

最新财政部工作报告(通用5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？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

财政部工作报告篇一

财务部组织开展会议，留下会议纪要，是能够很好的反省工作中的问题的。本文是财务部的会议纪要范文，仅供参考。

会议名称：关于汇报本周情况进行总结的例会

参加人员：田桃 黄霞 肖雪 杨红霞 徐小英 陈素秀 付启芬 刘晓艳 缺席人员：秦夙(病假)

记录整理：

一、服务中心刘晓艳做本次例会的简单介绍及流程：

今天是20xx年最后一天，在这一年当中收获了很多，进入公司也有两年多，这是在公司过的第三个年头，进入公司，老总以及在座的各位对我都不错，从进公司第一年到现在，公司变化非常之大，新增企业比较多，以前大家也提出过，我们现在要做的。是把工作做到精，细。但是现在面临的是，企业多，员工少，收费比较低。留住客户的唯一标准首先应该是把客户服务好，工作做到完善，至从辛贵芬的加入，公司的业务就有所调动，调动了之后我觉得我们的任务就增加了不少。

为了公司更好的发展，我在这里提以下建议，不知道能不能帮到公司。

1. 电子商务的启动，应该专人专管，要做就做到最好，做到精致。年前属于学习阶段，争取在年后正式启动电子商务。

2. 作为公司的一员，公司的发展好不好和我们息息相关，现在在本公司发展业务比较多。应该给每一个人或者抽几个人，把名片印好，出门别人问起的时候我们能够更加快捷的让别人了解到我们公司做了哪些业务。

今后的财务工作中，财务工作全体员工精诚合作、加强沟通，更好的为财务公司领导及各部门服务。同时要求财务中心与各部门加强沟通、加强配合、加强合作。财务中心及时做好服务工作，与各部门搞好团结，一切从财务公司大局出发，学习更先进的管理模式，更好的服务各公司、服务各部门。

会议时间□20xx年3月12号下14:00(注：原定13.30会议由于上海--济南货物入库延迟30分钟)

会议地点：二楼会议室

会议主持：王延蓉

新的征程、新的使命，财务部领导及全体同仁满怀信心与激情，迎接新的挑战。会议主要分为助理、各工作组组长、组员工作汇报，交流建议、对工作汇报评价打分、领导总结讲话几个部分。

主管、张珂同仁为培训部主管，让所有同仁振奋了精神、绷紧弦，将通过加强培训与工作监督，财务部一定会在人员精神面貌、工作气质以及财务工作业务能力上产生一个质的飞跃。

通过总结汇报，肯定了财务部近期工作取得的成绩：

一、团队建设更上层楼。前期通过分小组承担工作的实施，提升了部门工作效率，各小组组长在业务和思想上展开双重管理，保证了工作流程的顺利扩展。

二、企业文化学习卓见成效。财务部一直坚持以企业文化为团队建设发展的核心动力，对企业文化的学习和领悟通过学习和考核得到了不断地加强。

三、新生力量的注入。近期财务部有部分新员工加入，在各带教老师的辛勤帮助下，新员工很快熟悉了工作流程并能独立上岗，为财务部的发展壮大注入了新鲜血液。

讨论、分析了今后工作中亟需加强之处：

一、管理者需转变管理理念，财务部各位管理人员在工作汇报过程中不约而同都提到了这一点。各位管理人员都是刚走上管理岗位不久，如何学会从管理者的高度去看待工作，需要一个学习、沉淀的过程。这个过程需要管理者从提升责任心、执行力、文化力入手，用责任心去加强执行力度，用文化力保证执行力度。

以要求新老员工加强工作责任心，仔细把关每一个工作环节。监察部的成立，不仅是监察、更多是帮助乃至保驾护航，希望监察人员能多想办法、采取有效措施帮助各岗位完善工作细节。

三、时刻调整心态、加强沟通交流。财务部各岗位的工作相互交叉多，小的摩擦在所难免，在这次工作汇报中，大家纷纷提出了沟通交流的重要性，通过沟通和交流互相配合工作，是减少内耗的重要方式，彼此之间的了解和包容，不仅能为对方带来便利，更能为自己的工作带来一份好的心态。

四、提升服务质量，做好后勤保障工作。后勤部门要为经营部门服务，财务部各项工作都是为前线部门创造业绩提供支援，所以在我们的工作中，要不断改进工作方法、时刻注意话术口径，以便更好地为各部门提供准确的数据和及时的反馈，为公司的发展保驾护航。

五、继续提升学习力，致力打造学习型团队，用文化力提升团队的合力。无论从业务上还是思想上，时刻保持统一的目标和坚定的信念，是部门发展的根本基础。财务部门成立的培训部，会在企业文化和业务能力上定期举行相应的培训，督促大家共同进步。

一、计划4月份组织召开集团财务会议。会议主要内容有：各分公司财务领导、员工分别做工作汇报演讲，企业文化、专业知识竞赛等，并建议醍恩酒业财务部组织内部预赛，提高学习力，加强对企业文化的理解和运用能力。

二、召开民主生活会，通过相互指正加强交流，认清自身缺点与不足，诚心改正，提高综合素质。

三、尽快完善财务部各项流程制度，让大家在工作中能做到有法可依、有据可查，减少概念模糊或衔接不当造成的内耗乃至工作失误。

四、统一话术，提高对外服务质量，切实保证后勤保障工作，同时打造财务部门优秀的整体形象。

五、通过轮岗锻炼等形式，让全体员工学会换位思考，体验各岗位工作，为在今后交流的过程中更好地为对方着想。

本次会议的召开，既有老员工以身作则勇担重任，也有新员工激情活力锐意进取。大家通过工作汇报、自由交流等方式，解决工作中的问题，提升配合上的默契，会议圆满而富有成效，为全体财务人下一步的工作打好了基础。

部门 财务部

时 间

20xx年x月x日上午9点之12点

参 加 人 员 杜耀华 谢坤 张雪燕 钟雪芳 吴镝

记录人 吴镝 会议主题

工作计划

会议内容：本次会议主要内容年初之季，在财务部门杜经理的带领下各个参会人员都清楚的制定了近期详细的工作计划。除此之外，本次会议杜经理重要提到在这个会计大数据时代，提倡“学习力”，我们要与时俱进，同时强调我们要自己给自己当领导，充实自我共同构造一个完整的的财务体系。

参会人员近期工作计划：

钟雪芳：

5. 多做思考，将自己所做总结出来形成体系。

张雪燕：

7. 制作结算会计岗位工作流程(预计完成时间：2月27日以前)

吴 镝：

6. 协助杜经理监督、跟踪财务部门各个人员工作进程。

谢 坤：

3. 对公司与分公司财务管理的隶属关系进行思考；
4. 简单工作移交(如：地税申报、公章、发票的管理)；
5. 协助杜经理完善资金管理体系。

财政部工作报告篇二

国内外同类研究进展情况，本项目研究结果与国内外同类研究的比较。例如：国内、外同类研究进展如何？与我们研究有什么相同与不同之处，我们研究结果先进在什么地方（不要写的太多）。

写本研究详细的技术工作内容。研究的对象、使用的先进技术、做了哪些工作？研究结果是什么？要具体写到应用多少病例（或动物），治疗组和对照组情况，使用方法，观察时间及结果。顺序按研究内容重要程度，不按论文发表时间先后写（要详细，写出难度和工作量）。

研究中所取得的创新点（成果），要逐条写明。创新点是指在国内外首先提出的新观点、发现的新规律、创建（开展）的新技术等，要与一般研究结果区别开（具备创新性、先进性和实用性的结果）。

1该研究结果实际应用情况，包括本单位和推广单位实际应用情况。例如：临床开展的治疗或诊断新技术项目，要写治疗、诊断病人数包括本单位和推广应用单位分别写，应用效果如何。

2发表论文情况：在国外、国内期刊发表的论文数及被引用收录情况

3参加学术交流情况：参加国内、国外学术会议交流次数，是否大会发言及权威专家的肯定性评价。

4举办学习班、培训班情况，参加学习人数，培训进修医生数。培养研究生情况。

财政部工作报告篇三

20_年，紧紧围绕县局工作指针，力求工作有重点，有创新，有进步，达到各项工作更加精准化的目标，经过全所一班人的共同努力，取得了一定成绩。

一、严格监管农民负担

我镇紧紧围绕农民负担政策落实，全镇上下一心，立足一个“早”字，做到政策早宣传，工作早安排，早落实。4月份，镇及时组织召开村级农民负担专题会，严格统一各项费用的收取使用范围，并安排财政专班负责对村级申报工作进行监督，统一印制各类申报表格500余份分发到村，由于领导重视，财政专班督办有力，村级组织认真落实，20_年村级负担申报一次合格率达100%。

一是严格规范村级一事一议筹资，筹劳申报，审批程序，做到不违规收费，不超标准收费。

二是认真组织20_年农民负担计算到户工作。5月中旬，财政集中力量组织全所工作人员进行农民负担计算到户，做到责任到人，分工协作，确保准确无误，为下一步收费及公示打下了良好基础。

二、严格规范农村财务

在对20_年农村财务管理工作进行总结分析的基础上，针对薄弱环节主要从三个方面加强了管理。

一是完善制度促管理。镇委高度重视，纪委专门行文《关于违反我镇“三资”管理制度的若干处罚规定》，镇党政办行文

《关于我镇农村财务管理的补充规定》。

二是严格预算强管理。为达到预算就是决算的目标，按照“一上一下”的方式，针对上年度管理薄弱的几员工资、包组干部工资、福利费支出等财务指标重点研究，定项限额，党政办行文以加强预算管理。

三是规范程序精管理。在收入管理上，督促及时激存，在支出审核上，参照预算规范条据，在资产资源处置和村级工程建设上，严格招投标流程，力争公开、公正、公平，确保资产资源保质增值，最大限度节约工程资金。今年，我镇“一事一议”财政奖补工程全部纳入“三资”交易平台进行监管。目前，我镇33个村的工程建设总投资61万元全部实行了招标、议标程序，节约资金60万元，最大限度地巩固了集体经济。

三、严格执行惠农补贴政策

从申报、审核、公示、打卡四个环节入手，落实各项惠农补贴。3月中旬申报惠农补贴面积中稻60086亩，晚稻64亩，小麦82598亩，棉花52105亩，油菜29932亩。按照综合补贴在18亩以上全部核查到户的原则，我们采取包村专管员各自负责的办法，4月上旬对所涉及到的999农户25118亩面积，其中中稻10953亩，小麦14165亩，展开了全面核实。通过核查发现申报不属实16户，核减综合补贴面积593亩，其中中稻300亩，小麦293亩，棉花79亩，油菜83亩。4月中旬对惠农补贴情况按照公示到组原则，将补贴政策、补贴面积、补贴标准、补贴金额全部张榜公示，公示地点和公示影像资料全部归档。5月上、中旬信用银行系统升级，因身份证与一折通上姓名不一致，重新摸身份证号码更换一折通近八仟户，5月下旬按照县局规定将所有补贴资金全部打卡到户。

四、有序引导土地流转

1、详细规划，根据上级要求及精神，结合我镇实际制定了切

实可行三步走工作方案。一是迅速成立工作专班。村级要成立以支部书记为组长的工作专班，认真开展工作。要提高认识，要把土地流转工作摆上议事日程，作为我镇的一个重点、亮点工作来抓，要打破原来搞农村工作的常规认识，突破农村三大管理范围，树立搞不好土地流转工作是害民，搞好了是利民的民心工程观念。二是做好宣传活动。采取分组开会、拉横幅、贴标语的形式，营造群众积极参与的氛围。三是对全镇各村现状进行全面调查摸底，掌握第一手资料，对已流转情况进行登记造册，并集中制定实施方案。

2、上下联动。我们对组织实施进展情况及时向上级相关部门汇报，对在实施过程中存在的问题采取集中会审的方式进行分类、剖析、逐一解决，并及时纠偏在实施过程中的一些可能造成违规违纪和越权侵权行为。

3、虚心学习。5月上旬我们随县工作组分赴钟祥市、宜昌市夷陵区观摩土地流转工作。学习他们整体推进后规模经营模式和土地规范化管理模式及分层次流转办法。

由于我们组织得力，措施具体，执行到位，我镇的土地流转工作取得了可观的成绩。目前，我镇参照军堤模式、军台模式、曹咀模式已规范流转28600亩，惠及5116户。为6月27号全县土地流转现场会的顺利成功召开夯实了基础。

五、努力创新工作作风

以党的群众路线教育实践活动为契机，以巩固规范化创建“双争双带”活动成果及专管员制度落实为载体，以治庸问责为轴线，努力改变工作作风。一是以副所长轮流带班值班监督上班纪律，保证工作时间；二是抓专管员制度落实、创建活动落实，培养亲民为民，务实高效的工作作风；三是夯实党建基础，提升干部职工的人生观、价值观、强化为人民服务的理念，创新工作作风。

以上是我所今年工作的重点，也是精力用得最多的地方，其他工作也统筹兼顾，一并进行。下一年，我们将一如以往地以饱满的热情、旺盛的状态、精益求精的态度圆满完成各项工作任务。

财政部工作报告篇四

员工对于公司是最为重要的资源，是支持企业发展的一笔宝贵财富。如何理解人本管理的内涵及精髓，建立以人为本的管理工程和机制，激发员工的潜能，共同创造企业核心价值，是企业成功的关键。结合马斯洛的需求层次理论，一个充满生机、潜力无限的企业，就是通过满足其员工的所有基本需要，使员工的最高目的与企业的核心价值相统一的企业。

人的需求按照马斯洛的需求层次论分为五个层次：生理需要、安全需要、归属需要、尊重需要和自我实现的需要。五个层次梯次递进，随着低层次需要的不断满足，进而达到一定程度之后，更高层次的需求开始逐渐凸显，并开始主导个人的行为和生活。

人之所以工作，在古代就是为了满足饮食等生理需要以及居住等安全需要，随着社会的不断进步和人类对于精神生活的不懈追求。对归属感和自我尊重的需求也变得愈加重要，然而想要使人对于工作发挥更高的热情，激发出更大的潜力，实现企业和员工的共同发展，必须使员工追求的最高目标与企业核心价值达到统一，使员工的自我实现需求与企业对员工的要求达到一致。

企业作为员工的集合体，当所有员工都处于自我实现需求的满足过程中，则企业的发展也将达到最巅峰的状态。员工奉献给企业的不只是体力劳动，还包括其所有的智慧，是真正的全身心投入，而企业回报给员工的也并不只是相应的物质报酬，还包括员工的发展前途以及对归属以及尊重需求的满足等。

如此的企业和员工之间的关系，才是人本管理的精髓，才是以人为本的最高形式，员工的福祉也即是企业的福祉，企业与员工共命运同发展。

1、依靠员工主观能动性——全新的管理理念

在生产经营实践中，人们越来越认识到，决定一个企业、一个社会发展能力的，主要并不在于机器设备，而在于人们拥有的知识、智慧、才能和技巧。人是社会经济活动的主体，是一切资源中最重要资源。归根到底，一切经济行为，都是由人来进行的；人没有活力，企业就没有活力和竞争力。因而必须树立依靠人的经营理念，通过全体成员的共同努力，去创造组织的辉煌业绩。

2、激发员工潜能——最主要的管理任务

生命有限，智慧无穷，人们通常都潜藏着大量的才智和能力。管理的任务在于如何最大限度地调动人们的积极性，释放其潜藏的能量，让人们以极大的热情和创造力投身于事业之中。解放生产力，首先就是人的解放。我们目前所进行的改革，从根本上说，正是为亿万人民聪明才智的充分发挥创造良好的环境和机制。

3、尊重员工价值——企业最高的经营宗旨

每一个人都是具有独立人格的人，都有做人的尊严。人们常常把尊严看作

是比生命更重要的精神象征。一个有尊严的人，他会对自己有严格的要求，当他的工作被充分肯定和尊重时，他会尽最大努力去完成自己应尽的责任。

4、提高员工素质——组织成功的基础

一支训练有素的员工队伍，对企业是至关重要的。每一个企业都应把不断提高员工的整体素质，作为经常性的任务。尤其是在急剧变化的现代，技术生命周期不断缩短，知识更新速度不断加快，每个人、每个组织都必须不断学习，以适应环境的变化并重新塑造自己。提高员工素质，也就是提高企业的水平，增强企业的生命力。

5、员工全面发展——管理的终极目标

企业改革的时代，是励精图治的时代；必将为员工的全面发展创造出广阔的空间。进一步地说，员工的全面发展，是企业发展进步的标志，是企业发展的最高目标，从而也是管理所要达到的终极目标。

6、凝聚员工力量——组织有效运营的重要保证

管理不仅要关注每一企业成员的积极性、创造力和素质，还要研究整个组织的凝聚力与向心力，形成整体的强大合力。从这一本质要求出发，一个有竞争力的现代企业，就应当是齐心协力、配合默契、协同作战的团队。如何增强组织的合力，把企业建设成现代化的有强大竞争力的团队，也是人本管理所研究的重要内容之一。

1. 动力机制。

旨在形成员工内在追求的强大动力，主要包括物质动力和精神动力，即利益激励机制和精神激励机制。二者相辅相成，不可过分强调一方而忽视另一方。

2. 压力机制

包括竞争压力和目标责任压力。竞争经常使人面临挑战，使人有一种危机感；正是这种危机感和挑战，会使人产生一种拼搏向前的力量。因而在用人、选人、工资、奖励等管理工

作中，应充分发挥优胜劣汰的竞争机制。目标责任制在于使人有明确的奋斗方向和责任，迫使人去努力履行自己的职责。

3. 约束机制

制度规范和伦理道德规范，使人的行为有所遵循，使人知道应当做什么，如何去做并怎样做对。制度是一种有形的约束，伦理道德是一种无形的约束；前者是企业的法规，是一种强制约束，后者主要是自我约束和社会舆论约束。当人们精神境界进一步提高时，这两种约束都将转化为自觉的行为。

4. 保证机制

包括法律保证和社会保障体系的保证。法律保证主要是指通过法律保证人的基本权利、利益、名誉、人格等不受侵害。社会保障体系主要是保证员工在病、老、伤、残及失业等情况下的正常生活。在社会保障体系之外的企业福利制度，则是作为一种激励和增强企业凝聚力的手段。

5. 选择机制

一种竞争机制，有利于人才的脱颖而出和优化组合，有利于建立企业结构合理、素质优良的人才群体。

6. 环境影响机制

人的积极性、创造性的发挥，必然受环境因素的影响。主要指两种环境因素：一是指人际关系。和谐、友善、融洽的人际关系，会使人心情舒畅，在友好合作、互相关怀中愉快地进行工作；反之，则会影响工作情绪和干劲。二是指工作本身的条件和环境。人的大半生是在工作中度过的，工作条件和环境的改善，必然会影响到人的心境和情绪。提高工作条件和环境质量，首先是指工作本身水平方向的扩大化和垂直方向的丰富化；其次是指完成工作任务所必备的工具、设备、

器材等的先进水平和完备程度；再次则指工作场所的宽敞、洁净、明亮、舒适程度，以及厂区的绿化、美化、整洁程度等。创造良好的人际关系环境和工作条件环境，让所有员工在欢畅、快乐的心境中工作和生活，不仅会促进工作效率的提高，也会促进人们文明程度的提高。

1、赢得尊严

尊严被看作是人性重要的特征之一，每一个员工，都是通过自身不断努力去赢得应有的尊重。凭着对自尊的渴望，尽最大努力去完成自己应尽的职责。

2、合理的人生定位

企业是由许多员工组成的，他们分别扮演着不同的角色，每个角色都是不可缺少的；精心钻研自身最能发挥专长的岗位，思考自身在企业发展中所处的位路，将自身的未来与企业的未来定位在一起。

3、自我实现

把自己融于工作与事业之中，干出一番成就。有这种追求的员工，常常是视事业为生命，视工作为乐趣的。通过自身的不断努力，在企业的发展中实现自身的价值。

4、积极奉献

员工作为企业的一分子，不应只追求自身的生存和发展，更应积极回报企业，为企业、为别人奉献自己的力量。

四、企业与员工的发展

首先，把个人生命价值与企业价值融为一体的团队，它能使员工心甘情愿地努力工作；其次，应通过各种方式，让员工

了解公司的目标和发生的种种问题，思考并寻求解决问题的途径；再次，让员工与企业共生共长，让员工能够分享企业的经营成果，真正形成命运共同体，在共同创造的繁荣中共同获得幸福。

以人为本的管理，涉及到人的培育与成长，人的选聘与任用，人的积极性、主动性、创造性的发挥，以及员工参与管理、人际关系、团队建设等诸多方面的问题；它们又受政治的、经济的、社会的、文化的、技术的、心理的等诸多因素影响，这些因素又相互交织。可见，人本管理，是一项多目标、多因素、多功能的复杂的系统工程。

全面提高员工素质，提高员工的需求层次，不断培育员工成长和进步，这是企业发展的长远大计，必须予以足够重视。

财政部工作报告篇五

（一）以组织税收收入为中心，加强税收征管力度

去年辖区重点税源企业生产锐减，税源增长乏力，税收收入任务压力极大。经过一年全体干部职工的艰苦努力，在区局领导的带领下，全局上下一心，深挖税收潜能，强化税收征管，加大税收稽查和评估力度等措施，在极为不利的形势下，严抓制度措施有效的落实，使去年税收有了较大幅度的增长，我局全年累计组织税收收入55581万元，同比增长，增收9997万元，完成市局下达税收收入任务48,610万元的。其中，增值税收入为45573万元，同比增长，增收10430万元；企业所得税收入8563万元，同比下降，减收441万元；消费税收入1434万元，同比增长，增收8万元。同时，完成区级收入14,711万元，同比增长，增收3,944万元，完成区委、区政府下达收入任务14,409万元的。去年的税收收入和区级收入总量均创出历史新高。市委常委、区委书记为此专门批示：“国税今年实现正增长，扭转了多年下滑的势头，经验和做法值得好好总结”。

一是年初召开全局税收收入分析会，及时将税收收入任务层层分解，切实把收入任务落实到人。

二是实行组织收入领导挂钩责任制。加强部门间协调配合，形成上下联动、责任到人的工作机制，从而确保组织收入工作任务、措施、目标全面落实到位，抓出成效；对引起税源变化的情况，保持高度的敏锐性，及时有针对性地深入相关税源企业，准确了解税源企业生产经营情况，掌握经济税源第一手材料，及时发现组织收入工作中存在的问题和税收征管的薄弱环节。

三是加强区重点税源企业的监控和管理，及时掌握重点税源变动情况，充分利用政府协税护税信息平台，强化监控数据的分析与应用，局班子成员亲自带着相关股室到地税局、国土局、区运输局、水利局、公路局、工商局、发改局、经信局、开发区等部门了解掌握相关数据，为加强征管提供了可靠的依据。

四是加大税收征管力度，促进税收稳步增长

一是全面加强个体户定额核定征管工作，全区共有定期定额户3,013户，去年达到起征点以上业户同比增加12%。

二是加强行业税源控管。根据不同行业的经营特点，总结行业管理的方法和规律，对砂石砖瓦等行业的税收管理进行分析研究。向区政府提出了具有针对性的税收征管方案，引起了区政府相关部门的重视。

三是改进纳税评估的工作方式和方法，注重纳税评估案头分析，并针对典型性的行业进行纳税评估。全年开展纳税评估80户，目前已完结72户，在评8户，累计查补入库税款万元，调减增值税留抵税额万元，调减亏损额万元。区局组织对121户所得税企业开展了纳税评估，全年调减企业亏损万元，调增应纳税所得额万元。

四是成功构建了三大行业（茶制造业、饮料制造业和黑色金属及有色金属）的企业所得税评估模板，该评估模板的构建，促进了区局对这三大行业的所得税税源科学化、精细化的监管，堵塞了行业管理漏洞，增加税收收入，获得了市局的好评。