

2023年制度建设情况报告 现代学校制度建设的调查报告(汇总5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么什么样的报告才是有效的呢？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，我们一起来看一看吧。

制度建设情况报告篇一

长期以来，地方政府与公办学校关系没完全理顺、将学校视为教育行政部门的一个机构，从对校长、教师的选聘到考核进行较多的行政干预，校长一言堂、内部管理同质化、民主监督机制失灵和社区与家长没有真正参与学校管理等。不仅降低了教师队伍的职业化和专业化水平，而且也制约了现代学校制度的建设。现代学校制度建设迫切需要通过排除他律性因素干扰即去行政化来理顺外部制度环境，通过加强学校内部治理结构探索建立符合学校特点的管理制度和配套政策，以及通过促进学校管理民主化进程来保障教育的公共性。

对此,我们采用调查研究的方法，就如何落实学校依法自主办学、落实自主管理和民主监督办学、促进社会参与学校教育机制的建立等问题进行问卷和访谈，并就促进中小学现代学校制度建设等提出对策建议。

公共教育管理领域内的政府和学校之间的关系主要体现为教育行政与学校管理之间的关系。教育行政与学校管理之间一般有三种管理水平：一是法制管理水平，二是制度管理水平，三是两者在教育管理运行机制上的自觉的意识管理水平。长期以来，“我国的教育行政和学校管理之间关系的根本特征不是制度性的，而是以行政性(上下级的)、管理型(管与被

管)、习惯性(随意地、人际的)为根本特征。”这一行政管理特征尽管具有的精确、快速、效率、成本低等优点，成为实现政府职能专门化的普遍做法。但这种管理模式暴露的问题也愈来愈突出，集中表现在以下几方面：

教育行政机关成了“大校长”。公办学校类似于国家教育行政机关的附属机构、分支机构，学校的主体地位不明，在人、财、物、课程及其它教学业务方面政府对学校统得过死，校本管理远未形成，依法自主管理难以实现。

学习评价评价搞成“一刀切”。现行学校评价制度评价主体是教育行政机关及其指定的机构，功利化取向十分明显，评价指标体系“一刀切”，统得过死，没有顾及学校的差异和特色，对学校多元化、差异化发展，有一定负面引导作用，导致了现代教育观念难以贯穿和指导教育教学全过程，素质教育难以全面实施，学生的充分、全面、多元、终身发展和允许有差异地发展的目标难以全面实施。

人财物上学校成了“肌无力”。在先行管理制度下，表面看起来学校很风光，满身肌肉，实际上是“肌无力”。一些公办学校应获得的公共教育经费难以落实，在人力资源管理、经费的筹集及管理、生源等方面，出现了制度层面的一些亟需研究的问题。如需要的教师进不来，“富裕”的教师出不去，经费筹集渠道单一，开支管得过死，经费常常是捉襟见肘，学校招生权受到限制。制度因素导致部分学校的资源未能充分、有效地发挥作用。

学校管理搞成了“家长制”。首先是学校决策机制存在问题。一是决策权力过分集中于主要负责人，部分学校校长缺乏民主意识，养成“个人说了算”家长制作风，教职工难以有效地介入学校管理工作。二是决策过程简单化、经验化，决策预案不充分，决策程序不民主，决策结果不透明。决策和执行分离，决策的有效性不高、指导力不强。决策责任追究制度不健全，重大决策失误得不到及时的纠正和处理。管理方

式陈旧。学校管理仍沿用传统的金字塔式(层层垂直命令式)管理方式,这种管理方式组织上过分庞杂、管理结构上多层次、管理职能上多重叠、管理手段上高集权,因而,在现代组织管理中已经逐步被淘汰。现代管理模式强调实行扁平式管理,尽可能减少中间环节,直接面对政策对象,解释政策初衷,增强政策认同,保障信息畅通,从而使管理更加有效。

学校管理相对封闭——搞成了“孤岛”。制度的分割作用,导致部分学校不能与社区、家庭沟通。这一切,都与学校制度的相对落后、现代学校制度尚未系统建立有一定的关系。制度障碍已经成为我国基础教育阶段现代学校建设与发展的较大的障碍之一。

随着全球化进程的加快,传统的科层制管理难以应对后工业时代出现的种种社会问题,公共管理服务领域在公平、质量、效益等各个方面遭到质疑。教育内外部环境日益复杂化,教育活动的不确定性、不可预测性不断提高,这些变化对学校尤其是校长在处理复杂事态方面的综合能力要求越来越高,传统的教育行政管理体制已经不适应当前教育改革和发展的实际需要,无论是政府教育管理职能的转变,还是现代学校制度的建设,在当前都无法回避“去行政化”这一改革命题。为此,我们接受了中国教育学会整体改革委员会课题《现代学校依法自主管理制度体系建构研究》,假定在管办评体检成熟的情况下,学校应该如何建构内部管理体系,同时回答建构依法自主办学内部管理体制需要哪些外部条件。

“没有调查就没有发言权”,这是毛泽东同志的经验总结。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2019-2020年)》明确提出要建设现代学校制度,构建政校分开、管办分离的新型政府与学校之间的关系,探索建立符合学校特点的管理制度和配套政策,逐步取消实际存在的行政级别和行政化管理模式。可以说,今天我国的教育改革已进入深水区,改革的焦点主要集中在制度变革上,而制度变革的核心是如何对政府与学校之间的权利、责任和义务进行重新调整和分配。

学校现代教育制度建设的前提是实现教育“管办评”分离、学校“去行政化”它涉及到的核心问题是对公共教育领域里长期存在的政府对学校管理和教育实践活动干预过多，以及服务单一化、僵硬化等弊端而提出的改革问题，目的在于削弱教育行政过程中的权力性、强制性等要素，突出教育行政部门对学校的专业技术指导能力。为此，我们必须认真而客观地了解社会各阶层的对此反应，以中小学教师人事管理中存在的行政化现象及去行政化实践探索作为问题焦点，重点分析和探讨去行政化对推动现代学校制度建设的重要性。目的是为了我们研究的实效性和科学性，为学校现代制度建设研究提供基础。

为此，2019年上半年，我们以“转变政府教育管理职能”、“建设现代学校制度”、“中小学教师人事管理改革”等内容为主题，分别对校级领导、中层干部、教师、社区及家长代表。采用随机抽样调查，共发放调查表300份，回首250份，回收率80%。同时我们组织访谈5次。然后采用统计分析，形成报告。

调查结果表明，当前我国教育行政主管部门从对校长、教师的选聘到学校用人制度均有较多的行政干预，不仅降低了师资专业化水平，也制约着现代学校制度建设的实际进程。因此，去行政化不仅局限于高校内，基础教育领域内同样迫切需要去行政化。

当前学校管理中突出的问题有：

(一)教学行政部门对学校管过多。简政放权，进一步扩大学校办学自主权，这是伴随政府职能转变、构建现代学校制度而提出的教育改革方向。根据我国现行法律法规的规定，教育行政部门事先具备了有关对学校人、财、物的管理权利；而学校作为法人单位，必然希望能够自主、自律地按照各校的办学传统和理念进行改革，然而却因各个学校基本上不具备有关作为组织条件的人、财、物等方面的决定权，而必须依

赖教育行政部门的管理和指导，这就构成了现实中教育行政和学校管理之间既限制又依赖的矛盾关系，这一矛盾关系也成为制约现代学校制度建设的主要因素之一。

绝大多数人认为“当下的学校管理制度存在的问题”主要问题是“主管部门管得太多，学校自主权有限”“校长任命制，专家办学特色不明，校长过分依赖主管部门”，学校“管”得太死，制度没有激活教师积极性。教师对于“论资排辈”，绩效分配“大锅饭”现象很是不满。部分家长和社区代表也觉得管理主体单一，缺乏建构社区和家庭参与学校管理的机制。

(二)任命制不利于校长职业专门化。教育人事管理行政化的特色就是实行校长任命制为主，学校校长是靠教育行政部门发现、培养，形成近亲繁殖和裙带繁衍，这无疑把有些具有现代校长素质、办学理想和创新型人才排除在外，有些人当了校长以后，把校长当官做，眼睛向上，只对主管部门负责，缺乏眼睛向下服务于教师和学生的精神，对学校发展、对教师发展和学生发展负责的意识淡薄。

在《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》中明确提出：“改进和完善中小学校长选拔任用制度，积极推行中小学校长聘任制。中小学校长的选拔任用要扩大民主，引入竞争机制。”调查表明，在被调查的80%人拥护“自荐竞聘”和“民主推荐”。绝大多数人认为学校去行政化，校长应该实行职级制，走专家化发展道路，一边校长全心全意办好学校。在访谈中大家认为，校长任命制是比较典型的行政化管理模式，这种选拔方法一方面不能保证具有相应资格的人当选校长，使得选拔校长的过程成为一般行政干部交流的过程，不利于校长职业的专门化；另一方面地方教育行政部门人权与事权相脱离，教育局一些业务科室与基层学校在行政级别上出现“倒挂”现象，加大了教育行政和业务部门对学校进行有效管理的难度。

(三)协调选聘不利于教师队伍建设。建设一支结构合理的教师队伍是学校管理的永恒主题，然而在高度行政化的管理模式下，由多部门协调选聘教师的行政化管理模式降低了教师职业的专业性。这一办法是一把具有“双刃剑”：一方面由多部门协调选聘起到了权力的相互制约和平衡作用，以防权力过于集中到某一部门；而另一方面，教师职业是“以作为教育者的使命感和深厚的教育热情为基础的，而且具有广泛的教育涵养，能够深入理解学习能力、教育理念和方法以及人的成长和发育规律，具有出色的教育艺术等综合素质和能力，具有高度专业化的职业。”

面对这样一个既要求具有较高专业水准，又要求具有较高责任感的专业群体，有必要由专门的机构对教师进行认证、选聘和考核。采取多个部门选聘教师的做法，难免运用一般行政原理，加大了横向行政部门干预教育的随意性，从而降低了教师这一职业的专业性，这必然很难从入口处把好教师队伍素质关。

调查和访谈表明，在被调查中80%的人希望，专门机构(第三方)选聘，学校使用，主管部门备案，也有部分赞同学校选用，但担心学校领导暗箱操作。

(四)职称评聘分离可谓一把双刃剑。教师职称和职务不搞一刀切和终身制，去年全国人代会上，就有代表提出，目前实行的绩效工资的高低，一个重要的参评依据就是职称的高低，职称“终身制”使得一些学校的部分教师只要评上高级职称就认为万事大吉，在之后的工作中不再“卖力”。建议取消教师职称“终身制”。解决教师不思进取、高原现象问题，最有效的方法就是学校采用评聘分离，地址高评和高职低聘，行政部门搭建促进教师校际交流的平台，促进教师良性流动。

在绝大多数受访对于“教师学校使用教师时，不搞终身制，根据学校编制的职称职数，实行“高职低聘、低职高聘”，有利于调动中青年教师的积极性；有利于促进教师专业技术终

身发展;有利于教师队伍的正向交流和合理流动;有利于学校对教师的动态管理。但也有人认为这是一把双刃剑,学校领导必须制定公正公平的制度,将过程公开化、透明化,否则会造成人心惶惶,不利于学校的安定团结。

(五)现代学校制度建设的要素欠缺。“管、办、评”分离后,学小现代教育管理制度,依法办学,民主管理,一方面学校必须成立学校民主管理机构,引进现代企业管理你年和模式,实行校长负责制下的“扁平化”管理,提高管理效率,另一方面要求扩大学校管理主体的内涵,引进社区、家长参与学校管理,教育主管部门将引进第三方机构对学校办学质量进行专业评估。而这一切目前都不够成熟。

大家认为,依法成立由校长、学校行政、教代会代表、骨干教师、社区代表和家长代表的学校“校务管理委员会”,实行民主管理。能充分调动广大教职工作为学校管理的主体的积极性,增加学校的向心力,有利于学校校长“依法办学,民主治校”的各项制度的贯彻和执行,有利于畅通教师的各项诉求渠道,保证学校管理的公正、公开和透明,有利于减轻校长日常事务管理,专心思考学校发展,体现专家办学的优势。

绝大多数人支持引进“第三方”评估学校,因为专业机构的评估一般尊重教育规律和学校特色,既体现科学性和有效性,有体现了客观、公正、科学的。但也有人对此持怀疑态度:因为专业机构是由教育主管部门指定的,换汤不换药;目前专业机构很不成熟,难免出现偏差。

对当前的“社区”和“家委会”参与学校办学的普遍看法是很不成熟,社区办学还停留在形式上,.与世界上其他国家不一样,目前社区办学积极性不高,很难从实质上参与学校办学。目前家委会大多属于帮、为学校解决具体问题的机构,还没有真正参与到办学过程中。家委会显得比较松散,成员的素质和积极性参差不齐,很难形成一股参与办学力量。

(五)现代学校制度要求高素质校长。建立现代学校制度是依法治校、民主管理的要求,也是校园文化和校园政治文明建设的组成部分。校长作为学校发展和学校管理的首要负责人,应该关注现代学校制度建设,并在校内制度建设中发挥主导作用,成为推进和建构现代学校制度的灵魂人物。因此校长必须具有现代眼光和博大情怀,先进的教育理念和不断创新的精神,民主的智慧和深厚的情感凝聚力是校长必备的素质,所以说“一个好校长就是一所好学校”。

“好校长应该具备哪些素质呢?”大家不约而同的认为:好校长应该具有:对我国教育现状保持清醒的头脑,是教育的思考者和实践者,具有教育家办教育的战略思考;要有法制意识,发扬民主,依法治校,满怀激情引领教职工办好学校;要有教育理想和教育激情,主动地为师生服务,具有管理即服务的理念;要有科研思维,沉下身子回到课堂,与老师们一起研究和解决课程设置、课堂教学中出现的问题,是课堂的领导者和管理者;要有学习和创新精神,创造性地开展工作,办出学校自己的风格和特色。

(六)现代学校制度建设的一些想法。大家对现代学校的一揽子制度的看法有:一是看好现代学校制度,认为着一揽子制度很系统,如果能变成自觉行为,管理成本会很小,机制的效益会很高;制度很科学,广大教职工通过校务委员诉求和讨论,将自己的意志转化为自觉行为,充分体现民主治校的思想。但也有一部分人不看好,认为制度很繁琐,关键是很难变成自觉行为,管理成本会很高,执行力度很大。这不是制度本身的问题,二是不符合当前实际,因为教师已经适应了为管理而管理的制度。

校长所担心的是现代教育制度将人事权下放、经费包干给学校意味着对校长发出了挑战: .挑战校长的法律意识,校长是否有依法办学,接受民主监督的意识;挑战校长的民主意识,校长能否实行民主管理,依靠广大教职工办好学校;挑战校长的责任意识,校长是否有向政府负责,向社会负责的意识;挑

战校长的办学智慧，校长是否具有办学能力，能把一所学校办成好学校；挑战校长的创新意识，校长能否运用教育智慧，以创新思维推动学校特色发展。一句话，校长愈来愈不好当了。

当然要推行现代学校制度路还很长，不可能一蹴而就，它的前提是政府松手，简政放权，去行政化，实现“管、办、评”分离，而实行“管办评”分离的关键是“政府放权”，否则一切免谈。

调查结果表明，当前我国教育行政主管部门从对校长、教师的选聘到学校用人制度的行政干预过多，不仅降低了师资专业化水平，也制约着现代学校制度建设的推进。因此，在基础教育领域内去行政化，建设依法办学的现代学校管理体系，对于深化教育改革具有十分重要的意义。为此我们特提出以下思考建议：

(一)改革校长选拔制度，实行中小学校长专业职级制。一直以来，我国将学校视为教育行政的一个机构，中小学校长也具有行政级别。具有行政级别的校长忙于行政事务，无法将主要精力放在学校教育教学改革上来，也无法关注教师专业化发展的诉求，容易忽视教师的主观能动性，造成教师从事教育改革的职业权利与职业能力严重缺乏，“教师的不支持与不适应使教育改革只能得到有限的、支离破碎的执行，使教育改革形式上变化较多，实际进步很小。”

人事部提出对事业单位人事实行“脱钩、分类、放权、搞活”的总体思路，为此，近年来，在上海、中山、潍坊等地区试点运行了中小学校长职级制改革。实践表明，中小学校长职级制改革是教育体制改革的一个方向，把校长职位与其原来的行政级别脱离，通过选聘、考核建立起新的一套校长职级系列，目的在于减少学校教育中不必要的行政干预，培养教育家办学的氛围，这项改革可以视为是当前我国教育去行政化一次试水。

潍坊市在推进素质教育改革的过程中认识到教育家办学的重要性。从2019年起就推行校长职级制改革，从最初取消校长的行政级别到实行校长职级制、任期制，确保让懂教育的人来办教育，基本上阻断了传统的行政官员担任中小学校长的路径。2019年，该市成为国家试点的校长职级制改革单位。目前，该市正通过采取后备人才制、校长遴选制、校长职级制、校长薪酬制、校长任期制、校长与教育主管部门交流任职制、县市区教育局长任职资格制等一系列配套改革措施继续完善该项改革。

与传统的校长任命制相比，实行校长职级制管理具有以下几方面优势：一是校长的选拔、考核以及调配归口于教育行政部门管理，减少了横向部门之间的行政干预，实行公开遴选制，为教育家办学提供了制度保障；二是减少了校长过于繁琐的行政事务，增加了投入于教育教学活动的时间和精力，有助于校长职业化，为培养教育家办学创设了平台；三是增强了学校办学活力和创新意识，有助于创新型人才的培养。

不过，在现阶段中小学校长职级制改革进展并不顺利。主要原因：一是校长任命权不在地方教育局，即使教育行政主管部门有实施职级制改革的主观愿望，但很难付诸实施。二是实施校长职级制，必须要有比行政级别更具吸引力的改革条件。潍坊实施职级制改革，是采取与校长职级制改革相适应的薪酬制和任期制等配套改革环节予以保障的，这需要政府统筹支持，单靠教育行政部门是不能够实现的。

(二)建设现代学校制度，实施依法办学民主管理制度。从现代学校制度建设的国际经验来看，构建现代学校制度主要受制于三方面要素：一是学校自主性的外部保障机制——教育行政机关向学校下放包括人事、预算和“学校管理规则”在内的管理权限；二是学校办学自主权的内部保障机制——学校内部组织的重建和学校管理者能力的提升；三是保障教育的公共性——实行社会参与，促进教育管理民主化。建议今后主要通过以下三方面推进现代学校制度建设。

1. 政府实行简政放权，进一步扩大学校办学自主权。首先，要解放思想，推广校长职级制改革，保障校长职业的专业化水平。校长职级制，对于加快实现中小学等事业单位与机关行政级别脱钩，建立校长职级制，不仅可以保障教育主管部门的事权与人权的相对统一，也是教育行政机关向学校“放权”的重要探索，有利于教育家的培养。实践表明，通过取消校长行政级别的改革举措不但没有影响教育质量，反而唤起了校长和教师的改革主动性和积极性，一些年轻的教育家型的校长正在实践中脱颖而出。

其次，简政放权，进一步扩大学校办学自主权。构建服务型政府的前提是要实行简政放权，也就是教育行政机关向学校教育机关放权。以教师编制为例，目前，结构性缺编问题比较突出，解决好这个问题，就有必要重新研究和制订中小学教师编制标准，适当增设一定的弹性编制给地方，因地制宜地解决结构性缺编的问题。有了一定的弹性编制，既可保障每校每年都有一定比例教师能够脱岗培训，又能保障教师有效流动，同时也有效解决代课教师的问题。实践表明，目前一些地方已经具备解决教师结构性缺编问题的主动性和相应能力。如山东省寿光市通过“政府出资，教育局招聘，学校用人”的灵活机制，采取了“动态编制”办法有效解决了高中教师缺编的问题。实行由教育行政机关向学校教育机关下放权限。在管理学中，自主权包括财权、人权、物权和事权，在确保让懂教育的人来办教育的基础上，将适当的人事权、公用经费使用权转交给学校。

第三，处理好政府与学校的关系，不能取消对教育必要的行政干预。教育行政与学校管理之间的关系是相互联系、密不可分的。首先，教育行政组织与学校教育组织之间的一般关系应是宏观指导与微观实施的关系、一般指导与具体执行的关系。教育行政机关制定的方针政策，归根结底要通过学校教育过程来体现和检验，而学校行政管理过程也不能游离于政府之外成为“孤岛”。实行由教育行政机关向学校教育机关下放权限也必须具备相应的前提条件，如校长可以有权聘

用教师，但必须要事先向教育行政主管部门申报，得到正式的审批认可才能聘用。同理，学校预算以及经费的使用等都必须事先向教育行政主管部门进行申报。

2. 强化学校内部治理，依法建构现代教育管理制度。目前，我市多数学校面临缺乏自身战略发展规划能力、学校领导力欠缺等实际问题。针对上述问题，首先，需要政府层面从教师职业化和专业化建设的重要性出发，重新明确中小学教师尤其是义务教育阶段教师的身份和地位，通过加强教师资格、校长资格的认定，逐步减少教师选聘过程中不必要的行政干预，真正实现从源头上把关教师队伍的整体素质。

其次，加强教职工代表大会制度，改进和完善学校中层管理组织，进一步加强学校自身发展规划和内部治理能力。

第三，加强学校管理领导力专题培训以及内部组织建设，增强校长以及学校中层管理的组织协调能力。只有学校有了自律性、自主性改革的意识和相应的能力水平，才能推进现代学校制度，才能真正落实教育的公平和质量提升。

3. 社会参与学校管理，保障教育的民主化和公共性。政府、学校、家庭、社会是教育的核心利益相关者，从教育的公共性考虑，教育利益者彼此间需要平等对话，但在行政垂直管理体制下，学校只对上负责，忽视了家长、社会对学校教育的知情权、参与权和决策权。在教育需求多元、民主理念日益深入的今天，社会对教育的关注度越来越高，这也正集中体现了教育相关者的利益诉求。面对来自社会的压力，一方面需要对教育行政过程实行问责制，实行信息公开，以取得社会对教育的信赖；另一方面需要加强管理的民主化进程，鼓励家长、社会以及社区居民参与学校管理过程。而且社会参与不能仅停留于重大教育改革决策过程中，而是从制度建设的视野加以推进。

仍以教师人事管理为例，教师评价由第三方专业评估机构、

家长和学生共同参与，既可以发挥社会、家长的民主监督作用，同时在一定程度上弥补了校长负责制的不足，避免校长的专权，可形成校长负责制与民主参与制度之间相互制约、相互协作的良性机制。

目前，我国一些地区已先行在社会参与学校管理制度建设方面进行了有效的实践探索，如南京市的校务委员会制度、我市青羊区的中小学民主管理委员会制度、宁波海曙区的教育议事会制度等等，这些地区的改革经验为促进学校管理民主化进程提供了很好的经验。不过，社会参与学校管理是需要一定的必要条件的，如合理的民主参与制度、参与者的民主议事水平以及学校管理者的办学理念等。这里特别要指出的是，在缺乏明确理念的前提下提倡社会参与，不但容易带来妨碍正常教育教学活动的嫌疑，而且也关系到公共教育质量的问题。因此，在实行社会参与的过程中，一定要考虑到教育的公共性与私有性之间的关系，采取谨慎态度推进学校管理的民主化进程。

制度建设情况报告篇二

学校认真组织干部、教师学习、传达《教育部、财政部进一步加强中小学财务管理工作的意见》，统一思想，明确要求。通过学习，充分认识加强中小学财务管理工作的重要意义：加强中小学财务管理，提高教育经费使用效益，是落实科学发展观、办好人民满意的教育重要内容，是促进基础教育持续健康发展的基本保证，是从源头预防经济的犯罪，避免国家财产损失的重要举措。作为学校要切实加强领导，采取有效措施，确保学校财务管理规范化、制度化、科学化。

学校根据财务管理自查通知的精神，对本校的财务管理工作开展了自查，具体汇报如下：

经过自查，学校目前不存在《意见》中列举的私设“小金

库”、私分公款等严重违纪违法行为；在日常财务、财产管理中也能做到责任明确，制度严格，注意提高公用经费和国有资产的使用效益，确保学校素质教育活动的开展。

学校所有收入全额缴入学校基本帐户内，严格执行“收支两条线”规定。学校所有收费项目和标准严格按照“一费制”及《明白收费卡》执行，没有任何擅自设立收费项目、扩大收费范围或提高收费标准的做法。按规定规范使用财政部门统一印制的票据，开据票据规范。代办费和服务性项目在收费中严格按照学生、家长自愿原则，保留原始回执。

学校严格执行国家规定的开支范围及标准。各项支出按实列支，不虚列虚报，决不允许以白条作为报销凭证。学校购置教学仪器设备、办公用品及图书资料等，只要符合政府采购条件的，全部实施政府采购。不符合政府采购条件的，也能做到货比三家，坚持到正规商户实施采购。学校所有支出实行校长负责制，部门提出申请，校长统一审批，各负其责。重大经费开支项目，严格执行“三重一大”议事制度，由校领导班子集体讨论决定。每月定期通过校务公开栏向全体教工公布学校重大事项和经费使用情况。学校财务人员具备从业资质，人员之间权责明确，相互分离、相互制约、相互监督。各类代办费用按实际价格收取，如有结余及时清退，退费清单全部由家长统一签收。

学校重视财产管理工作，建立健全内部管理制度。每学期末组织开展资产清查工作，确保帐帐相符、帐卡相符、帐实相符，保障国有资产的安全。学校的国有资产报废、报损等，经过学校集体研究决定，按规定程序审批入帐。学校不从事任何风险性投资活动，避免国有资产的损失。今后，学校还将调整充实财产管理人员，使学校财产管理工作更上一个台阶。

制度建设情况报告篇三

根据县教育局《关于推进中小学校本教研制度建设的指导意见》等文件精神，在县教育局的要求和教研室指导下，我校积极响应并认真开展校本教研。在活动中促进教师走进新教材，学习新理念，尝试新教法；督促教师在自己的岗位上，立足实践，提出问题，分析问题，不断反思；督促同科教师之间的广泛交流与深入讨论。以我校具体情况为依据，大力渲染教研气氛，经全体教师的努力和配合，我校校本教研工作推进顺利。教育教学科研水平已得到了很大提高。现将我校校本教研的工作情况向上级主管部门进行汇报。

一、提高认识、组织保障

自我校确立抓好校本科研之时起，全校教师及领导高度重视充分认识到教育之本在教师，以“科研兴校、质量立校”。在信息科技突飞猛进的今天，作为一名教师只有不断地更新观念。学习和领会新的教育教学理念，才能跟上教育发展的步伐，也才能把握时代的脉搏。特别是在新课程的实施过程中，教师必须改变旧的传统的教学方式及评价体制。怎样教育学生？如何实施新课程标准是我们面临的严峻问题。因此我校立足于搞好校本教研全面推进素质教育和课程改革。在校本教研工作开展过程中，我校确立了以校长为第一责任人的‘校本教研研修领导小组，从领导和组织上给予保障。校长及学校中层干部带头参加教研，深入教学第一线。为全校教师带好头，领好路。使我校校本研修工作有了艰实的组织基础。

二、加强学习，转变观念

刚开始，校本教研与课题研究对我们来说都还是些全新的概念，

老师们对此感到既新鲜又神秘，既想接触她，又感到无从着手。为此我们利用和抓住一切可以学习的机会进行学习和培训。只要是上级组织的教研活动，学校从经费上和时间上提供一切方便。我们积极参加市、县三级的校本教研工作的培训会，已参加市级培训的有30人次；自己又从网上查找相关资料对老师们进行培训；同时还要求教师自己阅读有关教育教学理论专著或订阅有关专业教学杂志。通过学习，教师们的教学理念，教学方式发生了很大改变，实施新课程的能力也得到了很大提高。

三、建章立制、顺利推进

为使我校校本教研工作顺利发展，我们制定了切实可行的《王瞳中学校本研修制度》、《教师集体备课制度》、《教师听课制度》、《课改教育理论学习制度》《教研活动管理制度》等。为使我校校本教研工作推进有章可循。同时我们也修订了我校教师考评体系和学生评价机制。有效地配合校本教研工作的开展，以制度的方式呈现给教师在校本教研中的奖罚机制。激励校本教研工作中表现先进的教师。优先考虑科研型教师的评优、晋级等考核工作，对未完成规定教研工作的教师，学校逗硬了制度的实施。

三、积极组织、认真实施

和对教师再培训工作。

2、认真组织教师参加市、县的“教师课堂教学竞赛”活动。之前，我校都先组织全校教师的初赛初选，试说和试讲、给参赛教师提供“热身”的舞台，“关训”的基地。2017年我校便有四人获“教师课堂教学竞赛”等次奖。两人获一等奖，两人获优秀奖。

3、积极开展全员竞教活动，在学校常规教研中，我校针对本校特点，组织全员教师参加全程的“备——说——讲——评——

反思——再研究”的教研活动过程。规定新进教师上好一节汇报课，骨干教师上好一节优质课。青年教师上好一节合格课，中老年教师上好一节经验观摩研讨课。每种教研活动的开展，我们都坚持了众人帮扶和集体备课的形式准备与课后点评和教后反思再研究的模式，有效地达到教师智力资源的共享。学校规定每位教师学期听课不少于15节，校领导干部学期听课不少于20节。使我校有限的人力资源发挥出最大的效益。

4、广泛开展教后反思和教案展评及个案分析教研活动。我校规定每位教师每周至少有一篇教后反思，学期全校组织一次教后反思经验交流和教师教案设计展评活动。以课程改革的理念去支持教师的教育教学工作，积极撰写教学个案分析。这都有效地提高了教师的业务素质，达到继续教育的目的，使教师业务能力不断地更新和提高。

四、责任到位、成效明显

的开展，极大地提高了我校教育教学的质量。我校的教育质量考核始终都名列全县前列。

成绩的取得进一步证实了我校校本教研的成效，我校也还会一如既往地加强校本教研的管理，一步一个台阶地抓好教育教学质量的提升工作。

综上是我校在校本教研中的一些做法和取得的部分成绩。我们相信在教育主管部门的关心下，在县教研室的指导下，我们会把校本教研工作做得更好。

制度建设情况报告篇四

加强对物资采购的管理，进一步规范公司生产、办公用品采购工作，提高采购工作的效益，根据我公司实际，现制定本规定。

比价、定点采购原则；公开、公平、公正原则，所有办公用品的购买，都应由办公室统一负责。凡是能在定点采购的办公用品，要纳入定点采购，不能列为定点采购的，按采购原则，进行市场比价采购。

凡采用单一来源采购方式（包括定点采购）的，应遵循公开、公平、择优的原则，按照权限由主管部门与申购单位共同确定供应商。

按审批计划采购，不准采购计划外的物品。

根据市场调研，认真考察，货比三家，以质优价廉、售后服务好、质量好为原则，方能定为定点供货单位。

每月进行询价、比价、每半年进行考核，根据考核结果，确定或淘汰定点供应商。

建立供货商名录，根据情况变化及时更新。对长期合作的供应商，办公室应建立档案，索取有效的营业执照复印件、各类相关的证照。并每年对供应商做出评价。

建立《采购台账》（件附件一），要求记录全面、准确、真实。

办公室随时了解厂内日常消耗性办公设备用品需求情况并确定公司办公用品采购计划；厂领导和各部门根据业务工作需要，提出办公用品需求计划，报办公室汇总。

办公室按需求统一购买。采购工作要科学、合理、增强透明度，采购前，应做到市场调查，充分掌握欲购物品的性能，价格及附加物件，力争达到货真价实、优质低价。

所采购的办公用品到货后，由仓库管理员按送货单进行验收，经核对（名称、规格、数量、单价、金额、质量等）无误后，

在送货单上（一式二联）签字验收，然后将送货联留存归类，另一送货回单联交送货人带回送货单位做结算凭据。

付款

采购员收到供货单位发票后，须查验订货单位合同，核对所记载的发票内容并在发票背面签字认可后，携验收入库单结算发票以及开列的支付传票，交主管部门负责人审核签字后，做好登记，做到帐、卡、物一致，最后交财务处负责支付或结算。记账联由记账员做记账凭证并归档。

办公用品进仓入库后，仓库管理员按物品种类、规格、等级、存放次序、分区堆码，不得混乱堆放，并由记账员按送货单序号和货单内容在办公用品收发存帐册上进行登录。仓库管理员必须清楚地掌握办公用品库存情况，经常整理与清扫，必要时实行防虫等保全措施。

参与物品采购的单位和工作人员，不准参加可能影响公平竞争的任何活动；不准收取供货方任何名目的“中介费”、“好处费”；不准在供货方报销任何应由个人支付的费用；不准损害公司利益，徇私舞弊，为对方谋取不正当利益。

物品采购过程中发生的“折扣”、“让利”等款项，应首先用于降低采购价格；确属难以用于降低采购价格的，一律进入公司财务帐内，不得由部门坐收坐支，不得提成给经办人员。

对违反规定的行为，应追究有关责任人纪律责任，由此造成的损失由责任人赔偿，并按公司规定惩处。

制度建设情况报告篇五

一、定义

所谓人力资源管理，是一个组织对人力资源的获取、维护、激励、运用与发展的全部管理过程与活动。一般来说，良好的人力资源管理，有助于为组织达到既定的目标，协助组织完成发展规划，有效地运用人员的能力与技术专才，促使组织成员的工作士气高昂且激发潜能，满足组织成员的自我实现感与增加成员的工作成就感，协助企业负责人做出正确决策。

二、我国国有企业人力资源管理的现状：

现阶段，由于我国市场经济体制刚初步确立，所以国有企业的人力资源管理体制还十分的不完善，随着我国加入wto后，企业面临的国内和国际竞争更加激烈，在这种双重压力下，使得我国国有企业在人力管理方面存在的很多问题暴露无遗：

1. 计划体制影响下，全国人事管理分割，制造人为的劳动力流动障碍

我国的人事管理由各级的人事部、劳动部、组织部来进行，三个部门管理的范围各有侧重，组织部门管干部，人事部门管一般国家工作人员，劳动部门管普通劳动者，各个部门为了各自的部门利益，对各自管理范围内人员的转出设置各种限制，这就造成了全国范围内的人事管理的部门分割。

由于三个部门的管理范围不是绝对界限分明，再加上随着市场经济改革的深入，人员的流动更频繁，这种人为的障碍，必然会增大企业的人力成本。

2. 我国很多国有企业人才观念和人力管理观念落后，高级人才流失严重

由于我国企业的发展长期受到资金瓶颈的制约，我国绝大多数企业还处在以物为中心的发展阶段，领导层并没有重视人力资源管理的作用所在，企业人事管理的作用得不到充分发

挥，员工的积极性和创造力也受到极大的压抑。尤其是对一些高级人才，随着外资的大量进入，跨国公司优厚的待遇和企业环境吸引了很多高级知识分子，造成国有企业的人才流失。

3. 政府与国有企业的权责不清，导致国有企业的人事管理权力不到位

企业与政府之间，一直都存在着很紧密的关系，国企改革的一个重点就在于，处理好企业与政府的关系问题，然而，虽然经过了20年的改革探索，但政府与企业的关系还是没有理清。国有企业虽然有制定企业内部人事管理政策的权力，但由于受国家人事管理政策的制约，人事政策的回旋余地很小，用人权得不到保障，政府有意无意的在不断干预着企业，致使国有企业在劳动力市场上逐渐丧失吸引力，国有企业人才大量外流。

4. 人力资源使用不合理

当前的国有企业中，存在着“高消费”和“低消费”的现象。“高消费”是指企业用人的标准超过工作分析的要求，例如招硕士生去做高中生就能干的工作，原因是企业以招聘高学历人才为荣或为了达到上级设定的人才比例结构，而不考虑企业的实际用人需求。“低消费”是指企业用人达不到工作岗位的要求，原因是有的企业一味追求低成本，或有的企业搞裙带关系，不以能力为标准，任人为亲。“高消费”浪费人才，增加了成本，而且经常会有较高的离职率，“低消费”会影响企业的竞争力，限制企业的发展。

三、对策建议

首先，国有企业应该确立“以人为本”的经营管理理念。人力资源管理是企业管理的核心，任何一个企业的经济活动，都取决于人、财、物、信息等，其中，人是第一要素，其他

要素均受制于人，都由人操纵，只有通过人的运用才能创造价值，产生利润。所以，人力资源是企业之本，人力资源管理是企业管理的核心，是企业诸项管理中的关键。科学的人力资源管理可以正确地处理分工与协作关系，调动人的积极性，创造良好的组织气氛，从而发挥群体的力量。

其次，要引入竞争机制和风险机制。在国有企业存在大量冗员、机构臃肿、效率不高的情况下，引入竞争机制和风险机制就显得尤为重要。所谓竞争机制，就是指企业内部的人力资源优化组合是通过竞争来完成和实现的，它包括了竞争上岗、竞争换岗、竞争培训这样一个广泛的范畴，这是一种业绩的竞争，但更是一种能力的竞争；而风险机制包括上岗风险、换岗风险、培训风险、短期风险和长期风险等等。

另外，要建立科学的人力发和员工工作绩效考核评价体系，构建多元化薪酬分配机制，对员工进行有效激励。在员工工作绩效考核评价方面，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。并要构建多元化薪酬分配体系，在薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。

最后，应建立科学有效的人力资源配置机制，实现人力资源资本价值的最大化。企业在选人，用人等人力资源配置方面应打破人员身份、地域界限实现人力资源市场化配里，特别是对企业发展急需的高级经营管理人才和高级技术人才，应不拘一格大胆引进，同时采取合适的方式对企业内部人资源进行优化配置。同时还要协调好与政府之间的关系，让政府给予企业最大化的人才任用权，使企业自主的实现人力资源优化配置。