

# 最新小学体育调查报告(优秀8篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 内控工作汇报材料篇一

存在的主要问题及原因

一是意识不到位。员工之间缺乏相互监督的意识，认为都是自己人，对工作中存在的不规范操作认为不会造成什么案件的发生，人情也在，也就没法拉下脸来当面进行指责改正，长此以往制度的也就束之高阁，在实际操作中，依然是凭经验、凭感情，虽然不会产生什么太大的影响，但千里之堤，溃于蚁穴，细节决定成败，任何微小的事情，往往由于意识的缺乏，而为日后的东窗事发埋下隐患。

二是人情大于制度，石油支行的顾客群，因为它的区位因素，决定了它的相对稳定的服务范围，很多顾客都是低头不见，抬头见，相同的业务一个星期发生多次，员工也就习以为常，而放松了应有的反洗钱监督意识，还有就是对于大额的资金流动，也就不是太警惕，从而极易造成相关案件的发生，对于顾客我们用动之以情，晓之以理，制度是制度，人情是人情，不能因为认识，而违法规章制度去办理业务，这既是对工作的懈怠，也是对自己的不负责，只有严格按照制度去落实工作，才能避免在日常的业务处理中可能存在的风险和案件的发生。

三是学习案件的积极性和认识不到位，个别员工认为，文件中

的相关案件离自己太遥远，网点所处的环境不可能发生这样的事情，每天来的顾客都是常客，存个钱取个钱能发生什么惊天动地的事来，在日常学习中，也就不是太认真对待，总结案情时，没有细致入微的分析存在的问题，也就更不可能仔细听取防范风险的方法与经验，而制度的执行，也就形式大于意义了。

(一)严格责任追究。签订案防责任状，明确负责人为案防第一责任人履行教育职责、管理职责、监督职责、检查职责、奖惩职责，经济上风险抵押、管理上一票否决。

(二)强化规章制度。对经营管理工作规程进行统一与细化，明确管理责任人及责任，组织制定各岗位的操作规程和考核暂行办法，使每项工作、每个时点均有规可依。

(三)突出案防重点。一是管员工，控制风险源。对员工管理做到严把聘用关、管理关、教育关、奖惩关，构筑起案防长城，对重点人物进行重点盯防，进行风险预警，严控风险源。二是管机构，控制风险点。三是管法人，控制风险体。

严把风险点，认真学习外汇业务，近半年的结售汇业务中，石油支行严格按照外汇管理局和中国人民银行的制度执行，未曾有一笔错报和漏报的案件发生，这是全体网点工作人员严格要求，认真落实，将理论与实践相结合的结果，相信在未来的工作中，石油支行全体再接再厉，争创佳绩。也希望全体员工本着胜不骄，败不馁的精神，继续将石油支行在内控案防上取得成绩推广到其他日常工作中。

一是意识不到位。员工之间缺乏相互监督的意识，认为都是自己人，对工作中存在的不规范操作认为不会造成什么案件的发生，人情也在，也就没法拉下脸来当面进行指责改正，长此以往制度的也就束之高阁，在实际操作中，依然是凭经验、凭感情，虽然不会产生什么太大的影响，但千里之堤，溃于蚁穴，细节决定成败，任何微小的事情，往往由于意识

的缺乏，而为日后的东窗事发埋下隐患。

二是人情大于制度，石油支行的顾客群，因为它的区位因素，决定了它的相对稳定的服务范围，很多顾客都是低头不见，抬头见，相同的业务一个星期发生多次，员工也就习以为常，而放松了应有的反洗钱监督意识，还有就是对于大额的资金流动，也就不是太警惕，从而极易造成相关案件的发生，对于顾客我们用动之以情，晓之以理，制度是制度，人情是人情，不能因为认识，而违法规章制度去办理业务，这既是对工作的懈怠，也是对自己的不负责，只有严格按照制度去落实工作，才能避免在日常的业务处理中可能存在的风险和案件的发生。

三是学习案件的积极性和认识不到位，个别员工认为，文件中的相关案件离自己太遥远，网点所处的环境不可能发生这样的事情，每天来的顾客都是常客，存个钱取个钱能发生什么惊天动地的事来，在日常学习中，也就不是太认真对待，总结案情时，没有细致入微的分析存在的问题，也就不可能仔细听取防范风险的方法与经验，而制度的执行，也就形式大于意义了。

针对上述存在的问题，网点全体员工认真学习和总结，制定今后内控案防工作的相关制度（一）严格责任追究。签订案防责任状，明确负责人为案防第一责任人履行教育职责、管理职责、监督职责、检查职责、奖惩职责，经济上风险抵押、管理上一票否决。

（二）强化规章制度。对经营管理工作规程进行统一与细化，明确管理责任人及责任，组织制定各岗位的操作规程和考核暂行办法，使每项工作、每个时点均有规可依。

（三）突出案防重点。一是管员工，控制风险源。对员工管理做到严把聘用关、管理关、教育关、奖惩关，构筑起案防长城，对重点人物进行重点盯防，进行风险预警，严控风险源。

二是管机构，控制风险点。三是管法人，控制风险体。

近三个季度石油支行认真贯彻落实区分会议精神，总结经验教训，在内控案防上取得显著进步，首先，在二季度全辖组织的“内控案防知识竞赛”中，石油支行全体参赛人员积极参与，经过一番激烈的拼搏，最终取得了团体第二的好成绩，受到领导的广泛好评。其次由于特殊的地理位置，石油支行的结售汇业务较多，相关工作人员，严把风险点，认真学习外汇业务，近半年的结售汇业务中，石油支行严格按照外汇管理局和中国人民银行的制度执行，未曾有一笔错报和漏报的案件发生，这是全体网点工作人员严格要求，认真落实，将理论与实践相结合的结果，相信在未来的工作中，石油支行全体再接再厉，争创佳绩。也希望全体员工本着胜不骄，败不馁的精神，继续将石油支行在内控案防上取得成绩推广到其他日常工作中。

## 内控工作汇报材料篇二

### 一、内控方面

#### （一）内部体系建设

1. 持续跟踪了解内控体系运行情况，收集相关信息，对其中存在的问题进行分析，提出可行性意见，预防出现控制偏差。
2. 研究企业层面的内部控制，调查业务执行过程中的风险事项，对风险等级进行划分，识别重大风险，对公司的整体进行风险评估，做好风险预警及排查，着手建立各个业务模块的风险数据库。
4. 强化内控执行，按程序办事的规矩日渐形成。内控体系建成后，我部门及时以电子、网络形式宣贯发放流程文件、内

控管理手册，方便广大员工学习和查阅，经过一年的内控体系建设，现在越来越多的领导同事在开展业务的过程中已经有了查制度，查流程，按流程开展业务的好习惯。

5. 督促缺陷整改，把缺陷整改落到实处，从根本上强化内部控制作用。

6. 目前内控体系总体上已经稳定运行，但内控中还存在一些问题，一是部分人员对业务流程不熟悉，全员参与意识不够，缺陷整改滞后；二是个别人员流程执行力度有待加强，流程操作过程中存在审批程序不完善，证据缺失或者不完整，为方便工作开展跳过业务流程控制节点等情况，下一步将重点从这几个方面严格跟踪关键控制点，强化流程执行，堵塞管理漏洞，督促各部门严格按照流程执行。

## （二）制度建设

1. 抓好规章制度的“制定”环节。俗话说无规矩不成方圆，企业的管理实质上就是制度管理。制度的制定要科学有依据，要与实际业务相结合。2019年内控自评中组织各部门与内控组进行讨论沟通，对自评过程中提出的制度问题，协助进行及时修订和补充，其中风控部共补充《风险预警管理办法》《内部控制评价管理办法》等5项管理办法。

2. 抓好制度的“执行”环节。一是抓好制度的落实，要求各部门严格按照印发的制度开展工作，做到有法可依，有章可循，合法合规；二是组织制度自检自查工作，对自查过程中暴露的问题进行沟通，督促进行整改；三是对上级下达的重要文件，部门内事先仔细研读，在透彻掌握、领会要义的基础上，及时分发到相关部门，督促按要求践行到位；四是加大与上级部门的沟通和协调，避免出现两边内容不一致，规定互相矛盾的问题，理顺向上汇报的通道。

3. 规划2020年制度建设主要工作，完善制度目标体系，在业

务发展变化多样性和复杂性的情况，努力使制度建设与内控体系建设相适应。

2. 根据内部控制变化情况配合修改制度；

3. 根据工作需要适时开展内部控制评价，执行控制测试，对控制测试中存在的控制偏差及控制缺陷提出整改意见，督促各业务部门进行整改。

## 内控工作汇报材料篇三

总结就是把一个时间段取得的成绩、存在的问题及得到的经验和教训进行一次全面系统的总结的书面材料，它可以提升我们发现问题的能力，因此我们需要回头归纳，写一份总结了。总结怎么写才是正确的呢？以下是小编精心整理的内控合规部工作总结，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

### (一) 提高认识，重视案防安保工作

鉴于我行员工都没有银行工作经验，案件安保防控思想、认识、观念、意识不深刻、不到位的问题，内控合规部把案防工作作为工作中的重中之重。一是把案防工作真正作为“一把手”工程，杜绝案防工作流于形式；二是层层签订案防安保目标责任书；三是定期组织全行员工学习监管部门下发的案件情况通报、案件风险提示和案例通报；四是对重点机构、重点风险类型、重点人员进行风险排查；五是督促各部门制定和完善安全防范制度，采取有效措施，督促制度的落实和执行。同时，加强案防案保工作有效性、连续性和规范性等方面的考核，促进了案防安保工作的顺利开展。

### (二) 明确目标，促进合规文化建设

一是进一步建立健全管理体制。面对我行成立不到一年，各方面工作都没有自己的企业文化和企业精神，要坚持内控建设，建立健全各项规章制度。二是责任落实到人，职责分工明确，形成科学有效的合规管理机制。不断提高全员的思想认识，加强领导组织，形成一级抓一级，层层抓落实的工作格局。同时，稽核队伍从实际出发，每个部门派驻风险管控员，坚持做到具体问题具体分析，发现问题及时整改，建立长效运行机制。三是创建合规风险防范环境，强化员工合规意识培养。紧密联系实际，从基本岗位职责入手，由员工自己定制度，自己查风险，让员工把合规文化作为一种提升自己能力的服务措施，让每一位员工真正了解合规的意义、内容、方法和步骤，通过自身的不断学习的锻炼，实现真正的合规。

### (三) 创新方法，加强事后监督

重点监督特殊业务，对于事后监督人员，认真监督基层网点的每一笔业务，围绕上级及银监局风险排查方案等精神。一是对重要空白凭证、大额授权、挂失、冲账、抹账等方面，加大力度监督，将风险隐患降到最低。二是创新工作方法，理清工作思路，事后监督取得了明显成效。三是认真按照领导要求，监督工作中的每个细节，及时处理和反映工作中的问题，及时纠正工作中的差错，防范风险事故的发生，保证网点工作的正常运行。

### (四) 内外结合，完善财务审计

我行刚刚成立，内控合规部针对财务制度不完善，组织合规部对各项财务进行审计。一是组织对去年财务进行全面审计，针对审计出的疑问，交由各部门负责人进行说明。二是外聘专业审计人员对我行××年度经营情况进行专业审计，保证我行财务工作的合法、公正。三是对存在风险的部门进行定期和不定期的抽查相关存档文件、资料等，将风险降至最低。

### (一) 案防基础薄弱，力量不足

我行员工对案防工作从思想、认识上不到位，对案防工作只是开会听听，在开展各项工作中对案防工作不够重视，促使案防工作不能有效开展。一是除内控合规部驻各部门风控员，各部(室)没有案防专职人员，对案防工作开展不到位。二是对工作中发现的问题，缺乏有效的整改手段。各部(室)平时对案防工作开展不多，员工对案防工作不能深刻认识，促使问题隐患难于发现和根治。

### (二) 事后监督不够专业，需进一步完善制度

一是作为新银行、新员工，没有工作经验，在一些工作的处理和业务的操作上存在一定的欠缺，存在一定的盲目性。二是存在事后监督制度不完善，工作要求不明确，还处在摸着石头过河的初级阶段。

### (三) 合规意识不强，需加强学习

一是认为合规文化建设是外部监管部门要求做的事情，在推进中缺乏主动性和积极性，因此在合规文化建设工作存在一定程度上的走过场、应付了事的情况；二是认为合规文化建设是上级部门的事情，上下传导不畅；三是认为合规文化建设是合规部门(岗位)的事情，合规理念和合规意识未能渗透到每个部门、每个岗位、每位员工。

一是督促各部门尽快将相关制度文件进行完善，从而使本行的安全风险降至最低；二是积极进行案防文件的教育学习，提高员工自身对案防风险的认识，逐步将风险观念植根于每个员工心里，争取做到零风险。



# 内控工作汇报材料篇四

## 一、工作实施概况

### （一）成立了领导小组、形成了运行机制

的其它成员和各科室负责人为成员，下设办公室于财务科，由 xxx 同志担任办公室主任，确立了财务科为建设工作牵头部门。同时制定了内控领导小组的工作职责、牵头部门的工作职责以及内部控制建设运转的工作机制。给内部控制工作的实施做了很好的领导和组织准备。

### （二）组织了培训学习，提高了工作水平

我单位在xxx组长的带领下，及时召开了内部控制专题培训会议，针对内部控制基础性评价工作与内部控制建设工作重点方面进行了业务培训，学习了国家财政部、省财政厅及省审计厅、县财政局及县审计局关于在行政事业单位全面推进内部控制建设的各种相关文件；学习了国家财政部制定的《行政事业单位内部控制规范(试行)》、省财政厅编辑的《行政事业单位内部控制基本操作指引》；使我单位各责任人充分认识和基本掌握了在行政事业单位实施内部控制的重要意义、基本内容、精髓实质，为在我单位全面实施内部控制营造了良好的氛围和打下了坚实基础，确保了下一步工作的顺利开展。

### （三）、明确了工作职责，落实了工作任务。

制专题会议，明确了各部门的工作职责，将工作具体落实到了部门负责人，要求各部门制定出工作职责表，设计出业务流程图，对照《行政事业单位内部控制规范(试行)》的要求，对已有的制度进行全方位的梳理，找出不达标之处，尽量进行修订完善，做到牵头部门负责组织落实，相关部门积极协调

配合，保证内控规范的有效实施。

（四）、开展了摸底调查，作出了客观评价。

在领导小组的直接领导下，通过调查研究，反复论证，对单位内的内部事务进行了全面梳理，初步确定了内控的关键点，针对梳理和找出的关键点制定和完善了一系列的内控制度，并按照《行政事业单位内部控制基础性评价指标评分表》及填表说明，组织开展了内部控制基础性评价工作，对本单位内部控制基础性工作进行全面认真的评价，实事求是的量化打分，经自我测评，单位层面得分 分，业务层面得分 分，总分 分，因存在不适用指标，换算后得分为 分。

## 二、通过基础性评价、发现存在的问题

（一）制度建设不够完善。针对各项业务工作制定了一系列的内控制度，但对照行政事业单位内部控制规范的要求，还存在内控制度还没有全面覆盖，已建立的制度还不够完善，开展内控风险评估工作做得不到位等问题。

（二）未对权利运行的制约加强监督。虽然构建了健康的权利运行机制，确保决策权、执行权、监督权相互制约、相互协调，但没有形成定期督查决策权、执行权等权利行使的机制。

（三）未建立内部控制管理信息系统。没有建立内部控制管理信息系统，未能适应现代化管理的需要。这也是我们在单位层面上失分较多的主要原因。

（四）预算控制不够到位。一是没有将本机关的预算指标，按照部门进行分解，预算支出没有细化到具体部门、具体项目，达不到逐项逐笔核定、对应支出的要求。二是预算执行存在差异，主要是年初预算编制时，有些工作缺乏预见性、决定性，中途因为工作需要，追加预算而造成的。

### 三、内部控制基础性评价工作体会

《内控制度工作总结》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。

## 内控工作汇报材料篇五

### 一、基本情况

xx年年以来，支行党委高度视案件防控工作，充分依靠员工的智慧和力量，集思广益，结合实际工作查找问题，重点对各项规章制度进行梳理，查缺补漏、剔旧补新，使制度与实际工作相符；对内管内控、工作落实和业务流程等层面存在屡查屡犯的问题进行认真分析梳理，分类汇总，通过查找基础管理工作中深层次的问题和漏洞，剖析根源，制定方案及时整改。

1. 年初全行员工签订案件防控责任书1194份，（支行行长与分管行长签订案件防控责任书、分管副行长与部门、机构网点负责人签订、部门负责人与员工签订案件防控责任书）实行分管责任，使案件防控责任到人，不留死角。

2. 认真落实《关于在全省建行开展员工不良行为排查工作》建鄂函[xx年]231号的通知精神，在支行开展了全方位对员工不良行排查工作，以提高员工防范道德风险和业务操作风险的能力，对员工不良行为排查率为100%。

习传达，提高了全体员工案件防控意识。

4. 条线管理部门深入机构网点搞好案件防控及整改，促进整改工作落实。为了加强基层机构关键环节操作风险管理，进一步完善风险控制体系，全面提高网点工作效率和抵御风险

能力，防止出现因“管理疲劳”产生的操作风险和案件，条线部门、机构网点负责人加强积分管理工作，对违规行为员工现场积分□xx年年至今全行员工违规行为137人次，共积分201分。

## 二、案件防控具体做法

认真贯彻落实省分行《关于在全省建行开展员工不良行为排查工作的通知》（建鄂函[xx年]231号）文件精神，我行结合实际，全行范围内开展了全方位、多层次对员工不良行为的排查工作。

### （一）高度重视，周密部署，扎实落实

班子高度重视，先后召开专题会、推进会、督导会，对总行和省分行案件防控视频会精神的落实工作进行明确部署和严格要求，不等不靠，提早下手。成立了由蒋勇行长任组长、办公室、人力资源部、监察合规部等部门负责人组成的排查领导小组，并对排查工作做出安排部署。要求各部门、网点负责人必须本着对建行事业、对员工和对自己高度负责的态度，率先垂范，以身作则，认真扎实地抓好排查工作，有针对性地加强思想工作，严以律己，自觉抵制、检举和纠正违反总行九项禁止性规定的行为，做到突出重点、整体推进。

### （二）明确责任，各尽其职，各负其责

“一把手”负总责，亲自过问、主动协调、直接参与；在此基础上，逐一分解细化整改措施，逐项明确牵头、协办和督办部门，各部室加强沟通，充分信息共享，形成了各部室齐抓共管、全部整体联动的格局。截至目前，各项措施已经全部启动，有效地遏制各类案件和重大违纪违规问题的发生。

### （三）筑防火墙，注重预防，适时预警

认真开展专项排查，加强员工行为管控，先后开展重要岗位员工不良行为排查，员工挪用信贷资金进入股市专项行为排查，排除隐患；组织开展典型案例警示教育，警示全员珍惜拥有、珍爱职业生命，深入开展“员工行为九项禁止性规定”，要求各部室负责人带头学，结合本职工作深入学，做到人人知晓，入脑入心，进一步增强员工合规经营、按章办事的自觉性。

一是紧密结合支行实际，注重工作措施的针对性，重视工作方法的有效性，抓住自查、互查、民主测评和综合考评三个阶段，合理安排各阶段工作进度。并在排查过程中注重“三个延伸”，即：在时间上向八小时外延伸，在思想上向可能产生道德风险的行为表现方面延伸，在业务上向操作细节上延伸，做到排查工作深入、彻底。

二是首先采取全行员工自查、互查的方式，然后排查工作组分成两个小组深入到部门、网点听取负责人对每位员工的思想、工作、生活、家庭等方面的综合评价，并组织员工对本部门、网点负责人进行民主测评。部门、网点平常也较注重员工的思想状况，与他们交心谈心，沟通思想，同时，在工作上帮助他们，生活上关心他们，为员工排忧解难，使员工感到支行集体这个大家庭的温暖。

《2017内控案防工作总结》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。

## 内控工作汇报材料篇六

一是发展思路逐步清晰。扎实开展学习实践科学发展观、贯彻全国海关工作会议精神、接受总署巡视等工作，对近年来的发展历程作了全面审视，明确了发展方向，使全关上下深刻认识到坚持科学发展是实现强关目标的必由之路。

二是智能海陆并行。继续优化寮步车检场智能化模式，并推广至长安、凤岗车检场，实现了东莞三大车检场作业的规范统一。同时，积极探索海运现场智能化，成功试点“关港物流信息交换系统”和“舱单互认支持系统”，有望在陆路和海运两个领域都实现智能化。

三是保税监管得到强化。在全国海关率先实现新备案手册全部电子化，使关区加工贸易监管进入了“电子时代”；全年加贸外勤核查企业数量同比增长63.6%，扩大了实际监管的覆盖面；广州保税物流园区顺利封关试运作，区港联动得到实质性推进，必将有力促进华南地区保税物流业的发展，对改变长期存在的“香港一日游”现象也将起到积极作用。

四是后续管理成效明显。将风险管理平台应用到各个业务领域，初步构建了风险管理大系统的基础平台，并被总署选定为开发蓝本，年内共有19个兄弟海关移植了我关平台；率先实施企业户籍式管理，并作为试点范本在全国海关推广；稽查工作量质并举，全年稽查补税入库3.5亿元，稽查有效率达到70.6%，均居全国海关第1位，我关监管的后防线更加牢固。

五是打击走私再创佳绩。保持打私高压态势，主要指标继续位居全国海关前列。罚没收入、处理违规案值、立案走私案值分别位居全国海关第2、第2和第5位；查获大要案大幅攀升，全年立案侦查、调查千万元以上案件数量分别增长64%和75%；立案侦查出口走私案件数量和案值均增长一倍以上；现场移交案件的案值和涉税额同比均增加了两倍之多，我关打私合力初步形成。

六是内部管理不断规范。通过修订《xx海关工作规则》及相关细则、实施《内务管理规定》，使管理的规范化程度明显提高；通过制定人才积分管理办法、出台人力资源配置指导意见，为关员成长和科学配置人力奠定了基础。

七是廉政建设深入推进。坚持惩防并举，惩治和预防腐败各

项工作扎实推进。在全关开展了“岗位风险与防范”专题活动，共查找出岗位风险点134个，制定防范措施457条；推行外勤作业标准化，推广应用廉政风险预警处置系统，全年纠正执法偏差xx次，追缴税款xx万元。

八是改善民生取得实效。高度关注民生，出台关心群众生活10项措施，为关员申请住房按揭优惠、增开班车线路，在雨雪冰冻灾害期间派车送关员返乡过年，一定程度上解决了关员的实际困难。

在上级海关的坚强领导下□xx海关认真贯彻总署、总关各项决策部署，全面落实“四好”总体要求，高质量履行海关职责，切实改进海关监管与服务，扎实推进“素质提升年”活动，狠抓“四好”基层单位创建，以“四促进”推动海关改革建设健康良好发展。

## 内控工作汇报材料篇七

（一）自学企业管理提升系列丛书《采购管理辅导手册》；

（二）今年底前请采购管理人员来培训或到x单位参观学习。

（三）按《物资采购管理制度》逐步完善相关的资料、表单。

（四）上半年完善相关的供应商评价体系。

（五）今年底前按6s要求完成采购档案规范化管理。

（六）按年度计划完成相关制度的编写和修改审核并申请公司发布施行。

## 二、目前工作进度

（一）20xx年1月份完善了各部门报送月度物资需求计划流程。

程序（试行）》、《基建期危险化学品管理控制程序（试行）》

（三）20xx年4月对《采购物资招标流程》进行修订。

（四）20xx年4月到x企业进行对标学习。

（五）20xx年4月x部内部进行内部物资采购专业知识培训。

（六）按6s管理要求规范采购档案规范化管理。

## 三、取得的经验及存在的不足

取得经验：

（一）采购风险的控制，比如预付款都能控制在%以下，减少企业承担的风险。

（二）内控制度相对健全，所有物资采购都按照审批权限和程序。

（三）供应商选择，建立健全的供应商管理体系，目前采购物资暂不出现质量或售后服务问题。

（四）对市场调查研究较为深入，对拟采购物资的行业都进行市场调查，写出调查比选报告，为实施采购提供决策依据。

存在不足：



（一）需继续完善xx部各项规章制度，建立健全的制度体系。

（二）信息化手段利用率不高。信息技术给我们企业的管理提升提供了切实有效的手段。电子化采购的好处是显而易见的，它能够轻松实现信息共享、操作规范、实时监控、快捷高效。但从现阶段我们采购管理工作的实际看，采购信息系统的建设相对滞后。

（三）采购人员专业不足。对于采购员专业能力不足，都是半路出家，人员素质不高，梯队建设不足，这些都成为了制约采购工作效率提升的重要问题。

#### 四、下一步工作安排

准确把握采购管理发展方向，建立集中、高效、透明的采购管理体系。

（一）针对不足需要有健全的制度，完善各项规章制度，为下一步工作做好基础准备。

提升。信息透明、高效了，我们的采购工作才能变得透明、高效。

（三）向供应链管理转变。现代采购管理，不仅要对产品进行管理，也要对提供这些产品的供应商进行长期的管理，同时还要对物流、仓储等供应链环节进行全面的全面的管理。

（四）加强惩防体系建设。通过完善采购管理体制，建立多部门相互制约机制，实现阳光采购、透明采购，不仅能规范采购行为，降低采购成本，也能有效防止\*，避免采购干部走上歧途，确保制度上实现反腐倡廉。

（五）内部人员加强专业知识的学习，提升管理能力。

xx部

20xx年x月xx日

## 内控工作汇报材料篇八

### 一、 强化内控执行，按程序办事的规矩日渐形成

“没有规矩，不成方圆”，企业管理实质就是制度管理。本公司依据内控要求，结合自身管理存在着有章不循、执行力较差的现象，进行了对照检查，找出了差距和不足。为此，公司采取了一系列措施，以确保内控体系执行有力。

加强培训，注重宣传，确保手册相关内容人人掌握。学习、掌握好内控手册的相关内容，是执行好这套体系的前提和基础。公司在内控手册发布后，结合各部门、各单位不同层次的培训需求，于2017年6月全公司范围内举行了一次2017版《内部控制操作细则》的视频培训会议，使员工了解了2017版比2017版内控手册的新增内容。通过培训，各级管理人员理解和掌握了内部控制的管理方法和相关要求，全体员工明晰了职业道德规范及行为准则和公司发展目标，为内控体系的有效执行奠定了扎实的基础。

健全内控工作网络，确保组织机构落实。公司成立了内部控制办公室和内控制度检查评价工作领导小组，设兼职科级职6人和成员共12人，内控工作由项目管理转向日常管理，进一步加强了内控工作组织领导和机构落实。

狠抓落实，层层负责，确保流程控制实现硬着陆。为了使内部控制真正落到实处，公司将内控责任层层分解，狠抓执行。在领导责任上，内控工作是公司年经营工作的重中之重，是一把手工程，各单位主要领导对内控工作的重视不要仅停留在口头上，而且要落实在行动上，定期对内控的各流程进行

前面或者有针对性测试检查，并有计划地对各项目部进行专项或内控流程的检查。并且指出哪个单位在内控上出现问题，追究哪个单位的领导责任。这样，公司上至总经理、主管领导，下至各部门、各单位领导都把内控执行放在重要议事日程，出现问题有人协调，有人负责。

在组织落实上，公司内控办公室组织编制了公司《某公司内控制度实施细则》，切实把内控体系的执行落到实处。内控检评组，对于内控执行、测试过程及时跟踪，及时反馈，严格履行督促、检查的职责，严把执行关，发现问题及时上报，及时解决，保证所有内控流程都有令必行，有据必依。

## 二、严考核硬兑现，确保控制到位，执行有力。

确保内控的有效执行，取决于两个方面，一是思想是否重视，责任是否落实；二是监督是否到位、措施是否有力。

通过上述措施，全公司规章制度的约束力和员工的责任意识得到了明显提升。现在，每办一件事，上至总经理，下至普通员工都要先判定是否符合规章制度、符合内控要求；每处理一项业务，都要确定是否有风险，如何控制风险，严格依照内控流程操作。公司范围内已经形成了层层讲执行、事事讲程序的良好局面。

## 三、管理制度和管理程序进一步科学化、规范化、标准化

一些控制最终反映结果是在财务部门，但控制活动却是发生在上游业务部门，对于这样的控制，公司内控办组织召开了由机关所有职能处室参加的内控协调会，将每一个控制点逐一说明，需要哪个部门在哪个时点配合完成，明确了各部门的控制责任，保证了所有关键控制都有部门负责，增强了公司抵御经营风险的能力。

推动了管理制度的规范化。管理制度在内控体系运行中起着

重要的支持作用，合理、完善的管理制度是体系正常运行的重要保障。通过内控测试和审计，发现了本公司一些规章制度存在执行力度不够的地方，一些控制缺乏制度支持，目前，按照公司领导的要求，正在进行制度梳理和规范工作，计划在明年修改本公司的《内控制度实施细则》。

四、加强控制环境建设，内控文化已经成为企业文化一个新的组成部分

力的内控环境，尤其是公司各级主要领导以身作则、率先垂范，不符合内控要求的事坚决不办；特殊事情处理，要作好纪要，保留证据，自觉按规章办事，依程序履行，领导的示范作用极大地推动了公司内控文化的形成。

《内控工作总结》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。

## 内控工作汇报材料篇九

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。

## 内控工作汇报材料篇十

本人进入xxxx公司已有半年，针对公司目前内部管理的现状，个人认为，综合起来，需要改善和打造的在于三大方面：品质、执行力、凝聚力。作为企业生存之根本的品质，应包括工程、产品和服务的质量。

部门沟通不畅、脱节以及工作和布置的任务偏差、不能按时完成、工作效率不高，在于执行力不强，究其原因在于标准、监督以及责任心问题；工作中的积极性与责任心在于企业凝聚力的打造，即人心的凝聚问题。

以上种种，需要规范公司的管理制度，明确工作标准，优化工作流程，再辅以贴心的企业文化凝聚人心，打造高效率的团队。执行并持续改善公司的内部管理，应该是制度化的硬性管理和人性化的柔性政策相结合，约束和激励双管齐下，解决人心的问题。

鉴于此，对于内部管理改善，初步构想及建议如下：

一、 当务之急，是设立综合管理部。

负责公司内部管理工作，包括如下内容：规范办公室日常工作、监督工程部施工质量、工程进度控制管理、促进设计部做出最佳的设计方案、加强对采购部日常工作规范、进

一步优选合适的` 供应商以及激发技术部员工工作积极性。

## 二、 加强执行力和凝聚力。

执行力和部门沟通不畅首先是公司的管理团队和执行团队(即各部门主管)的问题,要使员工有凝聚力需要先从部门主管开始。如果各个部门主管以及公司管理层都无法凝聚成一支有战斗力的队伍,整个公司的执行力只能是空谈。

## 三、 整顿各部门的工作范围、工作制度以及各部门之间的工作流程。

对主管责任、权利清晰定义,对各岗位工作职责明确定位,对各部门之间的分工协作清晰界定。如果工作流程及规章制度不清晰流畅、不严谨,便会出现各自推诿责任的弊病,任务布置下去没有效果,还是不可能有执行力和凝聚力。当然工作制度及工作流程理顺了以后,需要老总大力推动,奖罚分明。

## 四、 建设有效的绩效考核制度及薪酬制度。

要由过去的“用人管人”向“用制度管人”进行转变;从“以人为本”向以“执行为本”转变,从“以岗位为本”向以“目标为本”转变;从“以职能导向”向“以流程导向”转变,两者兼容。实行统一的制度和纪律来约束全体成员的行为,才能形成客观公正的管理机制和良好的组织秩序。

## 五、 进一步加强企业文化建设。

它的管理作用主要是通过精神引导弥补管理制度的不足,是一种柔性的因素。培养企业的共同价值观,逐渐通过价值观形成对员工的行为规范,形成企业较强的凝聚力,最终对企业绩效发挥作用,并成为企业可持续发展的源动力。