入渠道单一，单靠种地获得的经济收入太有限，普遍感到没钱花。经调查，我村52户人家中，真正只靠种地谋生不在外地打工的仅有9家，其余43户中至少有一人长年在外打工，打工者全都是青壮年劳力，村内多以老弱妇幼为主。经统计，我村有近20户人家的未成年子女为留守儿童，其父母长年在外，由爷爷奶奶抚养，这些孩子缺乏父爱、母爱，个别孩子性格内向，学习成绩差。在外打工的父母也都看在眼里，急在心里，但无能为力，只得任其发展。

（二）土地经营承包有偏差。改革开放以来，最先调动农民积极性，让农民解决温饱问题的便是实行了土地联产承包责任制。这项制度解放了生产力，适应了当时改革开放的大气候，深受农民拥护和爱戴。但随着社会的发展变革，土地经营承包的一些弊端已日渐显现。首先是农民各自为战，土地被化整为零，不适应大机器生产，生产效率、农业机械化程度不高；其次是农民在自己承包的土地上耕作有一定的盲目性，传统的农作物种植利润微薄，种植一些经济作物时常跟风市场，价格波动过大，常常出现谷贱伤农的情况；第三是土地经营权长期不变的政策在农村落实的不到位，甚至出现偏差。

前些年土地经营权承包30年不变□20xx年党的十七届三中全会上又提出50年不变，还鼓励农村土地自由流转。随着时间的推移，各农户家里的人口大都会发生变化。按照政策规定，各村应根据各农户人口增减情况及时调整土地。但实际情况是，大多数村子调整步伐滞后，使得一些农户增人不增地，减人不减地，显失公平。据了解，我们村自土地调整过一次后，至今十多年再无调整，有的家庭娶了媳妇有了小孩，但土地并无增加；而有的家庭老人离世，土地并无减少。

（三）村级组织管理有欠缺。目前，农村村一级自治组织人员不足，机构涣散。村里的支部书记、村主任忙于自己的事

情，甚至一年连一次会都不开，党中央、国务院甚至县一级党委、政府的惠民利民政策不能及时传达至村民。同时包括文化活动在内的各项活动更是十分匮乏。

三、意见建议

当前的农村，虽然有上述种种问题，但这只是个别现象，不是主流。总体上，农村面貌日新月异，村民的物质文化水平正在不断提高。事实上，党中央、国务院、省委政府十分关注农民、农村、农业问题，各种问题得到逐步解决。结合自己了解的情况，现建议如下：

（一）进一步加强乡镇村级组织的建设。切实提高乡镇干部的待遇，加大乡镇一级的交流、提拔工作。绝大多数乡镇级干部属于天花板官员，几无晋升空间，工作缺乏动力。前些年，一些地方试行给连续多年任职乡镇的主要领导以副县级待遇的办法，建议再调研完善，可以借鉴试行。村一级干部是村民选举产生的，不属于公务员系列，待遇更低，建议一方面加大培训，提高能力，另一方面提高待遇，以调动其工作积极性。

（二）进一步加大农村教育医疗的投入。目前随着计划生育政策的普及，农村人口增长缓慢，一些地方的小学已经停办，建议政府进一步整合农村优质教育资源，加大资金投入，提升教育教学水平。在新农合方面，建议适当提高村民缴费比例，对一些慢性病的农合费用也应予以适当报销，同时提高住院费用的报销比例。

（三）进一步加快土地流转制度的落实。尽快出台一些具体措施，落实政府出台的一系列推动农村土地流转的好政策，尽快把土地集中到种田能手的'手里，让富余人进入城市或在种田能手的农场工作，加快农业耕作的机械化程度。

专项考核工作调研报告篇二

干部监督是整个干部管理工作的重要组成部分，也是纪检监察机关重要工作职能之一。xx年以来，xx市国土资源局党组严格按照省委组织部《关于全省国土资源管理体制改革的干部管理有关问题的通知》规定执行。即调整干部管理体制，县(市)国土资源主管部门领导干部，由地方党委管理为主调整为由上一级国土资源主管部门党组管理为主，地方党委协助管理。乡镇国土资源所作为县(市)国土资源局派出机构，其干部由县(市)国土资源局管理。

面对国土资源体制改革的新形势，如何进一步贯彻落实《干部任用条例》，切实加强干部队伍的监督管理，保证国土资源事业又好又快发展已成为干部工作的一个新课题，而建立和完善制约机制，正是适应这一形势需要。为此，我们进行了积极的探索。

一、我市国土资源系统干部下管一级监督工作的主要做法

(一)突出强化对“一把手”的监督，建立和完善制约机制

近年来，xx市国土资源局党组坚持以《干部任用条例》为依据，突出强化对一把手的监督，取得了明显的成效。

1、强化对“一把手”的监督。

一是突出政治表现的监督。着重通过对一把手政治理论学习，执行政治纪律，贯彻民主集中制以及廉洁自律等情况的监督，提高一把手的思想政治素质，增强廉洁从政意识，改进领导作风，提高工作水平。

二是突出行使权力的全程监督。着力加强对“一把手”任前、任中、任后的全过程监督，着重加大“三个力度”，即加大对“一把手”选拔任用环节的监督力度，加大对“一把手”履

行职责的监督力度，以及加大对“一把手”离任的审计监督力度。

三是突出事前监督。着眼于对干部的有关心、爱护，注重对干部以正面教育为主，加强事前督促和提醒，及时“扯袖子”、敲警钟，防止“一把手”由小过失铸成大错误，帮助他们构筑一条组织约束和自我约束的防线。同时，加大对违法违纪干部的查处力度，维护党纪国法的严肃性。

2、强化对领导干部八小时之外的监督。

一是加强思想教育，强化“慎独”意识。坚持用“三个代表”的重要思想，教育广大干部特别是领导干部始终把人民的利益放在首位，正确看待和运用手中的权力。结合查处典型案例，开展警示教育，达到惩处一个，教育一片的效果。

二是加大组织监督力度，强化“自谨”意识。认真执行干部重大事项报告制度以及收入申报制度，注重把监督触角伸向干部的周围群众。在考察干部时，认真听取群众的意见，综合分析，给干部以全面客观的评价。

三是发挥群众监督作用，强化“自律”意识。在加强对干部八小时以外的监督的同时，注意充分发挥群众监督的作用，加大群众评议的力度，通过深入开展网上评议、开辟网上监督信箱以及聘请作风建设监督员等措施，加强对干部全方位的监督。

3、强化对干部选拔任用工作的监督。

在选拔、任用干部和对县(市)国土资源局领导干部进行交流调整的具体工作中，严格按照《干部选拔任用条例》规定的程序办事，按照《条例》纪律与监督的要求，从国土资源的实际出发，坚持在把好“思想认识、民主推荐、考察考核、酝酿决策、广泛监督”等“五关”上下功夫，进一步完善“领导干部书面推荐署名制、考察干部预告制、干部考察责任制、公示制、票决

制、试用期”等“六项制度”，以此来进一步扩大下管一级干部选拔任用工作中的民主，促使干部的选拔、任用和管理工作逐步规范化、制度化、科学化。

近几年来xx市国土资源局党组严格遵守任用干部的纪律，确定由局纪检组、监察室对干部对选拔任用的干部进行全程监督，公开举报电话，对新提任的干部一律进行任前公示和任前廉政谈话。对群众反映的干部方面的问题认真核查，做到事前防范、事中参与、事后监督，有效地从源头上预防和治理了选人用人的不正之风，选任干部事前监督还在于有效预防“带病上岗”，最大限度地清除干部培养成长中的负面影响。至今没有发生违反纪律要求的行为。

(二)以制度建设为重点，切实增强干部监督管理实效性

1、建立公开选拔领导干部机制□xx市国土资源局党组严肃认真地落实《条例》的内容和要求，严格执行民主推荐、考察、酝酿、讨论决定、任职等程序，落实任前公示制，考察预告制，任职试用制，进一步加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。如xx年市本级新成立江南新区和延平西区两个国土资源服务中心。

市局党组按照干部制度人事改革的要求，对新提任中心负责人实行竞争上岗，竞争上岗在市局、分局及下属事业单位中按自愿报名、竞聘演讲、民主评议、组织考核、党组研究决定的程序进行。此次共有20名干部报名，经过人事、监察部门的资格审查，有18名符合报名条件参加竞聘，然后根据各环节积分，从高到低决定考核人选。这次公开选拔干部，邀请省国土资源厅人教处处长，市人事局、江南新区管委会，西芹镇、夏道镇党委以及本局领导作评委，驻局纪检组、监察室全程参与公开选拔的每个环节包括面试答辩、考核、公示和任前谈话等工作监督。

整个选拔工作公开透明、严密有序，取得了良好效果。又如市局党组对符合条件的后备干部，按民主推荐、民主测评等程序，提任直属事业单位正科三名，副科三名，对二名科级领导岗位进行了异岗交流。对新提任的领导干部实行试用期一年，期满经过考核组综合考核，党组听取汇报后下发任职书。

xx年来，通过建立公开选拔领导干部机制，从而在系统内部竖立了正确的用人导向，营造了公开、公正、公平选拔任用干部的氛围，为优秀干部脱颖而出、激发领导干部增强进取意识等方面产生了积极影响。xx年以来，国土资源系统先后提拔、调整、交流任用干部共45名。其中，市本级20名(提拔16名，交流4名);县(市)局25名(提拔22名，交流3名)。

2、建立干部双重管理制度。根据国土资源管理体制改革的需要，我局党组认真落实领导干部双重管理规定，建立健全干部双重管理制度和领导干部档案，切实做好各县(市)国土资源局领导班子的选配工作。在各县(市)国土资源局领导班子的选配过程中党组积极主动地与当地党委沟通协商，严格把握民主推荐、考察、酝酿、审批、干部任免这五个环节，做到共同参与民主推荐、共同考察、充分酝酿、严格审批。底已按规定程序完成了对市国土资源局延平分局班子成员及中层领导的调整配备，延平分局按规定程序完成了对乡镇国土资源所所长的调整配备工作。

各县(市)国土资源局完成了党组和纪检组的设立，充实了党组成员，对各县(市)上报干任免的征求意见严格按有关程序进行并及时研究作出书面复函。近4年来各县(市)共有50多名领导干部实行双重管理，并建立领导干部在册档案，使之形成规范的领导干部双重管理机制。目前，各县(市)国土资源局班子成员已基本配齐，党政班子的建设得到进一步加强。

3、建立述职述廉制度。每年年初xx市国土资源局党组要求科室(事业单位)负责人向本单位干部职工进行年度述职述廉

和由群众进行评廉，接受群众监督。局党组成员对每位科室(事业单位)负责人述廉情况进行面对面点评，指出存在问题，对存在的问题要求限期整改，跟踪检查。全体党组成员、处级领导干部(含二层以上领导干部)带头在大会上向全体干部职工工作反腐倡廉承诺，并表示愿意接受上级组织和本单位干部职工及社会各界的监督。

县(市)国土资源局局长述职述廉报告实行报备制[]xx市国土资源局党组每一位成员都认真阅读了县(市)国土资源局局长述职述廉报告，从中可以看出县(市)国土资源局局长在述职上求“实”。主要围绕一个“我”字，写自己的工作实绩，查找自己的不足，剖析自己的思想原因，畅谈自己的今后打算；突出一个“法”字，局长们主要报告学法、用法、护法和依法行政、依法管理工作情况；体现了一个“实”字，讲成绩低调务实，找问题实事求是，讲风格树品德，推功揽过，责任面前不推不怠。在越来越严格的土地管理政策下，供需矛盾压力下，守职敬业无私忘我，在困难面前用真心、用智慧、用合力破解了许多难题，摸索了一套套行之有效的办法。在利益、情份面前，清醒而谨慎，难能可贵。

二、我市国土资源系统干部监督存在的主要问题

随着形势的发展和任务的变化，干部监督管理工作也面临着许多新课题。我们采取座谈了解、问卷调查等方式，从中发现，在干部监督管理方面还存在着一些突出问题。

1、少数干部的思想素质不够高，接受监督的自觉性不够高。少数干部包括个别一把手表面上讲政治，但“镜子只照别人不照自己”。“一言堂”和“家长制”的现象在少数领导干部中还不同程度的存在。极少数一把手认为来自上级的监督是对自己的不信任，来自班子成员的监督是对自己的不支持，来自党员群众的监督是不安份，容不得方方面面的批评和监督。

2、贯彻执行《干部任用条例》，实施党内监督的力度有待进一步加强。少数单位和个人对贯彻执行《条例》的重要性必要性缺乏全面认识，被动应付；极少数同志在原则问题上采取实用主义态度，“看到问题不开口，遇到矛盾绕着走”，监督上级怕打击报复，影响自己升迁；监督班子成员怕今后不好共事，反对意见提多了被当成“闹不团结”；监督下级怕失去群众基础；作自我批评又怕丢自己的面子，影响自己在班子中的威信。因此，影响了监督工作的活力与氛围。

3、干部监督的合力还没有完全形成，监督渠道比较单一，信息不够畅通。对党政正职的监督，虽既有专门机关的监督，又有干部群众的监督，但这些监督主体之间缺少沟通和交流，造成了信息梗阻，联系不畅，配合不够，影响监督整体合力的发挥，使犯了错误的干部，尽管错误行为早就发生了，但是组织上没有发现和掌握，没有及时制止。此外，有的单位和领导干部对群众反映的问题不及时处理，或者草率处理，使少数干部得不到及时提醒和批评，导致“闯红灯”。原武夷山市国土资源局局长彭盛友、原建阳市国土资源局副局长刘春林等人，之所以触犯国家法律法规，除自身法制意识淡薄外，也有监督不够到位的原因。

上述问题，归根结底还在于干部监督管理的制度体系还不够完善。虽然制定了一系列监督管理的规章制度，但有的还不够规范，不够系统，过于原则和笼统，操作起来不好把握，在执行过程中容易流于形式。

三、关于健全和完善国土资源系统下管一级干部监督管理机制的几点思考

干部的监督管理工作是一项长期性、经常性的工作，必须常抓不懈。我们清醒地认识到：监督、管理的目的是培养关怀人，是教育引导人；通过监督、管理，更好地培养干部品行修养的自觉性和纪律约束的自律意识，使每一位干部都能真正明白自己：“什么事要做？什么事不要做？不要做的事做了，

要做的事而没有做，其后果是什么？”因此，加强国土资源系统下管一级干部的监督管理，提高监督管理的实效性，必须在进一步健全和完善监督管理的机制上下功夫。

1、建立教育引导机制。加强思想教育，提高干部的思想境界，增强自律意识，树立廉政理念，打牢思想防线，是对干部实施有效监督的重要基础。

一是加强思想理论教育。重点是建立学习长效机制，督促干部特别主要领导干部自觉学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，用科学的理论武装头脑，树立正确的权力观、地位观、利益观。积极推行任职资格理论考试制度和在职领导干部年度政治理论考试制度，以考促学，促进各级干部整体素质的提高。

二是实行谈话教育。局党组和纪检组要定期或不定期与县(市)国土资源局主要领导干部和局党组成员进行谈心谈话活动，及时了解和掌握干部的思想脉搏。切实做到“八个必谈”：提拔重用时必谈；取得突出成绩，得到表彰时必谈；接受急难险重任务时必谈；个人向组织报告重大事项时必谈；群众有举报或有意见时必谈；有错误苗头和错误倾向时必谈；班子不团结时必谈；工作中遇到重大困难时必谈。

三是落实领导干部思想汇报制度。县(市)局主要领导干部每年要向市局党组以及纪检组汇报个人思想情况，要结合年终述职向所在单位干部群众报告工作和廉洁自律情况，接受群众的评议，同时将述职述廉报告向市局党组报备。

2、建立干部监督管理的群众参与机制。

一是严格选拔领导干部的民主推荐制度，凡未按程序进行民主推荐，人事部门一律不予考察，党组一律不予讨论和审批。

二是建立民主评议和民主考察制度。每年都要对县(市)国土

资源局主要领导干部进行一次民意测验和民主考察，集中了解群众的公认程度。在搞好民主测评的基础上，探索建立领导干部的民意调查制度。通过发放调查问卷或建立测评网页等形式，在更大的范围内广泛听取群众意见。同时，要坚持开展述职述廉评议。

三是完善领导干部的信访、举报制度，调动公众力量参与干部的监督管理。要通过健全信访举报制度，进一步拓宽监督渠道，拓宽信息来源，及时了解群众对干部的意见，及早发现问题。

3、建立信息处理反馈警示机制。主要从三个方面入手。

一是建立函询回复制度。根据群众反映和举报，将有关问题进行整理，用公函的形式通知本人，限期向组织作出书面或口头说明，做到有则改之，无则加勉。

二是建立正职诫勉制度。对主要领导在公务活动和个人生活中所发生的构不成党纪、政纪处分的问题或错误，要采取谈话提醒、诫勉等措施，给予告诫和劝勉。

三是建立督促整改制度。对苗头性、倾向性的错误和问题，要建立督促整改制度，限期纠正，限期整改，并将整改结果存档备用。

4、建立班子内部制约机制。加强对县(市)局一把手的监督，最重要的是加强领导班子内部监督，形成领导班子内部相互监督的机制。

一是完善重大问题民主决策制度。凡属干部任免和大额资金的使用等重大事项，都必须经过集体讨论，切实做到集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定，避免和防止一把手独断专行。

二是严格民主生活会制度。要通过定期召开班子民主生活会，让班子成员在思想、作风和工作问题上充分沟通，谈心通气，开展批评与自我批评。市局党组成员实行挂点负责制，定期参加县(市)局班子民主生活会，引导和鼓励班子成员从对党的事业和关心爱护同志出发，加强对“班长”的帮助教育，及时指出问题，及时批评提醒。

三是规范会议议事制度。要建立和完善会议议事规则，有效地规范领导班子议事决策行为。

四、加强国土资源系统下管一级干部监督工作的原则和建议

(一) 监督应该把握的原则

1、坚持关口前移的原则。要按照“两个转向”的要求，立足防范，将干部监督的关口前移。要加大教育力度，提高领导干部接受监督意识和主动监督意识。积极推进体制、机制、制度创新，不断探索实行监督的有效形式，努力从源头上预防和解决贪腐。

2、坚持公开透明的原则。县(市)国土资源局主要领导干部，除涉及党和国家机密或限于一定时间和范围知晓的事项之外，党务政务以及个人的重大活动、生活待遇、工作和社交活动情况都应最大限度予以公开，接受群众的监督。必须健全党的民主生活，拓宽监督渠道，增加群众参与程度。要改革封闭、神秘化的监督制度，增加监督工作的透明度。对监督的内容、形式、过程和结果，有的可以在党内公开，有的可以面向社会公开。

3、坚持从严要求的原则。监督必须体现从严治党方针，高标准、严监督。在党内对任何人都必须实施监督，任何人都必须接受监督，党内没有特殊党员，也不允许有“个体户”做超越组织破坏原则的事。

一是自我约束与严格监督相结合。自我约束是防止贪腐的第一道防线，有着十分重要的作用。但自我约束只有匹配以严格的外部监督，才能实现和持久。因此，必须使内因和外因有机结合起来，通过严格监督来促进自我约束，使监督真正落到实处。

二是党内监督与党外监督相结合。党内监督包括上级党组织的监督、班子内部的监督、党的纪检机关的监督和广大党员的监督。其中，班子内部的监督十分重要。班子内部监督包括“班长”对成员、成员对“班长”和成员之间的监督。从党内监督的实践看，一定要保证对“班长”的监督不流于形式。党外监督主要靠行政司法监督、人大、政协、民主党派的监督，还有新闻舆论监督和人民群众监督等。要不断畅通党外监督渠道，建立定期召开多边或双边联席会议制度，互通情况，形成合力。

三是上级监督与下级监督相结合。在上对下监督方面，我们已有不少好的形式，而在下边对上监督方面，则难度较大。要采取切实有效措施，提高党员、群众的监督参与意识，树立起自觉履行监督权力，敢于和善于监督的自信心和责任感。

四是“八小时内”与“八小时外”的监督，事前、事中与事后的监督相结合。主要是建立事前防范监督体系、事中跟踪监督体系和事后惩戒监督体系。建立领导干部功过是非、财产评估监察制度和“八小时”内外全天候监督制度。

(二) 监督的主要形式。根据近几年xx市国土资源局党组贯彻《条例》的实践经验，主要采取以下几种，有的已在实施。

1、任前提醒。主要对拟任县(市)局主要领导干部进行任职谈话，由党组书记、局长或纪检组组长就党风廉政建设和反贪腐工作对其提出要求，做到任前提醒或由纪检组发出廉政提示，对他们提出希望和要求。

2、诫勉谈话。对群众反映领导干部的一般性问题，由纪检组找其本人向组织说清楚，进行诫勉谈话教育。

3、定期谈话。就党的作风建设、领导干部廉洁自律、履行党风廉政建设责任制、反腐倡廉等工作，由市局党组书记或纪检组组长同下管主要领导定期谈话、交换意见，提出要求。

4、述职述廉。“一把手”每年参加市纪委、市政府组织的主要负责人党风廉政建设述职述廉，局机关科室负责人每年年初要向全体干部职工述职述廉并接受群众的民主评议。同时“一把手”要定期就履行党风廉政建设责任制和廉洁自律情况向上级纪检监察机关述廉。

5、发警示通知书。对群众反映较大并有一定错误，但又构不成立案查处的，经诫勉谈话仍无改正的，由纪检组下警示通知书，令其说清楚并限期改正。

6、实行重大事项及重大决策过程和结果公开。包括干部调出调入、任免奖惩、重要工作部署，大额度资金安排使用国有土地、矿产资源两权招拍挂、土地更新调查、土地整理等工程项目招投标等，接受群众监督。

7、实行个人重大事项报告和审核。对应报告而未报告或不如实报告的，视情节按有关规定处理。

8、参加双重组织生活。领导干部既要参加所在党支部和党小组的民主生活会，又要参加领导班子民主生活会。

9、强化信访监督。纪检监察机构要转变作风，坚持经常深入基层，明查暗访，廉政专题调研，以便及时发现问题，密切与群众关系，加大监督力度，促进党风廉政建设。

10、对反映领导干部的信访件，纪检组、监察室要做到有信必查，有访必问，逐件落实，采取调查与约谈相结合，整改

与建章立制相结合的形式，发现重大问题向党组汇报，向上级纪检监察机关汇报，保证信访件监督检查到位，教育规范到位。

(三) 监督的重点和关键环节

1、对下一级国土资源局党组织监督的重点放在“两个落实”上。

一是党内民主集中制的组织原则落实，以保障党内民主生活会和核心作用。

二是党和国家对国土资源管理工作大政方针的落实，以保障国土资源服务发展，科学发展的需要。

2、对下一级国土资源党组织监督的关键放在“一把手”的监督上。按照《关于全省国土资源管理体制改革的干部管理有关问题的通知》要求，设区市、县(市)国土资源局领导干部和同级非领导职务干部的管理，实行以上一级国土资源主管部门党组管理为主，地方党委协助管理的双重管理体制。对领导干部实行下管一级。“一把手”的监督尤为重要，监督的重点放在责任的落实和纪律的约束上。

3、关键环节的监督。对领导干部“八小时”以外的监督领域。

一要抓住“重点对象”的监督。即对那些社会交往复杂、消费超前、生活不检点，已有违纪苗头或有举报线索者的监督。

二要抓“危险时段”的监督。主要是指容易引发领导干部权力失衡、心理失衡危险时段的监督。如换届选举、机构改革、重大事项安排、重大项目建设等。

三要抓“特殊事项”的监督。如岗位变动、职务升迁、婚丧嫁娶、乔迁新居、外出考察、子女升学等容易引发借机敛财

及导致违纪违法的事项。

专项考核工作调研报告篇三

加强绩效考核工作是新形势下根据企业决策，做好基础性的数据收集、整理、分析为决策层提供可靠的数据支撑和决策的一项重要内容。只有通过加强绩效考核工作，充分发挥绩效考核数据的作用，才能不断提高为领导的数据服务水平和企业管理水平。提高绩效考核员的业务技能，保证数据准确，促进整体工作稳步向前推进和发展。通过一段时间的努力，公司的绩效考核工作已逐步走上规范和完善，并得到了相关领导的重视和指导。

一、禄步绩效考核工作的现状

2011年禄步总共投产7条窑，绩效考核人员5人，薪酬考核人员4人，全部投产时人数达2100人左右。辖2个生产部，主要以生产抛光砖为主。生产及其辅助部门17个。我部主要考核对象为生产部的渗花和微粉总共11个车间、部门。禄步工业园自xx年筹建投入生产以来，全体人力资源计量劳资部工作人员团结一心，开拓进取，真抓实干，务实工作。在绩效考核方面都得到了很好的改进、能源考核、成本考核也有了质的飞跃。整体队伍和部门形象得到了提升。2011年工作，整体运转顺利，数据收集进一步完善，数据分析、处理水平进一步提高。在日常工作中积极探索“一线数据”，“一线沟通”的模式。根据领导、车间、部门的数据要求，整合资源，提供个性化的数据服务水平。提高数据服务的水平。

二、绩效考核工作中存在的问题及原因

（一）宏观需求不到位

一是车间数据需求不明确。禄步工业园的数据考核模式是在

原有其它分厂数据考核模式中直接嫁接过来的，主要任务就是产质量考核和成本能物耗考核。一般是按原有模式直接以报表的形式直接报送，大多数情况下各车间主责也无任何反馈信息。在与车间相关领导的沟通中，他们也不能准确描述相关的数据需求。计量员、跟进员也不能根据他们的“大描述，大要求”有针对性的开展工作。

二是缺乏统筹协调，工作太被动。在日常工作中，尽管会根据数据的内在规律、完善数据的收集、整理、存档。大多数时候会存在例如，生产部门领导突然需要某些月份数据、或某些还没有进行考核的数据进行数据对比。对数据提出新的要求，时间紧迫，准备不够充分。对于要求往往要调用其它分厂的数据资源，而每个分厂的实际情况不一，对数据的报送也要请示相关领导，再之缺乏统筹协调，时间耗用较长。

三是服务满意度不高。禄步工业园数据服务工作尽管在不断完善，也在不断改进服务质量和水平，但受到诸多因素制约，例如对相关数据异常的真正内因缺乏专业的知识指导，在解释数据异常原因时引起歧义。对能物耗分析中所引用计量报表数据及考核计酬数据存在差异的解释不能统一口径等方面受到部分车间的质疑。

（二）工作中的不完善

一是有“名”无“实”，整体形象不突出。禄步人力资源部计量员与统计员分开办公，计量员、跟进员对众多薪酬疑问无法直接答复。

三是有“繁锁”无“简化”。在日常工作中，计量员、跟进员、统计员都会先相关部门报送简报。出现简报不简，内容不统一，口径不一致。缺少深度分析。不能更好的整合现有资源，形成有深度的、有较好指导性的分析报告。

1、绩效考核的概念

绩效是指员工从事工作所产生的成就和效果。一般分组织绩效和员工绩效。组织绩效是指企业运营管理成效。个人绩效是指个人完成本职工作的成果。企业员工绩效考核就是通过监测、考核等管理手段提高个人绩效，从而促进组织绩效的提升。

2、绩效考核的意义

绩效考核是推动个人业绩与企业业绩目标一致、同步提高的管理工作，其意义在于：一是有利于监测企业目标发展完成情况，并加强过程干预；二是有利于企业上下聚焦核心目标，提高工作效能，促进发展；三是有利于合理分配薪酬，根据考核结果，给予不同等级的薪酬，体现公平公正的原则，促进企业良性经营；四是有利于通过考核发现核心人才，提高人员效率，提高企业人才素质。

3、绩效考核的原则

一般来说，绩效考核的设计和 implementation 必须坚持客观公正、全面严谨、责权利相适应、可操作性四大原则。客观公正是指指标设计科学；考核过程民主、透明；考评人员公正评价等。全面严谨是指考核内容要全面，充分体现员工德能勤绩方面，考核过程要坚持原则、严格量化。责权利相适应是指考核结果运用要科学合理，与员工薪酬分配、晋升结合起来。可操作性是指指标计算、程序落实、结果运用全部都能在管理工作中体现出来，不脱离企业实际、不过高增加管理成本。

《当前绩效考核工作调研报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

专项考核工作调研报告篇四

干部实绩是干部德才的综合反映，是评价干部德才的客观依

据。实绩考核能否达到预期效果，关键在于建立科学完善的干部实绩考核评价体系。实绩标准在一定程度上决定了干部的政绩观和努力方向，进而渗透到干部施政全过程。实绩考核指标体系的要求，直接影响着干部施政过程中能否树立和落实科学发展观。因此，干部实绩考核是干部中需要不断研究和探索的课题。

一、现行干部实绩考核方法的几种形式及效果

1、个别谈话法。是考核者通过和知情者及干部本人谈话来了解干部的一种最基本考核方法。具体做法为：合理确定谈话范围，谈话对象通常以上级、同级、直接下级的知情人员为主。个别谈话法方法简便，了解情况直接、具体，内容比较客观。但效率不高，概括性语言较多，考核结果不易量化。

2、民主测评法。是通过标准化的等级量表，对干部素质作定量测评的一种考核方法。定量测评一般分为德、能、勤、绩、廉等五个方面，也可根据业务特点和不同的考核目标进行自行设计。民主测评法具有操作便捷，考核效率高，群众参与面大；评价内容表达比较直观，可比性较强；有利于干部考核方法的优化，创造公平、平等、竞争、择优的良好用人环境。但对干部实绩的具体内容难以了解，也很难做出客观的评价。它只作为一种辅助性的考核方法。

3、案卷查阅法。是考核者借助干部个人档案中的文书案卷、考核、鉴定等材料，对考核对象的过去和现在的情况进行全面考核的一种方法。在实绩考核中，主要查阅干部的、年度考核、个人述职及与有关的奖惩等各种情况，对其完成的数量、质量及所起作用进行核实。通过历史和现实的结合，客观、公正地来分析考核干部。该方法只是一种辅助性的考核方法，在实际中多与其他考核方法综合运用，考核中注重现实表现。

4、民主评议法。是通过召开述职大会或座谈会等形式，组织

与考核对象有关系的人员对其进行述职评议，来考核了解干部的一种方法。其优点是：民主性强，透明度高，信息采集面广，能在较大范围内发扬民主，使群众有直接评议领导的机会；形式比较活跃，可以面对面评议，也可以无记名书面评议，可充分调动群众参与的热情。缺点是：在民主气氛不浓的情况下，可能评议者要受心理情绪的影响或干扰。

上述几种考核方法在任用考核、换届考核、届中考核时经常被综合运用。为客观、准确、公正考核干部起到了各自积极有效的作用。但是，随着社会的不断发展，干部活动的区域不断扩大，许多新情况、新问题不断出现，现行的干部实绩考核方法需要进一步修正、充实和完善。

二、现行干部实绩考核方法存在的主要问题及原因

1、重汇报，轻实效。在干部考察中，因时间紧、任务重等原因，只听数字汇报，注重产值、速度、利税等正面数据，忽视了投入、效率、损失等负面数据，没有深入实地调查人民生活质量有多大的改善，干部的效率有多大的提高，社会生产可持续发展能力有多强等，造成“考核出数字，数字出政绩”的后果。

2、重眼前，轻长远。在干部考察中，只重视干部年度的实绩，忽视了经济发展是否具有连续性、长远性。导致有的干部挖空心思“突击”搞政绩；有的急功近利、寅吃卯粮；有的杀鸡取卵、竭泽而渔，造成“一个人的成绩，几代人的包袱”，不仅严重损害了国家和人民的长远利益，而且破坏了可持续发展。

3、重显绩，轻隐绩。在干部考察中，只重视干部经济的、物质的、有产值等，认为“有据可查、有物可考”就行，而轻视了干部对精神文明建设、社会综合治理、组织建设等基础性，导致考核一手硬、一手软，实一块、虚一块。

4、重静态，轻动态。在考核方法上，偏重于查阅档案资料、听取个人汇报、个别访谈等静态形式；偏重于临时性、集中性的“快餐式”考察，缺少实地调查研究，造成考察流于形式。

产生上述问题的主要原因有：

1、实绩考核不规范。一是实绩考核内容没有细化，组织人事部门很难做出同一衡量的尺度。二是考核评价标准没有量的规定，对干部实绩较难评价。三是忽视了平时考核和资料积累。

2、知事途径比较狭窄。一是组织人事部门未能参与有关重大综合性，使全面、深入了解干部情况受到制约。二是在个别谈话时，有些谈话对象受各种因素的干扰，存在着不愿讲、不肯讲、讲不透的情况，使干部实绩考核受到影响。三是干部在述职过程没有围绕重心进行述职。

3、制度不健全。一是缺乏明确的实绩考核内容、程序、方法、要求及相关配套措施。二是没有建立经常性的有效的实绩考核制度，如组织人事部门与干部的平时联系制度、重大事项汇报登记制度、奖惩登记制度及重大专项调查制度等。

三、改进干部实绩考核方法的对策。

1、要提高对干部实绩考核的思想认识。

改进干部实绩考核方法是新形势下组织人事部门的一项重要内容，是时代赋予组织人事部门的职责。我们党作为领导建设有中国特色社会主义事业的核心，必须拥有大量的优秀干部人才，这样才能落实好江总书记提出的“三个代表”重要思想。而优秀干部的选拔作用，需要如实地考核干部实绩。干部实绩是干部德才的综合体现，是评价和使用干部的客观依据，从实绩中去充分认识干部，才能正确评价干部的德与

才。

2、要创新考核内容，推行全面考核与重点考核相结合。既要看其在任内取得的成绩，又要看前任留下的基础和起点；既要看眼前看得见的实绩，又要看抓基础性长期性的力度；既要看平时的能力，又要看在重要和重大事件中的决断魄力和应付能力；既要看抓物质文明建设的实绩，又要看抓精神文明建设的成效；既要看实实在在的硬件显绩，也要分析潜在的虚的软件隐绩。同时，在考核中还要处理好领导班子实绩与个人实绩的关系。

3、要创新考核方法，推行干部实绩公议与实绩公示相结合。考核时，在实行干部实绩公议，即群众评议、领导评鉴、横向考核、组织鉴定等方法对干部实绩考核的基础上，积极推行干部实绩考核公示，即将每位干部年初签订的目标责任状中完成情况以及本年度中其它应当承担的任务完成情况以书面形式逐一系列出，在公开栏中进行公示，让广大干部群众发表意见和举报问题。这项措施一方面进一步扩大了征求意见范围、落实群众在干部考核中的发言权，使考核更加公开透明；另一方面除了能直接了解到考核对象在一定阶段的实绩情况和能力外，还能了解其品德、观念、胆识、才能、态度等更多的情况和信息，同时反映出—个干部的“官品”的好坏。

4、要合理、有效地运用干部实绩考核的结果。干部考核的核心，是对考核结果的正确运用，充分发挥激励约束作用。一是把干部的实绩作为使用干部的重要条件，做到“有为就有位，无为就无位”，真正把“凭实绩取人”的原则落到实处。二是把干部实绩考核结果在适当的范围内进行公示，建立相应的反馈体系。让干部群众了解考核情况，使实绩突出的有一种成就感、荣誉感；实绩一般的有一种压力感、紧迫感；实绩较差的产生危机感。激励干部爱岗敬业，营造学赶先进、争创佳绩的良好氛围。对在实绩考核过程中干部群众不认可、不赞成的干部，组织人事部门要果断对其进行调整，用实际

行动取信于民，努力营造“群众说真话有用”的氛围。

专项考核工作调研报告篇五

按照省纪委《关于开展加强纪检监察干部队伍建设情况调研的通知》xx县纪委成立了专题调研小组，采取深入实际调查、统计分析数据、座谈讨论等方式，对当前全县纪检监察干部队伍建设情况进行了认真总结、剖析，并进一步理清了下步工作思路。

一、xx县纪检监察干部队伍建设的基本情况

xx县隶属于xx市，全县总人口24万，其中农业人口10.7万，属于农业县份。全县共有党员7653人，其中农村党员4104人。下辖8个乡（镇）82个行政村，土地面积5678平方公里xx年县域生产总值25.1亿元，财政收入1.1亿元，为省级贫困县。全县共设有30个党委，其中农村乡（镇）党委8个。全县共设有纪检监察机关25个，其中，县级纪检监察机关1个，县纪委派出纪工委监察分局4个，基层党委纪委15个，党组监察室2个，直属总支纪检组3个。全县共有专职纪检监察干部59人，其中县纪委23人，派驻机构16人，基层纪委、监察室、纪检组20人。

1、县纪委监察局机关机构编制和人员配备情况xx县纪委、监察局内设机构九室一办。有办公室、调研室（含法规）、宣教室、党风室、信访室、审理室、执法监察室、检查监察一室（含案管）、检查监察二室、纠风办（含改善）。县纪委、监察局机关额定编制28人，其中公务员编制26人，事业和工勤人员编制2人。现有工作人员23人，其中，公务员身份21人，干部身份2人。县纪委机关共有离退休老干部11人，其中离休4人，退休7人。县纪委会常委会有领导指数7人，现实配6人，副处级1人，正科级2人，副科级3人。县纪委各室除宣教室由正科级检查员兼任外，其他都是副科级配备。

2、所属纪工委监察分局机构编制和人员配备情况。去年□xx县按照市纪委的要求和部署，实施了“纪检监察机关派驻机构改革”，共成立了4个纪工委监察分局，其中乡镇纪工委2个，县直纪工委2个。纪工委监察分局编制属于县纪委，每个纪工委都按4个编制配置，共有编制16个。各纪工委都设有正科级领导指数1人，副科级委员3人。全部人员均为公务员。

3、基层党委、纪委、监察室、纪检组纪检监察干部配备情况。在去年纪检监察机构改革中撤销纪委的15个党委，均按要求配备了1名专职纪检委员，职级都是股级，其中有10人担任党委委员。20个未撤销纪委的各党委、党组和直属总支都配备了专职书记、主任和组长，行政级别为副科级。

4、全县纪检监察干部自身素质情况。全县59名纪检监察专职干部中，有女干部8人，少数民族1人。30岁以下3人，30—40岁38人，40岁以上13人。中专学历5人，大专学历31人，大学学历22人，研究生学历1人。全部59人均是党员。从事纪检监察工作5年以下的有34人□5—xx年的有20人□xx年以上的有5人。

5、全县纪检监察干部履行职责情况。在全县纪检监察工作者的共同努力下□xx年全县纪检监察工作取得了体制改革、廉政教育、制度建设、监督检查、执纪办案、纠风治乱、对外宣传等多个方面的新突破。全市农村基层党风廉政建设座谈会在xx举行□xx县纪委、监察局被评为全市纪检监察宣教工作和信息工作先进集体；在全省“双创一争”活动中□xx县纪委监察局被评为全省先进集体；在全市“双创一争”活动中□xx县乡镇和县直部门纪检监察体制改革工作被评为创新工作，有2名干部被评为先进个人。全县纪检监察干部撰写的信息共被市级以上采用25条，其中□xx县对县直部门纪检监察机关实行派驻管理》信息被中纪委采用。派驻机构纪检监察干部在纪工委成立以后，坚持边学习、边实践、边探索，很快进入了工作角色。他们围绕“三重一大”强化了对基层党委决策内容、决策程序和决策效能的监督；围绕党性、党风教育，开展

了多次反腐倡廉教育活动;针对辖区内党风廉政建设实际问题,完善制定了相关制度;针对群众反映的热点难点问题,深入开展了纠风治乱和执法监察工作。去年,4个纪工委共查办案件13起,占全委案件总数的44.8%。

二、加强纪检监察队伍自身建设工作主要做法

近年来□xx县始终把加强纪检监察干部队伍建设作为反腐倡廉建设的重要保障来抓,通过提升干部队伍建设水平,促进了整体工作发展。

1、强化思想教育,增强理想信念。先后在全县纪检监察机关中开展了两风建设、保持共产党员先进性教育、学习实践科学发展观、“四个意识”教育、“双创一争”主题实践和学习纪检监察战线先进典型活动,坚持对纪检监察干部进行党的优良传统和作风教育、社会主义荣辱观教育、廉洁自律教育,深化党规党纪教育,使全县纪检监察干部切实做到了忠实履行党章赋予的职责,坚决维护党章和党的纪律,坚决维护党和人民的利益。

2、强化业务学习,提升工作能力。要求班子成员及每名纪委干部都要做学习的表率,紧紧围绕提高纪检监察工作能力的要求,切实加强学习提升业务能力和素质。制定了《周五学习日制度》、《纪委监察局机关学习考核制度□□□xx县纪委监察局调查研究工作制度》,使全县纪检监察机关政治理论和纪检监察业务知识学习步入了制度化、规范化和经常化的轨道。近年来,先后举办纪检监察干部业务理论培训班5期,每次都把纪检监察业务知识和社会主义市场经济的相关知识作为教育培训的重要内容,让纪检监察干部掌握必要的金融、财经、法律和现代科学知识,改善知识结构,有力的提高了纪检监察干部做好新形势下做好纪检监察工作的能力。

3、强化监督制约,树立良好形象。实行了《责任追究制度》,健全了各类办案工作制度、财务管理制度、事务工作制度,

进一步规范了信访举报、案件检查、案件审理、纠风和执法监察等方面的工作程序，建立科学严密的业务流程，严格规范执纪办案行为，有效防止了用执纪权谋私问题的发生。近年来，全县纪检监察机关共办案200余起，无错案、无投诉。

4、强化轮岗交流，促进干部成长。建立了《纪检监察干部岗位交流制度》，对不适合在纪检监察机关工作的，坚决调离；对系统外能力出色、品德优秀的干部建议县委调入。xx年以来，在县纪委机关内部轮岗2次，轮岗中层干部6人；在系统外交换干部2次，交流干部42人次，其中从系统外提拔干部16人进入纪检监察系统，从系统内提职、调出干部26人；在系统内交换干部1次，系统内提拔干部2人。为纪检监察机关增添了新鲜血液和活力，调动了纪检监察工作的积极性、主动性，为抓好反腐倡廉建设提供了有力保障。

5、强化工作创新，狠抓工作落实。要求全县纪检监察干部以学习实践科学发展观活动为契机，以深入开展“创新创优、争做党的忠诚卫士和群众贴心人”主题实践活动为载体，按照“超越自我、争创一流”的xx精神要求，创新工作思路、狠抓工作落实，用优异的的工作成果检验队伍建设实效。年初以来，针对农村基层党风廉政建设中存在的思想教育难、干部监督难、三资管理难、农民权利保障难的问题，创新思路、整合资源，构建宣传教育、干部监督、民主管理和四个网络，建立了农村基层党风廉政建设长效机制。针对群众上访问题中，可能存在干部违法、违纪问题的实际，建立了“信访违纪责任倒查机制”，组织全委干部轮流到信访局接访，现已发现案源2起，按照《信访违纪责任倒查制度》，初核1起，结案1起，处分党员干部1人。

6、强化两个实践，推进自身建设。在学习实践科学发展观活动和“双创一争”主题实践活动中，坚持突出实践特色，对委内各项工作实行了目标管理，对办案指标、信息工作指标、重点工作指标、收缴违纪指标等各室、各纪工委都要在年初作出承诺，县纪委会分别在年中和年末对完成成情况进

行考核，考核情况作为调整干部、评优、评先的重要依据。极大调动了干部做好工作的主动性、积极性，去年，全委工作在全县目标考核中，被评为优秀。

三、纪检监察干部队伍建设急需研究解决的问题

1、综合能力强的“复合型”纪检监察干部还很缺乏。当前的纪检监察干部队伍尤其是基层纪检监察干部懂经济管理，善于沟通左右协调各方，提起笔来能写，部署安排工作能说，抓工作落实能干的干部还很缺乏。致使出现办案中遇到财务问题就畏难，协调工作遇到阻力就打触。比如，在我县的纪检监察干部队伍中，懂财务、会计工作的只有一人，查办案件工作中明显感觉缺乏专业人才。

2、基层纪检监察干部作用还不够突出。根据我县现状分析，4个纪工委覆盖基层党委15个，另外还有20个党委、直属总支、党组的纪检监察机构未实行派驻管理。4个纪工委辖区内的党委都能够积极履行纪检监察工作职责，作用发挥较好。未实行派驻管理的纪委、纪检组、监察室作用发挥较差。从去年办案情况看，全县共办案29起，其中纪委和纪工委办案27件，基层纪委办案2件，在查办案件工作中作用不大。从日常工作上看，个别基层纪委只是在上级检查时临时装档、补充材料，应付上级纪委，极个别的还存在压案、瞒案现象。从开展大型活动情况看，纪工委辖区内党委都能够积极开展集中性教育活动，像卫生、教育等部门，都结合自身特点开展了行风教育活动。未实行派驻管理的党委，往往重业务、轻教育，几乎没有开展有影响、效果好的集中教育活动。

3、基层纪检监察干部创新意识还不够强。目前，在我们纪检监察系统内部还没有形成竞争上岗的氛围和环境，少数干部满足现状，开拓进取精神不足，缺乏内在的动力和活力。有的干部在纪检监察战线工作时间长，缺少活力，思想保守，不思进取，缺乏开拓和进取精神，影响了纪检监察工作的开展。一些干部习惯认为纪委工作规范性强，满足于完成“规

定动作”的工作方法，不敢大胆地试和闯，不善于将上级要求与本地实际相结合。有的基层纪委不注意总结新的实践，因而思路无新意，工作无特色。对工作中出现的问题和经验教训，不思考、不总结。个别基层纪委连信息上报都不能做到及时、准确。极少数干部责任心不强，工作中存在“三怕”，怕得罪人，怕激起众怒，怕影响今后的仕途，未办案先想退路，工作不敢碰硬，严重影响了纪工委职能的发挥和工作的开展。

四、关于对纪检监察干部队伍建设的建议

抓好纪检监察干部队伍建设，是纪检监察机关正确履行职能的前提和基础。对此，必须按照“政治坚强、公正清廉、纪律严明、业务精通、作风优良”的要求，不断强化纪检监察干部的思想建设、组织建设、作风建设和能力建设，努力为做好新时期纪检监察工作奠定坚实基础。

1、针对干部发挥作用不突出的问题，明确职级、待遇等干部关心的问题。解决干部职级待遇问题，是保障纪检监察干部发挥作用的重要前提。这项工作政策性很强，没有省里的统一研究、安排和部署，县里很难办，市里也难办。如，县纪委监委多数是从事纪检监察工作多年的老同志，但由于职级限制，只能作为副科级干部安排，相关待遇一直跟不上，不同程度的挫伤了工作积极性。我们建议在对基层纪委实行派驻管理，由省市纪委与组织部门搞好协调沟通，出台相关政策，统一研究派驻机构的指数、职级、职能，县纪委监委职级提为正科等问题，切实改善纪检监察干部的职级、待遇等问题，调动纪检监察干部的工作热情。

2、针对纪检监察干部素质不高的问题，开展多层次的业务理论培训工作。围绕培养复合型人才的目标要求，不断加强纪检监察干部队伍的作风建设和业务培训，努力提高纪检监察干部的综合素质和能力。建议省、市纪检监察部门经常性地开展纪检监察干部专题业务培训，在培训范围上尽可能

地扩大，分别举办县级、乡镇级监察干部培训班；在培训内容上尽可能地丰富，尤其要加强文综合和组织协调能力、新形势下纪检监察工作的特点以及开展党风廉政建设反腐败斗争的方法、手段等方面的培训；在培训方式上尽可能地多样，要采取集中辅导、知识测试等多种方式，有针对性地加大培训力度，不断提升纪检监察干部的综合素质和干部队伍的整体素质，建设一支高素质的纪检监察干部队伍，更好的适应新形势下党风廉政建设和反腐败斗争的需要。

3、针对干部作风方面存在的问题，强化干部的管理和教育。要以学习实践科学发展观活动和“双创一争”主题实践活动为载体，通过开展学习王瑛等纪检监察战线典型，强化纪检监察干部学习意识、责任意识、大局意识、纪律意识和科学发展观的教育，在全社会树立纪检监察干部的良好形象。要严格执行错案追究制度和 work 失误追查制度，切实解决有令不行、有禁不止的问题，不断提升纪检监察干部依纪依法查办案件的能力。积极探索并不断完善督办工作的责任落实机制、齐抓共管机制，监督约束机制和奖惩激励机制。建立健全工作督办制度、责任追究制度、情况通报制度、信息反馈制度，确保各项工作有始有终，高效有序运转。要坚持注重实绩、群众公认和公开、平等、竞争、择优的原则，切实把优秀的纪检监察干部选拔到领导岗位上来，努力营造庸者下、平者让、能者上的选人用人氛围，把纪检监察机关建设成一个想干事、敢干事、能干事、干得成事的“有本事、靠得住”的集体。

4、针对基层纪检监察工作薄弱的问题，加强基层反腐倡廉能力建设。实施纪检监察派驻制度以后，个别党委领导以为撤消了基层纪委就是取消了基层纪检监察工作，对基层纪检监察工作不重视、不过问，严重影响了基层党风廉政建设。纪检监察工作重点在基层，对此，要加强基层纪检监察工作能力建设，明确党委主管领导，配齐配强基层纪检监察委员，改变上重下轻的工作格局，实现工作重心下移。要加强基层纪委的人员队伍建设，理顺基层纪检监察干部职级、待遇等

问题，提高纪检监察干部做好纪检监察工作的积极性、主动性。要加强作风教育，经常性的开展各类教育、培训活动，增强纪检监察干部做好工作的责任感、使命感。要改善基层纪委的办公条件，在经费、设备上倾斜基层纪委，为基层纪检监察干部履行职责创造必要条件。