

# 2023年建立完善情况制度报告(优秀5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 建立完善情况制度报告篇一

建立执行案件信息披露制度，有利于当事人和社会各界的监督，有利于提高执行人员的执行水平和执法的自觉性，有利于法院领导及时掌握案情，支持和监督执行人员的工作。我认为在当前形势下是一个解决“执行难”问题、取得社会各界对法院执行工作支持理解的一个好的办法和措施。原来执行案件执行人员一人说了算，至于案情，领导不过问的话，只有执行人员一人了解，当事人来问的话，执行人员有时甚至爱理不理，这样对社会各界关心的一些典型案件，对社会各界来说甚至对当事人来说也可能是个谜。执行案件不公开，也给执行人员违法乱纪提供了可乘之机。若建立执行案件信息披露制度，则案件的排期执行时间、案件承办人、案件执行进度、执行案件的数量、被执行人可供执行的财产情况、执行标的物的评估情况和公开拍卖情况都公布于众，这样会加强执行人员的责任心，提高案件的透明度，提高工作效率，避免违法乱纪事件的发生。所以我认为执行案件信息披露制度应该制订。

## 二、如何建立执行案件信息披露制度

建立执行案件信息披露制度虽然说是一种好的做法，但我认为，建立执行案件信息披露制度，必须建立一整套严格的制度作为保证，同时注意以下几点：

一是做好保密工作。

执行案件并不是所有材料都要对外公开，涉及个人隐私、商业秘密、影响案件执行的信息材料等都不能对外公开，否则会造成不良影响，甚至影响案件的执行。这样，做好案件保密工作是建立执行案件信息披露制度必须解决好的问题。

## 二是建立案件披露审阅制度

我认为凡是需要向社会公开披露的案件，不能由执行人员一人说了算，要建立领导审阅制度。凡是需要向社会公开披露的案件，要层层把关，执行人员把需要公开的案件材料经庭长、局长、分管院长把关后，再向社会公开，这样，既能做到领导心中有数，也能让执行人员加强责任心。

## 三是选择典型案件

建立案件披露制度，并不是所有案件都要向社会各界公布，应该是选择一些有典型意义的案件，或者是在社会上有重大影响的案件，社会关注的案件。那类案件需要向社会公布上，可由执行局根据案情和社会关注程度有选择的上报院领导批准，避免造成不必要的负面影响。

## 四是要强化执行案件的合议制。

[1] [2]

## 建立完善情况制度报告篇二

内容提要：在执行活动中，由于多方面原因，执行瑕疵不能完全消除，执行行为的违法或不当，难免发生损害当事人和利害关系人权益的情形，因此有损害就必须有救济，本文试从执行救济的理论和现行法律的有关规定入手，就重塑我国执行救济制度略作探讨。

执行是人民法院执行机构依照法律规定的程序，运用国家强

制力依法采取执行措施，强制负有执行义务的公民、法人或其他组织完成一定义务，实现执行权利人权利的一种执法活动，由于执行行为的职权性和强制性，决定了其客体（执行标的）的不可抗辩性。但是执行活动实践中，由于多方面原因，执行瑕疵不可能完全消除，执行行为的违法或不当，难免发生损害当事人和利害关系人权益的情形，因此有损害就必须有救济，对执行程序中当事人和利害关系人权利的补救和保护，就是我们所说的执行救济。本文试从执行救济的理论和实践入手，就重塑我国执行救济制度略作探讨。

## 一、执行救济基本原理

执行救济，是指执行当事人或利害关系人因自己的合法权益受到执行法院违法或不当执行行为的侵害，依法请求采取保护和救济措施的法律制度。

透析执行救济概念，可以推出执行救济的四个构成要件。第一，执行法院实施了民事执行行为。执行救济是针对执行程序而设立的，没有执行程序，也就没有执行救济。第二，执行法院的执行行为具有违法性或不当性。执行法院的执行行为代表着国家意志，具有国家强制力，如果因为正当行使执行权，使债务人的财产减少或权利发生变更，则不存在救济问题，只有民事执行行为违法或不当才必须纠正，并对受害人采取补救措施。第三，当事人或案外人的合法权益受到损害。只有当事人或案外人合法权益受到执行行为侵害时，才有必要通过一定的程序予以救济，如果合法权益没有受到影响，则不存在救济的必要。第四，违法或不当执行行为与损害结果具有因果关系。只有当事人或案外人的损害是由于执行机关的违法或不当执行行为所造成，即违法或不当执行行为与损害结果之间存在因果关系时，才能采取纠正或补救措施。如果当事人或案外人损害是由于其他原因造成的，就不存在执行救济问题。

设置执行救济的目的，是对违法或不当执行行为所造成的消

极后果进行补救，以保护受害者的合法权益。在执行过程中，违法或不当执行行为所造成的消极后果是双重的，它一方面侵害了当事人或案外人的合法权益，另一方面又损害了人民法院的执法权威，影响了执行效率。因此执行救济的实质就是通过纠正违法或不当执行行为，一方面对受侵害人的合法权益进行补救，另一方面是有效监督人民法院依法行使执行权，确保执行中的司法公正。

根据执行救济的内容不同，可以将救济的方法分为程序上的救济和实体上的救济两种。程序上的执行救济方法称为执行异议，即执行当事人或利害关系人对执行法院违反法定执行程序的执行行为不服，请求执行法院予以纠正的救济方法。实体上的救济方法称为异议之诉，即执行当事人或利害关系人对执行根据所载的实体权利义务关系或执行标的物有争议，向执行法院提出要求变更的诉讼请求，这是解决民事执行实体问题的救济方法。

## 二、我国现行执行救济制度评述

我国民事诉讼法及最高人民法院关于执行工作若干规定只确立了两种执行救济方法。一是案外人异议，二是执行回转。

案外人异议。按照民事诉讼法第208条规定，案外人异议，是指执行过程中，没有参加执行程序的案外人对执行标的提出不同的意见，并主张独立的实体权利。根据规定，提起执行异议应当符合以下条件。第一，有权提出异议的主体，只能是案外人，即执行案件当事人以外的人。第二，必须是对执行标的提出异议，即认为对执行标的享有全部或部份所有权，或有其他足以排除强制执行的权利，如抵押权、留置权、典权、质权等。第三，案外人异议必须在执行程序开始后至执行程序终结前提出。案外人异议的救济程序是：案外人在执行过程中提出异议后，执行员应当依照法定的程序进行审查并作出处理。理由不成立的，予以驳回；理由成立的，由院长批准，中止执行。如果发现判决、裁定确有错误的，则按照审

判监督程序处理。

[1] [2] [3]

## 建立完善情况制度报告篇三

一、周会制度，在每周一集合全体部门人员开工作会议。

会议涉及内容基本上只要是工作上的都可以谈，但必须有会议目标，即主持者要通过此次会议达成什么目标。

具体到内容可包含：

- 1、传达公司公布的活动内容、管理要求、访客参观等加强部门人员重视程度。
- 2、制定工作任务并分解落实到组、个人。强调任务重要性，征询部门成员对任务的疑问，并及时给予明确回复确认。
- 3、对上周工作进行回顾，针对突出问题逐一分析，并对责任人提出意见甚至点名批评（点名批评，建议管理人员少用，个中含义自己体会）。
- 4、对绩效考核进行公布，征询部门人员意见反馈，对有疑问之处应当详细解释。
- 5、征询部门成员对工作意见及建议（不仅限于本部门），对涉及本部门与其他部门业务，可会上讨论拿出解决方案。
- 6、如有新成员加入，应当在会议开始前郑重向部门人员介绍，部门人员也需自我介绍，同时为新成员指定一位老员工带领作为“引路人”。

二、绩效考核制度□kpi□在部门人员持续增加的情况下，绩

效考核有助于主管人员约束部门人员工作操作行为。

绩效考核不一定要面面俱到，关键在于首先内容能起到约束部门人员违规行为，其次能起到激发工作热情，所以考核内容以实用为主。

具体考核内容、及要求：

- 1、以5s为要求的现场环境考核（还有其他6、7、8等s□具体以实用为主，未必多多益善）。
- 2、以工作效率为要求对工作质量（差错率）、任务量（工作完成量、工作时间量、工作人员数等）量化考核。
- 3、以工作精神面、协作性、工作态度、工作流转交接考核。
- 4、以工作行政制度、纪律考核。

上面四项，主要以前两项为主，后两项为辅，此外在考核中，尽量减少主考人主观上的评断，主要以数据为考核依据，这样才能让考核不流于形式，部门人员更加注重考核内容。此外考核也包含奖励措施。

三、岗位包干、岗位轮换制度（这一项可能仅适用于小型电商）

随着部门人员增加，在管理上多少会出现监管不到位，吃大锅饭的问题。

1、岗位包干、职责到人。通过流程梳理，将各项工作分解划分，清晰确定人员、职责范围，流程交接有明确的手续证明。将工作区域分区专人负责□5s责任要求落实到个人。意义：每一个部门不可避免的会出现一颗老鼠屎，老鼠屎其实不可怕，可怕的是将污染到整个部门环境。通过明确的责任划分，及

时发现这颗老鼠屎，同时也能分清自律性强的员工，不至于出现问题打倒一片，挫伤员工的积极性。

2、适当的将部门人员岗位进行轮换。目的`为□a□使人员熟悉库房的整个操作环节，增加各环节的配合能力□b□为应付突发的工作量增加、人员危机，能及时调配人员，被调人员能及时进入新岗位角色□c□库房是一种比较沉闷的工作，适度轮换，改变成员工作环境，增加员工的新鲜感，增强员工求知欲。

#### 四、员工交流制度（这完全在于自己认识程度）

员工交流既是由公司出资组织的活动，也可以是自己掏腰包或部门aa制的聚餐。除此外还有与部门成员私下的工作交流。这些主要是增进员工之间感情，发现一些工作问题。在这里，通过与员工沟通就像一面镜子能自己发现自己所忽略的问题，然而有些员工并不接受在以上环境沟通，这主要是一些性格内向或较拘谨寡言的等员工。因此通过试卷的形式（纳入考核内容，只加分，不扣分）公开向全体成员征询意见。这样能使员工静心、系统的将自己发现的问题及解决意见阐述出来。

#### 五、问题汇报制度

工作中会随时出现任何问题，一线员工往往能够首先及时发现问题，这就需要将问题及时处理在萌芽状态，如超出职权范围应当及时上报，不能拖延使问题扩大化造成严重影响。对于问题汇报采用逐级负责制，将其纳入考核内容。

### 建立完善情况制度报告篇四

按照\*\*\*\*《关于开展制度建设和制度执行情况专项监督检查的通知》（[]10号)要求，为充分发挥制度在惩治和预防腐败中的重要作用，坚决防止和纠正制度缺失和执行不到位的情况，为进一步严肃工作纪律，转变工作作风，规范工作行为，

提高工作效能，我将各项制度的建设和落实情况进行了自查，现将自查情况汇报如下：

## 一、加强领导，明确分工

为将本次制度建设和制度执行专项检查工作做细、做好、做到位大队召开专题会议进行安排，指定专人负责本次工作检查。同时要求各科室要充分认识到此项工作的重要性，切实加强领导，采取有效措施，确保按时完成清理、上报和落实工作。

## 二、认真自查，制度汇编。

认真对照文件要求，全面彻底清查，大队编印了《制度汇编》共43项制度，汇集了执法业务分不四大类18项执法制度、文化市场管理规范制度14项和12项内部管理制度。

(一)、结合本单位实际，按照《文化部关于加强文化市场综合执法制度建设的意见》的要求，重点建立和完善“四大类、十八项”基本制度，使综合执法大队的业务建设、队伍建设、廉政建设、协作协调等各项工作有章可循。使制度成为执法机构基本运作的规范，执法人员共同遵守的行为准则，做到执法过程职责清晰、管理规范、执行顺畅、监督有力。为规范文化市场秩序，促进文化市场健康繁荣提供制度保证。

(二)文化市场管理规范制度14项，从而规范了行政执法人员在管理市场中有法度限制，从源头上预防和治理腐败入手，以严格规范和约束执法人员的行为。如落实行政执法责任制，健全行使行政调查权、行政处罚权和行政强制权的相关配套制度，重点完善自由裁量权实施办法、案件逐级审批、重要案件集体讨论、重大行政处罚决定备案审查、暂扣罚没物品管理等制度规定。坚持严格执法和热情服务的统一，规范执法文书、执法程序和执法言行，树立和维护阳光执法形象。加强立案监督和案件检查，提升查办案件的能力，提高案件



办理的质量与效率。加强检查监督，严格执法考核，落实责任追究。

(三)、加强对内部管理制度为重点，共梳理了12项，以加强对领导班子和领导干部的监督为重点，使大队内部运行管理有章可循、规范有序促进文化执法内部人权、财权和事权等的规范管理。如制订了《财务管理制度》、《车辆使用制度》等十二项制度，从而使干部自律与制度监管相结合，内部监督与外部监督相结合，学习教育与查处惩戒相结合，确保对全体人员干部特别是领导干部监督的落实到位。健全健全内部管理制度体系。健全集体领导和分工负责制度，坚持重大决策、重大项目安排、大额度资金使用集体研究，严格执行部门预算、国库集中支付、政府采购和“收支两条线”坚决禁止“小金库”等财务管理制度。结合中央“八项规定”，修订公务接待、公车使用管理方面的制度，严格落实接待标准，采取限定油耗、切实降低“三公”经费开支。

#### 四、制度建立与执行

(一)以人为本，制定和落实管理制度。

1、完善管理制度中存在的有不切实际条款和过于苛刻内容。经常召开全体工作人员会议对反映较为强烈的管理制度重新进行修订。在制定内部管理制度过程中，必须广泛听取群众意见，每项管理制度制定都须全体人员会议讨论通过，并公告宣传栏。但制度一经实行，必需严格执行。

(二)加强管理制度的宣传和学习工作。熟知管理制度才能遵守管理制度。加强制度宣传和学习，大队坚持每周一次集中学习，就把有关制度和规范性文件组织大家认真学习，同时我们也充分发挥执法大队的qq群的优势，常常把一些制度学习材料放到群共享中，让全市执法人员利用业余时间根据各自实际有针对性、灵活地选择学习。

### (三) 与时俱进，创新和完善管理制。

创新永无止境，实践也无无止境。管理制度也需在实践中不断补充和完善。

1、在我队目前《管理制度汇编》基础上，根据地以后每年年年未召开一次党政工联席会议，专题讨论管理制度在落实执行过程中出现的新情况、新问题并进行修订和完善。在保持制度的严肃性和相对稳定性的同时，三至五年重新进行大的修订工作，尽可能减少文件的下发。

2、新增《可循环利用物资管理制度》、《计算机网络信息化管理制度》。

### 存在的问题

(一)对制度的学习、认识、理解不到位。主要表现在组织大队人员学习制度的时间不多，存在重学习形式，轻学习内容，对学习的制度理解不深。

(二)制度执行不力。不到位的现象。虽然制定了《重要岗位定期轮岗制度》等管理制度，但由于人员编制紧张、工作量大等因素执行中存在一些畏难情绪，导致执行力度不够。

(三)对制度的执行指导监督检查存在不到位的情况。

### 四、今后整改措施

为认真开展好制度执行年活动，全面提升大队执行力，增强各社合规经营、合规操作意识，杜绝屡查屡犯、有章不循违规操作的行为发生，提高信用社案件防控能力。要求各社认真做好以下工作：

(一)建立定期学习制度，补充完善现有制度。，制度执行年

要求，对内控制度存在的缺陷要尽快补充完善使每个岗位有规可依。

(二)加强学习，提高理论知识,业务技能水平。通过强化自身及员工对内控基本制度以及法律、法规知识的学习，不断增强制度和法制观念，进一步提高制度的执行力。

(三)加大对内控基本制度执行的监督检查力度。针对过去制度执行不到位的环节进行重点督导检查。今后为确保各项制度的规范性、合法性，我将进一步加强监督检查工作，并把制度的学习、宣传、培训作为单位的一项重要工作常抓不懈，从源头上预防违规违纪现象的行为的发生。

## 建立完善情况制度报告篇五

小到一个市场，大到一家企业，其发展的速度要加快，发展的质量要提高，发展的规模要扩大，生存和发展的寿命要延长，除了企业的决策层要不断善于扑捉发展机遇外，还要有好的战略、好的班子、好的品牌、好的管理、好的资金和技术，更重要的是要具有实施这一战略的执行能力，因为企业的发展有20%靠企业的策划和决策，60%靠企业各层管理者的执行力，“执行力”是否到位既反映了企业的整体素质，也反映了管理层领导的观念、素质和心态，因而企业“执行力”的培养不能只停留在管理者知识技能层面上，更应着重于管理者的素质、心态和观念的塑造。企业要改善执行部门的执行力，应把工作重点放在这个部门的管理者身上，一个好的“执行部门”能够弥补“战略部门”的不足，而一个再完美的“战略部门”也会死在滞后的“执行部门”手中，因而，执行力是企业成败的关键。

一般情况下，执行力差的企业经常出现在：高度集权的管理模式，职责不清的管理层次，不稳定的管理机制，观念、心态、素质较差的管理者等兼而有之，或某一方面表现较为突

出的企业里。针对这些现状企业应找出执行力差的原因，采取相应的措施，从根本上解决问题，以保证企业管理良性循环地发展，形成和发挥其战略竞争力。

## 一、好执行能力考虑的因素

### (一)好的执行能力必须有好的管理团队

高度集权的管理模式能够使管理者扁平化沟通，但也容易使管理者之间责任不清，权利不明；民主性较强的管理模式，能够较好地发挥员工的主动性、创造性和积极性，但管理的约束力较弱，企业管理者应根据企业的实际情况，当地整体经济发展水平，员工素质及所从事的产业等采取相应的管理模式。但不论何种管理模式，企业领导人必须努力营造管理执行能力的有效氛围，形成具有有效执行能力的管理团队。

企业发展需要资金、技术、人才，更需要发展企业的支撑点，这个支撑点不是某一个人，而是以某一个人为核心的团队，这个团队是否协调，发挥作用好坏，首先取决于这个团队的核心人物，其次取决于这一团队的价值取向和整体素质。团队作用的好与坏，都将对这一团队的工作效率和工作质量，乃至企业的发展速度、规模和质量产生至关重要的影响。

如何培养团队，发挥团队的整体优势，营造有效的管理执行能力，要从主观和客观两个方面做出努力。从客观上讲，要努力营造一种“团队协作”的整体氛围，强调工作中的“三办事”原则，即：按程序办事，按制度办事，按客观规律办事。执行程序的人要对“事”负责，而不是对“人”负责，淡化个人的作用，强调遵守同一条规则，直接完成工作的终端。在这个问题上，团队的核心人物尤为重要，其本人不要打破已制定的规则和程序，更不能违反客观规律，从而实现有序管理。同时，被领导者更不要迎合事物发展的态势和个人，遵守业务流程，提高管理效率。从主观上讲，团队成员都要增强大局观念和整体意识，不要强调“自我为中心”，

而是强调“整体利益为先导”，当发生不协调时，应该“求大同存小异”，多找出共同点。在工作中应发扬“有人负责我服从，无人负责我负责。”的精神，但不主张盲目而越位负责，特别是本职工作做不好而盲目越位负责的人，会严重影响管理的执行力。