

渣土管理工作总结(模板8篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？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。

渣土管理工作总结篇一

一、领导重视、成立机构

针对接送学生车辆严重超员等现象，我校领导非常重视，多次召开校委会，研究部署治理工作。为确保治理工作取得实效，达到预期目的，我校成立“接送学生车辆专项整治行动工作领导小组”，校长任组长，分管安全工作的负责人任副组长，各班主任为成员的专项领导机构，负责接送学生车辆专项整治工作的组织、协调和领导。

二、大力宣传、强化教育

4、如发现部分车辆仍然存在超员现象，校方将告知交警队并对搭乘车辆的学生作出相应的处理。会上学校与乘车学生及家长、班主任当场签定了责任状。经我校大力宣传，组织学习，晓之以理，动之以情，使我校接送学生车辆的安全工作落到实处，使学生、家长、车主都能理解、支持我们的做法。

三、跟踪检查，联合整治

学校、家长、学生、班主任联系会议后，学校专项整治工作领导小组即时跟踪检查，明查暗访，发现超员的少了，接送学生的车辆增加了，安全系数相对增加了，但仍有部分车辆不听劝阻，继续超员接送，无奈之下，我们再次向交警大队进行举报，交警大队副队长一行几人来我校了解情况，进行围追堵截，整治了不听劝阻的不规范车辆。

总之，经过近一个多月的整治，接送学生车辆超员现象有了明显好转，但隐患依然很大：一是个别车辆依然超员；二是个别车辆无年审，三是车辆入保率低，缺乘客座位保险，无加强险；四是车辆严重老化，接近报废。因此对接送学生车辆的整治工作仍刻不容缓，各部门应明确职责，加大监管力度，让学生安安全全每一天。

渣土管理工作总结篇二

内部控制结构包括三个部分：

（一）控制环境。所谓控制环境是指对建立、加强或削弱特定政策和程序效率发生影响的各种因素，具体包括：管理者的思想和经营作风；企业组织结构；董事会及其所属委员会，特别是审计委员会发挥的职能；确定职权和责任的方法；管理者监控和检查工作时所用的控制方法，包括经营计划、预算、预测、利润计划、责任会计和内部审计；人事工作方针及其执行；影响本企业业务的各种外部关系等。

（二）会计系统。会计系统规定各项经济业务的鉴定、分析、归类、登记和编报的方法，明确各项资产和负债的经营管理责任。健全的会计系统应实现下列目标：鉴定和登记一切合法的经济业务；对各项经济业务按时进行适当分类，作为编制财务报表的依据；将各项经济业务按适当的货币价值计价，以便列入财务报表；确定经济业务发生的日期，以便按照会计期间进行记录；在财务报表中恰当地表述经济业务以及对有关内容进行揭示。

（三）控制程序。控制程序指管理当局所制订的用以保证达到一定目的的方针和程序。包括下列内容：经济业务和经济活动的批准权；明确各个人员的职责分工，防止有关人员正常业务图谋不轨和隐藏错弊，职责分工包括指派不同人员分别承担批准业务、记录业务和财产保管的职责；凭证和账单的设置和使用，应保证业务和活动得到正确的记载；对财

产及其记录的接触和使用要有保护措施；对已登记的业务及其计价要进行复核。

二、证券公司内部控制存在的问题

（一）法人治理结构不完善。

虽然证券公司已经建立了由股东大会、董事会、监事会以及经理层构成的法人治理结构，但在实际工作中各个管理层的职责划分并不很明确，所以也很难严格按照《公司法》、《证券法》等有关法规进行运作。

（二）资金和业务控制的问题。

目前我国的证券公司大部分都缺乏中长期资金的来源和渠道，从而导致其在经营决策上的短期行为，无法根据自身长期发展的需要设计投资经营战略。由于自有资金的严重不足，特别是流动资金的不足，生存与发展的压力迫使其开始参与各类违反证券市场规定的业务，例如挪用客户保证金、大量变相拆入资金、变相吸收各种公司存款、非法套出银行信贷资金等违规行为。特别是近几年来一级市场包赚不赔的现状，使许多没有证券自营资格的经纪证券公司利用各种形式和手段违法经营自营业务。由于内部控制制度的执行不力和设计不足，造成资金和业务管理的混乱。

[1] [2] [3]

渣土管理工作总结篇三

单位的良性发展虽说与职工努力地工作，辛勤地劳动密不可分，但实际因素与单位建设的出发点和落脚点息息相关，年初，支部一班人认真分析了单位建设的实际情况，并根据局年度工作规划，调整了工作部署，制定了单位建设发展的方向和目标，就是紧扣局年度工作目标任务，突出加强单位的

基础性工作，完善好服务机制，解决好单位发展瓶颈。主要从以下几个方面着手。

一、“以凝聚一套班子，带好两支队伍”为支撑点，稳固好基础建设。

二、“以制度促规范，以执行推发展”为出发点，解决好单位发展问题。

单位建设离不开制度的建设，科学、规范的制度又是推动单位建设的润滑剂。单位在强调管理的同时，更加注重制度规范化的建设，先后编写和修改了。……。制度再好关键在于执行，好的执行力，是促进各项工作有力开展，谋求单位全面发展的一个良好的开端和最好的保证，因此单位始终抓住制度建设和落实不放松，在制度的每个环节上要执行力、要战斗力，不断地规范和推进各项工作的开展和落实。

三、“以活动强素质，以质量创品牌”为着力点，打造好服务平台。

一是继续深化加强对“创先争优”活动的组织领导，完善和丰富活动的形式，在单位党员中设立先锋岗位，以小岗位见大我的方式，激发广大党员积极投入工作中，强化内功，以良好的形象发挥党员的先锋模范作用，以实际行动感召和鼓舞广大职工。二是按照“创三优”的标准，以“五个服务”“七个表率”的要求，突出狠抓了单位的作风效能建设，进一步振奋精神，激发斗志，完善机制，服务为民，尤其在处理便民服务和110联动工作中，支部非常重视，始终秉承“主动服务，靠前指挥，行政指导，让利于民”的办理原则；通过一系列的举措，极大地提升了单位的行政管理和服务的能力。三是按照“三师三员”的服务品牌要求，积极组织广大职工、绿化企业参加各项技术培训，提高服务社会，服务于民，服务企业的本领；同时组织职工参加局开展的各项技能竞赛，激发广大职工的集体荣誉感，培养团结协作的

精神，增强职工的内在素质，形成你追我赶的良好竞争意识，使大家始终有一种潜在的危机感，为服务企业，让利于民，提供强大动力。

四、“以廉洁树形象，以安全保稳定”为落脚点，保持好发展根基。

廉洁、安全是单位建设的保证和根基，任何时候，任何环节不能也不允许有任何差错，否则，百年伟业，毁于一旦。因此，支部非常重视，形成了一条规定，逢会必要求，做到小会大讲，大会重讲，尤其加强对有权人，重要岗位，单独执行任务人的教育和管理，全程监管，警钟长鸣，实行一票否决制和责任追究制，在用人管物上选好人，把好关，防微杜渐；在安全生产上，注重环节的把控和场地的安全检查，及时排除一切影响安全工作的因素，今年以来，无论在单位内部，还是外围800多万平方米的养护范围内，没有发生一起严重的安全责任事故，从而也保证了单位建设的良性发展。

渣土管理工作总结篇四

一年来，我能够认真学习各项金融法律法规，积极参加行里组织的各种学习活动，不断提高自己的理论素质和业务技能。特别是后来到了个人理财中心做客户经理后，多问、多学、多练，通过学习“优质客户识别引导流程”能成功的识别优质客户。如：10月21日，王先生来我行取款，在排队等候和他的闲聊中了解到，他是我行的老客户，每天都要来银行办理业务，并诚恳的请他为我行提意见，同时还建议他开理财金帐户，可以享受工行优质客户的服务，他很高兴的接受了我的建议，并留下了联系电话。我查询了他的存款在80万元左右。过了几天我打电话约他来我行开了理财金帐户。

作为一名客户经理，我认为不但要善于学习，还要勤于思考。11月我做为客户对交通银行、建设银行、招商银行、中兴实业银行等4家商业银行进行了走访，看看他们的金融产品和服

务质量，回来后深有感慨。从交通银行醒目的基金牌价表和各种金融产品的宣传资料、大堂经理和客户经理的优质服务、中兴实业银行的人民币理财产品、招商银行为优质客户设置的绿色通道，我看到了我们行的差距，还看到了我个人知识的欠缺，回来后制订了系统的学习业务知识和理论知识的计划，同时提出了建议把基金牌价和放宣传资料的架子尽快到位，既服务客户又起到好的营销效果。

一年来，我先后从事储蓄员，客户经理等不同的岗位，无论在哪一个岗位工作，我都能够立足本职、敬业爱岗、无私奉献，为我行事业发展鞠躬尽瘁。在做客户经理时能主动收集优质客户资料，补登优质客户信息记录表90多份。做为客户经理，我的一言一行，都代表我行的形象。所以，我对自己高标准、严要求，积极为客户着想，向客户宣传我行的新产品，新业务，新政策，扩大我行的知名度。在储蓄所工作时，能积极协同所主任搞好所内工作，利用自己所学掌握的知识，做好所内机具的保养和维修，保障业务的正常进行，营业前全面打扫所内卫生。营业终了，逐项检查好各项安全措施，关好水电等再离所。从没受到过一次外面顾客的投诉。在平时有顾客对我们的工作有不同看法的时候，我也能把客户不明白的事情解释清楚，最终使顾客满意而归。所里经常会有外地来的工人和学生办理个人汇款，有的人连所需要的凭条都不会填写，每次我都会十会细致的为他们讲解填写的方法，一字一句的教他们，直到他们学会为此。临走时还要叮嘱他们收好所写的回单，以便下次再汇款时填写。当为他们每办理完汇款业务的时候，他们都会不断的向我表示感谢。

在我做好自己工作的同时，还用我多年来在储蓄工作中的经验来帮助其他的同志，同志们有了什么样的问题，只要问我，我都会细心的予以解答。当我也有问题的时候，我会十分虚心的向老同志请教。对待业务技能，我心里有一条给自己规定的要求：三人行必有我师，要千方百计的把自己不会的学会。想在工作中帮助其他人，就要使自己的业务素质提高。

只有不断开发优质客户，扩展业务，增加存款，才能提高效益。从朋友那里得知，王先生是大客户，但公司帐户却开在建行，知道我们揽储任务重，叫我去宣传一下，看能否转到我行来，我主动和王先生联系，介绍我行的各项金融业务，还宣传了理财金帐户专享的服务，在我和朋友的催促下，第二天就来我行会计处开了一个一般帐户，说等资金一到位就办理理财金帐户，以后慢慢把资金转到我行来。为搞好营销，扩大宣传力度，我通过电话发短消息联络客户，介绍我行的新产品，并上门送宣传资料宣传我行新产品的功能和特点。收到了好的效果。12月2号利用去儿子学校的机会，给他们老师介绍了汇财通和保险业务，老师们争先询问汇财通利率情况，有个客户来我行购买了几千元美圆的汇财通。

新的一年我为自己制定了新的目标，做为客户经理我计划从以下几个方面来锻炼自己，提高自己的整体素质。

一、道德方面。做为客户经理在品德、责任感等方面必须要有较高的道德修养，强烈的事业心，作风正派，自律严格，洁身自爱。

二、心理方面。客户经理心理要成熟、健康。经受过磨炼，能理智地对待挫折和失败。还要有积极主动性和开拓进取精神。同时，还要有较强的交际沟通能力，语言、举止、形体、气质富有魅力。在性格上要热情开朗，在语言上要风趣幽默，在处理棘手问题上要灵活变通，在业务操作上要谨慎负责。

三、业务方面。客户经理要有系统、扎实的业务知识。首先要熟悉银行的贷款、存款、结算、中间业务知识。既要掌握主要业务知识，又要熟悉较为冷门的业务知识；既要有一定的政策理论水平，又要能具体介绍各种业务的操作流程；既要熟悉传统业务，又要及时掌握新兴业务。

另外，客户经理还要具备法律知识、经济知识，特别是要具备综合运用多种知识为客户提供多种可供选择的投资理财方

案的能力。

渣土管理工作总结篇五

各县（区）人民政府（管委会），市直有关单位：

一、工作目标

二、工作重点

查处渣土车偷倒乱倒、抛撒滴漏、带泥上路，不按规定时间和线路行驶、超速、超载（装载货物最高点超出登记车厢高度）、逆向行驶、无牌无证、闯红灯、改加装等违法违规行为。

三、主要措施

（一）全面普查摸底。由各县（区）人民政府（管委会）牵头，住房和城乡建设、公安、交通运输、国土资源、城管执法、水利、海洋与渔业、人防、铁路等部门配合，对辖区范围内所有在建项目工地、沙石场、混凝土公司进行逐一普查摸底，了解工地产生建筑垃圾的数量，摸清所挂钩的运输单位情况、渣土车数量和安全技术状况，登记汇总后建立渣土车管理台账。在各县（区）人民政府（管委会）以“块”为单位普查摸底的同时，相关部门也要及时启动以“条”为单位的普查摸底，市住房和城乡建设部门负责全市在建房屋建筑和市政基础设施工程项目工地、混凝土公司的普查摸底，市国土资源、水利、海洋与渔业部门分别负责全市采石场、采沙场的普查摸底，交通运输、水利、铁路、人防等部门负责各自主管行业项目工地的普查摸底，城管执法部门负责无主管部门的工地、店铺和住房装饰装修现场的普查摸底，普查摸底工作要在2013年9月30日前完成，要全面、详细，确保无一遗漏。因排查缺漏导致发生交通事故的，将进行倒查严格追究责任。

（二）强化部门责任。根据《城市建筑垃圾管理规定》、《莆田市建筑垃圾处置管理办法》，凡在莆田市内从事渣土运输的车辆必须取得道路运输证，按规定设置有关标识和密闭装备，并安装行车记录仪和gps卫星定位监控装置，运输时应携带《单车运输卡》；凡在莆田市内从事渣土运输的企业必须取得道路运输经营许可证、建筑垃圾运输资质证，建立车辆动态监控平台，并到属地县级渣土办相关职能部门依法办理建筑垃圾处置证等相关证件；县（区、管委会）渣土办要按照《莆田市建筑垃圾处置管理办法》中规定的审批事项，牵头组织各相关职能部门，集中受理、分办审批，并切实提高行政服务效率，提供“一条龙”服务。对申办相关证件的运输企业及其车辆，渣土办要组织相关职能部门人员进行实地核查，符合标准的有关部门方可办理相关证件并交由渣土办统一发放。

1. 市渣土办（在市执法局办公）主要职责：（1）受市政府委托，组织、协调、指导、督促县级渣土办开展渣土车安全管理各项工作，研究制定相应具体工作措施；（2）指导各县（区）人民政府（管委会）渣土办开展渣土车安全管理联合审批工作，协调跨区域的审批工作；（3）组织相关职能部门通过渣土车安全管控平台，实施对渣土车运行情况的实时监管；（4）定期组织开展对渣土车安全管理工作情况的检查考评；（5）对发生一次死亡3人以下渣土车事故的，进行责任倒查，提出问责建议。2. 交通运输部门负责对申请承运渣土的运输经营企业及其车辆进行严格审核，核发《道路运输经营许可证》、《道路运输证》；指导、督促渣土运输经营企业落实安全生产责任制，督促企业加强内业管理、从业人员安全教育和车辆技术管理；按规定组织渣土运输经营企业及其车辆参加质量信誉考核及年审；负责交通运输工程项目工地的普查摸底，督促工程建设、施工单位执行我市建筑垃圾处置管理规定，落实净车、平载出场设施等安全文明施工措施；根据公安交通管理、城市管理、建设项目行政主管部门的有关反馈情况，按照《莆田市建筑垃圾处置管理办法》规定对连续违法违规、连续发生责任亡人事故的运输经营企业、车

辆限期整改、直至吊销经营许可；制定外挂渣土车回迁优惠政策，牵头开展外挂渣土车整治；负责对未经道路运输许可从事建筑废土、沙石运输经营企业及车辆的查处，并配合相关部门查处超限超载行为。

3. 市容环境卫生主管部门（城管执法部门）负责受理建筑垃圾运输资质证、建筑垃圾处置证、单车运输卡核准申请，会同^v^门核准渣土运输车辆的行使路线和时段；负责无主管部门的工地、店铺和住房装饰装修现场的普查摸底，建立渣土车管理台账；依法实施全市渣土管理相关行政执法工作，负责对渣土收集、清运、处置的相关监管与处罚；接受社会公众对违反有关规定收集、清运、处置渣土行为的投诉，依照有关法规、规章规定，对违规违章企业、车辆驾驶员实施处罚。严把建筑垃圾处置核准关，协助公安、交通运输、住房和城乡建设等部门对违规违章渣土施工、运输经营企业的处罚。

渣土管理工作总结篇六

在人事管理上，对于办公室日常事务性工作，比如收发文件、下发通知，订餐、填写行政报表、接待来访等工作，我部门同志很好得完成了本职工作。企管部人员定期去工厂、下工地，与基层管理人员、工人沟通，掌握一手资料，以便制定符合实际情况的管理制度和办法。

今年上半年，企管部的主要工作如下：

- 1、完成了半年度的销售培训工作；
- 2、完成了iso的年审工作；
- 3、完成了上半年招聘计划，共招进18名新员工；
- 4、完成了相关文件的存档、上传下达的任务；

- 5、完成了试用员工的考核、转正及劳动合同的签订；
- 6、完成了对外的相关行政事务工作；
- 8、修订公司新的规章制度。

1、工作不够细，主要表现在：

- (1) 公司的制度没有成册，没有形成一套系统的文件。
- (2) 人事档案没有及时更新。
- (3) 人力资源管理不规范，没有建立相应的人才培养机制，导致人才流失，增加招聘成本。

2、执行力能力不够，主要表现在：制度下发但执行力度差，很多工作没有落到实处。

1、下半年除做好日常管理工作外，重点做好以下几个方面工作：

2、加大行政管理及监督力度，并根据工作实际情况，对公司有关制度修改、完善，使其更加符合实际工作需要。

3、加大人力资源管理力度，完善劳动人事档案及合同的管理，规范劳动用工制度。

4、完成公司各部门各职位的工作分析，确定部门各岗位工作职责、工作标准，为人才招募与评定薪资、绩效考核提供科学依据。

5、根据公司发展规划，完成人力资源招聘与配置。

6、建立内部人才培养机制，并落到实处，管理者下达指标，每个人要培养两名以上人才，培养好了进行相应的奖励。

7、推行绩效考核制度，依据《绩效考核管理方案》对公司各部门、公司正式员工进行绩效考评。

8、推行薪酬管理、完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度。

9、加大内部人力、人才开发力度，弘扬优秀企业文化，用优秀的企业文化感染每一位员工。制作公司文化宣传栏，公司员工户外活动相片和一些激励员工的文章摘录放宣传栏，员工互相分享和交流。

10、增加员工交流度，定时组织员工户外活动（如组织羽毛球比赛、唱歌比赛和户外运动等）

我们的企业正在发展阶段，许多工作还有待于进一步完善，在今后的工作当中，要积极的促进企业制度建设、员工队伍建设以及企业文化建设，当好企业的“内管家”，为公司大踏步的向前发展做出自己应有的贡献。相信在公司领导的指导和帮助下，在全体人员的共同努力下，企管部下半年的工作会做得更好！

渣土管理工作总结篇七

健全和完善内控管理制度，是农业银行实现稳健经营、提高经营效益、防范化解风险、确保安全发展的需要。近几年来，我行在内控管理建设中，进行了积极有效的探索，对增强我行业务竞争能力，提高经营管理水平发挥了积极的作用，取得了一些成绩□20xx年内控综合评价首次被评为一类行。但是我们也应清醒地认识我行内控管理在执行和落实上还存在一些薄弱环节和突出的问题，制约着全行工作质量的提升。现就我行当前和今后一段时期内控管理工作谈几点设想。

建立内控机制。要积极培育符合我行实际的内部控制文化，使内控意识和内控文化渗透到每一位员工思想深处，使内控

成为每位员工的自觉行为。熟悉自身岗位工作的职责要求，理解和掌握内控要点，及时发现问题和风险，把这些作为加强内控建设的重要任务。

完善风险识别和评估体系。要认真借鉴同业的先进经验，积极运用现代科技手段，逐步建立覆盖所有业务风险的监控、评价和预警系统。重视贷款风险集中度及关联企业授信监测和风险提示，重视早期预警，认真执行风险提示制度。

树立正确的业务发展观。要在追求盈利性的同时，重视安全性和流动性，在追求业务高速发展同时，更重视风险防范和内控建设。

建立内控信息联络机制。要建立完善内部管理信息系统，为内控的设计、执行、反馈提供信息保障。建立内控管理部门信息联络和定期联系机制，及时、真实、完整地传递监管意图、交流信息、沟通问题。

重视对管理人员的监管。要加强对管理层、决策层的监督控制，解决“控下不控上”的不合理现象。把内控文化建设纳入高管人员的管理，实行内控问责制，促使其转变观念，发挥模范带头作用。

加强组织领导。建立内控组织机构，成立了以行长为组长、分管行长为副组长、各部门负责人为成员的内控管理工作领导小组，明确职责和目标，形成由行长负责抓、分管领导具体抓、部门配合抓，层层抓落实的组织架构，负责全面组织协调、具体组织实施、拟定有关制度、内控措施评估和提交工作建设，切实加强组织领导，扎实采取有效措施，为开展内控管理工作奠定坚实基础。

建立例会制度。全行要加强学习，熟练掌握各项规章制度，做到有章可循，定期进行风险排查和案件分析；要晨钟暮鼓地强化防范意识，大事敲钟，小事敲鼓，没事敲木鱼，做到

警钟长鸣。要深刻吸取反面典型的沉痛教训，未雨绸缪地完善预防措施；要加强制度建设，不断完善内控管理制度，各部门要充分发挥指导、监督作用。

强化部门自律监管。业务主管部门要实施“一岗双责”、发挥再监管作用，要强化授权管理，认真履行岗位职责，确保监督不流于形式；同时各业务主管部门制定确实可行的自律监管检查实施方案，坚持自律监管与自查自纠相结合、常规检查与专项检查相结合，确保监管检查到位，不走过场，不留监管盲点；监察部门要对业务部门进行再监管，使监管真正落到实处，不断提升有效监管水平。

落实防控措施。在日常经营管理中，要注重对风险点的防范，全行员工都应切记“隐患险于明露，防范胜于补牢，责任重于泰山”。各业务部门要真正把各项防范工作落到实处，组织“飞行队”加强内控管理工作检查力度，做到边检查、边通报、边整改、边处理。具体做到以下几点：一是指定专门专人负责各项规章制度的具体落实、实施；二是对上级行的各项制度认真组织学习并及时下达贯彻；三是针对检查存在的薄弱环节、重点部位和业务开拓中存在的问题，制定配套的措施和实施细则；四是对以前规章制度的执行情况进行综合考核，确定重点监控部位，进行重点检查；五是配备专职监管进行检查辅导，检查辅导执行规章制度中存在的问题和漏洞，及时反馈信息。六是抓好整改落实。对各类检查中发现的存在问题要抓好后续跟踪检查，认真分析问题产生的根源，做到查找重点，对症下药，强力整治。对整改不到位进行补缺补漏，做到正视问题，认真对待，逐条落实，确保规范；对能整改的，当场予以整改；对既成事实不能整改的从中吸取教训，有效防范，严防“边改边犯”、“改后再犯”的现象；确保整改工作取得一定成效。七是严格追究责任。要真正提高内控制度的执行力，就要强化责任追究，完善惩诫问责制度，对存在问题整改不到位、有章不循、屡禁不止的责任人要从严处理，建立“违章责任登记制度”，实行严格惩诫。监察部门要加大执法监察力度，强化监督检查，按照责

任到位、追究到位、惩戒到位、整改到位的原则严肃对违法违纪人员的查处。

强化检查。要重视检查制度落实情况的重要性，不要等上级布置时来抓检查，或发生案件后进行检查，而是应该要做到常规性检查，把执行力作为各级管理人员的首要职责，各业务主管部门要定期制订检查方案，事后的检查结果要书面报告行领导，以此作为考核职能部门工作质量的主要依据。一要提高检查频率。安全保卫、信贷、会计、科技、员工行为检查或考评等要订出规划，规定多少时间必须检查一次。二要确保检查质量。检查之前要有检查提纲，包括内容、要求、检查人员组成、目的要求等，检查之后要有书面总结。三要突出风险点检查。全面检查是需要的，但更重要的是应找准风险点，多搞一些突击性的、专题性的、带有苗头性的、针对性的检查。

严格问责。重奖之下必有勇夫，而重罚之下，必将使违规者付出昂贵的代价，使之不敢违规。其内容主要有：业务主管部门有无按规定组织本专业制度执行情况进行检查，其方案和检查质量结果，问题的整改情况的落实情况如何；检查组人员有无做和事佬情况，有无该查而不查，有无应发现而未发现，有无发现了未作报告、未要求其进行整改等情况。通过问责，对制度执行不到位的，要提出批评。如造成损失的，则视其损失情况进行责任追究。同时，对制度执行有力的同志要及时进行表彰以弘扬正气。

实施倒查。实践表明各类问题大多暴露在基层，在操作人员，但往往根在各级管理层，在于管理层管理不力，制度执行力不强。所以，执行力的实施内容应加上实施严格的责任倒查制度，建立检查人员对检查事实要负事实责任，以提高检查人员的责任心和检查质量；各业务主管部门未加强管理、未按规定组织各类检查、未及时组织整改，而延误时机造成损失的倒查其责任。

定期轮岗。轮岗工作是银监会和上级行业管理部门的要求，是案件专项治理的强制性要求，是防范各类风险暴露和各种陈年老帐的有效途经，也是锻炼人才、培养复合型人员的有效途经。由于我行员工无论何种岗位，都有一定的职权，所以轮岗应该是全员的轮岗，但关键岗位的轮岗尤其必要。轮岗除了暴露问题外，也能约束有关人员违规的不良心态的产生。信贷人员的轮岗，可以是管片管户的轮岗，也可以是跨网点轮岗。

增强合规意识。合规管理是商业银行一项核心的风险管理活动，是为适应股份制改革和现代商业银行公司治理的需要。目前，我行内控管理还存在诸多薄弱环节，迫切需要增强合规意识，实施合规管理，有利于确立我行风险管理核心。开展合规管理是员工增强自我保护意识和能力的需要。全面增强合规管理，以有效识别、防范和化解风险为目的，避免因不遵循法律、规则和准则而可能遭受法律制裁，监管处罚，重大财务损失风险和声誉损失风险，确保各项业务稳健发展。

加强合规评价。只有加强合规评价，才能及时发现各级行执行合规管理的好坏。合规评价的内容主要由组织合规、权限合规、制度合规、监督合规和安全合规五个方面组成。组织合规主要评价岗位责任制度、学习制度、报告制度、休假制度、回避制度等。权限合规主要评价执行上级权限管理规定、授权制度、各岗位权限。制度合规主要评价严格执行各项规章制度、依法合规经营、合规操作。监督合规主要评价各级领导履行检查制度、主管人员落实检查制度情况。安全合规主要评价经营安全的结果，防止各类案件的发生。

提升合规管理水平。强化规章制度的学习和执行，正确运用规章制度和合规操作。构建合规管理平台，把制度执行落实到操作层面，将合规风险发生的概率降到最低。加强对制度和操作合规性的监督和再监督，主要是对各业务主管部门及人员进行自查、检查、督促是否执行各项制度的落实，监督保障部门及人员应强化再监督管理职能。建立存在问题的整

改机制、重视违规问题的后续检查，突出抓好存在问题的整改。建立部门合规协作机制，强化部门之间的协调配合与互动，确保合规管理的效率与质量。

实现激励与风险约束的平衡。内部控制是对内部各职能部门及工作人员的业务活动进行风险监控、制度管理和相互制约的方法和措施。内部控制是商业银行为实现经营目标，通过制定和实施一系列制度程序和方法，对风险进行事前防范、事中控制、事后监督和纠正的动态过程和机制。建立科学的激励与约束机制的重点应该是以建立薪酬与经营绩效和个人业绩相联系的机制为原则，建立科学合理的分层面绩效评价体系的基础上，对工作人员实行与其业绩相挂钩的多维激励机制。

实现激励方式多样化。激励供给方式要克服过去单一的物质激励，而是要采取物质激励和精神激励相结合。为全体员工提供各种必要的保障。物质激励是除绩效工资，奖金外，还包括各种补贴、假期、培训机会、办公、生活等方面的福利。精神激励是要将农行在业务经营管理凝聚的企业理念转化为全行员工的共同价值观和精神家园，让个人的成长与农行的发展生死相依，让每个员工乐在其中。

实现激励考核以积分结果为重要依据。推行全员违规积分考核制度，根据《中国农业银行员工违反规章制度处理办法》、《中国农业银行审计处罚处理暂行办法》以及总行关于案件防范工作指引等有关制度规定制定，对单位、部门或员工违反各种规章制度，但不足以按照其他各种处理办法进行处理的轻微违规行为进行积分。在积分对象上从柜台人员，扩大到营业网点负责人、会计主管、客户经理等各岗位人员，使每一项次违规违章都留下痕迹。在一年的积分考核周期内，根据不同类别人员不同的总积分标准，分别给予相应的处理。

加强对领导干部合规经营意识和能力的培训。每年都要制定合规教育学习活动方案，采取自学和集中学习相结合的方式，

有计划、有步骤地学习有关法律、法规，学习金融政策和各项规章制度，学习合规手册和行为准则，认真剖析农行乃至整个金融系统的典型案例，向领导干部灌输主动合规、合规创造效益的理念。

开展合规宣讲教育，提高广大员工合规经营和防范案件能力。强化规章制度培训学习，是员工熟悉政策、规章制度，正确运用规章制度和合规操作的前提，把法规和准则作为合规的依据，让广大员工自觉遵守和执行，才能从源头上防范合规风险。学习的内容为各个时期的政策、法规学习和培训，使员工懂得自己在工作中“有所为，有所不为”，增强员工的合规操作意识，严格操作程序，坚决克服“大错不犯，小错不断”的违规行为，防止案件的发生。

创新培训方式，提高针对性和效果。培训方式要克服过去一言堂的老方式，要采取灵活多样的培训方式。首先针对不同的内容采取不同的培训方式。其次，要针对不同的对象采取不同的方式。再次，要针对不同的时期采取不同的方式，从而提高培训效果。

坚持正确价值引导，加强员工政治思想工作。思想政治工作是一切工作的生命线。任何时期都要注重员工的政治思想工作。要加强对员工的世界观、人生观、价值观的教育，坚持不懈地进行安全形势教育、典型案例教育、规章制度教育，通过多种形式和方法切实抓好风险教育工作，提高全行员工的安全防范意识和遵纪守法观念，做到警钟长鸣。

加强改革政策的衔接和配套，从根本上保障员工基本权益。各级行要增强员工的亲和力和凝聚力，要关心员、爱护员工，时刻把员工的困难和冷暖挂在心头，了解他的想法，倾听他的呼声，掌握他们处境，全心全意解决员工工作、生活、学习等方面的实际困难。针对当前农行改革、机制转化中存在的一些矛盾和问题，要深入实际调查研究，及时了解员工的思想动向和行为排查，做到及时化解各种矛盾。

大力倡导新的用人观，激发员工积极性和能动性。人是生产力中最活跃的因素，任何事情都是通过人做的。因此，要充分认识到选人用人的重要性，要做到尊重人、培养人、使用人相结合。各级领导要做到尊重知识、尊重人才，只有这样，才能留得住人才，通过搭建舞台，不间断的有效培训，开发员工的智慧和精神诸能，使之最大限度地释放能量，实现其价值。更要合理使用人才，要大力推行能上能下的管理人员聘任制度、双向选择的岗位竞争制度、人尽其才的内部交流制度。从根本上稳定人才，激发员工的积极性和能动性。

加强领导班子建设，提高队伍整体执行力。各级行领导班子既是制度的制定者，又是执行者，既要授权，又要承担授权产生的责任，是提高系统制度执行力的重要角色。因此，领导班子要通过营造良好的执行文化、身体力行地执行制度，提高下属的执行力，奖励优秀的执行者，严格监督制度执行等措施，提高领导者执行力。特别是要形成有章可循的制度管人的组织体系，增加内部管理的公平性、公开性，使管理职能化、制度化，从而全面提高队伍整体执行力。

加强内控文化建设，构建和谐风险防控环境。企业文化是企业长期的生产经营过程中形成的，为全体员工接受、认同与信守的经营理念，行为规范，企业形象、价值观念和社会责任等具有企业特色的精神财富的总和。要积极培育符合农商行实际的内控文化，让风险意识和内控文化渗透到每一位员工的思想深处，使内控成为每位员工的自觉行动，熟悉自身岗位工作的职责要求，理解和掌握内控要点，及时、努力发现问题和风险，确保各项业务的健康发展。

渣土管理工作总结篇八

我们*县联社综合办公室是集宣传、后勤、党建、工会、文秘等工作于一身的综合性机构，共有9名工作人员，其中：工勤人员6名，后勤兼职1名，专职人事工作的办公室副主任1人，

联社副主任兼办公室主任1人。

一、积极参与全社经营，为好领导的参谋长。

为领导出谋划策，协助领导搞好内部管理工作，办公室责无旁贷，为此，我们坚持从大处着眼、小处着手的工作方针，进一步改进工作作风，深入基层调查研究，掌握第一手资料，为领导决策提供可靠依据。

同时结合季度工作的完成情况，及时总结、分析工作中的不足和问题，提出整改措施，并狠抓督促检查，确保了工作措施的贯彻落实，从而有效地推进了全社各项业务的健康、快速发展。

二是协助领导加强内控管理。靠人去管人，只能管一人，靠制度管理人，才能管理全面。因此，上半年，我们按照领导的意图，紧密围绕农村信用社改革的有关要求，以加强内部管理为重点，以规范操作行为为突破口，不断完善内部管理办法并狠抓落实。首先按照《忻州市信用联社构建内控管理办法体系实施意见》的有关要求和规定，继续完善了劳动用工、绩效考核、授权授信、不良贷款清收等内部管理办法，制定出台了《工效挂钩，目标经营责任制考核办法》，修改完善了车辆管理办法和办公物品、计算机销耗材料等领用管理办法，逐步健全了各项管理制度。与此同时，我们狠抓了各项制度的贯彻落实，按照规定落实了目标责任制的贯彻考核力度，规范了临时用工、职工请销假、车辆管理、消耗材料领用等内部制度的贯彻执行力度，为确保联社机关工作正常运转起到了积极的作用。

二、认真完成领导交办的工作任务，当好领导的勤务兵。

办公室工作的另一大特性就是服务，为领导服务、为基层服务、为员工服务。这就要求我们办公室人员要甘于奉献、乐于奉献，办好勤务兵角色。为此，我们认真完成领导交办的

每一项工作，坚持做到件件有落实，事事有回音。

一是加强票据兑付的考核管理工作。深化农村信用社改革以来，作为票据兑付的主要负责部门，我们办公室承担着票据兑付考核期间所有资料的撰写工作，为了圆满完成这项工作任务，我们认真学习了深化农村信用社改革的有关文件、央行票据兑付考核讲义和央行专项票据兑付考核操作的有关办法，在深刻领会精神实质的基础上，结合全县实际，制定出台了央行票据兑付考核办法和已置换资产清收与处置考核办法，划分了科室职责，细分了岗位任务，下达了清收与处置任务，明确了每一个环节的责任人和奖惩办法，充分调动了各岗位、各科室及各基层社对票据兑付工作的积极性和主动性，有效促进了票据兑付工作的顺利开展。与此同时，我们综合办公室按照人行和银监部门的考核要求，每季末及时向人行报告业务发展、经营管理以及农村信用社改革的实施进展情况，并认真归纳总结上年工作成绩，及时向社员和社会各界披露了信用社业务经营、法人治理结构、内控建设、大额贷款投向以及不良贷款清收等情况，使社会各界对信用社的业务发展及内部建设等方面有了较全面的认识，促进了社员关心、帮助信用社发展的信心和决心，较有效地推进了改革进程。

政策，寻找解决途径，在历时两个多月，多次咨询劳动、仲裁、法律部门，充分与上访代办站干协商的基础上，达成了解决共识，并制定出台了解聘代办员养老补贴办法和解聘协议书，指导、督促各社解决移留上访问题。至目前为止，除个别代办站干要求保留劳动关系的认定权利外，原扣收的代办站干养老金问题已经得到圆满的解决。

《信用社内控管理工作总结报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。