

# 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告 (实用5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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告篇一

赤峰市牧民主要分布在阿鲁科尔沁旗、巴林左旗、巴林右旗、克什克腾旗、翁牛特旗和敖汉旗共6个旗、18个苏木镇、351个嘎查村中，牧民总户数7.1万户、总人口27.1万人，劳动力总数13.1万人，从业人员12.2万人，其中有10.1万人从事农牧业，有2.1万人从事二、三产业。全市牧区耕地面积140万亩、草牧场面积4600万亩。\*年全市牧民人均现金收入3739元。\*年以前，赤峰市的牧民人均纯收入一直高于农区，由于近几年牧民收入增幅减缓，从\*年开始牧民人均收入已经落后于农民，\*年牧民人均纯收入为2625元，比农民低209元。

赤峰市牧民人均占有的草牧场资源与全区牧区平均水平差距很大。据自治区农调队抽样调查资料显示：赤峰市牧民人均占有草场面积为169亩，仅为全区牧民人均1119亩的15%。由于草场面积少，限制了牧民的养畜规模，加上牧区种植业基础差、从事二三产业的劳动力人数少等因素，使得目前赤峰市牧民的收入水平大大低于全区水平。\*年，赤峰市牧民人均纯收入为2127元，仅相当于全区牧民平均3526元的60%，人均现金收入为2828元，仅相当于全区牧民平均6539元的43.3%，牧民人均存款为589元，仅为全区牧民平均1992元的29.6%。

### (一) 贫困现状

由于赤峰市牧区经济发展相对缓慢，牧民收入水平低，目前

赤峰市牧区和牧民贫困问题仍然比较突出。\*年底，全市牧区351个嘎查村中，人均纯收入1500元以下的贫困嘎查村为198个；未解决温饱的贫困人口为7.02万人，占牧区人口总数的25.9%；大大高于全市14.3%的贫困面；牧区温饱不稳定的低收入人口为9.22万人，占牧区总人口的比例为34%，也高于全市21.1%的比例。另据市农牧局多经站统计资源显示，目前全市牧区尚有9184户牧民是无畜户，占总户数的13.4%，无畜户人均纯收入仅相当于全市牧民人均纯收入的48.4%，绝大多数无畜户的人均纯收入低于自治区核定的牧民最低800元生活保障线。

## (二) 贫困原因分析

1、牧区基础设施建设滞后。由于自然的、历史的原因，牧民居住非常分散，通路、通电、通邮、通广播电视、通自来水等基础设施建设成本高、难度大，导致牧区的基础设施建设严重滞后。目前，全市牧区351个嘎查村中，仍有267个不通电话，44个不通汽车，46个不通广播电视，280个嘎查村牧民没有自来水，7.1万牧户中15%的户不通电，40%的嘎查村没有卫生室。

2、部分牧民因经营规模萎缩而返贫致贫。赤峰市牧区主要分布在科尔沁和浑善达克两大沙地，由于草牧场资源不足，长期以来牧民为了生存和发展，不是超载过牧，就是大面积开荒种地（目前赤峰市牧区人均耕地已经超过农区达到5.08亩，而人均水浇地只有0.81亩），这两种掠夺式的生产方式所造成的结果就是对草牧场的严重破坏，牧区草牧场沙化、退化面积越来越大，畜牧业生产规模萎缩，部分牧民家庭成为无畜户或少畜户，由此出现大量的返贫致贫人口。

3、因病、因教返贫现象比较严重。由于牧区医疗卫生条件差，牧民的患病概率相对较高，而对于一般的牧民家庭而言，主要劳动力一旦患上比较严重的疾病，就会因完全或部分丧失劳动能力和支付学生的医药费而返贫致贫。另外，牧区居住

分散，多数牧民的孩子从小学开始就要采取寄宿制上学，一名高中生一年的费用支出一般在8000-10000元左右，一名初中生也要4000元以上，这对没有多少积蓄的牧民家庭来说，学生上学的费用只能靠大量出卖牲畜来支撑，有的甚至卖掉种畜和基础母畜等重要生产资料，造成家庭生产经营规模迅速萎缩而返贫致贫。如克旗达尔罕乌拉镇巴彦都胡木嘎查，162户牧民中，近两年，就有10户因病返贫，有20户因供高中以上学生读书而致贫，这两类反贫致贫户占该嘎查占现有贫困户总数的40%。

4、思想观念陈旧，生产方式落后。目前，多数牧区贫困嘎查村仍然采取靠天养畜，自然放牧的传统生产经营方式，牧民饲养的牛、羊仍以当地土种为主，胚胎移植、牛羊冷配技术、饲舍育肥、饲草料加工青贮等先进的畜牧业适用技术在贫困牧区还没有得到广泛推广应用，畜牧业的生产经营效益很低，由于思想观念陈旧、生产方式落后、科技含量低，直接影响到牧民家庭经营收入的快速提高和贫困牧民脱贫致富的进程。

牧区贫困问题已经成为赤峰市扶贫开发工作的重点和难点，如果不下大力量尽快帮助他们解决牧区和牧区的贫困问题，将会影响到全市全面建设小康社会总体目标的实现。

（一）高度重视牧区扶贫工作。根据《内蒙古自治区民族区域自治法》和《中国农村扶贫开发纲要》的要求和贫困牧区实际，切实把牧区扶贫作为扶贫开发工作的重中之重。把对牧区集中扶持列入各地“十一五”扶贫开发规划中，并制定牧区专项扶持计划。在认真调查摸底基础上，对牧区贫困户作进一步分类，把有经营能力的贫困户和没有经营能力的贫困户分别建档立卡，前者列入扶贫开发对象，后者列入救助对象。对建档立卡的贫困户扶持对象，采取有针对性帮扶措施。

（二）对牧区扶贫实行倾斜政策。一是积极协调，整合各类农口资金向贫困牧区倾斜，适当加大投资强度。二是整村推

进、劳动力转移培训、产业化扶贫、移民扩镇等重点扶贫项目确保覆盖一定比例的牧区贫困嘎查村。三是加大牧区的社会帮扶力度。安排领导干部扶贫联系点和单位定点包扶嘎查村和干部帮扶贫困户时向牧区倾斜，同时积极组织牧区养殖大户、富裕户开展结对帮扶贫困户活动。

（三）根据贫困牧区资源特点，确定不同扶贫模式。各地在多年的牧区扶贫实践中，探索出了很多成功扶贫模式值得推广和借鉴：一是水浇地开发扶贫模式。如翁旗东部、右旗东部、阿旗东南部沿河两岸牧区，可以充分利用当地水资源丰富优势，对原有中低产田进行改造，搞好以稻田开发为主的水浇地建设项目，力争为每一贫困人口建设2亩高产稳产田。二是家庭五配套小草库伦建设模式。科尔沁沙地地下水位比较丰富的牧区，可大力推广“水、草、林、机、窖”家庭五配套小草库伦建设模式，为每户贫困牧户建设一处20-30亩左右的家畜家庭五配套小草库伦，扶持贫困户走以农养牧、种养结合的路子。三是家畜改良扶贫模式。水源条件差的干旱牧区坚持以草定畜。在帮助贫困户搞好草场围封改良的基础上，大力引进优质种畜和基础母畜，尽快淘汰劣质土种牲畜，使贫困户通过发展高产、优质、高效畜牧业实现稳定增收。四是劳动力输出转移扶贫模式。在水资源和草牧场相对匮乏而劳动力比较充足的牧区，在对剩余劳动力开展职业技能培训的基础上，有计划地组织劳务输出，使贫困户通过劳务收入实现脱贫解困。五是异地搬迁移民扶贫模式。对草牧场退化、沙化极为严重，已经不适宜人类居住的贫困牧民应采取异地搬迁的方式进行扶持。

第四，加大科教扶贫力度，努力提高牧民整体素质。一是切实加强牧区基础教育，通过国家扶持和社会帮扶等形式，确保牧区适龄儿童按时入学，完成九年义务教育；二是结合实施扶贫项目和劳务输出对青壮年劳动力开展农牧业适用技术和职业技能培训，提高贫困农牧民适应市场经济能力。三是切实加强牧区社会化服务体系建设，为牧民推广各种农牧业适用技术、改变传统生产经营方式提供有效服务和技术支持。

四是引导和教育贫困牧民克服等、靠、要思想，树立自力更生、奋发图强的创业精神。

第五，切实加强牧区基础设施建设。结合国家实施西部大开发和振兴东北老工业基础战略契机，加快牧区基础建设步伐，尽快解决贫困牧区的通电、通路、通话、通邮、通广播电视等“五通”及人畜饮水困难问题，为牧区经济发展和贫困牧民脱贫解困打下坚实的基础。

## 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告篇二

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德

修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的

团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚\_\_\_。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、

公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

## 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告篇三

为切实抓好精准扶贫工作，按照云扶贫搬迁办发〔20xx〕13号文件精神，我街道结合党的群众路线教育实践活动，深入开展精准扶贫调研。现将调研结果报告如下。

### 基本情况

青龙街道位于全县政治经济文化中心，是一个城乡结合的街道，属城市建设规划区域。幅员面积38平方公里，常住人口10万人(其中农村人口占1.12万人，建卡贫困户195户604人)。

截止20xx年，街道农村村级公路里程47.3公里，其中硬化公路里程25.8公里。耕地面积8796.9亩，其中撂荒土地787亩。农村产业主要以种植玉米、水稻、蔬菜、柑橘，养殖牛羊兔鱼等第一产业为主。

### 贫困户贫困成因

地理位置偏远，地形复杂交通不便，生存条件差。



受教育程度低，脱贫意识低，缺乏发展技能。

农村贫困人口多数为初中以下文化。相当一部分贫困人口思想观念陈旧，传统小农意识根深蒂固，思维方式和行为方式落后。生活上往往靠帮靠救济，脱贫意识极其薄弱。几乎没有懂现代农业专业技术的人员，缺乏自我发展的能力和动力。

产业附加值不高，缺乏劳动力，收入水平低。

多数贫困户是从事第一产业的农户，家庭经济收入主要依靠责任田，缺技术、缺资金、缺门路，日常生活比较艰难。加之第一产业要有产出，主要依靠人工劳力，且产业附加值不高、收入低，费力不讨好，两相对比之下青壮劳力大多选择外出务工。在家的多为老弱病残，即便想要发展产业也是有心无力。

教育负担重，抗风险能力低，因学因灾因病返贫现象严重。

再穷不能穷教育。文化知识的培养是贫困户最终改变贫困命运的关键。目前国家已免去了义务教育阶段的主要费用。但就读高中、大学阶段的贫困学生家庭负担仍然相当重。一个高中生每年需支出一万元左右，有些贫困户家庭往往为了孩子上学负债累累。二是在贫困户收入来源中农业收入所占比重过大，缺乏抗风险能力。一旦遇到干旱洪涝等自然灾害，收入便大幅下降，迅速返贫。三是家庭收入主要靠劳力。一遇到家庭中有住院或慢性病的，既要支出高额医疗费用，又减少了家庭收入，这一增一减，对于贫困户家庭无异于雪上加霜。因学因灾因病返贫现象严重。

思路和建议

加大基础设施投入，灵活运用搬迁政策。

一是针对贫困户地理位置偏远，地形复杂交通不便，生存条

件差的问题。加强道路交通、人畜饮水等基础设施建设，改善农户生产生活条件。二是对于确实过于偏远的农户，要灵活运用扶贫搬迁、生态移民等扶贫政策。将农户调整集中安置到自然条件较好，交通便利的地区居住。三是迁入地要积极为搬迁户协调解决宅基地，土地以及上学、卫生等必须的生产生活配套设施，并积极为搬迁户规划产业发展，确保搬迁户搬得出、安得稳、能致富。

加强教育培训，提高产业技能。

一是认真组织各种短期技能培训，培训坚持就近就地原则，分散办班，分类指导。为使学习劳动两不误，尽量安排农闲时间组织招生，要针对不同地区农村的特点，实行随到随学，只要达到要求和学习目的就行，在课程安排上以当地主要产业的管理为主，增强学习的针对性和实用性。二是同时对当地懂技术、有经验、能力强的致富带头人，要鼓励他们积极帮扶贫困农户并给以适当的奖励。

优化产业模式，提高收入水平，吸引劳动力回巢。

一是引进产业附加值高，有市场竞争力的龙头企业。鼓励企业安排扶贫对象劳动力就业和辐射带动周边扶贫对象发展生产，吸引劳动力回乡就业。二是通过土地流转，统一规划。以本地区特色优势产业为依托，扩规模，提档次，集中力量整合产业项目，打造地区产业品牌。改变农户个人自产自销、粗放经营的低竞争力模式，提升产业竞争力。从而提高农户收入。

加强各项保障政策，减轻农户负担，提高抗风险能力。

对于贫困户教育负担重的现状。一是着力抓好雨露计划等贫困户学生读书优惠政策。建议加大对高级教育阶段的贫困学生家庭的补助，同时积极与教育部门衔接，合理组织安排贫困学生在校勤工俭学，大力推进贫困助学贷款等优惠政策，

减轻贫困学生家庭负担。二是制定相关灾害救助政策，着力减小农户遭遇自然灾害时的损失。同时积极借鉴合作医疗、保险等较成熟的措施，与社保、保险公司等有关部门联合推出农业生产保险，以帮助农户规避自然灾害的风险。同时利用专业合作社、集体与企业协议生产等形式大力提高农业产业化水平，提高农民组织化程度，增强农业抵御市场风险的能力。三是积极整合农村合作医疗、大病救助等医疗政策。同时加大贫困户就医看病时农村合作医疗、大病救助以外费用报销的政策支持力度，确保农户看的起病，减少因病返贫现象的发生。

## 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告篇四

为贯彻落实全国体育系统人事工作会议精神，全面了解和掌握天津市体育人才状况，科学预测我市体育事业发展对体育人才的实际需求，并为制定我市“十一五”体育人才规划和进一步加强体育人才队伍建设提供现实依据及决策参考，根据国家体育总局《关于开展全国体育系统人才状况调研工作的通知》（国体人字[20xx]236号）文件规定。我市将开展体育人才状况调研工作，为保证这项工作的顺利开展，特制定本实施方案。

（三）进行体育人才需求预测，对我市体育系统人才队伍建设提出政策建议，为制定我市“十一五”体育人才规划提供依据。

（一）我市体育系统内的各类各层次体育人才，包括市、区、县各级体育行政主管部门及直属单位正式在编人员，以及上述单位正式聘用的非在编人员。以上人员的信息，填写在《全国体育人才基本情况调查表》中。在役运动员的基本情况以国家体育总局运动员注册系统中的信息为准，此次调研不再重复填报。

本项调研数据截止时间为20xx年6月30日。

（二）退役运动员及虽未办理退役手续但已停训、准备退役的运动员。其信息由其所在单位填写在单独设计的《待安置运动员基本情况调查表》和《退役运动员安置情况统计表》，由市体育局负责两表的发放、收集工作。各单位的填表工作务于20xx年12月30日前完成并上报市体育局人才调研工作领导小组办公室。

本项调研数据截止时间为20xx年12月31日。

（一）收集各类各层次人才的基本信息，具体涵盖工作单位、性别、民族、政治面貌、年龄、出生地、参加工作时间、月收入、健康状况、所在部门及职务、外语水平、职业资格、学历有关情况、工作变动情况、培训经历、个人身份及相关情况、获得的荣誉、奖励及取得的研究成果等，建立各级体育系统人才信息数据库，并了解、统计退役运动员安置情况。

为更好地发挥信息数据库的作用，加强对体育人才状况的动态了解，今后每年将对信息数据库数据进行定期更新。

（二）各级体育行政主管部门对本区、县体育系统人才队伍建设状况进行分析评估，着眼于20xx年奥运会和20xx年第十一届全运会，以及体育事业全面、协调、可持续发展的需要，进行体育人才需求预测，提出政策建议，制定本地区“十一五”体育人才规划。

（一）天津市体育局成立天津市体育系统人才状况调研工作领导小组，由市体育局党委书记、局长韩振铎同志担任组长，市体育局副局长王金芳同志、市体育局党委副书记赵普新同志担任副组长，市体育局有关处室主要领导、各区、县体育局和直属单位主要领导为成员。领导小组下设办公室，办公室设在市体育局人事保卫处。

（二）区、县体育局成立相应的调研工作领导小组，负责本单位体育人才状况调研工作，组织专门人员集中时间完成调

研任务。各单位指定一名联络员，负责体育人才状况调研的联络工作。

全国体育系统人才状况调研工作领导小组办公室研制统一的《全国体育人才基本情况调查表》和软件系统，制定实施方案，负责全国范围的总体部署、培训、组织、协调、督导工作；各区、县、体育局直属单位按照我市体育人才状况调研工作领导小组的统一要求，结合本单位实际情况研究制定具体的实施工作，各单位负责组织、信息收集、录入、审核、上报、分析。

天津市体育系统人才状况调研工作按统一进度进行，具体时间安排如下：

1□20xx年7月27日，召开我市体育系统人才调研工作会议，对我市体育系统人才状况调研工作进行动员和部署，我市体育人才状况调研工作全面展开。

2□20xx年7月28日—29日，举办各区、县及市体育局直属单位调研工作业务骨干培训班。

3□20xx年8月1日—8月19日，各区、县及市体育局直属单位开展调查、填表、录入、审核、上报工作，8月22日—23日市体育局汇总、上报。各区、县及市体育局直属单位分别作为调研的基本组织实施单位。

4□20xx年8月30日前，各区、县及市体育局直属单位完成调研工作总结和分析报告的撰写，并报送天津市体育人才状况调研工作领导小组办公室。

5□20xx年9月20日前，市体育局撰写我市体育人才“十一五”规划，并报送全国体育人才状况调研工作领导小组办公室。

6. 天津市体育人才状况调研工作领导小组组织有关人员

个调研工作进行全面评估，总结全市体育系统人才状况调研工作。

根据调研信息共享的原则，由市体育局提供部分资金，各单位要结合具体情况，认真研究制定本单位的调研实施过程，在经费和人员上给予保障。

天津市体育系统人才状况调研工作结束后，天津市体育人才状况调研工作领导小组将对在调研工作中表现突出的单位和个人进行表彰。对虚报、瞒报、迟报或拒报的单位和个人进行批评教育，情节严重的将给予通报批评，并追究相关责任。

## 人社局到企业调研座谈会 调研工作报告篇五

1、村级领导班子建设情况。本县（市）区是否制定和完善有关加强村党组织书记队伍建设的政策规定，对村党组织书记和其他村干部是否建立考核制度。落实市委办公厅、市政府办公厅《关于改善农村村主干待遇的意见》（号）情况，是否建立了报酬待遇正常增长机制，存在什么问题。落实养老保险制度情况，标准是多少，现还存在哪些差距。建立村主干离任生活补助制度情况，标准是多少。是否建立村党组织书记政治成长激励制度，主要有哪些具体举措和成效；尚未建立落实的，说明原因并明确何时建立到位。是否统筹解决其他村干部报酬待遇等问题，有哪些具体措施。

2、推行“168”党建工作机制、“四议两公开”工作法、村务公开民主管理、村集体会计委托代理工作落实情况。重点了解“168”党建工作机制、“四议两公开”工作法、村集体会计委托代理制度落实情况，现存在的主要问题和意见建议。

3、开展相对后进村党组织整顿建设情况。近两年来，本县（市）区后进薄弱村整顿转化多少，目前好、较好、一般和差（含新增后进薄弱村）的村各有多少；在深化创先争优活动中，结合第三批党员干部驻村工作，开展加强相对后进村整

顿建设的情况，包括主要措施、工作机制、组织领导、基本成效等方面情况。

4、县、乡两级党委加强农村基层党组织建设有什么好的做法经验，当前农村基层党组织建设存在的问题困难及对策建议。

5、农村党员队伍、村级后备干部队伍、大学生“村官”队伍建设情况及特色做法。

6、村级组织活动场所和农村现代远程教育建设、管理、使用情况。

7、对做好明年村级组织换届工作的打算和意见、建议。

听取县（市）区委组织部和乡镇党委工作情况汇报；调阅有关农村基层党组织建设的文件和材料；组织县（市）区委农办、财政局、民政局、农业局分管领导，乡镇（街道）党（工）委书记、分管副书记、组织委员，好、中、差三类村党组织书记、村委会主任，党员、群众代表召开座谈会；实地调研2—3个乡镇，入村走访群众，了解农村基层党组织建设情况。

各县（市）区委组织部要根据调研方案安排，做好调研点及参会人员安排、形成书面汇报材料等相关准备工作。