

最新促改革心得体会(汇总6篇)

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看看。

促改革心得体会篇一

我省国有林场在中国共产党中央、国务院关于加快林业发展的决定下达以后，认真贯彻省委、省政府关于9号文件实施意见和我省推进社会办林业、加快林业经济体制改革等政策，积极探索国有林场改革方法和途径。当前制约国有林场发展的因素很多，但机制不活、人员过多负担重、人浮于事、经营管理成本不断上升是影响国有林场发展的重要原因。近年来一些国有林场在紧紧围绕减员增效、活化机制等方面进行有益的探索，取得了明显成效。其主要本资料权属，放上鼠标按照提示查看更多资料有：

1、剥离场办亏损企业。由于国有林场经营管理水平低，捕捉市场信息慢、判断市场发展趋向不清，不少国有林场由此背上沉重的债务负担。近些年来一些林场在处理经营的二、三产业上，采取租赁、出让等形式，把所经营的二、三产业等企业剥离开来，抽出更多的精力抓森林资源的培育和保护。全椒县瓦山林场原先场经营林化厂、木材加工厂、木片厂，非但不能盈利，而且年年亏损，林场职工意见很大。今年以来林场班子就场办产业问题进行多次讨论研究，在充分分析导致经营失败原因的基础上，决定将三个场办产业对外实行租赁经营，引进外来资金进场办产业。由于瓦山林场森林资源比较丰富，每年木材采伐量在8000立方米左右，吸引不少有意来场进行投资办木材加工的厂商。在与这些厂商谈判过程中，林场始终明确要求首先录用林场职工。经过多次商谈，最后深圳光大木业赢得了在林场的经营权，目前该企业的机

械设备正加紧安装并将投入生产。为切实保障林场职工切身利益不受侵害，林场工会和外来企业（用工方）、企业和林场职工之间均签定用工合同，约定双方的权利和义务。据全椒县瓦山林场测算，对木材加工厂实行租赁经营，每年多为林场增收约30万元（包括减发职工工资和上交租金两项）。南陵县戴公山林场，从起就对经营的二、三产业项目和经济林全部实行租赁、拍卖，目前，林场原先经营的松香厂、养殖场、矿厂、经济林、食堂等项目全部与林场脱离了经营关系。对无法采取上述方式的亏损项目，林场果断予以关停，盘活资产。现在林场在职在岗职工每人经营20亩采伐迹地，实行谁投资谁收益，大力鼓励职工自己购买林场迹地造林。

2、多方式分流人员。人员过多在我省国有林场相当突出，因此合理有序分流富余职工是当前摆在国有林场面前的一项十分重要的工作，也是国有林场深化改革、转换经营机制的客观需要。南陵县戴公山林场是个经营面积不到2万亩，职工183人，人员负担重。几年来，该场采取多种措施化解人多了和林场经济发展的矛盾，积极引导职工解放思想，大胆走出去闯市场。该场分流人员的主要途径：一是职工离岗租赁国有林场山场、茶园等。林场把分散的、难管理的毛竹林，职工每人租赁50亩，多于50亩的，超出部分上交林场租赁金，有19人参与租赁经营，经营期限至退休。有3人承包茶园150亩，不上缴利润；有2人承包林场木材油锯采伐任务。经营期限内林场停发工资。职工通过自己辛勤劳动，收入比在林场上班要高的多。仅此林场就分流人员达23人。二是采取内退和内部下岗。符合男职工45周岁或工龄25年以上，女职工40周岁或工龄以上条件并办理手续的有41人，至退休前，林场发放基本生活费和交纳养老保险金。三是鼓励职工停薪留职或离职、解除劳动合同。停薪留职期间，林场继续交纳单位部分养老保险金，解除职工的后顾之忧。据统计已经有50人办理停薪留职手续。针对离职和解除劳动关系的人员，林场一次性补助1万元，另外根据职工每一工龄再加100元。现有3名职工与林场解除了劳动关系。通过人员分流，目前戴公山林场在岗职工只有31人，现在该场在岗职工月收入近1000元，

是分流前的2倍多。全椒县瓦山林场的人员分流也有明显的成效。一是招商来的企业招工，分流职工近40人；二是林场经济林租赁给职工经营，分流职工近40人。三是内退职工30人。

公开竞标。竞标高者中标，获得活立木采伐所有权。通过引进市场机制，林场木竹销售渠道拓宽，达到增加收入、降低成本、快速回笼资金、规范采伐管理的效果。

4、积极试点，探索深化国有林场体制改革。自8月份以来，黄山区委、区政府成立国有林场改制工作领导小组，把黄山区黄山林场作为全区国有林场改制试点单位，原则同意筹建生态公益型林场。目前召开两次林场职工大会，编印改革工作宣传册，开展清产核资、财务审计、商品林林木资产调查评估、改制费用摸底测算、研究制定多种改制方案等基础性工作。初步设想是建立生态公益型林场，按照公益事业单位管理；分流安置职工。（1）达到退休年龄（包括特殊工种人员提前5年退休）给予退休；（2）符合退养条件给予退养；（3）“4050”人员（女满40男满50岁）符合协保条件，本人自愿，协议保留养老保险、医疗保险，给予生活补助费；（4）其余人员身份置换，即买断。拟采取三种方式：资金置换、资产（林木资产）置换、养老保险置换身份（未达到“4050”条件的职工，本人自愿，林场、个人分别按照现行工资标准继续交纳养老保险，待个人达到退休年龄给予退休待遇）。宣城市泾县马头林场改革设想是：（1）林地转让；（2）个人买断；（3）资产评估；（4）国家控股。对外招股，实行股份制管理。由于目前马头林场林地转让没有实现，具体改革方案尚在酝酿之中。

促改革心得体会篇二

今年以来，在区委、区政府的坚强领导和大力支持下，街道深入贯彻落实上级关于机构编制工作的各项决策部署，各项工作取得了一定成效。现将“三整合”改革情况汇报如下。

这次改革，街道逐步统一和规范赋权事项，确保放得下、接得住、管得好、有监督。街道设置了9个职能机构，分别是党政办公室、党群工作局、政法和社会管理局、经济发展局、建设局、社会治理现代化指挥中心、综合行政执法局、农业农村和社会事业局、为民服务中心、财政局，并于6月15日召开基层整合审批服务执法力量工作动员会暨揭牌仪式，实现了组织架构的流程再造。

根据街道实际情况，经过通盘考虑，慎重研究决定，主要遵循三点原则：一是改革需要原则，根据全区基层乡镇街道机构改革要求，打破了原有中层正副职设置，严格按照街道内设机构正副职任职。二是人岗适宜原则，根据街道现有机关事业干部人员情况，原则上坚持“人随事走、人岗适宜”，结合内设机构职能对人员进行适岗调整，确保人尽其才。三是平稳过度原则，根据街道现有的职数和人数能够相匹配，避免了大面积竞岗造成人心浮动、人员浮动，确保改革平稳过度，开展人事安排。

围绕区“三整合”工作要求，我们聚焦中心，突出重点，具体体现在以下三个方面：

一、打造社会治理现代化指挥中心

区域治理现代化指挥中心是集成研判社会治理信息、整合社会治理资源、创新社会治理方式的重要平台。街道以“党建引领、部门联动、数据赋能、清单管理”的新模式，以建好用好街道指挥中心为突破，努力走出一条大数据支撑、网格化管理、铁脚板担当的基层治理路径。具体来说，做到“四个全面”：

一是全面配强力量推动实体运行。按照“1+3+n”的标准，即1名中心主任、3名副主任、街道网格化管理、12345、数字城管等5名工作人员的架构，足额足员配备力量，理顺运行管理机制。腾出300平方办公用房，投资300万元，建设集分析研

判、联动指挥、行政问效等一体的综合指挥平台。同时，围绕收集诉求、交办事件、督导问效，对现有运行平台进行优化升级，充分发挥街道指挥中心基础性、实战性地位和作用。

二是全面建章立制推动规范运行。建立健全指挥长负责制度、人员管理制度、考核问效制度等运行制度，明确中心主任、副主任、平台操作员、网格信息采集员等岗位职责，推进指挥中心科学化规范化管理。强化指挥平台督查考核职能，制定考核办法和督导制度，建立常态化的集中轮训和业务培训机制，推动指挥中心工作人员尽快熟悉岗位职责和业务要求。

三是全面厘清职责推动闭环运行。组织街道指挥中心牵头梳理工作事项清单，明确街道相关部门的职责分工、具体内容、流程环节、承办机构、权限责任、政策依据，确保联动处置事项高效运行。街道各部门和村（社区）根据职能分工和权限，围绕信息上报、流转交办、事件处置等关键环节，理顺分工、明确界线，确保让问题隐患“上得来、出得去、结得了”。

二、实现“一个区域一支队伍管执法”

设置内部机构，明确工作职责。9月15日，街道综合行政执法局召开了局领导班子工作会议。会议就综合行政执法局人员分工、内设机构及工作职责进行了修改、完善，并对综合行政执法局内部9项工作规章制度进行了商讨，提出修改意见。为后序更好地开展综合行政执法工作打下了基础。目前，街道将以前的执法“单枪作战”整编成“合成作战”，整合过程中正式执法人员减少了19%，工作效率反而得到大幅提升。在日常管理上，推行综合行政执法人员分片执法，加强部门联动，将综合执法力量融入全要素网格，实现分片包干、责任共担的“网格化”模式，有效提升工作效率，实现了“1+1>2”的深度融合。

另一方面采取局内部执法人员办案交流、召开月度执法办案

通报会等措施，通过“由内而外”的方式，加大推进街道相对集中行政处罚权工作力度。

继续坚持对城管人员每日一次“早点名、日考核、周通报”的工作制度，一旦发现城管人员苗头性问题，将第一时间通过“谈心谈话”、“纪律约谈”、“考核通报”等措施，将问题遏制在萌芽阶段，努力打造一支忠诚、干净、担当的行政执法队伍全力推动体制改革工作向前发展。

三、优化为民服务“一窗口”

一是抓阵地建设，优化服务环境。为了提升服务环境，将租用1000平方米的办公用房，根据功能布局、标准化建设的要求以及长远的赋权事项的承接，设置成六个区域。一楼设置窗口服务、等待休息服务、24小时自助服务三个区域（包括咨询服务区、信息公开区、代办服务专区等）。二楼设置办公、公共资源交易、档案三个区域。目前正在筹备装修前的招投标工作。

二是抓人员素质，提升工作能力。为民服务中心改革的先决条件是人员的统筹分配。为了统一管理，街道对进驻中心的人员进行了全面的整合，明确到岗到位人员，隶属关系和人事管理一律归属中心。窗口服务对所有工作人员的工作能力提出了极高的要求，通过提升岗位履职，加强业务学习，夯实业务承接，实行跟班学习和互补交流相结合。与区行政审批区局、政务中心沟通，选派人员跟班学习。与街道相关部门沟通，做好业务的衔接和业务办理的辅导和指导。确保服务事项接得住、接得稳、接得好。

三是抓事项承接，拓展服务范围。目前已承接第一批公共服务事项36项、赋权事项13项，街道本级事项36项。和街道相关部门衔接和沟通，公安的户籍管理、执法局的城管便民服务窗口等9项服务也拟进入中心。街道为民服务中心大厅设置分类综合窗口和专业事项窗口。分类综合服务窗口设置民生

民政、建设城管、市政公共服务等小综窗。民生民政综合窗口受理人力资源和社会保障、民政、残联、计生、医保等部门事项。建设城管综合窗口受理建设、水利、城管、农业农村、自然资源等部门事项。市政公共服务综合窗口受理供水、供电、有线电视、通讯等事项。其余事项通过整合设立其他事项综合窗口统一受理。民生民政综合窗口和建设城管综合窗口运行成熟后，逐步推行“全科窗口”。专业事项窗口由公安、涉税、市场监管等部门进驻设置。通过整合，采取“一窗通办”“全科化”受理办理模式。确保实现“一网融合、一号受理、一窗综办、一站服务”。

四是抓监督考核，激励员工干劲。为了进一步加强中心规范化管理，强化中心人员依法行政意识，提升服务水平，提高工作效率，建立了对纪律、业务、综合等三方面24项工作考核机制。奖惩并举，按月兑现。通过严格的奖惩考核，进一步激励中心人员“为民、务实、清廉、便洁、高效”优质的服务，切实打通群众“最后一公里”。

推进机构改革，是党中央的决策部署和省、市、区委的明确要求。街道将通过综合设置审批服务机构、推进综合行政执法改革、推动资源服务管理下沉等举措，从制度机制上确保把群众关心的事情在基层办好、在家门口办好、在身边办好，以实际行动践行初心使命。

改革自查报告

少先队改革推进情况工作汇报

三办改革工作汇报

三变改革实施方案

促改革心得体会篇三

近年来，市住建局按照中央、省、市关于“简政放权、放管结合、优化服务”改革会议精神和工作部署，持续推进、深化“放管服”改革工作，取得了较好的成效。

一是精简审批服务事项和申报资料，对我局所执行的12项行政许可事项和8项行政监管事项及2项非行政审批事项、流程、依据、标准、时限等进行固化、优化、量化，将所有业务平均办结时限在原有基础上再压缩，其中12项行政许可合计优化时效175个工作日，压缩环节11个，行政监管8项，合计压缩时限17个工作日，压缩环节10个，非行政审批2项，合计压缩时限33个工作日。其中防空地下室建设审批、竣工验收的法定办理时限为30天，优化后承诺办理时限4天，减少26天，压缩幅度达87%。另一方面，将我局的12项行政许可全部进入政务中心，成立行政审批科，进一步配强人员，全面开展行政许可业务。

一是转变项目质量安全监管模式，将审批过程中取消的环节纳入现场监管必检范围。二是创新项目质量安全监督检查制度，改变事先发通知、打招呼的检查方式，采取随机、飞行检查的方式，对工程质量安全实施有效监督，推行闭环管理机制。三是拓宽项目质量安全监管范围，就项目挡墙、管网及场平工程建设等涉及工程安全及后期使用，但企业不主动报监的建设内容，强制要求企业纳入质量安全监督报监和监督范围。四是重新修订了《黄骅市建设工程规划批后监管办法》，专门成立了批后监管办公室，从工程放验线到规划条件核实，对建设过程中的八个节点实施监督验收，对工程建设的32个重要环节实施有效控制。

一是实行规委会制度，将串联审批改并联审批。改变过去项目审批分步走完规划编制、规划审批、人防、节能、地震等诸多环节的. 串联审批，实行了局规委会制度，在规委会上集中研究、审批，大大加快了审批流程。提供的申请资料，在

符合法律要求条件下，能简则简，加快了业务文件的流转速度和办事速度。同时为提高办事效率，本着流程合理、时限精简的原则确定办理方案，要求各科室要全力配合和支持窗口工作，保证业务来文能依法办理又在最短的时间内办完，有效地提高办事质量和办事效率。

二是开辟“绿色通道”优化投资环境。对重点工程项目、高新技术产业项目、公共配套设施项目、大型工程项目以及投资企业专门开辟“绿色通道”和“直通车”服务，只要资料齐备有效，符合法定要求的，在规划、报建、验收及产权登记等事项的办理时限上予以最大压缩，为企业和群众提供了高效优质的服务，进一步优化了全市的招商引资环境，受到了投资商的充分肯定。

一是加大宣传力度，让更多的企业和群众了解阳光审批，提高广大市民、企业参与审批和监督审批的意识和能力，促进我局行政行为更严谨、更规范、更阳光。

二是严格依法行政，加强窗口人员法律法规学习，推进权力清单、责任清单制度建设，严格依法、合规、简明、高效地做好每一项审批服务。

三是围绕行政审批服务方式，在现有基础上，力争审批程序再简化、申报材料再精简，没有法律法规依据及脱离实际、显失合理的申报材料一律取消，进一步压缩时限，大力推进审批流程标准化建设。

促改革心得体会篇四

国有林场改革，涉及体制、经济、人事等方方面面，关系到林区的社会稳定和国有森林资源的安全。因此，各地必须高度重视、支持国有林场改革，加强对国有林场改革工作的领导。在实际工作中应重点把握以下几个问题：

一是国有林场林地保护问题。必须保持国有林场林地利用性质长期稳定，保持国有林场经营范围的长期稳定。国有林场经营管理的林地是国家重要的生态建设基本用地，依法确立的林权必须得到有效保护。国有林场拥有丰富的林地资源，既是生态建设的需要，又是最有潜在的价值所在，也是国有林场建场根本和发展基础。当前，国有林场周边山场被蚕食，有些城郊型的国有林场林地被改为建设用地的现象比较普遍；有的林场在地方招商中，没有签订任何合同，将部分国有林地让开发商无偿占用。因此，必须依法严格控制各类工程建设征占用国有林场林地，对各类建设项目确需征占用国有林场经营范围内土地的，必须按照法定权限，严格依法办理有关征占用手续，坚决杜绝化整为零、越权审批。

二是对国有林场林地使用权流转的监管问题。有的地方出台了林木和林地使用权流转管理地方性政策。对待国有林场森林资源的处理，并未经有资质的评估机构进行资产评估和履行报批程序。实际降低了对国有林场林权流转的监督，结果可能导致国有林场林权流转的失控；有的地方对待国有林场改革和发展没有通盘考虑系统的改革方案，而是寄希望把林场林地林木资源卖掉缓解暂时的经济困难。这些行为是一种短视行为，将会引发职工的强烈不满，不能放任之。国有林场林地的流转，实际构成林地经营者隶属关系的变更或者国有林场一定期限内经营林地面积的变更。根据有关规定，未经省林业行政主管部门批准和不进行森林资源资产评估，低价甚至无偿转让、出售国有林地使用权，不予批准办理国有林地流转。国有林场在改革中，根据改革成本的需要，经省资质评估机构进行资产评估基础上，获省林业主管部门批准后，允许一定面积、期限的转让、出售林地使用权。坚决防止把国有林地及林木资源一卖了之的做法。

三是国有林场改制问题。反对“一窝哄”式把商品林比重较大的国有林场改制为企业，或者不顾林场自身资源结构和区位特点，一味追求财政供给的公益型事业单位。由于国有林场之间场情、资源、地理环境、社会经济状况千差万别，不

可能一个模式。有的作法在此则成功，在彼则失败。提倡“一场一策”。对可通过资产重组并按市场机制运作的国有林场，经同级人民政府审核后，改制为企业，按照企业经营的要求，实行自主经营，自负盈亏，在市场竞争中求发展。目前国家有关部门鉴于国有林场生态地位重要性，倾向于国有林场事业单位性质不变，有益于生态林的建设和保护，但国有林场其内部经营活动必须遵循市场经济规律，构建企业模式发展经济。

四是国有林场债务化解、养老保险、人员分流和安置问题。全面推开国有林场改革，需解决好国有林场改革成本投入问题。主要包括国有林场债务、职工养老保险、人员分流和安置和国家重点公益林保护等方面。否则，将对国有林场森林资源造成一定程度的破坏或对国有林场完整性及以后的森林资源管理带来隐患。

促改革心得体会篇五

目前，在中国共产党中央、国务院《关于加快发展林业的决定》发布后，我省多数林场在经营处境相当艰难中千方百计谋生存、谋发展，对国有林场改革多持观望、等待态度。原准备实施国有林场改革的青阳等县、市，因等待“上面”政策的明朗，目前不少林场改革仍然停滞在“制定方案”阶段。国家有关部门关于国有林场改革的配套政策迟迟不能出台，一定程度地影响了国有林场改革的推进。

从调研的几个国有林场实施改革来看，总的感觉作法具有创新，措施有待规范，点题尚未破题，成果得大于失。有以下积极方面：

一是充分调动人的积极性、能动性、创造性。改革前，林场职工到月等工资，工资仅糊口，平常没事做的现象非常普遍，干群关系也很难协调。改革后，南陵县戴公山林场部分职工不满足林场400多元的工资，自己创业发展。现在外出职工中

有的资产已经突破百万元，有的在上海成立了私人公司，有的专业从事运输等。全椒县瓦山林场原来将近荒废的经济林承包给36户职工，承包户利用业余时间加大对经济林的修剪、嫁接、抚育，目前经济林长势喜人。在林场得到效益的同时，职工收入明显增加。有的承包户经济林的年收入达7000多元。

二是减轻了国有林场经济压力，为国有林场培育资源、可持续发展创造了条件。改革前，南陵县戴公山林场每年亏损30-50万元，增加年采伐量也不能满足日常支出，越穷越采，越采越少，在资源短缺——经济危困循环中徘徊。实施一系列改革措施，林场经济步入良性循环道路，负担越来越轻，现以保护为主，采育结合，森林资源处于休养生息阶段。全椒县瓦山林场改革后，全场每年可减少150万元支出，年森林采伐量也随之大大减少，森林资源逐年增长。

三是运用市场规律指导改革。全椒县瓦山林场与光大公司等企业合作关系，完全是经济实体之间建立在互惠互利基础上的合作关系。从引进外来企业、林场员工输出，到林场供应企业原材料等方面，都签订合同或协议。早在1992年南陵县委发文将丫山、戴公山林场转制为企业单位，通过十多年的转制经营，两场现在基本保持正常运转。戴公山林场林木销售采用市场招投标的办法，让多家经销商竞争参与，体现公平、公正、公开、高效、规范的市场经济行为。

四是贯彻“以人为本”思想，让职工对国有林场改革有充分的知情权、参与权。（一）南陵县和全椒县国有林场改革，把职工养老保险解决好，这是国有林场改革的基础。尽管目前林场职工是按照企业参加养老保险，标准要比事业养老金低，但是职工还是能够接受的。（二）广泛组织、发动职工理解改革、支持改革、主动参与改革，把国有林场改革行动变成集体的意志。全椒县瓦山林场改革开大小会议有7-8次之多。目前的黄山区黄山林场已经开了4次会议统一职工思想认识，让职工献计献策，群策群力，不断完善改革方案。经过充分酝酿的改革，在实施中职工情绪比较稳定，几乎没有集

体上访事件。

促改革心得体会篇六

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

为了贯彻落实***、省、市关于乡镇机构改革的各项任务,加快职能转变,总结改革经验,巩固改革成果,探索建立评估长效机制,不断提升机构编制管理整体水平,根据省机构编制委员会《关于对乡镇机构改革情况进行评估的通知》(X机编发〔20xx〕xx号)要求,现将我市乡镇机构改革情况评估报告如下:

一、乡镇机构改革的总体情况

xx市乡镇机构改革20xx年开展试点,通过探索乡镇政府职能转变,事业单位机制转换,理顺管理体制,精简、规范内部机构,分流超编人员,推行机构编制实名制等工作,乡镇发展经济、公共服务、社会管理的职能得到了进一步加强,事业单位服务“三农”的水平进一步提升,管理体制进一步理顺规范,乡镇党政机构由xx个减少为xx个,精简比例为xx%。普遍设置了为“四办一部”(党政综合办、经济发展办、社会发展办、计划生育办、武装部),事业单位由xx个减少为xx个,精简比例为xx%。普遍设置了“三所一站两中心”(财税所、法律服务所、计划生育服务所、经管站、农林牧服务中心、文化中心),领导职数由xx名减少为xx名,精简比例为xx%。人员编制实现了行政不超编,事业有结余的目标,乡镇事业单位经费全部实现了财政全额供给。20xx年省委办公厅、省政府办公厅《关于深化乡镇机构改革的意见》和省编委《关于乡镇机构设置的意见》下发后,我们紧贴xx实际,认真总结试点经验,全面推行乡镇机构改革,制定了《关于深化乡镇机构改革的意见》,对乡镇机构改革工作做了进一步安排部署,提出了具体要求,将原来乡镇机关和事业单位按

照乡镇类别统一设置机构、核定编制和领导职数。一类乡镇五办六中心，行政编制xx名，事业编制xx名，领导职数控制在xx名以内；二类乡镇四办五中心，行政编制xx名，事业编制xx名，领导职数控制在x名以内；三类乡镇三办四中心，行政编制xx名，事业编制xx名，领导职数控制在x名以内。改革期间，市编办加强乡镇机构改革的指导，认真审查指导县（市、区）的改革方案，先后下发了《关于加强乡镇机构改革工作的通知》和《关于进一步推进乡镇机构改革工作的通知》，着重对乡镇机构改革的完成时限、方案报批、工作程序、工作纪律等方面，做了进一步明确和要求。同时，抽调人员，对七县（市、区）乡镇机构改革情况进行了专项督查，并对改革中出现的问题进行了分析研究，及时提出了解决办法，确保了改革的顺利进展。截至20xx年x月，我市乡镇机构改革工作全部完成，近期，市编办对乡镇机构改革和“三定”规定执行情况进行了全面的检查验收，我们认为，我市乡镇机构改革由于安排扎实，各级领导重视，工作目标明确，试点阶段各项基础工作到位，“三定”规定下发后，全市xx个乡镇都能不折不扣的贯彻落实，改革达到了预期的目的。

二、乡镇机构改革取得的主要成效

通过改革，各乡镇机关、事业单位职能配置更加合理、机构设置更加规范、编制和人员进一步精简，充分体现了乡镇机构改革的“四项”主要职能，取得了显著的成效。

（一）乡镇职责定位准确，职能转变明显。通过改革，有效地解决了乡镇过去存在的重管理、轻服务，重指标、轻市场，重形式、轻实效等现象，促进乡镇把主要精力集中到政策引导、典型示范、提供服务、营造发展环境和维护社会稳定上，实现了乡镇从直接抓招商引资、生产经营、催种催收等具体事务为主向对农户和各类经济主体进行示范引导、提供政策服务、为农村发展创造环境为主的转变，较好地实现了乡镇角色转换。一是强化社会管理和为“三农”服务的职能。明

确县与乡镇的事权关系，把农村安全生产、环境保护、农技推广、森林管护等职责上划县业务主管部门承担，乡镇配合，在政策资金等方面，县上予以支持。xx、xx两个少数民族牧业县的乡镇突出了动物疫情防治职能。xx区、xx市、xx市、xx县、xx县等五个农业县（市、区）突出培育发展第三产业职能。xx区、xx县注重突出农业产业化发展职能。xx市、xx县突出服务风电产业和移民工作职能；敦煌市突出旅游业发展职能。

二是因地制宜带领农民调整产业结构。围绕“一特四化”目标，大力发展特色产业，不断提高农民收入。xx区城市周边乡镇以“菜篮子”工程为主，大面积种植大棚蔬菜；敦煌市阳关镇、xx镇、xx镇实施产业富民工程，建立了以葡萄为主的优质林果产业链，发展高效作物经济；阿克塞县乡镇实施了畜棚设施建设，修建高标准设施暖棚xx多座，坚持农牧结合，以牧补农的政策，支持农牧民创收。xx、xx、xx县抢抓xx通道经济发展机遇，积极开展劳务技能培训，有组织的为敦当公路、敦格铁路、周边油田、新疆输转劳务，拓宽增收渠道。

三是农村基础设施建设得到较大发展。农村公共文化体系建设基本完成，目前已基本建成市、县、乡、村四级公共文化网络体系，全市xx个乡镇中有xx个乡镇建成了标准高、设施全的文化活动站。xx个村建起了文化活动和文化广场，农村书屋达xx家，覆盖了所有的村。同时，各乡镇加大向上争取资金力度，千方百计解决项目资金缺口，实施人畜饮水、民居改造、村级活动室、农村书屋等基础设施建设，增强了服务功能，促进了农村经济快速健康跨越式发展。

四是服务意识明显加强。进一步规范了镇级职能，理顺了机构关系，明确了单位权责，工作效率和办事质量有了很大提高，机关作风有了很大转变，逐步从管理型向服务型转变。同时，结合镇级财政管理方式改革，所有公益性服务事业机构在编人员工资经费全部纳入财政预算，由财政统一发放，保障机构正常运转，不再搞有偿经营服务，较好地解决了公益事业单位人员的工资待遇和工作条件，使事业单位人员有精力、有经费、有积极性，安心基层，全身心地投入到工作中去，服务意识明显增强，服务水平明显提高，为农民服务更直接、

当前隐藏内容免费查看更具体、更富有成效，保障了公益性服务，促进了农村各项工作的开展，农民群众的满意度明显提升。

（二）乡镇机构设置规范，编制领导职数得到有效控制。根据省编办《关于乡镇机构设置意见》，我们结合xx实际，研究制定了《关于深化乡镇机构改革的意见》，采取“统一机构名称，统一机构个数，统一核定人员编制和领导职数”的办法，科学合理的设置机构、核定人员编制和领导职数。一是从严规范乡镇机构设置。结合xx区域特点和经济发展水平，合理设置了乡镇机构。将农机、农技推广、畜牧兽医、林业等职责任务相近的站所进行整合，设立农业综合服务机构；将文化、广播的职责进行归并，组建文化发展服务机构；针对移民乡镇的服务对象和管理重点，统一设立了农经财政服务中心、农业服务中心、计划生育服务中心、社会事务综合服务中心。改革后，我市一类乡镇机构设置为“五办六中心”，二类乡镇机构设置为“四办五中心”，三类乡镇机构设置为“三办四中心”，同时，将乡镇党政机构事业单位级别统一明确为股级。目前，全市乡镇机构正常运行，为新农村建设发挥着积极作用。二是人员编制得到控制。改革后，我市严格按照省、市编制管理要求，加强编制管理。首先，将省市下达乡镇的行政事业编制按规定标准及时核定到位。其次，严格执行控编通知单制度，严格控制乡镇机构编制和财政供养人员。再次，进一步落实编制“实名制”管理，做到编制、岗位、人员一一对应，确保对机关事业单位机构编制和实有人员实施有效管理。通过对编制和财政供养人员的有效控制，守住了乡镇机构编制和实有人员“只减不增”的底线。三是严格控制了乡镇领导职数。将乡镇党委、人大、政府的领导职数严格控制在7—9名以内，适当扩大了乡镇党政领导班子交叉任职。一类乡镇领导职数控制在9名以内，二类乡镇领导职数控制在8名以内，三类乡镇领导职数控制在7名以内。乡镇领导职数在“三定”规定中予以明确，扭转了乡镇领导配备过多，多头管理的现象。

（三）管理体制得到了创新，干部结构更加优化。通过改革，建立了干部管理考核新机制，对派驻乡镇的单位，实行派出部门和乡镇双重管理，以派出部门管理为主的管理模式。规范了对乡镇评比事项，探索对乡镇的考核办法，凡是主要由县（市、区）部门负责，乡镇协调配合的工作，除计划生育、社会治安综合治理等“一票否决”的事项外，县（市、区）一般不得列入对乡镇考核内容。建立了乡镇工作经费保障机制，加大了对农村公共基础设施建设、社会事业发展、城乡社会保障和农民生活的改善等公共领域的投入，增强了乡镇社会管理和公共服务职能。探索建立了政务公开、一站式服务、岗位责任制管理等新的工作机制，大大方便了群众，提高了工作效能。乡镇机构改革后，各乡镇实行了竞争上岗，为能干事、会干事、能干好事的干部职工创造了一个施展才能的空间和平台，极大地调动了乡镇干部工作积极性，干部结构更加合理，人才资源进一步整合，有力地促进了全市经济健康协调快速发展。

三、存在的问题

一是乡镇财力缺乏。乡财县管以后，大部分乡镇在过去的修渠筑路、修建学校等公益性事业方面不同程度形成了一部分债务，再加上各县（市、区）对乡镇经济指标、项目考核任务重，使乡镇的正常运转经费偏紧。近几年，乡镇政府的主要精力还是用在化解债务，抓项目、抓钱，解决乡镇财力不足的问题上，对“三农”服务质量不高，不到位的问题仍很突出。

二是乡镇事业编制偏少。为了安排毕业生就业□20xx年以来，我市乡镇共招录占事业编制的进村就业毕业生xx名，一些专业不对口的毕业生补充到了乡镇事业站所，乡镇事业编制已经满员，现有人员的能力水平不能满足农民对技术服务的要求，农业生产一线所需要的专业技术人才无法得到及时补充。三是“条条干预”问题。乡镇机构改革期间以批资金、考核等为条件要求乡镇设立机构、加挂牌子的现象还时有发生。