

最新调解报告文学(优质8篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

调解报告文学篇一

调解是我国民事诉讼中最具特色的处理民事纠纷的传统方式。如何创造性地开展诉讼调解，充分发挥其价值功能和优势，以实现调解制度之公正、效率的终极目标，值得深思。前不久，受省院委托，一行专程到各基层法院进行了调研，下面就调研结果主要发表一下看法：

一、当前基层法院调解工作的基本情况与主要做法

(一) 基本情况

近年来，基层法院在审判实践中，在自愿、合法的基础上，以调解方式解决了大量的民事纠纷案件，为及时解决纠纷、化解矛盾发挥了积极的作用。

从几个基层法院的统计数字来看，以调解方式结案的比例多在60%至70%左右。有的是逐步下降；有的是稳步上升；还有的是先下降后又上升。下降的原因有以下几个：

二是案件数量的不断增加使法官应接不暇，没有时间过多的调解，客观上造成调解不能；

三是调解需要当事人对法官的信任，而目前法院的司法权威和法官的社会公信力在下降；

五是其他社会力量的不当干预，影响了当事人自由处分权的

行使。

（二）主要做法

各地法院将调解贯穿于审判全过程和各个不同的诉讼阶段：

1、送达起诉状副本和应诉通知书时的“送达调”。对事实清楚、证据确凿、双方争议不大的案件，收案后用简易程序进行审理，即以打电话、就地审理等简便灵活的方法通知当事人到庭或到当事人住所，在双方当事人同意且被告自愿放弃答辩期的前提下进行调解。

2、询问被告答辩时的“答辩调”。即在被告向法院送达答辩状时，根据原告的起诉事实及被告的答辩意见，给被告做调解工作；如被告同意，便及时通知原告立即到庭进行调解。

3、双方当事人同时到庭的“即时调”。

4、庭前准备阶段在交换证据时的“听证调”。

5、庭审阶段的“庭审调”。

6、发挥双方委托代理律师的作用，促使当事人庭外和解的“庭外调”。

7、定期宣判送达前，当事人行使请求调解权的“庭后调”。

基层法院在长期的审判实践中探索了一套调解的方法，积累了一些有益的调解经验。主要有以下几个方面：

1、要牢固树立司法为民的理念；

2、强化调解工作的观念不能动摇；

3、要坚持合情、合理、合法相结合的调解原则；

- 4、要创造性的开展调解工作；
- 5、要因地制宜，不断创新调解工作的方式、方法；
- 6、要努力提高法官的综合素质。

二、当前基层法院调解工作的体会

对调解的功能，各地基层法院有着清楚的认识：

五是在实体法律规范不健全的情况下，当事人可以通过调解中的协商和妥协，以探索双赢的审理结果。

针对前一时期随着民事审判方式改革的逐步深化而在理论界和实务界提出的调解“否定与替代论”，各地法院普遍持反对态度，认为调解不但已深深扎根于解决民事纠纷的诉讼制度之中，在很大程度上促进了办案法律效果和社会效果的有机统一，而且是在保证公正与效率前提下减少诉讼成本、使诉讼效益最大化的最佳途径。因此，我国调解制度的发展方向应当是逐步改进和完善，而决不是淡化、排斥和取消。目前应以学习贯彻最高人民法院的文件精神为契机，进一步完善调解制度，建立独立的调解程序及规则，从程序上保障调解合法、有序进行。

调解能否适用与案件类型有着一定联系。有具体给付内容的民事案件适合以调解方式结案，原因在于此类案件调解的目的性很明确，就是为了促使双方能够对给付内容进行有效的协商，以便自愿、合法地达成协议。若是没有具体的给付内容，如选民资格案件、宣告失踪或宣告死亡案件、认定财产无主案件、破产案件等，则会因诉讼标的的特殊性而无法进行调解。

适用调解与审判资源有效利用的关系可从两方面审视：

二是在民事案件一审过程中，适用调解不一定能够直接起到提高审判效率的作用。

实践证明，结案总数与调解的比例普遍是成反比的，相对于判决而言，调解的有效适用对法官的综合素质要求较高，法官投入的精力也相对更多，而基层法院普遍案多人少，过分强调调解会使有限的审判资源难以有效利用。

三、当前基层法院调解工作存在的问题与建议

（一）存在的问题

1、法律规定调解必须在查明事实、分清责任的基础上进行弊多利少。

根据民事诉讼法的规定，法院应根据当事人自愿的原则，在事实清楚的基础上，分清是非，进行调解。查明事实、分清责任是判决的前提条件，而调解的含义本身就包括对某些界限不清的事实、责任含糊不究，互谅互让，以达到既解决纠纷又不伤和气的目的。当事人选择调解的目的之一就是要提高效率，如果所有案件都要求在查明事实、分清责任的前提下进行调解，调解的优势就会丧失，还不如判决更简便、快捷。可见，一味要求查明事实、分清责任，既不尊重当事人的自主处分权，耗时、费力，又浪费法院的审判资源。

2、法律及司法解释的规定过于简单，审判实践中难以操作。

民事诉讼法、最高人民法院《关于适用民事诉讼法若干问题的意见》设专章规定了调解，但内容简单，过于原则，缺乏法官和当事人必须遵守的程序和规范。这一方面造成法官在实施过程中随意性很大，何时调解、如何调解，均由法官决定，没有程序性的约束；另一方面，造成法官在实施过程中不敢大胆适用。同时，对调解中自愿、合法的'规定也过于原则，审判实践中认识不一。

3、“调审合一”影响司法公正。

民事诉讼法对调解的程序未作独立、专门的规定，实行的是“调审合一”的调解模式。这种模式对降低诉讼成本、避免严格程序带来的对抗性，具有一定的合理性和现实意义。但是，随着司法改革的进一步深化，它在审判实践中所暴露出来的弊端日益突出，如在案件审理过程中，法官常常身兼调解者和审判者双重身份，势必造成法官在身份上的冲突，一旦调解不成，容易使当事人对法院的公正和判决的正义产生怀疑，有损司法权威。

4、调解中的职权主义色彩过重。

民事审判方式改革虽然起步较早，但传统审判方式的影响依然根深蒂固，反映在调解上就是法官的职权主义特别突出。首先，法官对运用调解方式还是判决方式结案，拥有较大的选择权，有些能调解结案的案件，法官却将调解走了过场；有些案件应当及时判决，法官却在开庭后反复调解，久调不决。其次，调解中法官多是扮演“主宰者”角色，忽视当事人尤其是债权人的诉讼权利和实体权益，甚至强迫或变相强迫当事人接受调解。

5、赋予当事人反悔权的规定有待完善。

根据民事诉讼法的规定，调解书送达前任何一方当事人都可以反悔，而无需任何理由。因此，当事人在诉讼中达成的调解协议对当事人并无任何约束力。这对调解制度的发展产生了不利影响，损害了法院的权威和遵守调解协议一方当事人的利益，导致了审判资源的浪费，助长了当事人在调解中随意言行、不负责任的倾向。

6、片面强调调解结案率的做法欠妥。

调解在民事审判活动中只是一种结案方式，虽然能够产生良

好的法律效果和社会效果，但它并不是一个终极目标。审判活动的终极目标是实现公正和效率，不能为了完成调解结案的指标而久调不决，拖延时间；也不能违法调解，压制当事人，给当事人留下“和稀泥”的印象，让当事人心有不甘。

7、审限对调解的影响应引起重视。

根据民事诉讼法的规定，适用简易程序审理的案件，应当在立案之日起3个月内审结。对于适用简易程序审理的案件来讲，因法官在同一时间段内审理的案件数量太多，导致实际分配到每一个案件上的绝对时间是不到3个月的，并且有些案件在调解过程中需要进行“冷处理”，因法律及司法解释未明确规定适用简易程序审理案件的期限是否可以延长，导致有些本来可以采用调解方式解决的纠纷最后却采用了判决方式解决。

8、检察机关等部门的不当监督对调解的影响不容忽视。

在现行诉讼机制下，法官在调解中多是扮演“主宰者”角色，调解时法官难免要提出调解方案或就当事人的责任大小发表意见，且为了调解法官又不得不与当事人庭下接触。在当事人达不成调解协议的情况下，有时检察机关等部门会以行为不当为由质询法官，并对案件审理过程进行监督，这必然会给法官造成心理压力，使法官不敢和不愿做调解工作。

9、“送达”已成为制约法院审判效率的重要原因。

送达是指法院依法定方式将诉讼文书或法律文书递交当事人或其他诉讼参与人签收的一项重要法律制度。由于人口的流动性在不断加大，而公民的法律协助意识又比较淡薄，使法院很难将诉讼文书或法律文书递交给当事人或其他诉讼参与人签收，造成案件审理期间的延长和当事人诉讼成本的增加，特别是调解书是在送达后才能生效，不能及时送达将有损当事人的权益。

（二）建议

1、确立当事人意思自治为主、国家干预为辅的调解制度。

首先，充分尊重当事人的自主处分权。在没有查明事实、分清责任的情况下，当事人依法达成的调解协议，是当事人对自己实体权利和诉讼权利自主处分的结果，法院应当认可。其次，全面落实调解的自愿原则。在法律、法规中明确规定，是否调解的选择权在当事人，是否再次调解的选择权也在当事人，法院不得在事先未告知当事人进行调解的情况下通知其到庭进行调解，调解方案应当由当事人首先提出等。再次，调解必须坚持合法性原则。调解协议的内容不得违反法律、法规的禁止性规定，不得损害国家利益、社会公共利益和他人合法权益。

2、建议最高法院尽快修改和通过有关调解的司法解释，对调解的适用范围、调解的程序和调解的方式等予以明确规定。

首先，规定调解的适用范围。司法解释应当明确规定哪类案件可以适用调解前置程序，哪类案件由当事人决定是否进行调解，哪类案件不能进行调解等。其次，规范调解的程序。从送达受理或应诉案件通知书、举证通知书、证据交换、询问调解意愿、调解次数、调解时限、调解不成的后续程序等方面作出具体规定。再次，规范调解的方式。司法解释应当明确规定调解应当公开进行，即从调解开始到达成调解协议都必须是双方当事人或代理人共同在场的情况下方为有效。

3、重新架构调解与判决的关系，有条件的法院可以实行调解前置、推行调审分离。

将调解放在庭前准备阶段，使其成为一个相对独立的诉讼阶段。这一方面可以及时解决部分民事纠纷，减少进入审判程序案件的数量，化解法官的工作压力；另一方面，当事人在庭前准备阶段较为宽松的氛围下，通过对自己各种权益的衡

量，更易于接受调解这一和平解决纠纷的方式，这也符合我国的国情和历史传统。推行调审分离，将法院内部的法官进行重新定位和分工，一部分法官专司调解，可以有效地防止法官以拖压调、以判压调等违反当事人自愿原则现象的发生，同时也可以避免现行诉讼机制下法官为了调解不得不与当事人庭下接触的尴尬。

4、建议取消当事人的反悔权。

最高人民法院《关于适用简易程序受理民事案件的若干规定》规定，调解达成协议并经法官审核后，双方当事人同意该调解协议经双方签名或者捺印生效的，该调解协议自双方签名或者捺印之日起发生法律效力。而民事诉讼法规定调解书送达前一方反悔的，法院应当及时判决。对于调解书效力的问题不能实行双重标准，应当将这一规定扩大适用于普通程序。有条件的法院还可以采用当场制作并送达的方式解决调解书的效力问题。

5、建议简化调解书的制作。

法律及司法解释对调解结案的案件法律文书如何简化没有明确规定。尽管最高人民法院《关于适用简易程序审理民事案件的若干规定》涉及了该问题（即在当事人达成调解协议并需要制作民事调解书的情形下，制作法律文书时对认定事实或者裁判理由部分可以适当简化），但也有其局限性。因为对调解书的简化作列举式规定不合理，应作原则性规定，使法官面对具体情况时可以灵活掌握。有条件的法院可以采用格式调解书，当场制作并送达。另外，在最高人民法院《关于印发民事简易程序诉讼文书样式（试行）的通知》中，分不同情形规定了三种样式的民事调解书，但因其之间差异不是很大，没有必要。

6、建议严格掌握对调解结案案件的再审。

根据民事诉讼法的规定，调解违反自愿原则或调解协议的内容违反法律的，当事人对调解书可以申请再审。审判实践中，因对调解结案案件的再审条件掌握过宽，导致对此类案件的再审有逐渐增多的趋势。为了维护调解书的审判效益，建议对此类案件的再审条件应严格掌握。

7、建议采取倡导调解和鼓励调解的工作机制，对以调解方式结案的比例要求不得规定硬性指标。

另外，建议对适用简易程序审理案件的期限，在有特殊情况的前提下，规定经上级法院批准可以延长一次。

调解报告文学篇二

x月30日，市人大常委会副主任杨柯率县人大部分驻会委员及县人大财经工委成员对全县招商引资工作进行了专题调研。调研组一行现场参观了安徽优博防雨有限公司等新型招商引资企业，听取了县招商局负责同志关于全县招商引资工作情况汇报，之后，大家进行了认真的座谈讨论。

一、可观的成绩

调研认为，今年以来，我县招商引资工作以实现经济转型和跨越发展为目标，抢抓承接沿海发达地区产业转移及合淮同城化这一战略机遇，增强意识、科学谋划、打造平台、鼓足干劲，招商水平和引资速度有了很大的提升。1--x月份，全县共上报招商引资项目153个，累计到位资金41.25亿元。在重点招商引资项目中，已有安徽能源集团和国投新集集团合作的煤制天然气等七家企业正式运营，总投资将达453.71亿元。

“安全防护装备”等6个大型项目正在洽谈之中，预计总投资可达12.7亿元。此外，一些科技含量高、环保意识强的省外企业(财团)，近期陆续至我县考察论证，积极寻求投资商机，渴望早日占领凤台市场。成绩的取得，充分印证了我县招商引资工作领导重视、责任明确、形式多样、领域广阔、环境

优化、筑巢引凤的科学理念，进一步提高了招商引资工作的执行力、竞争力、承接力和成功率，为全县干群所赞誉。

二、存在的问题

全县招商引资工作存在的问题，主要表现为：一是用地指标紧张，征地拆迁、规划设计难；二是园区基础设施配套不完善，部分单位对招商引资工作重视程度不够；三是地区性招商引资优惠不协调，造成恶性竞争，项目承接成本越来越大。

三、具体的建议

为了给我县招商引资工作创造一个好的环境，进而，促进此项工作更好的开展，对此建议：

- 1、加大招商宣传力度。借助各种大型活动、各种媒体、各类庆典，扩大凤台招商引资的宣传。
- 2、加强招商平台建设。落实土地、厂房等项目建设要素，加大基础设施建设投入，为企业创造良好的发展环境。
- 3、真正改善投资环境。树立全县上下“一盘棋”的思想，增强协调配合意识，县规划等部门要人性化的为企业搞好服务。
- 4、多种形式丰富招商。突出重点区域产业，有针对性的开展招商，加强联络、互通信息、巧借平台，把适合凤台的项目引进来。

调解报告文学篇三

依据民法总则的规定,民事主体从事民事活动时,应该有利于节约资源、保护生态环境,不得对环境进行破坏。第九条民事主体从事民事活动,应当有利于节约资源、保护生态环境。

民事主体，是指根据法律规定，能够参与民事法律关系，享有民事权利和承担民事义务的当事人。能够充当民事法律关系主体的包括自然人和法人。作为民事法律关系的主体，必须具有民事权利能力和民事行为能力。

民事主体是民事关系的参与者、民事权利的享有者、民事义务的履行者和民事责任的承担者。

民法总则对民事主体的规定

关于自然人制度

一是增加了保护胎儿利益的规定。涉及遗产继承、接受赠与等胎儿利益保护的，胎儿视为具有民事权利能力。二是下调了限制民事行为能力的未成年人的年龄标准。这样规定是为了更好地尊重未成年人的自主意识。三是完善了监护制度。监护是保护无民事行为能力人或者限制民事行为能力人的合法权益，弥补其民事行为能力不足的法律制度。草案以家庭监护为基础，社会监护为补充，国家监护为兜底，对监护制度作了完善。明确了父母子女间的抚养、赡养等义务，扩大了被监护人的范围，强化了政府的监护职能，并就监护人的确定、监护职责的履行、撤销监护等制度作出明确规定。

关于法人制度

法人制度是民事法律的一项基本制度。随着我国经济社会的发展，新的组织形式不断出现，法人形态发生了较大变化，民法通则关于企业法人、机关法人、事业单位法人和社会团体法人的分类已难以适应新的情况。为适应社会组织改革发展要求，按照法人设立目的和功能等方面的不同，将法人分为营利法人、非营利法人和特别法人3类。对营利法人和非营利法人，只列举了几种比较典型的具体类型，对现实生活中已经存在或者可能出现的其他法人组织，可以按照其特征，分别归入营利法人或者非营利法人。

对特别法人，规定了以下几种情况：

一是机关法人。机关设立的目的是履行公共管理等职能，这与其他法人组织存在明显差别。

二是农村集体经济组织法人。农村集体经济组织具有鲜明的中国特色。赋予其法人地位符合党中央有关改革精神，有利于完善农村集体经济实现形式和运行机制，增强农村集体经济发展活力。三是基层群众性自治组织法人。村民委员会、居民委员会等基层群众性自治组织在设立、变更和终止以及行使职能和责任承担上都有其特殊性。四是城镇、农村的合作经济组织。这类合作经济组织对内具有共益性或者互益性，对外也可以从事经营活动，依照法律的规定取得法人资格后，作为特别法人。

调解报告文学篇四

近年来，随着市场经济体制的建立和发展，我区各类企业规模不断壮大，因企业改制重组、职工下岗分流、工资福利待遇、缴纳社会保险等方面问题引发的各种矛盾纠纷日益增多，已严重影响了企业的正常生产经营，也给社会稳定和经济持续发展带来了不利影响。因此，在企业规范建立人民调解组织，及时有效地化解企业矛盾纠纷，对于维护企业正常的生产经营秩序，促进企业“创新发展、跨越发展、转型发展”营造良好的社会环境具有十分重要的作用和意义。下面就进一步加强企业人民调解组织规范化建设谈谈自己的认识。

我区面积1485.5平方公里，常住人口约90万，外来人口约10万，各类企业1000多家，规模以上企业约450家，500人以上企业有64家。建有南京化学工业园、_经济开发区、中山科技园等十多家大小特色工业园区。其中，既有大型国有企业，也有外商独资、合资企业，但大多数是以劳动密集型私有企业为主。目前，我区在企业建立人民调解组织共42个，有兼职人民调解员163名。企业在车间、班组设立了调解小组，有

纠纷信息员265名。在八、九十年代，我区在大型国有企业或集体企业相继成立了人民调解组织，企业人民调解工作曾经蓬勃发展，为我区企业经济发展和内部稳定发挥了不可替代的作用。随着改革开放步伐的加快，部分国有、集体企业相继改制，部分企业人民调解工作有所削弱。因此，规范建立企业人民调解组织，维护企业社会稳定，服务企业经济发展，是当前人民调解工作重要任务之一。

(一)维护社会稳定，企业人民调解组织发挥了“稳定器”的作用。在世界金融危机和促进企业转型升级过程中，我区企业人民调解组织充分发挥职能作用，按照上级要求，结合自身实际，以服务经济发展为中心，开展了“双千百日”、“双进双联”等系列活动，定期排查调处影响企业生产经营的矛盾纠纷，充分发挥调解组织便民、利民、不收费和调解员人熟、地熟、信息灵的特点，运用企业与职工易于接受的方式方法，从源头上化解矛盾纠纷，实现了“小事不出厂区，大事不出园区”的目标。对于“跨地区、跨行业、跨部门”的矛盾纠纷，充分发挥“街企联调、企企联调”机制，相互配合，主动调解，使各类矛盾纠纷及时就地得到化解。据统计，我区企业人民调解组织共受理各类矛盾纠纷256件，调解252件，调解率98.43%，成功244件，成功率95.31%，为维护企业经营秩序发挥了“稳定器”的作用。

(二)减轻领导负担，企业人民调解组织起到了“减压器”的功能。在企业内部、企业与企业、企业与地方之间发生矛盾纠纷后，往往会牵涉领导很大精力去协调解决问题，既费时，又费力。我区企业人民调解组织充分发挥职能作用，在企业员工之间、管理层与员工之间架起了沟通和协调的桥梁，从而使企业领导从大量的矛盾漩涡中解脱出来，集中精力抓生产经营，办大事，谋发展。同时，企业调解组织在维护企业正常生产经营秩序，促进企业发展改革，调动职工生产积极性，调整职工之间的人际关系等方面发挥了重要作用。

(三)加强普法教育，企业人民调解组织起到了“宣传队”的

效果。企业调解员在日常工作中既是矛盾纠纷调解员，又是普法教育宣传员。在化解纠纷的同时，向当事人宣传党的路线、方针、政策和国家法律、法规，宣传社会主义道德风尚，倡导和谐企业文化，教育、说服当事人在发生一般纠纷时互谅互让，在发生重大纠纷时依法办事。进一步增强了企业经营者和员工的法制观念，提高了广大员工遵纪守法的自觉性，有效的减少了矛盾纠纷发生，通过普法教育，在企业营造了“学法、知法、用法、守法”的良好氛围。

(一) 私营企业在调解组织建设上认识还不到位。目前，在规模企业建立人民调解组织未能引起部分企业经营者的足够重视，总认为可有可无，设立后要用人、用钱，增加企业负担，没有从思想上认识到人民调解组织的性质和作用。

(二) 部分企业调解组织职能作用发挥不够明显。近年来，部分企业调解组织有名无实，不能很好的履行职能作用，导致本来可以在企业内部解决的纠纷被推向社会，有的因调解不及时而转化为治安、刑事案件，既给基层党委、政府增加了压力，也给企业和社会带来了不稳定因素。

(三) 有些企业调解组织规范化建设程度不够高。有些企业调解组织工作场所、工作制度、工作程序、保障机制、文书档案等方面离规范化建设要求还有一定差距。调解员身兼多职，业务水平和工作能力还不能完全适应人民调解工作需求。

化建设的实施意见》，指导企业职工大会、职工代表大会或者工会组织推选产生人民调解委员会。人民调解委员会规范化建设要达到“五有”（有标示牌、有印章、有固定的工作场所、有调解及回访等记录簿、有统计台帐）、“六统一”（统一标识、徽章、印章、制度、程序、文书）标准，确保人民调解工作依法、规范进行。按照省、市开展基层人民调解组织规范化建设年活动要求，我区将对现有企业人民调解组织进行一次全面整顿。按照“属地管理”的原则，分别对所属企业调解组织逐个摸排，查找存在的问题，对组织不健全、制度不

落实、保障不到位的企业调解组织进行撤销或重组。年内，在金牛湖街道召开全区企业人民调解组织规范化建设现场推进会，在500人以上企业建立健全人民调解组织，利用2年时间实现规模企业调解组织建设全覆盖。

(二)强化人员培训，不断提高队伍综合素质。为着力打造一支热心调解、熟悉法律、会做群众工作的调解员队伍，区、街镇调委会每季度应召开一次企业调委会主任会议，分析当前企业矛盾纠纷状况，交流企业共性矛盾纠纷特点。区司法局每年应组织不少于1次人民调解员培训班，传达当前人民调解形势和任务，讲解企业矛盾纠纷发展趋势。各街镇每年应组织不少于2次业务知识培训班，着重学习与企业相关的法律、法规，讲解典型案例处理适用法律，个案调解心得体会等内容。人民调解员自身应加强思想道德修养和业务知识学习，不断提高处置矛盾纠纷的能力和水平。用两到三年的时间，把全区企业调解员队伍打造成一支拉得出、打得响、化得了纠纷的一流骨干队伍。

(三)完善保障机制，狠抓人民调解制度建设。依据《人民调解法》相关规定：企业事业单位应当为人民调解委员会开展工作提供办公条件和必要的工作经费。企业人民调解组织要主动向领导汇报人民调解工作，积极争取领导对人民调解工作的重视和支持，把此项工作列入重要议事日程，将调解员工作经费、补贴经费等列入部门预算，切实建立人民调解长效保障机制。为规范企业人民调解活动，企业人民调解组织要进一步完善人民调解委员会的岗位责任制、首问负责制、工作例会、定期排查、接待受理、重大矛盾纠纷快报、考核奖惩等工作制度，规范场所设置，统一文书格式，严格人民调解工作纪律，使企业人民调解工作在法制化轨道上有序运行。

(四)发挥企业特点，不断拓展人民调解领域。企业调解工作要把人民调解文化、法治文化和企业文化融合起来，立足企业自身实际，突出企业自身特点，彰显不同企业文化特色。把普

法宣传作为人民调解工作的一项重要内容抓紧抓好，用图文并茂的形式宣传企业生产经营、劳动用工、安全生产、职工权益保障等方面的法律、法规，充分利用简报、标语、宣传栏等形式，把古今中外名言警句融入到企业人民调解文化建设当中，着力营造“和为贵、调为先”的理念，从源头上、思想上、文化氛围上，预防、遏制、减少各种不稳定不和谐因素的发生。把人民调解工作与企业文明建设紧密结合起来，通过细致的调解工作，建立和谐的劳动关系，营造良好的经营环境，为促进企业健康发展提供强有力的保障。

调解报告文学篇五

市面向社会服务司法鉴定机构如雨后春笋、蓬勃发展起来，司法鉴定管理模式在我市呈现出积极探索、稳妥推进的新局面。但我市也存在着司法鉴定的运行机制较为混乱、司法鉴定从业人员的整体素质不高、司法鉴定人员的管理机制不够科学、合理等问题。为此，笔者根据工作体验和体会，对发展我市司法鉴定事业提出了一些主要对策和建议。

司法鉴定是在诉讼过程中，对于案件中的某些专门性问题，按诉讼法的规定，经当事人申请，司法机关决定，或司法机关主动决定，指派、聘请具有专门知识的鉴定人，运用科学技术手段，对专门性问题做出判断结论的一种核实证据的活动。简单地说，司法鉴定就是侦查、起诉、审判等诉讼活动中依法进行的鉴定。那么什么是面向社会服务的司法鉴定活动？除司法机关内部鉴定机构因业务需要而进行的无偿司法鉴定活动之外的其他司法鉴定活动，均为面向社会服务的司法鉴定活动。

目前，司法鉴定管理模式在我市呈现出积极探索、稳妥推进的新局面。现笔者就我市司法鉴定工作的发展及现状、存在主要问题、完善对策建议作尝试性的探讨。

一、我市司法鉴定工作的发展和现状

市面向社会服务司法鉴定工作同全省其他地市相比起步较晚、基础薄弱、规模较小、管理相对滞后。受经济大环境影响，我市面向社会服务的司法鉴定机构数量少、规模小、项目不全、管理不规范。xx年党政机关机构改革时期，面向社会的司法鉴定机构管理职能划入市司法局，但当时没有对司法鉴定管理工作予以正规化管理，所以在“三定”方案中没有单独设立司法鉴定管理科，而是由法制科兼管，为以后的规范化管理和司法鉴定事业发展留下了制约隐患。xx年前，我市只有2家面向社会服务司法鉴定机构：市工程质量监督站司法鉴定所和黑龙江亚中**分公司司法鉴定所。其中黑龙江亚中**分公司司法鉴定所属省司法鉴定管理处直管，对**市工程质量监督站司法鉴定所的管理实际也是名存实亡。

xx年，全国人大常委会《关于司法鉴定管理问题的决定》出台以后，随着管理体制的进一步明确和省厅创新工作积极的影响，市司法局积极宣传运作，我市的司法鉴定管理工作逐步走向规范化，司法鉴定事业才如雨后春笋、蓬勃发展起来。截至目前，我市已有4个种类、9家司法鉴定机构经省厅许可登记、取得司法鉴定执业资格。其中医学类（法医临床）4家；司法会计类2家；工程质量类1家；产权交易类2家。目前，还有2家医学类机构已向省厅申报司法鉴定执业资格，待省厅审查许可。两年来，我市司法鉴定机构数量和接受司法鉴定委托数量均翻了三番。司法鉴定管理工作也稳步加强。今年5月，**市司法鉴定人协会成立，对面向社会服务司法鉴定的管理由单一的行政管理模式转变为行政管理和行业管理双管齐下的管理模式。虽然如此，无论是在司法鉴定机构数量和人员规模、业务开展上，还是在管理模式和工作力度上，我市目前在全省还是处于后几位。

二、我市司法鉴定工作存在的主要问题

（一）司法鉴定机构的部门设置和运行机制亟待规范

首先，当前我市除由司法行政部门管理的面向社会司法鉴定

机构外，还存在一些鉴定机构或部门，有些是司法机构内部设置的，有些是行政机关的附属单位，有些本身就是行政机关，公安、检察及卫生、物价等部门对外服务的鉴定机构各级都有。只要机构成立，不管鉴定人员技术、条件是否合格、齐全，都可以挂牌营业，出具鉴定结论。这种行为和做法明显违反全国人大常委会《关于司法鉴定管理问题的决定》的规定。

另外，我市司法鉴定的运行机制也较为混乱。当前，尤其是公、检、法等不同系统、不同层次的司法鉴定机构之间受理鉴定的‘范围不明确，没有一套科学完备的有关鉴定受理的统一制度。在司法实践中，各系统、各层次的鉴定机构的鉴定受理工作普遍存在着随意性、混乱性和重复性，也使得司法鉴定工作的秩序出现了混乱，容易对案件的起诉和审理产生负面的效应。

（二）司法鉴定从业人员素质、司法鉴定公信力还需加强

首先，由于法律对从事司法鉴定的机构和人员准入资格要求规定不够严格，所以，受委托从事司法鉴定的社会专业鉴定组织仪器设备标准不等，鉴定人员水平也参差不齐，又因为缺乏严密的操作规则和监督制度，难以保证鉴定结论的客观、公正。鉴定人员素质良莠不齐，司法鉴定整体水平不高。由于鉴定机构多而杂乱，难免鉴定人员中有滥竽充数者，特别是依附国家机关的庇护而生存的鉴定机构，其人员素质更令人堪忧，司法鉴定从业人员的整体素质不高，很难形成鉴定人队伍的专业化和职业化。

其次，一些鉴定单位或鉴定人为追求经济利益，曲意迎合一些当事人或办案人员的不合理要求，扭曲了司法鉴定的本意，使司法鉴定结论的公正性、客观性大打折扣。同时，由于司法鉴定的费用是由当事人承担，更因为办案人员按司法鉴定结论就是办错了案，承办人员也不负错案责任，鉴定人员也缺乏责任追究，所以，有相当部门的办案人员不是从案件是

否确实需要的角度出发委托司法鉴定，而是动辄委托司法鉴定，过分依赖司法鉴定，结果存在造成一些案件久拖不决和资源的不必要浪费等弊端。

另外，由于公、检、法、卫生、物价、劳动等部门都有自己或者联系的司法鉴定机构，所以，办案人员在办案过程中自觉或不自觉地认为自家的“菩萨”灵。如一起伤害案，公安侦查鉴定为轻伤，检察审查起诉鉴定为重伤，一审法院作有罪判决后，被告人不服上诉，二审法院鉴定为轻微伤作无罪判决。几家弄得案件互相扯皮，当事人申请赔偿又互相推诿，久拖不决，影响极坏。

（三）对司法鉴定人员的管理机制不够科学、合理一是司法鉴定人的权利、义务不明确。《刑事诉讼法》第119条规定：“为了查明案情，需要解决案件中某些专门性问题的时候应当指派、聘请有专门知识的人进行鉴定”。《民事诉讼法》第72条、《行政诉讼法》第35条也有类似规定。当鉴定人的合法权益受到侵犯时如何有效地保护、鉴定人无故不履行义务时如何制裁均无法可依，影响了鉴定的法律权威。鉴定机构有权无责，随意出具鉴定结论。由于对鉴定机构、鉴定人员缺乏法律约束，随意出具鉴定结论也无相关制裁措施，使得少数鉴定人员收受贿赂，出具偏袒一方的鉴定结论，这在财产评估中表现尤为突出，同一财产，不同机构出具的评估值有时竟会相差几倍！

（四）司法鉴定程序规定还有待于进一步完善

主要问题是对重新鉴定没有具体规定。（1）是否需要重新鉴定无规定。一方当事人对鉴定结论不服，常提出重新鉴定的申请，法院是否准予，没有标准；（2）重新鉴定的机构如何选择无规定。实践中有时出现越申请重新鉴定，鉴定机构的级别却越低的怪状，而各鉴定机构出具的相互矛盾的鉴定结论又成为重新鉴定的动因；（3）重新鉴定的次数无限制。一方当事人认为鉴定结论于己不利，就申请重新鉴定，一案多

鉴甚为普遍，因鉴定而花去一年半载屡见不鲜。多渠道、多层次的重复鉴定，不仅增大诉讼成本，加重当事人负担，造成资源浪费，且经常出现鉴定结论相互矛盾的情况，法院对此无所适从，诉讼久拖不决。我市目前对此类问题也没有明确具体的制度和规定。

三、发展我市司法鉴定事业的主要对策和几点建议

（一）全面协调、切实解决司法鉴定机构的部门设置和运行机制不规范的问题

认真贯彻落实全国人大常委会的《关于司法鉴定管理问题的决定》和政法[xx]2号文件精神，把司法鉴定业务统一交由在司法行政部门登记管理的面向社会服务的司法鉴定机构办理，取缔一切依附国家机关的庇护而生存的不合法的鉴定机构；公安、检察、国家安全等各部门的鉴定机构或部门不得面向社会接受委托；取消法院委托鉴定的权限，法院只需保留审查当事人委托的鉴定机构和鉴定人是否在司法行政部门登记注册的权限就可以了。这样既符合公平、公正的司法原则，避免审判机关的“自审自委”行为导致法院与受委托机构产生利益关系，严重损害司法公正，又可以促进我市面向社会服务司法鉴定机构公平竞争，推进司法鉴定事业的快速、健康发展。

（二）整合力量、切实加强司法行政部门管理职能和力度

目前，除**市外，全省各地市司法局均成立了专门的司法鉴定管理科，增加了专项编制，配备了专职人员，使司法鉴定工作层层有人抓、事事有人管。此外，司法鉴定业务经费在财政方面也没有得到充分支持和保障。建议有关领导从长远着眼、从大局出发、从速解决司法鉴定管理中人力、物力、财力上存在的问题，设立司法鉴定管理科，增加专项编制，配备专职人员，从而为推进我市的依法行政工作努力奠定基础。

和资信能力。二是要努力提高我市司法鉴定机构人员技术水平。司法鉴定是一种知识密集、技术密集的专业性很强的工作，鉴定人是以专家身份提供证据，为了保障司法鉴定意见客观、准确、公正，鉴定人必须具有较高的专业技术水平、良好的职业道德和坚定的法律意识。据统计，在我市现有的司法鉴定人中，高级职称的有26人，占总数的47.3%，中级职称以下的有14人，占总数的25.5%。本科以上学历的38人，占总数的69.7%，大专以下的17人，占总数的30.3%，可见提升司法鉴定人素质、提高鉴定技术水平，我们还要下更大的功夫，付出艰辛的努力。

（四）汲取经验、转变模式、加强司法鉴定机构和人员的制度建设和监督管理

首先，在健全完善“两结合”管理体制的同时，至少应从以下八个方面加快构建我市司法鉴定基本制度框架。一是司法鉴定机构及司法鉴定人的准入制度；二是司法鉴定机构和司法鉴定人名册管理制度；三是司法鉴定执业类别规范管理制度；四是司法鉴定活动实施程序、技术标准和操作规范制度；五是司法鉴定执业活动监督、检查和评价制度；六是司法鉴定机构内部规范管理制度；七是司法鉴定收费管理制度；八是司法鉴定人继续教育制度。

其次，要加强教育和监督管理。建立完善制度和机制，只是一个方面，更为重要的是要不折不扣地执行。当前从总体上看，全市司法鉴定人队伍是好的，但也存在与公信力要求不相适应的问题。所以凡是法律规定该管的，都要管住、管好。

调解报告文学篇六

5月31日是第30个世界无烟日，暨《哈尔滨市防止二手烟草烟雾危害条例》实施5周年。26日上午，由黑龙江省卫生和计划生育委员会、哈尔滨市防止二手烟草烟雾危害工作领导小组和哈尔滨市卫生和计划生育委员会主办，道里区、道外区、

南岗区、香坊区政府，市教育局、市公安局、市民政局、市交通运输局、市文广新局、市卫生计生委、市体育局、市旅游委、市食药监局共13家市防烟领导小组成员单位和25家省、市医疗卫生机构参与的防止二手烟危害宣传活动在道里区防洪纪念塔广场拉开序幕，今年宣传的主题为“无烟健康发展”。市卫生计生委副主任、市防烟工作领导小组办公室主任刘楠参加了现场宣传活动。

活动现场，来自哈报读者艺术团的老年防烟志愿者在广场主舞台上用改编版的“防烟小苹果”舞蹈为整个活动烘托了气氛，参加活动的各成员单位工作人员向过往群众免费发放宣传材料和宣传品，宣传《哈尔滨市防止二手烟草烟雾危害条例》。省、市医疗卫生机构还为参与活动的群众进行了二手烟危害知识咨询和义诊。

哈市100名防烟志愿者参加了现场宣传活动。其中4名防烟志愿者将自行设计、制作的“人形烟包”道具套在身上，过往行人纷纷与其合影，表达对控烟工作的支持和对室内无烟环境的渴望。

20xx年，市卫生计生委将无烟场所建设管理工作窗口前移，在全市各级行政审批服务中心卫生计生服务窗口对办理行政审批事项的单位进行公共和工作场所无烟环境建设告知制度。告知对象包括新发证、换证及年审的新建、改建、扩建等单位，告知内容为哈尔滨市公共和工作场所室内无烟环境建设标准和违反《哈尔滨市防止二手烟草烟雾危害条例》处罚标准。该项工作已纳入市卫计委对各区、县(市)防烟工作年度考核指标，并将对各区、县(市)工作开展情况进行不定期督导检查。待条件成熟后，无烟环境建设告知制度将在全市各级行政审批中心所有窗口单位实施。

《哈尔滨市防止二手烟草烟雾危害条例》实施5年来，哈市市民防止二手烟危害意识逐步提高，防烟志愿者队伍逐步扩大，室内无烟公共场所数量逐年增多。但是洗浴□ktv□中小型餐饮

业等室内公共场所吸烟现象还比较普遍。

调解报告文学篇七

摘要：本文从即墨市人事争议调解组织建设的实际入手，分析了人事争议调解组织建设中存在的困难和问题，并提出了加强人事争议调解组织建设的对策与建议。

关键词：人事争议调解组织建设问题对策

人事争议调解是解决人事争议的基本手段之一，是人事争议处理的重要程序、化解人事争议的重要方式。当前各种社会矛盾的解决渠道中，调解的地位越来越突出，已成为解决人事纠纷的“第一道防线”，也是顺利审结争议案件，维护社会稳定的需要。强化调解作用，把人事争议大量解决在基层，及时依法保护当事人权益，对于化解人事纠纷、规范人事管理、促进人事关系和谐起着尤为重要的作用。因此，笔者认为，应建立健全基层单位部门人事争议调解组织，构建完善可行、无缝隙的调解网络体系。现结合我市在人事争议调解组织建设中的实际，对调解组织建设的问题及对策做粗浅分析，不当之处请批评指正。

一、我市建立人事争议调解组织的基本情况

为深入贯彻落实《中华人民共和国公*员法》和《人事争议处理规定》有关规定，根据__市中级人民法院、人事局、法制办印发的《__市人事争议调解试行办法》和上级的统一要求，20__年7月18日，我市下发通知，在全市22处镇、街道及经济开发区、田横岛旅游度假区以及教育体育、卫生、发展改革、民政、财政、公安、劳动和社会保障、城乡建设、国土资源、环境保护、交通、农业、林业、水利、农机、畜牧、海洋与渔业、文化、人口与计划生育、广播电视、市场建设服务等21个较大的系统、单位，各自成立了人事争议调解组织，运用与司法相衔接的调解机制，依法、及时、有效化解本系

统、本单位的有关人事争议。通过构建与司法相衔接的全市人事争议调解网络体系，建立更直接、更广泛、更有效的矛盾纠纷调处机制，促进人事关系和谐稳定，确保人事制度改革顺利进行和人才合理流动与配置。

二、人事争议调解组织建设的几个问题

目前，虽然我市大部分部门单位的人事争议调解组织已建立起来，但笔者认为，人事争议调解组织要充分发挥好职能作用，还存在以下几个方面的问题：

（一）部门单位对调解工作的思想认识不到位。人事争议调解工作具有很强的政策性、规范性，涉及到广大机关、事业单位及其工作人员的切身利益。从实际情况来看，受传统人事管理模式和观念的影响，部门单位对人事争议调解工作还有模糊认识，上到单位领导，下到普通干部职工，普遍对人事争议调解工作的重要性认识不到位，有的甚至还有畏难情绪，由此也带来行动上的不到位，导致人事争议调解工作的开展还有一定的阻力和困难。比如，有些单位领导认为本单位没有人事争议，没有必要设立调解组织；实践中即使出现了人事纠纷，当事人也往往不是通过调解或仲裁程序，而是不停地到有关部门上访反映问题，既造成了自身的经济负担，又影响了社会稳定。

（二）人事争议调解工作的发展尚有困难。一是人事争议调解受案范围还不够宽，大量的人事争议案件因不在受案范围之列而不能受理。根据《__市人事争议调解试行办法》确定的受案范围，受案范围还主要是履行聘用合同、辞职辞退方面的人事争议，还不能受理诸如在职称评定、工资执行方面发生的人事争议。我市管理的事业单位有820余个，在编人员2.1万余人。目前，虽然各单位都实行了人员聘用制，但人员聘用制度还不够完善，还不是完全按照聘用合同来执行，全市每年的辞职辞退人员也就20人左右。根据__市文件规定，县级市事业单位工作人员辞职必须经县级人事部门批准，这

就导致了部门调解组织调解受案范围过窄，调解业务相对较少，部门调解组织的工作人员处在无事可干的状态。

（三）宣传力度不够，人事争议调解工作鲜为人知。人事争议调解有严格的调解范围、调解程序、审查规定等，这些规定多数当事人不甚了解或认识不准，许多人把人事管理中出现的所有纠纷都希望通过调解渠道解决。这种情况不但给调解组织增添了许多麻烦，更主要的是影响了当事人及时维护自身的权益。造成这种局面主要是因为宣传力度不够，一方面是县级市人事争议仲裁部门对全市仲裁知识的宣传力度不够，另一方面是部门调解组织对所属干部职工争议调解知识宣传不足，导致广大干部职工缺乏人事争议调解工作的相关知识，同时又缺乏各个层面的交流学习，造成人事争议调解工作不广为人知。

（四）调解组织队伍建设亟待加强。一是单位之间发展不平衡，一些大的系统，如教育、卫生等系统因为有专门的政工科室负责人事工作，人事工作人员相对比较多，人事政策和业务知识掌握比较全面，基本能满足调解的需要。而一些小单位、小部门，根本没有专门的政工人事科室，对人事政策和业务了解不深不透，调解组织建设也不够规范。二是调解员层次不齐、素质不高。由于目前受理争议案件少，调解员又都是兼职人员，在时间上和精力上均受限制，而且调解员对人事争议调解的专门业务知识学习不够系统，法律和调解知识不够丰富，调解能力还有待于进一步提高。目前，我市的调解组织中，仅教育、卫生系统各有一名人员通过__市的培训考试，获得了调解员资格。

三、关于加强人事争议调解组织建设的对策建议

切实解决好人事争议调解组织建设的问题，还需要在实践中不断完善和探索，通过完善制度，健全机构，进一步加强人事争议调解工作基础建设，科学规范地调解处理人事争议案件，建立起制度完善、机构健全、队伍优良、程序规范、执

行有力的调解体系，使人事争议调解工作早日走上制度化、规范化、法制化的轨道。从目前来看，笔者认为应首先做好以下几个方面的工作：

（一）加大宣传力度，提高对人事争议调解工作的认识。市人事争议仲裁部门和部门调解组织，要积极配合，争取当地政府和相关部门以及社会各界的重视、支持。一是通过报刊、电视、电台、网络等新闻媒体积极宣传人事政策法规及人事争议调解程序等。二是通过专题讲座，解释人事争议调解工作的现状、存在的问题及发展方向。三是通过典型案例分析，指导解决争议调解的方式、途径和经验。四是通过地方报刊将人事争议调解知识结合案例进行刊载宣传。通过加大宣传力度，提高人们对人事争议调解工作重要性、必要性、公正性、有效性的认识，争取社会各界的监督和支持，提高人事争议调解工作的社会地位，为调解工作创造有利的条件，从而开创人事争议调解工作的新局面。

（二）加强队伍建设，为提升调解水平提供人员保障。建设高素质的人事争议调解队伍，是搞好人事争议仲裁工作的关键所在，建议从以下几方面着手：一是要积极采取措施，构筑起多层次、全覆盖的人事争议调解网络体系。除在大系统、大单位建立调解组织外，要探索小部门小单位联合调解机制，相互聘请调解员，解决调解员缺乏问题，促进这些部门单位人事纠纷得到及时调解。二是要切实提高调解员的业务素质 and 办案能力，建议__市仲裁办适时举办各类培训班，进行法律知识、人事政策和调解技巧的培训，或者通过调解观摩、专家会诊、案例分析等方式，全面提高调解员业务水平和办案能力。三是要树立调解员的良好形象，使当事人对调解员产生信任感。四是要健全部门调解组织及其调解工作的联系交流渠道。采取一定的形式，定期或不定期召开调解情况分析交流会，统一对调解工作的认识，增进调解员对人事争议调解情况的了解和交流。

（三）规范完善人事争议调解程序，努力提高人事争议案件

调解质量。规范调解程序是依法处理人事争议的前提和保证，办案人员要树立“程序就是公正的观念”，对每一起争议案件，原则上都要按照《__市人事争议调解试行办法》中规定的程序进行，不能随意简化，以免削弱程序在保证调解公正性中的作用。要树立公平、公正的思想，坚持以事实为依据、以法律为准绳，查清事实，分清责任，因人制宜，掌握调解技巧，不同案件采用不同调解办法，确保调解质量和效率，从而维护调解的公正性。

（四）创新调解工作机制，建立规范合理的工作制度。一是要加强制度创新，探讨完善调解员管理、考核和责任追究等方面的制度规定，切实加大调解工作在人事争议处理中的作用。二是要加强人事部门与调解组织的沟通与协调。从人事部门来讲，要重视和加强调解理论研究，加强对各部门调解组织的业务指导，加强对调解员的技术培训和资格管理。从部门调解组织来讲，要以适当的方式、合理的程序、有效的政策法规依据、恰当的案件处理技巧，有效调解人事争议案件。三是要建立监督机制、以公开、公正、公平为标准，对调解员的办案行为、办案过程、办案结果实行全程监督，确保人事争议调解工作的顺利进行。

（五）树立服务意识，强化调解服务。人事争议调解是现代服务的一项重要内容，调解过程的服务化、服务内容的扩大化是调解发展的必然选择。树立服务意识，提高服务质量是做好调解工作的基础。要充分运用调解的特点，为当事人提供高效、方便快捷的服务，寓调解于服务之中，使当事人在维权的同时，感知到调解的公正与神圣，而且体味到一份热诚与尊重。同时，要不断扩大人事争议调解的受案范围，使其能惠及社会更多的层面。

调解报告文学篇八

我市是全国历史文化名城，幅员面积878平方公里。辖46个乡镇、4个街道办事处，人口86万，488个村（居）委会，全市

共建各类调委会632个，其中乡镇（街道办事处）调委会49个，村居调委会488个，联合调解室5个，厂矿企事业单位人民调解委员会90个，专门调委会4个，各类调解人员xx年来，我市按照中央和省、市的总体工作部署，正确处理“改革、发展、稳定”的关系，积极探索和丰富新形势下人民调解工作的新路子，筑牢“第一道防线”，化解了大量民间纠纷。这两年，我市各级调解组织共调处各类纠纷245起，调处成功2xx年的努力，一个横向到边、纵向到底、遍布城乡、扎根基层的人民调解工作网络化体系已基本形成。

（三）强化培训，规范管理，提高调解员的工作能力

如果没有一支组织健全、人员素质高、工作能力强的人民调解队伍，就不能及时化解民间纠纷、维护社会稳定，经济建设也势必会受到严重影响。我们采取按级、分片、以会代训的培训方法，搞好年度培训，使调解人员多层次、多渠道地学习调解知识。我局在经费十分紧张的情况下，征订了最高人民法院、司法部联合编写的培训教材，作为人民调解的培训教材。培训的主要内容是：最高人民法院的司法解释和司法部关于人民调解工作的若干规定，民事诉讼法、民法、合同法、婚姻法、继承法、收养法、治安管理处罚条例等与公民生产、生活密切相关的法律法规知识，让他们重点掌握受理民间纠纷的范围、调解民间纠纷的具体程序，人民调解协议的订立和履行以及正确掌握调解文书的制作。全面提高人民调解员的法律知识水平和实际工作能力。集中培训结束后，对参训人员进行了统一考试，并为考试合格的颁发了资格证书，实行持证上岗。近年来，我们共培训调解人员5000余人次。通过培训，提高了全市调解员的综合素质和依法调解能力。

（四）服务大局，人民调解成效显著

一是人民调解服务经济大局。近年来，人民调解工作已经成为维护我市经济社会稳定的一支越来越重要的力量。

2年来，全市各级人民调解组织共调处各类矛盾纠纷245余起，防止因民间纠纷引起自杀05起，防止民转刑案件47起，制止群体性械斗5起，防止群体性上访225起。优化了我市经济发展的环境，为我市经济又好又快发展提供了强有力的保障。

二是人民调解服务稳定大局。我市各级人民调解组织扎根基层，积极主动的开展工作，在预防调解处理民间纠纷上做了大量工作，民调组织的职能作用日益凸显，有效地发挥了维护社会稳定“第一道防线”作用。xx年，我市各级人民调解组织出动230人参与矛盾纠纷大排查，共排摸出不稳定因素463件，调处各类纠纷5837件，共参与严打整治及专项治理活动376人次。大量的矛盾纠纷在基层得到了有效化解或妥善处理，基本实现了小事不出村、大事不出乡镇、矛盾不上交。人民调解为党委政府分忧、为人民群众解愁、为信访分流、为公安减压、为法院减负的功能得到有效发挥。

三是人民调解服务重点项目大局。自xx年我局开展“四对一”活动以来就把人民调解工作融入到全市的重点项目建设中去，人民调解委员会负责调解辖区内项目纠纷的调解，做到“哪里有项目，哪里就有人民调解”，全程跟踪，服务到位。促进了这些项目能够顺利实施。

四是人民调解服务维护人民合法权益大局。随着社会的进步，群众的自我维权意识越来越强，但部分农民依法办事的意识仍较为薄弱，群体性上访事件时有发生。为此，我局在竭力做好矛盾纠纷化解工作的同时，注意加大法制宣传工作力度，引导纠纷群众选择正确方式依法维权，使越来越多的群众自愿选择调解方式解决纷争，人民调解在维护人民合法权益的工作中发挥了重要作用。

近年来，我市人民调解组织网络建设已有了良好的基础，“大调解”工作格局基本形成。基层人民调解组织化解了大量的社会矛盾，真正发挥了社会治安综合治理工作中的“第一道防线作用”促进了一方经济的发展，此项工作也

得到了上级主管部门和市委、市政府府的肯定。今后我们将继续努力，以“立足基础为前提，规范管理促发展、经常工作走在前，树立典型抓重点。”再创人民调解工作新局面。

二、存在的问题

（一）人民调解组织机构建立不健全，有其名无其实现象较普遍，工作机制和管理机制都很不规范。

（二）大多人民调解员是兼职，且业务素质和业务水平较低，很难一心扑在调解工作上。

（三）调解经费的严重不足，阻碍了调解工作的顺利开展，也很难调动调解人员的工作积极性。

三、今后努力的方向

（一）加强人民调解委员会的规范化建设，促进各调解委员会工作制度、工作纪律和内务建设规范化。

（二）加强人民调解员的常态化培训，提高其专业知识和调解技能。

（三）真正地把大调解工作纳入维稳的大盘子中去、高度重视大调解在维稳中的地位和作用。

（四）坚持“调防结合、以防为主”的方针，随时开展民间纠纷大排查、大调解活动，把矛盾纠纷消灭在萌芽状态。