# 2024年基层社区书记三年述职报告(推荐)(八篇)

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2025-05-19

*20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)一一年来，我在院领导的指导下，在同志们的热心帮助下，在自己的不懈努力下，在思想上、业务水平上都有了很大的提高。我以“服从领导，扎实工作，认真学习，团结同志”为标准，始终严格要求自己，较好地完成了各项工...*

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)一**

一年来，我在院领导的指导下，在同志们的热心帮助下，在自己的不懈努力下，在思想上、业务水平上都有了很大的提高。我以“服从领导，扎实工作，认真学习，团结同志”为标准，始终严格要求自己，较好地完成了各项工作、学习任务，并取得了一定的成绩，全面履行了医生的岗位职责。

这一年来，我遵守劳动纪律、按时上下班、不随便脱离岗位，以保证患者及时得到诊治。我遵守医务室制定的工作制度，按医院和医务室的基本要求完成工作任务。坚持正常门诊，对病员进行认真的检查、诊断和治疗。严格按药性和剂量使用药品，遵守有关医疗规程，给病人开写处方，书写门诊病历记录。随时听取门诊病员的意见，做好病员的思想工作。

本人能够认真并负责地做好医疗工作，在工作中，深切的认识到一个合格的基层卫生院医生应具备的素质和条件。努力提高自身的业务水平，不断加强业务理论学习。

通过学习从而极大地开阔了视野，很好地扩大了知识面。并且经常通过网络学习始终坚持用新的理论技术指导业务工作，能熟练掌握基层卫生院的常见病、多发病诊治技术，能熟练诊断处理一些常见病、多发病。工作中严格执行各种工作制度、诊疗常规和操作规程，一丝不苟接待并认真负责地处理每一位病人，在最大程度上避免了误诊误治。参加工作\_\_年以来，本人认认真真工作，踏踏实实做事，很少发生一起差错事故，也从未同病人发生一起纠纷。

一年来，在各级领导的帮助和同事们的支持下，无论是思想方面，还是业务方面，都取得了一定成绩，并得到上级领导和广大村民的一致好评。但与自己的目标还有差距，自己尚须进一步加强理论学习，并坚持理论联系实际并为实际服务的原则，学以致用，用有所成。在今后工作中，我仍将一如既往的对待工作认真负责;对待学习一丝不苟;对待患者热情周到，尽自己最大努力，更加扎实地做一名合格的医生。

此致

敬礼!

述职人：\_\_\_\_\_\_

20\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)二**

为进一步加强我区基层党组织建设，近期，我们组成调研组，深入全区部分街道、社区、农村、机关企事业单位和 两新 组织党组织，对基层组织建设情况进行了专题调研。通过召开座谈会、入户走访和实地考察等方式，对全区基层党建工作情况有了一些新的了解和认识，对存在的问题做了一些分析和思考。现将调研情况汇报如下：

城区基层党组织的基本情况

目前，城区共有基层党工委11个,党委10个,党总支19个,党支部361个,党员7475名。近年来，在区委的坚强领导下，全区基层党组织建设的形势从总体上来讲是好的，呈现出不断加强和改进的趋势，特别近两年来，以学习实践科学发展观和创先争优活动为契机，通过实施 党建网联工程 ，全区基层党组织建设出现了新气象，发生了新变化，党员队伍精神面貌焕然一新，为建设 四宜 城区提供了坚强的组织保证。但是面对新形势、新任务、新要求，还有不适应的地方，需要用改革的精神，发展的办法去研究解决。

存在的主要问题

部分基层党组织紧贴中心、服务大局的意识不强，政治优势未能充分发挥。一是部分单位党政 一把手 角色定位不准，把基层党组织建设同经济和业务工作割裂开来，把工作重心和主要精力放在了业务工作上，忽视了支部书记的责任，对支部建设和党员管理不热心，存在党建工作 说起来重要，做起来次要，忙起来不要 的现象，致使党建工作与业务工作脱节，党建的龙头带动作用不强;二是有的基层党组织负责人对经济和业务工作不够熟悉，对大局缺乏了解，找不到基层党的建设紧贴中心、服务大局的切入点和着力点;三是有的尽管能够把基层党组织建设同中心工作结合起来，但在实际工作中开拓进取、迎难而进的劲头不足，工作成效不明显。

少数基层党组织凝聚力战斗力不强，组织优势未能充分发挥。一是 无钱办事 问题突出，在农村，由于没有成规模的村办企业，村集体收入普遍较少，而村级债务负担比较重，据统计在28个村(菜场)中，年集体收入少于50万元的8个，入不敷出的村13个，年收入达到200万元的村仅有4个，集体经济薄弱使修路、敬老等公益事业无力去办，村级公共设施建设举步艰难;同时群众由于得不到实惠，对干部缺乏信任感，普遍存在 个人顾个人 思想。在社区，基本没有集体收入，而区财政下拔的办公经费一年仅8000元，连最基本的办公所需耗材都难以满足，社区党支部想组织党员开展一些活动，或奖励一些工作成绩突出的党员，都苦于经费无法保证和落实，许多想法、思路都 落空 了，久而久之，影响了基层党组织在群众心中的威信;二是 无地方办事 问题突出，这点在社区表现尤其明显，据统计，目前50个社区中还有2个社区没有办公场所，办公场所面积不足50平米的有23个，50-100平米的11个，阵地建设步伐仍较缓慢，如和济社区党委，现有党员234名，而借用的办公场所中党员活动室面积不足20平米，严重影响了组织活动的开展;三是村、社区干部工作积极性不高的问题仍然存在，尽管近年来，区委、区政府在农村、社区干部职务补贴和激励机制方面做了很大努力，但整体来看，村、社区干部待遇仍然偏低，以xx年为例，农村主干年平均岗位报酬12231.5元, 两委 委员平均岗位报酬为8123.5元;社区主干平均岗位报酬11400元, 两委 委员平均岗位报酬9600元，明显低于在岗职工平均岗位报酬水平,同时医疗保险、养老保险等社会保障机制也未建立健全，在一定程度上削弱了村、社区干部的工作积极性。

少数党员干部的能力素质不高，人才优势未能充分发挥。部分党组织班子成员特别是农村干部的能力与党的执政能力不相适应，部分农村干部 双带 能力不强，责任意识淡化，群众威信不高，带领群众增收致富办法不多，在当前实现转型跨越发展的形势下，村级组织必须思考 干什么 怎么干 的课题，村干部必须成为 复合型 市场型 民主型 的干部，但目前，我们的村级党组织和村干部还没有实现这种角色的根本转变，突出表现在工作职能、领导方式和工作作风上，没有把工作重心定位到研究市场、招商引资、发展项目上来，同时，部分干部做群众工作的本领不强，不善于或不会运用民主和法治的方法来解决群众工作中的问题，缺乏解决群众问题的能力，削弱了党组织的凝聚力和战斗力。

党员教育、管理、监督比较薄弱，队伍优势未能充分发挥。在调研中发现，党员队伍建设方面主要存在以下问题：一是年轻党员比例较小，党员队伍年龄老化。这个问题在农村、社区和企业中表现尤为明显，农村青年大多数外出务工，发展年轻党员较难;部分改制和停产企业多年来未输入年轻力量，发展党员后继乏人;近两年新发展的26名大学生村(社区)干部党员中有17名因参加公务员和事业单位人员招录后流出城区;而离退休回村、回社区党员逐年增多，从而造成了党员队伍年龄结构老化。截止xx年底，全区1763名农村党员中，55岁以上739名，占41.9%;35岁以下党员426名，仅占24.1%;全区2582名社区党员中，55岁以上1057名，占40.9%;35岁以下党员773名，仅占29.9%;二是党员的教育管理监督比较薄弱。在教育方面，多数党内组织生活仍以读报纸、学文件为主，与工作实际结合不紧，远程教育网等现代教育手段未能有效利用，活动形式单一枯燥，不少单位还经常因为工作忙或人员外出不易集中而减少活动次数，组织生活存在一定的形式主义和随意性，个别支部仅在每年 七一 组织一次活动，还有部分支部，为了保证参会率采取发放5-50元 书报补贴 误工费 的办法，但 三会一课 制度的执行依然困难。在管理方面，对那些不自觉履行党员义务、不自觉参加党内生活、不主动交纳党费的党员缺乏严格有效的组织处理措施，大部分的流动党员都是在外出前或返乡后一次性交纳全年党费，个别党员甚至几年联系不上。在监督方面，党内监督的方式方法都比较软弱，在调研中发现，太西街道太西社区有1名xx年无法联系、未参加组织生活、未交党费的党员，党支部一直未采取组织处理措施，这些现象的存在反映出在党员教育、管理和监督方面的有很多缺失。三是党员先进性体现不够明显。受市场经济等多种因素的影响，部分党员政治热情、荣誉观念淡漠，再加上支部工作同中心工作缺乏有机融合与渗透，致使党员的先锋模范作用没有在服务群众和经营管理中充分体现出来。特别是接管的改制企业党员，存在人户分离较多、流动就业较多、不满情绪较多的 三多 现象，导致这部分党员联系不方便、参加组织生活不积极、对社区党组织不认同等问题，很难发挥先锋模范作用。

部分基层党组织工作运行不顺畅，机制优势未能充分显示。主要表现在：一是部分基层党组织负责人，因身兼数职，既管党务又管政务，存在岗位职责不清、任务分工不明，抓不住党建工作重点，甚至忽略了党务工作。二是民主集中制贯彻执行不自觉。有的正副书记集体领导观念不够强，遇事喜欢个人说了算，不想发挥成员的作用，甚至担心发扬民主不利于集中;三是党建考核机制不完善，多数党建目标责任制考核因指标较为笼统，难以量化，且缺乏及时有效的监控措施和制约手段，导致党建工作的考核操作性不强，在一定程度上影响了责任制的全面落实。

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)三**

一、背景情况

甘肃龙源风力发电有限公司是中国国电集团旗下龙源电力集团在甘肃省的子公司，公司成立于1997年，主营风电、光伏等新能源的开发、建设、运营。20xx年成立党委，在快速发展的同时，党建工作也不断提升;目前公司设有7个党支部，负责10个管理部门、6个风电场1个光伏电站的党建工作。和大多数新能源企业一样，公司员工队伍较为年轻，平均年龄29岁，党员85名，占员工总数36%，平均年龄32岁，是一支较为年青的党员队伍。

20xx年,面对电力市场发生深刻变化的形势，甘肃电力供需矛盾突出，发电受限，公司生产经营发展面临诸多困难和严峻挑战;加之公司党支部较为分散，组织党员集中学习和开展组织生活存在一定的困难。公司党委认真思考、积极部署，明确了“抓实党建工作、推进中心工作”的整体思路，以“两学一做”学习教育为载体，以“服务中心，建设队伍”为核心，深化“三型”党组织建设，以党支部为单元，不断强化党员学习教育，组织和引导广大党员融入中心，立足本职，示范引领、发挥作用，真正将党的政治优势、组织优势、群众工作优势，转化为公司的创新优势、发展优势、竞争优势;促进公司安全生产经营工作的顺利开展。

二、主要做法

公司党委在年初整体党建工作部署的基础上，通过制定工作方案、签订支部党建目标责任书、细化党支部目标考核和党员年度考核，针对每个支部的不同情况，分类进行指导，找准党建思想政治与“双提升”等中心工作的切入点，进一步强化党员意识、激发党组织活力，切实把支部党建目标任务与中心工作有机结合起来，做到目标明确、职责清楚、标准统一、考核有据。具体做法如下：

1.抓好思想阵地建设，搭建“理论学习”平台

党支部围绕公司理论学习计划及“两学一做”学习安排，细化支部学习计划。围绕“立足岗位、发挥先锋模范作用”等主题，确定4个研讨专题，严格落实“三会一课”制度，充分利用自学、集中学习讨论、党课、知识竞赛等形式，抓好思想学习。将每周五下午定为“党员活动日”，积极开展党员学习、讨论等主题活动，做到每周有学习，每月有集中，季度有交流，使党员在学习中不断坚定理想信念、增强党员意识。截至目前，已组织讲党课62场次，听课党员达700余人次。以“亮身份、亮承诺、亮形象”为抓手，组织党员在岗工作佩戴党徽，将身份亮出来，在党务公开栏公开每名党员争做“四讲四有”合格党员的具体承诺，将承诺亮出来。营造人人争先的良好氛围，提高党员争做先锋的行动自觉，全面固牢党员思想阵地。在“两学一做”学习教育中，党委还将党章党规党史纳入竞赛内容，组织党员开展了“学党章、强党性”知识竞赛、现场抢答和考试测验等活动，有效激发了党员学习热情。

2.抓好活动阵地建设，搭建“技能提升”平台

按照龙源电力“新能源企业党支部建设标准化指导手册”要求，党委统一完善了各支部活动室的建设，做到制度上墙、党员活动园地统一规范，支部资料实现“一本五盒”管理;举办和参加党务人员业务技能培训班，开展支部工作观摩交流活动，帮助和促进党务人员掌握党务基本技能、工作程序和要求，明确支部工作“做什么”“怎么做”，解决了思想认识上的误区、业务上的“短板”和差距;借助“运检技能竞赛”“安全知识竞赛”、“五讲五提升，全力保目标”劳动竞赛及实训基地等平台，开展新能源技术等培训，不断选树技术能手，提高全员技能水平。公司先后涌现出全国“优秀技术能手”1名，国电“技术能手”1名，龙源“技术能手”7名。成立“党员攻关组”，围绕生产一线热点难点问题，开展“偏航卡更换工装设计”、“华锐机组提升机技改”、“歌美飒机组齿轮箱散热系统技改”、“变电设备(svg)加装防尘装置”等15项等技术革新项目，缩短了故障处理时间，提升了现场作业效率，节约成本费用约600余万元。

3.抓好岗位阵地建设，搭建“名师讲堂”平台

为了发挥先进典型榜样力量，公司建立以党员技术骨干和优秀职工为核心的“名师讲堂”培训队伍，定期驻扎各风电场利用休息时间为广大员工轮流讲课，开展业务培训、传授“独门绝技”、“传经送宝”。支部牵头指派技术水平高、有责任心的党员对新学员进行“传、帮、带”，耐心细致地进行实际操作培训，将“青蓝工程”各项举措落到实处，帮助青年员工成长;深化党员先锋岗、责任区创建，每年选树党员先锋岗、责任区，结合工作目标要求不断细化创建目标计划、考评标准，将先锋岗、责任区充分与工作岗位、工作职责结合，实现了责任区内“关键岗位有党员、处理问题有党员、加班加点有党员”，推进党员先锋岗、责任区作用的切实发挥。实施党员“工作量化评价”，对党员从工作效率、工作创新、工作质量三个方面进行量化评价、星级管理，每月评选出支部“党员之星”，实现党员立足岗位争先创优，积极发挥先进党员的作用。

4.抓好网络阵地建设，搭建“互动交流”平台

公司党委总结实施党的群众路线和“三严三实”教育活动的经验做法，将“面对面”、线上与线下有机结合，搭建互动交流平台。线上通过“党员微信圈”和“微信公众号”及时学习传达政策要求、形势任务，组织党员交流讨论。充分发挥“互联网+党建”的作用，将“网络党建”作为党员理论学习的园地、思想互动的平台、风采展示的窗口、联系群众的纽带、党建创新的载体，组织引导党员利用网络、微信等新媒体在“共产党员网”进行在线学习，鼓励和引导党员在公司“党建微信交流学习平台”中发布和分享微党课、学习心得等，改变“我教你学、我讲你听、我念你记”的灌输式学习模式，激发党员主动学习的热情。线下通过座谈会、调研表、讨论会等形式，加强学习交流。“两学一做”学习教育工作开展以来，公司微信公众平台已发布各类学习内容140余条，展示党支部及党员风采纪实82条，切实营造了良好的互动交流氛围。

三、取得的成效

(一)学习氛围更加浓厚。通过层层动员引领，利用党委

中心组、支部集中学习讨论，“微党课”的讲授、党章党规测试答题等形式，使公司全体党员弄清楚“为什么学”、“学什么”、“怎么学”的问题，党员学习有计划、有重点、有笔记、有检查，学习时间、内容、效果得到了保证，学习热情进一步提升，“被动接受教育”变“主动学习”的氛围逐渐形成。

(二)党员先锋意识明显增强。通过开展“三亮”活动，把党员的形象展示出来，让党员职工时刻能感受到一种力量的鼓舞，在大修技改等主战场上主动发挥了先锋模范作用。通过技能竞赛的开展，有效地激发了党员学技练功的热情，也带动了职工群众一起练硬功的热潮。现在党员职工已经把学习作为一种爱好、一种追求、一种时尚，蔚然成风。

(三)党支部建设更加规范化。各支部通过“两学一做”学习教育的积极开展，同时结合龙源电力“党支部标准化建设指导手册”的推广，各党支部党员教育管理、“三会一课”、民主评议党员、组织生活等制度得到进一步规范和落实，党建活动阵地全面升级，党建围绕中心、服务发展、强化监督、示范引领的作用得到进一步发挥，党支部标准化建设水平进一步提升。

四、思考与启示

(一)搭建党建平台要与中心工作相结合。围绕中心、服务大局，是企业党支部的基本职能;面对改革发展的新常态、新形势、新挑战，党支部要找准党建工作的着力点和结合点，实现了党支部工作与中心工作的深度融合，从而让先锋旗帜始终在公司生产经营主战场上高高飘扬。

(二)搭建党建平台要与发挥作用相结合。要以“党员先锋岗”、“党员责任区”为载体，引导广大党员在本职岗位上主动亮出身份、做出承诺、攻坚克难、树好形象，使党员的先锋模范作用发挥得更加充分，日益成为党的活动的实践主体、党的形象的塑造主体和推动企业发展的骨干力量。

(三)搭建党建平台要与抓好落实相结合。党支部要通过抓阵地、抓活动、抓载体、抓骨干、抓队伍，实现党建品牌创建全覆盖，特别是建立和坚持基层党组织建设定期调研、宣传引导、激励奖惩等制度，让党建工作更具生机和活力，真正搭建平台等党建工作取得实效。

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)四**

7月9日至7月13日，根据镇党政联席会议讨论的意见，由张某某、沈某某、丁某某、秦某某、陆某某组成5人调研小组，在组长张某某率领下，深入村组，深入群众，就调研提纲上的有关内容开展调研。在调研过程中，我们重点走访了某某村、某某村和某某村三个村。本次调研活动在具体实施上做到了既“身入”，又“心入”，在具体方式上，我们主要通过召开各界人士座谈会、村干部座谈会、走访三类对象、到田间地头与农民交谈等方式，听取意见、建议，了解情况。

一、走访单位概况。

某某村：位于某某镇南北中轴线的最南端，南靠长江，有7只自然埭，37个村民组，总耕地5298亩，人口4273人，其中党员108名，6个村干部。20xx年全村蔬菜种植面积5287亩(复种面积)，占总耕地的99.8%，农民人均纯收入4800元。

某某村：位于某某镇的东北部，紧临336省道，有6只自然埭，32个村民组，总耕地3845亩，有1400户，人口3218人，其中全员劳力1410人，党员116名，5个村干部。20xx年全村蔬菜种植面积2418亩(复种面积)，占总耕地的62.9%，农民人均纯收入4500元。

某某村：位于某某镇的东南部，南靠长江，有4.5只自然埭，26个村民组，总耕地3286亩，有931户，人口2156人，其中全员劳力1068人，党员65人，4个村干部。20xx年全村蔬菜种植面积2615亩(复种面积)，占总耕地的79.6%，农民人均纯收入4700元。

二、调研基本情况。

1、走访三类对象。这一次下基层调研，我们走访慰问了三类对象，一是种养殖大户;二是慰问特困户;三是慰问村干部家属。

我们调研小组在走访示范户和慰问特困户的基础上，又慰问了这三个村的村干部家属，对他(她)们默默的支持好村干部工作表示感谢，希望他(她)们一如既往的当好村干部的“贤内助”，取得了很好的反响。

2、推动落实秋播会议精神。根据镇下达的指标，某某村秋播任务2240亩，某某村秋播任务1040亩，某某村秋播任务1000亩，目前这三个村根据茬口，正在落实规划，分解到农户。某某村、某某村反映，搭棚刀豆和地刀豆的落实有点吃紧，可能难以完成，某某村反映，连片方有点困难，需要加大力度进行宣传。

3、村级财务运行情况。通过这次调研，我们发现，某某村财务运转的比较好，村积累帐面余额有十多万，在去年的安息堂工程建设、联防经费收缴中都能顺利完成，没有留下“尾巴”，只是大病医疗费收缴中，集体垫支5000多元。今年夏季税费收缴任务已超额完成。某某村积累帐面余额有5.6万余元，去年安息堂工程建设，受某某镇的影响，收到的款资仅1000多元，远远不够工程建设款(工程建设款7.3万元)，目前村集体垫付工程款近2万，尚有5万元无法解决。还有在去年的大病医疗费收缴、联防经费收缴中，集体也垫付了5、6千元。今年的夏季税费收缴，农业税任务已完成，费的收缴任务尚缺全年任务的20%。某某村帐面负债5万余元，去年安息堂工程建设，和某某村情况相似，也受某某镇的影响，收到的款资只有6000多元，但安息堂工程建设款有5.6万元，其余的也暂时由村集体垫付，待群众想通了，逐渐搬迁，逐渐回收。在去年的大病医疗费收缴、联防经费收缴中，集体垫付了7千余元。今年的夏季税费收缴，该村税费任务21.6万，已完成21.9万，但农业税夏季任务还有缺口1.7万左右。

4、“四群两争”、“三级帮扶”活动的落实情况。这三个村的村干部，都能根据镇党委、政府的要求，制订富民帮扶工程计划，经常上门开展活动，通过帮助了解市场信息、提供致富信息、介绍就业门路，与农民接对交朋友，切实为群众办实事、解难题，以实际行动来帮助困难户脱贫致富、示范户发展壮大。

5、村级班子、村干部总体情况。通过调研我们发现，这三个村村干部的配置比较合理，班子运作情况正常，村干部之间能团结协作，工作积极主动，能较好的完成镇党委、政府下达的各项工作，但也有不尽人意的地方，例如，有个别村干部，组织纪律性不强，有时候在群众中乱表态，擅自透露内部掌握的事项，造成工作被动，还有个别村干部遇到重大问题，信心不足，缺乏战斗力。

三、暴露的问题。

1、土地方面的矛盾。近两年，中央直至地方为了减轻农民负担，农业税逐年减免，但用地上的矛盾随之暴露。有些农户子女，划田时因在校学习而无田，但年纪到了法定年龄后，有了人头负担，又因为上缴农业税金额较少，因此这部分农户急于需要土地，造成用地紧张矛盾。另外，在本次调研中，涉及沿江公路用地的农户向我们调研组反映，被征用的土地只有当年的赔青费，而没有土地补偿费、劳力安置费等，因此这部分农户要求重新进行土地调整。仅某某村，涉及沿江公路的农户就有六七十户，其中基本没有地皮的有二十户左右。分析其中的原因，一方面，由于农业税收政策的调整造成这种现象，另一方面，上级政府部门工作措施不到位也是其中重要原因之一。

2、村级工作现状。村干部反映工作难做、干部难当。根据我们调研结果显示，目前村干部认为最难做的工作排序如下：(1)税费收缴(2)土地调整(3 )完成上级中心任务(4)发展民营经济(5)计划生育(6)处理村民纠纷。大多数村干部认为收费是农村第一难做的工作，村干部反映，除农业税费外，大防控经费、大病合作医疗费、五小车辆养路费等等费用都需基层干部去收取，工作量和工作难度较大，加之目前“减负”声一浪高过一浪，许多农民把本应该交纳的费也视为“乱收费”，出现拒交现象。究其原因，一是农民法律意识比较淡薄，加上宣传力度不够，增加了干部的收费难度。二是收费主体不明确，造成收费被动。三是对村干部而言，没有有效的制约机制，农户如果一直不交，村干部也没办法。在面对拒交应交纳费用的村民时，大多数村干部选择了“软骗硬磨”感情投入、做思想工作的解决方式，有的村干部反映，一年中大部分工作精力，投入到了收费中，可到头来，还因收费得罪了不少人。

3、机关干部作风问题。通过座谈会，群众向我们反映，现在政府机关干部下基层次数比较少，和群众直接面对面的机会更少，无形中拉远了与群众的距离，不利于干群关系，对这一次党政领导班子成员下基层调研，他们认为这种形式比较好，希望以后经常有类似的活动。同时又提出，现在广播里农业科技方面的指导和以前相比，次数比较少，尤其是目前棉花栽培的关键时期更需要有关部门经常下村调查了解情况，掌握第一手资料，充分利用镇自办广播节目进行指导宣传。他们建议在某某镇设立一个农技站门市部，出售种子、农药等农用物质。

4、农户负担尤其是隐性负担加重，降低了农户实际收入。农户负担是农村经济发展中的一个比较突出的问题。虽然农户每年税费上缴金额比前几年有大幅降低，但农户的其他费用却在增加，主要表现在：一是农村中小学收费，个别学校仍变相强制学生暑期补课、购买校服及课外读物;二是有关部门向村集体摊派订阅报刊，这一问题反映较为强烈，从调研情况看，一般村集体订阅刊物人均在400元左右;三是教育负担过重，一个普通大学生的学费、生活费用等年均在1万元左右，初中生、高中生的消费也在3000—5000元之间，如此昂贵的教育开支，对目前农民收入状况而言，的确是沉重负担;四是农民隐性负担过重，主要是人情交往、封建迷信和其他民俗文化活动支出负担重，每户大约在500——20xx元之间。

5、村干部报酬分配不合理。调研中，某某村村干部提出，目前，全镇村干部报酬是统筹的，其中存在不合理现象。像他们某某村村干部缺编，因为人手少，工作起来相对吃力，因此对于镇下达的任务，完成情况不突出，导致年终考核成绩不显著，相应地村干部报酬也少，而村干部人数充裕的村，工作起来既省力，任务指标又完成的好，村干部考核得分高，报酬也相应的高。建议：村干部报酬分配时，是否以村为单位，根据各村考核得分情况，把报酬分配到各村，然后在村内部再根据各人工作业绩具体细分。

6、村务公开有时流于形式。村务公开，农民最想了解什么?在本次调研中，我们也有侧重点的向群众进行了了解，调研结果显示：被访的群众都赞成实行村务公开制度。农户对村务公开的普遍看法是：通过公开村务，增强了村务管理的透明度，有效地防范了部分村干部假公济私等腐败行为的产生，同时使村民参与民主管理和民主监督的意识得到增强。但群众也反映，他们关心的一些内容，如：村集体财务收支情况、宅基地使用情况、土地承包、使用情况以及村干部目标责任制及报酬等等内容在村务公开拦中还没能真正体现。从调研可以发现，村务公开中农民关心的问题基本上都是财务公开的

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)五**

20\_\_是深入学习贯彻党的十九大精神，全面深化我县工会改革创新的重要之年，县总工会在县委政府的坚强领导和州总工会的精心指导下，牢牢把握“增三性、去四化”，强基层、促创新的整体思路，围绕中心、服务大局，内挖潜力、外树形象，各项工作取得了新成效。

一、基本情况

一是坚持不懈强化理论武装。按照县委和州总工会的部署，坚持以集中学习、专题讨论为主，领导带头学习，个人自学等方式先后扎实学习了党的十九大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，通过组织参加党的十九大精神学习报告会、网络知识竞赛等方式，引导广大工会党员干部学深悟透十九大精神，全面领会党的十九大对工会工作的新使命、新要求，牢牢把握工会工作正确政治方向，进一步提高工会干部政治站位和工作能力，切实担负起引导职工听党话、跟党走的政治责任。

二是加强工会工作普遍性。加快新领域新阶层工会组织建设，进一步加强和做好农民工入会和服务农民工工作，提高工会组织和工会工作的有效覆盖面。构建大服务体系，强化服务意识，实现工会服务网络化、普惠化。坚持眼睛向下、面向基层，更有效地组织引导职工、服务帮助职工，把更多的职工群众吸引到工会工作中来。

三是突出工会舆论阵地作用。定期分析研判意识形态领域形势，切实肩负起意识形态工作的重要责任，做好新形势下工会意识形态工作。更有针对性做好舆论引导工作，创新宣传方式和载体，充分利用报刊、网络、微信等平台，及时、有效、适势地宣传好工会工作和职工群众，目前，通过微信公众平台、政务网推送工运信息20余条，被县政府办采用4篇，省政府办采用1篇，在《德宏团结报》刊载文章12篇，不断畅通工运信息，传播工会声音，培育和践行社会主义核心价值观，加强职工群众思想引领。

一是持续推进工会组织建设。截止10月，全县共有职工29849人，基层工会组织294个，比上年增加6.5%，涵盖单位753家。其中：独立工会260个，联合工会34个，地方工会会员29626人，比上年增加12%，其中：农民工会员16571人，比上年增加20.5%;97个村级工会通过县级“六有”规范化建设验收，均达到规范化建设标准。

二是深入开展建功立业行动。充分发挥“五一劳动奖章、奖状”和“工人先锋号”引领示范作用，积极推荐云南迪思企业集团坚果公司、盈江宏林有限责任公司和旧城镇韩立传参加评选;推荐县人民医院普外科、县民族初级中学班主任工作室参加德宏州“一站一室”创建命名，通过鼓励培育技术革新，充分调动了广大职工投身创新创业积极性，职工队伍的技能素质和创新能力不断提升。

三是持续推动技能素质提升工程。深入实施农民工培训工程，积极与县教育局、人社局积极沟通协作，依托各乡镇成技校，搭建职工技能提升平台，结合农民工不同特点、意愿和市场需求，大力实施以就业技能、自主创业、基础素质为主要内容的农民工技能培训，完成农民工引导性培训1817人，其中，农村建档立卡户1070人，女性农民工1023人，超额完成州总工会下达1500人任务的21%;完成农场属地化管理培训210人。

四是继续发挥服务劳模和工匠引领作用。为大力弘扬劳模精神和工匠精神，推动社会主义核心价值观融入企业精神和职工文化建设，大力宣传劳动模范和其他典型的先进事迹，让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽蔚然成风。组织54名劳模和一线职工参加疗休养，其中省级劳模2人、州级劳模1人、县级劳模1人;为我县符合条件的2名全国劳模，5名省(部)级劳模申报困难补助金;以春节为契机，慰问了我县1名省级劳模、8名州级劳模，致力于用实际行动关爱劳模、服务劳模、发扬工匠精神。

一是持续开展“送温暖”活动。切实履行工会“娘家人”职责，以春节送温暖、金秋助学、中秋国庆送温暖为契机，全年共发放各类帮扶资金75.8612万元，慰问帮扶581人，其中：中央、省、州资金28.2322万元，县财政资金45.2万元，县总工会自筹2.429万元。截止10月，共开展临时帮扶救助67人次，发放帮扶金19.01万元。

二是大力宣传职工医疗互助活动开展的目的、意义和基本知识，动员广大职工积极参与到活动中来。全县共有187家单位13890名职工参加第十四期医疗互助，较第十三期增加1032人;收缴互助金170.883万元，较第十三期增长65.201万元。截止10月，共办理第十四期职工医疗互助补助1128人次，报销医疗互助金80.3944万余元，单次最高报销2.2599万元，有效缓解了因疾病导致职工家庭的经济困难，促进社会的和谐稳定。

三是强基层、增活力、转作风、办实事。截止10月，共补助基层工会活动经费154.5万元;按照贷免扶补工作原则，通过广泛宣传发动，并报县农村商业银行调查审核，确定14名放贷对象，发放资金136万元;明确小额担保贷款4人作为扶持对象，发放资金40万;明确劳动密集型小企业单款扶持对象1家，发放资金200万。

四是扎实开展困难职工精准识别解困脱困工作。结合省、州总工会要求，按照“覆盖全面，不漏一户”，通过规范识别标准、程序、方法的工作要求，盈江县累计建立城市困难职工档案491户，脱困退出评定374户，注销评定64户，识别后现有建档立卡困难职工53户;我县困难职工解困脱困方案、领导小组成员及工作机构已由县委办、政府办行文下发，工作机构和工作方案待进一步核实审定下发后，将严格按照方案对保留户开展解困脱困工作，并按照要求完成各项任务。

五是职工文体活动异彩纷呈。与县妇联、团县委在大盈江湿地公园联合举办“最美家庭、最美盈江”健步走活动，盈江各单位的干部职工共1000余人参加，对提高自身身体素质、发扬吃苦耐劳精神、提升凝聚力等方面起到了积极的推动作用;与县人民政府、县文体广电旅游局、苏典乡政府承办，盈江县疾风劲草户外运动协会联合举办德宏?盈江诗蜜娃底户外趣味越野赛暨露营大会，各州市1000多名参赛运动员及家属、游客参与了活动，进一步加强了广大职工群众的团队精神，充分展现了广大职工群众吃苦耐劳、坚持不懈的精神风貌;与县道路运输管理局联合主办盈江县首届“松骋杯”汽车维修技能竞赛，共8个团体12个单项52人参赛，不断提高维修行业的技术水平，进而达到以赛促学的目的，让工匠精神真正根植于维修行业人的心中;与县农场管委会联合开展采茶技能竞赛，农场4个办事处28名选手参赛，切实强化了只能劳动技能，在劳动中愉悦了心情，为不断提高工作效率奠定了基础;与盈江万象国电子商务公司合作开展农民工竹编技能劳动竞赛，60余名农民工参赛，展现了传统手工艺的魅力和参赛选手精湛的手工技艺;与县市管局合作开展电梯安全知识竞赛和安全事故应急救援技能竞赛，全县80多个电梯使用单位的负责人、安全管理人员和电梯司机共112人参加了竞赛，增强了生产经营单位和广大群众对安全生产事故的预防观念，为营造安全生产、生活的氛围起到了积极的推动作用;截止目前，全县各基层工会共开展各项劳动技能竞赛70场次，共计参加职工3200余人次，投入经费39.64万元，选树典型520个，切实营造了拼搏进取的社会氛围。

六是维权服务工作扎实有效。在法律保障股设法律援助窗口，与律师事务所签订协议由其每月定期派出律师到窗口坐班，为需要帮助的职工解答疑问;积极开展调查研究和分析，结合企业性质、行业、经营规模和职工人数等方面建立企业样本点4家，完成率100%，按照监测内容督促企业按季度及时向信息直报点报送监测数据和分析报告;努力推动企业工资集体协商制度，提高签订和续签率，截止目前，共签订(含续签)工资集体合同119份，覆盖企业429家职工8043人，签订率99.53%;其中：企业25人以上签订45份(含100人以上企业16家)，25人以下企业签订22份，行业性签订27份，区域性签订25份;99家基层工会召开职代会，涵盖单位182个，实行厂务公开107家，涵盖职工120\_人;于10月建成 “职工驿站”并投入使用，切实发挥民间宣传效应，实现工会爱心服务职工职责，帮助环卫工人、出租车驾驶员、快递员、交通警察等户外劳动者就餐、饮水、休息、充电等面临的现实问题，使广大职工群众特别是户外劳动者和农民工切实感受到工会组织“职工之家”的温馨关爱，为户外劳动者和人民群众提供谈心谈心、学习交流的场所，为促进社会和谐稳定起到积极作用。

七是源头参与，工作机制落实到位。积极参与政府及其他职能部门组织的劳动安全事故调查、社会保障等涉及职工切身利益的事项，积极与有关部门开展“招聘周”、农民工技能培训、法律援助等活动，不断加大帮扶和维权工作力度，创新工作形式，积极与县委政府分管和联系领导汇报，立足于全县经济社会发展，投身工会改革事业，以创建和谐劳动关系为主线，由“两办”行文下发了《关于印发盈江县总工会改革实施方案的通知》(盈办发〔20\_\_〕8号)、《关于成立盈江县城市困难职工解困脱困工作领导小组的通知》(盈办通〔20\_\_〕28号)，有效促进了工会改革和解脱困各项工作的贯彻落实。

八是推进落实工会深化改革工作。行文下发至各基层工会，号召广大干部职工宣传贯彻落实省、州深化改革精神，严格落实盈江县总工会改革实施方案要求，按照“与州总工会各工作机构职能职责相衔接，优化县总工会机关职能职责和内设机构设置”的要求，已筹备成立县总工会法律保障股，与职工服务中心实行两块牌子一班人马，相关材料已报县编办待批复;下一步打算为理顺部分工会事业单位组织隶属关系(如：教育、卫计、农业等);争取申报工人俱乐部建设。因县直单位机构改革方案未明确，理顺事业单位工会隶属关系也还存在不确定因素。

九是工会经费收缴、资产管理和工会经费审计审查。全县共组建经审组织257家，有经审委员703人。全县基层工会20\_\_年度财务使用管理情况进行了审计，互审应参加210家，实际参加互审199家，审计覆盖率达95%。20\_\_年财政供养人员纳入本级财政预算1029.121万元;截止10月下旬，工会经费地税代收1318.76万元，按照《工会资产管理办法》等相关规定，严格工会资产管理使用和处置，对经费审计审查和专项审计反馈意见进行严肃整改到位。

一是积极投身脱贫攻坚挂钩帮扶工作。逢春节、七一等节日都对挂钩户、挂钩村老党员等对象开展慰问，并结合挂钩户实际，解决了饮水、产业发展、视觉贫困等实际问题。协调帮助解决贺回村基础设施项目6个资金120万元。帮助金场河村民小组争取活动室培训课桌25套，篮球架一对，自筹资金32万元完善村委会基础设施，动员和帮助全村在巩固传统产业的基础上，结合各小组实际积极发展特色产业;为21建档立卡户发放产业发展帮扶资金3.36万元;发放四类重点对象民房建设补助资金9户3.6万元，民房修复加固资金3户6000元;较好的完成了挂钩村各项工作任务，其完成情况得到县委政府和镇党委政府及全村群众的肯定和好评。20\_\_-20\_\_两年被评为优秀派出单位，第一书记被评为优秀工作队员。

二是严于律己，提高思想素质建设。强化日常监督常态化，把党风廉政建设目标任务分解成具体工作指标，纳入绩效考核的重要内容，落实到人，实行统一部署、统一检查、统一考核。落实机关效能建设要求，严肃值班备勤纪律，抓住元旦、春节、中秋、国庆等重要节点提前召开会议，重申廉洁、节俭、文明过节的要求和有关规定，加强值班备勤情况的监督检查，进行作风教育和节后收心教育。抓好困难职工帮扶等窗口的建设，教育引导工作人员在岗、在状态，着力培养良好的机关工作习惯，着力提升服务效果和水平，努力打造维权服务品牌。

三是从严落实党风廉政建设责任制。按照“实事求是、客观公正、激励关怀、以诚相待、随有随谈、经常及时、安全文明”的原则，严格开展“谁分管谁谈话”工作，截止目前，共开展廉政谈话16次，确保做到有则改之、无则加勉，抓早抓小、红脸出汗，一级谈一级，层层传导压力。严格贯彻落实中央八项规定精神纠正“四风”工作落实，全面系统梳理党的十八大以来中央八项规定精神和纠正“四风”工作贯彻落实情况，牢固树立主体意识，落实全面从严治党主体责任，推进部门预算、“三公”经费的公开工作，实现党务公开全覆盖，推进了党内民主建设，增强组织工作的透明度，确保党员的知情权、参与权，表达权和监督权，实现广泛参与和有效监督。

四是其他工作开展情况。结合与县委、县政府及其他部门签订的责任书，严格落实综治维稳、防治艾滋病、招商引资等重点工作，截止目前，各项工作均按时按质完成，年终各项考核工作正在筹备收尾阶段。

二、主要做法和成效

以上工作的主要做法为：

一是加强学习，强化自身建设。自觉加强工会干部队伍建设，干部职工职责明确，定期召开会议研究和部署工会工作，定期学习提高干部职工政策理论和业务水平。

二是主动汇报沟通，积极争取支持。干部职工积极向班子汇报工作情况，主要领导视情况及时向县委领导汇报，争取源头参与和充分支持，为有效推进工作推进奠定了基础。

三是认真回顾，总结经验。结合各项工作开展情况，立足“回头看”，回顾总结学习教育听取意见、找准问题和经验开展即知即改和进步规划，有力有效推进工作深入开展。

结合各项基本情况，成效体现为：

一是工会基础工作进一步夯实。全力推进工会组建工作，以新经济组织、新社会组织和农民工为重点，全面加强小型非公企业联合会建设和农民工入会工作，实现农民工增长20.5%。

二是服务发展能力进一步提升。围绕“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”指导意见，“职工驿站”突出了职工需求导向，切实提高了工会服务精准化，增强了工会组织的凝聚力和吸引力

三是服务职工水平进一步提高。着力做实“有困难找工会”的制度机制，在现有职工服务中心的基础上，成立了法律保障股，为全县广大职工搭建了多元化、社会化、全方位的服务新平台。

三、存在问题及下步打算

综上所述，还存在以下问题：

(一)基层工会作用发挥不明显，还存在重组建轻规范的现象，工作人员不稳定，一些基层工会工作还比较薄弱。

(二)县级工会人员严重不足、基层工会干部兼职太多，已不能适应新时期工会工作的发展，有顾此失彼现象。

(三)微小型企业人员不稳定，流动性较大，这部分企业的工会组织难以规范，职工的维权工作难以开展。

下步工作打算：

(一)加强作风建设，树立工会良好形象，进一步加强廉政建设，增强工会干部的政治观念、全局观念和群众观念，切实改进工作作风。

(二)深入实施素质技能提升工程，提升职工创业创新能力。围绕“三新”脱贫攻坚行动计划，广泛开展职工群众各类培训、技能比武和技术创新活动，使广大职工特别是农民工技能素质有实质性提升。

(三)加强指导，促进和帮助基层工会干部提升业务素质和工作能力，特别是有关基层工会关心的工会经费管理，职工医疗互助保障等方面的问题。

(四)完成县总工会改革工作。按照省州总工会改革实施方案要求，结合我县机构改革工作，尽快完成县总工会改革措施。

(五)结合我县困难职工解困脱困方案和领导小组成员及工作机构的通知，进一步加快落实工作机构工作方的核实审定，争取尽快出台并按照要求完成各项任务。

(六)在完成县委政府安排的中心工作的同时，大力推动工会重点工作的突破，统筹兼顾、促进工会工作全面发展。进一步落实财政拨款的行政事业单位工会经费列入财政预算，加强财务基础建设，规范工会资产管理，依法收、管、用好工会经费。进一步健全工会经费审查制度，加大对工会经费、资产审查监督力度等工作，为新时代全县工会创新工作而努力奋斗。

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)六**

尊敬的各位领导、各位评委：

大家好!

今天很高兴能站在这个讲台，接受大家的评判。首先要衷心感谢公司领导给我们提供了一个锻炼自己的机会、一次展示自我的平台，也衷心感谢大家对我的关心和信任。

我叫，现年xx岁，中共党员，本科学历。我竞聘的岗位是业务经理。今天能够有勇气站在这里毛遂自荐，是因为自身责任感的驱使，是自我事业心的激励，更是我们xx公司良好的干事环境和用人环境的鼓舞。

竞争上岗，是业务能力的竞争，是综合素质的竞争，但我认为，竞争上岗的核心是事业心、是责任心。参加工作xx年来，我始终刻苦钻研业务，精益求精;对工作尽心尽力，尽职尽责。特别是在担任xx部xx年里，我精于业务，勤于工作，严于律已，在本职岗位上做出一定成绩，主要体现在：

一、全面加强自身建设，适应新的形势发展。

俗话说“打铁需要自身硬”，我自己始终坚持学习，不断更新知识，不断为自己“充电”。

我清楚认识到，进入企业后要想取得成功，必须得从基层干起，注重工作经验的积累，要经历一个从操作员到基层管理人员，到中层管理人员，最后到高级管理人员的过程。年，我从做一名普通技术工人做起，几年的工作实践，进一步丰富了我的职业技术水平，让我受益很多。从年起，我担任部门的维修班组长，在实际管理过程中，我既是管理者，又是被管理者。一方面我在实际工作中做好管理沟通，我面对的普通员工，因为管理沟通是围绕企业经营而进行的信息、情感和知识的传递过程，是实现管理目的的媒介，也是企业有效运作的润滑剂。另一方面，我对领导所按排的工作与事项，尽百分之二百的精力去做，达到完成、超额完成，几年的基层管理实践，丰富了管理技巧，为我以后做好更高层次的管理打下坚实的基础。年，从维修班长到维修主任，是从做技术到做管理上的飞跃，我职业生涯中又一次的加油、充电，我的职业素养又一次得以提升。在思想方面，我严格用党员的标准来要求自己，不断的学习党的各项文件精神;在业务方面，坚持与时俱进，把理论知识、市场规律与企业管理实际相结合，感悟管理的奥妙，深刻领会，消化吸收，将好的理念和管理方法投入到实际工作中，找问题、查原因、定措施、制流程、抓落实，不断改进工作方法，提升了管理质量，

二、打造学习型组织，全面提升科室人员素质

面对市场经济日益激烈的竞争，我始终坚持把建设一支政治过硬、业务精通、作风扎实、的员工队伍作为主要任务来抓。20xx年底我脱产作为钳工实习指导老师，在指导的同时，更多的是向老师傅们学习请教，给自己融会贯通再次提升的机会。并通过自己所学、所思，总结一些方式、方法，及时与部门员工及科室人员分享、交流。此外，我经常组织全科人员学习党的方针政策、部门的各项制度和规定，领会精神，从细微处着手建立工作规范，明确分工，落实责任，进而实现工作的有序开展，通过学习，增强了全科人员的凝聚力和战斗力。作为新组合的运行三室包装块整体维修能力偏弱，人员相对最少。人员的配置上包装机修理工共有6人，出师时间不长的新手占到一半，而且我室维修g。dx1人员没有参与过设备调试和学习培训。如何以老带新，推进整体能力的提高，确保跟班日常工作优质、高效的完成。我在科室内部合理调配有限的人力资源，以部门推行的个人机组负责制为依托，充分搭建员工展示技能及智慧的平台，采取互帮互学、密切协作，共同提高的维修体制。遇到重、大、难问题，进行合议分析，快速处理问题。如“b1机组烟支挂烂问题的维修”、“4#设备问题的专项维修”、“10#小油散包问题的处理”、“compas小油散包问题分析”、“多组focke商标部分的专项维修”等等。在修理中，我室发挥集体智慧优势，合议分析，并对典型的事例进行讲解，通过煅炼，我室人员快速成长起来，维修技能得到较快的整体提升，我室整体钳工水平提升较快，多次在部门钳工测试中优于其它科室，特别在晋级钳工考试中表现突出，科室平均80。5分，比部门平均73分高出7。5分，并向工程室输送了两名人员。

三、着眼规范有序，进一步强化科室内部管理。

为能规范、优质、高效地服务生产，我重点抓了以下几方面工作。一是实行了目标管理责任制。我根据各项工作的特点，本着能量化就量化、不能量化就具体的方针，明确了工作目标和工作任务。工作做到定期汇报，年终实施考评，调动了全科人员的工作积极性。二是健全了工作机制。(1)高效运转机制。按照“人员少而精、工作简而明、管理严而实”的要求，岗位人员精选慎配，工作职责理顺关系，大大提高了工作效率。(2)严格监督机制。科室领导定期不定期抽查工作，凡未按时间、未按程序、未按标准完成任务的，科务会通报批评。(3)奖惩激励机制。在公开、公平、公正的原则下对全科室工作人员进行考核，并将考核结果与年度评优评先结合起来，对完成任务的给予通报表扬，对完不成任务的给予批评，并不得参加评优活动。这些措施大大提高了科室人员的工作积极性、主动性和创造性。

四、完善规章制度，促进科室工作规范化。

为进一步提高工作水平和工作效率，我始终坚持按规矩办事、按章理事，先后制定了《办公室工作制度》、《考勤制〉等8项制度，为各

项工作的开展提供了有力的制度保障。为了突破机型专一维修及个体单独维修带来的思维局限，避免对设备故障的分析判断走入误区而导致较长时间的无效修理，我结合部门倡导了精细化、规范维修制度。实现了维修技能的整体提升和技术资源的优势互补，逐步推进规范化维修工作的开展。在科室内合理组织人员通丝管保生产、查泄漏降能耗、查缺补漏装缺件保车间现场和设备管理的规范统一，适时督促科室人员填写设备动态运行管理记录，推动设备管理工作，取得了较好的成效，在多次检查中都取得较好成绩。

五、理论联系实际，力求技术最大化创新。

在技术管理方面，我把解决生产工艺过程中的难点问题，作为自己工作的着落点。一是狠抓学习改善，解决设备运转中的难题。首先，牵头组织11#机组下游机严重漏油的专项维修，解决设备漏油问题;其次，针对compas机组小油散包的问题，主导进行了针对性的对比分析论证，从中找到并解决了22#小油散包的问题;第三，促成对19#封签上胶不好的问题的彻底解决。第四，对gdx20xx条油折角难题组织攻关，改善了条油红端折角不好的问题。二是勇于创新，设备技术改造成果显著。第一，我在负责组织实施19#compas机组的中修工作中，充分分析论证该部分的配件结构、传动原理、位置要求，寻找到较为合理的安装调校方法，顺利地完成了该机组的中修任务。第二，策划组织实施完成了22#compas机组的中修工作。22#compas机组去年设备运行在两次实施检查后状态仍较差，20xx年春节加班期间，我主要负责组织对该机组进行中修，较为系统地解决设备存在的问题，保障设备正常运行。

工作上的不足和问题是今后应该时刻注意和逐步改进的：

1、与同志们联系和交流的机会较少。加强领导与领导的沟通、领导与员工的沟通，员工与员工的沟通，是一个团队成员之间增进了解、化解矛盾、理顺情绪、统一思想、达成共识的有效渠道。我在今后的工作中，要在加强与上级领导及部门班子成员及时沟通的基础上，树立服务意识，多深入一线，多倾听一线工人的心声，努力营造和谐、团结、平等、愉快的工作环境，增强企业的凝聚力和向心力，为生产经营活动顺利开展排除障碍，提供有力的思想保证

2、工作方法有时简单，不能十分客观地处理问题。几年来的工作实践，使我深刻体会到，作为一名企业的管理人员，只有深入和全面地的思考问题，才能有解决问题的正确方法，只有依靠广大职工的智慧和力量，采取合理的方式，才能从容应对，扭转复杂局面。

3、创新能力不强。一要进一步加强学习，从思想、管理、业务等多方面继续进行全方位的学习，不断提升自己的素质和能力，更好地适应工作要求。

以上是我在近几年工作中所取得的一点成绩和不足之处，如果我竞聘成为业务经理的话，我对以后的工作作如下设计：

首先，是给自己一个正确的定位。一是对下属，要以身作则，做一个好的业务经理。为此，我将严字当头，从严管理，从严要求，既严格要求自己，也严格要求员工。既要带头学政治，不断提高自己的政治修养，做一个有理想、讲政治的带头人，还要带头学业务，不断提高自己的专业水平和业务素质。总之，要处处以身作则，率先垂范，以自身的模范行为去影响大家，带动大家。二是对部门经理，要积极配合，作一个好助手。作为业务经理，要正确认识自己的职责，在处理实际问题中既不能越俎代庖，也不能毫无主见，更不能推卸责任，要大力协助、配合部门做好各项工作，同时，还要勤于思考，多动脑子、多出好点子，做部门经理的好助手和好参谋。三是在部门经理与运行室之间，要上传下达，架一座好桥梁。一方面，要正确领会部门经理的工作思路，在员工中传达贯彻;另一方面，要及时掌握员工的工作情况和思想动态，向部门经理及时反映他们的要求，做好信息沟通和意见反馈工作。另外，在工作中还要注意加强内部团结，增强整个部门的凝聚力和战斗力。

其次加强管理，提高创新意识。业务经理的工作面宽事杂，只有加强管理才能保证工作宽而不推，杂而有序。如果我竞选成功，首要任务是设置各项规章制度。用制度和标准进一步加强管理，坚持以人为本，充分调动每个员工的积极性和创造性，使自己分管的工作管理制度化，服务优质化，参谋有效化。

第三通过精细化管理提高职工素质。推行精细化管理，是管理上的一场革命，它要求管理的高境界、工作的高水平、产品的零缺陷。在平常的部门管理中将精细化管理作为一项“素质工程”来抓，并坚持常抓不懈，从岗位抓起，从现场做起，力争达到管理责任定量化、管理制度刚性化、工作考核绩效化、人的行为规范化的要求。

第四建立良好的促人氛围，促成团队中每个成员能够互相尊重，彼此理解，增强团队成员完成工作的自信心。因为，人们只有相互尊重和信任，尊重彼此的技术和能力，尊重彼此的意见和观点，尊重彼此对组织的贡献，团队共同的工作才能更有效率。

第五注重团队精神的培养，强调团队合力，团队不仅仅是人的组合，更是能量的集合，远离个人英雄主义，注重整体优势的发挥和构建。作为组成团队的个体，如果其应得利益长期被漠视甚至受到侵害，他们的积极性和创造性无疑会遭受重创，从而影响到整个团队的竞争力和战斗力的形成和发挥，团队的总体利益也会因此受损。团队的价值是由团队全体成员共同创造的，个体的应得利益应该也必须得到维护，否则，团队的凝聚力就难以形成，甚至已有的凝聚力也会转化成离心力，团队精神的实质不是要团队成员牺牲自我去完成一项工作，而是要充分利用和发挥团队所有成员的个体优势去做好这项工作。

在xx公司工作的八年来，我深切地感受到，我们个人的成长已深深植根于事业的发展。作为一名红烟人，无论在哪个工作岗位上，都应为烟草事业的发展奉献自己智慧和能力。如果我这次有幸竞选成功，我将不辱使命，以最短的时间、全部的精力，投身于新的工作岗位。如果这次竞争落选，说明我在某些方面与领导和同志们的要求还有差距，对此我将正确对待、加压奋进、一如既往，更加努力地做好本职工作，珍惜每一次机会，争取更大的进步，不辜负领导和同志们的关心和信任。

总之，归纳为三句话：

——成功不自满!

——落选不气馁!

——坚决服务领导安排，一如既往，做好本职工作!

最后，希望能赢得领导和同志们对我的信任和支持。谢谢大家!

谢谢大家!

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)七**

一年来，我们始终坚持强基础、惠民生、促发展，建设服务型党组织，打造北部经济强乡的工作思路，全面推行基层组织服务发展、服务民生、服务群众、服务党员的四服务工作。现将落实情况作如下述职，敬请批评指正。

抓班子、带队伍，全力建设服务型党组织

我们紧紧围绕中国梦宣讲提素质、改作风、重服务，重点在培养、制度、实效方面下功夫，有效提高了基层组织科学执政水平和综合服务能力。一是强化队伍管理，转变工作作风。我们以中国梦宣教个人剖析写心得，单位剖析明责任，制定规划抓提高的方式，建立联系服务农村实效考核评价机制,做到了人人头上有目标，个个肩上有责任。二是注重队伍发展，发挥模范作用。切实把能为民服务，服好务的积极分子吸收到党组织中来。今年培训入党积极分子35人次，确定党员发展对象12名，发展党员11名(其中转正7名)。在全乡成立6个党员义务工作服务队参与社会发展建设。三是大胆使用人才，形成互动机制。注重人才统筹配置，大胆利用年轻人的优势，坚持把解决农民的实际问题作为组织工作的着力点和落脚点。目前，我乡一名三支一扶大学生任党政办负责人，6个农村支部中已有2名大学生村官任支部书记，3名大学生村官任支部副书记，1名事业干部任村支部第一书记。健全了乡、村互动的基层党建工作考核评价体系，形成了互动互促的工作格局。四是强化教育培训，提升服务能力。利用今年基层组织预警和中国梦宣教的机会，请县宣讲团及党校来我乡培训2次，乡党委集中专题培训8次，集中学习24次，各支部开展农村实用技术、创业技能培训12次1327人，强化了党员政治理论和专业技能，提升了党员干部示范服务水平。

由此，我深深体会到只有建强班子，抓好队伍，不断提升党组织服务支撑力，才能为建设北部经济强乡，提供强大组织保障。

抓载体，重发展，着力提升党组织服务实效

我始终认为：要增强党的工作实效，必须主动对接大局，深度融合，创新思维，创新载体，多层面，立体式服务中心工作，服务发展大局。一是服务干部生活。我们将部门纳入乡党委统一使用、管理，同等对待，切实解决干部工作环境，关心干部生活。1、看望生病干部及家属;2、花费近万元安装洗浴设施，解决干部洗澡的问题;3、开展趣味运动会、歌咏比赛、演讲比赛、跳健身操以及各类有益的联谊活动。确保了干部健康生活，高效工作，干部能像爱护自己的眼睛一样，爱护我们的团队，安心工作，进一步提升了干部为民服务的精、气、神。二是服务基础建设。每位党员干部必须包村包户挂点挂项目，将工作的实绩落实到具体事务上，全乡基础建设成效明显。目前村道水泥路18公里已完工，新建公路正在启动，年底村社道实现全面黑色化。现已完成新修村社道19公里，修建人行钢架桥8座;农网改造两个村，受益1800人;治理渠堰13公里，建成人饮工程22处，修建场镇排洪渠1180米，街道全部美化亮化。。三是服务产业转型。通过党委引导，党员带动，我乡已形成一村一品。在我乡党员产业示范基地带动下已形成了桂花茶叶;春笋的药材种植;柳垭的农业产业;白玉的养殖;华丰火炬的劳务运输。新型农村产业正在成为我乡农村经济的主要支柱。四是服务企业发展。我乡已实现工业总产值9800万元，乡党委始终坚持营造宽松的投资环境，企业效益反哺农民的招商引资理念。全年，为企业排忧解难27次，确保了企业正常运行。五是服务农村稳定。我们始终坚持用发展促进农村稳定。1、坚持乡党委、支部带头亲自下访寻问题，解难题，解决了李培民、李发明、蔡凤英等多年缠访的遗留问题27件，化解了多年来火炬电站历史债务21万元;2、我们利用党员义工队老党员自身影响力，宣讲国家政策导向，化解积怨，调处矛盾。他们响亮地倡导只有退休的年龄，没有退休的党员。3、用服务建设引导群众，由找问题向求发展转化。现在我乡无一例上访，无一件重大遗留问题。由此，我认为只要真心为民，直面矛盾，有寻访问题的勇气，有加快发展的决心，有破解难题的智慧，就能促进农村和谐发展。

建制度、强机制，大力强化党组织服务保证

一是构建述职评议制度。健全落实承诺、述职、评议、追究四位一体的基层党建工作责任制。每半年一次乡机关干部及支部书记述职述廉，接受党委点评后形成整改方案，限期督导。中国梦宣教期间，干部写出心得体会、述职剖析，各村讨论制定了两个120xx年服务发展规划。二是构建三级帮联机制。全乡形成了每个党委委员帮联3名干部，每个干部帮联3名党员，每个党员帮联2户群众的三级帮联制度，帮助解决党员群众实际困难。三是构建科学考核模式。建立三级联述联评联考制度，切实做到述职述党建、评议评党建、考核考党建。在考核评价体系中始终以考核党建服务发展作为主体，突出考核实效。四是构建书记谈话体系。全体乡干部、村主要干部，党委书记每年谈话一次，谈话以关心干部、关心服务、关心发展为主要内容，广纳群言，提升基层组织服务发展的质量。由此，我体会到常态化，长效化，增强服务实效，必须通过健全制度，完善机制来保证。

下一步工作打算

一是加大村级组织后备人才培养力度;二是以服务发展为核心，全面推进北山小乡镇农村经济转型。三是改变服务思路发挥基层党建作用。

总之，通过基层组织建设直接为民服务，全乡形成风清气正的社会风气，干部人心思干，人心思上的创业氛围。探索出了北山基层组织建设书记抓党建+四服务(服务发展、服务民生、服务群众、服务党员)的1+4工作新思路，带领广大党员干部群众脱贫致富奔小康。

**20\_年基层社区书记三年述职报告(推荐)八**

一、实施背景

一直以来，思想政治工作在供电企业的改革发展进程中发挥着引领思想、凝聚力量、稳定队伍的“生命线”作用。但当前，由于系统内外两方面环境和形势的变化，供电企业思想政治工作正面临着严峻的挑战和难题。一方面，当今中国正处于社会转型期，人的思想观念、价值体系、心理状况、行为方式等都发生着剧烈变化，人们思想上产生了一些严重问题，例如信仰缺失、诚信缺失、责任感淡漠、价值观趋利等等;另一方面，国家电网公司系统内体制改革、争当“两个一流”排头兵等改革任务、以及社会舆论政府监督更加严格等等，都使员工思想上产生了新的动态和问题，工作和服务压力增大，且面对一系列新的变化，员工思想上需要有转变和适应的过程。

从上述分析可以看出，供电企业员工思想正呈现多样化、复杂化等趋势和特征。基于这样的背景，近年来，国网杭州供电公司党委探索开展了思想政治工作“问题管理”。“问题管理”是当代四大管理模式之一(另三种是科学管理、人本管理和目标管理)，指的是在查找问题的基础上，科学地分析问题，最终正确地解决问题，以此来防范“问题”演化为危机的一套管理理论和方法。将“问题管理”融入企业思想政治工作，体现了现代管理的内涵和导向，更是思政工作科学化发展的有益探索。

二、主要做法

(一)调查分析供电企业员工思想上的突出问题

本案例汇总分析了国网杭州供电公司近五年来的员工思想调研报告，并吸收、综合了浙江省电力公司系统部分兄弟单位的相关数据和情况，经研究得出：当前供电企业员工思想上主要存在8个方面的突出问题：

1、班组负担重引发的焦虑。班组是企业的基本单元、管理的“末梢神经”。但目前，上级越来越多的管理任务和压力传递到班组，上报材料、报表、检查评比等面广量大，事务性工作牵扯了班组成员、特别是新进大学生过多的时间和精力，不仅使他们在现场积累经验、提升技能的机会减少，更严重影响到班组日常生产工作。

2、争先进位和结构性缺员造成了较大的心理压力。目前，省市县3级公司在同业对标中的争先氛围浓厚，很多单位“马不扬鞭自奋蹄”，高点定位，严格考核，所有指标都明确了责任人、所有指标都公布排名，并且和薪酬分配、人才培养、评先评优紧密结合。同时，基层单位结构性缺员的状况非常严重，职工、尤其是管理专职面对指标排名、考核、管理创新等繁重任务时，压力大、情绪重、抱怨多。

3、部分员工对职业前景的困惑。近年来，省市公司均成立了一些新的机构和单位，这些单位员工主要从全省各供电公司抽调而来，平均年龄小，人才当量普遍高，集中到一个单位后，面对职业发展空间狭窄和通道拥挤，积极性受到一定影响。县域运维站的员工也感觉上升通道不够畅通，和县公司职工相比、无论是政治或专业技能上提升的机会都相对少。

4、对标考核与实际工作脱节产生的纠结。同业对标是现代企业管理的必然要求和最佳手段。但由于形势发展、区域差异、基层特殊性等原因，在目前的对标体系中，有部分指标在设定和对下考核上还不够科学，和实际工作相脱节，特别是有些指标的客观制约因素多、并非主观努力就能提升，从而造成了员工思想上的困惑和纠结，导致“为了指标而指标”，滋长了形式主义，并耗费了大量时间和精力。

5、竞赛调考带来的思想包袱。为提升队伍专业素质、有效解决缺员问题，近年来，系统内各种培训、竞赛、调考活动日益增多。一方面，工学之间存在矛盾，竞赛要出成绩，必须投入更多的精力备战，从而不可避免地影响日常工作;另一方面，竞赛本身的“残酷性”，也给大部分参赛人员背上了“想赢怕输”的包袱。

6、农电及集体人员的归属感问题。自农电体制改革以来，农电系统划归国网统一管理，农电人员进入系统已有十几年，一直以来，农电员工辛勤工作，为农村供电的建设、运维和服务贡献力量。但由于与全民职工在编制、收入、职业发展等方面的差别，农电人员对企业的归属感还有待进一步增强。集体企业的员工也存在着同样的问题。

7、不同身份人员在价值认同上的差异。公司目前有全民、集体、农电及劳务派遣等不同性质的用工人员，因为政策和管理体制的不同，各类用工人员的职业愿景也尽然不同。价值观和事业观的差别，导致了员工的“不同欲”，想干事、不想干，干得好、混日子，干得快、磨洋工的等等，不同追求和定位的人员交织在一起，增加了管理难度，影响了团队风气，引发了员工思想上的混乱，隐藏着稳定风险。

8、收入福利减少带来的不良情绪。相对于主多分开前，员工的总收入和福利在下降，集体企业发展没有给员工收入带来较大增量。同时，反“四风”和执行“八项规定”使各单位执行政策更加严格、管理更加规范，以至于职工的一些需求得不到满足。少部分员工对政策的不理解，思想上不能正确面对，以及“从奢入俭难”的心理作祟，产生了不满和抱怨情绪。

从以上8个问题可以看出，虽然目前基层供电企业的绝大部分员工思想是积极向上、健康稳定的，但少数员工思想上存在着严重问题，且思想上的问题具有“传染性”，若不及时有效地解决，就会“发酵”、“蔓延”，影响队伍稳定。因此，面对纷繁复杂的“思想问题”，我们不能再套用过去粗放、简单的方法，而是要以提升科学性针对性为目标，运用马克思主义基本原理，探索与时俱进、务实管用的思想工作方法。“问题管理”正是这样贴近实际、富有成效，应大力倡导的新途径新方法。

(二)思政工作问题管理“1234”工作法

在开展思政工作问题“1234”工作法：“1”，即一项基本流程;“2”，即在查找问题上，坚持“两个结合”;“3”，即在分析问题上，建立“三级架构”;“4”，即在解决问题上，实行“四位一体”管控模式。

1、制定一项基本流程，确保工作有序开展

“查找问题—分析问题—解决问题”，这是问题管理的基本流程，也是开展思政工作问题管理所应遵循的步骤，这三个步骤逻辑合理、层层推进，属于“链条式”管理流程，符合思想政治工作的规范管理和创新需求。

2、坚持“两个结合”，确保查找问题全面深入

在查找问题这一环节，我们坚持以“两个结合”为抓手：

(1)在查找方式上，坚持“走下去”和“请进来”相结合。走下去，即定期开展“五访三问”等活动，组织政工人员走进基层一线，与职工群众打成一片，广泛了解情况、挖掘问题;请进来，即通过深化民主管理工作，推行涉及员工切身利益的重大事项“职工代表听证会、普通员工评议会、离退休职工通气会”制度，完善“问题”反映渠道和途径，让员工的诉求充分表达、思想上的问题及时暴露。

(2)在活动载体上，坚持“正激励”和“硬约束”相结合。正激励，即开展“问题有奖征集”等活动，通过奖励调动职工的积极性，引导职工群众主动地查找、发现并上报问题;硬约束，即建立“六融入”(融入基层、现场、班组、员工、客户、课题)工作法、推行基层单位班子成员担任供电所或班组第一所长(班长)制度，规定各级领导干部定期、不定期深入基层发现问题，推动干部直接面对问题并解决问题。

3、建立“三级架构”，确保分析问题科学有效

以公司、部门(二级单位)、班组这三级架构为基础，对应建立思政工作三级“问题管理库”，分层分类研究分析。

(1)建立面向基层的1级问题管理库。基于班组、供电所这一层面，重点分析一线队伍因生产生活原因产生的思想问题，坚持“守土负责”原则，认真分析、找出本班组或供电所员工思想问题的根源，加强与有关职工沟通，全面了解信息，明确工作方向。

(2)建立面向部门(二级单位)的 2级问题管理库。基于职能部室、二级单位这一层面，重点收集、分析1级库提交的问题、因管理原因造成员工思想压力大等问题，从管理上分析根源，并与公司和供电所、班组这一层面加强联络、征询和反馈，发挥好桥梁纽带作用，使问题的流转更畅通。

(3)建立面向公司的3级问题管理库。基于公司领导班子，研究分析1、2级管理库无法解决、提交上报的问题，此类问题都较为突出，具有严重性和集中性，处理不当，甚至会影响企业工作大局。因此，通过建立领导层面最高、资源最为集中的第3级管理库，解决最棘手、最紧迫的问题。

4、实行“四位一体”管控模式，确保解决问题闭环管理

“解决问题方见真章”。为确保问题得到有效解决、形成闭环管理，探索推行“四位一体”管控模式：

(1)召开“三方会议”。每月召开一次专题会议，会议由问题发现者(政工人员)、问题涉及人员单位、解决问题相关部门单位三方人员参加。会议主要有三项议程：分析界定问题、制订问题解决方案、明确处理问题的“第一责任人”，即在分析“问题”的根源、难易程度、涉及面基础上，制订解决方案，指定一名“第一责任人”，由其负责问题的全过程管理。

(2)实施“分类管理”。召开“三方会议”后，政工部门对所有的员工思想“问题”汇总和分类，根据会上对问题性质的界定分为“急难、重大、一般、萌芽”四个等级，对应采取“快速办理、重点突破、稳步解决、提高重视”四类处理态度和办法，在解决问题的“时间表”、“任务书”、“责任状”上都有所区别，加强精益化管理。

(3)强化“督办和反馈”。政工部门负责督察督办员工思想“问题”的整改落实情况，直接联系责任部门和第一责任人，下发“督办通知单”，告知时间节点要求，了解工作进展，协调解决困难，并定期编发《督办简报》。在工作任务完成后，政工部门即与涉及人员或所在单位取得联系，确认“问题”处理的效果和满意度，并在下一月的“三方会议”上反馈通报。

(4)推行“最佳实践共享”。思想上的“问题”具有规律性和反复性，开展“问题管理”的目的之一，即通过对单一问题的研究处理，“解剖麻雀”，找准(同一类问题)规律，掌握方法，实现举一反三、以点带面。因此，我们应及时总结提炼经验，建立员工思想问题管理的“案例分析库”、“典型经验库”、“知识援助库”，供学习和交流，实现“最佳实践共享”，提高干部员工的思政工作能力。

5、应对员工队伍思想问题的具体举措

针对员工思想上存在的主要问题，运用“问题管理”，我们制定实施了相应举措：

(1)开展员工思想动态“大数据”分析。建立网络平台和数据库，开展员工思想动态“大数据”调研分析，一方面分析出代表性问题的根源，另一方面把准队伍思想状况的发展趋势。同时，实施“流处理”和“批处理”两项举措，“流处理”，即针对个别性、但易导致恶劣影响的思想问题，立即处理和解决;“批处理”，即针对普遍性、且需要稳妥处理的问题，摸索出“最佳实践”后，进行问题“批处理”。

(2)大力加强员工心理疏导。人的思想和心理问题紧密相连，在创新思政工作方法时，对员工的心理疏导和帮扶也应同步加强。实施“员工心理帮扶计划”，建立“心理培训课堂”、网上“连心桥”、“心理咨询日”等平台和制度，组织政工、中层、班长等管理人员报考心理咨询师，提高本领，加强沟通，真正做员工的“贴心人”。

(3)实施班组“减负‘定向突破’”计划。以减轻班组负担为目标，查找梳理问题的症结所在(非生产性事务、工学矛盾、人力资源等)，每年明确相关的改进和提升目标，实施“定向突破”，并以此进一步推进班组思想政治建设，帮助基层解决实际难题，激发班组的凝聚力、战斗力和活力。

(4)开展员工“三能”提升行动。以提升员工“三能”(智能、技能、体能)为目标，帮助员工建立正确的心智模式，主动调节压力，增强工作动力;不断提升专业技能，激活人力资源，缓解缺员矛盾;引导员工积极参加文体运动，保持健康的生活方式，减轻和释放各方面的压力。

(5)建立青年职工“定苗助长”培养模式。针对公司广大青年员工，有针对性地实施“定苗助长”培养计划，帮助优秀青年人才规划职业生涯，选择职业发展“辅导员”，打通和拓宽市县供电企业与五大新单位之间的人才交流通道，对优秀青年员工实施跟踪培养管理，加快其成长成才。

(6)开展“办实事”活动。进一步加强对农电、集体员工的人文关怀，广泛征集农电、集体员工的需求和想法，每年科学制定为员工“办实事”项目，开展专题活动，在政策范围内，为农电、集体员工多解决些实际困难，合法合规地提高待遇，有效满足合理诉求，不断增强农电、集体员工的“我是国家电网人”意识。

(7)推行领导班子“走动式”管理。把走动式管理的相关理念、流程、制度运用到领导班子群众路线作风建设中，推行领导班子“走动式”管理，使感情交流和现场管理相结合，开展六走向活动(走向现场、走向班组、走向职工、走向客户、走向政府、走向媒体)，体察民意，了解真情，解决问题。

(8)实施思政工作“柔性管理”。设立职工黄金心态工作室，缓解精神压力、塑造阳光心态，保障员工心态健康向上。建立公司政工干部联企、基层党支部书记结班、班组长负责、党团员协助的全方位立体化的思想政治工作覆盖体系，宣传政策、化解矛盾、凝聚人心。

(9)实施幸福企业“和谐管理”。构建员工幸福指数指标体系模型，以“三向四维”(面向基层、面向员工、面向家庭，涵盖物质、精神、政治、环境四个维度)为基本出发点，营造“和谐友爱、快乐工作、身心健康”的良好氛围，推进幸福企业创建。

(10)实施企业文化建设重点突破行动。不断创新文化传播的载体，持续改善班组、供电所的文化环境建设，积极培育基层企业文化建设示范点，把企业文化融入管理制度、考核体系、员工行为规范中，切实发挥企业文化融入管理、促进和谐、引领发展的重要作用。

三、主要成效

思政工作问题管理，一定程度上创新了思政工作方式方法，具体表现为“四个转变”:

1.实现了从“灌输式”向“互动式”的转变。传统的思政工作多采用单向灌输式的说教，显得枯燥乏味。推行“问题管理”后，思政工作实现了重心下移，政工人员需要真正到群众中挖掘问题，增强互动交流，使职工充分地反映问题，既吸引了职工参与，也提高了思政工作的实效性。

2.实现了从“粗放型”向“精益型”的转变。以往的思想调研，多采用问卷、座谈等形式，提出的问题都是些原则性、面上的，提不起职工兴趣，收集的数据和信息价值也不高。问题管理要求思想调研在形式内容的设计上更加精细，带着问题开展调研，提出的问题更具针对性，收到的效果务实管用。

3.实现了从“阶段性”向“实时性”的转变。以往，员工思想调研一般都是以月、季、半年为周期开展，属于阶段性的工作。实施问题管理后，一旦出现员工思想问题，立即启动问题管理流程，采取举措，整改落实，使思政工作实现全时段、实时性的动态管理。

4.实现了从“简单化”向“科学化”的转变。思政工作问题管理是一项系统工程，从理念、做法、机制等都要相应的配套完善。这项工作进入规范化、常态化运作后，必然有一整套的支撑流程和机制，从而形成了科学化的工作体系。

通过实施问题管理，提高了企业思想政治工作的有效性和针对性，使思想政治工作不断焕发新的生命力和战斗力，更加贴近中心、贴近基层、贴近职工，提高了对中心工作的贡献度。在g20杭州峰会召开期间，公司圆满完成有史以来标准最高、规模最大、责任最重的保电任务，实现“四个零”的保电目标。公司阿斌共产党员服务队作为十大典型、唯一的企业代表在全国党员志愿服务现场会上作典型发言，获评全国“工人先锋号(岗)”、国家电网公司“为民服务”典范团队和“金牌共产党员服务队”等多项荣誉。公司物质文明和精神文明建设获得双丰收，在国家电网公司大型供电企业同业对标中进入标杆，获得省会城市第一和综合第三名的优异成绩;在浙江省电力公司系统同业对标中综合排名以及业绩、管理排名一举囊括三项第一，并以最高分被评为综合绩效优胜单位，全面创造了历史最优业绩，同时还荣获全国文明单位称号。

四、经验启示

开展思政工作问题管理，是一项系统工程，不仅要有理念和做法，也要有相应的支撑保障机制，实现长效发展。我们通过坚持“四个一”，推动思政工作问题管理长效化。

1.建立一套管理制度。从思政工作问题管理的工作职责、任务、流程、标准等方面作出明确要求和规定，出台相应的文件制度，切实加强制度的宣贯和执行，在企业内部形成统一认识和浓厚氛围，推动工作常态化开展。

2.建立一套信息系统。日常实现员工思想动态的分析、问题汇总、流程记录处理、典型经验梳理等功能，并能满足“大数据”分析和运用，进行信息的研究和预判，提供丰富的数据资料和研究结果，为扎实有效地做好思政工作提供科学依据和保障。

3.建立一套考核机制。针对企业内各基层党组织，把思政工作问题管理作为重要的考核内容，依据员工思想“问题”的查找及解决数量、员工满意度、典型经验创造等设计科学合理、定性和定量相结合、可操作的考评体系，并与业绩考核、党建考核等挂钩，加强激励和表彰。

4.打造一支过硬队伍。对照实施思政工作问题管理所必需的管理和能力素质要求，加强专职政工人员、基层党政负责人、供电所所长书记、班组长的能力建设，提升相关人员的群众工作能力、创新实践能力、组织协调能力等，打造一支政治过硬、服务意识强、能力水平优的政工队伍。

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！