# 专业调解组织建设调研报告

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2025-02-05

*第一篇：专业调解组织建设调研报告专业调解组织建设调研报告专业调解组织建设调研报告党的十八大报告强调：“正确处理人民内部矛盾，建立健全党和政府主导的维护群众权益机制，……完善人民调解、行政调解、司法调解联动的工作体系，畅通和规范群众诉求表达...*

**第一篇：专业调解组织建设调研报告**

专业调解组织建设调研报告

专业调解组织建设调研报告

党的十八大报告强调：“正确处理人民内部矛盾，建立健全党和政府主导的维护群众权益机制，……完善人民调解、行政调解、司法调解联动的工作体系，畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障渠道”。十八大报告这一论述为拓展人民调解领域，延伸人民调解触角，探索建立行业性专业调解组织指明了方向，同时，建立行业性专业调解组织也是推进矛盾纠纷排查调处全覆盖工作体系建设的重要内容之一，是有效化解行业性专业性纠纷的重要抓手。

一、xx区行业性专业调解组织建设的做法与成效。

近年来，随着我区城镇化进程的加快推进和区域经济社会的跨越发展，社会生产生活都发生了重大而深刻的变化，各类矛盾纠纷数量逐年上升，尤其是劳动争议纠纷、医疗纠纷、交通事故纠纷、环境污染纠纷、征地拆迁纠纷等专业性纠纷引发的群体性纠纷不断增多，虽然人民调解在化解以上专业性纠纷中一直发挥着积极作用，但是这些矛盾纠纷总体来说是属于相关行业的专业纠纷，长期以来主要依靠其主管部门的行政调解、劳动仲裁或法院诉讼等途径解决，严重牵制了党委政府和有关部门的工作精力，同时也浪费了大量行政资源、司法资源和财政资源。如何提升人民调解化解矛盾纠纷的能力和水平，更好地发挥人民调解化解矛盾纠纷的独特优势，为党委政府分忧、为群众解难，切实维护社会和谐稳定显得尤为重要。鉴于此，从2025年开始，我区就积极探索在矛盾纠纷较为集中的行业建立行业

性专业调解组织，充分发挥行业性专业调解组织在化解专业性矛盾纠纷中的重要作用。

探索建立医患、交通等行业性专业调解组织。行业性专业人民调解组织与传统的人民调解组织相比，虽然在组织性质、工作原则、工作方式上基本相同，但在运作模式、工作机制、人员要求、基础保障上有较大差别。从2025年起，我区选择在医疗、交通、劳资、物业等纠纷相对突出的行业建立行业性调解组织，同时，这些部门积极性也比较高，调解组织建立后，在化解专业性矛盾纠纷中发挥了不可替代的作用，为部门和行业的发展与稳定创造了良好的环境。据统计，2025-2025年，全区相关行业性专业调解组织调解的矛盾纠纷占当年全区人民调解组织调解纠纷总数的%、%、%、28%、%。

实践证明，行业性专业调解组织

在化解特定行业矛盾纠纷中作用不可替代，单一传统的人民调解有向专业化、规范化、联合调解的发展趋势，维护社会和谐稳定的成效也日益显现。

加强部门间的联动协作，共同推进行业性专业调解组织的建设运行。行业性专业人民调解组织是建立在某一行业的人民调解组织，因此，我区加强相关单位之间的互通协调、紧密配合，在实际操作过程中，首先是成立由双方或多方单位领导和业务部门人员参加的指导协调小组，共同商定行业性专业调解组织的组织架构及工作体系，便于实际操作；其次是共同商讨制定实施意见或工作方案，落实具体工作措施；第三是根据各自职责开展指导管理工作。行业性专业调解组织的建立及作用的有效发挥，使大量的矛盾纠纷从涉事单位分离出来，节约了相关单位的行政资源，减轻了其工作压力和负担。

强化保障措施，提高调解水平。为确保行业性专业调解组织的有效运行，我区逐年提升对行业性专业调解组织人、财、物的保障水平，目前，全区各行业性专业调解组织有专职调解员86名，其中大多是行业中退休的专业人士，专业知识水平较高，调解纠纷的能力较强，矛盾纠纷调解成功率也有了较大提升，区司法局还通过“计件奖励”、“以奖代补”等形式，对专职人民调解员进行专项补助，提高他们的工作积极性。

二、推进行业性专业调解组织建设存在的困难和问题。

人民调解社会认知度不高，相关部门重视程度不够。虽然行业性专业调解组织在调处化解专业性纠纷中发挥了重要作用，但是有不少群众对其缺乏认知，出现矛盾纠纷时，往往选择上访或者诉讼。同时，行业性专业调解组织的建立运行在很大程度上依赖于相关单位或部

门的支持配合，只有这样行业性专业调解组织才能发挥作用，取得实效。今年，为加强我区行业性专业调解组织的建设，区司法局积极与教育、建工、台办、妇联、住建、城管等部门沟通协调，但是少数部门对建立行业性专业调解组织缺乏认识，工作主动性不够，推进工作进展缓慢。此外，省、市要求500人以上的企业需建立人民调解委员会，单靠司法行政部门开展这项工作难度很大，需要由人社局、财政局、工会等部门支持配合，共同推动工作开展。

调解员队伍的年龄结构及稳定性问题。目前，全区现有的行业性专业调解组织调解员队伍大多是各行业的退休人员或聘用人员组成，在结构上呈现“两头多、骨干少”的特征。由于专业性纠纷调解一般难度都较大，成功调解一起纠纷可能会花上几天甚至几十天的时间，对于上年纪的退休人员往往力不从心，而聘用人员大多因工资待遇低留不住

人，这对调解员队伍的稳定性构成严重的影响。同时，由于多数行业性专业调解组织是近年来新设立的，调解员中新人较多，既具有专业知识，又有调解知识和调解技能的人才少之又少。

行业性专业调解组织经费保障不到位。在经费保障上，各行业性专业调解组织的各项经费都是由司法行政部门和相关部门筹集，或由司法行政部门和相关部门共同向区政府申请专项经费，这种保障措施具有临时性和不稳定性。同时，由于经费来源不同和部门之间的考核差异，专职调解员的工资差距较大，影响了专职调解员的工作积极性。

三、进一步加强行业性专业调解组织建设的几点工作建议。

充分认识加强行业性专业调解组织建设的重要意义。行业性专业调解组织是新形势下人民调解工作的创新、发

展和完善，对于化解特定行业的矛盾纠纷具有独特的和不可替代的作用。在特定行业设立专业调解组织，组建一支既懂法律和政策，又善于调解的专业化调解员队伍，就是要通过人民调解的形式，切实做好特定领域的矛盾纠纷排查调处和突发事件的防控工作，将社会矛盾纠纷化解在基层，消灭在萌芽状态，解决在诉讼之外，减少因矛盾纠纷调解不及时而引发矛盾纠纷激化、民转刑案件和群体性事件的发生。当前，伴随我区经济社会快速发展的同时，诸如劳动争议、征地拆迁、环境保护、城市管理、物业管理、校园伤害等具有行业性、专业性特点的矛盾纠纷凸显，并已成为影响我区经济发展、社会和谐稳定的热点、难点问题。因其具有很强的专业性，现有的人民调解委员会难以很好地承担调解工作，必须建立行业性专业调解组织，专门从事特定行业矛盾纠纷的调解。应通过政府购买公共服务的方式，强化专业性调解组织建设，出台行业性专业调

解组织建设的规范性文件，进一步规范行业性专业调解组织机构、制度及保障机制，形成在党委政府统一领导下，主管部门具体负责落实，司法行政部门业务指导，各方力量广泛参与的行业性专业化调解工作格局。

将推进行业性专业调解组织建设摆在重要议事日程。各有关部门要从巩固党的执政地位、提高政府执行能力、维护群众利益、促进社会和谐稳定的高度，摆正人民调解工作的位置。要切实担负起行业性专业调解组织建设的责任，形成工作合力，确保行业性专业调解组织建设顺利推进。各相关行业主管部门在推进过程中，要切实解决本行业专业调解组织组建、运行中出现的困难和问题。应将行业性专业调解组织建设纳入综治平安目标考核重要内容，加强检查考核，确保行业性专业调解组织建设取得实效。

建立一支专业化、职业化的调解员队伍。各行业性专业调解组织应由3-9人组成，设主任1人，可设副主任若干名，每个行业性专业调解组织至少有2名以上的专职调解员，调委会成员一般由行业主管部门通过推选产生，必要时，区人民调解委员会可指派1-2名专职调解员参与调解重大、疑难、复杂纠纷的调解。专职调解员既要精通法律，善于调解，擅长做群众工作，又要具备相关行业专业知识。要充分利用社会资源，注重吸纳政法战线退休人员、行业技术人员、优秀大学毕业生以及老党员、老干部、老教师加入行业性专业调解组织行列，不断优化人民调解员队伍，提高行业性专业调解组织的工作效率和工作质量。

以财政保障为重点，着力加强行业性专业调解组织的经费保障。人民调解委员会调解矛盾纠纷不收取任何费用，是一项公益性的社会事业，提供的是公

共服务。司法行政部门作为各级各类调解组织的管理指导部门，只具备指导服务的职能，对于新建的行业性专业调解组织的工作经费，没有能力承担，从而就影响了行业性专业调解组织的建设和发展。2025年，市财政局、市司法局联合转发了《省财政厅、司法厅关于转发》的通知，文件中要求各区县结合实际对专业性调委会的工作经费给予适当补助，确保人民调解工作正常开展。要将行业性专业调解组织工作经费纳入各级财政预算，做到专款专用，为行业性专业调解组织健康发展提供资金保障。

**第二篇：调解调研报告**

关于完善法院审判工作与人民调解制度的调研报告

指导人民调解、对人民调解协议书依法予以确认是人民法院的法定职责，我国《民事诉讼法》第16条对此作了相应规定。人民调解协议司法确认程序方便当事人诉讼，实现了诉讼与非诉讼机制的有效衔接，可实践中,基层法院指导人民调解工作因在工作机制等方面不能完全适应新形势的需要，出现了一些弱化的趋势,制约了人民调解作用的发挥。法院在办理司法确认案件过程中，发现该制度在司法实践运行中存在以下问题，并提出完善建议，期望能促进该程序的高效运行。

一、存在的主要问题

（一）、对指导工作认识不足

人民调解是基层组织处理民间纠纷的一种最基本、最重要、最有效的形式，是司法工作必要的、有益的补充，其成本低、效率高、效果好，有利于矛盾的化解，如果充分利用，可以在很大程度上减轻法院工作的压力。然而，近年来，法院审判工作日益繁重，审判资源不足，多数法院案多人少的矛盾突出。作为审判职能部门，法院自然将工作重心偏向于一线审判，对指导工作行于表面、流于形式；说起来重要，做起来次要，忙起来不要，在很大程度上仅仅停留在文件、口头上。

（二）、缺乏专门的指导机构与人民调解组织衔接

一直以来，法院内部未设有从事和管理指导人民调解工作的专门或兼职机构，通常是各基层人民法庭庭长或各自为政或相互推诿，指导工作开展相对混乱，工作成效也参差不齐，往往是事倍功半。

（三）、确认程序的法律依据相互冲突。

《最高人民法院关于建立健全诉讼与非诉讼相衔接的矛盾纠纷解决机制的若干意见》、《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》、《人民调解法》、《最高人民法院关于人民调解协议司法确认程序的若干规定》都对可以申请司法确认的调解协议的范围、调解主体做了不同的规定，一定程度上造成司法确认程序依据的混乱。

（四）、对人民调解员的培训指导不够

人民调解员队伍的素质是人民调解工作质量、作用以及发展前途的决定性因素。随着社会经济的发展，人们的法律知识水平越来越高、维权意识越来越强。相对的，人民调解员有限的法律知识和调解技巧在调解时越发显得捉襟见肘，经常被当事人的问题问得面红耳赤、哑口无言，严重影响了人民调解在群众中的公信力。对此，指导人民调解工作的人民法院难辞其咎。

（五）、对民调人员制作的调解协议书重视不够

人民调解协议的订立和履行是人民调解工作的重要环节。实践中，因为民调人员的水平等其他原因，调解协议经常出现语言不规范，不正式，表达有歧义，甚至有《最高人民法院关于审理涉及人民调解协议的民事案件的若干规定》第五、六条规定的情形等问题，影响了人民调解工作的质量、效能和社会公信力，导致当事人对人民调解的公正性和有效性产生怀疑，进而影响了人民调解工作的开展。

（六）、联动工作机制不健全

指导人民调解工作是司法行政机关和人民法院法定的共同职责。指导工作的有效开展离不开各机关、各部门之间的协作和配合。现阶段，对人民调解工作负有指导义务的机关之间对指导工作存在各自为政的现象，未有效地利用已有资源，整合信息，建立联动、长效的指导工作机制，使指导效果未能尽显。

（七）、缺乏必要的奖励机制

对指导人民调解这项工作，不少法院虽然口号天天喊，动员大会月月开，但在实际工作中，却是干好干坏一个样，干多干少一个样，打击了部分干警的热情和积极性，制约了指导工作的开展。

二、建议与对策

（一）、认识到位，落实到位

人民法院，尤其是基层人民法院，应当重视人民调解在解决社会矛盾纠纷中的优势和作用，克服唯案办案的局限思维，高度重视对人民调解工作的指导，把指导人民调解工作作为一项重要任务列入年初工作计划，纳入年终目标考核内容之中，并定期检查落实，形成主要领导作第一责任人，亲自抓；分管领导作直接责任人，具体抓；其他领导协助抓，一级抓一级、层层抓落实的领导责任体系，切实改变“工作写在纸上、落实讲在嘴上”的局面。相信不仅可以弥补法院审判资源的不足，而且能借助人民调解之力，为构建和谐社会，化解社会矛盾工作作出更大的贡献，实现“小事不出村，大事不出乡，矛盾不上交”。

（二）、设立专职指导机构——调解庭

临猗法院于2025年抽调各业务庭室骨干在全省率先成立了调解庭，负责全院立案前调解及对人民调解的指导和管理工作，庭长担任部门负责人，庭内审判人员任民调指导员。使调解庭与矛盾调处中心对接、基层法庭与辖区矛盾调处中心对接。由调解庭定期或临时向庭室发业务指导文件，布臵业务培训任务，各责任部门负责实施，最后由各责任部门向办公室反馈任务完成情况，由办公室组织各责任部门相互交流、学习，介绍好的方法、经验，以供参考，达到统筹安排整合利用各种资源的效果。

（三）、建立完善立案、审查程序

基层法院受理司法确认案件应该严格执行立案程序，按照民事诉讼法关于管辖的规定进行仔细审查，对不属于基层法院受案范围的案件及专属管辖的案件不予受理，告知其向有管辖权的法院提起诉讼。立案受理的争议不大、标的较小的案件可以由调解庭直接办理，标的较大、案情较复杂的案件按照立案案由随机分案至相关业务庭承办。

严格执行参与调解委员回避规则。基层法院可以在日常工作中监督、指导人民调解委员会工作，但是对于最终达成的人民调解协议，应该严格依法、独立审查，排除人民调解委员会的干涉，达到司法确认程序过滤违法、违反公序良俗调解协议的目的。

（四）、建立健全多元化长效培训指导工作机制

提高人民调解人员的法律政策水平、文化水平和调解工作技能是指导人民调解工作的重中之重。实践中，对民调人员的业务指导没有建立起长效机制，培训方法过于单一,培训内容相对滞后。笔者认为可从以下几个方面加强和改进工作：

1、充分利用现代办公资源，建立指导人民调解网络管理平台，为指导人民调解工作成立专门的网络窗口，由法院内部指导人民调解工作的专门机构将人民调解工作培训计划公布，并定期或临时安排法律咨询、业务培训、巡回办案等一系列指导活动的时间、地点及参加人员，使培训者和被培训者都能早作准备。

2、创新培训方式，使培训方式多样化

集中授课培训可采取区集中培训、乡镇分级培训；定期培训、不定期培训等多种形式。可邀请1-2名经验丰富的法官和专业律师担任人民调解培训常年客座讲师，由他们结合自己多年的工作经验和相关案例对社区多发性民事纠纷（如婚姻家庭纠纷、农民劳动争议、相邻纠纷、赡养与继承等纠纷）涉及的基础法律、调解技巧进行专题讲座，并对如何制作人民调解谈话笔录、如何制作调解协议、如何立卷等工作给予专项培训。针对赡养纠纷，婚姻家庭纠纷，邻里纠纷等具有代表性的典型案件，开展巡回审判，邀请民调人员旁听庭审。通过现场观摩，现场学习法官的调解方法和调解技巧，民调人员一致认为收获颇多。在每个指导调解工作的责任部门建立定点定人联系制度，落实一个审判员帮带多个人民调解员的“一对多”帮带模式，点对点就人民调解员个案调解过程中遇到的法律问题予以解答，每个审判员每季

度至少旁听一位自己所帮带的调解员的调解观摩活动。这样，民调人员在实际工作中一遇到法律及调解技巧问题，随时就能解决，进一步提高民调人员化解民事纠纷的能力水平。

3、培训内容与时俱进

随着社会的进步，经济的发展，新形势下人民内部矛盾已不仅仅表现为婚姻家庭、邻里、损害赔偿等常见性、多发性矛盾，还出现了城乡建设、土地承包、环境保护、征地拆迁、农村基层自治组织改选引发的种种社会热点、难点纠纷。对此，对民调人员的培训也要与时俱进，紧跟时代潮流，研究、分析遇到的各种新矛盾、新问题以及民间纠纷的新特点、新规律，找出带有普遍性和规律性的问题，总结调解工作的新经验，及时向民调人员推广，促进人民调解工作快速发展。

（五）、规范调解协议书的制作

《最高人民法院关于审理涉及人民调解协议的民事案件的若干规定》第一条规定，经人民调解委员会调解达成的、有民事权利义务内容，并由双方当事人签字或者盖章的调解协议，具有民事合同性质。当事人应当按照约定履行自己的义务，不得擅自变更或者解除调解协议。人民调解协议的内容和制作要求有严格的规范，为提高民调人员制作人民调解协议的质量和水平，法院可以通过以下几种形式指导、规范民调人员对调解协议的制作：

1、对审结的涉及人民调解协议的民事案件实行定期或不定期质量评查分析，通过评查分析，归纳其中的语言规范问题，表达歧义问题等，向人民调解委员会提出修改建议，帮助提高人民调解委员会工作水平和社会公信力。

2、对涉及人民调解协议被人民法院生效判决变更、撤销或者确认无效的，人民法院要以适当方式告知当地司法所和人民调解委员会。

3、发现人民调解协议书具有《最高人民法院关于审理涉及人民调解协议的民事案件的若干规定》第五、六条规定的情形等问题时，应当及时向司法所和人民调解委员会提出纠正的司法建议。

（六）、精心构筑“三位一体”指导网络

法院与司法局定期召开联席会议，交流人民调解工作开展情况，分析人民调解工作中所存在的问题；总结经验，研究对策，制定改进措施。建立联合培训制度，通过集中培训、旁听庭审、担任人民陪审员等手段，加强对人民调解员的业务培训，提高人民调解员的业务素质。加强与人民调解委员会等相关单位的沟通和交流，建立指导人民调解工作例会制度，建立畅通的信息交流渠道，及时反馈经人民调解又起诉到法院的民事案件，使人民调解与诉讼调解做到有机结合，建立长期良好的联络机制。建立结对工作联系制度，通过面对面交换意见的方式加强对人民调解的具体指导，分析研究纠纷发生的特点和倾向性问题，确定当前预防纠纷发生的措施和人民调解工作的重点，并进行有关法律知识业务培训。只有建立起法院与司法局、调解委员会的“三位一体”联动立体式调解网络，树立指导工作一盘棋思想，协作联动，齐抓共管，才能形成工作合力，将人民调解的优势尽显。

（七）、建立指导调解工作的激励制度

坚持考评问效，将指导工作具体落实到个人，建立指导人民调解工作的责任制，每位从事指导人民调解工作的人员都有自己的职责和工作范围，同时建立指导人民调解工作档案和个人成果档案，每年年初制定指导调解工作的计划，各位审判人员按照计划组织实施，年终将指导人民调解工作的成果作为一项目标考评，凡在指导人民调解工作中创新思路、方法得当、效果明显的，均给予相应的精神鼓励和物质奖励，对于没有完成工作任务的干警，给予相应的行政处分，将指导人民调解工作真正视为法院基础工作的一部分，通过奖惩激励制度调动法院干警指导人民调解工作的积极性。

在新的历史条件下，如何有效指导人民调解工作、加强人民调解协议的司法确认工作是一项挑战，更是一个机遇，人民法院在人民调解这一具有中国特色的重要法律制度和广阔天地中已大有作为，相信也必将更有作为，最终实现人民调解与司法裁判的功能相济和良性互动，为党政减压，为基层维稳构牢第一道防线。

**第三篇：人事争议调解组织建设的调研思考**

摘要：本文从即墨市人事争议调解组织建设的实际入手，分析了人事争议调解组织建设中存在的困难和问题，并提出了加强人事争议调解组织建设的对策与建议。

关键词：人事争议 调解组织建设 问题 对策

人事争议调解是解决人事争议的基本手段之一，是人事争议处理的重要程序、化解人事争议的重要方式。当前各种社会矛盾的解决

渠道中，调解的地位越来越突出，已成为解决人事纠纷的“第一道防线”，也是顺利审结争议案件，维护社会稳定的需要。强化调解作用，把人事争议大量解决在基层，及时依法保护当事人权益，对于化解人事纠纷、规范人事管理、促进人事关系和谐起着尤为重要的作用。因此，笔者认为，应建立健全基层单位部门人事争议调解组织，构建完善可行、无缝隙的调解网络体系。现结合我市在人事争议调解组织建设中的实际，对调解组织建设的问题及对策做粗浅分析，不当之处请批评指正。

一、我市建立人事争议调解组织的基本情况

为深入贯彻落实《中华人民共和国公务员法》和《人事争议处理规定》有关规定，根据\*\*市中级人民法院、人事局、法制办印发的《\*\*市人事争议调解试行办法》和上级的统一要求，2025年7月18日，我市下发通知，在全市22处镇、街道及经济开发区、田横岛旅游度假区以及教育体育、卫生、发展改革、民政、财政、公安、劳动和社会保障、城乡建设、国土资源、环境保护、交通、农业、林业、水利、农机、畜牧、海洋与渔业、文化、人口与计划生育、广播电视、市场建设服务等21个较大的系统、单位，各自成立了人事争议调解组织，运用与司法相衔接的调解机制，依法、及时、有效化解本系统、本单位的有关人事争议。通过构建与司法相衔接的全市人事争议调解网络体系，建立更直接、更广泛、更有效的矛盾纠纷调处机制，促进人事关系和谐稳定，确保人事制度改革顺利进行和人才合理流动与配置。

二、人事争议调解组织建设的几个问题

目前，虽然我市大部分部门单位的人事争议调解组织已建立起来，但笔者认为，人事争议调解组织要充分发挥好职能作用，还存在以下几个方面的问题：

（一）部门单位对调解工作的思想认识不到位。人事争议调解工作具有很强的政策性、规范性，涉及到广大机关、事业单位及其工作人员的切身利益。从实际情况来看，受传统人事管理模式和观念的影响，部门单位对人事争议调解工作还有模糊认识，上到单位领导，下到普通干部职工，普遍对人事争议调解工作的重要性认识不到位，有的甚至还有畏难情绪，由此也带来行动上的不到位，导致人事争议调解工作的开展还有一定的阻力和困难。比如，有些单位领导认为本单位没有人事争议，没有必要设立调解组织；实践中即使出现了人事纠纷，当事人也往往不是通过调解或仲裁程序，而是不停地到有关部门上访反映问题，既造成了自身的经济负担，又影响了社会稳定。

（二）人事争议调解工作的发展尚有困难。一是人事争议调解受案范围还不够宽，大量的人事争议案件因不在受案范围之列而不能受理。根据《\*\*市人事争议调解试行办法》确定的受案范围，受案范围还主要是履行聘用合同、辞职辞退方面的人事争议，还不能受理诸如在职称评定、工资执行方面发生的人事争议。我市管理的事业单位有820余个，在编人员2.1万余人。目前，虽然各单位都实行了人员聘用制，但人员聘用制度还不够完善，还不是完全按照聘用合同来执行，全市每年的辞职辞退人员也就20人左右。根据\*\*市文件规定，县级市事业单位工作人员辞职必须经县级人事部门批准，这就导致了部门调解组织调解受案范围过窄，调解业务相对较少，部门调解组织的工作人员处在无事可干的状态。

（三）宣传力度不够，人事争议调解工作鲜为人知。人事争议调解有严格的调解范围、调解程序、审查规定等，这些规定多数当事人不甚了解或认识不准，许多人把人事管理中出现的所有纠纷都希望通过调解渠道解决。这种情况不但给调解组织增添了许多麻烦，更主要的是影响了当事人及时维护自身的权益。造成这种局面主要是因为宣传力度不够，一方面是县级市人事争议仲裁部门对全市仲裁知识的宣传力度不够，另一方面是部门调解组织对所属干部职工争议调解知识宣传不足，导致广大干部职工缺乏人事争议调解工作的相关知识，同时又缺乏各个层面的交流学习，造成人事争议调解工作不广为人知。

（四）调解组织队伍建设亟待加强。一是单位之间发展不平衡，一些大的系统，如教育、卫生等系统因为有专门的政工科室负责人事工作，人事工作人员相对比较多，人事政策和业务知识掌握比较全面，基本能满足调解的需要。而一些小单位、小部门，根本没有专门的政工人事科室，对人事政策和业务了解不深不透，调解组织建设也不够规范。二是调解员层次不齐、素质不高。由于目前受理争议案件少，调解员又都是兼职人员，在时间上和精力上均受限制，而且调解员对人事争议调解的专门业务知识学习不够系统，法律和调解知识不够丰富，调解能力还有待于进一步提高。目前，我市的调解组织中，仅教育、卫生系统各有一名人员通过\*\*市的培训考试，获得了调解员资格。

三、关于加强人事争议调解组织建设的对策建议

切实解决好人事争议调解组织建设的问题，还需要在实践中不断完善和探索，通过完善制度，健全机

构，进一步加强人事争议调解工作基础建设，科学规范地调解处理人事争议案件，建立起制度完善、机构健全、队伍优良、程序规范、执行有力的调解体系，使人事争议调解工作早日走上制度化、规范化、法制化的轨道。从目前来看，笔者认为应首先做好以下几个方面的工作：

（一）加大宣传力度，提高对人事争议调解工作的认识。市人事争议仲裁部门和部门调解组织，要积极配合，争取当地政府和相关部门以及社会各界的重视、支持。一是通过报刊、电视、电台、网络等新闻媒体积极宣传人事政策法规及人事争议调解程序等。二是通过专题讲座，解释人事争议调解工作的现状、存在的问题及发展方向。三是通过典型案例分析，指导解决争议调解的方式、途径和经验。四是通过地方报刊将人事争议调解知识结合案例进行刊载宣传。通过加大宣传力度，提高人们对人事争议调解工作重要性、必要性、公正性、有效性的认识，争取社会各界的监督和支持，提高人事争议调解工作的社会地位，为调解工作创造有利的条件，从而开创人事争议调解工作的新局面。

（二）加强队伍建设，为提升调解水平提供人员保障。建设高素质的人事争议调解队伍，是搞好人事争议仲裁工作的关键所在，建议从以下几方面着手：一是要积极采取措施，构筑起多层次、全覆盖的人事争议调解网络体系。除在大系统、大单位建立调解组织外，要探索小部门小单位联合调解机制，相互聘请调解员，解决调解员缺乏问题，促进这些部门单位人事纠纷得到及时调解。二是要切实提高调解员的业务素质和办案能力，建议\*\*市仲裁办适时举办各类培训班，进行法律知识、人事政策和调解技巧的培训，或者通过调解观摩、专家会诊、案例分析等方式，全面提高调解员业务水平和办案能力。三是要树立调解员的良好形象，使当事人对调解员产生信任感。四是要健全部门调解组织及其调解工作的联系交流渠道。采取一定的形式，定期或不定期召开调解情况分析交流会，统一对调解工作的认识，增进调解员对人事争议调解情况的了解和交流。

（三）规范完善人事争议调解程序，努力提高人事争议案件调解质量。规范调解程序是依法处理人事争议的前提和保证，办案人员要树立“程序就是公正的观念”，对每一起争议案件，原则上都要按照《\*\*市人事争议调解试行办法》中规定的程序进行，不能随意简化，以免削弱程序在保证调解公正性中的作用。要树立公平、公正的思想，坚持以事实为依据、以法律为准绳，查清事实，分清责任，因人制 宜，掌握调解技巧，不同案件采用不同调解办法，确保调解质量和效率，从而维护调解的公正性。

（四）创新调解工作机制，建立规范合理的工作制度。一是要加强制度创新，探讨完善调解员管理、考核和责任追究等方面的制度规定，切实加大调解工作在人事争议处理中的作用。二是要加强人事部门与调解组织的沟通与协调。从人事部门来讲，要重视和加强调解理论研究，加强对各部门调解组织的业务指导，加强对调解员的技术培训和资格管理。从部门调解组织来讲，要以适当的方式、合理的程序、有效的政策法规依据、恰当的案件处理技巧，有效调解人事争议案件。三是要建立监督机制、以公开、公正、公平为标准，对调解员的办案行为、办案过程、办案结果实行全程监督，确保人事争议调解工作的顺利进行。

（五）树立服务意识，强化调解服务。人事争议调解是现代社会服务的一项重要内容，调解过程的服务化、服务内容的扩大化是调解发展的必然选择。树立服务意识，提高服务质量是做好调解工作的基础。要充分运用调解的特点，为当事人提供高效、方便快捷的服务，寓调解于服务之中，使当事人在维权的同时，感知到调解的公正与神圣，而且体味到一份热诚与尊重。同时，要不断扩大人事争议调解的受案范围，使其能惠及社会更多的层面。

**第四篇：农村基层组织建设调研 报告**

农村基层组织建设调研报告

（一）根据《全市“万名干部进万村入万户”活动专题调研提纲及责任分工》要求，市委组织部、市老干局、市城投公司、市电教中心工作组在对郧县青曲镇洪门铺村、周家洼村、巷子口村、乐园村农村基层组织建设专题调研的基础上，结合全市实际，撰写此报告。

一、农村基层组织建设现状与存在的主要问题

（一）关于村级组织设臵

十堰市现有农村基层党组织1840个，农民党员80726人，占全市党员的52.44％。其中村村、村企、村居联合的“区域型”党组织493个；依托茶叶、蔬菜、柑橘、水产等优势产业，建立“产业型”党组织226个，村级组织覆盖面不断扩大。从洪门铺村、周家洼村、巷子口村、乐园村情况看，村级党组织健全，但随着形势的变化和发展，矛盾和问题不容忽视。一是流动党员组织设臵难。2025年，四个村外出务工经商人员近2025人，占总人数的42%，外出务工党员86人，全市外出务工经商党员1.04万人，且分布广、行业跨度大，流动党员党组织设臵和党员管理难度大。二是村级组织设臵与农业产业化发展的需求不相适应。当前村级经济正由单一的种植业向农、副、工、贸多产业发展，特别是跨村连片发展特色产业、特色基地，需要党组织提供引导和服务。如洪门铺村和巷子口村，近几年发展蔬菜产业，联系日益紧密，给党组织设臵提出了新要求。三是村级组织设臵与工作任务不相符。乐园村由尖疙瘩村和芦家沟村合并而成，人口多、村域面积大，国土面积2349.84公顷，合并前有村干部6人，现仅有3人，仅仅靠村级党组织人员力量十分有限，党小组和无职党员的作用未得到充分发挥。

（二）关于村干部队伍建设

全市现有行政村1845个，村干部5780人。其中35岁以下755人，占13.06%；35—54岁4489人，占77.66 %；55岁以上536人，占9.27 %。大专以上学历257人，占4.45 %；高中、中专学历3200人，占55.36%；初中及以下学历2323人，占40.19%。村党组织书记1843人，其中35岁以下142人；35—55岁1443人；55岁以上204人。大专以上学历109人；高中、中专学历1129人；初中及以下学历605人。村党支部书记和村主任一肩挑的434人。有大学生村官219人。从调查情况看，当前村干部队伍建设存在的主要问题：一是结构不优。突出表现为年龄老化、文化程度偏低、无专业特长。洪门铺村现有村干部5人，平均年龄50多岁，60岁以上有3人，初中文化程度4人，小学及以下文化程度1人，且都没有专业特长，与新形势的要求还有差距。二是观念不新。部分村干部思想不够解放，跟不上国家大政方针和政策调整步伐，只能机械地抓落实；谋划发展缺少科学性，思想狭隘，存在短期行为；开展工作缺乏创造性，“上面让干啥就干啥，上面让咋干就咋干”，能动性、创造性不够。有些村干部缺乏开拓创新的精神，存在“小富即安、小成即满”的小农意识。三是能力不强。适应市场经济和应对复杂局面的能力不强，“好事抢着干、难事推着干、缠手事躲着干、得罪人的事顶着不干”，“老办法不能用、新办法不会用、软办法不管用、硬办法不敢用”，既没有发展集体经济本领，又缺乏带领群众共同致富的办法。四是动力不足。上面千条线，下面一根针，村干部职责繁重，但村级组织又不具备行政管理职能，权责分离且不对等，有的村干部面对任务重、工作难、报酬低的现实，动力不足，一有门路，就丢下“乌沙帽”走人，影响了村级工作。五是后继乏人。大批农村有文化的年轻人转向城市、城镇务工或居住，选拔年轻干部的余地越来越小。如洪门铺村35岁以下在家务农的不足10人，在外打工的年轻人都不愿回村，造成许多地方村干部难培养、难选拔，存在队伍建设后继乏人的问题。

（三）关于村级组织阵地建设

全市1845个行政村中，有村级活动场所的有1539个，占86.22％，尚无活动场所的246个，占行政村总数的13.78％。村级阵地中，有党员活动室的有1539个。从四个村的情况看，都有远程教育站点和农家书屋，有３个村配有电脑和电视，有２个村通因特网。目前村级组织阵地建设存在的主要问题：一是阵地建设不规范、不统一，质量不高。一些经济薄弱村存在活动场地狭窄、设施简陋等问题；条件好的村与条件差的村差距大，影响部分村干部的工作积极性。二是阵地功能发挥充分。绝大部分村阵地主要用来日常办公、党员活动等方面，远程教育设备、电脑等设备利用率不是很高。有的村虽然配了电脑，但利用电脑提高办事效率，为农民提供致富信息做得不够。如工作组帮建的四个村，都建有农家书屋，但书都是新的，几乎没发挥作用。个别村将活动阵地部分出租，在群众中造成不良影响。三是经费不足，阵地维护不够，设施老化严重。我市绝大部分村级集体经济薄弱，有438个村没有任何集体经济收入。活动阵地有钱建、无钱管，更无力添臵活动设施，老化严重，成为空壳和摆设。四是软件建设不够。村干部考勤制度、党组织生活会制度、党员学习制度、民主评议党员等管理制度不健全或落实不够；党务、村务公开栏和科普宣传栏设臵不规范；村级组织阵地建设档案不健全，对村集体财产、配套设施情况不清，监管、维护、管理不到位。

（四）关于村级组织活动及运转经费保障

村级组织活动及运转经费保障存在的主要问题：一是村级集体经济发展水平低，经费无保障。全市无村办企业、无农业生产基地、无农业资源、无自有经济收入的“空壳”村达438个。四个村都没有稳定的集体经济收入，洪门铺村现有集体经济主要靠村集体林退耕还林补贴，一旦政策执行完毕，集体经济就断了来源。二是公用经费严重不足。村级组织运转经费主要来源于上级财政转移支付专项补助，基本只够日常办公支出，根本无法保障村干部待遇。三是村级债务沉重，困扰了村级组织正常运转。全市资不抵债的村130个，占9%。全市负债过百万元的村有329个，50-100万元的205个，10-50万的497个。四是村干部待遇偏低。全市村主职干部的工资基本上都在每月360元左右，其他“几大员”的工资每月仅200多元，村主职干部工资最低的每月仅300元，严重影响了村干部工作积极性。五是村级财务管理有待加强。部分村文书业务素质不高，不能胜任工作；村级收入部分存在坐收坐支的现象；村级经费支出“白条”多、不合规单据多、不合理的开支多；财务公开不够，监督不到位，执行审计制不严。

（五）关于村集体经济

2025年底全市有1332个村当年无收益，占总村数74.62％；当年有收益的村453个，占总村数的25.38％。其中5万元以下的村1284个，占71.93％；5万元以上的村501个，占28.07％。目前存在的主要问题：一是认识不到位，不愿发展。有市场经济头脑的村干部宁愿自己干，也不愿发展集体经济，同时存在怕苦畏难、怕承担风险等现象，还有的认为工作头绪多，没法搞。二是能力不强，不敢发展。部分村干部思路不清，办法不多，对本村的优势把握不够全面，无法根据本村的特点制定出相应的发展集体经济对策；“等、靠、要、熬”思想严重，没有立足本村实际从内部挖潜；少数村干部考虑自身利益的多，考虑集体利益的少，有的为了享一时之乐，将集体资产一包几年，形成了“前人花钱、后人还帐”的恶性循环。三是投资乏力、后劲不足。村级经费主要用于工作运转，根本无力投资发展集体经济。四是责权利不清，集体经济“长不了”。部分村争取集体经济项目，花大量资金建成后却没能有效管理，权责利不清，集体收入昙花一现。五是村集体经济管理存在漏洞。有些村干部对集体机动地的实有数字瞒报，以此来降低村集体收入，获得上级党委和部门在资金上、物质上的更大支持，还有些村干部将集体地“公地私种”，自己从中获利，或者“公地私有合法化”，使村集体地越来越少。六是鼓励和支持发展村级集体经济的优惠政策较少，机制还不健全。

（六）关于村干部报酬及积极性调动

我市村干部工资报酬主要从财政转移支付中列支，由乡镇统筹发放，按照相对统一的工资标准，各地对村干部工资报酬发放和管理，一般采取结构补贴、定额补贴、基本补贴与实绩考核结合的方式。少数地方实行了业绩考核的办法，完成乡镇确定的考核目标，村干部可拿到标准工资，完不成的相应扣减一定比例的工资。部分村主职干部离职后领取了低额生活补助。丹江口市、竹山等地为部分村主职干部办理了商业养老保险，全市有3277名村主职干部参加了养老保险，占在职村两委班子成员总数的24.77%。目前村干部报酬及积极性调动存在的主要问题：一是待遇偏低。洪门铺村村干部年平均工资为4000元，大大低于全市普通干部工资，甚至不及外出打工者收入的一半，经济条件差或债务负担重的村，工资则经常难以兑现，有的村干部开展村务工作还得垫付相关费用；村干部养老、就医问题日益凸显，存在后顾之忧。二是负担偏重。实行村组合并和交叉任职后，村干部工作量大幅增加，在实际工作中往往捉襟见肘，难以兼顾。三是热情不高。工资待遇低，经济上没甜头；提拔晋级难，政治上没奔头；工作上得罪人，社会上没盼头；社会保障差，离职后没靠头，导致村干部产生严重的失落感和不平衡感，影响了工作积极性。四是后继乏人。工资太低，对农村青年越来越缺乏吸引力，从四个村情况看，村干部平均年龄为50多岁，35岁以下的仅1人。五是滋生不正之风。待遇偏低，对部分村干部失去吸引，工作中得过且过、应付了事；有的把当村干部作为谋取私利的工具，为政不廉、办事不公，在群众中造成不良影响。

（七）关于村民民主权力保障及村民自治

目前我市村民民主权力保障及村民自治存在的主要问题：一是在民主决策中不够民主。虽然都建立了“一会两票”民主管理机制，但许多地方流于形式、流于制度。有的村以村民会议召开难为由，长期不召开村民会议。有些村民代表开会前没有同村民沟通和充分听取意见。还有些村在决策重大村务时，没有按照“一会两票”民主管理机制程序开展，既没有开党员会，也没有开村民代表会，村民群众很有意见。二是民主管理存在形式主义。有的村村民自治章程、村规民约不是由干部群众一起讨论制定，而是由少数村干部制定，约束村民的多，而约束村干部的少。有些村务管理混乱，财务既不让村民参与管理，也不向村民公布情况。三是民主监督存在薄弱环节。有的村委会既不向村民会议报告工作，也不接受村民评议，使得村委会得不到有效监督。有的村村务公开内容不真实、随意性很大，流于形式。

二、存在问题的原因分析

（一）管党责任落实不够，存在抓经济硬抓党建软的倾向，对村级组织建设抓得不力。有的地方领导对加强农村基层组织建设的重要性和紧迫性认识不足，党建工作上级虽然有文件、有要求，但到基层却不能落到实处。一些领导干部到村检查指导工作，谈经济工作多，过问党建工作少，一些领导对村级党组织现状，情况不熟，研究不够，对新形势下农村党建工作出现的新情况、新问题缺乏主动探索、创新精神，只等上级给政策，拿办法。目前，对基层党的建设普遍存在“三多三少”现象，即“布臵任务多，检查落实少；一般号召多，具体措施少；讲究形式多，注重实效少。”乡镇党委对村干部缺少必要的管理、监督、制约措施，有的即使有，也流于形式，无人管，无人问，无人抓，基层组织建设落不到实处。

（二）抓基层组织建设任务不明、思路不清，存在被动应付现象。基层组织建设点多面广，内容十分丰富，近年来针对基层组织建设，市委提出实施“活力工程”，省委也提出要加强“五个基本、七个体系”建设，制定出台了具体的考评办法和细则，但是从四个村的实际情况看，由于村组干部要抓发展、保稳定、促民生，真正把精力用来抓党建的不多，更没有一个清晰的思路和目标，存在上级要检查的时候突击抓几天、领导过问的时候思想紧几天的不良现象。就是抓也仅抓硬件，建建房子、摆摆桌子、搭搭架子，没能落到实处、见到实效。虽然绝大多数村都建立了“三会一课”、“民主生活会”、“党员活动日”、“村务公开”、“重大事项决策”等制度，并且都写在了纸上，挂到了墙上，但相当一部分村党组织负责人认为制度是务虚的，用于迎检，没有实际意义。

（三）部分村“两委”班子凝聚力和战斗力不强。有的表现为班子不强，班子成员素质差，能力低，观念陈旧、保守，不思进取，在群众中没有号召力，尤其是缺乏一个踏实肯干、公道正派，具有致富本领的党支部书记。有的班子不团结，搞内耗，“保垒里战斗不止”，无法形成核心，干部之间思想上互不交流，感情上恩恩怨怨，工作上“各唱各的调，各吹各的号”，有的村委会干部认为自己是村民选上来的，不愿接受党支部领导，致使两委之间关系紧张。有的村党组织不热心党的建设，不研究和解决新形势下基层组织建设面临的新情况和新问题，工作无创新、无进步。相当部分党支部平时很少组织党员学习，有了事才临时召开党员会，有的支部虽然组织学习，但方法陈旧，缺乏吸引力。

（四）部分村干部素质不高、能力不强，不会抓基层组织建设。受农村传统、地域环境影响，一些村干部思想保守，开拓创新精神不强，工作方法陈旧，发展能力较低，在带领群众发展经济、增加收入方面思路不清、路子不明、办法不多、步子不快，与新形势、新任务的要求不适应，直接影响农村工作的开展。另外，村干部和农村党员队伍中还存在整体素质偏低的问题，当前农村基层干部工作环境相对较差，工资待遇普遍偏低，农村工作激励机制尚未形成，农村干部受教育的机会一般较少，工作方法缺乏创新，与形势和任务的需要不相适应。对农村工作“素质高的不愿干，素质低的干不了”，大部分有文化、有头脑的青壮年劳动力宁可外出打工，也不当干部，“两委”换届时只是“矮子里面拔高个”，严重削弱了农村基层组织的战斗力、凝聚力和创造力。部分村干部工作中存在私心，缺乏集体观念、义务观念和法制观念，凭感情办事，具有很大的盲目性和随意性，有的甚至在工作中背离了党的政策，损害了党和政府的形象，引起群众不满。

三、对策与建议

（一）明确原则，创新方式，灵活有效设臵农村基层党组织

1、明确基本原则。农村基层党组织设臵必须有利于促进和谐发展，有利于加强党的领导，有利于巩固党在农村的执政基础，有利于方便加强党员教育管理。具体要坚持四条原则:一是围绕中心，服务大局。围绕发展第一要务和建设社会主义新农村，找准党组织设臵与党的中心工作结合点。二是以人为本，服务群众。尊重党员民主权利和现实需求，创造条件，促使他们更加便捷有效地联系群众和服务群众。三是因地制宜，分类指导。适应农村生产力发展和农村经济结构、组织形式变革要求，根据本地产业特点、经济规模和党员分布等情况，灵活设臵党组织。四是积极稳妥，适时推进。注意保持农村基层党组织设臵的稳定性，允许多种设臵模式的党组织并存和发展。

2、创新设臵方式。根据农村经济社会发展的客观要求，结合一些成功的实践探索，创新农村基层组织设臵方式。基本思路可概括为“横向联建，纵向整合，动静结合，特色推进”。横向联建就是实行村与村、村与企（乡镇企业）、村与居（居民委员会）之间联合建立党组织，以实现优势互补。纵向整合就是按产业、行业划分建立比较专业化的党组织，或按产业跨区域、跨行业建立经济联合体党组织，促进经济建设和党的建设双加强。动静结合就是在加强对本地务工的农民党员进行组织化教育管理的同时，以乡、村或联村为单位在外出务工的党员群体中建立流动党组织（分长期和临时两种），实行由流出地和流入地党组织共同负责的双向管理机制。特色推进就是在农村一些需要改进组织设臵方式但尚不具备改建条件的地方，可根据农村产业结构调整及劳动力就业结构的变化，按行业、企业、新经济联合体及党员特长或年龄等情况灵活设立特色党小组，促进党支部内部组织结构的优化组合。具体可采取以下途径创新党组织设臵方式:一是以优势产业为依托，组建农业产业化基地党组织；二是以专业组织为依托，组建行业协会党组织；三是以龙头企业为依托，建立龙头企业党组织；四是以产业基地为依托，建立示范服务基地党组织；五是以农业园区或工业集聚区为依托建立园区党组织；六是以农业专业市场为依托建立市场党组织；七是以驻外机构为依托，建立驻外党组织；八是以流动党员管理站为依托建立党组织；九是以强带弱建立中心村党组织；十是按年龄层次，单独组建老年党支部。

3、处好四个关系。一是正确处理“党”与“政”的关系。党在农村中的组织体制和行政体制紧密相连，要力求做到互相衔接。调整党组织设臵方式，特别是跨区域建立联合党组织时，必须同步考虑行政体制的统一问题。二是正确处理“遵守党章”与“主动创新”的关系。既要从农村发展的实际需要出发，在条件成熟时及时推进，又要严格按照党章的规定办事，履行相应的审批手续。三是正确处理“动”与“静”的关系。要从动态上把握农村基层党组织设臵方式调整的时机，既不落后于农村形势发展要求，又不超越于形势发展要求；既不能盲目进行或朝令夕改，又不能一成不变或一劳永逸。四是正确处理“组织引导”与“个人意愿”的关系。实践中既要加强组织引导，又要充分尊重民意，把党组织设臵方式的创新实践化为利民办事、助民致富的现实行动。

（二）教育培训，强化管理，着力提高村干部队伍的能力和素质

1、加大教育培训力度，努力提高基层干部队伍的整体素质。一是加强政治理论学习，提高基层干部的政治敏锐性和对事物发展的判断力。二是加强宗旨观念教育，帮助基层干部牢固树立全心全意为人民服务的思想观念。三是加强政策法规、科学技术方面的教育，努力提高农村基层干部指导和带领群众致富的本领。要完善乡村干部培训制度，建立长效培训机制，通过学历教育、业务培训等方式，采取定期轮训、集中调训等措施，使乡村干部培训工作实现制度化、规范化，从而提升乡村干部综合素质，提高其发展农村经济和驾驭农村复杂工作局面的能力。

2、健全干部选用工作机制，选准配强基层干部队伍。按照加快发展农村经济、全面建设小康社会的要求选配好村领导班子，特别是选配好村党组织书记。进一步建立健全“重民意选干部，凭实绩定取舍”的基层干部选用机制，把民主推荐作为基层干部选拔的必经程序和关键环节，坚持凡是提拔和使用干部必须经过民主推荐，进一步扩大群众对干部选任工作的知晓度，从而建强基层干部队伍，提高基层干部队伍的战斗力。

3、加强后备干部培养工作，解决好基层干部队伍后继乏人的问题。从当前农村基层干部队伍现状看，存在年龄偏大、文化层次偏低的问题。要保证农村基层干部队伍后继有人，避免出现青黄不接的现象，加强后备干部队伍的培养势在必行。一是把回乡大中专毕业生中的知识型“苗子”作为村级后备干部预选对象，从基层公务员队伍中预选乡镇后备领导干部；二是从致富能手中优选管理型人才，把那些农村致富大户和致富能人列入后备干部队伍；三是从农村科技骨干和技术“秀才”中筛选科技型后备干部。

4、加强村干部的管理和监督。一是坚持民主集中制，强化村干部的内部自我监督。建立健全贯彻执行民主集中制的各项制度。每月至少召开一次由村党支部书记主持、村“两委”班子成员参加的联席会议，集中研究、民主决策村务中的重大问题。二是实行村务公开，强化群众对村干部的监督。加大村务公开监督工作力度，规范公开办事的程序，扩大村务公开的范围，增加工作透明度。实行村干部向村民述职制度，保证每年至少召开两次全体村民大会，讨论和决定村级事务管理中的重大问题。三是健全各项管理制度，建立谈心谈话和诫勉制度，及时了解村干部的思想、学习、工作等全面情况，完善村干部个人重大事项报告制度，建立村级“一把手”重大事项报告档案。四是探索审计监督新途径，加强对村级“一把手”的任职审计。对村级“一把手”不定期进行经济责任审计，对离任的村干部要进行离任审计，并将结果向群众公布。

（三）建管用并举，切实发挥村级组织阵地的作用和功能

1、立足实际，因村制宜建阵地。山区农村因基础条件不同，差异极大，在阵地建设上宜立足各村村情，在面积大小、建设风格、规模标准上，不能一哄而上，不搞一刀切，搞“千村一面”，要因地制宜、因村而宜。要全面谋划，统筹考虑，区别不同情况，区分轻重缓急，列出建设计划和要求，拿出切实可行的实施方案。对经济条件较好但目前还没有活动场所的，要加大建设力度；对已经有场所的要抓好达标升级；对于建好活动场所的，要加强管理和维护。各级党委在对村级活动场所的帮扶力度上，要根据各村的实际情况区别对待，在对村级组织活动场所建设的考核工作中，要分类确定指标，既要看建设成效，也要看基础条件和建设难度。

2、建用并举，提高综合利用率。规范和完善村级组织活动场所的管理制度，发挥村级组织活动场所五大作用。一是决策议事中心作用。利用办公活动场所组织发动群众、处理村级事务、讨论表决重大事项。二是教育培训中心作用。采取举办培训班、组织专题讨论、现场咨询、播放远程电教片等形式，有计划地开展村民群众的学习培训活动。三是群众活动中心作用。依托办公活动场所和文化体育健身设施，紧扣培育新型农民的主题，每年至少集中组织开展3至5次群众喜闻乐见、健康向上的文化娱乐活动，丰富广大农民群众的精神文化生活，培养健康文明的生活方式，把村级阵地建设成为农民群众的休闲文化中心。四是信息服务中心作用。设立“说事”室、卫生室、文化室等场所，有效利用村务公开栏，公布村务党务、有关涉农政策、农业科技知识以及农业致富信息，为群众生产生活等全方面提供服务，解决群众问题、化解矛盾纠纷。五是社会维稳中心作用。使阵地成为基层矛盾调解中心、服务群众的窗口。

3、配套设施，着力提升阵地功能。强化村级卫生室、文化室、图书室的基础设施建设，建立健全“三室一家”，搞好日常修缮维护，配臵必需的设施设备和专职工作人员，进一步增强村级办公阵地的综合功能，确保能够建得好、用得上。加强村级阵地的资产管理。健全完善村级组织阵地建设档案，对村集体财产、配套设施情况，变更情况及时登记造册，明确村级组织活动场所的使用权归村集体，村级组织要安排专人负责管理，保证活动场所国有资产的安全完整，任何单位和个人不得以任何名义侵占，不得擅自改变其使用性质，坚决防止随意出售、出租、抵押等情况的发生，做到监管、维护、管理“三到位”。加大村级办公阵地的美化、净化、亮化力度，结合实际，重点搞好村级办公活动场所的环境绿化和院墙、厕所等附属设施建设以及室外场地的硬化，夯实村级办公阵地发挥作用的物质基础。

（四）多措并举，开源节流，建立健全资金稳定、管理规范、保障有力的村级组织运转经费保障机制

1、加大财政投入，建立健全村级组织运转经费保障长效机制。要进一步调整财政支出结构，把不应该由村级负担的公共支出列入财政支出范围，逐步建立规范的财政转移支付制度，加大对村级组织的财政支持和转移支付力度，千方百计筹集资金，积极化解历史债务，减轻村级债务负担。

2、大力发展村级集体经济。帮助村级组织千方百计发展村集体经济，增加村级收入，弥补村级运转经费不足。引导走农、工、贸、产、供、销一条龙的路子，建立一村一品发展战略，提高农村集体经济效益，形成稳定可靠的财源体系。同时，村级组织可根据实际，加强发展行业、产业协会，一个协会发展一项产业，一项产业致富一方群众。

3、探索建立农村公益事业建设多元投入机制，减少村级支出。在财政扶持和村级自我投入的基础上，引导和激励企事业单位、社会团体、企业家、先富起来的个人以及所有热心公益事业的人士，投资农村公益事业建设，以捐款、捐物等捐赠方式兴办村级公益事业，逐步形成政府主导、村级（农民）主体、社会辅助的多渠道、多元化的投入体系。建立村级公益事业投资者利益补偿机制，企业捐款和投资村级公益事业，可以按规定享受相应的税收优惠、减免政策，社会组织和个人投资村级公益事业可以冲抵营业税、所得税。

4、控制非生产性开支，严格财务管理。一是结合实际，精减村组干部职数。二是减少报刊征订费用，除规定的党报党刊外，不得强行征订其它报刊。三是实行“零招待费”制度，所有为村级组织服务、达标检查活动等，必须安排招待的，建议由政府统筹解决。四是规范农村优抚、特困救助、补助支出，加快五保户集中供养，对五保户中的危房户优先进入乡镇养老院集中供养。

5、建章立制，加强监管。要从加强和规范村级财务管理入手，加大对村级财务的监管力度，重点是在保持村级资金所有权、使用权、债权债务不变的前提下，完善“村账乡管”制度。加强会计监督，严格执行《村集体经济组织会计制度》，加强对村集体所有的资产、资源、收入、支出和债务的管理。健全村级民主理财小组，实行村民民主议事、民主理财。建立村级财务公开制度，做到年初有计划，季度有分析，年终有总结，切实提高村级组织依法理财、民主理财、科学理财的水平。

（五）创新思路，夯实基础，大力发展村集体经济

1、提高认识，营造发展村级集体经济的良好环境。各级党委、政府及村级组织高度统一思想认识，把这项工作摆在重要议事日程，制定规划和具体的政策措施，研究发展办法，制订出台促进农村集体经济发展的优惠政策，加大政府扶持力度，增强“造血”功能。组织党政机关、事业单位及其干部职工分别进行挂村结对帮扶和挂户结对帮扶，指导帮助贫困村和贫困户理清发展思路，搞好结构调整，发展特色产业，实现脱贫致富。

2、拓宽思路，探索发展村级集体经济的有效途径。应面向市场，因地制宜，发挥优势，拓宽思路，广辟集体经济增收的来源渠道，积极探索村级集体经济发展壮大的新路子。树立多业并举、多产并进观念，充分开发利用资源，打优势仗，走特色路，探索出各具实力的村级经济发展路子。城郊和交通要道的村居应充分发挥区位优势，大力发展城郊、要道经济，积极搞好房地产开发、商贸流通、交通运输、餐饮服务等项目；地处小集镇附近的村居应积极发展社区配套服务业，通过经营和服务，增加集体经济收入。要不断调整农业产业结构，根据本地实际，发展特色产业。要强化招商引资，整合村级资源，形成发展壮大集体经济新的增长点。

3、强化管理，提高村级集体经济经营管理水平。发展壮大村级集体经济，必须坚持一手抓发展，一手抓管理。要加强村公益事业资金的收取和管理，如对粮田、鱼塘、房屋承包等合同，要按时足额收缴承包金；村集体经济收入要有一定的比例用于发展生产，严格控制非生产性开支的比例和总量。进一步规范和完善村财务公开制度和做法，特别是一些集体经济收支行为较多的行政村，要在增加村财务公开次数的同时，加强村级财务的审计监督，增强村干部分配使用集体资金的约束力。加强现有资产管理，进一步建立健全资产管理制度，使村集体资产管理走向规范化轨道，杜绝乱借、乱用、贪污、浪费集体资金等现象的发生。聚集村级集体财力，坚持民主理财，接受群众监督，量力而行兴办公益事业，防止和减少村级不良债务的形成。

4、强基固本，增强发展村级集体经济的能力水平。着力选配一个政治立场坚定、群众基础较好、懂经营、会管理、能够带领群众共同致富的领导班子，选好一个政治素质过硬、驾驭市场经济本领强的好带头人。加强对农村基层干部经常性农村市场经济以及实用技术等培训，增强农村干部的市场观念和发展创新意识，提高村干部发展壮大集体经济的能力。制订完善村干部监督激励办法，把发展壮大村级集体经济的能力和成效作为考核的硬指标，激励村干部把精力聚集到发展壮大集体经济、带领广大群众致富上来。加大在农村发展党员和培养后备干部工作力度，改变农村基层干部年龄老化、后继乏人状况，努力形成一个比较完善的村干部培养、选拔、管理、监督系统，不断增强村级党组织的战斗力。

（六）以提高村干部经济政治待遇为着力点，不断调动村组干部的积极性、主动性、创造性

１、建立村组干部工资稳步增长机制，提高经济待遇。中央、省及地方财政应逐年追加对村级转移支付额度，确保村干部工资水平与经济发展速度同步增长，改变村级转移支付一定数年不动的状况。地方财政尤其是县级财政每年应从新增财力中安排一部分资金，用于解决村干部待遇报酬问题，使村组干部年工资不低于外出务工者平均收入水平。推行村干部养老保险制度，采取县、乡、村集体及村干部个人各出一点的办法，按一定比例分别承担保险费，实行统帐结合式管理。设立特困村干部救济基金，采取“财政拨一点、党费拿一点”的办法，对严重疾病或生活难以自理的村干部予以补助，切实为离职村干部解决实际困难。

2、为村干部成长进步提供发展平台，提高政治待遇。坚持以人为本，从多方面关心、爱护村干部的成长进步，政治上给他们荣誉，工作上为他们撑腰，学习上加大培训，生活上予以关照，让他们实实在在感受到党组织的关怀与温暖。将从村干部中招聘国家公职人员的做法常态化，通过公开招考的形式，从优秀村干部中招聘人员到乡镇任职，或录用为公职人员，以此增强村干部岗位的吸引力，调动村干部队伍的积极性。加快推进村干部职业化进程，实行村干部“岗位职业化”、“报酬工薪制”，制定出台有关具体政策，加快完善村干部待遇保障体系，使村干部干有所酬、病有所医、老有所养、干有所值。

3、发展集体经济，鼓励带头致富，增强村级自我支付能力。鼓励各村自力更生，不等不靠，通过招商引资、盘活闲臵资产、开发可利用资源等途径，兴办二三产业，发展综合服务中介组织，壮大村集体经济实力，对村级集体经济增长部分，可以确定15－25%比例，用于发放村干部的误工、交通费用等补助，对发展村级集体经济贡献较大的村干部给予一定资金奖励。鼓励村干部带头创业致富，制定出台相应的鼓励政策，为村干部带头致富提供项目、信贷、信息、技术等方面的扶持，支持村干部带头领办和创办基地，使他们先行一步富裕起来，逐步改善家庭经济状况，更好地安心服务于农村基层工作。

4、强化村干部的考核激励机制。一是明确责任机制。实行村党支部和村委会“一把手”负责制，并按照职位分工确定每位村干部的岗位职责，做到权责一致、责任明确、团结协作、齐抓共管。二是完善目标机制。按照“细化、量化、科学化”的要求，合理确定任期目标和工作目标，推行目标管理。三是强化考核机制。根据各村实际，对各项工作进行量化，在确定考核指标时，既突出工作目标的完成情况，又对其它方面做好充分考虑，赋予相应的分值，方便具体操作。坚持平时考核与定期考核相结合和乡镇考核与群众评议相结合，力求考核结果客观公正。四是严格奖惩机制。根据考核结果，积极运用奖惩手段，对一些政治立场坚定、作风正派、富有进取心和奉献精神的村级班子和村干部给予表彰和奖励。

（七）保障民主权力，推进村民自治

1、加强组织领导。严格落实党政领导责任制，完善上下联动、部门协作、公众参与的工作机制，促进村民自治健康发展。大力开展村民自治宣传活动，努力营造村民依法参与、政府依法推进的舆论氛围。支持村党组织在村民自治中发挥领导核心作用，提高党在农村基层的影响力，确保村民自治在党的领导下不断发展。结合社会主义新农村建设，着力完善农村基本公共服务体系，保障村民合法权益。充实和加强基层群众自治制度建设指导部门的工作力量，不断提高民政部门依法办事的能力和服务群众的水平。加大公共财政投入，保障村民委员会及其他村级组织有效运转。

2、落实自治制度。一是民主选举。对选举制度进行规范与完善，比如要规范村民选举委员会的产生方式、人数；对选举前、选举时、选举后的各项有关选举工作进行组织和监督，保障整个选举过程的公开性和透明度。二是民主决策。大力推行“一会两票”民主决策机制，使村民能够真正表达自己的意愿，将议事范围进一步具体化、明确化，保障村民会议所作出的决策得到落实。三是民主管理。进一步修改完善村民自治的规章制度，依靠制定并经村民会议讨论通过的村规民约等规章来进行自我管理和服务，实行依法治村、依规管村。四是民主监督。推行一户一张明白卡，一组一名监督员，一村一个公开栏，做到“给群众一个说法，还干部一个清白”。

3、完善政策法规。根据村民自治的发展情况，以村委会组织法为依据，围绕“四个民主”，结合本地实际做好地方性法规的立法和各项制度的修订完善工作，建立规范、完整的行政指导规章、办法。尽快制定有关民主议事、民主管理、民主监督的详细规则，规范四个民主的具体运作程序。理顺村民自治管理体制，合理划分村民自治指导、管理体制，科学界定组织部门和民政部门指导管理农村基层组织的职能，将基层政权建设和农村基层组织建设工作作为一个整体，全面、综合地抓好落实。

4、加强宣传引导。定期举办各类村干部培训班，宣传党的强农惠民政策、村民自治的法律法规。通过各农村社区市民学校，举办各类教育讲座，宣传党的方针政策和相应的法律法规。强化各级干部特别是民政干部的理论和法律知识，全面提高他们的政治、业务素质，建立规范的行政指导办法。通过新闻媒体广泛，宣传党的方针政策，坚持正面宣传和典型教育相结合，报道村民自治的典型实例，营造全社会尊重和支持农村民主政治建设的良好氛围。

**第五篇：农村基层组织建设调研报告**

农村基层组织建设调研报告

党的十七大指出：“党的基层组织是党全部工作和战斗力的基础，是落实党的路线方针政策和各项工作任务的战斗堡垒”。为进一步了解和掌握全乡农村基层党组织的现状，摸清基层组织建设中存在的困难和问题，切实采取针对性措施解决突出问题，真正把党的十七届四中全会提出的“做好抓基层打基础工作，夯实党执政的组织基础”的目标任务落到实处，进一步把农村基层党组织建设成为推动科学发展的坚强堡垒。近日，在深入我乡村委会、自然村，实地走访农村党员、与基层干部交谈、召开座谈会的基础上，形成如下调研报告，不妥之处，请提出批评意见和建议。

一、我乡基层组织建设现状

(全乡现有 个党支部，名党员，其中男性人，女性人。这些党员分属于三个不同的支部类型：机关支部人，占党员总数的％；企事业单位支部人，占党员总数的％；农村支部人，占党员总数的％。在年龄结构上，60岁及以上的人，占党员总数的％；46-59岁的人，占总数的％；35-45岁的人，占总数的％；35岁及以下的人，占总数的％。在文化程度上，大专及以上学历的人，占总数的％；高中、中专学历的人，占总数的％；初中及以下学历的人，占总数的％。在这支队伍当中，明显地存在着“五多五少”现象：年龄老的多，年轻的少；性别男的多，女的少；文化低的多，高的少；从业务农的多，经商办厂的少；经济条件上穷的多，富的少。总体来看，农村党员队伍的主

流是好的，在调整农业产业结构、发展农村经济、维护社会稳定等方面做了大量的工作，较好地发挥了先锋模范作用。)

二、我乡基层组织建设经验及主要做法

（一）、注重选拨，进一步优化基层党员干部队伍结构一是以换届为契机,进一步造优配强村级领导班子。紧紧围绕素质高、能力强、作风实这三个选配标准，并通过各种方式向选民宣传，引导党员和选民真正选好自己的“领头雁”和“当家人”。期间通过加强领导、严格程序，乡干部全程参与指导和监督，扎实抓好了支村两委换届选举工作。通过换届，一大批有能力的人进入了支村两委班子，进一步改善了村级班子整体结构。任职以来，村级工作很快步入正轨，班子团结稳定，作风民主，并能立足本村实际，带领群众调结构、引项目、筹资金、跑市场，工作有声有色。如2025年村级换届后，全乡共选出村主任和支部书记名，平均年龄岁，比上届年轻岁。二是加强党员、干部后备队伍建设。着力培养农村后备干部队伍，注重从致富能手、回乡大学生、退伍军人中选强人、选能人，对后备干部重点培养，通过担任村党务助理、村务助理等对其进行锻炼。大规模开展农村党员干部的教育培训工作。通过对新任“两委”班子成员进行培训，让新班子成员会想事，会干事，敢创先，善争优，切实把工作热情转化为工作成效。

（二）、完善制度，进一步规范对党员干部的管理

建立了村干部备案管理制度。将全乡所有村干部的个人基本情况进行了落实和登记造册，上报区委组织部备案。继续坚持落实民主管理制度。进一步规范村务公开的内容和程序，建立健全了民主议事制度，实行村务公开、党务公开、村帐乡代管制度，对村党组织工作目标、发展党员、党费收缴、民主评议党员、党员干部违纪违法问题的处理等都及时在支部会议、村民代表大会上进行公开或张贴上墙予以公布，给群众一个明白，给干部一个清白。

（三）、加强组织活动场所建设，切实改善村级办公条件

为适应农村改革和发展的需要，我乡下大力气解决村党支部无房办公的问题。一方面，积极争取上级安排的村级活动场所建设指标；另一方面，采取向市区争取支持和乡财政拨付一点以及村自筹一点的办法，多渠道解决建房的资金问题。近几年来，基层农村办公条件得到了很大改善。

三、我乡农村基层组织建设存在的问题

（一）、村“两委”成员的总体素质有待提高。一部份村“两委”成员在带领群众共同致富方面的能力比较低下，依法自治能力弱，工作平平淡淡，对解决本地区出现的问题无所适从，缺乏组织领导能力，存在畏难情绪，对引导群众调整产业结构信心不足，对加快发展当地经济思考不多，工作上不敢大胆放手去管，习惯按部就班。

（二）、个别村“两委”班子关系不协调。支部书记与主任思想步调不一致，在履行职责、发挥作用等方面存在不配合、互相内耗的问题，突出表现在一是相互对立，各唱各的调，各管各的工作，互不服气；二是领导关系错位，村委会不接受党总支的领导，重大决策缺乏沟通；三是村“两委”班子部分成员不熟悉业务，理解政策不深不透。

（三）、部分群众缺乏民主大局意识。一是存在地域界线之分，村与村之间、东片与西片之间群众以“自我”为中心，仅从本村组、本片区利益角度考虑问题，缺乏全局观念；

四、工作思路对策

（一）要经常深入村组了解情况，掌握干部群众的思想动态。帮助村组干部理清发展思路，理顺思想情绪，化解矛盾隔阂，加强上下沟通，尽力促使干部群众做到心齐、气顺、劲足。

（二）要正确协调处理好村“两委”的关系。通过宣传、教育和引导，明确各自的岗位职责，做到各负其责，互相配合，相互不包办代替或错位越位，注重工作上的交流和通气，促使村党总支和村民委员会围绕共同目标，拧成一股绳，齐心协力把经济搞上去，把村里的事情办好，为村民服务好。

（三）要切实加强村干部队伍建设，切实解决好“有人管事”的问题。首要的是要选好配强村“两委”班子，尤其是村党总支书记和村委会主任，要抓住选人用人这个关键环节，把那些认真贯彻执行党的路线方针政策，廉洁奉公，公道正派，群众拥护，有

文化、有本领、诚心诚意为群众办事的人，选进村“两委”班子，以更好地提高村级组织的执政能力和村委会的自治能力。

（四）要想方设法发展壮大村级集体经济，切实解决好“有钱办事”的问题。从各村的实际情况出发，因村制宜，遵循市场经济规律，积极探索村级集体经济发展的有效途径和实现形式，走各具特色的强村富民之路，积极引导各村立足于自身的资源和优势，因地制宜，选准发展路子，从最容易发挥自身资源优势的项目入手，采取有效办法，发展集体经济，拓展增收渠道。

（五）要加强和重视对群众的宣传教育和思想引导工作。多渠道提高群众的政治觉悟和参与民主管理的意识，注重监督，尽力避免或减少负面影响，增强透明度，提高可信度。

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！