# 新时期工商队伍能力建设状况调研报告

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2025-04-22

*第一篇：新时期工商队伍能力建设状况调研报告8月下旬以来，针对停征“两费”的新形势，湖北省\*\*市工商局采取发放调查表、多层次召开座谈会和走访基层分局（所）等形式，就当前队伍能力建设的现状进行了调研，以期能更好地适应工作转型。一、系统干部队伍...*

**第一篇：新时期工商队伍能力建设状况调研报告**

8月下旬以来，针对停征“两费”的新形势，湖北省\*\*市工商局采取发放调查表、多层次召开座谈会和走访基层分局（所）等形式，就当前队伍能力建设的现状进行了调研，以期能更好地适应工作转型。

一、系统干部队伍能力建设现状

（一）系统队伍结构现状。全市工商系统现有在职干部职工1942人，其中男性1465人，占75.4%；

女性477人，占24.6%。从年龄、学历、地域和知识结构来看，有如下几个特征：

一是队伍整体年龄偏大，部分人员缺乏工作动力。全市系统在职人员年龄结构呈“纺锤型”分布，其中35岁及以下320人，占16.47%；36至45岁1261人，占64.93%；46岁以上361人，占18.6%。年龄超过46岁的人员大都工龄25年以上，希望离岗退养。

二是非公务员比例偏高，转型后如何有效发挥其作用值得研究。全市系统非公务员人员共325人（其中工勤编制161人，事业编制164人），占公务员人数的20.53%。停征“两费”后，这部分人员不能参与市场监管，如何安排其职位值得研究。

三是城区范围人员过多，合理摆布人员分布应提上议事日程。\*\*市区、县（市）城区范围内人员1364人，占70.2%；乡镇分局（所）人员578人，占29.8%。20个城区基层分局（所）共有干部职工797人，所平近40人。而55个乡镇分局（所）只有578人，所平10人，难以承担日趋艰巨的市场监管责任。

四是履岗能力亟待提升，人员素质参差不齐。从学历结构来看，全市系统有1460人具有大专以上学历，占75.2%（全日制140人，仅占7.2%），其中大学本科300人，占15.4%（全日制18人，仅占0.9%）。多数人员是在职获得专、本科学历，实际专业知识大打折扣。从专业结构来看，大专以上学历人员中，经济专业类410人，占28%；法律专业135人，占9.2%；管理专业748人，占51.2%；中文专业18人，占1.2%；计算机专业18人，占1.2%；外语专业3人，占0.2%。从岗位能力结构来看，会公文写作的386人，占19.9%；会网上办公的406人，占20.9%；会独立办案的546人，占28.1%；会发现和处置市场监管中问题的468人，占24.1%。具备以上四项能力的人员均不到30%，人员素质参差不齐的问题十分突出。

（二）加强队伍能力建设的主要作法。一是开展全员教育培训，队伍素质有所提高。采取集中一批队伍、集中一期培训、突出一个课题、组织一次考试等办法，分层分批开展岗位培训。先后举办培训班87期，培训干部职工4800余人次。二是实行干部人事制度改革，队伍的活力得以激发。大力推行干部轮岗交流制、竞争上岗制、组阁聘任制。2025年来共交流干部职工1268人，占在职人员的65.3%，较好地解决了干部“能上不能下，能城不能乡”的问题。市局组织开展了机关科级干部竞争上岗工作，提拔正科级干部3名、副科级干部5名。三是建立岗位绩效考评机制，全员责任意识明显增强。按照“责任明确，目标量化，分层负责，考评到人，奖惩严格”的原则，建立了以岗位职责为基础，以工作实绩和群众公认度为标准，以公开、客观、激励、约束并重为原则的全员岗位绩效考评机制。四是加强基层基础设施建设，为队伍能力建设提供了硬件支撑。2025年以来，全市系统共投入1840.97万元，新建、购置、改建维修基层办公楼36栋，75个分局（所）全部配齐执法车辆，并为基层分局（所）添置检测箱88台、照相机62台、录音笔32支、扫描仪106台、电脑239台、打印机129台。

二、队伍能力建设中存在的问题

（一）转型期人员思想新状况。一是盲目乐观。部分人员认为停征“两费”后工作压力减轻，对面临的艰巨而繁重的市场监管任务没有充足的思想准备。二是无所适从。不少人员自参加工作之日起，就忙于收费，停征“两费”后，对今后工作定位心中没底。三是本领恐慌。许多长期从事收费工作的干部，受不会市场监管、不会执法办案、不会调协服务、不会消费维权、不会公文写作、不会网上办公等“六不会”困扰，本领恐慌日益凸现。

（二）现行教育培训体制和机制不适应工商转型的需要。一是全员轮训方式存在较大缺陷。培训目标不明不细，缺乏针对性、目的性，未很好体现因人而宜、突出重点的培训理念。二是照本宣科的灌输方式影响培训效果。虽在培训中倡导理论联系实际，但多数培训仍以理论灌输为主，培训效果不佳。三是培训机构“三无”的问题成为干部职工教育的瓶颈。由于无培训基地，很难有效组织学员进行“封闭性”培训；无专职师资，教学质量难提高；无培训教材，造成教员教学困难、学员学习困难。

（三）考核评价奖惩机制亟待改进。干部职工考核评价奖惩机制存在“两重两轻一缺”问题，即重完成“两费”任务，轻服务经济发展；重业务工作，轻干部职工能力建设；缺少对干部职工教育培训，争当“岗位能手”等方面的考核评价指标。

三、加强队伍能力建设的几点建议

（一）全面改进教育培训工作，促进全

员素质的大提升。

1、重视和加强教育培训工作。要把全员教育培训工作作为加强队伍能力建设的战略性、基础性举措来抓，做到“三个到位”：一是组织机构到位。市级局组建“干部培训中心”，配备专职人员2－3名，负责制定培训计划并组织落实，每年举办培训班不少于10期，每年培训不少于500人；二是经费落实到位。将公用经费的3%作为干部培训经费列入年度预算，坚持专款专用；三是师资选聘到位，选聘一批专家学者和业务骨干担任教育培训兼职教师。

2、全面改进和完善教育培训工作。一是建立分类培训机制。构建市局、县局、基层分局（所）三级培训网络。市级局以素质教育为主，注重参训人员思想道德修养和综合素质的提高，重点培训系统中层干部及部分业务骨干。县级局以技能训练为主，通过岗位练兵、案例评析等形式，培训一般工作人员。基层分局（所）以实用知识培训为主，通过“一周一评”、以强带弱、跟班学习、模拟办案等办法，培训本单位人员。其次，合理设置培训课程。根据培训对象，每期培训可设置公共课和业务课。公共课以政治理论、道德修养、公共礼仪为主要内容；业务课则以政策法规、业务知识、业务技能为主要内容。二是改进教学方式。实行“订单教学”，以“缺什么补什么，需要什么讲什么”为原则，改灌输式为互动式教学，改纯理论性为理论联系实际。善于运用执法监管中的典型案例进行解析，适应“实战”需要。同时，要丰富学习形式。坚持集中培训与个人自学、与跟岗实践、与外出考察相结合，让学员撰写调研报告，组织开展实践活动，开阔视野和思路。三是完善学员管理机制。实行准军事化管理，充分发挥学员自主管理的作用，每次培训都要成立班委会和临时党支部，培养学员的团队精神。同时，完善评价制度。将参训情况记入档案，作为年度考核和晋职、晋级的重要依据。

3、探索专业等级资格认证制度。分别在市场准入、市场监管、执法办案、执法监督岗位试行登记注册官、市场执法官、经济检查官和工商法制官等级资格认证制度。分初、中、高三个等级，通过统一考试和评定，颁发专业资格证书。根据等级明确其职责、权限和义务，并与经济待遇挂钩。

（二）大力开展岗位技能练兵，推动队伍能力的大提高。一是精心制定争当“岗位能手”的实施方案。在登记、办案、监管、维权中开展争当“岗位能手”活动。重点开展“五比五看”，即比学习法律法规，看谁掌握和熟练运用法律法规；比业务技能，看谁专业技能娴熟；比解决实际问题能力，看谁能正确分析、处理实际工作中的复杂、疑难问题；比工作质量和效率，看谁完成工作任务质量好、效率高；比工作业绩，看谁成绩突出、贡献大。二是广辟岗位技能练兵途径。结合市、县、基层三级培训，广泛开展学法律、法规活动，努力提高干部职工运用法律法规解决实际问题的能力。同时，根据岗位特点，分级开展技能比武，为各种能手展示本领搭建舞台。三是严把“岗位能手”评比程序。分县、市两级进行，分层申报，逐级评选。参评上一级能手的候选人必须是下一级能手。要经过笔试、考核工作业绩和领导小组审批等程序，评选“岗位能手”。

（三）大胆革新评价奖惩机制，实现工作动力的大增强。提高队伍素质，一个重要因素就是如何增强其主观能动性，变“要我学”为“我要学”。要解决这一问题，就必须改革评价、奖惩机制，最大限度调动每个人的积极性。一方面，完善绩效考评机制。要根据转型后的新情况、新任务，重新调整人员力量分布，将人员定岗定责，并调整全员岗位绩效考评内容。如基层分局应将过去征收“两费”的考核指标，调整到服务发展、市场监管、消费维权和执法办案上来。另一方面，建立“三重”的奖励机制。一是重视。就是要发现人才，重视人才，把突出人才列入各级后备干部库进行重点培养、重点锻炼。二是重奖。就是要坚持政治荣誉和物质奖励并重。如对年度法律法规考试前10名人员除物质奖励外，还可组织其到外地学习考察。三是重用。就是要对具备条件的，大胆提拔使用，并可将省、市、县三级“岗位能手”分别聘为市局、县局和基层分局（所）的“业务指导”。如“执法办案能手”，可聘为各级案件审查委员会成员；“财务管理能手”可聘为各级民主理财领导小组成员。

**第二篇：工会新时期产业工人队伍状况的调研报告**

【篇一】

\*\*能源公司工会按照根据上级工会《关于开展新时期工人队伍状况调研的通知》文件要求，组织调研小组深入基层，对公司工人队伍状况进行调研，掌握、了解工人队伍建设状况，统计工人队伍建设需求，全面掌握该公司工人队伍建设存在的实际问题，现将调研情况报告如下：

一、总体概况。

\*\*能源有限公司（以下简称\*\*能源公司）始于1980年开发建设的宝日希勒煤矿，2025年12月并入神华集团，属国有控股，社会法人、自然人参股的股份制企业。现有生产矿一号露天煤矿，国家核定产能3500万吨/年；

正在办理核准前期审批手续的二号露天煤矿，设计生产能力1000万吨/年。有两套地面生产系统，煤炭破碎能力5000吨/小时；

23公里的自备铁路专用线与国铁滨州线接轨，运输能力3000万吨/年。截至\*\*年末，公司资产总额72亿元；

公司在册员工2361人，下设14个机关部门和8个二级单位。

二、加强工会组织建设，提高工作水平。

\*\*能源公司工会自成立以来，始终把建立健全工会组织作为稳定职工队伍、构建和谐劳动关系的重要抓手，先后建立健全了女工委员会、职工之家、职工书屋等工会内部组织。职责分工环环相扣，相辅相成。同时，不断健全完善制度建设，健立健全职工代表大会、厂务公开、民主管理、职工帮扶、劳动保护等规章制度，并在确定工会职责范围的基础上，建立了工作目标责任制，完善和规范工会工作程序。全面落实上级公司工会有关文件精神，加强《工会法》《企业工会工作条例》《女职工保护条例》《劳动保护法》等法律法规。近年来，\*\*能源公司在上级公司的正确指导下，严格按照国家和行业部门的安全标准要求，加大安全生产投入，确保安全生产。改善工作环境，减轻劳动强度。基本完成班组长及以上员工的学历培训工作。

三、加大安全资金投入，创造良好的安全生产环境。

稳定员工队伍，切实搞好安全生产环境，特别是生产一线的安全生产环境，做为稳定员工队伍的必备条件来管理。安全生产条件抓不好，员工工作时就不忘初心，会产生恐惧心理，造成恶性循环。改善工作环境，一方面从投入中加大力度，购买新设备，推广新技术，减轻员工劳动强度，并依靠新技术来预防事故灾害的发生。另一方面加强员工安全教育，提高安全意识，严格操作规程作业，抵御危害发生。持续坚持厂务公开不断线。

重视劳动保护，认真贯彻落实各项职工劳动保护政策及规定，每年按规定发放个人劳动防护用品，建立完善相应台账，确保为职工生产作业过程提供安全保障。严格按照上级要求积极开展职业病健康检查，对职工采取特殊保护措施和定期职业病检查，检查费用均由公司承担；

建立健全劳动保护监督检查网络，定期组织开展劳动保护监督检查，促进劳动保护工作的制度化、规范化，确保广大干部职工劳动保护权益不受侵害。

四、强化职代会制度，促进企业民主管理。

\*\*年上半年，工会召开职工代表大会及职工代表团组长会议4次，广泛征求职工代表意见和建议。以职代会为载体，向职工公开各项经费使用情况等事项，公开接受职工代表审议；

各生产区队对职工每班工作情况进行量化考核，每天在区务公开栏公布，使每个职工对自己及其他职工每班工作完成情况有了全面了解，月底按照职工得分情况兑现工资，增加了工资分配的透明度。制订了《厂务公开实施细则》，对厂务公开的内容、形式和要求，厂务公开的工作标准，监督和考核办法等作了具体明确的规定，切实做到制度化、规范化、常规化。坚持每季度对基层单位厂务公开工作进行检查评比，充分保障了广大职工的知情权、参与权和监督权，增加了企业各项工作的透明度。利用宣传栏、召开座谈会、文件等方式实行多渠道、多层次的厂务公开，对公司的经营情况，发展规划，重大问题的决策，职工养老保险，工资福利，各项费用支出情况，目标责任书的制定签订考核情况，职工考核结果，民主评议领导班子方案、程序、方法，领导干部廉洁自律情况以及其他一些涉及到职工切身利益的重大问题进行公布，使公司管理工作做到了透明公开，充分调动了职工积极性。

五、坚持以人为本，加强人文关怀。

\*\*能源公司企业始终坚持“以人为本”的企业核心理念，把职工的小事当成企业发展的大事来抓，从职工的切身利出发，积极办实事、办好事，解决职工在生产生活上的难题，最大限度地满足职工需求，大力营造尊重人、关心人、爱护人、理解人的良好氛围，有力地促进了企业的劳动关系和谐。

一是关心职工，满足职工物质需求，增强职工视企为家的归属感。该公司以每年一次的职代会为突破口，围绕职工衣、食、住、行等问题，积极向职工承诺办实事、办好事，为职工修建篮球场、文体中心等形式，积极为职工打造舒适的工作和生活环境；

持续开展“面、心、实”活动，深入基层，深入一线，密切与职工群众联系；

做好困难职工救助、金秋助学、健康查体等工作，职工群众在工作中、生活中有心事、难事、烦事可以向女工委、工会、甚至公司反映，在不违反规定的情况下，公司工会能解决的一定竭尽所能地去解决，为广大职工排忧解难，解决后顾之忧，增强了员工的以企业为家的归属感，形成与公司一起度危求进、攻坚克难的浓厚氛围。

二是加强职工教育，提升综合素质。新的形势和任务，对广大职工的素质提出了新的挑战，我们要应对挑战，适应形势发展，唯一的途径就是加强学习，提高素质。工会为职工书屋配置电脑，不断增加图书品种及数量，充实职工书屋内容，切实满足广大职工日益增长的文化需求，要求多读书，读好书，作好读书笔记，不断提升文化素质和道德修养；

以岗位练兵为抓手，深入开展岗位练兵、导师带徒等日常活动，强化员工劳动技能，调动广大员工学技术、钻业务、练本领的主动性、积极性，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，努力做有理想、有道德、有文化、有纪律的员工。

三是充实职工精神需求，营造积极向上态势。\*\*能源公司每年开展主题鲜明、富有特色的乒乓球、篮球、象棋、跳棋、运动会等文体活动，不断丰富职工的业余文化生活；

同时，以每年的“安康杯”竞赛活动、“安全生产月”活动及各类安全主题活动为契机，创新开展各类群众性安全文化活动，在不断增强职工安全意识的同时，给员工带来愉悦和关心，满足职工的精神文化需求，用健康丰富的文化生活陶冶职工的情操、调节职工的情感和心理，从而消除忧郁感、孤独感、失落感，让职工不仅生活上富裕，而且工作中开心，精神上愉快，增强职工视企为家的幸福感。

【篇二】

产业工人是工人阶级中发挥支撑作用的主体力量，是创造社会财富的中坚力量，是创新驱动发展的骨干力量，是实施制造强国战略的有生力量。为加强新时代产业工人队伍思想建设，进一步推进产业工人队伍建设改革，强化理论武装，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍,近期，\*\*市总工会开展了新时代产业工人队伍思想状况的调研，通过深入基层、组织召开职工座谈会、调查问卷、到企业走访、个别谈话等多种形式，对全市产业工人队伍思想状况进行了深入调研。现将调研情况报告如下：

一、\*\*市产业工人队伍的基本情况

\*\*市目前企业总数5457个，其中，国有企业192家，集体企业118家，有限责任公司企业1025家，股份有限公司企业102家，私营企业3983家，港澳台投资企业12家，外商投资企业25家。\*\*市职工总数37.9万余人，其中，能源化学产业企业职工占总数的18%左右，农牧林水渔产业企业职工占总数的15%左右，机冶建材产业企业职工占总数的12%左右。

此次调研企业包括国企和非公企业，其产业工人队伍情况具有一定代表性。一是产业工人队伍稳定性不同。国企产业工人队伍数量相对稳定，非公企业流动性较大。二是青年工人比例大。国有企业经济效益好的企业青年工人比例大，非公企业大部分都是青年职工比例占95%以上。三是技术工人比例提高。近年来，随着我市经济蓬勃发展，全市产业工人队伍不断发展壮大，整体思想素质逐步提升。

二、\*\*市产业工人队伍的思想总体状况

通过调研，了解到产业工人的思想状况整体向好，思想观念发生了深刻的变化，在习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神指引下，产业工人信心倍增、干劲十足，广大职工比以往更加关注改革开放的成果，更有了参与企业改革的积极性，更关心企业的发展，维护企业的稳定和注意自身素质的提高，在他们身上更多呈现出的是支持改革、参与竞争、正视现实、自我发展、开阔视野，与时代共进的思想主流。具体表现在以下几个方面：

1、产业工人积极拥护党的领导。自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，继承和发扬艰苦创业、拼搏奉献的光荣传统，融入了时代特征，自觉站在新时代前列，积极投身现代化建设，主动承担起新的历史使命，为企业发展，为社会发展做出了积极贡献，体现了产业工人与时俱进，开拓创新的精神风貌。

2、产业工人的大局意识较强。95%以上的产业工人能够关注国家经济和民生方面的政策，兼顾国家利益、集体利益和个人利益。当个人利益与国家利益、集体利益发生矛盾时，95%以上的产业工人选择以国家利益、集体利益为重。绝大多数产业工人都能够明确地认识到，只有当国家和集体实力得到不断增强，个人利益才能得到实现。

3、产业工人更加关注企业发展。产业工人都能清醒认识到企业改革与自身利益息息相关，现在产业工人比以往更加关心企业的前途，更加关心企业的经营效益。

4、产业工人知识意识逐渐增强。产业工人也越来越认识到科学技术知识日益成为生产力、竞争力和经济发展的重要因素。努力掌握新知识，增强新技能，不断提高自身素质的需求增强。他们对未来的工作和生活的改善有美好的期望，半数以上的职工认为企业和社会应该更加关注职工的技能提升，不断加强教育培训，改善技能提升方式。

5、产业工人对精神文化生活的需求较高。随着经济社会发展，物质生活水平的提高，产业工人对精神文化生活的需求也越来越高，不再满足单纯的物质需求，更多地转变为对个人综合全面发展的需求。产业工人对参加本职工作以外的活动较感兴趣，希望结合目前的生产工作实际，贴近一线职工，组织一些喜闻乐见、产业工人能广泛参与的活动，通过多种形式的文化体育活动，缓解释放压力，增强职工之间的沟通协调，提高企业凝聚力。

三、\*\*市产业工人思想状况中的突出问题

近年来，全市各级工会组织始终坚持全心全意依靠工人阶级的指导方针，在维护职工权益方面做了大量卓有成效的工作，促进了劳动关系和谐健康发展，形成了共建共享的良好氛围。在看到成绩的同时，我市产业工人队伍也存在一些问题。

一是思想价值观呈现多元化趋势。从本次调查的情况看，我市产业工人的思想道德和价值观念较以前有了较大的提高，但仍呈现复杂性、多元化的特点。产生这种情况的原因是，产业工人由于个人意识、传统观念、认识范围及所受教育程度的不同，对同一客观世界的反映也就有所不同。绝大部分产业工人最为关注的是收入分配，社会福利与劳动保障，然后才是精神层面的向往与追求。更多是除了挣钱外，为了实现个人价值，力求通过自身努力获得企业及同行们的认可和尊重。

二是产业工人的主人翁意识呈现淡化倾向。一些产业工人的主人翁自豪感随着经济地位的变化而失落，自卑感、压抑感代替了往日的光荣感和自豪感。面对改革开放中不可避免出现的某些问题，一些职工感受到失落和无奈，觉得改革总是以牺牲职工的利益为代价，认为改革越深化，职工的地位越下降。尽管中央一再强调全心全意依靠工人阶级办企业，尊重职工的主人翁地位，但落实到基层尤其是非公有制企业就显得苍白无力了。在非公企业中，有些职工不认同自己是企业主人，认为只要企业效益好，能够按时发放工资，是不是主人并不重要。

三是担忧企业和个人的生存问题。95%以上希望企业发展壮大，对个人成长有个良好的环境；

对于亏损企业，产业工人最关注的是个人生存问题，如：大雁公司等国有企业，尽管企业目前还能勉强保障工人工资，但是如果公司继续亏损下去，企业是否会长时间拖欠职工工资，特别是单职工家庭、有重大疾病的、有贷款需要按月偿还的、家庭特别困难的职工比较担心。

四是产业工人压力大积极性下降。调查显示，85%以上的产业工人认为目前工作生活中最大的压力还是社会上普遍存在的物价问题，产业工人感到压力最大的焦点问题是收入、医疗、房价、教育、劳保待遇等问题；

59%的产业工人对自己工资收入增长不满意，认为工资收入应该随着经济社会不断发展而逐渐增长，至少不能落后物价上涨的幅度太多。48%的产业工人认为自己现有的工作技能已经足够能应付目前的工作，不需要再进行学习深造了；

有的一线工人认为工人阶级现在是社会的最底层，没有什么社会地位可言，特别是在一些生产型企业中，只要把分内活干好了就可以了。一些产业中工人不安心在生产一线从事艰苦劳动，存在“出工不出力”的现象。

五是产业工人文化建设有所淡化。主要是体现在两个方面的不统一。首先，软硬建设标准不统一。各企业的工人思想阵地建设水平很不均衡。有的企业有一整套工人文体活动设备。而有的企业只有简单的基础设施，设施资源十分短缺。其二，产业工人参与普及率不统一。一些企业的工人参与文体活动的机会极少，活动趣味重口难调等传统问题依然存在。文化产品与服务供给不足，不能满足广大产业工人的精神文化需求。调查数据显示，目前在企业中不约而同地存在着“重设施建设，轻内容建设”的问题，使得产业工人文化阵地建设在更多程度上成为一个“形象工程”。为产业工人提供的资源十分的有限。另外，主动参加业余学习的人数有所减少，职工书屋图书借阅量同比往年也有所降低。

四做好新时代产业工人思想工作的对策及建议

（一）引导产业工人自觉践行社会主义核心价值观，汇聚实现中国梦的强大正能量

工会肩负着引领产业工人听党话、跟党走的政治责任。要加强对产业工人的思想政治引领，把思想政治工作贯穿到产业工人队伍建设改革各项工作中。深化“中国梦·劳动美”“草原职工心向党·建功亮丽\*\*”等主题教育，推动广大产业工人把践行社会主义核心价值观作为情感认同和行为习惯。

一要紧跟核心，用新时代思想武装产业工人。把全心全意依靠工人阶级方针教育作为思想理论建设的重要内容，全方位、深层次、多维度开展学习宣传习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，把中央、自治区党委和市委的决策部署传达到基层、宣传到产业工人中去。二要教育引领，用崇高精神感召产业工人。把握产业工人思想动态，创新职工思想政治工作方式方法，着力打造具有时代特征、\*\*民族特色、地域特色的产业工人思想政治教育工作新品牌，不断增强工作的针对性和有效性。三要示范带动，用先进典型激励产业工人。大力弘扬劳模精神和工匠精神，运用新媒体手段和群众性文化活动等方式，深入基层一线和职工群众，开展生动活泼的宣传教育活动，通过多种表现形式展现劳动者风采，讲好劳动者故事，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的时代氛围。

（二）保证产业工人主人翁地位，团结动员产业工人围绕中心任务建功立业

适当增加一线职工在党的代表大会代表和委员会委员、人民代表大会代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中的比例，在群团改革中落实产业工人在领导班子中挂职、兼职，健全劳动关系三方协调机制和政府与工会的联席会议制度。要着力在产业工人中发展党员，尤其要重视在非公企业、社会组织、小微企业中发展工人党员，重点发展生产一线工人、技术能手特别是优秀青年工人入党，发挥其先锋模范作用。进一步完善产业工人工资收入同工作岗位、劳动成果、劳动贡献挂钩的办法，维护劳动收入的主体地位，确保产业工人收入随企业效益提高而提高，产业工人生产生活条件随着经济发展不断改善。

经济建设是工会工作主战场，要以促进自治区经济高质量发展为目标，紧紧围绕支柱产业、战略性新兴产业和骨干企业等产业工人集聚的重点领域，大力开展劳动和技能竞赛，提高产业工人参与率和受益度。着眼构建产业工人技能形成体系，进一步畅通产业工人发展通道，引导产业工人提高技术技能素质，培育更多“北疆工匠”，为产业工人建功立业、创新创效提供宽广舞台。要大力开展技术革新、发明创造、合理化建议等群众性经济技术创新活动，充分焕发创新潜能和创造活力，在大众创业万众创新、振兴实体经济、增强企业核心竞争力等方面充分发挥产业工人的积极性主动性创造性，为推动\*\*经济高质量发展建功立业。

（三）健全完善工会维权体系，维护产业工人合法权益，让改革发展成果更多更好惠及广大产业工人

工会要适应新时代产业工人队伍发展规模、利益诉求等的新变化，更好履行维权基本职责。加强维权机制建设，积极参与协调劳动关系，健全职工代表大会制度、平等协商和集体合同制度。要加强企业民主管理，健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，探索建立职工民主管理委员会、民主议事会等多种民主管理形式，推进厂务公开、业务公开，落实职工“四权”。要坚持和完善职工董事制度、职工监事制度，构建党委会、工会、职代会与股东大会、董事会、监事会各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理结构，保障工人代表有序参与企业治理。要保障产业工人的劳动就业权益，扎实做好供给侧结构性改革中职工权益维护工作。要保障产业工人取得劳动报酬的权利，改善产业工人待遇水平。要保障产业工人的劳动保护权益，深化“安康杯”竞赛，督促企业加强安全生产，改善产业工人劳动安全卫生条件，有效维护产业工人安全和健康权益。

（四）强化服务意识、提升服务能力，做好联系服务产业工人工作

联系服务职工群众是工会工作的生命线。把职工对美好生活的向往作为工会新的使命，在做好物质服务、生活服务的同时提供更高水平的精神性、发展性服务，促进职工实现体面劳动、舒心工作、全面发展。构建覆盖广泛、快捷有效的服务产业工人工作体系，要从解决好产业工人的后顾之忧入手，抓住产业工人最关心最直接最现实的问题，既尽力而为，又量力而行，真正把服务办到职工心坎上，不断提升职工的获得感、幸福感、安全感。加大对困难产业工人解困脱困工作力度，扎实开展精准帮扶工作。深入推进农牧民工入会工作，大力实施“互联网+”工会普惠化服务，加强普惠项目设计，优先安排与产业工人切身利益紧密相关的服务项目，实现产业工人入会、职工维权、帮扶培训等工会服务职工各类项目的网上一站式整合，努力为产业工人提供实时高效的全天候贴心服务。

（五）进一步加强对产业工人的文化引领，着力提高产业工人的自身素质

把维护和发展产业工人精神文化权益作为工会的重要任务，在更高水平上推进产业工人文化建设。要注重发挥工会文化阵地平台作用，推进各级职工文化活动阵地、设施建设，支持基层工会升级改造职工文体活动场馆。要加强职工书屋建设，拓展网上职工电子书屋，为基层产业工人搭建更为广阔的学习成长平台。要探索构建基层产业工人文体活动的新载体新平台，大力开展具有工会特色、符合产业工人需求的职工群众性文体活动，大力繁荣发展产业工人文艺创作，丰富产业工人的精神文化生活，深化职工之家建设，加强分类指导，推动职工之家创建活动向新领域新产业延伸，提高新时代产业工人的自身素质，为决胜全面建成小康社会、为加快“建设亮丽\*\*，共圆伟大中国梦”作出积极贡献。

【篇三】

\*\*经济开发区作为新时代\*\*产业工人队伍建设改革试点单位，自\*\*产改工作布置以来，找准工作的着力点和发力点，积极开展产业工人队伍建设调研，推进产业工人队伍的改革创新，主要表现为以下几个方面的特点：

一、推进产业工人队伍建设的举措

近年来，随着\*\*市经济社会快速发展，工业化、城镇化进程加快，产业工人队伍不断发展壮大。截至\*\*年底，开发区从业人员11万人，据粗略估算，产业工人约7万人。

为确保产改工作高效推进，在全区范围内开展了职工队伍状况调研，就职工生产生活情况、思想状况、技术技能情况等方面进行调查，走进30家规模企业，走访2025余名产业工人，与50余名企业管理人员进行交流座谈，经过走访调查，对开发区产业工人队伍大致情况有了一定了解，增强了方案制定的针对性。

开发区工会以六个方面重点任务为指引，整合工会传统项目和创新项目助力产改工作。依托眼镜和汽车零部件行业工会优势，开展劳动技能竞赛2场，所辖企业开展各类劳动竞赛、技能比武30余场，参与职工2万余人；

开展“送培训进企业”活动，为3000余名产业工人开展职业素养、职业技能、心理健康等方面专业辅导讲座；

以劳模创新工作室为依托，开展“劳模双创双提升”工程，以劳模党支部带动产业工人提素质、增技能、增党性；

拓宽困难职工帮扶模式，为困难职工提供就业岗位、技能提升、资金扶持等方面的帮扶；

抓紧抓实非公企业模范职工之家创建工作，为职工创设良好的生产生活环境。

二、推进产业工人队伍建设中存在的主要问题

一是流通渠道不够通畅。开发区产业工人总体上实现向上流动的比例较低，晋升空间相对较小，其职业发展和晋升空间受工作经历、技能水平、社会制度等主客观因素共同影响，大部分产业工人还聚集在建筑、餐饮、销售等技术含量低、粗加工的领域，上升到高级技术、管理岗位很难。

二是培养方式不够系统。无论是企业，还是开发区总工会、劳动所组织的一些培训，其内容仍不能满足职工日益增长的学知识、学技术、学技能的需求。除了部分大中型企业有比较完善的学习培训制度外，很多企业只重视企业经营管理，对职工提供教育培训机会不多。企业考虑到自身的成本与职工的流动率较高，往往不肯请专业机构对职工进行系统的职业培训。

三是激励机制不够健全。政府和工会开展专门技术工人评比表扬活动，产业工人在各级各类劳动模范和先进代表等评选中的名额比例尚有一定提升空间。一些企业缺乏技工人才培养的计划、管理和激励等相关措施。有的企业经营管理者错误地认为职工拿到高级资格证书后不仅要提高工资待遇，还有可能出现跳槽现象，造成人才流失等等。

三、推进产业工人队伍改革建设的思考

一是形成重视产业工人的良好社会环境。充分利用电视、网络、报纸专栏等宣传方式，深入持久地进行先进产业工人事迹宣传，组织劳模事迹报告团深入单位、社区巡回宣讲。推动农民工融入城市相关制度的落实，改善他们在医疗、教育、养老、住房等方面的状况，提高他们在就业区域的稳定性。

二是完善落实推进产业工人建设的相关制度。完善技能人才形成、晋级、使用、管理等相关政策，为促进技能人才队伍建设提供制度保证。引导企业创新职工成长模式，通过设置技能、级别、职务发展等多个通道，为职工成长成才提供广阔空间。

三是建立健全产业工人发展的工作机制。坚持开发区党工委统一领导，政府有关部门各司其职，工会、行业协会、企业代表组织充分发挥作用，形成系统设计、整体谋划、协同推进产业工人队伍建设的生动局面。构建产业工人职业培训体系，发挥技能竞赛引领作用，加大创新创效扶持力度，建立网上学习机制，拓展产业工人能力提升载体。加大农民工职业培训力度，规范使用农民工用工管理，推动农民工向产业工人转型。

**第三篇：新时期扩大内需项目建设状况调研报告**

2025年，由美国次贷危机引发的全球金融危机加速蔓延，逐渐从局部发展到全球，从发达经济体传导到新兴经济体，从金融领域影响到实体经济，拖累世界经济形成下行“拐点”。目前来看，世界经济形势恶化趋势短时期内难以扭转，2025年，其引发的各种矛盾将进一步显现。受此影响，我国经济增长放缓趋势明显，为此，2025年底，党中央、国务院做出

扩大内需、保持经济平稳较快增长的重大决定。这个决定对于我们来说既是一个挑战，同时也是我县发展的一个重大机遇。如何向上争取项目、如何实施好争取到的项目确保中央扩大内需政策发挥出实效，不断促进经济社会平稳较快增长成为新形势下的一个重大战略性课题。在诸多不利因素影响下如何提高项目建设进度，及时破解在项目建设中的瓶颈问题，是发改局2025年工作的重点和核心。

为积极推进项目建设进度，我县党委、政府领导高度重视，精心谋划，通过召开重大项目推进会、领导挂钩联系重大建设项目、签订责任书、限时办结等一系列措施，项目建设取得了显著成效。为及时督促和检查中央中央扩大内需项目,推进项目建设的质量和进度,结合科学发展观学习实践活动的开展,发改局于2025年4月21日至22日，深入北斗、龙街、水泄、杉阳4个乡镇,对正在实施的建设项目进行了深入调研，现将调研情况总结如下：

一、项目建设基本情况

1、北斗乡：该乡正在建设的项目为扩大内需项目北斗乡九年制学校学生宿舍楼建设项目，建设内容：新建学生宿舍1025平方米，总投资：144万元，目前该学生宿舍楼一层已基本完工，正在计划建第二层。

2、龙街镇：该镇正在建设的项目为扩大内需项目：一是龙街中学学生宿舍楼建设项目，建设内容：新建学生宿舍楼700平方米，总投资：98万元，目前该项目一层已浇灌结束，正在进行第二层施工；二是龙街镇计生服务站业务楼建设项目，建设内容：新建业务用房400平方米，总投资：30万元，目前该项目一层已基本完成。三是龙街镇中心卫生院建设项目，建设内容：新建二层住院楼一幢，总建筑面积500平方米，总投资：60万元，该项目其他工作已就绪，目前正在办理土地手续，等待开工建设。

3、水泄乡：该乡正在实施的项目为扩大内需项目水泄中学学生宿舍楼建设项目，建设内容：新建学生宿舍楼925平方米，总投资：130万元，目前该工程基础浇灌已结束，正在进行一层建设。

4、杉阳镇：该镇正在实施的项目有：一是杉阳九年制学校学生宿舍楼建设，建设内容：新建学生宿舍楼1025平方米，总投资82万元，目前该工程二层施工已结束，正在准备第三层施工；二是杉阳镇计生服务站建设，建设内容：新建业务用房346平方米，总投资32万元，目前该项目正在准备浇灌第二层；三是杉阳卫生院建设项目，建设内容：新建业务用房600平方米，总投资：50万元，目前该项目已完成基础浇灌，正在计划建设第一层。

二、项目建设存在的问题

经过两天时间的调研，我们发现中央扩大内需项目建设取得了一定成效，投资拉动当地经济增长的作用日益明显，但是项目建设中仍然存在一些问题：

一是项目推进总体速度较慢。由于土地征用、群众协调等工作难度大，加之施工组织不力，部分重点项目实施难度大，进展不够理想。部分单位推进项目没有新办法、缺少新举措，工作比较被动，存在争取项目难，实施项目也难的情况，大量资金积压在县财政局，部分项目一时难以启动。部分项目已开工一段时间，但是进展速度缓慢，与其他县市同一批项目相比建设进展速度较慢，与开工时间到计划完工时间的总体计划相比进展速度较慢。其原因主要是：前期工作不到位，土地征用等手续在项目批下来后才开始做，影响到项目建设进度。项目开工建设前必须按相关程序办理，如前置审计、招投标等，在短时间内工作量较大，导致项目建设开工慢；另外，由于乡镇和部门对项目的重视程度有差异，沟通协调不足，所以存在有的项目虽然下达早，但推进速度缓慢。

二是推进项目形成合力不够。在项目的争取和推进过程中，部分部门之间仍然存在“各吹各打”的现象，部门之间的配合不足，形成合力不够。施工方、项目业主、监理部门的配合、沟通、协调不够。有的工程施工方存在多个项目同时施工，哪边催得紧就多往哪边派人，施工进度时快时慢。项目业主大都派专人负责监督项目的实施，但是由于不懂专业技术，对哪些环节可能会存在问题不了解，监督效果不太理想。由于监理人员同时对几个项目进行监理，不能对负责监理的项目进行全程监督，导致存在质量安全隐患。

三是有些部门审批等手续办理滞后，影响了项目的顺利推进。在项目审批过程中，有的部门业务人员业务不精，办事效率不高，与领导的沟通协调配合不够，在一定程度上影响到项目审批等手续的办理，影响到项目建设的进度。

四是部分项目管理上不够规范。存在“重争取、轻

**第四篇：新工队伍状况调研报告**

新工队伍状况调研

青年是煤矿企业的主要人力资源，是推动企业科技的重点，增强企业核心竞争力的力量源泉，是煤矿企业生存创新和发挥的主要智力支持和人才保证。因此，按照公司团委关于开展新工队伍状况调研活动的通知要求，通过采取座谈和交流调查，深入一线等形式，对我区目前新工状况进行了分析和研究，具体情况如下：

一、新工队伍目前状况。

目前我区有35岁以下青年工人39人，其中20岁-28岁有16人，29岁-35岁有23人。在这39人中，包括2025年1月1日以后入矿的员工有12人。支架工20人，运料工4名，机组司机2名，采掘杂活6人，采掘电钳工7人

二、新工队伍目前工作表现和存在的问题

在老工人眼里，新工是安全管理的薄弱环节，在家里事事以家庭为单位的自由性比较强，入矿以后，是以区队为单位集体作业，在一定的时间很不适应。

我区目前分技校生（合同工）和协议工两种。技校毕

业生多年在学校基本不从事体力劳动，入矿以后对工作环境和劳动强度上都发生了很大的变化，在思想是相当一段时间不能够稳定，波动比较大，在下井期间怕苦怕累，对井下的一些安全知识掌握的不够好，心里对井下工作恐惧。协议工勤劳能吃苦，但是对工作有时马虎、应付、糊涂，不讲究质量和安全，思想素质较低，集体观念比较差，没有学习技术的热情。

针对07年以后入矿的新工我区已经培养出李龙、田保才、李红军、马海兵、郭鹏等人，他们在各种操作岗位都能得心应手的规范操作，还有及各别员工已经成为我单位多面手的操作岗位，为公司和区队传帮接代起了明显的成效。

三、今后对新工队伍管理对策

1、针对新工的情况和成长规律，加强思想教育，体现亲情关怀。

加强新工思想教育实施对新工培养管理工作的前提和重要任务。对于那些刚参加工作不久的新工来讲进行全面的思想教育，更显得尤为重要。新工参加工作时间短社会经验少，往往在某些因素的影响下，工作中不能很快进入角色或者思想落后于形式。为此，要针对新工的特点充分发挥共青团组织的与人职能，实施开展内容充实、形式灵活的思想教育，重点是理想信念教育，职业道德教育，企业精神和文化教育，以及党的知识教育等，充分采取集中学习、思想交流、座谈、讨论、模范事迹介绍等形式，并利用广播、报纸和多媒体等手段坚持重点教育与普遍教育相结合，讨论与实际相结合，增加教育的针对性，从而使新工能够对照自己查找不足，积极改造自己的主观世界，做到自立自强，不断提高思想觉悟，为企业的生存和发展发挥自己的聪明才智。另外，要关心新工的生活，在对新工加强思想教育引导的同时，因该把解决新工的实际困难当成一件头等大事来抓，积极为他们办实事、办好事，帮助他们解决后顾之忧，在允许和可能的条件下，可以以家访交朋友的形式拉近与新工心灵之间的距离，体现组织的关怀和大家庭的温暖，增进新工对企业的热爱。要尽可能

为新工创造和提供良好的生活条件和工作环境，增强新工对矿山、对单位的认同感和信任感，以启动自我转化的内在努力。

2、充分利用激励机制，发挥好物质与精神的双向促使作用。首先，改革现行工资分配制度，实现贡献和收入的有机结合。新工普遍关心的话题就是工资待遇问题，因此，要不断提高完善相关工资分配制度，进一步细化保证措施，切实保证各项待遇的兑现。同时，要制定相关的激励政策，对于积极投身于生产一线和技术工种的新工，要给予必要的物质奖励，真正实现按落分配的有机结合，收入与贡献相得益彰。其次，把精神激励作为辅助手段这是不可缺少的，精神激励往往会带来意想不到的效果，往往在现实种各种荣誉，如劳模、青年岗位能手、突击手、先进工作者等称号，授予面较窄，使激励效果受到一定影响，只有在这些方面加以改进才能更好的发挥好精神激励作用。

3、拓宽渠道、严格管理、深化新工培养工作。

在新工的培养上要坚持实际需要，通过系统培训、脱

产学习、座谈交流等途经，帮助新工提高素质、增强能力，要以能力建设的核心，加强新工的培养工作。重点培养新工的学习能力、实践能力，团组织要与人力资源部门及培训机构紧密结合，根据新工的个性、专长、兴趣等开展不同层次，不同类别的个性化培训，切实调动学习者学习的积极性，要敢于给他们压担子，使他们挑大梁，唱主角，增强他们的工作经验和解决实际问题的能力。

在管理上要加大管理力度，强化管理机制，健全管理措施，要注意加大对新工的定期和不定期的考核，督促和检查基层单位对新工管理情况，要从实践锻炼的角度，强调知与行的统一，为新工成长不断创造条件。

综一队团支部

**第五篇：加强新时期基层工商队伍建设调研报告**

随着市场经济体制改革的不断深入和市场经济的快速发展，在市场经济的新形势下，工商行政管理机关肩负的职能越来越重要，任务更加艰巨，要求不断增高，尤其是基层工商工作，是工商工作的第一线，直接面对群众，又是整个工商行政管理工作的缩影，靠基层工作来体现，其工作的好坏不仅反映工商行政管理工作效果，更体现出党和政府在群众中的形象。狠抓基层基础工作，强化队伍建设，建立一支作风优良、科学发展、与时俱进、执法公正的工商执法队伍是当前我们工作的一项重要任务，也是维护国家政治稳定，社会安定，人民消费安全的重要保证。

如何加强新时期基层工商干部队伍建设，是摆在我们面前的一个重要课题。

一、基层工商干部队伍现状和存在的问题

一是队伍年龄偏大。自从1996年底工商机构改革开始至今没有进人，只是暂时安置了3名退伍军人，属事业工人编制，不具备执法资格。现在基层工商分局执法人员年龄普遍偏大，致使基层工作朝气不足，冲劲衰退，工作创新服务理念跟不上，凭经验、凭习惯办事的多，用老办法处理新问题，收效甚微，事倍功半。

二是队伍素质有待提高。面对新的形势和新时期市场监管执法的任务，现有的队伍素质适应不了形势发展的需要，有的同志在工作中感到无所适从，步履维艰，我们干部队伍的素质与承担责任和职能的差距仍然很大，执法水平和效能不高，队伍建设的任务还相当艰巨。

三是队伍思想观念不新，工作作风不扎实。由于素质的影响，导致大家不愿意学习，特别是政治理论学习，大多是应付了事，以至对时代精神理解不够，思想观念转变缓慢，不能跳出传统的思维模式、思想观念的束缚，仍滞后于形势的发展与变化。有的同志借口工学矛盾突出，不重视学习，不善于学习，既是读了书、看了报，也只是一知半解、浅偿辄止，没有掌握理论的科学体系和精神实质;或者不联系实情，不切合各自实际，照本宣科、断章取义，甚至片面理解和歪曲上级的精神，等等。

二、坚持以人为本，全面提升队伍素质

1、注重学习理念。我局注重更新干部的学习理念，增强干部的学习动力，营造“人人是学习的主人、处处是学习的场所、时时是学习的机会”的浓厚氛围。在保持了十余年的“每日一题”、“每周一学”、“每月一法”学习的基础上，我局因时利导，坚持以专为主，一专多能，培养能够执行方针政策掌握执法办案技能，熟练运用现代信息技术、提供优质服务的基层复合型人才。同时，我局还将紧贴实际，广泛开展岗位练兵、业务竞赛活动，在全局掀起学业务、比技能的热潮。在岗位练兵活动中，我局将既要求干部职工牢记其履行岗位职责应知应会的法律法规，又要求干部职工不完全拘泥于书本之中，开展实际演练的竞赛，活学活用见实效。

2、整合执法资源。我们选择一批既具有一定理论知识又有操作能力的业务骨干充实一线监管执法力量，按照“小局大所、精局强所”的方针，做到执法重心下移，确保分局人员占局全体人员的比例为70%以上，机关内设机构实行一室多责、一人多职的运行模式，既统一高效又确保运转灵活。对分局管理区域基本上按照经济区域划分，避免分局之间存在管理区域犬牙交错、管理对象不明确的现象。

3、强化分局职责权限。凡法律、法规、规章规定下放给分局的职权全部落实到位，同时在法律法规和规章规定的范围内，我局对具备条件的分局委托其行使有关职权。例如在登记注册方面，我局已将个体工商户的注册权和字号名称核准权下放到分局。

4、强化信息工商建设。关键在于以国家或省级工商系统开发符合法规要求，结合实际、操作性强的经济户口、市场巡查、商标广告等业务监管软件，在此基础上，发挥信息化监督的作用。从增强信息化应用入手进行“经济户口”管理。采用电脑输入、效能监管等有效方式，按照经济户口综合监管统一操作规范，认真做好户口认领、核实建档、电脑信息库的建立和数据补充、“一户一档”等一系列工作，做到对辖区各类市场主体的登记事项、生产经营状况、违法违章情况“了如指掌”，充分运用“网络联动、信息共享”的信息化平台，实现对市场主体的户籍化管理。

5、实现动态跟踪监管。采取划片包干、责任到人的方法，对辖区个体户、企业和商品交易市场进行动态监管巡查。要建立巡查工作制度，坚持日常巡查、重点巡查、定期巡查相结合，做深做细巡查工作，在巡查中发现案源、在巡查中处理投诉、在巡查中搞好服务、在巡查中追缴规费、在巡查中落实专项整治，切实摸清“底数”，消除监管盲区，消灭监管死角，确保执法到位。

6、按时按量完成规费收缴。我们采用“三步走”方法做好规费收缴：首先是组织人员开展实地调查，了解经营户的基本情况;再根据掌握的基础资料进行集体定费和电脑收缴;最后，综合运用巡查力量，结合定期不定期的日常巡查，对辖区个体户缴费情况进行督促、检查和追缴。通过“一摸、二定、三查”，环环相扣，层层落实，切实做到既不多收、不乱收，又不少收、不漏收。

三、基本对策和建议

(一)要树立与时俱进、开拓创新的观念。变革的时代呼唤创新的意识，严峻的现实需要我们有警醒的头脑和前瞻的眼光，需要我们有大胆实践，勇于开拓的精神，更需要我们有改革的思想和创新的思维，适应新形势，树立新观念，开拓新思路，创造新业绩。我们只有紧紧围绕“四区”战略目标，在继承和发扬的基础上不断提升，在借鉴和吸收的基础上不断创新，在更高的起点上谋划好今后的工作思路，才能更好地引导企业发展，提高监管的权威性，促进依法行政，实现监管执法工作的法制化、规范化。

(二)要树立脚踏实地、求真务实的工作作风。下大力气克服官僚主义、形式主义和浮夸作风，真正沉下去，深入实际调查研究，了解新情况，研究新措施，解决新问题，努力使作风有一个大的转变，工作有一个新的气象。一是崇尚求实作风。求实就是要求讲实话、办实事、求实效，少说多做，少疑多做，少评多做。二是要大兴调查研究之风。要扑下身子到企业中去，迈开双脚到实际中去，摸清企业和个私业主在想些什么、盼些什么、希望什么、反对什么、从而自觉地站在服务对象的立场上办事情、看问题、做决策，切切实实地为企业解决一些具体的困难。三是要进一步增强服务意识。说到底，一切工作都是为人民服务，工商管理也不例外。要树立权力就是责任，监管就是服务的观念。进一步拓宽服务领域，充实服务内涵，更新服务手段。全面增强企业对工商的向心力。要在原有的为企业和个体户办理执照、冠省名、申报商标注册(创品牌)、合同解忧、办理抵押物登记、进行行业规范和为维护经营者、消费者合法权益等方面提供服务的基础上，还要在提供投资方向和投资信息，帮助建立信用资源、营造无形资产等方面提供服务。四是要弘扬敬业、勤业、精业即“三业”精神。在工商工作面监着历史转换的时期，有的同志感到今不如昔，充满了忧愁、畏难情绪，这说明了我们干部对工商职能变化不甚了然。要认清形势，适应变化、刷新职能、振奋精神，要以工商事业为荣，爱工商、讲工商、颂工商，做到爱岗敬业、勤奋工作、精益求精，扬起工商的强手、把握工商的利器、擦亮工商的窗口、高举工商的旗帜、再创工商的辉煌。

(三)培养一支适应时代要求，德才兼备的高素质的工商行政管理队伍。古人云：致天下之治者在人才，成天下之才者在教化，“十年树木，百年树人”。作为工商行政管理部门，在大力开展整顿和规范市场经济秩序工作的新形势、新任务面前，要抓好干部队伍建设关键在于教育和培训。

一是抓政治思想教育，提高理论素养。建设高素质的干部队伍的根本在于加强思想政治建设。如果政治不坚定、方向不明确就很容易犯错误，犯大错误。要组织广大干部认真学习，深刻领会“三个代表”重要思想，保持共产党员先进性，这不是高调，而是基调，如果没有这个基调就没有共同的思想基础、行为准则和目标取向，任何事情都做不成。大家要经常扪心自问，入党为什么，掌权为什么，工作为什么等问题，牢固树立公仆意识，增强全心全意为人民服务的宗旨观念，树立正确的世界观、人生观、价值观，顾大局，识大体，保持政治上的坚定性和敏锐性，明辨是非，提高政治觉悟，增强处理各种问题的能力。

二是抓业务培训和学历教育，切实提高队伍业务素质和执法监管水平。坚持不懈地抓法律知识的学习培训，使干部学好法，用好法，做到执法到位不越位，依法作为不过为。把学历教育、业务培训有机结合起来，采取岗前培训、在岗轮训、成人教育等形式，拓宽在职干部学习教育渠道。要组织每日一题，每月一法的启发式学习活动，结合当前形势，紧扣业务工作，督促干部职工学理论，学文化知识，记读书笔记，写心得体会和调研文章。在具体做法上，首先是坚持在职培训，重视学以致用，鼓励自学成才。以在职培训为主，学历教育以业余、函授、自学的方法，尽量不占用工作时间。广泛开展工商法律、法规和办案技能比赛，组织现场观摩、互相切磋、互相交流，启发干部职工自觉学本领，增强履行岗位职责的能力。采取能力，学历与晋升、晋级相挂钩等各种鼓励措施，褒奖各类专业尖子，形成“崇尚知识，尊重人才”的良好氛围。其次是提高学历层次，拓宽培训专业，培养业务骨干。有计划推荐一批年纪较经、思维敏捷、具有开拓精神的中层干部和业务骨干进行提高学历培训。努力培训一批计算机、外语等方面的专业人才，又要有目标造就一批既懂管理又懂业务的复合型人才。

(四)加强党风廉政建设，保持干部队伍的纯洁性。一要抓反腐倡廉教育，使广大工商干部特别是领导干部增强廉政意识，自觉廉洁自律。二要抓重点部位。继续抓住“案、费、证、照”等重点环节，突出治理“吃、拿、卡、要”和“三乱”等违纪问题。要强化窗口部位，重要岗位的权力制约，健全内外监督制约机制，规范执法行为，促进依法行政。三要抓正反典型。典型的教育作用很大，既要抓清正廉洁的正面典型，充分发挥其示范作用，又要严厉查处执法腐败行为，起到反面典型的警示作用。切实做到提倡什么，反对什么，旗帜鲜明，毫不含糊。四要抓源头。要从完善体制，机制和制度入手，切实做到从制度上防范腐败，从源头上治理腐败。当前，我们结合“机关效能提升年”和“民主评议政风行风”活动，切实抓好队伍教育，整改队伍中的一些不良习气，改进作风，提高效率，依法行政，认真为群众办实事、办好事，为红盾增添新的光彩。

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！