# 包村干部调研报告范文

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-08

*加强大学生村干部管理工作，必须有一套切实可行的管理制度，使这项工作逐步走上制度化、规范化轨道，不断优化大学生村干部的成长环境，接下来是小编为大家收集了关于包村干部调研报告，供大家参考借鉴。 新形势、新任务、新情况对乡镇党委政...*

加强大学生村干部管理工作，必须有一套切实可行的管理制度，使这项工作逐步走上制度化、规范化轨道，不断优化大学生村干部的成长环境，接下来是小编为大家收集了关于包村干部调研报告，供大家参考借鉴。

新形势、新任务、新情况对乡镇党委政府的领导水平和执政能力提出了新的要求和新的挑战。乡镇驻村干部这支党委政府在农村最前沿的干部队伍，身负着团结群众、组织群众、引导群众、服务群众的重要使命，在密切党群关系，执行党和国家路线、方针、政策，履行党委政府职能等方面起着举足轻重的作用。如何充分发挥乡镇驻村干部在农村工作中的特殊作用，使工作作风在一线得到转变，干部能力在一线得到提高，工作责任在一线得到落实，具体问题在一线得到解决，以此来巩固和加强党在农村的执政基础是当前农村基层组织建设中一个亟需解决的难题。

在新农村建设如火如荼，现代农业步伐加快，农民持续增收的今天，大部分驻村干部兢兢业业，主动进村入户，为群众排忧解难，化解矛盾纠纷，促进农村经济发展，真正地融入了群众，在群众中树立了良好形象。在肯定乡镇驻村干部队伍主流是好的同时，也要看到随着社会主义市场经济体制的逐步建立，农村经济社会结构发生了巨大的变迁，农业、农村、农民工作从质到量都发生了新的变化。乡镇驻村干部队伍在适应这一变化的过程中，也出现了一些不容忽视的苗头和问题。

(一)驻村干部整体力量薄弱。由于行政村数量与干部配备的不平衡，致使驻村干部在力量安排上形成较大的反差。据统计，龙山镇共有干部106人，共有驻村干部31人，其中一人驻1个村的9人，占总人数的29%;由两个人共同包一个村的有22人，占总人数的71%。不驻村的乡镇干部75人，与联村干部的比例为75:31，其中党政班子成员3人，党政办工作人员10人(包括离退休人员)，镇农财所2人，在外深造学习2人，其他为计生服务所、市容市貌监察中队和畜牧站工作人员。

(二)驻村干部结构性矛盾比较突出。现有的驻村干部31中，45岁到60岁的达25.8%，驻村干部高龄化的问题较明显。在文化结构上，大学本科学历的仅占12.9%，专科学历的占81.4%，中专学历的占3.2%，高中及以下的占3.2 %。，且大多数学历为函授所得，知识面层次不齐。驻村干部的专业结构不合理，真正懂专业尤其是懂农业科技、经济管理的干部偏少，有其他专业特长的干部也很少。

(三)一些驻村干部工作作风不实。主要表现在：1、工作不深入，下村时间少。随着交通工具、通讯工具的改善，村干部以及村民普遍反映现在的驻村干部下村次数少了，时间短了。一部分驻村干部把本应下村工作为主变成坐镇指挥，平时多数时间待在单位，无法掌握村级实际情况，在村民中缺乏威信，导致开展工作过于依赖村干部，有些甚至由村干部牵着鼻子走，驻村工作处于被动应付的状态，村里有要求时也等村干部找上门来，很多时候是镇里布置了工作任务，或是村里出了事，才到所驻的村去一下，即使下村了，也只是向村书记或村主任作个交代，很少接触群众。2、服务意识不强，为民办事不够。少数干部缺乏事业心和责任心，下村往往是身下心不下，深入基层真正倾听群众呼声较少，关心群众疾苦不够，作用仅仅停留在传传话、送送信、填填表上，充其量只是个通信员、联络员。 3、发展意识淡薄，促进农民增收缺办法。一些驻村干部驻村工作仅停留在一些事务性工作上，对如何促进村民增收，如何推动村级经济发展等考虑不多，缺少办法。4、组织建设不重视，制度执行不到位。少数驻村干部对村班子的要求往往停留在能完成布置的任务、不出大事上，而对书记主任不团结、党员不发展、后备干部不培养、村务财务不公开、村民代表不开会等问题不闻不问、听之任之。5、综治信访未尽责，矛盾纠纷调处不及时。驻村干部处在农村第一线，本应在化解矛盾、促进农村稳定工作中起到急先锋作用和缓冲作用，使一些矛盾问题解决在萌芽状态。但是，由于驻村干部主客观上的原因，要么信息掌握不灵、汇报不及时，要么回避矛盾、一推了之，而没有采取有效措施，造成矛盾不断激化升级。

引发上述问题的原因，从客观上看，由于受机构改革、编制控制、市场经济等各种因素的影响。但从总体上看，主要有两个大的方面：

第一方面是驻村干部队伍自身存在的原因。部分干部自我要求不够高，工作缺乏激情和责任心，只求过得去，不求过得硬，淡忘了立党为公，执政为民的本质要求，有部分同志存在满足现状，不思进取，无所作为，贪图安逸的思想，放松了对自己的要求。从现有的乡镇驻村干部构成分析，主要有四类人员：第一类是参加工作时间不久的高校毕业生。今年，龙山镇共有驻村干部31名，其中参加工作时间不久的高校毕业生有2名，占驻村干部总人数的6.4%。这一群体工作积极性很高，并有着做好农村工作的良好愿望，但由于缺乏农村工作经验，往往工作成绩平平，难以赢得村民的好评。第二类是50岁上下的老干部。龙山镇现有驻村干部中，45岁以上的达8人，占驻村干部总人数的25.8%。这一群体农村工作经验丰富，但是一定程度上存在着思想滞后，创新精神缺乏，工作积极性不高，方式、方法单一，对农村工作中面临的新形势、新任务认识不清，对农村出现的新情况、新问题缺乏深层次思考。第三类是事业干部。龙山镇现有驻村干部中事业编制的共有16名，占驻村干部总人数的51.6%。这一群体接受双重领导，一部分因为主管单位分派事务较重，工作往往无暇兼顾，力不从心;另一部分因为编制问题，个人发展机会不大，往往会导致其工作积极性不高，消极应对。第四类是大学生志愿者、村官、一村一大。龙山镇现有大学生村官1名，占驻村干部总人数的3.2%。这一群体往往工作变动性大，缺乏稳定性。一方面被乡镇机关常常借用或要应对复杂的工作事务，另一方面又要为自己的前途奔波，二者相比自然是不能耽误前程，工作只能放在第二位。

第二方面是驻村干部管理制度上的原因。一是激励机制不完善，缺乏动力。一些埋头苦干的干部受冷落，干多干少，干好干坏一个样，严重影响了驻村的工作积极性。二是交流机制不完善，缺乏活力。由于驻村干部大都是乡镇一般干部，异地交流较少，在同一乡镇、同一岗位工作时间长了，一些干部就滋长了惰性，不注重创新，工作积极性、主动性减退;形成了惯性，工作方法固定僵化，习惯于按照老办法解决问题;产生了弹性，或碍于面子或亲疏有别，导致在群众中的威信降低，干部队伍缺乏生机活力。三是评价机制不完善，缺乏压力。乡镇考核工作缺乏必要的刚性，往往定性多、定量少，以干部之间民主测评为依据，而不是以实绩论英雄。随着时间的推移，民主测评的人为因素不断增强，人际关系的作用日益明显，往往是只要人际关系好，年终照样得高分，测评结果的群众公认度越来越低，最终导致干多干少、干好干坏一个样的状况。有的借口各村大小不同、工作基础不同、驻村干部工作量不同，驻村工作难考核为由，没有认真进行考核。而我们现在的考核在实际操作过程中一般仅仅只为评出优秀，而在年度考核中定为基本称职或者不称职的少之又少，缺乏压力。四是职责设定不明确，缺乏方向。乡镇对驻村干部下村后到底做什么怎么做不够明确，驻村干部有哪些职权，该承担哪些职责没有设定，造成驻村干部认为只要完成领导布置的任务就算做好了驻村工作。一些乡镇就没有把村级组织建设、村务财务公开、矛盾纠纷排查等工作，落实到驻村干部工作职责中去。

针对新形势下驻村工作存在的问题，要做好驻村工作，必须要提高驻村干部综合素质，完善各项规章制度，切实提高其工作作风。

在目前的干部教育培训工作中，领导干部受培训的机会多，一般干部受培训的机会少，而专门面向驻村干部的教育培训几乎没有。完善、创新驻村干部教育培训机制，培养锻炼其学习贯彻执行党的方针政策、依法办事、驾驭经济工作、开展调查研究、协调处理各方面利益关系、开拓创新、抓工作落实、拒腐防变的能力，多渠道、多层次、多形式提高他们的综合素质。

1、营造驻村干部教育培训氛围。针对驻村干部综合素质不高的现状，营造良好的教育培训氛围至关重要。社会日益发展的今天，不学习就会停滞不前，农村在改变，村干部在改变，农村工作也在改变，用一成不变的工作态度，一成不变的工作方法去应对变化发展的农村工作是行不通的。因此，参加适当适量科学的教育培训对于驻村干部提高综合素质，增强工作能力，更好地进行工作是非常必要的。

2、创新驻村干部教育培训机制。一是创新培训方式。驻村干部的教育培训应该要从实际出发，一方面可以组织驻村干部参加集中教育培训，邀请各级领导、专家授课，加强学习政治理论、业务知识、电脑、法律、经济以及实用技术、技能等等，另一方面乡镇机关可以组织村级干部来讲讲村干部所期望的驻村干部所需要具备的各项素质，也可以邀请工作出色的驻村干部来谈谈驻村心得，交流农村工作方法。二是更新培训内容。培训内容要充分体现按需施教原则，即驻村干部最想学什么，最缺什么，如新农村建设相关信息，新形势下农村改革和发展的方针政策，现代科技知识、乡镇工作法律基础知识、农村基层党组织建设理论知识、领导科学知识等等，然后对课程设置、教学内容、调研选题进行充分细致的论证，使课程内容具有针对性和实效性，同时，可以增加驻村干部教育培训内容形式的自主选择，根据自身的不同需要，不同兴趣爱好，不同文化层次，由干部自己来选择修哪些课程，以怎样的形式来修，最大限度地激发干部培训学习的积极性，

有收无收在于种，收多收少在于管。乡镇驻村干部队伍建设要想有成效、获长效，必须要实行科学的管理，尤其要找准工作的突破口，在工作机制制度上推陈出新、切中要害。

1、强化激励机制。驻村干部多层次的结构构成及不平衡的工作能力，必然要求应该要根据其不同的特点来安排工作，人尽其才，扬长避短，以激励其提高工作质量和效率。另一方面，对于工作出色的驻村干部进行适当的表扬及物质奖励，如开展十佳驻村干部评选活动，而对工作相对落后的干部进行谈心交流，更好地形成能上能下、干好干坏不一样的良好氛围。

2、完善交流机制。驻村不等于下放，需要逐步建立和完善乡镇一般干部的流转机制，对长期在同一乡镇、地域工作的驻村干部实行异地交流或岗位交流。通过建立干部交流制度，分化小团体，消除排外思想，激发工作活力，形成奋发向上，克难进取的良好工作氛围。另一方面，也可以探索乡镇干部与县级机关干部进行交流，激活驻村干部队伍活力。

3、健全考核制度。考核要确保公正、公平，这一点在基层工作中至关重要。要制定出硬性的考核内容，可以采用村民考乡官的方式，从村民代表、镇干部和镇领导三个层面加强对驻村干部的考核，并从新农村建设、村务财务党务公开、社会治安综合治理、村级组织建设等重点工作完成情况进行捆绑式考核，以提高驻村干部工作的主动性和积极性。此外，也可以采取集中考核的方式进行，由各村将考核材料统一上交乡镇党委集中考核，避免因各考核组标准不一或个人感情等因素造成的不公平现象发生。

4、明确驻村干部职责。把责任分到每个驻村干部身上，使其切实挑起重担，愿抓、敢抓、会抓农村工作。驻村干部从职责上来讲，要求做到引导、监督、协调、帮扶。 一是引导。及时宣传党在农村的路线方针政策和涉及三农的法律法规，传达上级党委、政府的重大决策和重要会议精神，引导农民转变思想观念，增强发展意识、民主意识、法制意识。二是监督，监督村级民主选举、民主决策、民主管理、民主监督各项民主制度的执行等等。三是协调，了解和掌握农民生产生活状况和农村热点、难点问题，及时向上级党委、政府反映农民群众的思想动态和社情民意。协调好村级组织之间的关系，增强村级班子的合力，摸清村里的不稳定因素，协调好村干部和群众之间的关系。四是帮扶。帮助村两委进一步理清发展思路，培育农民收入的增长点，促进农民增收和集体经济发展壮大。

5、建立驻村干部监督制度。乡镇建立有效的驻村干部督查制度，设立驻村干部监督考核记录，安排专人对驻村干部下村情况进行督查。要推行驻村干部佩证上岗和去向公开制度，主动接受群众监督。要在各村设立驻村干部办公室，公开驻村干部的工作职责、去向安排及联系电话、照片等，便于群众进行监督。

6、建立驻村工作例会制度。以乡镇为单位，定期(每周或每月)召开汇报会，由驻村干部汇报所联系村的各项工作及农村工作指导员制度执行情况，由乡镇领导进行点评，并根据汇报进行督查。

要使驻村干部真正与所驻村同呼吸、共命运，体现党委、政府的民本意图，必须要重时间、重方法、重实效，从而改变以往存在的驻村不联户，驻村不联心的状况，转变工作作风。

一要注重时间。在驻村时间上，除乡镇中心工作需要和县上重要工作安排外，其余工作日原则上都要驻村。应区别平原乡镇与山区乡镇，行政村多的乡镇和行政村少的乡镇，近郊乡镇和边远乡镇的实际，确定切合实际的驻村时间。对一人或多人驻一个行政村的，要每周不少于5天时间开展驻村工作;对一人联系多个行政村或县上工作任务比较重的，要统筹安排驻村时间，确保每月不少于15天的驻村时间。驻村干部在规定时间驻村的同时，还要做到五必到：即村召开两委会、党员会、村民代表会等重要会议必到，村发生重大突发性事件必到，乡镇安排重要工作必到，村举行重要活动必到，村干部要求解决重要问题必到，确保特殊情况得到及时处理。

二要注重方法。一是坐诊。实行驻村工作日现场办公，以村两委会为主体，协助村两委为村民解疑释难，宣传政策，接待群众，广泛听取群众意见，并为群众提供咨询服务。二是出诊。村干部每周要基本保证走访农户的户数，每年要基本走遍联系村的所有农户。通过走访农户，广泛听取村民反映的问题，掌握第一手资料，为制定解决方案提供依据。三是会诊。用晚上等容易召集的时间，召开村两委会，共同商议，研究解决群众反映的各类问题，把问题解决在基层，解决在萌芽状态。

三要注重实效。要通过建立帮扶联户制度和深化民情日记制度，力所能及为村民解决实际困难和问题，不断增强驻村工作的实际效果。在帮扶联户方面，一是要明确帮扶对象，把农村党员干部户、致富户和特困户作为走访的重点对象;二是要明确帮扶职责，把为群众服务的相关职责具体化，并建立联系户、重点户帮扶台帐，作为工作考核的重要依据。在深化民情日记方面，要加强督查和指导，真正体现一个实字，使其成为驻村干部进百家门、知百家情、解百家难、帮百家富、聚百家心、办百家事有效载体，确保民情日记制度不流于形式。

新桥乡地处永城西南15公里，全乡18个行政村，6.5万亩土地，人口4.2万人，现有大学生村干部17名，其中党员7名，女干部11人，大学文化的1 人，从去年10月大学生村干部入村至今，半年的时间里，全乡17名大学生村干部能积极配合村委会，村支部，收取新农合资金，搞农业经济普查，参与第六届村民委员会换届选举，指导群众抗旱浇麦，防治手足口病，各项工作中均取得了较好成绩。

为进一步搞好大学生村干部的管理工作，我们从他们的思想、学习、生活、工作等方面进行了调研。

思想上的不适应。虽然说大学生村干部都生长在农村，但由于离开校园时间较短，部分同志工作中一时半会还脱不了学生气，想问题、办事情比较单纯、片面，存在着浮而不深，依赖心理强，承受心理弱的问题，加之以前没有接触过农村工作，面对复杂的环境和棘手的事情，每遇到一点困难就会打退堂鼓，感到心灰意冷、提不起精神。有个别同志则认为自己是一名大学生，具有知识厚实、专业技术能力强的优势，是各级组织部门百里挑一选拔出来，帮助村上谋发展、攻难关的，思想上有高人一等的心理，难以放下架子和基层干部、群众打成一片。还有个别同志，或许是出于择业的无奈，从内心深处对选择当村官还是感到不理想、不满意，认为当村官就是当泥腿子，心里多少有些心灰意冷的感觉，放松了自我约束，工作中随意性强，自制力差，只要组织照顾，不要组织纪律，履行职责情况比较差，甚至存在着遇事不请假，随意离岗现象。生活上的不适应。由于多年在外求学尤其是大学校园生活的经历，部分人已经习惯了都市的生活，因而在选择当村官后，虽有一定的心理准备，但面对基层艰苦的工作环境和较差的生活条件，还是感到与自己的想像落差太大，一时难以适应，心理准备不足，不能尽快地进入角色。工作上的不适应。一些同志适应乡环境较慢，加之缺乏必要的实践，工作中被动应付、得过且过，不能将所学的知识与实践有机结合起来，使个人的特长得不到充分发挥，尤其是面对复杂问题和突发事件，虽有热情却方法欠妥，应对能力和策略不足，独立工作能力不强。如何尽快消除这些不适应，进入最佳工作状态，这既要靠组织的帮助引导，更要靠个人的不懈努力。

培养锻炼欠缺，素质能力提不高问题比较突出。大学生村干部是一支需要精心培育的队伍，但在实际操作中却处处遇到培育难的问题。从调查中，我们发现主要是缺乏科学的培养方法。一是培养方式单一。在培育过程中，往往局限于以参与村内事务形式的培养，缺乏行之有效的培养方式。 二是培训内容缺乏吸引力。虽然在培养过程中，内容上不断加以丰富，但整体上看还是缺乏吸引力，内容还不够全面，政治培训所占比重较大，仅一个远程教育平台，三是锻炼岗位缺乏。从调查中发现，大学生村干部培养中基本采用的是在一些村级事务处置过程中，由村干部以传帮带的形式加以培养，使得大学生村干部能学习到一些村干部的工作方式和方法，但缺少独当一面的机会，无法真正提高自己处理事务的能力。

管理监督不足，工作压力和动力缺乏问题比较突出。从调查中分析我们可以看出，大学生村干部管理过程中存在的最大问题是管理流于形式，管理监督的刚性不足。一是管理制度不健全。从调查情况看，管理水平还存在不平衡性。二是日常管理放松。在管理上存在形式主义，往往仅在年底对工作进行简单总结，平时不注意收集掌握情况，使得村级后备干部约束不严。虽然建有相应的考核办法，但在实际操作中，往往执行不严，应付了事，难以形成有力的威慑，也扼杀了大学生村干部的工作积极性。三是管理工作不到位。主要表现在个别大学生村部出现迟到、早退等现象，村级党组织未能及时帮助纠正，放任自流。由于管理监督的缺失，导致大学生村干部自身出现消极现象，如有的认为我们就是一个名分、一顶帽子，可有可无，有用的时候戴一下，没用的时候丢一边，对工作缺乏激情;有的把自己等同于普通群众，平常与村党组织联系不多，只管种好自己的一亩三分地，工作表现不突出，有的对自己要求不严格。

针对目前大学生村干部管理工作中存在的问题，结合农村现状和发展趋势，我们认为应进一步健全完善大学生村干部的选拔、培养、管理、使用机制， 努力做到制度化、规范化、经常化，真正使敢干事的人有机会，能干事的人有舞台，会干事的人有地位，干成事的人脱颖而出。

加强大学生村干部队伍建设，首先要转变思想观念，破除旧思想、旧观念的禁锢和束缚，勇于开拓进取、善于改革创新，为加强大学生村级干部队伍建设工作营造良好的社会环境。一是乡党委政府要把大学生村干部队伍建设摆上重要位置，切实加强组织领导。要狠抓工作落实，列入党建工作规划，有部署、有检查、 有落实。在村级层面上，要引导和教育他们从大局出发，从农村发展前途出发，摒弃狭隘的个人观念，树立起得人才者事业兴和培养好接班人也是大政绩的观念。同时，要把培养大学生村干部纳入村党组织工作责任目标。要从教育引导、典型宣传入手，加深群众对大学生村干部的认识和了解，努力营造宽容失败，放手鼓励的有利于大学生村干部队伍建设的良好氛围。

加强大学生村干部管理工作，必须有一套切实可行的管理制度，使这项工作逐步走上制度化、规范化轨道，不断优化大学生村干部的成长环境。一是要健全完善跟踪考察制度。要健全定期谈话制度。村书记每季度要对他们进行一次谈话，了解掌握他们的思想动态，有针对性地指出存在的不足，提出新的要 求。要健全定期考察制度。及时掌握他们的思想状况和工作表现，解决他们在工作、学习、生活上的问题。要完善定期交流制度。每年要组织四次座谈会，畅通思想交流渠道，及时反馈相关信息。二是要健全完善动态管理制度。要为每一位大学生村干部建立个人档案，收集干部基本情况、培养规划、思想汇报材料、学习培训情况、奖惩情况等，及时更新，形成一人一档的台帐式管理模式。结合平时的跟踪考察、访谈了解、考核评议等情况，实施优胜劣汰，确保大学生村干部质量。三是要健全完善考核激励机制。要探索建立大学生村干部考核评价体系，通过科学、合理地制定大学生村干部的考核评价指标，实施大学生村干部三年培养规划期工作承诺等方法，不断提高大学生村干部考评的参照性和可比性。同时，为了调动他们的工作积极性，要实行激励与约束并重，完善管理机制，保障经济待遇，提供学习培训机会，提供发展空间，做到既能吸引又能留住优秀青年在农村工作。通过政治上给待遇、工作上多支持、生活上多关心，增强后备干部对农村工作的归属感与责任 感，让后备干部经济上有想头、政治上有奔头、工作上有干头，在良好的环境中逐步成才。

传帮带制度，即每名大学生村官由一名乡领导班子成员、一名优秀村干部共同结对传帮带，当好思想与业务老师。一是在思想上进行全方位传帮带。帮助其转变角色，解决思想疙瘩，适应农村环境，使其经常深入基层、深入农户，以主人翁的姿态倾听群众呼声，了解群众想法，关心群众疾苦，尊重群众创造，与群众打成一片，真心实意和农民群众交朋友。二是在学习上进行全方位传帮带。学习农业知识，学习新农村建设知识，学习农村工作方法，引导他们写学习笔记和心得，撰写理论文章和调研报告，实现理论与实践的结合。三是在工作上进行全方位传帮带。帮助其开阔视野、拓宽思路，使他们尽快熟悉农村工作，提高农村工作能力，使其迈开步子、放开手脚、甩开膀子为农民群众出点子、带路子，寻求致富路，在处理各种复杂问题和完成急难险重任务中积累经验、锻炼成才。与此同时，还要认真解决他们各方面的困难。一是解决实际困难，确保安心农村。组织部门发挥娘家作用，积极与相关部门协调，落实好大学生村官的经济和生活待遇，指派专人为来自外省的大学生村官当翻译，为他们提供便利的工作条件和生活条件。二是加强能力培训，确保顺心服务。开展传帮带活动，教育、引导大学生村官树立正确的人生观、价值观和世界观;村党组织书记担当工作中的老师，负责向大学生村官传授农村基层工作经验。同时，进行多岗位锻炼，安排他们负责发展党员、育龄人员管理、信息编撰等工作，使其在多个岗位进行实践锻炼，尽快演好角色。

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