

# 2023年基层工作汇报 基层党述职报告 (优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 基层工作汇报篇一

全县基层组织建设工作会议坚持以省、市组织部长会议精神为指导，以创先争优活动为总揽，以“基层建设年”活动为主线，以争创“双先进”（基层组织建设先进县、创先争优活动先进县）为目标，继续深化“项目管理、分类考核”党建机制，围绕中心，服务大局，充分发挥基层党建领航作用，为“建设山水宜居、充满活力的保定新区”带给坚强的组织保障。

一、深化创先争优“四项机制”。紧紧围绕省委“四个突出”（突出围绕中心、服务大局，突出联系群众、服务群众，突出提高素质、增强活力，突出抓好基层、打好基础）要求，继续深化和拓展“四项机制”，确保取得扎实成效。

一是以“双承诺双服务”为重点，组织开展新一轮认责承诺和夺旗争星。继续深化县委“亮诺五模式”，重点在承诺、践诺、考诺、评诺下功夫，建立健全履职践诺的推进机制和彰先策后的奖惩机制。并以服务群众、惠及民生为出发点和落脚点，在全县基层党组织和党员中广泛开展“双承诺双服务”主题活动，实施党组织带党员、党员带群众共同承诺，党组织服务党员、党员服务群众。并建立健全党员、群众代表定期评议党组织，党小组定期听取党员践诺状况汇报，党支部书记定期点评创先争优等制度。年内，每个党组织、每名有行为潜力的党员都要为群众办2-3件看得见、摸得着的实事好事。

灵活“三亮”形式，丰富“三比”资料，确保“三评”效果，着力优化服务环境，提升服务效能。年内，县直党（工）委要培树一批群众满意窗口、优质服务品牌、优秀服务标兵。“七一”，县委将对这项活动进行专项表彰。

三是以开展“七项活动”为重点，掀起重大节点高潮。深入贯彻省市县党代会精神，围绕七一、十一、春节等重大节点，集中开展点评评议、走访慰问、政策宣传、帮困解难、军工共创、平安建立、典型宣传等系列活动，掀起创先争优活动新高潮，以优异成绩迎接党的xx大召开。

四是以构成“三个成果”为重点，探索建立创先争优活动长效机制。进一步加大宣传力度、报道深度，创新拍摄专题片、举办图片展、辑印先锋册等多种形式，全面总结创先争优活动的成功经验，建立党组织创先进、党员争优秀的长效机制。鼓励有条件的行业、系统召开理论研讨会，推进一批实践成果、理论成果、制度成果和文化成果。县活动办将筛选部分有深度、有份量、有说服力的理论文章，推荐参加市级以上创先争优理论研讨会。

二、深化基层组织“领头雁”工程。把农村党支部书记队伍建设摆在首要位置，建立健全选拔任用、教育培训、监督管理、激励关爱和投入保障等机制，着力提升他们推动发展、促进和谐、服务群众的本领。

等村级配套组织，注重发挥作用，强化农村社会管控潜力。要严格限定干部职数，提倡村“两委”干部兼任配套组织负责人，提倡大学生“村官”担任村配套组织负责人，实行梯次配套、定向培养，进一步优化干部队伍结构。

二是深化“必须三有”工作机制。结合村“两委”换届，围绕乡村重点项目建设和中心工作，按照“四项承诺”和“三审必须一公开”要求，定实定准村班子、村干部任期和年度岗位职责目标，逐人签订辞职承诺。并全面推行村干部职务

补贴“浮动制”，实行绩效工资考核，年度评选“红旗支部”，三年评选10—15名“实绩突出村党支部书记”，比照乡镇公务员工资待遇给予专项补贴，实行动态管理。同时，按要求落实村干部社会保险、离任补贴等关爱政策，逐步完善农村干部退养机制。

三是强化大学生“村官”管理。严格要求大学生“村官”务必在村工作，乡镇及以上机关不得截留和借调，县委组织部将不定期进行抽查暗访，凡存在截留和借调的，一律进行清退和纠正，并进行全县通报。要注重加强日常管理，有效发挥“生力军”作用，尤其是对新任大学生“村官”班子成员，要明确职责分工，制定承诺目标，严格监督考核。年内，县委组织部将适时召开优秀大学生“村官”座谈会和表彰会，并择优推荐省、市表彰。

等制度。二是强化举措抓监管。严格落实选派村务工作监督指导员、推行村级“三资”委托代理服务、村级主要负责人经济职责审计、重点工程招投标管理等监管举措。并进一步细化村党员大会、支部委员会、“两委”联席会、村民代表会等议事规则，规范记录资料，使村务运行的每个环节都有章可循、有据可查。三是建强阵地抓使用。换届后，乡镇党委、政府要指导各村妥善做好村“两室”固定资产、物资的核定登记和交接工作。要以为民服务代理站为契机，按照“一室多能”要求，确保村村到达“五有”标准。要注重加强村“两室”管理和使用，严格落实村干部值班、坐班、“三会一课”、“一制三化”等党内外制度，用心为村民带给计生、农技、法律等服务，使“五个中心”作用发挥更加凸显。

村干部正规化学历教育，县委组织部与农函大、农广校联合办班，定向招录村干部，加强大中专学历教育，每年一批，梯次培养，逐步改善农村干部文化结构。

五、深化“百面旗帜”村建立。进一步强化县级领导分包和

部门帮扶等措施，继续加大培树力度，重点在班子建设上树标杆，在推进农业产业化、发展特色经济、改善农民生产生活条件、推进新农村建设上创新路，巩固和扩大建立成果，着力在精细上做文章、在创新上求突破，不断提升品位，构成区域特色。充分发挥“百面旗帜”的示范带动作用，继续实施典型示范工程，培树示范点、打造示范带，年内每个乡镇至少建立2-3个精品村，打造成线连片的典型示范带。实施农村党组织分类管理，依据年度考核结果，分“红旗、优秀、合格、基本合格、不合格”五类进行管理，逐类制定对标晋位升级目标，推进基层党建工作整体水平上档升级。

六、加强农村后进支部治理整顿。按照省、市倒排比例不低于10%、有多少排查多少的要求，严格落实后进排查责任制，确保将所有难点村、热点村，尤其是未完成“两委”换届村要全部列入治理整顿范围。结合全省“万名干部下基层”活动，从县、乡机关选派干部组成工作组，驻村集中开展帮扶工作，实行一村一策，分类施治，构成抓后进转化的强大合力。建立考核问责机制，实行“一年帮带、三年有责、滚动整治、跟踪问效”，后进支部三年内出现反复，原联系村领导和包村单位继续负责，确保转后工作质量。

型群体。并以机关干部下基层活动为契机，深化结缘工程，年内每个单位为群众办2-3件实事好事。在校园党建上，围绕“创名校、当名师、育名生”、创办人民满意教育，广泛开展“一旗二岗三带头”活动。在社区党建上，围绕“三有一化”目标，深化“双化双责”工作机制，以强化城市社会管理和重点，推进精品社区、和谐社区建设。在企业党建上，创新“五规范三争创”活动载体，采取“独建、联建、挂靠、派驻”等方式，确保具备组建党组织条件的企业应建尽建。继续开展“四好四强四优”建立活动，推进领导班子、党组织和党员队伍建设。

八、严格落实党建责任制。进一步强化党委书记抓党建的履职意识和“花多大气力抓党建都不为过”的工作理念，逐级

传导压力，构成“书记抓、抓书记”，一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局。坚持日常检查与专项督查、随时调度与定期通报、定性分析与定量考核相结合的方法，不断加大基层党建督导推进力度。健全完善“双述双评”、职责追究和县委书记、组织部长约谈等制度，每半年对乡镇党委履行党建职责进行一次述职测评和后进倒排，并强化党建考核结果运用，将其作为评先选优和干部任用的重要依据。对党建工作成绩突出的领导干部，在资金倾斜、提拔使用上优先思考；年内两次考核排行后三位的，对乡镇党委书记进行诫勉谈话，取消党委班子成员评先资格；对党建工作存在严重问题未及时解决，造成不良影响和严重后果的，严肃追究相关单位和相关人员的职责。

## 基层工作汇报篇二

当今企业的竞争，归根结底是人才的竞争。随着知识经济时代的到来，人力资源日益成为企业最有创造力、最具经济增长潜力的资源，在社会经济发展中发挥着重要作用，并为其拥有者和使用者带来巨大的财富。

加入世贸组织标志着我国的改革开放进入了一个新的阶段，向市场经济体制、向国际规范迈进的步伐加快。但与此同时，中国的银行业也将随着入世而对外开放，外资银行的市场准入，国民待遇，国内金融市场与国际市场的融合等等，面临着入世带来了巨大的冲击。人力资源作为商业银行的核心资源流动越来越频繁，管理相对而言越来越复杂，由此也带来了一系列新的问题，如怎样充分调动员工的积极性，怎样激发员工的创造性，怎样使员工的工作目标与企业战略目标一致等等；这些都与人力资源绩效管理相关，也是各家商业银行函待解决的问题。但在实施绩效管理过程中，人们常常会存在一些认识误区，影响绩效管理工作的有效实施，综上，如何建立有效的员工绩效管理体系，已经成为商业银行亟待解决的理论和现实问题。

众所周知，商业银行的人力资源管理是一个有机系统，系统中各个环节紧密相联，绩效管理在这个系统中占据核心地位并起到重要作用，通过绩效管理有利于评价商业银行人力资源的优劣，考察员工发展潜力，为商业银行人力资源计划提供依据，有利于商业银行人力资源管理部门正确客观地评估各岗位所承担的风险、贡献的大小，推动商业银行员工薪酬福利待遇的公平、公正、合理的定位；通过对商业银行内部各岗位工作说明书的反复回顾与修订，为完善商业银行人力资源管理中工作分析提供了详细依据，有利于商业银行将“适合的人安排合适的工作”，有利于商业银行进行工作岗位和 workflows 的整合；同时，通过定期或不定期的员工考核，及时发现商业银行组织结构、工作分工与员工能力等缺陷问题，调整组织人员，制定员工培训计划，有针对性地开展员工培训工作，并通过绩效管理系统论证培训效果等等。

于20世纪70年代后期提出了“绩效管理”的概念。随后，一些比较成熟的基础理论，如kpi平衡计分卡、述职制度等逐渐系统地建立起来。80年代后半期和90年代早期，随着人们对人力资源管理理论和实践研究的重视，绩效管理已逐渐成为被广泛认可的人力资源管理过程。目前，如何做好绩效管理已成为理论界探讨的热点和企业界关注的焦点，许多企业都注意到了绩效管理的重要性，在绩效管理方面进行了一定的实践和探索，并取得了良好效果。无论是老牌的ge福特，还是新锐的ibm微软、惠普、摩托罗拉，都在绩效管理上用功颇深，逐步构建起了以绩效管理为核心的人力资源管理体系和这些企业一样，国外许多商业银行也纷纷加强了对绩效管理的研究和应用。

目前，我国对于绩效管理的一些常用方法，如kpi平衡计分卡、述职制度等的理论研究已经比较成熟，但是对于这些方法如何有效地与实际结合与国外商业银行相比，我国商业银行的薪酬体系单一，激励约束机制还不完善，考评体系还不成熟，特别是在理论结合实际的运用上还存在较大差距。目

前国内招商银行、民生银行等股份制商业银行走在探索绩效管理的前列，大都已建立了以综合经营计划为前提和考核标准的绩效体系；建设银行也已建立了以经济增加值为基础的财务考评体系，总行推出了人事激励与约束考评办法；农业银行虽然基本建立了以利润为核心的财务考核，但其缺乏综合经营计划等基础考核体系，总体而言，国内商业银行在绩效管理方面基于经营管理实际的深入探索和研究还比较少，根本上还是缺乏基于经营管理实际需求的全面分析，尚没有建立起扎实的管理基础，如完善的岗位评估机制等，也没有形成能与先进管理理念有机结合的绩效管理体系等。故此，目前国内商业银行的绩效管理尚在初期阶段。

平衡积分卡以战略和远景为中心，从财务、顾客、内部业务流程和学习与成长四个维度出发，综合衡量、评价企业的绩效，引入了“顾客、内部业务流程、学习与成长”等非财务绩效评价指标作为对财务指标的补充，并以战略和远景为中心，将绩效评价和战略实施与修正紧密联系起来。平衡积分卡注重各维度之间的因果关系和相互作用、相互影响，从影响企业绩效的深层次原因出发，建立能够最终改善和反映企业财务绩效的各项评价指标并在实施评价的过程中不断进行反馈和修正。平衡积分卡原理图如下：

图1平衡积分卡图

教授的界定，战略是结果和产生这些结果的执行动因之间因果关系的一连串假设。构建平衡积分卡绩效评价系统的时候，首先要加强战略管理，明确企业现阶段的战略，然后将企业战略所内含的一连串假设具体转化为一系列因果关系链。因果关系链的建立一方面可以有助于将企业战略准确地转化为平衡积分卡上的一系列考核指标，另一方面则有助于将企业战略顺利地传达给下属单位和企业员工，将企业战略目标准确地转变为下属单位的具体目标和员工的个人目标，保持三者的一致性，进而对他们的工作重点产生影响，使其行为朝着有利于实现企业战略的方向努力。

绩效评价的设置，必须充分考虑到银行的各个层面，注重财务指标和非财务指标的结合运用。财务指标反映银行经营的最终成果，从财务数据上直接体现银行绩效；非财务指标可以更及时、更直接地反映银行经营过程中的管理、人力资本等重要方面，起到财务指标所无法实现的功效，给予财务指标必要的补充。

现代商业银行的功能日渐完善，银行业务品种也越来越丰富，正因为如此，导致银行针对不同业务、功能设置了越来越细的各种专业考核指标，这些指标从各个侧面对银行经营状况进行分析。但是，绩效评价体系并不可能面面俱到，过多的信息和指标会产生噪音。选择那些与银行的经营绩效相关性大的指标，尽量减少指标之间的重叠。

可衡量指的是无论设计定性指标，还是定量指标，都必须有明确的概念和确切的计算方法，设置的指标体系必须适应环境和经济发展水平，计算方法科学、操作简单、资料易取得，尽量把标准层层量化。

第一，高度重视绩效管理工作是商业银行可持续发展的关键。绩效管理是实现组织目标的重要手段，各级管理者则是实施绩效管理的责任主体。应该充分认识到绩效管理对于商业银行发展的重要作用，应该将绩效管理渗透到银行的日常管理中。

第二，建立完善科学合理的考评体系，是实现绩效管理的前提和基础。组织职责要明晰，岗位有明确的责任说明书。要建立相应的激励机制，即使绩效成为薪酬的决定性因素，又成为干部选拔的关键因素，实现组织的高效，也促进员工和企业的共同成长。

第三，重视绩效考核中沟通的作用。绩效管理工作是上下级之间共同合作完成的，这意味着上级同员工之间保持持续的双向沟通，这个过程是通过员工和其上级之间达成的业绩目



标协议来保证完成的。

第四，重视对考核结果的应用，提高人力资源管理水平。绩效评价的最终目的都是通过对绩效评价结果的综合运用，提高人力资源管理水平，推动员工为企业创造更大的价值，提高企业的效益和竞争力。一些银行由于忽视了评价结果应用的重要性，进而未对员工进行绩效和胜任能力的培训，影响了员工的职业成长，也阻碍了企业的长远发展。

### 基层工作汇报篇三

作为中心学校校长，我始终把自己定位在基层学校、一线老师、广大学生和离退休老同志的服务员，始终坚持早上班、迟下班，经常深入学校了解情况解决问题，到医院探望每一位生病的同志，热情接待每一位来访者，尽最大可能帮助他们解决力所能及的问题，向上转达他们各种正当的诉求，平时自己和办公室的同志们都努力践行“优质、高效、热情、周到”的服务理念，坚持做到“一张笑脸相迎、一把椅子让座、一杯热茶相奉、一声问候相送”，始终把师生的冷暖放在心头。

回顾过去，在上级领导的亲切关怀下，在全体同仁的鼎力支持下，本人虽竭尽全力做了一些具体实在的工作，但与上级和校长岗位的职责要求相比，仍然存在诸多不足：一是思想理念尚不够先进，难以适应新课程对校长的全面要求；二是工作方法不够灵活，难以及时诊治教学过程中的各种疑难杂症；三是服务意识不够到位，难以激发一线员工持久的工作激情；四是面子情结作祟，难以“从严治军”，“令行禁止”……凡此种种都有待在今后的工作中逐步加以改进。

展望未来，我坚信在领导的不断教育和精心指导下，一定精诚团结，带领全校同仁奋发图强，坚持以提高教育教学质量为中心，以加强教师队伍建设为重点，以深化学校内部体制改革为动力，以人为本，求真务实，勇于创新，铸师魂，养

师德，树师表，努力把金牛镇基础教育工作不断推向一个又一个高水平的新阶段。

谢谢各位！

## 基层工作汇报篇四

各位老师，下午好！

今天，作为\*\*中学校长在这里向各位做年度述职报告，我是第\*\*次，也是最后一次了。时间过得真快，再过半年，我到\*\*就\*\*年了，我也快到该离开\*\*校长岗位的时候了。基于这样的认识，过去的一年中，我工作的基本指导思想就是：“站好最后一班岗”。要站好最后一班岗，就要进一步夯实\*\*中学可持续发展的基础，努力开拓一个我们的教师和未来\*\*的校长能广阔发展的空间。为此，一年来，在学校党总支的领导和保证下，在工会和教代会以及全体教职工的积极参与与支持下，我做了以下几个方面的工作：

一、将“爱国科学人文”先进的办学理念转化为\*\*师生共同的精神财富

## 基层工作汇报篇五

多年来，我始终把理论学习与业务学习摆在首位，坚持恒心的态度，自觉努力学习，全心全意为人民服务，永葆先进性的人生追求。今年11月份按组织安排脱产在党校学习二十天，我很珍惜多年来难得的机会，一天都没有缺习，通过学习，让我这个坐井观天之人，深深地感到，井外天之大，世界多美好，受益匪浅，终身难忘。

(一)、财政本职工作情况

本职工作忠于职守在财政服务大厅第一线，为涉农、强农、惠农提供优质服务，做到各项财政补贴及时准确无误地到达农户账户上，全年发放各种财政涉农补贴款项近40项，补贴资金达xx多万元，受惠农户达xxxx万多户(批次)。

## (二)、集体资产管理工作情况

为了本镇集体资产盘活盘盈，配合政府和部门领导了解集体资产的分布情况，并进行了招租、收租等管理工作。实施动态长效管理，使集体资产保值增值，越盘越赢。截止年末创收近300多万元，为青山镇的非税收入注入了一定的活力。

## (三)、三产办工作情况

三产服务业尽管工作做的少一些，但在党委政府强有力的领导下，也如期完成全年各项指标任务。

## (四)、分工挂钩桑种场工作情况

分工桑种场的工作方面情况；桑种场在领导正确、务实的工作作风影响下，三控工作按政府文件规定，监测监督到位，没有出现过违规现象。党务、计生、征兵、综治民调等工作没有一样违规违纪，依照政策常规运作，民风民俗进一步文明和提高。

(五)、突击性工作方面；今年突击性的搬迁工作，积极投入，或早或晚或中午、不定时地深入农户，晓之以理，动之以情，以常人的心态做好搬迁户非常理性心态的思想工作，使搬迁工作任务顺利完成。

2、(在搬迁工作中，虽然身负工伤，在治疗和病休后，积极并努力投入到紧张的工作中，通过起早贪黑、加班加点，把治疗和病休期的工作一并补做完成，没有影响政府和部门工作。)

3、每年年底为政府突击性频繁外出结算各类各项资金，从未错算过一笔，都是如期按实到位到位到账。

在日常工作中没有支付过贵重物品的发票；在日常生活中也没有参加过赌博、或者为赌博提供条件；更没有违反过其他许多廉洁自律规定的情况。

总之在日常工作和生活中所取的这些良好行为状态和成绩都离不开领导的关心、部门的支持和同事们的帮助。当然，工作中也存在不足之处，我将在今后尽快改进和完善，更好地努力工作，保持洁身自好、廉洁，时刻保持着清清白白做人，明明白白做事的法理和情理的准则。

今后，我将以创建“群众满意农村基层站所”为契机，克服不足和困难，不断探索和创新工作，与时俱进，为青山镇建设亿元滨江新镇而努力工作，并做出更好的成绩。同时让国家阳光涉农、惠农政策工程得到进一步完善，将好事做好、做实，让群众满意。