

交警队伍管理建设调研报告(汇总5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

交警队伍管理建设调研报告篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

——晋虎

孟建柱同志曾在全国公安交通管理工作会议上指出：“公安交警队伍是公安机关所有警察中与人民群众打交道最多，联系最紧密的一支队伍，执法能力和执法水平如何，直接影响着公安机关的形象，关系到党和政府的威信”。但是，随着政治经济和社会生活的深刻变化，公安交警系统及其民警日益凸显其任务繁重、责任重大、压力空前、疲于奔命等特点，同时面临着装备落后、素质不高、待遇低下、士气低落等困惑，给推行队伍正规化建设工作带来诸多难题，在具体实施正规化建设过程中呈现出诸多难点。那么，公安交警系统应该如何克服自身原有的不足，切实解决存在的问题，尽量适应执法环境的新变化，着力提高科学管理水平，大力推进机制创新建设，努力做到理性、平和、文明、规范执法，全力维护道路交通安全，通过对我大队现状调查和思考，在这里浅谈一些看法和体会。

一、当前交警队伍现状

(一) 警力严重不足。全县总通车里程除乡村路外达456公里(其中省道215公里、县乡道路241公里)，截止目前拥有机动车9417辆，机动车驾驶员1.6万人，境内山高路险，弯急坡

陡，道路条件差，险路险段多，属山区贫困县。近年来，随着机动车数量、驾驶人数量、道路通车里程的飞速增长，人、车、路之间的矛盾不断加剧，交通管理任务日渐繁重。而交警警力正式民警16人，是全市警力最少、管理路面最长的大队。繁重的执法管理服务任务，导致有限的警力只能长期超负荷工作。尽管先后雇佣临时工协助正式民警开展执勤管理，从一定程度上缓解了部分压力，但由于协警无执法权，致警力不足“瓶颈”问题仍无有效破解。而且，由于警力不足，使得一些边远乡镇交通安全管理很难到位，比如农村交通安全管理、农用车、摩托车及驾驶人管理、危险路段及事故多发路段的监控、交通安全都难于管控到位，给交通安全带来了很大的漏洞和隐患，管理盲时、盲段、盲点、盲区不可避免。

（二）素质参差不齐。从学历上讲，目前整体学历较好，但基本均为第二学历，第一学历为大专的寥寥无几。从专业上讲，从公安院校毕业的民警仅1名，其他均为从教育或行政单位改行、非公安院校毕业分配、退伍军人或其他行业调入，科班出身民警异常缺乏。特别是痕迹物证勘验、计算机软件工程、交通管理法制、交通工程规划、信息调研宣传等方面的专业人才十分紧缺，基本为零，导致在推进专业性较强的工作时困难重重，举步维艰。从学习培训上讲，由于交警工作任务繁重，民警可供学习的时间和机会相对较少，政治业务学习制度不能完全落到实处，学习培训流于形式，加之一部分民警对政治理论学习缺乏浓厚的兴趣，业务上不思进取，不愿学、不想学，致部分年轻民警在法律水平、执法规范、服务能力等方面还不适应日益繁重的交通管理工作需要，而一些年龄较大的民警则对日趋信息化和科技化的交通管理工作不能适应，整体素质提高缓慢，无法达到“文武双全”的工作需求。从实战能力上讲，部分民警对法律法规理解不精，说教能力差，在纠处违法行为时逻辑思维性不强，常常因为无言以对解释对方的问话而不知所措。有的民警综合工作能力差，工作作风不实，工作方法呆板陈旧，执法艺术不高，技能单打一，不能适应职务工作需要。从政治素养上讲，受

市场经济和价值取向多元化影响，少部分民警人生观、世界观、价值观发生移位，对人民警察职业神圣感、使命感和荣誉感的认同有所下降，缺乏敬业精神，缺乏工作激情，并不同程度地存在精神之庸、能力之庸、责任之庸，在思想认识上有偏差，行动方向上有误差，身份定位上有落差，对群众反映强烈的某些突出问题视而不见、漠不关心，该负责的不负责、应尽责的不尽责、要担当的不担当，致人民群众不高兴、不满意，群众对交警工作的支持和理解率不尽人意。

（三）工作任务繁重。依据职能职责，交警主要从事日常交通秩序管理、交通事故处理、车辆和驾驶人管理、交通安全宣传等工作。而在实际工作中，除履行上述职责外，则要耗费相当精力应对大量交通安全警卫任务和大型活动安保工作。与此同时，还要完成各时期、各阶段、各种类持续不断的交通秩序整治专项行动，有时，多个层面的专项整治行动相互重叠交叉。比如今年以来开展的春运、涉牌涉证、超速行驶、酒后驾驶、客运交通安全集中整治、道路安全隐患排查、护卫天使、“三超一疲劳”等行动，一个接一个，加上穿插期间的“大走访开门评警”、“争先创优”等各种政治工作齐头并进，使基层民警基本没有喘息的机会。再加上为保障道路不失控，周末必须轮流加班上路巡逻，民警经常连续工作十多天甚至一个月都不能休息，就连国家规定的年休假也不能按规定执行。近年来，民警经体检发现的身体异常人员逐年增多，住院人数逐年递增。全大队有2名民警常年重病缠身，无法正常上班。有近二分之一民警常年带病坚持工作。繁重的工作任务和负荷致民警身体吃不消，生活无规律，工作激情下降，心理压力增大。

（四）从优待警不力。主要表现为，一是职级待遇落实缓慢。目前，公安交管部门的民警队伍管理与其他党政机关部门公务员管理一样对待，没有体现出其特殊的职业特点，民警的行政职务晋升严重受限，上级公安部门有关倾斜基层民警的职级待遇政策难以落实到位。部分符合条件应高配正副科级民警因受职数限制长期得不到解决，与其对应的警衔等工资

待遇无法上一个档次。有的民警在一个岗位上一干几十年都无法得到提拔，还有的民警直至退休都没有解决职级和职务，从一定程度上挫伤了民警的工作积极性。二是经济待遇同比较低。***提出的公安民警待遇“高于地方，略低于军队”的政策始终得不到落实，民警的付出与回报形成了巨大的反差，而且日趋呈现扩大化。三是津贴尚未落实。上级明确要求发放的交警补贴至今没有得到落实。民警收入所得与自己付出的劳动不成正比，与当前日益菲涨的物价形成巨大反差。如此一来，民警的潜能被长期掩埋而使之渐渐失去了竞争意识和创新意识。

（五）执法环境欠佳。由于部分交通参与者交通意识、法律意识淡薄，致使交警在上路执勤、查处违法行为时，一些驾驶人总是想方设法逃避、抵制交警检查，而执勤交警还不能驾车追赶。有的甚至暴力抗法，辱骂围攻执勤民警。还有少数违法者时常恶人先告状，恶意投诉民警。个别媒体也对涉及公安交警的题材进行大肆炒作，民警权益不能得到很好保障，致使民警承受着身体和精神的双重压力。加之极少数民警在执法过程中缺乏严谨的态度，不能严格履行执法程序，执法随意性较大，重严厉处罚，轻教育警告，重法律效果，轻社会效果，致使违法者对执勤民警产生对立情绪，导致执法环境堪忧，严重影响交警部门的公众形象。另外，经费保障不到位。至今尚未解决财政拨款，所有人头经费、办案经费、津贴补贴、公用经费和各类开支是靠罚没返还来解决，民警为“找米下锅”、完成任务而疲于奔命，经费保障不力使公安交警工作举步维艰，也使民警难以理解，甚至在工作上产生逆反心理。

二、加强基层交警队伍建设的措施与建议

针对当前基层交警队伍面临的困境和不足，只有找准破解影响和制约公安交警队伍建设问题的思路、对策、方法及切入点，才能“对症下药”予以逐步解决。加强基层交警队伍建设，应在以下方面狠下功夫。

（一）拓宽渠道，注重在解决警力不足上下功夫。一是向争取招聘要警力。要积极主动向上争取政策，依据程序按年按需上报招录计划，保障所需基本警力逐年增加。招录新民警时，要把目前急需的痕迹物证勘验、计算机软工工程、交通管理法制、交通工程规划、信息调研宣传等专业人才作为重点，严把人员素质关，以解决专业人才紧缺问题。同时，要结合当前队伍日趋老龄化特点，积极争取县委县政府重视支持，面向全县公开招聘年轻协警，增加辅警力量，最大限度地改善警力结构不优不足现状。二是向整合社会资源要警力。要坚持“警力有限、民力无穷”原则，进一步创新“党委政府总揽，职能部门主管，单位各司其职，群众广泛参与，社会整体联动”的交通管理社会化机制，强化县、乡、村三级责任，编织部门联动网络，构建道路安全隐患有部门治理，源头管理责任有部门落实，宣传教育有部门推动，严重违法有部门依法查处，发生事故有协作机构妥善快速处理的互动格局。让广大群众和社会各界都积极参与交通管理，为缓解警力不足增添社会力量。三是向科技强警要警力。要以推进信息化建设为契机，大力实施“科技强警”战略，加大经费和科技投入，通过建设视频监控系系统、移动警务终端、350兆通讯系系统、红绿灯系系统、电子抓拍违法系系统，添置执法记录仪、酒精测试仪、流动测速仪等装备，更新警务用车、电脑、录音笔、摄像机、照相机等设备，运用警综平台、公安四级网、互联网、办案通等，全面提升交通管理科技含量，加大非现场执法力度，走科技强警之路，降低警务成本。四是向岗位练兵要警力。要按照贴近实战、战训合一的原则，通过持续开展岗位练兵活动，力使民警成为一警多能、一专多能的行家里手，促使其政治上更加坚定，业务上更加精通，体魄上更加强健，努力实现综合素质大提升。五是向强化管理要警力。在加强民警教育培训、提升民警素质的基础上，通过加强民警日常管理，积极推行目标责任考核，严格绩效兑现奖惩，积极向内挖掘潜力，调动民警积极性，提高工作效率，弥补警力不足。同时，继续推进派出所主管辖区乡村路和农用车作法，实行警种联动联管，实现警力资源最大互补。

（二）多策并施，注重在提升民警素质上下功夫。一要狠抓政治建警，努力提高民警思想政治水准。要加强宗旨观念教育，牢固树立群众至上观念，自觉践行“立警为公、执法为民”，把群众是否满意作为一切工作的出发点和落脚点。要加强职业道德教育，引导民警将对群众的朴素感情上升为警察的基本职业道德和职业荣誉感，当前隐藏内容免费查看自觉做到办事公道，热情服务。要加强清正廉洁教育，努力提升民警反腐倡廉、拒腐防变能力，抵制拜金主义，勤政廉洁从警。要加强思想政治教育，帮助民警树立正确的世界观、人生观和价值观，造就一支政治强、业务精、作风硬、有思想、有道德、有文化、有纪律的高素质的公安交警队伍。二要狠抓业务强警，努力提升民警执法管理能力。要完善学习制度，使业务学习常规化。制定年度学习计划，以应知应会的基本知识、常用法律法规为重点，采取集中辅导或自学苦练相结合方式，实行一学一考，把学习训练制度化、经常化、规范化，真正做到真学、勤学、苦学，不断提升法律素质和办案能力。要积极参加各级调训，着力提高专业技能。积极选派民警参加省、市、县各级举办的信息调研宣传、交通事故调处、车驾管业务、执勤执法、警衔晋升等学习调训，促使民警不断增长新知识，掌握新技能。要建立学习考察机制，相互取长补短。采取“走出去、请进来”方式，通过有计划地组织民警到外省市、兄弟单位等参观取经，相互交流、相互学习、开拓视野、共同提高，努力以别人先进的管理经验弥补自身存在的不足。要鼓励继续深造，造就高素质人才。引导年青民警积极参加法律专业自修自考，对自学通过司法考试的民警予以经济重奖，努力营造勤于学习、积极向上风气。三要狠抓文化育警，努力提高民警文化道德素质。要夯实基础建设，打牢活动基础。通过完善文化体育活动基础设施，充分发挥图书室、阅览室、荣誉室、健身房功能，适时组织开展健康向上的文体竞赛活动，使民警在丰富的文体活动中，增强体质，消除压力，加强沟通，增加交流，培养民警的团队意识，进一步增强队伍的凝聚力和战斗力。要加强文化宣传，凝聚警心民心。坚持以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，以优秀的作品鼓舞

人，鼓励民警积极报道交警队伍建设和交通管理工作中涌现出来的好人好事和英雄模范人物的先进事迹，为凝聚警心，树立队伍形象献策献力。

（三）创新机制，注重在激发民警活力上下功夫。一要建立优秀人才积极引进机制。长期以来，在抓队伍建设时，把主要精力放在了民警的日常管理上，而忽视了人才引进工作。一个单位要实现可持续协调发展，工作要创新出特色，不是简单地抓好民警管理，而是要看队伍建设的整体水平有没有提升。在引进人才时，要打破常规，积极推行“多渠道引进人才，面向社会招聘人才，内部广泛培养人才，在本单位中发现人才，想方设法留住人才”等多种方式，突破“关系网”，严把进口关，坚持以能力、素质、潜力为前提，杜绝平庸之辈乘隙而入，努力为基层交警事业的发展建立良好的人才库。二要建立公正合理的用人机制。要使真正能干事、想干事、会干事、干得成事的民警得到及时提拔重用，决不能让那些投机钻营、献上欺下、平庸弱能之人有空可钻。要坚持珍惜人才，人尽其才，才尽所用，用其所长，注重发挥各自潜能，最大限度营造“谋事、想事、干事”的风清气正用人环境。要不定期对中队及机关民警实行交流轮岗，避免在一个岗位待得时间太长而产生懈怠情绪不求上进，开展工作时无法冲破关系网络，以充分调动民警精气神，努力实现人力资源的最佳配置。在干部任用上，要坚持实行竞争上岗，定期交流，对一些政绩平平、表率作用差的干部要坚决调整免职，以保证队伍的良性循环。三要建立以人为本的激励机制。实践证明，激励是调动全体民警积极性，激发民警创新热情的最有效方式。对完成任务好，工作业绩突出的民警，要重奖重用；对工作平庸、业绩一般的民警，要注重教育引导；对素质低下、不愿干事、甚至违法违纪的民警，要重处重惩。在对民警进行表彰奖励时，要避免吃“大锅饭”、“平均饭”，要实行民主评选，避免“一言堂”，使受表彰民警真正具有代表性和感召说服力。对长期不思进取，教育不思悔改者，必要时畅通出口，决不能让“干好干坏一个样”现象有市场，以此激发民警活力，激励民警全身心地

做好本职工作。

（四）强化保障，注重在落实从优待警上下功夫。事实证明，从优待警既是公安交警队伍建设的重要任务，也是提高队伍向心力、凝聚力、战斗力的有效举措。新形势下，如何在思想上深怀爱警之心、善谋爱警之策，在行动上多行爱警之举，善解民警之难，是公安交警部门必须破解的现实课题。因此，要在坚持依法从严治警的同时，务必设法抓好从优待警。一要在解决政治待遇上多倾斜。要保障有所作为、扎实能干的民警适时得到提拔重用，把有发展前途的年轻干部及时推荐到其他警种或部门任职。要积极争取优惠政策，力保符合条件的在职民警能够按期晋升高配。二要在增加经济待遇上多动脑筋。要想方设法增加民警收入，尽最大努力保证民警收入所得与劳动付出成正比。凡有政策明确规定的待遇，要不折不扣地兑现到位；对未按规定享受年休假的，在不能安排补休的情况下，对所缺天数要按政策落实未休假补贴，不能让民警白白吃亏。要最大限度地解决民警相关福利待遇，力保民警不因纵横相比收入差距过大而挫伤工作积极性。三要在关怀民警身心上多贴心。要多关注民警的家庭，充分了解民警的思想状况、工作情况、家庭情况和家庭困难，并提供力所能及的帮助，用实际行动让民警及其家属感受到交警大家庭的温暖。当民警在执法服务过程中表现突出时，要及时总结推广，给予表彰奖励。当民警在执法过程中被他人故意歪曲事实真相，进行诬告陷害时，要查明事实真相，伸张正义，给民警一个清白，还民警一个公道，使民警合法权益得到保障。当民警有思想问题时，大中队领导要善于与民警交朋友，及时找民警谈心，化解矛盾，解除其思想上的痛苦，消除其思想顾虑，促使其轻装上阵，安心工作。四要在解决民警后顾之忧上多尽力。当民警及其家属遇到特殊困难时，要组织民警主动伸出温暖援助之手，帮助困难民警及其家属度过难关，切实为民警排忧解难。当民警的家属、子女在就业、入学、入园等方面遇到困难时，领导要多出面做工作，想方设法使问题得到妥善解决。五要在缓解民警压力上多用心。针对基层民警压力过大现状，应有计划地邀请有关专家给民警

就心理健康问题进行授课，开展心理健康咨询，及时疏导解决民警在工作中存在的心理问题，时刻保证民警心理健康稳定。同时，要主动加强与新闻媒体的联系沟通，强化交警队伍的正面宣传，正确引导社会舆论，及时将队伍中的先进典型人物、执法管理取得的突出成绩、服务保障民生推出的新举措在第一时间予以报道，牢牢掌握媒体话语主动权，全力营造和谐的社会舆论氛围，促进基层交警队伍健康可持续发展。

交警队伍管理建设调研报告篇二

20xx年我局应急管理工作在县委县政府的正确领导和县政府应急办的指导下，围绕生态文明建设大局，按照《20xx年全省环境应急管理工作要点》的通知要求，结合实际，认真开展了环境应急全过程管理工作，强化了应急能力建设，提升了应急管理水平，有效防范和遏制了突发环境事件的发生，保障了区域环境安全，应急工作取得了实效。现将全年应急工作情况总结报告如下：

1、加强应急机构和队伍建设

我局对应急管理工作高度重视，应急管理已成常态化。一是成立了以副局长为组长的应急工作领导小组，下设应急办、应急监测、监察和信息报道组，增加专业技术人员1名。三家医药化工企业和涉危企业按照应急管理工作要求配备了兼职应急员，负责企业日常应急管理工作。二是加强了应急人员培训，今年我局共有6人次参加了省市环保系统举办的3期应急培训，组织重点企业参加了2期应急培训。三是添置了应急设备，今年7月份添置移动执法系统、快速应急检测仪、有毒有害气体检测报警装置9套。

2、监督检查企业风险防控和应急保障体系

按照应急管理各项工作任务清单，我局一是开展了涉及石油、天

然气、造纸、机械制造加工、热镀锌、医药化工等21家重点污染源企业和两个工业园区的环境风险防控体系、应急预案体系、应急保障体系的监督检查，督促企业编制报备应急预案，开展应急演练，更新应急物资和添置应急设备。二是与安监、交通等部门建立了应急联动机制。三是对存在问题的企业及时提出整改意见，并对8家重点企业的风险情况记录在册，随时备查。

3、加强应急预案编制和备案管理

按照《突发环境事件应急预案管理办法》和《环境污染与生态破坏事故应急处理预案》的有关要求，编制了《xx县突发环境事件应急预案》和《xx县集中式饮用水源突发污染事件应急预案》，并报县政府批准实施。同时督促8家重点污染源企业编制、修订突发环境污染事件应急预案。全年进行环境风险评估和备案的企业37家，开展应急演练的企业3家，针对医药化工企业开展专项应急演练2次。

4、加强应急值守和信息报送。

落实专人负责“12369”环保热线的接听、记录和上报各种环境安全信息，坚持24小时值班制和领导干部带班制，保证突发紧急情况下的应急信息传递畅通。督促医药化工企业、涉危企业完善应急预警体系建设，设置废水废气在线探头监控5处；车间、围墙应急探头12处，针对重点风险源企业开展预警和信息报告培训。

5、开展环境风险隐患排查整治。

结合“环境安全月”活动、联合公安打击涉危险废物环境违法犯罪行为专项行动、危险化学品环境安全专项整治行动、突出环境问题大整治“百日攻坚”活动、环境安全大检查、双随机监管和汛期环境安全生产要求，对集中式饮用水源地，重点涉水、涉气、涉危企业进行了环境安全隐患排查整治，

分成3个检查组，出动检查人员192人次，车辆64台次，检查涉大气污染建设项目26个，涉废水项目24个，工业企业41户，饮用水源6处，乡镇污水处理厂28家，落实环境信访问题整改122件，对23户涉嫌环境违法的企业进行了立案查处，对7户存在环境安全隐患问题的企业下发了责令限期整改决定书和实施了环境监管后督察。

1、应急能力和设备水平滞后。我局虽然添置了部分应急器材，但与目前面临的工作形势相比，专业应急技术能力和设备水平还严重滞后，已经越来越不适应当前应急工作的要求。现目前我县的监测能力只能应对三、四级风险事故的常规应急监测，还不具备对重大、特大污染事故的应急监测能力，无法实施对苯系污染物、危险化学品、危险废物的检测，影响应急监测响应的及时性，监测人员、监测资质和可视化应急平台建设还需加强。

2、应急联动还有待加强。我县参与过的环境应急预案的演练还只限于环保系统内部，重点污染源企业每年轮流开展一次例行应急演练，而各部门各单位之间还未进行过环境突发事件应急预案的综合演练，因此，有待加强和开展多部门综合协调演练。

1、加强与上级应急组织机构的联系，磨合上下级和各部门之间的应急预案的联动机制。

2、结合制定的预案开展应急演练，通过演练，检验方案的适用性和可操作性，锻炼应急队伍，提升应急能力。

3、加强培训和技术学习，建立更专业的环境污染事件应急队伍。

4、进一步落实专职人员从事环境应急管理工作，建立政府、环保、部门、企业应急网络。

5、进一步加强重点污染源企业的应急预警、风险防范、报告、响应、处置、监控能力建设，确保零风险事故。

交警队伍管理建设调研报告篇三

在人们越来越注重自身素养的今天，我们都不可避免地要接触到报告，报告中涉及到专业性术语要解释清楚。一听到写报告马上头昏脑涨？下面是小编收集整理的企业经营管理人才队伍建设综合调研报告范本，希望对大家有所帮助。

近几年来，全县工业经济呈快速增长态势，随着认真落实“开放兴县、工业立县、惠民强县”三大主体战略和五项重点工作，实现了民营经济稳步发展，全县企业经营管理人才队伍也在逐步发展和壮大，涌现出了一些优秀企业和一批优秀企业家群体。总体来看，目前全县中小企业经营管理人才队伍的建设工作，已经初步具有以下几个特点：一是企业经营管理者信心明显增强。二是企业经营管理人才的引进培养工作得到加强。三是企业家的政治社会地位不断提高，政府和社会对企业家的扶持力度加大。四是企业家成长创业的环境不断改善。主要做法有：

1、统一思想认识，把握人才工作方向。

自党中央提出四个尊重方针和党管人才原则以来，县委、县政府把人才工作摆到了重要的战略位置，在企业人才队伍建设上努力实现二个转变：一是变人才工作是企业之事为县委、政府与企业的共同之事。实现了思想上的再解放、认识上的再深化，牢固树立起与时俱进、开明开放的科学人才观，形成了人才支撑发展、发展孕育人才、人才素质决定发展水平、人才优势赢得竞争优势的共识，确立了抓人才就是抓发展的新理念。二是变县委、政府的一般号召为真抓实干。充分发挥县委、政府总揽全局、协调各方的能力和优势，从实际出发，努力整合社会各方力量，积极调动一切有利因素，使人

才工作在效率和质量上有了新的提高。

2、制定优惠政策，激励企业人才创业。

实现全县经济新跨越，主体是企业，关键是人才，而企业经营管理人才队伍在人才强企战略中居首要位置。为此，县委、县政府不断加强企业人才工作，在人才政策、机制上和服务层面做了一些有益的探索和创新，对企业人才的引进、培养和使用做了一些规定。同时还鼓励引导机关事业单位专业技术人员和管理人员到企业建功立业，也可以利用业余时间为企业提供服务，以科研成果、技术专利、知识产权等生产要素参与收益分配等。

3、建立交流平台，搭建人才服务桥梁。

“党管人才”要求我们变管理人才为服务人才，为此，我们积极转变观念，努力为人才解决工作、学习、生活上的实际困难，架起县委、政府与企业人才之间对话的桥梁，建立健全企业人才之间相互交流、研讨和沟通的平台。一是建立县领导包联重点企业制度。定期到所联系企业调研或听取工作汇报，协助企业加强生产经营管理，提高企业整体素质，帮助制定企业的生产经营战略和发展计划，为企业排忧解难等。二是利用县企业局公开招聘等形式，以拓展人才的宣传、信息空间，给用人单位和应聘者提供交流与合作的机会，并做好中介服务工作。

4、加强学习培养，提高企业人才素质。

不断加大了对现有企业经营管理人才的培养力度。县企业局出台了培训方案，一是参加各类学习培训。县企业局组织部分人员参加全县中小企业质量管理培训班，企业安全技术规范培训班等。二是开办进企讲法活动，邀请资深专家和教授来富进行学术讲座，使他们接受经济、法律和企业管理等方面的知识。同时各企业也加强了对本单位人才各类培训，

有的企业积极组建培训制度、成立企业学校，以“效果月”、“学习周”为载体开展读书活动，以进一步提高人才各方面的素质。

企业经营管理人才队伍在总量、结构和素质上虽也有了一些改善。但是，在实施经济强县和项目带动战略的大背景下，我县的企业经营管理人才还不能完全适应经济快速发展的需要。主要表现在：

1、人才总量偏小，整体素质较低。

在被调查的500万产值以上的企业中，其中大专以上学历以上的还不到xx年人才需求的情况来看，一些企业对人才的需求已经有了较强的意识，且逐渐强烈。从调研情况看，在学历层次上的需求主要以大专、本科为主，专业需求主要集中在企业管理、产品开发与设计等方面。而近几年来，企业对人才的需求基本依靠原有的.人员，人才引进和再培养较少。

当前，我县企业人才工作面临行政区域竞争、综合经济实力的竞争，以及政策优势的竞争，要在竞争中崛起，在竞争中取得优势，影响其发展的外因与内因必须相互促进，相互协调，也就是说，政府和企业都必须充分发挥各自的职能作用，承担起各自的义务和责任，并有积极的行动。

1、加强对企业经营管理人才队伍建设的领导。

要深刻认识到人才资源是最宝贵的资源、人才意识是领导干部的第一意识，深化对人才含义的理解，树立全面科学的人才观，坚持以品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，努力提高人才各种福利待遇，出台一些更加灵活优惠的人才政策，在福利、待遇、精神奖励等方面作出明确的规定来吸引人才。

2、促进企业经营管理人才队伍健康的发展。

不断提高服务水平，构建良好环境，为人才的发展奠定良好基础。建立企业经营管理人才中介服务机构，为企业人才交流沟通和协调提供平台。加快人才管理信息化建设步伐，大力发展网上人才交流业务，促进人才合理流动，要分门别类建立企业人才信息库和专家信息库，帮助他们与国内外重点院校建立链接。

3、加强企业经营管理人才队伍建设。

政府各部门，特别是人才人事工作相关部门，在新形势下，应积极发挥自身职能作用，将开发企业人才资源作为人才人事工作为经济建设服务的重点和突破口，指导企业健全人才工作机制，帮助企业做好引才、育才、用才三方面工作，以取得企业人才工作更大的成效。

1、转变思想观念，提高企业人才动力。

企业经营者要解放思想，树立“人才就是财富，人才就是效益，人才就是竞争力，人才就是发展后劲”的观念，不拘一格选人才，并尽最大可能给人才创造活动的余地和创业的空间，让人才感受到自己在企业里有地位、有机会，更有前途。

2、建设企业文化，优化企业人才环境。

企业因工资待遇高且灵活可以吸引一批管理人才，但人的社会性决定人的需要具有层次性，当生存问题解决后，人才便有了更高层次的需要：被尊重的需要，实现自身价值的需要，并希望拥有一个和谐的人际关系和工作环境。这就要求企业面对人才竞争中的劣势，着力塑造企业文化，通过完善企业文化，改善企业形象，完成企业制度、企业管理从传统到现代的过渡，提高人才的地位，改善人才工作和生活环境。

3、加强学习培养，提高现有人才素质。

企业要加大对人才的培养和投入，组织开展建设学习型企业，争做学习型人才的活动，切实加强各类人才的继续教育。有条件的企业可以建立人才资源开发管理机构，与国内名校合作建立自己的培训学院，把人才资源当作人才资本来开发经营，从经营意识和战略眼光来看待人才培养。把人才教育培训计划纳入本单位的发展计划，完善人才教育培训体系，建立企业培训经费的保障制度，按年销售比例投入企业培训。实施“服务期制”，企业与培养对象签订培养合同协议，明确规定企业培养好人才后，要有若干年服务期，从而使企业在投入上有了真正动力。

4、完善工作机制，提高经营管理能力。

一是建立全新的人才选拔、使用机制。对一个企业而言，人才特别是经营管理人才对企业起着决定作用，在市场经济体制下，企业应当探索建立一个适应现代企业制度要求的选人用人新机制，冲破家族式管理模式，采取面向社会公开招聘、企业内部民主选举、竞争上岗和直接聘任（委任）的方式，多渠道选拔高素质企业经营者。二是建立科学的人才引进、流动机制。针对我县引才引智渠道不畅、信息不灵、机制不活等问题，企业要积极采用各种手段，树立起“不求所有，但求所用”的人才理念，通过兼职、长期任职、短期服务、咨询顾问多种形式聘请一些高层次经营管理人才，联合大专院校、科研院所的科技人员兼职创办企业、兼职从事高新技术的转化工作。三是建立公正的人才评价、分配机制。要建立和健全公正合理的人才评价机制，构建以经营业绩为核心的多元分配体系，积极探索年薪制、股权制、技术与管理要素入股等多种分配制度和实行技术、知识、管理、信息、资产生产要素参与分配的办法和途径，使人才的价值在收入分配上得到充分体现。

交警队伍管理建设调研报告篇四

根据县政府办《xx县20xx年应急管理工作考核评分办法》要求，在县政府应急办大力指导下，我社积极组织开展了应急管理的宣传、演练和风险排查工作，并取得了一定的成效。现总结报告如下。

县供销社积极组织全体干部职工利用单位学习日，广泛开展了《中华人民共和国突发事件应对法》以及其它法律法规和应急管理规章制度、避险知识和公共安全知识的等学习宣传活动，进一步提高了全体干部职工防灾避险意识和自救互救能力。同时，组织全体干部职工认真学习了《xx县突发事件应急预案》及预案手册的具体操作使用，切实增强全体干部职工对突发事件的认识，克服麻痹思想，做到防患于未然。

□

我社根据县政府应急办《20xx年应急管理工作要点》，

一是积极加强了应急管理的组织建设。根据县政府应急办的要求，重新调整了了领导机构、指挥机构和工作机构，建立健全了应急管理组织体系，形成了网络工作机构。同时，加强了政务值班和信息报告工作机制，严格值班值宿制度，为提升应急管理能力奠定了坚实基础。

二是加强了信息报送工作。完善应急值守信息报送网络，严格按照突发事件信息报告时限要求，认真做好突发事件信息的报送工作，增强信息报告的实效性、可靠性，确保上级领导在第一时间获取信息，下达指示，保证突发事件处置工作的及时性和有效性。

三是加强了危险隐患的排查整改工作。单位主要领导和主管领导带头定期深入联系企业，积极开展各种隐患的排查工作，全面了掌握隐患的种类、数量和状况，并及时向县政府主管

领导汇报。同时，积极开展隐患的整改工作，能马上整改的立即整改，由于受资金等因素制约，不能马上整改的，及时向县领导汇报，争取领导的重视支持。

□

一是及时修订档我社突发事件应急预案手册。我社根据县政府应急办的要求，及时对县社突发事件应急预案手册进行了修订，增强应急预案的可操作性和有效性。

二是加强县社突发事件应急模拟演练的工作。组织开展一次档突发事件应急模拟演练活动，制定应急演练计划，做好应急演练评估工作，进一步提高预案的科学性和可操作性。

交警队伍管理建设调研报告篇五

为了应对可能突发的安全生产事故，迅速有效地组织开展事故抢险、救援、救灾工作，最大限度地减少人员伤亡和财产损失，保护员工在生产活动中的身体健康和生命安全，结合本工程的特点、重点、难点及风险点，我公司积极响应南方分公司对安全生产应急管理的年度总体部署，紧紧围绕今年公司安全生部管理工作年度目标任务，加强了各项安全管理工作，并以“演练周”活动为契机，组织开展了应急预案的演练活动。通过演练，员工的安全意识得到了加强，应急处置能力得到了全面提升。由于上级领导有方，措施有力，公司上半年安全生产应急管理工作成绩显著，安全生产良好，实现了年初安全管理工作的即定目标。现将公司20xx年度上半年安全生产应急管理工作总结如下：

急预案，决定实施应急预案，发布应急工作指令。领导小组下设一个办公室和二个应急处置小组，办公室挂靠在工程部，部门主任为办公室主任，应急处置小组长为各部门主任及运维班组长（值长），小组成员为各部门员工及运维人员，负责对突发事件应急处置工作的具体实施。

上半年，公司根据实际情况对原有应急预案进行了修订，并根据实际需要增加制订了部分预案，目前应急预案增加到了19个，其中综合应急预案2个和现场专项应急预案17个。

为了提高公司处置突发事件的能力，有效预防和减少突发事件所造成的灾难和损失，公司根据风电场的特点，并结合现场实际情况，制订了《□xx风电场生产区域危险源分析及控制手册》，对危险源进行了辨识，建立了危险源清单，并根据危险源的风险等级，制定了应对措施，对重大危险源实行了重点监控。

由于风电工程施工地质条件复杂、施工难度大、施工技术要求高、气候多变等特点，随着施工建设不断推进和实际需要，及时对应急预案进行了修订，不断提高预案的合理性和可操作性，从应急指挥、应急响应、应急处置，制订了详细具体的工作程序，对人员进行了明确责任和分工，推进了应急工作的规范化、制度化和程序化管理。

为了保证应急机构的正常运转和应急救援的顺利进行，建立健全了包括应急值班制度、检查制度、例会制度等各项应急管理制度，各应急机构各司其职，从而保证了紧急情况发生时相关应急救援工作能够得到及时落实。

为了保证紧急情况发生时，救援及时，公司高度重视安全生产应急救援队伍的建设，把队伍建设和提高应急管理能力作为一项重要的基础性工作来抓，公司成立了应急抢险突击队，各预案明确了救援小组，进行了人员分工，主要人员发生变动时及时进行调整，保证了应急救援队伍的稳定和执行有力。

进入春季以来□xx风电场局部强降雨的强雷电天气增多，极易引发山洪、泥石流和设备遭雷击受损事故，为了提高员工应对和处置突发事件的能力，检验□xx风电场防汛（泥石流）应急预案》和□xx风电场防雷应急预案》的科学性、针对性和可操作性，杜绝和尽量减少突发事件造成的损失，确保供电设

备和员工人身安全□xx风电公司根据现场情识及时组织进行了xx风电场防汛（泥石流）应急预案演练和风电场防雷应急预案演练。

以“演练周”活动为契机，6月组织开展了□xx风电场全场失电应急预案》和□xx风电场火灾事故应急预案》的演练，对应急人员的快速反应能力、对柴油发电机及消防器材的使用情况进行了检验。根据演练情况，对演练中发现预案存在的问题进行了及时修正。事实证明，通过对预案的演练，极大地增强了员工的安全责任感，提高了他们的应急反应能力和应急处理水平。

今年初，公司对安全隐患排查治理工作做了总体部署，要求各参建单位在每日检查的基础上每周由监理组织一次安全检查、每月由工程部组织一次安全联合大检查，并根据季节变化及上级安排开展春季、秋季、冬季安全大检查和“反三违”、“防汛”、“防震减灾”等专项安全大检查，强调按公司要求上报事故隐患情况、落实处理措施、反馈处理结果。积极开展反习惯性违章活动，深入生产一线排查隐患，对检查发现的安全隐患，提出整改措施，限期完成整改。公司还在各单位自查的基础上进行抽查和突击检查，发现一处处理一处，做到安全检查层层把关、隐患处理层层落实。

上半年，公司共组织了8次安全联合大检查，查出安全隐患共217项，整改完217项，完成率100%。

公司不断强化对生产现场的日常安全管理，对违章和违反劳动纪律者提出严厉批评教育，情节严重与屡教不改者给予严格考核。对重大作业项目进行全过程监督，高空作业、交叉作业、起重作业、道路平台开挖爆破作业等进行重点监督检查，确保施工过程中无安全隐患，有效地防止了安全事故的发生。

公司还要求施工单位在施工作业前，对作业环境、作业机具

进行全面检查，对作业面中可能出现的安全隐患进行评估和监控，做好现场的安全防范措施。按照厂家提供的《作业指导书》及公司编制的《xx风电场生产区域危险源分析及控制手册》，对可能出现的安全隐患采取有效的防范，及时治理和消除安全隐患。

- 1、没发生人身重伤事故；
- 2、没发生一般设备事故；
- 3、没发生重大火灾事故；
- 4、没发生责任性全厂停电事故；
- 5、没发生因计算机网络及监控系统瘫痪而造成的事故；
- 6、没发生重大责任性交通事故；
- 7、没发生重大责任性环境污染事故；
- 8、没发生职业病事件；
- 9、没发生管理缺陷造成的重大事故。

1、安全管理体制进一步完善，安全管理制度需要根据工程进展进行适时修订。

2、部分员工及施工单位人员安全意识较差，需要加强培训教育。