

工作创新存在的问题总结(通用5篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

工作创新存在的问题总结篇一

在时代的大环境下，面对机遇与挑战，应努力打造自己一支具有文化素质、具有实干精神、具有奉献意识、具有创新能力的队伍。强化思想政治建设、作风纪律建设、综合能力及理论素质建设都是队伍建设的应有之义。完善激励与约束制度，同样可以促进队伍发展建设，燃起队伍发展的热情与动力。

(一)思想政治建设。队伍建设首要内容是思想政治建设。思想政治包括思想观念、政治观点、道德规范和思想品德等。正确的人生观、价值观，良好的品德，积极向上的人生态度，不管对个人还是对集体都是不可或缺的正能量。在干部职工队伍中积极树立自强不息，热爱社会的良好价值观，推行“国家利益至上、消费者利益至上”烟草行业共同价值观，是做好工作的前提。

(二)作风纪律建设。工作作风是贯穿于人们工作过程中的一贯风格。好的工作作风，是优化队伍建设的重要方面。必须重视作风纪律、行为规范的建设，为企业树立好形象。倡导优秀的工作作风，弘扬中华传统道德品质，勤奋好学，认真谦虚，讲究效率，遵守纪律，尊重领导，团结群众，作风正派，脚踏实地。

(三)激励与约束制度建设。坚持“德才兼备、以德为先”用人标准，从“德、能、勤、绩、廉”等方面，建立科学的考核评价机制。把工作质量、量化指标、日常管理全部纳入考

核范畴，坚持对考核结果实行激励，考核结果与干部奖惩挂钩，并作为评先评优的重要依据。充分调动广大员工的积极性、主动性、创造性，在企业内营造进、位、赶、超的良好氛围。切实疏通各个类别岗位的成长通道，重点抓好职称和考核晋级工作，强化员工的竞争意识、创新意识和效率意识，增强企业的生机和活力。

(四)综合能力及理论素质建设。

1、理论素质。理论水平代表着智商，有着聪明头脑、懂科学、明道理、识大体能更好地完成工作。行业内的专卖营销理论与技能知识对指导具体工作开展有重要的意义。提高干部职工的理论素质，锻造强大的队伍是行业健康稳定发展的智力支撑。

2、综合能力。综合能力包括观察能力、实践能力、思维能力、整合能力、交流能力和创造性思维能力。有好的综合能力，能灵敏地发现问题，妥善地处理问题。面对市场复杂多变的情况，如何处理实际问题，如何解决矛盾，树立行业良好的社会形象，考验着干部员工的综合能力。

工作创新存在的问题总结篇二

随着我国国内经济建设大环境的不断改善，行政单位的各项社会公共服务职能也在随之发生转变，职能履行方面的具体要求也在不断提升。

当前我国行政单位内部控制管理工作正在向着更为科学、规范、健康的方向发展，但是在不断改革与提升的过程中还是存在着一些具体问题需要我们进一步分析与讨论。例如在管理意识方面仍然存在着不够重视或者不够深入的问题。同时具体工作方面也相对简单粗糙，难以达到当前我国行政单位在内部控制管理当中的具体要求，从而无法确保工作的有序积极开展。所以想要切实加强行政单位在内部控制管理工

作方面的具体质量，就要全方位立体化的加强整个体系的有效构建。

二、内部控制管理工作的重要性

首先，加强内控能够有效加强行政单位各项国有财产的管理安全力度。其次，能够加强各项会计信息在收集及应用过程中真实性、及时性与科学性。再次，加强内部控制管理工作能够有效确保行政单位内部各项管理工作的开展都有法可依、有章可循，避免违法犯罪行为的频繁发生。再次，加强内部控制能够切实提升单位内部工作人员的职业道德水平与工作主动性和自律性。从而让行政单位更好的运作，切实履行各项社会公共服务职能。

三、加强行政单位内部控制及管理工作质量的具体思考

要想切实加强行政单位的内部控制及管理工作质量提升就必须全面加强各项具体工作水平，从而推动行政单位内部控制及管理工作总体水平的不断提升。

(一)端正管理意识

正确的意识才能够决定正确的行为，这在行政单位的内部控制及管理工作当中显得尤为重要。行政单位的内部控制工作之所以长期以来都得不到实质性的大幅度提升，其根源就在于过去很长一段时间的计划经济管理意识的影响。端正管理意识不仅是要将内部管理及控制工作在意识上重视起来，同时还要加强对具体工作及管理内容的学习与掌握，尤其是单位最高管理层和决策层更应该加强这方面的学习及培训，这样才能够真正从工作的需要出发来进行全局管理和有效引导，真正将管理工作落实到具体环节和重要部位，避免走过场和流于形式的问题出现，为加强行政单位内部控制管理工作的具体质量提升营造一个良好的内部环境。

(二) 建立和完善内控制度

制度建设是内控管理工作的重要内容。在制度建设方面我们应该严格遵从以下方面的内容。首先，要严格推行岗位相互牵制的理念，财务会计等重要岗位必须专人专岗，不可一人兼任数职。同时还要赋予岗位之间相互监督的权利和义务。同时加强上下级之间的岗位牵制，确保在授权、执行、记录、保管、核对等各个环节都有独立管理人员，实现分离控制。其次，要充分推行岗位配合原则，加强岗位之间的协作能力提升，加强各个环节和流程的衔接度和流畅度，同时重视环节控制避免模糊。再次要切实推行政程序定位，严格规范各个岗位的' 操作流程，做到精准高效。只有这样，内控制度建设才能够发挥出自己真正的作用。

(三) 加强内控的评价与监督

评价监督体系建设应该重视过程评价与及时监督，这样能够确保管理过程的时效性与科学性。在绩效考评内容的设置方面不仅要关注整年的工作绩效同时也要分时段分环节的进行具体考评。而且在对待被考评人员的时候应该加强沟通交流，同时重视挖掘被考评人员多方面的能力与潜质，从而帮助企业更好的掌握内部人才具体情况，更好的实现人才合理配置。内部监督方面应该重视内部审计工作小组建设，重视过程掌控及结果的讨论和改正措施研究，同时还要进一步确立内部审计工作小组的工作独立性与权威性，避免内部小团体的利益思想侵蚀。

(四) 加强具体工作建设力度

在会计基础工作要推行岗位轮换制度，相关岗位的工作人员进行定期轮换，这样不仅能够有效避免工作人员在同一岗位时间过长而滋生的利己主义思想，同时也能够帮助他们更好的了解相关岗位及职务的具体工作内容和理念，从而帮助他们真正树立起管理工作网络化意识，帮助他们更好的在

日常工作中实现相互配合、相互协作，发挥岗位工作的真正合力。同时，还要加强会计基础工作的进一步规范，加强会计工作的规范化、科学化与制度化建设，加强会计科目的合理化设置，加强会计凭证与原始单据的有效管理与传递。加强会计核算工作的进一步优化，加强会计档案纸质化、电子化的双向管理渠道建设，从而不仅能够大大提升对各项会计档案的安全管理，同时也能够实现对各项数据信息的快速调阅与使用，有效确保会计信息的真实性、准确性与时效性。在预算编制方面推行零基础预算编制方法，以单位当前发现和未来发展为基础为发展提供更为有效而可靠的资金供给。在固定资产管理方面应该推行一对一的档案跟踪管理模式，将固定资产的采购、运输、管理、使用及最后的报废回收等每个环节都详细记录，同时推行固定资产管理的问责制度，提升管理者和经办人的责任心和自律性。

(五) 加强部门预算管理

加强部门预算管理工作是有效推动行政单位内部控制机制建设及具体工作质量提升的最重要手段之一。加强部门预算首先是要进一步加大对部门预算管理工作的外延，加强对部门内部财务收支各项预算的进一步控制，加强资金申请、追加的审批程序的科学化把关，加强其审批程序的规范性与有效性。同时要加强对单位财务管理人员及具体工作人员的法制化教育及宣传引导，提升工作人员的工作主动性与自律性。同时还要切实加强资金管理工作的把关力度，提升部门之间资金的有效合理配置，提升资金的具体使用效率，加强专项资金的管理工作力度，避免私自占用情况的发生。

工作创新存在的问题总结篇三

(一) 内部控制停留在文字层面, 内控意识薄弱

事业单位相对企业而言，对内部控制重视程度较低。虽然很多事业单位建立了一系列的内部控制制度，但由于历史原因和

领导的重视程度不够,内部控制工作只停留在“纸上文章”和应付检查层面,未对执行和监管起到指导作用。甚至有些事业单位认为内控成本过高,造成单位办事手续繁琐,不利于运行效率提高,因而对内控的执行缺乏积极性。

(二) 缺乏高水准内控管理人员

从整体来看,事业单位内控人员的素质偏低,尤其在一些基层单位,内控知识缺乏,或缺少相应的内控经验,内控人员难以胜任工作,不能有效的实现内部控制所预测的效果,导致内控执行时缺乏必要的力度,使内控失效。

(三) 内控制度残缺, 内控机构缺乏独立性

我国事业单位内部控制所规范的范围过于狭窄,导致制度成为摆设或者残缺的现象。此外,事业单位的内部控制机构不具备独立性,我国事业单位所设立的内部控制机构和其他部门之间的关系是平行的。从目前来看,出于对经济活动的监督、控制的需要,事业单位一般将这项工作交由会计部门或者纪检监察、审计部门负责。由于内部控制工作人员要受到单位的限制,因此也不具备独立性。

(四) 重大事项的集体决策和审批制度执行不到位

事业单位一些重要事项范围和职责权限没有明确界定,决策方式和程序以及议事规则不规范不清晰,没有建立监督和责任追究机制。特别是在一些人员较少或较基层的事业单位,“家长制”作风严重,领导“一言堂”、“一支笔”审签。

目前,大多数事业单位的财务部门只起到“核算”和“付款”的作用,对本单位业务上重要事项的决策、实施过程参与较少,对相关业务的来龙去脉了解不多,导致单位财务和业务办理脱节,从而无法对业务部门实施必要的财务管理和

有效的内部监督;会计核算不及时,无法及时反映资产变化,应入未入、该销未销,导致账物脱节、存量不清。例如,有的个别单位建造的楼房已使用多年,工程支出仍挂在“在建工程”和往来账户中。

(六) 预算外资金监管不力,把预算外资金视同部门和单位的自有资金

由于事业单位对预算外资金认识上存在偏差,缺乏一套完整、规范、统一的资金的管理制度,只实行简单的收支两条线方式,在资金管理方面形成不了齐抓共管的合力,管理效果不明显。

(七) 缺乏完善的内控有效性的评价体系和责任追究体系

目前,事业单位的内部控制自我评价并未引起重视,很多单位依据规定建立了必要的内部控制制度,并在一定程度上实施了内部控制,但这并不意味着它就在实际工作中发挥了其应有的作用。在内部控制执行过程中,对控制失效现象严重的情况也未建立责任追究制。

(八) 内部控制信息化建设远滞后于需求

分析目前的状况,无法量化投入产出比,是制约信息化发展的最重要因素。与发达国家相比,我国在内控信息技术研发方面,从理论、方法、技术到产品都处于落后的状态。但有别于发达国家的是,我国的内控信息化建设有着更为强劲的需求。

工作创新存在的问题总结篇四

内部控制不仅是行政单位自我约束的有效手段,还是预防腐败、提高公共服务效率效果的科学方式和重要内容。笔者在近几年的审计中发现,由于行政单位内部控制规范化建设起

步较晚，长期以来没有引起足够的重视，存在着很多薄弱环节，并引发了不少贪腐案件，需要加以重视。

(一)不重视制度建设。一是制度建设缺乏系统性。不少内控制度仅包含了一般规章制度，如报销审批控制，未全面系统地整理汇编，造成同类事项的评判缺乏制度基础。二是制度缺乏后续优化机制。不少内控制度出台后就“一劳永逸”，特别是发生违法违规违纪事件和监管部门要求整改事项，没有从制度层面深思自查，仅就事论事，造成部分问题屡提屡犯。三是制度执行不到位。不少制度是出于应付目的，未考虑实际操作，制度遵照执行起来有难度；有的领导意见凌驾于制度之上，往往形成有章不循、有制度不依的内控弱化局面。

(二)没有正确决策。一是决策范围未明确。议事规则中列明的范围较笼统，实际把握上认定标准不一，部分重大经济事项最终由分管领导拍板决定。二是决策程序不到位。部分决策事项讨论前未深入调查研究，导致决策过于草率，缺乏科学性。三是决策过程记录不规范。部分重大事项决策过程未形成会议记录，有些单位虽有记录但内容过于简单，未能完整反映讨论过程、表决情况，导致决策的责任人难以确定。

(三)没有准确划分岗位职责。一是岗位职责不明确。部分单位没有准确定岗，部分事项存在遗漏、责任推诿现象，如历史遗留事项的处理，审批后管理等。二是分工不合理。部分不相容业务由同一人处理，如资产管理由财务人员兼任，房产的招租、出租管理及收租都由同一人经办，既加大了个人舞弊的风险，也导致疏漏不能及时发现。三是不注重岗位能力的配备。部分岗位人员素质不高，如财务人员由没有会计证的人员担任，在执行过程中容易出现错误和偏差，直接影响内部控制的有效性。

(四)内部监督不力。一是不重视跟踪执行。如对未能按合同办理的事项，没有报告机制及惩罚措施；验收时敷衍了事，导致后续支出频繁。二是不重视内审工作。部分单位未设置内

审机构，部分由财务人员担任内审人员，部分内审组织在机构中层次过低，削弱了监督力度。三是不重视下属单位监管。对下属单位的监管不及时主动，听之任之，部分已歇业多年的公司既不催收往来、清理账户，也未办理工商、税务注销登记。

二、原因分析

(一)相对薄弱的内控意识。部分人员不重视内部控制，认为执行日常公务更重要，甚至觉得没必要再去建立内控体系；部分人员对控制范围存在误解，认为内部控制就是财会方面的工作，就是财务人员的事情。薄弱的内控意识，影响了内控作用的发挥，使得内控制度形同虚设。

(二)财务信息没有发挥作用。行政单位的资金基本来自财政拨款，因此较少考虑成本管理和资金使用效益，易忽视财务信息。财务工作更多地只是辅助性工作，只是个“提款机”和事后记账员，财务人员通常也无法参与到单位的公务管理和重要决策中，财务信息难以发挥预警、引导和提示作用。

(三)追责机制的缺失。由于没有建立相应的责任追究机制，责任难以真正落实。一方面造成责任意识淡薄，工作缺乏积极主动，遇到问题不解决，导致解决问题的困难越来越大；另一方面发现的问题没有得到根治，影响了公共资金的使用效率和公共权力的合理使用。

(四)不完善的监管体系。纪检、财政、审计等外部监督部门间的信息沟通不畅，容易造成监管的盲区；监管部门与行政单位的同级别，难以真正发挥监管作用。同时信息公开更多地是从形式而非实质上进行落实，信息获知和传递渠道有限，人人参与的全方位监督机制尚未形成。

三、进一步规范和加强行政单位内部控制的几点建议

(一) 增强内部控制意识，营造良好控制环境

行政单位和个人不合理的公务行为，会影响到整个政府的公信力，因此要增强风险防范意识，依靠内部控制对权力进行监管。要对经济活动尤其是权力运用、资金分配方面存在的风险进行分析评估，并建立以风险为导向的管理制度。进一步建立健全领导责任制并在年度考核、任期评价中有具体体现，同时通过学习培训和监管系统的反馈，促使领导充分认识内控重要性并以身作则。树立全员参与的内控意识，每个人要按照自己的职责权限、范围和程序去工作，从而形成全过程的制约和监督。

(二) 规范内控机制建设，形成有效的自我约束

对单位履职过程中的各项业务进行梳理，通过组织结构图和业务流程图来明确关键控制岗位，确保不相容岗位相互分离，并实现岗位之间的制约和监督。要加强预算执行分析机制等后评价手段，通过定期地与公务信息的融合分析，反馈资金的使用效益，促使财务信息提高含金量，在决策中发挥作用。定期自查制度执行情况，并保持风险敏感度，针对新问题、新情况及外部监管者的发现，从制度上修正或完善，并关注修正完善后反馈信息。

(三) 建立责任追究机制，形成“闭环”的责任体系

制定针对性的岗位说明书，明确每个人在内控实施环节中的责任，并通过惩戒措施和考评机制促使他们担负起各自的责任。严格执行有责必究的“买单制”，出了问题要追本溯源，如重大决策发生失误，必须查看集体决策讨论记录，按照班子成员各自的表态发言确定各自的责任。同时探索建立政府部门绩效评估指标体系，量化行政效率和效果，并运用电子监察系统的实时监控功能，客观地对行政单位在履行法定职责、完成工作目标、使用财政资金、依法行政以及工作效率等方面情况进行综合考评。

(四) 整合监管资源，建立全方位的监管方式

设立相对独立的内部监督岗位，并直接向单位领导负责。加强对事前和事中的监督和事后的总结评价，充分发挥自我监督的及时性和有效性。加强与纪检、财政、审计等外部监管部门的网络平台建设，通过信息共享和动态监管，提请监督部门对行政单位内部控制的建设进行业务上的指导和监督考评。推进行政单位政务信息的公开化，真实、及时、完整地披露单位履行公共职责的情况，为公众监督提供畅通平台。

工作创新存在的问题总结篇五

内部控制是卫生事业单位重要的管理办法，科学、合理的内部控制可以规范单位内部管理，确保卫生事业单位资产、资金的安全、完整，能有效控制串通舞弊和贪污腐败，促进卫生事业单位走向良性发展轨道的重要保证。因此，卫生事业单位的内部控制制度必须不断地完善和改革，以适应新形势下卫生事业的发展。

一、卫生事业单位内部控制的现状

1. 内部控制环境薄弱，内控意识淡薄
2. 财务管理制度不健全，财务会计核算不规范

一些卫生事业单位的财务管理制度不健全，或会计岗位责任不清，权责不明确，或程序不规范，许多财务事项的处理仅是遵循惯例，管理的随意性较大；有些单位虽有内部财务管理制度，但很不完整，且相互间不协调配套。由于人员编制有限，不合理的兼岗现象较为普遍。如在财务印鉴保管上，存在支票、财务章和法人章同时由出纳员保管；把非税收入挂在往来账上，以此来隐藏收益；有的单位固定资产管理中出现有账无物，或有物却未入账；不同单位之间资产转移，未办理相应手续，存在账外资产。资产内控制度的不健全造成错误和

舞弊行为时有发生，导致资金安全得不到保证。

3. 预算控制比较薄弱，缺乏有效的约束

内控意识的缺乏使得一些卫生单位内部没有形成规范的预算约束制度，预算编制过于简单，没有细化到具体的支出项目，计划性不强，对各项支出缺乏预见性，实际执行中预算往往出现较大的调整或追加，预算的编制完全流于形式，更谈不上预算控制，导致单位办公费、招待费、差旅费、公车运行维护费等开支随意性很大，严重超支，甚至出现公用经费支出挤占专项经费的现象。

4. 人员素质低，内控执行缺乏刚性约束

有的卫生事业单位会计人员虽然内控制度较完善，但会计和有关人员对内控的重要性认识不足，执行过程中未严格按制度执行，又没有合理的奖惩制度相配套，使得内控的执行失去了刚性，从而导致内控关键环节失控或串通舞弊，难以有效发挥内控在卫生事业单位中的重要作用。

5. 缺乏有效的内、外部监督机制

一些单位未设专门的审计机构和人员，不能独立开展内控控制为主的审计监督。形同虚设的内审削弱了单位内部的监督作用，审计工作很难在内控及改进工作等方面发挥有效作用。而财政、审计部门的监督仅停留在一般经济事项的监督上，缺乏对被审计单位内控制度是否健全进行有效的监督和考评。

二、建立、健全卫生事业单位内控的对策

在深化改革的新形势下，卫生事业单位内部控制制度的最终目标就是保证经济活动合法合规、资产安全和使用有效、财务信息真实完整，有效防范舞弊和预防腐败，提高公共服务的效率和效果。因此，当前要以《事业单位内部控制规范(试

行)》的实施为契机, 进一步加强和完善卫生事业单位的内部控制工作。

1. 提高内控意识, 树立全员参与的新观念

卫生事业单位领导在内控体系中居主导地位, 对单位内控制度的合理性、有效性负主要责任, 必须加强对卫生事业单位领导人的宣传培训, 使其切实履行健全单位内控的职责, 同时要加强对全体员工, 特别是财务人员的职业道德教育和业务培训, 使他们能认真实施各项财务管理制度, 有效发挥财务监督作用, 杜绝不法行为的发生。

2. 完善单位治理结构, 构建良好的控制环境

内控环境中的重要内容是单位的法人治理结构, 管理层通过实施内控, 使内控制度成为单位之法, 任何人不得游离其之外, 每个成员都必须无条件遵循, 唯有此才能培育良好的内部控制环境, 只有好的内控环境才能真正发挥内控的重要作用。

3. 实行会计人员岗位责任制, 建立考核评价制度

合理设置会计岗位, 明确每个岗位人员的责任, 加强会计人员之间的相互监督, 做到“内部牵制”, 避免会计记账与档案保管、记账与复核、会计记录与财产保管、业务经办和审核一人兼任, 财务票据与印章不得一人掌控, 使不相容职务能够起到分离制约的作用。加强关键环节内部控制, 明确单位内部财务管理控制中的关键控制环节、关键控制点和控制方法, 重点关注政府采购、资产使用与处置等环节, 加强收入及票据的管理, 禁止设立“小金库”。对关键岗位实行定期岗位轮换制度, 定期对财务人员进行综合考核、奖优罚劣, 以保证内部控制制度的严格执行。

4. 建立、健全财务审批制度, 加强对会计业务程序的控制

明确日常财务开支权限范围、审批程序，实行逐级逐笔签字的财务审批制度，建立重大支出集体决策制度和责任追究制度，形成责任明确、有权有责的管理控制体系，以国库集中收付为依托，严格执行政府采购制度，对大型基建项目，设备采购等要按规定统一招标，实行阳光采购。日常公用支付采用公务卡结算，以确保财政资金的正确使用和规范化运行。

5. 发挥审计部门作用

要提高内部审计机构的层次，强化其权威性和独立性，对单位内部定期进行各项审计，发现问题及时纠正，并加强跟踪落实审计决定、审计意见，真正做到通过内部审计加强内部会计控制，提高单位各项管理水平，通过各项制度的执行落实，加大制度执行的监督检查力度，监督各项内控制度的执行情况。

小结

总之，建立与实施有效的内部控制制度，要以贯彻执行国家财经法律法规和规章制度为前提，遵循全面性、重要性、制衡性、适应性、成本效益的原则，建立适合本单位实际情况的内部控制体系，并组织实施，使单位各部门、各岗位相互监督、制约和合作，从而达到维护国有资产安全，保证卫生事业单位自身竞争力的提高和单位发展战略目标的实现。