

2023年基层信用社上半年工作总结 基层 信用社主任述职报告(优秀7篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告 篇一

- 1、政治思想表现及职业道德表现。严格遵守各项金融法律、法规以及信用社的各项规章制度，综合业务操作流程，认真履行内控制度，自觉按规章制度操作。忠于职守、实事求是、廉洁奉公、遵守职业道德和社会公德。思想上牢固为“三农”服务，树立了爱岗敬业的职业道德素质，奉献爱心，勇于承担社会责任。
- 2、业务知识和工作能力方面。我能够不断的去学习，积累经验，经过自己的努力学习，掌握了大小额支付操作、农信银、信贷操作流程及操作规定；具备了一定的工作能力，能够较熟练的办理业务。在综合业务、银行卡业务、个贷业务、综合分析能力、协调办事能力、文字语言表达能力等方面，都有了很大的提高。
- 3、工作态度和勤奋敬业方面。热爱自己的本职工作，能够正确，认真的去对待每一项工作任务。一年以来，我在行动上自觉实践农村信用社为“三农”服务的宗旨，对不同客户采取不同的工作方式，努力为客户提供最优质服务，以赢得客户对信用社业务的支持。
- 4、踏踏实实做好本职工作。按照业务的操作规程，把最方便最可行的方法运用在业务操作上，让客户在服务中感受到快

乐。实行柜员制后，以严格的规章制度来约束自己，促进自己学习，在业务操作上更加严密。严格按照农村信用社的要求，认真履行好自己的职责。从事信贷工作时，能够认真学习贷款通则、担保法、合同法、物权法等有关法律、法规及操作规定。在信贷工作中认真遵守规章制度，能够及时完成领导交给各项的工作任务。一是严格规章制度，把好信贷资产质量的每一道关口；二是坚持信贷原则，做好贷款“三查”。我深知：信贷资产的质量事关信用社经营发展大计，责任重于泰山，丝毫马虎不得。我深感自己肩上的担子的分量，稍有疏忽就有可能出现信贷风险；因此，我不断的提醒自己，不断的增强责任心，提高工作质量，尽心尽职做好信贷工作。

回顾这个时期的工作，虽然有了一定的进步和成绩，但在一些方面也存在着不足。比如，有创造性的工作思路还不是很多，处理问题的方法简单。业务能力方面提高不快，法律知识较少，还需要努力学习。自己文字材料写作还需要进一步提高，这些都有待于在今后的工作中加以改进。在新的一年里，我将认真弥补自身不足，认真学习业务知识，提高自身素质，履行工作职责。首先加强与领导、同事之间的沟通与理解，多向老同事学习；其次转变思想观念，及时了解把握信用社信贷工作中的艰巨性、复杂性和多样性。认真学习信贷业务知识，提高信贷工作能力。认真学习法律知识和各项规章制度，力求上进。

总之，在领导和同事们的关心帮助下，我的各个方面都有了很大的进步，业务能力也得到了较大程度的提高，虽然在有些方面还存在着很多不足，但我相信，在领导和同事们的关心帮助下，我必定会把工作做得更好。准化。特别在信贷管理上，我坚持信贷原则，认真做好贷款的审查。

述职人：

20xx年xx月xx日

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇二

干部下基层才能更好地进行工作。下面由本站小编为你提供干部下基层工作报告相关资料，希望大家喜欢。

市委督查组：

一、县委高度重视，精心组织部署。县委高度重视，及时成立由县委、组织部长为组长的干部下基层结对帮扶工作领导小组及其办公室。各单位、各乡镇成立相应得到工作机构，配备工作人员，确保工作顺利开展。一是真正做到思想认识到位、工作措施到位、领导责任到位。县委书记经常听取工作情况汇报，并对如何抓好落实作出重要指示。县委、组织部长亲力亲为，对干部驻村工作精心策划和部署。二是认真制定工作方案。县委领导多次主持召开各种层次的会议，围绕如何组织干部驻村，干部下去抓什么、怎么抓的问题，广泛征求意见。在充分调研的基础上，我县结合实际，制定了干部下基层工作的实施意见，明确了干部下基层工作的总体要求、时间步骤、工作主题、目标任务、内容方法等。各乡镇根据县委的实施意见和工作方案，也分别制定出各自的工作方案，并根据方案认真抓好实施。

二、采取有力措施，扎实有序开展。县委下发了《关于在全

县开展“百个支部结对、千名干部帮扶”活动的通知》，提出20xx年工作主题，抓好五方面的工作重点：第一，认真搞好调查研究，找准存在的突出问题，制订切实可行的方案，认真解决关系到群众切身利益的突出问题。第二，抓好村“两委”的换届选举工作。协助当地党组织整顿好软弱涣散的基层领导班子，精心挑选和物色好优秀干部。第三，认真维护农村社会稳定，抓好基层矛盾纠纷的排查调处，协调有关部门对突出问题开展专项整治。第四，围绕中心，服务

大局，通过联系群众、团结群众、组织群众、宣传和教育群众，大力推进固本强基工程，把党在农村的各项方针政策贯彻落实好，把上级党委和政府部署的各项任务完成好。为加强对驻村工作的领导，全县17个乡镇全部安排县直单位和县处级领导干部联系。目前，县处级领导到乡镇、村指导工作150多次；县直单位包村干部到联系点指导工作1600人次。国庆节期间，市委、组织部长，先后两次来到我县**镇**村、**镇**村，详细了解镇、村经济发展情况，听取县、镇、村有关领导和党员、群众的意见，走访贫困农户，共同研究加强基层党建工作、发展农村集体经济、增强农民收入等问题，为干部下基层工作顺利开展起到了表率作用。

纪律。要求驻村干部严格做到“五带头、五不准”，即带头执行党的路线方针政策和遵守国家法律法规；带头学习政治理论和文化科技知识；带头遵守村规民约；带头做艰苦朴素、勤奋工作的表率；带头尊重当地干部和群众。不准参与封建迷信活动；不准参与赌博活动；不准收受当地老百姓土特产；不准收受红包；不准在驻点村报销应由个人支付的所有开支。三是加强督促检查。县委书记专程前往**镇部分农村，检查干部下基层情况，叮嘱驻村干部们要努力克服生活、工作中遇到的各种困难和问题，积极发挥自己的作用，协助镇、村做好各项工作，造福一方百姓；要求各级、各有关部门要为驻村干部解决好后顾之忧，让他们顺利开展工作，同时要充分利用这个难得的资源，创造条件让这批干部为群众多办实事、好事。

关系。机关干部到农村帮助工作，通过开展“六访六问”，（即访老党员、各级人大代表、政协委员，问他们对村“两委”班子工作情况和换届选举的看法和建议；访经济能人户，问他们勤劳致富的经验，进一步理清驻点村新年经济发展路子；访科技示范户，问他们如何运用科学种养技术，并鼓励他们发挥示范户和中心户的作用；访老纠纷户，问纠纷产生的原因并进一步解决纠纷；访老上访户，问上访的原因并尽力解决他们提出的问题；访村里外出流动人员，问他们对村工作有无新的建议，向他们宣传村“两委”换届选举的情况，

鼓励他们回乡参与工作), 加强与群众的沟通联系, 并及时将群众的意见、建议反映给各级党委政府, 及时解决群众反映强烈的, 密切了党群、干群关系。五是促进了农村的稳定。由于驻村干部常驻农村, 与广大群众“同学习、同工作、同劳动”, 积极听取并反映群众意见, 及时化解各种矛盾和纠纷, 减少了上访和越级上访事件的发生, 极大地促进了农村的稳定。存在问题和不足: 一是派出的包村干部有的对农村工作不够熟悉, 驻村后如何开展工作还需要各级多加指导。二是派出单位的认识程度参差不齐, 个别单位对此项工作不够重视。三是有些情况特殊一些的村, 个别包村干部存在“走读”现象。

.txt两个人吵架, 先说对不起的人, 并不是认输了, 并不是原谅了。他只是比对方更珍惜这份感情。

一、基本情况

中专及以下12598名。全县干部总数7401名, 其中, 县级干部51名, 科级干部972名(包括非领导职务); 女干部2202名, 少数民族45名, 中共党员2603名; 大学及以上学历1280名、大专3309名、中专及以下2812名; 35岁以下的2819名, 36岁至50岁的3548名, 51岁以上的1034名; 党政人才1121名, 事业干部656名, 企业经营管理人员328名, 专业技术人员5296名。

我县基层党员干部培训以县委党校为主阵地, 乡(镇)委党校为依托。县委党校现有教职工25名, 其中高级讲师3名, 讲师6名, 从高等院校聘请兼职教师6名。近年来, 先后多方争取和筹措资金110万元, 开通了中央党校远程教育c级站、中央电大小站和甘肃电大在线直播课堂, 建成了县委党校局域网, 现有微机86台, 多媒体教室1个, 多功能报告厅1个、多媒体教学设备2套。

20xx年12月以来, 县、乡(镇)委党校先后举办各类培训班130期, 共培训党员干部8310人(次), 其中县委党校举办61期,

培训干部4093人(次);乡(镇)委党校举办69期,培训干部4217人(次)。具体培训情况为:党务干部培训班8期,培训295人;“双培双带”骨干培训班23期,培训2680人,入党积极分子培训班57期,培训1255人;项目管理知识培训班12期,培训1200人;行政许可法培训班12期,培训1200人;《公务员法》培训班12期,培训1200人;村干部培训班6期,培训480人,积极协调,选派100余人按时参加了盛市组织的调训。

二、主要做法

主要抓了以下四个方面的工作。

(一)合理设置培训内容,提高干部整体素质

理论武装是强化干部教育培训的根本,理论素养是干部素质的核心。近年来,我们从抓党员干部的理论学习入手,围绕“靠得住和“有本事”两个方面设置培训内容,适应了新形势下干部培养的需要。

一是注重培训内容的实用性。对干部政治理论的培训,坚持与实际相结合,贴近干部工作中的难点、疑点和热点问题,克服了以往贪多求全的弊病,着力在基本原理及精神实质的掌握和运用上下功夫。对各种知识和能力的培训,根据形势要求和干部自身岗位、专业特点,本着“干什么、学什么,需什么、教什么”的原则,按需施训,因人施教,提高了干部培训的针对性和实用性。在具体培训中,对乡镇干部侧重解决“三农”问题、发展农村经济、农村党建以及党在农村法规政策的培训;对县直机关干部侧重公务员基础知识、现代项目管理、网络技术等培训。

,紧扣干部群众关心的社会热点、难点问题,组织各类干部有针对性地研究讨论,把帮助干部坚定理想信念、增强党性修养、提高发展能力贯穿培训全过程。三是增强实践锻炼的积极性。我们对现任领导干部,让他们立足岗位,把所学知

识运用到工作实践中;对县管后备干部,通过上挂、下派、横向多岗位轮岗交流等形式,引导和组织干部到条件比较艰苦、任务比较繁重、情况比较复杂的地方去磨练意志,经受考验,增长才干。20xx年,从县直机关抽调600多名干部,深入抗击“非典”第一线,维护了人民群众的生命财产安全。每年春耕期间,都抽调机关干部500多名,指导农民调整结构,帮助群众解决困难。积极结合先进性教育活动的开展,针对部分村级班子年龄结构老化、文化层次较低、带领群众致富能力较弱的实际,选派了47名乡镇机关干部到村上任职、挂职,加强了村级班子建设,为新农村建设提供了组织保证。在第三批先进性教育活动中,全县抽调县乡机关干部549名,全程帮助村党支部开展先进性教育活动,他们充分发挥教育指导员、村情民意调研员、新农村建设宣传员、民事纠纷调处员、村级发展指导员的作用,为所驻村办了142件实事,调处矛盾纠纷286起,帮助240个村制定了“”村级发展规划,赢得了群众的信任,使干部在实践中得到了锻炼提高。组织全县93名符合条件的科级干部参加了市管副县级后备干部公开选拔工作,同时,县上还开展了副科级后备干部公开选拔工作,从参加报名的480名年轻干部中公开选拔了120名副科级后备干部,建立了副科级后备干部人才库。

(二)加强制度建设,提高干部执政能力

为了把党员干部教育培训的战略部署落到实处,我们立足永登实际,大力提升干部教育培训的基础性地位,不断强化组织协调,构建干部教育培训机制,提高干部的执政能力。

一是高度重视,切实加强领导。近年来,县委高度重视基层党员干部教育培训工作,把干部教育培训工作作为提高适应改革开放和社会主义新农村建设需要的高素质干部队伍的重要举措,多次研究解决干部教育培训工作中的重大问题和突出问题。

乡、构建和谐社会、社会主义荣辱观等10个套餐式培训项目,

完成干部培训6000人次。同时，为提高农村基层干部的科学文化素质，还积极争取了国家教育部“一村一名大学生”计划试点项目，在全省率先开办了农村行政管理、乡企管理、现代设施农业和畜牧兽医四个教学班，参加学员196名。建立了干部培训情况和建档立案制度，建立了干部培训质量评估制度。通过加强制度建设，使干部教育培训工作正向程序化、制度化、规范化的轨道迈进。三是明确职责分工，完善管理体制。我们对全县党员干部教育培训工作进行宏观调控，统筹规划。组织部门主管全县干部教育培训工作，研究制定干部教育培训工作规划，并协调、指导、检查干部教育培训工作；宣传部门具体指导党员干部的理论学习，狠抓干部思想政治建设；县委党校发挥培训主体作用，制定党员干部教育培训的教学计划和培训内容，并负责干部教育培训主体班次师资力量的配备；人事部门负责公务员培训、专业技术人员的继续教育和职业资格培训；组检检查部门负责干部的党风廉政建设教育工作，贯彻市委“治庸”计划的检查和落实情况，农牧系统负责农村党员实用人才的培训和开发。在干部培训工作中，逐步形成了层层管理，各司其职，社会广泛参与的党员干部教育培训工作管理体制和运行机制。

(三) 创新培训模式，提高干部培训质量

立足于基层党员干部的全面发展，我们在教育培训中积极探索有效途径，坚持改革创新，拓宽培训渠道，提高干部培训质量。

一是创新培训内容。按照“缺什么补什么，需要什么培训什么”的原则，有计划地组织干部学习新知识、新技能，及时把新知识、新技能、新信息传输给干部，优化干部的知识结构，提高广大干部的知识水平和工作能力。大力开展特色培训，开设招商引资、城市管理等专题培训，从理论与实践的结合上帮助干部澄清认识、拓宽思路，提高干部服务发展和构建和谐社会的能力。

二是创新培训方式。在培训手段上，我们充分利用电化教学、多媒体教学、远程教学、网络教学，突破时空局限，集成教学信息，增强培训的新颖性、趣味性、直观性和覆盖面。在方式方法上，坚持把读书学习与研讨问题结合起来，改变过去课堂教学中“教员讲，学员听”的单向封闭式的传授模式，灵活运用菜单式教学、启发式教学、情景模拟、案例分析、对策研讨等实践性强的方式，增强学员与教员之间、学员与学员之间的互动交流，把听、看、讲、写、做、练等有机结合起来，让学员动眼、动耳、动手、动脑，增强了教学的吸引力、感染力，让参训学员坐得住、学得进、记得牢、用得上。

三是创新培训管理。坚持分层分类施教，根据培训对象、班次、学制及干部年龄、文化层次、现有基础差异，提出不同学习要求，区别对待，不搞“一锅煮”。我们充分利用各类讲座、论坛等培训资源，拓宽干部教育培训渠道。目前，我县常年举办的系列讲座、专业论坛达5个，我们把其中有规模的各协会年度座谈作为干部教育培训课堂，通过这一渠道培训干部近1000人(次)。同时，按照能力建设的要求，开发了一批现场教学培训项目，建立了红提葡萄、中药材、洋芋、玫瑰等示范点现场教学点，请第一线的干部群众讲学，收到很好的效果。

(四) 优化培训资源，提高师资队伍水平

着眼于提高大规模培训干部的质量，我们在建立素质优良、专兼结合、结构合理的干部教育培训师资队伍上做了有益的探索。

一是注重团队建设，科学规划专职师资资源。县乡两级分别制定了师资队伍和人才建设规划，普遍实行了人事制度、分配制度多项改革，推行了教学评估、集体备课、课程招标等做法，加大对县委党校师资特别是中青年教研骨干的教育培养力度，不断提高师资队伍的政治素质、业务水平。

二是推行党政领导干部到联系点讲课制度，加强兼职师资队伍的建设。县上“四大家”领导身体力行，在先进性教育活动中，建立了党员领导干部联系点制度，亲自为联系点干部讲课。自党政领导干部到联系点讲课以来，全县25名县级党员领导干部到联系点讲课达75场次，全县科级领导干部到联系点讲课1800余场次。同时，县委党校及18个乡镇党校，聘请了一批有理论功底和实践经验的党政领导干部、专家学者、企业经营管理者担任兼职教师。

三是调整教学师资配置，深化培训机构教学改革。我们对党校教学师资配置提出指导性意见，要求教学师资实行校内外组合，在县委党校主体班次中实行师资“三三制”，即1/3的课程外请盛市委党校知名专家、教授，1/3课程内请优质师资，1/3课程聘请实际工作部门同志主讲，让学员接受多样化、复合式培训，锻炼和提高了干部战略思维能力。

四是实行“送教上门”制度，提高师资资源效率。为解决工学矛盾突出的问题，我们抽调县委党校骨干教师及机关部门业务骨干组成流动党校，赴各乡镇、各单位、各部门讲课，实行“送教上门”和“培训下乡”，通过这种形式，已培训干部3200人次。

三、干部教育培训工作存在的主要问题与原因分析

1、培训工作责任不够明确

干部教育培训工作还未纳入领导班子任期目标责任制，致使部分领导干部思想认识不到位，产生“重工作、轻学习”的倾向。一方面，部分领导对干部教育培训工作重视不够，没有积极主动地抓好本部门、本单位干部学习培训工作，致使干部参训率不高。另一方面，干部被动参训现象比较普遍。部分干部对参加教育培训的主动性、积极性、自觉性不高，自以为会做工作就可以了，把培训与工作对立起来，一味强调工作忙、事情多，以种种理由推脱培训。有些干部进入党

校学习，处于“组织上派我来，我不得不来”的被动地位，把培训作为“应付”、“休息”来对待。

2、学习效果不够理想

县委党校师资队伍建设还不能很好地适应时代发展的要求，教师知识结构不尽合理，教学业务水平有待提高，缺乏有效的教学考核评估制度。教学方法仍以“教师讲、学员听”为主，教师与学员交流较少，学员的积极性和主动性未能得到充分发挥。干部培训内容与干部学习需求存在一定差距，培训内容比较笼统，一些学员认为，集中培训无法达到“缺什么补什么”的效果。

3、教育培训保障机制不够完善

一方面是没有形成有效的激励、约束机制。干部教育培训缺乏一套明确规范的理论学习考试考核制度，干部脱产培训、在职学习、参加中心组学习的考核标准、考核内容都还不够规范完善，没有具体的、系统的考核指标体系，导致对领导干部理论学习的评价抽象化，学习培训考核质量不高。另一方面是没有形成合理的培训经费保障制度。尽管我们把干部教育培训经费纳入年度财政预算，县委党校完成了硬件建设，但由于我县财力十分困难，培训项目所需经费无法足额拨付，导致干部培训工作无法如期进行。

四、今后的打算

规划》，计划全县科级以上干部普遍参加3个月以上培训、一般干部每年培训时间不少于12天，并要对后备干部、女干部、少数民族干部和村干部进行定向培训。今年异地培训科级干部100人，落实农民和农村干部“三个五”（即创业干部50人，创业能人500人，创业农民5000人）培训工程，建立健全教育培训制度体系和切实有效的保障措施。

二是健全教育培训管理体制。讨论制订干部教育培训职责分工办法、干部教育培训申报登记制度、干部教育培训学分制管理办法、干部教育培训考核登记制度、领导干部理论学习和继续教育管理制度等各项管理制度。

三是建立灵活高效的培训操作体系。通过整合教育培训资源，创新方式方法，优化阵地建设，不断提高教育培训的针对性。积极探索实施网络化培训、学分制考核，高质量完成“大规模培训干部”的有效途径。充分依托和利用互联网技术，建设干部网上培训学校。不断优化教育培训模式，进一步提高教育培训效果。在充分发挥党校作为培训主阵地作用的同时，积极鼓励社会力量组织参与培训，加强与高等院校的合作培训，优化师资队伍。

四是建立客观公正的培训评估体系。通过设置科学的评估指标、制订规范的评估程序、有效利用评估成果，高质量完成“大规模培训干部”的任务。在质量评估的原则上，做到实事求是、客观公正，简便易行、注重实效，激励与约束相结合、定量与定性相结合。建立评估结果反馈机制、培训质量评估档案和激励约束机制，确保基层党员干部教育培训见实效。

一、基本情况

中专及以下12598名。全县干部总数7401名，其中，县级干部51名，科级干部972名(包括非领导职务);女干部2202名，少数民族45名，中共党员2603名;大学及以上学历1280名、大专3309名、中专及以下2812名;35岁以下的2819名，36岁至50岁的3548名，51岁以上的1034名;党政人才1121名，事业干部656名，企业经营管理人员328名，专业技术人员5296名。

我县基层党员干部培训以县委党校为主阵地，乡(镇)委党校为依托。县委党校现有教职工25名，其中高级讲师3名，讲师6名，从高等院校聘请兼职教师6名。近年来，先后多方争

取和筹措资金110万元，开通了中央党校远程教育c级站、中央电大小站和甘肃电大在线直播课堂，建成了县委党校局域网，现有微机86台，多媒体教室1个，多功能报告厅1个、多媒体教学设备2套。

20xx年12月以来，县、乡(镇)委党校先后举办各类培训班130期，共培训党员干部8310人(次)，其中县委党校举办61期，培训干部4093人(次)；乡(镇)委党校举办69期，培训干部4217人(次)。具体培训情况为：党务干部培训班8期，培训295人；“双培双带”骨干培训班23期，培训2680人，入党积极分子培训班57期，培训1255人；项目管理知识培训班12期，培训1200人；行政许可法培训班12期，培训1200人；《公务员法》培训班12期，培训1200人；村干部培训班6期，培训480人，积极协调，选派100余人按时参加了盛市组织的调训。

二、主要做法

省委组织部《关于组织实施“甘肃省万名基层党员干部培训工程”的意见》下发以来，县委、县政府高度重视，认真安排，以“三个代表”重要思想为指导，按照“联系实际创新路，加强培训求实效”的总体要求和分级分类、全员培训的原则，结合我县干部队伍实际，研究制定了《永登县基层党员干部教育培训意见》，提出了我县大规模培训干部的具体措施，对后备干部、女干部、少数民族干部、村干部和专业技术人员的培训工作进行了详细的安排，建立健全了教育培训制度体系和切实有效的保障措施。坚持以能力建设为重点，以建设一支“眼界宽、思路宽、会干事、能干成事”的学习型、创新型基层党员干部队伍为目标，突出抓基储抓重点、抓关键、抓保证，切实加强对基层党员干部的培训教育，主要抓了以下四个方面的工作。

(一)合理设置培训内容，提高干部整体素质

理论武装是强化干部教育培训的根本，理论素养是干部素质

的核心。近年来，我们从抓党员干部的理论学习入手，围绕“靠得住和“有本事”两个方面设置培训内容，适应了新形势下干部培养的需要。

一是注重培训内容的实用性。对干部政治理论的培训，坚持与实际相结合，贴近干部工作中的难点、疑点和热点问题，克服了以往贪多求全的弊病，着力在基本原理及精神实质的掌握和运用上下功夫。对各种知识和能力的培训，根据形势要求和干部自身岗位、专业特点，本着“干什么、学什么，需什么、教什么”的原则，按需施训，因人施教，提高了干部培训的针对性和实用性。在具体培训中，对乡镇干部侧重解决“三农”问题、发展农村经济、农村党建以及党在农村法规政策的培训；对县直机关干部侧重公务员基础知识、现代项目管理、网络技术等培训。

，紧扣干部群众关心的社会热点、难点问题，组织各类干部有针对性地研究讨论，把帮助干部坚定理想信念、增强党性修养、提高发展能力贯穿培训全过程。三是增强实践锻炼的积极性。我们对现任领导干部，让他们立足岗位，把所学知识运用到工作实践中；对县管后备干部，通过上挂、下派、横向多岗位轮岗交流等形式，引导和组织干部到条件比较艰苦、任务比较繁重、情况比较复杂的地方去磨练意志，经受考验，增长才干。20xx年，从县直机关抽调600多名干部，深入抗击“非典”第一线，维护了人民群众的生命财产安全。每年春耕期间，都抽调机关干部500多名，指导农民调整结构，帮助群众解决困难。积极结合先进性教育活动的开展，针对部分村级班子年龄结构老化、文化层次较低、带领群众致富能力较弱的实际，选派了47名乡镇机关干部到村上任职、挂职，加强了村级班子建设，为新农村建设提供了组织保证。在第三批先进性教育活动中，全县抽调县乡机关干部549名，全程帮助村党支部开展先进性教育活动，他们充分发挥教育指导员、村情民意调研员、新农村建设宣传员、民事纠纷调处员、村级发展指导员的作用，为所驻村办了142件实事，调处矛盾纠纷286起，帮助240个村制定了“”村级发展规划，赢得了

群众的信任，使干部在实践中得到了锻炼提高。组织全县93名符合条件的科级干部参加了市管副县级后备干部公开选拔工作，同时，县上还开展了副科级后备干部公开选拔工作，从参加报名的480名年轻干部中公开选拔了120名副科级后备干部，建立了副科级后备干部人才库。

(二)加强制度建设，提高干部执政能力

为了把党员干部教育培训的战略部署落到实处，我们立足永登实际，大力提升干部教育培训的基础性地位，不断强化组织协调，构建干部教育培训机制，提高干部的执政能力。

一是高度重视，切实加强领导。近年来，县委高度重视基层党员干部教育培训工作，把干部教育培训工作作为提高适应改革开放和社会主义新农村建设需要的高素质干部队伍的重要举措，多次研究解决干部教育培训工作中的重大问题和突出问题。

时，为提高农村基层干部的科学文化素质，还积极争取了国家教育部“一村一名大学生”计划试点项目，在全省率先开办了农村行政管理、乡企管理、现代设施农业和畜牧兽医四个教学班，参加学员196名。建立了干部培训情况和建档立案制度，建立了干部培训质量评估制度。通过加强制度建设，使干部教育培训工作正向程序化、制度化、规范化的轨道迈进。三是明确职责分工，完善管理体制。我们对全县党员干部教育培训工作进行宏观调控，统筹规划。组织部门主管全县干部教育培训工作，研究制定干部教育培训工作规划，并协调、指导、检查干部教育培训工作；宣传部门具体指导党员干部的理论学习，狠抓干部思想政治建设；县委党校发挥培训主体作用，制定党员干部教育培训的教学计划和培训内容，并负责干部教育培训主体班次师资力量的配备；人事部门负责公务员培训、专业技术人员的继续教育和职业资格培训；组检检查部门负责干部的党风廉政建设教育工作，贯彻市委“治庸”计划的检查和落实情况，农牧系统负责农村党员实用人

才的培训和开发。在干部培训工作中，逐步形成了层层管理，各司其职，社会广泛参与的党员干部教育培训工作管理体制和运行机制。

(三) 创新培训模式，提高干部培训质量

立足于基层党员干部的全面发展，我们在教育培训中积极探索有效途径，坚持改革创新，拓宽培训渠道，提高干部培训质量。

一是创新培训内容。按照“缺什么补什么，需要什么培训什么”的原则，有计划地组织干部学习新知识、新技能，及时把新知识、新技能、新信息传输给干部，优化干部的知识结构，提高广大干部的知识水平和工作能力。大力开展特色培训，开设招商引资、城市管理等专题培训，从理论与实践的结合上帮助干部澄清认识、拓宽思路，提高干部服务发展和构建和谐社会的能力。

二是创新培训方式。在培训手段上，我们充分利用电化教学、多媒体教学、远程教学、网络教学，突破时空局限，集成教学信息，增强培训的新颖性、趣味性、直观性和覆盖面。在方式方法上，坚持把读书学习与研讨问题结合起来，改变过去课堂教学中“教员讲，学员听”的单向封闭式的传授模式，灵活运用菜单式教学、启发式教学、情景模拟、案例分析、对策研讨等实践性强的方式，增强学员与教员之间、学员与学员之间的互动交流，把听、看、讲、写、做、练等有机结合起来，让学员动眼、动耳、动手、动脑，增强了教学的吸引力、感染力，让参训学员坐得住、学得进、记得牢、用得上。

三是创新培训管理。坚持分层分类施教，根据培训对象、班次、学制及干部年龄、文化层次、现有基础差异，提出不同学习要求，区别对待，不搞“一锅煮”。我们充分利用各类讲座、论坛等培训资源，拓宽干部教育培训渠道。目前，我县常年举办的系列讲座、专业论坛达5个，我们把其中有规模

的各协会年度座谈作为干部教育培训课堂，通过这一渠道培训干部近1000人(次)。同时，按照能力建设的要求，开发了一批现场教学培训项目，建立了红提葡萄、中药材、洋芋、玫瑰等示范点现场教学点，请第一线的干部群众讲学，收到很好的效果。

(四) 优化培训资源，提高师资队伍水平

着眼于提高大规模培训干部的质量，我们在建立素质优良、专兼结合、结构合理的干部教育培训师资队伍上做了有益的探索。

一是注重团队建设，科学规划专职师资资源。县乡两级分别制定了师资队伍和人才建设规划，普遍实行了人事制度、分配制度多项改革，推行了教学评估、集体备课、课程招标等做法，加大对县委党校师资特别是中青年教研骨干的教育培养力度，不断提高师资队伍的政治素质、业务水平。

二是推行党政领导干部到联系点讲课制度，加强兼职师资队伍建设。县

上“四大家”领导身体力行，在先进性教育活动中，建立了党员领导干部联系点制度，亲自为联系点干部讲课。自党政领导干部到联系点讲课以来，全县25名县级党员领导干部到联系点讲课达75场次，全县科级领导干部到联系点讲课1800余场次。同时，县委党校及18个乡镇党校，聘请了一批有理论功底和实践经验的党政领导干部、专家学者、企业经营者担任兼职教师。

三是调整教学师资配置，深化培训机构教学改革。我们对党校教学师资配置提出指导性意见，要求教学师资实行校内外组合，在县委党校主体班次中实行师资“三三制”，即1/3的课程外请盛市委党校知名专家、教授，1/3课程内请优质师资，1/3课程聘请实际工作部门同志主讲，让学员接受多样化、复

合式培训，锻炼和提高了干部战略思维能力。

四是实行“送教上门”制度，提高师资资源效率。为解决工学矛盾突出的问题，我们抽调县委党校骨干教师及机关部门业务骨干组成流动党校，赴各乡镇、各单位、各部门讲课，实行“送教上门”和“培训下乡”，通过这种形式，已培训干部3200人次。

三、干部教育培训工作存在的主要问题与原因分析

1、培训工作责任不够明确

干部教育培训工作还未纳入领导班子任期目标责任制，致使部分领导干部思想认识不到位，产生“重工作、轻学习”的倾向。一方面，部分领导对干部教育培训工作重视不够，没有积极主动地抓好本部门、本单位干部学习培训工作，致使干部参训率不高。另一方面，干部被动参训现象比较普遍。部分干部对参加教育培训的主动性、积极性、自觉性不高，自以为会做工作就可以了，把培训与工作对立起来，一味强调工作忙、事情多，以种种理由推脱培训。有些干部进入党校学习，处于“组织上派我来，我不得不过来”的被动地位，把培训作为“应付”、“休息”来对待。

2、学习效果不够理想

县委党校师资队伍建设还不能很好地适应时代发展的要求，教师知识结构不尽合理，教学业务水平有待提高，缺乏有效的教学考核评估制度。教学方法仍以“教师讲、学员听”为主，教师与学员交流较少，学员的积极性和主动性未能得到充分发挥。干部培训内容与干部学习需求存在一定差距，培训内容比较笼统，一些学员认为，集中培训无法达到“缺什么补什么”的效果。

3、教育培训保障机制不够完善

一方面是没有形成有效的激励、约束机制。干部教育培训缺乏一套明确规范的理论学习考试考核制度，干部脱产培训、在职学习、参加中心组学习的考核标准、考核内容都还不够规范完善，没有具体的、系统的考核指标体系，导致对领导干部理论学习的评价抽象化，学习培训考核质量不高。另一方面是没有形成合理的培训经费保障制度。尽管我们把干部教育培训经费纳入年度财政预算，县委党校完成了硬件建设，但由于我县财力十分困难，培训项目所需经费无法足额拨付，导致干部培训工作无法如期进行。

四、今后的打算

天，并要对后备干部、女干部、少数民族干部和村干部进行定向培训。今年异地培训科级干部100人，落实农民和农村干部“三个五”（即创业干部50人，创业能人500人，创业农民5000人）培训工程，建立健全教育培训制度体系和切实有效的保障措施。

二是健全教育培训管理体制。讨论制订干部教育培训职责分工办法、干部教育培训申报登记制度、干部教育培训学分制管理办法、干部教育培训考核登记制度、领导干部理论学习和继续教育管理制度等各项管理制度。

三是建立灵活高效的培训操作体系。通过整合教育培训资源，创新方式方法，优化阵地建设，不断提高教育培训的针对性。积极探索实施网络化培训、学分制考核，高质量完成“大规模培训干部”的有效途径。充分依托和利用互联网技术，建设干部网上培训学校。不断优化教育培训模式，进一步提高教育培训效果。在充分发挥党校作为培训主阵地作用的同时，积极鼓励社会力量组织参与培训，加强与高等院校的合作培训，优化师资队伍。

四是建立客观公正的培训评估体系。通过设置科学的评估指标、制订规范的评估程序、有效利用评估成果，高质量完

成“大规模培训干部”的任务。在质量评估的原则上，做到实事求是、客观公正，简便易行、注重实效，激励与约束相结合、定量与定性相结合。建立评估结果反馈机制、培训质量评估档案和激励约束机制，确保基层党员干部教育培训见实效。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇三

思想上，积极参加政治学习，理解并掌握了邓小平理论知识、“三个代表”重要思想和科学发展观重要论述，拥护以党中央为首的正确领导，坚持四项基本原则，拥护党的各项方针政策，遵守社纪社规，政治上要求进步，具有较高的政治觉悟，积极向党组织靠拢。

工作上，本人能忠于职守，严于律己，工作勤恳，严格执行国家金融政策，遵守省联社、临汾办事处的各项规章制度，积极响应上级联社的有关号召，在授权范围内积极开展各项工作。我在许多工作流程的细节上想点子、找方法，在符合有关规章制度的前提下简化流程、提高效率，更好地完成工作要求。

学习上，自从参加工作以来，我从没有放弃学习理论知识和业务知识。刚工作我就利用业余时间自学，我没有满足于现状，由于学习勤奋刻苦，成绩优良。不但掌握和提高了金融知识，也有了一定的理论水平。学习理论的同时，更加钻研业务，把学到的金融知识融会到工作中去，使业务水平不断提高。

去年参加银行业从业人员资格考试取得了好的成绩，并已经获得了公共基础课的证书。

一是学习不够。当前，以信息技术为基础的新经济蓬勃发展，

新情况新问题层出不穷，新知识新科学不断问世，面对严峻的挑战，我有时缺乏学习的紧迫感和自觉性。

二是在工作较累的时候，有过松弛思想，这是自己政治素质不高，也是世界观、人生观、价值观解决不好的表现。

三是业务技能水平还是不够娴熟，需要继续加强。

针对以上问题，我今后的努力方向是：

一是加强理论学习，进一步提高自身素质。对前台金融业务的熟悉，不能取代对提高个人素养更高层次的追求，必须通过对市场经济理论、国家法律、法规以及金融业务知识、相关政策的学习，增强分析问题、解决问题的能力。

二是增强大局观念，努力克服自己的偶尔消极情绪，提高工作质量和效率，积极配合领导、同事们把工作做得更好。

三是除了要加强自己的理论素质和专业水平外，作为储蓄岗位一线员工，我更要不断加强自己的业务技能水平，这样我才能在工作中得心应手，更好的为广大客户提供方便、快捷、准确的服务。

时代在变、环境在变，银行的工作也时时变化着，每天都有新的东西出现、新的情况发生，这都需要我跟着形势而改变。学习新的知识，掌握新的技巧，适应周围环境的变化，提高自己的履岗能力，把自己培养成为一个业务全面的信用社员工，更好地规划自己的职业生涯，是我所努力的目标。为此，我已经报名参加20xx年上半年的银行业从业人员的个人理财考试，并会为此抽时间学习这门课的。当然，在一些细节的处理和操作上我还存在一定的欠缺，我会在今后的工作、学习中磨练自己，在领导和同事的指导帮助中提高自己，发扬长处，弥补不足。

在今后的工作中，我将努力把自己培养成一个爱行敬业、素质高、适应性强、有独立能力、充满朝气、富有理想的复合型人才。“人生的价值在于奉献”在未来前进的道路上，我将凭着自己对尧都信合的激情和热情，为我热爱的信用社事业继续奉献我的热血、智慧和青春。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇四

做为一名柜台工作人员，我深知自己作为信用社“窗口”的重要性。在工作中，通过自己不断的学习，再加上各位老师的帮助，使我提高了业务技能，且能够按照正确的储蓄业务操作规程办事，同时把最方便最可行的方法运用在业务操作上，以客户需要为主。在与客户的沟通中，了解客户的需求，为客户解决所需。遇到蛮不讲理的客户，我也试着去包容和理解他。工作中，坚持“五无”“六相符”，做到日清月结。保质、保量的完成各项工作任务。

1、自己学习到的业务技能还不够全面，同时还会出现一些错帐情况。一些不常见的业务办起来还很生疏。自己还意识到工作努力程度还不够。

2、自己的心理素质、政治素质还有待提高，在遇到工作较忙较累的时候，心情会比较急躁、烦乱。

针对以上问题，今后的努力方向是：

1、加快自己熟练操作各种业务技能的步伐，利用业余空闲时间多向领导和同事请教，将各种业务操作流程烂记于心，认真吸取平时工作当中的经验和教训。坚决做到业务操作0%错率。客户满意100%。

2、是增强大局观念，转变工作作风，努力克服自己的消极情绪，提高工作质量和效率，积极配合领导同事们把工作做得

更好，同时加强学习xxx思想□xxx理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和党的xx大精神，向社内的党员同事学习，努力提高自己的政治思想觉悟。争取早日加入党组织。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇五

员工形象是信用社的第一“门面”。柜台是信用社与客户面对面沟通的桥梁，是客户真正认识信用社的开始，整洁统一的服装和举止大方热情的问候语，会给顾客留下一个良好的第一印象。每一个员工就是一个“服务点”，许多的“服务点”形成了“服务面”，会反映出农村信用社良好的管理水平和全新的精神面貌。我在信用社是担任综合记账员，是和客户交流的第一个平台。

所以在工作中，我努力做好服务工作，做到来有迎声，走有送声，问有答声。坚持不把自己的情绪带到工作中去，耐心服务客户。不管多忙，都坚持微笑服务，在细节服务上狠下功夫，下狠功夫，下细功夫，做到“耐心感动客户，细心温暖客户，用心留住客户”，努力为信用社争取更多的客户资源。在仪表上，能够统一着装，认真执行员工手册上关于员工形象的各项规定。

俗话说，“泰山不拘细壤，故能成其高；江海不择细流，故能成其深。”所以，大礼不辞小让，细节决定成败。在我们农村信用社，想做大事诚然可贵，但把事情做实做细也同样重要；我们不缺少各类规章制度，但我们目前缺乏的总是精益求精的执行力，缺少对规章制度不折不扣的执行力。

在工作中，我坚持熟记规章制度和员工手则，凡事按规章制度办理。坚持“双人管库，双人守库，双人临柜”。办理业务时，不违规操作。努力减少差错率。凡事都从点滴做起，慎待小事。什么叫不简单？能够把简单的事情天天做好就是不

简单。相信只有这样，才能适应信用社改革发展的新形势。

回顾检查自身存在的问题，我认为：一是学习不够。当前，以信息技术为基础的新经济蓬勃发展，新情况新问题层出不穷，新知识新科学不断问世。面对严峻的挑战，缺乏学习的紧迫感和自觉性。理论基础、专业知识、文化水平、工作方法等不能适应新的要求。二是在工作较累的时候，有过松弛思想，这是自己政治素质不高，也是世界观、人生观、价值观解决不好的表现。

针对以上问题，今后的努力方向是：一是加强理论学习，进一步提高自身素质。转变工作作风，努力克服自己的消极情绪，提高工作质量和效率，积极配合领导和同事们把工作做得更好。新的一年我应加紧学习，更好的充实自己，以饱满的精神状态来迎接新时期的挑战，总结过去，是为了吸取过去的经验和教训，更好地干好今后的工作。工作中的不足和欠缺，请各位领导和同事批评、指正。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇六

提供一篇工作报告范文，作为参考！

一、基层建设的基本情况

（一）加强基层领导班子建设，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用。基层领导班子和基层党组织建设是公司实现持续稳定发展的根基。我们本着干部“四化”标准和德才兼备原则，不断调整、充实、选拔任用一批懂经营、会管理、思想好、素质高的基层领导干部。近3年先后调整基层干部41人（次），平均每年有7-8个基层班子被调整充实。通过举办党支部书记、干部工商管理、hse管理等脱产培训班以及鼓励基层队干部参加第二学历教育等措施，使基层班子结构不断优化，战

斗力进一步增强。目前基层领导班子中有大专以上学历程度的占85%以上。泥浆公司党委每年都组成基层班子考察小组，深入基层调研摸底。针对存在的问题和情况，大胆调整充实基层班子。3年来共调整基层干部25人（次）。年他们将配制厂、制剂厂合二为一。新组建的制剂厂领导班子大胆开拓、勇闯市场，新产品先后打入到滨南、东辛等采油厂，取得了明显的经济效益。在基层党支部建设中，坚持以“四好工程”活动为载体，狠抓组织建设和制度建设，进一步加强了以党支部为核心的基层党组织建设。在具备建立党支部的基层队都建立了党支部，并配备了专职党支部书记。目前公司31个党支部全部达到一类、二类党支部标准。同时，认真做好基层党员发展工作，做到三个侧重，即：侧重发展一线，生产、技术骨干入党；侧重在建不起党支部的基层队室发展党员；侧重发展女党员，让党员在每个层次发挥作用。3年来共发展党员58人，其中一线生产、技术骨干35人，占党员发展总人数的60%。加强对党员的日常教育和管理，是一项十分重要的工作。近年来，我们在党员领导干部中认真开展了“三讲”教育活动，开展了“学条规，守纪律，争做廉洁勤政好党员、好干部”活动；在党员中开展了“党员责任区、党员奉献日、争当党员先锋岗、争做优秀共产党员”等活动，使党员干部，特别是党员领导干部的党性观念和廉洁勤政意识进一步增强，广大党员的先锋模范作用得到进一步发挥，基层党组织的凝聚力和战斗力不断提高。3年来公司有27个党支部被评为公司级以上先进党支部；有18个党员责任区被评为公司级以上优秀党员责任区，其中定向二队党支部连续三年被评为管理局“先进党支部”，并被管理局党委确定为“党的基层组织建设示范单位”。

（二）加强职工培训，提高职工队伍整体素质公司成立之初，就确立了“科技兴业、人才兴司”发展战略，把培养高层次、复合型人才作为大事来抓，把一线基层队作为重点。在复合性人才培养中，主要是采取请进来，走出去的培养方式，先后请石油大学等有关大学、学院教授来讲课，传授当今世界钻井先进技术和知识；选派了50多名一线技术人员赴美国、

加拿大、英国等国家参加测量仪器、软件、钻井新技术的培训，并与华北石油大学、广州石油大学、西南石油学院、北京青年干部管理学院联合举办英语，国际贸易、计算机知识和企业管理的培训。在内部也通过多种形式进行业务及相关知识的培训。在一线职工中，主要采取“三个一”的培训方式，即每日一题、每周一辅导、每月一考核“，并每年举办一次大规模、多工种的工人岗位技术比赛，以提高职工的整体素质。3年来共举办各类培训班160期，培训人员6600多人（次）。1960年后出生的职工达到高中文化程度的已占总数的95.5%，高、中、初级的工的比例达到1：7：1，队伍的综合素质不断提高。定向井公司按照基层推荐、组织考核、领导研究决定等程序，建立了23人的专业技术学术带头人队伍，每年举办技术干部论文交流会，从而带动了一大批技术干部争先好学的积极性。同时认真做好大中专毕业生的培养工作，通过实行导师带徒，签订”师徒合同“等活动，加快其成长的步伐。在每年的局优秀见习论文钻井专业答辩会上，我公司的选手均取得优异的成绩。公司还鼓励职工积极参加与现工作岗位对口的成人大中专学历的考试和各种函授教育。目前接受各层次学历教育的研究生17人，本科23人，专科35人，中专13人。职工文化水平的不断提高，为公司的持续发展打下了良好的人才基础。

(三)加强基层硬件建设，为职工提供良好的工作环境针对公司既有野外作业，又有内部生产；既有科学研究，又有后勤服务的实际，我们首先从”五个一“（即：完善一套制度、布置好一个队部、保存好一套资料、建设好一个活动场所、利用好一个宣传阵地）开始打基础，先后在各基层队建立健全了《党支部工作制度》、《思想政治工作制度》、《清政廉洁制度》、《卫生管理制度》和《工资奖金分配制度》等五种通用规章制度；配套下发了”五本“，即思想政治工作记录本、共青团工作记录本、综合治理工作记录本、普法工作记录本和党组织工作记录本；积极协调各单位为基层队建起了职工活动室、图书室、职工之家等文体场所，并配备了电视机、录放机、文体用品和图书，丰富了基层职工的业余

文化生活，为进一步做好基层工作创造了有利条件。据统计，3年来公司共为基层队硬件建设投入资金50多万元，使一线基层队的环境面貌焕然一新。所属泥浆公司投入15万元为职工建起了健身活动中心。定向井公司专门设立了6万元的基层建设年度专项资金。

（四）继续深化“学讲创树”思想政治工作主题活动今年是管理局“三学三创”主题活动的“巩固、延伸、提高”年。我们从自身实际出发，积极开展“学讲创树”和“抓立项、选课题”活动，使活动的效果更加扎实有效。1、以创建“学习型组织”为目标，掀起全员学习热潮。加强全员多层次知识的学习，是适应企业内外形势不断发展变化的迫切需要。公司各级组织以建立“学习型组织”为目标，把加强学习作为首要任务，注重在三个方面抓落实：一是继续抓好各级党员干部对邓理论和江“三个代表”重要思想的学习，主动带头实践“三个代表”，确保在思想上、行动上与党中央保持高度一致。两级中心组在坚持好日常的集体学习的基础上，认真开展“观念与作风转变年”活动，重点学习和观看了江“5.31”讲话精神、党报党刊的重要理论文章、石化集团反腐倡廉系列专题片等学习资料，人人建立了学习读书笔记。在全体党员中积极开展了“党员先进性教育”活动，公司党校对党员进行集中轮训，共办班4期，并通过举办党的知识竞赛、上“大党课”、入党积极分子培训班等活动，进一步提高了党员队伍的政治素质。基层干部职工的学习，主要以重要文章、重点章节，结合思想和工作实际为主，采取职工大会、班前班后会等多种形式，也见到了较好的效果。二是结合本单位实际，适应市场变化需求，抓好现代市场经济理论的学习，抓好wto相关知识的学习，努力提高各级干部适应市场、开拓市场、驾驭市场的能力。公司机关组织收看了龙永图主讲的wto专题系列片。泥浆公司领导带队到辽河、大港学习企业先进管理知识，使领导干部进一步开阔了眼界，拓宽了工作思路。三是根据本职岗位要求，强化职工综合素质的提升，突出抓好有关专业知识和技能的学习。公司机关为科级干部购买了“一分钟经理及实践”、“谁动了我的奶酪

“、”一分钟的你自己“三本现代管理书籍，增强了中层干部加强学习的兴趣。公司培训科有计划地组织两级机关干部参加”网上办公自动化“集中培训，各单位还利用局域网信息量大、覆盖面广、更新速度快的优势，组织干部职工上网学习，下载资料自学，均取得了明显效果。通过全员持续性、强化性学习，职工队伍的思想觉悟、创新能力和业务素质得到了进一步提高。10月15日，管理局在物探公司2188地震队驻地召开创建学习型组织现场经验交流会后，我们把王立新书记的重要讲话及时复印下发到各基层队，并在18日领导办公后上认真进行学习领会，决定在年思想政治工作会议上进一步贯彻落实。2、继续深化”抓立项、选课题“活动。一是进一步完善了”立项选题“的运行管理模式，对现有”立项课题“进行分级分类管理，真正落实课题责任制，把项目、课题分解落实到人头，增强广大干部职工”立项选题“工作的主动性。二是充分发挥企管、科研、宣传、工会等职能部门的作用，积极开展群众性经济技术创新活动，激励广大职工争当”创新能手“，争创”创新工程示范岗“。泥浆公司修保厂在去年”选题立项“的基础上，今年继续加大现有立项课题的攻关，取得新进展，上半年修旧利废66件

（套），节约资金49.1万元。截止目前，我公司共选课题313项，确定立项68项，取得直接经济效益780万元。3、加强企业文化和群众性精神文明创建工作。今年我们进一步制定完善了本单位的经营观念、经营战略、经营宗旨、企业标识、团队精神、职工行为规范、对外形象宣传、企业精神树立等内容，并通过各种形式和渠道加强对外宣传，进一步树立公司面向现代化的企业新形象。同时，各基层单位积极倡导”爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献“的基本道德规范，积极开展社会公德、职业道德、家庭美德教育，进一步提高广大干部职工群众的道德素质和综合素质。工会、团委、老年、计生等群众性组织通过各种形式和渠道，利用”春节“、“三八“、“五四“、“七一“、“十一“等节日和纪念日，积极开展职工文艺演出、专项系列活动、职工小合唱、快乐家庭、书法比赛、职工篮球（乒乓球）比赛等丰富多彩的文化体育活动，使基层职工队伍保持了良好、

旺盛的精神状态。

（五）加强形势任务教育，努力做好基层稳定工作今年面对胜利钻井市场将部分对外开放、公司生产经营任务依然艰巨，同时全局改制分流、岗效薪点等一系列涉及职工切身利益的敏感问题和新形势，我们切实把形势任务教育放在突出的位置上，通过采取领导干部会、职工大会、班前班后会、网络宣传、黑板报、宣传提纲、宣传栏等多种形式，全方位开展形势任务教育活动，重点是”三大讲“教育：一是大讲完成油田和公司生产经营目标任务的艰巨性；二是大讲市场竞争、优胜劣汰的残酷性；三是大讲开拓创新求发展的重要性。做到”三个突出“：一是突出解放思想、转变观念的教育，着眼于油田内部市场逐步放开的新变化，树立”市场就是战场、竞争就是战争“的市场开拓观念。二是突出以发展为主题的形势教育，增强干部职工的压力感和责任感，坚决完成全年生产经营任务，确保公司经济总量的持续增长。三是突出稳定压倒一切的思想教育，各级领导靠前工作，妥善处理好各种人民内部矛盾，特别是协解人员和...的稳定工作，努力把问题解决在基层，化解在萌芽状态，确保公司改革、发展、稳定的大局。公司宣传科利用全公司基层队微机联网的优势，及时将局宣传部下发的6期宣传提纲挂到网页上，供各基层队组织职工学习宣讲。同时，下发改制分流宣传提纲115份，各单位出形势任务教育版面、黑板报43期，取得了良好的宣传效果。为进一步做好内部稳定工作，为党的xx大召开创造良好环境，我们采取了4个方面措施：一是进一步提高对维护稳定工作重要性、紧迫性的认识，从讲政治的高度努力做好稳定工作，确保油田改革发展顺利进行。二是继续认真落实稳定工作领导责任制，按照”谁主管、谁负责“的原则，将责任落实到单位、部门和个人，成立了两级党委书记、基层支部书记、指导员为主的三级责任制体系；坚持经常排查各种不安定因素，做到防微杜渐，严防赴省进京上访情况的发生。三是继续为职工群众办实事办好事，解决他们的实际困难和问题，稳定职工群众情绪，从源头减少不稳定情况的发生。四是认真做好宣传教育工作，做好解疑释惑和政策引导，防

止激化矛盾。通过以上措施的落实，使我们公司保持了较好的稳定形势。具体表现在：一是协解人员、家属、待业子女、离退休职工、内退职工、无房户等人员思想稳定，生活秩序平稳，没有出现影响稳定的迹象。因为在这些人员中，涉及到公司的待遇问题，公司都给予最优厚的保障；最近我们在公司内部安排了本单位部分职工待业子女就业，这对稳定这部分人员的思想起到了很好作用。二是原习练”...“人员近两年的工作、生活正常，一直没有出现异常情况。三是公司少数民族职工很少，且无信教人员，公司从没有出现过宗教等类问题。四是通过排查，也没有发现其他可能引起聚集、上访的隐患。

二、基层建设的主要做法和经验

（一）领导重视，组织落实，是基层创建打开局面的保证在每年召开的两级领导干部大会和思想政治工作会议上，公司党委都把基层建设作为公司全年工作的重点和阶段性工作进行具体安排和部署，放到重要议事日程，并及时成立了公司两级基层建设考评委员会，由党委副书记挂帅，党政工团参与，成立了由宣传科、劳资科、党办、工会、企管办、组织科、生活科和纪检监察科等主要负责人为成员的基层建设考核验收小组，形成了上下齐抓共管的组织网络，使基层建设一开始就步入了规范化运作轨道。为进一步促进基层管理水平的提高，公司以党委文件下发了《关于公司机关科室定点承包基层单位的通知》，制定了机关科室承包基层队考核内容、标准及实施细则。机关各科室认真按照《通知》要求，每月两次深入基层调研，及时反馈信息，为基层排忧解难办实事。据不完全统计，3年来，公司机关科室累计下基层调研达150多次，解决实际问题80余个。

（二）制订计划，分步实施，是基层创建目标实现的关键一是根据管理局”1998-年和-年基层建设规划“，我们结合基层实际，及时制订了”钻井工程技术公司1998-年和-年基层建设规划“，确定三个阶段的创建目标和计划措施，并配套

下发操作性较强的《钻井工程技术公司》达标基层队“考核细则”。二是制定下发每年度由公司党委和公司联合签发的《关于考核验收局达标基层队评选局优秀基层队及行业一强、名牌基层队的通知》，对基层队考核验收和评选范围、考核验收和评选标准、考核验收和评选的比例及办法以及具体时间的安排等作出详细规定，以便基层做好整改准备。三是每年组成公司基层建设考核验收小组，于6月中旬，利用3-5天时间深入所属定向井公司、泥浆公司和职工培训中心，对纳入局达标基层队验收范围和局优秀基层队、行业一强评选范围的主业基层单位，采取”听、看、问、查、测、评“的方式，进行了全面、认真、细致的考核验收。考核验收结束后，由公司基层建设考评验收小组向公司基层建设领导小组进行了汇报，并经报公司党委批准，以党委文件的形式确定通报年度达标基层队及申报优秀基层队、行业一强、名牌基层队名单。通过有计划的组织实施基层创建工作，使公司基层建设取得了较好的效果，基层各项管理工作一年一个新台阶，充分调动了基层职工争先创优、比学赶帮超的积极性。97年度有9个基层队达标，一个队被授予”优秀基层队“称号，一个队被授予”行业一强“称号；98年度又有9个基层队达标，实现了两年时间纳入范围的18个基层队全部达标的目标。

（三）选树典型，以点带面，是基层创建推陈出新的动力基层创建没有典型就没有说服力，就没有生动的工作局面。针对公司技术、人才、装备密集的特点，我们制定出培养典型的目标和工作措施，并积极加强培养、指导和选树工作，形成了以点带面、整体推进的良好的基层创建工作局面。近年重点选树了5个方面的先进典型：1、基层建设样板典型。定向二队多年来是管理局优秀党支部，他们以”党员率先垂范，职工团结进取；争攀科技高峰，提供一流服务“为队魂，干部、党员坚持做到带头吃苦、带头奉献、带头实干，生产经营各项指标始终位居公司乃至同行业前茅，涌现出”踏实肯干，默默奉献“的优秀共产党员王升庭、”定向小诸葛“王华西、”随钻测量能手“于克武等一批典型人物。由于成绩突出，年该队被评为管理局首批”名牌基层队“。通过对定

向二队选树宣传，使各级领导尤其是三级行政领导对基层创建工作的重要性的认识有了明显提高。定向井公司针对基层建设存在的薄弱环节，年在全公司进一步掀起了以”促强、帮弱、带中间“为主要内容的”学红旗、赶红旗“基层创建热潮，涌现出定向一队、测量一队等一批先进基层队。几年来，定向井公司共向基层队硬件建设投入资金30多万元，使90%的基层队硬件建设和环境面貌得到了根本性的改观。为基层创建上台阶创造了有利的条件。

2、创收增效典型。针对一线基层队在市场开拓、创收中的重要地位，以及常年在野外作业流动性、艰苦性、风险性较大这一特点，公司坚持在主业创收基层队开展以激发一线技术人员岗位奉献、争先创优为主要内容的”创收状元“评选活动。通过制订出台体现专业技术实力与水平的九条量化考核标准，采取单井一统计，一月一公布，一季一考核的办法，在内部营造出”有技术才有活干，有市场更有作为“的激励环境。活动开展以来，涌现出定向二队、泥浆工艺研究所、培校教务处等一批创收大户。一线技术人员以”司兴我荣“的责任感，自我激励，勇创市场，年一线累计人均创收比上年同期提高了近10个百分点。涌现出了以局”十大杰出青年“孙文胜、创收状元崔永辉、巾帼建功女杰崔俭英、青年科技人才何兴华、优秀思想政治工作者崔岩嵩等一批先进人物

3、科技增效典型。泥浆公司研究所，不仅是一个科技含量高、技术密集型的科研、技术服务单位，而且在油田增油上产中发挥着重要作用。96年以前还是一个靠吃”皇粮“的科研单位，近几年来，他们确立了以质量求生存、靠科技求发展、向市场要效益的指导思想，进一步加大科研和市场开拓力度，先后开发并推广应用了10多种能满足油田钻井需要的新型泥浆体系，推广了10项新技术和10套新工艺，有28项科研成果获国家级、省部级和局级奖。尤其是年以来，他们加大了科研成果向现实生产力的转化进程，由过去一个吃”皇粮“的科研单位，转变为公司的创利”大户“，单年产值以平均41%的速度递增，年实现产值1500万元。

4、降本增效典型。年我们选树了以泥浆公司修保厂为代表的一批降本增效典型。泥浆公司修保厂在职工中坚持实行”五公开“即：公开经营形势、经营方针和目标，

公开职工群众关心的难点热点问题，公开量化考核和工资奖金分配，公开季度生产经营完成情况，公开厂班子成员工作政绩，并结合实际，在全员积极开展”抓立项选课题“活动，人人立足本职攻关增效，干部职工”先算后干，边算边干“的成本意识明显提高。年他们共选课题12个，解决修复难题3个，完成修旧利废35项86件（套），利用库存8万元，节支汽配件费用20万元，固定成本按合同定额减少消耗27万元。我们在2019年初的政工会上让他们作了典型发言，收到较好效果。5、思想政治工作典型。泥浆公司供石粉一队政治指导员崔岩嵩，是一名具有多年从事思想教育工作老党员。为带出一支过硬的职工队伍，他和班子成员吃苦在前，享受在后，以身作则，带头奉献，要求职工做到的，自己首先做到，始终把加强职工思想教育放在重要的位置，沟通了与职工的感情，成为这个队广大职工的”贴心人“。在大力选树宣传以上5个方面的典型的基础上，今年我们在集体典型选树上继续强化三面红旗示范带动作用，即定向二队、泥浆研究所、培校教务处，在全公司突出总结、学习、宣传三个基层队所具有的勇攀高峰、创新开拓、勇闯市场的精神实质和内涵，把选树典型活动推向一个新高潮。在个人典型方面，突出了孙文胜、崔永辉、崔俭英、何兴华、崔岩嵩、王宝田、张之悦、宋协华等各行各业典型人物的选树、宣传，进一步把学先进、赶先进活动引向深入。

三、基层建设工作下一步打算

我们在基层建设方面虽然取得了一些成绩，但是按照管理局的工作要求还存在一定的差距。我们将在以后的工作中不断改进。下一步主要的思路和打算是：1、以高标准、高要求加强基层建设。首先采取”请进来，走出去“等多种形式，学习其他单位的先进经验，查找自己的不足，不断进行整改。其次加强对基层工作的指导，争取各级领导的支持，在硬件设施上不断提高和完善。2、继续以”达标、创优、争强、夺牌“活动为载体，不断把基层建设提高到一个新水平。严格按照管理局的工作要求，每年对主业基层队进行一次考核验收，

查找不足，总结经验，整体推进，在基层形成”比、学、赶、帮、超“热潮。2019年要努力实现”1个队保持名牌基层队标准、1个队争创管理局行业一强、4个队保持局优秀基层队标准“的目标。3、通过各种形式，在基层队营造以效益为中心，以成本控制为重点，不断强化基层管理工作良好氛围。促使基层进一步完善成本管理制度，建立适合本单位情况的考核机制。积极开展增收节支，提合理化建议等群众性挖潜增效活动。

基层信用社上半年工作总结 基层信用社主任述职报告篇七

1、定制度立规矩。我们在《减轻学生负担制度》《控制作业量控制办法》的基础上，出台了《关于空堂随意调课等违规现象处理办法》，让制度起到为“减负”保驾护航的作用。

2、督查工作。一是学校制定了教育教学一日常规督查内容和工作记录，每天有带班领导和主管教学领导进行巡查记录，每周对好典型和违规情况进行汇总，轻的点现象重的约谈直至通报；二是每两周对全体教师的教案、作业及批改情况进行检查，适时选拔最佳教案和最佳作业；三是学校关注各年级每天作业布置情况，由年级组长和教学领导共同把关，学生小组协助把关，监测作业量情况。

3、关注课堂质量。我们紧盯课堂不放松，领导干部随时听推门课，做到“三查”“三看”即一查备课情况，二查作业布置与批改情况，每月推出常态优质课，并对问题课进行连听连指导，限时验收过关。

4、严格执行上级“减负规定”。一是采取实看和召开工作会议的方式，检查反思落实情况。二是每一名领导教师都是宣传员和解说员，对家长不懂不明的方面进行耐心解说，消除疑虑，促进减负工作。

5、落实大课间文体活动，上好音体美。

1、教师工作行为，教育教学行为逐步得到规范，教师形象得到在塑造。

2、教师由向时间要质量转为向备课上有质课要质量，如今功在课下效在课上的氛围逐步形成。

3、教师觉悟得到提高，工作动力得到促进。

4、学生作业得到优化，数量得到减少，自主学习时间充裕。

5、师生堂堂清日日清逐步落实。

5、课堂容量变大、参与度提高、节奏加快，与学生有时间进行自主预习复习是分不开的。

1、因中考的现实情况，部分教师和家长担心成绩下降。

2、囿事专业素质参差不齐，个别教师课堂质量低效，作业布置不够用优化。

1、我们面对个别家长和教师的担心采取座谈和家长会的方式，不厌其烦进行解说，转变认识。

2、关于课堂质量的问题。一是紧盯个别教师进行耐心指导；二是实行帮教。即领导帮、教研组长领；三是开展课堂低效专题讲座和反思自己低效问题。四是搭建平台。以汇报课、展示课形式锤炼教师。