

# 最新发改局工作总结 项目存在的问题(通用5篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 发改局工作总结 项目存在的问题篇一

- 1、欠缺对理论学习的主动性。由于平时较多的工作加以延误，产生了“学不学不是很重要，做到工作才重要”的以干代学的思想，没有把学习摆到重要的位置，缺乏持之以恒的学习精神。
- 2、欠缺学习知识的广度和深度。平时的学习中，只注重看些时事新闻之类书籍，对理论知识涉猎较少；只注重基本的材料整理方面的知识，对有一定深度的业务知识涉猎较少。学习的知识缺乏理论上的深度和广度，对思想和灵魂的触动不够，学习停留在表面上。
- 3、没有开创进取的精神。对于自己分管的工作，总是用老眼光分析问题，没有开拓创新意识，安于现状，不思变革，只注重局部利益而忽视全局利益。
- 4、创新意识不够强。看待具体工作习惯使用书本，不善于与实际工作相结合，有本本主义倾向，做事缩手缩脚，敢试敢闯、求新求变的意识不够强。
- 5、工作方法不够活。自己认准的事理，就抓住不放，甚至自以为是，不善于吸取他人意见，个人随机应变的能力比较差，在处理问题上特别是紧急突发事件的问题上优柔寡断不够不够灵活，方法不够多。

6、作风上缺乏批评与自我批评的勇气,在工作中听不进不同的批评和意见,自认为自己什么都对,对什么都懂,其实都是一知半解,没有竭力维护好群众的正当利益。自我要求不够严,严以待人,宽以待己。

8、有时处理问题思路不够清晰,使得开展工作起来比较被动;工作开展中也缺少积极开拓创新,协调能力有待加强。

9、缺乏工作经验,面对问题过于急躁,一心想干点事情,做点成绩,但缺少全盘筹划,工作不够谨慎周密,工作的方式方法也有待领导同事的进一步指导改进。

10、业务学习方面:学习劲头不够足。自己习惯用什么学什么,今天学点这、明天学点那,结果什么都懂点,什么也不精,学到的知识不系统、不透彻。对学习的重要性和自觉性落实不到行动上。对学一行、精一行的恒心和毅力不够。

等待领导的指示,说一步走一步。缺乏一种敬业精神,认为自己已有的一些业务知识可以适应目前的工作了,虽然感到有潜在的压力和紧迫感,但缺乏自信心,缺乏向上攀登的勇气和刻苦钻研、锲而不舍、持之以恒的学习精神和态度。

12、工作作风方面:工作作风不够扎实,对工作有厌倦的情绪,有时抱有应付了事的态度,没有做到脚踏实地。工作只安于表面,处理方法简单,没有创新精神。

13、执行能力方面:对所做工作的执行能力存在欠缺,特别是在工作中遇到繁琐、复杂的事情,抱有能拖就拖的心态,今天不行,就等明天再说,对问题采取逃避的方法,不是自己力求寻找对策,而是等待办法自己出现。

14、自身的专业业务水平不高,事故应急处理能力不强。虽然通过学习和工作经验的积累,在业务水平上有了一定的提高,但业务水平和工作经验与其它老同志比还是比较低。在日常

工作中偏重于日常生产工作，也忽视了自身思想素质的提高，工作中争强当先的意识不强。

15、工作上满足于正常化，缺乏开拓和主动精神，有时心浮气躁，急于求成，平稳有余，创新不足；处理问题有时考虑得还不够周到，心中想得多，行动中实践得少。工作中总习惯从坏处着想，缺乏敢于打破常规、风风火火、大胆开拓的勇气和魄力。

## 发改局工作总结 项目存在的问题篇二

面试是各级各类组织在人员招聘中广泛使用的测评手段。但令人遗憾的是，这样一种用得很普遍的技术，在现实中的应用水平却普遍比较低，突出表现在面试提问的随意性较强、实施过程不规范、侵犯个人隐私等方面，以致于给单位造成了不应有的损失或不必要的官司。下面小编就当前面试实践中的常见的六大问题进行讨论。

一、实施程序不规范 在人员招聘中，我们经常看到一些用人单位组织实施不力、实施程序不规范，主要表现在面试试题的保密措施不严、应试者的面试顺序任意指定、应试者的面试题目难度不同、应试者的面试时间长短不一等，从而在客观上造成了对应试者的不公平，败坏用人单位的形象。这个问题应该引起用人单位的高度重视，因为从某种意义上来说，面试实施程序的规范性、公平性比面试设计的好坏、面试考官的技术水平高低更重要，因为面试实施程序规范与否是每一位应试者能直接感受到的，不规范的面试程序会使应试者内心产生不公平感，这种不公平感一旦产生就很难通过面试设计来改变。 在单位内部实行竞争上岗中，更要注意实施程序的规范性。因为在一个单位内部，大家抬头不见低头见，如果实施程序不规范，人们就对会对领导偏谁有多种多样的猜疑，其结果可能会导致同事之间、领导与同事之间关系紧张，这就违背了竞争上岗的宗旨，因为竞争上岗本来就是为了让大家都感到每个人都有公平竞争的机会，从而使真正有实

力的候选人脱颖而出。而如果实施程序很规范，那么对于增强大家的凝聚力、树立领导的威信、建立良好的组织文化都是大有裨益的。

五、侵犯个人隐私 在面试实践中，我们经常可以看到用人单位会问一些涉及应试者个人隐私的问题，诸如“你有男朋友吗？”“你赞成婚外性行为吗？”“你跟异性同居过吗？”“如果客户对你提出性要求，你怎么回答？”“如果老板骚扰你，你怎么办？”许多人认为只要不违反法律法规，单位可以根据考察需要问一些与隐私有关的问题。问题是，许多侵犯个人隐私的问题并不是与工作有关的，诸如“你是否赞同婚前同居？”之类的问题与工作没有任何关系。另一方面，随着我国对外开放的不断深入，人们的自我保护意识越来越强，如果单位侵犯了个人的隐私，个人可以对单位的侵权行为提出起诉，这对一个单位来说绝对不是光彩的事。

六、面试中存在歧视 “你家庭幸福吗？”这句话如果出自朋友之口，倒让人倍感温暖。可如果这句话出自招聘单位之口，而且作为应聘的条件之一，那么实际上这是招聘单位对应试者的歧视。近些年，招聘面试中以种种歧视对待应聘者的新闻不断充斥报端。而更为可怕的是，许多用人单位并没有认识到这种歧视的危害性，反而认为这是用人单位的权力。

## 发改局工作总结 项目存在的问题篇三

企业内部沟通困难是企业内部管理最常见的问题之一。下面是有关部门内部沟通存在的问题的信息，希望对大家有帮助。

在企业的内部，有诸多因素影响着企业的管理者和企业员工获得全面的信息，诸如：沟通背景、沟通方式以及沟通范围等。而这些因素之中，对其产生影响最大的就是沟通范围，而影响沟通范围的主要因素则是企业内部沟通渠道的充分与

否。通过对国内企业的调查和研究我们发现，大多数企业都在这方面存在着严重的不足，例如：间接沟通渠道过多，而直接沟通渠道过少；传统渠道多于创新性渠道等。这些情况使得企业的管理人员不能够全面的掌握企业的实际情况，使得员工对企业的满意程度下降，增加了离职的几率；企业内部充斥着大量的小道消息，流言四起。

沟通是企业内部组织系统的重要生命线，是企业所实施的内部管理的核心与实质，因此，企业必须要像抓质量管理、财务管理一样，建立起行之有效的沟通管理部门，并安排专人负责制定沟通计划、组织沟通等工作。然而就目前的现状来看，很好有企业能够正确的认识到这一点，并建立起专门的组织机构来管理沟通。此外，有的企业虽然设立了与沟通管理相关的部门，例如信息部等，但却没有正确的发挥其职能，致使其只能够从事收集信息、整理信息以及反馈信息等基本工作。

沟通，既具有一定的科学性，还具有极强的艺术性，对于企业内部管理的沟通来说，其不但要采取灵活多变的应对措施，还要有一定的表达和沟通策略，要能够做到不拘一格、因势利导。但是仅仅做好这些工作是不够的，还必须要有一定的制度加以约束。在进行沟通时，不能够出现较强的个人色彩，不能够太过于随意。这既是沟通的大忌，也是当前企业管理者和员工沟通时出现的主要问题。通过调查和研究我们发现，无论是知名的大企业还是中小型企业，都存在着沟通过于随意、个人色彩浓郁的情况，甚至有些企业的管理者完全以自己的价值标准和好恶来取舍沟通。这样的情况，不但不能够实现的沟通的作用，在一定程度上还会起到反作用，严重的阻碍了企业的内部管理。而产生这样情况的原因主要是因为企业没有建立起关于沟通的制度，致使沟通缺乏规范和约束。

# 发改局工作总结 项目存在的问题篇四

摘要：随着现代科技和信息化的发展，我国的电商事业迅猛发展，逐渐进入了白热化的阶段，这也为农村电商的发展带来了机遇。本文主要以农村电商的发展为切入点，研究当前农村电商发展的现状，以及出现的问题，针对这些问题提出相应的解决办法。

关键字：农村电商；发展现状；问题及对策；

## 1、引言

随着经济现代化和信息化的发展，“互联网+”的大背景下，农村电商得到了快速的发展，商业模式也不断的创新，服务内容也在不断的丰富，年交易数额也在不断的扩大，我国的电商巨头也将触角伸向了农村。例如京东、阿里巴巴等电商网络巨头开启了电商下乡的模式。农村电商的出现，促进了农村现代化和城镇化的发展。尽管农村电商的发展前景很好，但是它仍然处于起步阶段，还有很多问题有待去解决，比如物流体系的不完善、电商人才的匮乏、风险防范的意识较差等等。农村是一个拥有巨大潜力的市场，电商巨头要想立足于农村市场，就必须采取措施去解决这些问题。

## 2、当前农村电商发展现状 2.1农村电商具有广阔的发展前景

由于农村电商发展的广阔前景，使得电商行业巨头纷纷把触角伸到了农村范围，比如阿里巴巴、京东、苏宁、当当都开始布局农村电商，中国邮政开设邮掌柜农村电商平台。阿里巴巴更是在2014年的电子商务大会上宣布将投入100亿元，建立1000个县级中心和10万个村级服务站，覆盖全国1/3的县和1/6的村。同年苏宁宣布将会在5年内把现有的200家乡镇服务站点扩大到1万家，覆盖全国1/4的乡镇。京东则致力于培养农村推广员，招聘3000多名农村推广员开设30个服务中心，覆盖50个县城，开展“先锋站”活动等等。

### 3、农村电商中存在的问题 3.1思想观念传统、风险意识较差

农村电商作为在互联网的背景下的一种新型的交易方式，除了拥有便捷性，它还拥有一定的技术性。这就要求电商人才的涌现。第一在农村，大多数人的文化程度不高，缺乏网络学习和文化学习的基础，不会使用电脑去打字、查询信息、甚至连开关机也不会，这就对农村电商的发展带来了一定的困难。第二农村大部分学习能力强的年轻人选择外出打工，村里留下来的都是一些中老年人。他们有很多人了解网络的应用和最新的动态，但是不愿意回到农村去工作。第三就是农村经济和环境发展比较落后，一些懂得计算机知识和电子商务网技术的专业人员和管理人员并不愿意回到乡下去工作，害怕埋没了自己的本事，使得农村培养电子商务人才的条件变得非常有限。由于上述原因，导致了农村电商人才的匮乏。

### 4、农村电商发展的建议 4.1加大政策法律支持

首先地方农村要拿出一定的资金，开设培训班，对有知识的农民进行电商专业培训，培养实际操作和具有理论基础的人才。第二就是要出台相关的政策，引导本地具有电商知识的年轻人回到家乡创业，或者通过政策引导刚刚毕业，学习电商相关专业的大学生来到农村创业，培养一批电子商务职业经理人。第三就是在农村区域建立一种良好的电商创业的氛围，利用相关的新闻部门和媒体对本区域电商创业的成功例子进行宣传，加大宣传力度，树立典型。

### 5、总结

综上所述，农村电商既有机遇，又有挑战。我国的农村仍处于起步阶段，发展之路仍然漫长，它需要各方面做出积极的努力。因此，我国政府要加大政策和法律的支持，加强农村信息基础的建设，培养电子商务人才，引进农村中去，开拓农村市场，为农民更好的服务。

## 发改局工作总结 项目存在的问题篇五

目前，一些基层人大代表的建议、批评和意见，往往存在主题不鲜明、标题与内容脱节、结构不清晰等问题。有人认为，为提高建议、批评和意见的针对性，便于办理机关准确了解人大代表的真实想法和意图，增强办理实效，作为为代表服务的工作机构，应该对存在问题的代表建议、批评和意见进行修改完善后交有关部门办理。但也有人指出，如果相关工作机构修改代表建议、批评和意见，很有可能会违背代表本意，甚至出现把代表意愿变为人大工作人员意愿的情况。因此，不论建议质量如何，都应如实向有关部门交办。

笔者认为，存在问题的代表建议应该修改，原因有三：

一是提高人大权威的需要。人大代表是人民代表大会的组成人员，代表人民行使权力，有权对“一府两院”的有关工作提出建议、批评及意见，这是加强对“一府两院”监督的重要方式之一。如果代表提出的建议质量过低，一方面，反映了人大代表的素质低、调研不充分、对选民不负责，另一方面，也说明了人大及其常委会组织代表培训太少，致使代表的履职水平不高。如果代表提出的建议质量过低，为代表服务的工作机构又不对其进行修改，直接交由“一府两院”办理，势必降低人大及其常委会在人民群众心中的权威。

二是便于开展工作的需要。对代表建议的收集、整理、交办、督办是为代表服务的工作机构的重要职责。如果对存在问题的建议不进行修改，那么为代表服务的工作机构就不能准确地交给对应的机关、组织办理。不了解代表建议的真实意图，又怎么能掌握好办理的进度和质量？所以，从有利于人大自身工作开展的角度着想，也应该对有问题的代表建议进行修改。

三是增强办理实效的需要。代表法第十八条规定，有关机关、



组织必须研究处理并负责答复代表对各方面工作提出的建议、批评和意见。有些地方还规定，代表对办理不满意的，办理单位必须重新办理，甚至会追究其责任。这些都足见人大及其常委会对办理工作的高度重视。如果将针对性不强、问题不清的建议交由有关机关、组织办理，很大程度上会出现办理的针对性差、效果不好，致使代表不满意，这就产生了不必要的误会，同时也耽误办理时限。而将修改好的建议交给办理机关，则便于办理单位准确了解人大代表的真实想法和意图，增强办理实效。

可见，如果发现代表建议存在问题，为代表服务的工作机构要主动与代表取得联系，在了解代表真实意图，征求代表意见后，对其作一定的修改，以提高建议质量，使建议更加规范、更具针对性。这样，才能增强代表建议办理实效。