

舆情管控工作汇报(模板5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

舆情管控工作汇报篇一

我们围绕优质服务做文章，采取多种形式广泛宣传军转安置政策，大力宣传安置工作先进单位的做法和优秀军转干部先进事迹，积极争取各方的重视和支持。同时，加强军转安置工作人员的思想政治建设，把他们的思想统一到服务自主择业军转干部上来，把他们的认识提高到做好自主择业军转干部管理服务工作的关系国防和军队建设、国家的稳定和团结的高度上来，帮助他们树立服务军转干部是政治任务，服务军转干部就是服务稳定、服务发展的思想。

一是完善组织机制。按照“依靠政府、统一管理、突出重点、拓展延伸”原则，市委、市政府成立了以主要领导任组长，分管领导任副组长，有关部门的领导担任成员的自主择业军转干部管理服务工作领导小组，成立了“自主择业军队转业干部管理服务中心”。在具体工作中，我们坚持把自主择业军转干部管理服务工作的成效作为工作绩效考核以及评选先进的重要依据，抓好对自主择业军转干部管理工作，落实管理服务责任制。二是完善服务机制。按照“集中管理、突出重点、跟踪服务”的思路，我市按照有关规定和要求，结合实际，制订了《自主择业军转干部管理服务实施细则》，建立了包括档案管理、职称评定、退役金年审登记、医疗保险、就业培训指导、组织开展学习活动、因私出国出境等十几个方面内容的自主择业军转干部服务体系，有力地促进了自主择业军转干部管理服务工作的深入开展。

我们针对自主择业军转干部居住、工作分散的实际，区分不同情况，分类联系，及时了解自主择业军转干部的思想、工作、生活方面情况。每年的“八一”、“十一”期间，我们对自主择业军转干部进行了两次慰问，切实让自主择业的军转干部感受到组织的关心。建立了自主择业军转干部活动室，配备了必要的学习、活动设施，解决了自主择业军转干部参加学习、组织生活等的场所问题，提高了就业能力。我们还多次会同财政局就自主择业军转干部的医疗保险问题进行协商，在财政十分紧张的情况下，解决了参加医保统筹的自主择业军转干部基本医疗保险金问题，切实把自主择业军转干部的每项待遇落到实处。

我市自主择业军转干部虽然取得了一定成绩，但离领导的要求和军转干部的期望还有一定差距。下一步，我们将更加牢固地树立大局意识、责任意识，以党和国家的长远利益为重，努力克服困难，维护中央的权威和政令畅通，把做好军转安置工作作为实践科学发展观的实际行动。一是要完善配套政策措施。在切实抓好自主择业现行政策落实的同时，根据当地经济发展状况，适时调整退役金差额补贴标准，不断增强自主择业安置方式的吸引力。二是要搞好管理服务。根据实际工作需要，充实和加强军转部门工作力量，从组织上保证自主择业管理服务工作的落实。三是要抓好教育引导。采取多种形式，大力宣传自主择业的政策规定，宣传自主择业转业干部创业成功的先进典型，鼓励和吸引更多符合条件的转业干部选择自主择业安置方式，确保圆满完成军转安置任务，确保中央战略决策的顺利实现。

舆情管控工作汇报篇二

今年来，组织部以强化干部人事档案规范化管理为目标，严把关口，充分发挥档案在干部提拔、考察使用中的作用。

为加强对档案工作的领导，成立由分管部长任组长、有关同志任成员的档案工作领导小组，具体负责档案干部人事档

案的管理工作。在县乡领导班子换届工作中，县委组织部及时安排了档案查阅负责人，落实具体工作，配合干部任前档案审核工作，促进干部档案在换届工作中充分发挥作用。同时，部门领导深入档案室，指导档案借阅工作，切切实实发挥干部档案的作用，使档案工作成为把住干部任职的一个窗口。

在换届工作中，贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和第四次全国干部档案工作会议精神，结合实际情况制定了《阳信县干部任前档案审核制度》和《阳信县干部任前档案借阅制度》等，使干部任前档案审核工作的每一个环节都有章可循、有据可依。另外，档案借查阅工作安排专门工作人员负责，确保借查阅工作的顺利进行。

开发档案信息资源，为干部换届服务是档案工作的主题。在硬件设施上，配备了微机、复印机、阅档室等，大大改善了档案查阅条件。在软件设施上，进行了档案检索、统计、编目等工作，制作规范的案卷目录，卷内文件目录等检索工具，加快档案目录检索的速度，提高了档案技术的现代化水平。自换届以来供各级组织人事部门提拔考察干部查借阅干部人事档案120人次，有效防止干部“带病”提拔。

舆情管控工作汇报篇三

一、组成绿色社区领导小组，通过健全管理制，运作公众参与机制，来推动绿色社区工作的开展。

二、建立绿色社区宣传教育网络，通过黑板报、讲座、文艺活动等宣传教育手段，切实有效形成了人人爱惜绿色环境的文化氛围。

认真开展环保宣传活动，利用各种会议，加大宣传教育，利用各种单位宣传栏、黑板报，广泛进行环保知识的宣传，增强大家的环保意识，自觉地改善环境状况，抵制和制止各种

违反环保法律法规的不良行为。

三、在社区宣传栏多做一些宣传教育工作及预防疾病的措施，杜绝疾病的传播，保证社区的安全、健康、居民的身体素质。经常性地开展灭蚊、灭蟑螂等消毒工作，坚持做到“预防为主，防治结合”。

四、实施环境卫生长效管理，路面、草地、楼道等场所都很洁净，居民自觉将垃圾装袋，基本杜绝垃圾乱倒乱扔现象。辖区周边绿化及社区绿化带精心养护、打药，营造社区良好的生态环境。

社区的工作不但需要工作人员的努力开展，为民服务。同时，也需要广大居民增强环保意识，积极配合工作人员的工作，实现社区共建的局面。

舆情管控工作汇报篇四

本站发布干部人事档案管理工作总结范例，更多干部人事档案管理工作总结范例相关信息请访问本站工作总结频道。

本站工作总结频道为大家整理的干部人事档案管理工作总结范例，供大家阅读参考。

近几年来，在市委组织部和教育局党工委组织处的正确领导下，我校高度重视干部人事档案工作，坚持档案工作为干部管理服务、为经济社会发展服务的指导思想，立足于抓基础、抓制度、抓队伍、抓管理，不断完善干部档案工作内在质量，学校的干部人事档案工作始终保持了良好的工作格局。我们以档案达标复查工作为契机，实行目标管理，尽力抓好案卷质量，逐步实施信息化管理，使档案工作适应现代化、规范化的要求，并充分利用、发挥干部人事档案在人事管理、队

伍建设方面特有的作用，使档案更好地为教育服务。近年来，我校档案管理的硬件设施有了长足的进步，我们力争在新条件、新形势下，使档案工作跃上新的台阶。现将近几年来我校干部人事档案目标管理工作的有关情况总结如下。

一、基本情况

1、严格目标管理标准，提高管理水平。近几年来，我们一直把严格工作标准作为档案管理工作的重点来抓，严格按照目标管理标准，在档案材料的收集、鉴别、归档整理上狠下功夫。

一是狠抓了归档材料的日常收集和鉴别工作，加强档案内容建设。建立健全干部档案材料收集网络，根据材料形成规律和特点采取定时收集、定向收集、跟踪收集、补充收集等方法，确保归档材料及时收集归档。对收集上来的干部档案材料，严把鉴别关，达到了干部档案能历史地、全面地、准确地反映干部全貌的要求。

二是强化了干部档案的整理工作。在整理中，严把分类关，做到了分类准确、排列有序、层次清楚。在登记目录方面，采用微机打印目录，统一规格，使档案更加规范、美观。

三是认真抓好干部档案的审核工作。根据上级组织部门要求，学校办公室抽调3名政治素质高的党员同志对档案进行审核整理，重点审核干部“三龄一历”及档案材料的完善情况，并对缺少的档案材料进行详细记录，要求限期补充收集，使干部档案更加齐全完整。

2、加强制度建设，强化宏观指导。我们坚持从制度建设入手，发挥协调和指导职能，有效地促进了我校干部档案工作的平衡发展。

一是不断完善各项规章制度。根据《干部档案工作条例》，

结合工作实际，进一步健全完善了七种制度，具体如：《管理制度》、《利用制度》、《收集补充制度》、《鉴别整理制度》、《转递制度》、《安全保密制度》、《检查核对统计制度》和《干部人事档案管理人员守则》等制度规定，严格按制度办事，由于我们严格执行制度，没有发生任何失密和丢失档案现象。

二是完善了检查制度。近几年来，我们严格标准，坚持每年对学校干部人事档案管理工作进行一次检查，及时把零散的材料归档，从而保证学校所有干部档案无一丢失，有效地推动了我校干部人事档案管理工作的开展。

三是实行了目标管理制度。每学年初，部门在制定工作计划时，都把干部档案工作作为一项重要工作列入其中，从而明确本年度干部档案工作的任务、目标、措施等，真正使干部档案管理工作落到了实处。

3、加强信息化建设，提高现代化管理水平。为使干部档案更好地为干部工作服务，近几年来，我校不断加强对干部档案管理工作的基础设施的建设和维护，不断改善干部人事档案管理条件，为促进学校干部管理工作的规范化、信息化建设，学校管档人员利用教育局人事处的教职工信息管理系统软件把较为系统的干部档案信息全部录入信息系统，其中包含基本情况、工作情况、职务职称、受教育情况、奖惩考核、社会关系和履历等干部信息。首先由干部本人录入，然后管档人员再与他本人原始档案认真核对，确保档案信息准确无误，实现了干部日常管理工作的规范化和信息化，大大提高了工作效率。

二、存在问题及下一步工作打算

近几年来，在市委组织部和教育局党工委组织处的正确领导下，我校干部人事档案管理工作能规范有序地进行管理，但与上级要求还有一定差距。通过对档案的整理审核，依旧发

现问题的存在，那说明我们的工作还不够严谨，存在一定的漏洞，今后的工作，我们还需更细心，更规范，特别是对新进人员的档案应及时审核，发现材料缺少可及时追回。面对新形势新任务的要求，我校下一步打算就是要在干部人事档案的信息化管理上下功夫，完善所有人员的相关信息，并认真对信息逐项复核，使干部人事档案的信息化管理更精确、到位、规范、科学。并不断提升档案人员的信息化管理的能力和技术水平。

迎接检查的过程，也是我们不断学习，不断发现自身不足，不断改进，不断提高水平的过程。我们将以这次干部档案复查为契机，认真查找工作中的不足和薄弱环节，虚心学习，不断进取。不断加强对管档人员的业务培训，不断提高档案管理工作信息化、现代化程度，力争在较短时间内达到干部人事档案管理的较高水平，使档案更好地为教育服务。

舆情管控工作汇报篇五

xx届四中全会明确提出“深化干部人事制度改革，建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍”的重要任务，并提出了“坚持德才兼备、以德为先用人标准，完善干部选拔任用机制，提高领导班子和领导干部推动科学发展、推动社会和谐能力，培养造就大批优秀年轻干部，健全干部管理机制”等重要举措。近两年来，衡水供电公司积极探索和改进新形势下的干部管理工作，不断提高各级领导班子和干部队伍的领导水平和执行力。实践证明，该公司干部管理的一系列做法，符合党的xx大精神和xx届四中全会提出的要求，为推进“两个转变”、加快“一强三优”现代公司建设提供了强有力的干部支持和组织保证。

提高选人用人公信度，是党的xx大对干部工作提出的重大任务。近两年来，公司一直在积极研究和探索如何通过选拔任用机制激发干部职工工作的积极性，培养造就高素质干部队

伍这一课题。该公司先后出台了《关于领导干部管理工作的暂行规定》、《关于公开选拔领导干部的暂行规定》等制度，不断推进和完善公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部的方式，匡正选人用人风气，坚决杜绝跑官要官等不正之风。

从xx年开始，该公司就开始了公司管理人员公开招聘的实践，为干部公开选拔奠定了基础。xx年6月，该公司进行了首次中层后备干部公开选拔，迈出了干部公开选拔实践的第一步。此次选拔坚持“民主、公平、竞争、择优”的原则，纪委全过程监督，严格实施“两推两考一审查”程序，即在组织推荐的基础上，增加了个人推荐，组织推荐注重业务能力和水平，个人推荐注重基本素质；“审查”即对推荐人选资格进行严格审核；“两考”即笔试和答辩。这是一次真正的“阳光下的赛马”。公司上下反响强烈，共102名职工参加了报名。通过层层筛选、公开平等竞争，一大批群众公认、工作能力强、综合素质好的优秀人才脱颖而出，为公司科学发展、快速发展储备了有生力量。

管理人员公开招聘和后备干部公开选拔，起到了良好的目视效应，提高了公司选人用人的公信度，树立了正确的选人用人导向，让积极上进的员工看到了发展的希望和进步的途径，让能干事者有机会、干成事者有舞台，受到了职工群众的广泛赞誉。

党的xx届四中全会对深入推进党风廉政建设和反腐败工作提出了一系列新思想、新要求、新举措，其中“推进反腐倡廉制度创新”是《决定》的又一大亮点。近两年来，该公司加大警示教育力度，推进廉洁文化建设，积极探索新形势下反腐倡廉的新方式、新方法，在坚决惩治腐败的同时加大教育、监督、制度的创新力度，紧紧抓住事前监督，进行“源头”管理，取得了显著效果。

该公司创新警示教育方式，紧紧抓住反腐教育的“源头”——干部提拔，制订了新提拔干部廉政宣誓、廉洁承诺、党政纪

考试等制度，研究制订了“廉政誓词”，要求拟提拔干部要过“廉洁七道关”，提高了教育实效。今年以来，衡水供电系统已有两批次共计26名“廉”才兼备的员工通过层层关卡的考验走上领导岗位。

“廉洁七道关”的内容为：第一关是试用关；第二关是考察关；第三关是鉴定关；第四关是考试关；第五关是谈话关；第六关是宣誓关；第七关是承诺关。

“廉洁七道关”的主要特点：一是宣誓仪式要在公司领导、部分中层干部、职工代表的见证下进行；二是新任职干部签订的廉政承诺书，要在局域网上向全体职工公布，接受广大职工的监督。采取这样的形式，不但强化了新任职干部廉洁从业的责任感和使命感，对其他的领导干部也是一种鞭策和警示，促使他们认真履职、严格自律，做一个政治上的“明白人”、经济上的“清醒人”、作风上的“正派人”。许多新任职干部将自己的廉洁承诺书用镜框镶起来，挂在办公室的显要位置，时刻警醒自己要廉洁从政。《中国纪检监察报》、人民网分别对该公司的这一作法进行了报道。

有计划地交流领导干部，是我们党的优良传统，也是新形势下深化干部制度改革，加强领导班子和干部队伍建设的一项重要措施。实践证明，做好干部交流工作，对于促进区域协调发展、培养和锻炼干部、改善领导班子结构，增强领导班子的整体功能、加强党风廉政建设具有重要作用。该公司结合实际，注重区分不同情况、统筹考虑、合理安排、突出重点，逐步深化干部交流工作。

从xx年起，该公司开始逐步深化干部交流工作。xx年11月，对县公司领导干部34人进行了调整，其中异地交流24名，9个县公司党政一把手实行了异地交流。xx年以来，又交流中层干部25人次。这两次深化干部人事制度改革的实践，不但有效破解了领导班子建设中的结构性矛盾，而且提高了选人用人的公信度和群众满意度。这两次干部交流产生了期待

的“鲶鱼效应”，打破了固有的波澜不惊，激发了领导班子和干部队伍的活力与潜能。

在加大领导干部交流力度的同时，该公司还加强了对县公司供电所所长的岗位交流。一般干部进行交流，在该公司尚属首次，体现了xx届四中全会精神，富于创新意义。今年以来，共交流供电所长39人次，对于新空缺的供电所所长岗位，一律实行交流任职。供电所所长的交流，有利于岗位腐败风险的防范，对加强党风廉政建设具有重要意义。

党的xx届四中全会强调：干部管理要坚持严格要求与关心爱护相结合。该公司认真贯彻这一要求，进一步加强和改进新形势下的干部管理工作，不断健全干部管理机制，在严格要求的同时，把关心爱护干部作为加强干部队伍建设的重要抓手。

一个干部出问题，主观上是个人思想改造不够造成的，所以说问题的出现不是一蹴而就的，是有一个思想渐变过程的。该公司坚持以人为本，密切关注干部的工作和生活，采取扎实有效的措施，倾注足够的精力，帮助他们解决问题，疏通情绪，缓解压力，力求把问题解决在“萌芽”状态。可以说该公司对干部人文上的关怀、情感上的激励，对干部所发挥的作用是根本的，持久的。

关心爱护干部，首先体现在干部的思想建设上。该公司加强与干部的沟通和联系，坚持和完善干部谈话制度，把握干部成长过程中的关键时期，做到“十必谈”，即岗位调整必谈、党风廉政必谈、失责失误必谈、遇有困难必谈、奖励惩罚必谈、考核末位必谈、思想波动必谈、班子不和必谈、队伍不稳必谈、信访举报必谈。给干部提供了反映真实思想、反映个人要求的机会。通过谈话能及时掌握干部的所思所想所盼，听取他们的意见和建议，帮助他们解决工作中遇到的困难，帮助他们疏通思想情绪，缓解心理压力，确保干部保持良好的精神状态。

其次体现在关心干部的生活和身体，特别是那些异地交流的干部。该公司在干部管理工作中做到了“八必访”，即：干部提拔必回访、交流干部家属定期访、需要组织办理相关事项必访、遇有重大变故必访、受到处分处罚必访、因病住院必访、婚丧事必访、家庭纠纷必访。通过“八必访”，干部在家庭生活中有什么困难，干部的身体状况怎么样，都能及时掌握和解决，以解除他们的后顾之忧。

另外，还体现在关心爱护勇于改革创新干部。实践证明，改革者，尤其是交流干部，常常会受到干扰，招来非议，遭遇责难。该公司坚定地站在改革者一边，理直气壮地为那些勇于改革创新的干部撑腰壮胆，实事求是地为那些被曲解的干部澄清是非，努力为干部营造一心一意谋发展、放开手脚干事业的良好氛围。