

完善制度报告 完善的规章制度(优秀8篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

完善制度报告 完善的规章制度篇一

1、遵守作息时间。市教育局机关作息时间根据市政府办公室的规定，由办公室及时公布。全体工作人员应自觉遵守，不得无故缺勤、迟到早退。

2、建立考勤登记制度。每月底办公室汇总，考勤员要认真履行职责，不得搞回忆考勤。

3、实行外出通报制度。上班时间如有事外出，应征得科室负责人同意；告知办公室。擅自离岗者，作旷工处理。

1、请探亲假、生育假、婚丧假，由请假者本人提出申请，科室领导提出意见后，报分管领导批准。

2、请事假由本人事先提出申请，一天以下（含一天）的事假，由科室负责人批准，其中科室负责人由分管领导批准、局领导由局长批准。三天以下（含三天）的事假，由分管领导批准，其中局领导由局长批准。三天以上的事假均由局长批准。

3、请病假的批准权限与事假相同，三天以上的病假应附有医疗单位的证明。病假一般应当日请假，特殊情况可以稍迟补办手续。

4、未办理准假手续不到岗者，视作旷工；无故不参加机关集

中学习和会议的视同旷工。

5、因公务不能签到者，须由科长提前告知考勤人员，否则，按旷工论处。

6、把考勤与奖惩相结合。请事、病假者，按每天10元扣除考核奖；每月事、病假期累计超过15天者，扣除年终考核奖的10；累计旷工一天以上的，扣除年终考核奖20。同时，对确因工作需要加班较多的工作人员，年终将给予一定的补偿。

1、机关工作人员在上班时间内应全身心投入本职工作，严禁闲谈、串办公室聊天、玩电脑游戏、私自上街购物等。

2、自觉维护安静、和谐、有序、文明的办公环境，自觉保持办公楼内的整洁和卫生，不准在办公楼内乱挂张贴画及图表。

3、每天下班前，认真清理并妥善保管有关公文、函电，要严格按有关规定妥善保管。下班时关闭有关办公设备，切断电源，关好门窗。

4、办公室要认真负责，经常对执行情况进行检查，加强教育，落实责任。

1、增强服务意识，强化责任心，办事不拖拉、推诿、扯皮。

2、按计划和职责要求完成本职工作和领导交办的其它任务，不贻误工作。

3、履行首问责任制，对服务对象态度要热情周到，切忌冷漠、生硬、蛮横。

完善制度报告 完善的规章制度篇二

一、现行体制的弊端和乡镇农机安全监督管理的作用

1、现行乡镇农机管理体制存在的弊端

乡镇农机管理单位，是县农机化局直属直管的基层工作机构，在本辖区内依法履行农机安全监督管理、农机推广服务、农机使用、维修的技术培训等职责，现在，单位的名称是：“石门县农业机械化技术推广管理站农机管理中心”（以下简称“农机管理中心”）这个名称与上述的职责不符，具体有如下四点值得商榷。

（1）管理职能缺失：依据《中华人民共和国农业机械化促进法》（以下简称《促进法》）和《中华人民共和国农业机械推广法》（以下简称《推广法》）的相关规定，石门县农业机械化技术推广管理站（以下简称“推广站”）是社会化公益性服务组织，没有对农业机械化的管理职能，1982年成立的“农业部农业机械技术开发推广总站”也没有“管理”的职能，“湖南省农业机械化技术推广站”没有“管理”二字，也说明了“推广站”是没有农机管理职能的，因此“推广站”中“管理”的意义，只能理解为是对“推广站”机构本身的内部事务管理。农机管理中心（以下简称“中心”）作为县“推广站”的下级单位，也应当没有农机管理职能。

（2）工作关系紊乱：“农机管理中心”从字面上理解，是具有包括农机推广服务在内的农机安全监督管理职能的，而“推广站”只有农机推广服务职责，这又使下级单位的职能，超出了上级单位的职能范围，导致上下级工作关系紊乱，使体制不顺。

（3）名称与实际职能不符。“中心”在管理体制中，做为“推广站”的下级单位，只能履行农机推广服务的职责，但是在实际工作中，“中心”一直履行的是农机管理的职能，因此“名”与“实”不符。

（4）隶属关系重叠。在实际中，“中心”的人、财、物及

工作是受县农机化局直接调控的，实际上是县农机化局派驻到乡镇的农机工作机构。但是从“农机管理中心”字面上看，根据我国语法定义推定，“中心”只能是“推广站”的下属单位，因此，就出现了“中心”在事实上是农机化局的下属单位，而在行政体制中是“推广站”的下属单位，这是一种非常奇怪的现象。

一个单位的体制，尤其是国家行政事业性质的单位体制，其设立和运行不仅要符合国家相关法规政策的要求，还要符合其单位实际工作性质和实际职能属性（下文详述）的要求。把“石门县农业机械化技术推广管理站乡镇农机管理中心”作为乡镇农机工作单位的名称，就与这种要求不符，因此就出现了上述种种乱象。这种乱象的本质是：剥离了乡镇农机安全监督管理服务的职能。一个单位的工作职能是由相关法律法规所赋予的，其职能决定了这个单位体制的性质，体制的性质又决定在体制内工作人员的身份（下文有详述）。在新形势下，处在生产环节上的乡镇农机生产的安全监督管理职能绝不可缺失！

2、乡镇农机安全监督管理在农机使用环节上的作用

根据《农业机械安全监督管理条例》（以下简称《管理条例》）第一章第二条所述，农机安全监督管理在实际工作中是对三个层次的管控治理。一是对农机修、造行业；二是对农机经销行业；三是对农机使用行为。目前，我县在乡镇一级，农机制造和上规模的修理厂基本没有，也没有包括牌证管理和较大型农机产品的经销商，因此，乡镇农机安全管理工作的主要职责是：对农机使用环节的管控、治理。作为乡镇农机工作人员，长期生活、工作在基层，有的还是本乡本土人，对当地的人文、地理、环境耳熟能详，可随时随地与广大农机户和农机手面对面沟通，能及时发现、处理并向上反映农机生产过程中的安全管理问题。而作为设在县城的农机监理站，无论是从客观上还是从主观上如何努力，也很难完全做到这些，因此，乡镇一级的农机安全监督管理能填补

县监理站监管工作的短板，实际管控农机安全于源头，起到“安全生产，预防为主”的作用。

现行的乡镇农机管理体制，以实际需要不相匹配，同时，也没有跟上国家法律法规的变化，应当“完善乡镇农机安全监督管理体制”。

二、历史上，我县乡镇农机管理体制的变化及分析

1、变化

在计划经济的上世纪七十年代，我县乡镇（公社）和村（队）逐步拥有了小型农机具和小、大中型拖拉机、汽车，成立了“农业机械站”（有的叫拖拉机站），直接为村、队的农业生产进行部分有偿服务，单位为乡镇（公社）的企业所有，人员为企业职工。1978年成立了乡镇农机管理站，人、财、物为乡镇企业所有，业务接受区农机管理站指导，对本辖区内的拖拉机进行管理，分配农用柴油等农用物资。上世纪八十年初期到九十年中期，成立了乡镇农机管理服务站，每站一人，受县农机管理服务站聘请，配合县农机监理站对辖区的农机进行安全管理，同时租用（后来建立）场地，供应农用柴油。上世纪九十年代中期到末期，成立了农机管理服务分站，人、财、物统归县局，接受县农机局直接领导，履行农机管理、推广等职责。本世纪初成立了农机管理中心，履行农机安全（牌证）监督管理，农机推广服务、机手教育培训等职责。

2、分析

（1）体制因职能的变化而改变

上世纪70年代，农业机械站的职能是直接进行农机作业生产服务，从上世纪80年代初开始，乡镇农机工作有了农机安全管理职能，并出现了从“管理”—“管理服务”—“安

全监督管理服务”的变化，名称由“农机管理站”—“农机管理服务站”—“农机管理服务分站”—“农机管理中心”的改变。农机管理职能的依据是（2015年前）1992年9月30日发布的《全国乡镇农机管理服务站管理办法》（以下简称《办法》）第一章第二条：农机站是国家设在基层的全民所有制事业单位，是乡镇政府行使农机管理的职能部门，具有管理和服务的双重职能，接受乡镇政府和县（市、区）农机管理部门的双重领导。这里服务的含意为狭义的农机生产、经营服务。在实际中，自2015年11月1日《管理条例》实施后，或更早的2004年11月1日《促进法》实施后，乡镇农机管理的职能就发生了改变，其主要职能就是农机安全监督、农机化管理服务，其服务的含义为广义的农机化服务。法规意义上的体制变化是在2015年12月31日《办法》废除后，“中心”实际上就是县农机化局派驻到乡镇的农机管理工作机构。

由此可见，乡镇农机管理体制是随着职能的变化而改变的，体制的性质是由职能的性质所决定，职能的性质是由相关法规所赋予。

（2）“垂直管理”对我县乡镇农机安全监督管理的特殊作用。

我县地域广阔，且山高路险、隔河渡水，在平时的工作实践中，县农机监理站，为解决农机户的实际困难，经常下乡镇为农机户现场办理验机、挂牌等法定的许可手续，县农机校也时常下乡定点培训农机技术。这种管理方式都是基于县局对乡镇农机管理工作的“垂直管理”模式，如果改变了这一模式，乡镇农机管理工作受到编制、经费、考核指标等制约，就很难做到与县监理站在工作上的无缝对接，即是配合也只能是碍于面子、人情关系，如果这种工作格局成为常态，是对基层工作、尤其是安全监督管理工作的失控，也增加了乡镇政府的负担。乡镇农机管理机构没有办理上牌、考证的职能，农机上牌、考证只能来县城办理，试想一台拖拉机或其

它农业机械要行驶数十或数百公里，耗时数天到县城来办手续，这是很不现实的，其它如“购机补贴”、技术培训等也同样如此。我县从八十年代成立乡镇农机管理服务机构以来，实际上一直都是由县农机主管部门直属、直管，双重领导只是体现在形式上，这是为了适应我县特有的地理环境下的特殊农机管理要求。因此“垂直管理”能够起到节省行政管理资源，提高管理效能，方便广大机手的作用。

三、新形势下，乡镇农机管理职能与体制的建立

1、农机安全监督管理是乡镇农机管理工作的法定职能

根据《管理条例》第一章第九条规定：县农机主管部门负责本行政区域的农业机械安全监督管理工作。乡镇农机管理单位是县农机化管理体系中（指一定范围内同类事物按照一定程序和内部联合而成的整体）的重要组成部分，自然承接县局的部分职能。在现实中自从上世纪八十年代初，自从县级农机主管部门有了安全管理职能后，乡镇农机工作就在县主管部门的直接管辖下开始履行在本区域内的农机安全管理职责。

2、建立乡镇农机安全监督管理体制的合理、合法性及紧迫性

历史上，乡镇农机管理体制一直没有突出农机安全监督管理职能，是因为农业机械还没有发展到一定程度，这时，应该以推广和发展农业机械为主要职责，而现在，随着农业机械的迅猛发展，安全问题已日显突出，因此，国家相继出台了如《管理条例》等法律法规，并且，在2015年废除了试行达二十多年的《办法》。这种变化表明，新时期的农机管理工作，应当突出农机安全监督管理，并以有效的安全监督管理促进农业机械化的发展。

乡镇农机管理体制如前面所述，体制应当符合职能的要求，

并应该随职能的变化而改变，但现在的“农机管理中心”这一名称违背了这一原则；《促进法》已经实施了九年多，

《管理条例》也将近实施四年，但是包括县一级在内的农机安全监督管理体系并没有得到实质性改变和完善，客观地讲，基本还是沿用八十年代的那一套，这已经严重滞后于法制和实际情况变化的需求；就目前我县乡镇农机管理体制的性质而言，在即将实施的县级事业单位改革中，就有可能成为非企业性质的乡镇农机服务组织，如果这样做，那是开历史的倒车，农机管理在基层将没有着力点，也不符合我县特殊地理环境要求的农机安全监督管理模式，从而对我县的农机安全监督管理工作产生实质性的负面影响；当前由于制度盲区的存在，已经制约了乡镇农机安全监督管理的效能，使农机生产安全管理形势不容乐观，特别是牌证管理的农业机械“三率”在逐年下降，黑车非驾、无牌、套牌现象日趋严重。因此，应当及时顺应职能的变化需要，建立乡镇农机安全监督管理体制，依法完善我县农机化管理体系。

四、完善乡镇农机安全监督管理体制的办法及意义

1、办法

乡镇农机管理体制的完善，如上所述应当符合如下条件：

（1）具有合理性、合法性；（2）体制符合职能的性质要求；（3）县局对人、财、物的可调可控；（4）适合县域特殊地理环境对农机管理的要求；（5）改善工作条件，保障工作人员待遇。

根据如上要求，乡镇农机的机构名称可设为：（1）石门县农业机械化管理局乡镇农机管理服务中心，同时以县农机监理站的名义，设乡镇执法分站或中队；（2）待条件成熟时，更改为“石门县农业机械化管理局x x乡镇农机安全监督管理站”简称农机监管站。以上两种形式都是由县局垂直管理，职能、人员不变。

2、意义

(1) 是农业机械化事业不断发展的需要。我县从上世纪六十年代开始，传统意义上的犁、耙、水车等农具逐步被现代化的农业机械所替代，特别是国家实施“购机补贴”政策以来，我县的农业机械发展出现了一个质和量的变化。已从原来的小型农机具如：手扶拖拉机、抽水机、机耕船等向大、中型拖拉机和旋耕机、联合收割机发展，数量从无到有、从少到多。目前，农业机械大多为一家一户所有。由于发展迅速，又因农机手受职业教育的程度有限，因此农业机械在使用过程中，不可避免地出现了违规操作、违法作业的行为，使农机的安全性、高效性大打折扣，严重威胁使用人和其他人的生命财产安全。随着我县农业机械的保有量及使用范围的不断扩大，这种现象会越来越多，其产生的社会危害性也将越来越大，如果任其发展下去，必将阻滞我县农机化事业的健康发展。石门县农业机械安全监理站作为农机安全监督管理的执行部门，目前，无论是在人员的配备还是工作经费的支持上都没有跟上我县农机发展的步伐。在乡镇一级也没有工作机构。因此，很难对全县农机安全生产进行全方位的有效监督管理，乡镇农机生产环节的安全监督管理实际上还是一个盲区。

(2) 是机构改革的需要。指日可待的县级事业单位机构改革，必将触及乡镇一级基层机构的定性和工作人员的定岗、定编，完善乡镇的农机管理体制，可以为改革创造有利条件，避免在改革中出现编制在乡镇、业务在县市，经费在乡镇、任务在县市，考核在乡镇、目标在县市等混乱的管理体制。

(3) 是解决现行体制中职能缺失、关系错乱、名不符实等问题的需要。

(4) 是保证乡镇农机管理体制的合理性、合法性和改善基层农机管理条件及工作人员待遇的需要。

五、结语

农机安全生产关乎人的生命和财产的安全，影响农机化事业的顺利发展，依法对农机安全生产进行有效监管，是农机主管部门法定的义不容辞的责任。管理的重点和难点在基层，基层的农机安全监督管理需要体制的有力支撑，完善乡镇农机安全监督管理体制，符合“实事求是”的精神，符合“依法治国”的理念，符合体制改革的需要。

乡镇的农机工作，从原来的狭义的农机服务发展到现在广义的农机管理服务，已经发生了质的变化，工作人员也由农民逐步演化成国家公职人员，而随着社会的不进化，农机的不断发展和农机拥有形式的变化，农机管理职能还会随之发生转变，或许把服务功能社会化，把安全监督管理功能专职化将成为现实。农机工作者，应当顺应变化，不断完善管理体制，跟上时代的步伐。

政府和农机主管部门应当以历史的视角，未雨绸缪，以务实创新、勇于担当的态度，把完善农机安全监督管理体系当成自己的责任。作为每个基层农机工作者，在脚踏实地搞好本职工作的同时，要不断了解、发现、分析基层农机管理工作的新变化、新需求，并及时向上级主管部门反映，以便于调整、加强基层农机管理工作，这也是本文作如上探讨的根本立意所在。

农机安全生产关系到广大人民群众生命财产安全，关系到农业机械化事业的健康发展。自《道路交通安全法》、《农业机械化促进法》颁布实施后，农业部门积极适应职责调整，强化规范管理，以拖拉机源头管理、安全监管、机手安全教育、农机安全生产责任制落实等为重点，进一步完善制度，强化措施，加大了安全监管力度，有效地推进了农机安全生产工作。近几年，拖拉机等农业机械的安全监管工作得到加强，事故发生的数量逐年下降，取得了较好的成效。

一是完善规章，推进农机安全监理业务规范化。为了规范拖拉机登记和驾驶证申领工作，农业部门先后发布了《拖拉机驾驶证申领规定》、《拖拉机登记规定》、《拖拉机驾驶证业务工作规范》、《拖拉机登记工作规范》和《关于使用全国统一拖拉机联合收割机及驾驶员牌证登记证书检验标志的通知》。农业部门还开发了全国统一的《拖拉机驾驶员考试题库》、《拖拉机登记和驾驶证业务计算机软件》，逐步推进农机监理信息系统网络建设，提高农机安全监管水平。

各地农机管理部门和农机监理部门以拖拉机登记及驾驶证申领为重点，加大了规范化管理的工作力度。进一步完善了岗位设置，组织开展岗位培训、考试，做到持证上岗，仅2015年全国共对2.9万名农机监理员进行了岗位培训。加强了计算机和检测技术设施建设，仅2015年全国农机监理机构新增电脑设备1250多台套，新增拖拉机检测设备320多台套。严把拖拉机检验登记关和驾驶员培训考试关。另外，许多省还制定或修订了农机安全管理地方性法规，促进了依法行政工作。

二是强化措施，加大农机安全监管力度。针对农机安全生产的特点，农业部门对春耕生产、三夏跨区机收、三秋生产等重点农事季节以及节假日的农机安全生产工作进行了专门部署，提出了具体措施。2015年12月，农业部门还专门部署了冬春农机安全生产整治活动。各地按照有关通知要求，落实相关措施，积极开展拖拉机及驾驶员清理整顿工作，加大了农机安全监管力度。

三是严格整顿，规范拖拉机驾驶培训工作。各地农业（农机）部门按照要求，开展拖拉机驾驶培训机构的清理整顿。目前，全国省级农机主管部门已向审定合格的培训机构核发《中华人民共和国拖拉机驾驶员培训许可证》1000多个，培训各类教学人员近10000名。

四是注重宣传，营造农机安全生产的良好氛围。各地农机监理部门把安全宣传教育作为农机安全管理的一项重中之重的

工作来抓。据不完全统计，2015年全国各级农机监理部门共组织农机宣传教育活动2万多次，出动人员20万人次，张贴粉刷标语23万多条，制作宣传展板15万多个。目前全国共建立“农机安全示范村”近6000个。

完善制度报告 完善的规章制度篇三

为贯彻落实中央转发（司法部关于在公民中开展法制宣传教育的第五个五年规划）的通知》（中发〔20__〕7号）和省卫生厅及市卫生局关于印发《卫生系统开展法制宣传教育的第五个五年规划》的通知精神，进一步发挥法制宣传教育在实施依法治国基本方略，构建社会主义和谐社会的重要作用，提高我院干部职工的法律素质，实施依法治院、依法执业，实践“仁爱济世、精诚行医”的医院理念，构建医院核心价值观。现结合我院实际制定《__市人民医院法制宣传教育第五个五年规划》。

一、指导思想[文秘站--一站在手，写作无忧！]

以理论和“三个代表”重要思想、构建社会主义和谐社会理论为指导，深入贯彻党的和十六届三中、四中、五中、六中全会精神，全面落实科学发展观，紧紧围绕医疗卫生工作重点，按照依法治国基本方略的要求，继续深入开展法制宣传教育，大力推进依法治院，依法行医，坚持法制教育与法制实践相结合，为医院持续和谐稳定发展营造良好的法制环境。

二、目标和主要任务

（一）目标

通过“五五”普法规划的实施，全面提高全院领导干部、职工的法律素质。全面提高医院领导依法管理，依法治院的意

识和水平。提高全院职工知法、守法、用法的法律意识。使法制宣传教育成为医院医疗活动和继续教育的重要内容。为医院持续和谐稳定发展营造良好的法制环境。

（二）主要任务

1、继续深入学习宣传宪法和国家基本法律制度，学习宣传党和国家关于民主法制建设的理论、方针和政策。提高全院干部职工的宪法、法律意识；提高医院领导和中层管理干部的法制理论水平及依法管理的水平和能力。

2、围绕医疗工作重点，积极开展法制宣传教育。深入学习贯彻卫生系统开展法制宣传教育的第五个五年规划；学习宣传与医疗卫生相关的法律法规，开展以医院管理年“评价”标准、创建平安医院、规范医疗服务行为、治理商业贿赂等为重点的法制宣传教育。通过学习为医院的发展和改革营造一个良好的法治环境。

3、坚持学法用法相结合，全面推进依法治院的宣传教育。进一步完善落实医院各项规章制度。落实院务公开制度、重大事项事前法律咨询制度、加强监督、审计等制度的学习和落实。认真贯彻《公民道德建设实施纲要》，促进医院的精神文明建设和法制建设。

三、具体做法

（一）加强领导，强化管理。

1、健全完善组织机构。医院成立“五五”普法领导小组。唐刘红同志任组长，刘洪刚同志任副组长，成员有沈回春、雷茂衡、金锋、刘若中、乌建平、王建国、高伟、王世民、李军、田芸、熊乐强、马学泽、曾清、张雁飞、司马刚、何加乐、李玲、胡江等同志。

领导小组办公室设在保卫科，金锋同志兼办公室主任。

普法办公室、院办：负责全院法制宣传教育活动策划和实施，负责对全院法制宣传教育活动及依法管理、依法行医工作落实情况的督查和信息反馈。

党办：负责全院《公民道德建设实施纲要》，精神文明建设和法制建设宣传培训及考核。

人事科、总务科：负责全院职工（含招聘人员）劳动保障权益的法制培训、宣传及考核。

医务处、护理部：负责医疗、医技、护理卫生人员依法行医的法制宣传落实情况的督查和信息反馈。

院感科：负责院内感染控制、职业病防护等的法制宣传培训及考核。

保卫科：负责治安安全、消防安全的法制培训及考核。

计财、审

计：负责重要支出事前审计、公开招标、规范收费等法制宣传培训及考核。

营销科：负责法制宣传橱窗、专栏等宣传工作。

（二）加大宣传力度，开展卫生法制宣传教育为主题的活动。

充分发挥院板报、宣传专栏，橱窗等的宣传阵地作用，利用上街宣传、社区宣传、举办讲座等群众喜闻乐见的形式，营造学法用法的氛围。通过组织法律法规的学习，结合岗前培训、专题讲座、全国法制日宣传来介绍宣传相关法律知识，促进法制观念、意识的增强。

（三）突出重点，分类实施。

- 1、医院领导和管理干部要在学习卫生法律法规的基础上还应熟悉了解整顿规范市场经济秩序相关的法律法规，做到按市场经济规律办事。做到每年度不少于两次集中学习，并注意培训单位普法宣传骨干。
- 2、卫生专业技术人员要深入学习与本职相关的卫生法律法规以及^v^门规章。如：执业医师法、护士管理办法、传染病防治法、献血法、血液制品管理条例、职业病防治法、药品管理法、医疗机构管理条例、医疗事故处理条例、艾滋病防治条例等。进一步增强法律意识，提高法律素养，依法开展执业活动。
- 3、行政管理干部要深入学习各项法律和行政法规、政策规范。以管理合法性为基础，管理合理性为目标。贯彻宣传妇女儿童保护法、计划生育法、劳动法、消防法等法律，坚持以人为本，保障职工的合法权利，全面落实科学发展观。

（四）坚持学法、用法和守法。

- 1、从医疗卫生工作重点的实际出发，有针对性地开展卫生法制学习宣传。在加强法学理论学习的同时，要运用典型案例进行生动的法制宣传教育。不断提高全院干部职工的学法用法水平。
- 2、把法制教育与职业道德教育相结合，把遵守法律与遵守纪律相结合，把“五五”普法和加强卫生行业作风建设相结合。明确领导干部及相关职能部门在贯彻执行有关法律法规、规章工作中应履行的规定职责，增强对法规的理性认识，提高守法，用法的自觉性。
- 3、依法实施医疗活动，保证党和国家的医疗卫生方针、政策全面执行。进一步落实依法管理、依法治院，完善院务公开

制度，明确医院重大事项的议事决策，监督程序等，坚持事前审计制度，院内公示制度和公开招标制度。把学法用法贯穿于全院开展医疗活动的过程中。

四、保障措施

（一）在上级部门指导下，院“五五”普法领导小组根据不同时期学习宣传重点制定年度工作计划，建立定期会议，定期检查计划执行情况，进行年度总结。

（二）建立固定的法制宣传橱窗，购置普法规范读本，深入科室、病区宣传。

（三）落实普法工作责任制。各科室负责人是科室普法宣传教育的具体负责人，负责科室的普法宣传。

完善制度报告 完善的规章制度篇四

我国于2015年6月1日正式施行《食品安全法》，2015年1月20日正式成立食品安全国家标准审评委员会。食品安全工作取得了实质性的好转。但完善食品安全管理是一项复杂的、艰巨的、系统性的、长期性的工作。以奶粉为例，继2004年阜阳奶粉事件、2015年三鹿奶粉事件之后，2015年皮革奶粉事件为引爆点的奶粉行业的食品安全问题，重大打击了我国乳制品行业，2015年我国婴幼儿配方奶粉产量开始出现下降，且下降幅度在12%-13%，同时严重挫伤了我国乳制品的消费者信任度，2015年我国婴幼儿奶粉的供应量大约56万吨，其中外国品牌的婴幼儿奶粉的提供量已经接近一半，上升明显。

1、完善现有食品安全监管法律体系。健全的法律体系是解决食品安全问题的关键要素。在世界范围内，欧盟的食品安全监管取得了非常好的效果，有赖于欧盟的食品安全法律体系制定详细、执行到位。其包括一般食品法规、食品污染物规

范、饲料卫生规范、动物用药残留规范、农药残留规范、渔产品检疫规范、肉类加工产品规范、基因改造产品规范和植物检疫规范等方方面面。借鉴欧盟的经验，我国在实践中进一步细化和具体化《食品安全法》，且执行落实到位。

2、明确政府责任，建立国家层面的食品安全应急处理机制、食品安全标准体系、食品安全技术保障体系。目前我国有食品安全委员会、卫生、农业、质监、工商、食品药品监督等多部门负责食品安全监管，部门之间既存在工作交叉也存在工作盲区。建议在国家层面形成较为完善的、系统的食品安全应急处理机制，在全国统一执行，同时明确应急机制各部门及其负责人的法律责任，对主观上故意瞒报、不作为、隐瞒信息的追究法律责任，严格执行问责制。根据食品产业的发展趋势和食品贸易的不断国际化，尽快建立与国际组织制定的标准相一致、相协调的食品安全标准体系，对已经检出的尚无标准的食品不安全因素尽快制定标准和检测方法。加大科技投入，尽快研制和开发食品安全关键检测技术与设备，提高快速、准确检测和鉴定食品中危害因子的技术和能力，检测技术和标准也要与世界接轨。

3、确立“从田间到餐桌”全过程管理。将监管执法重心向下移，建立协作机制，严把食品源头、生产、流通和消费各个环节，严查严办各种违法行为。利用多种宣传手段，加大力度宣传食品安全。在配货方面采取集中管理，支持现代食品流通网络的建设，规范农村食品销售标准，加强对农村集贸市场的管理。充分发挥农村维权网、安全监督网、12315举报网，卫生监督网的作用，建立农村消费维权监督点，设立协管员，加强农村食品安全监管。

4、细化并认真执行食品安全召回制度、食品市场巡查制度、食品安全监管行政案卷制度。关于食品召回制度。对于因质量问题被召回的食品，生产者应进行无害化处理或者予以销毁，防止其再次流入市场；对于因标签、标识或者说明书不符合安全标准被召回的食品，生产者在采取补救措施且能保

证食品安全的情况下可以继续销售，销售时应当向消费者明示补救措施。关于食品市场巡查制度。各级工商行政管理机关应制定详细的巡查计划，突出巡查重点，完善巡查方式，增加巡查频次，提高巡查效率，层层落实巡查监管责任，从查主体资格、查经销食品、查包装标识、查商标广告和装潢、查市场开办者责任、查经营者自律情况等方面严格巡查操作。关于食品安全监管行政案卷制度。既重视监督检查的现场笔录，要求县级以上质量监督、工商行政管理、食品药品监督管理部门对食品生产经营者进行监督检查，记录监督检查的情况和处理结果，监督检查记录经监督检查人员和食品生产经营者签字后归档；同时重视食品生产经营者安全信用档案，要求县级以上质量监督、工商行政管理、食品药品监督管理部门建立食品生产经营者安全信用档案，记录许可颁发、日常监督检查结果、违法行为查处等情况，根据安全信用档案的记录，对有不良信用记录的食品生产经营者增加监督检查频次。

当今世界，食品安全已成为社会各界关注的焦点之一。确保食品安全，预防和控制食品生产全过程中可能存在的危害，最大限度地降低风险，以成为现代食品企业追求的核心目标。依靠科技进步和技术创新，学习国际先进的安全管理方法，提高企业的质量管理水平，是确保食品质量安全的有效途径之一。近年来，我公司以市场为导向，以顾客满意为最高目标，围绕上级公司下达的目标，发扬“艰苦创业，继往开来，维护盾牌，为国争光”的梅林精神，坚持以技术为支撑、以管理为抓手、以效益为根本，不断开展持续改进，强化管理，积极推进管理创新和技术创新，不断完善食品安全管理体系，从而提高产品质量管理水平。

一、抓好源头，强化原辅材料的质量控制

从源头抓起，将质量安全管理向前延伸，加强对供应商的管理，公司每年对合格供应商进行资质验证和业绩评定，对重点合格供应商进行现场评审，沟通原辅材料的质量情况，提

出改进意见，从而推动供方的质量改进，促进供应商进行自我提升，提高产品质量，确保本公司最终产品的质量安全。

在原辅材料的供应商选择时，我们首选一些在行业中规模、技术、管理都位居前列的供应商，与其建立长期的合作伙伴关系，共同提高合作过程的有效性和效率，并采取一系列措施，如：让供应商尽早参与产品设计，获取最大程度的技术支持；为了使供应商有良好的质量保证，定期组织对供应商的评估审核并对发现的问题要求其定期整改；组织供应商专业技术人员至我公司进行相关技术交流，与供应商共同探讨技术创新，寻找改进机会，共同提高产品质量。近年来，经过相关部门的共同努力，投入生产的原辅材料质量比往年有了较大的改观，原辅材料质量控制工作正趋于完善。

二、抓好过程控制，完善三级质量管理网络

食品安全，是质量安全管理的最最终目的。要确保产品的安全性和可靠性，必须加强对产品生产全过程的有效控制和实施动态管理。公司要求各级检验员深入生产第一线与车间质量安全管理-员密切配合，加强检查力度，把好产品检验关，确保最终产品的安全可靠。

公司实施从原辅材料验收、过程检验到成品的出厂检验的全过程控制，层层严格把关，确保只有经检验合格的产品方可投入下一道工序。对车间的过程控制，公司实施工序检验、车间检验和技质部监督检查的三级质量管理。近年来，公司不断完善三级质量管理网络，同时加大对现场管理监督检查的力度，完善现场工艺执行情况检查制度，使得车间现场管理面貌有了比较明显的改观。另外，公司要求各级质量检验员必须及时反馈质量信息，一旦生产车间发生质量问题或质量隐患，必须第一时间向上级汇报，以便使公司能够及时掌握生产状况和质量动态等诸方面的信息，并采取及时有效的措施。

在产品检验方面，公司各项检验活动比较规范，严格按照各检验规程进行检验，项目比较齐全，这对把好成品质量关起到了应有的作用，并为过程控制提供了重要信息。

三、完善食品安全管理体系，不断提高技术质量管理

公司从上世纪90年代开始推行全员质量管理至今，已陆续开展iso9001□haccp质量安全管理体系认证，近年公司又获得了进军欧盟的brc全球食品标准和澳洲woolworths的wqa标准认证证书。公司根据brc全球食品标准和wqa标准要求完善了相关管理制度，制定了各ccp点的操作程序，并对各ccp点操作人员进行了岗位培训，进一步明确了各ccp点的关键限值、操作限值和操作要求，使各ccp点的操作更加规范合理。另外，今年公司结合供博食品企业管理要求成立一把手任组长的供博食品保障小组，完善了食品安全管理制度和供博食品安全保障制度，明确每一环节的具体负责人及其质量安全职责，为确保产品质量安全打下了扎实基础。

四、开展技术创新，为公司发展增加后劲

在经济全球化和国际经济分工的大背景下，我们只有抓好企业的质量安全管理，修炼提升企业管理水平，不断开展技术创新，才能快速应对和适应瞬息万变的市场，最大限度地满足顾客的要求。

近年来，我们结合本企业的具体情况，勤学习，善创新。在意识上，我们强调树立以国际标准进行管理的理念，向国外同行看齐；在管理上，要创新思维，向管理要质量，向管理要效益，严格按照食品安全管理体系的要求，不断完善质量保证体系和产品测量控制程序；在技术上，我们持续开展生产工艺改进和新产品开发，保持产品成本竞争力，为公司的可持续发展增加后劲；在硬件上，我们克服生产设备相对陈旧等重重困难，积极创造条件，每年投入一定比例的资金，

对生产设备进行改造，在节约能源、降低劳动生产率和提高设备利用率等方面取得了明显的成效。

近两年公司先后投资200多万元对生产车间进行改造，对设备不断进行技术改进，使生产现场面貌焕然一新。如通过对辣酱油生产车间的现场改造，使原来传统的洗瓶烘瓶方式一去不复返；对番茄沙司和番茄酱杀菌设备的改造，使生产现场面貌大为改观，彻底解决了因滴水影响产品质量的问题，同时大大降低了能源消耗。

公司根据国内外市场发展趋势，自主研发的新型塑料杯装番茄制品和八宝饭，也将彻底改变人们对传统的罐头的理解，将罐头的含义向外围延伸，也大大丰富了公司罐头产品的种类，为公司的可持续发展增加了后劲。

发展是硬道理，只有不断创新，才能健康发展；只有不断开发适应市场需求、符合人们需要的新产品，才能在竞争日益激烈的食品市场大潮中立于不败之地，公司经过近年来的质量改进和技术创新，在降低能源、提高劳动生产率和降本增效等方面都取得了可喜的成绩，得到了上级公司的首肯。

总之，我们只是在质量安全管理发展的道路上迈出了一小步，要参与国际竞争，还需要不断学习、不断创新，以完善食品安全管理为理念，不断提升公司的质量管理水平，争取在不远的将来，使我们的企业更上一层楼。

完善制度报告 完善的规章制度篇五

一、问题的提出

中国公务员考试录用制度有着悠久的历史，从不成熟逐渐走向了完善。现行的《公务员法》是中国公务员录用的依据，

它对公务员考试录用的原则、范围、具体要求作了相应的规定。中国公务员待遇的提升及工作稳定性及地位性，使得近年来报考人数不断增多，报考者文化程度呈现高学历化，考试录用制度得以推广。但是也存在着一些不合理之处，如：考试制度缺乏统一性，考试方法和内容缺乏科学性，考试录用过程中存在许多违反原则的行为等，既不利于社会稳定，浪费优秀人才资源，也将导致了社会资源配置失衡。

中国的公务员制度借鉴了西方的文官制度，将“国家工作人员录用考试”改成了“国家公务员录用考试”。各地区各部门根据工作实际又制定下发了相应的实施办法和细则，形成了涵盖笔试、面试、体检、考核、监督等诸多环节的考录法规体系，考试录用国家公务员工作开始步入规范化、制度化轨道。

二、研究方法

我们小组主要采用参考文献的方法进行分析和探究，并且结合在本课题领域中有较为突出借鉴意义的英国和中国香港的创新点进行探究。

三、我国现阶段公务员录用制度存在的主要问题

（一）报考资格设置不合理

我国大陆关于公务员考试录用方面现行的法律还不够完善。客观而言，我国既没有真正意义上的公务员科学管理的历史，也缺乏深入持久的法律或法治传统和理念，正是由于法的历史、法的传统、法的意识积淀较少，使详尽的法律建设始终落后于实践的发展，这在我国公务员制度的实施过程中，体现为明显的法律断层。所谓法律断层，正是在社会法治建设尚未成熟的阶段中，公共政策推行与相关立法的反差或不同步，并由于后者的滞后使前者的公共目的难以实现，具体就我国公务员制度而言，便是制度实施与配套立法存在脱节现

象。

我国大陆公务员考试录用制度虽然有《《国家公务员法》》以及一些条例和法规作为公务员录用的法律依据，但是我国大陆还缺乏相应的详细单项法律法规来保证《公务员法》及相关规定和条例具体实施。正是因为我国大陆公务员考试录用制度的相关法律不健全，才加剧了报考资格中的学历歧视、年龄歧视、户籍歧视、性别歧视、身体残疾歧视等屡屡发生，使得报考资格设置随意性大，无法保障报考的公平公正性。另一方面，关于公务员录用过程监督的法律法规空白和缺乏可操作性使得公务员录用程序的法制化难以贯彻落实。

（二）考试科目和内容设置不够科学

首先，我国大陆公务员考试实行笔试与面试两轮考试，笔试包括了公共科目和专业科目，但专业科目只针对少数对专业要求比较强的职位才有要求，且专业科目考试成绩在总成绩中所占的比重也比较低，这种考试总分数比例是不合理的。公务员考试轻视专业科目考试而侧重于公共科目考试，即行政能力倾向测试和申论，行测和申论只能考察报考人的综合基础知识。而且对于要考专业科目专业的报考者倘若在公共科目的考试成绩中没有达到一定的分数，就无法进入专业科目的考试。依据前文第二章中的公共人力资源管理理论中的招聘方法及人才测评理论我们发现大陆公务员录用的考试测评方法不够科学合理。虽然大部分公务员职位都设置了专业要求，但大多数都没有设置专业科目考试，只能以报考者学历上的专业为依据，这样选拔出来的人员专业水平能力往往没办法保证。

其次，我国大陆公务员考试对于报考不同职位的应考者使用的试题内容大部分都相同，报考不同层级的人员使用的也基本相同的测试方式。行政能力倾向测试是所有报考公务员的人都使用同一套试题，而对于申论，也只有分报考省级(副省级)以上综合管理类职位和报考地市级综合管理类与行政执法

类职位两套题，这样选拔出来的人才能力区分程度不高。再次，笔试的公共科目试题设计中缺乏对计算机、外语能力的考察，在如今外语和计算机技术日益普及和广泛应用的时代，计算机和外语能力也是作为一名合格公务员应当具备的。

（三）面试环节有失公平

首先，我国大陆公务员面试考官的选拔与培养还不够，还未建立一支专兼结合的可信赖的面试考官队伍。目前我国大陆公务员面试考官的挑选主要是由公务员主管机构负责，考官的成员有一些没有经过专门训练的政府官员，他们往往把面试的测试重点放到自己的工作经验或者工作偏好上，不具备运用现代面试技术与方法的能力。考官组成缺乏多元化，缺少专业人士、用人单位代表。没有专业人士和用人单位代表参与面试过程，就无法保证面试过程的科学合理性，无法保证挑选出来的人具有专业的知识能力，是最适合也最能胜任该岗位的人选。测评专家的整体素质水平没有办法保证，测评选拔出来的人才素质也无法得到保障。其次，面试题的研发还有待加强，研发需要一批专家和一笔经费作为支撑，面试题需要不断进行更新、修改、充实、适应考录工作的现实需求。再次，我国大陆公务员的面试还未建立申诉渠道，申诉渠道的缺乏，使得面试考官对应考者的评分具有绝对控制权，面试过程的公平公正性无法得到保障。

《我国公务员制度的创新与完善》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

完善制度报告 完善的规章制度篇六

东莞不仅是中国制造的龙头，更是世界采购的中心。中小企业的绩效考核制度的实施给东莞中小企业带来了很大的困扰，好多企业主们不知从何下手，甚至半途而废，或制度形同虚

设。

- 1、设定考核指标泛而全，量化指标不多，不符合相应岗位；
- 2、指标数据统计失真，无法体现真实性、公平性、公正性；
- 3、考核结果未合理同短期、中期、长期利益奖惩挂钩，无法形成有效机制，无法做到公司战略、企业利益、个人发展有效结合。

中小企业绩效考核制度的实施，是通过绩效考核指标来改善企业员工效率低下、团队执行力弱等管理难题，绩效考核如何落实，绩效考核指标的落实需要从能力指标和品行指标两部分出发，首先是考核品德素质能力，就有十几项能力指标。然后，考核职业生涯规划，最后才是绩效考核。

当然，也不是说，品德不重要、能力不重要，这些都非常重要。毕竟，什么样的人出什么样活，如果这个人品德不好，他能好好干活吗？答案肯定是不行。但这些都放在绩效管理里面，太重。因为，绩效指标这个方法，其能量是有限的。

第一，可以在招聘时候做。你招的这个人是不是具备这个能力？所以，企业要先建立一个岗位素质模型出来，根据这个模型对他进行测试。什么时候用呢？任用的时候。看他适不适合这个岗位。我曾经有一个下属原来是做研发的，这人工作还行，但总觉得有点生硬，结果，对他进行能力测试之后，对比岗位素质模型，发现这个人更适合做销售，他做跟人打交道的一些事时候，如鱼得水，干得也很开心。

第二，可以在要提拔一个人的时候用。在学校当任干部的往往是品学兼优的学生，在企业，我们要提拔一个干部，一般也要做品行能力这方面的测试。

话说回来，在做绩效管理的时候，一定要注意，不能把这个

框框得太满。一码事归一码事，几个不同的体系，它们之间也的确是有关联，比如干部任用考核，也可以促使员工绩效上去，但不要把员工的绩效考核放在一块。甚至，有的企业，组织了一些培训，把员工培训的到会情况也放到绩效里面；还有提倡创新，把创新也作为绩效考核指标。等等。所有的东西都放进绩效管理里，绩效指标的框框总是有限的。不要把绩效这个框里什么都放，那肯定得撑破。就像一个抽屉里，本来只放一种东西，当存放了越来越多其他类的东西之后，到时候找什么都不方便了。因此，企业要给指标归类，除了绩效考核指标体系之外，企业所设立的指标还可以分为不同的体系，如干部任用考评体系，奖金体系等。而且，这是非常可行的一个解决办法。这时，当公司提倡创新，就可以设立创新奖；提倡节约，就可以设立节约奖；提倡推荐人才，就设置伯乐奖，通过一些奖励的方法来鼓励员工，可不可以？完全可以。这些和绩效考核体系一起体现了企业的价值主张。所以，只有分开来做，变成几套系统，一步一步去落实，才能做得好。

把绩效考核指标做得太复杂。“哎呀！终于做绩效考核了，我们请了一个非常著名的顾问来做，好不容易做得十全十美，把这么多指标都给加进去。”不要一口吃成一个胖子，因为太忙而大家会把绩效考核作为额外的负担，因为太难而没法落实，这样做，基本上可以肯定，最后会以失败告终。

绩效管理是人力资源管理的一项核心职能，对于人力资源管理来说是非常重要的。而绩效考核体系，需要随着管理工作的不断深入，适时的进行改进，方能有效地支持企业的整个运营。

确切的说，如果没有针对性的绩效改进，就谈不上什么有效地的绩效体系建设，谈不上所谓良好的绩效管理了。有效的绩效管理必须是既要考核结果也更要管理过程的。

很显然，员工绩效的好坏，并不是仅仅取决于某一个因素，

而是受到多个主观、客观因素的影响。也正因为如此，需要我们认真分析、仔细研究，抓住主要因素，具有针对性的进行改善，才能够让绩效管理工作更接“地气”。

我们现在正从技能、机会、激励、环境等四个方面入手，查找症结所在，为下一步的绩效体系改善做出明确导向。2015年我们将重点从以下几个方面率先做出改进与完善。

1、重组绩效管理组织，提升评估机构、评估主体水准。

绩效评估是绩效考核的重要一环，它不是人力资源部门的“专属”工作，而如果仅仅依靠人力资源部是难以有效完成绩效管理的，因为它必须是全员参与才能真正有效。

针对目前各部门“不给力”的状况，明年将加强绩效评估组织建设，把公司老板、主要高管、各业务部门负责人、职能部门负责人以及员工代表都纳入绩效管理小组，确保绩效管理组织既有“重量”，也有“质量”，并且更具“权威性”。

同时，在评估主体的选择上也要进行重新甄选、确定，以确保评估的公正客观、真实有效。

2、优化绩效管理流程，明确角色分工，保障实施顺利。

绩效管理是一项系统性的工作，要想保证这个系统的良好运转，必须根据公司的实际情况，不断地优化流程、明确定位、合理分工。

下一步我们将把老板、各部门以及财务、人力资源部的角色重新进行明确定位，明确各方的主要工作职责。要修订《绩效指标设计流程》《部门绩效管理流程》和《员工绩效管理流程》，制定《绩效改进管理流程》，以保障绩效计划顺利实施，并形成良性循环。

3、完善绩效管理系统，调整绩效计划内容。

一个完整的绩效管理体系应该至少包括评估内容、评估机构、评估主体、评估频率、评估操作流程、评估的方法、结果的运用、申诉与处理等几个方面。而我们恰恰在评估频率、评估方法、结果运用、申诉与处理上存在较大的问题。尤其是申诉与处理，几乎没起作用。

针对以上问题，我们将在评估频率、评估方法上根据职位、岗位的不同，进行重新界定；在结果的运用加大调整激励方式、加大激励力度，同时加强培训、辅导、跟踪；申诉与处理广泛征求意见，制定合理的、切实可行的规章制度，确保有效执行。通过一系列措施，达到完善绩效管理系统的目的。

因为绩效计划具有指导和监督的双重作用，而我们目前的绩效计划在某些方面有些“务虚”，“面子”工程多一些，不能很好地落地，从而在很大程度上也就失去了这两种作用。所以，必须进行修改、调整与完善。

对于此，我们将主要从工作目标、结果、权重、完成时间、信息获得、衡量评判标准、影响绩效计划完成因素等几个方面着手来进行。

4、加强绩效管理辅导，推动绩效计划有效实施。

(3) 加大干预力度。要对绩效实施过程中的信息及时反馈、研究，给出建议，并进行指导与帮助，从而有助于绩效计划的顺利实现。

为确保绩效计划顺利有效的实施，我们将根据工作产出、绩效标准、实际表现等方面建立员工《绩效表现追踪表》，确保整个绩效管理过程的扎实有效。

5、科学调整绩效指标，确保考核内容精炼有效。

对于我们的绩效指标来说，存在的主要问题就是不能很好的契合实际，从而导致许多都是流于形式，形同虚设，无形中也就是成了大家认可的“摆设”。

明年将根据公司实际情况，在进行科学分析的基础上，针对“缺陷”，从如下两方面做起：首先，要在指标的类型上，针对不同部门、不同岗位对数量、质量、成本、时限等四个方面区别对待；其次，要强化对绩效评价指标的'要求，将尽最大努力使制定的绩效指标满足smart原则。

在考核内容上，我们主要在权重、考核频率的设定上存在明显的不足。那就是“一网打了满河的鱼”。导致考核内容不能有效地反应出实际状况。

下一步将根据工作绩效指标、工作能力指标和工作态度指标三个主要部分，认真分析研讨，并根据部门、职位以及考评目的、工作性质的不同，实行差异化对待，合理制定考评权重、考评周期。同时要尽量细化和行为化。

目前，我们在绩效管理中的最大问题是：比较重视财务指标和经济指标，比较重视当前能够快速见效的指标，而往往忽略了类似创新等长期指标。还有重要的一点就是：当初制定之时是根据公司战略来做了，而随着市场的变化，公司战略会不断修正，战略调整了，绩效管理却没有相应地进行修正，没有跟上公司发展变化的步伐，从而导致了严重脱节（我想，许多公司都会和我们一样，或多或少的存在这个问题吧）。

因此，下一步我们将在确定kpi时，注重战略导向，并确保各类关键绩效指标的平衡。要运用管理大师德鲁克的目标管理思想，注重任务绩效、周边绩效和管理绩效的有机协调，注重主要绩效指标与基础绩效指标的合理搭配，以确保工作目标的实现。

明年我们将在绩效管理以及确定kpi过程中，结合使用bsc方法来进行。另外，计划引入主基二元法，在有利于绩效改善的同时，更使绩效管理尽可能的“简约”化。

6、打破固有模式，针对性选择绩效考评方法。

2015年的绩效考评方法还都是沿用以前的“大通套”、“一揽子”工程，没有针对性的进行科学的选择，这也是导致目前考核“成效”比较差的主要原因。

鉴于此，2015年我们将本着最能体现公司目标和评估目的、正面引导、公正客观、节约成本、实用性强、易于执行等原则来科学研究确定考核方法。将针对不同的部门、职位，选择不同的方式方法。要把相对评价、绝对评价、描述等方法，恰当的运用到公司的绩效考核中，确保考评方法切实有效，真正能够有力支撑绩效考核工作。

7、健全绩效反馈机制，发挥绩效面谈真正作用。

绩效反馈是绩效管理的最后一个环节，也是最重要的部分。如果没有有效的绩效反馈面谈，就没有绩效过程的检讨，也就更谈不上绩效的改善，绩效管理的pdca循环也就无从良好地运转。说的难听一点：整个绩效管理过程也就成了“败绩”。

在之前的分享里我已说过，因为我们是典型的家族企业，管理人员的自身素质水平相对较低，在这方面我们做的可以说是太“一般般”了。因此，这一环节也就成了我们的“切肤之痛”，2015迫切需要全面整改。

绩效反馈是一项对管理者沟通、激励、协调、倾听、说服、情绪控制等能力的综合考验，这些能力是一个优秀的管理者所必备的素质，是完成好绩效反馈工作的重要保障。我们将针对存在的不足，建立相应的制度，加强这方面的培训。

要从面谈前的准备开始，让主管人员、员工都明晰自身的责任，充分准确的做好每一次准备；要进一步明确绩效反馈面谈的原则；对面谈技巧进行强化训练。尤其要针对典型的面谈情况，譬如：优秀的下级、没有明显进步的下级、绩效差的下级、年龄大工龄长的下级等等，要通过实操演练、实战式培训，强化提高管理者面谈水平，确保绩效反馈面谈目的充分实现。

8、加大执行力度，确保考评结果应用落到实处。

在这方面，我们之前做的要用“差得远”来表述。因此，如何有效的运用绩效考评结果来干预公司的管理，提升公司绩效，并且不断改进，形成良性循环，是2015必须改善的关键环节。

从明年开始，我们将从绩效改善、职业管理、职位变动、培训发展、行为引导、奖酬分配等方面率先加强绩效考评结果应用不利的整改。要“伤筋动骨”、动真务实，让员工真正看到、感受到绩效管理带来的“好处”。

同时，要根据员工工作绩效情况，帮助员工制定《绩效改进计划》《个人发展规划》，将绩效结果应用、绩效改进工作落到实处，最大程度的激发员工工作激情，刺激工作业绩提升，从而以绩效管理有力推动公司发展，实现员工与公司的和谐共赢。

总之，当今绝大多数企业都在实行绩效管理，进行绩效考核。只要一说起管理，就首先会说到绩效。尤其是那些年轻有为的管理者和所谓“很专业”的hr们更是滔滔不绝的拿绩效来说事……说起绩效那可真是大有学问啊！到底“辑”的什么“效”？是“己”“急”“挤”，还是“疾”“棘”“迹”？是“忽悠”？是“成绩”？还是“败绩”？这确实应该让我们有所警示，应该引起我们更多地思考。

实际上，绩效管理是一项非常难做的工作，大家一直都处在探索中。可以毫不避讳的说：至今也没有一家企业或一个人敢说自己的绩效管理是做得非常好的。因此，如何揭开绩效管理的神秘面纱，摒弃冠冕堂皇的外衣，让绩效管理真正回归管理的本质，有的放矢、紧接“地气”、扎实有效，真正使其成为企业管理的“最有效”工具，应该是我们人力资源管理者们努力的方向！

完善制度报告 完善的规章制度篇七

1. 加强组织领导，明确责任目标。要根据市委市政府的统一要求，高度重视全民科学素质工作，召开专题会议研究部署本系统的科学素质行动，将实施“未成年人科学素质行动”和“科学教育与培训基础工程”列入教育局工作计划。要确定一位副局长分管全民科学素质工作，局办公室为牵头处室，基础教育处和职业与成人教育处为责任处室，负责布置和开展具体工作。基教处要有一名干部为兼职联络员，负责与各部门、学校联系协调工作。
2. 加强学习，提高认识。认真组织广大干部和教师学习《全民科学素质行动计划纲要》和《*市实施工作方案》，认真贯彻落实市全民科学素质工作领导小组下发的有关文件和会议精神，增强提高中小学生科学素质的使命感和责任感。
3. 加强教师队伍建设。努力培养一支专兼职相结合、结构合理、素质优良、胜任各类科学教育与培训任务的教师队伍，建立教育系统科学教育与培训和科技辅导员的骨干教师队伍，表彰科技教育先进个人。组织中小学科学教育师资和青少年科技辅导员培训，组织普通高中新课程实验教师上岗培训，开展英特尔未来教育培训，合作开展*市科技教育论文评选活动 and 课题研究，组织教师自制多媒体教育软件比赛，不断创新提高，争取在国家、省级相关比赛中获奖。

5. 加强中小小学生科技教育活动。合作开展青少年课外科技活动，组织举办*市青少年科技创新大赛、青少年信息学奥林匹克联赛、中小小学生航模锦标赛、中小小学生电脑机器人竞赛，青少年科技教育创新论文评选活动，不断开拓，不断提高，争取在国家、省级相关比赛中获奖。

6. 形成科技方面办学特色。开展青少年科学技术教育和科普宣传，逐步形成学校自身的办学特色。各县（区）争创1至2所科技方面的特色学校。

7. 加强硬件设施建设。加大中小学特别是农村中小学科学教育基础设施建设的投入，根据科学课程的需要，建立健全实验室、图书室，充实实验仪器、教具、音像设备、计算机等教学器材，并面向社会提供服务。中小学多媒体进教室比例要进一步提高，适应新课改的需要装备一批通用技术专用教室。

完善制度报告 完善的规章制度篇八

规章制度的清理和修改完善力求体现法制统一原则和以人为本原则，“保留适应的、废止过时的、修订残缺的、制定空白的”，结合高等教育规律，特别是我校发展的新形势新任务新要求，保证规章制度的合法性、程序性、针对性、可操作性，体现稳定性与前瞻性相结合。

本次规章制度清理的重点为20xx年版《学校学生手册》、《学校教师手册》中学校发布的各项规章制度。

明确各制度的“留”、“废”、“改”、“立”，对现行规章制度进行全面清理和完善。

“留”是指：学校所执行文件符合现行有关法律法规及国家政策规定，与当前教育和发展的要求相一致，适宜于学校的管理实际和发展需要，应当继续执行的，予以保留。

“改”是指：对不适应形式要求、部分内容不和适宜，与上级有关文件精神要求不一致，或现行依据有所调整，不完全适宜于学校规范管理和科学发展、尚不够完善的，依照有关规定程序应予以修改、合并的，修订完善。

“立”是指：现行制度整体上已不适用，已重新制定，或由于出现了新情况、新问题、新要求，实际工作需要填补制度空白的规章制度要着手制定。

（一）梳理整改

从实际出发，结合日常管理中遇到的问题，对现行的规章制度进行认真梳理，填写《现行规章制度梳理情况统计表》。各部门对本部门制定的规章制度进行全面的清查、整理的过程中，从文体、内容、执行效果及依据和合法性等方面，按类逐文进行审核，提出是否保留、修改、废止或补充的初步意见，报主管校领导阅批。

（二）归类

规章制度的审核和发布工作；“归口清理”即相关部门、二级学院、直属单位实施“谁制定（规章制度）谁清理”的原则。

新修订的党的工作规章制度主要包括党工作规则、组织工作、宣传工作、纪检工作、工会工作、共青团、学生会工作等7个方面的制度。

新修订的行政管理规章制度主要包括综合管理、人事管理、教学与教研管理、财务与资产管理、学生管理、科研管理、治安保卫、后勤管理和建设规划等9个方面的制度。

各部门根据实际情况，在清理范围内划分、归类各部门部门的规章制度进行清理。

（三）清理审查

各单位在明确各项制度的“留”、“废”、“改”、“立”的基础上根据主管领导意见，调整、完善文件内容，形成内部意见后报主管校领导，由主管校领导报学校相关会议审议通过，决定相关规章制度的保留、修改、废止和制定。

1、审核内容

（1）政策法规审核：制定主体有无权限，规章制度的实体性内容和程序性内容是否合法、明确、是否符合党和国家的方针、政策；是否与上级文件相抵触。

（2）依据审核：规章制度的实体性内容和程序性内容所依据的文件是否合法、是否仍现行有效，名称是否正确。

（3）内容审核：是否从实际需要出发，是否科学、全面、合理、系统和配套；与本部门和有关部门的相关规定有无矛盾，是否重复，是否互有抵触；具体内容是否与主体一致；是否符合学校目前的实际需要和未来发展需要，是否存在与实际情况不一致的内容；规章制度所规定的内容、主体、程序、对象及监督是否明确、具体，是否具有可操作性，执行效果是否达到规章制度的制定目标；涉及其他部门职权范围的事项，是否经过协商，分歧意见是否一致，会签单位是否齐全；是否具有先进性、针对性、可操作性、前瞻性。

（4）体式审核：规章制度的字体、格式等表现形式是否规范统一、符合公文的形式。是否符合《公文处理办法》和《细则》的有关规定，文种是否恰当；文稿结构是否符合公文写作要求。

（5）文字审核：表述是否规范，包括字、词、标点、语句和逻辑结构是否准确、合理；计量单位是否符合国家标准；行文、数字、层次、序数等是否规范。

2、审核程序

拟写人初核、处室负责人审核、分管校领导审签。

（四）印发公布

修订完毕，学校按规章制度公布程序重新印发《学校学生手册》、《学校教师手册》。

对于需要重新修订的，应当说明修订的必要性。

校发规章制度需将《现行规章制度梳理情况统计表》分别报送纸质及电子版（目录及内容）各1份，并需加盖单位公章。

总负责人：

总协调：

汇总：

政策法规审核：

依据审核：

内容审核：

体式审核：

文字审核：

校属各单位要成立清理工作小组，负责审查本单位的规章制度清理目录，并派专人负责清理工作。

1加强领导，组织到位。此次规章制度梳理、修订和完善，工作量、覆盖面广，政策性强，各部门要充分认识学校制度建

设的意义与紧迫性，把制度修订工作作为近期重点工作任务来抓。各部门主要负责人要亲自负责，加强组织协调，确保各阶段任务有序推进。

2加强学习，确保质量。各部门要加强对有关政策法规学习，修订的规章制度的具体内容要看是否有明确的法律法规和政策依据，是否与法律法规的规定相抵触，是否符合学校管理需要（特别是要充分考虑实施校系两级的管理实情），是否有不当的内容，是否有互相矛盾和的内容，实施主体是否明确，实施程序是否清晰，实施结果是否有监督等，确保规章制度的合法性、程序性、针对性、可操作性。

3加强协调，注重实效。各部门既要明确分工又要紧密合作，涉及其他部门职权范围的事项，要加强沟通，充分协商，确保各项规章制度具有先进性、针对性、可操作性、前瞻性。