# 健全校级督导机制 推动学校内涵发展5则范文

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-14

*第一篇：健全校级督导机制 推动学校内涵发展健全校级督导机制 推动学校内涵发展“校级督导”有别于传统意义的教育督导，是在区政府教育督导室、学校行政的授权和领导下，依法依规对学校教育教学工作进行“监督、检查、评估、指导”；它是学校与教师“同...*

**第一篇：健全校级督导机制 推动学校内涵发展**

健全校级督导机制 推动学校内涵发展

“校级督导”有别于传统意义的教育督导，是在区政府教育督导室、学校行政的授权和领导下，依法依规对学校教育教学工作进行“监督、检查、评估、指导”；它是学校与教师“同体督导”（自我督导）的双边活动过程，是创新学校管理，形成学校决策、执行、监督相互协调运行的工作机制；是保证国家教育方针、政策、法规在学校全面贯彻执行，优化学校管理、规范办学行为、实施素质教育的有效途径。随着教育发展的不断深入，校级督导越来越引起人们的重视。因此，我们审时度势，在2024年5月组织全区各中小学启动并实施了校级督导，以此有力地推进教育事业的整体发展，实现学校内部管理和监督机制的有效运行。通过近两年的实践，校级督导工作已形成比较完整的操作体系，为学校走内涵发展之路构建了一个新的发展平台。

一、开展调研试点，为校级督导稳步实施“启航” 1．认真调研，形成合力

为了对学校执行法律法规情况、教育教学质量以及教育均衡发展状况的管理过程进行督导，同时形成学校自我监督，自我调节，自我发展的机制，在校级督导工作启动前，我们选择了近10所城乡高完中、初中、小学，深入学校与校长和部分中层干部、教职工代表进行座谈，对学校自主开展教育督导工作的必要性、工作内容、形式、方法、结果使用等进行了探讨，和学校取得了共识，上下形成了合力。

2．选择试点，稳步推进

在充分调研的基础上，我们制定了《学校教育督导工作办法》的初步方案，并选择了20多所中小学作为试点学校。其中太安小学、甘宁小学、红光小学、高峰初中和万二中等试点学校积极针对学校的教育教学质量、学校管理、班级管理以及学区均衡发展等方面开展督导，在试点的基础上，2024年10月，组织召开了“万州区三级教育督导工作培训会”，至此校级督导工作在万州区各中小学全面铺开。

二、理清工作思路，为校级督导顺利开展“扬帆”

构建科学、全面、有效的校级督导机制，理清思路、创新工作，这是创造良好督导环境的先决条件，更是校级督导职能得以发挥的必备条件。几年来，我们在总结各个学校督导经验的基础上，构建了“立足起点、把握三个层面、开展三项督导”的校级督导模式，践行了“校长决策——部门执行——督导组监督”的现代学校管理模式。

1．立足起点，做好准备

⑴建立机构，加强督导队伍建设

我区在高完中、初中、小学设立校级督导组，受学校行政领导和区督导室的指导。督导组组长原则上由副校长兼任，副组长1－2名，由学校骨干班主任或骨干教师担任，副组长在校内享受学校中层干部待遇，另配备专兼职督学3—5名（编制在学校现有编制中解决），学校保证督导组的工作条件。

⑵健全制度，保障工作有据可依

建章立制是规范校级督导工作的基础。在督导实践中，学校督导组遵循“服务、指导、帮助、评估”的工作原则，逐步形成了一套完整的规章制度。操作类的有《学校督导工作章程》、《督学巡查制度》、《督学定期汇报制度》、《集体视导制度》、《专项督导制度》等；评估细则类的有《教师课堂教学督导评估细则》、《学校处室督导评诂细则》、《校区综合督导考核实施细则》等评估指标体系，实现行政、督导两个轮子同步规范运转。

2.把握方法，规范操作

把握科学的督导方法，是实施校级督导的有力支撑，在督导过程中，主要以“定期督导和常规督导为主，随机督导和专题督导为辅”的组织形式，以“看、听、查、访、交流”为主要方式，以“检查指导——及时通报——限期整改——督查反馈”为主要程序，从“校长室、处室、教师”三个层面规范督导评估操作办法。

一督“决策层”。即督“校长室”，一查学校的工作计划、工作措施、责任制、考核制度、工作总结、规章制度建设等，校级督导组每学期在开学、期中、期末定期督查和平时不定期督查结合起来，真正掌握学校办学过程的真实情况，看其整体运筹设计是否符合相关法规政策和学校均衡发展的部署，有的放矢地指导学校的工作。再查领导班子会议记录、学习笔记，看决策和实施是否吻合，以此判断该项工作“有没有”。

二督“执行层”。即督“处室”，督导组根据《学校处室督导评诂细则》，对处室及教研组的计划、措施、总结等进行督查，看与校长室是否协调一致，是否到位；再查各处室会议、活动、考核、检查等记录，看是否科学正确地起到了承上启下的作用，以此判断该项工作“做没做”。

三督“落实层”。即督“教师”，查教师教育教学情况，看是否与各处室紧密联系，是否扎实有效，内容包括教师的工作态度，教学内容的思想性，教育教学手段的科学性，教育教学过程等方面。通过和教师谈话、学生谈话、教师问卷、座谈、学生抽样调查等，核实教师工作的实效性，以此判断该项工作做得“实不实”。通过对“三层面”的督导，把学校的计划与管理紧密而系统地联成一体，让学校工作的动态发展过程得以再现，而且使终结性督导与过程性督导得以结合操作，提高了督导的准确性和可信度。

3．进入阵地，夯实督导

教育督导的主要任务是进入督导主阵地，即对学校自身常规工作进行有效地督导。校级督导主要从“学校、处室、课堂”三方面开展工作。

⑴开展学校综合督导，落实均衡发展

在实施校级督导过程中，我们践行了学校（校区）综合督导模式，即督导组每学期将定期督查和随机督查结合起来，真正掌握学校办学过程的真实情况，有的放矢地指导学校的工作。主要包括：校务管理、教师管理、学生管理、教学科研管理、安全管理、校园、后勤、档案管理等。

⑵实施处室督导评估，规范学校管理

督学深入处室首先是“督”，即按照学校“依法行政，讲求效率”的原则，督促处室做好应做的工作；其次是“帮”，即帮助处室出谋划策做好相关工作；第三是“做”，即按校长室的统一部署，亲自参与处室管理工作，绝不做“指手画脚”的“看客”。比如太安小学在每次专项评价和综合评价后，通过《督导简报》和校报《督导之声》的形式反馈各处室，内容包括“主要成绩与经验”、“存在的突出问题”和“整改要求”三部分内容，并参与整改过程，及时作好《学校整改问题备忘录》记录。

⑶回归督导工作本位，聚焦课堂教学

学校的中心工作是教学，教学的中心环节是课堂。教风、学风、教学水平、学习效率都集中反映在课堂教学上，我们认为校级督导工作要聚焦课堂，采用听课、教案检查、学生访谈等形式，对教师的教学态度、教学准备、教学内容、教学方法、教学效果等进行监督；对学生的学习现状、学习效果等进行了解与分析。在督的过程中，走进教师内心，了解教学困惑，发现教研“焦点”；教师学生需要什么学习什么、发现什么问题再解决这个问题，然后顺教而“导”、顺学而“导”，以促进教师和学生的发展为终极目标。

三、提高督导效率，为学校内涵发展“护航”

几年来，学校督导组尽心尽责地为教学过程的监控与教学质量的提高做了力所能及的工作，取得了一定的成绩，收到了预期的效果，因此，校级督导被誉为学校教育教学工作的“智囊团”、“倍增器”，为学校的发展保好驾、护好航。

1、深入处室督导，提高管理效率

校级督导的最大优势是能够深入到学校的各个层面开展督导，对学校各部门的工作进行监督落实。如太安小学根据《学校处室督导评诂细则》，对处室实行排名考核，而且排名不允许并列，管理人员待遇与绩效考核直接挂钩，考核结束后，校长根据督导评估意见，向处室主要领导进行谈话反馈。这样不但树立了督导组的权威性，为更好地开展督导工作奠定了有力的基础，而且大大提高了管理效率。

2、参与学校管理，发挥“参谋”作用

由于校级督导工作深入到了学校工作的第一线，积累了大量的信息反馈资料，这些资料为学校深化教育教学改革及校长科学决策提供了第一手资料，并针对性地和学校领导、教师一起研究他们关心而又困惑的问题, 为学校的发展建言献策。比如清泉中学督导组向教务处提出推行“变革课堂、提高效率”，红光小学督导组向学校提出进行“三自”教育，太安小学督导组向学校提出“统筹学校管理，推进校区均衡发展”等建议被学校决策层采纳，为探索学校的发展方向和办学特色的形成，起到了积极的推动的作用。

3、督导教学常规，规范教学秩序

良好的教学秩序是提高教学质量的重要保障，学校的教学常规督导工作力求做到制度化、规范化、日常化，使教学常规要求得到了很好地执行。比如，三正初中督导组和教务处联合组成教学督导组，从教学管理常规、教师教学常规、学生学习常规、校本教研常规、课堂教学变革和毕业班工作管理等六个方面开展督导；走马初中督导组扮演了教育“医生”的角色，就教师的备课、上课、作业批改、听课记录等教学常规方面进行督导检查，每次就检查情况及时交流、总结、倡优纠偏，让老师在活动中收益。促使每位教师将常规工作真正做到日常化、细致化。

4、深入课堂督导，提高课堂实效

深入课堂是校级督导的一项重要工作，针对我区正在开展的“有效课堂教学”活动，红光小学以“以教定导，顺教而导”的教学督导模式，把艺术课教学改革作为突破口，指导教师课堂教学改革；鱼泉中学开展“推门听课”教学督导，在督导前不打招呼，随机进入课堂听课，听课后，督学从教学的形态、模式、方法、语言的感染力等方面挖掘适合于学生发展的有效方法指导授课教师，使授课者知晓自己的成功之处，以及存在的问题，并且能在今后加以发展和改进，从而有效提高课堂教学的针对性和实效性。

5、开展专项督导，规范办学行为

专项督导具有针对性强、专题深化的特点，开展校级专项督导有利于规范办学行为 和解决学校发展中的难点和热点问题。比如，新田小学通过开展体育专项督导，完善了学校体育器材的配备；天城小学开展“德育专项督导”，提高了德育工作实效；百安移民小学开展五个校园专项督导，有效推进了建设进程；今年全区各中小学开展校级专项督导，规范了各校的办学行为等。

通过实践，建立健全校级督导机制，对学校的发展具有不可估量的作用。当然，我区校级督导机制的研究与实践毕竟刚刚开始，无论在理论上还是实践上都还有许多问题。例如，如何将校级督导融入学校全方位的管理工作之中？如何用发展的眼光来督导，更好地激发学校发展的积极性？如何科学规范校级督导制度？如何进一步提高“指导”环节的实效等等，我们将在今后的工作中进一步研究、探索、实践，努力谱写校级督导工作的新篇章。

**第二篇：创新机制 推动发展**

创新机制

推动发展

—虎城乡“三农”工作机制创新发言材料

张建

各位领导：

为进一步推动“三农”工作发展，促进农村经济、社会事业全面协调可持续发展，虎城乡就“三农”工作实现了一点机制创新，成立了“促发展帮扶基金”，形成了新农村建设“3+1”的发展模式，现在我就虎城乡“三农”工作机制创新做一简要发言，不当之处，敬请批评指正。

一、促发展帮扶基金

1、成立原因。在“三农”工作实践中，会遇到很多具体困难：道路、水利等公益设施建设无资金投入；群众发展产业缺乏资金支持；因病因灾造成生产生活困难无资金帮扶渡过难关；贫困户无资金助其脱贫，劳动力无资金实施就业务工技能培训；产业发展大户无激励机制\*\*\*\*\*有鉴于此，虎城乡党委、政府经过深入调查研究，部分社会成功人士有热心出钱解决这些困难，鼓励各村成立“促发展帮扶专项基金”

2、筹资渠道。乡党委号召全乡机关干部职工为所驻村捐钱，各村号召全村群众、外出乡友，特别是在外从政、经商或务工的成功人士献爱心捐献资金（多少不论），成立“\*\*\*村促发展帮扶基金”。

3、基金用途。帮扶基金主要用于：帮助贫困户解决吃饭、穿衣、住房等基本生活困难；帮助困难群众解决子女上学，看病就医方面存在的突出问题；帮助群众获取致富信息、寻找致富门路；帮助业主引进发展项目、拓展产品市场；帮助各村实施劳动力务工就业技能培训；帮助各村实施道路、水利等公益设施建设，对成功脱贫实行大额奖励等。

4、管理审批。各村成立“促发展帮扶基金”领导小组，制定出严格的管理办法，具有本村户籍的村民申请使用该资金由专门的评审小组审查后予以发放。具体为：设单独专项账号管理；接收捐赠时，开出专用收据给捐赠人；收支情况定期公示，接受群众监督；任何单位、个人不得侵占、私分、挪用。使用程序为：本村村民提出书面申请；评审小组初审并加具意见，公示7天；管理领导小组审核；村两委监督复核，发放给申请人。产业发展申请人在产业成功后及时偿还。

5、帮扶效果。促发展帮扶基金成立使用一年以来，取得了很好的经济效益和社会效益。以虎城乡虎城村为例：该村受到社会各界捐赠3万余元，为全村20余户贫困户解决了生活燃眉之急，引进了2位业主成片种植蔬菜、西瓜达500余亩，为村民实施技能培训600余人次，为30户群众解决生产暂时困难1万元。通过基金帮扶，增强了外出乡友对家乡的促发展支持关怀力度，弘扬了中华民族扶贫济困、乐善好施的传统美德，让“人人可公益”的现代公益理念深入人心。

二、新农村建设“3+1”发展模式

在新农村建设中，虎城乡大力探索，成功创建出银行、企业、农户支持新农村建设的模式，形成了良好机制。

在“3+1”发展模式中，”“3”是指银行（信用社）提供金融支持，帮助解决建设资金暂时困难；企业大力捐赠，帮助建设基础设施；农户主动出资改造农房风貌、支持环境整治、大力发展产业，形成增收致富项目。“1”是指村支两委一班人，根据建设需要，积极组织协调银行、企业、农户，统筹实施各个项目，推动新农村建设快速发展。以我乡紫龙村为例，已完成120户原农房风貌改造，高标准打造了集中居住点，完成1000余亩龙安柚示范园建设，新建公路4公里，便民路3公里，修建蓄水池20口，在区工商联的积极推动下，共有10多家企业投身紫龙村新农村建设，目前到位资金达100多万元。整个紫龙村“3+1”模式的成功，为市区提供现场会10余次，前来参观考察的外市、外县不胜枚举。

2024年5月17日

**第三篇：完善教学督导机制推进高职教育内涵发展**

完善教学督导机制推进高职教育内涵发展

（浙江金融职业学院 陈利荣）

[摘要]我国高等职业教育已进入内涵发展阶段。高职院校抓内涵发展，应建立系统的教育质量监控体系，特别是建立健全教学督导体系、完善教学督导机制。针对高职院校教学督导工作中存在的问题，笔者认为应从建立健全督导制度、健全督导组织机构、明确督导工作职责、适度确定督导内容、改进督导方式方法等方面来完善教学督导机制，并分析了要正确处理的三大关系。

[关键词]高职教育内涵发展督导

一、高职教育内涵发展呼唤完善的教学督导机制

我国高等职业教育经过多年的发展，教育质量问题已摆上新的日程，高职教育内涵发展势在必行。因为，现在高职教育从规模上已占据整个高等教育的半壁江山。然而由于发展速度快，暴露出了许多问题，社会认同度不高，高水平的院校不多，与职业性相关的条件缺乏等，归根结底是教育教学质量不高。为此，高职教育必须要从外延发展转到内涵发展上来，抓内涵建设和质量管理，是高等职业教育办出特色、创出品牌的必由之路。为此，我国高等职业教育必须也应该进入内涵发展阶段。

高职院校抓内涵发展，笔者认为应建立系统的教育质量监控体系，特别是建立健全教学督导体系、完善教学督导机制，这是学校内涵发展的重点。因为抓特色培育、师资队伍建设、专业课程建设、办学条件建设、产学合作基地建设、就业工作等固然重要，但高职院校抓内涵发展首先必须要确立质量为本的观念，贯彻质量是学校教学工作和一切工作的生命线的观念，应该是高职院校内涵发展的前提。我们提出办人民满意的高职教育，要使高职教育让人民满意，首先必须是我们的教育有质量，有一定的特色。当然我们所说的质量也是一项十分复杂的系统工程，与教师的教学水平与教风，学生的积极性与学风，教学管理是否规范化，教学设计是否科学合理，实训条件是否到位有着直接的关系。我们必须在高职院校内确立质量至上、质量第一的观念，坚定不移地做到以质量求生存求发展。而教学督导工作是高职院校提高教学质量的内在要求，要提高教学质量必须要完成正确的教学决策、严格的教学执行、有效的教学监督这三方面的工作，而有效的教学监督主要要通过开展有效的教学督导工作来完成。

高职院校教学督导是依据一定的评价标准，对教学工作的过程和绩效进行测量、分析和评定，在此基础上对教学工作进行监督和指导。它是以参与教学活动的教师、学生、教学状态、教学内容、教学方法、第二课堂、实习毕业环节等因素有机组合的过程和结果为评价对象，对教学工作的整体功能进行综合评判，发现教学过程中的成绩和不足，以发扬成绩，纠正缺点，督促和指导师生按教学规律办事。因此，建立完善的督导制度应成为内涵发展的重点内容，必须切实加以重视。

二、高职院校教学督导工作中存在的问题

与本科高校相比，高职院校教学督导工作开展的时间不长。尽管各校也作了不少探索，为提高教学质量发挥了一定的作用，但在实际工作中至少还存在以下问题：

1．教学督导认识偏差。一些高职院校对教学督导工作的认识不清，认为教学督导可有可无，认为教学督导工作可以由教务处等部门来完成，没有专门的督导机构。

2．教学督导队伍偏弱。有些高职院校在选聘督导人员时大多数选聘已退休、或因身体有病不能上课的老教师。随着高职院校教育教学改革的不断深入，对教学督导队伍要求的提高，清一色的老教师组成的督导队伍难以胜任督导工作。

3．教学督导内容偏窄。教学督导在实施过程中，程度不同地存在着督导范围狭窄、轻重不均的问题。如偏重课堂教学质量的督导，忽视其他教学环节和教学过程，偏重理论教学质量的督导，忽视实践、实训教学环节，偏重教学秩序的督导，忽视对学生能力的培育等。

4．教学督导方式偏简。在实施教学督导工作时，常把教学督导定位在督、查上。强调了一个“督”字，只是简单地通过了几次听课，给出教师课堂教学质量的等级。而这个等级可能与教师的职称评定、年终考核挂钩，这样的简单督导会给教师造成很大的心理压力，不能够科学地反映全面的教学情况。

三、高职院校教学督导机制的构建

为了加强对教学工作的监督和指导，促进教学质量的提高，每一所学校都要建立科学的教学督导机制。笔者认为科学的教学督导机制主要包括以下内容：

1，建立健全督导制度。这是开展工作的基础。一个完整的督导工作制度应该包括督导工作的目的依据、指导思想、基本方针、基本职责、基本任务、组织机构、工作方式等。应坚持以教学为中心，实行督教、督学、督管一体化，应坚持“以督促改、以导

助建、导督并举、重在引导”的方针。贯彻“到位不越位，建议不决策”的原则，实现教学督导与教学改革、教学建设、教学管理的有机结合，相互促进。

2．健全督导组织机构。学院应实行院、系两级督导制度，建立专职与兼职相结合，校内专家与校外专家相结合，教师与学生相结合的督导体系。院级一般设立督导委员会，并建立校内外专家组成的督导队伍，并设立学院总督导，总督导一般由学校领导担任。设立督导评价处(或督导处)，该处是督导委的执行机构，其工作由院长直接领导，承担督导委的日常工作，指导系级督导工作，负责学院督导的组织、协调工作。系级督导由各系部成立督导组，由系部主任任组长，系级督导员由系主任聘任，系督导组在院督导委员会和院督导处的领导下开展工作。教学督导人员聘用的条件一般为热爱教育事业、政治思想素质好、具有奉献精神、办事公正、高职院校教学与教学管理经验丰富、具有副高及以上职务的教师等。

3．明确督导工作职责。督导委员会职责：负责制定院级督导委员会：工作计划；定期总结院级督导工作；对督导工作中出现的纠纷进行仲裁。督导评价处的职责：具体组织实施督导工作(包括听课、看课、教师说课，召开师生座谈会、个别访谈，查阅资料，教学测评，检查备课、作业批改，成绩评定、学生毕业论文指导等)，定期召开会议，评价学院督导工作状况，提出具体改进措施。系督导组的职责：根据学院的统一部署，结合本系实际，制定工作计划，组织实施本系督导工作。督导人员的职责：列席被督导部门的有关会议；对被督导部门进行现场考察，对违反学院有关规章制度的行为，有权予以制止；督导工作报告将作为院系决策的重要依据。总之，督导工作职责是通过实施对学院教育教学工作的检查、监督和指导，肯定成绩，发现问题，为改进教风、学风、提高教学质量提出好的意见和建议。

4，适度确定督导内容。督导内容是多方面的，一般可分为五个方面：一是教学管理工作的督导。如对教学工作的目标管理、计划管理、组织管理等工作进行督导。二是教学活动督导。主要包括教师备课、上课、布置和批改作业、课外辅导、学生成绩评定、第二课堂、教学实习设计、毕业环节等方面的督导。三是教师教学质量的督导。其重点是开展对课堂教学质量的督导。如教师的教学态度是否端正、对教材的内容是否熟悉、教学方法是否恰当、是否利用现代教学手段、教学过程中理论是否联系实际、讲课是否生动、普通话是否标准、课堂气氛是否活跃、学生纪律是否良好、课堂教学效果怎样等等。其方法主要通过听课和评课来进行。四是对学生学习质量的督导。学生学习质量主

要看学生掌握必备知识的程度、学生的专业基本技能及英语、计算机等级考试通过率、学生的基本素质等。五是对教风、学风的督导。在实际工作中，由于人力和精力有限，我们只有适度确定督导的范围和内容，抓住重点开展督导，才能达到理想的效果。

5．改进督导方式方法。好的方法往往会收到事半功倍的效果。因此不断改进督导方式方法尤为重要。如我院在日常的督导工作中实行了“日督、周报、月评、期析、年结”的工作模式。即每天都有督导人员在校园内进行教学巡查、听课等日常督导；每周对一周的督导情况向学院有关领导和教务处进行通报；每月召开督导工作专题分析会，分析、评价学院督导工作状况，并提出具体改进措施；每学期末，召开督导委员会会议，分析、评价学院一学期来的督导工作，有针对性的布置下一学期的工作；年末对一年的全院督导工作进行全面的总结，肯定成绩，指出不足，规划来年。

四、教学督导工作必须认真处理的几个关系

由于高职院校开展督导工作时间不长，现成的经验不多，只有认真探索、积极实践，不断总结，才能取得好的效果。要做好这一工作，在实际工作中还必须处理好以下关系：

1．教育督导与教学督导的关系。教育督导工作面广、任务多，它包括教学督导、学校管理工作督导、德育工作督导、体育工作督导等。而教学督导是指对全院教学工作的督导。但在实践中，学校的各项工作都是相互联系的，仅仅对教学进行督导是不够的，因此我们在实践工作中，除了主要抓好教学督导工作外，我们还对学生的教育、教师的师德、学生的公寓、教风、学风等工作开展督导，把教学工作以外的情况积极向有关部门反映，以便得到及时妥善解决，但是，学院的督导在条件成熟后应做到教育督导，当然应以教学督导为主。

2．督与导的关系。督是指检查、监督，导是指导，两者是并列关系，既有联系又有区别。在督导工作中既要检查、监督，又要指导，不能只监督不指导，也不能只指导不监督，检查、监督是为了指导，要在监督中发现问题、分析问题，最后去指导解决问题。当然，指导是在检查、监督的基础上，有针对性的进行。如对青年教师的培养上，通过查看教案、听课以后，再给他们提出有针对性的指导意见，达到提高教学质量的目的。

3．督导组与有关职能处室的关系。督导组与教务处、系(部)等部门是协作的关系。在督导中要涉及教学管理、教学各环节、教学质量评价等大量的问题，因此，督导组不能以“督导”的身份居高临下，而是以服务的态度，善意的方式向有关职能处室提供信息，协助解决问题。我们认为在许多工作中很多资料的提供、各种活动的组织、召开学生座谈会等只有在有关职能处室的支持配合下(有的工作是联合进行)，才能确保督导工作顺利进行。

参考文献

[1]陈利荣．高职院校教育督导工作探索田．职业技术教育，2024，(31)．

[2]周建松．关于高职教育内涵发展的思考[J]．浙江金融职业学院学报，2024，[3]刘卫明.谈高职教育教学督导[J].石油教育，2024，(2)．，(3)

**第四篇：健全机制 重心前移 推动组织建设**

健全机制 重心前移 推动组织建设 ——广西崇左市基层党建工作的探索与实践

在祖国的南疆，有一座新兴的国门城市——广西崇左市。2024年8月国务院批准撤销南宁地区成立崇左市，辖7个县（市、区），其中4个县与越南接壤，边境线长533公里，占广西边境线的51%。人口240多万人，其中88.6%的人口为壮族，是全国壮族人口比例最高的地级市，农村人口超过85%。

近年来，崇左市针对历史上长期处于战争前沿，属老少边山穷地区，底子薄、基础差，是欠发达、后发展的革命老区等实际情况，着力突出党建惠民，积极探索实践，紧扣“落实责任制、扩大覆盖面、选好带头人、增强战斗力、城乡一体化、服务常态化”，抓基层、打基础，有力推进了边境民族地区的发展繁荣稳定。据统计，今年一季度崇左市生产总值比上年同期增长13%，在广西14个市中增速排第7位；财政收入比上年同期增长20.5%，增幅和进度居广西第3位；农民人均现金收入比上年同期增长20.2%，增速居广西第5位；全社会固定资产投资比上年同期增长33.9%，增速排广西第1位；外贸进出口总额比上年同期增长 99%，总量和增幅均居广西各市之首。

建立健全联动机制 落实党建责任制

崇左市委高度重视党的基层组织建设，坚持从建立健全领导机制和工作机制入手，推动党建责任制的落实。

一是建立联动体系，全面推动党建工作。构建责任联动格局，成立了崇左市基层党组织建设工作领导小组及办公机构，明确市、县、乡、村党组织书记为第一责任人，把履行党建工作责任制情况作为市、县、乡党委领导班子及成员年终述职和绩效考评的重要内容。每年初，逐级签订党建目标责任书，把“软任务”变成“硬指标”。建立健全党建联系点制度，进一步完善领导干部联系村、部门包村和干部驻村等工作制度，明确规定县级以上党员领导干部每人联系一个后进村，指导基层党组织开展党建工作，帮助解决实际困难和问题。

二是健全运行机制，推进党建工作制度化。首先建立和完善联席会议制度，坚持每季度召开一次基层组织建设工作领导小组会议，认真听取基层工作汇报，及时研究解决工作中遇到的困难和问题。其次建立和完善工作督导制度，抽调有关部门人员成立督导组，定期不定期地对各县（市、区）、市直单位党组织建设情况进行督查和指导，指出存在问题，责令限期整改。再次建立和完善专项考评制度，把基层组织建设纳入专项述职和绩效考核内容，制定具体的考评细则，与经济社会各项工作同部署、同检查、同考评、同奖罚。

三是健全投入机制，保障党建工作正常化。采取财政列支、党费支持和基层自筹等方式，加大基层党组织建设工作投入力度，确保基层党建各项工作顺利开展、有效推进。2024年以来，崇左全市累计投入资金2亿多元，推进“千屯组织规范化建设”。

前移工作重心 扩大党组织覆盖面

崇左市农村人口数量大，少数民族人口比较高，一个建制村往往有八个自然村（屯）。自2024年建市以来，崇左市坚持把党建工作重心下移到自然屯，夯实党在农村最基层的组织。

一是“把支部建在屯上”，确立屯级组织的领导核心。2024年，为扩大党组织覆盖面，把自然屯组织的核心建起来，崇左市采取“一屯一支部”模式，对正式党员3人以上（含3人），或人口在300人以上的自然屯，创建条件成立独立党支部287个，总数达到3353个。对人口较少，正式党员数量不足3人的，且屯与屯之间的距离较近的自然屯，崇左市采取“多屯一支部”模式，成立联合党支部 63个，总数达到1097个。目前，全市屯级党支部有4450个，覆盖率达67%。此外，不断加强共青团组织和妇女组织的建设，使自然屯的组织建设更加完善。

二是建立“党群理事会”，完善屯级村民自治组织功能。按照十七大健全基层群众自治机制的要求，崇左市于2024年建立屯级党群理事会，拓展了屯的自治功能。在基层组织贯彻落实“四议两公开”措施，对自然屯重大事项决策，实行屯党支部提议、理事会合议、党员群众大会决议，并及时公示决议情况、决议实施结果，逐步推进屯级组织工作规范化。“党群理事会”一般设理事长1名、副理事长1—2名、成员若干名，定期对本屯经济发展规划、财务收支、集体资产承包、基础设施建设等重大事项公开进行议事、理事。目前，全市设立屯级理事会4313个，占自然屯总数的65%，共议事、理事6.9万件。

三是实施“千屯组织规范化建设”，全面提升屯级组织建设水平。2024年开始，崇左市以建设屯级党群活动场所为切入点，实施“千屯组织规范化建设”工程，并作为基层党建科学化“书记创新工程”，用3年时间使300人以上自然屯的组织建设规范化。通过统筹资源，规范组织设置、队伍建设、场所建设、理事制度，在场所建设方面，采取新建和修缮等办法，按照“十有”标准，即“有办公房、有水泥路、有阅览室、有升旗台、有公开栏、有舞台、有音响设备、有文艺队、有篮球场、有篮球队”等，大力抓好屯级组织活动场所建设，不断提升农村基层党建科学化水平。截至2024年12月，全市共建有屯级办公用房1321栋、屯级水泥路1481条、阅览室1158间、升旗台895个、篮球场1047个、公开栏1261个、文艺舞台753个，并组建相应的文艺队、篮球队。崇左市的这一做法荣获广西壮族自治区“2024年全区组织工作创新成果十佳奖”称号。

四是开展“三百双推”活动，扩大非公企业党建覆盖面。安排市、县直100个机关党组织，联系100家非公有制企业，政企联建企业党组织，推动非公有制企业科学发展。目前，全市非公有制企业有 821家，共建立市、县（市、区）领导非公党建联系点188个，下派党建指导员220人，已建立党组织81家（其中新建21家），其中56个规模以上企业全部建立了党组织。安排 100家非公有制企业联系 100个村，村企联建，推动社会主义新农村建设。如湘桂公司党委与当地4个村（社区）党支部结成对子，村企互派联络员，村企党员认亲结对。近年来共有22名公司党员结对29名农村党员，捐赠帮扶资金并赠送科普学习资料，传授农业实用技术；投入340多万元帮助村屯建设党支部办公室、文艺舞台等，基层组织活动场所不断完善；投入12万元建设“四个培养”、“农家课堂”等3个党建示范基地，促进了新农村建设。委与当地4个村（社区）党支部结成对子，村企互派联络员，村企党员认亲结对。近年来共有22名公司党员结对29名农村党员，捐赠帮扶资金并赠送科普学习资料，传授农业实用技术；投入340多万元帮助村屯建设党支部办公室、文艺舞台等，基层组织活动场所不断完善；投入12万元建设“四个培养”、“农家课堂”等3个党建示范基地，促进了新农村建设。

选拔教育并重 选好育强带头人

近年来，崇左市认真抓好带头人队伍建设，把选好配强村党组织书记、努力建设一支高素质的村党组织书记队伍，作为加强边境地区党建工作的重中之重。在配强村党组织书记上，崇左市坚持采取“公推直选”、“公推择岗”跟班制、引导大学生村官参选等形式，打破地域、身份、职业界限，优化基层干部队伍结构。目前，全市有 21名大学生村官进入村（社区）“两委”班子。在抓村干部队伍培训管理上，崇左市通过开展“村屯干部大培训月”、“村屯干部素质提升年”等活动，确保边境地区基层党组织书记每年至少参加2次县级以上的集中培训，逐步建立对失掉公信力的村党组织和村党组织书记的发现、整顿、调整机制。针对边境地区农村党员老龄化、文化不高、整体素质偏低、后继乏人等突出问题，坚持加强和改进农村发展党员工作，加大在优秀年轻村屯干部、复员退伍军人、专业协会负责人、致富能手中发展党员力度，注重在妇女中发展党员。大力实施“四个培养”工程，依托市县乡村党校、职业技术院校、农家课堂、农业科技示范园、种养技术示范基地、“短信党课”和远程教育平台，对村屯干部和党员进行经常性教育，提高党员“双带”能力，不断加强边境地区党员队伍建设。

创新管理激励方式 增强组织战斗力

党建工作，重在实效。着眼于调动村级党组织和村级干部服务群众的积极性，崇左市进行了许多制度性建设的探索。

一是创建“星级党支部”。崇左在扶绥县探索推行“星级党支部”创建活动，在村级分别设立发展富民星、组织建设星、文明和谐星、民主法制星、生态环境星等星级名称，并科学设置星级评定标准，年终依据各村的表现，评定1—5个星级等次。评星定级采取自查申报、乡镇考核、组织复核、县委审定4个程序进行。2024年，该县对17个三星级以上“星级村”进行表彰，其中五星级村3个、四星级村3个、三星级村11个，并分别给予15000元、10000元、5000元的奖励。2024年，崇左在全市推广这一创新做法。

二是实行“一村一细则”考评。崇左市委积极指导凭祥市因地制宜，根据每个村的不同实际，分别制定不同的考评细则，对村级干部进行绩效量化考评。针对各村工作任务量、强度差异较大、可比性不强的特点，将业绩考评目标分为共性指标和个性任务，体现出因村施策、综合权衡、突出亮点、彰显特色。考评采取发布公告、工作述职、实绩核验、民意测评、考评汇总五个程序进行，形成初步考评结果。之后，根据初步考评结果评出优秀、称职、基本称职、不称职4个等次，再从优秀中评出1—5级“星级支书”。对于被一票否决或连续2年考评排在本镇末位的，按干部管理权限予以免职；基本称职的领取基本补贴；称职的领取基本补贴及实绩奖励；评为“星级支书”的，按获“星”多少，分别予以重奖，切实转变“干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样”的状况。

三是推进“六基六化”建设。2024年，崇左凭祥市在自治区党委组织部的指导下，探索推行了“六基六化”，即基本队伍模范化、基本阵地标准化、基本载体品牌化、基本保障人本化、基本制度体系化、基本手段信息化，进一步加强基层组织建设，提高基层党建工作科学化水平。这一做法也符合2024年广西壮族自治区组织部长会议提出的“五基四化”要求。

开展结对共建活动 推进城乡一体化

自2024年起，崇左市结合创先争优活动，扎实开展“结对共建、先锋同行”活动，着力激发党组织和党员活力，构建城乡一体化党建工作新格局。

一是开展“六联六共”活动。为进一步增强创先争优活动效果，2024年4月9日，市委启动了“结对共建、先锋同行”活动，创新“机关农村结对”、“企业农村结对”、“部门企业结对”、“卫生系统结对”、“教育系统结对”和“军地共建”等六种结对共建模式，以组织联建、队伍联管、思路联议、实事联办、阵地联筑、稳定联创等“六联六共”为主要内容，大力整合资源，深入开展结对共建活动，统筹推进城乡发展，努力构建城乡一体化党建工作新格局。全市已有2024个城区党组织与2024个基层党组织签订承诺书，挂共建牌子，结成共建对子；有13794名城区党员与14350名农村党员结成帮扶对子。2024年12月16日，广西壮族自治区深化“结对共建、创先争优”活动座谈会在崇左市扶绥县召开，崇左市委书记赵乐秦同志在会上作了典型发言。

二是“军地共建，创先争优”。为充分发挥军地党组织的资源优势，维护边境地区和谐稳定，崇左市把军地共建作为突出地方特色，扎实开展“结对共建、先锋同行”的创新举措。2024年7月6日，崇左召开了驻崇左市军警部队和中区直单位党建工作经验交流会，并向全市发出了加强“军地共建、创先争优”的倡议；11月26日，市委与军分区党委联合在八连启动了“军地携手创先争优、富民强边共谋发展”活动仪式，签订《军民联建共创协议》，促成292个地方党组织与驻崇左部队基层党组织结成共建对子，共同推进创先争优活动，取得良好成效。其中，金鸡山八连用科学发展观建连育人成效显著，在创建先进基层党组织、争当优秀共产党员活动中堪称楷模。2024年底，金鸡山八连被中央军委授予“为国戍边模范连”荣誉称号。

创新服务方式 推进服务常态化

崇左市积极探索直接联系服务群众方法，引导机关党员干部转变作风，深入基层，为民服务。

一是开展“驻村联户，拜师助民”活动，为群众排忧解难。按照自治区开展“万名干部入乡住村”的活动要求，结合崇左实际，全面启动了干部“驻村联户、拜师助民”活动，号召各级党政机关和党员干部通过领导挂点、单位包村、干部联户、指导员驻村当代表和下派第一书记等方式，深入结对共建村驻村联户，拜师助民，通过发放联系卡，记好民情日记，结交农民朋友，征求意见建议，在政策、智力、资金、物资、技术、信息和基础设施等方面帮助农村、社区改善生产生活条件，促进就业、增加收入、改善民生、摆脱贫困、加快发展。活动中赵乐秦书记、黄克市长带领市四家班子成员深入所联系的农户，拜群众为师，与群众同劳动，切实为群众解决困难和问题，并为驻村联户服务队授旗。各部门、各单位积极组织干部到联系贫困村开展植树造林、种植甘蔗等帮扶活动。据统计，活动启动以来，全市各级党员干部下基层人数17974人次，联系群众19050户，驻村联户次数29736次，为群众办实事 18681件，扶持资金7917万元。

二是推行“五个下移”，变“为民作主”为“群众作主”。在推动机关干部深入基层直接联系服务群众工作中，指导凭祥市结合实际，全面推行“五个下移”（服务下移、决策下移、权力下移、保障下移、警力下移）工作机制，着力加强边境农村基础设施建设，维护边疆和谐稳定，促进边境地区农村经济社会的发展。服务下移。组织市、镇、村干部以“挂村包屯联户”形式与38个村（社区）各个屯结对，进村入户问计于民、问需于民，切实解决了事关农村发展的实际问题。“决策下移”。把决策、管理、监督下移到村组，转“为民作主”为“群众作主”。2024年，凭祥市政府为民办实事12个项目全部由群众投票确定，81%的公益项目，把决策权交给群众。权力下移。通过下放事权、财权、人事权等“三权”，让镇、村“有权办事、有钱办事、有人办事”。据统计，该市已将100多项审批权、审核权，下放或委托给镇直接行使。保障下移。全面实施“五大社会保险”、“四大社会救助”、“五大社会福利”，让群众共享发展成果。警力下移。推行“法务靠前”、“警务靠前”、“天网靠前”和“三联四知五包”等四大工作机制，派出所警员到各村挂任村委会主任助理，并每月进村工作超过10天。

三是实行“村镇联办”，方便群众办事。崇左龙州县根据村民有赶圩办事的习惯，每到圩日，组织各村委会轮值干部带上公章和镇政府工作人员一起为村民提供生产服务联办、民政事务联办、建房审批联办、公共卫生服务联办、纠纷调解联办、文化服务联办等“六项联办”服务，使村民在赶圩购物的同时可以办事，减少来回奔波，省时省事。

查找问题 寻解决之道

在取得成绩的同时，崇左并没有自满，他们清晰认识到基层党建工作的长期性、艰巨性和复杂性。为此，崇左坚持查找问题，寻求解决之道。

一是农村基层党组织战斗堡垒作用的发挥令人担忧，凝聚力、战斗力不强。农村党政“二元”结构，给农村基层组织建设带来新的矛盾。村民自治制度迈出了农村基层民主政治建设的重大步伐，但村民自治制度的发展对农村基层党组织建设也提出了新的挑战，有不少农村党支部和村委会成员对村民自治条件下“两委”职能的定位缺乏正确认识和科学界定。一些地方，由于“两委”关系没有及时协调，两套班子各自为政，工作中内耗严重，使得基层民主自治制度在一定程度上走样，村民自治的作用没有真正发挥，而村党组织的决策效能，却在对立冲突中大大降低，党在基层的领导核心作用得不到体现和加强。

二是村干部和党员发挥先锋模范作用的内生动力不足。一方面是工作考核目标不明确，导致农村干部“干与不干一个样，干多干少一个样”，严重影响了村干部干事创业激情，工作缺乏主动性和创新性；一方面是农村干部不属于在编人员，流动性较大，在处理农村具体工作中功利性、短期化行为比较突出，不利于农村的长远发展。

三是当前部分党员先锋意识减弱，组织观念淡漠，缺乏理想信念追求，缺乏对组织的归属感和认同感，示范带头作用发挥得不够好。如有的党员把个人利益看得太重，开会不给工资就不参加；有的党员干部不思进取；有的党员干部不廉洁自律，损公肥私，侵占和挪用公款；有的党员身份意识、职责意识不强；有的党员想方设法地去拆村干部的台，意图乱中取利；有的党员在带领群众致富方面有心无力，感觉无所适从；有的党员在村里重大活动中使“反劲”，突显个人主义，等等。

四是个别村党员发展家族化、把握程序随意化，影响了党员的纯洁性。目前在一些农村，有宗族派系现象，特别是村“两委”班子不和的村，各方为巩固自己的地位，维护自己的利益，在发展党员过程中，甚至违反规定程序或擅自降低标准，极力发展自己亲属、朋友或铁杆支持者加入党组织，致使农村党员发展呈现家族化、派系化趋势。同时，大多数农村优秀青年长期在外务工，又没有固定地点，使党组织培养教育入党积极分子、发展新党员工作难度加大。

真抓实干 推进基层党建

崇左市将按照中央和自治区党委的部署，结合崇左实际，实施“万千百十一”工程，把健全“基本组织”、建强“基本队伍”、建好“基本场所”、开展“基本活动”、完善“基本制度”、落实“基本保障”的“六个基本建设”的要求具体落实到各个领域的基层党建工作中，夯实基层基础，推进基层党组织工作规范化、示范化、品牌化、信息化“四化”建设，提高基层党建科学化水平。具体体现在五个“抓好”上。

第一，抓好10000名村屯干部的能力素质提升，加强村级目标考评及村干部实绩考核。积极开展“万名村屯干部素质提升年”活动，采取多种形式、分层次的培训，对村屯干部进行政治理论、政策法规、科学文化、实用技术和创业技能等方面的培训，进一步提高村屯干部综合素质，不断增强服务发展、服务民生、服务群众的能力。同时，出台村级目标考评及村干部实绩考核办法，加强村级工作规范化管理和村级干部规范化管理，在实行村级干部基本补贴标准和工龄补贴的基础上，按照建制村（社区）经济社会发展和党的建设等方面情况设定考核内容，以百分制的形式对建制村（社区）工作进行综合考评，授予“星级村（社区）”称号，给予一定的奖励。建制村（社区）再结合村级干部个人年终测评考核结果，确定村级干部实绩奖励分配方案。同时，将考核的结果作为对建制村（社区）奖惩以及村级干部评价、任用的依据。

第二，抓好5000个基层党组织的规范化建设，推进“创星升档”。借鉴现代企业质量管理认证办法，探索建立各领域基层党建工作规范认证体系，着力从组织体系、活动方式、场所阵地、工作制度等方面进行规范。注重运用数字化理念指导规范化建设，推进目标定量化、任务具体化、过程规范化、考核精细化。立足行业实际，加强分类指导，探索各有特点、各具特色的基层党建工作规范体系。到2024年，崇左全市842个建制村（社区）、2421个自然屯、100个非公有制企业、1637个机关事业单位的党组织达到规范化要求。在规范化建设基础上，实施基层党组织和党员“星级创评”工程，全面推行以“明确创争目标、科学考核评价、分类动态管理”为内容的星级创评工作，建立基层党组织和党员创先争优活动的长效机制，形成创“星”争优、群“星”闪耀的良好态势。对照党组织“五个好”、党员“五带头”的创争标准，量化星级设置，细化考评内容；强化推进措施，建立完善创星承诺、联系点评、群众评议、工作实录等制度；注重奖惩并举，深化评定结果的运用。

第三，抓100个市级基层党建示范点建设，促进全市基层组织建设。深化边关党建示范长廊工程，多层级、全方位开展基层党建示范点建设，以创促优、以点带面，整体提升基层党建工作水平。到2024年年底，在全市各领域、各行业、各个层面培育100个符合先进基层党组织条件、服务成效明显、广大群众公认的基层党建工作市级示范点。同时，各县（市、区）也要选树县级示范点，通过上下联动，在全市形成一批体现时代要求的党建工作示范群，并通过参观交流、现场教学、成果展览等形式，发挥示范点作用，辐射带动全市基层党建工作水平的整体提升。

第四，集中力量抓好10个党建品牌，实行项目化推进。实施基层党建创新项目制度，强化对创新项目的管理，努力打造精品项目，推进基层党建工作向特色化和精品化方向发展，成为基层党建工作的新亮点。市本级重点抓“千屯组织规范化建设”、“军地共建”、“驻村联户”三个党建品牌；各县（市、区）各抓一个品牌，其中扶绥县抓“星级争创”，大新县抓“边关党建惠民”工程、天等县抓“联组建部”（外出务工党员群众管理新模式）、宁明县抓“党建文化”、龙州县抓“村镇联办”、凭祥市抓“六基六化”工程、江州区抓“拜师助民”。通过典型带动，推进基层组织建设品牌化，使不同领域、不同行业、不同岗位的基层党组织和党员学有目标、争有方向。

第五，抓一个县作为信息化试点，领跑全市基层组织信息化建设。崇左市将以凭祥市为试点，坚持“实用、科学、安全、高效”的原则，一是完善网上建立党支部、网上交纳党费、网上接转组织关系、网上在线学习、网上公开党务、网上召开会议、网上互动交流；二是探索远教网、党建网、政务网“三网合一”，使“农事村办”在“三网合一”的终端站点就可以实现；三是采用电子地图、互联网技术、移动互联技术，将社会管理辖区按照一定的标准划分为若干个管理单位，实行网格化管理。通过试点，打造一个集党员管理、党员教育、党员活动和党员交流为一体的党建信息平台，为全市加强基层党建信息化工作提供经验。

在调研中，我们切实感受到了崇左市党建工作的特殊地位。在凭祥，公路两边的群众家家户户都飘扬着鲜艳的五星红旗。我们也深刻体验到了崇左党建工作的务实和扎实。我们有理由相信，基层党建工作一定会在崇左经济社会发展中发挥越来越大的作用！

**第五篇：健全三大服务机制推动劳务融入**

健全“三大”服务机制全力推动劳务融入

中共云梦县委办公室

（2024年4月）

云梦县坚持以与汉阳区缔结为友好县区为契机，以解决农村富余劳动力就业问题为目标，以劳动力市场和职业介绍中心为依托，大力开展对汉劳务培训和输出。今年元至四月，仅县劳动就业局就组织200多人到武汉市汉阳区、东西湖区等重点企业就业，预计2024年，全县在武汉务工人员将达到2.8万人左右，年创收2亿元以上。

一、健全信息服务机制，为农民工牵线搭桥。

近年来，全县建立和完善了覆盖面广、信息反馈灵的县、乡（镇）、村三级劳务输出信息服务体系。投资300多万元，加强了县劳动力市场、职业介绍大厅和信息网络硬件建设，形成了传递快、反馈灵、信息准的网络系统，与包括武汉在内的全国众多劳务市场实现了加盟对接，为农民工及时提供全方位、多层面的劳务信息服务。同时，还在汉阳、东西湖等地区聘请信息联络员，广泛收集武汉地区劳务信息并及时反馈。根据这些信息，有针对性地组织农民工外出，真正做到有的放矢。去年以来，收集和发布劳务信息1000多条，直接推荐6100多名农民工到武汉及沿海地区就业。

二、健全劳务培训机制，为农民工传技送艺。

一是实施“阳光工程”。县农业局、劳动就业局联合建立了两个农村劳动力转移培训基地，开办了纺织、建筑、微机操作、烹饪、服装加工等专业技能培训，使有就业愿望而无就业技能的农民工通过培训学到一技之长，为他们外出务工创造了良好的条件。今年元—4月培训农民工3500多人次，培训就业率达80%以上。二是开展“定单”培训。我县与汉阳区两地劳动就业管理局签订了常年劳务协作协议，与武汉苏泊尔吹具公司、武汉雅都超达包装印刷厂、联塑集团、吉人食品公司等28家用工单位保持劳务合作关系。根据这些企业的用工需求，及时组织有针对性的培训，并做到“定向”输出。如今年县劳动就业局根据与用工方签订劳务输送协议的要求，适时调整培训专业，开办纺织、食品加工等专业培训班，仅元—4月份就向武汉地区输出200多人就业。三是做好预备培训。针对我县每年高、初中毕业生较多的状况，县劳动就业局适时对这些学生组织就业前培训，重点开设摩托修理、美容美发、微机操作等专业，使一批学生学到了在学校学不到的就业技能，为他们今后自谋职业奠定了良好基础。不少学生家长赞誉说：“学完文化学技能，打工致富千里行”。

三、健全劳务维权机制，为农民工排忧解难。

健全三大服务机制推动劳务融入责任编辑：飞雪

阅读：人次

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