

2023年任职情况报告说明(模板6篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

任职情况报告说明篇一

大家好，今天很高兴能站在这里作我大学的第一次述职报告。和学长学姐还有同学们接触了这么长时间，大家肯定对我有所熟悉，对我的工作有所认识，很感谢学长，学姐和同学们的信任，在当时的班长竞选中投给我信任的一票。现在，我依然记得当时竞选班长时说过的话，我说过：假如我有幸当选班长，在以后的工作中，我会坚持少说话，多做事。在这里，我可以很自豪的说一句：对于095班，作为班长，我对得起班里的每一位同学，虽然在平时的生活工作中，同学们之间有过摩擦，有过矛盾，但我相信：友谊会把这一切的不快冲刷。

自我当选以来，其实我一直很害怕，害怕自己有些事情办不好，让同学们觉得我不能胜任这个工作，所以，刚开学的一段时间，我会很紧张，觉得自己的压力很大，后来和学长，学姐还有同学们沟通后，在他们的帮助和支持下，我慢慢熟悉了怎样作为一名合格的大学班长，在和同学们的交往和沟通中我觉得自己慢慢成熟起来了。

大一上半学期由于受到甲流的影响，我们开展的活动并不多，在评定助学金这件事上，班上的评议小组工作做得很到位，在公布获得助学金名单后，班里边基本上没有一点异议。后来又在体育委员的带领下和同学们的努力下，开展了班级篮球友谊赛，大家热情参与，积极拼搏，在组织委员的组织下，我们班的班会正常的开展，在学习委员的督促下，我们班的

作业上交的也很及时，在生活委员的组织下，我们班在冬至晚上举办了一个很愉快，很有意义的晚会。特别之得一提的是：上学期举办的英语情景剧大赛，在团支书的策划，导演和组织下以及同学们的大力配合下，我们班取得了英语情景剧大赛一等奖。我很感谢我的班委们，大家工作一直很辛苦，很努力，还有同学们的大力支持，我们一起努力，特别是有几位同学，你们虽然不是班委，但是你们为班级做的贡献，我们大家都看在眼里，真的很感谢你们，我会把你们记在心里，说到这里，我觉得有必要向大家说句对不起，因为在上学期的期末考试中，由于我没有向大家重点强调考试纪律和考风考纪问题，没有做好思想动员，致使我们班的期末考试工作出现了很大的差错，辜负了辅导员老师和同学们的信任，在此，我向大家保证：以后这种问题不会出现在我们五班。

本学期，随着甲流的蔓延趋势减弱，我们系的工作有序开展起来。从最初的大学生素质能力拓展赛，社团文化艺术节，“育英杯”朗诵比赛，拔河比赛以及即将举行的运动会等活动，同学们的热情参与，但这并不能掩盖班级内出现的问题：班级荣誉感不强，同学们的积极性普遍不高，紧迫思想意识不强，大家普遍比较懒散，特别是考勤情况差。作为班长，我有责任，有义务承担全部的责任，由于我没有做好同学们的工作，没有把活动的重要性告诉大家，致使我们的有些活动不能够正常，顺利地展开，另外，出现这些问题，也由于我没有和学生会各部门的负责人及时沟通有关，没有及时像各部汇报出现的情况有关，对于接下来的工作，首先我们班委会及时重点强调对同学们做好思想动员工作，对于频繁出现问题的同学，我们会及时和这些同学进行私下谈话，有必要的話，会及时向辅导员老师反映问题，其次，就是针对班级出现的状况，会和学生会各部门及时沟通。

最后，我想说的是，尽管班里出现很多问题，我依然会和同学们一起前行，因为我必须对得起“班长”这个称号，对得起自己的这份责任。

谢谢大家!

任职情况报告说明篇二

事业单位 绩效考核 弊端 对策

一、重结果轻过程

在出成果之前,人们无视正在付出的努力;即使看见了,也不敢贸然苟同其人果真能出成绩。结果是,越是干面上工作的,干事务性工作的,越是能立竿见影,认同度高。这容易造成短视现象。所谓“大器晚成”,即目标越是长远的,越不可能短期见效。而一些多年才能见效的工作,如周期较长的科研项目、基础研究、业余进修等,尽管从事者同时期投入的时间、精力、体力、脑力与同行相比,有过之而无不及,有时甚至贴上部分财力,面对奖励、晋升也只代写论文有靠边等的份。直到硕果结成,享受成功之时,鲜花和荣誉才接踵而来。这是一种情况。第二种情况是,因长期得不到单位的重视与支持,熬到成功之日,恐怕也到了离开该单位之时。第三种情况,就是奋斗多年,也没有达到预期的效果。以传统的管理方法,“狗熊”非他莫属。而现代的人力资源管理,却是鼓励有价值的失败。一些著名公司规定每个员工在几年内必须有一次合理的失败,象微软公司愿意录用有失败经历的人,以此鼓励创新。事业单位也到了该改变观念的时候了。

如何缩短投入、付出与得到相应评价的滞后时间,鉴定出人力资源的潜在价值,确是一个难题。这就要求人力资源部的同志独具慧眼,本身具备广博的知识并深入基层了解每位员工。特别要了解和研究处在以上三种情况下的同志。可以把他们的长远目标分解成几个阶段进行考察,并给与相应的支持,改善环境,创造有利条件,促使其早日成功。必要时给予技术上的指导,使其少走弯路。

二、重表面轻深层

在投票表决还是主要评价方式的现阶段,要改变“重表面、凭印象”评价人的情况难度就更大了。因为认识过程本身就由浅入深,浅层的东西看得见、摸得着,深层的内涵挖掘起来费神、费劲。评价一个人时会自觉不自觉地联想到他在单位呆的时间长不长,是否经常加班加点,找他办事的人多不多等等。

答案是肯定的话,只要没有大的失误,评价绝对差不了。当然,每个单位都不能缺少这样一部分员工,这是某些工作性质决定的。然而,其他一些成绩相当或略胜一筹的同志,恐怕就没有如此幸运了,虽然他们在家里加班加点、狠下工夫。殊不知在工作模式已向家庭化转变的今天,家庭与工作的关系已密不可分,只是办公的地点不同而已。重“表面”的另一表现为,对专的工作认同度高,对复合型人才的重要性尚未充分认识到。有的人做单纯的一项工作,有的人同时兼几项跨度较大的工作。在总工作量差不多的情况下,所需的脑力则大相径庭。面对今天快速发展、竞争日趋激烈的社会环境,一人多岗能为单位节约成本、提高效益,但目前多数人只认“专”的好处,未识“博”的益处,不考虑掌握一项技能与同时掌握数项技能之间的关系,导致评价结果有失偏颇。

三、重老员工轻新员工

一个新员工,除了作为引进的人才外,即使他是单位里最努力、也最具能力的,一二年内很难得到大家的公认,获得应有的评价。因为结论的得出、信息的传播,都会受到时间、空间的限制。特别是多数投身事业的员工,往往缺少与人“沟通”的时间;对与自己无直接关系的信息也很少去主动获取。这就导致了“杨家有女初长成,养在深闺人未识”的尴尬境地。

如何为年轻人开辟绿色通道,加快成长的步伐,是人力资源工作者面对的课题。可采用的方法有:对三年内的新员工定量(票数)方面的考评结果进行加权,如第一年的加100%,第二

年加70%，第三年加40%，具体可视各单位的情况而定；也可直接设“新员工奖”，近三年的至少每年有一个。随着社会发展的多样性，考核、激励也应多样化，对不同的群体制定不同的标准，并严格实施。不能用同一把尺子去衡量所有的人，否则会磨损特色，千人一面。

四、重个人轻团队

现在各单位、媒体比较侧重宣传个人，把奖金与个人的业绩挂钩。付出劳动得到相应的回报，本来无可厚非。但有些成员为了达到个人的目的，封锁重要信息，给同事设置某些障碍，部门领导没对本部门成员进行及时培训，如只需一年就可掌握的工作要领，三年、五年还未能进入状态，实行的是一种信息不对等的恶性竞争。久而久之，团队战斗力必然尽失，即便某个人本身较优秀，整个部门的工作也难以做好。

解决办法：

第一，任用魅力型领导。这些领导在判断力和能力上有绝对的优势，善于创建组织的未来远景，能清楚地向下属阐明目标与要求，鼓励下属为达到目标而努力；中层管理人员也由原来考评、监督者的角色转变为智能型教练，并能为所领导的部门顺利开展工作提供建议、协助、鼓舞和激励。

第二，强调团队内部协作。部门是一个以完成特定任务为目的的团队，合作是每个成员的共同义务，因而要形成目标一致的团队。通过职业道德教育、优化组合等手段，发挥每个人的特长，既分工又合作，并在实施中通过随时协调、沟通，以求达到局部目标与整体目标的一致。消除冲突，达到融合，是利益共生体迫切需要解决的问题。这就要求成员必须通过充分的沟通与尊重，消除习惯性的防卫，建立起信任关系，促进团队内部的协作。

第三，设奖时应重团体，轻个人。优秀团队是部门领导被评为

优秀个人的条件之一,个人利益要通过集体利益得到体现。另外,在工作中确有突出成绩的,如在省级以上获奖的可评为优秀个人,其他的应从严掌握,宁缺毋滥。

五、重物质轻精神

我国这些年的企事业管理改革中,偏重于在分配上做文章,有的干脆把激励机制等同于分配机制。

这固然有其积极的意义,但是,过多的利用物质刺激至少会带来两方面的负效应:一是把人们的注意力集中在物质利益上,必然弱化精神追求;二是人们过分追逐物质利益会变得目光短浅,缺乏大局意识。在利己主义的环境下,分配很难“摆平”各方面的关系。

分配摆不平,物质的激励作用就会弱化或丧失,甚至有些人会相互攀比,产生不满情绪。

在一个对人才创造性、个人素质和工作积极性要求比过去任何时候都要高的时代,具有献身精神的人才已经成为企事业最好的竞争资源。我们不能认为在市场经济条件下只要提高薪金和物质待遇,一切问题都会迎刃而解。以这种观念来进行人才管理,仍然是把人才看作使用的工具,而不是有思想、有理想、有感情的人。只靠金钱来调动人才积极性的人事管理工作是极其有害的。

培养人才的献身精神是当前人力资源管理工作重要的课题。首先,要确立“人高于一切”的价值观,把员工看作最重要的资产,他们值得信赖,应当受到尊重,能够参与决策,能够挖掘自己最大的潜力。要满足员工的安全定制论文感、平等感、方向感、信任感,在此基础上要使员工有成就感、荣誉感,确保每一个人都能够得到自我实现的机会,成为他们所梦想成为的那种人。其次,要试行各种有效的用人制度、精神奖励制度等等,使员工在工作时不是因为不得不做才去做,而是愿意去

做。

事业单位 绩效考核

所谓绩效考核，是一种正式的员工评估制度，它通过系统的方法、原理来评定和测量员工在职务上的工作行为和工作效果，它是企业管理者与员工之间进行管理沟通的一项重要活动。绩效考核的结果可以直接影响到薪酬调整、奖金发放及职务升降等诸多员工的切身利益，其最终目的是改善员工的工作表现，在实现企业经营目标的同时，提高员工的满意程度和未来的成就感，最终达到企业和个人发展的“双赢”。国有事业单位是指国家或者国家授权的部门所有或直接控制的经济实体，是一种全民所有制的组织形式。国有事业单位在改革和发展的过程中，存在不少问题，特别是工作效率一直为众人所诟病，而解决工作效率低下的问题就是加强绩效考核工作。

一、国有事业单位绩效考核工作的现状

我国长期处于计划经济体制下，盛行铁饭碗、大锅饭、平均主义的用工形式和分配体制，缺乏科学的绩效管理体系；无考核，无激励，干多干少一个样，员工的积极性挫伤，生产力也不可能得到最佳的释放。随着改革开放的深入，社会主义市场经济的实行，越来越多的企业向科学的生产管理靠拢。但是因为国有事业单位的特殊性以及特有的所有制体制，仍然存在着无考核无激励或者考核不充分激励不明确的问题。比如，笔者所在的单位，是航天某研究所，依然实行的是档案工资，员工的工资薪酬主要取决于职称、工龄、学历等一些死板的条件，而与员工的工作岗位、工作成绩、工作质量等没有关系，这就造成了员工干与不干一个样、干多干少一个样，纯粹的混日子、熬年头、当一天和尚撞一天钟。单位虽然也有考核制度，但是更是流于形式，填一张表格，写一个工作总结，领导写一段评语，交到人力资源部门，应付了事，完全没有起到绩效考核工作所应起的作用，反而从另一

方面造成了一种资源的浪费，不仅使单位的工作效率低下，更是严重挫伤了员工的工作积极性。经笔者了解，此种现象不只存在于一个单位，在相当多的国有事业单位中都存在。

二、国有事业单位绩效考核工作问题的原因

国有事业单位绩效考核工作问题的原因是多方面的：首先，领导不重视。由于历史的影响形成的传统，部分主管甚至高层领导在主观意识方面并不重视绩效考核，不把绩效考核作为一项重要的工作来完成，只是简单应付了事。他们没有真正理解考核的重要作用，认为绩效考核就是简单的工作评价，不会为单位带来效益和利润，而且又浪费时间。一部分领导为了稳定上下级关系，照顾私人感情，或者出于其他的原因，不愿意执行绩效考核政策。第二，对绩效考核的作用理解不深。相当部分的单位将绩效考核工作定位在调整待遇以及决定奖金发放等事务性工作上，而不是着眼于未来，使单位通过绩效考核，全面地提高员工素质，使企业生生不息。第三，现行的考核方法不科学。如采用主观裁决法，考核者的个人偏见严重影响考核结果。同时由于被考核者之间的个人差异（比如年龄、性别等个人方面的差异），也会影响到考核者对他们的评价，甚至导致他们得到的评价大大偏离实际的工作绩效，缺乏客观、公正。第四，考核过程缺乏公开。国有事业单位由于受长期的封闭式的管理制度的影响，缺少与一般员工面对面地就绩效考核过程与结果进行客观的探讨，因而员工根本不知道考核过程及主管对他的考核评语是什么，更不晓得如何改进工作。第五，考核指标设计不够科学。绩效指标与组织战略、业务流程之间的关联程度较低。国有事业单位的尴尬不仅在于组织和岗位问题，而且战略、流程等问题都没有理清，绩效考核的管理观念仍然停留在对个人绩效奖优罚劣的层面上。第六，考核结果难以有效地与薪酬挂钩。薪酬不是考核的最终目的，但也应有一定的联系，目前不少国有企业薪酬管理基本上是一种无序的薪酬定位和平均主义的薪酬支付政策。

三、解决问题的有关方法

1、树立科学绩效观。摈弃旧的传统思想，把国有事业单位当做企业来经营，运用科学的企业方法来管理事业单位。绩效考核作为提高企业和员工绩效的重要工具显得越来越重要。绩效考核是晋升和培训工作的依据。通过定期考核，也可以使员工自己了解在哪些方面已有提高，在哪些方面还有不足。绩效考核为组织的各类人员提供一个畅所欲言机会，有机会揭露工作中的那些低效率行为，同时还可以帮助员工强化正确行为，绩效考核还是奖励的合理依据。当前，事业单位一些旧的观念和传统做法还在继续，一些不符合科学的经营管理方法还在使用，要想建立一种新的制度尤其不易，在这样的人力资源环境中，除非企业的领导层能坚持建立绩效考核制度，否则无论出台哪种方案，最终都会无法有效运作。

2、建立科学考核制度。科学的绩效考核制度：首先，需要进行科学的工作分析。应切实科学合理根据单位的发展规划、组织结构，对各岗位职责、重要程度、任职资格等进行客观分析，编制详细的岗位说明书，确定薪资结构等，对员工的岗位进行有效的分析，这是有效考核的前提。其次，确立单位及部门的工作目标，将员工的目标与单位的目标统一起来，任何一个职位的工作人员，尤其是管理者，所确定的工作必须对单位的目标、策略、发展有所贡献，将“员工个人绩效提升与激励”和“组织绩效提升”有机联系起来。第三，借鉴新的科学考核方法，如平衡计分卡bsc、作业成本法abc、整合绩效管理ipm等方法的借鉴。第四，考核周期系统化，平常考核与月度、季度、年度考核有机结合起来。注意加强平时考核，不能忽视平时绩效考核对员工工作评价的作用。为了切实发挥目标管理导向的绩效考核制度的效果，年度总评除了给予员工合理的绩效评价之外，更为重要的是针对员工的工作成果与工作能力，建议其应接受的训练及发展目标，以有效地提高其工作能力与发展潜能。

3、提高员工对绩效考核支持度。绩效考核不同于我国企业界传统意义上的人事考核，它的精神实质在于其人本主义的管理思想。任何制度都代表一种文化、要求或规则，而接受一种新的文化比接受一种新的商品要困难得多。因此，国有事业单位应该设法利用各种不同的渠道、机会，持续地宣传这项制度，通过不停地宣传提高员工认同度。

4、做好相关人员的培训工作。绩效考核制度虽然只是一套书面制度，但是在具体实施过程中需要各级主管人员具备绩效考核的各项技能，如确定工作目标的技能、面谈的技能、修正目标的技能、评价的技能等，这些都需要培训。因此，必须切实抓好这方面的培训。通过培训，使人本管理成为大家的共识，从而想方设法地发掘国企中蕴含的丰富的人力资源，达到考核的预期目的。

5、及时反馈提高员工绩效。单位对员工的绩效考核是人力资源管理的一种手段，考核目的不应终止于考核结果，它是新的绩效管理的开始。绩效管理的四个环节：确定绩效计划（衡量标准）、执行、考核与反馈。其中，绩效反馈所采取的措施是建立在分析考核结果基础上。通过绩效考核结果挖掘更深层次的原因，提出有价值的综合性绩效改进意见。有效的绩效考核反馈，应该包括观察与讨论两个步骤。观察可以通过亲自观察或报告、会议等来进行；讨论则需通过实际的交谈与沟通。有效的反馈不仅能使主管人员切实掌握实现目标的进展情况，更能通过交谈与沟通，探讨考核中的绩效问题原因所在，从而帮助员工从客观、有针对性角度制定绩效改进计划，达到改进员工绩效，共同确定下一绩效管理周期绩效目标。同时，肯定员工成绩、提高员工满足感，能使员工更努力地工作。

6、绩效考核与薪酬有效联系机制。领导者应当充分发挥国有企业自身的优势，通过考核、反馈、职位说明书等相关方式，在短时间内消除计划经济体制下遗留在事业单位中的“你有、我有、大家有”、“平均主义”等思想，通过考核使国有事

业单位的管理者更加清楚了解员工的知识、技能及不足，对其进行相应的培训、晋升、调动等职业发展规划，以绩效薪酬（浮动薪酬、奖金和年薪）作为浮动薪酬，力求“业绩定岗、岗薪相配、弹性工资、按劳取酬”的绩效挂钩薪酬的制度。

总之，国有事业单位在建立绩效考核体系，开展绩效考核工作时，出现不同问题在所难免，只有清楚地分析问题的根源，根据单位的实际情况有针对性地、及时准确地采用适当的方法和技术手段把绩效考核做实做好，从而充分发挥绩效考核在提升核心竞争力的巨大作用，促进国有事业单位不断发展。

任职情况报告说明篇三

几年来，在县人大的依法监督下，我们坚持了“政府领导、部门组织、群众参与、社会监督”的工作机制，全面贯彻执行《中华人民共和国食品卫生法》（以下简称《食品卫生法》），有效保证了全县食品卫生安全。目前，全县共有食品生产经营单位1170户，其中生产加工单位73户，副食批发零售单位548户，饭店549户，从业人员2890名。食品卫生许可证发放率达到100，从业人员体检率达到98，各类地产食品监测率达到100，餐具卫生监测率达到100。

（一）广泛宣传，强化法制观念，不断提高食品卫生安全意识

几年来，我们组织开展力所能及行之有效的宣传活动，充分利用县电视台、乡镇广播站、标语、公告、过街横幅等宣传形式，广泛深入宣传《食品卫生法》。通过集贸市场集中宣传，平时检查逐户宣传，重要节日设立咨询台讲解宣传，向食品生产经营者和广大消费者，重点宣传食品卫生安全的重要意义，让广大群众了解食品卫生常识，提高全民食品安全意识。通过广泛深入的宣传，广大食品从业者和消费者，对食品卫生法律法规有了进一步的了解，对食品卫生安全知识

有了进一步的认识，也提高了公众的食品卫生安全意识。同时，增加了食品生产经营者遵守法律法规的自觉性，广大消费者也学会用法律保护自己的权益。几年来，共发放食品卫生安全知识资料6000多册，印发宣传单120__份，电视专题节目3期，新闻30多条。

（二）加强检查，强化监督管理，不断提高食品卫生安全质量

第一，成立食品卫生安全监督检查领导组织

为保证食品安全质量，成立了全县食品卫生安全监督检查领导小组，由主管副县长为组长，卫生、工商、质量技术监督、牧业、农业部门负责人为成员，下设食品源头组、生产加工组、流通消费组，具体负责全县食品卫生安全监督检查工作。各个相关部门都建立了安全责任制，明确了分管领导，设立了办事机构，确立了专门科室，落实专门人员抓此项工作。

第二，强化食品卫生安全社会舆论监督

在工作中，充分发挥新闻媒体的舆论导向作用，采取多种形式对生产、销售假冒伪劣和有毒有害食品的违法犯罪行为，公开进行曝光，协助监管执法部门揭露丑恶，警示违规。同时，也注意表扬和报道好的典型。我们还邀请社会各界人士担任食品卫生义务监督员，动员社会方方面面的力量，把平时检查与全民监督结合起来，设立举报电话、意见箱，对食品卫生安全实施全方位的社会监督。

第三，加大食品卫生安全监督检查力度

一是健全食品卫生安全监督检查协调机制。食品卫生安全领导小组各成员单位都能按照职责分工，发挥各自职能作用，通过整合监管资源，将分散的监管力量集中起来，具体监管内容统一起来，推进综合执法和联合执法，形成协调、统一

的食品安全监管机制。

二是严格审查和发放食品卫生许可证。凡是生产经营食品的单位，都要按照要求取得卫生许可证，生产经营条件要符合卫生要求，生产经营的食品也要符合卫生要求。无论是在前置审批还是在监督检查中，都严格按照《食品卫生法》的标准进行检查，按照《食品卫生法》规定的程序办理，手续齐全后，核发给卫生许可证。在工作中重点抽查已经获得卫生许可证的单位，对不符合卫生条件的要吊销或收回卫生许可证。卫生许可证有效期满后，重新进行复核，符合卫生条件的，给予换发新证，不符合卫生条件的，不得继续从事食品生产经营活动。

三是加强食品从业人员的健康体检。在食品生产经营单位取得卫生许可证的基础上，重点检查食品从业人员的健康证，坚持月查季检、年度审核，保证食品从业人员身体状况符合《食品卫生法》的要求。如果发现未取得健康证或身体状况不适宜从事食品卫生工作的，要坚决予以解雇，保证食品卫生的安全，保证消费者的安全。

四是开展食品卫生安全专项整治行动。每年县政府都集中时间对全县食品卫生安全进行专项整治，制定切实可行的实施方案，明确整治工作重点，针对当前群众反映强烈的问题，采取果断措施，全面开展整治工作。今年以来，卫生、工商、牧业、质量技术监督等部门都能按照专项整治方案的部署，以奶粉为重点，对外埠食品进行了检查，重点核验产地卫生许可证和卫生检验结果报告单，彻底整治全县食品卫生市场。

（三）严格执法，强化依法行政，不断提高食品卫生安全法治水平

各相关部门认真落实行政执法责任制，清正廉洁，秉公办事，坚决制止有法不依、执法不严、违法不究以及重审批、轻监管的行为。在监督监测工作中，认真贯彻执行《食品卫生

法》，严格执行食品行业的卫生标准，提高食品卫生安全质量。对检查中发现的腐败变质、假冒伪劣以及“三无”食品，按照《食品卫生法》的规定依法从严从重查处。今年以来，共警告限期改进220户食品单位，依法取缔3户，吊销卫生许可证1户，没收并销毁不符合卫生标准的食品800千克。

几年来，我们在贯彻执行《食品卫生法》过程中，虽然取得了一定的成绩，但在工作中也存在一些困难和问题。主要表现为：一是由于食品卫生经费不足，食品监测设备陈旧，取证工具落后，在一定程度上影响了食品卫生监管工作开展。二是食品生产经营单位大多为个体工商户，缺乏有效的安全检测手段和质量控制措施，经营管理比较落后，食品卫生安全形势不容乐观。三是一些不法分子往往将假劣食品销往农村集贸市场和小卖店，农民容易买到假冒伪劣食品，农村食品卫生监管难度较大，农村食品安全工作相对薄弱。

一要进一步加大《食品卫生法》和9月1日国务院下发的《关于进一步加强食品安全工作的决定》的宣传力度。由县政府牵头，在城区主要街路和农村各集市，通过各种形式大张旗鼓地搞好宣传活动，深入学习宣传《食品卫生法》和《决定》精神，了解食品卫生安全常识，提高食品卫生从业人员和广大消费者的法律意识，形成人人关心食品安全，人人重视食品安全的良好社会风气。

二要加强食品卫生安全的监督管理。对食品生产经营等各环节进行经常性检查，对卫生状况进行监测检验，严格执行国家卫生标准，依法打击无证生产经营和销售不符合卫生标准食品的违法行为，规范食品卫生市场秩序，提高食品卫生安全质量，切实保障人民身体健康。

三要提高设备检测技术水平。采取多种渠道，搞好现有人员的培训再教育，不断提高依法管理水平，提高食品卫生安全管理质量。进一步加大资金投入力度，千方百计创造条件，逐步改善食品卫生检测设备，增加设备科技含量，为全县食

品卫生安全监管提供优质、科学服务。

四要进一步加强食品卫生安全工作领导。继续按照政府统一领导，部门指导协调，各方联合行动的工作方针，高位领导，全方位操作，高度重视食品卫生安全，加大依法打击查处力度，努力提高食品卫生安全监管水平，积极营造食品安全的良好氛围，确保广大人民群众用上安全放心食品。

任职情况报告说明篇四

20__年以前，我市停车场行业管理职能在市公安交通管理部门，1998年政法部门清商时，市委、市政府决定将停车行业管理职能划转到市市政管委。20__年9月1日，政府职能调整，将经营性停车场管理职能由市市政管委划转到北京市运输管理局。由于区县交通体制面临改革，各区县的停车行业管理职能仍由区县市政管委负责。

北京市运输管理局和区县市政管委主要负责经营停车企业的资质管理。市物价部门负责停车价格管理和执法。市城管监察部门负责对停车场违法经营的执法、市交管部门负责对道路停车秩序的管理和执法。市房管部门负责居住小区的停车管理。市规划、交管部门负责对停车场改变使用性质、挪做它用的执法。

（一）机动车辆发展状况

到20__年底，全市机动车保有量已达到207万辆，其中小型客车约占72.6%，约为59.1万辆。

（二）停车设施现状

截止20__年年底，全市已备案的经营性停车场20__个，总车位数达到346985个，分别比上年年底增加了398个停车场和64580个停车位，其中各类停车场的增长情况为：居住小区

停车场增加了18个，停车位增加了34265个；路侧占道停车场增加了51个，停车位增加了3386个；立交桥下停车场增加了9个，停车位增加了1719个；公共场地停车场增加了14个，停车位增加了748个；公建配建停车场增加了138个，停车位增加了21259个；路外专用停车场增加了30个，停车位增加了3203个。

在全市各类停车场中，城八区经营性停车场1624个，停车位26.5万个，占全市的76以上。

全市20个区县和地区，共有停车设施（泊位）686489个，停车场6201处。其中，占道停车场1044处，停车位75422个。路外停车场1176处，共计停车位149365个。居住小区停车场1579处，停车位329405个。单位大院停车场2402个，停车位136966个。通过上述数据不难看出，有将近50的停车场、停车位未能被经营管理起来，大量的国有资源被无偿的使用或长期挪用及闲置。

（三）存在的问题

目前，我市机动车数量已经突破207万辆，根据交管部门的统计，仅东、西、崇、宣四个城市中心区的纯机动车登记数量为377771辆（不包括军车和摩托车）。通过对比四个城市中心区的停车资源普查统计数字可以看出，停车位的缺口将近27万个。

造成停车位严重不足问题的主要原因，首先是由于我市的停车规划严重滞后。全市停车规划尚未纳入城市建设规划，缺乏全局规划思想。停车场建设作为整体交通的一个有机组成部分，规划工作应具有先行性和前瞻性，应该与城市建设规划同步进行。目前停车规划工作仅作为城市规划的一个附属部分实施，未充分考虑其在城市建设中的重要性，因而在一些大的交通枢纽和公共场合的规划上忽略停车场建设这一重要环节，如宋家庄作为地铁和两条公交线路的转换枢纽，在

规划上却没有预留停车场建设用地。

现有停车设施配建指标过低。随着私人小汽车拥有量的增加，一户一位的停车位配建指标已经满足不了居民的需求，现在的配建标准还没有形成一个完整的具有可发展的体系。另外，旧小区的停车泊位供求矛盾还没有一个很好的解决办法出台。

同时，一些相关主管部门对落实规划及设计指标的监管力度不足，执法不严，也是造成问题的关键原因之一。

其次，缺乏相应的融资渠道，没有很好地吸引社会资金参与停车设施的建设。北京市一些公共停车场的建设具有土地出让金高、投资规模大、资金回收期长的特点。如北京站停车场，建安费占总投资的60%。由于政府在停车设施定位上没有明确的指导思想，在投资政策上体现不出应有的吸引力，社会资金投入少，造成整体上建设资金投入不足。

综上所述，目前市区停车问题可以概括为：停车设施短缺；建设与发展滞缓；管理力度不够，秩序混乱。

1、城市规划部门对于停车设施的需求发展趋势缺乏足够的预见性，停车设施的规划滞后于实际发展进程。

自80年代末以来，北京市私人小汽车发展势头甚猛，年递增率一度超过50%，然而1994年之前的居住区规划配套建设指标中一直没有列入“家庭汽车停车位”的项目，1994年颁布的《关于本市新建改建居住区公共服务设施配套建设实行指标管理的通知》文件中才将停车设施指标纳入，但这个指标明显过于保守（1个车位/10户）。市政府已对此项指标重新修订，并以京政办[1999]26号文颁布实施。

对于公共停车设施的规划也存在同样的问题。迄今市区大中型公共建筑配建停车设施规划指标还是依据1985年市政府第14号令《北京市大中型公共建筑停车场建设管理暂行规

定》，实践证明这些指标明显偏低。

求及相应的停车场（库）规划也落后于实际发展。

2、缺乏切实可行的鼓励政策，难以吸引开发商投资建设和经营公共停车设施。

公共停车设施属于社会公共服务设施，服务收费标准受国家政策与社会承受能力的制约，投资回报率低于房地产开发项目。如果公共停车位收费标准按全部建设成本（含土地出让金、市政配套费、四源费、建安费及各种税费）加上实际运营成本及一定的经营利润测算，已远远超过现行收费标准。

同时，影响投资经营公共停车设施投资积极性的因素还与当前市区停车秩序的管理有很大关系，如无序停车的蔓延，导致车流不能有效引导至停车场等。

3、管理体制和法规不健全，职责不明晰。

首先，执法管理与经营管理职责不清。目前临时占路停车场的设置（划定合法停车位及对违章占路停车的纠正处罚）由交管部门执法管理，但占道随意设置停车场的情况普遍存在，且占道停车大部分处于无人管理的状态，有的街道办事处等单位还在经营收费，且不能行之有效的进行管理，同时自行车停车经营管理也较为混乱。路外停车设施匮乏，随意占道开办停车设施现象严重，经营管理也非常混乱。

其次，北京市至今尚未就停车设施建设与管理颁布一部完整的法规，对车主自备车位、大型公共建筑配建的附属公用停车设施以及公共停车设施的建设与经营没有全面的法律约束。不仅如此，规划指标的落实也有很大差距。由于缺少对规划执行情况的监督，以致一些公用建筑附建的停车设施不能同步建设，或建成之后改作它用。对停车设施改变使用性质以及违章停车的惩罚也缺乏力度，起不到应有的约束作用。

此外，尚未出台各类公用停车设施（包括自行车存车）经营管理行业法规，经营者（或产权人）的法律责任、义务及权益保障均无明确界定。

4、执法管理队伍不健全，管理手段落后。

作为停车秩序执法主体的市公安交通管理局既无足够的警力，也缺乏先进的管理手段，难以全面担负起停车执法管理工作。近年来，借鉴国外经验，聘用停车协管员协助民警管理停车秩序，虽有收效，但全面推广则缺乏法律依据及必要的组织和经费保证。此外，市区现有街巷临时占道停车缺乏全面规划，没有明确划分准许停车和禁止停车地段，加之驾驶员守法意识淡薄，造成停车秩序混乱。

作为停车经营执法主体的市城管监察部门也由于缺乏足够的人力，同时也没有把对经营性停车场经营性为监督管理纳入日常性的工作，多为临时性地检查处罚，难以形成长效，造成停车企业不办理经营资质，违规经营的现象严重。

5、停车收费制度及标准不合理，无法发挥价格对停车需求的调控功能。

目前全市执行的机动车停车收费标准仍依据20__年由市物价局下发的《关于调整公用机动车停车场收费标准的通知》。除机场及火车站公共停车库之外，现行收费制度大多没有体现不同区位及不同时段停车的价格差别，也未拉开停车时间长短的收费差异（没有对超过一定时限的停车实行累进制计价），因此对停车需求不能发挥应有的调控作用。

路外停车楼（含地下停车场、库）现行收费标准一般在2—5元/小时，远高于临时占道停车场收费标准，由于路外停车楼周边任意设置临时占道停车场，因此停车楼停车需求降低，导致停车楼连正常的运营管理成本都难以补偿，这就使得众多投资者仍在袖手观望，一部分已建成的公用停车设施改作

它用。

近年来，我市机动车保有量的快速增长，停车行业也随之快速发展，截止20__年11月31日，全市经营性停车场已达20__个，车位为346985个。

马路边停车，一般统称路侧停车，是指占用国家道路资源停车的行为。根据《北京市机动车公共停车场管理办法》（市政府75号令）、《北京市机动车道路停车秩序管理办法》

（市政府74号令）等有关规定，20__年10月1日前，我市路侧停车位由市公安交通管理部门设置施划路侧停车位，并将设置施划的市管道路停车位告知给我局，将区管道路停车位告知给区县停车管理部门。目前主要以申请备案方式经营，按行业管理的要求、社会需求的增长、市场的发展状况，为了用好有限的社会资源，今后路侧停车应采取特许经营方式。

路侧停车位经营办理程序是：经营企业到市局和区县停车管理部门办理公共停车场备案手续后，到市物价部门核定收费手续，到地税部门领取税票后方可经营。合法的经营性停车场应具备《北京市公共停车场备表》、物价部门的收费标志牌、划有停车位。

北京市发改委在20__年5月1日发布的停车收费标准为：露天停车场在四环路内为1元/半小时，在四环路外为0.5元/半小时，在王府井、东单、西单等八个高收费地区为2.5元/半小时。在经营期内，停车企业将按照标准向市财政交纳停车占道费。目前我市对经营性停车没有任何优惠政策，做为行业主管部门，我们是积极倡导企业招收我市下岗人员做为停车收费人员，可少量解决下岗人员就业问题。但目前因停车收费员待遇低，平均月工资在400元到600元之间，社会对停车管理工作还缺乏应有的认识、尊重，所以这个岗位对我市下岗人员吸引力不大。部分企业在招收不到下岗人员的情况下，招收了外地等其他人员做为停车收费人员的补充。

按照职能划分，对擅自收费、乱收费等行为由物价部门负责处罚，对停车场不办理备案手续擅自经营、停车场内秩序乱等行为由城管监察部门负责处罚、取缔。

以前，由于我市没有统一的停车经营服务规范、标准和规定，造成停车收费人员经营服务行为不规范，与停车人发生矛盾。对此，我们正在制定《北京市机动车停车场经营服务规范》等规范性文件，对企业的经营服务等行为加以规范，将在近期下发；同时建立停车企业信用信息系统，拟于20__年7月1日开始运行，将于通过日常监管，记录评定企业经营行为，通过停车市场退出机制，使信用不好的经营者退出停车市场。

当前，为我市加强停车行业管理，我们正在开展以下工作：

3、制定路侧停车特许经营实施办法，开展路侧停车特许经营试点工作；

4、开展路侧停车电子计时管理试点工作，为全面提升我市路侧停车管理水平、实现智能化静态交通管理进行准备。

任职情况报告说明篇五

今年以来，按照省、市工商局及县委、县政府关于政风行风建设的的要求，我局进一步加强了全系统队伍作风建设，全面开展效能风暴行动，以坚定的信心、高效的作风、一流的工作、优质的服务为各项工作的顺利开展提供了坚强保障。现将20xx年重点工作及政风行风建设情况做如下汇报，敬请评议。

一抓组织领导。按照省、市局和县委安排，县局党组及时召开专题会议，专门研究部署政风行风建设工作，成立了由县局主要领导负责，班子成员及科、所长参加的领导小组，制定了《全县工商系统政风行风建设实施意见》，明确了开展政风行风建设的目标任务、措施办法及具体要求。

二抓监督评议。为了强化社会监督，推动工商系统政风行风建设深入有效开展，我局面向社会公开聘请了12名政风行风监督评议员，分别为其颁发了聘书和工作证，赋予了监督评议员监督检查、考核评议、收集问题、反映诉求、提出建议等5项职责。先后两次召开监督评议员会议，指导讨论评议工作，促进了监督评议工作的有效开展。此项工作得到了省局明察暗访督查组的充分肯定。

三抓督查落实。政风行风建设工作开展以来，县局先后派督查组对5个工商所、分局的各项工作进展情况进行了全面地督查指导，从政务公开、职能到位、办事效率、服务态度、仪容风纪、工作作风、单位面貌等方面，特别对一线执法人员、窗口单位从严进行规范，查缺补漏，提升效能，努力把政风行风建设工作进一步引向深入，推向常态化。

一是严把学习关。抓好学习，提高认识是搞好政风行风建设的基础工作。因此，我们立足于学习教育，着眼于解决实际问题，紧紧围绕规范执法行为、转变工作作风、提高工作效能这一根本要求，组织广大干部认真学习了《中共中央关于加强和改进党的作风建设的决定》、省十二次党代会精神以及省、市、县领导关于政风行风建设的讲话精神等，撰写了有针对性的心得体会和调研文章。通过学习，使同志们进一步统一了思想，提高了对加强政风行风建设重要性的认识，从而较好地形成了人人讲效能、事事见效能、处处高效能的履职干事局面。

二是严把整改关。通过发放征求意见表、召开座谈会、设立意见箱、公布举报电话、自我剖析、民主评议等形式，全县系统共征求到意见建议19条，通过归纳和梳理，合并为8条，内容涉及改革创新、依法行政、非公党建、双联行动、履职尽责、强化服务、队伍教育、作风建设等八个方面。针对存在问题，县局讨论制定了切实可行的整改实施方案，并提出了具体地整改时限和要求，责任到人、到所、到科室，目前，已收到了良好的初步整改成效。

三是严把清理关。结合政风行风建设，我局继续加大行政审批制度改革力度，抽调工作人员，参加县政府成立的行政审批事项清理工作小组，并对涉及工商机关行政审批的所有事项进行了全面清理、公示，认真对照落实，进一步优化了行政审批流程，减少了行政审批环节和程序，缩短了审批时限，方便了办事群众。同时，坚决停止已取消的各项收费项目，杜绝了各种名目的搭车收费、强行收费等违纪违规行为的发生。

一是政风行风建设与提高服务意识相结合。我局继续坚持首办责任制、限时办结制、政务公示制、执法责任制、廉政责任制等五项制度，认真解决门难进、脸难看、话难听、事难办的“四难”问题，局党组还重申了着装令、戒酒令、禁赌令，实行挂牌上岗，亮证执法，树立队伍新形象。同时，积极开展示范工商所、文明服务窗口、“学双百英模争当两满意”等创建活动，进一步促进了机关文明办事环境的形成，实现了工作作风、队伍素质、服务意识、所容所貌四个较大幅度提升和转变。上半年，全县新培育发展各类市场主体315户，其中各类企业21户，个体工商户273户，农民专业合作社21户。推荐1户企业申报了甘肃省著名商标，1户企业申报了驰名商标。帮助双联村组成立了2个苹果、养羊专业合作社，批准成立非公企业支部5个，覆盖率达到21%。

二是政风行风建设与促进业务工作相结合。我局把促进业务工作作为检验政风行风建设取得实效的重要标志，特别在执法监管方面做到了“四个拓展”，实现了“四个突破”。

第一，坚持把执法职能向多方位拓展，实现了办案领域新突破。今年，我局对房地产、金融等领域进行了有效地监管探索。分别对房地产商、私营医疗机构、小额贷款担保公司和通讯行业的经营资质、销售合同、广告宣传和营销行为等进行了监督检查，共查处不正当有奖销售2件，违法广告案件1起，发放责令整改通知书9份，处罚款0.4万元。

第二，坚持把监管领域向消保维权拓展，实现了食品安全新突破。先后清理规范各类食品经营主体资格680户，申报省、市级“食品安全示范门店”33户，安装“食e通”179户，检测食品440个批次，发布消费警示信息6期600多份，发放食品安全公示牌240个，受理申诉举报12起，为消费者挽回经济损失8600元，食品安全形势总体良好。另外，经过积极汇报争取，每年5万元的食品检测经费已列入财政预算。

第三，坚持把办案重点向大案拓展，实现了查办大要案件新突破。上半年，全系统共查处各类经济违法违章案件129件，收缴罚没款10.5万元，其中千元以上案件33起，同比增长23%，万元案件2起，实现了新的突破。第四，坚持把执法监督向办案过程拓展，实现办案质量新突破。今年以来，我局在全系统大力推行说理式文书，进一步规范执法行为，不断加强对案源信息、案件调查、案件终结等环节的管理，坚持实行立案、调查、核审、执行四分离。特别是在重大案件办理中，实行领导督办、集体会审、局所联动、法制提前介入核审把关的新机制，使办案质量从根本上得到提升，未发生一起复议或诉讼案件。

三是政风行风建设与加强队伍建设相结合。今年以来，我局进一步深化素质效能提升年和岗位练兵活动，突出基层执法一线和“窗口”服务单位建设，3月份和5月份先后2次组织全县系统100多人（次）举办了以食品安全、消保维权、企业登记、商标广告监管、案件查办等为主要内容的业务知识培训班，并就有关问题进行了深入地讨论交流，对全部参加培训人员进行了闭卷考试，全力提升队伍的整体素质，努力打造勤政、廉洁、务实、高效的工商行政管理队伍。

任职情况报告说明篇六

质量技术监督部门是国家《产品质量法》、《标准化法》、《计量法》和《特种设备安全监察条例》等法律法规的执法

主体，主要职责是对标准化、计量、质量和特种设备安全监察以及食品质量安全的加工环节等工作进行监督治理。近几年来，我县质量技术监督工作坚持以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，结合发展实际，增强服务大局意识，认真履行监管职责，努力提高工作水平，为全县经济社会发展做出了积极贡献。

(一) 认真履行监管职责，支持经济社会发展

根据经济社会发展的需要，不断加强标准化体系建设，积极帮助工业企业采用国际标准或国外先进标准，引进先进设备，加快技术改造，提高了产品档次和企业竞争能力；积极推行农业标准化工作，对农产品的种子选取、化肥限量和农药残留推广标准化治理，以标准化推动产业化，提高了农业经济效益。切实加强计量基础工作，帮助重点企业按照国际标准建立计量保证体系，扶持中小企业完善计量检测体系，在提高产品质量和企业效益等方面发挥了重要作用。围绕“工业强县”战略的实施，组织开展“质量兴县”和名牌战略活动，加强宣传引导，帮助企业争创名牌，走以质取胜的路子。改革传统产品质量监管方式，实施抽检分离，加强对重要产品的日常监管，扩大检查覆盖面，提高了质量监督工作的公正性和有效性。

(二) 突出对食品和特种设备的监督治理，保障人民生活和企业生产安全

食品安全和特种设备安全涉及千家万户，事关群众切身利益。质量技术监督部门本着对人民高度负责的精神，严格实施食品质量安全市场准入制度，对食品生产加工企业实施严格审查、强制检验和质量标志制度，努力做到对不具备条件的企业不答应生产加工食品，对检验不合格的食品不答应出厂，对没有质量标志的食品不答应销售。同时，调整理顺对食品安全的监管体制，采取分段监管为主、品种监管为辅的监管方式，确保食品安全。在对特种设备的安全监察方面，认真

宣传贯彻《特种设备安全监察条例》，对锅炉、压力容器、起重机械、压力管道、电梯等特种设备进行普查摸底，建立信息治理系统，实行动态治理，加大监察工作力度，依法查处违法行为，确保特种设备安全。

(三) 依法打假治劣，维护群众合法权益

打击假冒伪劣产品，保护人民群众利益是质量技术监督部门的一项重要职责。今年以来，集中开展了对食品、酒类、农资、建材、危险化学品等产品和特种设备安装、使用、检验等专项整治活动，严格查处假冒伪劣产品生产销售和违法违规安装、使用特种设备行为，严厉打击违法犯罪，遏制了制假售假行为，消除了一批安全隐患，维护了人民群众的合法权益。

当前，质量技术监督工作存在的主要问题：对《产品质量法》、《标准化法》、《计量法》等法律法规和质量技术监督部门的职能责任宣传不够，有些单位和消费者对质量技术监督工作不是很了解，影响了执法效果；县级质监部门无检测基础设施，难于为企业、群众、消费者提供检验、检测服务，一定程度上也影响到日常监管的有效性；乡(镇)无质量技术监督办事机构，县级质监部门人员编制较少，难于满足实际工作的需要；质量技术监督工作人员素质有待提高，行为有待进一步规范，干部队伍建设需要加强。

一是加大对法律法规的宣传力度。认真宣传贯彻《产品质量法》、《标准化法》、《计量法》和《特种设备安全监察条例》等法律法规，提高企事业单位、人民群众的质量意识和法制意识。利用多种形式，宣传质量技术监督部门的职能责任和工作程序，加强与单位、与消费者的联系沟通，提高社会认知度。搞好政务公开，提高工作透明度，争取各方面的理解支持，在全县范围内形成理解支持质量技术监督工作的良好氛围。

二是提高质量技术监督实效。进一步增强经济中心意识和服
务大局意识，紧密结合沾益县经济社会发展实际，继续探索
监管工作方式，提高执法工作水平。要全面实施“区域监管
责任制”，按照“划分区域、综合监管、抽检分离、信息共
享、责任到人”的原则，落实监管责任区的监管职责和具体
监督治理工作，严格执行责任追究制度，进一步调动执法工
作积极性，完善长效监管机制，提高工作效率，尽快达到国
家质检总局提出的“从源头抓质量，提高产品质量，提高工
作有效性”的要求；克服经费不足、人员较少等实际困难，
努力改变乡(镇)监管空白，从基层抓落实，更好地为促进经
济社会发展服务。

三是加强干部队伍建设。要适应经济社会发展和改革开放新
形势需要，坚持以人为本，树立和落实科学发展观，加强全
局干部职工队伍建设，强化依法行政意识，提高人员素质，
形成解放思想、干事创业的工作合力。按照《行政许可法》
的要求，进一步规范执法行为，及时解决工作中的实际问题。
积极创造条件，争取xx市质量技术监督检测中心技术力度和
检测手段的支持，努力做到让政府放心、让群众满足，为全
县经济发展和社会稳定做出更大的贡献。