

2023年乡镇机构编制管理调研报告(精选5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

乡镇机构编制管理调研报告篇一

我镇按照上级的统一部署和要求，于2015年11月23日启动社区服务管理信息化建设网格化工作，为全面了解和掌握网格化管理工作的现状和取得的成效，进行了专题调研：

一、当前工作开展情况

我镇下辖24个社区、行政村，总人口15万人，面积110平方公里。2016年，我镇在县政法委、民政局的有力指导下，认真贯彻中央、省、市社会治安综合治理会议精神，加强组织领导，加大投入力度，严格督促检查，超前谋划，不等不靠，在全县率先完成乡村两级综治中心全覆盖。发挥镇综治中心作用，出实招，求实效，探索建立综治工作网格化管理机制，通过“定格、定人、定责”，依托综治中心工作信息平台，着力提高综治管理服务水平，逐步建立和完善了解社情民意的有效机制，夯实综治和平安建设基层基础，实现了刑事治安发案降低、安全事故隐患减少、信访案件下降、社会平安和谐、群众安全满意的工作目标，为我镇经济社会又好又快发展创造良好的社会环境。

二、主要做法

(一) 划分责任网格

这是网格化管理的基础和前提。我镇按照“以人为本，贴近生活，方便群众”的原则，并考虑治安及社会稳定状况，将全镇辖区划分为三级网格，一级网格以镇综治中心为基础，二级网格以行政村、社区为基础，三级网格以自然村、街道、小区为基础。目前，全镇一级网格1个，二级网格24个，三级网格345个。

（二）建立两级平台

1、镇网格化管理平台。以综治中心为平台，书记、镇长担任第一网格责任人，党政班子其他成员担任包村、社区担任二级网格长，抽调50多名政府公职人员担任二级网格副网格长，落实330名网格员，少数网格员管理2个网格。

落实专管员2名，在镇综治网格化管理工作领导小组的领导下，做好本级网格的综治信息收录、归类、分流和处理，按照镇综治工作中心成员单位的相关职责提出办理意见。涉及重大事件由二级网格长在党政联席会对排查的重点问题研究解决。

2、规范各村社区综治中心建设。根据市委政法委的要求，按照中央政法委关于各级综治中心建设规范，落到实处。

3、根据市委政法委平安建设的要求，启用“xx综治”app配置移动终端设备，所有网格长和网格员按要求登录平台，处理相关事务，如小区环境、流动人口、矛盾排查化解、特殊人群、社区戒毒社区康复人员等等。

（三）取得的成效

1、通过网格化管理，使得原来的社会管理工作更加细化，通过网格员对本网格的信息采集，及时更新，辖区的情况相比之前明朗了许多，入户采集率达到了100%，特别是一些重点人群信息掌握更加准确，有利于社会管理水平提高和社会治安稳定。

3、密切了干群关系，真正起到了党和政府联系群众的桥梁和纽带作用。

三、网格化管理工作存在的问题

尽管社区网格化工作取得了一定的成效，但也存在一些问题制约网格化工作的深入推进。

一是平安建设平台开发存在实用性不足，比较繁琐，分级权限不合理，导致帐号登录困难，后台变更难。

二是综治app不完善，导致登录后变更登录不通畅，有的功能也不与时俱进。平安建设和智慧综治app不能有效互联。

三是综治成员单位利用平安平台和综治app还没得到很好利用，造成网格员上报的信息无法第一时间上传到相关单位。

四是由于网格员承担了社区和村大量业务工作，无法保障定时定点巡查，有时只能加班。网格员的工作待遇不高，队伍也不够稳定，不利于工作的延续和开展。

五是我镇是网格化试点镇，在划分网格时，有不合理的地方。外加城市改造有的小区变化大，网格的调整权限不在我镇，给工作带来不便。

六是少数网格员的业务知识和工作能力不适应要求，导致网格化管理模式没有完全到位，一些业务还做不到“一专多能”。

四、下步打算

1、诚请市委政法委综治中心对我们在工作中遇到的问题协调信息技术开发公司到社区调研，广泛征求网格员的意见，提高app的功能，设计更加符合基层工作的信息化平台，简化程

序，开放乡镇一级的平台授权。提高镇综治中心的工作效率和网格员的录入效率。

2、加大网格员业务知识的培训，提高他们的工作能力和工作效率，在今后的工作中，招录文化水平较高的网格员。千方百计提高待遇稳定网格员的队伍，3、加大对网格化建设的考核，按照工作突出重点，推进工作落实。

2020年12月8日

乡镇环保网格化岗位职责

乡镇环境网格化监管工作汇报

乡镇环境网格化管理工作汇报

网格化工作总结

乡镇机构编制管理调研报告篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

乡镇场镇是城乡经济、社会的桥头堡、结合部，搞好乡镇场镇管理对推进城乡统筹发展尤为重要。为此，县城市管理行政执法局遵照县政协要求，于8月中下旬组织相关工作人员，有针对性地对坝区场镇（骆市镇、回龙镇、双溪乡）、丘区乡镇（新店镇、通天乡）和山区乡镇（双流镇、柏林乡）的场镇管理的公共设施建设情况、环境卫生管理情况、交通秩序管理情况、管理经费来源和安排使用情况等方面的问题进行了专题调研，并以此为切入点，对全县的乡镇场镇管理方向做了一些粗浅的思考。

一、乡镇场镇管理的现状和特点

我县现有乡镇53个，其中建制镇19个（中心场镇10个）。多年来，在场镇的建设管理方面培育了国家级重点镇3个（骆市镇、小桥镇、回龙镇），省级城乡环境综合治理示范镇3个（涪井镇、骆市镇、回龙镇），省级卫生集镇3个（济川乡、涪井镇、回龙镇）。截至2013年底，全县常住人口73.74万人，其中城镇人口24.39万人，城镇化率达33.1%。在城镇人口中，乡镇场镇人口7.68万人（朗池镇、城南镇除外），占全县总人口的10.4%。从此次抽样调查的情况发现，虽然我县的场镇管理仍然处于较为落后阶段，但在近年来城乡环境综合治理工程的强力推动下，已具备了管理雏形。具体来说，主要有如下几个特点：

（一）公共设施建设初具规模。从抽样的7个乡镇来看，均已修建了公厕、安装了果皮箱、建有垃圾池、设置了农贸市场，回龙镇甚至在公路沿线修建了招呼站和垃圾池。由此可见，乡镇场镇的硬件设施建设已初具规模。

（二）环境卫生管理已具雏形。调查结果显示，7个乡镇都聘用了专门的保洁人员和清运工人，清扫保洁达到了全覆盖；都有专业的垃圾清运车辆（其中回龙镇还购买了洒水车），都对垃圾进行了处理（城区周边乡镇实行“乡收集、县处理”，偏远地区也有专门的堆码场）；都与临街商户签订了“门前五包”责任书，都履行了垃圾袋装化管理和定时定点投放制度，都制定了市容秩序、环境卫生和车辆管理方面的管理办法。总之，与城乡环境综合治理工作开展以前（2009年前），乡镇场镇的环境卫生状况有明显改善。

（三）经费和人员有一定投入。所有乡镇都安排有专门的管理人员（中心镇成立了街道居委会，以居民自治的方式管理；非中心镇安排了乡镇干部和聘用了有威望的居民管理），落实了专项管理经费（来源为县级财政预算、商户及居民住户的清洁费、部门（单位）管理费用、政府投入）。总起来看，中心镇的管理人员有20人左右，年投入的管理经费在30万元上下；非中心镇的管理人员有5—6人，年投入管理经费在15

万元左右。

二、乡镇场镇管理的问题及原因

相对地方利益驱动下的城市建设和政策推动下的农村新村建设，乡镇场镇管理相对乏力，要实现城镇化的快速发展，还有漫长的道路要走。

（一）居民素质有待提高。一是卫生习惯亟待养成。由于在乡镇场镇活动的，大多是本地农民和农业转移人口，受长期以来的不良卫生习惯影响，乱吐、乱扔、乱拉、乱贴、乱行等现象屡见不鲜。通过此次对近300人的问卷调查发现，有乱吐习惯的达95%，有乱扔习惯的占91%，有随地大小便行为的占65%，有乱贴行为的占10%，有交通规则意识的只有20%。二是个人利益至上。由于受利益驱使，商户骑门占道、以街代市现象十分普遍，增加了管理难度；特别是逢场日，往往出现“按下葫芦又起瓢”的现象。又如骆市镇的果皮箱损毁十分严重（已安装过3次），原因是商户觉得垃圾箱影响观瞻，又有臭味，于是就趁天黑后故意毁坏。三是公德意识有待加强。如大部分居民能遵守垃圾袋装管理，但仍出现部分居民在楼上扔垃圾、随意投放等不良现象。再如，“门前五包”责任基本能落实，但仍有部分商户把自家的垃圾直接清扫到大街上的现象。他们还理直气壮地说：“我缴了清洁费的，该清洁工的事！”

（二）责权分离导致管理缺位。调查发现，“乡镇有‘责’（管理责任、服务责任）无‘权’（行政许可权、收费权和执法权），县部门有‘权’无‘责’”的体制，严重制约着乡镇场镇管理力度。乡镇上没有综合管理的城管机构，县级部门的执法机构不能下伸。乡镇政府在履行场镇管理职能时，该处罚却无权处罚，该制止却无力制止，县级部门有执法权的派出机构难指挥、难协调，乡镇政府常处于无赖、尴尬的境地。其常态是：要么管理缺位、要么管理越位、错位，有站车不停，有市商不进，有规不依规。主要原因是政府职能

的级层配置受限，县级政府在协调、理顺职能部门与乡镇政府的分工合作、条块结合方面作为不够或措施不力，缺乏制度安排；乡镇政府自身没有从等权、靠权、要权的思维定势中走出来，没有面对体制、机制现实，积极主动的实现从管理型政府向服务型政府的转变。

（三）投入不足导致管理乏力。从调查的7个乡镇来看，场镇管理的经费来源主要靠县级财政拨款（每乡镇为5万元/年）、居民户清洁费（约占总投入的10%）、机关事业单位和商户卫生费（约占总投入的10%）。总起来看，中心镇的专项经费一般只有10至15万元，非中心镇的只有7万元左右，而其余占一半以上的投入需要挤占乡镇政府的其它项目经费。专项经费的投入严重不足，导致场镇管理中公用设施只能用质地较次的产品、公厕只能是旱厕、降尘只能靠想想、工作人员只能是临聘，特别是垃圾长途运输造成的昂贵费用让当地政府无力承担。

（四）规划滞后导致管理难度增大。由于绝大多数乡镇场镇发展起步较早，在加之有些场镇受地域条件限制（山区场镇较多），场镇街道普遍较窄，直接导致管网改造无法实施、港湾式车站纯属奢想、停车位无法规划、人行道基本没有，通行安全无法得到有效保障。由于大部分乡镇场镇沿公路建设，加之重车碾压，又无充足经费维护，街道破损较为严重，当前隐藏内容免费查看扬尘污染十分厉害。由于农村泥头路较多，又无法得到及时冲洗，街面卫生无法得到经常性保持。

（五）生活废水随意排行导致河道污染严重。由于乡镇场镇无力承担污水处理的高昂费用，所有乡镇场镇的废水都是自由排放。近年来，在当地政府的干预下，新修建的居民楼都修建了化粪池，但沼液外溢的现象仍无法根治。所以，全县临河乡镇场镇的河道污染不堪入目，非临河乡镇场镇周边污水肆意横流的现象比比皆是，严重影响的乡镇场镇面貌和居民人居环境。

三、乡镇场镇管理的对策与建议

按照县政府近年来对城乡环境卫生综合治理工作的要求，以及本次调研活动得到的反馈结果，我们认为：必须尽早对我县乡镇场镇管理进行一次大规模、持续性的整治活动，理顺管理体制，建立长效管理措施，促进小城镇建设的进一步深化。

（一）进一步加强环境整治。规范管理是促进场镇发展的有效载体。乡镇党委、政府要坚持“一手抓建设，一手抓管理”的理念，健全完善场镇管理的长效机制。要制定完善的场镇建设管理暂行办法、“门前五包”责任制以及规范场镇车辆停放、摆摊设点等一系列管理制度，使场镇管理有章可循。一要配强环卫队伍。要从乡镇政府中安排专职人员负责市场管理，从居委会中挑选责任心强的群众作为卫生保洁员和监督员，随时进行清扫或监督；逢场天，政府在各主要路口要设立执勤点，对乱摆乱放、占道经营等行为进行纠正。二要下大力气整治环境。要组织乡、村干部和环卫管理人员、群众代表，经常性开展环境大整治，清理街道建筑物料和生活垃圾，拆除违法建筑、临时棚点和破屋烂篷。三要狠抓宣传教育。利用宣传车、广播电视、发放资料、居民会议等方式，宣传场镇管理有关规定，深入开展“文明经商户、文明居民”创建活动，引导群众增强文明意识，形成“场镇是我家，人人关爱她”的浓厚氛围。

（二）成立执法主体，完善管理职能。要建立一支自上而下的乡镇场镇管理机构 and 队伍，积极强化各级政府对乡镇场镇管理的行政职能，确保有章理事、有人管事、有钱办事。同时，组建乡镇城管执法分队，纳入乡镇管理综合执法体系，定期组织有关部门对城镇管理等方面进行检查，以严管重罚的手段，实行全面管理、综合治理，使场镇管理整体工作走上法制化、规范化轨道，促进城乡基础设施协调发展，加快统筹城乡基础设施功能一体化。

（三）建立投入预算机制，实行以奖代补。场镇基础设施建设是基础，是繁荣场镇经济的关键。繁荣小城镇，必须突破资金的瓶颈制约。小城镇建设不具备像大、中城市招商引资的有利条件，筹融资难度大，因此，必须走财政资金投入为主体、多元化资金投入的投融资模式，但通过财政渠道大规模投资建设小城镇基础设施也是不现实的。一是县财政投入的场镇管理补助经费应每年按一定的比例增加；二是补助经费实行以奖代补，由县城管执法局拟定奖励办法和措施；三是经费拨付渠道由县城管执法局根据月考核和年度考核结果，按一定比例拨付给当地政府；四是县级财政应积极加大对乡镇基础设施建设的投入力度。考虑到乡镇人民政府的筹融资能力无论在硬件还是软件上都无法和大中城市相提并论，我们同时建议：有条件的乡镇还可建立专门的场镇基础设施建设投资开发公司，承担场镇建设筹资、投资和资产经营任务，争取让小城镇成为人们置家兴业的理想之地。

（四）实行目标考核，加快建立长效机制。乡镇场镇管理是县级政府的重要工作之一，是推动县域经济和社会协调和谐发展的关键，必须要高度重视对乡镇责任目标考核体系建设。各级人民政府应当加强对乡镇场镇管理工作的领导，把乡镇场镇管理工作列为本级政府的一项重要工作，并纳入县人民政府目标责任制。我们建议县政府对各乡镇人民政府的执行情况进行检查，确保场镇管理得到落实。同时，抓紧制定对乡镇场镇管理的目标考核责任体系，并作为县政府对各乡镇进行目标考核的一项内容进行考核。

乡镇机构编制管理调研报告篇三

为全面掌握__区事业单位人才队伍的现状及存在的问题，理清新形势下加强事业单位人才队伍建设的对策及思路，__区人力社保局组织开展了一次事业单位人才队伍建设调研。

一、全区事业单位人才队伍现状

(一) 基本情况

全区有713个事业单位。其中，全额财政拨款507个，差额财政拨款88个，经费自理93个；核定编制28581名，其中，全额财政拨款19454名，差额财政拨款5893名，经费自理2933名，企业化管理301名。事业单位拥有人才24548人，其中管理人才5377人，专业技术人才16475人，技能人才3375人。

(二) 结构分类

1、学历情况。硕士研究生及其以上124人、占比例约为0.5%；大学本科学历为8998人、占比例约为36.7%；大学专科学历为5366人、占比例约为21.9%；中专学历为8543人，占比例约为34.8%；高中及以下学历为4948人，占比例约为14.2%。参加在职学历教育的为277人。

2、年龄结构。35岁以下为7841人，占比例约为31.9%；36—40岁为4510人，占比例约为18.4%；41—45岁为4794人，占比例约为19.5%；46—50岁为3109人，占比例约为12.7%；51岁以上为4294人，占比例约为17.5%。平均年龄40.5。

3、区域层级。区属16199人，占比例约为67%；52个乡镇(街道)8349人，占比例约为33%。

4、行业分布。教育系统12503人，占比例约为50.9%；卫生系统4772人，占比例约为19.4%；农业系统2115人，占比例约为8.6%；其它系统5158人，占比例约为21%。

5、性别比例。男性15008人，占比例约为61.1%；女性9540人，占比例约为38.9%。男女比例为1.57:1。

6、职务职称

(1)管理人才5377人，其中：五级职员27人，六级职员140人，

七级职员2614人，八级职员1913人，九级职员及以下683人。

(2)专业技术人才16475人，其中：高级1967人，中级7934人，初级及以下7257人。

(3)工勤技能人才3375人，其中：技师122人，高级工1801人，中级工897人，初级工526人，普工29人。

二、主要问题及原因分析

近年来，__区人事人才工作在区委、政府的正确领导下，坚持以经济建设为中心，积极实施整体性人才资源开发战略，不断创新人才机制，加大人才投入，取得显著成效，初步形成了人才资源开发的新局面。

但是，由于__区处于欠发达地区，与东部沿海发达地区相比，人才竞争压力尚未得到根本改变，与建设重庆第二大城市的要求还有较大差距。

(一)人才总量仍然不足。全区现有总人口173万人，而事业单位人才仅24548人，占总人口数比为1.42%，从比例上看，远远不能满足于全区各项事业发展对人才的需求。

(二)人才结构和分布不够合理。一是学历结构不够合理。事业单位人才中，中专及高中以下学历的有13491人，占事业单位人才比例达55%。本科以上学历有9122人，占事业单位人才比例37.27%，研究生以上学历仅有124人，占事业单位人才比例0.5%。二是人才行业分布不够合理。全区传统产业人才相对比较丰富，教育、卫生等专业技术人才占专业技术人才总量的70.4%。而新兴特色产业特别是高新技术产业人才比较匮乏，从事工程、农业、工程技术的人才数量少，特别是审计、外语、经济管理、规划、盐化工等重点支柱产业领域的人才显得尤为紧缺。三是技能人才文化素质低。全区事业单位技术工人3375人，文化素质和技术水平偏低，有2819人只有高

中及以下文化程度。四是地域分布不够合理。城镇和待遇较高的事业单位人才相对过多，而乡镇和条件较差的事业单位分布较少。

(三)吸引人才的软环境缺乏优势。一是人才政策环境缺乏吸引力。地区经济气候影响了人才资源开发，人才投入明显不足，出台的优惠政策吸引力不强。二是工资待遇偏低。与同类城市相比，__收入水平偏低，影响了人才引进，造成了人才流失。三是收入分配制度缺乏激励性。全区绝大部分事业单位仍然沿用计划经济时代按职称、级别等因素进行分配的制度，分配中的平均主义现象依然比较严重，使得“按劳取酬”、“以岗定薪”、“优绩优酬”等新型分配方式在很多事业单位并未得到真正实施。比如，乡镇事业单位因为规格低，管理岗位和专技职数受限，想上又上不去，待遇较差，挫伤了广大专业技术人员的积极性和创造性。四是竞争机制缺乏。注重人才为我所有，不注重人才为我所用；有些单位注重引进外部人才，忽视发挥内部人才的作用，挫伤了原有人才的积极性，造成一边引进一边流失的现象；公平、公正的人才管理激励机制和为人才解除后顾之忧的社会保障制度有待健全。

(四)人才流失仍然比较严重。近3年，全区共引进研究生及其以上人才仅80名左右，而近两年来，调出区外专业技术人才近100人。

上述问题的存在，既有一定的客观原因，也有各级各部门对人才工作重视不够，抓得不力等主观因素。

一是缺乏对人才队伍建设战略性、紧迫性的认识。一些单位的领导没有牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，重视物质资源而忽视人才资源，没有像抓经济工作那样抓单位的人才队伍建设。对人才工作的组织领导、宏观协调、战略研究、资金投入等方面的工作重视不够，措施不力。人才工作很多时候还是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的

局面。

二是事业单位管理现状难以适应市场经济条件下对人才工作的要求。1、进人用人的机制不活。一方面用人单位抱怨自主权太少，引进人才程序繁琐。如城政工程处引进一名急需的硕士研究生，由于未及时办好编制、人事等手续，而离开该单位。另一方面受长期计划经济的影响，一些人才管理体制严重滞后于经济发展，条条框框过多，人事管理过于集中。比如，新的事业单位岗位设置办法脱离实际，导致中、高级已聘人员数额大大超岗，基层单位矛盾突出。2、人才评价机制不活。一些地方和部门拘泥于某些政策的条条框框，过于看重身份、学历、职称，而没有将人才评价的重点放到人才的实际工作能力和工作绩效上来。3、分配激励机制不活。一些单位和地方在分配上的“大锅饭”、平均主义还不同程度存在，干好干坏一个样，技高技低报酬差不多，利益分配向从事智力密集型劳动的人才，向有发明创造、有科研成果的优秀专技人才倾斜的力度不大。4、人才培养机制还未健全。全区人才培养缺乏力度，财力支撑不足，一些单位在人员进修、继续教育方面往往以财力紧张为由，很少作出安排，使相当部分专业技术人员没有得到继续教育更新知识的机会，知识老化现象相当严重。

三是现实条件对优秀人才吸引力不很强。1、地方经济基础薄弱影响人才资源开发。近几年__区经济有了长足进步，但与发达地区相比差距较大。经济基础薄弱导致对人才吸引力较低，使人才在数量增长和质量提高上进展缓慢。2、工资待遇偏低。与同类城市相比，目前__收入水平偏低，影响了人才引进，也造成了人才流失。3、人文环境较差。由于地理条件、交通、信息方面缺乏比较优势，人们的思想观念、生活方式、文化氛围差异比较大，一定程度上制约了人才的成长，影响了人才作用的发挥。

三、建议和对策

(一)转变观念，提高认识，进一步营造良好的人才工作氛围。认真贯彻落实全市人才工作会议精神召开全区人才工作会议，提出人才队伍建设的战略性措施，表彰一批有突出贡献的优秀专家、学者。开展“人才队伍建设与__发展”为主题的大讨论活动，逐渐使“爱才、重才、容才、护才”的思想深入人心。充分发挥媒体的作用，开辟“专家访谈”专栏，及时宣传优秀人才的先进事迹，为各类人才充分施展抱负、建功立业创造良好的社会舆论环境。利用各种途径，特别是通过“三峡人才网”等方式，在区内外广泛宣传__区引进和吸纳优秀人才的有关政策，宣传__区经济和社会发展的美好蓝图，以吸引更多的人才为__区的发展贡献聪明才智。

(二)坚持改革创新，构建优秀人才脱颖而出的良好机制。根据科学研究、工程技术、科技管理、教育、卫生和文化艺术等各类专业技术人才成长的不同特点、规律，制定不同的考核标准、培养方式、激励措施和管理办法。积极推进事业单位分配制度改革，健全完善按岗论酬、按绩论酬的分配机制，高科技和有突出贡献的人才的奖金、津贴可多于平均数的5-8倍。改革专业技术职务评聘制度，建立“个人申报、社会评价、单位聘任、政府调控”的专业技术职务评聘体系。建立专业技术人才分类管理体制，区委区府重点管理好副高以上职称、研究生以上学历的“双高”人才和有突出贡献的人才。

(三)加强和改进事业单位人才培训和继续教育工作，提高人才队伍整体素质的提高。一是继续做好专业技术人才的继续教育培训工作之外，探索制定系统的事业单位人才培训计划。二是在委托培养上取得突破。积极鼓励单位利用高等院校的师资力量雄厚的优势，根据单位发展的需要，采取单位与高等院校联合办学的方式，每年从在职职工中选派人员进行委托培养，接受系统的学习教育，使这批人才成为单位发展的核心骨干。对回原单位工作的，负责解决学习期间的所有费用。三是在对口培训和挂职锻炼上取得突破。每年择优选派30名左右的事业单位优秀年轻干部到对口支援省市培训基地进行挂职锻炼，学习和引进先进的管理经验和思维方式。

四是举办经济发展论坛。每年邀请10名左右国内知名专家学者，就__未来的发展进行专题讲座，进一步拓宽广大干部的眼界。

(四)完善优惠政策，优化人才环境。一是开辟优秀人才来万的绿色通道。建议结合实际重新修订区2000年制定的留住人才、使用人才、吸引人才的优惠政策。凡引进单位急需的全日制研究生、以及具有高级专业技术职称的人员，编办、人社等部门应采取限时办结的方式，及时办理相关手续。对引进的正高或博士研究生，用人单位可安置其配偶或子女入学、就业。对引进的高层次人才，可按实际专业水平和工作能力，破格评聘相应的专业技术职务。对辞职、离职或因要求流动被辞退后来__区工作的，经人社部门核准后，承认其原有的专业技术职务，工龄连续计算。凡引进人才，其子女入学由教育部门根据其本人意愿，确保优先安排。二是提高紧缺人才的生活待遇。被聘为正高的在职专业技术人员和博士研究生，用人单位可实行年薪制，并拨给足额的科研经费。被聘为副高以上专业技术职务的人才，由用人单位每两年组织一次健康体检，每年安排参加一次国内学术研讨会，并在用车、通讯、信息资料费等方面给予一定的补贴。被聘用或安排在关键岗位发挥重要作用、做出重大贡献的实用人才要打破条条框框，实行论功行赏。三是对优秀人才进行重奖。建议区委、区政府设立“突出贡献人才奖励基金”和“__突出贡献人才奖”，每两年对在科学技术领域取得重大突破和为__区经济建设做出重大贡献的人才给予重奖。

文档为doc格式

乡镇机构编制管理调研报告篇四

乡镇政府在整个行政管理体制改革中，占有重要地位。农业、农村和农民问题，始终是关系国家经济和社会发展全局的重大问题。

“皇粮国税”，给农村经济社会文化生活带来了深刻变化，使乡镇政权组织面临着许多新的情况和弊端。对乡镇政权组织、领导班子、党员干部、农村基层党组织的执政能力和服务水平等都提出了严峻的考验和挑战。

农业税费改革从

2000

年以安徽省为试点单位，并逐步扩大，于

2006

年在全国范围内取消农业税，基本目的是减轻农民负担。农业税费取消以后，乡镇政府从下乡催收税费这一项工作中得以解脱，但随之而来的是乡镇财力的短缺，乡镇债务无力偿还，农村公共设施建设资金贫乏。乡镇政府除了配合税费改革的需要进行乡镇综合配套改革之外，必须应对处理农村公共设施建设、偿还乡镇债务等一系列问题。

当前，我国总体上已经进入到

“以工促农，以城带乡”的发展阶段，初步具备了加大对农业和农村支持保护的条件和能力。同时，改革开放以来，农业生产和农村经济获得了巨大发展，农民的温饱问题已经基本解决，但农村社会事业、精神文明、民主政治、法治建设等方面却相对滞后，这已经明显制约着农村经济社会的全面进步，制约着全面建设小康社会的历史进程。

乡镇一级设立的机构主要有：党政办公室、纪检监察室、人民武装部、团委、妇联、派出所、国家税务征收分局、地方税务征收分局、工商分局、计生办、社会治安综合管理办公室、人民法庭、司法所、计生服务站、农业服务中心、社会事业文化服务中心、村建中心、国土资源管理所、财政所、

安全生产监督管理办公室、林业站、卫生院、中心小校、邮电所、兽防站、交管办等；机构管理情况：在政府机构及政府所属企事业单位中，邮电所、工商所、国家税务征收分局、地方税务征收分局、村建中心、国土资源管理所、派出所、兽防站等属于垂直管理单位，即人事权及财权都由上级业务主管部门管理，是上级业务主管部门的派出机构。

1.

政府职能错位、庞杂

一是乡镇职能泛化。政府管的事情越来越多，政治、经济、文化、社会无所不包，招商引资、计划生育、社会治安无所不干，如同一个全能的政府。有的乡镇职能错位、政企不分，既是财产所有者代表、又是企业经营者代表和社会管理者代表，直接参与微观经营。有的在发展经济中职能越位，强制农民进行经济结构调整。有的代替农民决策去发展经济。

二是乡镇机构设置重叠。机构设置的不合理，必然导致职能错位；责任分工的不合理，必然导致职能错位、越位或不到位，甚至产生违法行为。

三是由于权责不一致，弱化了乡镇应有的职能。乡镇在职能职责方面存在的一些问题，表现在乡镇，而根源却在上级部门。

2.

权力与责任不等，行政运作方式跟不上发展的需要

一是存在权小责大的矛盾。乡镇政府具有的七项职能中，乡镇政府主要做的工作却大部分是

“办理上级人民政府交办的其它事项”。税务、国土机构工

作地点在乡镇，财物和业务管理权则属于上级业务主管部门。而他们承担的业务工作，有相当一部分却是由乡镇政府来帮助完成的。乡镇政府承担的责任没有减小，反而更大了。被上划的站、所越来越多，乡镇管理不了，有责无权。对上级政府每年下达给乡镇各种任务，并且实行目标考核，乡镇干部形象地称之为“上面千条线、下面一根针”，每天应付每种事务喘不过气来。

二是农民生产经营自主权与行政命令式政权运作方式的矛盾难以解决。传统的行政管理方式，是以直接的、微观的、权力导向型管理为特征的。在市场经济条件下，这种传统的行政管理运行方式已暴露出很多问题，乡镇企业和农民的生产经营自主权，明显违背了经济规律、市场规律和管理原则。

3.

财政不堪重负，体制不顺让腐败更加恶化

一是财政供养人员过多，财政不堪重负。个别缺编单位进人时，不是从超编单位选调，而是从下级选调或公开招考，造成缺编单位逐步满编，而超编单位继续超编的现象，财政供养人员的总量在不断增加。

二是财政供养人员与财力不相匹配。

三是财政体制不顺。以农业为主的乡镇，由于财政支出远远高于财政收入，这就必然使得这些乡镇的财政为短缺型财政，只得靠吃上级定额补助解决一系列问题。另一方面，由于分税制，上级政府往往从自身角度出发，将自身承担的公共服务职能部分或全部转移到乡镇，如义务教育、民兵训练、计划生育等纯公共产品。

、党政、政事不分

党政不分，主要表现为党委一元化领导与乡镇长负责

制之间的关系处理不够好。按照规定，乡镇行政工作实行的是行政首长负责制。以党代政、党政不分现象较为普遍，这种党政一体化运作的现象与党政分开的改革目标是格格不入的。同时，在乡镇也普遍存在事业单位管理模式僵化、政事不分等问题。由于职能界定不清晰，部分事业单位严重依赖业务主管部门，业务上主管部门怎么说就怎么做，经费上有财政拨款作保障，人员也由主管部门统一安排，实际上成了主管部门的附属物，造成这些事业单位法人意识淡薄、责任意识淡薄。

5.

政绩考核不完善，科学合理的选拔任用体系未成形

对于乡镇干部在内的公务员选拔任用办法不科学、不完善，考核公务员的政绩还没有找到一种把个人贡献与集体贡献合理区分的办法，因此往往会出现把集体的政绩说成是个人的政绩，把别人的政绩说成是自己的政绩的现象。这种考核办法的不完善，还会加剧政企不分、政事不分，而且会促使政府单纯追求经济增长速度，搞形象工程、政绩工程。同时，提拔任用干部必须经过大会民主测评和个别谈话推荐，这本是扩大民主，落实干部、群众选择权、参与权的一项重要措施，但是，部分乡镇干部对此却异常敏感。

1.

对乡镇政府职能认识不够

如何提高公共管理水平缺乏明确地认识。仍然习惯于完成上面的任务，习惯于做好眼前的事，缺乏发展意识和发展规划。

2.

条块分割的管理体制，限制乡镇的职能体制

“以块为主，条块结合”，但是由于站所的人才物全部收归县级职能部门，所以乡镇对于这些站所只能协商，不能控制和指挥。这样，乡镇在履行某些职责的时候就很困难，另外行政执法权又只能授予县级职能部门，乡镇在推动工作的方法上也受到一定的限制。

3.

经济因素限制了乡镇政府职能的发挥税费改革

以前，乡镇财政收入的

70%

来自农业税

免征农业税以后，乡镇财政收入大幅度减少。但是乡镇政府的事权不仅没有减少反而有所增加。乡镇既要发展农村经济，努力增加本级财政收入，还要负担公共交通、公共卫生、农村公共设施维护、农村教育、社会治安、文明创建活动、科技推广等公共事务。这些公共事务决大部份依靠乡镇财政自行解决。而且这些公共事务支出大、欠账多，这也大大制约了乡镇行政管理职能发挥。

在新时期，乡镇面临的问题并非源自乡镇本身，而是来自于整个中国政治体制和行政管理体制，乡镇不过是整个中国体制矛盾中最尖锐、最集中的环节。从这个意义上来说，乡镇的弱化和取消都意味着矛盾向核心地带的靠拢。乡镇的困难决不是乡镇制度本身的困难，而是整个中国体制改革困难的集中体现。因此，乡镇改革不是取消乡镇，而是要合理定位

乡镇的职能，改革乡镇的体制。

“负累”，有的甚至变成了乡镇财政的包袱。

一是各乡镇自身的管理职能和服务职能交叉。乡镇政府依然承担着三夏生产、三秋生产等原来计划经济体制时期的众多职能。二是防止把转变政府职能简单化，停留在提口号或做表面文章上，而要迈出实质性步伐。三是通过转变政府职能，推进政府现代化建设，包括政府治理理念的现代化，政府治理架构现代化和政府治理方式的现代化。

“有多少钱，办多少事，养多少人”的指导思想，对经济发展滞后，财政供给能力差的县、乡，可在省定编制的基础上，从低、从紧核定编制额，从源头上控制财政支出的过快增长。深化教育改革，乡镇中小学要重新核定教师编制，杜绝超编现象。属于提供非公共产品和非公共服务的单位，可以取得经营性或服务性收入的单位财政要停止供给。

就长期目标而言，乡镇自治、实现乡镇建制的地方化和公利化，应当是乡镇改革的方向。但就近期目标而言，改革首先要解决的问题是如何建立起有效地领导和管理乡镇辖区内各项事务的有活力、有权威管理组织。乡镇政府要把工作重点转到提供公共服务和发展公益事业上来，要进一步规范乡镇政府和村级组织的工作职能与事权范围，打造法治、诚信、廉洁、高效的服务型政府。

乡镇机构编制管理调研报告篇五

加强和创新社会管理是党中央审时度势，从党和国家事业发展全局出发作出的重大战略决策，其主要任务是协调社会关系、规范社会行为、解决社会问题、化解社会矛盾、促进社会公正、应对社会风险、促进社会和谐，为全面建设小康社会，实现党和国家长治久安营造良好的社会环境。这既是一

项重大而紧迫的战略任务，也是一次广泛而深刻的变革进程，更是一项复杂而长期的系统工程。为进一步加强和创新我区社会管理工作，努力促进社会和谐稳定，近期，我们对全区加强和创新社会管理工作进行了一次专题调研。现就调研的情况报告如下：

一、我区社会管理工作的现状

近年来，我区坚持以旅游经济发展为中心，围绕建设“平安南岳”、“和谐南岳”、“幸福南岳”的目标，全面加强和创新社会管理，为全区经济社会发展提供了和谐稳定的社会环境。综治维稳工作连续20xx年获得了省市先进，连续两届(20xx年—20xx年、20xx年—20xx年)获得“全国社会治安综合治理先进集体”荣誉称号，连续多年群众上访总量全市最少，非正常赴省进京上访保持零记录。20xx年，南岳在全省公众安全感和政法队伍形象民意调查中位列全市第一、全省第六。

1. 以健全机制为前提，社会管理格局基本形成。经过调研，我们感到，全区上下对社会管理工作高度重视，已形成了良好的工作格局，主要体现在：一是有地位。区委、区政府将社会管理工作摆在全区各项工作的“第一位置”，把维护社会稳定作为“第一责任”，成立了由区党政主要负责人挂帅的综治委，明确了由区政法委、综治办牵头主抓的专门工作班子，形成了区、乡镇(单位)、村(社区)、村(居)民小组四级综治网络。每年的社会管理工作与全区经济工作都是同谋划、同研究、同部署、同落实、同考核。政法委、综治办被区委、区政府赋予了“领导权、调度权、处置权、拍板权、奖惩权、否决权”等六大职权，并对综治成员单位的干部任免具有建议权。二是有机制。结合区情实际，主要做了三件事：第一，领导联点。对全区36个村(社区)逐一明确了联系的县级领导和责任单位(较大的村明确了2名以上领导和2个以上单位)，各村的社会管理、和谐稳定状况与联系领导的进退留转挂钩，与责任单位的评先评优挂钩。第二，完善制度。

先后围绕综治工作考核、流动人口管理、出租房屋管理、“四型小区”创建、创新社会管理等出台了10多个专门文件，制定了一系列政策措施。第三，健全机构。继前几年成立综治委总揽全区社会管理工作后，去年以来又以自然保护区管理局成立为契机，重新调整了景区管理处、综合执法大队等工作机构的职能职责；特别是推出了城区路段管理责任制，实行职责分区、条块管理、责任到人的管理方式，提高了社会管理的工作效能和工作水平。三是有保障。主要是在经费上保障到位。如，对政法干警和综治干部的待遇优先到位（近三年政法综治干警人均工作经费预算远远高出市级标准）；对政法综治工作的财政预算优先保证（近三年财政投入政法综治的经费年均增长11%）；对社会管理工作经费优先拨付，区财政除为各乡镇足额安排社会管理专项经费外，还为每个村（社区）安排社会管理工作经费（20xx年每个村5万元、每个社区8万元□20xx年每个村6万元、每个社区10万元）。

2. 以加快发展为先导，社会管理基础不断夯实。调研中，大家普遍反映，我区社会管理的基础之所以比较坚实，主要得益于三个方面：一是定目标鼓舞群众。结合区情实际，始终坚持以旅游经济建设为中心，确立“建设具有国际水准的特色精品旅游区”的总体目标和建设“生态南岳、休闲南岳、文化南岳、高速南岳、活力南岳、幸福南岳、和谐南岳”的主要任务，有效地凝聚了全区人民的共同意志。经过近几年的不懈努力，我区经济社会发展取得了世人瞩目的成绩，人均gdp（南岳为3.4万元，全市为2.2万元，全省约为2.98万元）、人均可用财力（南岳人均7988元，全市为3231元，全省为5276元）、人均银行储蓄（南岳人均4.5万元，全市为1.9万元，全省为2.9万元）、人均收入水平（南岳城镇居民人均可支配收入和农民人均纯收入分别为1.96万元、0.89万元，全市分别为1.78万元、0.85万元，全省分别为1.88万元、0.65万元），均居全市、全省前列。人民群众在实实在在的发展中受得了鼓舞，得到了实惠，增强了信心。二是讲民主尊重群众。近年来，我们十分注重保护群众的知情权、参与权、决策权和

监督权，着力推进决策的科学化、民主化、制度化，建立了具有南岳特色的重大事项沟通协调制度，区委、区政府在作出一些重大决策之前，坚持广泛听取相关专家和人大代表、政协委员、居民群众的意见建议，在反复征求意见的基础上，统一思想，达成共识，然后再按程序进行决策，切实提高了决策的群众参与度和社会透明度，增强了决策的科学性、民主性和准确性。在决策中尊重了群众，在工作中就自然而然地争取了群众、赢得了群众，确保了工作的顺利实施和社会的和谐稳定。三是解难题赢得群众。近年来，我们举全区之力，负重加压，攻坚克难，办成了一批影响和制约南岳加快发展的大事、难事。如，全面完成区属国有企业改制、古镇整修、城市道路改造、景区环境整治、营运格局调整、开通免费公交、创建5a级旅游景区和全国文明风景旅游区等等，得到了全区人民的拥护支持和社会各界的充分肯定。经济社会发展的实际成效和攻坚克难的实际行动为区委、区政府树立了权威，赢得了民心，获得了支持。

3. 以改善民生为根本，人民群众实惠逐年增多。民生是最大的政治，也是维护社会稳定、促进社会和谐最重要的前提。调研中，大家一致认为，这些年我区社会管理工作最大的亮点就是民生建设。近年来，我区始终坚持“民生优先”的执政理念，明确提出“确保让全区人民共享旅游经济发展的成果，确保新增财力主要用于改善民生，确保民生保障水平逐年提高并持续高于周边县区”的原则，全区每年用于民生方面的支出占全区财政总支出的三分之二强，民生保障工作在全省实现了“两提前”，即：免征农业税比全省统一部署提前一年、免除义务教育学杂费比全省统一部署提前一年。在全市实现了“五率先”，即：在全市率先实现了全区村村通水泥路，部分条件较好的地方还实现了通组到户；在全市率先为村民发放风景资源保护补偿费（每年500多万元，受益群众占全区农民的三分之一强），在全市率先推行农村低保制度，在全市率先为所有被征地的失地农民落实了社保，在全市率先为村（居）干部购买养老保险。目前，全区城乡低保实现了应保尽保，城乡低保的保障标准为全市最高，村（居）干部每

人每月待遇超过省定标准200多元，人民群众的幸福感持续攀升，最大限度地激发了社会活力、融洽了社会关系，促进了社会和谐。

4. 以群众工作为统揽，社会政治大局保持稳定。社会管理，说到底是对人的管理和服 务，是做群众工作。这些年我区社会和谐稳定的良好局面，与过硬的群众工作是密不可分的。全区坚持以群众工作攻社会管理之难、以群众工作创社会和谐之优，成立了群众工作部，围绕加强基层基础、改进群众工作、干部参加劳动等出台了专门文件，完善了相关制度，为做好群众工作提供了有力保障。同时，注重加强干部作风建设，对全区36个村(社区)、410个村民小组、11537户村(居)民，坚持“辖区群众全走访、上访群众全接待、矛盾纠纷全调处”，建立了区、乡、村、组四级矛盾纠纷调处机制，完善了人民调解、行政调解、司法调解“三调联动”工作体系，实现了群众工作的“无缝覆盖”。特别是近两年来，以深入开展创先争优和“十万干部百乡千村万户大走访”等活动为载体，变“群众上访”为“干部下访”，组织各级干部深入基层，进村入户，通过落实干部联系卡、民情日记、民情台帐等便民、近民、惠民举措，先后共落实整改项目12类239个，为老百姓办实事238件，解决老百姓反映的热点、难点问题125个，群众测评满意度在98%以上。坚持以群众工作统揽信访工作，除严格执行县级领导接访日制度外，针对劳动、民政、征地拆迁、涉法涉诉等方面群众反映问题比较多的实际，还从这些部门抽调班子成员长期到信访局接访，组成“专家门诊”，当场“会诊”，当场“开处方”。对于能即时解决的问题即时解决，不能即时解决的限定时间、明确责任人限期解决，直到来访群众满意为止。近几年全区矛盾纠纷排查调处率达100%，调处成功率98%以上，基本做到了“小事不出村，大事不出乡，矛盾不上交”，全区信访数量与规模持续下降。

5. 以平安创建为载体，和谐南岳建设成效明显。近年来，我区以争创“长安杯”为目标，以“四型”（安全稳定型、环境

优美型、文明学习型、友善和谐型)小区创建为载体，在全省率先将平安建设推进到小区层面，出台了一系列专门文件，严格工作考核和责任追究，对各居民小区和联创单位实行责任捆绑，坚持“乡镇(街道)包重点、政法单位包社区、联创单位包小区”的责任机制，城区87个小区、134家区直单位全部开展“四型”小区联点联创，创建参与率达到了100%，形成了“社会和谐人人共建，和谐社会人人共享”的良好局面。在平安创建工作中，各机关单位建立了单位负责人、内保主任、门卫、楼栋长四级责任机制，各乡镇街道建立了村(社区)、小区、中心户(街巷院落)、楼栋四级治安防范网络，各居民小区广泛开展了“我为别人守一天，别人为我守一月”的居民义务巡逻，切实增强了全区上下抓平安创建的积极性和主动性，形成了“小区有事喊得应、居民遇事看得到、防控处事来得及、矛盾化解摆得平”的工作局面。通过“四型小区”创建，去年全区50%以上的小区实现了“零发案”，后山三乡近20xx年来未发生刑事案件，南岳镇被评为全省平安乡镇。

6. 以游客满意为宗旨，对外旅游形象不断提升。南岳既是一个人口小区，又是一个旅游大区，年接待中外游客超过500万人次，如何营造好环境、服务好游客，是我区社会管理工作的重点内容。我区历来十分注重旅游环境综合治理，牢固树立“以游客为本”的理念，全面推行旅游综治路段管理责任制，不断强化广大市民特别是旅游从业人员的教育培训和日常管理，建立健全了24小时不间断的旅游投诉处理体系，推出了“南岳旅游诚信十大承诺”，严格做到“主客纠纷、只找主人”，“游客被盗、宾馆先赔”，来南岳旅游的车辆在本区范围内违章做到只纠章，不罚款、不扣车，寓服务于管理，努力营造文明、安全、热情、周到的旅游环境，进一步提升了旅游服务质量。良好的旅游环境受到了广大游客的一致肯定，近几年的旅游黄金周调查，南岳旅游的游客满意度均在97.5%以上。

二、存在的主要问题

虽然我区在社会管理方面进行了一些探索，也取得了一些成绩，但在当前经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的新形势下，我区的社会管理工作与上级的要求和人民群众的期待相比，还存在一些差距和不足，主要表现在：

1. 体制机制有待进一步完善。一方面，“党委政府统一领导、政法综治部门组织协调、相关部门协同配合”的工作机制还不完善，一些部门职能交叉重叠，“有利的事争着管，棘手的事都不管”的现象时有发生，容易留下管理空挡，造成秩序紊乱。另一方面，社会管理工作责任划分不明确，考核不科学、不细致、不具体，一些职能部门在执法管理过程中随意性大，甚至为防止群体事件发生，不惜“花钱买平安”。此外，村(社区)工作重心尚未完全摆正，有趋于行政化管理的迹象，基层自治和服务功能亟待加强。

2. 基层基础有待进一步夯实。主要体现在：一是基层党组织不健全、作用发挥不到位。全区基层党组织普遍存在数量不够、班子不强的问题，如全区非公企业和协会党群组织仅19个，村两委干部队伍年龄老化(50岁以上的村干部数占总数的25.5%)、文化程度较低(高中以下文化程度占36.7%)，综合素质难以适应工作要求。二是社会中介组织、行业自律组织奇缺。据初步统计，目前全区社会中介组织只有5个，行业自律组织基本没有，社会管理主要依赖政府大包大揽，社会自治功能十分薄弱。三是公共安全体系亟待完善。城区治安巡逻主要集中在几条主干道上，案件易发的小街小巷仍然警力不足、力量不够。部分住宅小区围墙、大门、门卫值班室、物业管理中心等物防设施建设有待进一步加强。城景区电子监控系统科技防控的技术含量有待提高。农村地区人防、物防、技防设施比较缺乏，“空巢”老人、留守妇女及儿童自我防范能力较弱，财产和人身安全易受侵害等等。

3. 干部作风有待进一步转变。转变干部作风，是保持党同人民群众血肉联系的必然要求，也是加强和创新社会管理的重

要保证。近几年我区干部作风总体上在不断好转，但在少数干部身上还存在这样那样的问题。如有的片面理解社会管理就是社会稳定，只要不捅娄子、不出乱子就不会“丢帽子”；有的作风不实，不深入基层，不掌握情况，有时即使下到基层也走走过场，做做样子，身入而心不入，当“葫芦式”干部；有的责任意识不强，凡事“怕”字当头，怕冒风险，怕担责任，怕出问题，歪风邪气不敢管，大事难事不敢抓，不敢坚持原则，事事明哲保身，当“老好人”干部；有的懒懒散散，松松垮垮，对工作不尽心，推一推，动一动，应付了事，被动执行，当“拖拉机”干部。这些现象虽然发生在少数人身上，但影响很坏，不容忽视。

4. 群众工作水平有待进一步提高。近两年我区的群众工作出与过去相比，有了明显的进步，但离上级的要求和群众的期待还有明显差距：主要是一些干部缺乏与群众沟通交流的经验和方法，不善于用群众的语言与群众打交道，用群众容易接受的方法做群众工作；特别是少数干部把群众工作简单理解为与群众拉关系、交朋友，为群众办实事、解难题、促发展的意识不强、水平不高，不能有效地宣传群众、组织群众、发动群众。

5. 旅游综治工作有待进一步加强。这些年我区虽然在旅游综治工作方面做出了艰辛努力并取得了显著成绩，但是目前仍然面临不少问题。如，在管理机制上尚未实现长效管理，主要是依靠“人盯人”式的高压式管理和“亡羊补牢”式的集中整治，代价大，成本高，效率低；特别是重点地段和高峰时段，游客大量集中，全区200余处景观景点，几千家经营门店，管理的点多、线长、面宽，而对旅游综治工作具有执法资格的只有少数几个单位，不但工作力量远远不够，而且对一些违法违规经营行为的打击，调查取证难，执法手段不多、不硬。去年推出的城区路段管理责任制，虽然比原来的管理模式有了明显进步，但由于路段管理人员都是各单位临时抽调组成的，素质参差不齐，管理难以到位，凝聚力、战斗力不强，经过一段时间的实践，也逐渐暴露出一些问题。

6. 公众参与意识有待进一步增强。人民群众是社会管理的主体，他们的参与度决定社会管理工作的力度、广度和深度。当前我区社会管理工作主要是依靠区委、政府主导，人民群众参与和社会自治亟待加强：一是群众参与意识不强。调研中，我们发现，很多居民群众认为社会管理就是党委政府的事，是相关职能部门的事，与自己没什么关系，“官急民不急，上急下不急”的尴尬局面使一些工作推进比较艰难。二是部门主动履责不够。一些部门认为社会管理主要是政法、综治部门的事，在工作中被动应付的多、主动作为的少；有的则认为社会管理矛盾多、麻烦多、费力不讨好，工作中能躲则躲，能推就推，严重影响了工作效果。

三、加强和创新社会管理的建议

社会管理是一项庞大而复杂的系统工程，必须突出重点部位和薄弱环节，从影响和谐稳定的源头性、根本性、基础性问题入手求变求新，才能使工作更加富有实效。

1. 以制度建设为重点，在体制机制上求创新。良好的体制机制是创新社会管理的前提和保障。一要完善社会管理工作机制。要以组建综合执法局为突破口，深化体制机制改革，对全区各级各部门的社会管理职能进行全面梳理和科学分析，重新界定自然保护区管理局、综治办、城管办、景区管理处、综合执法大队以及各综治成员单位的职能职责，切实解决相关部门职能交叉重叠和工作“缺位”、“越位”的问题，以工作职能的归位推动工作水平的提高。二要完善领导干部联点机制。建立领导干部联系点制度，既是联系基层的需要，更是加强基层、稳定基层的需要。要充分发挥南岳地域小、人口少的优势，进一步完善领导干部联点制度，除继续实行“县级领导包村、乡镇干部包组，联创单位包小区”外，对一些生活困难、矛盾集中、情绪不稳、社会关注的特殊人群，还要建立定向联系制度，对联系的领导和单位实行经济工作和社会管理工作一岗双责，确保工作落实到位。三是完善科学决策和风险评估机制。进一步提高决策的群众参与度，

对重大项目、重要决策坚持邀请群众参与，听取和尊重群众意见，做到群众不参与不决策、群众意见发表不充分不决策、大部分群众不支持不决策，确保决策的科学化、民主化。同时，对重大决策的落实和重大项目的实施要进行专项风险评估，在敏感期、重大节假日要进行综合评估，既保证各项工作快速推进，又能及早发现苗头性、倾向性、潜在性问题，把矛盾纠纷化解在萌芽状态。四是完善矛盾调处机制。完善矛盾纠纷预警和排查调处制度，定期开展拉网式排查，对排查出的矛盾纠纷，通过“三调联动”工作体系、维稳专项督办等方式，及时进行化解，切实防止小事拖大、矛盾激化。五是完善群众诉求处置机制。要进一步完善制度，畅通渠道，引导群众理性合法表达利益诉求；健全部门联动、问题化解制度，及时解决群众反映的问题；加强治安防控，提高突发事件应急处置能力，确保社会安全稳定。

2. 以组织建设为重点，在夯实基础上求创新。加强和创新社会管理，重心在基层，关键在基层，活力源泉也在基层。要切实扭转社会管理过分依赖区委、政府的现状，把工作重心转移到基层自治上来，真正把基层打造成为政府社会管理的平台、居民日常生活的依托、社会和谐稳定的基础。一要完善基层组织。深入开展“基层党组织建设年”活动，加强支部建设，对基层党组织进行定等分类，加强对后进党组织的整顿转化；配强基层班子，特别是要加强村支书队伍建设，抓好村级后备干部队伍建设，解决村干部年龄老化、素质不高、后继乏人的问题，着力把致富能手培养成党员，把党员培养成致富能手，把党员致富能手培养成村干部，提高基层党员干部素质，提高基层组织的战斗力和凝聚力。强化多方参与，社会自治的理念，着力加强非公有制经济组织、社会中介组织、行业自律组织建设并不断强化其社会管理职责，建立健全“以城乡基层党组织为核心，以社区自治组织为主体，以政府部门派驻力量为依托，以物业公司 and 社区社会组织为补充，社区居民广泛参与”的新型社区管理和服务体系，着力把基层做强、把基础做实。二要完善基础设施。城区要按照国际水准、国内一流的标准，坚持高起点规划、高质量建设、高

效能管理，加快完善城市服务功能，努力把南岳建设成为设施完善、功能配套、环境优美、独具特色、宜居宜游的精品旅游城镇。农村要按照“一村一景、一村一品”的标准，认真学习借鉴攸县“城乡同治”的成功经验，坚持“把城市当客厅、把农村当公园”，做到一手抓农村生态环境建设，切实改善农村人居环境；一手抓乡村旅游开发，精心打造一批生态村镇和休闲农庄等乡村旅游服务点，逐步把我区广大农村建设成为经济发展、设施配套、特色鲜明、环境优雅的精品乡村景区。三要完善公共安全体系。要通过整合警力资源、民力资源和技防资源等各种社会资源，协调各方面力量，着力构建和完善社区防范、街面巡逻、内部单位防范等治安防控网络，增强整体防控能力。要进一步推进警力下沉、关口前移，全面落实基层民警包社区(片区)负责制，增设社区(村)警务室，配齐配强基层警力。要进一步强化公安巡逻、专业巡逻、居民义务巡逻相结合的人防体系，继续加强重点单位治安巡逻和安全保卫，城镇住宅小区要加强围墙、大门、门卫值班室、物业管理中心等物防设施建设。要着力完善城景区电子监控系统建设，进一步提高科技防控的技术含量。

民政策不变，惠民力度不减。要围绕老百姓就业、医疗、教育、住房以及弱势群体生活保障、困难救助等方面，制定和实施更多的民生举措，提供更多公共服务，使发展成果在更深层次、更广领域惠及人民群众。要实施更加积极的就业政策，多渠道开辟就业岗位，实施创业促进工程，加快公共就业服务体系建设，重点抓好高校毕业生、农村转移劳动力、失地农民、城镇就业困难人员，特别是“零就业”家庭的就业、再就业工作，优先保障弱势群体就业。二要健全社会保障体系。要按照“广覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针，加快完善覆盖城乡的社会保障体系，实现新农合、新农保和城镇居民养老保险全覆盖。要强化政府公共服务职能，确保财政支出优先满足基本公共服务，优先发展社会福利、社会慈善事业，优先落实失地农民保障、专项救助和困难群众帮扶等民生举措，推动基本公共服务向农村、社区和困难群体倾斜。要妥善处理好景区资源保护与村民生产生活的关

系，重视解决山区困难群众和景区搬迁村民的生活保障问题，以社会保障、社会服务促进社会和谐。三要提高人民幸福指数。全面落实科学发展观，将经济社会发展目标与人的发展目标统一起来，正确处理经济发展与人民幸福的关系，更加注重人民对发展的认同度、满意度，把旅游发展的成果更多地惠及广大人民群众，努力使城乡居民实现老有所养、老有所乐、病有所医、弱有所扶、贫有所济、住有所居，不断增加人民福祉，切实提高全区人民的幸福指数。

4. 以转变作风为重点，在服务群众上求创新。转变作风是服务群众的基本前提，是创新社会管理的重要法宝。只有我们把群众放在心上，群众才会把我们放在心上；只有我们把群众当亲人，群众才会把我们当亲人。一要以真挚感情贴近群众。在思想观念上，要牢固树立“立党为公、执政为民”的理念，懂得我们的一切都来自于人民，我们的全部任务和责任就是为人民谋利益；在制定政策时，要把实现好、维护好、发展好最广大人民群众的根本利益作为重要依据；在具体工作中，要坚持权为民所用、情为民所系、利为民所谋，始终与群众心连心、同呼吸、共命运，真正做到“思想上尊重群众，感情上贴近群众，行动上深入群众”。二要以务实作风融入群众。要把到基层工作、到一线指挥、到现场办公作为一条工作纪律，各级干部特别是基层干部要结合当前正在开展的创先争优和“十万干部下基层”活动，对群众作出履职承诺并且要忠实践行承诺；对待群众要像对待自己的亲人一样，解决群众反映的问题要像解决自己的事情一样，每一项工作都要最大限度地让群众满意；要实行重心下移，坚持变群众上访为干部下访，倾听民声，洞悉民情，满腔热情、脚踏实地、竭尽全力为基层和群众解难事、办实事、做好事、谋利益。三要以实在效果感化群众。“说一万句好话，不如办一件实事。”领导干部不仅要做到心“近”群众，更要做到心“进”群众。对于老弱病残的弱势群体，要定期、定点、定向的“一对一”、“一对多”的联系帮扶，针对他们的实际困难制定帮扶规划，落实帮扶措施，践行帮扶承诺，构筑帮扶体系；要紧密联系实际，认真调查研究，积极主动地为群众谋发展、想

办法，实实在在的帮助群众发家致富。唯有如此，领导干部才能在群众的心中更有分量，群众才会真心拥护和支持，社会管理水平才能不断提升。

5. 以强化管理为重点，在管理手段上求创新。社会管理要创新，管理手段是关键。可以说，管理手段决定管理效果。一是要推进公共安全信息化。要以建设“现代信息高速”为重点，加快建设城景区数字化工程，打造南岳信息服务平台。要把物防技防设施建设纳入城市新建工程项目规划的审批内容，实现城区重点地段、重点场所、重点部位的监控全覆盖。要坚持科技强警，以指挥中心为龙头，打造公安大情报、大信息平台，实行视频监管一网控、办案办公一网通、情报信息一网综、服务措施一网办、工作执法一网考。二是要推进人口管理制度化。对于流动人口服务管理工作，要加强乡镇(街道)流动人口与出租屋管理所、社区流动人口与出租屋管理站规范化建设，聘请流动人口协管员，配齐管理服务力量，保障工作经费，规范工作制度。同时，建立健全流动人口准住管理办法，出租房屋登记备案管理办法和出租房屋分类管理办法，积极探索出租房屋“统一招租”模式，实现“以房管人”。对于刑释解教人员，要建立监所、劳教所、看守所与司法所和家庭、单位、社区的衔接机制，做到出监必接，防止脱管漏管失控；要强化对刑释解教人员的帮教责任，逐一确定帮教责任人、签订责任状、建立帮教档案；对于社会闲散青少年等特殊人群，要加大教育、帮扶、引导工作力度，并逐人建立档案，由学校、家庭、社区明确专人帮教。三是要推进网络管理规范化。进一步明确电信运营企业和用户的法律责任，加强对互联网、手机短信等新型媒体的监管，及时删除封堵有害信息。要注重提高党员干部应对和引导网络舆情的能力，将新兴媒体知识纳入中心组学习、党校培训、专家讲座、干部考察的重要内容。要注重电子政务公开，凡是依法能够公开的一律实行网上公开，最大限度地增加政务透明度，打造阳光政府，维护网民的知情权、参与权、监督权。

6. 以全民参与为重点，在平安创建上求创新。平安稳定，事关千家万户。只有群众参与，社会管理工作才能如鱼得水。要进一步深化平安创建的认识，着力发动群众参与。要广泛动员小区居民、单位干部职工、退休老干部、老同志积极参与平安小区创建，不断壮大义务巡防队伍，使巡防工作变成居民群众的自觉行动和义务行为。要引导小区居民集体表决通过“居民公约”，用村规民约规范日常行为；要经常开展文明卫生户、五好家庭和文明经营户评比活动，用身边典型带动身边群众；要大力开展“矛盾化解进家庭、进社区”活动，用身边的人化解身边的矛盾，充分调动群众自我管理、自我服务、自我发展的积极性，努力形成社会管理人人参与、和谐社会人人共享的良好局面。要进一步发挥政法部门“主参”作用、乡镇街道“主导”作用、联创单位“主要”作用、社区座落单位“主人”作用和社区小区“主体”作用、小区区长“主角”作用、小区居民“主力”作用，确保创建工作人人有责、人人参与、人人受益、人人满意。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)