

县长调研气象工作报告 气象局党建工作 调研报告(通用10篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

县长调研气象工作报告篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为了全面了解*省气象局党建工作情况，省局机关党委设计了党建工作调查问卷，向省局*名在职党员发放调查问卷，回收*份。调查问卷包括基本信息、思想建设、组织建设、作风建设、制度建设、作用发挥等六大方面的*个问题。

一、党组织和党员结构

省气象局设有党组*个，机关党委*个。绝大多数内设机构和直属单位设立独立党支部，党支部书记均由单位主要负责人兼任。目前，省气象局共有党员*名，其中在职党员*名，设有党支部*个，其中*个老干支部。

二、党建工作情况分析

多年来，*省气象局以建立党组中心组学习、支部集体学习等制度为基础，强化党员理论武装工作，推进学习型党组织建设；

加快*气象现代化体系建设；

以提高执政能力为重点，优化各级领导班子和干部队伍的结构和知识结构，积极探索和优化党建工作的机制和方式方法；

以坚持不懈抓作风建设为重点，加强干部队伍建设，为*气象事业快速健康发展提供了坚强保障；

以“两公开两监督”、廉政风险防控为主要措施，形成了管理制度健全规范、监督措施基本到位的惩治和预防腐败的工作机制；

以开展气象文化建设等为载体，国家级文明单位比例已达到*%，省级文明单位比例达到*%，全部基层台站进入文明单位行列，党组织的创造力、凝聚力、战斗力明显增强，广大党员在各项工作中表现的先锋模范作用更加突出，党建工作在促进气象事业发展中发挥了重要作用。但是也应看到，*气象局党建工作与省委、中国气象局党组的要求还有很多不相适应的地方，这些问题不同程度地影响了党的建设和气象事业的发展，迫切需要以改革创新精神加以改进。下面结合调查问卷的数据分析，总结党建工作中的经验，查找党建工作中的问题。

（一）思想建设

*%的党员认为从支部理论学习中有很大收获；

*%的党员注重与所在支部其他党员的沟通、谈心，是“同志加朋友”的关系；

%的党员在工作上、生活上遇到困难时，会主动向组织反映。而同时，%的党员认为支部组织的政治理论学习收获不大或者毫无收获；

*%的党员超过半年才参加一次党员培训；

*%的党员认为党员培训的机会太少；

*%的党员认为党员培训的质量不高；

有党员提出“每周一次集中学习”的考核指标很难落实。

1、思想建设方面的经验：一是重视政治理论学习，要求各支部

（各单位）每周集中学习*次；
二是坚持民主生活会制度；
三是加强谈心活动，党组成员主动找中层干部谈心，机关党委委员同入党积极分子、发展对象、预备党员、党员开展持续的跟踪谈心活动，各支部把谈心纳入目标考核中。

2、思想建设方面存在的问题：一是党员政治理论学习重数量轻质量，学习形式比较单一，缺乏高端的学习培训；
二是党员教育缺乏分类管理，基本是一种方法、一种教材应对所有党员。

（二）组织建设

%的党员应该-*月过*次组织生活，从这个数据看党员并不排斥组织生活；

在党员参加的组织生活内容和形式方面，“读报纸、念文件”以*%高居榜首；

*%的党员认为目前党组织活动形式呆板乏味、缺乏新意；
党员最希望过的组织生活形式前三位分别是：外出参观、听高层次的讲座、文体活动，“民主评议或谈心交流”排在第四位。

1、组织建设方面的经验：一是坚持从青年、业务骨干和一线工作人员中发展党员，不断优化党员结构；
二是严格组织生活制度，定期召开支部党员大会、党支部委员会、党小组会，按时上好党课是经过长期实践证明的一种行之有效的党组织生活制度；
三是出台《党务公开工作实施细则》，推行党务公开；
四是党建工作人员、经费都有保障，党建工作经费列入年度工作预算，省局机关党委设有专职党务工作者，这些都为省局全力推进党建工作奠定了最坚实的基础。

2、组织建设方面存在的问题：一是组织生活形式比较单一；
二是有些内设机构或直属单位党员较少，有些支部人员较少，

致使党支部活动的开展存在一定的困难。

（三）作风建设

%的党员认为气象部门工作作风方面存在的主要问题是责任心、事业心不强，工作满足于现状；七成的党员认为省局机关“向下布置任务多，解决实际困难少”，%的党员认为机关发文多；在党员领导干部业余时间的安排方面，*%的领导干部用于加班，*%的领导干部用于学习、读书、看报，而用于玩扑克打麻将不足一成。

1、作风建设方面的经验：一是党员领导干部发挥很好的示范作用，局领导班子把心思用在干事业上，把精力放在抓落实上，切切实实解决好*气象事业发展中遇到的各种问题，局领导班子成员工作埋头苦干，生活艰苦朴素，为全体党员及全体干部职工树立了很好的榜样；二是坚持不懈开展“两公开两监督”工作，已成为抓党风廉政工作的主要平台；三是连续*年开展党风廉政宣传教育月活动，对于推进反腐倡廉、建设队伍起到一定作用。

2、作风建设方面存在的问题：没有建立起开展作风教育的好平台。

（四）制度建设

*%的党员认为虽然制定了制度，但是制度没有得到贯彻落实，甚至党员不清楚具体规定制度；超过八成的党员认为基层党组织要结合实际制定党建工作的具体实施办法。

1、制度建设方面的经验：一是建立党建工作长效机制，印发《关于在气象部门推进党的先进性建设的实施办法》、支部

考核办法和党员考核标准等。二是完善党建工作方方面面的制度，包括中心组学习、发展党员工作、民主生活会、党风廉政等方面。三是建立机关党委委员联系支部制度，每个委员联系*-*个支部，使党建工作责任制落到了实处，这个做法在省直机关党建工作会议上进行发言交流。

2、制度建设方面存在的问题：制度的贯彻落实有待提高。

（五）党员和党组织作用的发挥

*%的党员认为衡量党支部工作成绩的主要标准是工作目标任务完成情况；

*%的党员认为气象部门党员的先进性主要体现在做好本职工作，争创一流业绩；

%的党员对周围党员干部模范带头作用发挥情况表示“很满意”，%的党员表示“满意”，其他的党员认为“一般”或者“不满意”；

超过*成的党员愿意主动亮出党员身份。

党员和党组织作用的发挥情况：各级党组织自觉服从和服务于气象事业改革和发展的大局，将党建工作渗透、融合到气象工作各个方面，充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。举办了多期处级领导干部、市县局长综合素质培训班，重视科研业务骨干培养，有*名党员入选*省*人才工程第二、第三层次名单，科技创新团队带头人中有*%为党员，业务骨干中的党员在预报、测报等各类业务竞赛中取得了良好成绩。

党员和党组织作用发挥方面存在的问题：直属单位党支部普遍存在党的工作与业务工作结合不够紧密的情况。

三、几点思考

（一）关于思想建设的建议

1、提高党员学习质量。一是要结合部门实际开展学习，把理论学习同业务学习、同解决本部门工作中的实际问题结合、同深入分析研究全局性、前瞻性、战略性的重大理论和实践问题结合，不断增强学习的针对性、实效性。二是要丰富学习形式，可以采取走出去与请进来的方式开展学习活动，可以尝试通过轮流主讲、集体讨论等形式开展集中学习。三是要针对不同层次的党员需求开展学习活动，中层以上干部以中心组扩大学习会为主要平台，普通党员、青年党员以支部集中学习为主要平台，尝试设立青年发展论坛。四是要扩大党员学习培训的范围，加强高端学习培训。

2、加强党员教育深度。一是要定期开展专题组织生活会（如每季度*次），以增强队伍团结为目的，以分析单位工作情况、交流思想、总结经验教训、开展批评与自我批评为主要内容，检查执行党的路线方针政策及支部决议的情况，检查工作、学习情况，检查发挥党员先锋模范作用情况。二是要通过开展各个层次的谈心活动等形式，及时掌握干部群众的思想动态，切实解决实际困难，创造有利于干事业、促进党员群众全面发展的良好环境。

（二）关于组织建设的建议

1、规范党员发展工作。一方面是继续加强从青年业务骨干中发展党员，不断优化党员结构。另一方面是规范党员的发展程序，推行党员发展公示制度，通过严肃、严格的程序使党员产生一种荣誉感、自豪感和责任感，从而促使其对党组织有更深入的认识。

2、开展主题实践活动。要结合工作需要及党员的需求，组织开展各种主题实践活动，还可以开展创最佳党日、组织生活创新奖等评比活动。

（三）关于制度建设的建议

1、建立党建工作长效机制。一是制定支部工作考核办法及各个岗位党员先进性标准，通过加强考核来带动党建工作。二是要结合形势发展需要，完善党建工作的各项制度，如民主生活会制度，以及党内民主、激励、帮扶等制度。

2、加强各项制度贯彻落实。应该说，无论是中央、省委、中国局党组的层面，还是省局党组的层面，党建工作的各项制度是比较完善的，但在贯彻落实中产生的差距是比较大的，可以通过加强考核来促进各项制度的落实。

（四）关于作风建设的建议

1、树立身边先进典型。通过身边的先进典型带动全部门的作风建设，形成一种比有对象、学有榜样、赶有目标、超有方向的良好氛围。例如，大型人工增雨作业结束后、科技创新团队完成相关任务后，可以开展一些评比及宣传活动。

2、坚持不懈推行“两公开两监督”制度。实践证明，通过“两公开两监督”制度，*气象部门已经形成管理制度健全规范、监督措施基本到位的惩治和预防腐败工作机制。今后要不断完善公开内容及公开方式，将党风廉政建设工作推向新台阶。

县长调研气象工作报告篇二

目前，我市直属的公立医院有4所，即xx市人民医院□xx市中医院、市第二人民医院、市妇女儿童医院(市妇保院)，编制人数1235人，在职职工2088人，在职党员485人。4所医院实际开放床位共1476张。共设有1个党委、6个党总支、16个党支部。医院实行党政一肩挑和院长负责制领导体制，采取党政联席会议和院长办公会决策机制。

在所有485名党员中，男性党员236名，女性党员 249名。年

龄在35-40岁的党中占40%，25-35岁的党员占37%，45-55岁的党员占16.25岁以及下55岁以上党员为少数，党员年龄呈橄榄球状，年轻人入党积极性不高，党的后备力量不足、新鲜血液补充形势严峻。在公立医院所有党员中，大学学历占到64%，硕士研究生学历占14%，但博士研究生为0。这表明，在公立医院，具有博士以上学历的高层次专业技术人员入党积极性不高。

二、准确把握公立医院党建工作存在的问题

近年来，在局党委领导下，市属公立医院各党组织落实主体责任，深化学习，加强管理，在提升党员干部素质、凝聚职工共识，坚持患者利益导向、构建和谐医患关系，提升医疗服务水平方面做了大量工作，较好的发挥了政治核心和战斗堡垒作用。但随着医药卫生体制改革的不断深化，伴随运行机制、管理机制和薪酬制度改革，公立医院党建工作也面临着诸多问题和挑战，仍存在与新形势和任务要求不相适应的问题，严重制约着党建工作的改革创新和健康发展。

(一)党建工作与业务工作结合不紧密。近年来，公立医院党建工作应围绕中心、服务大局，与业务工作相辅相成的思想逐步得到广大党务工作者的认可。但是，一些公立医院的党建工作还是难以真正与业务工作相辅相成，二者存在相脱离的“两张皮”现象。对全面从严治党的决策部署以及《党章》要求，理解和把握只停留在理论层面，没有真正贯彻落实到工作实践当中。党的工作只靠个别党务干部，党委的政治核心作用没有体现出来，监督保证作用发挥得不够，思想建设、组织建设、作风建设、廉政建设、制度建设不适应医院发展的新形势。主要原因是思想上对党建工作认识存在误区，认为医院实行的是行政领导负责制，医院的发展建设主要以行政决策为主，党建工作是软任务、软指标，是可抓可不抓的工作。同时，在激烈的市场化竞争中，医院管理工作注重运用行政的、经济的甚至法律的手段来加强对干部职工的约束，忽视了党的思想政治工作和党组织的作用。基层党建工作仍

然停留在传统的工作模式上，上面怎么安排，下面就怎么做，不能主动把党建工作与医院业务工作渗透融合，没有给党建活动赋予行业特色，党建工作缺乏创新，党建活动缺乏活力，不能充分调动党员干部的积极性。使得党建工作与医院中心工作结合不紧密，不能有效地促进卫生事业发展。

(二)党的基层组织建设不规范。深化医药卫生体制改革以来，医院企业化运行不断深入，医院必须通过医疗行为来获取经济利益，必须依靠业务业绩来拓展发展空间，党建工作的从属地位日趋明显，故而形成了重临床、轻政工，重业务、轻党建的认识误区，导致医院党的基层组织建设不规范。一是基础工作不规范。“三会一课”落实不到位、“党员活动日”特色不明显，个别支部存在着行政会、业务会与支部会兼顾开，支部大会不规范不严肃；部分党支部的组织生活不能在限定周期内开展，党员之间不能有效开展批评和自我批评；基层党支部没有建立起科学的考核评价制度，部分党支部对党小组和党员缺乏应有的考核手段。二是组织生活缺新意。组织生活形式单调、内容枯燥、质量不高，缺乏能够广泛引起党员共鸣的信息和材料；有的党支部组织生活的内容仅限于念报纸、读文件，对支部党员的教育、监督、关怀、了解党员思想动态、培树典型等职能没有得到充分的发挥。这也是导致医院基层党组织吸引力不强，党员人数占比偏少，特别是中高级职称和高学历专业技术人员入党积极性不高的原因。三是作用发挥欠力度。有的党员党性淡薄，日常工作中时常把自己等同于普通群众，工作积极性严重匮乏，工作落实不细致、不扎实、不到位，浅尝辄止、得过且过，少数党员只缴纳党费不参加组织生活；个别党员宗旨观念不强，服务意识淡泊，利己思想严重，影响了党的形象，影响了基层工作的健康发展。四是党建工作制度得不到认真落实。部分医院管理者对实行行政领导负责制与发挥党委的政治核心作用这个关系理解的不全面，把握的不到位，处理的不恰当，党委的主体责任、纪检部门的监督责任、职代会参与民主管理的职责没有完全落实到位，分工负责制度、三重一大制度、会议制度、学习制度、培训制度、问责制度等一系列党务工作制

度得不到很好地贯彻和落实。

(三)医院党建工作创新不足。一些公立医院在开展党建活动时仍然受传统工作模式的限制，党组织活动与形势及现实结合还不够，存在工作内容贫乏、形式缺乏新意，工作质量、效率和要求都不高的问题，往往只局限于传达文件、会议精神以及发展党员。工作模式上，还未建立相应的信息化党建工作模式；工作形式上，仍以召开会议或者开展学习等方式为主，难以满足党员的需求，群众兴趣不大，比较枯燥，缺乏一定吸引力和创新性，效果不理想。对党建工作过问不多、研究不深，分不清哪些是重大问题，哪些是一般问题，该管的没管住，该放的没放开；不能将业务工作与党建年度工作计划、贯彻上级重大决策、阶段性重大工作相融合；对党组安排的阶段性主题实践活动，不能根据本单位的工作实际，创造性地予以细化，在特色化、岗位化落实上差距明显。

(四)党建工作队伍素质不高。有些单位存在机构设置不健全、人员配备不到位、工作缺乏应有的措施和手段，能力不足的问题比较突出。在市属4所公立医院中，除了市医院设有党委办公室，其他公立医院没有专门的党务工作机构，医院党务工作者兼职化现象相当普遍，党务干部力量严重缺乏。科室或部门一级的党支部书记基本上都是科主任或部门负责人兼任。公立医院党建工作人员很多是医务人员出身，对党建工作管理和方法有一个学习和熟悉的过程，而有些非医学专业人员从事医院党建工作，对医院业务工作不熟悉，需要逐渐找准共同“结合点”和“兴奋点”，把两者特点结合起来，形成合力。同时，有些党建工作人员未经过专业的理论和实务培训上岗，缺乏系统理论指导，对党建工作的视野有一定局限性，对党建工作的特点、工作途径和最新动态等缺乏系统认识，客观上也局限了公立医院党建工作的创新和发展。

县长调研气象工作报告篇三

1、听取驻青办事处有关人员介绍。

2、查询驻青办事处账簿。

3、查询青岛市维可经济开发有限公司(以下简称维可公司)工商登记资料。

4、考察维可公司现状。

案件调查报优秀范文社会实践报告二、案件概况

**年2月3日，驻青办事处借款18万元给维可公司，用于生产经营活动□20xx年10月2日偿还5000元□20xx年4月11日维可公司法定代表人李朴奇书面表示愿将个人所有的房屋折价175000元抵给驻青办事处用于偿还债务□20xx年6月29日房屋过户，但驻青办事处与李朴奇未能就房屋价格协商一致，所以，尽管办理了过户但房屋买卖(抵债)合同没有成立□20xx年8月4日，经驻青办事处同意，李朴奇将上述房屋卖与第三人，驻青办事处和买卖双方签署备忘录，阐明该房屋实际产权为李朴奇所有，并协助办理了房屋过户手续。

此后，驻青办事处多次向维可公司追偿债务未果。

另查，维可公司是经合法登记的有限责任公司，注册资金160万元，由青岛市宝奎公司、青岛市市场科学研究会和自然人张宏共同出资设立，1995年9月7日经青岛市工商行政管理局核准设立登记，法定代表人李朴奇。**年10月28日该公司由于“改制”经青岛市工商行政管理局核准变更登记，股东变更为李朴奇、。目前，工商登记资料显示该公司仍合法登记，但经考察其登记住所并未发现该公司的存在，登记电话已经停用，法定代表人李朴奇也查无下落。

三、特别提示

在维可公司的工商登记资料中的某些文件上应由该公司股东青岛市宝奎公司代表人签名处发现有“李晓(代)”字样，经

核实为驻青办事处主任李晓先生的亲笔签名，这些签名出现在该公司设立过程的文件中。李晓先生解释说这些签名是接受青岛市宝奎公司的委托签署有关文件所为。报告人认为李晓先生的签名是一种普通的民事代理行为，与本案无关。或许，李晓先生的签名会被理解为李晓先生与青岛市宝奎公司之间存在信任和友好关系，进而认为李晓先生批准其负责的驻青办事处借款给青岛市宝奎公司为主要股东的维可公司是受到上述信任和友好关系的影响，报告人在此强调的是，李晓先生接受青岛市宝奎公司的委托签署有关文件和李晓先生批准其负责的驻青办事处借款给维可公司二者没有法律上的联系。

四、分析

- 1、本案是一起单位之间的借款合同纠纷。驻青办事处经其负责人批准将单位账户上的钱借给维可公司，维可公司开具收款收据并加盖公章，收款(经办)人处有公司法定代表人李朴奇的签名，表明借出和借入款项的行为是两个单位之间的法律行为。
- 2、债务人仍为维可公司。驻青办事处借款给维可公司后维可公司经过变更登记股东全部更换，但根据《公司法》以及维可公司股东大会决议，股份转让后债权债务随着转移。
- 3、诉讼时效可能已经届满。本案的借款属于不定期借款，时效从债权人要求偿还或债务人拒绝偿还之日起算满两年，在此期间内如发生时效中断事由则重新计算。据现有资料知道，最近的一次可以被证明时效中断的日期为20xx年8月4日即驻青办事处和李朴奇房屋买卖双方签署备忘录之日，距今已超过两年，以后虽多次追偿但无证据证明，如不能发现或取得新的证据则意味着时效已经届满，因此建议收集或获取新的证据。

县长调研气象工作报告篇四

近年来，市委、市政府高度重视医疗卫生工作，采取一系列措施，不断改善医疗服务环境，不断提升技术水平，不断提高服务质量，解决群众“看病贵、看病难”的问题，使群众看得起病，看得好病。去年，我市县域内住院率达到，基本实现“大病不出县”的目标。

市委、市政府一直给予我市医疗机构相对充分的人事权、财权、物权和决策权，科学管理、适当指导，鼓励改革、支持创新。一是重新制定中心城区医院发展规划、优化资源配置。市人民医院已动工建设康复养老中心，市第二人民医院正进行整体搬迁建设。二是市政府积极支持各医疗机构大力引进和培养高水平的技术人才。市财政每年拨款80万元，用于奖励高层次人才和有突出贡献的人才，支持医疗卫生系统招聘引进人才。三是在医疗卫生人事薪酬制度改革中，支持市人民医院积极探索建立“三类九分法”薪酬激励制度，医务人员的收入基本达到珠三角地区的收入水平。

(一)改善就医环境，解决群众“看病难”问题。

(二)开展平价医疗服务，缓解群众“看病贵”问题。

一是我市坚持平价治大病、治好病的理念。市人民医院升格为三甲医院后，均次门诊费用、均次出院费用仅占广东省三甲综合医院均次出院费用的70%，专家诊费和大型手术收费偏低，专家门诊挂号费，大型手术如冠状动脉搭桥、腔镜切除食道癌等手术价格仅是省城大医院同类费用的三分之二左右。二是全面实施基本药物制度，基层医疗卫生机构100%使用“国基”药物，并实行零差价销售。三是全市开设平价诊室，推广使用“平价药包”，平价诊室人均费用比普通门诊低25%。四是发挥中药“简、便、验、廉”的优势，推广中医药服务。五是以家庭医生签约服务为抓手，群众可以免费享受12项基本公共卫生服务项目，目前签约率达80%以上。六是

提高参保居民医疗费用报销比例，住院费用报销起付线全省最低起付标准。七是开展各种免费公益性诊疗活动。每年开展免费开展白内障复明手术800多例；开展公益救心，为全国1005名患儿治愈了心脏病，减免790万元。

(三)提高诊疗技术水平，确保群众“看得好病”。

一是不断引进培养高精尖医疗卫生技术人才，提高技术服务能力。目前，我市引进了5名博士、1名博士后，全市正高级职称54人，副高职称以上373人。市人民医院成为广东省博士后创新实践基地。二是着力提高常见病、疑难病的治疗能力。2015年，根据省卫计委公布的全省58个县(市)医院237种常见病疑难病和233种关键技术手术的调查数据显示，我市能诊治的常见病疑难病达231种，可开展关键技术手术达217种，技术能力排名第一。市人民医院年出院量超10万人次、手术量近3万例，当中复杂危重病例占出院量，技术难度大、风险高的复杂手术占，心脏手术连续17年稳居全国十强，广东省第二。不但满足了辖区居民的医疗卫生需求，还吸引了省内外乃至国外患者前来就诊，高州市外患者占40%，县域住院率高达，基本实现“大病不出县”和“平价治大病、治好病”的目标，患者总体满意率达99%，逐渐成为周边县域群众心目中的医疗中心。

县长调研气象工作报告篇五

(一) 扎实推动应急管理机构建设

各县(市)煤炭局要进一步明确承担应急管理工作职责的科室和工作人员，并指定专人负责。要进一步明确工作职责、建立制度机制、落实保障措施，充分发挥应急管理机构的组织协调和综合监管作用，积极适应安全生产工作新常态，确保应急管理工作的顺利开展。

各县(市)煤炭局要按照国家相关规定督促和指导辖区内煤

矿企业设置安全生产应急管理组织机构，确保企业安全生产应急管理主体责任的落实。大中型煤矿企业必须建立安全生产应急管理组织机构并配备专职应急管理工作人员，具体负责本企业的安全生产应急管理工作。小型煤矿应确定机构或人员负责安全生产应急管理工作。

（二）进一步规范应急处置工作

各县（市）煤炭局和煤矿企业要深入贯彻^{□^v^}安委会关于进一步加强生产安全事故应急处置工作的通知》（安委〔**〕8号）要求，完善建立应急值守和应急救援信息跟踪报送制度，加强生产安全事故现场指挥协调、救援实施和组织管理，严防发生次生衍生事故，确保应急救援到位。全面落实《生产安全事故应急处置评估暂行办法》（安监总厅应急〔**〕95号），规范生产安全事故应急处置评估工作，持续改进应急准备工作。

（三）进一步加强应急联动机制建设

一是各县（市）煤炭局要按照本级人民政府制定的煤矿生产安全事故专项应急预案确定的工作职责，进一步规范本部门事故信息和预警信息接报处置程序、应急救援响应程序，建立和完善应急处置工作流程和工作机制，加强应急值守，做好应急处置工作。二是要进一步加强与预案成员单位的联系与协作，建立统一应对煤矿生产安全事故的部门之间应急救援协调联动机制、协同防范自然灾害引发事故灾难的预警机制，形成合力，确保事故救援响应快速、应对科学、保障有力。三是加快推进瓦斯监测监控平台的升级改造建设工作。督促辖区内煤矿企业实行24小时应急值守，做好各类事故及预警信息处置和统计报告等工作。

（一）依法依规督促煤矿企业组建专业救援队伍

各县（市）煤炭局要按照有关法律、行政法规要求督促辖区

内煤矿企业建立专业应急救援队伍，积极引导煤矿企业联合组建矿区救援队伍，整合矿区应急救援资源，建立统一、高效的应急救援队伍体系。凡未建立专业矿山救护队的煤矿企业要与就近具备相应资质的专业矿山救护队签订救援服务协议。督促煤矿企业严格落实应急管理工作的企业主体责任，依法指导煤矿企业落实应急管理经费投入，及时补充人员并更新必要的救援设备和个人防护装备，逐步改善和提高矿山救护队基础训练等设施，落实矿山救护队正常运行维护费用，储备足够的自救互救器材和应急救援物资。年内阜康市完成联合矿山救护队的组建任务。其余县（市）要结合辖区煤矿企业实际，逐步推进，不断提高应对煤矿生产安全事故处置能力。

（二）提高矿山救护队伍技战术水平

州矿山救护队要严格按照国家有关规定，对矿山救护队实行军事化管理，强化训练水平和强度，日常训练要与实战相结合，创新训练方式，提高现场险情确认、搜救查找、抢险处置等救援技能。要高度重视战术演练，努力提高训练水平和业务素质，保证救援队伍整体战斗力。我局将严格按照《矿山救护规程》、《矿山救护队质量标准化考核规范》等制度标准的要求，定期对矿山救护队的训练成果进行检查。州矿山救护队每季度组织一次达标自检，州煤炭局每半年组织一次达标检查。

各县（市）煤炭局要按照《关于印发**州**年煤矿预防性安全检查工作计划的通知》（昌州煤字〔**〕31号）要求，配合州矿山救护队做好本辖区煤矿企业年度预防性安全检查工作，督促煤矿企业按期完成隐患整改工作。州矿山救护队要严格按照州煤炭局制定的工作计划认真制定煤矿预防性安全检查工作实施方案，受检煤矿企业要积极予以配合。加大对矿山救护队开展安全技术服务工作的监督指导，确保各项服务工作科学、安全开展，矿山救护队在开展安全技术服务工作时，要严格按照《矿山救护规程》、《煤矿安全规程》等

标准规范的规定程序进行，严禁违规、违章操作。

（一）健全和完善应急预案体系

根据《**突发事件应急预案管理办法》、《新疆维吾尔自治区突发事件预案管理办法》有关规定，一是各县（市）煤炭局要根据本级政府煤矿生产安全事故专项应急预案和部门职责组织制定本部门应急预案并报送本级人民政府应急管理机构备案，同时抄送上一级煤炭管理部门。各县（市）煤炭局要根据事故的实际处置过程和预案演练过程中暴露出的问题及时对部门预案进行修订，健全和完善本部门在应急准备、监测预警、应急处置、协调联动等方面的制度和机制。要加大对部门预案的学习和培训工作的，确保相关人员熟悉预案内容。二是加强煤矿企业生产安全事故应急预案管理，落实应急预案报备制度。各县（市）煤炭局要指导辖区内煤矿企业做好应急预案的编制、评审和备案工作，做好企业预案与本级政府专项预案、本部门预案、企业之间预案的衔接工作，提高应急预案的科学性、针对性、实用性和可操作性。指导煤矿企业按照《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》[gb/t29639-**]编制、修订完善各类应急预案，尤其是针对基层层面制定的现场处置方案应该简化、易学、针对性强，实现标准化、牌板化、卡片化。严格按照《自治区煤矿生产安全事故应急预案管理办法》规定落实煤矿企业生产安全事故应急预案评审、报备工作。三是凡未编制应急预案、未按照《自治区煤矿生产安全事故应急预案管理办法》规定程序进行备案的煤矿企业，在申请办理、变更、延期煤矿安全生产许可证或矿井基本建设（含改扩建、技术改造）项目开工申请时，不予办理、变更、延期煤矿安全生产许可证或不予批准矿井基本建设（含改扩建、技术改造）项目开工申请。四是各县（市）煤炭局要重视停产、停建矿井的应急管理工作，要加强对该类矿井的危险源监测和监控，完善应急处置措施，严防事故的发生。

（二）加强应急预案演练

各县（市）煤炭局要把应急预案演练作为推进应急预案体系建设和锻炼应急队伍的重要举措，指导辖区内煤矿企业结合实际制定应急预案演练计划和演练实施方案，按照有关规定开展应急预案综合演练、专项演练和现场处置方案演练，突出应急响应、应急处置、应急保障和自救互救能力等环节，强化现场处置方案和重点岗位部位的演练，保证一线从业人员掌握事故应急处置要点，不断提升岗位人员的应急救援实战能力。各县（市）煤炭局年内至少组织1次“双盲”演练或实战演练。

（一）加大安全生产应急宣传教育力度

县长调研气象工作报告篇六

- 1、人力资源的配置，
- 2、培训与开发，
- 3、社会保险及工资福利，
- 4、制度建设。

在现在这样一个知识经济的时代，人才的竞争和人才的流动空前加剧。但是有了人才并不一定能保证企业的成功，如果不懂得知人善用，不进行有效的组织管理，越是优秀的人才可能越会反过来成为组织发展的破坏因素。一个现代企业的人力资源部门，需要承担比传统的人事部门更多的职能，除了组织的人才管理，组织的创新管理和文化管理也应该纳入到人力资源部门的工作范畴。

人力资源管理人员应具备的能力主要有管理能力、文字组织能力、语言表达能力、计算机操作能力、交流与合作能力、获取和处理信息的能力、培训能力、计算能力、分析和解决问题的能力等。五是科研素质。人力资源管理人员要加大科

研创新力度，坚持不懈地探索和研究，从新的广度和深度上，从新的视角重新审视人力资源管理工作，以新的动力激发起重新研究探讨人力资源管理理论，以先进的理论组织好自己的本职工作，大力实施由经验型向科研型的转变。六是身体素质。身体是革命的本钱，干好本职工作，必须有健康的身体，要劳逸结合，做到精力充沛、精神饱满、身体健壮，适应人力资源开发与管理这一繁重的工作，承受住各种压力，始终保持旺盛的精力。

二、建立适应各类人才成长的管理体制要按市场经济体制的要求，深化银行的人事制度改革，加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。要围绕高素质的经营管理人才、适应市场的营销人才、精通业务的专业人才和操作娴熟的运行人才等四支队伍建设，建立各具特色的分类管理制度，重视抓好创新型人才、复合型人才的培养和选拔使用，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。

三、建立科学的人才激励制度激励是现代银行人才资源开发的核心。人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥，在一定程度上依赖于对人才的激励力度。在人才引进、使用中要积极研究个人需求和制度对个人需求满足感的影响以及能产生各种激励作用的机制，制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则，实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度，最大限度地调动人才积极性，最终实现银行发展与人才资源开发的双丰收。

1、国有企业人力资源管理中存在的问题与措施

1) 人力资源开发与管理理念落后。长期以来，受计划经济体制的影响，国有企业受国家宏观调控，只重视解决企业内部的物质、资金、技术等问题而忽视企业的人力资源，人才闲置、压制、浪费等现象严重。

2) 人力资本投资不足。我国国有企业管理人员缺乏人力资本的投资意识，只关心眼前，不敢轻易培训员工，只怕为别人做嫁衣。很少作长期的人力资源预测、规划和开发。这样就使一些渴望学习新技能，新知识的优秀员工得不到培训的机会；国有企业培训制度的不健全和不透明也助长了某些有关系的人抢占这些机会；而且有些培训流于形式，内容枯燥，考核脱离实际，并没有真正达到培训的目的。

3) 管理模式单一，管理权限集中，管理体制高度集中。首先，国有企业机构庞大，各部门，各行业不能根据各自业务工作的性质、难易程度等特点，分门别类，灵活有效，有针对性地管理干部，从而造成责权分离，管人管事脱节，进而导致人与事的脱节。其次，国有企业权限过分集中，强化长官意志，忽视了制度建设。再次，国有企业高度集中的管理体制，阻碍了竞争机制的作用。

4) 当前形势下，要提高国有企业人力资源管理水平□a□要树立以人为本的科学管理理念，实现人力资源的优化配置。以人为本的管理思想，简单地说就是人本管理□b□要注重人力资源投资的开发与人力资本投资。国有企业人才的开发，发展和完善，根本途径在于企业教育培训□c□要建立灵活的竞争机制。国有企业要改变就业铁饭碗、分配大锅饭，在根本上排斥竞争和个人才能的发挥、个人利益的实现，真正实现公开、公平、公正的用人自主权，让优秀人才有用武之地，让他们能在适合自己的岗位上得到发展，从而为企业创造更多的利润。

2、现代人力资源管理程序与方法

1) 制订人力资源计划。根据组织的发展战略和经营计划，评估组织的人力资源现状及发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，预测人力资源供给和需求的发展趋势，制订人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划等政策和措施。

确和量化的依据。

3) 岗位分析和工作设计。对组织中的各个工作和岗位进行分析，确定每一个工作和岗位对员工的具体要求，包括技术及种类、范围和熟悉程度；学习、工作与生活经验；身体健康状况；工作的责任、权利与义务等方面的情况。这种具体要求必须形成书面材料，这就是工作岗位职责说明书。

4) 人力资源的公开招聘与选拔。根据组织内的岗位需要及工作岗位职责说明书，利用各种方法和手段，如接受推荐、刊登广告、举办人才交流会、到职业介绍所登记等从组织内部或外部吸引应聘人员以及委托像烽火猎聘公司这种国内知名的猎头公司。并且经过资格审查，从应聘人员中初选出一定数量的候选人，再经过严格的考试，确定最后录用人选。

5) 明确雇用管理与劳资关系。员工一旦被组织聘用，就与组织形成了一种雇用与被雇用的、相互依存的劳资关系，为了保护双方的合法权益，有必要就员工的工资、福利、工作条件和环境等事宜达成一定协议，签订劳动合同。

6) 入职教育、培训和发展。任何应聘进入一个企业的新员工，都必须接受入职教育，这是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。为了提高广大员工的工作能力和技能，有必要开展富有针对性的岗位技能培训。对于管理人员，尤其是对即将晋升者有必要开展提高性的培训和教育，目的是促使他们尽快具有在更高一级职位上工作的全面知识、熟练技能、管理技巧和应变能力。

7) 开展有利的工作绩效考核。工作绩效考核，就是对照工作岗位职责说明书和工作任务，对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理的过程。有利于调动员工的积极性和创造性，检查和改进人力资源管理工作。

8) 设计员工的职业生涯发展前景。人力资源管理部门和管理

人员有责任鼓励和关心员工的个人发展，帮助其制订个人发展计划，并及时进行监督和考察。这样做有利于促进组织的发展，使员工有归属感，进而激发其工作积极性和创造性，提高组织效益。

9) 员工工资报酬与福利保障设计。合理、科学的工资报酬福利体系关系到组织中员工队伍的稳定与否。人力资源管理部门要从员工的资历、职级、岗位及实际表现和工作成绩等方面，来为员工制订相应的、具有吸引力的工资报酬福利标准和制度。

10) 加强员工档案管理。人力资源管理部门有责任保管员工入职时的简历以及入职后关于工作主动性、工作表现、工作成绩、工资报酬、职务升降、奖惩、接受培训和教育等方面的书面记录材料，它是员工的工作业绩记录，应指定专人负责管理。

3、现代人力资源管理与传统人事管理的区别

1) 传统人事管理的特点是以事为中心，只见事，不见人，只见某一方面，而不见人与事的整体、系统性；而现代人力资源管理以人为核心，强调一种动态的、心理、意识的调节和开发，管理的根本出发点是着眼于人，其管理归结于人与事的系统优化，致使企业取得最佳的社会和经济效益。

2) 传统人事管理把人设为一种成本，将人当作一种工具，注重的是投入、使用和控制。而现代人力资源管理把人作为一种资源，注重产出和开发。

3) 传统人事管理是某一职能部门单独使用的工具，似乎与其他职能部门的关系不大，但现代人力资源管理却与此截然不同，人力资源管理涉及到企业的每一个管理者。

现代人力资源管理对企业的意义，至少体现在以下几方面：

1)对企业决策层。人、财、物、信息等，可以说是企业管理关注的主要方面，人又是最为重要的、活的第一资源，只有管理好了人这一资源，才算抓住了管理的要义、纲领。

2)对人力资源管理部门。人不仅是被管理的客体，更是具有思想、感情、主观能动性的主体，如何制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度，并为企业组织的决策提供有效信息，永远都是人力资源管理部门的课题。

3)对一般管理者。任何管理者都不可能是一个万能使者，更多的应该是扮演一个决策、引导、协调属下工作的角色。他不仅仅需要有效地完成业务工作，更需要培训下属，开发员工潜能，建立良好的团队组织等。

4)对一个普通员工。任何人都想掌握自己的命运，但自己适合做什么、企业组织的目标、价值观念是什么、岗位职责是什么、自己如何有效地融入组织中、结合企业组织目标如何开发自己的潜能、发挥自己的能力、如何设计自己的职业人生等，这是每个员工十分关心，而又深感困惑的问题。

5、现代人力资源管理之真谛是建立和谐之道

现代人力资源管理，不仅仅关注的是数量的问题，也是质量的问题，强化人力资源开发，提升人力资源效能。人力资源的要点就在于发挥人的潜能，所以说企业人力资源管理的和谐之道就是怎样让人才发挥之道。我们要构建与之相符的平台、机制、文化。

总之，现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持激励控制调整及开发的过程。现代人力资源管理不但要做好求才、用才、育才、激才、留才等工作任务，而且要更新观念，学习国际上较为成功的管理方法，企业人力资源管理者应该学习成功企业的成功做法，借鉴国外成功的典型例子增强管理意识，拓宽管理理念，改革管理方法，大胆探索

更加适合企业的管理模式。如：美国企业较为重视推行危机式生产管理，掀起了一股末日管理的浪潮。美国企业界认为，如果一位经营者不能很好地与员工沟通，不能向他的员工们表明危机确实存在，那么他很快就会失去信誉，因而也会失去效率和效益。因此，世界发达企业都根据企业内部竞争形势的变化，积极实行人事管理制度变革，以激发员工的创造性。20世纪90年代初起，日本、韩国的发达企业着手改革人事制度，大力推行根据工作能力和成果决定升降员工职务的破格式的新人事制度，收到了明显成效。世界大企业人事制度的变革，集中反映出对人的潜力的充分挖掘，以搞活人事制度来搞活企业组织结构，注意培养和形成企业内部的强人机制，形成竞争、奋发、进取、开拓的新气象。

县长调研气象工作报告篇七

县级纪检监察机关是党内监督专门机关的基层组织，是党和国家路线、方针、政策的执行者和监督者，也是县级党委反腐败工作的组织协调者和主力军，其地位举足轻重。面对经济社会快速发展、惩防体系建设任务要求和反腐倡廉建设的需要，不断加强县级纪检监察机关建设至关重要。

一、xx区纪委机关建设基本情况

近年来□xx区纪委机关不断适应新形势新任务的需要，注重从思想、组织、作风能力建设等方面入手，坚持以强化工作来带动机关建设，以机关建设来提升工作水平，纪委机关实力进一步增强。

(三)强化资源整合，注重提高县级纪检监察机关综合战斗力。油地军港共处一地是xx的基本区情。区纪委监察局机关注重用长远的眼光、发散的思维、联合的意识来研究工作，使xx反腐倡廉建设更具特色、更富成效。一是以推行人大、政协、纪委机关协同监督来促进党外监督。建立“三机关”联席会

议制度，在执纪执法联合检查、政风行风联合评议等方面建立协同配合机制，最大限度地整合监督资源，实现干部监督工作的制度化、规范化，提高监督的权威性和实效性。目前，“三机关”开展联合监督检查6次，收到良好效果。二是以建立油地纪委联席会议制度来形成工作合力。油地双方致力于“协调配合、优势互补、相融并促、共同发展”，研究和探索油地纪委协调配合的运作机制和实施办法，在事关xx改革发展稳定大局和区域性党风廉政建设重大问题、重点事项、重要活动方面，加强互动交流，形成同向合力，大力提升了反腐倡廉建设工作水平。三是以实行纪委常委分片联系反腐倡廉工作制度来健全工作推进机制。致力于全面加强纪检监察工作，纪委常委每月至少1天到所联系片内各部门、单位开展工作，每季度至少召开一次党风廉政建设和反腐败工作调度会，每年至少组织召开2次联系片内部门、单位反腐倡廉工作分析会，听取联系片内部门、单位反腐倡廉工作情况，对所联系片内各部门、单位党风廉政建设和反腐败工作加强业务指导。

(四)发挥品牌效应，注重提高县级纪检监察机关社会公信力。为进一步提升反腐倡廉工作水平，塑造纪检监察干部队伍形象，自去年以来，区纪委监察局机关精心打造“倾心护航”机关品牌，以创建“五型机关”为载体，加强纪检监察机关和干部队伍建设。注重融合品牌的学习理念，抓好学习型机关建设；注重融合品牌的绩效理念，抓好勤廉型机关建设；注重融合品牌的创新理念，抓好创新型机关建设；注重融合品牌的服务理念，抓好服务型机关建设；注重融合品牌的机关精神，抓好节约型机关建设。

二、县级纪检监察机关建设存在问题

(一)机构编制不足□xx区纪委监察局机关编制14人，包括2名工勤编，成立的经济发展环境管理办公室隶属于纪委监察局，编制6人，合计编制20人。当前，纪检监察机关的工作量和工作难度日臻增加，而人员编制一直未作相应调整，远远不能

适应反腐败所面临的新形势、新任务，往往出现顾此失彼现象。

(二)机构设置不全。根据国家行政机构设置要求，行政机关内部机构一般对口设置，但对于县级纪检监察机关来讲，科室设置合并现象普遍，某些科室承担上级对口的两个或三个科室职能，比如□xx区纪委办公室向上承担市纪委办公室、研究室、干部室的工作职能，区纪委执法室承担市纪委执法室、监察综合室的职责。县级纪检监察机关本身属于基层组织，承担工作任务量大，而人手却很少，造成工作压力较大。

(三)个别机制不顺。随着反腐败斗争的深入，大案要案的不断出现，许多纪检监察干部走上了反腐一线，推上了矛盾的风口浪尖。一般而言，除县纪委书记异地交流任职外，大多数纪检监察干部都是土生土长的本地人，这在客观上造成了工作左右制肘的被动局面。另外，县级纪委常委在同县直单位主要领导谈话、带头开展工作方面，由于级别低于工作对象，往往出现工作体制不理顺问题。

(四)干部出口不畅□xx区纪委9名科级干部中，在机关工作近20年的1人，超过xx年的3人，5年至xx年的2人，个别同志长期工作于纪检监察战线，随积累了丰富经验，但也缺乏同其他单位进行工作交流，不利于干部多岗位培养锻炼，同时也影响了年轻干部的成长进步。

三、意见及建议

(一)始终服从服务发展，协助党委抓好反腐败工作。要认真履行职责，切实发挥好县级纪检监察机关在推动贯彻落实科学发展观方面的作用，协助各级党组织加强对党员干部执行党的路线、方针、政策和党的纪律情况的监督检查。要坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针，积极推进教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系建设，把反腐倡廉工作融入政治建设、经济建设、文化建设和社会建设

之中，拓展从源头上防治腐败工作的领域。

(二)牢记党的宗旨，切实维护好广大人民群众的根本利益。牢固树立“群众利益无小事”观念，想问题、办事情、作决策从人民群众的根本利益出发，切实转变工作作风，把反腐倡廉工作的着眼点放在解决事关全局的热点难点和事关群众切身利益的民生问题上，严肃查处吃拿卡要等侵害群众利益的违法违纪案件。重点抓好农村基层党风廉政建设工作，围绕社会主义新农村建设这个主题，以落实党的农村政策为着眼点，服从服务于农村改革发展稳定大局，紧紧抓住维护群众利益这个根本，把改进干部作风体现到为群众办实事上，着力解决群众最关心、最直接、最现实的利益问题。要进一步提高基层干部素质，不断增强基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，全面推进党的基层党风廉政建设深入开展。

(三)坚决维护党的纪律，严肃查处基层违纪案件。各级纪检监察组织特别是县级纪检监察机关，要敢于同各种违纪违法行为作斗争，努力遏制腐败案件的发生，达到促进社会公平和正义的效果。注重采取依纪依法和思想教育疏导相结合的方法，妥善慎重及时地处理人民群众来信来访，把矛盾和问题解决在基层，维护社会稳定，要立足于维护好、发展好和实现好人民群众的根本利益，把群众反映的问题一个一个地分析研究，一项一项地处理，做实、做细、做深，保障党员干部和群众的民主权利，不断提高社会和谐的满意程度。

(四)加强机关组织建设，健全干部管理和内部激励机制。一是完善干部交流制度。在配齐配强县级纪检监察机关的基础上，加大干部交流力度，不仅对领导干部的任职期限作出明确规定，对基层纪检监察干部也提倡机关内部进行交流。二是健全轮岗制度。应进一步健全机关内部的岗位轮换制度，对中青年干部的轮岗应有计划地进行，合理设定轮岗年限，要求干部在某个岗位上工作满期后必须轮岗。三是建立竞争上岗制度。为鼓励竞争，促使人才脱颖而出，应建立县级纪检监察干部竞争上岗制度，以保持队伍的生机与活力。四是

抓好干部培训工作。改进培训的方式方法，培养纪检监察综合人才，对在职纪检监察干部进行专业系统培训，既学业务，也学管理、金融、法律、电脑等综合知识，以此提高干部的综合能力和水平。

查看更多：

纪检监察机关建设问题分析及建议

县长调研气象工作报告篇八

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为了全面了解*省气象局党建工作情况，省局机关党委设计了党建工作调查问卷，向省局*名在职党员发放调查问卷，回收*份。调查问卷包括基本信息、思想建设、组织建设、作风建设、制度建设、作用发挥等六大方面的*个问题。

一、党组织和党员结构

省气象局设有党组*个，机关党委*个。绝大多数内设机构和直属单位设立独立党支部，党支部书记均由单位主要负责人兼任。目前，省气象局共有党员*名，其中在职党员*名，设有党支部*个，其中*个老干支部。

二、党建工作情况分析

多年来，*省气象局以建立党组中心组学习、支部集体学习等制度为基础，强化党员理论武装工作，推进学习型党组织建设；

加快*气象现代化体系建设；

以提高执政能力为重点，优化各级领导班子和干部队伍的结构和知识结构，积极探索和优化党建工作的机制和方式方法；

以坚持不懈抓作风建设为重点，加强干部队伍建设，为*气象事业快速健康发展提供了坚强保障；

以“两公开两监督”、廉政风险防控为主要措施，形成了管理制度健全规范、监督措施基本到位的惩治和预防腐败的工作机制；

以开展气象文化建设等为载体，国家级文明单位比例已达到*%，省级文明单位比例达到*%，全部基层台站进入文明单位行列，党组织的创造力、凝聚力、战斗力明显增强，广大党员在各项工作中表现的先锋模范作用更加突出，党建工作在促进气象事业发展中发挥了重要作用。但是也应看到，*气象局党建工作与省委、中国气象局党组的要求还有很多不相适应的地方，这些问题不同程度地影响了党的建设和气象事业的发展，迫切需要以改革创新精神加以改进。下面结合调查问卷的数据分析，总结党建工作中的经验，查找党建工作中的问题。

（一）思想建设

*%的党员认为从支部理论学习中有很大收获；

*%的党员注重与所在支部其他党员的沟通、谈心，是“同志加朋友”的关系；

%的党员在工作上、生活上遇到困难时，会主动向组织反映。而同时，%的党员认为支部组织的政治理论学习收获不大或者毫无收获；

*%的党员超过半年才参加一次党员培训；

*%的党员认为党员培训的机会太少；

*%的党员认为党员培训的质量不高；

有党员提出“每周一次集中学习”的考核指标很难落实。

1、思想建设方面的经验：一是重视政治理论学习，要求各支部

（各单位）每周集中学习*次；
二是坚持民主生活会制度；
三是加强谈心活动，党组成员主动找中层干部谈心，机关党委委员同入党积极分子、发展对象、预备党员、党员开展持续的跟踪谈心活动，各支部把谈心纳入目标考核中。

2、思想建设方面存在的问题：一是党员政治理论学习重数量轻质量，学习形式比较单一，缺乏高端的学习培训；
二是党员教育缺乏分类管理，基本是一种方法、一种教材应对所有党员。

（二）组织建设

%的党员应该-*月过*次组织生活，从这个数据看党员并不排斥组织生活；

在党员参加的组织生活内容和形式方面，“读报纸、念文件”以*%高居榜首；

*%的党员认为目前党组织活动形式呆板乏味、缺乏新意；
党员最希望过的组织生活形式前三位分别是：外出参观、听高层次的讲座、文体活动，“民主评议或谈心交流”排在第四位。

1、组织建设方面的经验：一是坚持从青年、业务骨干和一线工作人员中发展党员，不断优化党员结构；
二是严格组织生活制度，定期召开支部党员大会、党支部委员会、党小组会，按时上好党课是经过长期实践证明的一种行之有效的党组织生活制度；
三是出台《党务公开工作实施细则》，推行党务公开；
四是党建工作人员、经费都有保障，党建工作经费列入年度工作预算，省局机关党委设有专职党务工作者，这些都为省局全力推进党建工作奠定了最坚实的基础。

2、组织建设方面存在的问题：一是组织生活形式比较单一；
二是有些内设机构或直属单位党员较少，有些支部人员较少，

致使党支部活动的开展存在一定的困难。

（三）作风建设

%的党员认为气象部门工作作风方面存在的主要问题是责任心、事业心不强，工作满足于现状；七成的党员认为省局机关“向下布置任务多，解决实际困难少”，%的党员认为机关发文多；在党员领导干部业余时间的安排方面，*%的领导干部用于加班，*%的领导干部用于学习、读书、看报，而用于玩扑克打麻将不足一成。

1、作风建设方面的经验：一是党员领导干部发挥很好的示范作用，局领导班子把心思用在干事业上，把精力放在抓落实上，切切实实解决好*气象事业发展中遇到的各种问题，局领导班子成员工作埋头苦干，生活艰苦朴素，为全体党员及全体干部职工树立了很好的榜样；二是坚持不懈开展“两公开两监督”工作，已成为抓党风廉政工作的主要平台；三是连续*年开展党风廉政宣传教育月活动，对于推进反腐倡廉、建设队伍起到一定作用。

2、作风建设方面存在的问题：没有建立起开展作风教育的好平台。

（四）制度建设

*%的党员认为虽然制定了制度，但是制度没有得到贯彻落实，甚至党员不清楚具体规定制度；超过八成的党员认为基层党组织要结合实际制定党建工作的具体实施办法。

1、制度建设方面的经验：一是建立党建工作长效机制，印发《关于在气象部门推进党的先进性建设的实施办法》、支部

考核办法和党员考核标准等。二是完善党建工作方方面面的制度，包括中心组学习、发展党员工作、民主生活会、党风廉政等方面。三是建立机关党委委员联系支部制度，每个委员联系*-*个支部，使党建工作责任制落到了实处，这个做法在省直机关党建工作会议上进行发言交流。

2、制度建设方面存在的问题：制度的贯彻落实有待提高。

（五）党员和党组织作用的发挥

*%的党员认为衡量党支部工作成绩的主要标准是工作目标任务完成情况；

*%的党员认为气象部门党员的先进性主要体现在做好本职工作，争创一流业绩；

%的党员对周围党员干部模范带头作用发挥情况表示“很满意”，%的党员表示“满意”，其他的党员认为“一般”或者“不满意”；

超过*成的党员愿意主动亮出党员身份。

党员和党组织作用的发挥情况：各级党组织自觉服从和服务于气象事业改革和发展的大局，将党建工作渗透、融合到气象工作各个方面，充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。举办了多期处级领导干部、市县局长综合素质培训班，重视科研业务骨干培养，有*名党员入选*省*人才工程第二、第三层次名单，科技创新团队带头人中有*%为党员，业务骨干中的党员在预报、测报等各类业务竞赛中取得了良好成绩。

党员和党组织作用发挥方面存在的问题：直属单位党支部普遍存在党的工作与业务工作结合不够紧密的情况。

三、几点思考

（一）关于思想建设的建议

1、提高党员学习质量。一是要结合部门实际开展学习，把理论学习同业务学习、同解决本部门工作中的实际问题结合、同深入分析研究全局性、前瞻性、战略性的重大理论和实践问题结合，不断增强学习的针对性、实效性。二是要丰富学习形式，可以采取走出去与请进来的方式开展学习活动，可以尝试通过轮流主讲、集体讨论等形式开展集中学习。三是要针对不同层次的党员需求开展学习活动，中层以上干部以中心组扩大学习会为主要平台，普通党员、青年党员以支部集中学习为主要平台，尝试设立青年发展论坛。四是要扩大党员学习培训的范围，加强高端学习培训。

2、加强党员教育深度。一是要定期开展专题组织生活会（如每季度*次），以增强队伍团结为目的，以分析单位工作情况、交流思想、总结经验教训、开展批评与自我批评为主要内容，检查执行党的路线方针政策及支部决议的情况，检查工作、学习情况，检查发挥党员先锋模范作用情况。二是要通过开展各个层次的谈心活动等形式，及时掌握干部群众的思想动态，切实解决实际困难，创造有利于干事业、促进党员群众全面发展的良好环境。

（二）关于组织建设的建议

1、规范党员发展工作。一方面是继续加强从青年业务骨干中发展党员，不断优化党员结构。另一方面是规范党员的发展程序，推行党员发展公示制度，通过严肃、严格的程序使党员产生一种荣誉感、自豪感和责任感，从而促使其对党组织有更深入的认识。

2、开展主题实践活动。要结合工作需要及党员的需求，组织开展各种主题实践活动，还可以开展创最佳党日、组织生活创新奖等评比活动。

（三）关于制度建设的建议

1、建立党建工作长效机制。一是制定支部工作考核办法及各个岗位党员先进性标准，通过加强考核来带动党建工作。二是要结合形势发展需要，完善党建工作的各项制度，如民主生活会制度，以及党内民主、激励、帮扶等制度。

2、加强各项制度贯彻落实。应该说，无论是中央、省委、中国局党组的层面，还是省局党组的层面，党建工作的各项制度是比较完善的，但在贯彻落实中产生的差距是比较大的，可以通过加强考核来促进各项制度的落实。

（四）关于作风建设的建议

1、树立身边先进典型。通过身边的先进典型带动全部门的作风建设，形成一种比有对象、学有榜样、赶有目标、超有方向的良好氛围。例如，大型人工增雨作业结束后、科技创新团队完成相关任务后，可以开展一些评比及宣传活动。

2、坚持不懈推行“两公开两监督”制度。实践证明，通过“两公开两监督”制度，*气象部门已经形成管理制度健全规范、监督措施基本到位的惩治和预防腐败工作机制。今后要不断完善公开内容及公开方式，将党风廉政建设工作推向新台阶。

;

县长调研气象工作报告篇九

1、突出应急管理机构建设。完善安全生产应急管理组织机构与工作职能，有效发挥安全监管、事故救援作用，推动安全生产应急管理机构向基层和企业延伸，落实企业安全生产应急管理责任制度。

2、建立健全应急联动机制。建立安全生产应急工作联席会议制度，完善政府部门、街道办事处和企业应对生产安全事故

的应急联动机制，重点明确应急救援职责分工，加强信息通报、工作交流、情况沟通和合作，有效发挥各部门及企业在应急处置方面的作用，提高处置生产安全事故的快速协同响应能力。

3、开展安全生产应急管理专项执法检查。按照“四不两直”要求深入基层、企业，组织开展以应急机构、应急预案、应急演练、应急队伍建设和重大危险源监控、应急物资储备等为主要内容的执法检查，推动区、街、企业三级应急管理责任落实。

4、抓好街道、部门、生产经营单位应急预案修订工作。各街道、各部门要结合各自实际，及时修订本地区、本部门应急预案，并督促各生产经营单位按照17号令要求，依据《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》（GB/29639-20xx）及时修订各类生产安全事故应急预案，重点突出编制班组和重点岗位应急处置方案，实现应急预案卡片化。

5、按照《安全生产行政认可审查备案暂行办法》（市安监发

县长调研气象工作报告篇十

人民群众通过来信来访来电向纪检监察机关反映问题，是人民群众作为国家的主人，充分发挥参政议政^v利，参与管理国家和社会事务的有效途径，实质上是对纪检监察机关的一种信任，正确处理好群众信访问题，是实践重要思想，切实履行全心全意为人民服务宗旨，努力维护广大人民群众根本利益的具体体现。加强和改进纪检监察机关信访举报工作，进一步提高思想认识，有利于惩治和预防腐败，有利于防止和纠正各种损害人民群众利益行为的不正之风，有利于化解矛盾，维护社会稳定，有利于发展民主政治，促进社会和谐。

一是转变观念，整合力量。纪检监察机关信访举报工作不仅仅是纪检监察机关和信访举报部门几个干部的事，信访问题

要得到彻底解决，必须各方面、各部门都要统筹协调，通力合作，齐抓共管，切实纳入各级党委政府和每个部门的重要议事日程，形成合力。

二是换位思考，转换工作思路。各级纪检监察机关和全体干部应站在维护改革、发展、稳定大局和服务“第一要务”的高度，牢固树立群众观念，正确认识和对待群众的合理要求，随时转换工作思维，善于站在不同的角度设身处地为群众着想，切忌把为群众办实事看成是找麻烦，把检举揭发的群众看成是“刁民”，而要把群众信访、来访看作是对反腐倡廉工作的一种鞭策和对纪检监察干部的提醒、警示。更要注重情、理、法的结合，深怀爱民之心，真诚地接受群众倾诉，以情感人，寓情于理，依法办事，争取群众的理解支持，逐步化解矛盾，避免事态进一步扩大。

三是切实加强对信访工作的领导。纪检监察信访部门作为纪检前沿阵地，要高度重视，经常过问，逐步建立起加强做好信访工作的领导体制和工作机制，从而使信访举报工作既要立足于基本职责，把执纪办案与纠正损害群众利益的问题相结合，与做群众思想工作相结合，又要把调查取证的过程，变成密切联系群众的过程，变成疏导群众情绪的过程，变成为群众排忧解难的过程。充分发挥案源主渠道的作用和直查快办的优势，为党风廉政建设和反腐败工作大局服务。

俗话说：“树有根，水有源”，“世界上没有无缘无故的爱和恨”。人民群众来信来访也有其原因。从源头上解决好群众关心反映的热点、难点问题已成为当前做好信访工作的关键环节。

一是要加大信访举报法规的宣传力度，教育群众树立法制观念，以理性合法的方式反映问题，自觉遵守信访秩序。要努力营造良好的信访举报环境，认真查处打击报复案件，为群众信访举报提供便利条件，充分利用接待场所和各种媒体，广泛宣传相关的法规、信访者的权利与义务、信访工作流程

图、本委局受理的范围、工作程序及时限、质量要求以及领导接访的时间等，扩大纪检监察信访举报工作的影响，增加纪检监察信访举报工作的透明度。

二是要切实转变工作作风，变群众上访为干部下访。全年工作坚持做到“三办”，即：特事特办、急事急办、普件快办；广泛开展“四个一”活动，即：保持一张笑脸，程序上讲一个清楚，明确给一个答复，承诺一个时限，搞好优质的服务，提高办事效率。积极实践“三种下访”形式：定点下访，即到信访问题较突出的单位和地区开展下访，督促基层解决问题，化解矛盾；定人下访，即针对军转人员、重点上访对象、改制企业分流失业人员等特定人群开展下访，进行调查研究，听取意见，了解掌握群众的需求和思想动态，及时排查解决群众反映的“热点、难点”问题，找准信访“症结”，做好“预警”处理，切实解决好这些人员的实际困难；定事下访，针对移民安置补偿、新城征地补偿、城市拆迁等特殊弱势群体和群众反映强烈的问题开展下访，协调有关职能部门妥善处理关系群众切身利益的问题。

三是要坚持“以人为本”的理念。我们要以群众合法合理的意愿、期待和要求作为工作的出发点和归宿，把群众的呼声和愿望作为第一信号，把群众的需求作为第一动力，把群众满意或不满意作为衡量纪检监察信访工作的第一标准，也就是始终把维护人民群众根本利益作为科学决策、依法决策、民主决策的根本和主线，避免盲目决策、武断决策产生诱发群众信访、上访的苗头和隐患，多一点思考，少一分盲目。