

最新认识轴对称图形教学反思 轴对称图形教学反思(优秀5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

单位内部调研工作报告 单位内部调研活动总结篇一

在应对体制外资源大量增加、城市社会结构发生重大变化的过程中，街道党工委自身也从一个力量弱小的末端，发展壮大为代表国家权力对多元化的社会进行有效整合和互动的“排头兵”。从这个意义上讲，街道党组织的单位制属性在社区建设的背景下，不但没有弱化，反而有所增强。

适应社会的转型和变迁，建立在传统单位制基础上的城市治理模式开始逐步向以社区为基础的管理模式转变。城市社区党组织在承担社会矛盾化解、群众利益表达、社区文化培育以及社会力量整合等社会职能方面发挥着越来越重要的作用。

20世纪90年代以来，随着经济的迅速发展和经济体制改革的全面展开，社会自主性空间逐渐扩大，社会自由流动资源增多，xx城市社区的社会结构出现了一些新变化和新特点。为此，xx社区基层党组织建设在体制和机制上做了许多探索和创新，使基层党组织的功能和角色发生了较大变化，社区党组织在调整优化自身单位角色的同时，社会角色的作用日益显现，并承担起重重要的社会功能。本文将xx新区的xx社区为例，对社区基层党组织的单位角色和社会角色的嬗变与构建进行分析，为正确认识和理解社区基层党组织功能作用，探索更加积极有效的工作机制和方法提供一些参考借鉴。

一、城市社区党组织单位角色功能的发展变迁及其表现

在改革开放以前，“单位”是中国城市社会的基本社会调控单位和资源分配单位。在城市社区中，社会成员总是隶属于一定的“单位”。按照级别高低和职能与行业分布不同，单位被政党和行政的力量分割成若干个平行林立的管制领域，任何单位都是这一领域中的一个构成要素。

xx街道成立于1986年7月，当时辖区内共有22个居委会，99个企事业单位。街道内居民主要由市内的动迁户构成，绝大部分居民都是企事业单位的职工，没有工作单位的人员很少，也就是说，当时xx街道的居民大都是单位人。在计划经济时代，单位不仅是他们工作的地方，是获取合法身份和社会认可的根据，而且是他们的福利待遇和社会保障的主要来源，单位成员主要通过单位参与社会生活和政治生活。

当时，街道总体上仍然是计划经济的单位社会中一个有机的组织部分，居委会仍然是以单位的模式运作，管理对象主要是没有正式单位的居民，而退休人员仍属于原工作单位，同时也被纳入街道单位-居委会体制进行管理。街道党建的工作范围则局限于街道本身、里弄党支部及所属经济实体的党组织，不涵盖街道辖区内的各种级别和类别的机关企事业单位的党建工作。在街道辖区内，驻区单位和街道之间，也就是所谓条块之间，仅有极为微弱的关联，基本上各自为政，各种条条之间更是不相往来。这种“千条一块、条大块小”的区域组织格局是与计划经济时代单位体制在党组织建设和城市管理中的主导地位相适应的。

20世纪90年代以来，随着社会主义市场经济的逐步发展，城市的社会结构逐渐发生了重大变化。一是出现了大量外省市国有企业、外资企业、合资企业、民营企业，以及随之而来的大量外来务工人员 and 流动人口。二是街道大量的集体经济企业的转制，导致大量的职工脱离了单位，没有正式工作单位的人愈来愈多。随着社会福利制度的改革，单位的社会功

能逐渐萎缩，单位不再提供住宿、医疗，教育等社会福利保障，使这些居民对单位的依附关系逐步解体，他们变成了社会人，社区成为他们的归宿。三是各种新经济组织和新社会组织大量出现，游离在传统的单位为主、街道为辅的二元主辅结构之外。同时，随着城市建设、住房体制改革和商品房开发的加快，越来越多的居民开始混杂居住在小区楼盘之中。

然而，在区域组织格局中地位弱小的街道党工委和办事处无力承担起体制转轨和社会转型需要他们承担的大量资源整合、利益协调、公共服务和社会稳定的功能。为应对日趋成型的城市多元社会结构给传统党组织建设和社会管理模式带来的挑战，有效地弥补党组织建设的空白点和社会管理的盲区，xx市先后出台一系列政策，推进社区改革。一方面，街道通过建立社区党建联席会议制度、社区事务协商委员会等机制，提高街道党组织面对区域性工作的组织和整合能力。另一方面，赋予街道新的事权和管理权力，并实行新的财税体制，使街道财力逐步增加，提高街道的工作地位。

单位内部调研工作报告 单位内部调研活动总结篇二

(一)总体概况：市中区xx镇地处川中腹地，距内江城区12公里，、公路在xx镇交汇，xx高速公路和铁路穿境而过，辖28个村，1个社区，总人口万人，幅员平方公里，耕地面积万亩，属典型的农业大镇，是山庄湖的所在地。全镇交通便捷、区位优势突出、地理位置优越。

(二)党组织情况：基层党组织39个，其中村支部28个，社区支部1个，机关事业单位支部7个，学校支部3个，共有党员1077人，其中女党员172人。

1、镇党委严格按照“五好”基层党组织的要求建章立制，严格管理，加强教育，发扬民主作风，坚持群众路线，取得了较好的效果。高度重视各支部班子团结问题，加强教育引导，处理苗头问题，增强了村级班子的凝聚力、战斗力。

2、加强对村干部的培训教育工作，组织了村三职干部的培训，村党支部和村委会工作关系协调，运行规范，服务措施更落实了，工作措施更加贴近民心，党群、干群关系进一步密切。

3、加强了党员的发展工作，全年转正党员14名，新发展预备党员18名。同时在镇、村一级设立了流动党员管理中心，对流动党员的情况建立了卡册，登记率和发证率分别达到100%。

4、各村普遍建立健全了民主选举、民主决策、民主管理、民主监督和村务、财务公开等制度，坚持大事和群众商量，村务向群众公开。

5、通过开展“创先争优”活动，各村党组织按照争创“四强”基层党组织的要求，认真落实各项工作制度，促进了全镇村级组织规范化建设，农民群众的参政议政意识明显增强，民主权益得到有效保护。

6、为确保大学生村官能“下得来、用得上、留得住”，镇党委积极采取各种举措为大学生发挥作用创造条件。通过“传、帮、带”的方式，把全镇28名大学生村干部分配到政府各办公室进行轮岗锻炼，切实提高村官服务能力，做到帮带培养到位。

1、发展农村党员力度不大，整体队伍老龄化现象严重。当前农村党员年龄偏高、文化程度偏低、女党员偏少的队伍结构，以及农村党员发展工作面临着的严峻形势。导致农村党员队伍和领导班子出现青黄不接、后继乏人的情况，严重影响了农村党组织的活动，大大削弱了党员的先锋模范作用和农村党组织的战斗堡垒作用。

2、活动内容陈旧，无创新。党员教育仅满足于政治说教，党建工作仅是收缴党费等，对新形势下如何抓好机关党建工作思路不清，办法不多，工作效果不佳，无法创出特色。

3、教育设施不齐全，学习开展无成效。村活动室设备少，暂未建设户外文体设施、户外活动场地；小部分建立了农村书屋的村书籍中仅有很少与党建相关的杂志，加上党员居住分散、居住距离远，村党组织的图书未能起到提升党员素质的作用。

4、党员干部待遇低，后继力量不足。每年财政对村党支部的预算少，难以保证正常工作的开展。村党务干部每月640元的工作性补助，还不够因公支出的交通费和电话费。年轻党员在市场经济的影响下，更愿意外出打工，有的社组长当了几十年，无年轻人顶替作为后备人选。

1、制定农村党员发展规划，建立健全发展党员工作责任制，大力推进发展党员工作，把能够带领群众发展经济的致富能手、生产技术能手、农村女青年、村组干部、共青团及返乡的知识青年和退伍军人等吸纳到党组织中，使他们逐步了解党、认识党，积极向党组织靠拢。

2、加强农村党员队伍建设，提高党员群众致富发展能力。通过远程教育培训、图书室功能的发挥，逐步提高党员群众的文化科技水平，同时也促进了经济的发展，对党建工作打下坚实的基础。要建立健全党员干部培训教育长效机制，认真抓政治理论、业务知识、电脑、经济以及实用技术、技能的培训，多形式的提高他们的综合素质。

3、农民工在外打工的同时，学习到了一定的技能与知识，也拥有了参政议政的意识。搞好返乡创业农民工的党建工作，既充实了我们带头致富队伍，又在农民当中树立了典型，将促进农村党建工作的顺利开展。

单位内部调研工作报告 单位内部调研活动总结篇三

一、 基层检察院书记员的现状分析

针对这一状况，目前大多数检察机关的书记员管理模式均是

参照检察官的标准加以规范和执行的。它们的做法基本相同：首先，对书记员实行分散管理，将其放置于批捕、起诉、反贪、渎侦、控申、民行等各业务部门乃至综合部门，并由各部门的负责人管理书记员日常工作和事务；其次，将书记员作为助理检察员、检察员的后备人才库，将其晋升方向明确地指向检察官序列，书记员岗位只不过是进入检察官队伍的一个过渡性的阶段，从而从某种程度上暗示了书记员工作的暂时性；再次，检察机关书记员没有自己独立的职务序列，并且书记员职务实行“一刀切”，其队伍内部也没有再划分等级。

而现实中，检察机关书记员的工作内容主要是案件材料的保管、装订和归档工作，制作并处理各类公文以及在检察员的指导下参与案件的调查取证并对各类证据进行分类保管等。这显然与检察官的工作性质、内容有着明显的区别，这就需要我们尽快地总结出一套适合书记员群体的管理体制，将这群体的优势和潜力充分发挥，而妄想生搬硬套检察官的管理、运作体制便可一劳永逸的态度，也势必会遭遇种种尴尬，凸现一些问题。

二、目前书记员管理体制中存在的问题

应当承认，原有的检察机关书记员管理、运行体制在特定的历史时期曾经发挥过巨大的作用，也对检察工作产生过积极的影响。但随着检察工作改革的日益深入，原来旧的模式已不能适应如今形势发展的需要，在实际的运作过程中也出现了不少的问题，需要我们认真面对。

首先，检察官与书记员权责不清、人员布局不合理，影响办案的质量和效率。

随着近几年案件数量的不断上升，各基层检察院办案人员承办案件的数量也随之不断增加，工作压力进一步加大。在原来人员配置基本不变的情况下，检察官与书记员严格按照各

自的职责范围进行工作则变得愈发困难，角色的错位也就在所难免。有些检察官便不得已要承担部分原本属于书记员工作范畴的事务，从而造成人力资源的相对浪费。而同时，一些书记员也不得不勉强应付某些自身难以胜任的检察官的工作。这样一来，原本存在于检察官与书记员之间明确的工作划分便朦胧起来，同时两者之间的权责归属也愈发模糊，所以出现了有些起诉部门的检察官只是阅阅卷就出庭，其他一切工作均由书记员代为完成的怪现象也就不足为奇。如此，办理案件的质量和工作的效率就很难得到保证，而且案件一旦出了纰漏，也很难归责。

其次，检察官与书记员之间缺乏监督制约，不利于司法公正

检察机关是国家的法律监督机关，但检察机关内部也同样需要监督。检察官与书记员之间，应当建立一种良好的相互监督制约的关系。检察官作为案件的主要负责人，书记员对其的监督制约应是最直接也是最有效的。而在原有模式下，检察官与书记员之间是一种行政命令与被动执行的关系，在这种关系下书记员很难发挥监督制约作用。再加之分散于各业务科室的书记员在相应检察官长期的传、帮、带的作用下，检察官与书记员之间会产生一定的私人感情方面的因素，在某种程度上存在着一种所谓的“师徒”关系，这样使得这种自下而上的监督不同程度地被削弱。而这种依附关系的产生也会使得工作中个人感情的过多掺杂，从而造成执法过程中监督不利，影响司法公正，更有甚者会出现因为某些共同利益而发生违法违纪现象。

再次，书记员工作的积极性难以发挥，队伍的稳定性无法保障

检察机关内部对于书记员的具体职责，长期以来缺乏明确的规定。书记员一般跟随检察官办案，听从检察官的指挥，工作内容完全由检察官安排决定，其自身价值难以体现。加之，在当前的体制下，书记员往往将自己的职位视作是担任检察

官前xxx不得已xxx的过渡，而将目标和晋升的方向锁定在助理检察员、检察员。这一方面是因为在检察机关工作，拥有检察官的称号无疑体现了自身较高的法律素质，另一方面，从物质上讲，检察官根据《检察官法》而享有相应的职级、职称待遇，而书记员则没有相应的规范化的职级评定和待遇。所以，造成了书记员难以安于本职工作，思想极不稳定，容易失去钻研工作的动力，专业素质、专业技能也很难得以提高。现实中，大多数书记员只重视法律业务的学习，为向助理检察员晋升打好基础，而忽视记录、归档等书记员基本素质的训练，难以为检察工作提供高效、优质的服务。所以，虽然理论上大家都清楚书记员工作的重要性，但实际中书记员的工作并未得到足够重视，书记员们得不到真正独立的、属于自己的发展空间，因而缺乏安定感，无法激起工作热情，积极性和主动性也必然受到一定程度的影响。

也正是由于传统体制下对书记员工作“暂时性”的根深蒂固的理解，使得这一群体失去了自身应有的活力，并逐渐演变为检察官的“后备人才库”。目前，大多数检察院均是从书记员中选任检察官，此举使得很多刚刚熟悉书记员业务的同志离开了这一岗位。我们应当认识到，书记员工作与检察官工作是相辅相成、不可偏废的，而从书记员中选择检察官也势必会带来检察官与书记员比例失调的问题，同时也会给书记员业务水平的提高和队伍的稳定造成了一些负面的影响。

显然，传统的书记员管理体制在实践中已捉襟见肘，并很大程度上有碍检察工作高效、有序地进行。所以，改革势在必行。

三、 书记员职业化模式构想

建立适合自身运作的书记员管理体制，不仅需要充分认识当前存在的问题和弊端，同时也需要广征博引，借鉴先进的理论和经验。国外的书记员管理体制中大多都实行书记员终身制度，不存在向检察官过渡的问题；还有不少国家通过在各

级检察院内单独设立由全体书记员而组成的工作部门来构建书记员管理体制，并同时在这一部门设立书记长统管书记员工作。

笔者认为，借鉴这些做法，在我国实行书记员职业化、专业化是适时可行的。对照最高人民检察院的《检察改革三年实施意见》关于检务人员分类管理的思路，我们可以尝试建立独立的检察书记员序列，考虑到书记员是辅助检察官工作的，书记员最低职级的设立可以低于检察官最低职级一级，并且可以根据书记员职务的特点设立相应的职级：如助理书记员、书记员、副主任书记员、主任书记员、书记长。并实行书记员职务终身制，根据其工作实绩、工龄变化、学历层次等按序晋升，对于工作业绩突出的可以破格提升职级。同时，针对现在书记员分散管理的局面，可以实行书记员统一管理制度。在各级人民检察院内设立书记员办公室，作为书记员的主管部门，其地位与其他内设机构平行。书记员办公室对书记员实行“集中管理和分散使用相结合”的方式。所谓“集中管理”就是，书记员隶属书记员办公室，书记员办公室对书记员实行统一管理，统一调度，统一考核，统一培训。所谓“分散使用”就是，按照检察工作的规律和特点，结合书记员岗位设置，把书记员分为若干小组分配到各业务科室协助检察官做好各项法律辅助性工作。如此以来，不仅保持了传统体制下的优势，即书记员仍遍布于各科室从事业务工作，保证检察工作的方便、快捷、高效。同时，也摒弃了原有模式下的弊端，书记员只对书记长负责，而无需依附于检察官，书记员同检察官的工作关系从以往的上下级隶属关系转变为辅助性合作关系。

当然，建立高效、良好的运作管理体制，也必须有相应的配套制度加以保障。否则，书记员职业化进程也只能流于形式。

首先，应当积极推进书记员队伍的合理化建设。针对现有书记员过少的情况，对书记员队伍进行适当地扩大，使书记员能够胜任繁重的工作，并保证工作质量。以往检察机关在招

收书记员的时候，常会有意无意地把这些人当作未来的检察官加以培养，因此进人的标准相对较高，如现在招收的一般都是政法类院校大学毕业生。这样做，固然能使检察机关吸纳到人才，但同时也造成了一定程度上人才的xxx高消费xxx□因为在我国现行的体制下，让这些人固于书记员的职位，显然不切实际。因此，笔者认为，书记员的任用工作应该实行不同的标准：一方面，设置少数的书记员职位，将其定位于向检察官过渡的职位性质，这些职位可从高校优秀人才中选拔；另一方面，将更多的书记员职位固定，按书记员工作的特点，从大中专院校或者社会上进行招聘，以期达到稳定书记员队伍基数的效果。因为对这部分人来说，检察官的职务为他们所难以胜任，因此他们也就能比较安心地从事书记员工作。而事实上，书记员也只有静下心来，才谈的上工作的职业化、专业化。

因此，合理地设置书记员的职务，正确地规划其发展方向是实现书记员职业化的关键环节。同时，书记员的待遇也必须形成一套规范化、制度化的体系。笔者设想，可以根据书记员的不同等级设置相应的行政级别，依据行政级别区分待遇标准。比如，在基层检察院设置最高到副处级（或正科级）的书记员，享受与级别相当的待遇，使大家意识到，书记员并不低人一等，书记员的职位前途光明，值得为之勤恳敬业，努力奋斗。同时，自副处级以下依次设立相应的级别享受相应的待遇，使书记员也能形成自己的晋升规划，从而令书记员这一岗位变得富有吸引力。另外，还可设立书记员工作的具体考核标准，制定相应的奖金、补助标准及提升职级的方法等，使书记员能根据自身的情况来激发自己的工作潜力，从而更好的实现自身价值。

单位内部调研工作报告 单位内部调研活动总结篇四

按照新时期对县级机关党建工作提出的新要求，目前县级机关党建工作还存在一些问题，需采取措施加以解决。

一、存在的主要问题

1、对机关党建工作重要性认识不足，影响了机关党建工作的正常开展。现在，相当一部分单位和同志对机关党建工作的重要性认识不足，认为机关党建就是组织一下学习，发展几个党员，工作一般，要求不高；一些党务干部对党建工作热情不高、工作不实；有些单位的主要领导有重业务轻党建的思想，认为经济工作和业务工作是硬指标，党建工作是软任务，党建工作摆不上应有的位置；有的单位抓党建工作完全是流行形式，被动应付。

2、有关党建工作运行机制和工作方法还没有完全适应新的形势。一方面管理关系脱节。机关党委与机关基层党组织是松散型的指导关系，责权不挂钩，缺乏实施管理的必要手段，在实践工作中，号召力不强，工作难开展；另一方面监督职能缺乏，缺少应有的抓手。如2019年机构改革方案中规定，县级机关党委负责县级机关党组织纪律检查工作，查处机关股级以下党员违xxx纪的案件，但在具体工作中没有办事的机构。

3、党务干部队伍建设匮乏，党务干部兼职多，专职少，年龄偏大，对党建工作热情不高，工作不到位的问题比较突出。相当一部分党务干部是本单位的业务骨干，承担较多的业务工作，造成无时间、无精力去抓党务工作。有的单位机关党组织负责人工作变动等原因，单位很长时间没能及时调整到位。

4、活动内容、方式陈旧，组织生活松懈。相当一部分机关党组织活动形式不灵活，仅满足于政治说教、催交党费而已，也就是说在工作中，继承不够，创新不多，对机关党员干部的教育监督职能没有得到充分的发挥，致使部分党员干部党性不强，理想信念动摇，脱离群众，宗旨意识淡化，作风不实。

二、主要建议

当前，改革与发展处于关键时期。在新的历史条件下，机关党建工作的要求更高了、任务更重了、难度更大了。做好新时期机关党建工作，总的要求是：以“三个代表”重要思想为指导，以中央《条例》为准则，以“走前头”为目标，以“双为”为主题，紧贴中心，服务大局，为巩固党的执政地位和提高党的执政水平，充分发挥机关党组织凝聚力、号召力以及广大党员的先进性，把机关党建工作不断推上新的台阶。具体来说，要在六个方面与时俱进。

1、与时俱进地更新思想观念。更新思想观念，关键是要通过教育，消除认识上的“四个误区”，增强抓机关党建工作的责任感和紧迫感。一是消除认为“机关党员干部素质相对较高，机关党建工作抓与不抓无关紧要”的误区，深刻认识党政机关的重要地位和作用，树立“机关党建工作必须‘走前头’”的思想；二是消除认为“机关党建工作任务较软、内容较虚、不直接从事经济工作和业务工作，没有很多干头，难有大的作为”的误区，深刻认识机关党建工作服务大局、服务中心的重要作用，树立“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”的思想；三是消除认为“机关党建工作就是组织一下学习、发展几个党员，工作一般、要求不高”的误区，深刻认识新形势、新任务对机关党建工作的新要求，树立“坚持高标准、创造性开展机关党建工作”的思想；四是消除认为“机关党建工作做多了会越权越位、被人误解，工作少干为妙”的误区，深刻认识机关党建工作的重要性和党务干部的重要职责，树立“理直气壮抓党建、尽心尽职抓党建”的思想。

2、与时俱进地拓展工作思路。要大视野、全方位、新角度谋划机关党建工作。从大的方面来说，就是要扣紧搞好“三个服务”来拓展工作思路：一是扣紧为中央的路线方针政策和县委的重大工作部署、各项重大决策在县级机关的贯彻落实服务，来拓展思路；二是扣紧为县直各部门围绕“一个目标”（创一流业绩）、做好“两篇文章”（职能工作和招商引资工作），更好地履行各自的职责服务，来拓展思路；三是扣紧为县直各部门创建“五型”机关（学习型机关、服务型机关、

创新型机关、效能型机关、廉洁型机关)服务，来拓展思路。根据“三个服务”的要求，明确机关党建工作的目标，确定机关党建工作的内容，落实机关党建工作的措施；要把“三个服务”的难点，作为机关党建工作的重点；把“三个服务”搞得好不好，作为检验机关党建工作是否有成效的重要标准。在当前和今后工作中，以组织协调县直各部门开展招商引资活动为抓手，组织引导广大机关党员、干部直接参与经济建设，不断提升机关人员参与经济、服务经济、服务基层、服务群众的能力和水平。

3、与时俱进地加强队伍建设。着重抓好三支队伍(机关党务干部队伍、机关人员队伍、党员队伍)，主要应抓好三个环节：一是着力改善“三支队伍”的年龄结构。把优秀的年轻党员干部选配到机关党务工作岗位上来，强化党员发展工作，优化机关党员队伍。二是着力优化“三支队伍”的知识结构。要制订培训规划，通过岗前培训、在职培训、考察学习等形式，不断充实“三支队伍”的业务知识，开阔其工作视野，提高其工作水平。三是着力加强机关“三支队伍”的思想作风建设。要倡导“政治坚定，服从组织，恪守纪律；勤奋敬业，严谨细致，务实创新；公道正派，谦虚好学，热情服务；胸怀大局，团结协作，相互关爱”的作风，增强政治、大局、服务、表率、自律意识，发扬敬业奉献、进取创新、挑战自我的精神。

单位内部调研工作报告 单位内部调研活动总结篇五

一、当前企业及党建工作的现状

(一) 企业的基本情况

目前，我县有工商企业49户，其中：国有企业13户，股份合作制和县办集体企业31户，改为民营企业5户。另外，外商投资企业1户，租赁企业2户。国有企业改革中，列入企业产权制度深化改革范围的工商企业38户，其中列入州级国有企业

改革计划18户，上报改革方案的19户，审批方案的18户，正在组织实施的5户，正在扫尾的4户。工商企业中，生产经营效益较好的有4户，占；生产经营基本正常，效益一般的有19户，占50%；生产经营困难，停产、关闭企业有15户，占。

（二）企业党建工作情况

我县49户工商企业，其党组织隶属县级3个党委（县经贸局党委、县林业局党委、县供销社党委）。具备建立基层党组织的43户都建立了党支部，建立党小组26个，党员人数463名，改制后与企业解除劳动关系的党员43名，退休退养干部职工党员98名，组织关系“挂空”的党员72名，党员人数减少，组织机构呈减缩的趋势。在建立的党支部中，经过民主选举产生的党组织负责人40名，改制后，由原主管局党委临时指定的负责人3名。建立健全各项工作制度的党支部43个，开展工作、组织活动正常的32户，基本正常的6户，不能正常工作、组织活动不正常的5户。

二、改制企业出现的新情况和存在的问题

（一）有的企业领导和党组织负责人对改制企业党建工作的重要性认识不到位，影响了党建工作的正常开展。随着国有企业改革的逐步深入和民营企业、租赁企业、外商投资企业的出现，部分企业深层次的矛盾暴露出来，改革的难度加大，一些企业领导和企业党组织领导不能全面正确理解中央关于进一步深化国有企业改革和发展的方针政策，不能正确处理好企业改革与个人名利得失的关系，对充分发挥企业党组织的政治核心作用，做好企业改革中党员和广大职工思想政治工作的重要性缺乏足够的认识，甚至不履行职责。有的认为：国有企业改革后改变所有制的性质，党组织就不需要设置了；有的认为：只要抓好企业的生产经营，提高职工的工资待遇，使职工有饭吃，企业党组织抓好党员教育管理，党员不违法违纪就行了；有的甚至认为：企业是属于私人自己所有，企业追求的是经济效益最大化，党建工作不能给企业带来经济

效益，对党建工作不支持，等等。由于这些错误认识不同程度的存在，影响了企业党建工作的正常开展。

（二）企业与原主管部门隶属关系逐步消除，企业党组织管理关系不顺

企业改制后，企业的资本构成改变，企业的性质、组织结构、经营管理方式随着变化，企业党组织管理关系已不适应这样的变化，主要有以下几种情况：一是外商租赁和私营企业自主生产经营，运用现代企业管理手段进行管理，生产管理已基本独立，与原主管部门隶属关系完全脱钩，原主管部门党委已不能进行有效的领导。二是改制后国有企业性质已经改变，与原主管部门的隶属关系逐步消除，客观上也使原主管部门的党委难以管理或不愿再去管理。三是企业党组织建设与企业班子建设管理关系不顺。企业党组织的建设由企业主管部门党委管理，企业行政班子建设是在县委企业领导班子建设领导小组的领导下，有关部门协调配合下搞好领导班子建设。致使企业党组织与企业行政班子调整不能同步进行，到期或及需调整的无法调整，这样，对企业党建和生产经营管理都不同程度的受到影响。

（三）部分企业党组织名存实亡，党组织开展工作难，发挥政治核心作用难

一是在私营和改制企业中，党组织开展工作很大程度上依赖业主的支持和认同。业主存在片面强调经济效益而忽视党建工作现象，党组织负责人和党员只是聘用的员工，身份是一个“打工者”，不能直接参与经营管理，就连详细的生产经营情况都不清楚，更不用说知晓企业的重大事项，企业也规定不准过问。加之活动时间和经费无法保障，不能正常组织活动。比较突出的如中密度纤维板厂。二是停产、半停产企业中，由于生产经营面临严重的困难和问题，企业领导和党组织负责人情绪悲观，缺乏信心，无所作为。党员和职工心已不系企业，有事回工厂，无事外出打工。企业管理松散，党

组织无法正常工作，党支部仅限于收收党费，到上面开开会，党组织活动处于半瘫痪状态。三是基层供销社改制后，基层社有的党员外出打工，有的一次性退职，有的回农村居住，无法集中组织活动。个别基层社党员人数少于3人，已经不具备设置党支部的条件。根据调查统计，有18户企业在岗党员不到党员总数的一半，这部分企业党组织已难于开展活动。

企业党建工作任务落实情况的督查考核。这样，企业对党建工作就不够重视，具体落实不到位。多数基层党支部年初没有党建工作规划，年底没有工作总结；有的党支部书记职责任务不够明确，履行职责不到位；有的“党会一课”制度、党员学习制度、民主评议党员制度坚持得不够好；有的没有建立党建工作责任制，不进行年度目标管理考核，有的即使签订了党建工作责任制，由于没有随着改革和发展的新变化不断的充实完善，使党建目标管理责任制失去约束力。

（五）党务干部队伍老化、兼职现象比较普遍

在企业改革中，为了提高生产效益，采取内部机构改革和减员增效，有的企业党组织工作机构首先被撤并，党务干部往往身兼多职，多数既是企业厂长经理，又是党支部书记，有的支部书记还兼任工会主席等多个职务，致使工作难于开展。据调查，我县设党组织的43户国有企业及改制企业，党支部书记兼职的27人，专职18人，党支部书记35岁以下的6名，35岁至45岁20名，45岁以上17的名，平均年龄岁，多数企业党支部书记年龄偏大，老化现象比较严重。

我县列入改制的38户企业中，生产经营困难，停产关闭的企业有15户，租赁企业2户，改为民营企业的5户。面对企业发展中的各种困难，企业党组织领导兼职的多，无心无精力抓党务工作，无法适应新形势、新任务的要求，特别是停产关闭企业党员教育管理中的问题较多。停产关闭企业由于职工纷纷下岗，有的生活陷入困难，外出自谋生路，党员分散

流动较多；租赁和国有改为民营的企业因退职、一次性安置解除劳动关系，出现了较多的在外流动而组织关系又在原单位的党员。全县列入改制的38户企业，共有党员284人，其中在岗党员137人，占，退休党员76人，占，流动党员71人，占25%。71名流动党员中，大部分外出打工，居无定所，支部不知去向，长期不与组织联系、不参与过组织生活、不按时交纳党费。有的退休职工党员家住农村，又不愿意把党组织关系转到当地党支部，也不再参加企业党组织活动。

（七）党员队伍老化，缺乏生机与活力

据对38户改制企业调查表明，一些企业多年来没有培养一个入党积极分子，发展党员数量减少，党员队伍老化问题相当突出，全县共发展生产一线党员14名。1999年以来未培养入党积极分子、未发展党员的企业17户，有7户企业甚至1997年以来没有抓发展党员工作。38户企业党员平均年龄岁，有6户企业甚至党员平均年龄超过50岁（县食品公司党员平均年龄岁），党员队伍严重老化。

二、加强改制企业党建工作的途径

（一）进一步提高改制企业党建工作重要性的认识

企业党组织是整个基层党组织的重要组成部分，加强和改进改制企业党的建设，是贯彻落实江同志“三个代表”重要思想，发挥党在企业的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，巩固党的执政基础的需要；是适应社会主义市场经济要求，提高企业整体素质，促进企业健康发展，保持安定团结的xxx面的需要；是与时俱进，开拓创新，适应深化国有企业改革后面临的新情况、新问题，把发挥企业党组织的政治优势同运用市场机制紧密结合起来，调动各方面积极性，形成合力，巩固和深化改革成果的需要。为此，对改制企业党建工作不能削弱，只能加强，由于企业党组织处于生产、工作第一线，广大工人是党最广泛和最坚实的社会基础，抓不好

企业的党建工作，就失去了党在企业的执政基础。必须从站在巩固执政党地位的高度，站在坚持社会主义方向的高度，站在保证安定团结的xxx面的高度，深刻认识加强改制企业党建工作的重要性和必要性。

要真正把改制企业党建工作落到实处，只有加强组织领导，调整充实双柏县企业党建工作和企业领导班子建设工作领导小组，明确具体工作职责，定期研究企业党建工作的重大课题，协调解决企业发展中的突出问题。县委组织部汇同有关职能部门的党组织，切实负起具体的指导和领导责任，深入调查研究，及时掌握情况，进行分类指导。针对企业产权结构、组织形式和各个企业党建工作的实际，积极探索，采取措施加强改制企业党建工作。同时注意及时总结和推广改制企业党建工作的先进典型，努力形成良好的氛围，促进企业党建工作良好健康的发展。

（三）理顺改制企业党组织的隶属关系，使之适应新形势的要求

在现阶段，全县企业形成了国有体制框架下非公有制企业（主要是改制的民营企业）并存的格局，随着下步改革继续深入，非公有制企业将逐步增加，面对新的情况和问题，应按照决策层与生产经营层分离的原则，分层分类管理，及时调整设置党组织，理顺党组织隶属关系。对已不具备条件成立党支部的，由所管的党委做好撤并工作，支部班子到届的，组织好换届选举工作。对改制企业党组织的管理上，成立企业工委，管理指导深化改革结束后的38户企业党组织。企业行政领导干部实行分类管理，改革没有结束的优势企业、龙头企业的书记、厂长由县企业党建工作和企业领导班子建设工作领导小组研究确定考察人选进行考察，报县委任免；改革没有结束的其他企业由主管企业部门和所属党委考核任免；改制后的非公有制企业、租赁承包的企业，企业工委要更新观念，改进方法，要善于通过符合法律的渠道使党员进入企业的决策层，进一步加强对企业的领导。

（四）抓领导班子建设，保证党的政治核心作用的发挥

改制后的非公有制企业，由于非公有制企业的特点决定，上级党组织不能直接向企业委派干部。主管党委要特别注重选好党支部书记，要选政治强、业务精、作风正、群众威信高、奉献精神强的同志担任。党支部建立后，按照《企业法》，建立工会、共青团、妇代会、职代会等群众组织。党支部向工会、共青团、等推荐优秀党员员工，依照法定程序和经过选举，进入企业领导层，从而增强党在企业的影响。企业党支部要积极向企业主提出建设性的意见，在企业遇到困难时，尽力帮助企业主解决困难和问题，以党组织强大的影响力和号召力，以党员的模范作用，体现党在企业的领导作用和核心作用。对改制一时不能结束的国有企业，要按照中央确定的“国有企业要充分发挥党组织的政治核心作用，坚持和完善厂长负责制，全心全意依靠工人阶级”的指导方针，主管部门和党委要切实负起责任，选好配强党支部书记和厂长，书记和厂长一般应分设，条件具备的可以由一人兼任，但必须配备一名副书记。在支部书记的配备使用上，要努力改变“老弱病者抓党建”观念，加大培养优秀的年青干部，优化领导班子的整体结构，确保党的政治核心作用的发挥。

（五）健全完善各项制度，加大对企业党组织的监督力度

企业改制后，主管党委要及时帮助建立党组织，建立党组织后，着重帮助党组织建立健全“三会一课”、党员学习教育、民主评议党员等党内生活制度，从制度上保证党内活动的正常开展。同时要明确党支部的职责，建立党建工作责任制，抓好年度目标管理考核，使党支部工作走向经常化、制度化、规范化轨道。企业党建工作领导责任制、三会一课制度、年度目标考核制度建立健全后，主管党委要加大监督检查的力度，要组织力量，年初检查支部党建工作计划，年终加强对年度目标管理进行考核，平时监督支部坚持“三会一课”、党员学习教育、民主评议党员等制度。

（六）抓好党员发展工作，努力发展壮大企业党员队伍

改制后企业中的雇员是工人阶级的一部分，应把这一阶层视为党的群众基础的重要组成部分。企业党组织应把入党积极分子的培养考察的阶段性和连续性有机地结合起来，对已参加过入党积极分子培训，要把有关情况了解清楚，掌握现实表现，继续列为考察对象；对自愿向党组织靠拢的一线骨干、优秀员工，积极推荐参加入党积极分子培训班，做好培养入党积极分子工作。对符合条件的员工，按照“坚持标准，保证质量，改善结构，慎重发展”的方针和“成熟一个，发展一个”的原则，及时把符合党员条件的优秀员工吸收到党组织中来，不断扩大党员队伍，壮大党的力量。

（七）加强对党员的教育管理

要高度重视流动党员的管理，建立流动党员造册登记制度和定期联系制度。对下岗和退职职工党员，主动与本人联系，按就地就近、有利于管理、有利于参加组织活动的原则，积极联系协调帮助接转组织关系；对组织关系一时不能转走的党员进行登记造册，定期进行联系，做到底子清，去向明，重大活动能联系得上。注重开展经常性、有针对性的党员教育管理。开展党的改革开放政策教育，帮助党员提高对发展兴办民营企业、发展民营经济的重要意义的认识，澄清模糊认识，使企业党员明确在民营企业工作同样是为国家为社会做贡献，不单纯理解为业主卖力。积极在党员中开展“坚定信念，牢记宗旨”等主题教育活动，使其不忘党员的权利和义务，不忘自己的党员身份，发挥先锋模范作用，为民营经济的健康发展作出贡献。要加强对民营企业党员的教育管理，不能出现党员“挂空”现象，流入党员的党组织要接收其组织关系，流出党员要帮助转出组织关系。做到党员不管流动到哪里，都能够“找到组织”。