

事业单位报告 事业单位辞职报告(大全7篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？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。

事业单位报告篇一

你好！

非常感谢领导给予在××工作的机会以及在这两年里对我的帮助和关怀。因某些原因，今天我在这里提出辞职申请。在××两年的时间里，公司给予我多次参加大小项目的实施机会，使我在xx工作岗位上积累了xx的技术技能和工程经验。我也学到了xx工作以外的处世为人等做人的道理。这些我很珍惜也很感谢公司。这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和方便。

另外，在和××部各位同事的朝夕相处的两年时间里，也使我对xx部门，对过去的、现在xx的同事建立了由浅到深的友谊，我从内心希望这份友谊，这份感情能继续并永久保持下去。×的发展和建设在进一步的规范和完善中，真心祝愿××在今后的发展旅途中步步为赢、蒸蒸日上！再次感谢！

关于这些问题的资料，小编就整理到这里，希望能够对您有所帮助。我国法律在逐步完善中，我们也期待可以帮助到更多的人。如果有这方面的需求，可以到获取更多法律知识，也可以找律师进行专业法律咨询。

此致

敬礼！

辞职人□xxx

20xx年x月x日

事业单位报告篇二

您好！

工作近四年来，发现自己在工作、生活中，所学知识还有很多欠缺，已经不能适应社会发展的需要，因此渴望回到校园，继续深造。经过慎重考虑之后，特此提出申我自愿申请辞去在xxx的一切职务，敬请批准。

在领导及同事们的倾心指导及热情帮助。工作上，我学到了许多宝贵的科研经验和实践技能，对科研工作有了大致的了解。生活上，得到各级领导与同事们的关照与帮助；思想上，得到领导与同事们的指导与帮助，有了更成熟与深刻的人生观。这近四年多的工作经验将是我今后学习工作中的第一笔宝贵的财富。

在这里，特别感谢x主任在过去的工作、生活中给予的大力扶持与帮助。尤其感谢x主任在近二年来的关照、指导以及对我的信任和在人生道路上对我的指引。感谢所有给予过我帮助的同事们。

望领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝您身体健康，事业顺心。并祝xx事业蓬勃发展。

此致

敬礼！

辞职人□xxx

20xx年x月x日

事业单位报告篇三

您好！

工作近四年来，发现自己在工作、生活中，所学知识还有很多欠缺，已经不能适应社会发展的需要，因此渴望回到校园，继续深造。经过慎重考虑之后，特此提出申请：我自愿申请辞去在xxx的一切职务，敬请批准。

在xxx近四年的时间里，我有幸得到了单位历届领导及同事们的倾心指导及热情帮助。工作上，我学到了许多宝贵的科研经验和实践技能，对科研工作有了大致的了解。生活上，得到各级领导与同事们的关照与帮助；思想上，得到领导与同事们的指导与帮助，有了更成熟与深刻的人生观。这近四年多的工作经验将是我今后学习工作中的第一笔宝贵的财富。

在这里，特别感谢yyy(xxx的上级单位) a主任□b主任□c主任在过去的工作、生活中给予的大力扶持与帮助。尤其感谢xxx z主任在xxx近二年来的关照、指导以及对我的信任和在人生道路上对我的指引。感谢所有给予过我帮助的同事们。

望领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝您身体健康，事业顺心。并祝yyy□xxx事业蓬勃发展。

此致

敬礼!

辞职人:

20xx年xx月xx日

事业单位辞职报告范本(三)

事业单位报告篇四

您好!

非常感谢领导给予我在厅办公室工作的机会以及在这一年半里对我的帮助和关怀, 因我应聘xxx(单位)xxx一职并已得到录用, 故现向厅办公室提出辞职申请。

我于20xx年8月到xxx厅工作, 感谢办公室领导在工作上给予了我大力帮助和支持, 使我在办公室文秘(聘用)工作岗位上学到了宝贵的知识和实践技能, 也学到了工作以外的为人处世的道理, 这些都为我在将来的工作和生活中带来帮助和便利。同时, 也感谢厅办公室全体同事对我无微不至的关怀。望领导批准我的申请, 并请协助办理相关离职手续, 在正式离职之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝自治区xxx厅事业蓬勃发展, 祝办公室领导和同事们前程似锦, 鹏程万里!

此致

敬礼!

辞职人：本站

20xx年xx月xx日

事业单位辞职报告范本(四)

事业单位报告篇五

经过这次在杭州市食品药品监察稽查支队为期一个多月的实习，我从中学到许多关于药品监察稽查的知识，同时在其他各领域的知识面也得以扩展，包括为人处事，专业学识，为自己积累了一定的社会经验，受益匪浅。

我是被安排在支队二大队，主管药品监察这一块，进入大队的第一印象就是大队的工作很繁忙，这与我印象中公务员是一个很清闲的职位大相径庭。“三人行，必有我师”，进入大队后，队里的每一个人都是我的老师，他们无论在生活上，工作上都有着丰富的经验，独到的见解，这些都是我要学习的东西。特别是他们在工作上的认真负责的态度，我感受颇深。

实习期间，我看了较多关于药监法律的书，对药监部门大体的管理制度有了了解，但“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，在实践过程中我们还是有很多需要注意的地方。办案不单单是程序的问题，更多的是结合如何使办案更科学，高效，人文等问题，是一个综合性的工作。我在实习的过程中，当然只是个浅层次的学习，在此，不能也不敢对关于药监有关现象的进行深入的讨论。但经过了一个多月的实习，我有以下几点感想和启发。

1. 关于为人处事这一方面，我们一定要学会真诚待人。在支队里，周支队长作为我的老师，一直很重视我们如何做人的

方法，一个人的人文素质重要性要远远大于科学知识的重要性。折射到具体生活中来，其中一方面就是要求我们要礼貌待人，真诚待人。

2. 要勤学好问，进入我单位实习是我一个很好的接触社会，接触国家政府机关的机会，是一个来充实自我的学习机会。在平时工作中，我们一定遇到这样那样的问题，所以这就要求我们要养成勤学好问的好习惯，这样不仅能懂的更多，而且会终身受益。

3. 在具体办事中要讲究原则性，条理性，原则的东西绝对不能改，做事要有一定的条理，这样才能是别人听的更懂，更清楚明白。

以上是我的实习报告。一个多月的实习期很快就过去了，美好的东西总是稍纵即逝。在此，我要感谢所有为我的实习提供帮助和指导的领导老师们，感谢你们这么多天的照顾和帮助。相信这次珍贵的实习经历会一直伴随着我以后的工作生活。千里之行，始于足下，我会通过这次实习，更加懂得知识和实践的积累，不断充实自己。

事业单位报告篇六

为全面掌握__区事业单位人才队伍的现状及存在的问题，理清新形势下加强事业单位人才队伍建设的对策及思路，__区人力社保局组织开展了一次事业单位人才队伍建设调研。

(一)基本情况

全区有713个事业单位。其中，全额财政拨款507个，差额财政拨款88个，经费自理93个；核定编制28581名，其中，全额财政拨款19454名，差额财政拨款5893名，经费自理2933名，企业化管理301名。事业单位拥有人才24548人，其中管理人才5377人，专业技术人才16475人，技能人才3375人。

(二) 结构分类

1、学历情况。硕士研究生及其以上124人、占比例约为0.5%；大学本科学历为8998人、占比例约为36.7%；大学专科学历为5366人、占比例约为21.9%；中专学历为8543人，占比例约为34.8%；高中及以下学历为4948人，占比例约为14.2%。参加在职学历教育的为277人。

2、年龄结构。35岁以下为7841人，占比例约为31.9%；36—40岁为4510人，占比例约为18.4%；41—45岁为4794人，占比例约为19.5%；46—50岁为3109人，占比例约为12.7%；51岁以上为4294人，占比例约为17.5%。平均年龄40.5。

3、区域层级。区属16199人，占比例约为67%；52个乡镇(街道)8349人，占比例约为33%。

4、行业分布。教育系统12503人，占比例约为50.9%；卫生系统4772人，占比例约为19.4%；农业系统2115人，占比例约为8.6%；其它系统5158人，占比例约为21%。

5、性别比例。男性15008人，占比例约为61.1%；女性9540人，占比例约为38.9%。男女比例为1.57:1。

近年来，__区人事人才工作在区委、政府的正确领导下，坚持以经济建设为中心，积极实施整体性人才资源开发战略，不断创新人才机制，加大人才投入，取得显著成效，初步形成了人才资源开发的新局面。

但是，由于__区处于欠发达地区，与东部沿海发达地区相比，人才竞争压力尚未得到根本改变，与建设重庆第二大城市的要求还有较大差距。

(一)人才总量仍然不足。全区现有总人口173万人，而事业单位人才仅24548人，占总人口数比为1.42%，从比例上看，远

远不能满足于全区各项事业发展对人才的需求。

(二)人才结构和分布不够合理。一是学历结构不够合理。事业单位人才中，中专及高中以下学历的有13491人，占事业单位人才比例达55%。本科以上学历有9122人，占事业单位人才比例37.27%，研究生以上学历仅有124人，占事业单位人才比例0.5%。二是人才行业分布不够合理。全区传统产业人才相对比较丰富，教育、卫生等专业技术人才占专业技术人才总量的70.4%。而新兴特色产业特别是高新技术产业人才比较匮乏，从事工程、农业、工程技术的人才数量少，特别是审计、外语、经济管理、规划、盐化工等重点支柱产业领域的人才显得尤为紧缺。三是技能人才文化素质低。全区事业单位技术工人3375人，文化素质和技术水平偏低，有2819人只有高中及以下文化程度。四是地域分布不够合理。城镇和待遇较高的事业单位人才相对过多，而乡镇和条件较差的事业单位分布较少。

(三)吸引人才的软环境缺乏优势。一是人才政策环境缺乏吸引力。地区经济气候影响了人才资源开发，人才投入明显不足，出台的优惠政策吸引力不强。二是工资待遇偏低。与同类城市相比，__收入水平偏低，影响了人才引进，造成了人才流失。三是收入分配制度缺乏激励性。全区绝大部分事业单位仍然沿用计划经济时代按职称、级别等因素进行分配的制度，分配中的平均主义现象依然比较严重，使得“按劳取酬”、“以岗定薪”、“优绩优酬”等新型分配方式在很多事业单位并未得到真正实施。比如，乡镇事业单位因为规格低，管理岗位和专技职数受限，想上又上不去，待遇较差，挫伤了广大专业技术人员的积极性和创造性。四是竞争机制缺乏。注重人才为我所有，不注重人才为我所用；有些单位注重引进外部人才，忽视发挥内部人才的作用，挫伤了原有人才的积极性，造成一边引进一边流失的现象；公平、公正的人才管理激励机制和为人才解除后顾之忧的社会保障制度有待健全。

(四)人才流失仍然比较严重。近3年，全区共引进研究生及其以上人才仅80名左右，而近两年来，调出区外专业技术人才近100人。

上述问题的存在，既有一定的客观原因，也有各级各部门对人才工作重视不够，抓得不力等主观因素。

一是缺乏对人才队伍建设战略性、紧迫性的认识。一些单位的领导没有牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，重视物质资源而忽视人才资源，没有像抓经济工作那样抓单位的人才队伍建设。对人才工作的组织领导、宏观协调、战略研究、资金投入等方面的工作重视不够，措施不力。人才工作很多时候还是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”的局面。

二是事业单位管理现状难以适应市场经济条件下对人才工作的要求。1、进人用人的机制不活。一方面用人单位抱怨自主权太少，引进人才程序繁琐。如城政工程处引进一名急需的硕士研究生，由于未及时办好编制、人事等手续，而离开该单位。另一方面受长期计划经济的影响，一些人才管理体制严重滞后于经济发展，条条框框过多，人事管理过于集中。比如，新的事业单位岗位设置办法脱离实际，导致中、高级已聘人员数额大大超岗，基层单位矛盾突出。2、人才评价机制不活。一些地方和部门拘泥于某些政策的条条框框，过于看重身份、学历、职称，而没有将人才评价的重点放到人才的实际工作能力和工作绩效上来。3、分配激励机制不活。一些单位和地方在分配上的“大锅饭”、平均主义还不同程度存在，干好干坏一个样，技高技低报酬差不多，利益分配向从事智力密集型劳动的人才，向有发明创造、有科研成果的优秀专技人才倾斜的力度不大。4、人才培养机制还未健全。全区人才培养缺乏力度，财力支撑不足，一些单位在人员进修、继续教育方面往往以财力紧张为由，很少作出安排，使相当部分专业技术人员没有得到继续教育更新知识的机会，知识老化现象相当严重。

三是现实条件对优秀人才吸引力不很强。1、地方经济基础薄弱影响人才资源开发。近几年__区经济有了长足进步，但与发达地区相比差距较大。经济基础薄弱导致对人才吸引力较低，使人才在数量增长和质量提高上进展缓慢。2、工资待遇偏低。与同类城市相比，目前__收入水平偏低，影响了人才引进，也造成了人才流失。3、人文环境较差。由于地理条件、交通、信息方面缺乏比较优势，人们的思想观念、生活方式、文化氛围差异比较大，一定程度上制约了人才的成长，影响了人才作用的发挥。

(一)转变观念，提高认识，进一步营造良好的人才工作氛围。认真贯彻落实全市人才工作会议精神召开全区人才工作会议，提出人才队伍建设的战略性措施，表彰一批有突出贡献的优秀专家、学者。开展“人才队伍建设与__发展”为主题的大讨论活动，逐渐使“爱才、重才、容才、护才”的思想深入人心。充分发挥媒体的作用，开辟“专家访谈”专栏，及时宣传优秀人才的先进事迹，为各类人才充分施展抱负、建功立业创造良好的社会舆论环境。利用各种途径，特别是通过“三峡人才网”等方式，在区内外广泛宣传__区引进和吸纳优秀人才的有关政策，宣传__区经济和社会发展的美好蓝图，以吸引更多的人才为__区的发展贡献聪明才智。

(二)坚持改革创新，构建优秀人才脱颖而出的良好机制。根据科学研究、工程技术、科技管理、教育、卫生和文化艺术等各类专业技术人才成长的不同特点、规律，制定不同的考核标准、培养方式、激励措施和管理办法。积极推进事业单位分配制度改革，健全完善按岗论酬、按绩论酬的分配机制，高科技和有突出贡献的人才的奖金、津贴可多于平均数的5-8倍。改革专业技术职务评聘制度，建立“个人申报、社会评价、单位聘任、政府调控”的专业技术职务评聘体系。建立专业技术人才分类管理体制，区委区政府重点管理好副高以上职称、研究生以上学历的“双高”人才和有突出贡献的人才。

(三)加强和改进事业单位人才培训和继续教育工作，提高人

才队伍整体素质的提高。一是继续做好专业技术人才的继续教育培训工作之外，探索制定系统的事业单位人才培训计划。二是在委托培养上取得突破。积极鼓励单位利用高等院校的师资力量雄厚的优势，根据单位发展的需要，采取单位与高等院校联合办学的方式，每年从在职职工中选派人员进行委托培养，接受系统的学习教育，使这批人才成为单位发展的核心骨干。对回原单位工作的，负责解决学习期间的所有费用。三是在对口培训和挂职锻炼上取得突破。每年择优选派30名左右的事业单位优秀年轻干部到对口支援省市培训基地进行挂职锻炼，学习和引进先进的管理经验和思维方式。四是举办经济发展论坛。每年邀请10名左右国内知名专家学者，就__未来的发展进行专题讲座，进一步拓宽广大干部视野。

(四)完善优惠政策，优化人才环境。一是开辟优秀人才来万的绿色通道。建议结合实际重新修订区20__年制定的留住人才、使用人才、吸引人才的优惠政策。凡引进单位急需的全日制研究生、以及具有高级专业技术职称的人员，编办、人社等部门应采取限时办结的方式，及时办理相关手续。对引进的正高或博士研究生，用人单位可安置其配偶或子女入学、就业。对引进的高层次人才，可按实际专业水平和工作能力，破格评聘相应的专业技术职务。对辞职、离职或因要求流动被辞退后来__区工作的，经人社部门核准后，承认其原有的专业技术职务，工龄连续计算。凡引进人才，其子女入学由教育部门根据其本人意愿，确保优先安排。二是提高紧缺人才的生活待遇。被聘为正高的在职专业技术人员和博士研究生，用人单位可实行年薪制，并拨给足额的科研经费。被聘为副高以上专业技术职务的人才，由用人单位每两年组织一次健康体检，每年安排参加一次国内学术研讨会，并在用车、通讯、信息资料费等方面给予一定的补贴。被聘用或安排在关键岗位发挥重要作用、做出重大贡献的实用人才要打破条条框框，实行论功行赏。三是对优秀人才进行重奖。建议区委、区政府设立“突出贡献人才奖励基金”和“__突出贡献人才奖”，每两年对在科学技术领域取得重大突破和为__区

经济建设做出重大贡献的人才给予重奖。

事业单位报告篇七

根据市委组织部、市人社局、市监察局、市编办、市财政局、市公安局《关于开展萍乡市20xx年清理整治“吃空饷”工作的通知》、县委办公室、县政府办公室下发《关于进一步做好清理整治“吃空饷”工作的通知》（芦办字〔20xx〕53号）文件精神，我局扎实开展专项治理工作，整个清理工作严密把关，不漏任一环节，顺利完成自查自纠阶段工作任务，现将工作开展情况报告如下。

我局及时组织召开党员会议和全体干部职工会议，认真学习全县开展财政供养人员“吃空饷”问题专项治理的有关通知，《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》文件精神，积极宣传动员，采取适当渠道和方式，给每位干部职工讲清政策，做到人人皆知，使全体干部职工充分认识开展专项治理工作的重要意义，统一思想认识，增强参与、支持、配合专项治理工作的自学性和主动性，营造一个良好的舆论氛围。

为了确保自查自纠工作顺利实施，我局成立了由党组书记、局长李忠生为组长，党组成员、副局长林建华、胡胜梅、文物管理局局长龙成前、文化馆馆长潘英为副组长，办公室主任为成员的财政供养人员“吃空饷”问题专项治理领导小组，自查清理工作由一把手负责牵头，副组长安排，办公室组织实施。局属各单位、各股室主要负责人做好工作的协调配合。

办公室按照清理对象，对照编制大，每位干部职工的工资表、在岗人员名册、考勤记录等严格把关，存在漏洞和有问题的环节，严肃清查，做到不遗留任何角落。依照“五查三对照”，即查每个人的身份、查调入调出关系、查工资底册、查手续、查在岗情况；身份证与本人档案照片对照，工资审批手续与工资底册对照，在岗情况与职工反映对照。

通过这一阶段自查自纠工作的大力开展，我局按照清理要求和任务分工认真清查，全局（含文化馆、图书馆）无一“吃空饷”人员，无一违规人员。