

最新基层文化调研报告 基层文化建设调研报告(精选5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。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

基层文化调研报告篇一

坚持把政治建设摆在首要位置，在不断提高政治素质上下功夫。实践使我深深体会到，改造人生观和世界观是关系到一个人一生的大问题，一刻也放松不得。为此，应该把理论学习、理论研究和思想改造作为毕生追求，用理论上的积累促成政治上的坚定和思想道德的纯洁。做到每天坚持关心国际国内重大事件，学习重要的政治理论和政治观点，提高自身思想觉悟。

在今后的卫勤保障工作中应该从以下几方面着手：一要全心全意，为兵服务；二要亲临一线，保障有力，三要预防为主，注重宣传，四要积极治疗，心理疏导。俗话说，活到老学到老，特别是我们搞技术的，在医学方面更是学无止境，我将不断钻研专业技术知识，特别是针对我们基层官兵常见病、多发病防治方面，多下功夫，积极探寻新方法，新思路，为有效保障支队官兵身心健康打下坚实基础。

一是坚决与组织保持高度一致，保持政治纯洁。二是坚决完成本职工作，令行禁止。三是扎实提高军事素养，从军人形象、警容风纪、体能素质等方面下功夫。

入伍8年来，我从一名社会青年成长为一名军医，是党培养了我，教育了我。在部队这个大熔炉中不仅锻炼了我的精神和意志，还教给了我文化和知识。来支队工作已有三年，今后

的路还很长，卫勤保障工作任重而道远，我将继续倾心于自己所热爱的事业，在支队党委的正确领导下，继续保持饱满的热情和昂扬的斗志，牢固树立为兵服务思想，争做一名优秀的军医，为部队建设做出应有的贡献。

以上是我的述职，不全、不准的地方恳请首长和战友们批评指正。谢谢大家。

基层文化调研报告篇二

要坚持社会主义先进文化前进方向，坚持以现代文化为引领，加强思想政治教育工作，加强警营文化建设。笔者长期在基层消防部队工作，一直在探索基层消防部队的警营文化建设，恰逢此次参加全省政工干部培训班，得以学习和交流，现结合培训所得和工作实践，谈谈几点粗浅的看法。

一、当前基层消防部队警营文化建设现状

虽然近几年来，在各级领导的关怀和指导下，基层消防部队的警营文化建设有了快速的发展和进步，特别在文化硬件设施建设方面，已经初步达到了规范化的标准。今年以来，根据省总队的统一部署，基层部队深入开展了思想政治教育系列活动，正积极筹备组织参加省总队政工知识竞赛和课件大pk、辩论大赛、“警营歌星”总决赛、警体活动赛、“爱拍dv”大比拼、文艺大汇演等活动。但是由于多种因素，警营文化建设仍然存在一些亟待解决的问题。主要表现为以下四个方面：

一是警营文化活动形式不新颖。现在的官兵基本上属于“80后”、“90后”，自我意识很强，善于独立思考，他们思维活跃，知识面宽，对文化娱乐也表现出多样化的需求。尤其是，基层官兵向往自由、宽松、形式多样的文化活动，喜欢、热爱新鲜事物，而基层消防部队的日常文化活动除了打球、下棋、看报、看电视、上网，就是重大节日与驻地共建单位

合办表演一些文艺节目，文化活动缺乏新颖的形式和丰富的内容，导致警营文化的种类比较单一，活动形式单调。

二是警营文化设施利用不充分。近年来，基层部队配置了不少娱乐设施、运动器材、图书等，但有些活动设施未能被充分利用。如：配备的电子琴、架子鼓等乐器尤其是西洋乐器，由于缺乏专业人才的指导而长期闲置，成为摆设，战士们大多不会操作，或者是仅仅了解皮毛，根本谈不上运用乐器表演节目。

三是警营文化官兵参与不积极。由于基层消防部队执勤任务繁重，训练项目过多，再加上近年抢险救援和社会救助活动不断增多，致使部队没有过多的时间和精力开展警营文化活动，基层官兵对开展警营文化活动态度十分淡漠，即使有时搞了一些活动也是“来也匆匆，去也匆匆”，警营文化生活始终处于低层次徘徊，离战士们的期望值还相差甚远，致使基层官兵参与的积极性不够高涨，尚未形成良好的文化活动氛围。

四是警营文化活动成效不明显。基层消防工作千头万绪，任务十分繁重，而警营文化建设是软件建设，有的基层消防单位认为警营文化建设可有可无，只重视练习及各种考核，认为练习及考核决定单位的名次。因此，对警营文化建设不是本着陶冶情操的态度，而是把它当作考核加分的一种手段，甚至只是在开展比赛或文艺汇演时，临时抱佛脚，短时间速成，仓促上阵，达不到寓教于乐的效果。

二、基层消防部队警营文化建设现状的原因探析

造成当前基层消防部队警营文化建设的现状，原因是多方面的，既有客观原因，也有主观原因。主要包括：

一是思想认识上偏于狭隘。一些基层消防部队干部狭隘地认为，警营文化就是简单地开展文艺、体育活动，是一种简单

的娱乐，是为部队的紧张生活调节一下气氛而已，没有将警营文化建设摆上一定高度来筹划，直接影响了基层消防部队警营文化建设的发展。当前，我们仍有少数大、中队干部文化育警意识不强，认为警营文化就是“打打球、唱唱歌”，排个节目就可以，没有认识到警营文化是与消防部队的思想政治建设和精神文明建设息息相关。

二是专业人才上严重匮乏。基层消防部队文艺骨干极少，官兵中能识简谱、懂乐理知识和会组织唱歌，会组织文娱活动的人微乎其微，会演奏电子琴、架子鼓等乐器的更是寥寥无几。“吹拉弹唱”成为个别有文艺特长战士的“专利”，大多数战士则游离于文娱圈外，不少战士只是打篮球、看电视、上网、玩手机等。同时，很多基层消防干部基本功不过硬，自身缺乏文艺细胞，不敢唱主角，不会唱主角，不会培训主角，自然也很少参与警营文化活动。

三是管理体制上缺乏系统。基层消防部队警营文化建设虽已引起高度重视，也组织开展了大量富有时代特征的文化活动，但活动没有经常化，不能持之以恒，未形成消防部队特有的文化管理体制，部分基层消防部队重形式轻内容，重结果轻过程，达不到寓教于乐的目的，导致官兵对文化活动丧失兴趣。尤其在平时的工作中，缺乏科学的安排部署，在时间和内容上随意性较强，把其当成一项任务来对待，在时间得不到保障、经费上得不到支持、在内容上得不到更新，缺乏科学性和严谨性，严重制约了部队警营文化建设全方位、深层次、高品位的发展。

四是活动时间上保障不足。基层消防部队工作任务繁重，压力沉重。在基层大、中队是以防火和灭火救援为中心工作，各部门各阶段性业务多，任务重，压力大，官兵平时的工作量很大，休息的时间也相对较少，干部又无精力抓文化工作。这是造成当前基层消防部队警营文化建设现状的客观现实原因。

五是心理教育上疏导不够。基层消防大队战士担负着灭火救援、抢险救援的任务，一天24小时处于战备状态，时常面对生与死、血与火的考验，尤其在处置各类灾害事故中，年轻的官兵目睹悲惨场面和恐怖现场，心理上势必受到不同程度的影响，这就需要及时开展有效的心理疏导，有针对性地调解官兵的情绪、心志，振奋精神。然而一些基层消防部队往往忽略了官兵的心理健康问题，没有采取切实可行的心理疏导帮助官兵缓解心理压力，导致官兵参与文化活动的积极性不高。

六是经费投入上仍显滞后。近年来，部队对基层的警营文化建设投入了大量的财力、物力，也收到了较好的效果，但与当前部队整体发展水平以及要求相比还有很大的差距，经费问题一直是制约基层消防部队警营文化建设的重要因素，加上设备有限，一些基层消防部队对文化设施管理不善，运用不当，发挥不了作用，也在一定程度上影响和制约了新形势下基层消防部队警营文化的建设与发展。

三、当前基层消防部队警营文化建设的对策与建议

文化是民族的血脉，是人民的精神家园。警营文化建设是消防工作的灵魂和精神支柱，是部队凝聚力、向心力、创造力的源泉，是各项消防工作发展的强大思想保证、精神动力和智力支持，对提高官兵文化品位有着不可替代的独特作用。为此，笔者认为，应从以下六个方面入手，切实加强基层消防部队警营文化建设。

一是领导带头，营造氛围。基层消防部队警营文化建设要紧紧围绕省总队、市支队消防工作格局，以党员干部为“龙头”，带动警营文化建设。要成立专门的领导机构，建立健全各项保障机制，大力实施文化育警战略，坚持与时俱进、开拓创新，充分发挥文化活动启迪思想、陶冶情操、传授知识、鼓舞人心的积极作用，进一步改善和加强基层消防部队警营文化建设，不断提升消防部队文化软实力，始终保持消

防部队警营文化的生命与活力。

二是立足基层，贴近实际。警营文化工作不仅是基层部队的事，上级相关主管部门也要坚持为兵服务、为基层服务。首先，要坚持把出发点和落脚点放在基层，要深入基层调查研究，体验生活，从广大官兵火热的战斗生活中挖掘素材、吸收营养、产生灵感，创作出更加优秀的文艺作品；要坚持警营文化的群众性，鼓励广大官兵积极参与到各种文艺创作、文化活动中来，做到上下互动，官兵同乐，共同进步，整体提高。其次，在作品的创作上要贴近部队、贴近基层、贴近官兵。要做到兵写兵、兵唱兵、兵演兵，积极创作出反映基层官兵生活，展示当代军人风貌，深受官兵喜闻乐见的文艺作品和文艺节目，不断巩固和扩大消防宣传文化阵地。

三是把握方向，培育精品。首先，警营文化要用社会主义先进思想文化引导官兵，坚持高格调，弘扬主旋律，使官兵牢固树立远大的共产主义理想和正确的世界观、人生观、价值观。要坚持走先进之路，促进警营文化适应知识经济要求和科技发展需要，适应中国特色军事变革和部队发展需要。其次，警营文化要有精品意识，使部队的文艺创作、文艺演出具有一定的艺术层次、艺术品位，真正能起到感染、熏陶、教育的作用，使广大官兵在寓教于乐中受到潜移默化的教育，努力使广大官兵更新思想观念，提高文化素质，改善知识结构，提升欣赏水平。

四是培养骨干，稳定队伍。没有一支过硬的文体骨干队伍，警营文化活动的开展就无法步入正轨。要注重在活动中发现人才，在培训中提高人才，可聘请或邀请驻地共建单位的老师等文艺人才长期担任教练员，培养和磨练出一支精通文化活动组织实施的主持人、教练员、裁判员和演艺人才队伍。同时，加强人才梯次队伍培养，防止老兵复员、新兵接不上茬的现象，建设一支相对稳定的思想过硬、业务过硬、文化素质过硬的骨干队伍，这些文化骨干将在警营文化工作中充分发挥着酵母的作用，为提高基层消防部队警营文化品质起

到积极的推动和促进作用。

五是驻地互动，深化交流。结合基层消防部队实际，充分利用驻地文化资源的互动作用，取长补短，倾力为官兵学习交流搭建平台。年初要将警民共建活动纳入年度政治教育计划，加强与驻地人民群众的关系，采取请进来、走出去等形式，深化警民和谐关系，与社会单位有计划地开展警民共建活动。要让官兵有计划地准备活动内容，积极参与，在与地方单位共建活动中提高、充实警营文化建设。

六是加大投入，完善设施。要充分认识到警营文化工作的地位和作用，把警营文化工作列入重要议事日程，加强组织领导，加大对警营文化工作的人力、物力、财力的投入。部队各级领导机关特别是政治机关，应加大对基层消防部队警营文化建设的投入和指导。各基层大、中队也要因势利导、因地制宜，不等不靠、自筹资金，想方设法改善官兵学习生活条件，为基层官兵在紧张的战备、训练、工作之余，提供学习、休闲、娱乐的舒适环境。

总之，新时期消防部队警营文化建设是一项系统性工程，是确保部队团结稳定的重要手段。我们必须充分发挥警营文化的作用，积极推进文化创新，抢占文化竞争制高点，巩固警营文化阵地，用实际行动践行“忠诚可靠，服务人民，竭诚奉献”的铮铮誓言，为保障部队圆满完成各项任务提供强大的精神动力和智力支持。

基层文化调研报告篇三

西吉县位于宁夏南部，属于典型的黄土高原丘陵区，是全区人口第一大县和少数民族聚居县，全县下辖19个乡镇、306个村，4个居委会，总人口50.8万人，其中回族人口28.76万人，占全县总人口的57%，总面积3144平方公里。文化建设方面，西吉县文化旅游广播电视局于20xx年7月由原文化局、旅游局、广电局机构合并成立，下辖文化馆、博物馆、电视台、文工

团、图书馆五个事业单位，实有人数175人，专业技术人员166人。新建文化艺术中心一个，钱币博物馆一个，有乡镇综合文化站19个，其中新建标准化乡镇文化站6个，乡镇一级设有科教文卫中心19个，工作人员62名。

20xx年以来，先后为全县18个乡文化站、24个村文化室、37个农民文化户、21个农民文艺团队和5个社区文艺团队配发了全部设备；为19个乡镇信息资源服务点、68个村级信息资源服务点按要求配发了设备，为306个农家书屋配齐了价值612万元的书柜和书籍，实现了全县306个村农家书屋全覆盖。

文化设备全部配发到位，并且建立了相关财产账目管理，使用情况存在各种不同情况。乡站点财产由乡政府统一管理使用，其中五个标准化站点，进行集中管理使用，基本发挥作用，其余各乡镇因无专门文化场所和专职文化工作者，设备在乡政府分散管理使用；村文化室、农民文化户、农民（社区）文艺团队所配备的设备，都能严格管理，但使用率较低，缺乏乡一级指导，发挥文化惠民作用不够明显。

西吉县基层文化设施建设，特别是农村基层文化基础设施建设，虽然有了一定的发展，但农村文化基础设施建设总体规模和水平明显滞后于经济、社会的发展。与广大农民群众日益增长的文化生活需求很不适应。目前存在的困难和问题主要表现在以下几方面：

- 1、管理体制不顺。现有文化站（中心）的管理，条块分割，难以协同。机构改革后，乡镇文化站撤销，成立了乡科教文卫中心，原乡镇文化站人员交乡镇管理，以块块（乡镇）管理为主的文化专职人员，身兼数职，有效投入文化工作的精力、时间不到20%；以条条（文化局）管理为主的文化行政部门无法对乡镇文化站的人、财、物等行使有效的管理，县乡在文化工作管理上严重脱节。

- 2、基础设施建设滞后。乡镇及社区无文化阵地现象严重，西

吉县还有13个乡镇需建设文化站，306个村均没有独立的村文化室，目前均利用党员活动室“一室多用”，面积小，无法开展活动。

3、经费短缺，难以正常开展活动。据了解，西吉基层文化单位特别是文化站工作经费普遍没有列入本级财政预算，正常活动无法开展，如新营乡文化站因经费等原因已经连续几个月没有开展活动。

4、设施设备利用率低，活动贫乏单一，缺乏吸引力。文化站没有建立起完善的管理机制和工作制度，工作目标不明确，工作效能较低。有的文化站（室）虽开展了一些活动，但活动形式单调，内容陈旧，不能有效的吸引群众参加活动。

5、文化站建设规划不尽合理。西吉县19个乡镇文化站，除了新建的6个标准文化站外，其余的文化站与乡镇机关建在同一处，农民群众很难进入文化站（中心）开展读书和文体活动，文化站（中心）实际成了乡镇干部的活动室。在新建的6个中，个别站选址不合理，存在安全隐患，如火石寨乡文化站地势低洼，不易防洪。

6、人员老化严重，培养、培训不够。思想观念较为陈旧，工作缺乏热情，部分文化专干因年龄较大或其他原因长期不在岗。近年来一些文化站虽然调进和新增了人员，但专业不对口，无法较好的胜任文化工作。

造成文化站存在上述问题的原因很多，其中主要有：一是文化政策落实不到位；二是乡镇文化站在机构改革中划归乡镇政府管理后，乡镇领导对文化工作重视不够，工作中存在“一手硬，一手软”的现象，没有切实担负起建设和管理好文化站的责任，使文化站处于无人关心、无人过问的境地，文化站和文化工作人员完全被边缘化；三是乡镇经济困难，投入不够。

1、提高认识，调动各种积极因素，扎实推进基层文化设施建设。

观念的转变，是解决问题和困难的前提。而认识的提高，又是转变观念的基础。扎实推进基层文化设施建设是贯彻落实党的十七届六中全会的重要举措，也是统筹城乡发展，建设社会主义新农村不可或缺的重要环节，基层文化建设只能加强，不能削弱，必须大力推进建设进程。千难万难，不要“难”文化，千苦万苦，不要“苦”文化。在有限的可利用资源中，优先考虑文化建设，或优先倾斜于文化建设。

2、理顺管理体制，“领导”与“指导”和谐一体，形成农村文化发展的新格局

按照规定，县（市）区文化局是政府的文化行政主管部门，文化站是基层全民事业单位。因此建议将基层文化站实行定编、定岗、定员，将业务、人员、工资等关系交由县文化与体育局，实行人、财、物垂直管理，相应增加基层文化站的人员编制，人员实行选聘制，在全县范围内自由流动，其工资待遇，业务经费纳入县级财政支出。设施建设投入，凡地方投入的产权归地方，凡上级政府扶持支持的，产权归县政府，交由文化主管部门代管。这样才有利于“领导”和“指导”的和谐一体，有利于专业队伍的培育，调动专业人员的积极性；有利于为地处相对偏僻、闭塞的农村基层文化站，构建新的发展平台，实现基层文化站以文养文，自我发展，逐步形成自己的文化产业，变“伸手要钱”为“市场挣钱”。这不仅能丰富农民多彩的文化生活，也拓宽了文化站的功能和生存空间，符合“政府支持、培养主体、市场运作、增强活力”农村新农村建设的思路构想，把农村文化站变成广大农民求知的课堂，求美的窗口，求艺的乐园，求富的良友。

3、要坚持“送文化”与“种文化”两条腿走路。

农村文化的“脱贫致富”，农民文化权益的最终保障，除了

必要的送文化加以帮助和引导外，关键的还是让农民成为农村文化建设的主体。只有在通过“三下乡”等形式“送文化”的同时，采取有力措施，大力培养和发展民间文化队伍，进一步加强农村业余文艺团体、文化户等业余文化队伍的建设，发挥文化能人在活跃农村文化、传承民间文化方面的作用，将官办文化与民办文化有机结合，打造一支“永远不走”的农村文化队伍来“种文化”，才能让文化在农村落地生根、开花结果。

4、着眼农村文化长远建设，着力培养一批农村文化骨干。

一是加强培训工作体系建设。充分发挥各级文化机构对基层文化的指导、辅导、培训职能，逐步完善基层文化骨干培训网络，加强对基层文化工作者的培养、培训，不断提高他们的思想水平和业务素质。同时，进一步加强对社会文化骨干及各类业余文艺人才的培养、培训。

二是大力培养和发展民间文化队伍。进一步加强农村业余文艺团体、文化户等业余文化队伍的建设，积极鼓励民办社会文化团体、民办文化类非企业单位、文化经营户和文化专业户的发展，对植根民间、活跃于基层的各类民间艺术团体及艺人，支持他们采取多种方式拓宽文化服务渠道，引导他们开展健康的文化活动，充分发挥其在活跃基层文化生活中的作用。

三是大力发展文化志愿者队伍。结合青年志愿者西部计划、三支一扶项目，大力发展文化指导员和公共文化志愿者队伍，充分发挥“民间艺术大师”、“民间工艺大师”、非物质文化遗产传承人等文化能人、文化名人的积极作用，努力建设一支在活跃基层文化生活、传承发展民族民间文化方面发挥重要作用的民间文化队伍。

5、加大政策扶持，推动农民文艺团队健康有序发展。

在这次调研中发现，农民文艺团队在繁荣发展基层群众文化中发挥着重要作用，因此，要大规模扶持村级农民业余文艺团队建设。积极协调各级财政进一步加大对农民业余文艺演出团队的扶持力度，对有条件的业余文艺团队实行产业化、市场化的管理，对多年来坚持面向当地群众服务，受到当地人民群众广泛欢迎和好评的业余文艺团体给予必要的扶持。真正把民营文化机构和团体纳入公共文化服务体系统一管理，在资金扶持、评估定级、职称评聘等方面享受与国办文化单位同等的待遇。

基层文化调研报告篇四

收费站是高速公路的一部分，是高速公路面向社会的一个窗口，其形象和文化内涵是该高速公路企业文化的缩影或代表，它的发展直接关系到员工队伍形象和窗口服务质量，更有益于增强收费站管理的内在动力与活力，为基层站所的长久发展提供有力的精神支持。收费站与一般单位不同的是还具备“居家性”，员工除了在工作还要生活，因此收费站不仅要为员工提供完善的办公场所，还要有健全的生活基础设施，作为员工开展丰富多彩的寓教于文、寓教于乐的活动的阵地，使员工教有所、学有所、乐有所，在求知、求美、求乐中受到潜移默化的启迪和教育。

2、当前收费站文化建设中存在的困惑

2.1 工作氛围中缺乏向心力。高速公路收费站主要工作有其特殊性，很多时候是一种单调和机械的工作，加之有些员工在一线岗位上工作10多年，部分员工失去责任感和集体感，缺少“精神气”，思想意识和工作氛围中始逐渐处于一种疲惫状态，没有共同的奋斗目标与追求，难以培养共同的价值取向。

2.2 文化建设机制有待发展。文化建设发展的重要环节就是员工素质，当前员工素质整体处于一种持续上升阶段，但仍有少数员工素质与京珠快速发展不相匹配。

2.3学习文化氛围不浓。高速公路行业发展至今，行业要求的标准越来越高，社会公众对基层窗口服务质量的要求也越来越高，客观上要求员工不断提升自我学习能力，增长技能，但一线员工四班三运转，学习时间不稳定，难以组织所有员工集中学习。因个人爱好的不同，学习内容也难以确定，部分员工主动学习意识不强，出现不能很好履行岗位职责和适应岗位需求的现象。

2.4缺少健康的生活情趣。当前一线员工多为80后、90后，个性较为张扬，接受新鲜事物渠道较多、较快，习惯在工作之余沉浸在网络世界当中，喜欢过度消费，参加业余户外运动积极性不高。

3、推进收费站文化建设的几点做法和体会

3.1坚持服务为本，抓好收费站精神文明建设

精神文化在收费站所文化建设中起着核心作用。我们坚持以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以弘扬爱国主义和“红船精神”为重点，突出“服务人民，奉献社会”为主题，将近几年来推出的“把方便和快捷让给司机，把困难和麻烦留给自己”这一服务理念总结提升为管理的核心价值理念，以此增强行业的凝聚力和战斗力，激发全体员工始终保持奋发有为、昂扬向上的精神状态。

3.1.1提升服务理念。加强学习教育，重点抓好政治理论、法律法规、职工道德、作风纪律、业务技能五个方面的教育，不断提高全所员工综合素质，充分发挥员工的积极性、主动性和创造性。同时，在全体员工中广泛开展“如何做好本职工作、把方便和快捷让给司机”的大讨论，使大家充分认识到，收费工作就是服务，收费过程就是服务过程，就是要让过往司乘人员感到方便、快捷、放心、满意，从而形成了共识，实现员工的价值理念的升华，构建了具有牢固群众基础的共同价值理念和行为规范。

3.1.2开展“四学”活动。我们把文化建设与日常工作有机结合起来，始终把司乘人员满意不满意作为工作的出发点和落脚点，深化服务内涵，提供优质服务。为此，我们在全所开展了“学雷锋的精神、学王静的服务、学张兵的助人、学军人的作风”的“四学”活动，为过往司乘人员提供常用修理工具、常用药品、提供道路交通指南、通信联系电话等服务内容。据统计，每年向司乘人员发放服务卡2200多份，涌现拾金不昧，助人为乐等好人好事50余件。

3.1.3培育团队精神。在收费管理工作中，我们积极营造奋发向上、人人争先、班班创优的良好氛围，使每一位员工都保持良好的精神状态，每一位员工都感到自己是团队中的一员，做到以所为家、以所为荣。收费员统一着装，持证上岗，列队进行交接班；开展文明礼仪教育，坚持说好“三声”，做到有问必答，耐心解释。组织员工到大悟革命烈士陵园、咸宁防空基地等地进行革命传统教育，培养爱国主义、集体主义和无私奉献精神。

3.2健全完善制度，加强收费站制度文化建设

在实践中我们体会到：加强制度文化建设是收费站文化建设的有效保证。制度文化作为文化建设的内在机制，是维系收费站工作正常开展必不可少的保障机制，是文化建设的保障系统。“没有规矩，不成方圆”，只有建立起完整的规章制度、规范了员工的行为，才有可能建立起良好的风气，才能保证收费站各方面工作和活动的开展与落实。制定工作流程图，建立班室之间的协调协作和工作督办推进机制，健全完善分工负责制、过程督查制、结果追问制，强化对重大决策和部署执行情况的督促检查。修订完善限时办结、岗位目标问责、限时服务承诺等服务制度；严格执行签到、值班等日常管理制度，建立健全监督约束制度，进一步坚持和完善谈心谈话制度、开门评议制度和行风监督员制度等。用先进的文化来推进制度创新，实现文化建设的制度化和制度规范的人性化，逐步形成符合时代要求、具有亮点特点的制度文化体系。

3.2.1抓好绩效考核。我们以绩效管理为手段，将文化建设的内容列入全年的目标考核内容和岗位职责中。将考核办法与员工、班组、办公室的日常管理工作有机结合起来，由所绩效考评领导小组在每月对全所人员进行考核，通过强化管理，建立起一套公平、公正、细化、量化的绩效考核办法，真正做到把文化建设和工作业绩同时考核、同时奖励，使自律与他律相互补充和促进。

3.2.2实行收费员星级评定。将绩效考核与星级评定结合起来，星级评定条件中突出了文化建设的内容，通过星级评定充分发挥全体人员的工作积极性。

当然仅有完整的规章制度是远远不够的，还必须有负责将各项规章制度予以执行和落实的组织机构和队伍，因此，加强相应的组织机构建设和队伍建设。也就是说，制度文化建设实际上包括制度建设、组织机构建设和队伍建设三个方面，组织机构建设和队伍建设是确保制度建设落到实处，并使其真正起到规范员工言行的关键环节，文化组织机构的健全和完善，文化队伍的勤奋与能干，对正常开展文化活动，加强文化建设，具有十分重要的、决定性的作用。

3.3完善基础设施，加强收费站物质文化建设

完善的设施、合理的布局、各具特色的建筑和场所，使人心旷神怡、赏心悦目，有助于陶冶人的情操，激发员工的开拓进取精神，促进员工的身心健康发展。通过建设具有特色的美丽和谐的外在环境，努力创造工作、学习的良好环境。改善办公条件，积极推进办公自动化建设，开展清洁卫生活动，每天一清扫，每周一大扫，每月彻底扫，使办公室保持清洁卫生，建立文明、干净、整洁、舒适的办公场所。

我们在全所引入了全新的管理理念，统一规范了行业标识，如办公室内部设置、办公用品的印制等，都有统一的标识，树立了良好的形象。为完善基础设施建设，我们对收费区域

和办公、生活场所进行美化，按标准设置“四公开一监督”牌和规范设置收费站站牌，夜间有灯光照明，收费区域（安全岛）和办公庭院绿化良好。实行24小时不间断电子监控。收费站人员按规定持证上岗，着装整齐，仪容端庄。各类规章制度、职能部门工作职责、工作标准和各自岗位职责统一设置并上墙公布。同时，结合标准化管理所具体要求，设立了党团活动室，购置篮球、羽毛球、乒乓球和健身器等活动器械，建立了阅览室、活动室、健身房等文化体育活动场所，为一线员工打造良好的学习基地和文化活动阵地。

3.4 创新载体平台，加强收费站活动文化建设

3.4.1 在搞好结合上做文章。我们从自身特点出发，结合每年的中心工作开展具有推动性的文化建设活动。如在保持共产党员先进性教育活动中，开展了争创“党员示范岗”活动；在“星级收费站”、“文明示范窗口”创建活动中，根据争创要求认真抓好制度建设、站卡硬件设施、现场管理工作；在加强行风建设活动中，结合学习英模人物，开展竞赛、创先争优活动，营造良好行业风气；又如在女员工比较集中的岗位上开展了争创“巾帼文明示范岗”活动；在团员中开展了争创“青年文明号”的活动；在收费员中开展争当“文明收费员”活动，组织开展岗位操作比武、劳动竞赛、征文演讲比赛、文艺汇演等系列活动。

3.4.2 在丰富文化活动内容上动脑筋。我们组织开展了形式多样、职工喜闻乐见、健康有益的文化体育活动，如举办踏春赏梅、六一亲子游、七一红色教育、秋季烧烤、卡拉ok大家唱、趣味运动会等娱乐活动，还经常组织开展乒乓球、篮球、羽毛球、跳绳、小制作比赛。这些活动的开展我们既看重活动的水平，更看重员工的参与性及蕴含其中的团队精神文化。

4、结束语

文化建设离不开文化营养，需要文化支撑，收费站在进一步

推进文化建设的进程中，需进一步深挖文化资源，促进文化基础设施与服务管理相结合，文化普及与打造精品相结合，让员工共享文化建设的丰硕成果。

基层文化调研报告篇五

我县是一个产煤县，现有煤矿6座，其中复产矿井有1个，复工矿井2个，停工停产矿井3个。全市地方煤矿自整顿规范以来，各级各部门高度重视，各项制度、措施得到真正的贯彻落实，安全生产主体地位得以明确，安全生产投入逐年增大，取得了较好的成绩。

神层层传达，对有关工作安排通报。三是实行领导干部包保安全制度和驻矿督查员制度。相关人员定期、不定期到煤矿督促检查工作，查隐患促整改。四是各级主管部门不定期开展安全抽查，如对人最困最易发生事故的零点班和四点班重点督查，防患于未然。

(二)安全投入得到增大。一是瓦斯防范措施方面。在巷道、采掘面等地安装瓦斯监测监控系统，班组配备便携式瓦检器，专人巡检。二是全部煤矿实现了有工作面必须配探水钻，真正做到了有采必探，有掘必探。三是煤尘防护，工作面采用防暴设施，通过洒水、喷雾降尘，采用湿式钻眼法。四是采取防电击火花、过流、接地、跳闸管理，用防静电阻燃电缆、风筒、皮带，配电点配备灭火器、灭火沙袋，专人跟班检查机电设备，杜绝电机火花，禁带火种下井作业。

(三)安全生产主体地位得以明确。通过明确煤矿法人承担安全生产责任主体的职责，各部门承担起安全生产监督主体的职责，安全生产监督部门承担起安全生产监管的职责，及多年的摸索和总结，甚至于血的教训后，各煤矿业主逐步能意识到“安全即是生产力”的道理，加上国家“重典治乱”方针的贯彻实施，现煤矿业主的思想意识已发生由“要我安全”向“我要安全”质的转变。

为，加大煤矿瓦斯治理、采煤方法改革等基础性工作，及安全专项整治与安全生产许可相结合，严格程序标准，强制淘汰不具备安全生产基本条件的煤矿等一系列行之有效的措施，全县煤矿安全生产形势总体向好。

(一) 煤矿职工的整体安全素质较低，工人流动性大

首先，有部分煤矿业主对“安全第一”方针认识不够，安全生产责任制没有真正落实，不能正确处理安全与生产、安全与效益的关系。同时煤矿的管理人员，特别是班队级这些“兵头将尾”的基层管理人员，绝大部分是业主的亲戚或朋友，技术短缺，安全意识不高。此外，许多工人干活凭经验，作业中必须遵守的《安全规程》、《作业规程》等对他们约束不大；有不少人的观点是“上班就要出煤，出了煤才有钱”。

培训，但由于对矿井情况不熟悉因一些细节问题而导致安全事故的发生。

(二) 安全生产责任制落实不力

各级安全生产责任制没有按照要求真正落实，主要表现在以下三个方面：一是干部作风漂浮，有些干部下井不是为了管好安全生产，而是为完成规定的下井指标，走马观花现象不少；二是以包代管现象严重，一些部门把煤矿安全指标纳入承包内容后，对安全生产缺乏严密的管理措施和严格的考核办法，使各种安全承包流于形式；三是技术管理不到位，有的技术管理人员片面认为，自己的工作就是写写《作业规程》、《技术措施》。从而导致了现场最直接的技术管理不到位，另外，在编制《作业规程》时有的与现场实际脱节，编制的内容大而全，工人记不住，对现场施工的实用性、指导性不强。

(三) “重生产，轻安全”的现象依然存在

时，煤炭行业管理部门下基层检查也是既下通知又打招呼，地方煤矿企业为了检查合格，也停产整顿忙一阵，检查过后恢复了原来的面目，形成了应付检查的局面；煤矿自行组织的每旬工程质量验收也基本形成了规律，检查过后又不顾质量赶产量，形成了不良循环。

(四) 安全资金投入不足

由于多种条件的限制和种种原因的影响，致使煤矿经济效益低、安全资金投入严重不足的现象较为普遍。由于历史欠账多，初期对安全的投入不足，现在面临关闭整合，在支护、设备和技术的投入更显不足，造成更大的安全隐患。一些煤矿业主惟利是图，急功近利，对安全投入重要性的认识不足，未安装瓦斯抽放系统等基本设施，矿井防灾抗灾减灾能力弱。

(一) 进一步提高煤矿安全生产的认识

府履行社会管理职能的基本要求。全县各级各部门一定要把安全生产作为一项长期艰巨的任务，警钟长鸣，常抓不懈，克服厌战、麻痹、侥幸心理，维护人民群众生命财产安全的高度，充分认识加强煤矿安全生产工作的重要意义和现实紧迫性，动员全社会力量，齐抓共管，全力推进。特别是各煤矿要牢固树立安全第一的思想，从安全生产的投入、教育培训、现场管理等各个方面入手，努力提高企业安全管理水平和员工素质，真正做到生产安全，减少伤亡事故的发生。

(二) 严格各项制度的落实，降低伤亡事故的发生安全生产责任重于泰山，要全力降低伤亡事故的发生，必须做到严格管理。既要认真总结近年来煤矿安全生产上取得成功经验，更要看到薄弱环节，特别是在制度的落实上还存在着差距，为此要抓好：

- 1、严格执行《国务院关于预防煤矿生产安全事故的特别规定》、《生产安全事故报告和调查处理条例》，实行“重典

治安”，严肃查处各类煤矿违法生产行为，督促煤矿落实安全生产主体责任。严肃查处煤矿生产安全事故，对事故矿井实施严查重处，严格按照“四不放过”的原则认真查处每一起事故。认真总结事故教训和工作中的不足之处，加强和改进工作方法，使煤矿从被动抓安全向本质安全转变，以达到预防和减少事故的目的。

2、各地方煤矿要按照有关的法律法规制定和落实各项规章制度，真正做到“日监测、周报告、月分析”。

3、建立严格安全检查制度，全力整改安全隐患。一方面煤矿自身要重视安全生产，不仅要加强安全生产的硬件设备投入，更要抓好日常安全生产的检查，特别是对井下采掘进头、盲巷、废巷的通风瓦斯管理，对井下运输大巷、工作面的支护管理危岩的处理对水灾的预兆等都要严格的进行检查，制定好严密防范措施，确保生产安全。另一方面市县各级有关部门，特别是煤炭行业主管部门和产煤乡镇政府要加强对煤矿的日常安全检查，重点检查企业的采掘作业规程是否合理、通风设备设施是否完善、井下现场管理人员是否到位、特种作业人员是否配齐配足、各项规章制度是否建立和完善、安全生产预案是否制定、井下的开采布局是否合理，发现问题及时纠正，对重大隐患制定专人负责预案，确保隐患整改及时，从而促进煤矿安全生产水平的提高。

4、煤矿要进一步针对煤矿的实际制定和完善煤矿采掘作业规程，并且按照规程要求切实加强有关管理人员的责任，真正按照规程操作。

(四) 狠抓安全培训，提高人员素质

多，不能够根据煤矿的实际情况做出具体的、科学的安排部署，从业人员自身素质较低，自我防护意识较差，“三违”现象严重，为此做好煤矿管理人员和从业人员的安全培训显得尤为重要。一是市县煤矿行业主管部门和安全生产综合监

督管理部门要依法强化对煤矿业主和安全管理人員及特种作业人员的培训工作，强化对《安全生产法》等法律法规和煤矿安全生产规程的宣传教育，使取得资格和实际管理水平形成统一，真正提高煤矿管理人员的安全管理水平；二是煤矿自身要加强对从业人员的培训、教育，特别是要针对各自煤矿的实际情况按照操作规程逐条逐款培训到位，真正使工人既熟悉井下开拓布局情况，又真正做到遵章守纪，不违规操作，确保生产安全。从而降低伤亡事故的发生。

(五) 建立健全监管协调工作机制，推进联合执法工作

各级地方政府部门要密切协作和配合，充分发挥政府、部门及媒体的各种力量，形成合力，做好瓦斯治理、关闭整顿工作，打击非法开采行为；共同督促煤矿加强安全教育培训，努力提高管理人员和从业人员的整体素质；开展煤矿质量标准化工作，加强现场管理，加大对隐患的排查、整改力度和事故查处力度，营造一个良好的执法环境。探索一条行之有效的安全约束激励机制，促进煤矿安全形势稳定。深化煤矿安全专项整治工作，完善安全基础设施和安全生产管理制度，不断改善煤矿的安全生产条件，提高煤矿的防灾抗灾能力。