

2023年三基建设汇报材料 国有企业党建工作调研报告(汇总6篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

三基建设汇报材料篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

研究制定国有企业党建工作考核评价办法要建立国有企业党委（党组）向上级党组织报告年度党建工作制度，全面推行国有企业党组织书记抓党建述职评议，层层传导压力。党建考核应全面反映党建工作的整体状况，围绕党建工作的重点内容、重要环节、执行效果，设计指标体系、考核维度，更好地体现可比性、可操作性。党建考核不仅仅只是就党建考核党建，其考核结果应该占企业领导人员业绩考核的×%左右。

;

三基建设汇报材料篇二

加强农村精神文明建设对于推动农村经济发展，提高农民综合素质，构建和谐农村具有不可替代的特殊地位和作用。根据罗城乡党委的安排对我乡的精神文明建设进行了深入了解。现将有关报告情况报告如下：

一、加强理论学习教育，提高干部队伍素质 自“十一”以来，我乡以进一步提高干部队伍素质为目标，以邓小平理论和“三个代表”、“科学发展观”为重点，以开展争先创优

活动为契机，坚持“学以致用，指导实践”原则，切实加强干部职工素质教育。

(一)、加强和改进全乡领导干部理论学习方式为重点，抓好理论学习。把学习贯彻邓小平理论和“三个代表”重要思想，贯彻落实科学发展观并和市、县党委政府工作精神结合起来，超前规划，学习运用党的最新理论成果，进一步用科学发展观武装广大领导干部的头脑。

(二)、加强领导班子理论学习。乡党委始终把加强领导班子思想政治建设，提高其执政能力和领导水平，创建学习型领导班子作为一项重要工作来抓。每周组织领导集中学习，学习最新文件精神及国际形势变化。

(三)、干部参与广泛学习。以创建学习型单位为出发点，开展理论知识宣讲和竞赛活动，有效促进了广大干部真心、真懂、真用，以建设社会主义新农村为主题，广泛开展理论宣讲活动，促进干部群众学理论、用理论，丰富了基层干部群众的理论需求。

二、加强思想道德建设和思想政治工作，为构建和谐社会创造良好环境

坚持以人为本理念，拓展对象，精选对象，精选载体，培育典型，不断增强思想政治工作的生命力、渗透力、吸引力和凝聚力。

(一)、是抓主题教育。把党的基本理论、基本路线、基本纲领和形势政策教育融入到思想政治工作的始终。

(二)、是抓典型示范。启动评定在落实科学发展观、构建和谐社会、建设社会主义新农村、开展作风建设教育活动等方面先进典型，用高尚的精神塑造人，用模范的行为引导人，用榜样的力量感召人。

(三)、是深入开展作风建设教育活动。把作风建设教育活动作为思想道德建设基础性工程，切实加强领导，精心组织安排。加强督促检查，狠抓工作落实。

三、坚持正确的舆论导向指导我乡的宣传思想工作、开展各项文明创建活动，全面推进和谐建设 舆论宣传工作始终紧贴当前政策形势。积极宣传“两基”工作，在全乡主要地段悬挂张贴横幅十条。各村分头组织开会学习精神。集中组织全乡领导干部学习高台县道德模范候选人先进事迹，并填选出十五名道德模范。充分发挥道德模范的示范作用、带头作用。倡导“讲文明、树新风、促和谐”活动。加强文化设施建设，进一步完善文体活动中心建立。

四、加强宣传思想工作队伍建设重视宣传信息工作

乡党委非常重视宣传队伍建设，努力打造一支思想好、作风正、素质高、理论强、业务精的宣传队伍，为全乡各项工作的改革和发展营造良好的舆论氛围。在抓好宣传队伍建设的同时，努力做好宣传信息报送工作。进一步增强信息工作的针对性和实效性，乡党委以邓小平理论、“三个代表”重要思想、党的xx大精神为指导，及时、准确、真实、全面地反映党的建设和组织工作的新思路、新做法、新经验、新情况等，为全乡经济又好又快发展提供强有力的保障。

五、存在问题和困难

在县委宣传部的指导下，在各方共同努力下，我乡精神文明建设建设工作取得了一定成绩，但仍存在不足之处。一是干部群众理论学习的系统性不强，调查、研究的广度、深度不够；二是农村文化阵地建设相对滞后；三是精神文明建设活动的载体还需进一步上层次、上水平；四是宣传队伍的业务建设还需进一步加强；五是经费困难，无法专列更多的资金用于精神文明建设奖励，难以保证各项工作的顺利开展。针对存在的不足，在下步工作中，一要广泛深入抓好文明村、文明单位、文明

户创建，特别是要抓出典型，并对创建工作取得的成功经验大力推广，充分发挥典型的示范作用，促进全镇创建工作的顺利开展；二是要继续加强跟踪动态管理，实行定期的检查督促，对检查中发现的正反两方面情况进行跟踪记录，严格按照评选标准及时增星减星；三是要加强思想道德素质教育，继续加大力度，广泛开展公民道德教育和“五爱”教育，深入贯彻公民道德“二十字”方针，把“五爱”教育作为一项经常性的工作来抓，努力提高群众精神文明建设意识；四继续加强我乡的外宣工作，在宣传中重点围绕我镇的湿地文化建设，农业科技推广，典型科技示范，农业增产，农民增收，发展特色产业和农业经济的措施、方法、典型经验。积极做好我镇的宣传思想工作，树立高良形象，促进高良乡经济社会全面发展，创造良好的环境，提供强大思想保证和精神动力。

三基建设汇报材料篇三

根据学院学习实践_的要求，本着切实查找系部发展中存在的问题，我们发动全系师生，开展了广泛的调查研究活动，先后召开了20__级文秘、小学教育、数学(师范)、汉语言文学(师范)及20__级信息与计算科学学生座谈会，召开了三次学生干部、五次教研室主任及教师代表会议，十二次深入课堂，听了不同学科的课，召开了一次校外专家论证会以及发放调查问卷150份，被调查学生覆盖一至三年级。下面就系部建设的现状、存在的问题以及对策报告如下。

一、系部建设的现状

(一)系部建设规模扩大

建院以来，经过几年的建设，我系规模逐渐扩大，已有6个专业7个方向；2个实验室，25个实习基地；44个班级，2__5名在校学生；专任教师67名，其中教授7名、副教授18名，高级职称的教师共25名，占全系教师数37.3%；讲师30名；具有硕士学位39名，占全系教师数58.2%；各专业的师资队伍相对学院

比较整齐。辅导员教师9名(2名在南京师范大学攻读研究生,实际在岗7人),研究生学历7人,占78%;年龄在30到35岁之间的6人,占68%,都有3至6年的辅导员工作经历。学生方面,男女生比例相差太大,目前是1:3;同一班级学生学习成绩差距也比较大,形成两个极端。这就带来连锁反映,学习成绩好的同学往往也是奖学金的获得者,三好学生、优秀个人的获得者同时也是发展党员的最佳人选,而学习成绩相对平平的同学,与上述这些奖项都有可能失之交臂。还有苏南学生与苏北学生在一起,在个性、生活等方面都存在着很大的差异。

(二) 教师教学能力提高

为了提高教师的教学能力,我们采取多措并举。对新引进的8位青年教师,采取师徒结对、师徒互动的方式,根据培养方案全程培养。系部推出了“新教师上课竞赛活动”,取前二名,设“优秀新教师奖”,相应设“优秀指导教师奖”。为充分发挥老教师的作用,引导青年教师更快更好地发展,系部倡导了“拜师活动”,要求青年教师主动拜师,向学科相同或相近的老教师学习。对获得过“院优秀青年教师”、“院教学能手”的青年教师,每个各教研室创造机会让他们上公开课;还开展“党员示范课”,等等。这些都得到了师生们的一致好评,同时也提高了教师的教学水平。在上半学期全院学生测评中,我系教师在全院评分前5%的21人中占了11位,位居全院第一。与此同时,我们为了进一步提高全系教师的教学水平提高教师素质,强化教学管理,我们还成立了系督导组,采取切实有效的措施,多侧面、多环节、多形式地督导,促进我系教学质量、人才培养质量的全面提高。在刚刚结束的系部优秀教学能手评选活动中,参与比赛的教师个个都得到了同行专家以及督导组的好评,最后有两位被评为系部教学能手。这些都说明,我系教师的整体教学水平有了很大的提高。

(三) 教育教学管理规范、有序

1. 会议制度健全。系部领导高度重视系部建设，制定了一整套完整的会议制度。如：周一下午召开系领导班子会议；每单周周三下午召开系部例会；每周一上午召开教研室主任会议和辅导员例会；每周五下午设立为主任接待日，等等。
2. 日常思想工作到位。我系日常思想工作中，每学年我们会进行教师“三育人”评比活动，师德标兵建设交流会，定期召开民主党派和党外人事座谈会，支委、党支部定期学习文件精神并交流学习心得。
3. 教学管理严格。在日常的教学管理中，我们注重课堂教学管理，将教学事故条例张贴在各个教研室，并经常督促。有的课程采取集体备课的形式，如：大学语文，高等数学等课程教学的教师，就必须集体备课。同时，要求教师严格做到作业批改和课后答疑，如：数学老师采取全改全批并每次做好成绩记录，将来作为学生平时成绩的依据。我们还重视监考工作，对于监考不力的老师，采取说服教育和通报批评方式处理。
4. 学生教育管理规范。在学生管理工作中，首先，采取辅导员分工负责制，各司其职。其次，我们制定一系列的约束激励机制，如：《二系文明班级评比办法》、《二系三好学生、优秀学生干部评选办法》、《二系学习上进学生评定办法》和《二系“十大杰出学生”和“十大创新之星”评选办法》等。还有，严把学生党员的入党关，严格条件，规范程序，杜绝人情党员。改革学生干部的选拔、培养和使用办法。在学生干部的选拔上，建立班级学生干部竞选制，系级学生干部任命制。同时，打破干事学生都是“干事”的窠臼，鼓励和激励高年级学生干部积极参与学生管理工作，一届影响一届，形成学生干部队伍的良性循环和可持续发展模式。

二、系部建设存在的突出问题

(一)系领导班子引领科学发展的能力缺失

首先，由于我系领导班子成员刚刚组合，需要磨合期，在此期间，有些工作开展效率不是太高；其次，我系领导班子成员以前大都没有从事行政工作的经验，因此理论水平不是太强；还有，在大事面前，有时把握不透，反而被小事所缠。

（二）“教”与“学”主体意识不强

教学中，教和学是双方面的，但在实际教学中，从教的方面来说，我系有一部分老教师满足于上课挣工分，不愿指导专业建设，不愿开展科学研究；部分中年教师则表现为身心疲惫，心态不稳，工作多有分心；部分青年教师则只满足上完一节课，教育教学的其他因素则不加考虑。还有部分教师对课外的的工作就不太愿意去做：对于学生的管教管导也不热衷，一些教学常规工作有时也不能正常开展。另外在生活中也不能为人师表，教书育人。这些都是作为一名教师在教的方面所存在的问题，是不利于系部建设发展的因素之一。从学的方面来看，通过问卷调查发现，作为学习主体的学生，虽然有86.4%的学生有明确的奋斗目标，但还是有13.6%的学生没有明确的奋斗目标；只有89.6%的学生认为“上课做到不迟到、不早退、不无故旷课是一个学生应该做到并愿意主动做到的”；只有76%的学生赞同学院的创建安全文明宿舍活动，愿意通过参加创建活动养成健康文明的生活习惯。数据表明，部分学生对教学中学的环节理解不透，学习主动性不够，对集体活动参与热情不高。这些势必会影响系部“教”与“学”的科学发展。

（三）师资队伍结构不合理，缺少学科带头人

从前面的现状可以看出，在我系的师资队伍中，两头大，中间小，即外聘教师和近两年刚刚引进的年轻教师偏多；年龄层次上缺少跨度，尤其是中年教师偏少，虽然他们也很努力，但要想在近期内让他们担当起专业建设和学科建设带头人的重任，难度很大。外聘教师水平参差不齐，有的能够胜任专业课教学，有的则只能讲授公共课，无法也无力指导专业建

设;缺少博士学位教师;39名具有硕士学位的教师中,有半数以上的教师拿的是高校硕士或者教育硕士学位;部分教师没有专业方向,只能担任公共基础课的教学。况且,各个专业的专业主任除汉语言文学(师范)是本土的程芳银教授以外,都是扬州大学本校的老师,这就给开展学术调研以及专业建设工作带来了一定的难度。这些都是师资结构不合理的突出表现。

(四) 师资建设不力, 监控奖惩制度不完善

监控与奖惩机制的建立是保证目标实现的有效形式。在实际的教学管理中,采取强有力监控和适当的奖惩机制有利于提高教学效果以及管理成效。但是,在实际的教学管理中,没有明确的奖惩机制,如:对课堂教学效果的监督是高校教学质量监控的重要内容。院系两级虽然采取了各种形式的监督,但仍然存在监督不到位现象,以致教师课堂教学与管理松散,课堂教学出现随意性,无法保证课堂教学的质量。督导工作也存在一些问题。例如,只督不导,使监督与反馈脱节,无法改善和提高教师教育教学水平。评教是一把双刃剑,既能确保教育教学质量,也可能出现教师为了迎合学生,不敢管理学生,人为降低教学要求,从而影响了质量。还有在学生工作中,两支队伍的建设也缺乏制度的制约。一是辅导员队伍建设。这支队伍学历高、能力强、工作经验丰富,但是,工作激情需要进一步增强、工作的创新性和有效性需要进一步提升。二是学生骨干队伍建设。一方面,学生干部没有很好地发挥作用。在学生干部的选拔、培养、使用上存在着诸多问题,导致干实事的都是一年级“干事”,而二年级以上的高年级学生干部则占据“高位”,享受荣誉和地位却不干实事,致使学生干部队伍畸形运作,学生“自我教育、自我管理、自我服务”的作用没有得到有效发挥。另一方面,学生党员没有很好地发挥作用。在学生党员的入党把关和教育管理上有所疏漏,有些学生党员见利就上,见事就让,不仅不能发挥先锋模范作用,反而做普通学生的尾巴,在学生中威信不高,所产生的负面影响得较大。还有,课堂中存在学

生无故逃课、上课迟到、开小差等不良行为和现象，使课堂教学纪律混乱，正常教学秩序无法得到保障。这些都是监控及奖惩机制不完善、贯彻力度不够的具体体现。

(五) “近”与“远”目标不衔接

目标的确定有远近之分，作为系部建设乃至学院的整体发展都需要确立明确的目标。近期目标要为远期目标打下坚实的基础，才能实现真正的科学发展，具体到系部就包括专业建设、课程设置、人才培养规格等等，必须符合未来的目标选择。从我系的现状来看，存在近期目标不能为远期目标服务的实际情况。如：我系共有7个专业(方向)，专业课程体系不尽合理，缺乏开放性、适应性，创新教育的意识不强，在人才培养方面还没有彻底摆脱传统行业和旧专业课程体系与人才培养模式的束缚；部分专业教学内容陈旧，教材不能适时更新，部分课程教学方法落后，对教育科研成果向教学转化、为培养人才服务的重视不够。在课程设置上，专业课比例偏大；必修课多，选修课少，不能满足学生拓展知识面的需求；课程的教学内容调整缓慢，部分专业教学内容陈旧，用人单位反映教学内容滞后于社会发展的需要，造成培养的人才适应性不强，偏离人才市场需求；有的教材过于陈旧，多年不变，教师对上什么课用什么教材缺乏研究，不能及时将科研成果和前沿知识介绍给学生。实践性教学环节缺乏系统的指导思想。教学计划对传统理论知识过于偏重，有些专业实践性教学的子目标缺乏科学性，理论与实践的结合不够，综合性、设计性、创新性的实验数量偏少，内容相对比较单一。实践性教学环节安排不妥当。由于对理论知识的偏重，实践性教学环节的时间安排就显得相对不足。如毕业设计通常安排在第8学期，而第8学期又恰好是学生择业的关键时期，择业与学习发生明显冲突。此外，上级主管部门对学生落实就业单位的时间限制过死，大部分学生为在限定的时间内找到满意的工作单位而疲于奔命，很大程度上也影响了毕业设计的正常进行，其质量更难以保证。实验实习的基本条件不能充分满足教学的需要。由于学生数量较多，实验教学面临的教学仪器设备压力较大，学生自主实验很少。此

外,受市场经济的影响,学校与实习基地之间的关系难以协调,学生实习基地建设比较困难,影响了实践教学活动的开展。除了以上的教学理论与实践之间的不衔接之外,还有,在我们的教师队伍中,也存在着近期目标与远期目标不衔接的现象,教师的目前科研只为评职称需要,并且由于起点低、信息闭塞、缺少名家指点,因此鲜有高水平的研究成果,许多专业学术梯队也没有真正开展活动。以上这些不利的因素,影响了我院“申本”后系部自办专业特别是特色专业实现的可能性,也给目前开展系部工作带来了很大的困难,制约了系部未来发展的步伐。

三、推进系部科学发展的路径

(一)更新观念,增强责任意识

作为教学工作单位,全系上下应该遵循“一盘棋”的原则,树立主人翁地位,增强创新意识和创新能力,不断研究教育教学管理规律,提高工作效率。要树立“一切为了学生,为了一切学生,帮助学生成人成才”的理念,着力培养学生的责任心,帮助学生养成良好的学习、生活和行为习惯。要打破考评指标的符咒,把考评指标当作手段并从中汲取动力,而不要把完成考评指标当成目的。

要树立全员育人、全方位育人、全过程育人的思想,做到教书育人、管理育人、服务育人,努力开发教育资源,完善教育设施,提供教育服务,积极鼓励和指导学生参加各种科技文化和创新创业活动,为学生的成长和发展提供智力支持;经常举办大学生科技节、文化节、艺术节等科技文化活动,为学生搭建展现风采的平台;要开辟德育基地、科技基地、劳动基地、服务基地、实训基地等,组织学生进工厂、进社区、进学校、进农村开展社会实践和社会服务,激发学生的学习兴趣,挖掘学生的发展潜能,培育学生的创造能力,全方位多层次多渠道地培养学生的创新精神和实践能力。同时,要做到师生互动,交流思想感情,融洽师生之间、学生之间的

人际关系。切实推动系部科学发展，为实现我院“创建一流地方高校”的目标尽一份力量。

(二)完善机制，提升综合素养

提升综合素养，需要一系列既全面具体又行之有效的制度与措施予以保障。只有加强制度建设，引进激励和约束机制，并且使各项规章制度得到严格执行与有效遵守，个人随意性行为才会减少，秩序规范才会得到强化，工作才能按部就班、有条不紊地向前推进。为此，制度本身不够完善的要不断充实完善，不合理的落后的制度要及时改革。如：进行课堂教学质量监控。每学期开学的第一周要求任课教师填报“教学进度计划表”，督促教师对全学期的课堂教学作出整体构想和安排。制订“系部领导深入教学第一线听课的暂行规定”，成立系“教学工作督导组”，在实行“三段式”（开学初，期中，期末）教学工作常规检查制度的同时，加强了领导和督导组对课堂教学的质量监控。为了完善教学信息反馈机制，让学生直接参与教学监控，再加上同行和领导的评教，全方位地对课堂教学实施质量监控；针对教师学历科研水平不高问题，我们可以采用各种方式来获得高学历以及搞科研的机会。采取外引外派结合，在抓好专业建设与学科建设带头人和优秀博士生引进工作的同时，也要重视在相关专业选派优秀青年教师鼓励他们外出攻读博士学位。在平时的教学工作中以各种竞赛的方式，促进教师对教学效果以及科研的重视。当然，建议在不违反国家有关政策的基础上提高教师的待遇，解决教师的后顾之忧，以保证教师队伍的稳定，也必将更加促进教师工作的积极性和主动性，从而推动系部的科学发展，加快学院整体发展的步伐。

(三)以人为本，培养应用型创新人才

系部乃至学院建设的目标就是要为社会培养出合格的应用型创新人才，而应用型创新人才的培养是多方面、多角度、多纬度的。根据我系现状以及存在的问题，以人为本是培养我

系应用型创新人才的一个必由之路。人才的培养是多方面的努力才能出成效的，作为教学单位的系部来说，以人为本主要体现在学的主体学生和教的主体教师两个方面。作为学的主体：学生，我们应该坚持以生为本，分类培养。以培养创新意识、创新精神、创新能力的应用型人才为系部人才培养工作的主要目标，牢固树立育人为本的教育理念。可以探讨采用学分制，扎实落实专业导师制，如：我系小学教育专业聘请了宿迁实验小学和高师附属小学的11位专家名师作为专业指导老师。在实际教学中，以学生为中心，加强教学过程中的师生互动，开展平等交流和讨论，充分发挥学生学习的主体性和主动性。同时，还尽可能的做到按不同专业、课程对实践教学的要求，改进实践教学方法，着力提高学生创新实践的兴趣和能力。如：针对文秘专业的特殊性，我们采取平时弹性见习的方式提高实践能力；让园林园艺专业学生结合自己的课程设计直接参与校园绿化工作。另外，有可能的话，还要推进教学与科研相结合，把学生科研训练纳入教学计划。

对于教的主体：教师，应该积极开展多种形式的教师培训工作。如：让青年教师进行学历进修、参加各种学术研讨会、邀请专家对青年教师专业辅导。如上学年，我系邀请孙卓彩教授对中文专业教师进行关于汉语知识辅导。还有教师要树立以身示教、主人翁地位地主体意识，每一位教师都应该把系部的发展与个人发展联系在一起，积极参与系部发展规划讨论，如：为系部乃至学院发展献言献策，一起查找影响系部发展的瓶颈，等等。这些都能充分发挥教师的主体作用，从而实现应用型创新人才培养的目标。

以上仅仅是我系的初步调查与分析，至于下一步解放思想大讨论，我们将进一步分析研究，再制定出有利于促进系部发展的对策和措施。

三基建设汇报材料篇四

村妇委会主任是农村新风尚的引导者。把推进家庭美德建设

作为一项重要工作内容，充分利用三八节、春节等传统节日，通过开展五好文明家庭、好婆婆、好媳妇到村里参加座谈会，把深化美德在家庭活动作为组织妇女参与精神文明创建活动的有效载体。

组织文艺宣传活动，抵制封建迷信和陈规陋习，有的村成立了妇女健身秧歌队，组织发动农村妇女积极参与科学健身活动，村委会还为她们购置了录音机、彩扇、锣鼓等活动器材，提高了广大妇女参与活动的积极性，满足了农村妇女求知、求乐的愿望。从动员妇女群众从治理脏、乱、差，美化生活环境入手，倡导广大妇女建立文明、科学、健康向上的生活方式。例如：武当口村组织妇女群众开展美德在农家净化家园文明行动时，采取以点带面的方式、方法，先树立一批典型，接着召开现场会，组织全村妇女参观学习，同时制定了检查评比措施，做到每月检查一次，每半年评比一次，从而调动了广大妇女积极参与。200x年仅武当口村组织本村妇女参观学习达200人次。

村妇代主任能干事，工作能力强，她们虽然是一名普通的村干部，但她们所承担的工作有计生、农村合作医疗、村级各项事务管理等工作，村里有什么样的工作就要面对什么样的任务，大多数妇女干部工作勤奋又认真，做群众工作有耐心，为民办实事有恒心，不怕苦不怕累，在群众中印象好，在村中的威望较高，不少妇女生活出现问题，就会及时找到妇代会主任进行解决。因为有群众基础，妇代会主任大多愿意干好工作，以此回报众人的信任。

存在的' 主要问题及原因

村妇女工作线长面广，涉及社会的方方面面，涉及到千家万户，可谓是哪里有人群，哪里就有妇女，哪里就应该有妇女工作。通过调研发现，妇女组织和妇女工作还存在很多问题，主要表现在：

1、基层妇女组织不健全。

全市还有52个村没有妇代会，妇女工作处于于瘫痪状态。主要原因是农村税费改革后，取消三提五统，村无集体经济收入，村各项开支及干部工资仅靠财政转移支付来维持，有限资金迫使村干部职数减了又减，有的干脆不设置妇代会组织职位，有的因为村小，负担过重，不愿配置。有些村庄不少村优秀女性都外出打工，选不出有能力又热心妇女工作的女性任职，有的物色到比较合适人选，又因家庭阻力无法到位，造成村干部中没有女性。

2、妇代会主任综合素质有待于提高。

妇联工作涉及的知识面较广，要求的能力也很强，如：维权工作涉及法律知识，双学双比活动中需要农业知识，创建文明生态村涉及科技知识等等。工作中还需要较强的协调能力，如一些工作要与司法、农业、精神文明、派出所等协调解决。而目前我市一部分村妇女主任年龄偏大，思想观念陈旧，文化程度较低，掌握不了先进的科技文化知识，已经难以适应工作需要；部分年轻妇女主任工作经历单一，基层工作经验缺乏，独立自主、创造性开展工作的能力还不够强。

3、村妇代会活动经费不足。

税费改革后，村级转移支付金额有限，除掉人员工资开支后，办公经费要优先保证党建、综合治理等重点工作，妇女工作几乎没有活动经费，妇代会主任开会、学习、开展活动没有经费保障，不能如期、按计划开展工作和各项活动。在没有集体经济收入的村，妇代会主任很难及时参加上级妇联组织举行的业务、政策、法律法规培训班，不能清晰透彻掌握上级有关政策，严重阻碍了基层妇女工作的开展。

三基建设汇报材料篇五

根据县委提出认真学习实践_，促进机关作风建设的要求，我就如何落实_、促进机关作风建设进行了调研。

一、基本情况

目前，我局机关现有股室10个、局基层下属单位9个，全局干部职工246人，其中局机关干部职工58人，党政班子成员12人。从调研的情况来看，96%的被调查者对我局机关作风建设评价较好。这说明3月份以来，通过开展_学习，局机关作风建设得到了进一步好转。调查中，大家普遍认为，局机关作风建设有四个方面的明显变化。

1、健全工作规范，服务水平明显提升。各股室、各基层单位立足实际，针对作风建设存在的突出问题，强化措施，加大力度，抓好整改，取得了一定成效。各股室、各基层单位普遍推行了首问负责、限时服务、行政审批超时默许制等制度，不断优化服务方式，规范职业行为，提高了工作质量和服务水平。今年三月以来，各股室、各基层单位在加大服务力度、改善服务质量上狠下功夫，在主动服务、优质服务上做好文章，大局意识、宗旨观念和服务意识有了明显增强，形成了为城乡建设规划建设服务、为群众服务的良好氛围。

2、强化依法行政，施政行为明显规范。通过_的动员学习，各股室、各基层单位也非常注重加强法制建设，能够通过加大政务公开力度，定期将工作情况和办事依据向社会公开，增强了工作的透明度。同时，结合工作实际，各股室、各基层单位通过各种形式，不断提高机关工作人员的法律意识，也促进了机关干部依法办事水平的提高。

3、突出效能建设，工作作风明显好转。近1个月来，通过坚持不懈地加强作风建设，各股室、各基层单位抓工作落实的力度得到增强，办事拖拉、梗阻现象大为减少。局党委要求

各级股室要做到“说一句、算一句，句句算数；干一件、成一件，件件落实”。局领导班子经常深入基层、深入一线，解决城乡建设规划建设遇到的困难和问题。同时，通过实行定期通报、定期督查等措施，促进了各项工作的落实。

4、健全完善制度，廉政建设明显加强。各股室、各基层单位认真贯彻落实上级廉洁自律各项制度规定，严格落实党风廉政建设责任制，签订了目标责任书，促进了机关股室廉政建设。重申了有关规章制度，进一步加强了机关廉政建设。

二、存在问题和原因分析

通过调查发现，通过对_的深入学习，我局机关作风建设虽然取得了明显成效，但面上仍然存在着不平衡，在个别股室和部分干部职工身上有些问题仍然存在，主要表现在以下五个方面。

1、学习风气还不浓，业务素质有待进一步提高。一是有被动应付现象。有的单位学习制度流于形式，被动应付的多，主动系统学习的少。有的单位学习形式单一，不联系实际，教条主义，影响了学习成效。二是有学用脱节现象。有的机关干部不重视理论知识的学习，不善于理论联系实际，不善于运用科学的世界观和方法论解决改革、发展、稳定中的各种新矛盾、新问题。三是学习自觉性不强。有的机关干部不注重学习业务知识，满足于已有水平，凭经验做事，有吃老本的现象，专业化的素质不够高。

2、制度执行还不力，日常管理不严。一是纪律有待加强。有的股室工作制度不够健全，执行不力，上下班晚来早走。有的机关干部上班时间，串办公室。有极少数工作人员上班时间擅离职守，造成空岗，给群众办事带来不便；二是管理不严。有的单位对办公设施、办公设备管理不够到位。有的单位不注意节能、节水、节电、节材，办公成本高。

3、公仆意识还不牢，行政效能不高。一是有梗阻现象。有的单位内部分工不够明确，责任不够清晰，科室之间工作不协调，缺少协作。二是服务意识差。个别机关干部有时不注意执法方式方法，导致群众有意见。

4、作风还不够务实，工作落实不力。一是言行不一的现象仍然存在。个别同志工作不扎实，不能脚踏实地地深入基层，不能扑下身子开展工作，不能面对面地抓落实。有的领导干部接受任务时满口答应，工作落实中拖拖拉拉。二是作风不够民主。有的单位对工作抓而不紧、抓而不细、大而化之。三是工作标准不高。部分干部工作要求低、标准低，抓落实力度不够。在确定的重点工程项目和重点工作等关键问题上，精力不集中，难以见到成效。

5、思想不够解放，观念更新不快。一是思想观念陈旧。面对各地竞相发展的态势，面对城乡建设新任务，有的干部思路不够开阔，办法不够多，措施不够硬，创新力度不够大。二是缺乏危机感。有的干部“小成即满、小富则安”，易满足现状，不求进取。三是有畏难发愁情绪。有的同志一味强调客观困难，不注重调查研究，不深入思考问题，工作主观能动性没有充分发挥。

导致作风建设产生问题的原因很多，既有主观方面的因素，又有客观方面的因素。通过分析研究，我们认为主要是以下三个方面的原因。

1、思想认识不到位。在一些单位和股室，作风建设不被重视。究其原因是一些党员干部特别是领导干部对这个问题的认识有一定的片面性。近年来，各单位股室城市建设工作任务都很重，工作压力都很大。有的股室和单位没有正确处理好抓作风建设与抓中心工作的关系，片面强调客观原因，对作风建设消极应付，没有主动地开展工作，造成作风建设与中心工作相互脱节。从机关干部自身来看，个别机关干部放松对世界观、人生观、价值观的改造，认为自己作风很好，加强

作风建设是别人的事情，与自己关系不大，对作风建设不入心、不入脑、不入耳，被动接受教育，不愿接受锤炼。

2、制度落实不到位。在一些股室和单位作风建设之所以效果不够明显，制度落实不到位是一个重要原因。一方面，虽然近来通过开展深入学习实践活动、但有的单位没有结合实际，照搬照套，内容空泛，导致有的规章制度缺乏针对性和可操作性，降低了作风建设成效。另一方面，随着时间的推移，一些原来行之有效的规章制度和工作守则，逐步不能适应新形势、新任务的需要，但一些单位和股室没有及时进行删节、修订和完善。同时，领导班子和领导干部在作风建设上时间和精力投放不足，在工作思路上不清晰，在工作方法上不对路，在工作措施上不得力，导致作风建设成效不够明显。

3、监督管理不到位。作风建设监督职能不够落实，措施不够到位，工作没有形成合力，导致作风建设监督管理不到位。同时，受思想观念、整体素质等多种因素的影响，群众监督的渠道不宽，领域不广。

三、下步机关作风建设工作的要求和工作重点

针对我局机关作风建设还存在的问题，对下步加强机关作风建设，在工作重点上必须抓好以下几个方面：

1、加强思想教育。大力深入学习，开展宗旨观、政绩观教育，引导广大机关干部特别是领导干部把正确的政绩观同正确的权力观统一起来，牢固树立人民利益至上的理念，提高为人民服务的质量和水平。大力开展民主观、法制观教育，坚持充分发扬民主，重视群众参与，牢固树立行政必须依法、用权必须监督的理念，努力做到依法行政、从严行政。

2、规范机关行为。坚持依法行政，规范从政行为，切实解决工作中存在缺位、错位、越位等现象，确保职能到位。

3完善制度建设。全面推行岗位责任制、服务承诺制、超时默许制、限时办结制、首问负责制，以失职追究制来严肃工作纪律，逐步实现用制度管人管事。做到少开会、少发文、多指导、多督办。

4、提高干部职工队伍素质。要在局机关内部大力营造有利于优秀人才脱颖而出的工作环境，建立起能者上、庸者下的科学“赛马”机制。要大力开展学习型机关创建活动，切实提高局机关干部的思想道德素质和业务工作能力。

三基建设汇报材料篇六

根据我校培训计划的要求，为全面把我校教师队伍建设的现状，找准制约学校发展的瓶颈，寻求解决教师队伍发展的突破口，努力打造一支德才兼备、素质优良的教师队伍，为此进行调研，现将调研情况报告如下：

1. 师资结构不合理。我校有教职工38人，50岁以上8人，40岁—49岁10人，30岁—39岁12人，20—29岁8人。中专学历8人，高中2人，专科28人，学历合格率100%，小学高级12人，小学一级24人，小学二级2人。存在问题主要是教师普遍年龄偏大，多病教师较多。

2. 教师配备不科学。体育、美术、音乐无专业教师。科学教师只有1人，语文教师过多，数学教师不足。女教职工31人，男教职工7人。男教师较少，女教师较多。存在专业不对口情况，直接影响教育教学质量。

3. 师资素质不平衡。学校中层以上干部大专以上学历占90%，平均年龄38岁，领导班子很明显不能适应新形势下的教育改革，管理方法保守陈旧，对年轻有为教师不能大胆任用，瞻前顾后。领导干部自身素质有待提高，个别领导干部工作方法有待改进，工作作风也存在一些问题，如工作不落实、不到位，与老师沟通交流少等。公开课始终停留在少数年轻教

师身上，备课组长、教研组长缺乏主动，躲前闪后，不能起带头、示范、辐射作用，满足现状，对年轻教师缺少影响力。少数教师不思积极，教学方法陈旧，教学效果不佳，满意度不高。青年教师工作激情受到约束，办公环境、领导重视程度，导致少数教师缺少责任心和积极心，工作得过且过，做一天和尚撞一天钟。学习、工作缺少钻研精神，竞争意识不强。

1. 合理核定编制，科学配备师源

(1) 上级人事部门要适当增加农村学校教师编制，解决农村因缺编造成的困难，以保证教学工作的正常有效开展；教育主管部门要严格控制农村教师的流动，对借用教师要实行申报制，对学校教师配置情况进行调研，实行“有借用不分配”原则，从政策上堵住农村教师外流现象。

(2) 学校对老龄化教师或多病教师实行人性化管理，一方面动员不能适应工作需要的教师提前离岗退养，另一方面对不能适应教学需要的教师实行转岗使用。对提前离岗和转岗人员的身份、工资待遇以及有关个人利益问题，市政府应出台相关政策和措施，尽可能地让留者情愿，去者甘心，没有顾虑。

2. 加强队伍建设，提高教师素质

(1) 加强教师思想道德建设。一是建立学习型组织，坚持政治学习制度，组织学习政治理论、重要文献、法律法规、典型事迹，开展“求真务实，解放思想”、“责任与奉献”大讨论主题教育，弘扬爱国守法、敬业奉献、改革创新、团结协作精神，增强大局意识、责任意识、奉献意识、竞争意识，进一步提高教职工的思想政治觉悟。二是组织开展“争当师德标兵，做人民满意好教师”立功竞赛活动。通过竞赛，把学习《规范》、贯彻《姜堰市中小学教师基本职业道德考评量化打分标准（试行）》，落实到教职工日常的具体言行中，

引领广大教师争做人民满意的“六有”好教师。三是建立师德师风考核评价机制。组织开展社会评学校、家长评教师、学生评教师“三评”活动和教师承诺活动，通过调查问卷、座谈走访、举报电话、校长接待日等形式了解各方面对学校、对教师的评价，树立典型，表彰先进；对搞有偿家教、索请索礼、利用职务之便谋取私利、体罚或变相体罚等违背师德师风的行为实行一票否决制，不得评优、晋级、晋升，并作为绩效工资考核依据。

(2) 加强在职教师培训学习。一是建立教师培训机制，确定培训资金投入，保证定期轮训，促进教师专业成长，尽快适应课程改革要求。二是鼓励教师参加各种形式的培训进修学习，为教师搭建平台，提供更多的学习机会，如通过自学考试提高理论水平、通过外出学习积累教学经验、通过听课评课提高业务素质、通过公开课提高自身教学水平、通过校本培训提高专业水平。三是“请进来，走出去”，邀请本地区知名专家、教学能手讲学授课，为教师引线指路；定期派员外出观摩学习，为教师筑石铺路。

(3) 重视培养和指导青年教师。一是制订青年教师培养计划，明确培养对象，落实培养人，做到培养一个，发展一个，选拔一个。二是实施“青蓝工程”拜师结对活动，制订教师个人成长计划，签订合同书，以骨干教师带动、带好青年教师，为青年教师传真经、露一手、铺路子、架梯子、搭台子，让青年教师迅速成长。三是引导青年教师练好教学基本功，组织开展“八个一”活动，做到“三字一话”天天练，教学反思经常写，教育专著日日看，读书笔记周周写，教学工作月月查，论文勤动笔，课件勤制作。

3. 加强教师管理，提高管理实效

(1) 严于律己，率先垂范。学校领导要以身作则，在各方面要起带头作用。孔子云：“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从。”领导者高尚的人格魅力，是有形的榜样、无声

的命令、有力的指挥。凡是要求教师做到的，自己首先做好；要求教师不做的，自己坚决不做。无论面对大小事情，都要严格要求自己不搞特殊化，不论工作环境好差，工作难度大小，都能迎难而上，以苦为荣。涉及荣誉、经济利益的时候，一不争二谦让，不和教师争荣誉。在思想作风方面，力求清正廉洁；对工作实事求是，不搞报喜不报忧；对人对事处以公心，一碗水端平。

(2) 勤于督查，对症下药。疏于管理易导致领导层失去公信力，教师思想麻痹。实行层级管理，一级对一级负责，确保事事有人过问，人人过问事情。领导班子要有明确分工，不流于形式，有工作台帐，办事日记，做到考勤心中有数，教师到班有底。坚持一日三巡，发现问题，及时指正，当场解决。

(3) 建章立制，长效管理。制度不是形式，不能走过场，贴在墙上不对照，说在嘴上不行动，制度等于没有。制度就是公约，是全体教职工执行的准则，大家要常对照，常排查，常反思，有改进。领导要下基层，到办公室，到课堂，到学校的方方面面，有调查，才能说服力。制度面前要一视同仁，不搞特殊，既要人性化管理，又要有刚性规定，没有规矩不成方圆。制度要对事不对人，目的只有一个，就是要维护学校声誉，树立自身形象。

4. 关注教师健康，丰富教师生活

(1) 定期举行心理健康讲座，平时与教师多沟通、多交流，缓解教师压力，急教师所急，想教师所想，最大限度地解决教师所关心的问题。积极开展有益于教职工身心健康的文体活动，缓解教师的压力。定期组织教职工体检，做到有病早发现，早治疗，让教师的健康得到保障。

(2) 以人为本，关怀激励。发挥教师的优势，让教师们感到学校对他们负责任，帮助他们进步。在生活上，对教师体贴

入微，改善食堂伙食；对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候；对教师家庭困难，学校应尽力给予帮助解决，让教师安心工作。学校在评优、晋级等问题要坚持公平、公正、公开的原则，不停留在少数人，不圈点对象，不作凭老印象，不暗箱操作，一切在阳光下运行，接受全体教职工监督，还领导一个清白，给教师一个明白。

为了规范教学管理，保障学校各项常规工作的落实，规范教学过程，达到全面提高教学质量的目的，同时保证教师充足的备课、作业批改、师生互动、教学研讨的时间，结合我校实际，特制定涌宝片区师坐班制度如下：

1、坐班的对象：所有在岗教师。

2、坐班的任务：备课、学习、作业批改、听评课、其它有组织的教育教学活动。

4、坐班的地点：各年级组坐班室。

5、坐班的考勤：学校教师坐班管理实行值周教师负责制，由值周教师具体负责，值周教师在规定的签到和签离时间内发放签名册进行签名，以外时间进行封存，值周领导要每天检查登记情况。

6、坐班要求：

（1）请坐班教师从教学需要、管理需要出发，必须严格遵守坐班时间，任何人不得迟到、早退、也不得无故中途离开。

（2）因工作需要完成其它任务的，视为正常坐班；因病假、事假、出差等原因未能签到签离者，值周教师应在备注栏注明具体情况。

（3）坚决克服自由散漫思想、行为，坐班时间不玩电子游戏，

不影响他人，坚持文明坐班,有效坐班。

教育大计，教师为本。加强教师队伍建设，促进教师发展，已成为倍受关注的热点问题。学校要引导全体教职员增强大局意识、责任意识，把贯彻科学发展观、推动学校科学发展作为自己的政治责任和历史使命；牢固树立以师为本、以生为本的观念，把加强教师队伍建设的过程作为为广大教职工谋利益、推动学校科学发展的过程。