

# 2023年乡镇武装工作调研报告 基层武装 工作调研报告(通用5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。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，我们一起来看一看吧。

## 乡镇武装工作调研报告篇一

为贯彻落实赣办字[20xx] 4号文件精神，全面推进我县民兵基层建设在新时期、新阶段有新的发展，县人武部结合深入学习实践科学发展观活动，在学习调研阶段，组成两个专题调研组，从4月上旬起，利用近一个月时间，对全县民兵预备役基层建设情况进行了专题调研，现将调研情况报告如下：

目前，全县共设立基层武装部30个，配备专武干部57人，建立民兵营(连)186个，在编民兵36100人(其中普通民兵32976人，基干民兵3124人)，占全县总人口的8.6%。

此次调研，主要采取听汇报、看资料，查现地、开座谈、考业务、答问卷等方式，先后深入到30个基层武装部(乡镇17个、行业12个、企业1个)，34个村级民兵营(连)，占总数的18%，与20名乡镇书记(镇长)、30名专职武装部长、20名副部长、1名武装干事和34名民兵营(连)长进行了广泛地接触、交流和谈话;在每个乡(镇)均召开了1次座谈会，共与105名乡(镇)书记、乡(镇)长、基层专武干部和民兵营(连)长进行了座谈。

总得感到，近年来，我县在上级军事机关的正确领导和县、乡(镇)两级党委、政府高度重视与大力支持下，在组织完成好经济建设任务和做好多样化军事斗争准备的基础上，对民兵预备役基层建设进行了一些努力，使我县的民兵、预备役基

层建设得到了进一步的巩固和发展。

调研认为，虽然各单位民兵预备役基层建设取得了一些成效，但总体发展的步伐较慢，与上级的要求差距较大，形势不容乐观，存在的矛盾和问题比较突出，主要表现在以下四个方面：

(一)抓民兵预备役基层建设“等、靠、望”思想严重。从调查情况看，当前民兵基层建设普遍存在工作重心不够突出，多数单位存在时紧时松和上级强调一阵抓一阵的现象，“等、靠、望”思想较为严重。具体表现在“四不”上：一是摆位不正。基层党委落实议军制度不经常，有近10%的基层乡镇党委近三年来没有议过武装工作，不能把民兵预备役基层建设摆在应有的位置。调研与30名单位主要领导进行见面谈话了解，有20%的领导对民兵基层建设重视程度不够，要求不高，标准较低，每年除了训练、整组、征兵等硬性工作任务能得到较好完成外，其它指标“稍软”的工作、活动则落实不够、完成不好，存在重经济建设轻武装工作，不能实现武装工作与经济工作同步发展。据统计，有近10%的专武干部属于摆位不正，30%的同志把兼职工作摆在专职工作更重要的位置，还有5%的基层专武干部不乐意从事武装工作。

二是认识不足。调研中，发现有55%的基层单位领导，认为基层武装工作是部队系统的事，是要人要钱的工作，产生不了什么经济效益，在目前发生战争可能性不大的情况下，抓民兵基层建设没有太大实际意义；有32%的人对自己担负的武装工作职责认识模糊，认为自己兼的是虚职，存在应付、凑呼地完成上级的任务就行，基层建设搞不搞、建不建都没关系的错误思想；有30%多的基层领导干部认为搞民兵基层建设要花钱，基层钱又不多，能拖就拖，能不建就不建，存有看上级机关怎么说、等上级机关来抓再建的观望思想。有少数单位和领导对武装工作出现“不报不批、不请不到”的现象，视武装工作作为一种“包袱”，看成是一种额外负担，从而出现上面抓得紧，下面抓得松，职能部门抓得紧，基层党政组

织抓得松，关键时刻抓得紧，平时抓得松等现象。有近50-60%的专武干部，总认为自己在本单位说话的力度不大，武装工作没什么地位，抓民兵预备役基层建设无从下手，难以得到领导支持，存在等待上级出台文件要求，靠上级来抓的思想，难以站在夯实国防建设基础，促进武装工作发展的高度认识和思考问题，严重缺乏创造性完成任务的思想认识。

三是投入不大。当前一些乡镇、县直机关党委、主要领导在民兵预备役基层建设问题上，无论是领导的力度、重视的程度，还是投入的精力、经费的保障，都处于支持不够、关注不够、倾斜不够的现状。调研中，我们重点对17个乡镇(镇)20xx年用于民兵预备役基层建设的经费投入情况进行了抽样调查，最多的乡(镇)为17000元/年，最少的只有500多元/年，平均为1200元/年，投入多的单位也只是保障正常工作，个别基层武装部一年到头几乎没有投入任何建设经费。座谈时，虽然一些乡镇主要领导表态比较好，但从实际工作情况看，往往不尽人意，重讲轻做、只讲不做的的问题还比较突出，一旦在涉及到需要出人、出力、出钱的工作上，就讲条件、叫困难，阻力就重重，理由和借口比较多，有的甚至把武装工作当成负担，致使民兵预备役工作该投入的钱不愿投入，该抽调的人员不让抽调，该落实的工作难以落实。严重缺乏抓好经济建设与国防建设协调发展的大局意识。

四是方法不活。从调查30个基层武装部情况看，70%的单位仅停留在挂几块牌子、记几个本子、建一两支分队上，但对抓基层建设到底要抓什么、怎么样抓、达到什么标准，认识不多、方法不多，有的始终还是停留在老思想、老办法、老框框上迟迟不前。结合实际、结合工作、结合形势研究基层建设比较少，特别是结合抓经济建设抓基层建设开拓创新上还很不够。

(二)两支干部队伍建设难以适应“平战”需要。

从专武干部层面看：

一是“专武”意识有所弱化。目前，全县30名专武部长当中，兼一职、两职的有22人，兼三职的达7人，兼职率达96.67%，副部长(或干事)也兼有包村、蹲点等繁重的地方中心工作任务。应该讲，专武干部兼职，既是形势需要，也说明专武干部有一定的能力和水平，能使地方党委政府放心，并且兼职有利于更好发挥自己的才干，扩大自身的影响，更好地与各级领导和群众进行联系、沟通，以“有为、有位”促进本职武装工作的开展。但是，由于兼职过多，导致专武不专问题突出，分散了从事武装工作的精力，有的出现摆不正位置、淡化职能的现象。有一部分同志是把专武干部岗位作为政治进步的跳板，在岗不敬业，不把岗位当事业；有些专武干部将武装工作看成附带工作、多余工作，甚至“种了别人的田，荒了自己的地”。有些单位对专武干部的要求也比较单一，更多地只从履行军地桥梁的角色要求，在推荐使用过程中比较片面，致使一些同志工作不尽心，抓军事斗争准备的热情不高。这样，对于上级军事机关布置的工作任务，特别是影响到中心工作时，就很难得到高度的重视，必将造成武装工作“管人”与“管事”的严重脱节，影响武装工作任务的高标准、高质量完成。

二是能力素质参差不齐。主要存在三多三少的现象：即高学历的多，有军事工作经历的少；能完成一般性、日常工作任务的多，能指挥带兵的少；满足于办具体事的多，能站在更高层次主动思考问题的少。全县57名专武干部中，大专文化程度以上的有41人，占总数71.9%，中专文化7人，占12.3%，高中以下文化9人，占15.8%，存在文化素质参差不齐；转业复退军人8人，仅占14%，进过人武学院培训学习的40人，仅占70%。有的单位专武干部虽然满编，但是挑选和培养不出一个好的民兵训练教员。有的单位要组织一项稍微大一些的活动都非常困难。还有的连一般性军事常识都不懂，从调研中抽考业务知识的情况看，有近11%的专武干部对一般性业务知识回答不全。从座谈了解的情况看，也有近5%的同志对民兵整组、训练、征兵工作应做些什么工作回答不上，只知道按上级要求叫送几个人就送几个人，个人的能力素质难以适应当前形

势的需要。

三是面临实际困难增多。一方面是兼职工作过多带来工作压力大。基层专武干部受军地双重领导，兼职工作过多过杂，工作头绪多，主要精力基本上都投入到抓经济指标(招商引资、财政收入)、抓一票否决的工作(计划生育、综合治理、防火、信访、“一大四小”)、抓重点建设(新农村建设)等工作中，平时很难有更多的精力顾及武装工作，专职工作没干好，必定会受批评，导致了部分同志工作压力过大。另一方面家庭负担过重带来生活压力。据统计，全县有19名专武干部家属没有工作，27%的家庭经济收入只靠本人的工资收入，有的干部一家还有7、8口人，经济负担非常重;还有25%多的专武干部虽然家住一个县，因在偏远乡镇工作，加之长期得不到调整交流，与家属小孩一直处于两地分居，导致生活压力过大。

四是进出渠道不够畅通。一方面是专武干部来源渠道偏窄。近年来，新任职的专武干部大部分是从农、林、水、教育等专业人员中挑选的多，没有经过正规的军事训练，整体军事素质不高;而从人武学校毕业的学员，由于受地方人事和用工制度改革的影响，有的学员难以分配到基层武装部任职。据统计，近三年来，全县调整进入专武干部岗位的干部人员为22人，经过正规训练的只有4人，经过人武学校毕业的仅为1人，比例明显偏低。另一方面专武干部出路不畅。从调查的情况看，现有的57名专武干部中，超过45岁以上的6人，年龄最大56周岁，平均年龄36.8岁，任现职五年以上的37人，平均任职时间8.75年，任职最长的为22年，明显存在年龄偏大、任期过长的问题。尤其是基层武装部长层面，近三年只有9人得到重用和提拔，11人岗位工作得到交流，比例也非常低。

从民兵干部层面看：

一是难选配。一方面受选举制度的影响。全县186名基层民兵干部中，有157名干部是通过海选产生的，96名民兵干部是由村

(居)委会支部书记、主任兼任。选拔使用村(居)委会的民兵干部县、乡两级人武部没有决定权，加之村(居)委会干部编制员额有限制，民兵营(连)长没有专职编，因此导致绝大多数民兵干部不是由村支书、村主任兼任，就是兼任会计、出纳或者兼管计生工作，很少有专职的，目前全县仅有69名为专职。另一方面配备民兵干部别无选择。目前，村(居)委会干部一般只有3-5人，通过选举产生的村干部一般都是年龄比较大的人员，多数都不符合民兵营(连)长条件，如果按照条件选配根本就选不到人，因此别无选择。

二是难胜任。一方面年龄偏大难胜任。据统计，全县186个民兵营(连)长中，超过45岁以上的76人，年龄最大58岁，最小年龄为28岁，平均年龄42.5岁。而武装工作多数是需要年轻，遇到任务能上得去顶得住的人员，因此年龄普遍偏大难以胜任。另一方面军事素质不高难胜任。民兵干部中，有74%的人员既没有当过兵，也没接受过正规的训练；还有12%的人员只有小学文化，缺乏较好的军事素养和组织指挥能力，从素质上难以胜任。

三是难管理。一方面是由于民兵干部换届快，人员更换快，加之村干部兼任民兵干部只有干事没有特殊待遇、没有岗位补贴，导致了一部分村干部不愿担任民兵干部职务，造成难管理。另一方面由于民兵营(连)长是兼职且没有任何经济和政治待遇，存在干多干少一个样、干好干坏一个样错误思想。有的还片面地认为，武装工作干好了，选举时又不能赢得更多的选票；相反，工作做得越多，有可能得罪的人越多，从某种意义上说反而不利于选举，所以也给管理带来了较大难度。

### (三)民兵预备役基层基础设施建设滞后。

从调查情况看，乡(镇)基层武装部和村级民兵营(连)基础设施建设存在两个方面的突出问题：

一是硬件建设不够过硬。有的乡(镇)武装部和村级民兵

营(连)办公场所、办公条件等基础设施建设明显滞后于当地社会经济发展速度。调研所到的30个基层武装部中，有68%的基层武装部没有单独的“二室一库”，有35%的没有配备办公电脑，有47%的没有建“青年民兵之家”。应急分队器材除永平、鹅湖、稼轩相对配备较齐外，其余单位都是象征性地摆四、五种类型的装具，难以满足遂行应急任务的需要。调研组所到的34个有村部的民兵营(连)中，有近51%的办公场所比较简陋和破旧，既没有悬挂职责制度牌，也没有配套的资料柜。据统计，全县还有近66个村(居)委会还没有建办公场所，租用或在村干部家办公，硬件设施建设几乎处于零起点上。

二是软件建设不够有力。在资料管理上，有的没有指定专人负责保管和专柜存放，有的整理归档不及时且没有装订成册，零零散散，到处乱丢、随意乱放，丢损、毒烂现象比较普遍。从抽查情况看，有近70%的单位历年来的资料保存不够好，15%的民兵营(连)历年来的资料已经丢失，甚至有5%没有村部的民兵营(连)，以前统一配备的文件资料箱已丢失，有的虽然放在乡镇武装部集中保管，但也是长年不用，里面存放的文件资料也没有及时更新，多数为03年以前的资料，且大都已变黄，积满灰尘。在工作秩序上，有的基层武装部办公室满屋子是灰尘且凳椅东倒西歪，民兵营(连)没挂办公室牌子的达到了5%。一些目前即使看起来建设比较好的单位，也落后于正在进行的新农村建设步伐；有7-9%的单位对原来配发的旗子、章子已经丢失。

#### (四) 民兵工作面临的“三难”问题依然凸显。

一是经费保障难。民兵基层武装工作经费保障没有规定的标准、没有专门预算，主要靠专武干部个人与乡(镇)、行业、企业主要领导相互感情和内部协调，靠企业负责人的国防观念和地方主要领导的重视支持，靠个人的协调能力得到经费保障。

二是人员集中难。近年来，在组织民兵整组、训练和开展活动时，找不到人、到不齐人、集中不了人的现象比较突出，尤其是每年民兵整组中，多数单位的实际“到点率”仅为35%以下，有的甚至更低。在组织民兵分队担负处置突发事件、抢险救灾、完成参建任务时，据统计有60%以上的在册民兵不在位，很难召集起来，即使召集起来，也往往是“童子军”、“胡子军”，直接影响了民兵执行任务的能力和整体效能的发挥。

三是活动开展难。多数单位开展民兵工作往往靠“人情”办事，靠专武、民兵干部的资历、面子、关系“疏通”来落实，难形成积极主动自觉参与的氛围。如：在民兵整组上，“有编无兵”和在册不在位的现象仍然比较普遍。在民兵组训上，一方面因无装备、无技术难组织，始终停留在低层次、老办法、老课目上徘徊，如我县现编有专业技术分队三类30支1422人，因相关的装备器材普遍老化，普遍训不起来；还因近年来部队装备更新较快，一些复退军人竟然不懂旧装备的战术技术性能和操作规程，无法实施教学；另一方面因经费保障不足，民兵参加训练的误工补贴过低，导致很大一部分民兵不愿参加训练，召集不齐人员，导致训练难组织、效果难落实。在民兵教育上，随着人们思想观念的转变，过年过节返乡时间缩短，像以往那样利用返乡时机搞教育和开展刊授教育、远程教育等已基本上是“纸上谈兵”，民兵“教育难”、“难教育”的问题仍然十分突出。也有相当一部分同志把民兵政治教育看成是“软指标”，甚至看成是多余的工作，存在讲起来重要，做起来次要，忙起来不要的现象。

一是要切实树立抓好民兵基层建设的信心。要正确认识看待基层建设的现状和面临的形势，既要充分肯定近三年来基层建设取得的明显成绩，又要充分看到基层建设存在的薄弱环节及潜在的矛盾和问题，不能因为当前基层建设矛盾和问题突出而失去信心，要充分认清抓好民兵基层建设是省委、省政府和省军区领导的决策部署，是人武部工作职能所系，是落实应急作战准备向遂行多样化军事任务转变的基础所在，



要进一步增强使命感、责任感和紧迫感。同时，要特别重视端正基层建设的指导思想，要克服形式主义、克服畏难情绪、克服“等、靠、望”思想，要把省军区推进“整县整团”建设思想贯穿于基层建设的始终。要把“一线指挥部”建设与基层建设，基层人武部建设与民兵营(连)建设捆在一起抓，要把做好军事斗争准备工作与平时基层建设落实捆在一起抓，要把健全组织、落实制度与发挥民兵作用捆在一起抓。坚持统筹兼顾、固强补弱，切实筹划好每项建设，规范好每个制度，落实好每项工作。既要从实际出发继续规范好基层基本设施建设，又要坚持高标准抓好“软件”建设。要把工作的重心放在抓队伍建设、作用发挥、经常性基础性工作和基本制度落实上，从而推进基层建设协调发展、全面进步。

二是要积极探索加强民兵基层建设的新办法。当前，民兵基层建设遇到了许多新情况、新矛盾、新问题和“老大难”问题。对此，各级一定要在与时俱进中，探索新的思路，创造新的办法，谋求新的突破。一方面要加强教育引导力度，强化改革创新意识。要通过教育引导使广大基层专武干部正确认识当前民兵预备役建设所处的历史条件和环境变化，要在机遇与挑战并存的关键时期，迎难而上，开阔思路，研究探索新思路、新办法、新举措。另一方面，要采取集体攻关等形式，解决好重难点问题。要结合基层建设调查情况，对重难点问题进行一次认真梳理、分门别类，然后区分任务、区分责任，组织集体攻关，分头研究，积极探索寻求突破。

三是要不断增强民兵政治教育的针对性、实效性、主动性。在民兵政治教育的内容上、方法手段上想办法，找对策，在教育对象上加以区别分类。要走出误区，改变思路，以变应变，适新求活。因地制宜，因人而异，突出教育效果，改变教育方式，增强教育的针对性、实效性，使民兵预备役人员进一步明确职责和义务，提高其履职尽责的积极性和主动性。

四是要营造良好氛围，激发专武干部、民兵干部提高素质的内动力。首先把好选人用人关，坚持德才兼备的原则，尤其

要注重军事素养，调动大家专武精武的积极性创造性。其次加强与地方有关部门的协调，按上级规定将专武干部纳入地方公务员范畴进行统一管理，做到该提拔的要提拔、该调整的要调整，尤其是对素质较低、不能胜任本职或超过任职最高年龄的，要及时搞好交流，努力把专武干部队伍建强搞活。结合“双强双比”和“落实五项指标”活动建立奖惩激励机制，把专武干部的军事素质和业务能力作为一项重要内容纳入考核范围，并与奖励、评先、晋升挂钩，做到奖优罚劣，努力营造“凭素质成才、靠能力进步”的良好氛围。

五是要加强组织领导，为基层建设创造良好条件。落实双重领导，坚持党委议军、武委会、军事工作会等党管武装制度，研究解决后备力量建设中的重大问题。探索述职报告、定期办公、军事日等活动制度落实的方式方法，把武装工作纳入党委政府的议事日程、纳入企事业单位的工作计划；把国防教育纳入党校和大中小学的教学计划以及当地精神文明建设规划；把民兵预备役部队基层建设纳入党委政府领导任期目标和年度考评内容；把乡镇民兵预备役工作经费纳入本级财政预算，企事业单位开展民兵预备役工作经费纳入单位财务预算。采取以会代训等多种形式，抓好基层党委、政府和企事业单位领导的培训，不断增强国防观念，提高抓好武装工作的自觉性。

## 乡镇武装工作调研报告篇二

这份报告被广泛使用。根据上级的部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写一份报告，反映工作的基本情况、工作中的经验教训、存在的问题和今后的工作思路，以取得上级领导部门的指导。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

为全面了解掌握全市基层理论武装工作现状，探索规律，推进工作，我们调研组于4月8日—10日到前郭县、乾安县、扶余市和大唐长山电厂、长化公司进行调研。调研采取实地走

访、座谈交流、问卷调查等形式进行，共走访街道社区、乡镇，村屯、企业、班组等17个基层单位，召开机关干部、群众座谈会6场，发放调查问卷500份，收回494份，现将综合情况报告如下。

## 一、基层理论武装工作的基本做法和成效

从总体上看，调研单位各级党组织十分重视理论武装工作，采取有效措施，扎实推进，并取得积极成效。

充分利用中心组学习的平台，促进党员干部理论学习制度化、规范化。理论武装工作的重点是党员领导干部。各级党委以理论学习中心组为平台，不断加强政治理论学习和思想作风建设，形成了领导干部带学促学的良好局面。一是坚持经常性学习。根据形势任务要求，科学制定理论中心组学习计划，明确学习目标任务，明确学习内容与方法措施。坚持自学与集中学习相结合，邀请专家学者作专题辅导与围绕地方、企业中心工作开展调研相结合，不断把学习引向深入。乾安县作为中央领导党的先进性教育联系点，突出党的先进性理论与实践的学习，两次邀请国家级理论专家为县委理论中心组作专题辅导。长电、长化以企业生产经营为中心，开展形势政策学习，提高了党员领导干部驾驭全局能力和适应市场经济的能力。二是坚持扩展性学习。每次党委理论中心组学习会都采取扩大会议形式进行，将有限的学习资源得到最充分的利用，让更多的党员干部分享最优学习资源。三是建立完善学习考核评价和激励奖惩制度，把党员干部的理论考试作为民主评议党员、综合考核评价领导班子和领导干部的重要内容。乾安、前郭等地要求党员干部每年每人学习笔记不少于3万字，并把干部学习力作为领导班子和领导干部能力的重要指标，在年终考核中予以体现，将干部的学习自律和制度的他律有机结合起来，收到较好效果。

深入开展理论宣讲，推动理论武装全覆盖。理论武装工作难点在基层，在群众。为切实解决理论武装群众的问题，各地、

各单位普遍开展了基层理论宣讲活动，把理论宣传触角延伸到社区、乡村和企业班组。前郭县建立了县、乡、村三级理论宣讲队伍，抓好“三个层次”的宣讲工作。由县委宣传部、县委党校等单位理论骨干组成理论宣讲队伍，面向基层党委、县直机关开展宣讲活动；由各乡镇党委副书记、宣传委员、中小学骨干教师组成理论宣讲队伍，面向村支部、中小学校和域内各企业开展宣讲活动；由各乡镇牵头，各村屯、社区的“草根”宣讲员组成理论宣讲小组，面向社区居民和农民群众，进村入户进行面对面宣讲，确保宣讲覆盖到全县每一个角落。为搞好宣讲，各县(市)每年都组织理论骨干采取“听、查、谈、讲”的模式进行培训，即听讲座、查资料、谈体会、作试讲，增加信息量、拓宽知识面、提高表达能力。在加强培训的同时，组织宣讲员深入基层开展调查研究，让宣讲员掌握国情、省情、市情、县情、乡情，掌握基层群众所思所想所盼，从而使宣讲有的放矢，使理论宣讲真正让群众听得进、记得住、学得会、用得上。2012年，在全市“百人千场草根宣讲员”宣讲精神活动中，扶余市共开展基层宣讲100多场，前郭县开展基层宣讲近百场，乾安县开展基层宣讲70多场。长山电厂在学习宣传历届党代会精神时，都由党委宣传部门牵头，组建宣讲组，深入班组进行理论宣讲、生产经营形势宣讲，把党的创新理论、方针政策和企业生产经营理念送到干部职工心中。

创新学习载体，激发干部群众学习热情。基层理论武装工作的关键在于广大群众积极主动参与。为此，各地创新理论宣传模式，活化学习载体，激发群众参与热情。前郭县打造党委(党组)中心组、党校(行政学校)和网络学习三个平台，开展了专业培训、以会带训、活动促训等系列活动。连续十年开展“一宣讲、三到户”活动，即全面宣讲党的创新理论成果、党在农村的方针政策和国家相关法律法规，将科技信息传递到户、将实用技术培训或农业产业化项目落实到户、将扶贫帮弱服务到户。在此基础上，今年又开展了“一讲五送十解决”活动，“一讲”即宣讲党的精神和各项方针政策；“五送”即送法规、送技术、送项目、送信息、送温暖；“十解

决”，即县直包村部门和各乡镇场要深入实际，调查研究，重点解决农业基础设施薄弱、农民收入单一等十个方面的问题。扶余市在扶余宣传网、扶余报上开设了理论园地、大众论坛等专栏，便于广大干部群众开展学习交流。还依托农家书屋、文化大院，开办“农民讲堂”。此外，还开展了“理论超市”活动，在一些街道、社区办事服务厅和小超市，设立了阅报栏和宣传板，提供理论学习资料，市民在自家门口办事和购买东西时，可以随时看到这些免费学习资料。长山电厂着力构建“家文化”，培育员工主人翁思想，以“党员之家”为依托开展了学先、比先、超先的党支部现场观摩活动。长山化厂采取编辑研讨课件，创办企业内刊、广电新闻、电子简报和设立借阅室、读书角以及召开读书交流会等形式开展理论学习，激发了企业员工的学习热情。

建立群众自学组织和宣讲队伍，实现理论武装本土化。基层理论武装工作的生命力和活力在于建立一支自己的理论宣传队伍和永久性阵地。在这方面，各地做了积极探索，取得了一些好经验。一是探索建立群众自学组织。乾安县大多数行政村都建立了党员学习室、农家书屋和文化大院，他们以此为依托，组建了近百个农民自学组织。这些组织以文化活动为特色，在文化活动中体现理论学习内涵。扶余市建设了以肖家乡王家村、弓棚子镇双胜村、更新乡丛林村为代表的一批农民自学组织，这些组织因生产经营项目而结合，以学习技术为主，辅之以理论政策法律内容，由县乡政府为他们提供必要的学习资料。前郭县、扶余市各乡镇、社区针对居民的需求建立了“市民学校”，社区离退休干部们根据自身情况自发成立了社区文艺队、书画协会，摄影协会等群众性组织，他们把文体活动与看书看报融为一体，使居民在休闲娱乐的同时，接受理论的熏陶。长山电厂以“qc”小组为依托，在开展技术质量攻关的同时，组织年轻技术骨干开展政策理论和形势任务学习，打造了一支政治素质高，业务素质强的优秀青年职工团队，热控分场超越qc小组2012年被命名为全国优秀质量管理小组。二是培育基层草根宣讲员队伍。长山化厂选配5名政治素质好、表达能力强，具有一定理论基础的

管理人员担任企业宣传团成员。前郭县郭尔罗斯社区现已有宣讲志愿者48人，其中党员23人，20至30岁的5人，30至50岁的13人，年龄最大的78岁。扶余市有名的草根宣讲员就有25名，肖家乡王家村草根宣讲员张利的宣讲足迹遍布周边十几个乡村，今年一月他宣讲党的精神活动被央视《新闻联播》报道，在当地群众中产生了积极反响，当地人都亲切地称呼他“张老师”。乾安县的每个县直机关、每个行政村都有草根宣讲员，实现了基层宣讲员全覆盖。

## 二、当前基层理论武装工作存在的问题

在调研中，我们了解到，基层理论武装工作还面临着一些新情况、新问题，主要有以下几个方面：

一是干部群众对待学习的认识和态度上还存在偏差。调查问卷结果显示，机关干部虽然对加强理论学习都有正确的认识，但却存在着口头上重视、行动上轻视的现象。特别是部分业务干部认为自己的工作重在抓落实，而理论学习替代不了实际工作，因此，在主观上存在重干轻学的思想，当理论学习与工作实践有冲突时，就将学习让位于工作，理论学习自然陷入“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的困境。广大群众对理论学习的认识也各有不同，78%的群众受自身素质和文化水平等因素的影响不愿意学习理论，也不想学习理论，22%的群众能够主动阅读理论读物以及收视收听中央、省市的新闻节目，及时了解国家的大政方针政策，理论“学习无用论”还有一定市场。

二是理论学习的内容和方式有待改进。从内容上看，理论学习宣传“上下一般粗”的现象比较普遍。结合基层干部群众思想实际、工作实际和接受能力，符合群众需要、群众感兴趣的东西不多，内容枯燥乏味，群众学起来很为难，听不懂，记不住，在现实生活中也用不上。调查问卷显示，有87%的基层群众对实用技术感兴趣，对社科理论很少关注。从宣传教育的形式手段上看，理论学习资料和传播渠道面向机关干部

的较多，面向基层群众需求的少之又少，而且大多停留在说教层面，真正适合基层群众需要、通俗易懂的、喜闻乐见的并不多。单向灌输多、双向互动少，“大讲堂”多，小组讨论少，理论学习的效果大打折扣。

三是理论武装工作的队伍、组织建设有待加强。从队伍建设看，基层理论宣讲队伍以党校理论教员为主体，他们知识丰富，理论功底深厚，但缺少实践经验，缺乏基层生活经历，缺少群众语言，他们的宣讲很难被群众接受。而乡村和企业班组从事理论宣传的人员较少，大多是理论志愿者，缺少必要的培训和经常性锻炼。文化底蕴深的大学生没有经验，经验丰富的老干部技巧不足，工人、农民宣讲员专业性不强，对理论政策的理解上难免存在一些差距。从组织状况看，我市基层群众自学组织在总体上仍处于自发发展阶段或起步阶段，层次比较低，学习目的性不明晰。问卷调查表明，92%的自学组织没有明确的学习目的，学习往往成为其他活动的副产品。89%的自学组织没有组织机构，管理不规范，活动缺乏计划性。很多自学组织的学习内容非政治性倾向明显，多以实用技术、业务知识技能及传统文化为主，兼有文娱、艺术等。自学组织的发展状态也很不均衡，城镇社区、企业自学组织发展较快，农村自学组织发展较慢且组织不规范，活动不经常。

### 三、深化基层理论武装工作的对策建议

从我市实际出发，按照理论传播的规律和特点，建议从以下几个方面着手，进一步深化基层理论武装工作：

一是加强理论学习的基础建设。基础建设是理论学习的保障。要坚持以政府和企业为主导，以乡镇、村屯、企业班组为依托，加强文化基础设施建设。建设一批能够满足基层群众理论学习和文化活动需要的文化站、图书室、文体活动中心等，为群众理论学习和文体活动提供平台。要加强理论宣传志愿者队伍建设，把那些有一定工作实践经验、在社会上有一定

影响力，有威望、爱学习、善思考的人充实到理论队伍中来，建立一支由理论工作者和理论志愿者组成的基层宣讲人才队伍。要以“市民学校”、“党员电教室”等阵地为载体，为基层宣讲员搭建成长平台，在反复学习和实践过程中，从技巧和方法上提高宣讲水平。要加强群众自学组织建设，采取党委政府引导、群众自愿相结合的办法，推动群众自学组织形成规模。要进一步加强机关行政效能建设，尤其要大力整顿“文山会海”现象，将干部从过多的事务性工作中解放出来，让他们有更多的时间学习，并能静得下心、学得进去。

二是加强理论学习的制度建设。制度建设是理论学习的根本建设。一是加强各级理论学习中心组制度建设，构建科学的理论学习制度体系。如学习计划制度、学习考勤制度、学习档案制度、个人自学制度、学习成果转化制度等，对学习内容、方式、时间等做出严格规定，使相关的责任健全、规范起来，形成有约束力的责任机制。要明确各级党组织负责人为理论学习的责任人，既要履行“带”的责任，又要履行“抓”的义务。二是构建约束督促机制。将理论学习纳入领导干部考核和工作绩效考核范围，进行不定期检查，对学习的时限、数量、质量制定检查考核标准，通过以考促学等强制手段督促干部群众主动学习，使“软任务”变成“硬约束”，把内在需要的动力与外在约束的压力有机结合起来。三是建立学习激励机制。对理论学习中表现优异、成绩优秀的干部群众既要给予必要的精神激励，也要给予适当的物质奖励。

三是注重理论学习形式和内容的创新。创新学习形式和内容是提高学习效率、保证学习质量的关键。要调动各级党组织和各方面的积极性，整合各种资源，形成整体效应，将基层理论武装与舆论引导、主题教育、文明创建等工作相结合，在相关宣传活动中体现理论内涵。在通过报纸杂志、广播电视、通俗理论读物等传统媒体开展理论宣传的同时，积极利用网络、手机报等新兴媒体，抢占理论宣传新阵地，不断扩大理论宣传覆盖面。理论宣讲和解读要注重大众化，要把理



论和政策转换成群众语言，多用群众语言阐释理论政策，讲“家常话”，把深奥的理论变成政策或者故事，力求通俗易懂、喜闻乐见，努力让群众易学易懂、真信真用，印证和展示科学理论的魅力。要针对普通群众关注的热点、难点问题和事关群众切身利益的事情和问题，以情动人、以小见大，把真情传播与理论阐释紧密结合起来，变“灌输式”为“互动式”学习。要适应现代传播分众化特点，将宣讲和解读理论的地点下移到乡镇的文化大院、企业车间、田间地头、房前屋后乃至农户的热炕头，内容可以从新农村建设、土地建房、安全生产到税收计生乃至村民低保，通过析事明理，互动交流，为群众解疑释惑。

在有限的地球生存空间，生活着众多的人类。人类活动需要消耗能量，并释放大量的二氧化碳。科学家发现，近2xx年来空气中的二氧化碳含量已经上升30%，人们普遍认为各类极端气候都和此有关。人们开始呼吁“低碳经济，低碳生活”。

所谓“低碳生活[low-carbonlife]”就是把生活作息时间所耗用的能量要尽量减少，从而减低二氧化碳的排放量，其核心内容是低污染，低消耗和低排放，以及多节约。

暑假期间，我们“低碳三人行”小组在周边小区就低碳生活作了一次社会调查。调查发现，我们的生存环境遍布碳的足迹：大街小巷，烟头、塑料袋和纸巾到处乱扔；餐馆饭堂里，堆满一个个白色泡沫饭盒和一次性筷子；沿河流域中，流淌着黑得发亮的生活污水和工业污水……生态环境因此大受污染。在家庭内部，也不经意地留下碳的足迹。以一个家庭为例：用电、用气、用水、自驾车……人们在尽情享受的同时，也制造了生存的杀手——碳。因此，提倡低碳生活刻不容缓。

低碳生活代表着更健康、更自然、更安全的生活，同时也是一种低成本、低代价的生活方式。低碳不仅是企业行为，对于我们这些普通人来说，就是一种生活态度。我们应该积极

提倡并去实践低碳生活，要注意节电、节气、熄灯一小时……从这些点滴做起。

有人说：低碳就是要节约，不能开空调，不能开汽车，不能乘电梯，这不是叫人们返祖，像猴子一样生活吗？难道低碳就要降低生活质量？这是人们对低碳生活存在的误解。我们提倡“低碳生活”，在保证较高生活水平的前提下，减少能源的消费和碳的排放。很多发达国家碳排放很低，但生活水平很高。对于我们普通老百姓来说，选择低碳生活是一种环境意识，也是一种态度，任何节能、防治污染、保护环境的行为，都是对低碳生活的贡献。

朋友们，在环境问题日益严峻的今天，低碳生活可以让我们的身体更健康，开销更少，生活环境更优美，不仅减轻了自身的压力，也减轻了地球的压力，何乐而不为呢？让我们行动起来吧！

近年来，在各级党委、政府的大力支持和不懈努力，基层武装部建设在质量建设方面虽然取得了一些成绩，但按照目前强军思想的要求来衡量，还不同程度存在一些问题，通过这次调研，归纳起来主要有以下几个方面：

（一）基层武装工作开展不容易。应该说，从党中央、国务院、中央军委

到省市各级党委、政府，对基层武装部建设是重视的，各类政策规定是有章可循的。但由于长期处于和平环境，特别是随着国家改革开放的不断深入和经济的飞速发展，人们的注意力和主要精力越来越集中在经济建设上，这种全社会的工作重心转移，使得个别领导和武装工作岗位上的同志滋生了和平麻痹思想，对国防后备力量建设有所淡化，出现了“抓经济，忘国防”、“进市场，丢武装”的现象。目前，地方党委政府工作量繁多，基础建设任务重，导致武装工作重视不够，有的领导认为武装工作是个软指标，不想更多的投入

人力、物力、财力，在武装工作的经费安排上只能维持日常基本办公。由于经费投入不足，民兵政治教育、军事训练、“民兵之家”等活动开展受限。例如，普通民兵按规定要完成一定时间的训练任务，但在实际训练中，多数单位将训练人员、时间、内容大幅压缩，训练质量大打折扣，不同程度存在着人数不够、时间不足，偏训、漏训、粗训、质量不高等问题。还有的基层武装部长认为在经费开支上没有自主权，开展武装工作心有余而力不足，巧妇难为无米之炊，不主动受领任务。还有专武干部身兼多职，存在武装工作可干可不干的模糊认识。凡此种种，导致了加强基层武装部建设，抓好武装工作各项政策规定的落实不到位，严重削弱了基层武装部地位，使武装工作任务在基层难以完成。

适合做武装工作人员的进不来；另一方面，基层武装部人员的工作性质要求其年龄不能偏大，达到一定年龄就需要适当的调整交流。但目前镇街，部分专武干部任职较长年龄偏大，跨进基层武装工作的大门，一干就是很多年，工作缺乏创新，在目前新的形势下，仍然是凭经验办事，工作积极性不高，工作标准降低。在村居，从事人武工作的民兵营长，部分年龄太大，由于农村中现状多为老人和儿童，无适合的年青人来接替。

（三）基层人武工作落实不到位。随着经济体制改革的不断深化和国家工作重心的转移，一些乡镇领导对武装工作的特殊性认识不足，硬性给乡镇专武干部分配其他兼职工作。据调查了解，绝大多数乡镇专武干部身兼多职，他们除了村建城管、安全生产、防违治违、招商引资、民政工作等长期性的兼职外，信访稳定、征地拆迁等临时性工作更是家常便饭。个别镇街武装部出现了“种了他人的地，荒了自己的田”的现象，具体表现在：

一是日常工作忙于应付。从调研情况看，基层武装工作按部就班，只求过得去，不求过得硬，上级促一下，基层动一下。特别是和平时期，一些镇、街道党委政府武装工作重视不够，

没有把武装工作纳入镇、街道目标考核体系之中，党管武装工作停留在口头上的多，具体落实的少，实际上是说起来重要，干起来次要，忙起来就不要。多数单位日常工作停留在布置了就等于落实了，计划了就等于开展了，喜欢搞些花架子，不跟踪问效抓落实，特别在民兵政治教育、军事训练、战备工作等方面尤为突出。

二是民兵整组工作不实。部分单位存在着在花名册上整组，在派出所户籍网上整组现象，有的把符合年龄条件的，在网上进行整组一网搞定；有的甚至闭门造车，没有结合本地区实际、没有考虑人员流动量、没有考虑兵员所在位置，也不管人员编组结果合理性、能否拉得出用得上等因素，部分镇和村居对建立民兵组织热情不高，甚至有抵触情绪。

三是民兵应急力量不强。镇、街道民兵应急分队大多是由村居民兵营长临时找的在家附近零散打工人员和部分机关人员组成，目前多数镇街完全符合应急分队适龄民兵少，遇有紧急情况，队伍很难在短时间内集结，应急队伍的拉动受严重影响。短时间执行处突任务，扎场子可以，但长时间执行任务困难，特别执行专业性强的抢险救灾任务就更难。

明显。

（一）镇和街道基层武装力量比较单薄。按有关文件要求，基层武装部一般只编一名专武部长和一名干事。这两名专武干部除要完成好份内的民兵整组、兵员登记、民兵政治教育、国防教育、民兵军事训练、征兵等工作外，还要完成好镇、街道安排的其他工作，事实上这是专武干部身兼多职，每项工作都要完成好，因此他们的日常工作量很大。基层的武装部一旦接到临时任务，只能通过组织机关内部人员、向村居和社区派发任务等方式进行，实施中显得忙碌和匆忙，因此，在完成上级赋予的军事任务时，有时出现工作质量不高、拖拉和被动应付的现象。

（二）镇和街道的兵员组织缺乏落脚点。当前农村外出务工人员较多，农村和社区居民人户分离现象严重，属地企业工作岗位以合同工为主，多数镇、街道没有大型企业，有大型企业的，又单独设立了企业武装部，归区人武部领导和指挥，这些原因造成民兵编组编实难。目前，镇街道应急排多数编在机关、社区、学校等，编的多数是社会散兵和流动人员，这些民兵很难保证抽出来训练和拉出来执行任务，遇有任务，这些人员也很难长时间执行任务。

（三）工作职责认识模糊。部分从事基层武装工作人员片面认为武装工作就是民兵工作和兵役工作，对武装工作究竟如何搞才能符合现在形势的需求在思想认识上没有完全到位，因而工作的具体落实上也就不可能到位。基层人武工作注重机关内部建设多，研究民兵和国防建设少；对现有民兵队伍关注多，对动员潜力关注少；对年度征兵任务关注多，对基础性建设关注少。

（四）进入基层专武工作渠道不畅。按照有关文件要求，从事基层武装工作的人员需具备相关的条件，但很多情况下，具备相关条件的人无法被选到这个岗位，在村居，部分民兵营长，由村委会自己任命，他们年龄大、工作积极性差，他们不能完全掌握武装工作的特点和规律，这些无疑也成了基层武装工作发展的制约因素。

政策，提高大家抓民兵预备役建设的自觉性；另一方面，基层武装部要自觉接受地方党委、政府和军队的领导。镇街武装部要摆正自己的位置，自觉接受双重领导，主动向党委、政府请示汇报工作；要及时向党委、政府主要领导报告上级军事机关的指示、工作的部署和要求，争取他们的支持，加大对基层武装部建设力度。区人武部要主动与地方党委和政府加强协调，及时向地方领导汇报基层武装部建设中存在的难题，争取党委和政府加大对基层武装部建设的投入力度。

（二）强化专武干部队伍建设。按照有关文件规定的原则和

要求编配专武干部，尽可能做到专职专用，即使要兼职，也应兼任或兼管一些同武装工作相联系的工作，如民政等，使他们有足够的精力从事基层武装工作。

一是理顺专武干部的进出渠道。从目前状况来看，有的专武干部年龄偏大，素质能力千差万别。为此，人武部应加强与地方党委、政府和组织等有关部门的沟通与协调，制定规范专武干部录用选配方案，逐步对超龄、达龄的专武干部妥善进行转岗安置，尤其对那些任职时间较长且德才兼备、年富力强的优秀武装部长应积极向地方党委、政府推荐，优先提拔任用，以充分调动在职专武干部的工作积极性。同时，将缺编专武干部纳入公务员招考范围，或直接从地方公务员中选取部分思想素质好、热爱武装工作的人员充实到专武干部队伍中来，不断拓宽专武干部选拔渠道。

二是抓好专武干部的学习培训。学习培训是专武干部打牢思想根基，提高业务水平的重要途径和有效方法。区人武部要结合本地实际和工作任务，加大对专武干部的培训力度，培训内容上，可以学习民兵预备役政策法规、基本军事技能、组织指挥等基础知识；培训方式上，可采取领导授课、经验交流、难题会诊、以会代训、机关帮带等形式进行；培训手段上，不能仅仅局限在区人武部的小范围，要加强与部队、地方院校使用与交流，实行挂钩训练，拓展专武干部培训渠道，不断提高专武干部的军事业务素质和组织指挥能力。另一方面，还要加强岗位培训和代职锻炼，抓好岗位练兵和在职学习，组织专武干部参加军队、地方高校函授学习和自学考试，不断提高业务水平和文化程度。特别对新上岗的专武干部，帮助他们打牢业务基础，提高军政素质，尽快适应基层武装工作的需要。

好形象。

（三）加强民兵干部选拔与任用。民兵干部主要负责本村居民兵连的组织建设、军事训练和日常动态和静态管理，随时

作好完成各种急难险重任务准备，达到平时应急、战时应战要求，促进经济与军事工作的有效落实。因此民兵营长人选的配置也显得很重要。如果从现有村支两委班子中选拔任用民兵干部，优点是解决了干部待遇问题，社会影响面广带动作用明显。缺点是年龄较大，专业性不强。如果从退伍军人中选拔任用民兵干部，优点是专业技术强，敬业精神好，年龄较轻，缺点是干部待遇难落实，在群众中威信不高，号召力不强。因此民兵干部的选拔应坚持这样的标准：一是忠诚于党并热爱军事工作；二是有一定群众基础，年龄尽可能在35周岁以下；三是具有村支两委的身分；四是对民兵营长的任命，应由镇街武装部进行提名，镇和街道党委研究决定，再由镇街武装部长签署命令任命，并报区军事机关备案。

（四）建立健全有效运行机制。从实践来看推动基层党管武装工作必须有一套有效机制来保障。

效落实；经费纳入预算制度，保障基层民兵预备役工作的正常开展。要明确各级党委、政府、军事机关武装工作主要职责，保证“军事机关提建议、党委作决策、政府抓落实”工作机制的正常运转。

二是健全基层武装工作考评和奖惩激励机制。专武干部的任用要本着“公开、公平、公正”原则，做到任人唯贤、合理使用，为他们提供施展才华的广阔舞台，使基层武装部的职能作用得到有效发挥，促进基层武装部建设的全面发展。要进一步完善基层武装工作督察机制、武装工作责任追究机制和地方领导学习军事制度等实际有效的制度性措施。开展好有关先进评选表彰活动，把评选结果与单位年度考评成绩和个人进步挂钩。

三是加强宣传引导。认真落实全民国防教育日、领导干部“军事日”、形势报告会等制度，教育引导党政领导干部认清做好基层武装工作是新形势下发展的需求，做好基层民兵预备役工作是建设和谐社会的重要组成部分，使他们把党

管武装工作作为一项重要的政治任务来抓。切实做到在任何情况下基层武装建设不弱化、不放松。坚持做到重要工作主动过问，重大活动主动参加，在基层武装建设中体现主要领导作用。

为贯彻落实赣办字[20xx]4号文件精神，全面推进我县民兵基层建设在新时期、新阶段有新的发展，县人武部结合深入学习实践科学发展观活动，在学习调研阶段，组成两个专题调研组，从4月上旬起，利用近一个月时间，对全县民兵预备役基层建设情况进行了专题调研，现将调研情况报告如下：

目前，全县共设立基层武装部30个，配备专武干部57人，建立民兵营(连)186个，在编民兵36100人(其中普通民兵32976人，基干民兵3124人)，占全县总人口的8.6%。

此次调研，主要采取听汇报、看资料，查现地、开座谈、考业务、答问卷等方式，先后深入到30个基层武装部(乡镇17个、行业12个、企业1个)，34个村级民兵营(连)，占总数的18%，与20名乡镇书记(镇长)、30名专职武装部长、20名副部长、1名武装干事和34名民兵营(连)长进行了广泛地接触、交流和谈话；在每个乡(镇)均召开了1次座谈会，共与105名乡(镇)书记、乡(镇)长、基层专武干部和民兵营(连)长进行了座谈。

总得感到，近年来，我县在上级军事机关的正确领导和县、乡(镇)两级党委、政府高度重视与大力支持下，在组织完成好经济建设任务和做好多样化军事斗争准备的基础上，对民兵预备役基层建设进行了一些努力，使我县的民兵、预备役基层建设得到了进一步的巩固和发展。

调研认为，虽然各单位民兵预备役基层建设取得了一些成效，但总体发展的步伐较慢，与上级的要求差距较大，形势不容乐观，存在的矛盾和问题比较突出，主要表现在以下四个方面：



(一)抓民兵预备役基层建设“等、靠、望”思想严重。从调查情况看，当前民兵基层建设普遍存在工作重心不够突出，多数单位存在时紧时松和上级强调一阵抓一阵的现象，“等、靠、望”思想较为严重。具体表现在“四不”上：一是摆位不正。基层党委落实议军制度不经常，有近10%的基层乡镇党委近三年来没有议过武装工作，不能把民兵预备役基层建设摆在应有的位置。调研与30名单位主要领导进行见面谈话了解，有20%的领导对民兵基层建设重视程度不够，要求不高，标准较低，每年除了训练、整组、征兵等硬性工作任务能得到较好完成外，其它指标“稍软”的工作、活动则落实不够、完成不好，存在重经济建设轻武装工作，不能实现武装工作与经济工作同步发展。据统计，有近10%的专武干部属于摆位不正，30%的同志把兼职工作摆在专职工作更重要的位置，还有5%的基层专武干部不乐意从事武装工作。

二是认识不足。调研中，发现有55%的基层单位领导，认为基层武装工作是部队系统的事，是要人要钱的工作，产生不了什么经济效益，在目前发生战争可能性不大的情况下，抓民兵基层建设没有太大实际意义；有32%的人对自己担负的武装工作职责认识模糊，认为自己兼的是虚职，存在应付、凑呼地完成上级的任务就行，基层建设搞不搞、建不建都没关系的错误思想；有30%多的基层领导干部认为搞民兵基层建设要花钱，基层钱又不多，能拖就拖，能建就不建，存有看上级机关怎么说、等上级机关来抓再建的观望思想。有少数单位和领导对武装工作出现“不报不批、不请不到”的现象，视武装工作作为一种“包袱”，看成是一种额外负担，从而出现上面抓得紧，下面抓得松，职能部门抓得紧，基层党政组织抓得松，关键时刻抓得紧，平时抓得松等现象。有近50-60%的专武干部，总认为自己在本单位说话的力度不大，武装工作没什么地位，抓民兵预备役基层建设无从下手，难以得到领导支持，存在等待上级出台文件要求，靠上级来抓的思想，难以站在夯实国防建设基础，促进武装工作发展的高度认识和思考问题，严重缺乏创造性完成任务的思想认识。

三是投入不大。当前一些乡镇、县直机关党委、主要领导在民兵预备役基层建设问题上，无论是领导的力度、重视的程度，还是投入的精力、经费的保障，都处于支持不够、关注不够、倾斜不够的现状。调研中，我们重点对17个乡(镇)20xx年用于民兵预备役基层建设的经费投入情况进行了抽样调查，最多的乡(镇)为17000元/年，最少的只有500多元/年，平均为1200元/年，投入多的单位也只是保障正常工作，个别基层武装部一年到头几乎没有投入任何建设经费。座谈时，虽然一些乡镇主要领导表态比较好，但从实际工作情况看，往往不尽人意，重讲轻做、只讲不做的的问题还比较突出，一旦在涉及到需要出人、出力、出钱的工作上，就讲条件、叫困难，阻力就重重，理由和借口比较多，有的甚至把武装工作当成负担，致使民兵预备役工作该投入的钱不愿投入，该抽调的人员不让抽调，该落实的工作难以落实。严重缺乏抓好经济建设与国防建设协调发展的大局意识。

四是方法不活。从调查30个基层武装部情况看，70%的单位仅停留在挂几块牌子、记几个本子、建一两支分队上，但对抓基层建设到底要抓什么、怎么样抓、达到什么标准，认识不多、方法不多，有的始终还是停留在老思想、老办法、老框框上迟迟不前。结合实际、结合工作、结合形势研究基层建设比较少，特别是结合抓经济建设抓基层建设开拓创新上还很不够。

## (二)两支干部队伍建设难以适应“平战”需要。

从专武干部层面看：

一是“专武”意识有所弱化。目前，全县30名专武部长当中，兼一职、两职的有22人，兼三职的达7人，兼职率达96.67%，副部长(或干事)也兼有包村、蹲点等繁重的地方中心工作任务。应该讲，专武干部兼职，既是形势需要，也说明专武干部有一定的能力和水平，能使地方党委政府放心，并且兼职有利于更好发挥自己的才干，扩大自身的影响，更好地与各

级领导和群众进行联系、沟通，以“有为、有位”促进本职武装工作的开展。但是，由于兼职过多，导致专武不专问题突出，分散了从事武装工作的精力，有的出现摆不正位置、淡化职能的现象。有一部分同志是把专武干部岗位作为政治进步的跳板，在岗不敬业，不把岗位当事业；有些专武干部将武装工作看成附带工作、多余工作，甚至“种了别人的田，荒了自己的地”。有些单位对专武干部的要求也比较单一，更多地只从履行军地桥梁的角色要求，在推荐使用过程中比较片面，致使一些同志工作不尽心，抓军事斗争准备的热情不高。这样，对于上级军事机关布置的工作任务，特别是影响到中心工作时，就很难得到高度的重视，必将造成武装工作“管人”与“管事”的严重脱节，影响武装工作任务的高标准、高质量完成。

二是能力素质参差不齐。主要存在三多三少的现象：即高学历的多，有军事工作经历的少；能完成一般性、日常工作任务的多，能指挥带兵的少；满足于办具体事的多，能站在更高层次主动思考问题的少。全县57名专武干部中，大专文化程度以上的有41人，占总数71.9%，中专文化7人，占12.3%，高中以下文化9人，占15.8%，存在文化素质参差不齐；转业复退军人8人，仅占14%，进过人武学院培训学习的40人，仅占70%。有的单位专武干部虽然满编，但是挑选和培养不出一个好的民兵训练教员。有的单位要组织一项稍微大一些的活动都非常困难。还有的连一般性军事常识都不懂，从调研中抽考业务知识的情况看，有近11%的专武干部对一般性业务知识回答不全。从座谈了解的情况看，也有近5%的同志对民兵整组、训练、征兵工作应做些什么工作回答不上，只知道按上级要求叫送几个人就送几个人，个人的能力素质难以适应当前形势的需要。

三是面临实际困难增多。一方面是兼职工作过多带来工作压力大。基层专武干部受军地双重领导，兼职工作过多过杂，工作头绪多，主要精力基本上都投入到抓经济指标(招商引资、财政收入)、抓一票否决的工作(计划生育、综合治理、防火、

信访、“一大四小”)、抓重点建设(新农村建设)等工作中，平时很难有更多的精力顾及武装工作，专职工作没干好，必定会受批评，导致了部分同志工作压力过大。另一方面家庭负担过重带来生活压力。据统计，全县有19名专武干部家属没有工作，27%的家庭经济收入只靠本人的工资收入，有的干部一家还有7、8口人，经济负担非常重；还有25%多的专武干部虽然家住一个县，因在偏远乡镇工作，加之长期得不到调整交流，与家属小孩一直处于两地分居，导致生活压力过大。

四是进出渠道不够畅通。一方面是专武干部来源渠道偏窄。近年来，新任职的专武干部大部分是从农、林、水、教育等专业人员中挑选的多，没有经过正规的军事训练，整体军事素质不高；而从人武学校毕业的学员，由于受地方人事和用工制度改革的影响，有的学员难以分配到基层武装部任职。据统计，近三年来，全县调整进入专武干部岗位的干部人员为22人，经过正规训练的只有4人，经过人武学校毕业的仅为1人，比例明显偏低。另一方面专武干部出路不畅。从调查的情况看，现有的57名专武干部中，超过45岁以上的6人，年龄最大56周岁，平均年龄36.8岁，任现职五年以上的37人，平均任职时间8.75年，任职最长的为22年，明显存在年龄偏大、任期过长的问题。尤其是基层武装部长层面，近三年只有9人得到重用和提拔，11人岗位工作得到交流，比例也非常低。

从民兵干部层面看：

一是难选配。一方面受选举制度的影响。全县186名基层民兵干部中，有157名干部是通过海选产生的，96名民兵干部是由村(居)委会支部书记、主任兼任。选拔使用村(居)委会的民兵干部县、乡两级人武部没有决定权，加之村(居)委会干部编制员额有限制，民兵营(连)长没有专职编，因此导致绝大多数民兵干部不是由村支书、村主任兼任，就是兼任会计、出纳或者兼管计生工作，很少有专职的，目前全县仅有69名为专职。另一方面配备民兵干部别无选择。目前，村(居)委会

干部一般只有3-5人，通过选举产生的村干部一般都是年龄比较大的人员，多数都不符合民兵营(连)长条件，如果按照条件选配根本就选不到人，因此别无选择。

二是难胜任。一方面年龄偏大难胜任。据统计，全县186个民兵营(连)长中，超过45岁以上的76人，年龄最大58岁，最小年龄为28岁，平均年龄42.5岁。而武装工作多数是需要年轻，遇到任务能上得去顶得住的人员，因此年龄普遍偏大难以胜任。另一方面军事素质不高难胜任。民兵干部中，有74%的人员既没有当过兵，也没接受过正规的训练；还有12%的人员只有小学文化，缺乏较好的军事素养和组织指挥能力，从素质上难以胜任。

三是难管理。一方面是由于民兵干部换届快，人员更换快，加之村干部兼任民兵干部只有干事没有特殊待遇、没有岗位补贴，导致了一部分村干部不愿担任民兵干部职务，造成难管理。另一方面由于民兵营(连)长是兼职且没有任何经济和政治待遇，存在干多干少一个样、干好干坏一个样错误思想。有的还片面地认为，武装工作干好了，选举时又不能赢得更多的选票；相反，工作做得越多，有可能得罪的人越多，从某种意义上说反而不利于选举，所以也给管理带来了较大难度。

### (三)民兵预备役基层基础设施建设滞后。

从调查情况看，乡(镇)基层武装部和村级民兵营(连)基础设施建设存在两个方面的突出问题：

一是硬件建设不够过硬。有的乡(镇)武装部和村级民兵营(连)办公场所、办公条件等基础设施建设明显滞后于当地社会经济发展速度。调研所到的30个基层武装部中，有68%的基层武装部没有单独的“二室一库”，有35%的没有配备办公电脑，有47%的没有建“青年民兵之家”。应急分队器材除永平、鹅湖、稼轩相对配备较齐外，其余单位都是象征性地摆四、五种类型的装具，难以满足遂行应急任务的需要。调研

组所到的34个有村部的民兵营(连)中，有近51%的办公场所比较简陋和破旧，既没有悬挂职责制度牌，也没有配套的资料柜。据统计，全县还有近66个村(居)委会还没有建办公场所，租用或在村干部家办公，硬件设施建设几乎处于零起点上。

二是软件建设不够有力。在资料管理上，有的没有指定专人负责保管和专柜存放，有的整理归档不及时且没有装订成册，零零散散，到处乱丢、随意乱放，丢损、毒烂现象比较普遍。从抽查情况看，有近70%的单位历年来的资料保存不够好，15%的民兵营(连)历年来的资料已经丢失，甚至有5%没有村部的民兵营(连)，以前统一配备的文件资料箱已丢失，有的虽然放在乡镇武装部集中保管，但也是长年不用，里面存放的文件资料也没有及时更新，多数为03年以前的资料，且大都已变黄，积满灰尘。在工作秩序上，有的基层武装部办公室满屋子是灰尘且凳椅东倒西歪，民兵营(连)没挂办公室牌子的达到了5%。一些目前即使看起来建设比较好的单位，也落后于正在进行的新农村建设步伐；有7-9%的单位对原来配发的旗子、章子已经丢失。

#### (四)民兵工作面临的“三难”问题依然凸显。

一是经费保障难。民兵基层武装工作经费保障没有规定的标准、没有专门预算，主要靠专武干部个人与乡(镇)、行业、企业主要领导相互感情和内部协调，靠企业负责人的国防观念和地方主要领导的重视支持，靠个人的协调能力得到经费保障。

二是人员集中难。近年来，在组织民兵整组、训练和开展活动时，找不到人、到不齐人、集中不了人的现象比较突出，尤其是每年民兵整组中，多数单位的实际“到点率”仅为35%以下，有的甚至更低。在组织民兵分队担负处置突发事件、抢险救灾、完成参建任务时，据统计有60%以上的在册民兵不在位，很难召集起来，即使召集起来，也往往是“童子军”、“胡子军”，直接影响了民兵执行任务的能力和整体效能的

发挥。

三是活动开展难。多数单位开展民兵工作往往靠“人情”办事，靠专武、民兵干部的资历、面子、关系“疏通”来落实，难形成积极主动自觉参与的氛围。如：在民兵整组上，“有编无兵”和在册不在位的现象仍然比较普遍。在民兵组训上，一方面因无装备、无技术难组织，始终停留在低层次、老办法、老课目上徘徊，如我县现编有专业技术分队三类30支1422人，因相关的装备器材普遍老化，普遍训不起来；还因近年来部队装备更新较快，一些复退军人竟然不懂旧装备的战术技术性能和操作规程，无法实施教学；另一方面因经费保障不足，民兵参加训练的误工补贴过低，导致很大一部分民兵不愿参加训练，召集不齐人员，导致训练难组织、效果难落实。在民兵教育上，随着人们思想观念的转变，过年过节返乡时间缩短，像以往那样利用返乡时机搞教育和开展刊授教育、远程教育等已基本上是“纸上谈兵”，民兵“教育难”、“难教育”的问题仍然十分突出。也有相当一部分同志把民兵政治教育看成是“软指标”，甚至看成是多余的工作，存在讲起来重要，做起来次要，忙起来不要的现象。

一是要切实树立抓好民兵基层建设的信心。要正确认识看待基层建设的现状和面临的形势，既要充分肯定近三年来基层建设取得的明显成绩，又要充分看到基层建设存在的薄弱环节及潜在的矛盾和问题，不能因为当前基层建设矛盾和问题突出而失去信心，要充分认清抓好民兵基层建设是省委、省政府和省军区领导的决策部署，是人武部工作职能所系，是落实应急作战准备向遂行多样化军事任务转变的基础所在，要进一步增强使命感、责任感和紧迫感。同时，要特别重视端正基层建设的指导思想，要克服形式主义、克服畏难情绪、克服“等、靠、望”思想，要把省军区推进“整县整团”建设思想贯穿于基层建设的始终。要把“一线指挥部”建设与基层建设，基层人武部建设与民兵营(连)建设捆在一起抓，要把做好军事斗争准备工作与平时基层建设落实捆在一起抓，要把健全组织、落实制度与发挥民兵作用捆在一起抓。坚持

统筹兼顾、固强补弱，切实筹划好每项建设，规范好每个制度，落实好每项工作。既要从实际出发继续规范好基层基本设施建设，又要坚持高标准抓好“软件”建设。要把工作的重心放在抓队伍建设、作用发挥、经常性基础性工作和基本制度落实上，从而推进基层建设协调发展、全面进步。

二是要积极探索加强民兵基层建设的新办法。当前，民兵基层建设遇到了许多新情况、新矛盾、新问题和“老大难”问题。对此，各级一定要在与时俱进中，探索新的思路，创造新的办法，谋求新的突破。一方面要加强教育引导力度，强化改革创新意识。要通过教育引导使广大基层专武干部正确认识当前民兵预备役建设所处的历史条件和环境变化，要在机遇与挑战并存的关键时期，迎难而上，开阔思路，研究探索新思路、新办法、新举措。另一方面，要采取集体攻关等形式，解决好重难点问题。要结合基层建设调查情况，对重难点问题进行一次认真梳理、分门别类，然后区分任务、区分责任，组织集体攻关，分头研究，积极探索寻求突破。

三是要不断增强民兵政治教育的针对性、实效性、主动性。在民兵政治教育的内容上、方法手段上想办法，找对策，在教育对象上加以区别分类。要走出误区，改变思路，以变应变，适新求活。因地制宜，因人而异，突出教育效果，改变教育方式，增强教育的针对性、实效性，使民兵预备役人员进一步明确职责和义务，提高其履职尽责的积极性和主动性。

四是要营造良好氛围，激发专武干部、民兵干部提高素质的内动力。首先把好选人用人关，坚持德才兼备的原则，尤其要注重军事素养，调动大家专武精武的积极性创造性。其次加强与地方有关部门的协调，按上级规定将专武干部纳入地方公务员范畴进行统一管理，做到该提拔的要提拔、该调整的要调整，尤其是对素质较低、不能胜任本职或超过任职最高年龄的，要及时搞好交流，努力把专武干部队伍建强搞活。结合“双强双比”和“落实五项指标”活动建立奖惩激励机制，把专武干部的军事素质和业务能力作为一项重要内容纳



入考核范围，并与奖励、评先、晋升挂钩，做到奖优罚劣，努力营造“凭素质成才、靠能力进步”的良好氛围。

五是要加强组织领导，为基层建设创造良好条件。落实双重领导，坚持党委议军、武委会、军事工作会等党管武装制度，研究解决后备力量建设中的重大问题。探索述职报告、定期办公、军事日等活动制度落实的方式方法，把武装工作纳入党委政府的议事日程、纳入企事业单位的工作计划；把国防教育纳入党校和大中小学的教学计划以及当地精神文明建设规划；把民兵预备役部队基层建设纳入党委政府领导任期目标和年度考评内容；把乡镇民兵预备役工作经费纳入本级财政预算，企事业单位开展民兵预备役工作经费纳入单位财务预算。采取以会代训等多种形式，抓好基层党委、政府和企事业单位领导的培训，不断增强国防观念，提高抓好武装工作的自觉性。

为进一步推动全区武装工作再上新水平，按照区委要求，区政协近期组成调研组，对各街道镇基层武装工作开展情况进行了专题调研。本次活动采取听汇报、查资料、看现场的方式，从专武干部配备、基层武装部“三室一库”建设、民兵组织、军事训练和遂行应急任务能力等方面进行了深入调研。现将具体情况报告如下：

## 一、全区武装工作呈现的主要特点

1、专武干部配备齐全。根据实际工作需要，区委组织部积极会同区人武部和街道镇等有关部门和单位，在健全基层武装部建制，明确编制人数的基础上，严格把握干部使用原则，为7个街道镇武装部配备部长7人，副部长2人，干事5人，配齐了专武干部，为做好基层武装工作奠定了组织基础（《各街道镇专武干部配备情况一览表》附后）。

了“三室一库”（办公室、资料室、值班室、战备资料库），为基层武装部开展活动奠定了物质基础。其中泰前、省庄、

岱庙“三室一库”建设比较规范（《各街道镇“三室一库”建设情况一览表》附后）。

3、民兵训练扎实有效。区人武部和各街道镇武装部着眼平时担负的工作任务和完成急难险重任务的需要，在积极参加上级军事机关组织的各种训练活动的基础上，有重点地加强了防火、防汛、处路突发事件的训练，具备了一定的处路突发事件能力。特别是在执行抢险救灾、防火防汛、奥运安保、双拥共建等任务中，基层武装部和广大基干民兵服从大局、攻坚克难，发挥了主力军和突击队作用。如泰前街道结合地域特点，组织开展的基干民兵山林防火、水库防汛工作。岱庙街道组织民兵成立维稳应急分队，积极参与治安巡逻、社区整治工作。省庄镇组织民兵开展夜间巡逻和邻里守望活动；制定优惠政策，鼓励民兵带头在女儿茶、花卉苗木、蔬菜种植等致富项目上有所突破等做法，极大地丰富了民兵活动的内涵，深受民兵欢迎，深得群众赞同，效果明显。

## 二、存在问题

1、个别专武干部业务素质有待提高。在全区7名基层专武干部中，有2名是军队转业干部或退伍军人。个别专武干部军事业务熟悉程度、民兵活动组织水平、与中心工作相结合的能力等方面有待进一步提高。

2、工作思路不够开阔，基层民兵活动形式不够丰富。针对市场经济条件下，基干民兵参与积极性不高，人员难集中，时间难落实，活动难开展，经费难保障，效果难保证等实际情况，基层武装工作思路不够开阔，工作中存在被动应付的现象。组织民兵开展活动，主要集中于上级军事训练科目和骨干民兵的防火、防汛训练，内容和形式比较单一，吸引力和社会认同感不强。

3、基础设施建设配备不够规范。各基层武装部的“三室一库”基本建成，但不同程度存在资料不健全，内容不规范的

问题。另外，用于存放征兵工作管理系统、民兵工作管理系统、退伍军人预备役登记数据库的电脑需要升级规范。战备、应急器材数量和种类需要继续补充完善。

### 三、几点建议

重参考干部的专业军事素质，各有关方面要进一步加强沟通和协调，保证工作的衔接和有序开展。

2、找准结合点，丰富活动内容。要继续开拓思路，在围绕中心做好各项基础工作的同时，找准结合点，丰富民兵活动的内容和形式，提高民兵活动的凝聚力、吸引力和社会认同感。各基层武装部，可以依据自身实际，与经济文化建设的中心紧密结合，与群众关心关注的问题紧密结合，与急难险重的工作任务紧密结合，加大与辖区内机关、社区、企业、医院、市场、宾馆、花卉苗木基地等的联系和沟通，拓展民兵活动的内容和形式，发挥民兵在经济社会建设中的模范作用，在完成急难险重任务中的突击作用，在维护社会稳定中的助手作用。

3、高度重视，提升基层武装部的建设水平。继续提高认识，加大资金投入，努力提升基层武装部建设的水平。基层武装部“三室一库”和民兵连“部、室、家”建设是基层武装工作和民兵活动的有效平台和重要载体。各级党委应高度重视，不断强化国防观念，加大工作力度，提高工作热情，按照《山东省民兵预备役部队基层建设要则》的有关要求和标准，结合实际，提高标准，将“三室一库”和“部、室、家”规划好、设计好、使用好、保持好，不断提升基础设施建设水平。

作奠定基础。要继续加强业务指导，因地制宜，帮助基层按要求配备和规范完善各项建设内容，特别是按照《基层正规化建设实施细则》的要求，加强对村、社区民兵连达标试点单位的工作指导，为实现年内全区各街道镇武装部和50%村级

民兵连正规化建设达到省军区规定要求的目标奠定坚实基础。

加强消防部队党的建设，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，对于全面提高消防部队的凝聚力和战斗力，进一步推进“三基”工程建设步伐，具有十分重要的现实意义。下面，本文结合\*\*大队近年来党建工作取得的成绩和存在的不足，借鉴其他有关党建的新思路、新方法，就如何加强消防部队基层党组织建设提几点意见。

近年来，\*\*消防大队按照兰州支队党建要求以提高领导部队全面建设特别是驾驭全局能力和解决自身问题能力为根本，大力加强基层党组织建设工作，取得了明显成效。

一是强化了班子建设，大队班子在大队建设中的核心领导作用明显增强。大队党支部一直坚持把班子建设放在突出位置，作为重中之重的工作来抓，积极组织开展“争创‘好班子’、争当‘好主官’”活动，定期对大队成员进行量化考评，有力促进了党组织班子建设。目前，\*\*大队班子风正、心齐、劲足、实干，在多种形式队伍建设中的核心领导作用十分突出，有力推动了多种形式队伍建设和各项业务工作的顺利开展。二是坚持民主

## 乡镇武装工作调研报告篇三

为进一步推动全区武装工作再上新台阶，按照区委要求，区政协近期组成调研组，对各街道镇基层武装工作开展情况进行了专题调研。本次活动采取听汇报、查资料、看现场的方式，从专武干部配备、基层武装部“三室一库”建设、民兵组织、军事训练和遂行应急任务能力等方面进行了深入调研。现将具体情况报告如下：

### 一、全区武装工作呈现的主要特点

1、专武干部配备齐全。根据实际工作需要，区委组织部积极

会同区人武部和街道镇等有关部门和单位，在健全基层武装部建制，明确编制人数的基础上，严格把握干部使用原则，为7个街道镇武装部配备部长7人，副部长2人，干事5人，配齐了专武干部，为做好基层武装工作奠定了组织基础（《各街道镇专武干部配备情况一览表》附后）。

了“三室一库”（办公室、资料室、值班室、战备资料库），为基层武装部开展活动奠定了物质基础。其中泰前、省庄、岱庙“三室一库”建设比较规范（《各街道镇“三室一库”建设情况一览表》附后）。

3、民兵训练扎实有效。区人武部和各街道镇武装部着眼平时担负的工作任务和完成急难险重任务的需要，在积极参加上级军事机关组织的各种训练活动的基础上，有重点地加强了防火、防汛、处路突发事件的训练，具备了一定的处路突发事件能力。特别是在执行抢险救灾、防火防汛、奥运安保、双拥共建等任务中，基层武装部和广大基干民兵服从大局、攻坚克难，发挥了主力军和突击队作用。如泰前街道结合地域特点，组织开展的基干民兵山林防火、水库防汛工作。岱庙街道组织民兵成立维稳应急分队，积极参与治安巡逻、社区整治工作。省庄镇组织民兵开展夜间巡逻和邻里守望活动；制定优惠政策，鼓励民兵带头在女儿茶、花卉苗木、蔬菜种植等致富项目上有所突破等做法，极大地丰富了民兵活动的内涵，深受民兵欢迎，深得群众赞同，效果明显。

## 二、存在问题

1、个别专武干部业务素质有待提高。在全区7名基层专武干部中，有2名是军队转业干部或退伍军人。个别专武干部军事业务熟悉程度、民兵活动组织水平、与中心工作相结合的能力等方面有待进一步提高。

2、工作思路不够开阔，基层民兵活动形式不够丰富。针对市场经济条件下，基干民兵参与积极性不高，人员难集中，时

间难落实，活动难开展，经费难保障，效果难保证等实际情况，基层武装工作思路不够开阔，工作中存在被动应付的现象。组织民兵开展活动，主要集中于上级军事训练科目和骨干民兵的防火、防汛训练，内容和形式比较单一，吸引力和社会认同感不强。

3、基础设施建设配备不够规范。各基层武装部的“三室一库”基本建成，但不同程度存在资料不健全，内容不规范的问题。另外，用于存放征兵工作管理系统、民兵工作管理系统、退伍军人预备役登记数据库的电脑需要升级规范。战备、应急器材数量和种类需要继续补充完善。

### 三、几点建议

重参考干部的专业军事素质，各有关方面要进一步加强沟通和协调，保证工作的衔接和有序开展。

2、找准结合点，丰富活动内容。要继续开拓思路，在围绕中心做好各项基础工作的同时，找准结合点，丰富民兵活动的内容和形式，提高民兵活动的凝聚力、吸引力和社会认同感。各基层武装部，可以依据自身实际，与经济文化建设的中心紧密结合，与群众关心关注的问题紧密结合，与急难险重的工作任务紧密结合，加大与辖区内机关、社区、企业、医院、市场、宾馆、花卉苗木基地等的联系和沟通，拓展民兵活动的内容和形式，发挥民兵在经济社会建设中的模范作用，在完成急难险重任务中的突击作用，在维护社会稳定中的助手作用。

3、高度重视，提升基层武装部的建设水平。继续提高认识，加大资金投入，努力提升基层武装部建设的水平。基层武装部“三室一库”和民兵连“部、室、家”建设是基层武装工作和民兵活动的有效平台和重要载体。各级党委应高度重视，不断强化国防观念，加大工作力度，提高工作热情，按照《山东省民兵预备役部队基层建设要则》的有关要求和标准，

结合实际，提高标准，将“三室一库”和“部、室、家”规划好、设计好、使用好、保持好，不断提升基本设施建设水平。

作奠定基础。要进一步加强业务指导，因地制宜，帮助基层按要求配备和规范完善各项建设内容，特别是按照《基层正规化建设实施细则》的要求，加强对村、社区民兵连达标试点单位的工作指导，为实现年内全区各街道镇武装部和50%村级民兵连正规化建设达到省军区规定要求的目标奠定坚实基础。

## 乡镇武装工作调研报告篇四

根据主题教育有关要求，近期，我到部分镇街及村居对基层武装建设情况进行了实地调研。基层武装部是指在乡（镇）、街道设立的人民武装部，是我国国防体制和基层政权的重要组成部分，是加强国防动员建设和实施战争动员的组织基础，提高基层武装部建设水平，既是新时期国防建设的迫切需要，也是我军战略调整的一个重要步骤。因此，加强基层人武部建设，提高整体建设水平，有着极为重要的现实意义和历史意义。在新的历史时期，随着国家经济体制改革的不断深化，基层武装部建设也面临着许多新情况、新问题，需要认真研究解决。

近年来，在各级党委、政府的大力支持和不懈努力，基层武装部建设在质量建设方面虽然取得了一些成绩，但按照目前强军思想的要求来衡量，还不同程度存在一些问题，通过这次调研，归纳起来主要有以下几个方面：

（一）基层武装工作开展不容易。应该说，从党中央、国务院、中央军委

到省市各级党委、政府，对基层武装部建设是重视的，各类政策规定是有章可循的。但由于长期处于和平环境，特别是随着国家改革开放的不断深入和经济的飞速发展，人们的注

意力和主要精力越来越集中在经济建设上，这种全社会的工作重心转移，使得个别领导和武装工作岗位上的同志滋生了和平麻痹思想，对国防后备力量建设有所淡化，出现了“抓经济，忘国防”、“进市场，丢武装”的现象。目前，地方党委政府工作量繁多，基础建设任务重，导致武装工作重视不够，有的领导认为武装工作是个软指标，不想更多的投入人力、物力、财力，在武装工作的经费安排上只能维持日常基本办公。由于经费投入不足，民兵政治教育、军事训练、“民兵之家”等活动开展受限。例如，普通民兵按规定要完成一定时间的训练任务，但在实际训练中，多数单位将训练人员、时间、内容大幅压缩，训练质量大打折扣，不同程度存在着人数不够、时间不足，偏训、漏训、粗训、质量不高等问题。还有的基层武装部长认为在经费开支上没有自主权，开展武装工作心有余而力不足，巧妇难为无米之炊，不主动受领任务。还有专武干部身兼多职，存在武装工作可干可不干的模糊认识。凡此种种，导致了加强基层武装部建设，抓好武装工作各项政策规定的落实不到位，严重削弱了基层武装部地位，使武装工作任务在基层难以完成。

适合做武装工作人员的进不来；另一方面，基层武装部人员的工作性质要求其年龄不能偏大，达到一定年龄就需要适当的调整交流。但目前镇街，部分专武干部任职较长年龄偏大，跨进基层武装工作的大门，一干就是很多年，工作缺乏创新，在目前新的形势下，仍然是凭经验办事，工作积极性不高，工作标准降低。在村居，从事人武工作的民兵营长，部分年龄太大，由于农村中现状多为老人和儿童，无适合的年青人来接替。

（三）基层人武工作落实不到位。随着经济体制改革的不断深化和国家工作重心的转移，一些乡镇领导对武装工作的特殊性认识不足，硬性给乡镇专武干部分配其他兼职工作。据调查了解，绝大多数乡镇专武干部身兼多职，他们除了村建城管、安全生产、防违治违、招商引资、民政工作等长期性的兼职外，信访稳定、征地拆迁等临时性工作更是家常便饭。



个别镇街武装部出现了“种了他人的地，荒了自己的田”的现象，具体表现在：

一是日常工作忙于应付。从调研情况看，基层武装工作按部就班，只求过得去，不求过得硬，上级促一下，基层动一下。特别是和平时期，一些镇、街道党委政府武装工作重视不够，没有把武装工作纳入镇、街道目标考核体系之中，党管武装工作停留在口头上的多，具体落实的少，实际上是说起来重要，干起来次要，忙起来就不要。多数单位日常工作停留在布置了就等于落实了，计划了就等于开展了，喜欢搞些花架子，不跟踪问效抓落实，特别在民兵政治教育、军事训练、战备工作等方面尤为突出。

二是民兵整组工作不实。部分单位存在着在花名册上整组，在派出所户籍网上整组现象，有的把符合年龄条件的，在网上进行整组一网搞定；有的甚至闭门造车，没有结合本地区实际、没有考虑人员流动量、没有考虑兵员所在位置，也不管人员编组结果合理性、能否拉得出用得上等因素，部分镇和村居对建立民兵组织热情不高，甚至有抵触情绪。

三是民兵应急力量不强。镇、街道民兵应急分队大多是由村居民兵营长临时找的在家附近零散打工人员和部分机关人员组成，目前多数镇街完全符合应急分队适龄民兵少，遇有紧急情况，队伍很难在短时间内集结，应急队伍的拉动受严重影响。短时间执行处突任务，扎场子可以，但长时间执行任务困难，特别执行专业性强的抢险救灾任务就更难。

明显。

（一）镇和街道基层武装力量比较单薄。按有关文件要求，基层武装部一般只编一名专武部长和一名干事。这两名专武干部除要完成好份内的民兵整组、兵员登记、民兵政治教育、国防教育、民兵军事训练、征兵等工作外，还要完成好镇、街道安排的其他工作，事实上这是专武干部身兼多职，每项

工作都要完成好，因此他们的日常工作量很大。基层的武装部一旦接到临时任务，只能通过组织机关内部人员、向村居和社区派发任务等方式进行，实施中显得忙碌和匆忙，因此，在完成上级赋予的军事任务时，有时出现工作质量不高、拖拉和被动应付的现象。

（二）镇和街道的兵员组织缺乏落脚点。当前农村外出务工人员较多，农村和社区居民人户分离现象严重，属地企业工作岗位以合同工为主，多数镇、街道没有大型企业，有大型企业的，又单独设立了企业武装部，归区人武部领导和指挥，这些原因造成民兵编组编实难。目前，镇街道应急排多数编在机关、社区、学校等，编的多数是社会散兵和流动人员，这些民兵很难保证抽出来训练和拉出来执行任务，遇有任务，这些人员也很难长时间执行任务。

（三）工作职责认识模糊。部分从事基层武装工作人员片面认为武装工作就是民兵工作和兵役工作，对武装工作究竟如何搞才能符合现在形势的需求在思想认识上没有完全到位，因而工作的具体落实上也就不可能到位。基层人武工作注重机关内部建设多，研究民兵和国防建设少；对现有民兵队伍关注多，对动员潜力关注少；对年度征兵任务关注多，对基础性建设关注少。

（四）进入基层专武工作渠道不畅。按照有关文件要求，从事基层武装工作的人员需具备相关的条件，但很多情况下，具备相关条件的人无法被选到这个岗位，在村居，部分民兵营长，由村委会自己任命，他们年龄大、工作积极性差，他们不能完全掌握武装工作的特点和规律，这些无疑也成了基层武装工作发展的制约因素。

政策，提高大家抓民兵预备役建设的自觉性；另一方面，基层武装部要自觉接受地方党委、政府和军队的领导。镇街武装部要摆正自己的位置，自觉接受双重领导，主动向党委、政府请示汇报工作；要及时向党委、政府主要领导报告上级

军事机关的指示、工作的部署和要求，争取他们的支持，加大对基层武装部建设力度。区人武部要主动与地方党委和政府加强协调，及时向地方领导汇报基层武装部建设中存在的难题，争取党委和政府加大对基层武装部建设的投入力度。

（二）强化专武干部队伍建设。按照有关文件规定的原则和要求编配专武干部，尽可能做到专职专用，即使要兼职，也应兼任或兼管一些同武装工作相联系的工作，如民政等，使他们有足够的精力从事基层武装工作。

一是理顺专武干部的进出渠道。从目前状况来看，有的专武干部年龄偏大，素质能力千差万别。为此，人武部应加强与地方党委、政府和组织等有关部门的沟通与协调，制定规范专武干部录用选配方案，逐步对超龄、达龄的专武干部妥善进行转岗安置，尤其对那些任职时间较长且德才兼备、年富力强的优秀武装部长应积极向地方党委、政府推荐，优先提拔任用，以充分调动在职专武干部的工作积极性。同时，将缺编专武干部纳入公务员招考范围，或直接从地方公务员中选取部分思想素质好、热爱武装工作的人员充实到专武干部队伍中来，不断拓宽专武干部选拔渠道。

二是抓好专武干部的学习培训。学习培训是专武干部打牢思想根基，提高业务水平的重要途径和有效方法。区人武部要结合本地实际和工作任务，加大对专武干部的培训力度，培训内容上，可以学习民兵预备役政策法规、基本军事技能、组织指挥等基础知识；培训方式上，可采取领导授课、经验交流、难题会诊、以会代训、机关帮带等形式进行；培训手段上，不能仅仅局限在区人武部的小范围，要加强与部队、地方院校使用与交流，实行挂钩训练，拓展专武干部培训渠道，不断提高专武干部的军事业务素质和组织指挥能力。另一方面，还要加强岗位培训和代职锻炼，抓好岗位练兵和在职学习，组织专武干部参加军队、地方高校函授学习和自学考试，不断提高业务水平和文化程度。特别对新上岗的专武干部，帮助他们打牢业务基础，提高军政素质，尽快适应基

层武装工作的需要。

好形象。

（三）加强民兵干部选拔与任用。民兵干部主要负责本村居民兵连的组织建设、军事训练和日常动态和静态管理，随时作好完成各种急难险重任务准备，达到平时应急、战时应战要求，促进经济与军事工作的有效落实。因此民兵营长人选的配置也显得很重要。如果从现有村支两委班子中选拔任用民兵干部，优点是解决了干部待遇问题，社会影响面广带动作用明显。缺点是年龄较大，专业性不强。如果从退伍军人中选拔任用民兵干部，优点是专业技术强，敬业精神好，年龄较轻，缺点是干部待遇难落实，在群众中威信不高，号召力不强。因此民兵干部的选拔应坚持这样的标准：一是忠诚于党并热爱军事工作；二是有一定群众基础，年龄尽可能在35周岁以下；三是具有村支两委的身分；四是对民兵营长的任命，应由镇街武装部进行提名，镇和街道党委研究决定，再由镇街武装部长签署命令任命，并报区军事机关备案。

（四）建立健全有效运行机制。从实践来看推动基层党管武装工作必须有一套有效机制来保障。

效落实；经费纳入预算制度，保障基层民兵预备役工作的正常开展。要明确各级党委、政府、军事机关武装工作主要职责，保证“军事机关提建议、党委作决策、政府抓落实”工作机制的正常运转。

二是健全基层武装工作考评和奖惩激励机制。专武干部的任用要本着“公开、公平、公正”原则，做到任人唯贤、合理使用，为他们提供施展才华的广阔舞台，使基层武装部的职能作用得到有效发挥，促进基层武装部建设的全面发展。要进一步完善基层武装工作督察机制、武装工作责任追究机制和地方领导学习军事制度等实际有效的制度性措施。开展好有关先进评选表彰活动，把评选结果与单位年度考评成绩和

个人进步挂钩。

三是加强宣传引导。认真落实全民国防教育日、领导干部“军事日”、形势报告会等制度，教育引导党政领导干部认清做好基层武装工作是新形势下发展的需求，做好基层民兵预备役工作是建设和谐社会的重要组成部分，使他们把党管武装工作作为一项重要的政治任务来抓。切实做到在任何情况下基层武装建设不弱化、不放松。坚持做到重要工作主动过问，重大活动主动参加，在基层武装建设中体现主要领导作用。

适应新形势发展的需要。

## 乡镇武装工作调研报告篇五

近年来，在各级党委、政府的大力支持和不懈努力，基层武装部建设在质量建设方面虽然取得了一些成绩，但按照目前强军思想的要求来衡量，还不同程度存在一些问题，通过这次调研，归纳起来主要有以下几个方面：

（一）基层武装工作开展不容易。应该说，从党中央、国务院、中央军委

到省市各级党委、政府，对基层武装部建设是重视的，各类政策规定是有章可循的。但由于长期处于和平环境，特别是随着国家改革开放的不断深入和经济的飞速发展，人们的注意力和主要精力越来越集中在经济建设上，这种全社会的工作重心转移，使得个别领导和武装工作岗位上的同志滋生了和平麻痹思想，对国防后备力量建设有所淡化，出现了“抓经济，忘国防”、“进市场，丢武装”的现象。目前，地方党委政府工作量繁多，基础建设任务重，导致武装工作重视不够，有的领导认为武装工作是个软指标，不想更多的投入人力、物力、财力，在武装工作的经费安排上只能维持日常基本办公。由于经费投入不足，民兵政治教育、军事训

练、“民兵之家”等活动开展受限。例如，普通民兵按规定要完成一定时间的训练任务，但在实际训练中，多数单位将训练人员、时间、内容大幅压缩，训练质量大打折扣，不同程度存在着人数不够、时间不足，偏训、漏训、粗训、质量不高等问题。还有的基层武装部长认为在经费开支上没有自主权，开展武装工作心有余而力不足，巧妇难为无米之炊，不主动受领任务。还有专武干部身兼多职，存在武装工作可干可不干的模糊认识。凡此种种，导致了加强基层武装部建设，抓好武装工作各项政策规定的落实不到位，严重削弱了基层武装部地位，使武装工作任务在基层难以完成。

适合做武装工作人员的进不来；另一方面，基层武装部人员的工作性质要求其年龄不能偏大，达到一定年龄就需要适当的调整交流。但目前镇街，部分专武干部任职较长年龄偏大，跨进基层武装工作的大门，一干就是很多年，工作缺乏创新，在目前新的形势下，仍然是凭经验办事，工作积极性不高，工作标准降低。在村居，从事人武工作的民兵营长，部分年龄太大，由于农村中现状多为老人和儿童，无适合的年青人来接替。

（三）基层人武工作落实不到位。随着经济体制改革的不断深化和国家工作重心的转移，一些乡镇领导对武装工作的特殊性认识不足，硬性给乡镇专武干部分配其他兼职工作。据调查了解，绝大多数乡镇专武干部身兼多职，他们除了村建城管、安全生产、防违治违、招商引资、民政工作等长期性的兼职外，信访稳定、征地拆迁等临时性工作更是家常便饭。个别镇街武装部出现了“种了他人的地，荒了自己的田”的现象，具体表现在：

一是日常工作忙于应付。从调研情况看，基层武装工作按部就班，只求过得去，不求过得硬，上级促一下，基层动一下。特别是和平时期，一些镇、街道党委政府武装工作重视不够，没有把武装工作纳入镇、街道目标考核体系之中，党管武装工作停留在口头上的多，具体落实的少，实际上是说起来重

要，干起来次要，忙起来就不要。多数单位日常工作停留在布置了就等于落实了，计划了就等于开展了，喜欢搞些花架子，不跟踪问效抓落实，特别在民兵政治教育、军事训练、战备工作等方面尤为突出。

二是民兵整组工作不实。部分单位存在着在花名册上整组，在派出所户籍网上整组现象，有的把符合年龄条件的，在网上进行整组一网搞定；有的甚至闭门造车，没有结合本地区实际、没有考虑人员流动量、没有考虑兵员所在位置，也不管人员编组结果合理性、能否拉得出用得上等因素，部分镇和村居对建立民兵组织热情不高，甚至有抵触情绪。

三是民兵应急力量不强。镇、街道民兵应急分队大多是由村居民兵营长临时找的在家附近零散打工人员和部分机关人员组成，目前多数镇街完全符合应急分队适龄民兵少，遇有紧急情况，队伍很难在短时间内集结，应急队伍的拉动受严重影响。短时间执行处突任务，扎场子可以，但长时间执行任务困难，特别执行专业性强的抢险救灾任务就更难。

明显。

（一）镇和街道基层武装力量比较单薄。按有关文件要求，基层武装部一般只编一名专武部长和一名干事。这两名专武干部除要完成好份内的民兵整组、兵员登记、民兵政治教育、国防教育、民兵军事训练、征兵等工作外，还要完成好镇、街道安排的其他工作，事实上这是专武干部身兼多职，每项工作都要完成好，因此他们的日常工作量很大。基层的武装部一旦接到临时任务，只能通过组织机关内部人员、向村居和社区派发任务等方式进行，实施中显得忙碌和匆忙，因此，在完成上级赋予的军事任务时，有时出现工作质量不高、拖拉和被动应付的现象。

（二）镇和街道的兵员组织缺乏落脚点。当前农村外出务工人员较多，农村和社区居民人户分离现象严重，属地企业工

作岗位以合同工为主，多数镇、街道没有大型企业，有大型企业的，又单独设立了企业武装部，归区人武部领导和指挥，这些原因造成民兵编组编实难。目前，镇街道应急排多数编在机关、社区、学校等，编的多数是社会散兵和流动人员，这些民兵很难保证抽出来训练和拉出来执行任务，遇有任务，这些人员也很难长时间执行任务。

（三）工作职责认识模糊。部分从事基层武装工作人员片面认为武装工作就是民兵工作和兵役工作，对武装工作究竟如何搞才能符合现在形势的需求在思想认识上没有完全到位，因而工作的具体落实上也就不可能到位。基层人武工作注重机关内部建设多，研究民兵和国防建设少；对现有民兵队伍关注多，对动员潜力关注少；对年度征兵任务关注多，对基础性建设关注少。

（四）进入基层专武工作渠道不畅。按照有关文件要求，从事基层武装工作的人员需具备相关的条件，但很多情况下，具备相关条件的人无法被选到这个岗位，在村居，部分民兵营长，由村委会自己任命，他们年龄大、工作积极性差，他们不能完全掌握武装工作的特点和规律，这些无疑也成了基层武装工作发展的制约因素。

政策，提高大家抓民兵预备役建设的自觉性；另一方面，基层武装部要自觉接受地方党委、政府和军队的领导。镇街武装部要摆正自己的位置，自觉接受双重领导，主动向党委、政府请示汇报工作；要及时向党委、政府主要领导报告上级军事机关的指示、工作的部署和要求，争取他们的支持，加大对基层武装部建设力度。区人武部要主动与地方党委和政府加强协调，及时向地方领导汇报基层武装部建设中存在的难题，争取党委和政府加大对基层武装部建设的投入力度。

（二）强化专武干部队伍建设。按照有关文件规定的原则和要求编配专武干部，尽可能做到专职专用，即使要兼职，也应兼任或兼管一些同武装工作相联系的工作，如民政等，使



他们有足够的精力从事基层武装工作。

一是理顺专武干部的进出渠道。从目前状况来看，有的专武干部年龄偏大，素质能力千差万别。为此，人武部应加强与地方党委、政府和组织等有关部门的沟通与协调，制定规范专武干部录用选配方案，逐步对超龄、达龄的专武干部妥善进行转岗安置，尤其对那些任职时间较长且德才兼备、年富力强的优秀武装部长应积极向地方党委、政府推荐，优先提拔任用，以充分调动在职专武干部的工作积极性。同时，将缺编专武干部纳入公务员招考范围，或直接从地方公务员中选取部分思想素质好、热爱武装工作的人员充实到专武干部队伍中来，不断拓宽专武干部选拔渠道。

二是抓好专武干部的学习培训。学习培训是专武干部打牢思想根基，提高业务水平的重要途径和有效方法。区人武部要结合本地实际和工作任务，加大对专武干部的培训力度，培训内容上，可以学习民兵预备役政策法规、基本军事技能、组织指挥等基础知识；培训方式上，可采取领导授课、经验交流、难题会诊、以会代训、机关帮带等形式进行；培训手段上，不能仅仅局限在区人武部的小范围，要加强与部队、地方院校使用与交流，实行挂钩训练，拓展专武干部培训渠道，不断提高专武干部的军事业务素质和组织指挥能力。另一方面，还要加强岗位培训和代职锻炼，抓好岗位练兵和在职学习，组织专武干部参加军队、地方高校函授学习和自学考试，不断提高业务水平和文化程度。特别对新上岗的专武干部，帮助他们打牢业务基础，提高军政素质，尽快适应基层武装工作的需要。

好形象。

（三）加强民兵干部选拔与任用。民兵干部主要负责本村居民兵连的组织建设、军事训练和日常动态和静态管理，随时作好完成各种急难险重任务准备，达到平时应急、战时应战要求，促进经济与军事工作的有效落实。因此民兵营长人选

的配置也显得很重要。如果从现有村支两委班子中选拔任用民兵干部，优点是解决了干部待遇问题，社会影响面广带动作用明显。缺点是年龄较大，专业性不强。如果从退伍军人中选拔任用民兵干部，优点是专业技术强，敬业精神好，年龄较轻，缺点是干部待遇难落实，在群众中威信不高，号召力不强。因此民兵干部的选拔应坚持这样的标准：一是忠诚于党并热爱军事工作；二是有一定群众基础，年龄尽可能在35周岁以下；三是具有村支两委的身分；四是对民兵营长的任命，应由镇街武装部进行提名，镇和街道党委研究决定，再由镇街武装部长签署命令任命，并报区军事机关备案。

（四）建立健全有效运行机制。从实践来看推动基层党管武装工作必须有一套有效机制来保障。

效落实；经费纳入预算制度，保障基层民兵预备役工作的正常开展。要明确各级党委、政府、军事机关武装工作主要职责，保证“军事机关提建议、党委作决策、政府抓落实”工作机制的正常运转。

二是健全基层武装工作考评和奖惩激励机制。专武干部的任用要本着“公开、公平、公正”原则，做到任人唯贤、合理使用，为他们提供施展才华的广阔舞台，使基层武装部的职能作用得到有效发挥，促进基层武装部建设的全面发展。要进一步完善基层武装工作督察机制、武装工作责任追究机制和地方领导学习军事制度等实际有效的制度性措施。开展好有关先进评选表彰活动，把评选结果与单位年度考评成绩和个人进步挂钩。

三是加强宣传引导。认真落实全民国防教育日、领导干部“军事日”、形势报告会等制度，教育引导党政领导干部认清做好基层武装工作是新形势下发展的需求，做好基层民兵预备役工作是建设和谐社会的重要组成部分，使他们把党管武装工作作为一项重要的政治任务来抓。切实做到在任何情况下基层武装建设不弱化、不放松。坚持做到重要工作主

动过问，重大活动主动参加，在基层武装建设中体现主要领导作用。

基层武装工作调研报告

武装工作调研报告