

2023年基层调研问题清单 加强基层工会建设问题调研报告(实用5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

基层调研问题清单篇一

加强基层工会建设调研汇报材料为做好全总、省总加强基层工会建设调研工作□xx县总工会围绕加强基层工会组织建设这个主题，总结我县基层工会建设的做法和经验，找准存在的问题和影响基层工会作用发挥的原因，提出有针对性的对策建议。现将基本情况汇报如下：

一、基本情况

职工帮扶全覆盖，为4012户困难职工建立档案。

二、思想政治工作

1、利用基层工会为宣传阵地开展形势政策任务宣传教育，通过多样的教育引导职工践行社会主义核心价值观，坚定共同理想信念。

2、2013年内江市总工会在宝塔集团公司举行了全市重点工程劳动竞赛启动仪式□xx县总工会以此为契机，在县、镇级86个窗口行业开展了优质服务竞赛活动，参与面达90%，在宝塔集团开展了“xx县陶瓷铺贴技能大赛”，在威玻集团开展了“xx县玻璃纤维制造引丝技能大赛”。勤达公司召开了节能减排经验交流会。着力实施“三个三”工程等为主要内容的职工经济技术创新活动，组织发动3.4万名职工参加“三个三”工

程等为主要内容的职工经济技术创新活动，节约经济价值2600万元；以“大培训、大比武、大提升”三大行动为主题，组织职工开展职业技能职工技术培训、技术练兵、技能比赛活动，全县规模以上企业参与面达100%。

体现到工会实际工作中，就是要依法维护职工合法权益，竭诚为职工群众服务。

4、基层工会开展职工思想政治工作有以下基本途径和方法：一是发挥优势，主动工作。充分认识自身在思想政治工作中的优势，并使之得到充分的发挥。二是预测动机，超前引导。研究群众思想动机及其表现形式，把握其变化的规律，对于开展思想政治工作非常重要。三是善讲道理，及时开导。做群众工作应多讲道理、善讲道理，通过讲道理去开导群众，实现以理服人、以理育人的目标。四是沟通情感，经常疏导。工会干部和群众之间不仅是简单的上下级关系，更是紧密的同志关系，存在着感情上的互相交流、互相沟通和互相影响。实践证明，在疏导群众的过程中，工会干部与群众情感相通，双方的思想交流就能畅通无阻，思想工作就会水到渠成，工会工作就会得到群众的支持。

三、维护职工利益

1、基层工会干部对工会履行维护职工权益基本职责的认识：工会以维护职工合法权益为基本职责理所当然，作为工会组织和工会干部应该牢固树立依法治会的思想，积极地、理直气壮地依法全面履行维护职工合法权益的基本职责。职工群众对基层工会维权工作实效性的评价较好。

及时建立“三平台五机制”，以推动实现用人单位与职工良性互动，构建和谐和谐的劳动关系。

3、基层工会，尤其是企业工会要把维护职工劳动经济权益放在最基本地位，在维护职工劳动就业、技能培训、收入分配、

社会保障、安全卫生等方面权益，帮助职工解决实际问题，职工群众的诉求和需求工资收入是职工最关心、体面就业职工最现实、社会保障职工最担忧、劳动争议矛盾职工最敏感。

4、公有制企业厂务公开、职工代表大会建制率保持在90%，已建会非公企业建制767个，建制率达90%。着力完善了厂务公开、职代会、职工董（监）事等制度，加强不同类型企业的厂务公开民主管理工作的分类指导，保障和落实广大职工的知情权、参与权、表达权、监督权。全县各乡镇、工业园区、社区（村）、企业建立劳动争议调解组织623个，建立劳动法律监督组织623个。

5、目前工会开展的技能培训主要有两种类型：一种是在企业内部面向企业职工开展的技能培训；一种是面向社会开展的技能培训，包括职业技能培训、再就业培训、创业培训和农村劳动力转移培训。

三、服务职工体系

就业、收入、社会保障、生活环境等等问题。

2、基层工会干部要明确认识工会是工人阶级的群众组织，工会做好群众工作主要是依靠服务职工群众这一有效手段来实现。工会要在服务职工群众方面充分发挥作用、有所作为，应该从以下几个方面作出努力：一是牢固树立服务意识。二是提高服务能力。三是拓宽服务领域。四是建立服务机制。

3、在构建服务职工工作体系中，基层工会是有效维权的主阵地，主要应以基层工会组织为依托，以困难职工帮扶中心和站点建设为依托，建设横向到边、纵向到底的服务网络，构建工会发挥作用的长效机制，把更多的人力、物力、财力投入到基层服务机构，全面提升服务职工群众的能力和水平。

四、加强基层工会建设

1、基层工会开展工作的方式方法：一是工会必须自觉接受党委领导，围绕中心创造性地开展工作；二是基层工会要加强职工思想政治工作建设；三是工会以求真务实态度维护职工权益；四是以创新推动工会工作上水平。

激发基层工会活力、发挥基层工会作用的调研

企业基层工会组织是工会工作的基础，是工会工作的落脚点和出发点，也是工会工作活力的源泉，更是构建和谐企业的重要组成部分。基层工会组织是党政组织联系群众、依靠群众的桥梁和纽带。激发企业基层工会活力，发挥工会职能作用是集团公司实行国际化和现代化管理模式的有力保证。因此，一个企业基层工会建设的好坏与企业的发展息息相关。

根据集团公司工会统一安排，3月份，对铜冠黄狮涝公司基层工会进行了工作调研。按照集团公司“三矿合一”改革的总体要求和部署，积极稳妥地推进“三矿合一”各项改革工作顺利展开，该公司各基层单位的分工会组织机构保持原有职能。现有6个基层分工会。现将基层工会现状调研以及存在的主要问题汇报如下：

在当前形势下，发挥好工会职能，加强企业基层工会自身建设，正视基层工会工作面临的难题，实事求是地解决问题，才能从根本上促进基层工会的健康发展。目前基层工会能够加强自身建设，在凝聚员工、保持员工队伍稳定、促进企业持续健康发展等方面发挥了重要作用。但也存在着很多工作难点，主要表现在以下几个方面：

第一，工会工作人员意识不到位

公司层面上负责工会具体工作由一名中层管理人员兼职，同时也没有专门的工会工作人员，而是由综合办公室人员兼职，

部分工作人员对工会工作认识不到位，认为工会工作和生产脱节，不能创造经济效益。工作中存在着“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的情况，导致工会工作按部就班、停留在表面。甚至相当一部分干部、员工对工会的职能、地位和作用认识不足，认为工会就是一个“摆设”、一块牌子，是企业的“附属物”，认识上的缺失，导致思想上不能高度重视，使工会工作往往流于形式处于走过场、摆样子、无足轻重的状态。

第二，深入基层一线调查研究不够

工会工作人员埋头于日常事务性工作，深入到基层一线和员工群众中调研不够，对现场生产形势不了解或了解不够，不能根据生产形势地变化，及时调整工会工作，发挥其对生产经营的促进作用。

第三，基层分工会主席工作压力大

由于企业机构精简，基层单位的工会主席基本由基层单位班子成员或党支部书记兼任，这种情况的好处是能提高对工会工作支持的力度。劣势是兼职的分工会主席因其本身的繁重工作，常常分身乏术，无法兼顾好工会工作，甚至个别人会存在敷衍了事的心理。

第四，员工群众对工会工作缺乏正确认识

市场经济条件下，员工更看重的是物质利益，对表面看来无收益的工会工作缺乏正确认识，存在着工会工作可有可无的思想，不能正确评价工会干部的工作，给工会工作带来不利的影晌。同时员工之家建设工作与“组织健全、机制完善、维权到位、工作活跃、员工满意”的总要求还存在差距。今年，集团公司确定了“快速建成国际化多金属资源型企业集团，建设具有国际竞争力的一流企业”战略发展目标。打造百年有色、构建和谐企业，关心职工生活，努力为职工群众

办实事、做好事、解难事，把工会建设成为员工信赖的“职工之家”作为工会工作目标，这对工会工作提出了更高的要求，也对基层工会提出了更高的工作标准。

因此，围绕集团公司经济发展大局，履行工会各项职能。我们必须以“六大工程”为基准点、以增强企业基层工会活力工作为着力点，更好的发挥工会组织的作用。个人认为应从以下几个方面着手：

第一，坚持以企业生产经营为中心，扎实开展各项活动基层工会工作必须以企业生产经营为中心，通过工会开展各项活动，服务好生产一线，发挥对生产经营的强大促进作用，展示工会的感召力。

业务技能学习，提高职工的思想政治素质。目的在于提高职工综合素质，为促进企业发展积累后劲和内功。二是开展业务交流，提高岗位人员的工作能力。作为素质教育的一项重要内容。活动中，应围绕各部门的工作需要，定期进行有组织的业务技能交流。同时，各部门结合自己的专业特点，不定期开展业务研讨、经验交流活动，进一步增强分析问题、解决问题的能力，从而提高工作效率和管理水平。三是组织技能培训，提高技术工人的操作水平。在基层生产单位（选矿车间）中，往往一个流程（如浮选、氰化流程）有四班制，班与班之间操作技能、手法都不一样。这对于安全生产、设备维护、指标控制都起到很大的影响。因此，有必要在一线工人中开展岗位技能培训活动。如：举办技术培训班，组织技术高超的能手现场展示绝招特技、进行技术观摩活动，开展岗位练兵、技术比武活动，举办以各技术工种为比赛主体的技能大赛，选派一些素质高、有悟性的青工，安排有经验的老师傅以传、帮、带的形式开展一对一的技术传授活动，与集团公司内部的兄弟单位进行横向联合，有针对性的进行岗位互学等。通过各种手段提高员工的岗位技术水平，保障企业生产经营的各项任务和指标得以完成。

为企业离不开、职工信得过的组织。

一是以完成生产任务为目的。面对繁重的生产经营任务，开展“献建议、展技能，现场攻关擂台赛”活动。对完成任务有影响的项目，号召有专长技能的能工巧匠现场打擂，针对生产过程中出现的技术、指标、质量等问题，献绝招、展特技，以丰富的经验、高超的技术，攻克生产上的关键。在完成生产任务的大目标下，进行跨部门、跨工种的技术服务。二是以创新劳动竞赛的主要方式为重点。劳动竞赛方案的创新要从调动员工的积极性和科学性两个方面进行。想要有效的激发员工的积极性就要不断的对竞赛的内容和形式进行改革。而方案的科学性则是创新的重点，即确定合适的竞赛目标、制定合理的竞赛方式、开展有序的竞赛活动，同时还要设定明确的奖励制度等等。三是以营造和谐为目标。在企业生产形势紧、任务急的情况下，开展“温暖工程”活动。在生产工段、班组设立服务站，选派具有思想先进、技能优秀的党员、先进人物、工作骨干，在服务站为完成任务有困难的员工提供生产扶持，进行技术帮助。同时，对职工工作有情绪、闹矛盾，个人有想法、心情不愉快的职工，帮助他们打通心结，增强信心，安心生产，快乐工作。既温暖了群众，又完成了任务。

第三，加强基层工会自身建设，提升工会工作的实效性

基层调研问题清单篇二

近年来，随着市场经济体制的逐步推进，产业结构的调整，不同利益职工群体的分化正处于动态的变化中。虽然已经注意到不同职工群体的出现及他们的不同需求，而且在适应不同职工群体的需求上工会作了很多努力，也得到了广大职工群众的肯定。当前工会在适应不同职工群体的需求上，仍存在以下问题：

（一）是广大职工对工会组织的性质和工作内容缺乏必要的

了解。一部分职工，特别是青年职工，他们对工会的认识大都停留在福利、计划生育、慰问等层面，认为工会只是为体弱多病和家庭困难者提供补助，开具结婚证明，搞搞文体活动的组织。一些职工遇到困难和矛盾，不是首先找工会帮助解决。

（二）是工会的维权效果令部分职工不甚满意

1、落实连务公开等民主权利不够到位。职工群众对厂务公开制度的内容和运行还持有较高的期望。

2、维护职工合理分配等经济利益不够到位。在经济利益已成为人们工作的主要驱动力的情况下，作为职工合法权益代表者和维护者的工会组织，理应在维护职工合理分配等经济利益上发挥重要作用。

3、在丰富职工业余文化生活的内容与方式上不够到位。基层工会组织的文体活动因形式多样性，参加人员“老面孔”多，而且文体活动设施也较缺乏。

（三）是工会工作的运作方式令部分职工不甚认同

1、工会工作手段落后于时代发展。工会的工作手段未做到与时俱进，工作载体数年不变或变化甚微，职工参与热情不高。

2、工会工作存在行政化倾向。有些职工认为，工会工作行政化的倾向使工会与职工那种平等、沟通、互助的天然关系逐渐退化，而换之为距离感、等级制，导致工会组织逐步远离它赖以生存的基础。

（四）是进一步拓宽服务范围

一些职工说，现在是“先进职工有人爱、困难职工有人疼、大多数职工没人管”。虽然有点偏激，但确实代表了一些职

工的情绪，这种情绪源于对劳动模范的激励、奖励越来越到位、扶贫帮困的力度越来越大，而忽略了大多数职工。因此，要牢固树立为全员服务的理念，将服务对象由特殊人群扩大到全体职工，把服务送到更多职工身边，让职工都感受到工会全方位、全过程的关心。

（五）是不断满足职工日益增长的对精神文化权利的诉求。随着职工队伍整体受到教育程度的提高，在基本物质生活得到满足以后，干部职工对精神文化权利的诉求也越来越强烈，希望有良好的团队文化和工作气氛。工会组织要发挥自身优势，从各个方面加大对职工精神帮扶，既要扶贫也要扶志，既要给钱给物也要人文关怀。

近几年团场更注重人情关怀和情感交融，把服务场所延深到工作场所、家属小区，把服务内容延伸进职工生日、婚育、孩子考学等人生重要节点，职工有喜送上祝福、悲伤时给予安慰、困境时扶助激励，让职工家属感受到大家庭的温情、让职工感受到、享受到无处不在、触手可及的工会服务。

二、进一步增强服务意识，提升服务职工能力

职工是团场改革发展最根本的依靠力量和最具有决定性的骨干力量。对于工会组织来说，服务职工既是个老问题，也是个新课题。面对新形势下连队的发展，面对职工队伍不断变化的新特点，面对工会工作的阶段特性，我们一定要切实增强“两种意识”把服务职工工作摆在更加重要的位置。

（一）切实增强责任意识

行好的义不容辞的责任。

（二）、切实增强危机意识

从增强工会组织影响力的角度认识服务职工的紧迫性。多年

来，工会组织在服务职工方面做了很多工作，在支持团场发展、联系职工、为职工做好事、办实事、解难事、扶贫帮困等方面发挥了不可替代的作用，使工会在职工中的影响越来越大，职工对工会服务职工的评价越来越好。但是，我们也应该看到，工会组织服务职工方面存在着缺位现象，特别是参与、维护等方面不足等等。我们工会组织应该对服务缺位有强烈的危机感和紧迫感。要深刻的认识到，这些问题不解决，在服务职工方面没有新作为，就会使工会组织逐渐丧失它存在的根基，失掉在职工群众中的影响力和号召力。这些问题的存在，既是我们今后工作的潜力所在，也是改进工作的动力所在，更是我们进一步强化服务的方向所在。

三、积极构建服务职工工作体系，为职工做好事、办实事、解难题

工血肉相联的优势，急职工之所急，想职工之所想，开展一些覆盖面广、影响力强又不可替代的活动，在职工最关注之处回应、最急需之处帮助、最动情之处关怀，真正成为职工的知心人、贴心人、暖心人，为职工提供真正到位的服务。

随着市场经济的发展，职工对工会组织的要求和愿望有所不同。工会工作任重道远。首先要强化工会干部的责任意识、创新意识。所谓责任意识就是要对职工负起责任，担起维护职工合法权益的责任，做职工的贴心人、知情人，为职工办好事办实事，使职工感觉到工会是个温暖的大家庭。创新意识就是在工作方式方法上要有新点子和新路子，做到用创新的精神解决各种难题，用创新的精神去打开工会工作的新局面。要抓好思想政治工作，转变职工思想观念，针对职工的种种顾虑，工会就要发挥思想政治工作的优势，充分利用工会宣传教育阵地，把思想工作做到家，向职工阐明改革的意义，使职工转变观念，明确自己所应履行的义务和责任。

基层调研问题清单篇三

为深入了解基层纪检组落实监督责任情况，近期我们专题组织开展了相关工作调研，通过调研不仅深度了解了基层纪检组落实“三转”工作取得的成效，也发现了基层纪检组在落实监督责任中面临的突出问题，并就如何破解其履职作为所面临的困惑提出了对策思考。

(一)支持履行监督责任氛围不浓。一是部分单位的“一把手”支持纪检组“三转”态度不坚决，仍习惯用过去的思维抓党风廉政建设工作，纪检组不能种别人的“田”的意识未得到全面树立。如有的党组虽然支持纪检组负责人按要求退出分管纪检监察业务外的工作，但是在工作推进中又总会时不时地给纪检组安排与纪检监察工作无关的业务，让纪检组负责同志牵头或协调落实。这种在分工上明确退出，推进中又要纪检组参与的情况，令纪检组很为难，不干是“违令”，干了属“越位”，尺度不好把握。二是党组成员按党风廉政建设“一岗双责”要求抓工作未形成常态，多数仍停留在口头上、会议上和文件里，集中精力深入研究和督促分管领域部门抓好党风廉政建设的意识不强、氛围不浓、力度不够，重业务、轻党务现象较突出。三是一些干部职工对纪检监察监督的认识有偏差、不理解，认为纪检组是在找茬子，或多或少存在排斥和反感心态，主动接受纪检组监督的意识不强，氛围不好。

(二)落实监督责任成效不够明显。按照中纪委和省、州纪委关于纪检监察机构“三转”的要求，各级纪检组均相应向单位党组提出并退出了不应分管的业务，但在退出后如何履行好自身应负的责任却没有清晰的思路，“三转”后抓什么？如何抓？很多没有找到工作的切入点和着力点。从座谈了解的情况看，众多纪检组的工作仍是停在教育预防和制度建设上，监督、执纪、问责工作未得到实质性落实，得罪人的事，很多人不敢、不愿、不想主动抓、积极抓，即使抓了也是避重

就轻处理，生怕引起驻在单位同事的反感和误解。从执纪问责的效果看，目前相对抓得较好的工作就是作风建设监督，案件查办则都倾向于办理上级领导批示查办的案件，自主深挖线索查处的案件很少。与此同时，对同级班子成员特别是“一把手”的监督普遍感到很棘手，不知如何着手，同级监督工作效果不理想。

(三)队伍建设难以适应工作需求。一是机构人员配备不足。参加座谈的人员普遍反映，要落实好纪检组监督责任，单靠纪检组现有的人员力量是无法保障。从目前州直单位纪检组人员配备的情况看，重点职能部门一般有2人，同步配有纪检组副组长(监察室副主任)，但也有受单位编制限制只配1人的，即仅有纪检组长本人。很多部门管辖的二级机构都未配有专职纪检员，纪检监察工作缺编、缺位现象突出。纪检组人员配备偏少、下属二级机构无专职纪检员等问题的客观存在，给落实监督责任带来了不同程度的影响。二是纪检干部业务不熟。目前，很多选配到纪检组岗位工作的干部多是半路“出家”，业务不熟、不会办案等现象较普遍，一时较难适应执纪监督问责的基本需求。三是工作经费保障不够。众多纪检组都没有专项纪检监察工作经费，工作所需开支均得向驻在单位申请，工作越多、申请越多，间接增加了纪检组履职的压力。

(一)管理体制不顺导致履职难。目前，派驻纪检组实行的是“双重领导”体制，既接受派出单位和驻在单位党组的双重领导。纪检组长同时兼任驻在单位党组成员的双重身份，必然影响其处理面对问题的态度和力度。身为纪检组长工作上得无条件服从和落实派出单位安排的任务，而作为驻在单位的党组成员在自身福利待遇同驻在单位紧密相联的情况下，又得考虑驻在单位干部职工的感受和单位的集体利益。在这种体制下，当派出单位和驻在单位党组的意见和要求不大一致时，就时常令纪检组左右为难，给监督职责的正常履行带来影响。

(二)激励机制不优导致履职难。从现行的工作考核考评甚至干部任用机制看，对纪检组及其人员的考核考评等都是与驻在单位挂钩，必然导致纪检组考虑维护所驻单位的利益要多一些。如工作考评涉及的绩效考核、文明单位创建等，一旦驻在单位获得好评，不仅能为单位干部职工带来福音，其本人同样也可享受应有的奖励。这就使很多纪检组因担心查办案件影响单位评先评优，而不愿深挖或上报驻在单位领导干部的违法违纪案件线索或主动查办驻在单位干部职工违法违纪案件。又如纪检组干部年度考核、成长进步民主推荐等事项，都是在所驻单位进行，因担心评优获差评、推荐丢选票，进而使很多纪检组干部不想严格履职、不愿执纪问责。

(三)能力素质不强导致履职难。“三转”前，担任纪检组长往往被看作是解决政治待遇的岗位，对执不执法、监不监督、问不问责没有人过多过问，并且纪检组长还可分管其他业务，日子相对比较好过。“三转”后，随着聚焦党风廉政建设和反腐败主业，强化执纪监督问责主责的提出，一些纪检组的干部感受到了能力储备不足的恐慌，再加上很多纪检组的干部自从事纪检监察工作至今，一直未参加过业务培训，执纪办案业务不熟，一时很难以适应“三转”后的履职需求，也就导致落实监督责任的成效大打折扣。

(四)思想认识不高导致履职难。少数纪检组干部片面地理解“有为才有位”，担心“三转”后如果专司纪检监察业务在单位会被边缘化，担心自己不管业务会减少进步的机会，说话办事会失去“话语权”，未转先怯，进而对落实“三转”、落实监督责任持消极态度，甚至想尽快换岗转岗。有的虽然退出了不应分管的工作，但不是真心愿意，甚至有的还是带着情绪退出，心底还在留恋退出的分管业务。“要我转，不是我要转”的心态，致使一些干部对转后如何履职不愿动心思研究、聚精力落实，工作成效转与不转一个样，没有实质性变化。这些思想认识的存在，直接影响了履职的效果。

(一)明晰职责，营造落实“两个责任”氛围。抓好纪检组的工作，光派出单位重视不行，还需要所驻单位党组的重视。要从严督促党组抓好主体责任落实，着力为纪检组履行监督责任营造良好环境。一要强化责任落实督办。在落实“两个责任”上，最近省委下发的《关于落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的意见》提出了明确的要求，将对促进“两个责任”落实提供有力保障。各级纪委要围绕明晰的责任内容，安排领导分块分片对部门党组书记、纪检组长进行谈话，对其落实主体责任、监督责任提出具体要求，让其明确职责任务，主动担起自己应负的责任。二要强化责任落实宣传。要围绕落实“两个责任”，安排人员深入部门宣讲落实党风廉政建设“两个责任”的要求，让落实“两个责任”的要求全面融入到部门广大干部职工的心中，让干部从思想上加深理解，进而主动守纪作为，切实消除纪检组履职顾虑。要在地方主流媒体开辟专栏，刊登刊发部门落实“两个责任”的经验作法，大力营造全社会共同关注“两个责任”落实的良好氛围。三要强化责任落实追究。曾指出：“动员千遍，不如问责一次。”在落实“两个责任”上必须强化问责，坚持“一案双查”，对违反党的政治纪律和政治规矩、组织纪律，“四风”问题突出、发生顶风违纪问题，出现区域性、系统性腐朽案件的单位，要追究主体责任、监督责任，追究领导责任。与此同时，还要建立健全责任追究典型问题通报制度，以此起到警醒教育的好效果，让责任真正落实下去。

(二)突出重点，细化提出履行监督责任任务。在当前纪检组主动履责面临压力大的情况下，纪委要在突出主业主责的前提下，紧密围绕中纪委、省纪委提出落实监督责任的有关意见要求，进一步细化基层纪检组履行监督执纪问责的任务和内容，力求通过一些更具体的工作要求，层层传导工作压力，推动监督责任落实。从当前纪检组履职面临的突出问题看，可细化明确以下内容：一是纪检组要结合实际制定好年度工作监督计划，经所驻单位党组审定后报上级纪委监察局备案，对未列入监督计划并与纪检监察工作无关的工作，所驻单位党组不得另行交由纪检组牵头或参与协调。二是纪检组每年

应围绕所驻单位工作，突出监督重点，有针对性地选择确定1-2个廉政风险防控岗位，重点加强监督；对被列入重点防控监督岗位的负责人，每半年须向纪检组书面报告一次廉洁从政情况，年终由纪检组牵头，对其履职情况组织测评，测评结果列为其年度工作考评的重要依据。三是对党组会议研究涉及“三重一大”的事项，应先征求纪检组的意见，经纪检组提出明确意见后方可上会研究。四是纪检组要加大案件线索排查力度，对监督发现属职权范围查处的违法违纪案件线索，必须立案查处，不得压案不查；对超越查办权限的违法违纪案件线索，必须按规定上报纪委监察局，所在单位党组、纪检组不得压报、瞒报。违者，一经发现，严肃追究相关责任领导的党纪政纪责任。明确这些内容，则可使纪检组的工作责任更加明确、内容更加具体、重点更加突出，在一定程度上可为纪检组履职提供尽责依据，在追究监督责任时提供量纪参考，不至于使其应承担的责任无限扩大，面临无穷的责任而不知所措。

(三)健全机制，保障监督责任落实有力有效。改变惯性实属不易，但必须改变。在落实监督责任上，纪委不仅要带头作出表率，还要抓好相关配套制度的建立完善，着力保障责任落到实处。一要健全工作考评机制。要针对纪检组工作岗位特殊的实际，制定完善纪检组干部工作考评办法，争取将其的考评协调由纪委来统一组织，让评价其工作的话语权由驻在单位决定向纪委主导转变，以便更好平衡纪检组工作考评。二要健全履职激励机制。要围绕调动纪检组干部履职的积极性，进一步探索建立健全履职激励机制。各级纪委每年应适度从纪检组中推荐或选调一些政治素质好、业务能力强的干部到体制外或纪检监察机关任职，让其感受到组织的关心、看到进步的希望，进而积极主动作为。对因严格履职受到冷遇的纪检干部，纪委要给予关心关怀，帮助疏导心理压力，排解工作负担。三要健全督查督办机制。要严格落实党风廉政建设“一岗双责”、“一案双查”制度，加强责任落实情况督查，除督查主要负责人履职情况外，还要抽查班子成员落实“一岗双责”的情况，对责任落实不力的要抓典型，

严问责。对因履责不到位而引发的严重违纪违法问题,要严格实行“一案双查”,倒查领导责任,以此警示和教育广大领导干部认真履职,让党风廉政建设真正成为全局的事、大家的事。四要健全交叉履职机制。纪检组干部常驻一个单位,面对的不是领导就是同事,要其严格履职确实很难。在这种情况下,要科学整合外部力量帮助其抓好执纪监督问责工作。从基层的现状看,可将现行组建的办案联组的职责适当扩大,由其根据工作需要合理调配联组人员抓负责行业、系统单位的执纪监督。

(四)强基固本,务求纪检队伍更加适应需求。落实监督责任的前提,在于要有一支业务精通、素质过硬的纪检干部队伍。针对基层纪检组干部普遍不熟悉业务的情况,各级纪委要采取集中培训、跟班学习、参与办案等多种形式,帮助纪检组干部抓能力素质的提升,使之能不断适应形势发展的需求。对拟新进或拟提拔到纪检组岗位工作的干部,考察时要征求其是否热爱纪检监察工作的意见,问其就岗后敢不敢履职和如何履职,绝不可让纪检监察岗位变成解决职级待遇的岗位。对现任的纪检组干部要争取逐一进行谈心谈话,切实了解其真实所想所思、所顾所虑,以便有针对性地制定解决问题的方案。对想退出的纪检组干部,要创造条件让其退出;对不能胜任纪检监察工作的,要予以调整,切实保证纪检监察队伍的战斗力和战斗力。与此同时,在目前基层单位增编难度大的情况下,要探索推行兼职制度,允许单位人员编制紧缺且设党组的部门和未设纪检监察职数的副处级机构,推荐符合条件的党员干部兼任单位纪检员,并帮助协调落实相关待遇,让其协助纪检组组长或副处级单位主要负责人抓纪检监察工作,确保所有单位的纪检监察工作都有人抓、有人管。

基层调研问题清单篇四

随着社会不断地进步,大家逐渐认识到报告的重要性,不同

的报告内容同样也是不同的。以下是整理的基层纪检问题调研报告，欢迎阅读！【篇一】基层纪检问题调研报告 乡镇纪委是党和政府在最基层的一级纪检监察机构，它直接面对的是广大人民群众，是农村第一线的党员和干部，在履行“保护、监督、教育、惩处”四项职责的同时，并为政治稳定、经济发展服务。十八大后党风廉政、反腐败力度的加大，对纪检工作提出了更高的要求，从中央到地方都是一级抓一级，层层抓落实，但在实际工作中，似乎“上头热下头冷”的现象较为突出。作为最基层的纪检机关，如何搞好组织协调，充分履行其职责，走出新的工作思路，开创新的工作局面，就是一个值得思考的问题。在具体工作中，乡镇纪委工作又由于各种原因而举步维艰，效果不明显。结合本村大实践活动下面我就任职以来在工作中了解的情况做一些浅显的思考。

一、乡镇纪检现状及存在的问题 就我县而言，乡镇纪检工作大多是人员难专职、任务难专一、时间难专用，从而造成了不少乡镇纪检工作处于应付状态。一年下来，乡镇纪委办不了多少案子，即使是上级纪委要求处理的案件都是办案质量差，时间长，执行难。这样一来，乡镇纪委就形同虚设，没有充分发挥纪委的工作职能：

1、乡镇纪检监察基本无专职可言，均为兼职，我作为纪委书记要管市政和人居环境，纪委委员也都是由乡镇其他工作人员担任的，有名无实，给工作带来不便，基本未履行纪检工作职责。

2、乡镇纪检监察干部业务水平尤其是查办案件和能力不够高。我县各乡镇纪检监察干部大多为去年新任的，以前都没干过纪检监察工作，理论水平差，业务水平低，办案能力较差。

3、乡镇纪检监察干部视野不开阔，思想不够解放。参加培训的机会少，使得纪检监察干部思想老化，工作起色不大，多为应付了事。

4、乡镇纪检监察干部政治、经济待遇低，无办案经费，从而使纪检监察干部工作积极性减退，工作拖沓。

二、问题产生的原因 1、思想认识有差距。一是以经济利益为导向的工作机制，重经济发展，而忽略了对党员、干部的教育、管理。个别乡镇领导认为惩处了其下边的党员、干部，就等于给其脸上抹黑，影响乡镇考核，影响整个乡镇的形象，影响个人升迁，对乡镇纪检工作特别是办案工作不够重视、不够支持；二是乡镇纪委书记要从事的工作任务多，顾不过来，也认为纪检工作是“得罪人”的，做好其它工作才是实的、有用的，导致乡镇纪委工作“疲软”。

2、纪委班子配置上不恰当。我乡纪委由 5 人组成，纪委书记 1 人，委员 4 人通常是非纪检部门的人员担任，平常他们都是干他们自己的工作，基本上是有名无实，实际纪委日常工作只有 1 人，纪检工作特别是办案工作难以开展。

3、体制机制上不畅通。在体制上，乡镇纪委工作体制套用上级纪委的工作机制，缺乏基层

特点，针对性不强。在机制上，由于级别低，乡镇纪委与其它执纪执法部门沟通和信息交流不畅，纪检工作处于“自我循环”，监督乏力，难以发挥作用。在对基层站所人员的监督管理上，由于许多站所都实行了条管，编制、工资、福利、均不在乡镇，造成“看得见的管不着、管得着的看不见”现象存在，乡镇纪委难以监督。

三、建议 1、理顺管理体制，继续探索乡镇纪委受双重领导的机制和工作机制，强化县纪委对乡镇纪委人事、业务的直接监管权，把乡镇纪委干部的人事任免权和工资福利收归县管。这样一来，有利于调动乡镇纪检监察干部的工作积极性，有利于改变乡镇纪检监察干部的工作作风，有利于改变乡镇纪委工作“疲软”的现象，从而使乡镇纪委工作有新的起色。

2、优化队伍建设，按照德才兼备的原则，配齐配强乡镇纪委班子，同时要为乡纪委配备一名专职纪检干部（不包村）协助工作。乡镇纪委干部的任用应由县纪委提出意见，注重选拔政治素质过硬、思想作风正派、能坚持原则并且有法律、有专业特长的年轻同志担任乡镇纪委书记，要加大对乡镇纪检监察干部培训和异地交流使用力度，提高乡镇纪委干部的工作能力。乡镇纪检干部不但要政治上要强，更重要的还要有过硬的业务技能，真正做一个“想干事、能干事、干的成事”的乡镇纪检监察干部。

3、理顺工作顺序，努力争取乡镇党委、政府的支持，营造宽松的工作环境。乡镇纪委面临人员少、无经费、无查办违规违纪案件的经验等一些客观问题，在这种情况下，乡镇纪委要开展好各项工作，就必须争取乡镇党委、政府的支持，特别是在查办案件上，要向党委、政府反映案件的紧迫性和恶劣性，树立惩处腐败实际上也是一种发展，是促进社会更加文明、繁荣昌盛的内在因素。独立办案，不畏权势，防止外界干扰，从严从快结案，该处分的坚决处分，该进入司法程序的进入司法程序，创造一个明朗的政治天空。

4、强化监督检查，对乡镇纪委及纪检干部的考核以上级纪委为主，以增强乡镇纪委干部主抓纪检工作的事业心和责任感，同时可以减轻乡镇纪委干部的心理压力，使其放手大胆地开展纪检工作。要将考核的结果与政治经济生活待遇挂钩，以调动乡镇纪检干部的积极性。

乡镇纪检工作是一项艰巨的工作，只有找准了乡镇纪检工作的支点，才能有效地开展乡镇纪检工作，才能开创新时期纪检工作的新局面。

【篇二】基层纪检问题调研报告 乡镇纪检是我们党和政府在基层的一级纪检监察机构，它直接面对的是广大人民群众，面对的是生活和战斗在农村第一线的党员和干部，当前一些农村基层干部在廉洁履职上还不尽如人意。甘谷驿镇纪委根

据所掌握的一些情况，与问题有针对性的开展调查研究，面对的情况极为繁杂，但在镇党委和各级纪检监察机关的严格管理及监督之下，我镇纪检监察干部保持了较好的工作状态。但是，必须清醒地看到，乡镇纪检监察干部队伍建设的现状与实际需要还存在许多不相适应的问题，需引起我们的高度重视。

一、存在问题 1、办公条件差。乡镇纪检监察的没有独立的信访室，基本上都是干部的休息室及办公室，而且还是两人公用一个办公室，难免影响纪检工作的正常开展。

2、没有专职人员。乡镇纪检监察干部基本上兼职较多。就我镇而言，镇纪委副书记负责纪检工作的同时，还要管理政府办公室的工作，工作繁忙，难免影响纪检监察工作的进度。

3、岗位不稳变动大。乡镇工作很难保证人员稳定性，工作人员刚熟悉纪检工作，就因为调动或者调整工作岗位，导致新配备人员对业务不熟悉，耽误了正常工作开展。就我镇纪检工作人员，今年专职委员就换了 3 个。

4、软面薄情现象严重。乡镇纪委干部当地亲朋好友熟人多，办案上怕伤感情不敢主动找当事人谈话，进行党纪政纪处分怕遭报复畏畏缩缩，遇事往往都是向上一级纪检监察机构推脱居多。

二、解决的“方案和措施 1、改善办公条件。镇党委应该为镇纪委配备单独的信访室，购置新电脑、相机、录音笔等办公用品，切实改善纪委办公条件，大力支持镇纪委监督执纪、执法办案。

2、优化队伍建设。按照德才兼备的原则，配备一名工作能力强的干部担任纪委专职委员，协助纪委书记和纪委副书记工作，彻底改变过去纪检监察干部占位不谋事现象，同时要加大乡镇纪检监察干部培训力度，提高乡镇纪检监察干部的工

作能力。乡镇纪检监察干部不但要政治上要强，更重要的还要有过硬的业务能力。

3、配优专职队伍。综合考评干部素质，选调政治素质高，熟悉财经、金融、法律等方面业务的专门人才，配备到乡镇纪委并确保专人专用，集中精力抓好主业，并且要把专职干部留得住，制定相关政策，限制干部随意抽调或调动，从而提高乡镇纪委的工作能力和效率。

4、加强思想教育。继续践行党的群众路线教育实践活动“为民、务实、清廉”的要求，加强教育学习，提高自身业务水平。坚持党性，提高自身预防腐败能力和依法执纪、依法办案能力，要坚持原则不徇私情，不存私心，不谋私利，切实加强队伍能力建设，树立良好的纪检队伍形象。

【篇三】基层纪检问题调研报告 乡镇纪委作为最基层的纪检监察机构，直接面向广大基层群众，面对生产和生活在一线的党员干部，是推动基层党风廉洁建设和反腐败工作的践行者和最基本的力量。在新形势下，如何进一步聚焦主责主业，做好乡镇纪检监察工作，是摆在我们面前的一个重大而又亟待解决的课题。

一、我镇纪委基本现状 近年来，杭埠镇纪委在县纪委和镇党委的正确领导下，在强化主责主业、加强队伍建设、厘清工作职责等方面进行了一些探索，为我镇经济发展和社会稳定提供了重要保障。

1、主责主业逐渐回归。换届以来，我镇党委认真贯彻上级纪委精神，调整纪委书记分工，明确镇纪委书记不再分管与纪检监察无关的工作。

部监督，我镇在全部 27 个村党组织和 8 个非公企业党支部配备了纪检委员。

3、执纪能力不断提高。换届以来，我镇纪委采用周会制的形式，定期集中学习纪检监察业务知识、上级纪委有关文件精神，了解当前纪检监察工作形势和任务要求，增强做好纪检监察工作的责任感和政策水平。另外，我镇纪委全体成员通过积极参加上级组织的各项业务培训，执纪能力得到了不断提高。

二、存在困难和问题 1、“三转”不到位。按照“三转”要求，乡镇纪检监察机关的主要任务是抓好党风廉政建设和反腐败工作，乡镇纪委全体成员应将主要精力用在抓好纪检监察工作上。但是，我们应该看到，经济建设、征地拆迁等中心工作过多占用了乡镇纪委的时间和精力，“三转”不到位，容易造成“种了别人的田，荒了自己的地”。

2、履职尽责困难多。乡镇纪委直接面向广大基层群众，面对生活和工作在一线的党员干部，其职能作用发挥如何，直接影响到基层党风廉政建设和反腐败工作的成效，但是，在实际工作中，却存在监督乏力、工作摆不开、效果不明显的现象。此外，乡镇纪委问题线索来源不足，信访成案率低，独立办案能力差，不少有价值的线索都被反映到上级纪委。例如：我镇纪委问题线索来源主要就是群众信访举报和上级转办件。

3、执纪能力不够。当前，基层违纪案件涉及的领域越来越广，违纪人员作案的手段越来越隐蔽，反调查能力越来越强，对基层纪检监察工作的专业性要求也越来越高，但是，乡镇纪委普遍缺少法律、财会、金融等方面的专业人才，这就会造成乡镇纪委在查办专业性案件时无从下手、力不从心。例如，从我镇纪委这几年查办的案件来看，自办的大多是计划生育、村干部失职渎职等“简单”类案件，经济类案件很少。

三、对策和建议 1、强化责任担当，落实主体责任。党委的重视和支持是纪委实现“三转”的前提，没有党委的支持，纪委的“三转”将是“空转”。乡镇纪检监察机关要及时向

乡镇党委汇报上级重要精神，让乡镇党委转变原有观念，形成高度共识，明白支持“三转”是份内之事、应尽之责。乡镇党委要以党风廉洁建设责任制为抓手，严格落实好党委的主体责任，切实加强对党风廉洁建设和反腐败工作的组织领导。

2、强化履职担当，落实监督责任。乡镇纪委要严格落实好党风廉洁建设监督责任，要明确职责定位、理清工作思路，聚焦主业，敢于担当，牢固树立政治意识，切实集中精力，转到监督执纪问责上来；要创新工作方法，切实把监督执纪问责的职能落到实处，坚持抓早抓小，对问题苗头早发现、早提醒、早纠正，在构建不敢腐、不能腐、不想腐的长效机制方面有所作为；要打铁还需自身硬，带头严格自律、带头纠正“四风”、带头转变作风，以身作则，率先垂范，依法规范监督执纪问责行为，真正发挥先锋模范作用；要坚决把不该牵头或参与的工作交还给主责部门，腾出更多的精力履行执纪监督职能。

交叉、异地办案等手段，切实提高乡镇纪委执纪能力。

问题调研报告

纪检工作调研报告

纪检干部调研报告

纪检信访调研报告

农村问题调研报告

基层调研问题清单篇五

根据调查可发现，有的大学生在与同学交往过程中往往表现

出自负的心态，待人处事以自我为中心，总想表现自己，经常抱怨别人不理解、不体贴、不关心。有的大学生性格比较内向，不善于表达自己的思想，例如调查中发现有4%的同学当自己不受到别人理解时会和别人冲突，缺乏理性，15%的同学会有不同程度的怨愤和心情压抑！不愿和同学交流、合作，一心只读圣贤书，导致大学生产生自闭偏执等心理问题。此外，大学生之间由于个性、利益等方面的原因也容易产生冲突，导致有些大学生相互冷漠，甚至仇视打击对方，长此以往，他们就会在内心积聚心理问题，极易产生心理疾病。

(二)、学业问题

调查发现14%的同学认为大学生活就是三点一线之间教室、寝室、食堂缺乏激情与热情枯燥乏味。据了解学业上的主要问题是：(1)学习压力大；(2)学习动力不足；(3)学习目的不明确及学习成绩不理想；(4)学习注意力不集中。

(三)、恋爱与性的问题

大学生大都处18 ~ 25 岁的年龄阶段，生理和心理发展过程已进入了性生理成熟和性心理趋向成熟的阶段，不少大学生开始谈恋爱，但在如何处理恋爱与性问题上常常感到困惑。

(四)、情绪问题

在情绪方面调查发现，12%同学不敢在同学面前大声说话，这反映了一些情绪问题。进入大学后，社会角色的换位引起了大学生许多的心理冲突，从而产生内心的痛苦和不安。大学生易出现的情绪困扰主要有：

(1)抑郁。抑郁是大学生最为常见的情绪困扰。如得不到及时的心理咨询及治疗，就会形成严重的心理疾病，造成严重后果。

(2)焦虑。通常包括自信心、自尊心的丧失、失败感、罪恶感

的增加等，是由几种情绪混合而成的情绪体验，影响大学生的正常生活和学习。

(3)自卑。自卑的人大多性格内向，常常觉得自己处处不如人，总感到别人瞧不起自己；做事瞻前顾后、畏首畏尾；不敢与人交往，不敢实践，因而抑制了自己的才华和进取的时机。

(4)冷漠。一般表现为对外界的任何刺激都无动于衷，漠不关心，既不与人交流思想感情，也不多管闲事，一副冷若冰霜的样子。从表面上看，冷漠的学生是无动于衷，实际上一些学生内心十分痛苦，有很重的压抑感，如果长期得不到缓解将产生严重不良后果！

(五)、做法分析 经验与启示 存在问题及原因

据了解造成大学生心理问题的原因是多种多样的，既有家庭环境、教育环境、社会环境等因素，也有发展过程中自身主观的因素。社会因素在物质文明高度发达的今天，物质文明在不断的发展但是大学生心理教育的缺失使得他们产生了一系列的心理问题。大学生正处于世界观、人生观的形成期，生理和心理处于不稳定阶段，心理素质还十分脆弱，容易造成价值观的混乱和情绪的起伏不定，致使他们心理复杂而动荡不安。家庭因素现在的还在大多数都是独生子女他们生下来嘴里就含着金钥匙是家里的宝，从小的娇生惯养导致他们心理承受能力差。

自身因素，大学生个体因素是影响和制约大学生心理个体的人格缺陷大学生的人格

结构较复杂，影响因素也很多，在人格的形成和发展过程中，不良因素不同程度地影响着其人格的健康发展，导致其人格发展有缺陷。研究表明，大学生中有相当一部分人存在不同程度的人格发展缺陷，表现为孤僻、冷漠、多疑、悲伤、急躁、冲动、固执、好钻牛角尖、易偏激、骄傲、虚荣、以自

我为中心等。自我意识缺乏客观性和正确性，大学生的自我意识是大学生心理发展中具有突出特色的方面，是个性发展的最集中的表现之一。

自我意识包括自我认识、自我体验、自我控制等。大学生对自我认识 and 自我评价有浓厚的兴趣，但却常常缺乏客观性、正确性。有时自我感觉太好而自负骄傲，自我期望值过高，偏离实际水平，而一旦遇到挫折和不幸时，又因偏离而出现逆转，走向对立面，产生自卑情绪，自我评价过低，不能客观、正确地认识自己。缺乏正确的人际交往能力，人际交往问题是大学生最为关注也最感困惑的问题之一。人际关系的好坏往往影响到大学生的学习、生活、工作等各个方面，也影响到大学生对自我的正确认知，进而影响大学生的心理健康。可以说人际交往能力的欠缺，是大学生产生心理困惑最多、最直接的原因。生活环境变迁，心理学研究表明，个体所处环境的巨大变迁会使个体产生心理应激。生活环境的变迁对新生是一个不小的挑战。