

最新总务科工作存在问题及原因 工作总结中存在的问题(优秀8篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

总务科工作存在问题及原因篇一

20xx年，乡人大主席团按照县人大的统一部署，紧紧围绕全乡的各项重点工作，发挥人大自身职能作用，组织人大代表开展各项活动，充分调动了代表的履职积极性，活跃了乡乡人大工作，提升了乡乡人大工作的整体水平，为促进乡域经济发展和全乡三个文明进步起到了很好的推动作用。

一是结合人大工作实际，加强了制度建设。乡人大主席团每年初都制订工作计划，在原有制度的基础上，完善了三个职责（乡人大主席团职责，人大主席团主席职责，人大主席团副主席职责）；建立了六个制度（人大主席团学习制度，办理代表建议、批评和意见制度，调查研究制度，请示汇报制度，联系代表制度，办理人民群众来信来访制度）；建立了“六簿一册”（主席团会议记录簿，代表先进事迹记录簿，人民来信来访记录簿，各级文件登记簿，代表议案和批评、建议、意见记录簿，代表小组活动记录簿，代表分组情况及代表花名册）。

三是结合“梯形代表网络”建设，规范人大档案。乡人大主席团办公室配备了一名专职秘书和两名兼职信息员，在去年“梯形代表网络”建设的基础上，对每个代表联系选民的情况、效果详细登记。同时，按照《档案法》的规定，及时将人大工作中形成的有关资料总结整理，组卷归档，使我乡的人大工

作步入了制度化、规范化的轨道。

一是对“小学寄宿制学校建设的可行性”进行议政。年初，乡人大主席团于4月5日组织23名人大代表、乡中心校负责人乔岭小学参观了已经成功运行一年多的寄宿制学校，详细听取了学校负责人对合并校点后教育、教学发生可喜变化的介绍，并对群众和家长关心的问题着重进行了咨询。带着深深的感触和切实的体会，代表们就“寄宿制学校是否可行”展开了专题讨论，一致认为乔岭小学的经验值得学习和借鉴，合并小学校点利多弊少，势在必行。代表们还就寄宿制小学建设中可能出现的问题提出了解决办法。

二是对“公路建设资金筹集及工程招投标”进行议政。村村通工程是今年全乡的重点工程，也是倍受群众关注的焦点工程。本着“把好事办好、实事办实、让人民群众满意”的原则，乡人大以株森村为试点，组织了村民代表进行民主议政。通过民主议政，村里的大事小事都由村民代表说了算，群众明白、满意，干部清白、高兴，各项工作运行起来格外顺利。

春季，乡人大牵头组织有关执法部门，对全乡农用生产资料市场进行视察检查，督促行政职能部门严肃查处制造经营假、冒、伪、劣种子、化肥、农药等商品案件，严厉打击“骗农、坑农、害农、卡农”等违法行为，为全乡农民发展经济、搞好产业结构调整、增收致富，扫除了前进道路上的障碍。

把乡内七站八所、乡直和驻乡部门全部置于人大代表的评议范围之内，评选出最满意的单位和最不满意的单位。好的进行表扬，差的在进行批评教育的同时还要再进行一次专门评议，详细接受代表质询，作出答复，制定出详细的整改措施。通过评议，各基层所站转变了作风，改善了服务质量，提高了执法水平，密切了党群干群关系，促进了各所站的全面建设。

总务科工作存在问题及原因篇二

随着我国医疗卫生事业的不断发展，护理工作在提升基层医院医疗水平和服务质量方面发挥着越来越重要的作用。护理工作日益成为衡量医院服务水平的重要指标，尤其是在基层护理工作由“以疾病为中心，以病人为中心”的护理工作模式转向“预防、保健，以人的健康为中心”的护理模式之后，提升基层医院护理水平成为业界所面临的重要课题。近年来国家不断加大对基础医疗设施的建设，基层医疗卫生环境发生了深刻的变化。然而，与基础设施建设发展不相符的是基层医院的护理水平出现了发展滞后的情况，已经妨碍了我国基层医疗卫生事业的健康发展。

基层医院护理队伍整体素质不高体现在诸多方面。首先，就数量上而言。由于基层医院工作环境差、薪资水平低等原因，难以吸引众多医护人员加入，进而造成大部分基层卫生院达不到国家规定的病房床位与病房护士比1:0.4的标准编制。人员队伍数量不足造成了基层卫生院运转不畅，严重迟滞了基层卫生院医护水平的整体提升。其次，就质量上而言。同时是受到工作环境和薪资待遇等问题的困扰，基层卫生院很难吸引具有高学历、高技能的专业医护人员加入，尤其是对那些受过全面系统的本科教育的护理学院毕业生而言，他们大多选择经济较为发达的城市地区参加工作，甚至连专科生在基层卫生院中的比例都不是很高。无法吸引高素质人才加入到基层医院医护队伍当中，不利于基层医院护理事业的长远发展。

当前，我国基层医院护理管理缺乏规范性，相关的规则制度建设跟不上时代发展的要求，制度落实不彻底，组织管理不够优化。在人员管理上，护理人员的招聘、选拔缺乏系统的制度规范，优秀的护理人员多被选拔至上级医院，造成基层卫生院人才流失严重，不利于其长期发展。相关岗位护理人员配备不合理，一些临床科室虽季节变化病患人数会有所浮动，而此时缺乏灵活、机动的人员配置方案，或是人员短缺、

或是人员过多的现象时有发生。其次，在护理设施设备的管理上，由于基层卫生院的医疗资源有限，政府的财政拨款多用于上级医院医疗设备的配置，或基层医院其他医疗设备的配置，对于护理设施、设备关注度不高，财政投入力度不大，造成设施、设备陈旧、落后，难以应对临床治疗工作水平的不断提升。最后，在业务管理上，基层护理人员的主要工作多集中在临床技能操作方面，加之，基层卫生院护理人员数量相对短缺，使得护理人员在相关理论知识的学习上出现了松懈。另外，基层医院对于护理人员的业务技能培训和理论知识学习不够重视，使得护理临床及管理观念都较为陈旧，业务水平能力不足，对于疑难护理问题的解决能力不够，当遇到急危重症的时候不能进行有效的处理和抢救。

基层医院护理人员工作的积极性是影响基层医院护理水平提升的重要因素，然而从当前整体环境上看，基层卫生院的护理人员工作积极性不是很高。由于护理人员工作压力大，还要与同院的医生享受差别待遇，使得其心理失衡，丧失了工作的积极性。在编制上很多基层护理人员大多是合同工，不享有事业单位编制，不利于稳定其工作情绪，影响了护理队伍的稳定性。二是，由于护理人员晋升渠道相对狭小，参加进修、培训的机会也比较匮乏，加之，医院对护理人员的重视程度不够，使得其缺乏长远的职业规划，降低了工作的积极性。三是，护理行业工资水平相对于其它行业而言较低，尤其是对在基层医院的医护人员来说更是收入稀薄，而在低收入的情况下工作的积极性是很难调动的。

提高基层医护护理人员的素质要从多个方面入手，首先，加强对护理队伍的人力资源管理，结合基层医院的结构特点，对现有的人员队伍进行合理的配置，根据工作量和工作难度，合理调配护理人员，优化人力资源的利用效率。其次，要加强对护理人员的业务培训。建立健全护理人员培训制度，及时更新护理人员的业务技能、护理理念、工作方法等，使其不断学习紧跟时代发展步伐。同时，还要加强对护理人员的职业道德教育，努力提升护理人员的道德素质，开展医德医

风讲座和交流，是护理人员切实树立起为民服务的宗旨和精神。最后，建立健全护士长制度，充分发挥护士长的管理规范作用，通过竞争上岗提升护士长的管理水平，进而带动基层医院护理人员的整体素质的提升。

完善基层医院护理管理工作首先要建立健全各项规章制度，通过制度建设带动医护水平的整体提升。制定科学、合理的护理工作流程和排班制度，协调护理人员工作休息时间，提高工作效率；建立健全护理人员培训制度，定期、不定期的开展技能培训和理论学习，将对护理人员的培训工作制度化、规范化；健全护理人员的考核制度，明确不同岗位护理人员的职责分工，强化护理人员的操作规范，定期对护理人员的业务技能和理论知识学习情况进行综合考评；积极改进基层医院护理设施、设备的管理模式，加强对护理设施、设备的资金投入力度，引进先进的护理设备，改善基层医院护理硬件环境。

提高护理人员工作积极性首先要提高其薪资待遇，没有比物资刺激更能够调动人积极性的了。全面提升基层医院护理人员的工资水平和弹性空间，设置各种激烈机制，拓宽护理人员的晋升渠道，增加护理人员进修、培训的机会和名额，消除对护理人员的差别待遇，努力做大公平公正、同工同酬。进一步扩大护士的编制名额，通过将护理人员纳入到体制范围内，消除其社会地位和薪资待遇上的失衡心态，从而提升工作的积极性。

总务科工作存在问题及原因篇三

在干部作风整顿学习活动中，我认真学习了县教育局有关干部作风整顿工作的文件精神，学习了《党章》、“胡锦涛同志重要讲话精神”及关于“在领导干部中大力提倡八个方面的良好风气”的论述等重要内容，在学习中一边做笔记，一边接受领导和同事们的教育，深刻地从人生观、价值观、世界观等方面谈出了自己对学习的认识，通过这次整风学习，

开展干部作风整顿工作有了进一步的认识。

1、政策理论水平不高。对党的路线、方针、政策的理解只停留在一般水平上，没有进行深刻的研究和掌握。对先进文化的理解，不够深刻，对教育工作方面的法律、法规、政策掌握的比较少，也比较肤浅。

2、主动意识不够。工作中只注重对自己份内的事情的考虑，没有站在更的立场想问题。总是认识自己的工作能完成，不拖学校的后腿就行，不会积极主动的去为学校着想，不会主动地为别人着想，干点工作就会想到报酬，或者就是得过且过，不思进取，不精益求精。

3、对工作责任心不强。在工作中，不严格要求自己，组织观念落后，集体思想不强，对原则性的东西，思想不敏感，听不得人说好话。

1、加强学习，提高自身的素质和能力

认真学习书本知识，做到全面学习和重点学习相结合，不断给自己“加油”和“充电”，经常和同事们相互交流、相互竞赛，努力提高自己的教学水平和能力；认真学习各种规章制度，树立爱岗敬业和安全教学的责任意识；积极参加学校的思想政治学习，努力提高自己的思想素质。

2、严于律己，增强为学生服务的意识

我们工作的最终目标要体现在为学生服务上。所以在教学工作中，自己始终要围绕为学生服务这先决条件，严于律己，一丝不苟地干好自己的本质工作。多抽时间与学生进行沟通和交流，增强为学生服务的责任意识。

3、开拓创新，树立大局意识

在教学工作中，要开拓创新，敢于突破常规思维，想别人之所没想、所不想，树立敢闯、敢冒的精神，只要所思、所识、所想、所为符合教学工作的要求和学生的实际，就大胆地干。自己要勇于剖析自己。经常对照检查自己的思想和言行，做到有则改之，无则加勉；要积极地开展批评与自我批评。虚心向其他同志请教，请别人帮助查找问题，对于别人的批评和指正，自己决不敷衍，坚决摒弃面子思想。努力树立大局意识和集体意识，一切以学校大局为重，服从学校和领导的安排，认真做好教学工作。克服患得患失的思想顾虑，把自己塑造成一位具有时代开拓精神和创新意识的人。

工作存在问题和不足

出纳工作中存在问题

总务科工作存在问题及原因篇四

但从目前来看，干部考察工作中还存在如下问题：

一是干部考察环节形式化、程序化因素较多。在当前的干部选拔过程中，能够透过民主推荐进入考察环节的对象，一般都是各方面表现比较突出，综合素质较高的人员。因此，当这部分考察对象被提拔重用后，在有些人员看来，考察环节就只是例行公事，有少数人甚至会认为，选拔结果早已内定，考察只是走走程序而已。如此一来，这样的干部考察就具有某些先入为主、结论在前的走过场成分，参与考察的同志主观上不太重视，抱着成人之美的心态，尽可能拣好的方面说，一般不会发表否定性意见，从而导致那些确实有问题和存在不足的被考察同志，真实状况难以全面反映出来。

二是考察方式陈旧、手段单一，难以深入细致了解状况。随着社会的不断进步和发展，人们的生活方式更加丰富多彩，新鲜资料层出不穷，活动的空间也更为广阔。而与之相比，目前我们的考察方式仍然沿用最为简单的投票测评、谈话座

谈等传统方法，这种考察只能掌握同志们最表层的工作生活状况，很难准确了解干部内心深处的思想意识领域和其他本质性的真实状况。

三是参与考察的人员范围有必须的局限性，不能真正体现客观公正。一般状况下，参与干部考察工作的人员范围较小，在代表性上存有明显缺陷，易产生不良后果。如有些人受“小群众主义”影响，对本科室、分局的被考察人，投全票打高分，只说好不说不坏；有些同志对被考察人的工作状况不是很了解，在测评和座谈时往往随波逐流，人云亦云；个别被考察人因所在科室人多、认识人多、人缘好等因素，考察全优表现突出，而那些真正有工作潜力，但社交圈子小、工作要求严格的被考察人员的考察结果却往往不尽人意。

四是考察工作中存在好好先生，“庸者上岗”、“带病上岗”现象偶有发生。考察时，单位同事乃至群众出于“人选已定，说了也白说”、“不伤人”、“怕报复”等心理，对被考察对象的状况要么一味点头称是，要么是三缄其口，根本不说不利于考察对象的意见。即使个别的人说出了一些反映缺点的意见，在构成考察结论时，因不代表主流往往被当成个别意见而未能被综合思考。如此一来，干部考察时就更难听到反映实质性缺点和问题的意见，致使考察结果出现“庸者上岗”、“带病上岗”现象，给地税事业发展带来隐患和损失。

总务科工作存在问题及原因篇五

石油工人的利益及其地位发生变化的主要原因在于，随着现代化企业管理制度的不断建立与完善，石油企业重新进行了利益分配，而在重新分配的过程中，石油工人传统意义上的企业地位与相应的经济待遇都遭受到了一定的削弱。在现代化企业制度中，石油工人主要包括管理层群体、技术层人员、普通职工群体与临时工群体。石油企业的利益分配根据四类职工的不同地位与作用实行分类处理，其中管理层群体实施

的是年薪和股权的利益分配，技术层人员实施的是技术性高薪资待遇，普通职工群体的人员组成较为复杂，在企业中的地位低下，因而薪资普遍较低。而临时工群体由于单纯地依靠自身的劳动力来获取报酬，处于企业的最下层，其薪资水平最低，且不稳定。这样的一种石油工人的利益与地位的变化就很容易造成工人与企业之间的矛盾，进而削弱了企业工会充当中介的调节和缓冲功能。

石油产业的现代化企业制度的建立与完善离不开国有企业的体制改革，改革完成后，原有的劳动关系发生了巨大的变化，“铁饭碗”的说法不复存在，而随着而来的职工构成的变化则进一步地加剧了职工群体之间与职工和企业的矛盾，进而影响到企业工会正常工作的开展。单一的职工结构被打破之后，石油企业当中的管理人才和技术性人才的比重不断加大，另一方面，普通职工的生存空间和企业价值遭到了严重削减，这就使得管理人才、技术性人才与普通职工之间的矛盾日益扩大化。工会处理突发事件与矛盾的能力不断受到挑战和侵蚀，长期以来，工会将只是徒有虚名，而企业的职工管理水平也将一落千丈。

石油企业管理层人才和技术性人员的收入与普通职员之间差距较为显著，而随着企业薪资制度的进一步发展革新，这一差距正在不断扩大。针对这一现状问题，大部分企业普通职工想到利用工会的力量和只能进行自身的维权工作。然而实际上当前企业对工会并未与有足够的重视，工会相关职能的实现也遭受到制度等方面的限制，因而工人维权的难度不断提高，维权成功的案例越来越少，工人也就对工会的地位和作用逐渐失去信心。

针对当前石油企业工会管理相关制度不够健全，机制没有及时建立起来的问题，工会应当着力建立相应的管理制度，完善相关机制，将其作为自身在进行各类活动，履行自身职能时所能够凭借的依据。工会更具国家相关法律法规规定，应当成立相应的基础工会委员会，并根据工会的规模来设计公

会委员会的级别和层次，构建自下而上的组织结构。在建立好公会管理机制后，还应当对公会在日常活动管理过程中所出现的不足进行及时而必要的改善，增加公会职能的覆盖面，不断加强公会组织与企业的相关部门之间的交流联系，以体现石油企业公会的组织和管理特色。

针对当前公会在行使职能时工作对象不明确，职能没有落实这一问题，未来的石油企业公会在发展中要着力以公会成员即企业职工为核心。具体来说，公会在开展具体工作时，应当从企业职工的现实工作与生活需求入手，及时了解职工的具体心理诉求。在进行维权工作时，要注意不能简单地将维权理解为维护职工的经济权益，同时还要维护职工的政治权益，督促企业将从职工身上被剥夺的合法权益还给职工。在具体的工作对象的选择问题，公会在进行一切工作、管理活动时，应当坚持维护最广大职工的基本权益的原则，将一些石油企业的低收入、生活困难的职工作为重点工作对象，充分维护其合法权利和权益。

针对当前石油企业公会存在的工作方法较为落后、工作思路较为陈旧的问题，公会应当对自身工作与工作内容有一个全面而客观的认识，积极改良工作方法，创新发展工作思路。在制定自身发展规划时要充分考虑公会自身在企业管理中的定位、作用，要不断提高公会从业人员的业务素质和综合能力，确保能够处理多种多样的繁杂食物。与此同时，公会全员应当提高自身的法律水平，在开展任何工作时都应当以现有的法律法规作为必要依据，以法律为自身最坚实的后盾，真正实现与企业的合法沟通交流，最终实现双赢局面。

当前在石油企业工会工作中，存在着石油工人的利益及其地位发生变化、劳动关系变化，职工结构不稳定、收入差距扩大，维权难度提高等问题，针对这些问题，石油企业只有着力建立工会管理制度，完善管理机制、明确公会工作对象、改良公会工作方法，创新发展工作思路，才能真正实现公会的桥梁作用，才能真正提升公会的服务质量，确保企业稳定

持续地发展。

总务科工作存在问题及原因篇六

，切实转变工作作风，提高工作效率，现就本人自查自纠整改提高情况报告如下：

1、学习缺乏主动性，不系统、不深入。学习不够主动，往往要局里组织学习时学习，平时也只满足于看看报纸，自己没有制定学习计划，即使自己有时想到要学习，但又不知学什么东西，拿起书又学不进去。在学习的深入性和系统性上也做得不够，有许多东西往往学后就丢，浅尝辄止，钻得不深，学得不够。

2、工作主动性有所欠缺，自己对自己没有严格地要求，往往满足于完成任务，如何创造性地开展工作的思考得不够。

3、进取意识不强，性情急躁，工作方法简单，缺乏进取精神，有时工作中遇到困难还产生埋怨和抵触情绪，思想消极，不主动查找原因，使自己工作陷于被动局面。

1、自身学习不够，思想素质、理论教养、认识水平不高。特别是对马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想的学习、理解不够透彻和深入。没能完全运用科学的理论武装自己的头脑，指导自己的言行，从而导致认识上、行为上、决策上的一些偏差。

2、宗旨观念不强，自身定位不准，全心全意为人民服务的宗旨没有履行到位，没有真正付诸实践。作为一名共产党员，没有以人民公仆的标准严格要求自己，一定范围内、某些事情上等同于普通群众。三是自我要求不够严格，无论是思想意识还是工作上，有时思考问题、处理问题显得不够严谨，有图“完成任务”，“交差”的观念，不讲究精益求精，不是创造性的开展工作而是草率了事；有时说话做事也没考虑自

己的身份和所处环境，图一时之快，该说的说，不该说的也随口而出，没有过多考虑会造成什么影响和后果。

1、刻苦学习，振奋精神，提高工作业务水平，要自觉把理论业务学习作为自己的第一需要，联系实际，深入实践，学以致用，不断提高工作水平，提高为人民服务的技能，充分展示自己的能力。要把自己空余的时间都放在学习上，学习党的基本路线、方针、政策，学习业务知识，不断用新知识、新理念、新思想武装自己的头脑，增强自己的能力，提高驾驭工作的能力。

2、开拓创新，不断进取，要敢于冲破传统理念和习惯势力的束缚，不因循守旧，要创造性地开展工作，不断总结和完善已有的经验，找出新思路、新方案、落实新举措，开创新局面。要严格要求自己，克服松懈心理和懒散情绪，树立崭新的奋斗目标，保持旺盛的精力，积极肯干，吃苦耐劳，努力将工作做到更好。

总务科工作存在问题及原因篇七

一是政治学习的自觉性不强。没改变那种“要我学”为“我要学”的良好学习

习惯。对政治学习，敷衍了事，思想上未引起高度的重视，学习目的不够明确，学

习时缺乏思考，使自己对理论知识的理解与实际脱钩，没有发挥理论的指导作用。

二是政治学习的钻劲不够。学习过程中，虽认真做了笔记，但往往浅尝辄止，

没有作深入消化、领会内涵、全面贯彻。在工作上、作风上不能高标准、严要求，

提高自己、改善工作的紧迫感、责任心还不够强，离领导和同志们们的要求还有较大

差距。

三是对“三个规定”内容，领会不深入。没能充分认识“三个规定”的重大意

义，自我约束能力不足导致。

总务科工作存在问题及原因篇八

1、法规制度的执行者

为确保医院各项工作正常有序的开展，各种法律、法规以及相关制度相均需要由医务科(部)去贯彻和落实，并以此制定出切实有效的管理措施，确保各项规章制度及法律法规在各个科室中被贯彻执行。

2、医疗计划的制定者

医务科(部)是全院各个科室的枢纽，在医院领导的统筹领导之下，定期编制周计划、月计划、季度计划及年度计划，将各个科室的医疗业务工作进行组织和实施。

3、医疗质量的控制者

医务科(部)是医院医疗质量控制的关键部门,除了要督促好各个科室的质量控制,还需要组织对各个科室质量管理工作开展情况进行检查和考核。

4、医疗纠纷的处理者

在诊疗过程中,难免会因患者、医护人员及质量管理等因素导致医疗差错,医务科(部)主要负责对这些医疗差错和纠纷进行处理和解决,除了制定相应的医疗纠纷处理制度,还应定期开展查房和专题讨论会,对发生的各种医疗纠纷要及时组织调查和讨论,降低医疗纠纷的发生率。

医务科(部)在质量管理过程中所存在的问题

1、医务人员职责不明确

不少医务人员在实际工作中存在着职责不明确的情况。

2、档案录入和管理方式落后

传统手工档案录入量大、繁琐,数据易丢失,管理难度高,导致医务人员工作效率低且工作易失误。

3、医疗质量管理机制不完善

医院质量管理制度未形成体系,缺乏追踪管理机制,导致决策传达执行和效果反馈不佳。

4、缺乏专业的信息化系统

缺乏专业的医务管理信息系统,无法做到事前提醒、事中监督、事后考核

加强医务管理,促进医院精细化管控

1、明确医务各岗位人员的职责

医务科(部)在质量管控过程中起着重要的作用，为了更好的确保医务科(部)更好的开展工作，需要由医院领导对医务人员的岗位职责进一步明确和划分。

2、对医务人员的岗前培训力度

医院要充分意识到医务科(部)在医院质量管理中的重要性，全面加强对医务人员的岗前培训力度。医院定期邀请该方面专家或者教授进行相关法律、法规及规章制度的专项讲座，要求医务全体人员参加、学习。

3、重抓医疗质量管理和制度

医务科(部)是医院质量管理的核心部门，应紧紧围绕着医院质量管理工作，通过院领导的指示，制定出符合医院特色的质量管理计划。质量管理计划要具有阶段性、目标明确、步骤清晰，对各个阶段所应该采取的措施加以细化。此外，需经常对相关的法律法规以及临床经验进行总结和分析，制定出更符合医院特色的规章制度，全面提升管理质量。

4、引进专业信息化管理系统

借助信息化管理工具能有效保障数据的真实性，提高医务人员工作的效率和积极性，进而保障医疗工作正确、有序开展。科进医务管理平台是一款根据医务日常工作及管理需求而研发出来的，能与医务实际业务相结合，满足医务人员在制度管理、医师档案管理、考勤管理、权限资质管控、医务管理和业务互联互通等多种功能设置要求，提升医务部管理效率和工作质量、规范操作流程、减轻医务工作量的医院管理解决方案，是医院迈向精细化管理的重要体现，部分亮点如下。

与his对接互联互通

基于bs架构开发，可与his对接，方便医务人员通过系统提取工作有关数据，满足医务科(部)日常工作的需求。

满足等级评审要

根据医院等级评审、复审等要求，助力医院规范医务部的管理工作，全面有限地提升医院精细化管理水平。

贴合医务工作需求

聚焦医务实际工作，支持移动端(企业微信或钉钉)操作，有效规范工作流程，提升工作效率和审批速度。

查询快捷导出方便

提供复合查询等多种查询方式，便于检索和获取，让医务工作者全面了解和掌握各科室员工的实际情况，档案管理更有序规范。

无纸化管理节约成本

全面实现医师档案管理无纸化，降低各种资料的存储和调取难度，节省资源，实现资料的“永久”储存。

统计分析协助决策

准确的统计分析、满足医务人员需求，协助正确决策，并能根据领导要求或上级检查需求，随时调出打印。

科进软件——创建于2009年，国家高新技术企业，参与国家火炬计划，以“服务中国医疗事业，让医者无忧，让患者无忧”为使命，以“医疗安全(不良)事件管控平台、医务管理系统、医疗质量监控云平台、医疗纠纷调解处理平台”为核心产品，推动医疗安全科学化、智能化管理，提升医院整体

医患安全的高科技医疗软件企业。