

2023年公安工作报告格式 工作报告(汇总7篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

公安工作报告格式 工作报告篇一

有用之人，勇于实践做有为之人”，适应学院管理的需要，培养良好习惯，严格训练，严于律己，尊师重教，团结同学，极大鼓舞了参训人员的热情，使训练工作计划有续进行。

了集体荣誉感，为学院的校风建设和学生思想教育工作奠定了良好的基础。

存在问题：

- 1、个别教官在组织训练中，方法简单，存在着体罚和打骂现象。
- 2、部分学生比较娇惯，缺乏吃苦精神，小病大养，以各种理由逃避军训。
- 3、个别教官在组织施训过程中存在着管理漏洞，平时训练要求不严，方法不得当，造成了部分学生动作要领掌握不到位，影响了整体效果。

纵观训练全过程，从计划到组织实施，从训练动员到今天的考核验收，在训练领导小组的具体指导下，经相关部门的通力协作和积极配合，训练科目得以全面落实，圆满完成了今年的军训任务，经群众评议，训练小组审核，评选出了先进

集体5个，优秀学员60名。同学们军训工作今天结束，下步就要正式上课了，希望各系把军训成果和良好的作风巩固和发扬下去，服从管理，听从指挥，勤奋学习，刻苦钻研，在人生道路上打好基础，为学院的建设和发展做出自己的努力。

公安工作报告格式 工作报告篇二

1、精简文件方面。进一步规范了文件印发流程，文件传送以政务协同平台报送为主，控制纸质文件印发，对可发可不发的文件果断精简。20xx年共计精简类文件25个，实现了精简文件10%的目标。

2、精简会议方面。结合会议提前计划，会前做好充分调查，对参会人员相同、内容相仿的会议在时间允许的情况下合并召开，统筹安排会议时间和内容，对需要研究的议题集中安排，压缩会议时间，提高会议效率，杜绝止议而不决，反复开会现象。部分信息或简单的事项，均通过微信群或qq群发布，达到工作传达目的，尽量不召集开会。今年共召开局党组会20次，局务会15次，会议次数较去年减少15%。

1、纸质公文文件的印发还比较多，需进一步精简，特别是还存在各类业务工作函来函往的问题。

2、会议议事的统筹性和计划性还不够，还存在随时、随行、随意开会的现象。

1、严格控制纸质文件，文件传送以电子公文为主；对能通过传真、函件等文字形式解决问题的，不予发文；能单独发文的不联合发文；能以部门联合发文或议事协调机构名义发文的，严格控制升格发文，引导减负工作走深走实。

2、加强会议的统筹整合，减少或合并召开部署单项工作任务的会议，能以开小会、开短会解决问题的，尽量不开大会，解决实际问题；能以电话、传真、函件、网络等形式完成工

作任务，或能以书面形式征求意见建议的，原则上不召开会议。

公安工作报告格式 工作报告篇三

一、基本情况

社会消费品零售总额是指一定时间内全社会各种流通渠道与环节直接售给城乡居民和社会团体用于最终消费的实物商品总额（不包括教育、医疗、娱乐等服务消费），这项指标主要反映全社会实物商品的消费走势情况，是居民消费能力的重要体现，同时也反映消费品市场的冷热状况，还可以作为观察经济景气状况的重要指标。随着经济社会的快速发展，在国家扩大内需政策的促进下，我县商贸流通业实现了较快发展，城乡市场体系不断健全，多业态、多种流通方式快速发展，批发零售业和住宿餐饮业迅速发展，社会消费品零售总额快速增长，城乡居民购买力进一步增强，消费品市场呈现出繁荣活跃的发展态势，在扩大消费、保障民生、拉动经济增长方面的作用显著增强。

2051655万元，是20xx年的8.8倍，年均增幅达18.8%。其中□20xx年完成551080万元，同比增长15.9%。

（二）纳入限额以上统计企业及个体的情况。目前，我县贸易企业及个体抽样总量以第二次经济普查6663个为基数，根据统计制度要求，贸易统计分为限额以上全面统计、限额以下抽样推算两部分组成，即：对批发业年销售额20xx万元以上、零售业年销售额500万元以上、住宿、餐饮业年营业额200万元以上的纳入限额以上统计，其余实行限下抽样推算。截止20xx年9月，全县纳入限额以上全面调查统计的企业及个体为71户，其中，企业12户，大个体59户，纳入限下抽样推算的企业和个体为48户。

二、主要特点

消费品零售总额增长的主导力量,是支撑零售总额的中流砥柱。住宿、餐饮占12.2%,有后发优势和较大增长空间。

(二) 城镇及农村市场均衡增长,但发展不平衡。从今年1-6月份统计数据来看,城镇消费品零售总额为197419万元,同比增长14.6%,乡村84608万元,同比增长14.5%。从所占比例来看,城镇消费对社会消费品零售总额指标的贡献在70%以上,而农村消费仅30%左右。我县现有常住人口约为57万,城镇消费是构成社会消费品零售总额的主体。随着城镇及乡镇建设规模的不断扩大,各商业网点布局日趋完善,城镇及乡村居民消费将越来越便捷,全县消费品市场的发展得到有效促进,农村市场有巨大潜力。

(三) 经营业态和组织形态多种多样,竞相发展。超级市场、专卖店、购物中心等零售业态和连锁经营、物流配送、电子商务等营销方式逐步进入我县批零贸易市场,形成行业内多层次、多业态、开放式、竞争型的市场新格局。超级市场进入成长期、专卖店迅速崛起、新型业态层出不穷,除了百货店、超市和专业店专卖店业态以外,便利店、无店铺销售等业态已登陆市场,成为与百货店、超级市场、专业店专卖店并驾齐驱的零售业态。

盛,市场繁荣活跃。粮食、油料、肉类、禽蛋、水产蔬菜和水果等农副产品市场供应量均保持了较高的水平,而且更加充足。居民在满足“吃”的同时,用于发展和享受消费的支出日益增加,消费金额由几百元到现在的几万元,汽车已经成为家庭消费的新热点。

三、存在的问题

(一) 个体工商户多、法人企业少,无重点企业支撑。从数量上来看,个体户占限上单位数量的85.2%,法人企业仅占14.8%;从结构上看,12家限上法人企业以中小型企业为主,无重点企业支撑。

（二）消费环境有待进一步改善。消费品市场商品结构不能满足群众的多元化需求，一定程度上影响消费增长。另外，消费品市场上仍存在一些损害消费者利益的行为和现象，以假充好，以劣充优，短斤少两等欺骗消费者的现象，一定程度上影响了消费市场的活跃程度。

公安工作报告格式 工作报告篇四

在学生掌握商品流通学基本理论基础上，培养学生的实际业务操作能力，为学生今后从事相关工作奠定技能基础。

二、实训要求

要求学生了解商品流通的全过程。在训练过程中，进行师生互动，要努力提高学生的分析问题和解决问题的能力。针对实践调查要求学生能提出自己的想法，将所学的知识运用到具体的实践中，培养学生团结协作的能力。

三、实训时间

17周周一至周五，为期一周。

四、实训地点

石桥铺人人乐超市和经管大楼

五、实训内容

1. 分组准备：学生自由组合3-4人一组，相互分工。
2. 调查准备：学生对即将去调查的企业进行相关资料收集。
3. 商品流通认知调查：前往流通企业进行调查。考查其商店选址、店堂布置、商品摆设、顾客服务等。

4. 总结评估：对活动写出心得体会，并撰写报告。

人人乐连锁商业集团股份有限公司前身为深圳市人人乐连锁商业有限公司，成立于1996年4月。公司主营业务为大卖场、综合超市和百货的连锁经营。截止20年1月31日，人人乐已在全国开设门店108家，网点遍布数十个大中城市，总营业面积超过150万平方米，20年销售收入超过100亿元，位居中国连锁百强企业第39位和中国快速消费品连锁百强企业第17位。20xx年开始入驻重庆，它首选石桥铺扎寨，是因为当地有规模、上档次的商家不多，而位于高新区中心的区位优势又决定了它的消费力较强，有资料显示，先期进入的新世纪已经尝到了甜头，提前进入盈利期，因此人人乐对安家石桥铺的信心十足。

1) 超市的选址

2) 商品价格

3) 经营模式

4) 商品的陈列情况

5) 自主品牌

6) 商品种类。

1) 超市简介

2) 超市的选址

3) 经营规模商品陈列情况：畅销的商品都放在最显眼的地方

4) 仓库管理

5) 商品种类

6) 自有品牌

7) 实训小结。

六、实训总结

我们结合着自身的购物体验，以及在人人乐超市实地调研的基础上，我们这一小组针对人人乐超市提出了相应的建议和意见。

1. 比如购物的时候，特别是节假日人流较多时，超市会显得很拥挤，而一些老年人或者残疾人购物就会很不方便。我们就建议在超市内增添老弱病残等特殊人群的专用通路，并安排人员对着这一特殊人群进行商品介绍、导购等服务。给他们一种温馨的购物环境。

2. 在超市内完善服务实施，导购牌，安全、厕所指向牌等等。

3. 人人乐超市里面没有设置商品价格查询机，有时价标太多挤在一块，上面的价格等信息又有些模糊，旁边又没有销售人员，就不能确定其具体价格是多少，就会导致流失购买此商品的顾客或在结帐时产生争议。所以我们建议在商品种类繁多的地方配置商品查询机。以满足顾客需求。

4. 在客流量高峰期，选购物品繁多与少件的顾客都在一起排队结帐，导致选购少件物品的顾客等待很久才能结帐，会导致购买少件商品的顾客因要排很久的队从而放弃所购买的商品，既流失了部分顾客，也加大了工作人员的工作力度。而我们根据这一弊端，建议开设少件物品结帐专用通道，提高购买少件商品的顾客的结帐效率。

七、实训体会

转眼，一周的实训就结束了，我很感谢学校安排实训这样的实训，以及老师的细心指导。实训把我们这一学期学习的内容集中的进行训练，提高了我们的专业水平，积累了实践经验。老师耐心指导，我们不会的问题，即使是讲过几次，老师还是会再次更详细地解说，提示我们一些重要的方法及技巧。对我们做的调研内容进行评析，指出不足，也让我们了解到学习的重点内容。通过这次实训，我感受到了做任何事都应该提前做好准备工作。我们了解到实践得真知，一切学习的知识是要建立在实践的基础上。实训还让我学到了书本上学不到的东西，感受到了团队合作，增加我们的阅历，累积了实践经验提高了我们的实际操作能力和应变能力。在以后的学习中我们更知道我们应该学习和掌握的知识，并对以后工作有一定的知道作用。

公安工作报告格式 工作报告篇五

公安工作推行岗位目标绩效考评机制的难点及其对策思考

岗位目标绩效考评机制既是现代科学管理的一种重要方法，也是一种先进的以绩效为工作衡量标尺的目标管理机制，在公安队伍正规化建设的系统工程中具有至关重要的作用。它是以一定时间、空间内所要取得的最终行政成果和效能状态为主要职责依据和主要考评依据的目标导向责任制度。在过去的公安管理实践中，经过不断探索，岗位目标绩效考评机制在增强工作计划性、调动公安民-警积极性、提高领导管理水平和工作效率、改善机关纪律作风等方面，产生了积极效应。但由于公安机关的特殊性和公安工作的复杂性，公安工作推行岗位目标绩效考评机制在具体实践过程中还存在不少亟需加以攻克的难点。

一是具体目标确定难。中共中央《关于加强公安工作的决定》指出：“公安机关是人民民主专-政的重要工具，是维护国家政治安定和社会稳定、保障社会主义现代化建设顺利进行

的一支十分重要的力量。”按公安部周永康部长的概括，当前公安机关的主要任务是巩固共产党执政地位，维护社会长治久安，确保人民安居乐业。公安机关的主要任务就是公安工作的总体目标。但是具体目标的制定至今仍没有统一的依据，通常情况下是按照公安机关的具体职责和正常业务工作来确定，主要有刑事侦查、治安管理、内部保卫等方面的内容。但是，由于公安工作的随机性很大，在实施目标管理的过程中，常常根据治安形势以及党委、政府中心工作的需要，适时开展专项斗争、专项治理和专项保卫活动。这些活动在年初制定绩效考评目标体系时并不能完全预测到，有的没有列入岗位责任制实施目标管理，给组织实施、检查考评等带来困难。

二是工作目标量化难。目标具有向量特性，包括方向、大小、作用三要素。公安工作目标的方向是以社会效益为主，目标的大小高低必须有具体数值来表示，做到定性与定量描述相结合。公安机关是社会治安工作的主管部门，而社会治安问题是各种社会消极因素的综合反映。在不同地区、不同时期，受政治、经济、文化等条件的影响，治安形势呈现出很大的差异性和波动性；即使是同一地区，危害国家安全案件、刑事案件、治安案件以及治安事故也经常有一定幅度的升降。因此，在制定具体目标时很难将所有工作任务特别是案件的发、破要求表述为准确的数值。公安机关通常使用的“发案数”、“发案率”、“破案数”、“破案率”、“列管率”、“事故起数”、“损失数”等考评指标，在制定之初就受到种种主要因素的限制。主观方面，为了保证目标的最终实现，存在人为压低目标数值的现象；客观方面，治安问题的复杂多变，使得目标数值的确定缺乏准确可靠的依据，有些目标的实现还依赖于全社会的支持配合。特别是公安部门的许多岗位的工作还不能制定量化标准，难以做到量化表述。有的工作绩效看的是结果性目标，有的绩效讲究的则是过程性目标，还有的是要求“结果”和“过程”兼而有之。然而，“过程”目标相比于“结果”目标而言，要进行目标量化是有相当难度的，有的“过程”根本就无法量化，只能进

行定性描述。即使是结果性目标，有的也难以量化。目标量化不科学，还会导致弄虚作假、玩统计数字游戏等问题的发生，麻痹领导，危害决策，自欺欺人。

三是目标分解到位难。目标确定以后，应当根据目标的具体内容和各部门不同职责，将目标分解落实到各业务部门，使全局目标变为若干个部门目标。但是，由于公安机关内部各部门之间既有分工，又有联系，存在着以“能量重叠、业务交叉、工作联系”为特征的“动态相关性”关系，在实际工作中许多目标任务往往难以完全归结为某一部门承担，出现了“一个部门承担几项目标、一个目标由几个部门承担”的现象。如侦查破案工作，是刑侦部门的一项主要任务，预审、治安、户政部门以及基层派出所也都有挖掘、提供线索、协助或直接参与破案的责任。破案率的高低，与刑事侦查水平、部门配合程度、基层基础工作水平、技术装备情况等破案环境因素都有直接联系。如把破案率低下的责任归咎于任何一个部门或单位，则显失公允。

四是绩效考评兑现难。原因主要有四点：其一，由于公安工作的特殊性，一方面，不少考评对象所处的治安环境、工作条件、技术设备等硬件条件难免存在着一定的客观差异，其个体素质、职业道德、主观能动性等软件条件也存在着一定的客观差异；另一方面，公安机关内部不同部门、不同警种承担的职责不同，它们之间的不可比性尤为明显，绩效优劣无法直观表现。这就使得绩效考评在具体操作环节上往往具有一定的不可比性。因此，如果要确保考评结果客观、公正、公平，往往就难以简单地对具有一定不可比性的考评对象进行统一考核和做出比较评价，甚至考评根本无法兑现。如果忽略了考评对象所具有的一定的不可比性，只是简单地予以揉合加以考核，那么所兑现的绩效考评结果则难以完全符合实际（甚至脱离实际），从而也难以保证其公正、公平，影响考评结果的可靠性和可信度，进而造成岗位目标绩效考评机制的激励效用丧失，甚至产生不良的负面影响。其二，年初制定的绩效目标，在实施过程中有的部门或单位受各种因

素的影响，年终不能实现，其中有一些因素属于不以公安机关及公安民警意志为转移的客观因素。其三，年初并未确定某项绩效目标，但在年中根据形势的需要开展某项工作并取得显著成绩，结果出现了年终绩效考评时奖赏无“据”或者有“据”无“度”的情况。其四，激励机制不够健全，奖优罚劣措施没有落实到位。因缺乏正常的奖金来源渠道，绩效考评结果未能与奖金发放挂钩，并且，绩效考评结果在实际工作中未能与评先创优，以及干部的考核、提拔、任用相互挂钩。考评结果的运用是考评过程成败的关键，只有言而有信、功过分明，才能实现奖勤罚懒、激活潜力。奖惩机制和用人机制不健全，无疑会削弱岗位目标绩效考评机制的目标激励功能和绩效优化作用。

第一，锐意改革创新，注重实际绩效，构建符合公安机关特点的目标激励型绩效管理制度。任何一种管理机制的建立，其所实施的任何一种管理制度和方法，都应与其管理的对象相符合。公安机关在引进岗位目标绩效考评机制的同时，必须根据公安机关及公安工作自身的特性，认真研究探讨这种机制的具体形式和内容，使它符合公安工作的发展规律。总的原则是，从实际出发，目标责任明确、考评科学简便、奖惩制度兑现、注重实际绩效，不搞繁琐的、形式主义的东西。这套制度的具体内容应包括改革内部机构设置、相应调整部门职责、明确干警个人岗位职责、制定和完善与目标管理和绩效管理相配套的目标决策制度、目标责任制度、目标检查考评绩效制度、绩效目标奖惩制度、目标保障制度等，根据目标要求，合理组织人力、物力、财力，保证各部门、各警种之间协调工作，以取得最佳社会效益。为保证这套制度的正常运行，要在公安机关政工部门设立有权威的目标绩效管理办公室（简称“绩效办”），配备一定数量的、强有力的目标绩效管理干部，制定切实可行的考评方法，使考评工作制度化。同时，要举办各层次领导参加的目标绩效管理理论培训班，提高各级领导和骨干的目标绩效管理水平和运用目标激励型绩效管理的方法去抓工作、带队伍。

第二，坚持实事求是与开拓创新、定性与定量相结合，科学地制定目标。制定目标是公安目标管理工作中关键的一环。合理、科学地制定目标，可以规范和引导人的行为方向，调动和激发人的积极性；反之则会产生不良的负面作用。要根据历史和现状，推断未来发展趋势，增加目标的准确性和预见性。目标制定必须从实际出发，避免出现诸如“将胡萝卜吊在驴子够不着的地方晃荡”或“将胡萝卜吊在驴子一张嘴就可啃得的地方张扬”的不利于激励的情形。目标制定还要尽可能明确具体、科学合理，能量化的一定要量化，如破案绝对数、重点人口管控率等指标即可用数字表示，不能量化的也要提出明确的质的要求。但是，也不能片面地追求所谓的科学化、量化的现象。对于不能制定量化标准的岗位和工作，如果勉强运用量化考评的方法，不但不能得出可靠的结果和可信的结论，反而会因为考评结果的可靠性差而大大降低绩效考评效应。值得一提的是，过去公安机关常用的一些考核指标，如发案率、重新犯罪率等已被实践证明是不科学的，以此来考评公安机关的工作绩效也是不准确、不公平的。因此，在制定目标时应避免使用那些不切公安实际的“大指标”。要在开展深入实际的调查和科学的论证的基础上，根据本地和本单位情况，合理确定公安机关自身的各项工作目标及其分解目标。比如，在破案方面，应弱化破案率目标值，增加人均破案目标值；依据前三年平均破案、查处人犯数量，确定人均应完成的工作目标；超标加分，低标减分。

第三，层层分解落实，合理分工协作，明确岗位职责。目标确定以后，要按照局领导、中层干部和一般民-警三个层次，把全局目标层层分解为各部门、各单位、各个人的具体任务和目标，并制定各自的达标措施，明确每个人的岗位职责，使目标分解做到纵向到底、横向到边，形成“千斤重担众人挑”的局面。具体做法是：首先，明确各部门的职责范围，合理分工，这是目标分解的前提条件。其次，按照各部门、各层次的职责范围，明确它们在全局目标中应承担的具体目标任务。具体工作目标要由各业务系统提出，“绩效办”审核，局党组审定；民-警的工作目标由各单位制定。这样，可

确保所制定的目标符合实际，不努力完不成，努努力又能完成。目标涉及业务有交叉的几个部门，要由主要职能部门承担，有关部门配合。再次，各部门以任务定岗位，以岗位定人员，根据民-警的岗位职责、承担任务以及年龄、性别、工龄、健康状况、特长等的不同，做到因事设岗、因岗设人，责任到人，权力到人，坚决避免吃“大锅饭”的现象。目标分解的关键是要坚持职、责、权、利四者相对统一，才能使目标真正分解到位。

第四，分步组织实施，加强协调控制，及时纠正偏差。目标分解到位之后，即开始组织各部门、各单位和全体民-警围绕目标积极开展工作，落实各项达标措施。岗位目标绩效考评要长计划、短安排、分步骤实施，突出每个阶段的重点，循序渐进。在实施过程中必须对实施情况进行经常的、系统的监督和检查，以便了解和协调工作中存在的各种问题，发现偏差，及时纠正。加强协调控制对于目标的顺利实现具有重要意义。协调的内容主要有三方面：一是对目标本身的调整和修改。要给负有责任的各级，特别是基层所队充分的、灵活的安排工作和处理一些问题的权力，使各级的目标绩效管理都具有自我控制和自我调节能力，切不能简单化地用一把尺子量不同地区、不同任务的基层所队。二是对具体工作的协调。公安工作具有活动分散、形式多样、情况多变、行动要求迅速、准确等特点，因而在目标实施过程中加强协调控制尤为重要。三是对部门之间的协调。公安机关各业务部门之间要不断地协调它们之间的关系，化内部矛盾为竞争向上的动力，把部门活动纳入全局性工作轨道，使各部门的活动和谐一致，发挥出整体优势，确保目标的实现。

第五，纵横结合，综合衡量，保障考评结果的客观性和公正性。岗位目标绩效考评要发挥应有的激励效应，无疑应尽量做到公正、公平，保持考评结果的可靠性和可信度，进而做到优劣分明、以“绩”服人。目前，大部分公安机关在组织对本级公安机关下属单位进行目标绩效考评的工作中，都认真细化了各部门、各警种的职责任务，配以相应分值，考评

结果表现为具体分值，高低有别，表现直观。但实际上被考评对象对考评结果的评价差别很大，见仁见智，众说不一。究其原因，除分值量化偏差等因素外，主要是不同部门、不同警种，甚至同一单位的不同岗位，其工作职责不一样，存在着客观的不可比性，考评结果往往不能客观反应不同部门、不同警种之间绩效的优劣高低，甚至挫伤部分民-警的积极性，有悖绩效考评的初衷。要解决这个弊端，单靠本级公安机关是完成不了的，须上级公安机关发挥优势，积极介入，综合考量。比如由上一级公安机关（如设区、市公安机关）各业务部门依据确定的目标分别制定不同警种的量化考评标准，并组织对下一级公安机关相应业务部门进行考评，得出下级公安机关相应警种、单位的考评分值或名次，下级公安机关以上级业务部门的考评分值或名次为主要成分，揉合本级公安机关的目标要求和相应考评办法，得出不同警种、不同单位的综合考评分值，则这种结果应当较为客观、公正，较能有效地消除同级公安机关不同部门、不同警种之间客观存在的不可比性带来的考评结果的偏差，避免出现“高分低能”或优绩低分等名实脱节的现象。

第六，坚持考核评比，多渠道解决奖励基金，保证奖惩兑现。任何管理活动都需要激励。目标管理是一种刚性管理，竞争激励机制是目标管理不可或缺的环节，责、权、利相统一是竞争激励机制的主要要求，其中责是核心，权是条件、利是动力。目标管理的激励作用就在于通过工作绩效评价工作成果。岗位目标绩效考评机制能否真正见效，关键在于考核奖惩制度的落实。为此，年终应对各部门、各个人完成目标任务的情况进行认真的检查考核，并把考核结果登记造册，建立民-警绩效档案。工作绩效考核评比应与先进单位、先进个人的评比和民-警的职务升迁、晋级授衔、入党入团、立功嘉奖、评先评优、罚差惩劣等利益紧密挂钩，依据工作绩效举优黜劣、奖勤罚懒，唯“绩”是举，以绩定利，不搞论资排辈，不搞关系亲疏，不搞安置照顾。对提前完成任务或超目标、高绩效完成任务、为公安事业做出贡献的部门和个人，在给予精神鼓励的同时，还应给予一定数额的物质奖励，以

表彰他们的业绩。假如考核评比不与政治声誉上的荣辱、职务上的升降、经济上的奖惩直接挂钩，岗位目标绩效考评机制就会显得疲软，以致沦为一种表面文章，使得“好的不香，坏的不臭”，不但没能成为改革公安工作的有效措施，而且在某种意义上反而成为一种包袱，挫伤一些民-警的积极性。此外，要将民-警所（队、科）内岗位调动权、奖金发放权等一些必要的权力下放给所、队、科长，纠正和避免“一切责任在下边，一切权力在上边”的不正常现象，使基层科、所、队有职有权，及时兑现奖惩。

第七，始终坚持做好思想政治工作，提高广大干警的工作积极性、主动性，保证各项目标的顺利实现。实行岗位目标绩效考评机制，旨在消除“大锅饭”、“平均主义”的弊端，提高工作效率。这必然会触及部分人的切身利益，民-警的认识也不尽一致，因此，没有强有力的思想政治工作，就解决不了人的问题。而人是管理要素中最活跃的因素，他既是管理者，又是被管理者，调动和发挥每个人的积极性，协调人和人的关系，把人力组织到实现目标的“合力点”上来，是管人的实质。思想政治工作就是要通过多种手段提高人的素质，使民-警始终处于积极进取的状态，能够正确处理好整体与局部、部门与个人的关系，为目标的实现和工作绩效的提高提供根本保证。思想政治工作要贯穿目标的全过程，并渗透到各项业务工作中，离开了具体工作任务，不针对工作中存在的问题，不接触民-警的思想实际，思想政治工作就会事倍功半。无论对民-警个人素质能力的考核，抑或对其工作绩效的评估，都应持尊重人、爱护人、关心人、鼓舞人的态度，与人为善的态度，推动工作发展和个人进步的态度，这样才能起到激发人的积极性、能动性的作用。同时，思想政治工作要与解决实际问题相结合。光讲空话，不办实事，不但不能解决问题，而且会增加新的思想问题。因此，要切实关心干警的疾苦，认真解决他们在生活、学习、工作中的实际困难，创造良好的工作环境，使他们能够全身心、高绩效地投入到本职工作中去，为实现岗位目标贡献出智慧和力量。可以说，思想政治工作和岗位目标绩效考评机制是公安目标管

理的两个“抓手”，双管齐下，各尽所能，被管理者必然有“无须扬鞭自奋蹄”的表现。

建立一套具有激励性与持续性的绩效奖励制度，要有明确的标准值。要有明确的目标值，必须依实际值与标准值进行详细的差异分析，并针对差异的发生提出改善的方案，同时预估其预期改善的效果，经过差异的分析与改善之后，即可据以设立近期内应努力达成的目标值。

在进行任何分析与管理的工作中，以科学的具体数据作为量化基础，必须持续向员工灌输这个重要的观念。使作业活动产生实际值，与标准值进行互相的比较，并进行分析与改善的活动，以提供整个作业流程的效率，让实际值可以渐渐地接近目标值，乃至超越目标值。实际值与目标值的差异是我们要深入分析以追求改善的，正确的实际值的取得，有赖于全体员工的努力，记录详实的数据，要求员工工作正确的记录是相当重要的。构建一套完整的计算机操作系统，借助计算机化自动记录来避免人工操作上的错误，不但可以大大地减轻员工的工作负荷，同时记录亦不容易出错。当医疗机构实施绩效奖励制度之后，可能因为激励制度的作用关系，使机构各单位及成员能够不断地去寻求更好的内部作业制度与工作方法，以获得持续改善的机会，这可使机构内的每个单位能够将效率确实提高，以求稀有资源的有效运用。

有良好的成本分析制度，才能通过实际成本与目标成本的差异分析比较，掌握问题的所在并予以解决，才能真正发挥绩效管理制度追根究底、不断追求合理化的内涵与功能。要确定明确的标准值，首先必须知道理论值之所在，同时考虑到在正常的作业流程中可能会产生多少的损耗，要有具体数据及科学的统计方法计算作为基础，不能完全靠主管臆测，要从理论值中扣除在正常作业下所产生的损耗部分。

公安工作报告格式 工作报告篇六

动型两种。主动型的工作报告是老板看完能从这份报告中发现问题，并且找到答案，这是老板喜欢看见的工作积极的优秀员工的报告；而被动型的则是只是简单陈述自己完成了老板交待的工作，而不主动思考问题，或者发现了问题也提出来了，但并不提出解决办法的。

1. 工作报告内容物理的真实性：写工作报告之前，您必须充分的了解您所汇报或者总结的工作的前因后果和整个内容，如果不了解，那请做好调查或者向同事了解，老板或者客人最烦的就是有错误的数据存在里面，这样会引导他们有一个错误的总结，做一个错误的判断，最后影响了整个项目的进展。所以物理的错误是绝对不允许发生的。

2. 工作报告不夹杂个人观点：大多数情况下，工作报告尽量陈述一个事实，一般反对在陈述事实的时候夹杂个人观点，我们不否认作者个人的思想是对的，但每个人的思想都是片面的，而且您也不能判断看这份报告的人是否和您是一样的思路或者想法，那最好请不要在工作报告里夹杂自己的想法。如果您一定想表明自己的想法，那就请注明，这是您个人的想法。

大力气去求证一件事情，而花同样的力气去把整个过程写下来，我可以明确告诉您，即使您写下来，读者了不会同情您，他只需要一个结果，这就是您应该去做的。

4. 有解决问题的办法：一份优秀的工作报告除了有主题，有内容，一定有解决问题的办法，如果您只告诉老板前面有一个大坑，但不告诉他拿这个大坑怎么办，那就是您的问题。您也许会说可以修桥，可以填坑等，要看老板预算多少，我决定不了，那您就错了，您需要做的是把可以填坑或者修桥的办法写在报告里，并且最好附上各自的预算，这样您的老板一定会给您的工作加分。

5. 有必要的抄送：这种情况多数出现在项目进程汇报里，如果您是一个项目经理，当您在向老板汇报项目进展的时候，最好抄送给项目组相关的人一份，因为抄送以后，大家会对您对项目的认识有一个认同感，如果描述有出入，也会第一时间通知您，这样您也有准备面对老板的问话。

很多人都觉得写工作报告是一件痛苦的事，这大多数只有两种原因，一是您对您所要报告的工作或者项目本身不了解，二是您没有工作的主动性或者缺乏热情。写工作报告的时候也是老板或者客人看您对工作或者项目有多少了解和分析的时候，如果您写不出来，最大的可能性是您对这件事情本身不了解。

如果您说因为不了解，所以您写不出来，不写，那我想下一个开掉的对象可能就是您，因为您缺乏工作的主动性和热情，不了解就去问，问技术这个产品是怎么实现的，问客服最近客人都投诉什么样的问题，问市场最近都有些什么宣传手段，这些您都了解吗？还是您一贯的坐在那里等别人来向您汇报？再一次提醒您，您不是老板，不是等人来汇报，而是需要主动向别人汇报的。

所以学习写好工作报告，也是帮助您审核您自己的重要因素。

公安工作报告格式 工作报告篇七

在计划经济体制下，我国不存在土地市场，土地不是商品，也没有价格。但是随着市场经济体制改革的不断深化，这种二元土地所有制基础之上城乡有别的建设用地使用制度，已经越来越不能适应经济社会发展的要求。建立并完善城乡统一的建设用地市场，推动土地资源合理配置，维护农民利益并提高农民收入，实现城乡协调发展是现阶段社会主义市场经济体制改革的必然要求。如何构建城乡统一的建设用地交易平台，实现国有与集体建设用地“同价、同权”的目标，在提高经济绩效的同时维护社会公平，应该是现阶段我国构

建城乡统一建设用地市场中值得思考的问题。

从20世纪80年代开始，集体建设用地隐形市场已经客观存在。随着工业化、城镇化的步伐加快，农村集体建设用地的资产价值已经充分地显现出来。尤其是在我国经济发达地区以出让、转让、出租和抵押等形式自发流转集体建设用地使用权的现象在数量上和规模上都有不断扩大趋势。尽管集体建设用地使用权流转的实践已经在展开，但我国现行土地管理制度对集体建设用地流转的立法仍处于空白之中。以公开、规范的方式转让集体建设用地使用权，形成统一、开放、竞争、有序的城乡统筹建设用地市场体系，有利于提高土地资源配效率 and 农村经济的更快发展。

随着《广东省集体建设用地使用权流转管理办法》开始施行，其他省份针对本地区特点的集体建设用地流转办法也纷纷出台。这些地方法规的实践，对探索集体建设用地流转机制，实现规范有序管理，取得了初步的经验，也为修订《土地管理法》等相关法规和建设用地使用制度改革奠定了政策基础。但是集体建设用地流转仍处在地方实践阶段，要真正建立城乡统筹的建设用地市场，国家立法的支持是必不可少的环节，破除土地制度对农村经济发展的制约瓶颈，进一步释放被束缚的生产力，同时维护社会公平，已经成为社会各界普遍关注的焦点。

首先，我国土地政策的基本特征是城乡二元土地所有制以及国家土地一级市场的垄断，城市和农村土地享有不同权利。农村集体建设用地在被用作城镇建设之前，必须先通过强制征收转到政府手里，成为国有建设用地之后方可合法转让。其次，集体土地所有者缺位导致寻租现象。我国法律规定农村土地归集体所有。但实际上，农村集体土地所有权人处于缺位的状态，村委会在一定程度上充当集体组织“代理人”的角色，这样造成了村干部掌握了绝大部分的土地处置权，在参与征地补偿谈判中掌握了权力寻租的条件。近年来农村最突出的腐败问题几乎都与集体土地有关。村官的寻租活动，

直接侵害了农民的切身利益，阻碍了农村经济社会的进步，成为农村社会不稳定因素，无论对维护社会公平还是提高经济效率都将造成不利影响。再其次，缺乏统一的建设用地市场导致信息不对称。由于城乡土地市场分割，集体建设用地流转始终处于“非正式流转”层面上。因此，集体建设用地流转市场始终处于自发、分散、无序状态，存在着信息不对称。集体建设用地流转的信息不对称会影响土地资源的最优配置。由此可见，构建城乡统筹的建设用地市场，使集体建设用地与国有建设用地同价、同权，不仅要修订《土地管理法》，还要修改金融、税收、财政、司法等配套政策。为城乡统一的建设用地市场提供信息服务平台，确保集体建设用地在有形市场的指导下实现流转的渠道畅通和规范管理，是现阶段土地制度改革的必由之路。

目前社会各界普遍对构建城乡统一的建设用地市场热情较高，但是要形成平等高效、城乡统一的建设用地市场体系，诸如耕地保护和土地交易管理、土地税收征管等市场监管体系必不可少。建立健全相关法律法规，加强土地管理，是保障我国土地市场高效运行的前提，也是维护社会公平的基础。

切实保护耕地，防范“公地的悲剧”。耕地既具备公共物品的特征，又具备私人物品的特征，可称之为“准公共物品”。因此，耕地保护问题不可能完全通过市场来调节。在我国现行的土地制度安排下，市场作用对于耕地保护有时候起着消极的负面影响。因而必须借助政府这只“看得见的手”来纠正市场失灵。从目前情况来看，首先，应该建立耕地保护目标责任制，采取措施，将耕地保护责任目标层层落实，建设占用耕地应实行先补后占制度。根据国土资源部发布数据显示，11月1日至12月31日时段全国31个省(区、市)耕地面积由10月31日的18.2603亿亩减少为18.2574亿亩，净减少29.0万亩，比上年度净减少数量下降50%，表明我国耕地保护呈现向好势头，耕地减少势头得到初步遏制。另外，可以考虑对耕地保护行为采取补贴制度，设立耕地保护基金，根据耕地保护数量、质量以及耕作状况，给予补贴。补贴费用可以由

地方政府从土地出让收入、耕地占用税以及相关税费中提取。

一是明确土地权利的种类。国家土地所有权人和集体土地所有权人对自己的土地应该同样依法享有占有、使用、收益和处分的权利。土地权利种类应包括国家土地所有权、集体土地所有权、建设用地使用权、土地承包经营权、农用地使用权、宅基地使用权、地役权、土地抵押权等。

二是赋予集体建设用地所有权和使用权与国有土地相同的权利，取消现行法律法规中关于集体建设用地不能直接出让给城镇的单位或个人用于非农建设的有关规定。国有建设用地和集体建设用地使用权的出让、租赁，可以采取招标、拍卖等竞争方式或者双方协议的方式，通过城乡统一的建设用地市场以公开方式进行，以维护集体土地产权的完整性。

三是明确产权的工作同时要依靠土地登记确权工作，实行土地统一登记发证制度。国有或集体所有的土地，依据已确认的所有权、建设用地使用权登记造册，核发土地权利证书，确认所有权及建设用地使用权。依法登记的土地的所有权和使用权受法律保护，任何单位和个人不得侵犯。避免土地流转过程中的权属纠纷，维护合法权益。四是国家应该建立统一的土地登记系统，各类土地登记结果应当依法进行汇交，土地登记资料可以依法公开查询。同时，国家建立土地调查制度，土地调查成果作为编制国民经济和社会发展规划以及从事国土资源规划、管理、保护和利用的重要依据。

的基础上，建立城乡统筹的土地税收体系，将集体建设用地交易也纳入其中，实现财富公平分配。另外，对城乡统筹的建设用地市场实施统一的土地税制，也可以成为地方政府获得稳定财政收入的来源，改变地方政府的土地财政，有利于地方经济的可持续发展。