

# 2023年干部工作调研课题 后备干部调研报告(精选10篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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！

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇一

村的执政基础

针对村级干部队伍年龄老化、后继乏人等问题，铁铺乡党委以“三荐两考一育一用”的方式积极探索农村后备干部选拔培养使用机制，夯实了党在农村的执政基础，为建立一支高素质的农村干部队伍创造了广阔的选人空间。

一、拓宽渠道，唯才“选”人。为选准配好村级后备干部队伍，该乡党委采取了“个人自荐、群众举荐、组织推荐、面试考评、组织考察”的“三荐二考”方式公开选拔村级后备干部。通过深入宣传和严格组织，该乡10个村（居委会）通过个人自荐、组织推荐和群众举荐三种方式，共有145名农村致富能手、大中专学生、农村管理经验丰富的村民小组长报名参与村级后备干部选拔。乡党委成立了公开选拔考评领导小组，首先对参加报名的人员进行资格审查，经过层层筛选，确定40人进入面试。其次在面试环节时，乡党委精心选配考官，对进入面试的人员进行了语言表达能力、反应能力、解决农村经济发展实际问题能力等多方面量化考评，根据综合表现进行现场打分，现场公布结果。最后对面试进入前20名的人员进行公示。

富能力等方面的内容。几年来，全乡共举办村级后备干部培训班40余人次，有5名村级后备干部在学历教育中获得经济管

理大专毕业证书，有10名村级后备干部获得农民技师证书。目前，20名村级后备干部中35岁以下党员致富能手12名，双强党员8名。

三、设岗定责，合理“用”人。该乡采取设岗定责的方式，为村级后备干部设定一个岗位，让他们积极参与村“两委”各项工作，在各自岗位上积累农村基层管理经验和技巧，通过锻炼，较好地提高了他们的能力和素质。乡党委以“党委聘任、村级使用”的方式，从20名村级后备干部中挑选了5名工作责任心强、工作积极肯干、群众基础较好、综合素质较强、文化水平较高的后备干部聘任为村（居）委会主任助理，重点安排在发展经济、人口计生、综治维稳等岗位进行实践锻炼，提高实际工作能力。2008年以来，全乡共有4名村级后备干部在民主选举中脱颖而出，1人担任了村党支部副书记，3人担任了村委会副主任。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇二

女工工作是工会工作的重要组成部分。如何做好女工工作，最大限度地调动广大女工的积极性、主动性和创造性，维护和保障女工的合法权益和特殊利益不受侵害，充分发挥女工在企业经济发展和文化建设方面的作用，促进企业和谐、稳定、持续发展具有重要的意义。笔者通过调查采访、走访调研、试卷问答、与女职工面对面交流谈心等形式，对本企业女工实际情况进行调研，发现企业目前还存在着女工组织机构不健全，业务分工不明确；女工整体素质不高，工作热情不够，维权意识淡薄等问题。因此，在新形势下，创新工作思路，切实做好女工工作，对企业改革发展、和谐稳定起到积极的促进作用。

xxxx共有女职工197人（全民合同制员工50人，劳务派遣工147人），其中女工主任1名，研究生学历1人，本科16人，占女工总人数的%，大专32人，占女工总人数的%，中专、中技、高中学历的148人，占女工总人数的%；中级职称2人，初

级职称3人；女工年龄35岁以下的有90人，占女工总人数的%，35岁-40岁的有28人，占女工总人数的%，45岁以上的有79人，占女工总人数的%；女工婚否情况，已婚女工141人，占女工总人数%，未婚女工56人，占女工总人数%；岗位颁布情况，机关科室女工50人，占女工总人数的%，辅助单位岗位女工27人，占女工总人数的%，地面卫生工53人，占女工总人数的%，家属协管员24人，占女工总人数的%。

（一）女工整体素质不高。从基本情况来看，女工学历偏低，拥有大专以上学历的仅有49人，占女工总数的%，取得技术职称的只有5人，占女工总数的%。大部分女职工由于文化素质偏低，知识结构不全面，看待问题比较简单，对待工作得过且过。由于社会原因，大多数女工除了忙工作以外，下班后分担了家庭的大部分甚至全部家务，时刻感到身心疲惫，缺乏学习的积极性。对待工作态度中，大多数女工仅想在本岗位上做普通的一员，当机会到来时，选择退缩，不想出风头更不想挑战自己，还有部分女职工则认为自己的工作技能基本上能满足目前的工作需要，不需要继续学习。

（二）女工年龄差距较大。从女工年龄来看，35岁以下和45岁以上年龄居多，分别占女工总人数的%和%。45岁以上的女工接受和学习新知识、新技能的主观能动性较差。35岁以下的女工大部分都是近两年配来的职工子弟，虽然学历较高，比较年轻，但生活条件相对优越，吃苦精神较差，学习积极性不高。

（三）女工工作积极性不高。通过召开女工座谈会、走访调研、调查问卷的形式得知，有21%的女工感觉工作积极性没有充分发挥，40%的女工感到现今工作压力较大。35%的女工认为自身价值未能得到体现。

（四）法律意识淡薄，维权意识不强。从问卷调查的情况看，对“了解国家有关保障女职工特殊权益法律法规”选择“不了解”的有45%，“了解一点”的占50%，“了解”的只占5%。

由于机构设置的问题，岗位工作人员紧张，基本上是一个萝卜一个坑，女工的某些特殊权益不能得到有效保护，时间久了，女工也就习惯了，不重视利益诉求。

（五）竞争意识不强。大多数女工认为企业对女性人才的发现和培养不够重视，想出人头地的机会很少。虽然机关一部分女工通过电大、函授、自学考试等形式学习取得本科等学历，但由于每年聘干名额有限以及大多数女工所在岗位是工人岗位，企业对其身份、学历不予聘任。

为充分发挥女工在构建和谐企业中的积极作用，实现女工工作的创新与发展，笔者有以下几点想法及对策。

### （一）加强女工组织建设

1、重视女工工作。工会组织要高度重视工会女工工作，切实加强领导，在安排工会重点工作时，同步研究女工工作。工会组织要按照“组织起来，切实维权”的工作要求，使女工组织更好地发挥作用，切实履行职能，充分调动广大女工的积极性，不断创新工作机制，转变工作方式，确保其发挥应有的作用。

2、加强女工队伍建设。女工干部是女工队伍的“领头雁”，为使女工工作更加认真、细致的开展，女工委根据工作需要，首先选拔政治素质和文化素质高、业务能力强、群众基础好、热爱女工工作的部分女职工兼职女工委委员。其次是加强女工干部的培训学习，不断提升女工干部素质。加强女工干部的政治学习和专业知识的学习学习，培养她们强烈的责任感和使命感。

3、建立健全女工工作制度。制度与措施落实到位，使女工工作步入规范化、科学化、标准化的管理轨道，提高管理的有效性和针对性，增强广大女工的事业心和责任感，使她们感到力有所用，才有所展，劳有所得，功有所奖。

## （二）全面提高女工素质和综合素质

女工只有不断地学习，掌握先进的专业技术知识和操作技能，增强自身综合素质，才能立足于企业，才能在其中发挥“半边天”的作用。女工委要积极发挥工会的教育职能，把提高女工整体素质作为工会女工工作的着力点。

1、营造浓厚的学习氛围。女工委定期订阅《中国妇女报》、《中国妇女杂志》等书刊，发放给女工小组，通过阅读使更多的女性从家庭这个相对狭窄的空间中走出来，放开心胸、乐观积极的面对人生，真正提高女职工的幸福指数。定期组织女职工开展“三个一”活动，即“每月读一本书、每季度召开一次学习心得交流会”；购买《优雅女人》、《女人资本》等励志丛书，通过多途径，全方位的深入宣传教育，形成自觉学习的良好氛围。

2、提升女工专业技能素质。坚持以日常培训“四个一”为主要培训方式，对女工进行业务技术培训，不断提升女工业务素质。适时开展岗位描述、技术比武等活动，促使女工掌握本岗位的应知应会和岗位规范操作要领。定期开展“巾帼建功”、“金点子”、技术创新、“五小”活动。增强女工的学习兴趣，营造比、学、赶、超的浓厚学习氛围。以五精岗（现场）创建工作为契机，鼓励女职工积极参与，发挥女职工潜能，为女工搭建成长成才的平台。通过定期、不定期的专业培训和自学相结合的形式，不断提高业务技能水平、创新能力，使她们成为创新型女工。

3、培养女工综合素质。一是成立女工文艺协会、书法协会等，交流经验，相互学习。用优秀作品展示本企业美好的生活和对幸福生活的向往，提高女工艺术修养和人生品位，培养女工自尊、自信、自立、自强的精神，引导女职工树立正确的人生观、世界观和价值观。结合本企业安全生产形势，积极开展“创建文明职工家庭”、“好媳妇”、“好矿嫂”等评选活动，树立学习榜样，增强学习的紧迫感和自觉性。

利用“三八节”“母亲节”等重大节日开展形式多样的女工主题活动。

4、加大宣传力度，扩大女职工组织的影响力。通过工会刊物，将女工中先进女职工的优秀事迹，总结、宣传和推广；通过信息平台加强工作交流、推广先进经验，展示女职工工作业绩。宣传主题要表达女职工的意愿，反映女职工的呼声。

### （三）维护女工合法权益，关心女工生活。

1、依法维护女工合法权益。一是加强女工的普法教育，保护“四期”。运用多种形式，通过多种渠道加大女工对《劳动法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《婚姻法》等法律法规的宣传教育力度，增强女工依法维权的能力。二是做好女工的“贴心人”。定期组织女工进行健康体检和妇科普查，发现病情及时治疗，做到早发现、早预防、早治疗。三是关心弱势女工群体。要解决女工实际困难问题，特别要多关心关爱困难女职工（尤其是单亲困难女职工）。

2、关心女工的身心健康。一是定期组织女性保健知识讲座，普及女性保健知识。二是开辟女工心理疏导室。很多女性感到身心疲惫，工作压力较大，她们不仅担负岗位建功立业的重任，还要担负孝敬父母、公婆、关心丈夫、教育子女等责任和义务。如何疏导工作压力、搞好家庭教育等，促使女工正确处理心理健康、工作与家庭、同事与家人之间的关系，教会女工如何调整情绪，悦纳自我，包容他人，工作家庭同兼顾，事业生活互促进。工会组织应加强介入，采取多种手段，促进女工心理健康。

3、开展丰富多彩的文体活动。围绕煤矿安全生产形势，组织女职工开展丰富多彩的文体活动，增强女工队伍的凝聚力和向心力，陶冶女工的情操，激励女工顽强工作。通过开展安全文艺演出、演讲赛、歌咏比赛等喜闻乐见的活动，在潜移

默化中调动女工的'积极性，丰富企业文化的内涵，激励女工顽强的工作精神，同时也可以促进企业安全生产的稳步发展。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇三

近期，我们对我县加强和创新社会管理情况进行了调研，专题听取了县综治办关于我县加强和创新社会管理工作的情况汇报，先后走访了柯桥街道和齐贤、夏履、安昌等镇，广泛征求意见。现将调研情况报告如下。

### 一、基本情况

近年来，在县委县政府的正确领导下，县综治办积极发挥在加强和创新社会管理工作中的牵头协调作用，及时出台制度、召集会议、落实任务、抓好成效，各成员单位和镇(街、开发区)认真领会和贯彻落实县委县政府关于加强和创新社会管理的具体文件精神，各司其职，抓好具体工作，我县社会管理整体格局逐步完善，综合治理扎实推进，创新亮点不断涌现，加强和创新社会管理工作已经取得了阶段性成效。

(一)管理格局逐步完善。一是党委的领导核心地位更加巩固。明确规定镇级综治委主任由同级党委(工委)书记担任，综治办主任由党委(工委)副书记担任，确立了党委对社会管理工作的领导作用。二是政府的社会管理职能更加强化。成立了特殊人群、社会治安、公共安全等10个专项组，对社会管理职能进行了归纳和细化，每个专项组明确一个牵头单位，将任务分解落实到各成员单位，做到职责分明、落实到位。三是社会各界和人民群众参与社会管理的积极性日益调动。我县社会管理工作初步呈现出党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的生动格局。

(二)综合治理扎实推进。结合我县实际，牢牢抓住社会管理的15项重点工作，全面加强流动人口、特殊人群、“两新组织”服务管理，积极推进社会稳定风险评估、社会矛盾化解、

公共服务和网络舆论研判导控等重点工作，扎实开展平安创建活动，构建社会治安防控体系，落实宽严相济刑事政策，着力构建社会诚信体系、社会稳定指数评价体系建设，以解决影响社会稳定突出问题为突破口，通过大量深入细致的群众工作，协调社会关系、化解社会矛盾、规范社会行为，维护好群众根本利益，促进社会公平正义，维护了良好的社会秩序。

(三)创新亮点不断呈现。从调研情况看，我县的社会管理工作由点到面、由上至下都不乏亮点。一是社会稳定指数评价体系。该体系通过科学设立社会稳定评价指标，定期通报和分类预警，制定不同的应对策略，第一时间掌控、分析和化解社会不稳定因素，化抽象为具体，化被动为主动。二是网格化管理、组团式服务。这项工作目前已全面推开并日渐成熟，已成为收集民情民意、化解基层矛盾、方便服务群众、实现精细化社会管理的重要手段，展现了新时期社会管理的主体多元化、内容多样化趋势，意味着社会管理将由政府管制为主向社会协调、多方参与转变。三是网络舆情研判导控服务平台建设。柯桥街道“一站到底”社会服务管理中心建设、齐贤“1+\_”大调解模式、夏履“一站二室三中心”村级社会管理创新机制、安昌的社团组织协同平台建设和村务监督积分管理等，都可圈可点、各具特色，成效也较为明显。

## 二、存在问题

我县加强和创新社会管理工作虽然取得了较好成绩，但也存在着一些问题：一是认识仍需提升。各成员单位之间、各镇街之间在领导重视程度、工作举措力度、工作创新能力等方面，存在着不平衡性。少数干部对社会管理创新工作的意义和作用认识不足，重视不够。二是服务仍需强化。政府社会管理职能重心有所偏颇，重管理轻服务、重审批轻监督、重惩罚轻教育、重形式轻实质的现象在一定程度上存在，管理方式上还比较习惯于采取行政手段和强制方式解决社会矛盾。三是基础仍需夯实。政府职能由管理型向服务型转变还没有



完全到位，公共财政投入社会建设的比重相对偏少，社会管理基层力量有待加强，专业化社会管理人才较为缺乏。

### 三、几点建议

(一)切实转变理念，进一步形成社会管理整体合力。要进一步把思想和行动统一到党中央和县委的决策部署上来，把加强和创新社会管理摆在更加突出的位置，将社会管理与经济发展一同部署、一起推动，加强组织领导，搞好统筹协调，加强督促检查，推动社会管理工作不断向纵深发展。要切实转变社会管理理念。不断树立关口前移、源头治理的理念，从习惯“灭火”到注重“防火”；树立多方参与、共同治理的理念，改变政府“包打天下”的格局；树立统筹兼顾、协商协调的理念，正确反映和协调各种利益诉求；树立依法管理、综合施策的理念，从青睐硬性行政手段，到重视运用经济、行政、道德、科技等手段综合管理。要进一步形成社会管理整体合力。逐步构建党委统一领导、政府负责、社会协同、公众参与、法治保障的社会管理格局。县综治办要切实加强对社会形势的分析研判，统筹解决社会管理中的重点难点问题，履行好组织协调、督导检查职责；政府有关部门要依法履行好社会管理、公共服务职能，10个专项组牵头单位要充分发挥牵头协调作用，各成员单位要齐心协力、相互配合，共同做好社会管理相关工作；司法机关要创新司法工作机制，规范司法行为，严格执法程序，促进公正司法；各镇人大要适时把党委有关决策部署按法定程序转化为人民的共同意志，并履行好监督职能，努力营造社会管理良好的法治环境，各级人大组织要重视发挥好人大代表密切联系群众的优势，整合各级代表力量，精心组织代表围绕社会管理创新、推动民生改善等方面开展活动，引导群众依法有序参与社会管理。

(二)更加重视民本，进一步提升社会管理服务效能。一是要立足民本抓好社会管理。必须始终坚持以人为本、执政为民，把群众满意指数、幸福指数作为加强和创新社会管理的出发点和落脚点，着力解决好群众最关心最直接最现实的利益问

题。社会管理，既是治理更是服务，既要维稳更要维权，要寓管理于服务之中，努力实现管理与服务的有机统一。二是要改善民生推进社会建设。加快推进以保障和改善民生为重点的社会建设，完善保障和改善民生的制度安排，加快发展各项社会事业，着力解决当前群众反映强烈的环境保护、社保、医疗、住房等民生问题，使发展成果更好惠及民众。三是要优化服务提升工作效能。着力完善社会服务管理平台，实行“近距离、一站式、一条龙”服务，方便群众反映问题和解决问题，充分尊重和保障群众的知情权、参与权、表达权、监督权，拓宽群众诉求表达渠道，切实提高服务效率和质量，探索建立对群众求助、投诉的联动受理、快速处理和及时反馈机制，做到投诉必接、求助必应，加大力度推进服务型政府建设。

(三)统筹社会资源，进一步夯实社会管理基础。社会管理的重点在基层、难点在基层，希望也在基层。没有强有力的基层基础工作，再好的社会管理理念和机制也难以真正落到实处，必须夯实社会管理基础。一是要善于统筹社会资源。发挥好社会力量在社会管理中的协同、自治、自律、他律、互律作用，强化各类企事业单位社会管理和公共服务职责，引导各类社会组织加强自身建设，支持人民团体参与社会管理和公共服务。要继续加强“网格化管理、组团式服务”，配备必要的基层管理力量，实施精细化动态管理，使网格管理员承担起传递信息、服务群众、化解矛盾等职能，让社会管理服务做到群众身边。二是要建立健全基层组织。牢固树立固本强基的思想，把人力、财力、物力更多投入到基层，巩固和健全基层组织，特别要加强社区、村级的社会管理和公共服务力量，注重与群众的密切联系，建立健全社会管理长效工作机制，强化社区、村级自治和服务功能，构建组织群众、宣传群众、服务群众的基层组织体系。三是要扎实做好基础工作。紧紧围绕我县社会管理综合治理的15项重点项目，进一步加强和创新流动人口、特殊人群、“两新组织”服务管理机制，着力推进社会稳定风险评估、网络舆论研判导控和社会应急联动救助，深入开展平安创建活动，建立健全立体

化社会治安防控体系，重视发挥好基层维稳“三道防线”的作用，把不和谐不稳定因素化解在基层、消除在萌芽状态，进一步强化源头治理、动态管理、应急处置相结合的社会管理机制。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇四

1. 基层工会重视支持女职工工作，每年定期听取女职工工作汇报，帮助解决女职工组织建设和工作中遇到的困难和问题。

2. 认真落实《工会女职工委员会工作条例》，坚持女职工工作与工会工作同步安排、同步检查、同步落实，将工会女职工工作纳入同级工会年度目标任务考核。签订了女职工权益保护专项集体合同，且履约情况良好。

3. 女职工工作和活动经费列入基层工会经费预算。

1. 基层工会中有女会员10名以上的建立女职工委员会，不足10名的设女职工委员。

2. 女职工委员会与工会委员会同时建立（换届），工会女职工委员会主任、副主任与工会委员会主要成员同时报上级工会，工会女职工委员会的组成名单报上级工会女职工委员会备案。

1. 女职工委员会主任由基层工会女主席或女副主席担任，专职女职工委员会主任享受基层工会副主席待遇，并进入基层工会委员会。

女职工100人以上的企事业单位工会女职工委员会配备专职女职工干部。基层工会女职工委员会根据工作需要配备专职或兼职女职工工作人员。

1. 基层工会女职工委员会每年至少召开一次全体委员会议，

研究部署女职工工作。每年至少一次向基层工会委员会和上级工会女职工委员会报告工作。

2. 女职工工作年度有计划、有总结、有考核。各项制度完备，女职工委员会牌子、组织网络、工作职责、工作制度上墙。

3. 组织建设和工作档案资料健全，做到组织建设情况清、工作台帐内容清和困难女职工底子清。

4. 坚持开展女职工干部培训工作，每年至少举办一次女职工干部培训班，积极组织女职工干部参加上级工会举办的培训班。

1. 女职工组织作用发挥突出，特色明显。在促进企事业改革与发展中发挥了积极作用，当好女职工群众的第一知情人、第一报告人、第一帮助人。 2. 女职工委员会在组织、维护、服务女职工方面示范作用突出，能较好完成各项重点工作。组织开展女职工建功立业和素质提升活动，并取得了显著成效。

3. 企事业单位女职工专项集体合同制度落实较好，女职工合法权益和特殊利益得到保障。定期组织女职工进行妇科体检，开展健康知识讲座。组织女职工参加“女职工互助保障计划”，女职工特殊疾病保险参保人数达到50以上。

4. 企事业单位职代会代表中女代表比例与女职工占职工总数的比例相适应，确保女职工行使好各项职权。

5. 女职工组织建立健全帮扶机制，每年至少开展1—2次有影响的'慰问帮扶活动，将单亲困难女职工列入重点帮扶对象。

6. 开展形式多样的主题教育和群众性的文体健身活动，女职工参与面大，活动开展影响大，效果好。积极参加上级工会女职工组织开展的各项活动。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇五

1、本单位小车原则上确保正常工作用车，由一把手负责管理。严格控制私人用车和车辆外借，严禁小车出租、营业。本单位干部职工私人有特殊情况（如有危重病人等）急需用车，须经主要负责人批准后安排出车。外单位（个人）借用本单位小车，要在不影响本单位正常工作用车前提下，征得领导同意方能派车，且汽油费、修理费和过桥、站费及发生事故的一切责任费用由借用车单位（个人）自负。

2、严禁婚丧喜庆使用公车，违者按县纪委、监察局有关规定处理。

1、司机遵守工作纪律，坚持上下班制度，服从管理和调度，听从指挥，态度要好，车况优，工作勤，作风正。做到随叫随到，优质服务，整洁用车，遵守交通规则，礼貌行车，不开疲劳车、带病车，严禁酒后开车、开快车。每次出车前要认真检查车辆，确保安全行车无事故。无出车任务时，应努力钻研业务、维护保养车辆及完成办公室交办的其它工作。

2、坚持勤俭节约的原则，司机应做到勤检查，勤保养，能自己维修的尽可能自己维修。确需送修理部门维修的，由司机先做出维修预算并报告主要领导同意后，方能送修。原则上实行定点维修。今年以来农办共修车7次，维修费1.74万元。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇六

村干部队伍素质的高低、能力的强弱，直接关系到党的基层组织建设是否坚强有力，影响到农村各项事业发展和稳定的大局。村两委换届刚刚结束，新一届村两委成员正走入工作的轨道，通过此次换届选举，村干部的队伍得到了很大的改善，选出了一些素质高、能力强、能干事的村干部，也推出了一批三高三强的干部人选，但我们仍然发现，和实际的工作相比，村干部的文化素质仍然偏低、年龄仍然偏大，如何

提高村干部的素质和能力，进而加强村干部整体队伍建设确实是我们值得深思的问题。近期□xx区彩石镇以创先争优活动为契机，为更好地建立健全五好党支部，通过查档、座谈和走访等形式，对全镇村干部的??教育情况进行了深入调研。

### (一)村两委成员基本情况

彩石镇辖5个办事处，42个行政村，42名村党支部书记，42名村主任，村两委成员共242人，其中女性51人，交叉任职32人，书记、主任一肩挑8人。

其中，35周岁以下33人，占13.6%;35-45周岁的110人占45.5%;46-59周岁的90人，占37.2%;60周岁以上的9人，占3.72%。学历在大专以上71人，占29.3%;中专53人，占21.9%;高中85人，占35.1%;初中及以下33人，占13.6%。

### (二)村两委成员学习情况

一是集中培训。通过各级党委组织的培训，村两委成员可以学到一些政治理论和工作方式和方法，进而提高自身的理论水平。今年村支部书记和村主任共参加上级党委组织的培训2次，参加外出参观、学习1-2次，村两委成员参加各种集中培训5次。二是集中学习。通过各村组织的学习活动，村两委成员可以从书本、网络上学习先进事迹、典型经验和先进的基层工作方法，平均每月要集中学习3次以上，今年重点学习了杨善洲同志的先进事迹、李林森同志的先进事迹、农村工作的先进做法、带领群众发家致富的方法和实用的农活技术。三是自学。村两委成员每月都要进行自学，学习书本上的理论知识、学习最近的领导讲话、学习最新的时事政治，自学次数不限，通过调查，村两委成员平均每月要自学4次以上，并且均做了学习笔记。

### (三)大学生村官情况

彩石镇共有大学生村官6人，分配到6各村担任党支部书记助理和村主任助理，学历均在大学本科以上。有大学生村官任职的村占到14.3%。

### (一) 全镇村干部的年龄结构偏大

经过此次换届选举，涌现了一大批年轻的村干部，但总体来说，年轻的村干部所占比例仍然较小，村干部队伍老龄化现象较以前虽有改善，但仍然较为突出。

### (二) 全镇村干部文化程度偏低

通过调查，此次换届选举的新一届村两委干部文化程度较以前有所提升，出现了大学以上学历2人，是个新的突破，但初中以下文化程度的干部仍有一定的比例，现在发展速度如此快的时代，初中以下文化程度的学历已经远达不到干部带领群众进步的要求。

### (三) 缺乏完善的学习机制

目前，全镇的村干部学习机制还不够完善，没有一套完善的、切实可行的学习机制帮助、督促村干部提高学习效率。

### (四) 村干部的学习途径比较局限

由于村里的条件有限，村干部只能通过书本、电视、网络看到一些先进的工作方法或者先进技术，却不能走出去真正亲身感受到知识。同时，由于年龄原因，继续学习深造的机会较小，提升自身理论水平有一定的障碍。

### (五) 部分村干部的思想认识不到位

一些村干部对学习教育不够重视，态度不够端正，不能真正的深入学习。

## (六) 人才流失严重，后备干部经验缺乏

一些高学历、高素质的人才不愿呆在村里，而是去往更广的舞台去发挥自己的才能，造成人才的严重流失。农村工作需要高素质的人才，同时也需要工作经验丰富的人才，农村工作繁琐复杂，如果没有一定的经验，也不能将工作做好。

## (七) 大学生村官深入农村工作困难

大学生村官文化素质高，但是却很难深入到农村的工作中去。一是对村情不熟，而摸清村情需要很长一段时间；二是很难深入到农村工作中去，更多的大学生村官将这个当做了进入公务员队伍的跳板，将主要的精力放在了如何进入公务员队伍上。三是有大学生村官的村所占比例太少，在全镇范围内很难形成良好的培养和使用机制。

针对当前村干部队伍存在的问题，结合目前的基层党建工作，我们认为应从以下几个方面加强村干部队伍的建设。

### (一) 加强村干部的教育培训工作

针对目前村干部文化素质偏低的情况，定期组织开展村干部理论学习班和实践教学班。一是邀请教授对村干部进行专项理论培训，主要包括政治理论和常用知识；二是由专职党务工作者定期给村干部做实践培训，主要包括基层党建类和各项事务类的相关政策、工作方式和方法，增强村干部的业务知识；三是技术类培训，组织计算机操作、公文写作等方面的培训，提高村干部平时的工作效率。每次教育培训后及时进行考试，将考试成绩与村干部的绩效考核挂钩，以增强村干部学习的积极性，进一步提高培训效果。

### (二) 加强后备干部队伍建设

村级后备干部作为一批生力军，发挥着至关重要的作用，针



对村干部队伍老龄化、后继无人的现状，这批生力军的队伍建设亟待加强，要切实把政治思想好、模范作用好、工作作风好、群众威信好、整体素质好作为村级后备干部队伍的重要标准。一是做好后备干部选拔工作。要通过走访群众，摸底调查，着重考察群众威信度、工作能力、个人素质等方面，掌握第一手资料，通过完善选拔机制，可通过个人自荐、群众推荐和党组织推荐三种方式相结合，同时，要严格组织考察程序，及时公开公示，接受群众监督；二是做好后备干部培养工作。鼓励后备干部参与学习村两委的日常工作，培养其工作能力，定期对后备干部进行理论和业务培训。

### (三) 建立大学生村官的培养机制

大学生村官补充了普通村干部文化素质低的缺口，但也有其局限之处，即农村工作经验不足，因此，要加强对大学生村官的农村工作能力培养和工作业务培训。一是让大学生村官更多的参与到村支部和村委的每项工作中，通过实践充实自身的工作经验，以进一步胜任农村工作；二是举办大学生村官理论实践培训班，强化政治理论，丰富各项农村法规政策和业务知识；三是建立健全大学生村官优惠政策体系，使大学生村官真正能够下得去、留得住、干得好。

### (四) 强化对村干部的目标责任考核

按照每年签订的目标责任制，对村干部进行严格考核。明确奖惩措施，对明显工作不作为的严肃进行处理。对无正当理由不参加培训学习的要给予严肃批评，长期不改的，要按照党章或有关规定给予组织处理，从而调动村干部的工作积极性，让村干部队伍的素质进一步提高。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇七

### (一) 文化程度全面提高。

从200x年开始□xxx县分配xxx余名大学、中专毕业生到乡镇工作□200x年以后我县又多批次在毕业大学生中招录人员，安置转业、退伍军人400余人，进入乡镇干部队伍。目前，全县1341名在职乡镇干部中，大专学历1104人，占总人数的82%。由于大量高学历人才的注入，有效改变了乡镇干部文化素质低的现状。乡镇干部也由过去的干得多，想得少，逐渐转化为“理论思考多，付诸实践少”，这也给基层工作带来了一定的负面影响。

## (二) 年龄结构更加合理

当前，我县乡镇领导有xxx人，其中45岁以下的领导xxx人，占乡镇领导总数的xxx%□45岁以下的乡镇干部(含乡镇领导)xxx人，占乡镇干部总数的90%，绝大多数乡镇干部年富力，处于青壮年时期。由于年龄结构和成长环境等原因影响，当前较多的乡镇干部没有农村生活经历，或在农村生活的时间较短，往往表现出“岸上指挥多、俯下身子干事少，眼光向上多，心系群众少”，与农民和村社干部在思想沟通上还存在的问题。

## (三) 工作上的认真程度不够

工作长篇大论，推进工作力度不大。

### (一) 乡镇工作转型，让部分干部不会干事

一些干部普遍认为乡镇工作就是跟群众打交道，主要靠“和稀泥”，“搓汤圆”，工作没有技术含量，一看就懂，一学就会，根本没有认识到乡镇工作的艰巨性、复杂性。因此，乡镇干部从主观和客观上放松了学习和技能提高。特别是随着经济社会的不断发展，乡镇主要工作内容也从七十年代指导生产；八十年代催粮催款，刮宫引产；九十年代引企业，谋发展；到如今构建和谐，讲科学发展。工作已经从管理向服务转变，从为民作主向由民作主转变，从微观向宏观转变，

从“取”到“予”转变，从“硬”向“软”转变。巨大的转型让一部分乡镇干部感到“老办法不能用，新办法用不成”，以致工作上找不到方向，无处下手，无从使劲。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇八

一年来，始终坚持认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，用马列主义武装自己的头脑，不断加强自身世界观、人生观和价值观的改造，提高自身的政治理论水平和业务能力。坚持自觉参加党组理论中心组的学习。认真学习深刻领会国家、盛市人大会议精神，在实际工作中认真加以贯彻。一年来，共写心得体会、学习笔记累计10000余字。通过扎实的思想政理论学习，为自己开展各项工作提供了强大的思想武器，在日常工作中注重运用马列主义的立尝观点和方法，分析、研究、解决工作实际问题，取得了明显的效果，自身领导能力和领导水平不断得到提高，能够牢固树立大局意识，比较客观、全面、准确地看待问题，分析和解决问题。在加强理论学习的同时，注重更新知识结构，重点加强业务和法律知识学习，在一年中，我认真系统的学习了宪法、代表法、地方组织法和各种法律。并在工作中学习，在学习中工作，精益求精，不断探索，使自己更加胜任本职工作。

第一、想事干事，注重在工作实践中不断总结提高。为了尽快适应新的岗位，用尽量短的时间实现由外行到内行的转变，坚持在干中学、学中干，努力钻研，不断提高。结合工作实践，一年来，先后探讨撰写了《论人大对司法机关的监督》等有关人大工作的研究文章、和学习心得。通过学习研究，不仅对工作确实起到了指导和促进作用，而且也对在全委创造学习型科室、培养学习型干部队伍和提高全委的工作水平都起到了影响和带动作用。

第二、干事务事，软件硬抓，努力通过强化管理作好工作。针对内司委任务重、人手少、条件苦、待遇差的实际，作为内司委主任，既注意通过抓好经常性的思想教育来引导和培

养全委同志高度的无私奉献精神，同时又注意下功夫研究管理并通过完善管理措施来不断强化全委内聚力。为此，一是注意研究管理，强化措施，使管理有章可循、有据可依。结合统计工作和机关管理实际，先后组织制定了有关工作管理、纪律管理、学习管理、等一系列便于操作落实的规章制度。二是严格执行，落实到位，坚持用规章制度约束和规范全委行为。注意把严格管理与关心爱护紧密结合，既抓大事、又办小事，既坚持制度、又入情入理，从而使遵章守纪逐渐变成大家的自觉行动。

第三、尽心谋事，倾力干事，力求在任期内多干一点实事、留下一点印象。

一是在党性修养上，坚持政治学习，注重自我改造，不仅经常教育全局同志，而且能以身作则地自觉做到政治上不说糊涂话、不做出格的事，与市xxx会保持高度一致。

二是在处世为人上，坚持做到自严、自律、自尊、自爱、慎独、慎微、慎始、慎终，自认为自己多年来的所言所行、所作所为对得起党性、对得起良心。特别是能够自觉做到无职无权时不奢望、手中有权时不张狂，既保持向上向善的良知，又坚持处事为人的理性。

十分注意发扬民主，联系群众，坚持大事商量、小事通气；遇到问题时放低姿态，主动沟通，注意通过做好思想政治工作来化解矛盾、消除误解；真心实意培养干部成长，设身处地帮助解决实际困难，尽心尽力地为大家办了一些有益的事情；坚持言教与身教有机结合。

1、勇于创新，不断努力使工作更进一步。

2、努力学习，提高综合素质，提高领导能力。

3、严格要求，廉洁自律，塑造领导干部形象，当好反腐倡廉

带头人。以上是我任职一年来的述职报告，不妥之处，敬请领导和同志们批评指正。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇九

### （一）运维检修管理

#### 1□10kv线路故障停运率调研：

（1）截至20xx年底，供电所在运10kv配电线路97条、总长度1176km□配电线路分段共519段、联络率55%；电缆化率11%、绝缘化率92%。

（2）配电线路20xx年全年坚持周巡视计划，做到巡视全覆盖。全年无线路重过载情况发生□20xx年、20xx年配网运行故障情况：发生重合失败故障61条次，重合成功故障139条次。线路发生遥测突变为0故障27条次。按照故障原因分析□20xx年，用户原因118次、占51.9%；外力因素44次、占19.3%；设备本体28次、占12.8%；自然因素37次、占16.3%。

#### 2、鸟窝、树木及外力破坏情况，电力设施保护管理情况：

（1）局部绝缘化治理。一力实施带电作业及综合检修，对县城区及乡镇主要道路等设备裸露点，具备带电作业条件的，积极通过带电作业方式实施局部绝缘化；对线路及重点区段需停电治理的，结合线路停电，实施综合检修，确保检修后线路局部绝缘化治理完成率100%。二是积极推广新技术应用，应用高绝缘自融带、导线绝缘护套及局部封包、全密封型隔离刀闸等技术措施针对性治理。

（2）通道标准化治理。一是积极争取地方政府政策支持，建立电力通道安全防护机制，与园林、规划等部门达成协议，通过移栽、限定树种等方式，减少新建电力通道树线矛盾隐患。二是对县城区现有树线矛盾，固化修剪标准及周期，采

取外委等方式，实现树木修剪模式化、标准化。三是对农村线路防护区内超高树木，落实属地运维责任，加大树线矛盾危害宣传、采用喷漆提醒等措施，积极做好民事协调，签订砍伐协议，避免造成投诉。四是建立县城区线路通道网格化巡视机制，与热力、通信等单位配合，实现信息共享，共查共防。

（3）防雷差异化治理。一是深化雷击故障分析，对雷击设备损坏、导线断线要建立重点隐患档案。二是开展接地电阻普测及防雷技术措施普查，摸清线路防雷现状，及时完成接地电阻治理，结合综合检修进行避雷器周期轮换。三是制定差异化防雷技术措施，应用过电压保护器、防雷绝缘子、防雷金具、防雷地线改造等技术措施，提高防雷水平。

（4）非计停发生率调研

上级线路故障及接地试拉造成的非计停共计27条次。

（5）公用配变过载率调研：

无配变过载情况

（6）低压客户电压越限率调研：

造成供电所分析低压越限情况主要原因为三项不平衡及供电半径过长。

（7）配网改造情况：公司20xx年储备项目共计12个包、50个单体项目，资金3917.99万元。项目规模：新建10千伏架空线路43.29千米，电缆线路7.21千米，新建0.4千伏架空线路74.45千米，电缆线路5.76千米，配变容量12.2mva□柱上开关23台。

（8）生产类投诉：供电所运检类投诉共29次。

## （二）营销服务管理

### 1、营销服务投诉治理：

#### （1）总体投诉情况

20xx年至20xx年3月份，公司共计受理客户投诉72件。营业投诉16件，其中反映业扩报装4件，抄表催费4件，用电变更3件，电价电费5件。服务投诉4件，反映营业厅人员服务行为。供电质量投诉32件，其中反映频繁停电问题29件，电压质量问题3件。电网建设投诉4件，反映施工人员服务规范问题。停送电投诉16件，其中反映抢修服务问题13件，停电问题3件。

#### （2）营销服务类投诉分析

通过对发生投诉进行分析，其问题根源主要有以下几点：

一是电网基础薄弱，雷雨大风等恶劣天气较多，因频繁停电引起客户不满；未彻底改造台区占比较大，部分台区存在低电压问题，特别在负荷高峰期尤其明显，电器不能正常使用引发客户投诉。

二是地处中心城区，95598话务量大，客户维权意识较强，易产生投诉问题。

三是用心服务意识不到位。工作人员主动服务意识不强，缺乏沟通技巧，易引发客户误解。

三是工作责任心不强。催费方式不合理、抢修不及时、回答客户用电咨询不全面、与用户沟通不及时等现象时有发生。

四是业务技术不熟练，与形势发展不相适应。部分工作人员特别是农电用工业务素质与客户导向型服务的要求还有较大差距。

五是办事环节繁琐，部门之间缺少相互协调。客户反映问题后，处理过程繁琐，甚至出现互相推诿搪塞现象。

六是投诉管控压力传递不到位，尤其是与客户直接打交道的农电工对于加强优质服务预防投诉的意识还没落实到位。

## 2. 市场及业扩问题：

### （1）市场开拓情况

目前供电所市场开拓前景较好，客户可选供电方单一，不存在增量配电市场隐患；部分供电所辖区高新区区域，园区管理单位对增量市场兴趣较大，一直积极争取，目前售电公司申请已报省发改委，就此事我公司已多次与园区管委会（园区行政管理单位）沟通，园区在明知我公司布点的情况下，仍积极申报售电公司，因此若受电公司申请成功，对后期我公司在此范围内的市场开拓影响较大。

### （2）业扩受限情况

目前针对辖区内业扩受限的问题，如海科新源有限责任公司新增电源的申请等，我公司通过电网配套项目包，投资近20xx万元，从就近变电站新架电缆线路至客户红线外，有效解决了客户接入受限问题，与此同时，优先对布点空白区及受限区进行改造，务必保证客户无障碍接入。客户对当前业扩报装效率表示满意。另外，不存在体外流转的现象。

## 三、指标工作针对性措施

### （一）运维检修管理

#### 1、充分利用各级调压手段进行调压：

对于变电站有载调压主变压器分接头，按照电压曲线并结合



无功出力情况及时调整。配电变压器分接头的调整，根据低压网运行及电压情况，由供电所及时进行调整；变压器分接头的调整及调整前后的电压变化等情况进行专项登记。对变压器分接开关进行了调整，保证了变压器出口电压合格。

## 2、优化无功补偿

按照分层分区无功就地平衡的原则，在综合考虑技术经济性的基础上，合理确定电压无功设备选型、补偿容量、补偿方式和安装位置等，开展无功优化补偿建设。选用自动分组投切的无功补偿装置，实现配电台区无功就地平衡。

## 3、精益运行管理和需求侧管理

“低电压”在线监测电压充分利用具备电压质量监测功能的仪器、仪表和技术手段，建立健全电压质量监测网络，配变、客户端电压数据的及时监测与采集，确保电压质量监控有序，治理有效。在完善电压监测仪为基础的电压监测网络的情况下，充分利用调度监控系统、用电信息采集系统等电压数据采集功能，推广应用智能电表等具备电压数据采集功能的仪器、仪表，作为电压质量监测的补充，建立健全覆盖各电压等级电网的电压质量监测体系，实现电压质量的及时监测与掌控，并有针对性的采取措施治理存在的电压质量问题。

### （二）营销服务管理

#### 1、投诉管控措施

一是狠抓责任落实。把投诉管控列入各单位一把手工程，主要负责人高度重视，亲自部署调度，清楚掌握本单位投诉管控的目标和存在症结，做到心中有数、督导有力、整改有效。

二是狠抓规范管理。让客户用上效率电，业扩服务以“无条件接入”“限时办结”为原则。让客户用上满意电，窗口服

务严格落实“四项规范”“两本手册”等模板化管理要求，展现良好服务形象。

三是狠抓人员培训。一线员工素质的高低会直接影响投诉事件的发生。进一步强化员工服务意识，时刻保持“处理不好就是投诉”的紧迫感，用心细致开展供电服务，尽最大可能帮助客户解决供电需求。提高服务技能，借助班组大讲堂，通过岗位练兵、现场问答、模拟演练、考核问责等多种形式，提高员工工作技能。掌握防范投诉技巧，避免现场工作人员无意识的行为或说话方式，成为引发客户投诉的导火索，学会研判客户意向，及时化解客户不满情绪，防范投诉事件发生。

四是狠抓总结改进。各单位对投诉客户建立敏感信息档案，设立专责人实行一对一的关怀服务。定期组织召开投诉分析会议，对投诉多发问题讨论制定整改措施，典型问题组织“班组大讲堂”进行集中学习，避免同类问题重复发生。

## 2、电力市场开拓计划

我公司辖区地处胜利油田腹地，油田及地方电网盘根错节，并列运行。供电环境较为复杂。但随着近年来一系列的大型技改及村居改造，我公司电网日益坚强，加之油田电网以生产用电为主，供电可靠性较差，我公司逐步取得了包括油田单位及职工的认可，油井报装及网钻用电逐渐增多。但网钻存在时间短，用电量大的特点，往往半个月左右完成所有作业，但由于施工方及接收单位属于不同的企业实体，相应的报装手续很难完成，因此我公司无法正常受理，错失了一部分市场，建议在以后的工作中，能考虑一下此类报装客户。

## 3、业扩报装管理措施

严格按照新下达的《业扩报装管理办法》开展业扩管理工作，全面推行扩报装“契约式”服务，进一步规范业扩资料管理，

供用电合同签订率、业扩资料与营销系统符合度100%；新装、增容客户档案中电价、行业、容量、力调等重要参数准确率100%，高压业扩平均接电时长同比缩短5个工作日。

### （一）基础设施方面存在的问题

1、部分供电所场所陈旧，面积不足，功能区域不健全。部分供电所办公场所建设年份久远，房屋年久失修，存在一定的安全隐患；还有供电所目前租赁的办公场所条件简陋，无法满足正常生产、营销业务的需要，且由于房屋产权归属问题，难以对租赁办公场所进行整体装修改造，一定程度上影响了供电服务形象。

2、办公楼及其附属设施建设未统一标准，视觉识别系统应用不够规范。目前，供电所没有24小时自动售电营业厅，随着智能表的逐步推广应用，需尽快增加24小时自动售电营业厅为用户提供便捷服务，满足用户快速增长的服务需求。

3、“五小”场所设置不齐全，建设不到位，难以保证供电所人员生产生活需要。供电所应具备生活需要的厨房餐厅、浴室、宿舍、活动室、小菜园等，而目前部分供电所与标准差距较大。另外，部分供电所办公取暖、降温、用水存在一定困难，供电所人员的工作生活条件比较艰苦。

### （二）配套装备方面存在的问题

1、抢修车辆不足。根据规定，每个乡镇供电所至少配置一辆服务抢修车辆，电量超过4000万千瓦时（或服务用户超过1.5万户、或供电服务半径大于25公里）的乡镇供电所应配置两辆以上服务抢修车辆。我公司配备两辆及以上抢修车的供电所目前没有。同时，分散抢修服务的模式造成供电所抢修服务车辆实际利用效率较低，抄表催费、低压居民用户抢修、报修服务多采取农电工驾驶自有摩托车的方式并且管理不规范，存在极大交通安全风险。

2、供电所安全工器具、备品备件配备不齐全、管理不规范，一定程度上影响了抢修时限及服务质量。供电所人员着装不统一，办公设施陈旧破损、配置数量不足、配置标准不统一，一定程度上影响了基层供电服务形象。

3、信息化水平较低。供电所微机配置数量虽然达到了国家电网公司要求（管理人员、营业窗口每人一台），但是部分供电所的微机性能老化，不能适应正常工作要求，供电所管理人员微机应用尤其是95598等管理系统应用水平较低。部分供电所未安装视频会议系统，不能实现双向视频、远程培训及窗口监督功能。

### （三）供电所人员方面存在的问题

1、供电所管理人员不足。部分供电所管理人员及技能人员比较紧缺，一定程度上影响了供电所各项业务的正常开展及管理水平的持续提升。

2、供电所专业技术人员不足。目前，供电所配电运行维护、抢修服务工作主要委托光明电力服务公司的农电用工来承担，农电用工平均年龄较大，逐渐无法从事高强度电网检修抢修等外线作业，而受人员入口限制，专业人员的培养跟不上，出现断档断层现象。农电用工文化水平低，对新知识、新技术的接受能力较差，特别是当前营销生产工作信息化程度高、科技含量高，供电所人员素质及技能很难适应越来越高的管理和服务要求。

3、农电工管理问题。一是农电用工虽然都签订了明确的用工合同，但出现问题时大多还是由企业承担赔偿责任，委托协议所明确的双方权利义务，没有得到真正的履行。二是农电工薪酬待遇较低，人才流失严重，影响工作的正常开展。三是农电用工的结构复杂，平均知识水平较低，极易发生不稳定事件和上访事件。

#### （四）综合管理方面存在的问题

1、供电所管理关系未有效理顺，制度繁杂。一是“三集五大”改革后，供电所的综合管理隶属营销部（客户服务中心），但在安全、运维、营销、服务及民事协调、线路走廊清理等工作要接受多个部门的管理，造成很多工作不是重复安排，就是形成管理空挡。二是供电所有关的管理制度、档案资料品种繁杂，各专业之间不能相互共享，星级、全能型、班组建设供电所资料等多种资料并存，针对一项工作，每个专业部室设计的调查方式、调查表格不一致，重复性工作较多。

2、各供电所管理差距较大。我公司供电所硬件投入，人力配置，业务规范管理等方面存在差距，较大的影响了供电所综合水平。同时“小而全”的管理模式，供电所担负生产、营销各个方面任务，工作面广、范围大、涉及内容多，但是由于目前供电所结构性缺员问题严重，供电所在全面落实管理要求方面存在较大差距。

#### （五）生产营销方面存在的问题

1、供电所生产运行管理不到位。现供电所农电工大多担负营业值班与配电检修双重工作任务，农电工人数量少，人均管理线路长度较大，同时缺少有效监督管理机制，日常设备巡视、检修和缺陷管理工作未有效开展，存在较大安全隐患。

2、报修服务问题多。一是表后部分电力设施属用户资产，属于供电所有偿服务范围之内，但是供电所在开展表后部分电力设施报修服务时，多数用户对有偿服务工作不理解、不配合，造成有些报修服务无法正常开展。二是由于表后部分用户电力设施缺少正常的更换维修机制，故障多，报修服务数量多，占用了供电所大量的精力，一旦遇到高温、寒冷或雷雨大风恶劣天气，供电所无法保证全部在时限之内给所有用户提供抢修服务，容易造成用户投诉；三是由于表后用户电

力设施报修服务比较分散，对于拨打95598报修电话之外的报修服务工作，供电所无法有效监控，容易造成农电用工干私活、乱收费现象的发生。

3、与地方政府协调压力大。一是乡镇区域改造、修路等引起高低压线路路径迁移，乡镇政府会把该项工作作为政治任务压给供电所，而这些工作作为供电所根本无力承担，在乡镇政府和公司职能部门之间上下协调压力大。二是按照属地负责的原则，电网建设民事协调、过境线路走廊清理、行风评议等工作作为重点任务需供电所去完成，工作开展难度大。三是供电所管理费用比较紧张，订阅报纸及乡镇政府组织的各种任务费用缺少费用来源，与乡镇政府及村两委的工作联系、沟通、协调越来越不顺畅。

我公司认真贯彻落实省、市公司工作要求，深入实施供电所星级化管理，以供电所全能型管理为主线，以争创省、市公司示范化供电所为载体，以供电所同业对标为抓手，突出抓好规范化管理，加大硬件设施投入，全面改善供电所办公环境，提升综合管理水平。

1、加大基础设施投入。按照标准化、规范化、实用化的原则，统一建设标准、功能设计、标志标识和物品配置，结合供电所的地理位置、经济环境、机构设置、供电规模等研究制定建设模式，将供电所建设改造纳入县公司小型基建规划，分期分批建设改造，努力建设一批标准统一、功能完备、设施先进的乡镇供电所。

2、规范配套装备管理。规范便民服务设施设置，统一上墙图版宣传，实现定置管理，提高办公微机配置标准，提升信息化水平和工作效率，补充供电所抢修车辆、备品备件和安全工器具，提升应急抢修能力和为民服务水平。

3、加强供电所专业化管理。结合三集五大体系改革，健全完善相关制度，明确各职能部室分工，加强对供电所的专业指

导、监督和评价工作，同时发挥光明电力服务公司人员的管理作用，促进供电所专业化管理水平大幅提高。

4、开展供电所典型剖析工作。选取基础相对薄弱且具有代表性的供电所，从基础管理、安全生产、营销服务、人才队伍和行风建设等方面进行全面剖析，深入查找薄弱环节和风险点，制定提升措施。公司组织各专业部室，深入供电所，加强专业指导与监督，全面提升综合管理水平。

5、加大指导力度，消除短板培育亮点。全面研究整改供电所管理中亟待解决的关键问题，督导各供电所结合自身实际，提炼总结工作中的特色亮点，排查工作中的短板，制定亮点培育和问题整改里程碑计划，公司将进行阶段性督导，结果纳入年终供电所评比，促进供电所整体水平提升。

6、优化人员结构，稳定人才队伍。结合电力服务公司建设，研究制定规范的农电用工退出机制，建立完善科学的农电用工薪酬福利制度，畅通农电用工职业发展通道，有效稳定农电人才队伍。同时进一步整合现有人力资源，充实基层站所力量，发挥管理效能，完善培训体系，加大培训力度，不断提高农电工作能力和综合素质，优化队伍结构，提升整体水平。

7、加强供电所评价研究。结合实际，进一步完善供电所营销生产管理标准制度，优化工作流程，整合各种管理资料。重点落实好公司生产、运维、营销、服务方面的工作要求，强化监督管理职能，推进供电所规范化建设。

8、加大农网改造与运行管理力度。进一步优化电网布局，着力解决农村配变高耗能、线路超半径等问题，全面提升供电两率水平。常态化开展线路设备定期巡视、检修和消缺工作，及时消除安全隐患，提高供电质量。

9、增加科技投入。提升农电信息化管理水平，加快建立统一

的配电运行监控系统，积极推广自动化抄表，合理构建银行代扣、无线代收等新型农村缴费体系，节约供电所在日常设备运维、抄表收费中投入的人力物力，提高工作效率。

## 干部工作调研课题 后备干部调研报告篇十

近期□xx县委组织部组织力量对全县10个镇40个村的班子结构情况进行了调查。所调查的40个村中，支部书记和主任年龄在50岁以上的有62人，占77.5%，年龄最大60岁，最小34岁，平均48岁，70%左右的村干部没有致富项目，缺乏驾驭市场经济的能力，带领群众致富创业能力差，不能适应新时期农村经济发展需要。造成这些现状的原因是多方面的，但主要是由于对后备干部的培养不力，导致有些村干部虽然已不再适宜担任现职，但无人可选，只好勉强维持。根据调查了解的情况，对村级后备干部选拔培养中存在的问题及成因进行了分析，并就如何加强农村后备干部培养提出一些建议。

1. 来源匮乏，选优难。大量的农村青年外出务工经商，外出的大都是相对较有活力和能力的年轻人，导致组织选择面不广；后备干部的流动性大、稳定性差，部分村对优秀退伍军人、高中毕业生花费了一定的精力去培养，在即将起用时，他们却外出打工或自己创业；村干部工作吸引力不大。部分村比较优秀且组织打算培养的农村青年，因村干部工资报酬低，对当“村官”不感兴趣。

2. 渠道不畅，培养难。当前，对村级后备干部的教育管理还没有任何的硬性措施作保证，最为突出的问题是缺少让后备干部接受实践锻炼、提高实际工作能力、取得群众认可的长效性措施，使得对后备干部的培养大多流于形式，不能达到适量储备、合理锻炼、需时选任的目的，到真正需要使用时，部分后备干部因为群众威信不高、政治成熟度不够，在村“两委”换届选举中不能顺利当选，造成后备干部使用率不高。



3. 压力较大，工作难。随着民主法制进程的逐步推进，群众的民主法治意识不断增强，农村各项工作的程序性、规范性、政策性要求越来越严格，但部分农民的素质还存在差距，在农村各项工作推进过程中，往往大多数群众希望办的事，又受到少数群众的反对，村干部要花费大量时间和精力去做部分群众的思想工作，进行耐心细致的说服、教育和引导，效果往往不明显，村干部进退两难，两头受气，做群众工作的难度很大。不仅挫伤村干部的积极性，也让许多人对村“两委”工作望而却步，在一定程度上影响了把更多优秀人才选配到村“两委”班子队伍中来。

4. 待遇较低，吸引难。村级干部工资待遇虽然呈逐年增长的趋势，但收入总体上不高，以我县为例，村干部年平均工资不足万元。由于大多数的时间和精力都用在了工作上，不少村干部当选后不得不主动放弃自己原来从事的创收项目、产业或经济实体，使得部分村干部个人的家庭经济陷入比较困难的境地，村干部岗位丧失了应有的吸引力，不能稳人心、聚人才。

5. 选举不适，当选难。从总体情况来看，村级后备干部的选拔、培养与预定目标还存在着一定的差距。后备干部因各种原因对选举方法较难适应，导致不少优秀后备干部没能通过选举进入村级领导班子。对选举方法的不适应，主要体现在两个方面：一是组织上缺乏选拔时的针对性和选拔后的正确引导。有的村推出的后备干部素质一般，难以服众；有的村推出的后备干部虽然素质较好，但组织上没有在选举过程中正确引导广大党员群众，讲明事理，力荐优秀人才，因而难以使其脱颖而出。二是主观上后备干部在选举中的号召力不大。后备干部因年轻，工作经验相对缺乏，培养期间，部分后备干部参与处理村级事务的机会不多，群众认可度不高，在选举中往往“影响力”不大，特别是有些村在选举中还存在着一些不正当行为，后备干部往往处于相对劣势。

## 二、村级后备干部队伍建设中存在问题的原因分析

出现以上问题，原因是多方面的，但从调查情况看，主要有三个方面：

(一)是工作重视不够。部分镇党委对村级后备干部选拔和培养工作只是原则上安排部署，具体工作交给村党支部自己掌握，所以有的村干部就随心所欲，想选谁就选谁，结果选上来的大多都是亲戚、庸人，真正的优秀人员却未能入选。

(二)是选拔培养不规范。村级后备干部的选拔、培养应坚持什么样的标准，掌握哪些原则；如何培养，采取哪些措施，目前都还不够具体明确，各地都在摸索。

(三)是培养与使用脱节。有的村把培养后备干部看成是走形式，对选拔上来的后备干部不给创造条件，有的已“备”了多年还不能进入班子，使后备干部没有盼头，看不到希望，选拔培养工作流于形式。

### 三、加强村级后备干部队伍建设的对策和建议

1. 拓宽渠道，丰富农村后备干部产生办法。要冲破旧的用人观念，面向全村，广招贤才，谁有本事就用谁，不拘一格地选拔后备干部。一是广泛征求意见。找有代表性的党员、村干部、群众和退下来的支部书记、主任及其他干部谈，让他们充分讨论，谁够后备干部条件就选拔谁；二是多种形式票选。召开群众代表、党员大会，用测评票测谁够“备”，用推荐票推谁能“备”，用自荐票荐谁愿“备”，把测、推、荐的结果综合在一起，谁的票数多就用谁做后备；三是坚持选拔标准。镇主要领导要把关，选拔那些思想品德端正、作风正派、团结务实、群众信任的人；选拔那些懂经济会管理、有一定专业技术知识的人；选拔那些思想解放、锐意进取、勇于开拓的人。选拔这些人做后备干部，村级班子就后继有人，事业就会兴旺发达。

2. 注重实效，创新农村后备干部培养模式。主要采取“四

岗”培养法：一是因地制宜“设岗”。结合农业科技推广、新农村建设等中心工作，设置党员致富带头岗、民事调解岗、扶贫帮困岗等岗位和书记、主任助理岗位，按照本人意愿、力所能及的原则对他们进行岗位锻炼，激发了他们的内在潜力。二是结合特长“试岗”。要求村级后备干部正式上岗前必须有不少于3个月的“试岗”经历。鼓励所有村后备干部结合个人特长或优势向村“两委”提出自己愿意承担的职责，主动“试岗”。“试岗”结束后，后备干部经过自愿报名、竞职演说、代表票决、党委任命四个步骤正式上岗。三是加强指导“带岗”。组织村级后备干部开展党的政策、农村经济及实用技能等知识的专题培训，切实提高他们的政策理论水平和发展农村经济的能力；各村“两委”班子主要负责人、包村干部对实岗锻炼的后备干部的日常工作实行“多对一”重点指导，共同参与村内重要事务，增长其阅历和才干。四是动态管理“轮岗”。根据村级后备干部自身情况实行分类分岗机制，切实增强岗位锻炼的针对性、实效性。在岗位轮换过程中实行跟踪回访机制，采取过程监督、定期回访、及时反馈的方式，顺利完成轮岗交流过渡阶段。通过实施动态管理轮岗交流让后备干部“动”起来、“活”起来，真正实现“优势互补”。

3. 强化监督，提高后备干部管理水平。后备干部的培养是保障，管理是关键。要通过完善和强化各种制度，坚持不懈地抓好后备干部的管理，促进后备干部队伍的健康成长。一是建立考核制度。县委组织部要把各镇村级后备干部的选拔培养工作纳入镇年终目标责任制考核，镇一级政府要成立后备干部管理领导小组，对村级后备干部统一交任务，统一考核，统一管理，统一使用。在对后备干部的考核上，镇包村领导要积极参与，支部具体组织实施，采取个人述职自评、后备干部互评、群众代表民意测评、支部综合评定的“四评”方式，对后备干部履行岗位职责情况、承诺兑现情况进行考核。考核结果较好的给予奖励，考核结果一般的进行组织谈话，考核结果较差的，取消后备干部资格。同时，镇上要将各村后备干部的培养选拔纳入对支部书记和主任的考核之中，要

量化培养计划、培养时限、培养目标、培养成功率，并与绩效工资挂钩。二是建立联系制度。要建立组织部、民政局干部联系镇、村培养选拔村级后备干部制度，组织、民政干部要定期深入联系镇、村，对村级后备干部的培养选拔工作进行指导，确保后备干部的培养选拔工作科学、规范、有序。三是建立公示汇报制度。村党支部每季度要把后备干部的工作实绩、工作成效向党员、群众和社会公示。村党支部每季度将后备干部的选拔培养情况、好的做法及涌现出的优秀后备干部，以书面形式汇报镇党委。镇党委每季度将全镇村级后备干部工作开展情况及特色亮点做法以书面形式汇报县委组织部和县民政局，组织部和民政局适时对全县后备干部培养选拔工作进行分析、总结，挖掘典型做法，指导全县各镇开展村级后备干部培养工作，推动全县村级后备干部培养工作上水平。