# 强化社区计生队伍综合素质思考

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2025-06-23

*第一篇：强化社区计生队伍综合素质思考依托社区，充分利用和整合社区资源，引导社区居民自我教育、自我管理、自我服务、，推进优质服务，构建社区管理平台等，是加强社区人口计生工作的有效措施，而要达到上述工作目标，需要建设一支高素质的社区人口计生工...*

**第一篇：强化社区计生队伍综合素质思考**

依托社区，充分利用和整合社区资源，引导社区居民自我教育、自我管理、自我服务、，推进优质服务，构建社区管理平台等，是加强社区人口计生工作的有效措施，而要达到上述工作目标，需要建设一支高素质的社区人口计生工作队伍。

随着新形势下城市管理体制改革的深入和工作重心的下移，加强社区人口计生工作队伍建设，不断提高综合素质，日那一世小说网 穿越小说网 言情小说网 免费小说网益成为一项重要而迫切的任务。其主要表现为：

一是社区的服务功能日趋凸现。为使党和国家对人口和计划生育工作的一系列方针、政策得到全面贯彻和落实，需要依托社区资源，把人口计生宣传、技术服务等与社区服务、社区事物管理融为一体，与有关部门的工作融为一体，以提高人口计生水平。

二是居民机构及居住情况日趋复杂。随着城市化进程的加快，流动人口数量的增加，城市建设、住房条件改善和户籍制度的改革，人户分离现象增多；下岗、失业人群走向社会，企事业单位的一些社会职能逐步转向社会，社区人口计生工作面临着新情况、新问题。

三是由于社区人口计生工作人员待遇偏低。一些基层领导对社区人口计生工作队伍建设重视不够等原因，导致社区人口计生工作队伍还存在一定的不稳定，制约着社区人口计生工作进一步开展。所有这些，都要求我们高度重视和切实加强社区人口计生队伍建设。

依靠在街道计生办工作多年的经验，我认为，加强社区人口计生工作队伍建设需从以下几个方面着手：

加强领导。各级党政领导，特别是党政一把手要充分认识加强社区人口计生队伍建设对做好新时期人口计生工作的重要性，切实加强领导，做到责任到位、措施到位、投入到位，抓好社区人口计生队伍建设，为社区人口计生工作提供人才和组织保证。

做好人员的选聘工作。加强社区人口计生工作队伍建设，要按照革命化、年轻化、知识化、专业化以及群众公认、德才兼备的要求，采取公开招聘、竞争上岗、择优录取原则，选派得力干部主抓社区人口计生工作。要大胆改革，重实绩重贡献，选贤用能，并从工作上、生活上关心爱护社区人口计生干部。

抓好各类教育培训。应采取多种形式，大力开展人口计生工作业务技能等培训活动，使社区人口计生工作者能及时掌握和更新为基层人口计生工作所必需的基础知识和基本技能。建立计生工作联系制度，县、市政府和街道办事处的计划生育管理和服务机构的计生干部应经常深入社区，帮助研究解决人口计生工作中存在的困难和问题，提高社区人口计生工作管理工作水平和服务水平。

理顺各方关系。要整合社区现有资源，充分利用各部门优势，及时掌握社区内居民的计划生育情况，实现社区人口计生工作的齐抓共管和综合治理，提升优质服务水平。

大争之世 网游之复活 炼宝专家 混在三国当军阀重生之官道

**第二篇：关于提高异地矿井调度员队伍综合素质的几点思考**

关于提高异地矿井调度员队伍综合素质的几点思考

董香梅

（徐州矿务集团新疆天山有限责任公司）

摘 要：随着煤炭企业外出创业步伐的不断加快，新产生的异地矿井调度员队伍综合素质出现了良莠不齐的现象。如何提高异地煤矿调度员队伍综合素质，成了煤炭企业积极适应经济新常态的重要工作之一。

关键词：完善机构 破立结合 技术比武

近年来，许多煤炭企业实施走出去战略，异地矿井数目的在不断增加，调度员岗位需求急剧扩大，这就对调度员队伍的综合素质提出了更高的要求。异地矿井调度队伍现状及素质分析 1.1 异地矿井调度机构不健全，人员配备不到位

由于受地域条件的限制，相当一部分本地矿井的员工都不愿意抛家舍业去异地工作，导致异地矿井的人员配备不足，调度队伍也是如此。矿调度机构存在调度主任空缺，人员数量配备不足，流动性大等问题。这些问题直接影响到调度功能的正常发挥。

1.2 调度员业务能力良莠不齐，调度职能发挥受限。

随着异地矿井数目的不断增加，调度岗位人员紧缺的现象也日益突显，于是就出现了滥竽充数的现象，一些矿井从矿本部的调度队伍中抽调

一、两名老调度员，然后配上一些不具有煤矿安全生产基本知识的人员充实到调度队伍中。调度工作是一个综合性很强的业务，不仅需要安全知识，更需要调度员勤学、勤思、勤调问、勤熟悉现场，灵活把握安全生产实际。老调度员虽然具有一定的工作经验，对安全生产调度有一定的“体悟”，但对调度

室安全管理信息系统掌握较慢，造成调度员队伍业务水平很难提升。致使异地矿井不同程度出现调度力量不足，少数调度员在工作中出现了指挥不当，汇报不清等问题。

1.3 调度员不能全面掌握现场实情 调度24小时值班，不间断地组织协调安全生产的正常进行，由于矿井调度员配备不足，调度员八小时内没有下井时间，只能利用班后休息时间下井熟悉现场。矿上为了督促调度员下井，大部分设定了每月下井个数，个别矿井还规定了下井时间。但是，这只能成为调度下井走一趟的理由，同时也是为了得到下井津贴。因此，本来为了熟悉生产现场而制定的下井规定，最终成了一种变相的福利。一些调度员下井只是转一圈，根本到不了生产现场，这就形成了不了解现场瞎指挥的严重问题。异地矿井调度员队伍综合素质过低的根源分析

2.1 对调度工作及调度员作用认识不到位

煤矿生产调度是煤炭企业管理的一个重要组成部分，在煤炭生产过程中起着指挥、平衡、协调的作用，在安全生产管理中起着承上启下的枢纽作用。个别领导没有充分认识到调度工作及调度员的作用，认为调度员就是接个电话，喊个人，传个话，只要听话，谁干都一样。因此，在调度员的选拔上，不去考察其是否具备必须的安全知识和技能水平，马虎草率，随便安排几个人即可，在人数设置上往往也不能满足双岗的调度需要。

2.2 内部考核机制流于形式

在调度员待遇上，还存在“大锅饭”思想。调度员三班倒，各自负责自己班次，八小时过去，干好干坏一个样。个别矿井没有设置调度主任，调度员的日常工作考核与业务学习形同虚设。对于调度员的失误，有的领导存在老好人思想，睁只眼、闭只眼；有的领导本着事不关已，高高挂起思想；还有的认为调度员人数本来就少，能凑和干就不错了，没必要去得罪。

2.3 外部检查囿于客观条件

异地项目部距本部较远，本部公司及地方煤管局一般不把调度专业作为检查重点。调度检查时局限于日常记录等软件，没有充足的时间难以衡量调度员调度水平。提高异地矿井调度员队伍的方法和途径 调度员的工作存在着连续性、时效性、权威性和业务保安的重要性，提高异地矿井调度员队伍综合素质刻不容缓。笔者建议采取以下方法提高异地矿井调度员队伍的综合素质。

3.1 完善机构，配齐配强调度人员 “火车跑得快，全凭车头带”，调度室设置专业调度主任，以调度主任这双有形的手去加强调度室管理，以专业的态度做好调度员工作质量、交接班制度、班后熟悉现场、业务学习的管理，合理安排调度人员休息休假，保障调度员精神健康，协调基层单位，各专业副总安全生产需求，切实解决安全生产指令在调度室流不到头的问题。

3.2 破立结合，打造培养与选才平台

建立合理选才、用才机制，提高调度员准入制。打破“铁饭碗”思想，引进人才竞争机制。淘汰不合格调度员，树立调度室的威望，优秀调度员优先提拔，在新分大学生，优秀班组长、后备干部中选拔具有三年以上采掘实践经验的优秀人才进行岗位过渡，加快人才培养与循环机制。通过调度台培养过渡型人才良好的职业道德，培养其敢于负责，提高其执行力、企业忠诚度与大局意识，增强其组织、协调能力以及准确及时地反映或处理生产过程中出现的各种问题能力。

3.3 开展调度员技术比武练兵

开展矿井、集团公司两层次技术比武，提升调度员的业务水平。将通过选拔并达到一定标准作为聘任技术人员的条件之一，提高调度员技术职称的含金量。以调度员应具备的知识、技能为竞技指标全面考量调度员的综合能力。通过笔试测试调度员对煤炭生产工艺、煤层赋存和接续状况，采、掘、机、运、通等生产环节的了解；通过上机操作，考核调度人员对日常的文字和数据资料的处理，能否熟练操作安全生产监测监控系统。调度工作的特殊性，要求调度员具有一定的文字功底，可设置文字录入，可以设置领导要求，让调度员按照领导意图拟定和下发调度通知。通过简单的电子表格制作，来考察调度员对调度数据的归类、分析能力。电子邮件是各级调度间实现信息双向互动和共享的必要条件，可作为考核内容之一。通过事故模拟，可考察调度员事故应急处理能力，以发现其不足，以利于在日常调度工作中学习加强。可模拟煤矿常见的水、火、瓦斯、突出、顶板、工伤和停电停风等七种事故类型摸拟进行一次事故处置，然后向领导汇报，按照领导指示进行应急调度，以考察调度员安全生产基础知识、现场应变能力、应急调度指挥等综合素质。结语

在经济新常态下，人力资本投资成本相对变小，企业应积极改变思维，抓住这一练兵的黄金期，通过重新配置、制度保障，在打造坚强异地安全生产指挥部的同时加强管理接继人才培养。不但可以激发异地调度员队伍的活力，而且也为人才培养拓展赛马场，为煤炭系统经济新常态运行创造良好的安全环境。同时也破解了异地调度员队伍人员紧张的局面。

作者简介：

董香梅(1973-)，女，江苏徐州，本科，徐矿集团新疆天山有限责任公司俄霍布拉克煤矿，统计师。电话号码：\*\*\* 邮箱：2806237770@qq.com 邮编：842000

**第三篇：关于计生队伍职业化建设的思考（模版）**

在人口和计划生育工作方式、方法逐步转变的新形势下，如何进一步贯彻落实好《中共中央、国务院关于全面加强人口与计划生育工作，统筹解决人口问题的决定》和《中华人民共和国人口与计划生育法》等法律法规赋予的职责，解决人口和计划生育工作中存在的具体困难和问题，对计生干部队伍提出了新的更高的要求。通过近期深入基层开展专题调研，就如何加强我县文秘

杂烩网人口和计划生育队伍职业化建设有了新的思考。

一、计生干部队伍现状和工作状况

我县文秘杂烩网辖9镇12乡，共有263个行政村，49个居（社区）委会，其中户籍人口797587人，全县文秘杂烩网有县文秘杂烩网乡两级计生干部254人，其中县文秘杂烩网级管理人员19人、技术服务人员11人；乡级计生干部187人、技术服务人员37人。人员结构大专以上学历人员139人，占54.7%，中专及高中115人，占45.3%。县文秘杂烩网计生服务站15人,其中专业人员11人，占73%，非专业人员4人，占27%。村级计生专干265人，人员结构高中以上学历人员53人，占20%，初中212人，占80%;36岁以上人员230人,占87%,35岁以下35人,占13%。

近年来，我县文秘杂烩网坚持以科学发展观为指导，认真贯彻落实中央《决定》精神，从群众需求入手，积极探索新时期推进我县文秘杂烩网人口与计划生育工作的新思路和新措施，走出了一条以利益导向为主，宣传教育、技术服务和科学管理相统一，人口与经济社会和谐发展的新路子。长期以来，计生干部队伍克服了任务艰巨、报酬偏低等困难，默默无闻、任劳任怨，为掌握人口实际状况、落实计生政策、推动社会发展等方面做出了巨大贡献，产生了显著的社会效益。但是，当前计生干部队伍还存在薄弱之处，离形势发展的要求和群众的需求还有一定距离。

二、当前面临的人口形势及干部队伍存在的问题

“十一五”时期，是经济社会发展承前启后的重要时期，人口与计划生育工作面临新的发展机遇，也面临新的困难和挑战，人口形势依然严峻，工作任务相当艰巨，人口持续增长压力巨大，低生育水平很不稳定，人口出生性别比有偏高趋势。针对当前的人口形势，计生干部队伍与人口和计生工作的任务、要求相比存在着明显的滞后，计生干部的后备军明显不足。存在的主要问题有以下几个方面：

一是干部队伍整体素质不高，计生系统缺少自己的全日制学历教育人员，人员结构不够合理，乡村计生人员年龄结构趋于老化，县文秘杂烩网乡服务站所部分技术人员学历低，知识结构不够完整、难以适应发展的要求，尤其在信息化管理面前无所适从。

二是基层计生干部的管理意识和管理水平有待提高。适应不了新形势需要，满足不了群众持续增长的新要求。做好人口和计生工作要有艰苦奋斗和无私奉献的精神，但许多人面对工作数量大、项目多、对象广等情况时产生了畏难、厌战情绪，影响了工作的成效。

三是机制不活，基层计生干部队伍报酬偏低，绩效工资不明显，存在“大锅饭”现象，不能充分调动每个人的工作积极性。

四是基层计生干部对人口和计生工作理论与工作方法的研究不够。不能正视计生工作中的困难和问题，不能从人口宏观方面来把握工作大局，为领导提供工作的决策和解决问题的方法，工作后劲不足。

三、针对干部队伍现状及存在问题的几点对策

要有效地促进人口计生事业的健康发展，关键是要形成一套扎实有效的工作机制，关键是要健全一个稳定高效的工作机构，关键是要打造一支特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献、善于做群众工作的计生队伍。中央《决定》从发展人口计生事业的高度出发，提出了人口和计划生育干部队伍职业化建设的要求。针对我县文秘杂烩网当前人口计生工作面临的严峻形势，统筹解决人口问题面临着许多的困难和问题，就加强我县文秘杂烩网人口计生队伍职业化建设提出以下几点对策：

（一）建立长效机制，着力优化队伍结构。

第一，适时增添新鲜“血液”。在编制允许的情况下，面向社会公开招聘一批计生干部和技术服务人员，充实到委机关和服务站去，增强发展后劲。

第二，配齐配强基层人员。按照国家对人口计生系统执法队伍人员配备的要求，争取各级党委和政府的大力支持，选拔年富力强、热爱计生事业的人员到工作岗位上来。计生干部一经确定，乡镇不得随意更换，确需调整的，须取得计生主管部门的同意。

第三，加强委机关人员配备。加快对委机关干部职工的人事流动，充实工作人员，优化队伍结构，增强行政能力。

（二）强化学习培训，全面提升人员素质。

第一，健全学习制度。进一步建立和完

**第四篇：强化培训提素质建好队伍促发展**

强化培训提素质建好队伍促发展

近年来，彬县财政局始终以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以县域发展为宗旨，以能力建设为核心，按照“学习上多途径、培训上严要求、业务上高水平、能力上大提升”的目标要求,着眼于建设一支适应新形势要求的高素质财政干部队伍，不断更新培训理念，联系实际创新路，加强培训求实效，实现了数量型向实效型、传统型向现代型、普及型向精品型的转变，促进了各项财政改革工作的顺利开展，有力地提高了财政干部队伍的整体素质和综合能力，确保了各项工作任务的圆满完成。健全机制，强化措施，在培训方式上突出一个“活”字 结合财政系统干部专业知识结构和全县各单位财会队伍现状，对全体财政系统干部进行了专业知识测试，摸清每名干部底子，在不断修订完善各类学习制度的基础上，以灵活多样的方式开展各种培训活动。健全机制，激发学习热情。修订完善了《彬县财政局干部学习制度》、《彬县财政局干部培训教育制度》、《彬县财政局目标责任制考核办法》等20多项制度，从记写学习笔记、撰写心得体会等方面提出了明确要求，把学习情况纳入个人、股室的季度、目标责任考核范畴，将考核结果作为系统内干部提拔任用的重要依据，进一步激发了干部学习的积极性和主动性。灵活方式，开展各种培训活动。在系统内，对业务能力较高的干部，送到西安财经学院培训；对业务能力较弱的干部，在县内举办业务培训班。根据我县水利、卫生、教育等系统会计工作实际，制定了详细的培训方案，分期举办了水利、卫生、教育 1

系统会计人员培训班，每期培训班都组织简短的开班仪式，由局分管领导和会计股、干训中心干部具体负责培训工作。近三年来，累计举办培训班11期，培训人员达到1394人（次）。持之以恒，坚持周二集中学习。坚持把每周二作为干部集中学习日，组织干部职工进行集中学习。每月初，由局办公室制定本月学习计划，印发干部理论业务学习安排表，下发到各股室、各下属单位，于每周二组织全体领导、干部集中学习，持之以恒，坚持不懈。2025年，彬县财政局被省委宣传部评为“全省理论学习先进集体”。

丰富载体，突出重点，在培训内容上突出一个“精”字 随着县域经济社会的快速发展和人民生活水平的不断提高，社会各界对财政工作的期望越来越高。财政工作不再单纯停留在收钱、支钱上，而是延伸到科学化、精细化管理和优质服务方面。在新的形势下，培训教育是提高干部素质最有效的方式，我们先后深入扎实开展了“干部业务培训年”、“素质提升年”等活动，取得了很好的效果。突出业务知识培训这一重点。采取“送出去”与“请进来”相结合的方式，以会计从业资格考试和造价员资格考试为载体，筛选理论业务水平较高的干部，“送出去”参加短训班，提高资格考试过关率。2025年，组织财政系统无会计从业资格证书的30名干部在西安财经学院培训参加会计从业资格考试培训，组织评审中心7名干部在咸阳市铁干院参加造价员业务培训，使24名同志取得会计从业资格证书，7名干部取得全国建设工程造价员资格证书。同时，采取“请进来”的方式，邀请西安财经学院教授盛碧荷等省内知名专家亲自授课，举办专题讲座、会计实务培训，从记会计分录、登账簿等最基础环节做起，做实做细基础会计培训工作。重视综合素质提升这一核心。注重针对不同类型干部的特点，安排不同的学习内容，因材施教。对科级领导干部主要是抓好中心组理论学习制度的落实和能力建设的培养，提高他们思想政治素质和驾驭全局、综合协调的能力；对一般干部主要抓好岗位知识更新和业务知识培训，帮助他们掌握新知识、新技能，提高专业化水平和履行岗位职责的能力；对新招录的干部主要抓好上岗前培训，使他们尽快进入角色，适应工作。2025年，引用国际全新的“破冰训练”模式，开展了2期新录用干部培训活动，使他们在最短的时间内，消除了陌生感，增进了了解、加深了友谊、增强了团结，按时保质保量完成了军训、基础会计、财政学和法律法规等学习任务。注重文明礼仪培训这一细节。2025年3月，邀请省文明礼仪培训专家讲授文明礼仪形体知识。培训内容涉及公共场所礼仪、公务员礼仪、主宾文化等多个方面，培训活动切合实际，培训形式新颖多样，培训效果非常明显。干部职工的精神风貌焕然一新，综合素质明显提高，逐步形成了“追求完美服务形象，奉献最佳服务质量”的财政工作氛围。

结合实际，注重实效，在培训管理上突出一个“实”字没有严格的管理，任何培训教育都难以收到良好的效果。我们根据岗位特点，结合工作实际，采取“三结合”的方式，确保培训工作取得实实在在的效果。集中培训与个人自学相结合。采取集中学习培训、参观考察和现场检查指导等多种途径，通过灵活多样的方式对干部进行教育培训。在抓好干部集中培训的同时，注意建立个人学习激励机制，引导干部坚持个人主动学习政治理论和财政专业知识，形成了良好的学习氛围。学员培训与领导跟班相结合。凡是在外地举办的培训班，每次都由一名领导带队，跟班管理，坚持实行上下课签到考勤制度，严明学习纪律，带队领导与参加培训的干部一起听课，共同学习，确保了培训效果。学习理论与提高能力相结合。结合实际，坚持理论联系实际，加强岗位练兵，提高干部解决实际问题的能力。对各股室账务进行综合评比，针对借贷方向、会计分录使用等方面存在的问题，现场指正，规范了账务处理；举办珠算比赛、读一本好书心得交流会和财政理论研讨会，为干部发现问题、分析问题、解决问题、形成理论成果搭建了平台，促进了相互学习交流，提高了理论水平和实践能力。

建好队伍，狠抓落实，在培训效果上突出一个“优”字 坚持每季度、每进行评优树模，充分发挥典型带动作用，不断提高全体干部职工学习的积极性和主动性，提高了财政干部的专业水平和综合素养，促进了工作任务的落实。学历结构渐趋合理。目前，彬县财政局具有研究生学历8人，本科学历34人，大专学历6人，取得会计从业资格证书58人，中级以上职称9人，参加职称教育73人，干部队伍的学历结构基本趋于合理。先进典型不断涌现。各基层单位、股所和广大财政干部在工作中积极探索，勇于实践，先进个人、优秀集体层出不穷。煤炭收费局创新管理理念，提出“不满足昨天的成绩、不停止今天的努力、不放弃明天的追求”；韩家乡财政所树立起“税为民所取，财为民所理”的理财观念；财政系统的许多老同志，十几年如一日，始终践行着一个财政人的神圣职责，全省先进会计工作者、全省十大杰出青年卫士、咸阳市十大杰出青年等荣誉纷至沓来，这些殊荣

正激励着彬县财政人在新的征程上创造新的辉煌。工作业绩卓越突出。通过各种形式的教育培训活动，干部队伍的整体素质得到了全面提高，各项财政工作任务超额完成。稳步推进财政改革，创造了彬县财政改革的“五个率先”（即率先在全省化解普九历史债务，成功经验在全国推广；率先在全省推行村级公益事业建设一事一议财政奖补制度，先进经验在全省推广；率先在全省推进“两基建设”；率先在全省试点县级版国库集中收付制度改革；率先在全市试点非税收入收缴制度改革）；筑牢财政监督防线，实行管采分离，拓宽了政府采购范围，规范了采购行为；突出效益评审，财政投资评审节支明显，2025年以来共节约财政资金2.37亿元，核减率达到12.6%；预算编制、预算执行、绩效管理、财政监督“四位一体”的财政管理机制初步形成，财政管理效能和资金使用效益不断提高，财政收支连续三年持续高位增长。2025年，全县财政总收入突破15亿元大关，达到15.6亿元，其中地方财政收入5.09亿元。较“十五”末分别增长9.87倍和11.3倍。财政支出达到13.9亿元，较“十五”末增长6.6倍，顺利跨入“陕西十强县”行列。

作 者：彬县财政局局长 杨小平

**第五篇：社区计生工作综合计划**

社区计生工作综合计划

一、加强宣传，营造浓郁的工作氛围。

深入推进“生育关怀行动”和“婚育新婚进万家活动”开展国情国策、人口形势、人口意识和人均观念的宣传教育，加强计生队伍建设，树立良好的形象，推进居民民主参与和民主监督，真正实现计划生育自我管理、自我服务、自我监督。

二、加强管理，不断完善流动人口计生管理机制，建立健全相关部门配合，信息互通制度，共同管理，进而形成长效机制，扎实推进全员人口信息化建设，全面落实流动人口计生服务管理“一盘棋”工作的各项任务。

三、勤于走访、实际服务群众。

人口计生工作是做人的工作，关系复杂，工作量大，在开展计划生育工作中要树立以人为本的工作理念，每当社区中有人家新婚、新生儿出生都要登门拜访，一来摸清信息便于管理，二来联络感情便于开展工作，三是送上社区居委会的一番关爱，把最新的计生政策，把婚育新风宣传到他们，给他们送去生殖健康、科学育儿、产后保健、避孕选择等知识手册，相信对于这样的走访，这样的温馨服务是居民所需要的。

四、定期验证关注流动人口。

我们社区把流动人口作为计生工作的重点来抓，积极开展每月一查，每季度一核对的计生普查验证工作，为方便流动人口的做好计划生育，我们要不定时地把宣传资料、避孕药具随需发放，让流动人员

享受与户籍人员同样的服务。

五、2025年计划生育主题活动是“生殖健康和生命质量”紧紧围绕这一主题开展树立真爱生命、预防妇科疾病，提高生殖保健水平，增强群众的自我保健能力。

六、药具管理和技术服务。

认真管理药具的发放，对重点人员重点随访，帮助解决使用药具遇到的问题，做到底数清、情况明，对有避孕需要的育龄妇女进行避孕指导和提供避孕药具，对使用药具失败和有副作用者及时帮助处理。

以上是我们的工作思路，群众的需求度和满意度是我们检验工作的尺子，我们要在优质服务工作方面有新的突破，以满足社区居民的精神文明需要。

社区

二零一一年

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！