

# 编办调研报告(精选10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。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。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。

## 编办调研报告篇一

所谓财务预算，包括销售、生产、人力、费用等各项预算，按照会计核算方法将其编制成预算报告，并列示对预算报表具有辅助说明作用的信息，经企业领导班子签署后下发各责任部门实施，以下对各项财务预算编制进行详细论述。

1、销售预算编制。编制预算都以销售预算为龙头，销售收入确定，整个预算工作就确定了一多半。销售预测受国家政策导向、行业需求总量以及企业行业占有率等因素影响。国家对行业发展进行宏观调控，鼓励新型高新技术、新能源及关系国计民生的行业发展，遏制高能耗、高浪费及发展过盛行业的发展。在预测销售时首先要了解国家对企业所涉及行业的政策导向，由此估计行业年度需求总量，再根据企业所占市场份额估计销售总量，确定本企业销售结构、数量、单价，最后生成销售预测报告。销售预测要与产能相匹配，并且选择边际贡献率高的产品进行销售，最后与生产相匹配的销售计划为确定销售预算。

2、生产计划编制。生产预算一般是在销售预算确定后开始编制的，企业一般称为排产计划，根据“库存量+生产量=销售量”原则来测算生产需求量。由于在实际情况中企业的库存都可能是为特定客户而储备的，所以虽然期初库存量较大，但是可能仍需要大量生产，编制生产计划的时候要特别注意。生产计划根据销售计划安排，保证期初库存+本期生产本期销

售。

生产管理部门根据企业现有人力、场地、设备条件测算最大实际产能，当产能大于生产需求量情况下，则可以进行详细的排产计划。如果产能小于需求量或者缺乏特殊设备情况下，则需要考虑是增加设备提高产能还是采取委托加工形式进行生产，在这两者之间进行比较选择成本较低者。增加设备需要测算该产品的销售利润在未来期间是否能够收回投资额并取得预期利润，如果未来销售总量所产生的利润无法弥补设备投资总额，那么即便是边际贡献及利润率高于委托加工形式，那也是不可取的。

3、材料成本预算编制。一般情况下，材料成本占产品总成本的70%左右，所以准确的预算在销售与生产确定的情况下材料成本的准确率对预测结果影响很大，材料成本预测按照以下步骤：

第一步：预测材料定额成本，

首先需要建立产品的产品结构，一般称为bom是指产品所需零部件明细表及其结构；再根据材料的市场报价计算出bom的定额成本。

第二步：根据历史数据统计出材料损失比例。此部分为生产过程中的合理损耗或由于操作不善产生的材料损失，计入生产所需材料总成本。

4、人力成本预算编制。人力费用一般分两类：一类是管理人员人力费用，此类人力费用一般不因产量变化而变化，是固定不变的，预测时可根据现有管理人员费用总额预测；第二类是直接人工人力费用，直接人力费用随产量变动而变动。预估直接人力费用可根据标准小时工资率来预测，标准小时工资率是根据企业平均工资水平测定的，此方法需要技术部门给定产品生产所需理论工时。直接人力费用总额=小时工资

率×产品生产周期×生产总量，如：小时工资率为20元/小时，1月a产品生产量为1,000件，每件产品需要100小时，那么需要人数为 $1000 \times 100 / 21.75 / 8 = 575$ 人，需要人力费用总额为 $575 \times 21.75 \times 8 \times 20 = 200$ 万元。但是，由于企业是一个连续的生产过程，加上部分企业受季节影响较大，即便是不同期间内产量波动悬殊，也不能简单根据产量计算人力费用总额，要根据合理的方法削减或增加相应人力费用，力求接近实际。

5、各项费用预算编制。各职能部门根据销售、发运、生产计划测算与之相匹配的资金需求及各项费用支出计划，编制方法可采用零基预算、增量预算等方法。费用一般分为变动性费用与固定性费用两类，第一类是跟产量增减变化有关费用，比如：水电费、劳保用品、低值易耗品、运输费、机物料消耗等，这部分根据单位产品所耗用量估计预算期间费用总额。第二类是跟产量增减变化无关的费用，比如：管理人员工资、折旧、广告费、招待费、各项税费(不含增值税、所得税等)，固定费用预算一般是以历史数据作为基础，对预算期间预计出现的特殊情况在原数据上做相应调整。

6、预算报告编制。销售、生产、费用等预算完成后，预算管理人员按照会计核算方法编制出预算报告，预算报告含预算利润表、预算假设条件、预算附注及重要经济指标列示。预算报告最终提交企业决策机构，由决策层签署后下发企业各职能部门按计划实施。

预算管理是现代企业经营过程中的必要管理手段，完善的预算管理制度能够使企业在开展各项工作中更具计划性，提高企业管理水平，保证经营决策的顺利实施，最终实现企业收益最大化。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 编办调研报告篇二

xxx县委编办：

根据《中共xxx县委机构编制委员会办公室关于转发中共xx市委机构编制委员会开展20xx年机构编制监督检查工作的通知》（x委编办〔20xx〕67号）文件精神，我镇围绕督查内容，认真做好自查工作。现将自查结果报告如下：

在自查工作中，组成由镇党委副书记任组长的自查小组，对镇机关、内设机构、事业单位、人员编制和领导职数等事项的执行情况进行了全面自查。

### 1、机构编制管理总体情况

我镇行政编制39个，截止20xx年6月，在编在职33名，借出2名，缺编4人；事业单位编制人数20人，共有编制内人员15人，缺编5人，其中，计划生育服务中心岗位人员编制5名，现有4名，缺编1人；村镇建设服务中心岗位人员编制3名，现有3名；社会事务服务中心岗位人员编制12名，现有8名，缺编4人。我镇在机构设置、人员配置上均按照规定管理。同时，认真及时执行县委、县政府、县委编委研究决定的机构编制事项，没有违反管理权限和程序设立机构，没有擅自增加编制和领导职数，无机构编制违纪违规情况发生。严格执行上级机构编制管理文件，进一步规范机构设置、人员编制调配及管理。

### 2、行政和事业单位改革情况

严格执行上级批准的行政改革方案，落实“三定”规定，按时完成机构改革任务，实施机构编制实名制管理，按时间节点完成实名制信息录入、核对、报送工作及公示、登记工作，没有违反规定的行为。

### 3、事业单位法人登记情况

规范事业单位的设立、变更、注销登记工作，实时汇总登记管理数据，建立规范的档案库。没有出现抽逃、转移开办资金的行为和涂改、出租、出借《事业单位法人证书》或者出租、出借印章的行为。社事中心、村镇建设中心、计生中心已登记的单位3个，已登记的单位认真开展事业单位法人年检工作。

### 4、机构编制日常管理情况

机关、事业单位在编在岗人员全部纳入实名制管理，并在编制册和台帐中进行实名登记管理。机构编制实行动态管理。20xx年新进人员均在严格控制机构编制总量的前提下，按照规定进行配置，并及时办理入编手续。另外，机构编制统计年报及专项统计工作，都及时完成。

我镇机构编制管理工作在市主管部门的关心支持与指导下，虽取得了一定的成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：一是单位公务员队伍年龄结构不合理，没能及时补充年轻的公务员，队伍老化比较严重。二是对事业单位法人登记业务认识不够，出现年检任务没有全面完成的现象。

下一步我们将进一步深化行政管理体制改革，继续加强机构编制管理，建立并完善长效工作机制。会同组织、财务、监察等部门，定期组织督查，做好机构编制管理工作，使各项工作进入常态化、规范化、标准化。

## 编办调研报告篇三

五、各项建设条件落实情况包括环境保护、资源综合利用、节能措施、原材料供应及外部配套条件落实情况等；其中节能分析章节按照《国家发展改革委关于加强固定资产投资项自节能评估和审查工作的通知》（发改投资[20xx]2787号）要求进行编写。

六、投资估算及筹措项目总投资规模，投资使用方案、资金筹措方案以及贷款偿还计划等；

七、项目财务分析、经济分析及主要指标内部收益率、投资利润率、投资回收期、贷款偿还期等指标的计算和评估，项目风险分析，经济效益和社会效益分析。

八、资金申请报告附件

（一）银行出具的贷款承诺（省级分行以上）文件或已签订的贷款协议或合同；

（二）地方、部门配套资金及其它资金来源证明文件；

（三）自有资金证明及企业经营状况相关文件（包括损益表、资产负债表、现金流量表）；

（四）技术来源及技术先进性的有关证明文件；

（五）环境保护部门出具的环境影响评价文件的审批意见；

（六）土地、规划等必要文件；

（八）项目单位对项目资金申请报告内容和附属文件真实性负责的声明。

## 编办调研报告篇四

尊敬的校长：

你好！

三年前，我通过国编在职教师考试被分配到啦这所学校教书，我感到非常荣幸，经过三年的努力学习，我不再是那个青涩而又稚嫩的孩子，同事们教会我很多，我也成长了不少，我非常感谢你们大家对我的教诲。首先，我最想说的，就是“对不起”，真的对不起，四年来，没能以最好的成绩回报您的知遇之恩。三年来，愧疚于我还记得，在我到校的当晚，您百忙之中还记挂着来我们教师宿舍亲切的慰问。和善的交谈，让我消除了孤身离乡的伤感，多了一份亲切的温暖，多了一份对未来的乐观信念。我还记得[]xx年9月1日，在开学大会上我代表新进14名教师发言的情景，那时的天气、那时说的’话、那时的心情，都清晰可忆，至今想来，仍有几许激动。三年来，有对欢笑，有过泪水，有过失败，有过收获，有一种信念陪我走过成长的日夜，那就是，我要努力地工作，努力地学习，历练完善自我，以对得起信任我的领导，对得起我的学生，对得起我拥有的身份、地位。

由于我个人的原因，非常遗憾我想要辞职，我觉得教师好像并不适合我，我对孩子没有什么耐心，我是个性格比较直爽比较急躁的人，对孩子们的无理取闹一忍再忍，渐渐消失啦我对教师这个职业最初的兴趣与热情。让我不得不向这一切告别，心里，有诸多不舍，有说不出的纠结。但是，有时候，现实总是让我们陷入抉择，有时候，我们在不明前方时，不得不低头于当下。为了不让日渐衰弱的父母再为我牵挂，我将告别长中这里我所顾念的一切，再回到那个熟悉又陌生的地方，再重新打拼我的生活。想说的太多，却只能就此止笔，即将离别，真心祝福。

愿我校在今后的工作中，发挥优势、续写辉煌、团结共进、蒸蒸日上！愿我校的教师，日益卓越、广塑栋梁、工作顺心、身体健康！

尊敬的校长：

你好！

三年前，我通过国编在职教师考试被分配到啦这所学校教书，我感到非常荣幸，经过三年的努力学习，我不再是那个青涩而又稚嫩的孩子，同事们教会我很多，我也成长了不少，我非常感谢你们大家对我的教诲。首先，我最想说的，就是“对不起”，真的对不起，四年来，没能以最好的成绩回报您的知遇之恩。三年来，愧疚于我还记得，在我到校的当晚，您百忙之中还记挂着来我们教师宿舍亲切的慰问。和善的交谈，让我消除了孤身离乡的伤感，多了一份亲切的温暖，多了一份对未来的乐观信念。我还记得□xx年9月1日，在开学大会上我代表新进14名教师发言的情景，那时的天气、那时说的话、那时的心情，都清晰可忆，至今想来，仍有几许激动。三年来，有对欢笑，有过泪水，有过失败，有过收获，有一种信念陪我走过成长的日夜，那就是，我要努力地工作，努力地学习，历练完善自我，以对得起信任我的领导，对得起我的学生，对得起我拥有的身份、地位。

由于我个人的原因，非常遗憾我想要辞职，我觉得教师好像并不适合我，我对孩子没有什么耐心，我是个性格比较直爽比较急躁的人，对孩子们的无理取闹一忍再忍，渐渐消失啦我对教师这个职业最初的兴趣与热情。让我不得不向这一切告别，心里，有诸多不舍，有说不出的纠结。但是，有时候，现实总是让我们陷入抉择，有时候，我们在不明前方时，不得不低头于当下。为了不让日渐衰弱的父母再为我牵挂，我将告别长中这里我所顾念的一切，再回到那个熟悉又陌生的地方，再重新打拼我的生活。想说的太多，却只能就此止笔，即将离别，真心祝福。



愿我校在今后的工作中，发挥优势、续写辉煌、团结共进、蒸蒸日上！愿我校的教师，日益卓越、广塑栋梁、工作顺心、身体健康！

尊敬的校领导：

您好！

首先感谢学校领导工作期间对我的信任和关照，给予了我一个发展的平台，使我有了长足的进步。如今由于个人原因，现我正式向学校提出辞职申请，将于2011年暑假离职，请学校做好相应安排，在此期间我一定站好最后一班岗，做好本职工作。对此为学校带来的不便，我深感歉意。望领导批准！谢谢！祝光明学校越办越好，大展宏图！

此致

敬礼！

辞职人签名□XX-X

日期□XX-XX年XX月XX日

## 编办调研报告篇五

市编委：

根据省编办《关于开展20xx年度机构编制管理规定执行情况考核工作的通知》（皖编办□20xx□230号）、市政府办公厅《关于将机构编制管理规定执行情况纳入政府目标管理考核的通知》（合政办秘□20xx□45号）、《关于20xx年度目标考核与20xx年年度目标编制工作的通知》（合政办秘□20xx□135号）、《关于开展20xx年度机构编制管理规定执

行情况考核的通知》（合编办〔20xx〕157号），现将肥西县20xx年度机构编制管理规定执行情况报告如下：

通过20xx年、20xx年、20xx年、20xx年和20xx年县乡机构改革，我县县级机关共设置32个机构，其中：县委工作机构8个；县政府工作部门24个。县委、县政府派出机构3个、直属事业单位9个。

人大、政协、法院、检察院机关4个。

群众团体组织5个：总工会、团县委、妇女联合会、工商业联合会、科学技术协会。

从20xx年起，我县通过区域调整，乡镇由原来31个调整至目前14个镇。

县本级行政编制为635名，实有人员798人；乡镇行政编制708名，实有人员608人；政法专项编制739名，实有人员681人。

全县县属事业单位372家，事业编制总数10672名，实有人员10378名。其中：全额拨款编制8348名，差额拨款编制1455名，自收自支编制869名；全额拨款人员7935人，差额拨款人员1017人，自收自支1426人。

根据国务院第486号令《地方各级人民政府机构设置和编制管理条例》、安徽省人民政府令第190号《安徽省行政机构设置和编制管理规定》和安徽省人民政府令第224号《安徽省事业单位机构设置和编制管理规定》，我县出台了《关于进一步加强机构编制和人事管理工作的意见》（肥发〔20xx〕4号）和《关于进一步加强机构编制管理的通知》（肥编〔20xx〕13号）等机构编制管理文件，进一步规范机构设置、人员编制调配及管理。

（一）严格控制机构编制，规范人员调配

严格机构编制管理工作，落实《关于进一步加强机构编制和人事管理工作的意见》（肥发〔20xx〕4号）和《关于进一步加强机构编制管理的通知》（肥编〔20xx〕13号）规定，坚持一支笔审批制度；坚持凡工作需要要求调整机构编制，必须通过内部调剂解决，坚持“撤一建一”或“只减不增”的原则，实行总量控制。少数单位确实需要增加机构编制的，一律按皖编办〔20xx〕144号文件规定报上级编委审批。新设立的单位所需编制，原则上实行县内调剂。

在具体工作中，严把机关、事业单位进人第一关。每个部门、单位进人，须经编办核准人员编制，在编制有空余的情况下，才同意办理公开招考或者人员调动手续。

## （二）加强事业单位管理，做好年检工作

为加强对事业单位管理，根据《事业单位登记管理暂行条例》规定，县事业单位登记管理局每年对全县所有登记的事业单位进行一次年检，杜绝抽逃、转移开办资金的行为和涂改、出租、出借《事业单位法人证书》或者出租、出借印章的行为。规范事业单位的设立、变更、注销登记工作，实时汇总登记管理数据，建立规范的档案库。

截止20xx年11月底，全县已办理事业单位法人登记248家，其

中新登记的21家，注销登记的1家，需要参加年检的168家，变更58家，实际应参加年检的单位159家，年检合格159家，年检合格率达100%。

## （三）落实编制实名制管理

全县机关、事业单位在编在岗人员全部纳入安徽省实名制管理统计软件中进行管理，并在编制册和台帐中进行实名登记管理。

#### （四）机构编制动态管理

在严格控制机构编制增长的情况下，根据社会经济发展需要，在总量控制的前提下，对相关部门、重点单位的机构编制进行适当的调整。今年县编办会同纪检、教育部门对教育系统各学校的机构编制进行了调查摸底，根据省编办下达我县中小学教职工编制数额，重新下达了全县中小学教职工编制，并为教育系统设置了2%的机动编制，为加强下一步农村义务教育资源的整合和建设留下一定的余地，也为我县教育系统解决了紧缺人才引进和专业技术人员录用的瓶颈问题。同时，根据省编办下达我县乡镇卫生院人员编制数额，对卫生系统的乡镇卫生院机构编制进行了重新核定，保障和加强了县医务人员队伍的建设。

一是政府机构设置不突破，根据省市机构改革机构设置限额规定，在政府机构改革过程中，严格坚持“精简、统一、效能，统筹兼顾、突出重点，从实际出发、因地制宜”的原则，按照省市规定的机构设置限额，设置政府机构，设置县政府机构24个。二是现有公务员总数不突破省、市核定的行政编制总数。三是领导职数配备不突破现有核定的数额。

（一）机构变动情况□20xx年，合肥市批准肥西县人民政府设立27个工作部门，经20xx年政府机构改革整合，现为24个政府工作部门，减少3个行政部门。按照皖编办□20xx□31号文件规定，全县通过事业单位调查清理工作，对职责任务已完全消失、划转或履行职责的法定依据已全部消失的8家事业单位（不含7家中小学），给予撤销；对职能已大部分萎缩、任务量较小、工作职责任务交叉、在此次政府机构改革中随原行政主管部门同步划转到新组建部门的6家事业单位，进行了合并；对面向市场从事生产经营或中介服务活动的16家事业单位，进行改制；保留事业单位263家（不含乡镇卫生院、社区卫生服务中心和中小学校、全日制普通高等学校）。

（二）编制增减情况。依据全县学生数，省编办对我县中小

学教职工编制进行了重新核定，新核定全县中小学教职工编制6459名，全县原有中小学教职工编制7215名，通过区划调整划转合肥市包河区、蜀山区、经开区部分学校及我县教育资源的整合，共减少事业编制756名。20xx年，市编办批准我县文化市场综合执法队事业编制11名，我县原有文化执法队伍编制2名，增加9名。

我县机构编制管理工作在省市主管部门的关心支持与指导下，虽取得了一定的成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：一是县直单位公务员队伍年龄结构不合理，因受编制限额的限制，年轻的公务员因县直单位无编制而不能进入县直机关，使县直机关不能及时补充年轻的公务员，队伍老化比较严重。二是对事业单位法人登记业务培训不够，缺乏集中系统培训。

针对全县机构编制管理工作存在的问题和不足，下一步我们将努力做好以下工作：

（一）进一步加强乡镇机构编制管理。严格落实皖编〔20xx〕2号文件规定，确保乡镇5年内不增加机构和人员编制，实现机构和人员编制“零”增长。

（二）继续加强机构编制管理。控制进人渠道，严格落实人员定编定岗实名制；逐步消化和调配超编人员，杜绝超编单位进人。

（三）加强建立并完善长效工作机制。县编办会同组织、人社、财政、监察等部门，定期组织督查，及时纠正擅自设立机构或保留原机构牌子的现象，注销离岗、辞职、病逝等人员的编制。

特此报告。

20xx年xx月x日

## 编办调研报告篇六

机构编制情况自查报告根据《xx发xx号》精神，我中心高度重视，及时进行研究部署，按照理顺职责关系、明确和强化责任、完善行政运行机制、加强和规范机构编制管理的要求，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照权责一致、分工合理、决策科学、执行顺畅、监督有力的行政管理体制的要求，全面对我中心机构编制执行情况进行评估自查工作，现将有关情况报告如下。

1、机构沿革情况我中心原名xx成立于xx年。xx年xx月xx日，xx机构编制委员会《xx编发xx号》同意我中心更名为“xx”挂“xxx”和“xx”牌子。内设xx五个科室。

2、编制及实有人员情况根据xxx机构编制委员会《xxx编发xx号》，核定我中心编制xx名。现实有xx人，其中：管理人员xx人，专业技术人员xx人，工勤人员x人。占编不在岗人员xx人。编外聘用xx人。

3、领导职数及实际配备情况目前，核定处级领导职数x正x副；科级领导职数x正x副。现实配处级领导职数x正x副；科级领导职数x正x副。

（一）机构设置规范。我中心已按规定程序呈报机构设立，不存在越级上报请示的现象；不存在或发生过擅自设立、撤销、合并机构及其所属机构，不存在擅自变更机关及其所属机构名称、附加名称、规格、隶属关系等情况。

（二）人员编制管理规范。按规定程序呈报人员编制、领导职数增减或调整等事宜；部门在计划安排调整或招录人员时已报经机构编制部门审核编制空编情况；按规定使用《机构

编制管理手册》等规范性表册办理日常机构编制业务；不存在擅自改变人员编制使用范围，混用、挤占、挪用其它类别的编制；未发生过擅自超过核定的人员编制配备工作人员和擅自超规格、超职数配备内设机构领导干部等情况；将领导职数、人员编制纳入机构编制实名制，管理范围。

（三）机构编制其他方面管理规范。明确领导分管机构编制工作，设有专人负责机构编制的具体工作，相关人员能熟悉机构编制政策、法律、法规规定及其相关具体工作；在拟定规章制度时，就机构编制事项作出具体规定，制定规范性和起草领导同志讲话时，如有涉及机构编制的事项时事先征求机构编制部门的意见；不存在变相成立内设机构或提高机构规格；不存在未经机构编制部门同意擅自下发涉及机构编制文件的现象；对机构编制管理情况及统计数据不存在隐瞒、谎报、拒报的情况；按规范建立本部门机构编制管理制度和档案台账。

- 1、因我中心业务职能广，但中心现提前离岗人员占编太多，对单位管理影响较大，造成目前许多重要岗位已无人可用，只能使用编制外招聘人员。
- 2、工作人员紧张，专业人员相对缺乏，事关发展的重点工作目标任务难以高质量、高效率地完成。
- 3、内设机构急待增加。目前，我中心实际承担的职能与xx编委宁编发xx号文所赋予的职能相比有很大增加，职能涉及业务面更广，工作量增大，急需增加内设机构来满足中心全面履行职能的需求。

## 编办调研报告篇七

根据《潍坊市机构编制核查工作实施方案》有关要求，我单位对机构编制相关情况进行了自查，现将有关情况报告如下。

## 一、基本情况

### 1、机构沿革情况

我单位成立于\*\*\*\*年（\*\*编委，\*编[\*\*\*\*]\*\*号文件）。\*\*年我单位机构名称调整为\*\*\*\*（加挂\*\*\*\*牌子）（\*编[\*\*\*\*]\*\*号……）。

内设机构共\*\*个（\*\*编委，\*编[\*\*\*\*]\*\*号文件），分别为……，其中\*\*\*\*加挂\*\*\*\*牌子。

### 2、编制及实有人员情况

根据有关文件规定，核定我单位编制\*\*名，其中行政（政法专项）编制\*\*名，群团事业编制\*\*名，工勤编制\*\*名。（事业编制\*\*名）。

现实有\*\*人，其中：行政（政法专项）\*\*人，群团事业\*\*人，工勤\*\*人。副厅级领导单列编制\*\*人，人大政协驻会常委单列编制\*\*人，行政（群团事业）离岗待退\*\*人，工勤离岗待退\*\*人。

编外聘用、统发工资不占编等\*\*人，其中编外聘用\*\*人，统发工资不占编\*\*人。占编不在岗\*\*人，……。

### 3、领导职数及实际配备情况

目前，核定县级领导职数\*\*正\*\*副；县级非领导职数\*\*正\*\*副；科级领导职数\*\*正\*\*副；科级非领导职数\*\*正\*\*副；……。

现实配县级领导职数\*\*正\*\*副；县级非领导职数\*\*正\*\*副；科级领导职数\*\*正\*\*副；科级非领导职数\*\*正\*\*副；……。

高配领导\*\*人，高配至\*\*级。兼职领导\*\*人，\*\*级，所兼职务



\*\*。

离岗\*\*人，其中：离岗占用正县级非领导职数\*\*人；占用副县级非领导职数\*\*人；占用正科级非领导职数\*\*人；占用副科级非领导职数\*\*人。

## 二、存在问题

经过自查，我单位存在以下问题：

- 1、未经机构编制部门批准擅自设立机构\*\*（含临时机构）。
- 2、未经机构编制部门批准擅自在\*\*机构对外加挂\*\*牌子，合署办公等。
- 3、机关单位以借调、工作需要等名义长期混用事业单位编制人员\*\*人。
- 4、编制外聘用人员\*\*人。
- 5、已退休或调出人员未减编\*\*人。
- 6、超编、超职数人员\*\*人。 ……

## 三、与实名制数据库信息不一致情况及原因

我单位有以下机构编制情况与实名制数据库中信息不一致，具体为： ……

主要原因是： ……

## 四、整改措施 依据自查情况，制定以下整改措施：

- 1、撤销擅自成立的\*\*机构，撤销擅自加挂的\*\*牌子，及合署办公机构等。

- 2、取消借调和长期聘用人员\*\*人。
- 3、为已到达退休年龄人员\*\*人办理减编。
- 4、通过自然减员、控制人员调入等手段，消化超编、超职数人员。
- 5、规范数据平台数据\*\*，确保平台数据准确性。

附件：1. 党政群机关机构编制核查表

2. 党政群机关实有人员情况核查表

3. 党政群机关事业离退休人员情况核查表

4. 党政群机关编外聘用人员情况核查表

单位：（盖章） 单位负责人：（签字） 2012年\*\*月\*\*日

## 编办调研报告篇八

尊敬的校长：

你好！

三年前，我通过国编在职教师考试被分配到啦这所学校教书，我感到非常荣幸，经过三年的努力学习，我不再是那个青涩而又稚嫩的孩子，同事们教会我很多，我也成长了不少，我非常感谢你们大家对我的教诲。首先，我最想说的，就是“对不起”，真的对不起，四年来，没能以最好的成绩回报您的知遇之恩。三年来，愧疚于我还记得，在我到校的当晚，您百忙之中还记挂着来我们教师宿舍亲切的慰问。和善的交谈，让我消除了孤身离乡的伤感，多了一份亲切的温暖，多了一份对未来的乐观信念。我还记得□xx年9月1日，在开学

大会上我代表新进14名教师发言的情景，那时的天气、那时说的话、那时的心情，都清晰可忆，至今想来，仍有几许激动。三年来，有对欢笑，有过泪水，有过失败，有过收获，有一种信念陪我走过成长的日夜，那就是，我要努力地工作，努力地学习，历练完善自我，以对得起信任我的领导，对得起我的学生，对得起我拥有的身份、地位。

由于我个人的原因，非常遗憾我想要辞职，我觉得教师好像并不适合我，我对孩子没有什么耐心，我是个性格比较直爽比较急躁的人，对孩子们的无理取闹一忍再忍，渐渐消失啦我对教师这个职业最初的兴趣与热情。让我不得不向这一切告别，心里，有诸多不舍，有说不出的纠结。但是，有时候，现实总是让我们陷入抉择，有时候，我们在不明前方时，不得不低头于当下。为了不让日渐衰弱的父母再为我牵挂，我将告别长中这里我所顾念的一切，再回到那个熟悉又陌生的地方，再重新打拼我的生活。想说的太多，却只能就此止笔，即将离别，真心祝福。

愿我校在今后的工作中，发挥优势、续写辉煌、团结共进、蒸蒸日上！愿我校的教师，日益卓越、广塑栋梁、工作顺心、身体健康！

尊敬的学校领导：

抱着为祖国教育事业奉献自己的青春的理想，怀着对太阳下最光辉的职业的无限景仰，五年前加入一中这个温暖、团结的大集体。转瞬之间，已经过了我的第五个教师节。回想来时的路，我取得的每一点成绩，获得的每一个喜悦，都充满了领导对我的关心和信任，饱含了同事们对我帮助与爱护。正是因为领导的关心和信任，因为同事的帮助与爱护，我在一中这个充满了温情充满了爱的美丽的大家庭里幸福的成长和成熟辞职报告范文。

教师是个如此光荣的职业。做了一辈子教师的父亲也教育我，

做老师，要甘于清贫，要勇于奉献，才能取得让自己自豪的成绩。我也曾一直努力的以“身正为师，学高为范”的宗旨，认真的从事我的教育教学工作。

工作几年来，曾有很多同事、朋友跟我说，当老师太清贫了，还是换个工作吧。那时侯，我不以为然。我认为，教师是一个平凡而又伟大的职业，是播种希望、点亮明天的事业，就算清贫点，但是，那种桃李满天下的喜悦是常人难以体会的。而且我相信，我们的学校处在全国闻名的教育强区，教师的待遇一定会提高的。

想了好久好久，我决定告别我深爱的教育事业，告别给我温暖和关怀的一中。所以，郑重的在此，向尊敬的领导提出辞职。非常感谢领导的关心和理解。在接下来的工作时间内，我会继续认真的工作，协助做好相关工作的交接，站好最后一班岗。

我相信，我深爱的一中，在学校领导的英明的领导下，定能立下一个又一个鲜亮的里程碑。祝福一中。

尊敬的学校领导：

我带着复杂的心情写这封辞职信。

由于学校的培养让我逐渐变的稳重，再加之学校对我能力的信任，使我得以留校加入北京xx大学，自从2015年5月入职以来，我一直都很享受这份工作。无论工作环境、团队、压力，甚至个人喜好，我都很满意。并在短短的两年半间里获得了许多的机遇和挑战。让我完成了从学生到职业生涯的转变，对此我深怀感激。尤其是董事长和许x老师从08年我刚到北京xx大学就对我的帮助和培养□x校长□x校长□x校长在工作中点点滴滴给予我的指导，使我在北京xx大学的这段时间里不断充实坚强而且更加成熟！同时也非常感谢各协助部门同事的真诚协作，如果没有这份稳定的学习工作环境，我不可

能认识如此多优秀的领导、老师、同事，我不可能成熟和长大，不可能认识到自己今后要走的路。

在这样好的工作学习环境中，本想和大家共同努力不断践行学校“质量立校、特色兴校、人才强校、内涵发展”战略，把学校做强做大。但由于我父亲计划在北京筹建公司，有一些外出的事情没有人帮忙，通过与我父亲及诸多企业管理人几次交流之后，发现自己能力十分有限，需要学习的还有很多，便决定去上海进修学习一段时间，原计划请假几个月，但通过考虑，接下来的几个正值学校招生和入学时期，各项工作比较繁忙，衔接比较多，便不得不向学校提出辞职申请，并希望能于2015年8月1日前正式离职。

虽然辞职意味着离开，但是xx大学三年多对我的感情不会抹去，我更不会忘记母校，忘记这第一个工作的地方，我会一直关注和支持北京xx大学的发展。尤其是团委、青年志愿者协会的发展。在完成工作交接离职之后，我的手机也会随时保持畅通，如果有同事对我以前的工作有任何疑问都可以随时打电话找我，我会全力以赴。同时希望学校能早日找到合适的人选接替我的工作。

对于由此为学校造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望学校能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

辞职申请人：

2015年xx月xx日

尊敬的领导：

您好！

在xx学校工作学习的一年里，在校期间，首先非常感谢学校领导对我工作和生活都很关心，一度让我有种找到了依靠的

感觉，在这里我能开心的工作，开心的学习。但今天我决定选择离开西山，有这两个原因：一、是离自己的家乡比较远，父母年龄越来越大，回到家乡能更好的照顾。二、是我学xx专业的在这里的教学让自己有些彷徨。现在任教的学科，让我总有些学无所用的感觉。

本着对学校负责的态度，为了不让学校因我的离开而对学生造成更多的耽误，我郑重向学校提出辞职。我将工作到本学期结束。诚恳领导批准。

在xx学校工作时间不多了，我一定会站好自己最后一班岗，做好属于自己的所有教学工作，尽力降低由于我的离职给领导、同事和同学们带来的消极影响。

感谢这一年来学校领导和同事在工作中对我的关心和支持，祝愿西山学校未来蒸蒸日上，为社会培养出更多出类拔萃的人才。

辞职人□xx-xxx xx-xx年xx月xx日

尊敬的园领导：

很抱歉我不得不做出这个决定，这个想法在我心里已经埋藏很久了。

从我第一天走进这所幼儿园到现在已经快满三年了，在这三年的工作里我觉得自己尽到了一个幼儿英语教师应尽的职责，我在带给孩子们欢乐的同时自己也收获了很多，在孩子们面前我得到了成功的喜悦和满足。

虽然工作中难免会有些许摩擦，但总的说来，我是喜欢幼儿英语这个行业的，我舍不得这些可爱的孩子们和带给我那么多欢乐的老师。

我多么希望可以把这份工作一直做下去，可我真的无能为力。我的嗓子本来就不好了，现在幼儿园的班级和人数不断地增加，我真的不堪重负，我怕有一天我的嗓子彻底坏掉。

我也很想好好成就一番事业，但是和健康比起来，我只能放弃。

希望园领导能体谅我的难处。再次表示感谢！

## 编办调研报告篇九

为贯彻落实相关文件精神，我局结合本单位机构编制执行情况 and 履行行业职能的实际情况，开展了自查工作。现将机构编制工作自查情况报告如下：

（一）人员情况。我局人员编制共8名。其中：局长1名、副局长2名；党内职数按县委规定配备，纪检组长1名；股级干部职数4名，机关工勤人员事业编制1名。目前实有在编人员7名。

（二）内设机构情况。根据□xx县人民政府办公室关于印发xx县城市管理行政执法局主要职责内设机构和人员编制规定的通知》（蓬府办发[20xx]7号）文件精神，我局核定内设机构4个。目前，我局严格按照“三定”方案设立了办公室、综合股、政策法规股、督查股。

（一）下属财政全额拨款参公事业单位1个□xx县城市管理行政执法大队，编制27人。设大队长1名，实有在编人员20名。我局严格按照“三定”方案设立了赤城中队、城南中队、园区中队、规划中队、特勤中队、蓬南中队、金桥中队、文井中队、天福中队9个中队。

（二）下属财政全额拨款事业单位1个□xx县城市管理服务中

心，编制18个，实有在编人员16名。

机构启动运转情况：我局按照“三定”要求设置内设机构，明确了内设机构职责，并严格按照规定的编制配备领导干部和工作人员，相关人员已到位到岗。

职责履行情况：我局不存在扩大或缩小职责范围和权限的情况；不存在履行职责越位、错位、缺位的问题；内设机构岗位责任制度健全，责任落实到位。

人员编制情况：人员编制管理范围。将领导职数、人员编制纳入机构编制实名制管理范围。按规定程序呈报人员编制、领导职数增减或调整等事宜；未发生过擅自超过核定的人员编制配备工作人员和擅自超规格、超职数配备内设机构领导干部等情况。

今后，我局将继续认真执行机构编制管理的法律、法规，严格执行行政机构职能配置、机构设置、编制配备以及领导职数配备等有关规定，自觉遵守机构编制工作制度，切实加强管理、严格管理、规范管理和依法管理。

## 编办调研报告篇十

根据会泽县机关编制委员会办公室《关于开展机构编制执行情况检查评估的通知》（会编办〔2012〕2号）精神和具体工作要求，现将我镇机构设置和人员编制管理工作有关情况自查汇报如下：

大井镇属会泽县东大门，地处云贵两省二县一市（贵州省威宁县、云南省会泽县、宣威市）交界处，辖区总面积254.1平方公里，耕地种植面积47200亩。全镇辖17个村（居）委会251个村（居）民小组13055户42980人。20xx年全镇完成生产总值23806.39万元，农民人均纯收入达3228元，人均有粮449.5公斤。



大井镇机关编制数28人，现实有25人，其中领导干部9人。机关内设办公室四个，分别为党政办公室、经济发展办公室、社会事务办公室、社会治安综合治理办公室，各办公室均设主任1名，共4名，设副主任1至2名，共5名。

大井镇事业编制数67人，现实有66人。事业单位设5中心、1所，分别为农业综合服务中心、人口和计划生育服务中心、文化广播电视服务中心、国土和村镇规划建设服务中心、社会保障服务中心、财政所。农业综合服务中心编制数35人，实有36人。其中：专业技术干部32人，技术工人4人；人口和计划生育服务中心编制数9人，实有人数6人。其中：参共管理人员3人，专业技术干部3人；文化广播电视服务中心编制数8人，实有8人，其中专业技术干部8人；国土和村镇规划建设服务中心编制数6人，实有9人，其中专业技术干部8人，技术工人1人；社会保障服务中心编制数4人，实有2人，其中专业技术干部1人，技术工人1人；财政所编制数5人，实有人数5人。其中：参共管理人员2人，专业技术干部3人。

总的说来，我镇在机关事业单位设置和人员编制管理方面均能严格遵照上级的有关规定，无超编限额进人、无超职数设置内设机构、无超职数配备干部等违规行为。

（一）认真学习领会上级文件规定精神，提高思想认识和工作责任心。严格控制乡镇机构和人员编制，既是推进乡镇机构改革的重要内容，同时也是加强党的执政能力建设、解决“三农”问题的重要举措。而要抓好机构设置和人员编制管理工作，不认真学习上级文件精神，不全面掌握机构设置和人员编制管理方面的有关方针政策是不行的。正是基于此认识，主要领导和分管人事管理工作的领导十分重视抓好机构设置和人员编制管理方面的相关方针政策的学习提高工作，全面掌握和深刻领会了相关政策规定，从而有效提高了思想认识，增强了抓好此项工作的主动性和责任感。

（二）定岗定员，严格实行实名制登记。依照上级有关规定

和县编办的工作安排，指定专人加强领导，研究制定出了我镇机关事业单位实名制管理的具体方法和措施。在此基础上，结合去年乡镇机构改革，由机改办底对镇机关和事业单位人员逐一进行了核定登记，做到了定编到人，定员定岗到人。核编登记名单报县编办审批。

（三）夯实责任，严把机关事业单位进口关。一是严肃人事编制管理纪律，把好“进人关口”。镇党委成立了由镇党委书记任组长，镇长、副书记任副组长，其他班子成员以及组织、纪检、财政等部门负责人为成员的领导小组，逐级落实了机构编制与管理工作的责任追究制，对不按规定违规进人、造成恶劣影响的，层层进行责任追究。由于纪律严，制度硬，责任明，主要领导和分管人事领导深感责任重大，从不在政策之外乱开口子，也从不徇私情违规进人。二是严格财政供养经费管理，把好“人事编制管理关”。顺应财政体制改革，从源头入手，严格落实了“增人不增资、减人不减资”的财政经费与人事编制相挂钩的管理制度，严格控制镇镇财政供养人员经费，以编制核拨经费，以经费加强人事管理，从而有效杜绝和杜塞了违规进人、超编制及职数配备干部等现象。

（四）、行使编制稽查审核职能，加强编制台帐审核管理。每年按照县编办的要求，除如实搞好在岗在编人员登记外，对所属机关及事业单位的实名制台帐定期进行年度审验核对，并将核编结果与干部年度考核、干部职务晋升、工资福利待遇调整、财政统发工资经费核拨等相挂钩。

通过加强机构设置和人员编制管理工作，取得了如下成效：

（一）精简了内设机构，优化了干部队伍，实现了精干效能的目的。通过严格加强编制管理，不但有效实现了我镇干部队伍的稳定，同时通过竞争上岗、定员定岗等举措，强化了干部管理，提升了干部队伍综合素质，消除了人浮于事、机构臃肿等弊端。

（二）严控了财政供养人员，减轻了镇级财政压力。近年来，我镇未超编进人，同时通过自然减员等措施，减少了在编在岗人员，大大减轻了我镇财政支出供养压力和农民负担。

（三）提高了办事效率和工作效能。由于实行了“一人多岗”、“定员定岗”的人事管理模式，从而有效强化了对干部的量化管理考核和岗位目标责任考核，增强了干部的工作责任心和工作积极性，提高了办事效率和工作效能，受到了广大干部群众的一致好评。