

最新调研专题报告(模板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。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。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

调研专题报告篇一

尊敬的各位领导：

“看病难”、“看病贵”是近年来广大人民群众十分关注的话题，解决这一问题，人们寄希望于进一步深化医疗卫生体制改革，医疗卫生体制究竟应当怎么改，社会各界仁者见仁，各地也都进行了一些有益的尝试，但并没有发现哪一种模式是最适合我国国情的，由于体制改革是要由政府组织实施的，我们目前尚没有触及到体制改革这一块，我们对内部运行机制的改革做了一些尝试。下面我先把这几年我们的内部运行机制改革的一些做法向各位领导作一个简单的汇报：

一、关于体制及机制问题

1、全面推行病人选择医生制度。2002年开始，我们首先在门诊推行了“病人选择医生”做为试点。2003年1月份开始在医院全面推行“病人选择医生”工作，以主诊组为单元实行主诊医生负责制，进一步完善了考核细则，增强了医务人员的责任心，提高了医疗质量。构建和谐和同事关系和良好的医患关系，钝化各种矛盾。

2、全面推进人事制度改革

(1) 合理设岗，优化组合。按“因事设岗、精简高效、结构合理、优化组合”的原则，在满足工作需要的前提下，考虑

适当的结构比例，合理设置不同层次的岗位。在现行临床科室、病区的基础上，实行专业组主诊医生负责制。主诊医生组由3—5人组成。岗位设定：主诊医生组内分主诊医师、中级医师、初级医师三个层次；医技、行政岗位：按精简、高效的原则，实行按需设岗。

(2) 实行竞聘上岗制度。制定了全员竞聘上岗制度，并积极组织实施。完善中层干部竞聘上岗的实施办法，完成了职能科室、临床、医技科室主任、护士长竞聘上岗工作；主诊医生岗位实行竞聘上岗制度，中级医师、初级医师的岗位实行双向选择上岗；护理人员实行双向选择上岗制度，双向选择率控制在90%；实行专家岗制度，具备正高职称、年龄偏大的老同志，经本人申请，院专家委员会确认后安排到专家岗位上。

(3) 实行招聘引进人才制度。坚持“公开、公平、公正”原则择优录用，招聘对象定位在受国家正规学历教育的研究生和大专院校的毕业生，（临床医师、医技科室医师必须是本科毕业生、医技技师及护理主要为大专毕业生及少量中专生）经资格审查、面试、笔试、综合素质考核，按得分高低择优录用，由人事局和卫生局组织考试考核。按人事局、卫生局有关规定办理手续并签订协议书。

(4) 实行合同护理人员的招聘制度。根据医院护理岗位需求和人员变动情况，在经过国家正规院校护理专业学习的应届和历届大专、中专院校毕业的护理人员中挑选，经面试、考试、考核、综合素质评定，择优聘用，凡被录用为合同制护理人员，试用期一年，试用期满后，符合录用要求者签订聘用合同，聘用期内享受养老、失业及医疗等保险待遇，医院代为办理护士注册、职称晋升等工作。

3、全面推行全成本核算，结合目标考核。(1) 实行绩效工资制。将在职职工国家规定的工资作为档案工资，推行以绩效为主体的分配制度。档案工资仅作为职工退休或工作调动

和调资的依据；（2）绩效工资构成：绩效工资由基本工资、岗位工资、效益和效率工资三部分组成。基本工资：占档案工资的60%，（按现工资表实发数）随着国家政策调资，增资额仍按60%计入。岗位工资：占档案工资的20%，根据岗位特点、责任轻重、技术高低、工作量大小、质量效益、行政职务高低、风险大小等因素实行新的内部分配制度，将全院各个岗位分成1—15个级别，级与级之间确定分配差距系数（系数的确定，不超过全院工资总额20%），岗位工资随着岗位的变动而变动。效益和效率工资：占档案工资的20%+医院月业务收入的4%，考核发放。

4、全面推进后勤社会化。自2004年10月起，将后勤保洁、保绿、保安三大块功能全部招聘给物业公司进行管理，实现了后勤社会化管理。

（二）对策和建议

关于医疗体制改革提几点建议：

一是要调整现存资源配置不合理的现象，政府需要大力发展城市社区卫生服务，让人们的常见病就医在附近社区就能解决。

二是完善医疗资源的配置手段。政府应研究如何完善医疗资源的配置，强调区域卫生规划，以人民的需求为导向。大型仪器购置严格实行准入制度，不能搞重复投资，避免医疗资源的浪费。

三是落实政府在医疗保健中应尽的职责和义务。政府职责在这几年日益明确，公共卫生、农村卫生、急救体系建立及政府举办公立医院是政府的基本方向，但是，由于城乡居民的医疗保险尚未完全覆盖，以及其它诸多原因，政府要继续办好公立医院，应加大财政投入。

四是积极稳妥地推进医疗机构体制改革，可以吸纳部分本院职工的资金，实行职工内部股份制改革，一方面解决政府投入不足的问题，同时又能留住高素质人才。有利于充分调动医护人员创业的积极性。

二、关于“看病贵”、“看病难”的问题。

（一）问题成因分析

不久前高强部长对此曾有一个明确的说法，主要是六个不适应造成了群众看病难、看病贵的问题，结合我们基层医院的现状，形成“看病难”、“看病贵”的原因主要在以下几个方面：

1、政府补偿机制不到位，导致卫生发展不平衡。

具体表现有以下几个方面：

一是就医环境得不到改善。造成房屋破旧、设备老化、设施陈旧、被服破旧、厕所洗浴设施不能改善等现象。通过这几年的努力，这些情况得到明显改善。像我们医院，我们的床位从360张发展到500张，但目前仍然收治700个病人左右，只能在走廊、医生办公室等地到处加床，临时满足人民的需求，住院难的问题尚未彻底解决。这几年虽然通过努力，兴建了医技楼、门诊楼、改造了病房大楼及急诊楼、传染科楼，但是，兴建病房大楼仍然势在必行；目前由于降价因素对医院冲击较大，造成病房大楼建设资金困难。要从根本上解决问题，必须解决投入的主体。

二是仪器设备得不到添置、更新。虽然这几年通过努力，我们在仪器设备添置上投入5000多万元，但由于全民法律意识的提高，工作量增大，又由于仪器设备检查费用降价，群众承受能力加大，因此，某些检查病人数明显增加，造成一些设备使用寿命缩短，急需更新，如mr□ct等大型仪器设备。如

不更新，造成许多新技术、新项目得不到开展，医疗技术水平得不到提高。

三是职工待遇差。与税务、邮电、电力部门的职工相比，体现不出专业技术人员的劳务价值，挫伤医务人员的积极性，导致医务人员心理不平衡。

2、政府监管不力导致医疗市场混乱

具体表现有以下几个方面：

一是个体和民营医院滥设。医疗机构多了以后，竞争是加剧了，但更多的是导致了不正当的竞争，虚假广告，夸大宣传，误导消费者。有的甚至搞欺诈行为及“回扣”。影响了医疗市场有序竞争。

二是药品、设备的价格混乱。市场上同一药品、同一规格、不同厂家价格不一样，有的药品区域性价格不一样，应该医院药店全国统一定价，不应该出现价格差异，引起社会的不满，又混乱了医疗价格，烟草国家尚能管理到位，实行专卖，难道涉及人民生命的药品价格就不能管理吗？这些主要原因是什么？我们认为应该深刻反思。另外，二手仪器设备充斥医疗市场，如ct既影响了医疗质量，又混乱了医疗价格。

三是舆论导向发生偏离，由于新闻的炒作，部分报道不实，仅听一面之词，不清红皂白的`将板子打在医院和医务人员身上，导致医务人员有想法、有情绪，影响和谐的社会关系。

调研专题报告篇二

XXX

XXX

XXX

XXX

XXX

通过了解当代大学生的压力问题，包括来源，种类、态度等，以便找到相关的解决措施来减轻大学生的心理压力，使其能够更好地生活学习质量。

随着社会发展速度的不断提高，快节奏高效率的生活方式越来越多的出现在人们的生活中。面对这种生活节奏，每个人都在高速运转，像一只陀螺，工作学习生活忙的焦头烂额。不仅面对自己的期望值，还要面对来自各方的期待、质疑。这也就使得现在人们的压力越来越大，来源范围越来越广。

而当代大学生作为祖国未来发展的主要推动力，社会发展的精英人才面临着更多的压力，而这些压力也来自各方面。当代大学生大部分都是90后，很多人说，90后是个矛盾体。他们有着其他年龄段没有的创新思维，是稳重与张扬的结合体，同时他们又安于现状，有冒险精神却又不思进取。在这个和平发展的年代，没有政治经济波动使其没有太多危机感，更为现实且功利性较强。同时，90后多为独生子女，私密空间较小，对家庭依赖性较强，这就使得他们的抗压能力和心理承受能力较弱。

同时现当代大学生作为90后的一部分，也具有这样的特质。当代大学生作为社会各界主要关注的一个群体，他们面临着来自各方的压力，而其中就包括；就业压力，学业压力，父母的期待带来的压力和在校情感压力，当然，也有一部分同学面临着社会交际压力和经济压力。因此，在校大学生所承受的压力可以说是最大的，有的人有自己的解压途径，但也有些人在面临压力时不知所措。本小组成员在经过实地调查，问卷调查等方式后，对当代大学生压力问题进行了系统的分

析。

1、通过向各个学院大一及大二的学生发放调查问卷，共计400份。

调研专题报告篇三

坚持科学发展、发挥财政职能、构建和谐财政，在新的历史起点上，加快推进富庶魅力和谐新徽县建设步伐，对财政干部队伍素质提出了新的更高要求。面对复杂多变的发展形势，日益繁重的财政任务，如何以发展的观点、创新的思维、务实的举措，破解财政干部队伍建设中存在的难题，激发干部队伍活力，增强干部队伍的凝聚力和战斗力，提高干部队伍的创新力和执行力，努力打造一支高素质的财政干部队伍，是摆在我们面前的一项重要课题。

一、当前徽县财政干部队伍建设的现状

近年来，财政局党支部坚持“两手抓、两手都要硬”的方针，在推进财政改革、强化财政管理的同时，把全面提升财政人员素质作为财政事业科学发展的重点工作之一，大力实施人才战略，全方位、分层次、多举措加强财政干部队伍建设，建立了一支政治过硬、业务熟练、作风优良的财政干部队伍，为圆满完成各项财政任务提供了坚强有力的组织保证。通过深入调研，我认为主要呈现出三个亮点：

一是干部队伍的思想政治素质明显加强。全县财政系统始终坚持把加强干部队伍政治建设放在突出的位置，通过开展团结干事、党内两个《条例》、两个“务必”、保持xxx员先进性、树立社会主义荣辱观、解放思想大讨论以及深入学习实践科学发展观等各项教育活动，坚持“八个坚持、八个反对”，大力倡导八个方面的良好风气，使“为公理财、为民服务”的工作宗旨扎根于每个财政干部的头脑，广大财政干部职工普遍树立了正确的世界观、人生观、价值观和权力

观、利益观、荣辱观。主要体现在日常财政管理服务之中，良好的思想意识基础，引导财政干部为社会各界提供了优良的服务，使财政干部为促进地方经济社会发展的责任感更加强烈。

二是干部队伍的业务素质 and 学历水平明显提升。近年来，全县财政系统重点组织开展了“争先创优”、“五讲五个一”和“五型机关”创建等各项活动，有效地提高了财政干部队伍的岗位技能和综合素质，推动了学习型财政机关建设，为我们应对各种新情况、新问题的挑战打下了坚实基础。从县局到局属各部门及乡镇财政所，高度重视财政干部学历教育的问题，制定了一系列的激励措施，加大了财政干部的学历教育力度，取得了较好效果。目前，全县财政系统大专以上学历的干部占干部总数76%，与xx年的相比，增加了个百分点。主要体现在财政干部的依法理财水平更高，执行财政政策刚性更强，各项财政财务管理更加精细化。

三是干部人事制度改革明显推进。从xx年以来，在基层财政所和县局各股室推行双向选择和异地交流制度。通过开展竞争上岗和双向选择工作，进一步整合了人力资源，逐步优化了中层管理干部队伍的年龄、知识和专业结构，一定程度上打破了论资排辈、能上不能下的选人用人机制，让想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位，增强了财政干部职工的危机感、责任感和紧迫感。

二、存在的主要问题和原因分析

虽然我县财政系统干部队伍建设的总体形势喜人，但是按照科学发展观的要求，仍然存在一些不容忽视的问题，主要表现在：

（一）财政干部交流难、职务晋升难，人才流动和激励机制有待加强。近年来，由于财政部门注重业务工作的因素较重，党委、政府选拔使用干部时，很少考虑财政干部，加之财政

系统领导职数有限，部分所长和股长长期担任同一职务，据统计，当前财政系统股所级干部的平均年龄45岁，科级干部的平均年龄47岁，中层以上干部年龄偏大，许多懂经济、善管理、有经验的优秀年轻干部不能得到选拔任用。随着干部任用年轻化和时间的推移，这一矛盾越来越明显，相当一部分任职时间较长的干部由于职数限制职务得不到晋升。财政内部干部轮岗交流少，有的干部长期在一个岗位上工作没有动过，容易出现工作上没有新动力、按老经验办事、坐等提拔、不思进取的现象；部分财政干部的积极性、主动性、创造性没有得到充分发挥，忙闲不均的问题还没有得到很好解决，“能上不能下，能进不能出”的现象仍然存在。主要原因是：受人事体制的制约，人才流动在客观上受到较大限制，在观念上也存在不愿意到事业单位的想法；对轮岗工作的作用认识不够，轮岗没有形成制度化，还存在轮岗多了影响工作的担心；人才激励和奖惩机制还不够有效，事业单位收入分配制度不够完善，干部“下”与“出”的通道还不够通畅。

调研专题报告篇四

“做党的忠诚卫士，当群众的贴心人”，是党章赋予纪检监察干部的神圣使命，是新形势下xxx对纪检监察机关和纪检监察干部在政治信仰、政治立场和岗位职责上提出的更高要求。笔者对照“做党的忠诚卫士、当群众贴心人”主题教育活动的内在要求，就当前纪检监察组织及其干部队伍建设中存在的问题及其原因、以及对策谈些粗浅认识。

一、当前纪检监察组织及其干部队伍建设存在的不符合、不适应的问题

近些年来纪检监察机关和干部队伍建设取得了一定的成效，但是，与新形势的发展、新任务的要求相比，还存在着一些不符合、不适应的问题，主要表现在以下几方面：

（一）思想观念方面的不符合、不适应。

1、滞后性。缺乏全局观念，没有主动把纪检监察工作放到改革、发展的大局中去思考、把握，而是就纪检工作抓纪检工作；工作滞后，对新的改革措施、政策出台后可能带来新的权力寻租空间缺乏预见性，不能及时制订相关的配套防范措施（制度）进行预防约束，往往是问题出现后，用“秋后算账”的办法被动地去堵、去查、去纠，导致工作效果不理想。

2、消极性。近年来，我国的反腐败斗争取得明显成效，但在少数地方和领域，腐败现象易发多发的态势仍没有得到有效遏制，有的还有蔓延势头。部分群众看到这种现象，就觉得腐败不得了，非常严重，很是普遍，并对我国能否彻底解决好腐败问题缺乏信心。这种思想也在一定程度上影响了纪检监察干部做好工作的决心和信心。

3、放松性。有一种现象：党委政府要求解放思想、加快发展时，组织内往往伴有要放松纪律要求的呼声，认为可查可不查的案件不查，可处理可不处理的案件不处理，似乎强化纪律要求束缚了前进的步伐，而只有放松纪律要求，才能解放思想，只有放松纪律要求，才能促进发展。纪检监察组织受到上述错误认识的影响或迫于一些领导干部这种片面认识的压力，就会放松纪律要求，造成执纪失之于宽、于软的现象。

4、迷惘性。为了维护统一性，各地应该不折不扣的贯彻执行中央政策，但中央的政策是从全局出发和根据当时的形势制定的，具有普遍性（有些还具有滞后性），具体到一个地方、部门就会出现不一定完全适应的现象。因而就会出现严格按照上级政策办事的地方吃亏，不严格执行上级政策甚至踩点红线的地方反而获利的现象。作为执纪机关该如何把握政策，既要确保政令畅通，又要有利当地发展，纪检监察机关存在迷惘。

5、僵化性。只会照搬照套上级会议、文件精神，简单僵化的按文件精神办事，没有结合当地实际，创造性的贯彻执行上级政策、文件，当上级的政策、文件经实践检验不符合实际、

阻碍了发展时，不是去修改上级的政策、文件，而是修正已被实践证明的有利发展的正确做法，反映了我们有些纪检监察机关思想上保守僵化，行动上机械盲目。

（二）工作作风方面的不符合、不适应。

1、思想上惰性。有些同志在工作上勤勤恳恳、任劳任怨，但在思想上却存在思想懒惰、精神懈怠的现象，不善于学习、不善于思考，缺乏敢为人先的勇气。

2、联系实际不够。工作不深入，赴基层调查研究不够，有时去基层调研也是“走马观花”，没有深入实际、深入群众、深入基层了解实情，去掌握第一手资料，以致在联系实际开展工作上存在盲目性。如有的纪检监察机关在确定执法监察和廉洁自律专项治理项目时，照搬照套上级项目，缺乏针对性，自然治理的效果不理想。

3、关注民生不足。主要表现为：坐在机关里多、深入到基层听取群众呼声少；重办案、轻纠风；有的甚者受到利益的驱动，出现与民争利的行为。

4、责任意识不强。对做好反腐倡廉工作的重要性认识不足，存在工作责任意识不强的问题，如：有的纪检监察干部在办案中发现有价值的案件线索，由于责任心不强，没有深入追究下去，致使重要案件线索白白丢失；少数人员由于年龄偏大，自感“人到码头、车到站”，不思进取、得过且过，工作被动应付。

5、监督作用发挥不够。目前，纪检机关实行的是横向与纵向相结合的领导体制，并主要是在同级党委的领导下开展工作，干部的使用、经费的保障都要依赖于当地党委政府，这不得不使纪委工作的开展在一定程度上要受到当地党委、政府的牵制，难以在对同级党委及其班子成员的监督上有较大作为。

（三）素质能力方面的不符合、不适应。

1、队伍结构不合理。主要表现为：一是年龄结构不合理。干部队伍整体年龄偏大，老化现象日益突出，缺乏活力。二是知识结构不合理。真正懂财会、懂法律、懂电脑、懂写作的专业人才缺少，精通多项知识的复合型和资本运作的人才更是凤毛麟角。

2、组织协调作用发挥不到位。组织协调职能是纪委的一项重要职能，但在实际工作中，少数基层纪检监察机关由于对组织协调的具体内容、程序、形式缺乏必要的认识，致使出现不会协调、不清楚该如何协调的问题，不善于发挥职能优势，督促协调相关部门履行职责，抓好职责范围内的反腐倡廉建设工作。

3、服务大局能力不强。孤立、静止的去做反腐倡廉工作，对纪检监察工作如何服务党委政府的工作大局，时常找不到工作切入点，不知道该怎样通过履行职责去服务经济社会发展大局，少数地方还出现了不能正确处理好履职与服务发展的关系，个别地方还出现过影响甚至妨碍经济社会发展的行为。

4、突破大要案能力不强。查处大要案尤其是疑难案件时，找不到案件的突破口，贻误战机，耽误办案，影响了整个案件办理进程及效果。

5、个别指导一般能力不强。不善于对工作中的新经验、好做法及时进行总结，并上升到理论层面进行归纳概括，形成带有普遍指导意义的理论和经验用于指导实际工作，以致于工作中碰到类似问题后，往往显得束手无措。

二、当前纪检监察组织和干部队伍建设存在问题的内在因素和外在原因

当前，纪检监察机关组织和干部队伍建设存在的不符合、不

适应的问题，既有内在因素的影响，也有外在因素的制约。

（一）内在因素。

1、理论学习不深入。有些同志对理论学习不感兴趣，学习兴趣淡化，导致理论水平不高；还有的干部学习不够深入，满足于一知半解，不在用心领会精神实质、研读理论原著上下功夫，导致思想水平不高，理论功底不深，处理复杂问题能力不强，业务知识上只能靠吃老本。

2、干部思想不稳定。工作方面，纪检监察干部工作辛苦，容易得罪人讨人嫌，是吃力不讨好的苦差事；待遇方面，纪检监察干部经济待遇不高，政治上进步不快；生活方面，纪检监察干部经常是别人能去的地方不能去，别人能得的不能得；一些秉公执纪、清廉自律的纪检监察干部还常被调查对象埋怨，甚至被亲戚朋友们所不理解。上述种种，在一定程度上造成了基层纪检监察干部思想不稳定，不安心本职工作。

3、业务素质不够高。有些同志政策水平不高，办案技巧掌握不够；有的口头表达、文字基本功还不够强，对党纪条规等业务知识还不够熟，存在着业务能力“偏低”的问题；有的掌握的知识不够全面，对经济发展政策、相关法律知识、会计知识知之甚少，这些问题的存在都从一定程度上影响了纪检监察工作的开展。

4、工作开展有顾虑。个别纪检监察干部在实际工作中存在畏难情绪，主要表现为：一怕得罪领导。在监督检查、查办案件时，纪检干部既担心得不到领导的支持，更怕查出问题得罪领导，以后工作难以开展；二怕影响人际关系。监督上级怕遭打击报复，监督同级怕妨碍团结，监督下级怕伤和气、丢选票，影响工作和自身的发展；三怕影响工作目标任务的完成。怕管严了、限制多了，影响干部工作积极性，于是对可查可不查的事件便不了了之。

（二）外在因素。

1、体制因素的制约。纪委目前实行的双重领导体制，使得纪委对同级党委的监督大打折扣，就是对下级党委的监督也要受到诸多因素的影响。

2、制度因素的制约。由于至今尚未制定一部《纪律检查工作条例》对纪检工作的地位、内部机构设置等作出明确规定，致使纪律检查工作的开展还不够系统和规范。

3、社会因素的制约。社会上对纪检监察工作不够理解的现象依然存在，尤其是牵涉到他们自身利益时，对纪检工作更是不够配合和支持，“一边骂腐败、一边搞腐败”的行为也大有市场；不良的党风、政风、社会风气，对财富的攀比心理，部分市民“笑贫不笑贪”的价值取向等等因素也会给纪检干部的思想、行为带来不良影响。

4、保障因素的制约。目前，基层纪检机关经费保障不到位，虽然财政会拨付一定的经费，但远远不能保障机关的正常运转，大量的经费需要纪检机关自己去争取，经费的不足致使办公、办案的条件适应不了新形势的要求，现就_____区纪检机关而言，各个室目前仍然使用的是上个世纪80年代的办公设备，没有专门的谈话室，办案工作至今仍停留在“一张嘴、一支笔、一张纸”的水平上。

三、加强纪检监察组织和干部队伍建设的意见和建议

要切实解决纪检监察组织建设和干部队伍建设存在的不符合、不适应的问题，就应坚持两手抓，即立足当前一手抓解决内在因素，着眼长远一手抓解决外在因素。

（一）立足当前抓内因。

1、加强学习培训，提高理论素质。纪检监察工作是一项政策

性、业务性很强的工作，涉及到多个领域，这就要求纪检监察干部要加强学习，提高自身素质，适应新形势发展的需要。一是抓好政治理论培训。要以树立马克思主义的世界观、人生观、价值为根本，以培养正确的权力观、地位观、利益观为核心，大力开展政治理论教育，切实解决好纪检监察干部政治理想、政治信念、政治敏感性等方面存在的问题，使纪检干部能始终坚定正确的政治方向。二是抓好综合知识培训。要对现有的纪检监察干部培训中心进行整合，建立干部定期培训机制，不仅要加强对基层纪检干部的业务知识的培训，还要加强对干部经济、管理、法律等方面知识的培训，保证每个在职干部1-2年就能有一次业务培训的机会。同时，要将对纪检监察干部的培训纳入到党委干部培训工作总体规划，由财政解决培训经费。三是开展学习型机关创建活动。坚持抓好干部理论学习、考试考核、学习交流制度，并将学习情况纳入到对干部职工的年度考核中，促使干部的综合素质得到显著提高。

3、建立激励机制，稳定干部队伍。建立激励机制，是稳定干部队伍，增强干部做好工作责任感和使命感的迫切要求。一是要用事业激励。对单位的发展应有一个整体规划，找准目标定位，明确发展目标，根据目标，结合干部的特点，将每位干部安排到合适的岗位上，并把干部的工作业绩与荣誉激励、职务晋级挂钩，增强干部职工做好工作的主动性，从而将单位的发展与个人的发展紧密结合起来。二是要用感情激励。一方面通过采取领导找干部谈话谈心的方式，听取干部的意见，及时帮助解决问题；另一方面，通过走访慰问的方式，给予干部关怀。三是要用待遇激励。一方面要着力提高干部的经济待遇；另一方面要加大干部的交流力度，切实提高干部的政治待遇。

4、强化管理监督，纯洁纪检队伍。强化管理监督，严格纪律要求，对于提高纪检队伍素质，保持纪检队伍纯洁性有着极为重要的作用。一是要加强内部管理。建立、完善内部监督管理的各项制度，如，干部职工行为规范、财务管理、学习、

保密、考勤等相关制度，增强制度的操作性，强化制度的执行到位，对违反制度的行为进行严肃处理，切实做到用制度管人、管事。二要强化外部监督。对纪检监察干部的标准要高，要求要严，要在做好内部管理的同时，积极发挥好人大监督、政协监督、审计监督、舆论监督的作用，切实加强对纪检干部的监督，对有问题的干部，该批评的批评，该处分的处分，对不适宜做纪检监察工作的干部坚决调离纪检监察岗位，保证纪检监察干部队伍的纯洁性。

（二）着眼长远抓外因。

1、改革体制，着力强化监督力度。为了强化对同级党委特别是“一把手”的监督，必须改革现有的纪律检查体制，探索建立中央或省级以下垂直管理的模式，减少纪委对同级党委的依附性，加大监督力度。一是全面实行垂直管理。纪委机关自下而上全面实行垂直管理，各级纪委的经费来源、干部配备使用和福利待遇等都由纪委系统统一安排，游离于监督客体之外，保持相对的独立性，中纪委直接对全国党代会和xxx中央xxx负责。二是实行省以下垂直管理模式。参照国土系统的管理体制模式，纪委系统实行省以下垂直管理的做法，地方各级纪委对省纪委负责，省纪委在中纪委的领导下，对省党代会和省委书记负责。

2、制定条例，切实规范纪检工作。制定纪律检查工作条例是加强队伍自身建设、确保纪检工作得到规范有序开展的重要举措。党章第八章“党的纪律检查机关”明确了党的纪律检查委员会的组织设置、重要任务、工作方式，是各级纪检机关开展工作的根本准则和依据，为了更好地把党章的规定落到实处，应当研究制定《中国xxx纪律检查工作条例》，在党章第八章的基础上进行细化，对地方各级纪委的地位，纪委内部机构的设置，包括内部机构的级别、数量、名称及其职能，以及对案件信访、案件检查、案件审理、案件管理、监督领导干部廉洁自律等纪律检查工作做出明确规定。

3、创新机制，有力保障工作顺利开展。创新反腐倡廉工作机制，切实提高地方党委政府对纪检工作的重视程度，对于保障纪检工作顺利开展具有重要作用。要建立健全巡视督查制度，由上级党委牵头，从纪委、检察院、法院、审计等部门单位抽调业务精、作风硬的人员，组成巡视督查组，定期对地方党委政府支持纪检工作的情况进行督查：一是对基层党委党风廉政建设责任制的落实情况进行督查，并对基层纪检监察组织进行业务指导；二是对纪检干部的使用、工作经费的保障、福利待遇的落实等情况进行检查，并将检查情况与对地方党政主要领导的年度考核挂钩，切实增强地方党委、政府对抓好纪检工作的重要性的认识。

4、强化保障，确保公平公正执纪。加大对纪检机关的保障力度，有利于避免纪检机关受到利益驱动，出现与民争利的行为。一是要强化经费保障。参照政法系统经费保障办法，由本级财政和上级财政拨付足额的办公经费和公用经费，进一步提高纪检干部的福利待遇，保障机关的正常运转。二是强化设备保障。对各级纪检机关进行标准化建设，统一配备办公设备、办公用车，进一步改善办公（办案）条件。

调研专题报告篇五

香格里拉·城市花园由江苏伟业建设集团西宁伟业房地产开发有限公司投资开发建设，项目现场位于青海省西宁市城中区香格里拉大道8号，总用地面积约3700亩，总开发面积达450万平方米，未来居住人口约12万余人。

据统计，香格里拉·城市花园目前已建成的一、二期总的建筑面积36万平方米，三期建筑面积为35万平方米。已建成的北会所建筑面积1.6万平方米，内外商业街万平方米，在建的四期锦园香格里拉综合商业区总建筑面积达22万平方米。

近几年随着香格里拉·城市花园逐步推向市场，一直都在为打造西宁城市形象做着不懈努力。这个项目也因此获得多项

殊荣：“青海省建筑节能示范小区”、“全国施工安全文明工地”、“中国最佳景观典型楼盘”、“中国城市标志性楼盘”、“中国生态楼盘”、“中国明星楼盘”等；20××年、20××年连续二年荣获全国住宅产业最高奖“广厦奖”及全国建筑产业最高奖“鲁班奖”荣誉。

1、休闲会所

在香格里拉城市花园入口，映入眼帘的便是售楼中心（北会所）。

作为整个小区的首个休闲会所，北会所代表了香格里拉·城市花园的整体形象，需要突出轻松休闲的格调，彰显尊贵高雅的生活品位。整个会所总共两层，其规模效仿欧洲教堂的大型穹顶，在顶部装饰大面积天窗用于自然采光，色调柔和，装饰自然。

其中一层大厅作为展示厅，设有led显示屏、小区整体规划模型、小区局部规划模型及部分户型的室内装饰模型。会所内部还设有中西餐厅、儿童娱乐区、室内温水游泳馆、桑拿中心、塑身康体吧、xxx克休闲吧、电子阅览吧、国际影视中心、休闲酒廊、vip休息室、国球乒乓室等豪华设施。

2、集中式地下停车场

为整个小区的管理方便，以交通主干道为界，对所有的住宅楼均进行了划分，每个片区包含约10栋住宅楼，分设一到两个出入口和一个集中式停车场。停车场设在地下，与人流不发生冲突，达到了人、车分行的目的。

3、新办公楼（在建）

在建的全新办公楼以5a甲级写字楼标准进行建造，5a包括：oa办公智能化、ba楼宇自动化、ca通讯传输智能化、fa消

防智能化□□sa□安保智能化）。整个办公楼采用了立体化，高效型办公模式，提供最便捷的企业决策与执行。

4、商业中心（在建）

在总建筑面积22万平方米的香格里拉综合商业区内设有纯英伦格调商业步行街、国际品牌大润发超市，计划引入儿童主题商业，星级影院、时尚精品百货、主题餐饮以及多个品牌专营店。

作为香格里拉城市花园唯一在售的欧洲小城镇风格中心商业街区，采用了全临街、全通道的人流价值优化设计，每一层都能最大化吸引聚集消费人流。

在已经建成的居住区巷道，全国各大银行已率先进驻。一些小型的便利店、特色餐厅、药房、美容美发、康乐室、花店、面包房、洗衣店和超市分上下两层分布，在便民的同时，还有利于形成一个便捷的生活环境，装点小区商业氛围。

5、幼儿园、小学（在建）

现小区已经完成规划18班国际双语幼儿园和27班标准小学，这样的设计也为小区众多家长解决了诸多教育方面的难题，在小区内部设置高质量教育机构，既免去了学生上下学家长接送带来的不便，同时也保证了孩子们在校期间的身心安全。

6、星级酒店（在建）

小区在别墅区还设有英式度假酒店，露天游泳池，丰富高级人员的生活享受。

香格里拉·城市花园地处西宁市的西南部，位于西山脚下，与西塔高速（原宁贵高速）路相邻。因小区远离闹市，又依山而建，所以基本上不存在噪音污染，所处环境舒适宁静，

适合居住。小区周围除了青海心血管病专科医院和树园加油站之外，其他标志性的服务设施较少，高速路周围汽车修理厂的数目较多。小区周围的繁华程度和人口密度与市中心不能相比，这也是城市花园规划和设计内部商业区的主要目的之一。待小区的建设工作全部完成，该区域的商业繁华程度将大大提升，百万平方米的居住区将同时附有商业活动的功能，自然弥补了周边基础设施和服务设施建设的不足。