# 创新管理工作总结报告 管理创新工作总结(优秀11篇)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-03-11

*“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是...*

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

**创新管理工作总结报告篇一**

20xx年，环卫股创新管理工作在局党委、局行政的正确领导下，认真贯彻落实区委《关于进一步加强和创新社会管理工作的意见》（翠委发20xx15号）文件精神。按照市容局《关于进一步推进城管系统创新社会管理工作的实施方案》的安排和部署，我股积极响应、主动作为，重新进行自我定位，调整工作思路。将社会管理的创新要求与我股工作相结合，并协同环卫一所、二所开展此项工作。通过“一个规划、两个明确、三个改革、四个推进”，整个环卫工作从管理理念、制度落实，以及整个城区清扫保洁质量，人居环境，生态环境都在较大幅度的提升。现总结如下：

我股全体人员在认真学习区委、局党委文件后，拟定以“探索创新抓管理、提升环卫新形像”为主题的环卫管理创新工作课题。针对课题联系环卫一所、二所相关股室进行开展了专题研究讨论。同时将环卫股人员分小组轮流到环卫一所、二所、工作站等一线阵地，深入学习，了解情况，发现问题，提出解决方案，有效的推动整个环卫工作再上台阶。

（一）一个规划。我股依托翠屏区城市发展规划和十二五经济发展规划，制定了翠屏区城区环卫工作整体规划。翠屏区城区环卫整体规划是关系到城市整体形象和环卫管理工作长期发展的大事，今年以来，环卫股将这项工作作为年度的重点项目，安排一名副股长负责与环卫一所、二所、规划、住建等相关部门对接、协调对我市城区环卫进行总体规划，做到城区环卫规划与宜宾市城市发展整体规划相适应。

（二）两个明确。一是进一步明确环卫股工作人员的工作职责。我们是管理者，同时也是服务者，更是参与者，要从多角度、全方位的认识自己的工作职责，增强服务意识、公仆意识、发展意识和创新意识。要结合具体工作，做到敢于监管、勤于监管、善于监管，以更强烈的责任心和更高的标准、更严的要求、更饱满的热情、更务实的作风投入到工作中去。二是明确自己的责任范围。根据“谁管理、谁负责”的指导原则和环卫工作出现的新情况，对城区环卫工作提出了划片定员、定员定责的工作新思路。每一位工作人员负责城区的一定范围，将自己所负责的区域清扫保洁情况，群众满意度作为该同志年终考核的重点，真正实现“社会协同、群众参与”。

（三）三个改革。一是对清扫保洁由政府包揽进行改革。将城市的清扫保洁工作推向市，进行市场化运作，通过严格招投标的程序，改变了多年的运作模式，现宜宾城区的清扫保洁工作已进入市场化，并走上健康运行的轨道。二是对城区重点通道的清扫模式进行改革。随着城市规模的发展，人口的增加，交通车辆的增加，每一年环卫工人在作业中发生交通事故呈上升趋势。今天引进了几台大型洒扫一体化车辆与小型扫地车，对交通要道，车辆密集区改进了作业方式，由机扫代替了人扫。三是对多部门分类清扫保洁进行改革。桥梁、隔离、下穿通道等过去是由不同的单位负责清扫保洁，这样很不利于工作的开展，也与“统一管理、分级负责”不一致，交接地带出现责任不清、任务不明的情况。随着城市规模的不断扩大，清扫保洁面积也不断增加，根据“谁主管，谁负责”的原则和的“建到那，扫到那”的要求，改革以前的作法，提出了“一把扫帚扫到底”的新举措。

（四）四个推进。一是推进制度建设。依照“统一领导、分级负责、属地管理、公众参与、社会监督”和“清洁化、秩序化、优美化、制度化”相结合的原则，搞好或协助搞好责任区内的环境卫生管理工作的要求。同时结合人性管理、和谐发展的方向，对各项规章制度进行调整和完善。二是推进环卫设施设备更新。结合“五十百千示范市”创建工作中的成功经验，硬件是打赢胜仗的有力保证。对环卫硬件进行了更新。拟对潼关码头粪便处理中心进行升级改造，进行地埋式垃圾库建设等。三是推进垃圾清运市场化动作的进程。在完成垃圾清扫保洁市场化运作并取得较好成绩后，与环卫一所一起对垃圾清运市场化进行探索，现以完成初步方案。四是推进环卫人事改革进程。为彻底改变干好干坏一个样，干与不干一个样的局面，充分调动工作人员的主观能动性，实现新时期真正的人性化管理。环卫股指导环卫一所、二所对本单位进行人事改革，现在改革的方案已初步似定，正在报请审核中。

一是全面改变提升工作人员的认识，进一步定位角色，明确职责，以饱满的精神状态投入到工作中去，积极参与，主动作为。二是积极配合主题工作，在“五十百千示范市”创建工作中，在全域达标风貌治理工作中，充分发扬了“五加二、白加黑”的精神并取得显著成绩。三是完成垃圾清扫保洁市场化动作，为政府节约了资金，提高了城市的环卫质量，进一步提升了城市的竞争力。四是城区环境卫生基本实现实现了四个一样，“白天、黑夜一个样，晴天、雨天一个样，工作日、假日一个样，突击、常规一个样”。五是全面提高城区环卫质量，整个城区面貌更加“清洁化、秩序化”通过改变环卫形像提升了竞争软实力。六是在垃圾清扫保洁市场化动作成功指导下进行了垃圾清运的探索，与环卫一所进行多次研究，现在初步方案已经完成，正在报请审核中。七是指导环卫一所、二所进行人事改革，现在方案已初步完成，正在报请审核中。

虽然在创新管理工作中取得了一定的成绩，但还是存在一定的不足。一是对环卫工作理解认识不深，重点把握不够，对地域的分布情况了解不清，对搞好环卫工作助推社会发展的意识不强。二是业务的掌握和运用不够，因时间短，走出去，沉下去，深研究等方面做得不够。到一线的时间过少，对环卫工作的整个操作流程缺乏整体认识。三是角色的转换，工作方法的变更有待加快。

一是组织相关培训，通过以训代学进一步深化认识，解放思想，拓展工作思路，探索创新管理工作方法，着重从深度，广度，力度着手，并努力实现创新理念常态化。二是将创新工作的理念，创新意识渗透到环卫工作的方方面面中去，如不同地段、时段的清扫保洁，公厕收费管理，设点布局，人事制度的改革等。三是加大对清扫保洁，垃圾清运，公厕管理的监督检查力度，注重常规管理，采取不定期、不定时、不定点的检查督促；四是加强对环卫基础设施、设备的检查，了解运行情况，对在建环卫工程的检查督促，确保定期保质完成任务。五是在作业管理上。按照作业与管理相分离的原则，切实做到建到哪里管到哪里，清扫保洁及时，生活垃圾日产日清，无散在暴露垃圾滞留，不留卫生死角；六是强化对环卫作业公司的监督管理。进一步完善环卫清扫保洁作业市场化运作后的各项管理机制，按照招标章程和签订的中标合同，切实监督中标公司清扫、保洁到位。

**创新管理工作总结报告篇二**

近年来，我们宜陵小学面貌日新月异，教学质量稳步上升，特别是美术特色教学成绩喜人，走出了一条特色办学之路。在办学过程中我们深深体会到转变教育观念管理创新是学校特色教育的前提。

首先要实现了从“小美术”到“大教育”，从“小而稳”到“大而强”的观念转变。把壮大规模，提高质量，在竞争中求生存、在发展中显特色的办学思想，把美术特色教育作为全面发展教育的突破口来抓，争取办学效益最大化，办学模式最优化。

其次，消除文化课教师与美术课教师的隔阂，特别是部分文化课教师头脑里“美术是辅课”的本位观念，为美术特色教育营造良好的氛围。本着“学科无主次，教育是合力”的思想，宣传美术教师的地位与贡献。同时组织文化课教师现场观摩美术课，让文化课教师了解美术教师的劳动，通过及时疏导，相互沟通，两部分教师学会了换位思考，形成了合力。

再次，纠正家长、学生（尤其是家长）的“画画不务正业，比不上学文化课有出息”的错误人才观念，对学生进行正确的人才观教育。学生的优秀作品上墙悬挂，激发学生的美术兴趣与热情。办好学校的美术班，使美术班从小到大，办学结构与模式从兴趣小组到美术特色班。

美术特色学校的建设过程中，一支高素质有特长的教师队伍是学校特色教育的关键。通过教师间互相听课、评课，请各师教师上课，以老带新等活动提高教师的业务素质为老师提高到名校的进修机会，组织教师参观各类画展，定期外出参观学习、写生和美术教师个人作品汇报展等活动。开阔美术教师的教学和创作视野。还可以聘请艺术名家作为美术导师、兼职教授，实行一个导师一个美术教师的带徒制。通过专家教授的定期讲学指导、教材教法指点和作品辅导等多种形式，使美术教师水平迅速成长。

特色学校中，立足教学，科研兴校是学校特色教育的根本。鼓励教师积极从事教育科研工作，要求教师从“苦干型向科教型”转化。形成一套有较高科学性的课程计划，每一门课程都有合适的教学内容、明确的教学目标和合理的时间安排，初步形成了美术教育的独特课程体系。编印了学校“美术”校本课程和“美术教学大纲”。

为进一步增强艺术教育的辐射力和穿透力，学校要抓住特色做文章，以美术特色教育为载体，开展了一系列以美辅德、以美益智、以美健体，加强美术特色教育全方位实施的教育活动。通过：“寝室，我心爱的家园”设计大赛等活动，使学生的布置和设计更富有艺术气息，更符合学生的个性化生活品味；通过与本镇派出所、交警、环保等部门联合组织“法，在我身边”、“交通安全在心中”、“环保世纪行”等宣传画竞赛活动，借助艺术的表达形式，使学生潜移默化地感受到了法纪教育、生态德育等教育。美术教育以其特有的形体、空间、色彩结构等手脑并用的“语言”，对学生形象思维、空间想象能力以及综合思维开发都大有裨益，有效地促进智育教育，体育教育和艺术教育的发展。

**创新管理工作总结报告篇三**

2025年，在公司党委、行政的正确领导下，第八冶炼厂实现了由建厂到一次性投产成功的辉煌跨越。企业管理工作从零起步，按照公司领导“建设现代化示范型工厂”的要求，围绕着建设“生产规模大、运行效益优、综合实力强、职工素质高、厂区环境美”的目标努力探索企业管理的新思路，新理论，用现代化企业管理制度初步开拓了八厂管理现代化的局面。在管理规范化、制度化方面先行一步，并逐步推向纵深向严、细、精、实的效益化管理拓展，取得了一些成绩，积累了不少的经验，为我们在即将来临的2025年全面推进八厂现代化管理奠定了基础。

总结一年的企业管理之路，我们主要从以下几个方面做了一些工作。

早在八厂建厂之前的铅烟气治理工程建设期间，公司领导就指出：八厂要高起点、高标准地建设现代化企业制度，树立起水口山管理现代化的示范和样板。遵照这些精神，八厂建厂之初即高度重视企业管理现代化理念的教育培训工作，滤布组织了全员性的职工培训工作，将“遵章守纪、严格执行生产、技术、安全三大操作规程”作为重点内容向全体员工讲清讲透。使八厂员工这支来自不同单位的职工队伍从思想上做好了接受现代化企业严格规范化制度化管理的思想准备。

建厂之初，我们按照“建章立制，建设现代化八厂”的要求全面开展了企业管理制度的编制、审核工作。通过学习、借鉴兄弟单位的成功经验，立足于我们自己的管理目标和工艺特点制定了11大系列管理标准206项，重点突出生产管理、人事管理、现场管理、财务管理等，将“人、事、物、钱”等要素置于管理制度的约束之下。

与此同时，我们从建立岗位责任制着手突出员工的职责意识，使员工“想主人事，尽主人责”得以制度化、持久化。由厂行政办着手编制了全厂近200个岗位的岗位职责，并将岗位职责在本岗位醒目位置张贴、悬挂，使职工明确了自己的职责与义务，夯实了管理的思想基础。

建厂以来，我们的管理职能部门能各尽其责地做好管理工作。各部门依据各自职责先后以文件形式下发各种管理制度24份，使规章制度进一步完善补充，解决了管理标准没有细化，不利于实际管理操作的问题。

按照现代化企业管理的要求和公司管理方针，八厂将现场管理工作作为一项“面子工程”摆在突出了位置。各级领导干部高度重视，职能部门长抓不懈，按照物料摆放有序，作业场所清洁，厂区环境优美等要求抓好现场管理“5s”要素的落实。将关系八厂生产安全、正常的厂区禁烟、现场定置等作为重点，全面整治“脏、乱、差”，坚决堵塞“跑、冒、滴、漏”。使八厂的现场管理工作与现代化的工艺设备一道成为公司的一张名片，给前来参观、考察的各级领导、同仁及新闻媒介以良好的形象。

抓好现场管理，我们着重突出了班组的现场管理，通过班组长现场管理教育培训，细化班组建设考核制度等夯实了管理的基础。立足于班组抓好了影响生产的“人、机、料、法、环、资、信”等要素的细节管理。今年以来，我们对现场管理采取了以整改促提高，用处罚维护制度严肃性的做法。通过组织现场管理月度大检查，职能管理人员每日巡查，先后对底吹炉车间等车间、科室下发现场管理整改通知单31份，对鼓风炉车间等4个单位处罚通知单7张。使岗位职工受到教育和触动，维护了现场管理制度的严肃性。

通过现场管理的细化，严格安全生产管理、劳动人事制度管理、质量管理、设备能源管理等各项工作有了较好的实施氛围，促进了各项管理的协同，共同保证了投产目标的一次性成功和生产任务的完成。

八厂是一个环保、技改工程，也是一个“民心工程”、“希望工程”，只有通过发挥效益，这些目标才能实现。我们深刻领会了企业管理要为企业增效服务的精神，以物流管理为核心全面推进企业的成本管理。为此，我们专门就物质的采购、管理与发放，废旧物件回收利用、外售产品的生产管理等制定专门管理制度，对价格、质量、物流成本等从严控制。运用现代化信息设备，通过网上比价查询，信函要约比价、合同评审，招、投标等全方位地开辟了降成本、增效益的途径。经过几个月的运作积累了经验，锻炼了队伍，为进一步推行车间成本定额管理，实现目标成本预算制奠定了基础。

当然，正确认识我们取得的一些成绩，认识这些成绩的取得其中一些就是2025年我们工作中尚做得不足，急需加强的项目，总的说来有这样一些。

1、员工对现代化企业管理制度的适应过程缓慢。表现在对规范化、制度化的严细管理有抵触、畏难心理，而没有意识到这是企业挖潜增效、兴业强企的必要。甚至个别基层干部也怕管理，懒管理，既不主动接受制度约束，也疏于管理部下。

4、制度化、规范化管理与建设高效、和谐的企业管理文化的探索仍有很长的路要走。建设我们的企业文化，要将企业管理工作融入我们的企业文化是一项长期的工作。让职工认同企业文化，认同企业的管理理念也对职工素质提出更高要求。

同志们，展望未来，我们在充分估计困难的基础之上仍然满怀信心。有公司党委、行政的大力支持和全体员工的共同努力，我厂必将在2025年谱写更加辉煌的篇章。围绕着我厂达产达标的企业管理工作也必将书写新的一页。希望大家在各自岗位上扎实工作，创新管理，为将八厂真正建设成为管理一流的新型现代化、示范型工厂而共同努力。

**创新管理工作总结报告篇四**

1.管理会计观念有待更新。对长期投资项目，集团企业不懂得利用现金流、净现值、内部收益率等管理会计工具进行可行性评估分析；对短期经营决策，集团企业不懂得利用差量分析、边际贡献分析等择优判断方法，并因此导致集团决策的科学化、规范化水平不高，难以满足集团管理的要求。管理会计的产生正是源于集团内部管理需求，是为集团管理层做出最优决策方案提供支持服务的。但在实践过程中，国内很多集团公司由于对管理会计的认识不够，很多时候都过于依赖以往的主观经验进行判断决策，导致决策的科学性差，不够规范，难以适应当今集团管理的要求。随着国内外市场竞争的加剧，以及不确定因素的增多，对集团决策水平的要求越来越高，集团公司务必善于利用管理会计寻求决策支持。

2.企业架构配套性不足。关于集团管理会计体系建设，《意见稿》指出集团面临着两大内部需求，一是增强集团的价值创造力，建立完善的现代集团体系，二是推进集团绩效管理制度。从某种意义上来讲，集团价值创造力体现了集团可持续发展的基础，而绩效管理则体现了集团持续发展的效率。《意见稿》把集团的价值创造力与集团绩效管理制度作为管理会计在集团实施推进的目标与重心，充分体现了财务和业务的融合，拓展了会计在集团服务的领域。而集团管理者在治定管理架构时，往往会忽视了管理会计部门的设置和人员配备，造成内部组织机构设置不健全，分工不明确，使得管理会计难以发挥在财务分析、绩效分析、运营评价等方面的作用，弱化了决策的科学性和合理性。为此，集团要实现可持续发展，需建立完善健全的集团内部管理会计机制。

二、构建现代集团管理会计体系的策略和途径。

1.从根本上重视人员的现代化。集团管理会计体系建设需要坚持以人为本，只有实现人的现代化，做到“以人为本、技术为用”，才能激发员工作为个体参与管理会计工作的积极性和首创精神。笔者认为，可以从以下两方面着手：

1.1从观念上重视员工的遴选和培训。管理会计现代化的实施首先需要企业会计人员的现代化，他们是企业管理会计规则的制定者、执行者和完善者，是达成管理会计目标的直接推动者。为此，集团公司在寻找和招聘管理会计人员时，需要对应聘者做好充分的.资质、能力及信誉调查，从源头上把好集团公司管理会计的第一关。其次，管理会计的实施还需要各个部门、各个业务组以及各个员工的配合，这就需要他们能够熟悉集团公司管理会计的准则、操作流程及细则，否则管理会计的实施规划将成为无本之木，其目标难以真正实现。这就要求集团管理层以及会计部门从观念上重视员工的遴选，同时还需要制定针对各个部门的会计培训计划，以确保会计人员及普通员工都能够知晓，并有能力参与。

1.2人力资源管理方式需要相应变更。事实上，构建一个良好的集团管理会计体系需要对整个集团人力资源管理方式做出相应的调整。其中，最为关键的是需要将原来的“命令、控制型”的管理方式向“激励、引导型”的管理方式转变。只有做到这种改变，才能够将员工的主体地位凸显出来，才能够让员工主动地去学习和探索，从而推动其支持和参与管理会计体系的构建。另外，还需要将垂直型的人力资源结构改变为扁平型的现代管理方式，这是确保不同部门、不同业务员工能够实施合作的制度保障。

2.在实践中推进管理会计体系的构建和完善。

2.1推进企业管理方式的精细化和科学化。这就需要理清集团企业内部的关系，分公司和子公司之间的业务一方面要保持相互独立性，以增加集团活力；另一方面又需要相互配套，以确保集团公司的市场主动性和抗风险能力。另外，为了贯彻集团管理会计体系，还需要建立一个科学、权威的实施体系，确保集团管理会计决定能够在集团、分公司和子公司内得以执行。

2.2强化成本中心的管理。成本中心是构建集团管理会计体系的关键，它需要承担起对成本和费用进行控制、考核的作用。为此，需要对成本中心的费用进行有效管理。一方面，要做好成本预算，使得成本中心的费用能够有一个明确的范围；另一方面，需要确保成本中心费用事项的可控性，对于那些可能超出控制范围的事项需要做好应对之策。只有做到这两点，才可以确保费用发生载体的明确性，从而提升管理会计实施的可操作性。

2.3强化内部责任中心的管理。责任中心是指具有一定的管理权限，并承担相应的经济责任的企业内部责任单位。在构建集团管理会计体系的过程中，需要强化内部责任中心的核算与考核。一方面，要明确其权责和绩效，另一方面要在内部做定期评估。另外，还需要各个责任中心保持一定的竞争关系，通过考核结果的对比促使各个责任中心不断进取。

三、结语。

综上所述，管理会计体系的构建离不开政府、企业、员工等多方主体的支持与合作，更不能脱离实践应用，否则集团管理会计体系的搭建便无从说起。因此，需要从观念上重视管理会计人员的遴选和培训，重视对普通员工的管理会计基础知识普及，同时要不断完善责任中心和成本中心，只有这样才能真正构建起完善的集团管理会计体系，从而不断提升集团企业的管理水平。

**创新管理工作总结报告篇五**

村级党组织是党的基层组织的“神经末梢”。党的十八大以来，以\_x为总书记的党中央立足党的建设现状，就党要管党、从严治党提出了一系列新思想新观点新要求，强调指出：“党的工作最坚实的力量支撑在基层，最突出的矛盾问题也在基层，必须把抓基层打基础作为长远之计和固本之举，努力使每个基层党组织都成为坚强战斗堡垒”。

近年来，漳州市委坚决贯彻中央和省委部署要求，高度重视基层党建工作，进一步夯实基层基础，取得了一定成效，但仍然面临着不少问题。比如，党的领导作用弱化。一些地方的村“两委”班子不团结，各自为政，甚至有的村党组织书记、村委主任有权就任性，揽权独大，造成队伍内耗严重、村级组织在群众中的威信大打折扣，难以驾驭全局;部分村宗族、宗派、黑恶势力干扰破坏村级事务和村级选举，使村民自治在现实中异化为“乡村隔阂”、“村官自治”，陷入有选举无“村治”、有“官治”无“民治”的怪圈。又比如，村干部队伍战斗力不强。农村优秀人才多数外出务工创业，大中专毕业生、复退军人多数不愿回农村发展，部分村级组织“后继乏人”，只能“矮子里面挑高个”;中央八项规定出台后，管理更严了，约束更紧了，一些村干部出现不作为现象。再比如，腐败问题依然存在。一些村干部侵占瓜分集体资源、冒领惠农支农补贴、截留征迁赔偿款、违法占地建设等问题时有发生，甚至出现“小官巨腐”现象。这些问题严重侵害了群众切身利益，给每一届的村级组织换届都带来了严峻的考验，也危及党在农村的执政基础。

“基础不牢，地动山摇。”漳州市主动适应从严治党的新常态，强化问题导向，致力改革创新，从抓好村级带头人队伍着手，在“四个纳入”制度设计层面上探索全面推行村主干职业化管理、强化农村基层党建这一具有基础性、战略性工作。

二、做法。

1.改革治理体制，将村民自治纳入党的框架内来领导。为改变有些地方村民自治“去党化”倾向，漳州市委注重改革基层治理体制。一是打破“越俎代庖”的治理模式，强化党组织的领导核心作用。全市各地从完善《村民自治章程》入手，理顺村党组织与村委会、村务监督委员会的关系，推进村级党组织书记参选兼任村监委会主任和党员参选担任村民代表。对个别长期受宗族、宗派势力干扰的村，探索将村级党组织改为乡镇党委派驻的村级党工委，将符合条件的村级党支部升格为村级党委或党总支，将党支部建在产业、行业上。全市新成立村级党工委8个，按照产业、行业等划分党支部的村级党委(总支)10个，避免了“小马拉大车”现象。同时，采取“支部搭台、群众唱戏”等联系服务群众的新形式，强化党组织对农民合作社、村级老人协会、宗亲理事会等社会组织的统一领导。二是打破“放任自流”的选举模式，强化党组织的政治引领功能。加强对村级组织换届工作的领导，对不符合条件的候选人或当选者，运用户代表表决通过的《村民自治章程》规定予以否决。实行“一村一策”，慎选民主选举模式。对班子薄弱、确实找不到合适人选的村，采取“先调整后选举”;对班子不协调的村，采取“先处理再换届”;对软弱涣散村，采取“先整顿再换届”;对长期停滞不前的村，下派县乡干部到村任党组织书记87名、任第一书记247名，探索推进9名优秀村党组织书记跨村异地任职等。三是打破“乡村隔阂”的管控模式，强化党组织的分类施治责任。强化县乡党委管党治党责任，建立整顿软弱涣散基层党组织常态化机制。市委专门出台配齐配强班子、规范民主管理、专项重点整顿等“八条硬措施”，推动倒排确定的175个村(社区)党组织全部转化。每年确定一批村财薄弱村作为帮扶重点村，出台了土地、财税、金融等优惠政策，实行领导和部门挂钩帮扶责任制，近两年来推动了全市122个首批重点扶持村由村财零经营性收入提高到平均5.16万元，致力解决村级组织“无钱办事”问题。

2.优化管控机制，将村主干岗位纳入干部体制内来管理。把干部人事制度改革的触角延伸到村一级，着力解决村干部难选、难留、难管和难有作为问题。一是滥竽充数格局，实现班子成员精干化。将过去“以村人口数为依据”变为“以常住人口数和工作量为依据”来确定村“两委”职数，村“两委”成员总数比上届下降6.51%，交叉任职达15.37%，实现职数精简、班子优化、薪酬提升。二是失之于宽僵局，实现目标管理规范化。选前，全面推行“两定三诺”制度，指导各村科学制定任期目标、村民自治章程，引导参选对象开展纪律承诺、竞职承诺、辞职承诺;选后，对村“两委”进行设岗定责，通过树规立矩、规范履职，给村干部安上“紧箍咒”，做到上任有目标、履职有承诺、违诺需辞职。三是人才匮乏窘局，实现干部培养常态化。参照事业干部待遇，公开招聘回乡大学毕业生为村级全职文员，解决目前村级文书人才匮乏和后备干部断层问题。平和县率先招聘首批20名村级全职文员。采取创设干部培养平台、疏通干部交流渠道等措施，让广大村干部有干头、有奔头。如优秀村主干实行“三给”政策，即经公开考录给“干部身份”，考试和考核相结合单列招聘给“政策倾斜”，选拔担任乡镇兼职党委委员给“政治待遇”。

3.创新激励机制，将村主干待遇纳入财政预算内来保障。注重完善经费保障和考核激励机制，推动村主干岗位主业化。一是实行强村与弱村统筹，运转经费不搞平均化。20市本级财政新增专项资金4963万元，县级财政按市县3:7比例落实配套资金2亿元，将全市村级组织运转经费统一提高到村均每年10万元。根据各村实际，实行分档核拨。将经费拨付与发展壮大村级集体经济情况相挂钩，实行以奖代补，消除等靠要思想。二是实行薪酬与绩效捆绑，经济待遇不撒胡椒面。按农村居民人均可支配收入2倍标准，将全市现任村主干基本报酬提高到人均每月1800元(“一肩挑”的元)、大村和重点村2500元。鼓励村主干以外的村“两委”成员兼任团、兵、妇等配套组织负责人和农村“六大员”，按照村主干基本报酬的60%左右标准统筹确定，实现全市村干部报酬翻番。强化考核激励，以基本报酬10%-30%比例设立绩效奖金，年终根据履职考评结果分等次核发，打破平均主义。三是实行福利与表现挂钩，在岗离任不挫积极性。按每人每年保费3000元的标准，为现任村主干办理城乡居民养老保险。采取“先缴后补”的办法，由个人先缴费，年底考核称职后再发放补助。同时，对以前正常离任退休村主干，年和补贴标准分别为人均每月不少于400元、500元，按任职年限、受表彰级别等情况划档发放。

4.完善约束机制，将村主干权力纳入制度笼子里来监督。对规范村务运作、强化村务监督、严格“三资”管理等都做出了硬性规定，推动乡村和谐善治。一是管好议事决策“板子”，避免“一言堂”。健全村党组织“三会一课”、专题组织生活会、民主评议党员等党内生活制度，建立村“两委”坐班值班、周工作例会、代办服务等日常规章制度，建立农村党群联席会议制，规范农村民主议事决策程序，有效防止村主干“乱拍板”。如，长泰县岩溪镇珪前村以“民推、民设、民建”的村务议事决策形式，2025年投入资金1046万元，实施了28个为民办实事项目。二是扎紧村务监督“笼子”，晒出“明白账”。大力推进“六要工作法”，引导各村监委会通过列席村“两委”会议，对重大事项决策和主要村务活动、财务收支实施全程监督，结果及时或定期公开。实行重大事项报告制度，各村集体工程招投标、资源资产承包经营等重大事项，都必须提前向乡镇党委政府报告，再根据程序进行票决。实行财务审批由村党组织书记、村委主任、村监委会主任“会签制”，做到相互制约、堵塞漏洞。三是堵住为官不为“口子”，提振“精气神”。加强乡镇村集体会计委托代理服务、招投标监管服务和经济合同审核服务等“三个中心”建设，强化对村集体“三资”和村民小组财务的管理监督，推动100%村实现“村财镇管县督、组财村管镇督、钱账管用分离”。建立村公章使用审批管理制度，有效堵住漏洞。实行村主干述职考评问责制，倒逼村干部恪尽职守、整治慵懒散奢乱象。全市共有25名原村主干因考评不合格，在村级换届时被取消参选资格。立足抓乡促村，强化乡镇党委书记抓基层党建“第一责任人”责任，落实乡镇干部分片包村、走村入户、一线服务制度，推动各项工作落到实处。

三、成效。

1.巩固了党在农村的执政根基。实行村主干职业化管理之后，党对村民自治的领导得到加强和改进。比如，推进党组织书记(“一肩挑”的由村副书记或支委)参选兼任村监委会主任、45.9%党员参选担任村民代表，有效地了少数村党支部与村委会和村监委会“两张皮”、“三驾马车”，以及村委会凌驾于党支部之上等问题;改变村党组织书记“就地取材”和村党组织设置的的传统模式，既强化了村党组织统筹协调能力，又有效宗族、宗派和黑恶势力的干扰问题;落实抓乡促村的主体责任，乡镇党委对村级的管控力度明显加强，党群干群关系进一步融洽，党在群众中的威信和形象进一步树立。比如，2025年全市村级组织换届选举成功率达100%，其中村党组织、村委会换届选举一次性成功率分别占98.41%、92.47%，创历史最佳;群众来信来访量大幅度降低，举报村干部信访件比上届减少34.34%，仅发生1起群体性上访，比上届减少83.33%。

2.解决了村级干部的后顾之忧。随着政府财政对村级组织运转保障力度的加大，村级组织运转经费、村“两委”成员尤其是村主干报酬标准、离任村主干生活补贴的普遍提高，村主干的“养老问题”得到有效保障，村干部的政治待遇也相应明显提高，全市村级干部队伍趋于稳定，精神面貌焕然一新。目前，全市已有96名优秀村主干通过公开考录成为乡镇公职人员。其中，龙海市还采取考试与考核相结合形式，从任职以上、年龄45岁以上的村(社区)主干中招聘10名作为乡镇事业工勤人员。通过系列激励措施，村干部的组织归属感和经济获得感明显增强，不再认为自己是“体制外的杂牌军”，从内生动力上真正激发了工作积极性。

3.规范了村级组织日常运转机制。根据实践探索，推出一系列村务日常运转机制创新，以及强化村级班子成员履职考核评议问责制等举措，真正实现了把村主干权力“关进制度笼子里”，实现了村主干岗位职责的标准化、制度化和规范化，既有力促进了村级党务村务民主决策、民主管理、民主监督，又有效纠正了村干部不作为、慢作为、乱作为问题，大大减少了发生在群众身边“零距离腐败”现象。

4.维护了农村改革发展稳定大局。“抓党建、促发展”意识增强，农村党建与经济社会发展实现了“同频共振”，农业现代化水平得到提升。2025年全市农林牧渔业总产值预计670亿元，比增4%;农民人均可支配收入预计13896元，比增9.5%。市委出台了三年内打赢脱贫攻坚仗的“十条措施”，全市183个贫困村实现下派第一书记全覆盖，精准扶贫工作有声有色。“百村富美乡村创建、百村环境整治”行动有序推进，带动建成一批“百姓富裕、生态优美、文化先进”的富美乡村。同时，矛盾纠纷和信访积案化解得到加强，全市受理信访总量同比下降27.6%;平安创建活动持续深化，立体化社会治安防控体系加快完善，城乡网格化服务管理大力推进，农村社会保持和谐稳定。

四、启示。

漳州市全面推行“村主干职业化管理”，是新常态下加强村级组织建设的体制突围与机制突破，对于贯彻落实“四个全面”战略布局，开创农村基层党建工作新格局，具有重要现实意义。

1.职业化管理是抓好农村基层党建的有益探索。漳州市牢牢抓住“村主干”这个农村工作的带头人，探索走出一条新常态下以“四个纳入”为基本框架，以村主干带动村干部队伍为主要脉络的职业化管理之路。实践证明，它既抓住了推进农村治理、农村发展这些“关键少数”(即村党组织书记和村委会主任)，又将其岗位设置为“职业化”，使之类似“规范化”又高于“规范化”，实现履职标准化、规范化、制度化，解决的不仅仅是工作随意、无章可循等“不规范”问题，更注重解决深层次的、内在的“与职业不相匹配”问题，如将村干部岗位作为“主业”而不是“副业”。针对村干部本质上仍然是“农民”身份等现状，改革的方向是立足村主干的职业特点、规律和使命，将“体制外”变成“体制内”的人来管理，让他们更好扮演好职业角色、履行好岗位职责、完成好组织愿景。针对“职业化”本身是一种量变的过程，走的是一条渐进式改革道路，如今后村主干逐步实现异地任职等，经过不断的摸索创新，潜移默化改革，必将引发顶层设计全面落实，推动完善乡村治理这一根本性问题和加强村干部队伍建设这一实质性问题的妥善解决，确保党在农村的执政基础和执政地位得到切实巩固。

2.系统谋划是抓好农村基层党建的重要方法。漳州市全面推行“村主干职业化管理”，历经两轮试点和一年半实践，先后出台了村主干职业化管理“十条意见”和《实施办法》(共十四章62条)，对农村基层党建的人、财、物、事等方面进行了系统的谋划设计，形成了一套较为完善、突出从严治党的制度体系。比如，在横向方面，我们既考虑了现任村主干、村干部的管理，又考虑了离任村主干、后备村干部的保障等;纵向方面，既考虑了村级组织之间关系、村干部与群众关系，又考虑了乡镇党委政府与村级组织关系;要素方面，既考虑了村级组织日常管理与监督，又考虑了村级组织运转保障、村级集体经济发展等。实践证明，用系统的思维统筹考虑农村党建，妥善处理相互关联、相互作用、相互影响的各种因素，是提升农村基层党建工作水平的有效方法。

3.法治思维是抓好农村基层党建的根本方向。全面依法治国，乡村治理法治化是必由之路。漳州市在推进村主干职业化管理过程中，注重以法治思维和法治方式来引导村民履行义务，规范村主干行使权力，推动农村治理逐步走上法治化轨道。比如，在基层探索上，漳州各地都在推行的《村民自治章程》，就是农村基层群众自发的“乡规民约”作为“小宪法”在农村的生动实践。在市级层面上，市级党委指导、规划农村基层党建，法治是根本途径。从漳州市委的《意见》、《实施办法》，到各县(市、区)委的《实施细则》，这些“法”对于治理、规范、提升农村基层党建工作，发挥着根本性的保障作用，有效规避了队伍变化、焦点转化、村域差异等带来的不稳定因素。在顶层设计上，由于当前涉及村级组织建设的党内法规和法律，如中国共产党《农村基层组织工作条例》、《基层组织选举工作暂行条例》和《村民委员会组织法》等，因有些多年未修编，已跟不上农村的变化变革，对于新常态下衍生出来的系列问题、重要课题已经找不到解决的办法和依据，这给基层探索实践带来了一定的影响和制约，需要顶层设计在更高层面、更高站位上进行系统谋划、统筹考虑，及时解决基层探索和地方政策无法涉及的领域。

**创新管理工作总结报告篇六**

全市社会管理创新试点工作部署会后，xx司法局科学谋划，脚踏实地，积极作为，全力打拼，不断推进社会管理创新工作向前迈进。工作中注重“统一”、“快捷”、“整合”、“一线”、“项目”、“考核”等措施，以强烈的事业心和责任感，勇于探索，激发潜能，争当全县、全市社会管理创新试点工作排头兵，为助推渑池经济建设和社会稳定做出更大贡献。

一、工作成效。

（一）、推进社会矛盾化解，维护社会和谐稳定。

调解运行机制趋于健全。目前，我县已经在管理指导、协调联动、动态预测、绩效考核等层面，建立了奖惩整合机制、衔接联动机制、分析研判机制和评价考核机制。在全市率先出台了《关于加强行业性专业人民调解委员会建设的意见》、《关于建立劳动争议纠纷人民调解委员会的实施意见》《关于建立道路交通事故民事损害赔偿人民调解工作机制的意见》、《关于成立xx医患纠纷人民调解委员会的实施意见》、《关于加强人民调解与行政调解、司法调解、仲裁调解衔接联动的意见》，深化了机制效能，提高了运作水平，基本形成了具有渑池特色的调解工作运行机制。

充分发挥人民调解组织点多面广、扎根基层、联系群众的优势，始终坚持“能调尽调、以调促和”的原则，广泛组织司法所工作人员和人民调解员开展人民调解质量年活动，把矛盾纠纷化解在基层、解决在萌芽状态。进一步加强人民调解制度化、规范化、法制化建设，保障了调处工作有序开展、有效落实，提高了社会矛盾纠纷的调处率。积极探索人民调解、行政调解、司法调解、仲裁调解“四调对接”机制，不断提高人民调公信力，推进调解协议无障碍执行进程。进一步健全矛盾纠纷月通报制度，对全县每月矛盾纠纷排查调处情况进行总结分析。同时选登典型案例，通报情况、交流经验、推广典型。今年以来，全县各级人民调解组织受理矛盾纠纷156件，调解成功150件，成功率98%，有效维护了社会稳定。

同时，充分发挥律师化解矛盾纠纷的专业优势，深化律师参与信访工作，进一步健全完善律师参与信访工作机制，积极协助党委政府、有关部门处理信访问题和群体性事件，根据县委政府安排，每天及时安排律师参加县领导大接访活动。有效发挥公证预防纠纷、减少诉讼的职能作用，指导公证员切实履行好现场监督、证据保全等职责，有效预防和减少了矛盾纠纷。加强法律援助工作，为更好地实施法律援助“民心工程”，推出法律援助便民措施，努力扩大法律援助覆盖面，建立健全法律援助便民服务窗口，拓宽法律援助申请渠道，做好法律援助接待咨询工作，简化法律援助受理审查程序，方便群众异地申请法律援助，提高法律援助服务质量，主动接受受援人和社会监督，确保“应援尽援”，今年以来共办理法律援助案件80余件。大力开展法制宣传教育，深入宣传宪法和与经济社会发展、社会和谐稳定、群众生产生活密切相关的法律法规，促进了社会法治化管理水平的提升。

（二）、加强刑释解教人员管理，有效推进社会管理创新。

出台了2025年刑释解教人员安置帮教工作要点，加强对刑释解教人员的衔接管控。对重点的刑释解教人员采取相应的措施予以管控，有效防止了脱管漏管现象发生，基本做到了不流于形式、不留死角、不漏管、不失控。根据中央综治委刑释解教人员安置帮教工作领导小组办公室的统一部署，启用了刑释解教人员安置帮教工作管理软件，对刑满释放、解除劳教的人员基本信息进行核查，录入了管理软件，实现了刑释解教人员安置帮教工作信息管理系统运行日常化。开通了安置帮教信息“飞信”业务，及时将信息发送到乡镇安置帮教管理人员。落实安置政策，加强日常管理，帮助他们更好地融入社会，特别是对“三无”、“三假”及去向不明、人户分离人员进行了重点排查，摸清了底数，有针对性地改进和强化帮教措施。组织开展了“刑释解教人员大走访”活动，防止和减少了重新犯罪的发生。今年以来，接受刑满释放人员37人，无一人脱管漏管，无一人重新犯罪。

（三）、创新手段，推动社区矫正工作开展。

始终坚持依法、循规、制度化管理，建立健全了一系列社区矫正工作制度，根据“依法规范、积极稳妥”的原则，努力创新手段，推动社区矫正工作开展。一是创新组织管理形式。县里设立xx社区矫正工作领导小组，局里设立社区矫正工作办公室，在司法所设立社区矫正工作站。各乡镇也成立了相应组织机构。二是创新衔接管理方法。出台《xx社区矫正工作实施方案》，明确了社区矫正的指导思想、工作原则、矫正适用对象、主要任务、职责分工、工作衔接、工作制度等，要求矫正对象当面填写《社区矫正对象登记表》，发放《社区矫正宣告书》、《社区矫正对象须知》，选配好矫正志愿者和矫正监督人，指定矫正工作人员；分别与矫正对象、矫正志愿者和矫正监督人签订《接受社区矫正保证书》、《社区矫正帮教协议书》和《社区矫正监督协议书》，做到工作环环相扣，逐一落实。三是创新分类教育模式。要求定期组织矫正对象进行集中教育外，依据矫正对象所犯罪行的类别不同，由县组织，分别开展教育矫正工作，既增强针对性，又防止“交叉感染”。改变以往单一说教的方法，丰富集中矫正形式，提高教育效果。四是创新监督管理方式。采取红、黄、绿三分管理法，将不服从管教、有重新犯罪倾向的定为“红”色管理，明确专人跟踪管控，一旦出现规定情形的，及时收监执行；将能够定期汇报思想、定期参加公益劳动、自觉服从矫正的对象列为“黄”色管理，落实矫正志愿者和矫正监督人负责矫正、监控；将经济类犯罪或年龄较大的矫正对象列为“绿”色管理，即常态管理，矫正期间未出现任何问题，矫正期满后，经考核鉴定终止矫正。同时尝试建立社区矫正暨安置帮教基地，出台了《xx社区矫正暨安置帮教基地建设方案》。

（四）、推进社会管理创新贯穿于争先创优始终，最大限度地提升法律保障的社会知晓率。

我局始终把队伍建设当作工作的头等大事抓，结合“创先争优”活动的开展，坚持以制度管人，以学习强警，以活动促作风转变，提高了干警素质，增强了队伍的凝聚力和战斗力。一是强化制度管队伍。把队伍管理纳入规范化、制度化的轨道，制定了《目标管理考评细则》、《机关工作人员岗位职责》、《干警行为规范》、《干警请销假制度》、《关于进一步规范法律服务所、法律服务工作的意见》等制定，克服了管理上的“空位”；二是强化学习管队伍。严格坚持“星期二”学习制度，采取集中学习与个人自学相结合、理论学习与个人实践相结合等方式，强化队伍业务学习，提高队伍的业务素质。坚持政治学习常抓不懈，把思想教育与职业道德教育相结合，把理论学习与以案释法相结合，不断提升从业队伍的职业道德素质；三是是强化监督管队伍。聘请人大代表和政协委员作为行风监督员，自觉接受法律监督和民主监督；设立投诉电话和信箱，建立举报奖励制度，接受社会监督；在电视上进行公开承诺，接受舆论监督。通过各种形式的监督，有效规范队伍的言行，提高了队伍整体凝聚力和战斗力。

二、主要做法：

（二）、围绕“六个着力”，扎实推进社会管理创新工作。

一是着力“统一”的思想基础。思想是行动的指南，统一思想是前提。局班子认真学习中央、省、市、县政法工作会议和部、厅、市司法行政工作会议精神，全面领会和把握社会管理创新工作的要义，把班子成员的思想统一到社会管理创新试点工作上来。分层召开全系统人员会议，把全县司法行政系统人员的行动统一到社会管理创新工作上来，把握创新领域，聚焦工作重点。同时，主动对接相关成员单位，互相学习，畅通衔接环节，构建联动机制，同唱社会管理创新工作一台戏。

三是着力“整合”的合力优势。社会管理创新涉及面广，牵动的部门多，必须整合资源，创新工作机制。从内部管理体制为切入点，在成立专门机构、明确专人负责的基础上，整合调配局机关人、财、物等各类资源，在现有科室人员岗位不变的基础上，一是成立了社会管理创新工作领导小组及其办公室。二是成立了法制宣传工作岗、法律服务工作岗、法治保障工作岗和创新保障工作岗。“一办四岗”有利于工作的统一安排和统一保障，形成强大合力，便于工作推进。

四是着力“一线”的工作方法。社会管理创新必须根据行业特点和实际，深入一线不断在重点难点上求突破、创新路、出经验。我们推出以提高效能为目标的“一线工作法”，做到情况在一线掌握，工作在一线推进，问题在一线解决，方法在一线创新，经验在一线总结，及时解决创新难题，有效推进工作。局班子成员、科室负责人到基层司法所和项目联系点每月不少于一周的时间，推进社会管理创新工作。

五是着力“项目”的管理机制。社会管理创新工作，前无古人借鉴之处，我们以项目管理的要求，实行严格的责任制和压力传递制，积极探索，坚韧不拔，扎实推进。我们做到一个项目一个部门一套班子一系列措施，采取定部门、定人员、定任务、定进度，一着不让，扎实有效地推进。

六是着力“考核”的工作举措。社会管理创新工作，项目、人员、措施等全面到位，必须加大推进考核的力度。一是局机关从有限的经费中每月拿出部分资金进行奖惩考核。二是科室社会管理创新工作推进不力，没有完成项目书规定的项目，年底科室负责人和本科室人员不得参与评先评优。三是创新办加大督查考核的力度，做到每月一督查每季一考核，半年一点评，形成督查与考核两者合力的推进机制。

三、存在问题及建议。

一是建立建全党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局，要充分发挥党委在社会管理格局中总揽全局、协调各方的领导核心作用，合理配置党政部门社会管理职责权限，切实解决各自为战、多头管理、资源分散、难以形成有效合力的问题.

二是深化对管理体制等方面的改革。要培育和发展社会自治和自我管理能力，不断扩大社会自治和自我管理的社会空间，形成政府与其他社会管理主体共同参与社会治理的体制机制，提高社会自治与自我服务能力，努力降低社会管理的行政成本和总成本。

三是增加更多财力投入到公共服务领域、落实到重大公益性项目上，把政策资金更多更好向边远地区倾斜，把更多温暖和实惠送给困难群众，让人民群众生活得更加美好。

四是切实解决基层人员编制和工作经费待遇。当前我局从局机关基层司法所，人员和经费严重匮乏，影响了司法行政工作的开展，成了制约司法行政事业发展的瓶颈。队伍素质也亟待提升，要进一步提高队伍整体素质和工作能力，以适应社会管理创新工作的实际需要。

下一步工作中，我们要把落实“社会管理创新”与推进司法行政工作创新发展有机结合起来，着眼服务发展、服务民生、服务稳定，着力解决推进社会管理创新中的体制性、机制性、保障性问题，注重理论创新、制度创新、实践创新，努力形成与新形势新任务相适应的体制机制，推出一批在全县有影响的创新成果、特色亮点和精品项目。进一步加大工作力度，深化管理创新，在人民调解、安置帮教、社区矫正、法律援助和法律服务等方面取得新的突破，确保推进社会管理创新各项部署和任务要求落到实处，为建设富裕、秀美、和谐新渑池做出贡献。

**创新管理工作总结报告篇七**

班主任对班级的管理，是班主任工作的重要内容。作为老师不但要教好书，更要育好人，作好学生的思想工作。现在的小学生喜欢张扬自己的个性，有鲜明的特点，他们学习新知识很快，但是心理极其脆弱，不能承受压力。自私、人际关系紧张、没有集体荣誉感是摆在班主任面前的难题。为了更好的解决这些问题，在班级管理工作中我主要依托各种活动，来帮助学生形成良好的道德品质，养成良好的生活、学习习惯。

一年级的学生刚入校，对学校的一切都是陌生的，作为班主任应尽快让学生熟悉学校生活的一切，为此我在开学初举办了《我眼中的学校、老师、同学》的活动，让孩子们在最短的时间里消除对学校的紧张心理，了解同学、老师，尽快容入集体的生活，学生在认识新同学、新老师的过程中也慢慢的学会了展示自我。

孩子没入学前在家里都是娇生惯养，许多孩子没有养成良好的学习习惯。所以我首先告诉学生上课应该怎样做，怎样听讲，怎样与老师交流，让学生懂得基本的行为习惯的要求。但是对于低年级的孩子简单的说教是没有用的，老师必须想办法去巩固、强化他们的行为习惯的养成。于是我将全班同学分成几个小组，利用小组竞赛的形式来评比“会听讲的好孩子”“作业认真的好孩子”“会倾听的好孩子”等，利用分数，和小集体的荣誉来约束那些比较顽皮，习惯较差的孩子，并且让那些做的好的孩子用自己的实际行动去影响那些不好的孩子，进而达到形成好习惯的目的。

一年级的班主任就象个妈妈，但是只有坚持下去孩子是会受益的。当学生升到二年级后，班里有了小干部，班委会。他们可是班主任的得力小助手。所以我开始慢慢的放手，许多事情指导小干部独立去完成，并且在班里树立他们的威信，这样当班主任有事外出的时候，这些学生就能负责好班中的事情。我与小干部们一起准备班队会，并让他们大胆主持。当学校布置各种活动时，让他们自己想办法完成。在《打开视野青岛探寻》活动中，我们班制作的关于青岛的建筑的课件，在展示中取得了良好的效果，并被发到了教育中心的网站上。这些成绩的取得，极大的鼓舞了全班同学的士气，小干部的干劲也更足了，他们有了自己工作的目标。当学校组织各种竞赛时，不用老师动员他们就树立了争第一的信心，所以在后面的拔河比赛、古诗擂台赛中，经过全班同学的努力我们都获得了第一。

通过这些活动我发现学生在逐渐走向成熟，在逐步向更好的方向发展。他们把我们的班集体当成了自己的家，在这些活动中，学生的集体荣誉感大大增强。在现代的班级管理中我们不能照搬传统的套路，班主任首先要明确自己班级的特点，找到适合自己班级的路子，在工作中坚持不懈。另外，还有一个很重要的因素就是及时反思，很多时候我们开始采取的方法并不一定都正确，在实施的过程中，出现问题也很正常，关键是我们应该怎样应对出现的问题，所以我们要不断反思，及时调整。争取在班级管理上创出自己的特色。

**创新管理工作总结报告篇八**

根据煤业公司的统一部署，本着注重规划，推动落实，务求实效的原则，煤业下属各单位大力开展管理创新活动，管理创新克服了工作中存在的差距、问题和不足，破除阻碍企业发展的思想观念和体制、机制弊端，以思想的大解放、观念的大更新、思路的大拓宽、作风的大转变，使各项工作有大的进步和提高。现总结如下：

安全生产既体现了企业的形象，又体现了企业的管理水平。近年来，华电煤业不断创新安全管理机制，赋予安全\_门依法依规独立行使安全监察权，推行工程质量永久负责制、重点工程安全质量监理制、动态安全联保责任制、全员风险抵押制，有效地防止了事故的发生。一是围绕创建本质安全型矿井，实行安全工作“零事故、零隐患”目标管理，根据系统安全管理的要求，实行闭环式管理，各专业每月一次安全检查，基层单位实行班组“隐患班排查”、区队实行“隐患日排查”，专业实行“隐患周排查”，项目公司（矿、厂）实行“隐患月排查”，起到了超前防范的作用。截止20xx年9月30日实现安全生产2223天。二是加强质量标准化建设，鼓励职工参与创新。按照国家井工煤矿安全质量标准化标准要求全力打造安全质量标准化矿井，煤业各单位积极实施创新项目，目前所有采掘头面实现动态开放。

依靠科技进步，提高原煤生产的科技含量，是煤业实施“科技兴企”战略的主攻方向。为保证矿井经济效益的稳定，公司首个煤矿实施综采放顶煤技术，与煤科院、矿大等单位进行巨厚煤层开采技术研究，工作面单产水平达到3万吨。积极推广应用煤巷锚杆支护新技术，既改善了工作面巷道支护状况，又减轻了工人的劳动强度，减少成本投入。把技术创新作为提升企业管理水平的重要环节来抓。

注重文明创建与企业管理的紧密结合，突出管理的创新性，把管理推向了新的运行状态。本质安全型企业标准及安全文化的引入，促进了企业安全发展。不断加快企业信息化建设步伐，推行办公自动化，提高了办事效率和管理水平，实现了资源共享。

1、部分职工对当前形势认识不够，紧迫感、压力感和忧患意识不强；

2、生产管理上还存在薄弱环节，系统单一，制约生产的因素目前无法缓解；

3、在安全管理上力度不够，安全基础不牢，质量标准化存在创建快，回潮快的弊端；

4、工种多，职工素质参差不齐，安全意识和业务技术较低，培训效果不够明显。

要继续坚持在思想上重视创新、思路上围绕创新、工作上依靠创新、实践上落实创新，最终实现企业安全生产和谐发展。下一步，要着力做好以下几项工作：

一是创新技术管理。突出群众性特色，调动广大职工的内在动力，发挥广大职工的聪明才智，努力推动科技进步，提高职工素质，造就一支知识型职工队伍。坚持实行技术工人、科技人员和管理人员“三结合”，发挥其在安全生产中的技术管理和技术监督作用，促进科学技术向现实生产力的转化，逐步形成激励广大职工学习、掌握新知识、新技术和创新技术的机制。

二是创新分配机制。按照“技能决定岗位、贡献决定收入”的原则，自主决定工资分配，以岗定薪，薪随岗变，绩效挂钩，责权利统一，打破利益均分、效益共享的大锅饭分配方式，充分调动广大职工的生产经营积极性。

三是创新内部运行机制。不断建立和完善内部模拟市场，实行全方位成本管理。各区、队、班之间建立起市场关系，实行劳务有偿使用，自主经营，自负盈亏。

四是创新经营核算机制。对矿下达的经营指标层层分解，进班队，到人头，做到“指标硬、手段全、管理细、考核严”。从科区长到班队长到工人，人人都参与经济核算，人人都关心经济效益。

五是创新人力资源管理。改变人才单一的格局，采取“老、中、青”三结合，着力打造华电煤业人才体系，合理配置人力资源，优化劳动组合，建立以人为本的管理体系。大才大用，小才小用，各尽所能，人尽其才。并赋予应有的权力和责任，使职工个人的能力水平与岗位要求相适应，把人的能力在工作中充分才能发挥出来。真正打造“想干事就有机会，能干事就有舞台，干成事就有地位”的平台，营造人才辈出、人才荟萃的局面。

**创新管理工作总结报告篇九**

区为市三大主城区之一，目前全区下辖4镇6街道，人口42.1万，流动人口20多万。年，全区实现生产总值171.49亿元，比上年增14.6%，人均gdp超过5000美元；亿元，其中地方财政收入8.79亿元，分别增17.9%、13.0%；农民人均纯收入8433元，增12.2%。-年台州市对9个县（市、区）经济社会目标责任制考核中，均名列全市第一。与此同时，该区的科技工作紧紧抓住技术创新、高新技术产业化这条主线，深化科技交流与合作，加快高新技术企业和民营科技企业的发展，积极构建区域科技创新体系，也取得了显著成绩。目前，共培育高新技术企业国家级7家，总量均居全市第一，省级xx家，市级32家；省级高新技术研发中心8家，市级24家；国家级专利示范企业1家，全市唯一，省级专利示范企业2家，市级6家。获得国家火炬计划项目14项，其中国家重点火炬2项，省级火炬项目2项；国家星火项目2项，省级星火项目2项。近年来，该区的科技工作也得到了盛市科技部门的充分肯定，在年和年全市经济社会目标责任制考核中，该区的科技工作连续两年加满分，被评为年度市科技工作先进集体、年度市引进大院名校联合共建创新载体先进单位和市推进高新技术产业发展先进单位；被评为年度浙江省党政领导科技进步目标责任制考核优秀单位，年度省专利工作先进集体，年度和年度省科技工作先进集体。继1998年和年先后被授予国家级和浙江省科技进步先进区称号后，年该区又并评为-年度国家科技进步先进区。更令人欣喜的是，年8月该区成功创建浙江省首批科技强区，成为全省20个科技强县（市、区）之一。

区委区政府把发展科技事业列入每年的党代会、人代会、政协大会的重要内容。每年召开全区科技工作会议，对全区科技工作进行动员和部署。区长办公会议专门讨论和研究有关科技发展重大事项，如科技工作中领导干部配备、科技经费预算、科技政策的制定、技术人才的引进、重大技术交流以及大院大所的引进等等。同时，经常召开科技工作座谈会、外籍人才座谈会，通报区科技工作发展情况，广泛听取社会各界的意见和建议，征询解决问题的办法和措施。为加快培育高新技术产业，区委、区人大、区政府、区政协四套班子的主要领导亲自参加了“高新技术企业行”活动，实地了解民营企业科技创新情况，现场办公解决企业在科技创新过程中的困难，极大地提高了民营企业科技创新的积极性。

一方面通过学习和培训来提升企业家的发展理念。根据区企业的发展现状，成立了全市首家企业家俱乐部，采取交流研讨、考察调研、专题讲座等形式开展活动。开办与复旦大学合作ceo（总裁）高级研修班、已连续3年每年投入40万元与国务院国资委合办中外名家系列讲座等，进一步加大各类人才的培训力度。同时，积极举办和参加各类人才交流会，落实人才工作各项措施。通过对企业家的学习培训，使广大企业家树立了企业要发展壮大必须走科技创新和管理创新等进步之路的发展理念，并在企业家中形成了走创新之路的良好氛围。另一方面我们通过政策引导树立科技创新理念。相继出台和完善了一系列科技政策，积极鼓励引导企业加强技术创新，提高企业核心竞争力。几年来共制定出台科技发展政策18个，其内容涉及科技宏观管理、高新技术产业培植、知识产权保护、创新资金扶持、创新体系建设、制造业信息化建设等方方面面，具有很强针对性和可操作性，力度较大，成效显著。

科技要发展，财力需保障。几年来，区委区政府十分重视科技投入，每年财政预算优先保证科技经费的安排。财政科技经费从年的1021万元到年的1480万元、年的2132万元、年的2500万元，其中三项经费均占财政科技投入经费的50%以上。每年安排500万科技创新资金，专门用于扶持、奖励民营中小企业科技创新，很好地发挥了政府科技投入“四两拔千斤”的作用。区政府每年投入近100万的资金举办全国性的科技展览会，至今已连续成功举办了7届全国性的科技成果展览会，共签订技术合作项目1466个，技术成交额达10.3亿元，其中区共签订技术合同45项，成交额达6300万元，展览会的举办加强了全市的科技对外交流与合作，促进的科技成果的引进和转化。此外，在政府的鼓励和市场竞争的驱动下，企业对科技投入的力度越来越大，年全区科技经费总投入为3.05亿元，比上年增长49.5%。

人才是实现科技进步、经济腾飞的决定性因素。推进科技进步，必须建设一支高素质的企业家和技术、管理人才队伍。区始终把科技人才工作放在首位，坚持培养、引进两手抓。在政策上创造优势、环境上营造优势、机制上运用优势，充分营造“栓心留人”的环境，坚持多方联动，把引才、育才、用才有机结合起来，努力构筑人才高地。一是加强调研，摸清底细。全面开展了科技人员普查，详细掌握科技人才的数量结构和分布等情况，并建立区人才信息库。二是拨出专项经费，为科技人才工作提供资金支持。区里每年安排500万元用于人才引进工作。三是抓科技人才的引进和培养工作。在引进人才的同时，把培养人才放在更加突出的位置，经常性举办研修班、学术讲座、科技报告会等，对广大科技人员进行“充电”，以保证科技人员知识更新的需要。四是建立良好科技人才工作环境。设立区高新技术创新协会，为企业家和科技人才提供一个学习提高的场所，满足科技人才高层次的文化需求；开展“区十佳外籍科技人才”评比活动，每年召开科技人才座谈会，营造“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

（一年期）。积极开展科技周和科普宣传月活动。近3年来，每年开展科技活动周和科普宣传月等大型的科普宣传活动。组建了600人的科普志愿者队伍，成立了科普讲师团，常年活跃在基层开展科技知识普及和宣传教育活动。定期开展科技“三下乡”活动，无偿赠送科普书籍5万余册，科普资料10万余份，有1.2万人次接受培训。积极开展科技扶贫工作，安排科技扶贫经费6.77万元。不断完善科普宣传设施，城区14个社区全部建有标准科技画廊，城区繁华地段树立大型电子屏幕，各镇（街道）建立了科普长廊、科普图书室和活动室。

**创新管理工作总结报告篇十**

20\_\_\_\_年来，根据县委、县政府关于社会管理创新、平安创建活动，我局结合城市管理的实际情况，在城管系统全面部署开展社会管理创新、创建平安单位活动，按照创安目标抓落实，确保了全局无发生重大责任事故和治安案件。现将主要工作情况总结如下：

一、加强组织领导。

我局领导对创建工作高度重视，把创建活动作为一项重要政治任务，摆上议事日程重点抓，认真对照平安单位创建标准，成立创建领导机构，加强组织领导，落实工作责任，明确专人负责，提升创建保证率。今年9月，城管局成立后及时调整了平安单位创建领导小组，继续负责监督、协调、检查、指导全局创建工作的开展。

二、明确工作职责，健全工作机制。

我局明确规定各股室负责人为创建平安单位工作第一责任人负总责，把创建工作纳入单位精神文明建设总体规划之中，与单位全局工作做到同部署、同检查、同落实;进一步建立《行政纠纷调解工作制度》、《矛盾纠纷排查工作制度》等各项制度，完善维稳台帐、信息平台建设。加强行政调解规范化建设，努力健全维护社会稳定工作机制。

三、加强执法人员素质教育，提高依法行政工作水平。

局属各单位根据本部门工作实际，年初制定了一整套的培训学习计划，有计划地、有针对性地举办各类培训班，不断提高干部职工的综合素质和能力。培训形式灵活多样，结合工作实际;环卫职工积极参加各类工人技术等级的培训，开展安全生产教育培训;执法大队坚持每周一学习日制度，并先后组织举办法律知识和执法服务等多层次、多层面的各类培训10余次，培训率达到100%。

四、围绕县委、县政府的中心工作，积极化解社会矛盾。

今年以来我局结合城乡环境治理工作成功处置了胡南院子街老摊区规范设置、摆摊，池濠沟马路菜市场取缔的遗留稳定问题。在重大事项、重要决策中开展风险评估。如，在县城992辆人力三轮车换车工作中，对存在的稳定隐患、诱发稳定问题都作了风险评估，并采取了相应对策，在公开、公平、公正的原则指导下由三轮车业主代表全程参与换车、议价的全过程，确保了换车工作的顺利完成。据统计，今年以来我局调解各类矛盾纠纷200多起、行政纠纷38件。调解率、成功率都达到100%。

五、开展整治市容市貌和环境卫生专项整治，切实解决市民关心的热点难点问题。

为加大城管执法力度，纠正损害群众利益突出问题，我局对占道经营、户外广告、支棚搭架、以街为市、卫生死角等违章现象进行重点清理整治，在整治到位的基础上实行定人定岗管理。今年共计劝导、纠正各类市容违章行为12865起，暂扣物品486起，发送停止违法行为通知书和限期整改通知书1840份，取缔露天菜场4处。与此同时我们高度重视群众呼声，把群众满意作为第一要务，在每一项工作措施推出之前都认真倾听相关单位和群众的意见，重大整治活动前以公开信的形式进行告知，对市民反映强烈的旧垃圾场污染、电瓶三轮车非法运营、马路菜市、违章搭建等问题，发现一起，查处一起。今年收到民生聚焦72件，群众来信46件，件件有记录、有回复，处理率100%，满意率90%以上。

一是建立完善新闻发言人制度，落实专人负责网络舆情分析、舆论引导，及时回复解决网民反映的合理、合法的问题，并消除影响。同时积极办理市长、县长热线35宗;二是开展城管进社区活动，为使城市管理融入社区，根植社区、服务社区，今年8月，城管局启动了城管进社区活动，城管执法人员进驻城区6个社区后，与社区双向互动，优势互补，社区参与管理“家底清、底气足”，有效减少管理中的“盲点”，提高了社区居民环境卫生意识和文明素质;三是组建文明劝导队，在城区聘请了热心公益的“4050”人员80名，组成文明劝导队穿越在城区主要街道和公共场所开展文明劝导活动，杜绝市民不文明行为;四是积极参与“两违”整治工作。自10月下旬以来，先后抽调6人参与县上统一组织的对国道213公路沿线，黄旗坝片区违法占地和违法修建进行调查处置工作。及时制止、防止部分村民“两违”行为15起;五是加强与公安、交通、工商、环保、建设等部门执法联动，持续开展打击电瓶三轮车非法运营。全年共盘查教育324台次电瓶三轮车，暂扣92台，销毁42台，对8名妨碍执行公务车主移送公安机关处理。有效遏制了电瓶三轮车非法营运，为市民营造了良好的安全交通秩序。

**创新管理工作总结报告篇十一**

要形成和保持一定的社会秩序就必须有一定形式的社会管理，所以我们要加强和创新社会管理。下面是带来的加强和创新社会管理心得体会，希望可以帮到大家。

社会管理是人类社会必不可少的一项管理活动。要形成和保持一定的社会秩序,更好地维护社会秩序、促进社会和谐、保障人民安居乐业,为党和国家事业发展营造良好社会环境，就必须有一定形式的社会管理。

一、统一思想,深化加强和创新社会管理的重要性紧迫性认识。

一是解决伴随经济发展产生的社会问题，迫切需要加强和创新社会管理。随着非公有制经济的发展，使得计划经济时期许多由单位承担的社会管理和公共服务职能，现在由国家和社会共同承担。在推动经济又好又快、更好更快发展的同时,必须要下大力解决各种社会问题。二是适应社会结构的深刻变动，迫切需要加强和创新社会管理。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，长期以来在封闭、半封闭环境和计划经济条件下形成的社会结构发生了全方位、根本性变化,带来了许多社会问题。需要通过社会管理和创新来加以解决。三是顺应思想观念的深刻变化，迫切需要加强和创新社会管理。随着各种思想文化的交流、交融、交锋,人们的思想意识、法制意识、监督意识不断增强,给社会管理提出了新要求。这些都需要通过社会管理和创新来解决。

二、转变理念,适应加强和创新社会管理面临的新形势新要求。

树立以人为本、服务为先的理念。社会管理，说到底是对人的管理和服务，必须把以人为本、执政为民的理念贯彻始终。要求管理者在思想观念、管理方式、工作作风等方面,必须充分尊重群众、贴近群众、依靠群众，必须认真贯彻全心全意为人民服务的根本宗旨，努力实现好、维护好广大人民群众的根本利益。树立多方参与、共同管理的理念。在社会管理中，一方面要不断提高政府的社会管理能力和成效，另一方面要不断增强社会自我管理能力。必须从传统的简单管理转向符合时代发展要求的协同服务，树立多方参与、共同治理的理念，发挥好各种社会力量协调、自治、自律、互律作用，充分调动人民群众参与社会管理的积极性、主动性、创造性,形成推进社会和谐发展的强大合力。树立统筹兼顾、协商协调的理念。

三、加强领导,提高加强和创新社会管理的水平和实效。

一是健全组织。建立和完善“党委领导、政府负责、社会协调、公众参与”的工作机制，党委负责人要成为第一责任人，设立专门的机构具体抓落实。积极探索社会管理的新路子，从思想上主动适应，从措施上积极应对，从方式上不断创新，动员公众广泛参与，形成齐抓共管的局面。二是转变作风。干部风清气正是加强和创新社会管理工作的决定因素。密切干群关系，不断在实践中提升做好新形势下社会管理工作的能力。三是加强宣传。要充分发挥新闻媒体的作用,多渠道多层次大力宣传社会管理创新的重大意义，树立典型，推广经验，努力营造全社会共同关心、共同参与创新社会管理的良好局面。

按照省、市、县委组织部的要求，我在近期通过远程教育系统登录了江苏先锋网，学习了以加强和创新社会管理活动为主要内容的大学生村官培训周活动。

通过这次学习，我受益匪浅，并有了以下的了解：加强和创新社会管理，建设中国特色社会主义社会管理体系，是党中央在新的历史条件下审时度势、与时俱进作出的重大战略决策。社会管理的重点在基层，难点在基层，乡镇是政权的基础、改革的前沿、发展的重点和稳定的关键，其职能作用发挥如何，直接影响民心向背和党的事业兴衰。

在十七大报告中就强调过,要加快推进以改善民生为重点的社会建设,完善社会管理,努力形成社会和谐人人有责、和谐社会人人共享的生动局面。中央政法委将社会管理创新列为“三项重点工作”，即社会矛盾化解、社会管理创新、公正廉洁执法。创新决定平安度,创新决定竞争力。只有与时俱进,探索建立与社会主义市场经济体制相适应的社会管理体系,才能实现经济社会的协调、科学发展,满足人民群众的新期待、新要求。

在此我们需要坚持正确指导思想，推进社会稳定风险评估工作，必须坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照构建社会主义和谐社会的总体要求，以正确把握和妥善解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点，注重从决策、政策、项目、改革等方面加强利益协调、诉求表达和权益保障等机制建设，力争做到凡是得不到绝大多数群众理解和支持的举措坚决不施行，为经济社会发展提供稳定和谐的社会环境。还要明确责任分工，严格落实社会稳定风险评估的工作责任，由各级党委和政府负责领导、组织、实施本辖区内的社会稳定风险评估工作。按照属地管理、分级负责和谁主管、谁负责的原则，将事关社会稳定风险评估工作的任务和责任落实到具体部门和单位，落实到主管领导、分管领导和具体责任人。各级各部门要坚持把是否进行社会稳定风险评估作为重大项目、重大决策事项能否出台或实施的前置条件，做到未经社会稳定风险评估的不审批，未经批准或虽经批准但涉稳重大隐患尚未消除的不实施。各级党委维护稳定工作领导小组应加强对各职能部门和下级党委和政府开展社会稳定风险评估工作的指导，并把其工作开展情况纳入平安建设目标考评体系。

由此可见我们要充分发挥人民政协人才荟萃、智力密集的优势，紧紧围绕人民群众关心的热点难点问题进行建言献策。今年我们要把“发展城市生活服务业”和“加快小型农田水利建设”两个课题作为议政协商的重点，通过们集体视察和协商，集中力量，集思广益，提出有见地、有分量、操作性强的意见和建议，促进人民群众最关心最直接最现实利益问题的解决。

我们要充分发挥人民政协桥梁纽带、凝心聚力的作用，为党委、政府维护社会和谐稳定当好帮手。一是发挥好“预警器”的作用。利用政协委员分布范围广、触及层面深的优势，深入视察调研，及时上报苗头性、倾向性的问题和矛盾。利用渠道畅通的优势，深入城区、县份及社区收集社情民意信息，及时反映群众的利益诉求，继续公开向社会征集提案线索，协助市委、市政府做好问政于民、问需于民、问计于民工作，让不同利益群体的要求得到充分反映，协调和缓解利益矛盾。二是发挥好“润滑剂”的作用。利用团结面广、包容性大的优势，加强与各民主党派、工商联和无党派人士的合作共事，营造团结合作的良好氛围。

树立以人为本、服务为先的理念。社会管理,说到底是对人的管理和服务,必须把以人为本、执政为民的理念贯彻始终。管理者在思想观念、管理方式、工作作风等方面,必须充分尊重群众、贴近群众、依靠群众、保护群众,必须认真贯彻全心全意为人民服务的根本宗旨,坚持人民主体地位,以人民群众利益为重,以人民群众期盼为念,寓管理于服务之中,努力实现好、维护好、发展好广大人民群众的根本利益。树立多方参与、共同管理的理念。在社会管理中,一方面要不断提高政府的社会管理能力和成效,另一方面要不断增强社会自我管理能力。必须从传统的简单管理转向符合时代发展要求的协同服务,树立多方参与、共同治理的理念,发挥好各种社会力量协调、自治、自律、他律、互律作用,充分调动人民群众参与社会管理的积极性、主动性、创造性,形成推进社会和谐发展的强大合力。这样宣传党和国家的民族宗教政策，才能更好的促进民族团结、宗教和谐、社会稳定。

我有幸参加了此次培训，通过这次培训让我了解了社会管理的内涵及进行社会管理的重要意义，了解到我党真心诚意为人民，实实在在办事的态度和决心。正如胡锦涛2025年2月19日在《省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班上的讲话》中指出:“社会管理是人类社会必不可少的一项管理活动。要形成和保持一定的社会秩序,就必须有一定形式的社会管理”。“我们加强和创新社会管理,根本目的是维护社会秩序、促进社会和谐、保障人民安居乐业,为党和国家事业发展营造良好社会环境。”下面谈谈我对社会管理的肤浅认识和体会：

一、创新社会管理是科学发展观在治国理政上的新思考、新探索和新发展。

社会管理理论是科学发展观的一个极其重要内容，与时俱进创新并自觉践行社会管理理论是各级党和政府必备的基本功。社会管理系统性强、涉及面广、操作难度大，往往牵一发而动全身，准确掌握其目标体系、方针原则、方法要求，进一步创新社会管理机制体制，丰富社会管理内涵，改善社会管理环境，改进管理模式方法，是检验领导干部统筹兼顾、把控大局、协调发展、狠抓落实的能力与作风的重要标准。当前我们正处于社会分层日趋多元、利益矛盾愈加复杂、社会整合和社会控制任务日益繁重背景下，以创新求和谐，积极创建社会和谐的新体制已显得尤其重要。党中央、国务院敏锐发觉社会管理中存在的诸多弊端，适时提出要创新社会管理，正是切中了矛盾要害，抓住了问题关键，必将对我国经济社会发展产生积极、深远影响。因此，我们一定要从政治高度来看待创新社会管理对夯实党的执政基础、密切党群干群关系、确保党和国家长治久安的重要性，自觉增强创新社会管理的紧迫感和责任感。

二、创新社会管理贵在重民生，谋在顺民意，成在解民忧。

社会管理体制的改革是一项综合的庞大的创新工程，需要经过坚持不懈而富有智慧的探索。我认为贵在重民生，谋在顺民意，成在解民忧。

贵在重民生，就是要坚持把改善民生与促进发展摆在同等重要的地位，主要是体现在党和政府的执政理念上，扎根在广大党员干部的心坎中，反映在为民谋利的行动上。就是要把一切工作的出发点和落脚点放在民生发展大计上。党中央明确提出构建和谐社会的四个着力点：扩大就业、完善社会保障体系、理顺分配关系和发展社会事业，这些民生大计也是社会管理体制改革和创新原着力点，要优先解决广大职工群众最迫切需要解决的问题。谋在顺民意，就是我们在谋划企业发展中，要时刻以民声、民意为基础和方向标，着眼职工群众现实和长远需求，顺应时代发展、职工群众愿意需要，相信职工群众的智慧。社会管理的第一要义和首要前提是立足公正正义、维护群众的合法权益。提高人民普遍的生活满意度和幸福感，是良好社会管理的最高追求。顺民意，就要广泛征求群众意见，听取职工群众的利益诉求，把决策部署考虑更周全些，把困难问题想得更严重些;就要统筹兼顾，照顾各方，协调一致;就要实现我们企业社会管理的科学化，建立健全重大决策的科学规范制度，公平管理，科学决策，切实把职工群众想办、愿办的事情办好，集中力量把一些难事办成。成在解民忧，就是要在解决职工群众具体困难、忧愁中使实劲、见实效，把主要精力、全部心思都用在为职工群众办实事上，用在主动联系、沟通职工群众感情上，下力气解决职工群众反映敏感、解决难度大的热点难点问题，以诚挚之心、真诚之举赢得职工群众实心实意的满意度，以实际成效取信于民。

三、国有企业应心系广大职工群众，为职工群众解忧、为社会承担应尽的责任。

作为我国社会经济的重要组成部分，我们国有企业不仅肩负着我国的经济责任，而且还承担着重大的政治责任和社会责任，承担社会责任的好于坏，是化解社会矛盾的成功与否的关键，既要保障社会领域的公平正义，又要维护群众的合法权益，既要促进社会和谐稳定发展，又要不断满足人民群众日益增长的社会价值需求和现实物质追求。在创新社会管理中，我们要把构建和谐劳动关系、扶助困难职工、增加工资收入、完善职工社会保障等重点难点问题列入企业社会管理创新范畴，在不断发展中适应创新社会管理的形势任务需要;要下移工作重心、加强基础设施建设，完善公共服务体系，把工作视野、触角延伸至社所，工作落实到每家每户，政策信息公布到社区;要在规范收入分配秩序、着力推行企业工资集体协商制度、不断提高劳动者收入水平上做文章，切实维护群众合法权益，不断提高群众生活水平;要坚持把停产企业职工的就业放在民生之本位置，实施积极的就业政策，千方百计做好就业再就业工作，要切实提高社会保障水平，确保职工群众老有所养、病有所医、困有所助，实现社会保障范围由广覆盖向全覆盖转变，保障水平由低层次向高层次转变上有作为，提高各项待遇发放水平，使广大职工群众真正享受到改革惠及的成果，一点一滴增加职工群众的生活满意度和幸福感。

文档为doc格式。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找