

# 最新门店促销活动策划方案(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇一

一事一议项目，主要用于鄆口村8社、9社社道路修建350余米。

### （一）资金计划及到位

农村综合改革资金共计10万元。其中：一事一议项目资金10万，鄆口村已实施完成。

### （二）项目财务管理情况

该项目严格按照财经纪律，要求资金去向明确，报账票据齐全，账务处理及时规范。

回马镇成立了自评小组，结合评价内容，做到有计划、有安排扎实开展本次自评工作。按照上级下达的项目支出绩效评价指标体系，自评小组针对申报内容、实施情况、资金兑现、财务管理、社会效益等做出自我评价。同时在项目实施前期是否可行性论证充分，对项目的规划、管理办法、指导意见等制度是否建立完善，资金使用是否规范和项目受益人及影响的认可度等方面进行了自评。

### （一）项目完成情况

按照预算清单，一事一议项目中的鄆口村道路8社、9社社道路项目，已实施完成，成本控制在预算内，群众满意度高。

## （二）项目效益情况

乡村人居环境明显改善，群众幸福度提高，达到预期生态效益；改革完成受益年限达50年，为乡村振兴奠定了牢固的基础，达到预期可持续效益。

## （一）存在的问题

回马镇一事一议项目已实施完成，但截至目前还未报账。

## （二）整改措施

由一事一议项目归口股室督促施工方完善项目资料、财务资料，在20xx年12月31日之前完成报账。

# 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇二

为贯彻落实《\_中央办公厅、\_办公厅印发〈关于深化新时代教育督導體制机制改革的意见〉的通知》精神，切实解决教育督导弱化、机构不健全、管理体制不畅、运行机制不优、结果运用不充分等突出问题，深化新时代教育督導體制机制改革，制定本实施方案。

（一）指导思想。坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的和二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻全国教育大会精神，贯彻落实第三次中央工作座谈会精神特别是重要讲话精神，紧紧围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人的根本问题，确保教育优先发展，落实立德树人根本任务。以优化管理体制、完善运行机制、强化结果运用为突破口，着力提高教育督导质量和水平，推动有关部门、师团、各级各类学校和其他教育机构（以下统称学校）切实履行教育职责。

（二）主要目标。到20xx年，基本建成全面覆盖、运转高效、

结果权威、问责有力的教育督導體制機制。督政方面，構建、師市分級教育督導機制，督促師團依法履行教育職責。督學方面，建立以國家標準為基礎，統籌制定評估方案並組織實施，對學校進行督導的工作機制，指導學校不斷提高教育質量。評估監測方面，建立教育督導機構統一歸口管理、多方參與的教育評估監測機制，為改善教育管理、優化教育決策、指導教育工作提供科學依據。

（三）完善教育督導機構設置。教育督導委員會由分管教育工作的領導同志任主任，協助分管教育工作的副秘書長和教育局局長任副主任，成員包括黨委組織部、宣傳部、  部（民宗局），發展改革委、教育局、科技局、工業和信息化局、公安局、財政局、人力資源社會保障局、自然資源局、住房城鄉建設局、農業農村局、文体廣電和旅游局、衛生健康委、審計局、市場  、應急管理局，團委、婦聯、殘聯等部門和單位有關負責同志，辦公室設在教育局，承擔日常工作。教育局設立總督學、副總督學，負責具體工作落實。各師市結合實際，比照做法，強化教育督導職能，理順管理體制，健全機構設置，創新工作機制，充實教育督導力量，確保教育督導機構獨立行使職能。（責任單位：教育督導委員會辦公室、各成員單位，黨委編辦，各師市。排在首位的為牽頭單位，下同）

（四）全面落實教育督導職能。各級教育督導機構要嚴格依照《教育督導條例》等法律法規，強化督政、督學、評估監測職能。教育督導機構每年組織一次綜合督導，根據需要開展專項督導，加強對師市履行教育職責及學校辦學行為規範的督導，重在發現問題、診斷問題、督促整改，確保黨和國家的教育方針政策落地生根。（責任單位：教育督導委員會辦公室、各成員單位，各師市）

（五）充分發揮教育督導委員會成員單位作用。完善教育督導委員會工作規程，明晰成員單位職責，建立溝通聯絡機制，形成統一協調、分工負責、齊抓共管的工作格局。各級教育

督导委员会成员单位要实行联络员制度，安排联络员负责具体联系教育督导工作。教育督导委员会成员要积极参加督导，每年至少带队或参与一次教育督导工作，履行应尽职责。根据新时期教育督政的新任务，特邀人大代表、政协委员和行业专业人员，组建特约教育督导员队伍，参与督政工作。

（责任单位：教育督导委员会办公室、各成员单位，各师市）

（六）强化对师市教育督导机构的指导。教育督导机构要加强对师市教育督导机构的指导和管理，师市教育督导机构的年度工作计划、重大事项和督导结果须向教育督导机构报告。

（责任单位：教育督导委员会办公室、各成员单位，各师市）

（七）加强对师市履行教育职责的督导。完善师市履行教育职责评价体系，定期开展督导评价工作。重点督导评价\_、\_重大教育决策部署和党委、工作要求贯彻落实情况，主要包括办学标准执行、教育投入落实和经费管理、教师编制待遇、教育改革、国家通用语言文字教学、教育扶贫和重大教育工程项目实施等情况。各级教育督导机构要集中研究督导发现的问题，督促整改落实，确保督导发挥作用。加强师域义务教育均衡发展的督导评估和监测复查工作，开展学前教育普及普惠督导评估工作，完善控辍保学督导机制和考核问责机制。组织教育热点难点问题和工作重点专项督导，及时开展重大教育突发事件督导。（责任单位：教育督导委员会办公室、各成员单位，各师市）

（八）加强对学校的督导。按照国家相关政策和标准，建立和完善学校督导制度，对学校开展经常性督导。重点督导学校落实立德树人情况，主要包括学校党建及党建带团建队建、教育教学、科学研究、师德师风、资源配置、教育收费、安全稳定等情况。指导学校建立自我督導體系，优化学校内部治理。完善督学责任区制度，落实常态督导，督促学校规范办学行为。学校校（园）长在一个任期结束时，要接受一次综合督导。各级要加强对民办学校的全方位督导。（责任单位：教育督导委员会办公室、各成员单位，各师市）

（九）加强和改进教育评估监测。建立健全各级各类教育监测制度，引导督促学校遵循教育规律，聚焦教育教学质量。完善评估监测指标体系，科学制定评估监测标准和规程，加强对学校教师队伍建设、办学条件和教育教学质量的评估监测。开展幼儿园办园行为、义务教育各学科学习质量、中等职业学校办学能力、高等职业院校适应社会需求能力评估。继续实施高等教育评估，开展硕士学位论文抽检，探索学士学位论文（毕业设计）抽检，严肃处理学位论文造假等学术不端行为。统筹优化教育事业单位职能配置、机构设置，落实教育督导监测评估职能。积极探索建立各级教育督导机构通过政府购买服务方式、委托第三方评估监测机构和社会组织开展教育评估监测的工作机制。（责任单位：教育督导委员会办公室，教育局，各师市）

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇三

绩效管理是现代政府管理的前沿课题，也是国内外研究的热点问题。作为政府的职能部门，如何科学建立以绩效考核为目的的公务员管理新模式是面临的新课题，也是加强干部队伍管理，提高工作效率的一种有效途径。近年来，国内各级在这方面相继做了一些有益的探索和尝试，也取得了一些成效和经验，但总体上还处于摸索和起步阶段，并存在许多问题，需要改进和完善。笔者结合工作实际，对公务员绩效管理存在问题分析基础上，谈点对策。

### 一、当前公务员绩效管理存在问题

当前，各级，特别是高层已充分认识到绩效管理的重要性，并相继进行了一些探索，取得了一些成效，但是受多种因素的影响，各地进展不一，在考核内容和模式上也不尽相同，还需不断改进和完善。

#### （一）当前公务员绩效管理存在的问题

(1) 在考核内容上，只有原则性规定，缺乏细化指标。公务员考核内容都以“德、能、勤、绩、廉”为评价标准，考核内容非常模糊笼统，如“德”和“廉”就很难评估，而且过于公式化，部门之间、被考核者之间缺乏可比性，考核的最终结果是否“客观公正”基本依据主管人员和考核官员的主观判断。

(2) 在考核层次上，没有考虑级别和部门差异，缺乏针对性。人员虽然都是国家公务员，但是各个部门、不同级别的人员工作职责不一样，所担负的责任不一样，考核的内容也应不一样。但目前基本都采用一样的标准进行考核，忽视了部门的差别、层级的差别、职务的差别，缺乏针对性。

(3) 在考核时效上，以考核为主，日常考核不到位。虽然在开展绩效考核时，也强调考核与平时考核相结合，“考核应以平时考核为基础”，但在实际操作中，往往停留在年终的一次性考评上，而忽视了日常考核，致使考核依据不全，考核结果不全面、不准确、不真实，缺乏权威性。

(1) 考核指标设置存在两级分化。要么过于简单，指标设置过粗，共性指标多，个性指标少，没有体现差别，易使考核流于形式，难以发挥激励作用；要么过于复杂具体，指标体系庞大，落实起来难以操作，而且工作量大。

(2) 考核指标设置上存在不公平和不合理性。由于的各个岗位工作职责不尽相同，在反映工作实绩的指标设置上就不一样，有的虽然考虑了这一点，但是存在不公平和不合理性，易量化的岗位指标较细、较严，不易量化的岗位指标较松、较模糊，带来事实的不公。

(3) 定性考核指标与定量考核指标没有很好的结合。我国公务员考核虽然明确强调采取定性定量相结合的原则，但在公务员绩效考核的工作实际中，往往是单一的强调定量分析或定性分析，使二者割裂开来，失去其互补性。比如，在年

底绩效考核中会得出大量的定量数据，而这些数据只是简单的罗列并没有进行全面细致的定性分析，这样得出的考核结论不仅会有偏差，也违背了公务员考核的公正性、公平性。

前都基本采取人机相结合的考核方式，但绝大部分基础性考核都以手工考核为主，计算机考核为辅，不仅工作量很大，而且受人为因素影响大，主观色彩较浓。

(2) 在考核设计上，一般注重内部考核，缺少外部参与。当前的绩效考核无论在指标设置上，还是在考核形式上，都只注重内部，以内部考核为主，缺少公众和纳税人的参与，考核结果不全面。

(3) 在内部考核上，以上级对下级的考核为主，干部群众参与度低。由于目前政府部门的考核往往以上级评定为主，由上级说了算，所以在开展绩效考核时，也大都采取以上级考核下级为主，围绕着上级的指挥棒转，下级只有被动服从和落实，在考核内容和指标设置上没有上下互动，难以引起干部的共鸣，致使干部的参与积极性不高。

(1) 绩效考核的结果反馈不到位。考核结果的反馈是绩效管理过程中非常重要的环节，它既是考核者与被考核者互动的过程，也是检验整个考核体系是否科学、合理的过程，所以不能走过场，更不能省略。而目前在对人员反馈考核结果时，有的只反映考核等次，有的只反映领导的评语，没有考虑被考核人的反应，有的甚至不反馈，被考核者仅仅作为一个被动的客体接受考核主体的单向评价。

(2) 绩效考核的结果运用不科学。有的仅作为人员等次评定和评优评先的依据，有的仅作为年终发放奖金的依据，没有将考核结果与人员的晋职、晋级和工资晋升以及考察学习、工作调动等方面结合起来，考核结果没有得到科学运用。

(3) 绩效考核的激励作用发挥不足。正因为考核结果没有得

到很好的运用，所以它的激励作用也非常有限，特别是只将考核结果作为等次评定的，优秀等次的有比例限制，不称职的由于种种原因总是极少数，绝大多数被考核者都集中在称职这一等次上，忽视了个人之间能力、实绩的差别，不能对人员的贡献大小予以准确的评价，这样就难以达到奖优罚劣的激励效果，使得考核激励功能弱化。

## 二、完善公务员绩效管理的基本对策

如何进一步规范和完善绩效管理，更好地发挥它的激励作用，是摆在各级面前的重要课题。笔者就如何进一步完善公务员绩效管理谈谈自己的看法，提一些不成熟的意见和建议。

（一）创新绩效管理机制，增强绩效考核的权威性。政府绩效管理要想真正有突破，取得实质性的成效，还必须从体制、机制入手，为绩效管理的顺利推行营造好的法律环境、体制环境和制度环境。开展公务员绩效管理同样受到体制、机制的制约，需要改革和完善，同时还需创新考核方式。

1、改革现有管理体制，为绩效管理提供环境支持。当前影响和制约开展公务员绩效管理的体制、机制主要是两个方面：一个是我国公务员管理体制；一个是内部的管理体制。

（1）改革公务员的现行管理体制。公务员管理体制属行政管理体制改革范畴。要改善目前我国政府绩效管理的现状，就需要进一步深化政府行政管理体制改革，特别是在国家公务员管理上，可借鉴西方国家的管理模式，逐步建立政务类公务员与事务类公务员相对分离的管理体制，对不同类型的公务员实行分类管理，便于分类考核。

两家管理水平不一，而且在管辖范围、所管税种方面，你中有我，我中有你，既不便于规范管理，又给纳税人增加了不必要的负担，通过两家合并，既有利于增强整体管理水平和调控能力，同时也为推行绩效管理搭建一个统一的平台。



二是在“人、财、物”的管理上适当放权，为绩效管理的推行在政治上和经济上提供支持，特别是下级可制定更多的激励措施，进一步扩大绩效考核在结果运用上对干部的激励空间。过来“人、财、物”的决定权基本在上面，使用权又在下面，这种相对分离的管理现状看起来似乎很合理，实际上不利于基层对“人、财、物”的管理，特别是用于对干部的激励措施非常有限，建议适当放权。三是建立“横向”交流机制，增加人员的进出通道。通过绩效管理，可将连续几年考核排名靠前又有能力的干部推荐到其他部门任职，多次考核不合格者可实行待岗或淘汰，其他部门的公务员也可参加的职位竞争，积极构建人才流动和循环机制，这样既有利于增加现有人员的责任心和紧迫感，同时也拓展了绩效考核的结果运用。

(1) 要尽快建立公务员分类管理制度。建立公务员分类管理制度就是要探索对不同类型公务员的管理模式，其前提是要实现政务类公务员与事务类公务员的相对分离，并通过制度的建立来保证政务类公务员和业务类公务员的分别管理，改变当前这种“政事一体”的混合管理所呈现出的种种弊端。如对政务类公务员要严格按照宪法和组织法进行管理，实行任期制，可根据公务员分类管理制度的有关规定，结合部门特点，正确定位，搞好人员的角色划分。

(2) 要将公务员绩效管理法制化。即国家必须通过强制手段，以法律的形式来推进公务员绩效管理。当前我国《公务员法》虽然规定了要对公务员实行考核，进行等次评定，但是很笼统、很模糊，需要进一步探索和完善公务员绩效管理的实施细则，如对公务员绩效管理的考核体系、考核主体、考核对象、考核内容、考核方式、考核结果等基本要素做出详细的规定；探索建立专门的、独立的绩效考核机构，配备专业的考核人员，最好是能通过立法的形式予以确认和保证，以增强绩效管理的权威性和规范性。

3、创新考核手段，减少考核中人为因素的影响。创新考核手

段就是要实现以人或人机相结合的考核方式向以计算机考核为主的方式转变。过来的绩效考核基本以手工考核或人机相结合的方式进行，人为因素影响比较大，随着近几年信息化建设的不断加强，的各项工作基本上都是依托计算机系统来完成的，各项税收管理活动可进行全过程监控，工作的事务是可以记录与衡量的，各岗位具有明确的规章制度，工作有时间和质量标准，建立一套科学有效的绩效管理系统，是有条件的，这样既避免了考核统计口径不一致的问题和人为的影响因素，又可以节省考核时间和人力，还可以体现计算机考核的机动性和灵活性，且考核结果相对公正。重点是如何解决好“规范流程、遵章守制、落实责任、实施考核”相统一的问题。

1、完善的岗责体系，为考核指标设定提供依据。岗责体系的建立和完善是开展绩效管理的基础工作，也是设定考核指标的前提，只有每个岗位职责明确了，才能依据工作职责制定考核指标进行考核。可根据《税收征管法》和《税收征管操作规程》的要求，围绕管理、税款征收、检查等方面，细化每个部门和岗位的工作职责，并通过制度的形式予以规范。

于被考人员比对，从而提高绩效考核的准确性。当然，纯粹的量化考核也不行，有些岗位、有些工作既有定量的内容，也有定性的内容，这就要坚持定性定量考核相结合，而且只有定性定量考核的充分结合，才能使绩效考核的公正性、公平性、科学性得到充分的体现。

3、突出岗位特点，注重个人工作实绩，增强考核指标的针对性。部门多，各岗位的职责不尽相同，既有公共部分，又有个性特点，在设置考核指标时，一定要突出岗位特点，合理安排做到共性考核指标和个性考核指标相结合，增强考核指标的针对性。只有坚持共性考核指标和个性考核指标的有机统一，才能既确保共同的工作、全局性的工作能够落实，又能确保本职工作、部门的工作能够完成。同时，在考核指标设置上要注重个人实绩，要把工作实绩摆在第一位，真正让

实绩来评价干部。

1、坚持领导考核与群众考核相结合，增加群众考核的比重。一般而言，效率最高的就是来自上级的绩效考核，也是当前政府部门用得最多的考核形式，但是有其特殊性，既是“垂直”管理，又是“双重”领导，同时又面对广大纳税人，单纯依靠领导和上级考核是不够的，至少是不全面的，很可能形成“对上负责，对下不负责”的状况，坚持领导考核与群众考核相结合，增加群众考核的比重，让广大干部也成为考核的主体，积极引导他们参与绩效考核，发挥他们对绩效考核的监督作用。

2、内部考核测评与外部意见相结合，保证考核结果的全面性。面临是广大纳税人，既要“收好税”，又要“服好务”是人员的职责和使命，所以对人员的绩效考核光有上级、同级和下级的参与还不完整，还需引入纳税人等服务对象和外界部门的参与，听取他们的意见，把他们的意见纳入到绩效考核范围，作为考核的依据之一，才能更准确、更全面地反映干部的工作实绩。

3、日常考核与考核相结合，增强考核结果的时效性。绩效考核结果能否客观、公正，在考核的频率和时间点的把握上也很关键，既要有平时既日常考核，也要有年终总结性的考核，要坚持平时考核和考核相结合，才能保证考核结果准确有效。日常考核可以按月、按季，也可按半年，主要考核人员在日常工作中的政治态度、思想表现以及完成工作任务的情况、取得的成绩和造成的失误。年终考核是总结性考核，具有权威性，它必须以平时考核为基础，体现考核工作的持续性与阶段性的统一，通过年终考核形成考核意见，得出被考核者的考核结论。

1、建立健全监督和反馈机制，增强绩效管理的互动性。绩效管理要求将考核情况和考核结果进行及时反馈，绩效反馈也即绩效面谈，是考核主体与被考核者间的一个沟通和互动的

过程，既有利于被考核者及时了解到自己的考核结果，存在的不足，便于考核者之间比对分析，使其改进和提高，同时也是被考核者对绩效管理过程的监督，使绩效管理得到不断的完善与发展。在进行公务员绩效管理过程中要进一步建立健全考核反馈机制，就反馈内容和反馈形式进行界定，在反馈内容上可重点考虑考核过程情况、整个考核结果情况及个人考核情况，听取被考核者的反馈意见，对考核工作进行跟踪和评估；同时大力推行政务公开，建立民意测验、考核问责制，把考核反馈延伸到对考核工作的事前、事中和事后监督之中，拓宽干部的参与渠道，提高他们的积极性。

效考核的结果运用制度，是绩效管理价值实现、行为推动的根本保障，也是干部对绩效管理认不认同，感不感兴趣的关键所在。在这方面可采取：一是考虑将部分奖金与考核结果挂钩，体现“按劳分配、多劳多得”的原则；二是对连续几年评分结果始终考前的可考虑授予“岗位标兵”、“岗位能手”、“工作带头人”等荣誉称号，或在公务员年终考评时直接定为“优秀”等次，体现物质奖励与精神奖励并重的原则；三是对考核靠前的或评分上升较快的，可以考虑优先给予参加相应培训和学习考察的机会，将干部的培养与自身的工作态度达成关联，使其知识水平和工作能力得以持续提升；四是可考虑将职务升迁、晋职晋级和绩效考核得分挂钩，使职务提升与工作实绩之间形成直接的关联关系；五是对考核靠后或居末者，要进行相应的问责，体现奖勤罚懒、奖优罚劣的原则。通过以上结果的运用，要逐步形成一种竞争向上、争先创优的激励氛围，让能干事、会干事、干成事的干部有所为、有其位；让无为者感到有压力，迫使其去想事、去做事，以充分调动干部的工作积极性，最大限度地挖掘干部的潜力。

（1）可将共性指标结合岗位职责先行在中进行规范，并在绩效考核中占有一定的权重，具体指标可由各级根据各地的实际情况自行设定，这样既保证了系统上下全局性工作的开展，又可充分发挥地方参与的积极性，增强他们对考核工作的调

控力度。

(2) 适当下放权力，让下级特别是基层在绩效考核过程和结果运用中有更多的操作空间，以进一步增强绩效考核的激励作用。在这方面除了前面所说的在“人、财、物”的管理权上适当下放外，还包括对干部子女、家属的关心和管理。

(3) 制定配套政策，完善绩效考核结果的运用制度。一是建议取消公务员评优评先指标的制度设计，采取评先评优直接与考核结果挂钩。先行确定评优指标的做法既不科学起不到激励作用，相反还容易产生矛盾等负面效应。因为公务员岗位不同，无法横向比较，按一定比例评优，最直接的后果就是导致各单位各部门层层按比例分配评优指标，再优秀的部门与再差的部门都是一样的指标比例，导致评出来的“优秀”并不优秀的情况很普遍，评优失去了应有的激励效应不说，还可能打击那些真正优秀但由于指标限制而未被评上优秀的人的积极性，给各单位内部带来许多矛盾和弊端。二是要将考核结果与加薪、晋级挂钩，把考核结果作为人员加薪、晋级的重要依据，而不仅仅依靠年龄、资历去加薪、晋级。三是要制定配套政策，对那些业绩突出、品行良好的公务员不仅要加大物质激励，还要给他们更多的精神激励，提供施展才能的平台；对那些不作为、乱作为甚至违法乱纪的公务员，要严格惩处力度，确保绩效考核不变味，真正发挥绩效管理的导向和激励作用。

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇四

各市财政局、教育局，省直有关部门：

高职教育承担着优化高等教育结构和人力资源结构的重要职责。近年来，在各级各部门的共同努力下，我省高职教育经费投入持续增长，推动了高职教育事业快速发展，培养了大批高素质技术技能人才，为推进我省经济社会发展作出了

重要贡献。但是，由于多种原因，目前高职教育投入仍然存在一些问题：多渠道筹措经费和财政生均拨款稳定投入机制不够健全，高职院校总体投入水平偏低，区域间差异较大；激励高职院校改革的财政投入导向作用不够明显；高职教育经费绩效管理基础薄弱等。新形势下，建立以改革和绩效为导向的高职院校生均拨款制度，进一步加大高职教育财政投入，逐步健全多渠道筹措高职教育经费的机制，鼓励引导社会力量举办职业教育，有利于推动高职教育深化改革，整体提高现代职业教育办学水平和人才培养质量；有利于优化高等教育结构，培养更多高素质技术技能人才；有利于高职教育更好地为深入实施创新驱动发展战略，加快转方式、调结构、促升级提供人才支撑；有利于促进就业和改善民生。

(一)明确责任。按照职业教育分级管理体制，省级统筹推动全省建立公办高职院校生均拨款制度，并负责落实省属高职院校经费。市级是建立市属公办高职院校生均拨款制度的责任主体，市财政要加大对高职院校的投入，不断提高市属公办高职院校生均拨款水平，省财政对市级给予奖补。

(二)多元投入。处理好政府与市场、政府与社会的关系。坚持政府投入的主渠道作用，优化财政支出结构，不断加大投入力度，新增财政投入要向包括高职教育在内的职业教育倾斜。同时，防止财政“大包大揽”，充分发挥市场机制作用，积极引导社会资本投入，进一步完善多渠道筹措高职教育经费的机制，鼓励企业和社会力量采取直接投资或捐赠等形式参与举办职业教育，促进高职教育经费投入稳定增长。

(三)促进改革。发挥财政资金激励引导作用，建立高职院校生均拨款制度要与深化校企合作等改革创新相结合，形成激励相容、奖优扶优的机制，促进高职院校面向市场、面向就业，改革创新人才培养模式，提高人才培养质量。

(四)注重绩效。切实提高财政资金使用效益，建立高职院校生均拨款制度要与强化绩效管理相结合，体现目标和结果导

向，将绩效理念和绩效要求贯穿于高职教育经费分配使用的全过程。

(一)实施范围。建立高职院校生均拨款制度，覆盖我省独立设置的所有公办高等职业院校。

(二)拨款标准。2019年，全省高职院校生均财政拨款要达到11000元，2019年达到12019元。生均财政拨款，是指政府收支分类科目“2050305高等职业教育”中，各级公共财政预算年度安排的高职院校经费(包括基本支出和项目支出)，按全日制高等职业学历教育在校生人数折算的平均水平。该拨款标准为全省总目标，不是对每所高职院校的平均安排。

省财政将逐步提高省属高职院校生均拨款水平，各市也要根据本地区经济社会发展水平、专业办学成本、学费收入等因素，科学合理确定高职院校生均拨款标准，并逐步形成动态调整机制。

(三)奖补机制。从2019年起，省财政建立综合奖补机制，激励和引导各市提高生均拨款水平，促进高职教育改革发展。综合奖补包括拨款标准奖补和改革绩效奖补两部分。

1. 拨款标准奖补。根据各市提高高职院校生均财政拨款水平情况核定。2019年以前，对生均拨款未达到12019元的市，省财政以2019年为基期，对各市利用自有财力提高生均拨款水平部分，按30%的比例给予拨款标准奖补。对于生均拨款已达到12019元且以后年度不低于这一水平的市，省财政给予拨款标准定额奖补并稳定支持。

2. 改革绩效奖补。根据各市推进高职院校改革进展情况核定。从2019年起，省教育厅、省财政厅每年对各市推进高职院校改革进展情况监测，主要包括优化专业结构、深化校企合作、加快教学改革与产业转型升级衔接、加强双师型教师队伍建设、鼓励社会力量兴办高职教育、提升高职院校社会

服务能力等方面，省财政依据监测结果和相关数据，对各市给予改革绩效奖补。

(四)拨款导向。在建立高职院校生均拨款制度过程中，要切实体现改革和绩效导向。以学生规模存量调整为重点，切实加强高职院校内涵建设。防止出现吃“大锅饭”和盲目扩招的问题。拨款向改革力度大、办学效益好、就业质量高、校企合作紧密的学校倾斜，向管理水平高的学校倾斜，向产业转型升级亟需的专业以及农林水地矿油等艰苦行业专业倾斜，引导高职院校合理定位，办出特色和水平。

(一)切实加强组织领导。各级财政、教育等部门要落实工作职责，健全工作机制，共同推进建立公办高职院校生均拨款制度。同时，要加强对民办高职院校的规范管理和科学引导，制定完善相关政策，积极探索通过政府补贴、购买服务等多种形式，鼓励企业和社会力量参与举办职业教育，促进民办高职教育发展。

(二)着力推进改革创新。各地各部门应积极推动高职院校围绕发展现代高职教育转变办学理念，以服务经济社会发展为宗旨，以促进就业为导向，合理确定办学定位，调整和设置专业，强化内涵建设，改革人才培养模式，积极推进校企合作制度化，将产教融合理念贯穿于人才培养工作各个环节，大力推进高职教育改革创新，促进各高职院校在不同层次、不同领域办出水平、办出特色。

(三)积极开展绩效评价。各地各部门要积极探索高职教育经费使用绩效评价机制，制定科学合理的评价指标和管理办法，扎实开展绩效评价工作，并充分利用评价结果，调整完善政策措施，不断提高经费使用管理水平。

(四)切实加强管理监督。各地各部门要进一步加强基础工作，确保学生信息真实准确。要加大对高职教育经费使用管理情况的监督检查力度，督促高职院校严格执行《高等学校财务



制度》、《高等学校会计制度》等相关规定，建立健全管理制度。高职院校要切实加强管理，完善经费使用内部稽核和内控制度；强化预算管理，防范财务风险；积极配合审计、监察等部门开展相关检查，对发现的问题及时整改；按照有关规定公开财务信息，自觉接受广大师生员工和社会监督，确保经费使用安全、规范、有效。

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇五

今天的党课老师给我们深入讲解了改革开放促进发展的巨大作用。这让我们对改革开放30年来我们取得的巨大成就更加深入理解。我总结了一下我们学习的要点，向党组织汇报。

改革开放为什么会取得如此巨大的历史性成就？需要进行认真研究和科学总结。最核心、最根本的原因还需要从改革开放的机制上寻找。实际上，改革就是制度及相应的体制和机制的调整与转变。归根到底是各种权力和利益关系的调整与转变。符合实际、适应要求、顺应潮流的改革能相对平和地解决社会的突出问题，达到强动力、提效率和保公平的目的；全面、适度和有序的开放能搭建起更大的社会舞台，达到知优劣、明先后和增压力的目的。这对于我们的现代化建设和民族复兴的伟业是极端重要的，笔者认为这是我们必须毫不动摇坚持改革开放的根本原因所在。

从改革上讲，对中国来说，要在保持稳定和加快发展的同时进行社会变革，直到今天也只有改革是最合适的方式。凡是阻碍经济发展及社会进步的体制、显失公平和缺乏效率的机制，导致腐化与泯灭生机的管理，都应该进行改革。产生、引起和强化了这些问题的旧的改革还必须通过再改革来解决。在社会主义社会的各个历史阶段，都需要根据经济社会发展的要求，适时地通过改革不断推进社会主义制度自我完善和发展，只有这样才能使社会主义制度充满生机和活力。

我希望在我们这一代的努力下，祖国会迎来新的发展。请党组织考验我们，帮助我们，让我们早日成为栋梁之才！

此致

敬礼

汇报人：

x年xx月xx日

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇六

一、全力做好城镇及农村最低生活保障工作。

加强低保工作，规范化管理，继续实行低保金按月银行发放。进一步扩大低保面，严格规范低保申请审查程序，确保把真正困难的群众全部纳入低保范围。对现有低保户严格进行核查，确保应保尽保，不能保的坚决取消。9月份农村低保户为652户，保障人口1303人。9月份发放保障金121140元，前三季度共发放保障金951740元。城镇低保现有户数为76户，保障人口118人，9月份发放保障金28428元，前三季度共发放保障金275829元。坚持严格依法办事，接受群众监督，逐步实现了城镇低保工作制度化、规范化。取得了群众信任，维护了社会稳定。

二、积极做好优抚工作。

开展以“办实事、解难题、做贡献”为主要内容的双拥共建活动。认真落实优抚政策，将优抚对象享受的各项抚恤、补助、优待政策落到实处。协助党委政府做好了部队退役士兵的安抚工作，走访特困对象，为他们答疑解惑，凝聚了人心。做好优抚对象的调查摸底。为生病的优抚对象办理住院医疗补助5人次，共计13331元，及时兑付现金。

### 三、切实加强救灾、救济工作。

完善救灾救济预案，加强灾害监测评估和救灾信息网络建设，提高灾害紧急救助能力，积极组织灾区群众开展生产自救，开展对农村特困家庭的排查摸底工作，合理制定保障标准，妥善安排好春荒、冬令农村困难群众的生产生活问题。按月解决好困难群众的大病救助和临时救济，临时救济与定期救助互相补充，做到了公平、公正、公开，真正做到了为人民群众排忧解难。春节发放特困户慰问款450500元，重点针对三无人员、优抚对象、重点工程拆迁困难户、下岗职工困难户、老党员困难户、老基层干部困难户、因灾、因病、因祸、因残致贫困难户。上半年共兑付大病救助45人次，总计165140元。三季度报送大病救助28人次。为26名贫困大、中学生申请办理了慈善助学。核实评定安居工程34户，为每户争取建房款2万元。为6户五保老人修葺改善了房屋。

### 四、精神病人救助工作全面铺开。

坚持对精神病人的免费药物救助，全镇共有243人次领取了价值28497元的药物，为精神病患者解除了部分忧愁，节省了大量的医药费和交通费，得到了群众的好评。逢双月的1日为路口镇的精神病人药物救助日，遇节假日不休。

### 五、推行村务公开工作，抓好第八次村委会换届选举工作。

村务公开工作得到了领导重视，由民政主抓，各村(社区)落实，8个村2个社区全面进行了村务公开。并统一了公示栏的式样，设置了规范化的村务公开公示栏，由民政督促各村和社区及时完整准确地公开各项事务，确保群众的知情权。凡属人民群众关心和涉及群众切身利益的热点问题都在公示栏内可以体现，被群众称为明白墙。切实抓好第八次村委会换届选举工作，镇召开了动员大会，并多次进行业务培训。选举工作由民政主抓，各联村干部到村协助，严格做到依法依规依程序，确保人民行使当家作主的权利。各村工作进展顺

利，9个行政村、社区全部一次选举成功。4月6日选举工作按期全面结束，圆满实现了预期目标。

## 六、进一步深化社区建设工作。

加强社区干部培训，改善办公条件，拓宽服务领域，不断提高社区建设的整体水平。路口社区实行了“一站式”办公，使用了社区事务管理软件进行管理。对社区门牌、路牌进行规范，方便了群众。

## 七、认真做好敬老院工作。

在敬老院正常运转的前提下，着重将敬老院生产和生活结合起来，尽量做到以院养院。加强内部管理，给老人们营造了一个安逸的居住环境。现敬老院共入住39人，生存情况良好。拟新建一座高标准的敬老院，现已择址待建。

## 八、认真落实殡改工作。

在全镇统一思想，落实责任，明确作法和要求，全面推动我镇的殡改工作。成立了路口镇殡葬服务公司，高标准的公益性墓地已建成。同时按660元/人的标准对死亡人员火化费及运输费按月兑付。全镇无一例违法土葬。

## 九、积极做好残疾人事业。

搞好全镇重度残疾人的调查摸底及按月补助。协助县残联开展“20xx年长沙市福彩复明工程”白内障复明手术和“20xx年长沙市福彩助残行动”普及型假肢安装。集中组织疑似白内障患者到路口卫生院进行2次筛查，建议免费手术18人。搞好全镇残疾人康复需求的摸底调查。使残疾人的生活状况和精神风貌有明显好转，残疾人的教育、就业、康复得到社会保障。

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇七

生活中，我们总是徘徊在得与失之间。这时就有了选择，同时也有了放手。有时候，面对取舍，真的很难做出放手因为这些东西真的很美丽，很精彩，很迷人，但当你放手它之后，你会猛地发现：原来放手也是一种智慧。放手其实是另一种形式的选择，让我们打开尘封的记忆，不难发现：有些人放手少许而获得许多，有些人因放手而一夜成名。

比尔·盖茨，这个闪光的名字，难道他就没有过放手吗？他曾经放手过：在上大学的时候，一堂计算机课上，他与一个志同道合的朋友坐在一起，谈论着如果成功研制某软件，就会使整个计算机领域产生空前飞跃。他提议辍学研制该软件，那个朋友犹豫了，最终他拒绝了。但是比尔·盖茨知道有些东西可以放手，可有些东西永远也不能放手，他放手了上学深造的机会，得到的却是三年后的成功。正因这可贵的放手，使比尔·盖茨在自己的领域自由翱翔。

放手看似艰难，其实很简单；放手看若普通，其实体现了一个人崇高的精神。

有这样一个真实的故事：某公司给了一位记者一笔丰厚的资金，要她帮助做一份宣传报道，报道一下本公司的产品质量如何好，价格如何低廉。但当这位记者参观这个公司的时候却发现此公司产品质量不过关，这时她犹豫了，最终她还是拒绝了该公司老板的请求。因为，她懂得不该拥有的就应该舍弃。金钱的确诱人，但良心还是最重要的。这个记者放手了金钱，但是她没有违背自己的良心，可见她精神的伟大。

有时，放手也是一种智慧，学会放手，或许你将得到更多，不再彷徨，走向成功，从学会放手开始！

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇八

为了促进学校全面、持续、高质量发展，完善绩效工资制度，在上级主管部门核定的绩效工资总量内，建立科学的考核评价和分配机制，进一步激活学校内部活力，充分调动广大教职员工的积极性，提高工作效率。根据《商丘市人民政府办公室关于市直事业单位实施绩效工资的意见》（商政办〔20xx〕94号）精神，结合我校实际，制订本方案。

- 1、坚持“三个有利于”的原则，即有利于促进学校发展，有利于调动广大教职工的工作积极性和创造性，有利于激励优秀人才快速成长。
- 2、坚持按劳分配、优劳优酬的原则，将绩效工资分配水平与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩。
- 3、坚持向教学一线倾斜、向优秀人才倾斜的原则，稳定教师队伍，吸引优秀人才，促进高水平、高素质的教学、管理和队伍建设。
- 4、坚持科学考评的原则，健全考评体系，完善考评制度，严格考评程序，将履职尽责情况与完成工作的数量、质量和效益纳入绩效工资分配体系。
- 5、坚持效率优先、兼顾公平的原则，统筹考虑教学、科研、教辅、管理及服务各方面人员积极性的调动。
- 6、坚持量入为出、激励为主的原则，根据学校的发展情况，合理安排绩效工资分配资金，使全体教职工共享学校改革发展的成果。

本方案所指绩效工资是指奖励性绩效工资，包括：工作量绩效、考勤考核奖励、辅导员津贴、值班费、教育教学质量奖等，奖励标准如下。

## （一）工作量绩效

### 1、教师超学时奖励标准

略

其他人员以教师超学时津贴平均数为系数1计算。

2、厅级工作量绩效标准。根据《商丘市人民政府办公室关于市直事业单位实施绩效工资的意见》（商政办〔20xx〕94号）文件执行。

### 3、党政管理人员绩效标准（系数）

### 4、非教学系列专业技术人员绩效标准（系数）

### 5、工勤系列人员绩效标准（系数）

## （二）考勤考核奖励

根据在岗人员当年完成岗位规定的工作量，经考勤考核情况核算后所支付的绩效。

## （三）辅导员津贴

辅导员工作量绩效系数执行党政管理人员标准。另外根据专兼职辅导员带班人数，按照在校生2元/月/生的标准、实习生1元/月/生的标准按月发放辅导员津贴。

## （四）值班费

按照《关于转发豫人社办〔20xx〕77号进一步加强机关事业单位岗位津贴和福利管理工作的通知》（商人社办〔20xx〕53号）文件执行。

## （五）教育教学质量奖

按照《商丘医学高等专科学校教育教学奖实施意见》（校党字[20xx]46号）文件执行。

1、教师课时由教务处负责汇总核实，报学校人事处核算后按超学时标准计算超学时绩效津贴。

2、辅导员津贴，由学生处将每位辅导员管理班级人数及考核情况报学校人事处统计发放。

3、管理、服务等其他人员工作量绩效津贴，根据超学时津贴统计，核算出系数额值，按照系数标准进行计算奖励津贴。

4、教学与管理“双肩挑”人员承担教学任务者，原则上校领导每周不超过4学时；教学院部中层正副职每周不超过12学时；其他“双肩挑”人员每周不超过8学时（教学院部教研室主任和实训中心主任不包括在内，但原则上应低于本课程专任教师的平均教学工作量）。此工作量按全年计算，在规定基数内的学时按专职教师超学时津贴标准计算，超出规定基数外的学时津贴不予发放。个别“双肩挑”人员确因课程需要而必须承担更多学时的，需经教学院部提前申请，并经教务处及主管校领导批准后，可以发放超学时奖励。

5、奖励性绩效工资按照考勤、考核结果发放。发放由学校人事处统一核算后，经人事处长、财务副校长签字批准后，由财务处发放。年终考评发放由人事处制定考评细则，各部门组织考评并将考评结果报人事处组织复核后发放。

## 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇九

入党动机是一个人要求入党的内在原因和真实目的，是推动其争取入党的精神力量，预备党员入党思想汇报。入党动机，这是每一名共产党员在入党前和入党后都要深深思考的问题。



入党动机正确与否，关系到党的纯洁性和党组织的战斗力和战斗力。对于要求入党的人来说，树立正确的入党动机，就是要树立正确的目标即共产主义的理想，要坚定为实现共产主义理想而奋斗的意志，即坚定共产主义信念。

正确的入党动机应该是：对社会主义祖国和人民充满热爱，信仰和坚持马克思主义科学真理特别是理论，愿意全心全意为人民服务，在建设有中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴、服务祖国的过程中实现人生价值，积极学习科学文化知识和共产主义的理论，不断从思想上丰富提高自己，坚定为共产主义奋斗的信念，由此而提出入党的要求。

作为入党积极分子的我们应该，认真学习马克思主义理论，加强马克思主义理论修养；树立正确的世界观、人生观、价值观；主动投身于社会实践，在改造客观世界的同时改造主观世界；用正确的入党动机克服不正确的入党动机；培养自律意识，提高批评与自我批评的自觉性来树立正确的入党动机，入党思想汇报《预备党员入党思想汇报》。

入党积极分子还应该懂得：端正入党动机，不是入党前一时的问题，而是一辈子的事情。有的人虽然组织上入了党，但端正入党动机的问题并没有完全解决；有的入党时动机是端正的，但后来放松了政治学习和思想改造，革命意志衰退了，甚至蜕化变质了。这些同志由于没有树立好或者未能经常保持正确的入党动机，即使组织上入了党，遇到适当的气候，还会犯错误。每个要求入党的同志都应引以为鉴，不论组织上是否入了党，都应做到首先在思想上真正入党；而且要长期地注意检查自己做党员的动机，克服那些不正确的思想，决不能入党前拼命干，入党后松一半。有正确的世界观、人生观、价值观，具备卓越的领导能力，防腐拒变的能力。

另外，端正入党动机是个长期的话题，我们要一直坚持。可以说，端正入党动机不仅是入党积极分子要回答的问题，而且是每个党员都要终身实践的课题。许多要求入党的同志从

提出入党申请的第一天起，就矢志不移、孜孜不倦地为党为国家为人民工作，以实际行动端正入党动机，达到了党员标准，成为光荣的\*\*党员。但也有少数人，忽冷忽热，起伏较大，最终没有实现自己的入党愿望。许多曾经为党为国家为人民作过大贡献的党员，后来却走上了腐朽犯罪的不归路，其重要原因就是没有持之以恒地加强党性锻炼，还在入党动机方面暴露出了大问题。

因此，对于我们要在端正入党动机的全过程中，严格严格再严格，实践实践再实践，坚持坚持再坚持，在继承正确入党动机基本内容的同时，不断地给它注入时代的新内容，使它蕴涵着时代的新精神，焕发出时代的新气息，使自己向着成为一名符合时代要求的合格党员的目标不断前进。这里最重要的是实践。要求入党的同志仅有入党的迫切愿望还不够，还必须见诸于行动，在实践中不断用切身体验来深化对党的认识，从而进一步端正自己的入党动机。例如，通过在社会主义现代化建设中作出积极的贡献，来体会全心全意为人民服务的宗旨；以吃苦在前、享受在后的实际行动，来体会为共产主义不惜牺牲一切的高尚情操；通过学习优秀党员的模范事迹，来增强自己对党的感情，激励自己的行动，等等。一句话，就是通过身边活生生的、实实在在的、投身于建设有中国特色社会主义伟大事业的实践活动，来加深对党和共产主义事业的认识，强化正确的入党动机。

此致

敬礼！

汇报人：

日期：

# 最新部队改革转隶个人思想汇报实用篇十

## 一、加强政治思想学习。

加强政治理论学习，是坚定理想信念、是保持奋发向上和与时俱进精神状态的动力源泉。在过去的的时间里，我自觉提高学习积极性，以积极的态度认真学习和领会党的路线和各项方针政策，及时把思想认识统一到中央的精神上来，并以此指导个人的言行。树立了“只为成功找方法，不为失败找理由”的个人工作信念，端正态度，积极工作。

## 二、完成本职岗位工作的情况。

三是对全局政务公开工作负责实施和监督。对现代化建设和计算机网络负责，对全局固定资产及车辆的使用、维修负责。在今后的工作中，我将继续不断学习、积极工作、一丝不苟，为我局工商行政管理工作的发展贡献自己的力量。

## 第二季度工作总结

### 一、积极学习，提高思想。

在日常工作中，能够有意识的不断发现问题，通过学习和思考来解决问题，在这个过程中，不断地提高自己，充实自己；在业余时间，主动关心国家大事，自觉阅读相关书籍，不断汲取有用的知识，扩大自己的知识面，提高自己的思想水平。

### 二、全力做好自己的本职工作。

在工作中，能够主动协助主任做好事务性的工作，对于办公室用品的采购能够做到购买计划及时申报，办公用品管理规范，争取在满足办公需要的基础上尽量节省开支；负责管理“四防安全”，在法定节假日之前，对全局各办公室进行检查，清理隐患，保证安全；负责机关卫生管理、协助主任组

织会议、机关外联;对机关用车进行协调、分配管理等。

在未来的工作中，我还将继续努力学习，见贤思齐，不断充实自己，不断提高自己，争取将自己的本职工作做的更好。

一、主动学习、不断积累、思想水平得到进一步提高。在过去的的时间里，我在工作中学习，在业余时间里学习，向老同志学习，向书本学习，学习法律条款，汲取办案经验，提高业务能力，改善思维方法，在探索中学习，在学习中思考，在思考中积累，在积累中不断进步。

二、努力做好本职工作。

一是做好公章的管理，严格执行公章管理制度，规范使用公章行为;二是协助主任做好政务性的工作：综合调研、信息宣传、政务公开、机关文秘、机关机要、统计、文件传阅等日常工作;三是做好档案的归档管理工作，对纸质档案按照规定统一、规范归档，对电子资料按类别进行统一的存储，避免遗漏和丢失。在未来的工作中，我将一如既往的努力学习，无论是在思想水平上还是业务能力上，不断积累、充实和提高自己，履职尽责，做好本职工作。