# 2024中国人才管理状况调研报告

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-17

*第一篇：2024中国人才管理状况调研报告2024中国人才管理状况调研报告执行摘要在过去的20年，中国保持了持续高速的增长。去年，中国GDP超过日本成为世界第二经济大国。从人才需求展望，组织的影响将是巨大的。围绕获取最新的全面的对人才管理实...*

**第一篇：2024中国人才管理状况调研报告**

2024中国人才管理状况调研报告

执行摘要

在过去的20年，中国保持了持续高速的增长。去年，中国GDP超过日本成为世界第二经济大国。从人才需求展望，组织的影响将是巨大的。围绕获取最新的全面的对人才管理实践理解的主旨，我们做了本次调查，希望对您关于如何管理最有效的资源——人，能有所启迪。

为了全面了解结果，我们以下列了主要发现和观点。下一章将有更详细的细节。

我们掌握了工具，但始终缺少核心。从积极意义上看，我们调查的大多数组织都使用了达到最新技术发展水平的人才管理工作和方法。（如69.1%的组织最新实施了继任者计划。）没有我们不知道的“秘密处方”。据已知，（工具的）有效性和影响依然较弱。（只有13.1％的被调查组织的继任者计划通过高潜力项目，成功率超过30%。）当我们认识到我们的人才管理专业人员的成就，我们需要保持平静和头脑清醒。更重要的是让发展项目实用，通过定制符合个人才能的需求，不断超越既有程序去接触到核心。

高层领导从某种程度上讲在发展项目上被忽视。在所有的调查组织中，分别只有26.5%和10.5%的组织关注发展总监和经理以上。这不是一个好的信号，因为中国人才的缺乏在高层领域最明显。为了保持增长和领导力的供给，中国的组织需要投资和掌控我们高层领导的发展。

直线经理的参与能进一步改进。跟高级执行官和人才自身比较，直线经理的人才管理水平最低。关注这块短板可能是一些人才项目比如继任者计划成功的重要因素。

高潜力项目和继任者计划很火热，但成功率不高。差不多一半（42.9%）的回答者将高潜力项目或类似的领导力加速项目作为他们人才管理项目的首选。超过三分之二（69.1%）的被调查组织将继任者项目作为他们人才管理系统的核心组成部分。虽然流行，但这些项目的质量仍是个公开的疑问。

员工的稳定性仍然是许多组织的头号挑战。超过三分之一（38.2%）的回答者认为留住员工是个艰难的工作。考虑到大的经济环境，这并不奇怪：如果我们挖掘得深一些，可以发现在中国，人才流动从大型跨国公司流向私人和国有企业呈增长态势。对保持稳定性已经做了很多努力；组织正为解决这个问题而奋斗。

执行官不认为人才发展是一个长期战略。虽然人才管理的重要性毋庸置疑，执行官仍然由于它难以明了的特性而把它当成一种外围设备。许多组织没有一种有效的工具去激励执行官，让其在此领域作持续的调查和努力。最终，人才管理沦为短期商业活动。

建设人才管理系统——艰难，但是在正确的轨道上

我们需要在流行和实用间寻求更好的平衡，来取得最好的发展。

养育一个孩子需要我们的爱、时间、关注、财务投资和耐心。这也是大多组织建设一个人才管理系统的感觉。本次调查数据显示了我们取得了长足的进步，但仍有一些反复试验的时刻，使这一过程令人兴奋、充满挑战甚至有些混乱。

人才管理理论基于西方国家组织发展的著作和工业心理学。此外，许多被调查者来自跨国公司。因此，对于许多组织的人才管理系统围绕全球或地区为中心建设并不奇怪（见图1）。就像说到的，我们注意到一些组织已经采取了行动，来按照他们的集约系统结合一些当地的因素，甚至独立创造自身的系统，来更有效地应对独一无二的当地需求。“这就是为什么我们在要新兴市场上建立专属的人才发展独立模块的原因”，一家领先的技术公司的人才管理总监说，“为了平衡以全球为中心的政策和当地的动态需求”。

此外，我们高兴地看到许多组织没有将人才管理置于真空状态。他们将人才战略作为全部商业战略的一个完整部分、一种增值的手段去帮助达成商业目标（见图2）。两者的结盟表明在中国，人才管理实践的演变走在正轨。

尽管有好的方面，我们仍注意到一些斗争的信号。理想状态下，建立人力资源管理的底层基础为贯彻有效的人才管理项目铺平了道路。但是，很多组织。同时进行，甚至按照一个颠倒的顺序（见图3）。显然，人才管理的需求是如此紧迫，以至于我们进入“救火员模式”而不仅是在战略上思考。低端的做法是分段执行人才项目，这缺少了连贯性和人才资源底层基础的支持。请想象继任者计划项目实施没有一个成熟的职位分级和薪酬体系。罗马不是一天建成的，人才管理平台亦是如此。

明智地看，几乎所有可用的领导力发展方法已被使用（见图4）。基于发展的反馈、指导和辅导、心理评估和当地职位轮换都被广泛运用，并被认为是比标准的传统的培训模型更有效的发展措施；与70/20/10的发展观点保持一致（即，70% 的发展是通过工作经验，20%是通过反馈和指导，10%是通过培训）。有趣的是，业余的MBA和EMBA是一个相关的流行的发展方法，不过并不被认为十分有效。因此，我们需要在流行和实用间寻求更好的平衡，来取得最好的发展。

常规思维告诉我们直线经理的承诺和参与引导人才发展项目的成功。比起高级执行官、直线经理（即人才的直接上级），和人才自身的参与度，我们发现高级执行官和人才个人比直线经理表现了更强的支持度和参与度（见图5）。在得出结论和谴责这些不合作的直线经理之前，我们可能需要深思一些潜在的原因。“HR更需要对直线经理换位思考”，一位领先的工业解决方案公司的亚太人力资源总监说，“直线经理被要求关注发展数量；这些人才管理事项对他们说是额外的工作，他们通常会看不到价值。”不像全面关注人才短缺前景的高级执行官和在发展项目中有个人权益的人才本身，直线经理趋向于在相对短期的前景看待人才，因此，在他们的直接报告中就缺少（对人才）系统发展的兴趣和义务。为了增强人才项目的质量和有效性，进一步提高直线经理的参与度变得十分重要。

这里有个底线：你对你当前的人才管理系统满意吗？调查结果是——有点。（见图6）这个信息很清楚：我们有很长的路要走并且有很多事要做。成长的烦恼在成人期前难以避免。

应用素质模型——落实依然薄弱

领导力素质在当今的组织普遍存在。他已经成为整个人才管理方法的基础。在中国，我们能很快找出该素质的框架并已经快速学习了它的应用。我们调查的结构显示，大多被调查组织（77.8%）都在使用、修正或发展一些素质框架来引导人才战略和干预。

拥有一个素质模型是一回事；而落实模型，让其深入组织需要时间、承诺和

努力。

值得一提的是，不少组织对他们全区和地区的核心素质不满意。为了让他们的模型更本土化，他们在全球、区域模型上增加额外的素质（看图7-A）。在模型组成上，我们看到一堆混合的素质类型，这表明了我们从直接应用一个标准化的核心素质模型向功能、等级甚至职位等定制的素质模型转变（见图7-B）。另一个鼓舞人心的信号是模型修正。建立一个新模型可能是一次性的努力；但维护一个有效的模型是一个正在进行的过程。我们很高兴地看到模型修正对不少组织是一个持续的实践；更多组织正在考虑修改模型来更好地上下衔接和符合商业需求（见表8）。这些都表明了我们这些年的不断努力和进步的专业成熟度。

虽然鼓舞人心，我们发现在应用方面仍有一些空间可以改进。图9展示了在一系列的人才管理结构上素质应用的水平。受领导力加速需求的驱动，我们倾向于更多地利用素质模型，来指导高潜力项目的实践，继任者计划和绩效评估。在员工参与和文化建设上的评论、应用相对弱化。部分原因是，理论上我们没有理清领导力素质，参与动机和文化建设战略间的关系。

在个人层面上，素质如何应用在员工日常的工作生活上证明了我们的关注（见表10）。拥有一个素质模型是一回事；而落实模型，让其深入组织需要时间、承诺和努力。重要的是能展现给直线经理并让他们确信，素质能让他们的生活更简单，并且帮助他们将他们的团队建设得更有效。

为了以积极的注解结束这个部分，我们的调查发现大多的人力资源、组织发展专家认可素质框架的价值在指导人才管理的实践上（见表11）。明显地，目前的焦点不是是否使用素质模型，而是更好地改进模型来得到更高的回报。

运行高潜力和继任者项目——速度比质量占优势

高潜力项目在中国是一个热门话题。我们的调查表明大多组织（87.6％）有或者准备有高潜力项目。然而，在这种加速领导力的浪潮下，我们面临一个讽刺的难题：发展一名领导需要时间而我们没有足够的时间。图12A&B的数据表明了这个难题的结果：我们有点太多地推动高潜力项目但成功率并不令人满意。我们对高潜力项目的价值并不怀疑。问题是如何让它运转有效。

组织需要在执行项目之前谨慎、清晰地定义高潜力。

一个简单但重要的问题证明了我们的关注：你在你的组织如何定义“高潜力”？图13展示了目前我们在它的定义上没有一致意见。尽管对高表现人员未必具有高潜力有激烈的争论，但大约21.1％的被调查组织仍然把他们看成——至少部分——是等价的。另外27.3％把高潜力定义成可能是潜力概念的尺度之一——领导力的准备。大约7.3%甚至在运行项目时没有一个清晰的定义。当然，我们注意到一半的被调查组织（51.3%）认为高潜力项目很宽泛，有一个交互功能的看法，这将是一个优选的方法去解释什么是潜力、它能做什么。这种认为高潜力是交互功能的观点使他们承担重要的角色，如一种或多种商业的领导者。为了保证高质量的运行，我们督促组织在执行项目之前谨慎、清晰地定义高潜力。

在使用上述优选定义的情况下，我们的调查显示大多组织在多种等级的人（从个人贡献者到高级执行官，见图14）中，通过小组讨论作为主要识别方法（见图15），将一小组人定义为高潜力。每年的回顾作为一种标准的程序（有61.5%的回答者）；回顾的结果影响高潜力人选（见图16）。虽然从西方文化来的好的实践反映透明度是执行高潜力项目的成功之道，但是许多被调查组织仍保持高潜

力人选在严格机密的状态。几乎半数（49.8%）的被调查者只将高潜力人选揭示给执行官或HR看。大约四分之一（25.8%）进一步将信息扩展给高潜力人员。组织发展或人力资源专家非正式的讨论结果认为泄露高潜力人选可能会引发办公室政治、不公正的工作量、和不健康的内部竞争。我们认为透明性的处理需要组织文化的支持，强调信任、开放的胸怀和团队合作，这些需要时间和努力去培养。此外，大多的员工感到高潜力是一个升职的机会（见图17）。结果，就很容易理解为什么大多数组织对揭示更多信息会迟疑。

另外需要提到的是高潜力池的退出策略。由于对身份识别和项目设计的关注，我们多少忽略了人才从高潜力发展项目“毕业”后的最佳定位。我们的调查显示我们不是希望“毕业生”通过更多发展的活动来培养，就是希望他们能等待一个可行的机会（见图18）。结果可能是失去这些人才。虽然基于调查结果，高潜力的平均流动率很小（2.9%），但大约有18.5%的不合理流动跟高潜力人员有关。考虑到这些挑战，对我们来说非常重要的是谨慎掌握高潜力池的尺寸。一个过大的池子低估了高潜力的质量和重要性。更好地是通过内部人才市场和继任者计划战略性地衡量池子的尺寸。此外，我们需要有技巧地掌握人们的预期。不要对高潜力人员的职业发展过度承诺。想办法让他们把项目看涨一次学习发展的机会，而不是一次晋升的跳板。

继任者计划与高潜力发展项目紧密相关，因为两者对增强领导力建设都十分重要。为了进一步在让其更有效运行上发散思维，我们将被调查者分成二组次样本：一组是对他们目前人才管理实践满意的回答者（N＝108)，另一组是某种程度上不满意的回答者（N=64）。分析显示，有31%的满意次样本成功率（也就是通过高潜力项目完成领导力继任）高于20%；而只有15%的不满意次样本满足这一标准。

深入的详细调查显示他们实践中有二个差异，有可能说明满意次样本的成功率翻倍。首先，在满意次样本组的大多组织让直线经理承担他们自己的继任者计划的义务，并让他们的绩效评估和晋升程序付诸实践（见图19）。第二，在满意次样本组的更多组织回顾继任者计划的发展每年多于一次（见图20）。尽管差异很明显，我们仍然有空间改进，甚至对于满意的次样本组。高潜力项目和继任者计划都是人才管理实践的重点，我们需要保持上进心和耐心去掌握他们。

掌握员工的稳定性——比金手铐更好

员工稳定性项目的目标不是提供“金手铐”而是更好地使人才“嵌入”组织

员工流动的学术研究表明之前主动流动的二种人主要是职业不满意和外部机会的人。中国的人才市场是高度竞争市场。当更多的高才能职业进入在中国和受职业发展晋升驱动的文化影响，掌握员工稳定性成为大多数组织一项艰难的工作。

我们调查结果显示平均流动率在一个中等水平（14.2），有小的标准偏离度（3.86）。这说明，只看平均可能掩盖一些重要信息。我们接下来问回答者关于“合理”流动率（即差表现和不符合岗位要求员工的流动率）和“不合理”流动率（即明星员工和专家的流动率）。在所有的人员流动中，我们发现19.2%可算是合理的；18.7%是不合理的。合理的流动更多发生在个人贡献者的水准，而不合理的流动发生在多种水准上（见图21）。对管理人员来说，不合理的流动比合理的流动发生得更多。相应地，高层领导（包括总监、经理和以上）很稳定。以上的发现暗示我们需要在个人贡献者到中层经理的等级上通过减少不合理的流动率，花费更多努力留住人才。

在调查结果之外，我们看到一个在中国跨国公司（MNCs）到私人企业（POEs）和国有企业（SOEs）人才流动微妙的趋势，而颠倒这一流动未必可行。图22提供了一个假定的人才管理地图的形象展示。这股人才流动的新浪潮的触发原因主要有报酬的增长、活动和决策的自由度、承诺职业发展、POEs（特别是上市机会）的光明未来和SOEs提供的工作稳定性。不同的是，这些人才流动的主要因素是所有权和赏识。稳定性项目的设计需要把这些因素考虑在内，以获得有效的结果。我们需要明确员工稳定性项目的目的不是只提供“金手铐”，而是去更好地专业地从心理上、情感上让人才“嵌入”组织。

接下来是什么？

总结和评论

在读完报告后你的感受是什么？我们感到谨慎的肯定。

在过去十年中，市场经历了从传统HR基础建设向人才管理和领导力发展的逐渐移动。在这个趋势下，中国人才管理专业团体成熟得很快。在西方国家使用的工具和发法在这里同样适用。许多人才管理专家通过勤奋的学习工作来证实我们顺利地执行发展项目。我们都有奖赏！

从一个建设性的观点看，我们想指出一些改进的地方：

更多关注质量，而非数量。现在更重要的不是引进另外的工具，而是关注如何精炼过程和强化可行性项目的质量来得到最好的回报。我们时常从发展工具中得不到期望的回报，因为我们没有吸收它的精华，掌握其内在机制。最好挖掘得深一些，通过实践联系到核心内容。在结束一个项目后，做一些自我的反省：你在项目中有什么做得好的地方？你下次如何做的更好？你从执行项目中学到了什么？保持不断地改进。

使人才个体成为主人。自我激励是人才管理的精髓。但是，我们看到许多以组织为中心的发展项目。我们倾向于告诉我们的人才什么是组织需要的而非问他们想做什么。我们需要改变心态，将人才个人作为主人和发展项目的主要掌管者。变得开放和善于倾听：他们想成为什么类型的领导者？什么最能激励他们？定制你的发展战略来符合他们个体的需求。包含直线经理，赋予他们责任。

以战略和长期为导向。人才法制化对所有组织而言是一个基本的战略需求。不幸的是，很多组织认为它是外围的。当市场波动，组织倾向收缩人才发展的投资，市场一旦好转将造成人才短缺。为了长期发展需要，组织需要与人才保持忠诚和相互信任。最近市场动荡展示了一个实验：你的组织如何应对市场的变化？你能保持对人才发展的关注和投入甚至在艰难时期吗？建设和维护人才投资和发展ROI间的健康的平衡是维持持续发展的关键所在。

关于调查样本

本次调查关注的是最近中国人才管理的实践，不是人才自己。结果，调查的回答者主要是HR/OD的专家和直线经理。此外，我们为了一些定性资料访问了两位人力资源和人才管理执行官。

我们从2024年3月3日－2024年3月31日开展本次调查，通过HR Excellence Center调查（220份答卷）和在线调查（152份答卷）收集到372份第一手资料。在剔除掉同一组织、无效和不完整的答卷后，最终的样本包含了来自269个组织275份的有效答卷。我们包括了6家组织的若干答卷，因为他们是一个大企业，包含不同的法律实体和不同的人才管理实践。下面是统计样本。

**第二篇：城市地下管线管理状况调研报告**

摘 要 : 针对当前城市地下管线规划管理的现状与不足，结合城市地下管线管理信息数据库的优越性，提出\*\*市城市地下管线管理信息化的必要性与技术实施方案。

关键词： 管线、信息、数据库

地下管线是保证城市生存和可持续发展的支撑体系，为城市提供必不可少的物质运营条件，是城市的“生命线”，即由给水、雨水、污水、电

力、电信、煤气、热力、电视、路灯、工业、公交等组成，地下管线线位的选址在数据上的一点偏差都可能带来增加工程量或不可估量的安全事故。长期以来，由于地下管线属于隐蔽工程、只见投资不见效益等原因，使地下管线管理手段和水平滞后于城市规划建设管理。主要表现有城市地下管线投资多元化、难规划、地下管线建设与道路建设不同步等实际问题。目前呈现出先修路后建管线被百姓称为“拉链马路”的现象普遍存在。在道路修建过程中地下管线基础资料严重缺乏，致使地下管线事故频发。由于对地下管线现状资料缺乏应有的了解，给城市管线的规划管理工作带来极大不便，给国家和人民造成巨大损失，甚至造成重大伤亡事故。随着\*\*新区的迅速启动，张店旧城改造的日益紧迫，地上开发强度不断增长 , 城市化水平势必快速提升，这必将使城市的排水、电力的供应、燃气的供应等城市管线综合承载能力面临严峻的考验。鉴于此 , 我们更要运用科学完善的管理手段，合理利用有限的地下空间资源，综合规划各类市政管线设施，提高城市地下管线综合承载力，发挥其社会效益。

一、\*\*市地下管线及管理现状

城市建设管理长期以来重视地上忽视地下，难以建立一套科学、严格的管理程序，因人员变动、地下管线的更新等因素，使地下管线档案资料不统一、残缺不全，主要表现为如下三个方面：

一是管线资料实时性。我市 1995 年进行过一次地下管线普查，当时采用丈量、数据统计的方式进行，并将资料存于各区县的城建档案馆或市建委的城建档案馆。1998 年市建委城建档案馆、\*\*区建委、齐鲁石化公司、南定铝厂等单位应用各种先进的地下管线设备、地下管线成图管理系统进行了第二次底线管线普查，并建立了数据库，\*\*区在规划局垂直以前已形成了地下管线管理与规划总图的管理，实现了同步的数据化、动态化管理目标，为领导的决策提供了高效便捷的服务。建委城建档案馆的地下管线资料则束之高阁。1998 年之后建设的管线工程资料没能充实进系统，使该系统有名无实，与实际相差甚远，已失去指导城区地下管网建设的意义。这给城市规划管理带来了困难，使地下管线管理滞后于地上建设管理，给城市建设造成了损失，给市民生活造成许多不便。目前新建设的地下管线仍采用图纸存档，已无法满足现代化办公及数据动态管理的要求。现在各规划设计单位都采用微机数据辅助程序设计，利用互联网、个人邮箱等网络设备进行数据交换，我局利用互联网建立了自己的局域网，为实现自动化办公、无纸化办公奠定了理论和实践基础。

二是地下管线埋设混乱。由于各类地下管线权属单位不同，其敷设设计、经费来源、管理方法也各不相同，各有各的计划，各有各的安排，最后造成管线埋设、管理混乱，给城市发展埋下了隐患。我市各大企业，如齐鲁石化、新华医疗、东大集团等单位建设的专用管线，又有城建及各管线单位建设的市政管线，都不是与道路同期建设的，后期建设的地下管线为避让现状管线或构筑物，在地下的走向很不规律，进行市政管线规划管理时只能依靠经验积累、跑现场数井盖，或建设单位申报项目时以提供的相关图纸作为确定线位的依据，因缺乏精确的地下管线数据，管理者在办理管线手续时心中无底，惴惴不安！

三是地下管线的设计、施工、测绘部门协调管理不够。管线产权单位对废除的旧管道没有及时通知规划、测绘等部门更改图纸，施工部门只管前期施工，不重视竣工测量，使得规划、测绘部门不能及时了解管线施工现状，及时进行管线竣工测量和编绘图纸，使得管线资料失去实时性和可利用价值。随着城市化的发展，建设规模不断扩大，地下管线的管理日趋复杂。

二、城市地下管线管理信息系统

城市地下管线管理信息系统是以地理信息系统（gis）技术为核心，实现与计算机辅助技术（cad）和办公自动化（oa）相集成，具有空间决策支持和专家系统综合分析能力的综合性管线信息系统，也是一个关系到人民生活问题的复杂系统。地理信息系统(gis)所提供的空间数据管理与分析功能，为复杂管网系统的管理提供了很好的解决途径。

作为城市公共设施组成部分的城市地下管线由单

一、简单的形式发展到多类别、多权属和布局复杂的管线网。城市建设高速发展与落后的管理手段之间的矛盾也日益尖锐，任何一种管线发生故障都会带来重大损失。因此必须尽快按照城市规划管理的要求，根据城市的条件采取最经济合理的普查方

法，查明城市建成区或城市规划发展区内的地下管线现状，获取准确的管线数据，建立城市地下管线管理信息系统，实现城市地下管线信息的科学化和现代化管理，为领导决策提供准确、详实的资料。

三、建立城市地下管线信息系统的技术方案

随着计算机技术的发展，关系数据库技术的成熟和地理信息系统技术的发展，建立城市综合地下

管线数据库、建立城市地下管线信息系统已经在技术上完全成熟。

目前国内有些城市已经或者正在建立城市地下管线信息系统。大体上有两种模式，第一种是 gis 模式，第二种是成图系统加属性信息管理系统模式。gis 模式除具有成图系统和属性信息管理系统的功能外，还具有空间综合分析的功能，是一种最有发展前途的模式，也是目前比较流行的模式。然而，这种模式一般投资比较大、开发周期比较长。第二种模式是采用某个数据库管理系统和某个 cad 绘图软件研制而成。这种模式一般来讲投资比较小，开发周期短。但是这种系统图形数据和属性数据没有有机的接合，对将来的综合分析决策带来了困难。目前来讲用得比较少，是一种早期的系统。

本人认为，\*\*市城市地下管线管理信息化应是“数字\*\*”的一个组成部分，应以“数字\*\*”的开发建立为契机，通过具体的数据采集，开发建立“数字\*\*”中的城市地下管线管理信息系统。

首先，必须采集地下现状管网实时属性，建立基础数据库，管线属性其实包含管线位置数据和管线附属属性。管线位置数据指管线线位、标高、相邻管线间距等具体内容。该项工作需要各相关管线部门的极力配合，探测费用及电子地形图资料收集费用高。普查可进行地块划分，分步实施，例如先做城市主、次干道、重要地块管线普查，形成城市管线数据库雏形，再逐步以小区为单元进行大面积普查。

其次，在基础数据库上开发管线动态管理信息系统，该系统包括两个模块：综合处理模块与批后处理模块。综合处理模块主要实现地下管线属性查询、更新，错误管线编辑，数据导入、导出，图幅调图，区域调图，坐标调图，任意区域的图形裁减和输出，断面分析，净距分析，交叉口分析，报表打印输出，系统安全管理，用户分配和角色定义等功能。批后处理模块主要实现管线竣工测量中的成图作业以及对管线竣工测量工程的跟踪管理。管线竣工后可以直接提交综合处理模块进行管理。各个模块之间有机集成，实现地下管线测量数据从采集、核查、入库到数据管理和分析的自动化管理。

再次，是以“数字\*\*”为平台，实现信息共享。城市空间信息基础数据平台的建设指导原则是“统一、通用、科学、标准、共享”。“数字\*\*”已于 2024 年开始搭建，并已形成初步雏形，城市地下管线信息系统中的实时数据应成为“数字\*\*”的一个组成部分，通过“数字\*\*”打破部门壁垒，消除信息孤岛，在统一、标准的基础数据平台上，实现全社会信息资源共享。

作为“数字\*\*”组成部分的城市地下管线管理信息化工程同样不是一朝一夕、一个项目、一项计划就能完成的工作，而是一种真正体现全社会意志的集体行动，它的实现必将使全社会受益。

**第三篇：关于加强和改进的班级管理状况的调研报告**

关于加强和改进班级管理状况的调研报告

酒泉市南苑小学

潘国奎

一、调研目的：

通过调研，深入贯彻市、区两级教育部门办人民满意的教育的要求，切实做到学校工作服务于教育科学发展、服务于学生、服务于家长、服务于教职工，从加强和改进班级管理现状入手，努力解决影响和制约我校教育发展的突出问题，把学习实践群众路线教育一步引向深入，为构建科学发展的学校管理作出努力。

二、调研的工具和对象：

采用问卷（学生、家长、教师）和座谈（学生、教师、家长、社区代表）

三、调查项目

1、加强和改进班级管理方法与内容；

2、学生学习的自主性与自觉性；

3、学生的学习习惯与生活习惯；

4、班主任工作遇到的困难和困惑；

四、调查结论与对策

（一）结论分析

大多数的班主任进行班级管理的效果还是值得肯定的。影响班级管理存在问题，分析如下：

1、管理层。学校德育管理干部走进各个班级广度、深度不够。对班级间的不均衡发展把脉不准。对班级建设的指导力度不大。

2、从班主任角色认同看。第一，是班级的组织者和领导者；第二，是校长实施管理工作的助手；第三，是联系各科任教师的纽带。第四，是协调沟通社会教育、家庭教育的纽带。班主任承担语数双科教学任务，全面履行班主任岗位职责，受到影响。

3、班主任对班级管理的内涵、方法及功能存在误区。

（1）班级管理中班风的形成、班级文化氛围的创设由于过程长、难度大、见效慢，往往造成被忽视，力度小。但是有良好的班风与向上的班级文化氛围恰恰是建设一个优秀班集体的核心内容。

1（2）班级管理要按照计划、组织实施、检查、总结反馈四个基本环节开展工作。他们互相独立又相互依存，构成完整地班级管理过程。现实中，由于受到精力的冲击，对于某个环节的忽略，直接影响班级管理效果。

（3）在开展班级管理工作中，“管”多于“理”、“堵”多于“疏”、奉命行事多于以人为本、规章制度多于晓之以理、管理层面多于教育层面。此类班级表现在：在班主任的监控之中，能够健康发展。一旦脱离班主任的监控，问题就会接踵而出。班主任科目没问题，科任教师驾驭课堂存在困难。这与班主任在进行班级管理时强压多于疏导有直接关系。

（4）在班级管理中，有重结果轻过程的状况，造成班级发展不能按照可持续发展的轨迹进行。

（5）在开展班级管理工作时，方法单

一、缺乏思考，事倍功半的情况存在。

4、班主任精力分配影响班级管理。

开展班级管理三要素：要有人（班主任）、有时间（分科、班容量大、生源）、有方法（学习、指导）。目前，班主任研究班级、学生的精力投入不充分，具体表现为学生习惯养成不牢固。一方面体现在由于班主任身兼语文数学双科教学任务，疲于教学，对学生全面关注、关注全体学生不够。一种恶性循环正在形成。班主任作为语数教师，在提高学校竞争力的引领下，往往将教学成绩作为衡量自身工作水准的重要指标。在追逐成绩的过程中，精力受到影响和过多牵扯，从而忽视班级管理。但是好成绩来源于教师用心教、学生用心学的统一。没有稳定的班级管理，课堂秩序做保障。何谈用心、安心。另一方面体现在班主任的日常事务过于繁杂，班容量过大，对于学生思想道德建设研究投入精力有限。

5、班主任开展班级管理与科任教师、家长协同作战，全员育人意识及协调能力欠缺。

6、班级学生积极主动参与班级管理的态度及意识需要班主任进一步引领。

（二）制定对策：

落实以人为本，引导班主任通过加强和改进班级管理，统筹兼顾,为孩子们的全面发展奠定基础和提供保障。从学校管理层面、班主任实施层面等方面提高班主任对班 2 级管理的重视度及实施的有效度。

1、建立一支具有现代德育观念和很强德育能力的班主任队伍，全面提升班级管理水平。

（1）建构班主任德育能力体系向导，引领班主任加强学习。A学科德育能力 B了解学生能力 C把握德育内容能力 D灵活运用德育方法的能力 E组织活动的能力

F语言表达能力 G 心理诊断与辅导能力 H调动学生主体积极性的能力 I创设良好德育环境的能力 J个别谈话的能力K转化后进生的能力 L教科研能力。

（2）加大培训与指导，不断提升班主任班级管理水平。成立班主任工作研究会，依据班主任需求开展班级管理方面的培训、交流、研讨以及校级现场会、观摩会，使之成为班主任提升班级管理水平的重要基地。同时开展班主任技能技巧大赛、班级文化现场会、主题班队会观摩等关于班级管理的各项评比表彰，调动班主任的工作热情，真正把班主任的工作热情引入到日常的班级管理之中。

增加班主任专业化发展的相关培养内容。例如班主任急需接受心理适应性的培训和教育。同时班主任也必须学会心理调节，提高心理机能，开发心理潜能。因为正确判断学生思想问题和心理问题，改变用解决思想问题的方法去解决心理问题的做法，提高班级工作的实效。

加大对青年班主任、骨干班主任的培养力度。

班主任成长设定四个层次的群体目标：入格—合格—优格—风格 青年班主任成长：入格—合格

入格：半年 标准：能依照班主任职责独立开展工作。合格：一年 标准：常规管理基本到位，能进行班集体建设。骨干班主任成长：优格—风格

优格：二年 标准：参与教科研，科学指导班级管理工作，形成工作经验。所带集体荣获校级先进。在全校有示范作用。

风格：三年 标准：直接参与课题研究，班级管理有特色有自己的风格，有实践论文。所带集体荣获区市级先进。在全区有示范作用。

（3）更广泛地开展德育科研，形成德育科研网络，并吸收全体班主任参与，以科 3 研为引擎带动班主任成长、改进班级管理。

（4）保证德育投入。一方面是精力和责任的投入，落实班主任是德育队伍中的骨干中坚力量，落实育人是班主任的首要职责意识，引导班主任正确认识工作现状，指导其有序合理统筹安排个人工作，拿出精力投入到学生思想道德教育，承担起教育的责任；另一方面保证经费的投入。

（5）运用激励机制，调动班主任工作热情。通过建立班主任工作评价体系，做好班主任工作的的评价、评比、表彰工作。切实发挥校级十佳班主任、区优秀班主任、市级优秀班主任的榜样带动作用，全面调动班主任的工作热情。

2、规范班级管理和少先队管理行为。制定《班队工作手册》、《班主任工作流程》以此作为优化班主任工作手段、条理班主任工作、实现班主任管理环节优化的方法之一。《班队手册》作为班主任工作的备忘录、工作轨迹记录，为总结班主任工作做好了准备，同时也成为了客观评价班主任工作的依据。

3、以班级文化推动班级管理。结合学校文化建设的思路，对班级文化提出明确的要求，以形成良好的班级文化氛围推动班级管理。

素质要求：守规则 讲环保 爱艺术 学科学 会创新 健身心（措施——学科渗透、楼层文化熏陶、活动培育）

习惯重点：环境习惯 秩序习惯 礼貌习惯 课堂习惯（措施——大队部依托各值周检查进习惯月月末总结进行达标班/优秀班/标兵班三级三级颁章）

行为规范：纪律好班级 路队好班级 卫生好班级 升旗好班级 课间操好班级（措施——每周进行“五项常规争星擂台赛”评比展示表彰）

情感培植：爱学校 爱家乡 爱祖国 爱地球村（措施——学科渗透、校园建 构熏陶、活动培育）

礼仪熏陶：升旗仪式 大型集会 国旗下表彰等（措施——抓住每一次教育契机，定期推出评比）

4、构建网格状德育管理机制，促进班级管理进程。

德育干部（德育副校长、德育主任、大队辅导员、德育干事）行分段管理、年级包干与分项管理相结合，形成了条块结合的网状管理模式。

德育管理倡导四个走进——

走进班主任，全面真实地关注班主任的工作状态、工作水平；

走进教研组，全面客观的评估德育的学科渗透和学生中存在的问题；

走进班级，全面掌握各班的管理状态，关注班级质量；

走进学生，到学生中去听、去想、区开展教育工作。

德育干部坚持六个重要时段——早晨到校、课间操下操、中午放学、下午到校、下午值日、下午放学的检查与管理，保证了解最真实的情况、表扬最突出的人、解决萌芽的问题。并及时向相关班级作出反馈。

5、利用多项资源，构建四维管理网络，共同推进班级管理与建设。

建构班级管理的第一个围度是以德育干部为主体的指导服务网络，第二个围度是以班主任为中心的班级管理网络，第三个围度是以学生自我教育为中心的自我管理网络，第四个围度任课教师家庭社会共同参与的协助管理网络。四个围度相互连接、相互渗透共同构成了立体、多层面的班级管理网络。其中，引导班主任多与科任教师沟通、多与家长形成合力。

6、建立机制，引领班主任在反思中不断提升管理水平、改善管理现状。

学校出台日反馈周诊断月反思制度。德育干部每周五召开本周德育工作诊断会，分别总结各项工作（竖条）、年级工作（横条）存在的问题，提出工作重点，横纵结合加以解决，及保证问题的针对性、措施的实效性、保证贯彻落实的速度。并将诊断情况以“德育周报”形式面向所有班主任予以通报，利用每周校会或者课前十分钟校会形式面向学生予以通报。每月月末利用德育教研日时间，以反思提纲引领班主任进行每月班级管理反思。力争做到反馈及时、诊断有效、反思提升。以机制引领，不断促进班级管理的提高。

7、建立班级质量评价体系

在以往的德育管理中，我们往往注重管理人员对于班级的评价，致使班级管理质量评价出现盲点，容易形成学校评价很好而班级实际质量差的矛盾，为克服单一管理评价的弊病，使评价更加科学，引导教师把注意放在实实在在的班级建设上，而不是只跟着学校德育检查，我校研究制定了由任课教师评估的班级质量评价表，它与学校的班级管理考 5 核形成一个整体，作为全面、立体、更加科学地评价班级质量的标准。

8、学校德育干部对班级建设的指导力度一方面要加大，一方面要及时有效、因班而宜。

下面红色字体为赠送的个人总结模板，不需要的朋友下载后可以编辑删除！！

xx年电气工程师个人年终总结模板 根据防止人身事故和电气误操作事故专项整治工作要求，我班针对现阶段安全生产工作的特点和重点，为进一步加强落实安全工作，特制定了防止人身事故和防电气误操作事故的(两防)实施细则。把预防人身、电网、设备事故作为重点安全工作来抓，检查贯彻落实南方电网安全生产“三大规定”情况，检查(两防)执行情况，及时发现和解决存在的问题，提高防人身事故和防电气误操作事故的处理能力，从源头上预防和阻止事故的发生，使安全管理工作关口前移，从而实现“保人身、保电网、保设备”安全生产目标收到一定的效果。通过前段的检查和整改工作，现将我班到现时为止在此方面的情况总结如下

一、在防止人身事故方面(重点防范高处坠落事故)在运行维护、施工作业过程中的防触电、防高空坠落事故。我班通过对每周的安全会议和工作负责人对现场高处作业管理的检查，使得安全防范思想、工作、监督到位;使安全工作责任、措施及整改落实，从而安全工作得到保证。

1、作业前的准备工作和控制措施工作。包括高空作业现场查勘，使工作人员对该任务的危险点(安全措施卡)有清晰、准确、全面的认识，采取相应的控制和安全措施，并正确派选合适胜任的工作负责人和工作班成员。7

2、在开工前，工作负责人向作业人员交待工作内容、安全注意事项及该作业的危险点。作业过程中明确监护人员，监护人实时监控高处作业人员动向，及时提醒和纠正作业中的不安全行为，使安全措施不折不扣地落实和执行到位。

3、认真落实高处作业人员的安全保护措施。配备可靠的(按规定期限内检验合格的)安全工器具，如安全带(绳)、升降板、脚扣、竹(木)梯等，并能够正确使用此类工器具。

4、在高空作业的工作全过程中，强调工作人员自始至终确保自身安全行为： △定期对登高工具和安全工器具(安全带、安全绳、脚扣、升降板、竹木梯子等)进行试验，试验或外观检查不及格的立即报废，严禁留作备用。△必须系好安全带(绳)，安全带(绳)必须栓在上方牢固的构件上，不得低挂高用，工作过程中要随时检查安全带(绳)是否栓牢。△上杆前先检查杆塔及拉线情况和登杆工具，确保该设施安全性和可靠性，使用脚扣时，安全带必须系圈在杆上;上下杆时，必须使用防堕落装置或有具体防止堕落的安全措施，以防失去保护。安全带必须栓在的构件上，不得随意解除。△高处作业在转移作业位置时，手扶的构件必须牢固，不得失去保护。需要沿着水平梁、斜柱、水平管或暂无防护栏杆、没可靠的扶持物帮助保持平衡时，必须使用水平安全绳。在无任何保护的情况下，绝对禁止沿单梁或管道上行走的行为。△高处作业人员的施工工具必须使用工具袋装备，禁止使用容易造成工具掉落的简易皮套;上下传递物件时，必须用绳索吊送，严禁抛掷。8 △严禁利用绳索或拉绳上下杆塔或顺杆下滑和在间隔大的构架转移作业位置时，不得沿单根构件上爬或下滑。

5、认真执行“两票”制度，防止误触电、感应电伤人的高空堕落事故。

二、在防电气误操作方面 在培训方面，组织了二次工作人员在配变站现场作防误操作演练，并使用录音记录。使全体工作人员对防误操作的认识，意识到预防人身、电网、设备安全事故的重要性。(1)认真组织查找在安全生产管理上存在的薄弱环节，特别是施工、维护班组和人员在严格遵守规章制度、严格执行“两票三制”和防电气误操作事故等方面存在的问题，制定和落实有效的整改和防范措施。(2)加强安全管理，在执行规程、规定和制度上决不含糊。严格执行“两票三制”，严格按照安全操作规程办事。(3)通过每周的安全活动日，认真学习事故通报、快报和相关规程、规定，结合本班实际开展讨论，吸取事故教训，使“防误”工作深入人心。(4)作业前的准备工作和控制措施工作。认真正确填写操作项目和程序，不漏项。(5)操作时认真履行唱票、复诵制，确认无误后再进行操作，并由监护人监护操作，同时录音操作过程。(6)拉、合刀闸(跌落式熔断器)时，应先将线路转为空载状态，防止带负荷拉、合线路刀闸。(7)开关检修时，应切断柜内二次控制电源的柜内照明电源以防止误合开关和触电;操作低压开关(刀闸)前，应检查开关是否正常并做相关防护措施，操作时不要面对开关，防止电弧烧伤工作人员。1.杂志中上色遇到的疑问： 为什么我们的美编在绘制杂志中一些插图时选用灰暗的色调，而不是用艳丽的色彩? 很多家长主观的认为孩子喜欢颜色艳丽的颜色，但是在生活中没有一个孩子会主动去选择艳丽到夸张的衣服，插图也一样。中国的传统的水墨画就是一个很好的例子，国画中用色很少，用的最多的就是“墨色”，国画中“墨”与“色”是相通，而墨分五色(其实不止)，表现中即有墨的浓淡层次，又有色的联想感受，从而达到无色似有色的境界使整幅画看起来一点都不单调灰暗。当然杂志的插图也不能像马路一样一直是一个色调，明快的色彩也是必不可少的。总之，对于插图来说，不一定就非得用丰富的色彩，只要能充分表达文字的内容就可以。即使是单纯的黑色、褐色也能出色地描绘出文字的内在世界。孩子同样能丛这些画面中充分了解故事，想象他自己理解出的色彩世界。这也是插图要给人留一些想象空间的原因。美学大师朱光潜说过：“美术作品之所以美，不是只是在表现的一部分，尤其是美在未表现而含蓄无穷的一大部分，这就是所谓的无言之美。” 什么样的故事应该配什么样的色彩呢? 抒情类的文字配合传统的中国画或梦幻的画面或颜色明度对比属于弱对比的就能产生很好的呼应效果，将读者吸引到安静的故事中去。奇幻神秘的文字配合厚重冷峻的颜色和与颜色相配的绘画风格(如;写实风格和版画效果)能加强奇幻神秘的气氛。幽默荒诞类的文字配合轻松的绘画技法和颜色明快，纯度对比强烈的风格就能和文字相得益彰。2.插图的形式和技法太多了，到底那种更好，或是杂志的美术编辑究竟该用什么样的插图来传达文章的深层内容? 在看到一篇文章时，理解文章的内容，并明白作者想告诉读者的是什么?也许是告诉你一个生活态度或一个学习方法，也许是一个人生哲理……找到文章的中心思想，用孩子的视角思考，再配出贴近孩子生活世界的插图。如果一个插图只是表现文章中的一段文字和一个场景，那要想用图来打动读者，那是很难的。好插图除了能用视觉语言来烘托文字的不足之处外，还能和文字一起在读者的脑中升华。插图在兼顾了以上的这些要求后，出现的画面就是出色的传达了文字的深层内容了。3.在版式流程中编辑在遇到插图和文字的不和-谐组合时应该怎样去调整? 在工作中我们也许都会遇到杂志在版式流程中，有些版面不和-谐或插图和文字的同时产生阅读障碍的问题发生。a.图和文字的组合让阅读有了困难，也就是在文字下面的图的色彩或纹理影响文字的清晰度。出现这种问题需要调整插图，插图的纹理太重的减少纹理或做模糊处理，底色太鲜艳的降低色彩饱和度并加重文字颜色。如果在做了这些努力后，仍然有阅读的困难，干脆去掉文字下面的背景插图。11(8)配电站停电时，必须检查确认进线柜电缆头不带电(检查带电显示器)才能合上进线柜接地刀闸，配电站送电时，应先检查进线柜地刀是否拉开，防止带地刀送电。没有地刀的进线柜，严禁私自解锁，防止误入带电间隔。

**第四篇：城市交通规范服务管理状况调研报告**

城市交通是一个城市的门户，是城市的重要基础设施，是一个城市不可或缺的社会公益性事业。城市交通事业的发展状况、经营服务水平常常会成为人们衡量一个城市经济发展水平和综合素质的标准，对城市的形象起着举足轻重的作用。城市交通已成为事关百姓切身利益，倍受政府关心、市民关注的热点问题。为进一步了解我市城市公交、出租及短途客运等城市交通行业现状，切实加强城市交通的行业管理，市政协于2024年4月初，组织相关委员成立调研组，深入到全市各公共交通客运管理行业进行了调研。调研采取听取相关单位和部门的工作情况汇报、召开座谈会、实地走访查看等形式进行。现将调研情况报告如下：

一、我市城市交通管理基本情况

多年来\*\*市的城市交通事业在市委、市政府的正确领导下，始终坚持改革开放,认真履行职责，城市交通已逐步迈向文明健康有序的发展轨道。十余年来，\*\*城市交通建设得到了长足的发展。截止目前，\*\*市拥有城市公交车29辆，开通公交线路3条(其中1路线23辆，运营基本正常，2路线因市场修建暂停营业，3路线6辆，2、3路线因受客源的局限，时通时停，运营尚不稳定);运营出租车达到403辆，基本实现了出租车“着绿”，目前管理相对规范，运营基本正常;短途客运车辆51台，运营网络已扩大至全市各农业村及牧业定居点，城乡两级运营网络基本实现了“村村通”。近年来，在市运管部门的积极努力及交警、工商等相关部门的配合下，全市的城市交通管理相对较为规范，运营网络基本健全，极大的方便了居民的出行，为城市居民的生活带来了诸多便利。

二、当前我市城市交通存在的主要问题

(一)城市交通基础设施建设及规划相对滞后。优先发展城市公共交通符合城市发展和交通发展的实际，是贯彻落实科学发展观和建设节约型社会的重要举措。然而，我市尚未确立城市公交优先发展战略，尚未编制、出台城市公共交通发展规划，没有专门划拨土地用于建立城市公交车辆停车场地、调度室、首末站及短途客运车站等公共基础设施，在一定程度上制约了城市公交的发展。目前，仅仅对短途客运车辆划定了临时候车区域，候车区域车辆停放极不规范，不仅有碍市容市貌，还对城市交通造成了一定的压力，短途客运车辆与出租车辆相互“抢客、拉客”的现象时有发生;在城市主要街道、道路的临时停车区域划定不尽合理，且不能满足实际需要，机动车辆在部分路段的非机动车道、人行道及公共场所随意停放现象随处可见，使本就不宽的道路变得更为狭窄和拥挤。

(二)城市公共交通市场管理不规范。虽然我市公共交通车辆处于基本饱和状态，但由于公交线路设置不科学、公交班次间隔时间过长、公交站点不足、人流高峰期班次频率不高、夜间营运时间短等原因，造成市民乘车困难。市民平时候车时间过长，人流高峰期公交紧俏，夜间公交车踪难觅，使市民对城市公交车无法产生依赖性。另外，城市交通企业的行业管理不够规范，司乘人员素质也参差不齐，突出表现在出租车及短途客运行业上。部分出租车及短途客运车辆车容车貌不清洁、车内环境脏乱差，少数出租车在营运过程中严重违反交通规则，影响城市文明形象。

(三)城市公交车冷线运营困难，市民乘车不便。由于我市公共交通结构不合理，现有的城市公交公司为民营企业，在公司成立时尚未出台相关的行业规范，而本市现有的城市公交车与公交公司之间仅为挂\*关系，车辆均为私人所有。近年来，由于城市公交公司经营不善，目前尚处于负债经营，毫无风险承担能力。在实行公交车辆管理时，对车辆进行“热线”、“冷线”相互调配使用方面没有相应的措施支持，城市公交线路培育时间过短，公交市场培育不成熟。目前，1路车辆虽然处于基本饱和状态，但由于只限定了发车及抵达时间，中间各站点的停车及候车时间未加以限制，出现了人少路段“猛跑”，人多路段“死等”的现象。而2路、3路车辆由于不能够做到定时、定点发车，市民对城市公交车失去了应有的依赖性。近年来，针对油价居高等问题，国家对城市公共交通运营车辆给予了油价补贴，目的是在于继续保持城市公共交通车辆的应有公益性质。但在我市，由于2路、3路车基本无人乘坐，处于亏本经营状态，导致部分车辆出现了与其进行亏本运营，还不如停运后仍然挂\*在公交公司，却可以享受政府每年每辆车拨付的2.7万元的油价补贴等不良现象。

(四)出租车无计费装置，市民乘车消费不透明。广大市民普遍反映，由于本地的出租车均未采取安装计价器按照里程进行计费等行之有效的行业监管措施，也未能制定出台相关的里程计费标准，无法实行打表计价，乘客消费存在不公开、不透明等问题。尤其在乘坐出租车去火车站接送亲友或下乡访亲探友等稍远路途时，存在出租司机漫天要价或就地议价等不良行为，此外，部分出租车辆在多人搭乘时存在按人头收费、重复载客等“宰客”行为，市民及外地游客对此怨声载道，不仅使乘客乘车的消费知情权和监督权无法得到有效保障，更使我市的对外形象受到了不同程度的损害。对此，交通管理部门也不同程度的存在有管理不到位的责任。

三、规范城市交通服务管理的对策建议

(一)加大城市交通设施建设投入力度，切实推进城市交通优先发展战略。目前，全国许多发达城市已把公共交通事业摆在公益性行业的突出位置，由国企经营公交行业，形成规模效应，政府扶持发展，如杭州、北京等城市。我市也应明确城市公共交通属公益性事业的定性，并在城市规划、建设和管理的有关制度和政策中充分体现。建议将城市交通基础设施建设纳入城市公共基础设施建设规划，优先保证城市公共交通设施用地。对规划划定的符合《划拨用地目录》的城市公共交通设施，包括城市公交车辆停车场地、调度室、首末站及短途客运车站等建设用地，应采用划拨方式用地，不得随意挤占城市公共交通设施用地或改变使用性质。同时应加强宣传和引导，树立“公交优先”的交通意识，提高市民对公交车辆公益性质的认识，激发市民乘坐公交车辆的积极性，使市民养成对公交车辆的依赖性，让公交车成为人民生活中必不可少的一部分，引导现有“冷线”逐步转入“热线”。形成政府重视、各部门支持、全社会关注的良好氛围。

(二)强化城市交通行业管理，规范城市交通市场。建议出台相关法律法规及地方性行业规范，在公交车辆停\*站点、停车及候车时间、公交班次间隔、夜间运营时间、客运服务质量、车内环境卫生等方面实行规范性管理。同时，要充分发挥城市公交公司统一调度的作用，对车辆各站点到站时间进行合理安排，并进一步强化公司内部监管、群众监督、举报投诉等制度，对公交线路各路段进行全程监督，建立健全城市公共交通车辆停\*站点的相关规章制度，杜绝出租车与短途客运车辆相互“拉客、抢客”、其他车辆擅自占用公交站点停放车辆等不良现象的发生。

(三)转变经营管理模式，扶持培育公交市场。要突出城市公交管理的公益性质，转变现有经营管理模式。建议在恢复原\*\*市公共汽车公司的基础上，采取由政府出资或集团收购的方式，收回现有民营公交公司，实行国企经营，将公交行业交由市公共汽车公司进行规范化管理。对现有的公交车辆采取评估入股的形式进行重组，组建\*\*市公共交通集团股份公司，强化企业内部管理和车辆统一调度，增强共同抵御抗风险的能力。应在广泛征求市民意见及建议的基础上，科学合理的确定公交线路，并按照集约化经营的方式，采取“热线”贴补“冷线”等办法，逐步完善城市公交线路。同时，要大力扶持公交企业发展公交广告、出租营运、汽车租赁、长途客运等相关产业，形成自我造血功能，反哺公交主业，逐步培育一个成熟的公交市场。

(四)增加扶持力度，实现出租车辆计费管理。建议在广泛征求相关部门及出租车司乘人员意见建议的基础上，尽快制定出台《\*\*市客运出租汽车规范服务管理暂行办法》，实现出租车辆计费规范管理。并及时召开听证会，制定适合本地的出租车辆计费标准。建议由政府出资，购置计价器效验检测设备，采取个人出资、财政适当补贴的办法，在全市所有出租车辆内安装计费装置，全面实施出租车辆打表计价制度，让广大市民明白消费。同时，出台相关规章制度，加大监督检查力度，强化夜间巡逻及举报投诉制度，严厉打击重复收费、重复载客等“宰客”行为。

城市交通除了是道路运输的重要组成部分外，还是一个城市的窗口，人们往往从一个城市交通的营运质量和文明程度上去感受、去判断这个城市的文明程度和经济水平等。做为正在崛起的新兴城市\*\*，城市交通担负的责任更为重大，我们有理由相信，在市委、市政府的正确领导下，有社会各界和广大人民群众的支持和理解，\*\*的城市交通事业一定会作到科学管理、合理规划，为打造城市精品交通、提升城市对外形象做出应有的贡献。

**第五篇：关于加强和改进的班级管理状况的调研报告精选文档**

关于加强和改进班级管理状况的调研报告

酒泉市南苑小学

潘国奎

一、调研目的：

通过调研，深入贯彻市、区两级教育部门办人民满意的教育的要求，切实做到学校工作服务于教育科学发展、服务于学生、服务于家长、服务于教职工，从加强和改进班级管理现状入手，努力解决影响和制约我校教育发展的突出问题，把学习实践群众路线教育一步引向深入，为构建科学发展的学校管理作出努力。

二、调研的工具和对象：

采用问卷（学生、家长、教师）和座谈（学生、教师、家长、社区代表）

三、调查项目

1、加强和改进班级管理方法与内容；

2、学生学习的自主性与自觉性；

3、学生的学习习惯与生活习惯；

4、班主任工作遇到的困难和困惑；

四、调查结论与对策

（一）结论分析

大多数的班主任进行班级管理的效果还是值得肯定的。影响班级管理存在问题，分析如下：

1、管理层。学校德育管理干部走进各个班级广度、深度不够。对班级间的不均衡发展把脉不准。对班级建设的指导力度不大。

2、从班主任角色认同看。第一，是班级的组织者和领导者；第二，是校长实施管理工作的助手；第三，是联系各科任教师的纽带。第四，是协调沟通社会教育、家庭教育的纽带。班主任承担语数双科教学任务，全面履行班主任岗位职责，受到影响。

3、班主任对班级管理的内涵、方法及功能存在误区。

（1）班级管理中班风的形成、班级文化氛围的创设由于过程长、难度大、见效慢，往往造成被忽视，力度小。但是有良好的班风与向上的班级文化氛围恰恰是建设一个优秀班集体的核心内容。

1（2）班级管理要按照计划、组织实施、检查、总结反馈四个基本环节开展工作。他们互相独立又相互依存，构成完整地班级管理过程。现实中，由于受到精力的冲击，对于某个环节的忽略，直接影响班级管理效果。

（3）在开展班级管理工作中，“管”多于“理”、“堵”多于“疏”、奉命行事多于以人为本、规章制度多于晓之以理、管理层面多于教育层面。此类班级表现在：在班主任的监控之中，能够健康发展。一旦脱离班主任的监控，问题就会接踵而出。班主任科目没问题，科任教师驾驭课堂存在困难。这与班主任在进行班级管理时强压多于疏导有直接关系。

（4）在班级管理中，有重结果轻过程的状况，造成班级发展不能按照可持续发展的轨迹进行。

（5）在开展班级管理工作时，方法单

一、缺乏思考，事倍功半的情况存在。

4、班主任精力分配影响班级管理。

开展班级管理三要素：要有人（班主任）、有时间（分科、班容量大、生源）、有方法（学习、指导）。目前，班主任研究班级、学生的精力投入不充分，具体表现为学生习惯养成不牢固。一方面体现在由于班主任身兼语文数学双科教学任务，疲于教学，对学生全面关注、关注全体学生不够。一种恶性循环正在形成。班主任作为语数教师，在提高学校竞争力的引领下，往往将教学成绩作为衡量自身工作水准的重要指标。在追逐成绩的过程中，精力受到影响和过多牵扯，从而忽视班级管理。但是好成绩来源于教师用心教、学生用心学的统一。没有稳定的班级管理，课堂秩序做保障。何谈用心、安心。另一方面体现在班主任的日常事务过于繁杂，班容量过大，对于学生思想道德建设研究投入精力有限。

5、班主任开展班级管理与科任教师、家长协同作战，全员育人意识及协调能力欠缺。

6、班级学生积极主动参与班级管理的态度及意识需要班主任进一步引领。

（二）制定对策：

落实以人为本，引导班主任通过加强和改进班级管理，统筹兼顾,为孩子们的全面发展奠定基础和提供保障。从学校管理层面、班主任实施层面等方面提高班主任对班 2 级管理的重视度及实施的有效度。

1、建立一支具有现代德育观念和很强德育能力的班主任队伍，全面提升班级管理水平。

（1）建构班主任德育能力体系向导，引领班主任加强学习。A学科德育能力 B了解学生能力 C把握德育内容能力 D灵活运用德育方法的能力 E组织活动的能力

F语言表达能力 G 心理诊断与辅导能力 H调动学生主体积极性的能力 I创设良好德育环境的能力 J个别谈话的能力K转化后进生的能力 L教科研能力。

（2）加大培训与指导，不断提升班主任班级管理水平。成立班主任工作研究会，依据班主任需求开展班级管理方面的培训、交流、研讨以及校级现场会、观摩会，使之成为班主任提升班级管理水平的重要基地。同时开展班主任技能技巧大赛、班级文化现场会、主题班队会观摩等关于班级管理的各项评比表彰，调动班主任的工作热情，真正把班主任的工作热情引入到日常的班级管理之中。

增加班主任专业化发展的相关培养内容。例如班主任急需接受心理适应性的培训和教育。同时班主任也必须学会心理调节，提高心理机能，开发心理潜能。因为正确判断学生思想问题和心理问题，改变用解决思想问题的方法去解决心理问题的做法，提高班级工作的实效。

加大对青年班主任、骨干班主任的培养力度。

班主任成长设定四个层次的群体目标：入格—合格—优格—风格 青年班主任成长：入格—合格

入格：半年 标准：能依照班主任职责独立开展工作。合格：一年 标准：常规管理基本到位，能进行班集体建设。骨干班主任成长：优格—风格

优格：二年 标准：参与教科研，科学指导班级管理工作，形成工作经验。所带集体荣获校级先进。在全校有示范作用。

风格：三年 标准：直接参与课题研究，班级管理有特色有自己的风格，有实践论文。所带集体荣获区市级先进。在全区有示范作用。

（3）更广泛地开展德育科研，形成德育科研网络，并吸收全体班主任参与，以科 3 研为引擎带动班主任成长、改进班级管理。

（4）保证德育投入。一方面是精力和责任的投入，落实班主任是德育队伍中的骨干中坚力量，落实育人是班主任的首要职责意识，引导班主任正确认识工作现状，指导其有序合理统筹安排个人工作，拿出精力投入到学生思想道德教育，承担起教育的责任；另一方面保证经费的投入。

（5）运用激励机制，调动班主任工作热情。通过建立班主任工作评价体系，做好班主任工作的的评价、评比、表彰工作。切实发挥校级十佳班主任、区优秀班主任、市级优秀班主任的榜样带动作用，全面调动班主任的工作热情。

2、规范班级管理和少先队管理行为。制定《班队工作手册》、《班主任工作流程》以此作为优化班主任工作手段、条理班主任工作、实现班主任管理环节优化的方法之一。《班队手册》作为班主任工作的备忘录、工作轨迹记录，为总结班主任工作做好了准备，同时也成为了客观评价班主任工作的依据。

3、以班级文化推动班级管理。结合学校文化建设的思路，对班级文化提出明确的要求，以形成良好的班级文化氛围推动班级管理。

素质要求：守规则 讲环保 爱艺术 学科学 会创新 健身心（措施——学科渗透、楼层文化熏陶、活动培育）

习惯重点：环境习惯 秩序习惯 礼貌习惯 课堂习惯（措施——大队部依托各值周检查进习惯月月末总结进行达标班/优秀班/标兵班三级三级颁章）

行为规范：纪律好班级 路队好班级 卫生好班级 升旗好班级 课间操好班级（措施——每周进行“五项常规争星擂台赛”评比展示表彰）

情感培植：爱学校 爱家乡 爱祖国 爱地球村（措施——学科渗透、校园建 构熏陶、活动培育）

礼仪熏陶：升旗仪式 大型集会 国旗下表彰等（措施——抓住每一次教育契机，定期推出评比）

4、构建网格状德育管理机制，促进班级管理进程。

德育干部（德育副校长、德育主任、大队辅导员、德育干事）行分段管理、年级包干与分项管理相结合，形成了条块结合的网状管理模式。

德育管理倡导四个走进——

走进班主任，全面真实地关注班主任的工作状态、工作水平；

走进教研组，全面客观的评估德育的学科渗透和学生中存在的问题；

走进班级，全面掌握各班的管理状态，关注班级质量；

走进学生，到学生中去听、去想、区开展教育工作。

德育干部坚持六个重要时段——早晨到校、课间操下操、中午放学、下午到校、下午值日、下午放学的检查与管理，保证了解最真实的情况、表扬最突出的人、解决萌芽的问题。并及时向相关班级作出反馈。

5、利用多项资源，构建四维管理网络，共同推进班级管理与建设。

建构班级管理的第一个围度是以德育干部为主体的指导服务网络，第二个围度是以班主任为中心的班级管理网络，第三个围度是以学生自我教育为中心的自我管理网络，第四个围度任课教师家庭社会共同参与的协助管理网络。四个围度相互连接、相互渗透共同构成了立体、多层面的班级管理网络。其中，引导班主任多与科任教师沟通、多与家长形成合力。

6、建立机制，引领班主任在反思中不断提升管理水平、改善管理现状。

学校出台日反馈周诊断月反思制度。德育干部每周五召开本周德育工作诊断会，分别总结各项工作（竖条）、年级工作（横条）存在的问题，提出工作重点，横纵结合加以解决，及保证问题的针对性、措施的实效性、保证贯彻落实的速度。并将诊断情况以“德育周报”形式面向所有班主任予以通报，利用每周校会或者课前十分钟校会形式面向学生予以通报。每月月末利用德育教研日时间，以反思提纲引领班主任进行每月班级管理反思。力争做到反馈及时、诊断有效、反思提升。以机制引领，不断促进班级管理的提高。

7、建立班级质量评价体系

在以往的德育管理中，我们往往注重管理人员对于班级的评价，致使班级管理质量评价出现盲点，容易形成学校评价很好而班级实际质量差的矛盾，为克服单一管理评价的弊病，使评价更加科学，引导教师把注意放在实实在在的班级建设上，而不是只跟着学校德育检查，我校研究制定了由任课教师评估的班级质量评价表，它与学校的班级管理考 5 核形成一个整体，作为全面、立体、更加科学地评价班级质量的标准。

8、学校德育干部对班级建设的指导力度一方面要加大，一方面要及时有效、因班而宜。6 附加工作总结一篇，不需要的朋友下载后可以编辑删除，谢谢

财政局半年工作总结和下年工作计划6篇

第一篇:乡镇财政局上年工作总结和下年工作计划

2024年上半年，我局在县财政局党委的正确领导下，以全面推行财政科学化精细化管理为目标，以开展党的群众裤线教育实践活动为契机，强化乡镇财政基础管理，抓好专项资金监管，做到涉农补贴资金及时、足额发放，现将今年前上半年工作总结和下半年工作计划汇报如下：

一、上半年工作总结

1、大力实施和完善乡镇财政国库集中支付工作，进一步简化程序，方便乡镇预算单位及时用款，得到了各乡镇预算单位的肯定和好评。尤其是春节期间，资金支付量非常大，我局干部日夜加班，确保各单位资金及时支付。到目前共支付乡镇财政资金81189万元，乡镇财政资金国库集中支付工作运行高效。

2、及时完成涉农补贴资金“一卡通”发放工作。积极与财政局各业务股室及乡镇财政所沟通协调，不断提高涉农补贴发放的及时性和准确性。到目前已发放涉农补贴“一卡通”资金18778万元。同时，对2024年财政惠农补贴资金结余情况进行了认真梳理，并向上级财政部门作了如实汇报。

3、认真编报2024乡镇财政基本信息报表。按照准确、详细、真实的原则，我局认真编报了2024乡镇财政基本信息报表，并按规定时间上报给市局。

4、积极配合相关部门调研村级资金管理和村级“三资”清理工作。2月份，我局抽出业务骨干，配合县纪检、审计、农业、民政等部门对全县村级资金管理情况进行了调研；4月份又配合农业局等单位对全县村级“三资”进行了清理，为下阶段县里制定相关政策提供了决策参考依据。

5、认真实施乡镇新行政单位会计制度转换工作。根据财政部要求，6月份组织了财政所人员参加的乡镇新会计软件和乡镇政府收支账务处理培训，确保了行政单位新旧会计制度顺利交接和平稳过渡。

二、下半年工作计划

1、进一步做好乡镇财政国库集中支付工作，做到规范操作，方便乡镇预算单位及时用款。

2、进一步做好涉农补贴资金发放工作，做到发放安全及时，在全省位次排名继续保持领先水平。

3、进一步提高乡镇财政科学化精细化管理水平，加强乡镇财政目标管理考评，完善考核评价体系，全面推动乡镇财政科学化精细化工作全面深入开展。

4、进一步打造学习效能型单位，做到清正廉洁。要以十八大和十八大三种全会精神为指导，坚持以人为本，充分调动乡镇财政管理人员的积极性和创造性，不断提升我县乡镇财政管理水平。倡导务实亲民的工作作风，增强服务意识，树立良好形象。

第二篇:教科文股半年工作总结及下年工作计划

2024年上半年，教科文股在局领导及局党委的正确领导下，在市财政局教科文科的精心指导下，认真落实省市财政有关工作会议精神，贯彻落实科学发展观，充分发挥公共财政职能，有力地促进全县教科文事业的发展。现把2024年上半年工作总结及下半年工作计划简要汇报如下：

一、确保教育人员刚性支出，全面发展教育项目支出

落实中央和省市相关规定，坚持教育优先发展战略，进一步加大教育投入力度，确保教育人员刚性支出，全面发展教育项目支出。

（一）教育人员支出

2024年1—6月份，共拨教育系统人员工资15236万元，全面足额保障了教育系统人员工资的及时发放，确保了教育系统资金的刚性支出。

（二）教育项目支出

1、及时落实了义务教育阶段学校公用经费的足额到位，1—6月，按照上级标准，按进度共拨义务教育阶段学校公用经费3000万元，确保了义务教育阶段各学校的正常运转。

2、完善了扶困助学机制基础资料的审核工作，和教体局学生资助中心共同到各民办义务教育学校核定学生数，按上级核定的标准，根据实际学生数准确核拨民办义务教育学校2024年春季学生学杂费补助资金107.9万元。

3、加紧核查各义务教育学校公用经费使用情况，和教体局会计核算中心到各学校核查公用经费使用情况，防止超标准、超范围开支，核定上报的学生数，防止虚报学生数套取国家公用经费。

二、加大科技投入，促进科技创新

2024年县财继续大力支持科技创新能力建设，促进产业结构升级，充分发挥科技发展对经济社会发展的引领和支撑作用。财政不断加大科技投入力度，认真落实各项科技创新优惠政策，鼓励企业增加研发投入。足额安排了县级科学事业费、科技三项费、企业科技三项费、科普经费等项目,用于支持县本级企业的科技项目发展。

三、推动文化事业发展，促进文化繁荣

继续加大财政文化投入力度。认真落实文化投入政策，推动文化事业发展。县财政继续安排报社办报经费、图书馆购书费、重点文物保护、文化信息共享工程运行经费、网络监控经费、老年体协经费补助等项目。

四、落实相关政策，促进计划生育事业发展

认真落实中央和省关于计划生育、体育事业发展政策规定及资金投入要求，保障计划生育和体育等社会事业健康发展。审核并督促计划生育奖励扶助资金、特别扶助资金等民生资金及时足额发放。积极做好上级部门取消计划生育技术服务收费项目后资金安排工作，和上级政策认真衔接，保障计生各项工作的顺利开展。

五、下半年工作思路及计划

（一）进一步提升工作效率，加大项目资金的监管力度，确保资金的使用效益。下半年，在做好财政教科文常规工作的同时，进一步提升工作效率，按照科学化、精细化管理的要求，加大项目资金的监管力度，确保教育、计生、科技、文化等项目资金的安全、高效使用。

（二）工作创新创优，建立一支高素质的财政教科文工作队伍

认真开展党的群众路线教育实践活动，严格遵守局机关的各项规章制度，按照作风建设的要求，创新工作方式，创优工作作风，不断提升工作效率和工作质量。树立优质服务观念，进一步建设服务型股室，继续保持良好的工作作风，牢固树立执政为民的思想，坚持文明办公和文明服务，主动深入基层调查研究，切实帮助服务单位解决问题。促进我县财政教科文工作再上新台阶，努力开创财政教科文工作新局面。

第三篇:财政局社保股上年工作总结及下年工作计划

2024年上半年，在县委、县政府的正确领导下，在上级财政部门的关心下，我县财政社会保障工作紧紧围绕全县财政工作目标，认真贯彻省、市财政社会保障工作会议精神，秉承“心系群众、财政为民”的工作宗旨，把实现好、维护好、发展好人民群众的根本利益作为财政社会保障工作的出发点和落脚点，按照不断健全和完善社会保障体系的工作思路，以 9 保障民生、强化措施、规范管理为工作主线条，较好地落实了各项社会保障政策，完成了一季度各项财政社保工作任务。

一、注重保障和改善民生，全面提升社会保障水平

1、多渠道筹集社保资金，贯彻落实各项民生政策。

积极争取上级财政补助资金，落实社保县级配套资金政策，加大本级财政对社会保障的投入，确保各项政策全面落实，切实保障人民群众的民生问题。2024年县财政支出预算除足额安排原出台政策实施所需的配套资金外，对新出台政策实施所需的配套资金也一一予以落实，各项民生工程资金尽力做到应配尽配。通过多渠道筹集资金，优化支出结构，为落实各项民生工程提供有力的资金保障。进一步落实养老保障政策、医疗保障政策、社会救助政策、社会福利政策，积极落实积极的就业政策，不断深化落实医疗卫生体制改革。

二、注重社保资金规范管理，全面提升资金使用效益

1、强化社保资金支出管理，确保社保资金安全高效。

针对目前存在的薄弱环节，重点抓好以下几方面工作：（1）建立健全社保资金管理制度。坚持以制度为先，做到有章可循。（2）规范操作程序。着重抓好审核、拨付及发放“三个环节”。（3）完善各项基础台账。具体要做好各项基金收支备查账、各项资金指标台账、资金拨付台账、建立各项个人待遇发放电子文档等。（4）做好相关方面对账工作。做好股室之间、上下级之间、财政与部门、银行之间数字核对。

2、做好社保基金预算决算，分析社保基金运行情况。

认真编审了2024年社保基金决算、2024年社保基金预算。做到了数据准确、报送及时、执行有力。为我县社保基金安全运行提供较有价值的参考资料。

3、抓好社保资金预算执行，提升社保资金使用效益。

认真贯彻落实全省财政社会保障资金预算执行管理工作会议精神，按照“及时、均衡、有效、安全”的原则，进一步加快预算执行进度。具体做好了以下主要工作。（1）对上级下达各项资金进行梳理、并分别对待，对人员经费按月拨付，项目经费按项目完成进度拨付。如因项目建设滞后影响资金拨付的，及时督促相关部门抓紧项目实施。（2）每月采取表格形式将当月各项应拨资金及时报告领导，争取领导的重视和支持。（3）做到与相关股室及时沟通，做好资金调度工作，确保民生资金拨付优先考虑。

4、认真审核社保基础数据，做好社保项目资金申报。

根据上级部门要求，对上级财政补助的社保资金实行当年预拨，次年根据实际执行情况进行清算。为此，我股与有关部门加强沟通，对项目申报材料认真审核，并及时将审核情况报告局领导，并对上报材料征得领导批准后才可上报。由于层层把关确保申保工作质量，杜绝了因报表填报失误而影响上级资金补助现象发生。

三、注重加强干部作风建设，财政资金干部双安全

财政社会保障工作干部以贯彻落实党的群众路线教育活动为契机，进一步推行风险岗位廉能管理，推进党风廉政建设工作，贯彻落实全县财政系统深入开展“四风整治”活动实现了干部队伍建设与财政事业共同发展，确保了财政资金和财政干部的“双安全”。

四、下阶段工作计划

我县财政社保工作的困难和问题依然存在，财政面临的收支矛盾和资金调度等困难和问题仍然突出，但困难和希望并存，把思想和行动统一到县委、县政府的决策部署上来，牢牢把握保障民生的第一要务，力争财政社保工作再上新台阶。

1、多措并举筹集资金，确保社保资金保值增值。

积极促进社会保险基金征缴扩面工作，完善征收体制，提升服务水平，抓好基数核定和扩面征缴；做好失业保险金、行政事业单位干部职工医疗保险金、残疾人就业保障金代扣工作；进一步做好项目申报工作；继续优化支出结构，确保资金向民生倾斜；在保证基金正常运转的情况下，通过购买定期存款，保证基金保值增值。

2、加大财政社保投入，进一步提高民生保障水平。

一是继续完善公共财政政策。我们将加大资金筹集落实力度，及时兑现各项补助补贴政策，确保资金拨付使用到位，切实解决好人民群众迫切需要解决的问题，让老百姓得到实实在在的实惠。二是不断增加社会保障支出，完善社会保障体系，确保企业离退休人员基本养老金、农村基础养老金、企业下岗职工基本生活费、城乡居民最低生活保障费等按时足额发放。

3、继续抓好预算进行进度，进一步提升财政社保资金使用效益。

继续贯彻落实全省财政社会保障资金预算执行管理工作会议精神，加快拨款进度，要继续做好与相关股室及时沟通，做好资金调度，及时拨付上级已下达的及本级财政安排的各项资金。今后对经费使用进度较慢的单位，采取通过核减单位正常预算经费予以制约。

4、深化医药卫生体制改革，推动医疗卫生健康发展。

对基本公共卫生服务制度、国家基本药物制度和多渠道补偿机制进一步抓好落实；重点要抓好项目考核工作。将考核结果与资金分配挂钩，进一步提高资金使用效益。抓好村卫生所基本药物制度实施。

5、深入基层调研，开拓财政工作新思路。

深入基层调查研究，摸清群众心声，了解群众需要什么，我们能为群众做什么。从调研中了解新情况、掌握新动态。努力开拓财政社保工作新思路、新局面。

6、开展群众路线教育实践活动，进一步提升财政机关效能。

要通过深入开展党的群众路线教育实践活动，切实提高干部队伍服务能力。一要加强学习培训，提升思想认识，强化财政业务能力。通过采取集中学习与自主学习相结合，开展廉政党课教育等多种活动，提升党员干部的思想认识水平，明确落实“八项规定”及省市县相关规定的重要性和必要性，继续推行“三制三问”、“0+100”活动，增强财政社保工作服务能力，提高办事效率。二要创新工作理念，提升工作效益。坚持科学化、精细化管理原则，推进财政社会保障方面的改革，提高管理效率，提升管理水平。三要突出服务发展，提升监管效能。从规范办事程序入手，坚持方便群众的原则，热情服务，切实提高财政社保工作的群众满意度和公信度，切实把服务经济发展与保障科学发展结合起来，以此提升整体工作质量。四要加强党性教育，整顿工作作风。以党的路线教育实践活动为契机，进一步加强党员干部的党性教育。五要注重督导检查，完善监督体系。构建全方位的监督体系，加强财政监督，强化资金监管，督促干部职工端正工作、生活作风，积极为群众办实事、办好事，切实做到情为民所系，利为民所谋。

第四篇:非税收入局上半年工作总结下半年工作计划

2024年非税收入局工作在局党委的直接领导下、在上级部门的指导下，在各单位的支持和配合下，做了一定的工作，现汇报如下：

一、2024年上半年工作总结

1、认真做好票据管理工作，根据市局关于进一步加强财政系统票据管理的通知的精神，我们加强了各单位票据使用、核销及资金入库管理工作。做到了开票资金和入库资金的一致性。同时根据省财政厅，卫生厅关于印发《医疗收费票据使用管理办法的通知》的精神，做好医疗票据改版后的软件更新及新票据启用工作。

2、与县物价部门联合进行了对县直各单位的年审工作。年审中严格执行省财政厅、省发改委关于印发2024年省行政事业性收费项目收费目录的通知的精神，对项目库没有的项 12 目一律取消。同时结合上级的有关文件，对2024年及2024年上级要求取消或更改收费标准的，认真按文件执行。

3、与交通审计部门配合做好上广收费站停止收费债务审计准备工作。

4、领导交办的其他事项。

二、2024年下半年工作计划

1、进一步做好票据管理工作，配合全市财政票据电子网络化的衔接工作。

2、认真做好上级部门关于收费的项目取消，调整工作，做到落实文件的及时性，认真性。

3、做好2024副食品价格调节基金及防洪保安资金征收工作。

4、与农业部门联合进行对各乡镇票据使用情况的检查。

5、进一步加强对体育彩票和福利彩票资金的规范和管理。

6、与交通审计部门配合做好省审计厅对上广收费站停止收费债务审计工作。

7、领导交办的其他事项。

第五篇:经建股上半年工作总结和下半年工作计划

今年上半年经建股在局领导的正确领导下,按照我局《关于印发县财政局（国资办）党的群众路线教育实践活动实施方案的通知》精神和要求，经建股高度重视，迅速行动，周密安排，以为民务实清廉为主题，扎实组织开展了群众路线教育实践活动。积极贯彻“心系群众、财政为民”理财理念，努力做好了预算单位资金管理、企业财务、专项资金和其他专项资金管理等工作。现将2024年上半年工作总结和下半年工作计划汇报如下：

一、2024年上半年工作总结

1、认真做好单位年初经费预算工作，保证机构的正常运转。在编制年初预算时，本着认真负责的态度，确保了工资经费和正常办公经费足额给予预算，同时，根据有关单位的实际工作需要和全县经济社会事业发展的需要，还安排了一定的专项资金。

2、加强企业财务工作。国有企业的财务快报是经建口的日常工作，每月准时上报了国有企业、流通企业和金融企业的主要财务指标完成情况。

3、积极加大对重大基建项目专项资金的管理力度。专项资金管理是经建股的主要职责之一，管理是否规范，将直接影响到项目工程的进度和质量。今年我股对关胜灌区、中小河 流治理、中小型水库除险加固、农村饮水工程、粮食仓库建设项目等专项资金项目进行了重点跟踪管理，确保按工程进度拨付资金，取得了较好的效果。

4、全力做好2024年粮食直补资金发放工作。今年粮食直补政策继续执行，今年的补贴总额为3987万元。为将党中央、国务院的这一英明决策及时地贯彻落实下去,我股在各乡镇财政所的大力支持下，准确地核实了每位种农民的计税土地面积和实际种植面积，并将粮食直补资金及时发放到每一位种粮农民手中,极大地提高了广大农民的种粮积极性。

5、认真学习党的群众路线教育精神，积极参与党的群众路线教育活动。通过前一段时间的群众路线教育实践活动集中学习和自学，进一步领会了马克思主义群众观点和群众路线的深刻内涵，增强了在新时期坚持群众路线、做好群众工作的自觉性，深化了对开展教育实践活动的重大意义、指导思想和目标要求的认识，为下一阶段的教育实践活动打下了良好基础。

二、下阶段工作打算

1、积极办理各项资金的拨付。除对各单位正常经费加强管理外，还将加强对专项资金和上级补助资金的监管力度，确保专项资金专款专用。

2、进一步加强对重点项目的监管。要加强对项目资金全过程、动态式管理，要监督各项程序是否到位，财务管理是否规范，有无挤占、截留、挪用专项资金的现象，指导好各项目单位的财务核算工作。

3、扎实做好成品油财政补贴工作。成品油价格补贴是国家对成品油调价影响较大、支出大幅增加、自身承受能力不足的部份弱势群体和公益性行业给予的一项特殊补贴。为将这件利国利民的好事办好，我们将按照上级文件规定，对各行业主管部门提供的补贴对象情况进行了逐一摸底核实，并由县财政局和交通局联合下文，在确保无误的情况下迅速将补贴资金拨付每位补贴对象手中。

4、积极配合相关单位做好向上争取资金工作。我股要积极加强同上级对口科室的沟通联系，协助我县有关单位尽可能多地争取上级资金的扶持，促进我县经济社会各项事业快速健康协调发展。

5、针对党的群众路线教育活动中暴露出来的问题和不足，制定整改方案，强化正风肃纪，提出解决对策，对突出问题进行集中治理，狠抓建章立制，注重抓源头、打基础、管长远，从主要现象、表现形式、重点岗位、主要环节上认真梳理党员干部作风问题发生的特点和规律，立行立改，着力完善规章制度，努力形成用制度规范行为、按制度办事、靠制度管人的长效机制。第六篇:国库股上半年工作总结及下半年工作计划

2024年来，我股(中心)在局党委的统一领导和上级业务部门的大力支持下，积极开展本职工作，主动配合局其他股室及相关部门单位完成各项工作任务，同时保质保量地完成局统一布置的中心工作及局领导交办事宜，国库管理服务工作得到了局领导和业务单位的肯定。根据局统一部署，现就我股（中心）上半年所做的主要工作及下半年工作计划汇报如下：

一、上半年工作总结

1、按照我股(中心)的工作职责、岗位职能及内控制度，积极调度资金，确保了预算内外各项支出正常拨付，并按照轻重缓急及资金支出的性质，做到了“六个确保”，即确保全县干部工资的及时足额发放，确保组织收入所需的入库资金，确保重点招商企业的资金调度，确保县重点工程项目的资金拨付，确保突发事件应急资金支付，确保法定支出及社保资金的及时足额到位。

2、根据上级财政部门的安排布置，我股于今年3月份按照全面、准确、及时、完整的要求，较好地完成了县财政总决算、单位部门决算两套报表的编制汇总工作，为各级领导制定财政政策提供了决策依据。

3、做好新旧《行政单位会计制度》的衔接工作。新行政单位会计制度自2024年1月1日起施行，为确保各行政单位及参照公务员管理的事业单位执行好新的会计制度，组织了新《行政单位会计制度》培训，保证了顺利衔接。

4、做好财政专户及预算单位账户管理工作。自“账户资金运行管理系统”上线以来，全县财政专户及行政事业单位账都纳入了系统管理，实行银行账户的设立、变更网上管理，落实了对账责任，切实加强银行账户及资金管理。

5、努力做好县直单位国库集中支付工作。按照上级部门的要求和县领导的批示，在基本实现县直单位国库集中支付“全覆盖”的基础上，通过不断简化程序，减少审批环节，使该项工作效率不断提高。

二、下半年工作计划

根据年初制定的财政收入等各项工作计划，我股（中心）在局党委统一领导下，下半年拟做好以下各项具体工作。

1、认真完成本职各项业务工作，积极配合各股室开展各项经常性工作，及时完成局领导交办的各项工作。

2、积极调度资金，确保各项支出及时完成。要切实缓解财政资金调度紧张的局面，确保各项正常经费和保证机构运转资金的及时拨付，对项目建设资金做到按实施进度拨付，努力实现月均支出进度序时化。

3、做好权责发生制政府综合财务报告的试编工作。按省财政厅要求，各县市区在原有的总决算报表、部门决算报表的基础上，今年开始试编权责发生制政府综合财务报告，确保完整反映一级政府财务状况、运营情况以及财政中长期可持续发展情况。

4、配合支出口股室定期对全县预算内外及专项资金的执行情况、财政决算中的重大事项进行调查研究，以便及时发现问题、纠正不足、完善和规划预算计划的执行，为领导决策当好参谋。

5、进一步加强学习财政新理论和新政策，深化对当前各项财政改革的理解和认识，做到与时俱进。同时要努力提高道德修养，打造一支业务能力强、道德水平高的新型财政国库干部队伍。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找