

2023年审计工作报告存在的问题及建议(通用7篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

审计工作报告存在的问题及建议篇一

我支部现有党员12人，其中预备党员1人。2016年—2020年以来，我支部共发展党员1人，经自查党员发展程序基本规范，档案主要资料齐全。

- 1、自身建设方面，学习内容不够丰富。
- 2、主题党日活动记录简单。
- 3、工作台账机制方面，部分记录不规范，档案分类有待加强。

制定了xxxx党支部建设“最强党支部”工作措施，保障“不忘初心、牢记使命”主题教育不间断；确保全体党员增强“四个意识”、坚定“四个自信”做到“两个维护”不松懈；及时吸纳具有大局意识，先进思想，服务群众的先进青年加入党组织；以及进一步提高服务群众的效率和质量。

截止2020年上半年我支部共召开支部党员大会3次，支委会5次，上党课6次。主题党日活动6次。

党员党费缴纳及时，党费收缴有记录、有台账，没有党员出现拖欠党费的情况。党费使用规范，专款专用。

制定了党建工作“三张清单”，明确责任具体到人，年初有计划，年中有总结，年末有报告。

严格落实执行，“三会一课”制度，制定了xxxx党支部2020年理论学习计划。

针对存在的问题，接下来我们在自身建设方面，加强自身建设，丰富学习内容努力使学习氛围由集中学、一起学转变为自己学、主动学上来，进一步建成学习型党支部。加强主题党日活动记录详细化、规范化。加强党建日常工作梳理，提高党务工作者业务熟练度，档案分类清晰明了、内容明确、详细。

xxxx党支部

20xx年x月x日

审计工作报告存在的问题及建议篇二

摘要企业的规范管理、高效运作，离不开完善和可持续优化的制度建设机制。本文通过大型国有企业在制度体系建设中存在的问题入手，提出了改进建议，以期为企业的规范管理、高效运作提供制度保障。

关键词制度建设改进建议

俗话说“没有规矩，不成方圆”。规矩也就是规章制度，最一般的含义是：要求大家共同遵守的办事规程或行动准则。一个企业推行一种规章制度的诱因在于这个企业期望获得最大的潜在效益，而最直接的原因则在于提高企业的协调性和管理的有效性，协调组织内各部门之间协作效果和组织与外部衔接的有效性。

按照制度的刚性程度和作用范围，我们可以将一个组织的制度简单分为5种：一是管理制度：是组织管理系统的基本框架，保证管理秩序的根本性的管理制度。二是管理规定：对某专项的涉及全组织或某一个专业系统内的工作所做出的具体要

求。三是管理办法：对于一项具体工作、操作步骤或对于一个具体的项目的管理所做出的要求。四是实施细则：对于组织管理系统内某一个管理制度的具体实施步骤所做出的具体规定。五是工作条例：组织内部局部性的、或阶段性的工作所做出的系列化规定。

企业的规范管理、高效运作，离不开完善和可持续优化的制度建设机制。因此制度建设是企业管理的一项基础性工作，是一个制定制度、执行制度并在实践中检验和完善制度的理论上没有终点的动态过程。

第一，制度种类繁多，且制度之间缺乏系统关联。一是制度多而不精。条款多、规定多、程序多、执行比较繁杂。二是涉及多个部门，各部门各自制定本部门的制度，制度之间缺乏关联性，制度中存在部分职能的缺项和重叠。

第二，部分制度与现实脱节。一方面一些部门在制定制度时，缺乏深入细致的调查研究，缺乏实践基础。另一方面执行者对制度的意见也未能及时反馈给制订者，导致制度体系不能持续改进完善。

第三，部分制度与程序脱节。所谓程序，就是制度执行的流程，每一个制度的本身就应该包含制度执行的可操作流程，但是很多制度却在如何操作上没有涉及。

第四，部分制度与执行脱节。这是在整个制度建设体系里面暴露出来的最突出最普遍的问题。其表象是执行不力，深层次的原因则是未考虑到执行的可行性，如谁来干、干什么、干到什么程度、干好了怎么奖、干不好怎么罚等具体量化的内容。

制度建设涉及各个部门和各层级管理人员。因此，需要在宏观层面做好规章制度的规划工作。规章制度的规划工作是一项全局性的工作，应该有专门的部门进行统筹规划。规划工

作既要满足企业战略发展的要求，又要兼顾企业现实和未来发展的需要。通过有系统的规划，推动企业整体规章制度的建设。一个职能部门为行使职能管理，往往需要制定一系列的若干存在各种关联关系的规章制度集合。各职能部门作为制度的制定者，要在制度建设中发挥好重要作用。

各职能部门在制定制度时要从企业的实际出发，事先进行深入的调研和认真分析，提高制度的针对性、有效性和可操作性。如果制定制度有难点或不够成熟，可以先行试行，在实践中不断总结并加以完善。对于一些相关管理事项，没有相关制度或做法可以借鉴，可在工作中边实践边总结，边以备忘录形式记录有关做法，待条件成熟时再行制订。

任何一个管理制度是不可能一成不变的，过去适用的并不等于今天适用，今天适用的并不保证今后适用，因此要做到制度的动态管理。做好制度的动态管理关键是建立制度评价制度，在制度执行一段时间内，在充分掌握执行者意见的基础上，对制度进行评价，对其中的缺陷进行完善，确保制度的适时性。

企业规章制度管理的价值在于可执行。没有执行的制度只能称之为“制度文件”。执行者对制度内容的理解和认同是关系到制度执行与否、执行好坏的关键。制度制定出来，并不是下发完成之后就万事大吉。各种信息在传递过程中总会发生一定的衰减，如果过程中不进行有效的信号增强，到终端信号会衰减得很厉害，甚至失去使用价值。因此，制度的宣贯、培训工作就起到了一个信息增强的作用。规章制度的宣贯、培训工作要形成制度化、长期化和专业化，保障制度执行者对制度内容有充分的理解，确保制度在执行层面得到有效的落实。

企业规章制度建设是一个以终为始，与时俱进的过程，它直接影响到企业基础管理能力的提升，关系到企业的规范化管理。来自市场竞争、企业成长等方面的要求必然会促使企业

更加关注自身的规章制度建设，不断提高自身的管理能力。

（作者单位为金川集团股份有限公司）

参考文献

审计工作报告存在的问题及建议篇三

所谓公司纲领就是公司根据自己的历史使命和为实现这一历史使命而制定的奋斗目标和行动步骤，纲领解决的就是一个组织存在的理由，是我们要扛什么旗，走什么路的问题。也是个分阶段的发展系统。对于我们自己来讲，只有对我们的公司纲领有了比较清楚的认识，才能真正明白我们的主张，明白我们自己的文化。我们的公司纲领可以是：“公司是每位员工的家园，每个人都应通过努力工作获取高薪和自我提升，与企业共同成长，以立足社会并实现自我价值。通过全体员工的不懈努力，使公司在健康事业领域持续发展，成为行业领先的优秀公司”。

1. 目前公司制度数量太少。作为已具备一定规模的公司，没有上百条的管理制度，根本无法覆盖所有的工作内容。我们的制度连三分之一都不到，而且依法建立的制度少之又少。文化行业是个专业性很强的行业，有很多相关法律法规和标准对其活动进行约束，各个部门也要求要建立相关管理制度，但我们这方面做的还远远不够。
2. 方向本末倒置。制度是一种下行文，是上级约束下级的一种条法性标准。既然称为“公司管理制度”，就应该建立公司级别的管理制度。我们的管理制度要以部门级来制定，目前显然是一种“方向性错误”。公司制度可以在全公司施行，但部门制度只能在自己部门施行。部门制度必须依据公司制度制定，要有主次的关系。
3. 形式东拼西凑。制度就是制度，与岗位职责是两码事，不

要混淆概念。岗位职责属于人力资源管理“绩效考核”范畴，是《岗位说明书》应具备的内容，不可加在制度里。

4. 在制度制定前，公司领导要拿出制定意见或方案，尤其在量化内容方面，是要领导确定。这样在执行起来才更符合领导要求。否则，得不到认可，就会出现执行难的问题。

5. 制度在制定过程中，应对各个岗位的工作进行识别，周全考虑，制定相应的制度，努力做到让制度覆盖所有工作内容。制度成稿后，应由公司主管领导审核并得到认可。

6. 公司制度是对善待保护，是对恶的惩罚，无规矩不成方圆，严密而细致的规章制度是我们目标得以实现的保障，一个制度的制定是需要深思熟虑的，最好集中讨论，集中通过。不能像过家家，今天看到问题了，马上成立个制度来约束，过几天就自然的遗忘或者废除了。或者去制定一个压根无法执行或执行强度很大、模棱两可的制度，造成执行者无标准执行或难度太大不能执行。制度一旦制定后，就应有相应的人员去监督、实施、实行。全公司所有人，包括领导，都要对制度进行学习和掌握，严格依制度执行。但这点，我公司做的不够好。制定了制度，领导不以身做责，不率先垂范，起不到榜样作用，员工自然也会违章操作。辛辛苦苦制定的制度又成了一张废纸，管理又退回了混乱局面。

三、建立与各级员工和谐的交流和沟通机制，上情下达、下情上传。公司应鼓励员工敢说真话、敢说真话，鼓励员工敢表达自己的不同见解。公司要营造一个和睦的上下关系，公司的领导要让每一位员工明白和了解当前工作的重点，领导也要礼贤下士和体察民情。若企业领导与各级员工想法一致，这样企业就有了坚实的基础，企业才能做得更加强大。

四、公司应抓紧对各个部门的工作范围和员工的岗位职责进行比较明确的“界定，就像两国勘界一样，界定不清就要发生战争。该是那个部门负责的工作任务，就应该由他负责到底，

当然有些工作在为了怎样节约成本的前提下，可以由其它部门代劳。各部门可以互相帮助，但必须分清你我，是谁的工作就应该让谁去做，做不好那是能力和水平问题。否则的话，我们的仍摆脱不了职责不清、管理混乱的局面。如果各部门都把错误减少到最低，最后出来的东西也能够达到预期。

五、领导安排工作要以部门或者组为标准，以岗位来区分，切不可见谁抓谁，胡乱安排。明明应该是张三做的事，偏偏让李四去做，这是管理的大忌。任何职务都有它的任职要求，符合要求的就上，不符合要求的就下，明知张三不适合这个岗位，偏偏把他放在这个岗位上，使其“在其位不谋其政”，那是公司用人方法有问题。干多的不多得，干少的不少得，都吃“大锅饭”，管理永远也上不去。

六、公司应认真考虑人力资源建设。重视人才开发和人才保护。企业的竞争是人才的竞争，没有人便没有财。人力资源包括工作分析、人力资源规划、员工招聘选拔、劳动关系、绩效考评、薪酬福利、员工激励、人才培训和开发等八个板块，缺一不可。如果公司还维持现有的零碎的管理模式，我建议取消形同虚设的绩效考评，把更多的时间放在现有的工作上。

七、权利下放问题，权利下放应有度可依，在什么度下可以直接处理，在什么度下必须向上请示。有度可依，在管理上才能发挥权利的应用。

八、建议公司在20-年组织管理人员去大的企业进行考察，广泛学习先进的管理模式，为公司的发展开拓新思路。

审计工作报告存在的问题及建议篇四

近年来，机关党的组织生活基本上走上了制度化、规范化和民主化的轨道。其形式而言主要有：党员大会、支部委员会、党小组会、组织生活会、党员领导干部民主生活会，以及党

课、民主评议党员等，通过以上活动对党员进行党的知识教育，学习党的基本理论和党的路线、方针、政策及有关业务知识，传达上级党组织的文件精神，开展批评与自我批评，议定党内有关重大事项等。总而言之，机关党组织生活已成为机关党的建设及党内活动必不可少的主要形式和途径。

一是坚持“三会一课”制度，发挥了学习教育主渠道的作用。机关各级党组织始终把以“三会一课”制度为主要形式的党内组织生活作为对党员进行教育、管理的最基本途径。通过组织党员学习邓小平理论、“三个代表”重要思想，学习新时期党的路线方针、政策，学习传达中央及上级党组织的文件精神，学习时事政治、法律知识及相关业务知识，不断提高党员的政治觉悟和工作水平，从而适应新形势的需要，更好地完成各项工作任务。

二是坚持民主生活会制度，发挥了党内民主监督的作用。党员领导干部和全体党员以民主生活会为载体开诚布公地开展批评与自我批评，互相监督，互相帮助，分清是非，沟通思想，总结经验教训，统一认识，从而起到相互监督、相互约束、增进团结的作用。尤其是党员领导干部参加所在支部的组织生活会，既增进了同志间的思想交流，密切了上下级关系，又加强了广大党员对领导干部的民主监督，形成了一个良好的监督机制。

三是坚持开展有益活动，增强了党组织的活力和凝聚力。机关党组织通过开展主题实践活动及组织公益性的社会服务、义务劳动来教育党员和体现党员的先锋模范作用。组织党员参与社区党建活动，以党员志愿者的身份积极为社区服务。创新活动形式，增强活动效果，如：缅怀先烈活动、联谊活动、歌咏比赛等，对党员进行教育，通过开展这些党员喜闻乐见的，既富有娱乐性又有教育意义的组织活动，进一步增强了党组织的活力和战斗力。

1、组织生活形式主义现象较严重，质量不高。部分单位党内

组织生活只满足于时间、次数要求，形式主义现象突出。批评与自我批评的民主传统只是在形式上继承，并没有从实质上突破。在组织生活会、民主生活会上民主气氛不够浓厚，思想放不开，做不到畅所欲言，等待观望的现象比较严重。批评上级怕穿小鞋，批评同级怕伤和气，批评下级怕影响支持率。由于这“三怕”，造成了过组织生活时自我批评多，相互批评少，你好我好大家好。有的支部执行“三会一课”制度存在着组织随意、管理松散的现象，有的以学习会取而代之。

2、联系党员思想、工作和生活实际不紧，针对性不强。没有用心去谋划好每一次难得的组织生活，随意性和主观性的现象较为普遍。目前组织生活会大多以学习教育为主，注重宣传大政方针，念念文件，读读报纸，然后泛泛提几点要求，内容缺乏针对性和吸引力。党组织对涉及党员思想、工作、生活的问题贴近不紧，针对性不强，对党员关注的热点和核心问题把握不准，释疑解惑的说服力不强，组织生活联系党员主观世界，解决思想问题不够。

3、组织生活的形式和内容缺乏创新，与形势的发展不相适应。在现有的机关组织生活模式中，大多数以开会形式过组织生活，而且支部所有的学习和教育活动大多数是单向的，主要由支部书记或者是组织者以灌输的方式来进行，缺少互动性。组织生活的内容也主要以学习为主，80%的组织生活基本上时间都用在了学习上。由于机关人员流动性少，而且现有党员比例较高，一些机关基本上全员都是党员，因此发展党员、审批事项等在有的党组织生活中已不存在，这些单位的组织生活内容基本上只剩下了学习。随着社会的进步，党员素质的不断提高，民主意识的不断增强，获取信息渠道的不断多元，现有单调的组织生活方式已很难满足党员的需求，与新形势、新任务的要求不相适应。

4、党员参加组织生活被动应付，缺乏自觉性。有的党员对参加组织生活持无所谓态度，以工作忙等理由推托，表现出党

员参加组织生活的意识在逐渐淡化。有的党员反映组织生活形式陈旧单一，内容枯燥无味，没有吸引力，缺乏参与兴趣；有的党员认为组织生活是“一言堂”，缺乏党内民主，参与组织生活是一种“负担”；有的在网络上下载一些文章在会上应付了事。

5、领导干部参加组织生活较少，监督作用缺失。目前，机关党员领导干部过好组织生活的意识不强或是被逐渐淡化，总以这样或那样的理由不参与组织生活，努力游离于组织之外。除了过好每年一次的党员领导干部民主生活会外，支部或党小组的组织生活则较少参加。邓小平同志曾指出：“对于我们党的各级领导人，应该有监督。这种监督来自上面，来自下面，来自群众，也来自党小组生活。”《党内监督条例》明确规定，党内监督的重点是各级领导机关和领导干部。而党组织生活是一个有效的党内监督途径，尤其对领导干部。因此领导干部不能经常以普通党员身份参加支部的组织生活，则组织生活的监督功能就很难体现。

以上问题存在的主要原因有四：

一是对党内组织生活的重要性认识不够到位。忘记了自己是一名共产党员，把《党章》的有关规定置之脑后。认为党员教育管理单靠组织生活解决不了多少问题，开展得好不好关系不大。不能真正从战略和政治的高度上充分认识开展组织生活的重要意义，把组织生活等同于一般工作会议，仅停留在执行制度的要求上，可有可无的思想比较严重。还不能从内心深处真正感悟到组织生活对党的组织而言，究竟意味着什么，组织生活质量的高低对党组织这个机体的生存与发展能有多大的促进作用等。

二是部分党员对组织生活的认同感存在偏差。更多地把参加组织生活作为义务对待，而不是履行权利。《党章》规定党员必须编入一个党支部参加组织生活，这是党员的义务，同时也是一种权利。通过参加组织生活，党员可以行使和享受

学习权、知情权、参与权、表决权、选举权和被选举权等民主权利。造成这种认识偏差的主要原因有两方面：一是由于党员权利意识不强，没有充分认识到自己在党组织的地位和作用，总感到是要我过组织生活，而不是我要过组织生活，把参加组织生活当成一种额外负担被动应对；二是一些党组织缺乏党员是党的主体的意识，在组织生活中一味强调义务的多，体现党员权利的少，久而久之，党员的权利意识在以履行义务为主的组织行为中不知不觉被弱化。

三是组织生活的政治性、原则性、思想性不强。有的机关党的组织不注重引导党员确立正确的政治方向，不强调党员的先进性，不积极帮助党员增强组织纪律观念，使组织生活达不到党性锻炼的目的。有的组织生活思想性不强，不能有效解决党员的思想困惑，对党员树立正确的世界观、人生观、价值观缺乏有力的影响，从而制约了组织生活教育功能的正常发挥。由于组织生活的原则性较差，怕得罪人的心理在起作用，党内不能开展严肃的思想斗争，党内的批评和自我批评的风气不浓，好人主义之风盛行，不同程度地影响了组织生活会的质量。

四是一些党员领导干部对组织生活的重视不够。其根源在于有的党员领导干部不能正确处理好与机关党组织的关系。在党的组织中，不论职务高低，都是一名普通党员，都应把自己置于所在党组织的监督之下。由于不能调整自己的角色，对参加支部的组织生活没有引起足够的重视，客观上又存在着公务繁忙的因素，造成一些领导干部参加党的组织生活较少。领导干部不能充分发挥表率作用，也不同程度地影响了机关党组织生活的质量。

首先，要对过好党的组织生活的重要性进行一次再认识，增强主动性。过好党内组织生活，是中国共产党有别于其他任何一个政党的显著特征，是我党的性质及其执政地位所决定的，是党要管党，从严治党的一项基础性工作，是提高党员队伍整体素质的重要手段。《党章》规定：党内不允许有不

过组织生活的特殊党员。因此各级党的组织尤其是党组织的主要负责同志要把过好组织生活作为一件头等大事，在思想认识上要上水平，在工作盘子上要有位置，在具体落实上要有制度。这是确保组织生活不走过场的关键之所在。

其次，要注重党员在组织生活中的主体地位，增强互动性。党内组织生活是党员进行自我教育的重要途径，党员作为组织生活的主体角色，不只是受教育的客体，还是教育的主体。组织生活的实施只有充分考虑到党员的主体地位，才具有感召力和凝聚力。在组织生活会的安排上，可以让党员事先参与，对组织生活的形式、内容提出合理化建议，集思广益，共同谋划和设计出生动有效的组织生活形式。这样可以激发支部成员的参与意识，并化作每个党员的自觉行动。在过组织生活的过程中，要突出民主互动性，人人既是参与者又是组织者，努力营造一种民主和谐的氛围。要变组织生活传统灌输式、说教式为融思想交流、情感沟通为一体的民主互动式，切实增强组织生活的吸引力。

第三，要紧密联系党员思想工作的实际，增强针对性。机关党建工作的指导思想，就是要围绕发展这个主题，围绕党委、政府的中心工作抓党建。组织生活也应牢牢把握这一导向，突出服务发展、服务中心工作的主题。在内容上尽可能与本单位实际相适应，与当前工作重点相衔接，与广大党员的思想现状相协调。但要克服重形式轻内容，重过程轻效果的倾向。在内容的选择上应当立足时效性和针对性。如：结合海峡西岸经济区绿色腹地建设，积极开展以此为主题的实践活动；针对办公室以文秘工作为重点的特点，组织公文写作研讨等。力求通过组织生活这一教育途径，充分调动每个党员在各自岗位上的积极性和创造性，为**市经济和社会的和谐发展献计献策。

第四，要发挥领导干部的表率作用，增强引领性。一方面，党员领导干部不能因自己是行政领导而忽视机关党组织的监督，要积极带头参加党的组织生活，在党员中发挥表率作用。

另一方面，机关党组织要按照规定，落实对党员领导干部的监督，不能因其是行政领导而放弃监督。要建立健全党员领导干部参加组织生活考勤制度和通报制度，同时在安排组织生活时尽可能周密部署，充分考虑领导的工作安排，做到“两不误”，为领导干部参加组织生活创造良好的条件。

第五，要丰富组织生活的形式，增强实效性。组织生活的形式单一会影响组织生活的质量，会影响党员的参与热情，选择有效的形式和载体可使党的组织生活更加生动有趣而富有成效。所以组织生活的形式应当呈现出多样性，对传统的活动形式要有选择地继承，有创新地发展。当前，网络的迅速普及应用，为党的组织生活开辟了新的活动空间，机关党组织可以尝试利用网络开设党建网页，在网上开展党课教育。建立网上党组织生活平台，借助qq聊天工具，开展党组织生活会，由于相互之间不直接面对面，民主评议时大家可以放下思想包袱畅所欲言，这为提高组织生活质量提供了一个新的平台。

总之，过组织生活是手段，提高党员干部队伍的整体素质是目的。各级党的组织，只有不断地总结和提高，与时俱进地不断创新，切实做好、做实、做强党内组织生活这篇文章，才能为实施海峡西岸经济区绿色腹地战略，为闽北经济社会可持续和和谐发展提供强有力的思想和组织保障。

查找严格党的组织生活制度方面存在的问题及整改措施近年来，离退休干部局机关党支部围绕中心、服务大局，坚持求实创新，落实“三会一课”制度，严格党的组织生活，发挥支部战斗堡垒作用，团结带领党员干部全心全意做好离退休干部服务管理工作，为党的事业增添了正能量。

坚持组织生活制度，确保“三会一课”常态化。机关党支部紧密结合离退休干部工作实际，做到每月召开支部委员会、党小组会、支部党员大会，每月一次主题党课。每次会议均有专人记录，每次党课均有专人报道。同时，建立“灯下

黑”专项整治台账，着力解决政治上不清醒、理论学习不认真、思想上不重视、党的意识不强等“四不”问题，全面提升机关党建工作科学化、规范化水平。在“三会一课”中，局领导班子成员都以普通党员的身份带头参加支部会议和所在党小组会议，带头讲党课，确保了“三会一课”制度的稳步推进。

审计工作报告存在的问题及建议篇五

工作当中存在的问题。

1、在工作上普遍做的都不够细致，虽然领导经常强调要做好细节，但是往往有些工作做的还是不到位，不够细致，给以后的工作带来很多的不便及产生很多重复性的工作，严重的影响了工作效率，这个问题小到我自己个人，大到整个公司都存在这样的问题，今后在工作过程当中，必须要注意做好每一个细节。

2、工作不找方法。我们做的是销售工作，平时我们就应灵活的运用销售技巧，同样在工作当中也就应多去找一些方法。

3、工作不够严谨。回想过去的工作，有好多事情本来是一个人能够解决的，偏偏要经过几个人的手，有些问题本来就应是一次性解决的，偏偏去做一些重复性的工作，在今后的工作当中必须要把问题多想一想，多找方法提高自己的工作潜力。

4、提高工作效率。我们是做客服工作的，不管是从公司还是个人来说，做事务必讲究效率，要言必行，行必究，在过去的工作当中我们应对一些比较棘手的工作往往拖着不办，结果给后面的工作就带来了很大的难度和很多的工作量。所以作为明年的工作我们就应抱着有一个客户咱们就处理一个客户，一个问题咱们就解决一个问题，改变过去的拖拖拉拉的工作习惯。把每一个工作都实实在在的落实到位。

xx年的工作计划

xx年的结束对于我们来说并不代表着工作的结束，而是一个新起点的开始。因为我们的工作在来年面临着更严峻的考验，充满着挑战。xx年公司的销售能够说是很不错，基本上完成了公司xx年制定的销售任务，但是在最后的工作当中，因为时间的紧迫以及工程滞后的原因导致一期的交房工作进行的并不是十分的顺利，在此同时对公司的形象、美誉度造成很大的影响，将之前我们花费了很大的精力打造的品牌形象破坏，这将对以后3期住宅及商铺的销售带来必须的影响，同时再伴随着因受全球金融危机影响，房地产市场持续低迷这样一个状况，客户目前大多抱着持币观望的状态，投资者也变的更为谨慎，再加上普遍风传的降价风潮都给我们xx年的销售工作带来了很大的困难。所以在这个时候我们更应强硬自身，提高自己的思想认识，增强全局意识，加强服务理念，从我个人角度出发，服从公司的安排，严格要求自己，按以下几点迎接xx年的工作。

- 1、调整心态，树立信心。我们就应相信困难就应是暂时的，有冬天那么春天就不会离我们太遥远。
- 2、提高服务意识及服务潜力，做好客户的维系工作，尽可能的维护公司的品牌形象。
- 3、坚持，改变自身的适应潜力锻炼提高自己。我们没有办法改变环境，但是我们能够改变自己适应环境。

回首过去，成绩辉煌；展望未来，任重道远。我相信随着公司的改革和不断的进步，即使我们xx年应对更严峻的考验只要我们公司全体同仁能够上下团结一致，抛弃私心杂念端正心态在我们共同的努力下相信我们在xx年我们能够取得更辉煌的成绩。

审计工作报告存在的问题及建议篇六

“三重一大”制度指的是重大事项决策、重要人事任免、重大项目安排和大额度资金使用都必须由领导班子集体作出决定。实行“三重一大”制度是贯彻民主集中制的重要内容，是推进惩治和预防腐败体系建设的重要体现，是加强领导班子监督的重要途径。对加强党内民主与监督，促进反腐倡廉建设，增强基层党组织的凝聚力和战斗力具有十分重要的意义。笔者结合工作实际，对当前“三重一大”制度落实方面存在的问题及原因进行了分析，并提出相应对策建议。

（一）对制度内涵的理解不深入。有些单位对实行“三重一大”事项议事决策制度的重要性和必要性认识不足，不少人将“三重一大”制度简单理解为一种单纯的集体决策行为，即将重大事项、重要人事任免、重大项目建设和大额资金使用交归集体讨论，而没有认识到“三重一大”制度更深层次的意义在于增强决策的民主性、公开性、科学性、制度性，在于规范权力运行，加强党风廉政建设，从源头上预防和治理腐败，是反腐倡廉的重要举措，是筑牢反腐防线的重要保障。

（二）对具体事项的界定不清晰。有些单位领导班子对于哪些具体事项属于“三重一大”范畴还不能准确区分到位，对需要集体决策的内容、范围、权限、项目安排、资金的性质和数量以及重要岗位的界定等不够明确和清楚。因此，落实“三重一大”制度规定的会议成效也将打“折扣”。一些可以不上会研究由个人决定的事情却上了会，挤占决策层的时间精力，降低了决策效率，也为推卸责任提供了借口。

（三）出台制度内容的操作性不高。一是部分单位对“三重一大”制度内容只做了原则性、概括性、粗线条界定，细化、量化不够，“三重一大”事项范围不明确。二是个别单位对决策形式、程序、规则以及决议的方式执行不严，议事规程的设计缺乏规范性文件作为指导，导致操作过程中随意性、盲目性较大。三是在贯彻落实“三重一大”制度的过程中，乡镇站在

全镇的角度制定了相应的意见和办法,同时也需要各村级组织结合本村实际制定具体的实施标准和细则,但实际调查却发现,村级组织制定的“三重一大”相关规章制度基本是照抄、照搬上一级规章制度,缺少结合实际情况制定的本级实施规范,使制度成了“说在嘴上,写在纸上,挂在墙上”的形式化制度。

(四) 议题事项的透明度不够。有些上会研究的“三重一大”议题仅局限于决策环节,决策是否执行、如何执行、执行效果等情况,很少在事后对决策执行的情况在会上进行反馈和通报。此外,一些“三重一大”事项在决策执行过程中会发生调整变更现象,而调整变更的集体决策过程往往容易被忽视或漠视,从而导致集体决策的要求未能贯穿“三重一大”事项的始终。例如:某村停车场经营权的发包,最初村委会严格能够按照“四议两公开”要求实施公开招投标。后因停车场基础设施不够完善,承包商以要完善相关基础设施为由向村委会提出增加承包年限,村委会干部在未经过村民代表会议讨论的情况下擅自作出决定,导致群众反映强烈。

(五) 对制度执行的力度待提升。此问题在村一级的体现较为明显。从近年来的信访问题来看,在农村“三资”管理方面,特别是在资产、资源处置方面尤为突出,映射出部分村在执行“三重一大”制度方面不够严谨、不够深入,同时也体现部分村干部存在私心,为了个人利益不按制度办事的行为。例如:某村为解决办公场所隔热问题需在楼顶加盖隔热设施,涉及“大额资金使用”问题,但村委开几个干部会议就决定实施了,没有执行好“三重一大”制度和“四议两公开”要求,导致群众意见大。

(六) 对制度落实的监督待加强。一是部分单位在决策实施过程中没有委派有关部门进行监督,导致实施过程的监督不到位。二是群众对“三重一大”集体决策结果的认可程度是决策效果的重要评审依据,群众监督也是“三重一大”制度监督体系的重要内容,然而多数群众除与自身利益切实相关的事项外,对参与“三重一大”决策监督的积极性不高,很少参与。

综合分析,以上所出现的问题的原因可以概括为以下几个方面:

(一)政策宣传不到位导致对制度理解不透彻。中央、省、市、县均有一系列对于贯彻落实“三重一大”制度的相关政策和文件,各单位也制定了相应的实施方案和规章制度,但由于宣传方式、宣传力度、广度及深度等原因,仍有不少群众甚至机关事业单位人员、镇村干部对“三重一大”相关政策是只识其名、不知其意,对政策尚且一知半解,更不用说在参与监督方面可以发挥多大作用。

审计工作报告存在的问题及建议篇七

县域经济是国民经济的基本单元,在整个国民经济发展中有着非常重要的地位和作用。从目前看,在我省、我市乃至全国的经济发展中,县域经济还是一个薄弱环节。特别是像××这样的欠发达县份,县域经济发展还有许多困难和问题亟需解决。

概括地说,这些困难和问题突出表现为“一旧、三难、四制约”。

还存在肥水不流外人田的传统思维,排外排新的现象比较普遍;

还存在小富即安、小富即满的小农意识,快发展、大发展的愿望不强烈;

还存在只讲问题、不讲潜力,只谈劣势,不看优势的畏难情绪,奋发有为、干事创业的氛围还不十分浓厚。

第三产业比重上升虽然较快,但因起步晚,多以传统服务业为主,没有形成规模,不足以拉动整体经济发展。二是财政经济运行难。由于财源建设滞后、刚性支出增多,以及现行

分配体制不合理等诸多问题的影响，县级财政仍然普遍窘困，大部分县市仍然要靠省财政转移支付度日，难以拿出财力搞建设、谋发展，给群众办好事实事。我们××10个县（市区）有8个县（市区）靠财政转移支付过日子。我们××就是其中的一个。2005年全县全口径财政收入仅为4058万元，而工资支出就达到1.2亿元，如果没有省里的转移支付，我们连保工资、保稳定都很难做到。这样的财政，根本拿不出钱来发展经济，甚至连招商引资上项目的前期费用都拿不出来。三是乡村债务化解难。这是阻碍和制约县域经济发展的症结性历史遗留问题。从我们××看，到2005年年末，全县乡村两级债务高达2.5亿元，村均180多万元，76个行政村大部分为空壳村。作为村级主要收入来源的机动地，在2000年化解村级债务时，大多数都已抵顶债务。国家“一免三补”政策的出台，村里又将剩余的机动地补给了回来要地的农民。这样村里已经没有收入来源，根本拿不出钱来偿还债务。而且省里出台的奖励政策在实际操作过程中也很难执行。这些债务，不仅严重束缚乡村经济发展，而且影响到社会稳定，急需解决。

四制约，就是从县域经济发展的深层次看，存在四个方面的制约性因素。一是金融体制制约着县域经济发展。由于银行惜贷慎贷，并且上收贷款管理权限，撤并营业网点，使得县域中小企业、民营企业资金严重短缺。以××为例，2005年，全县贷款余额仅为13.3亿元，其中中小企业贷款寥寥无几。今年建设银行又要被撤销，××县又将失去一个商业银行。二是行政权力分配政策制约着县域经济发展。现在看，越来越多的政府执法部门实行了“三权在上”、垂直管理，而且上收的趋势越来越严重。这对于承担着县域经济发展责任的县级政府来说，进一步增加了行政管理难度，在很多问题上，没有自主决策的权力，在许多领域处于空壳无权管理的境地。县里上项目、干点事，几乎都得向上报批、交费，降低了行政效率，增加了行政成本，弱化了县级政府服务地方经济发展的能力。三是国有企事业单位改革滞后制约着县域经济发展。由于自收自支事业单位改革省里没有明确说法，县里无

法对一些关门倒闭的自收自支事业单位进行改革，对职工也无法进行妥善安置，带来了诸多的社会矛盾。比如，我们绥棱水利系统的水利钻井队，已经倒闭多年，但由于是自筹自支的事业单位，不管是职工并轨，还是养老保险，哪条政策职工都靠不上，遗留问题无法解决，引发职工上访告状。再有就是以国有林场为代表的政策性比较强的国有企业，包袱沉重，发展无力，改革已是势在必行。但由于受政策制约，即使有好的出路，现在也无法进行推进。四是人力资源素质低制约着县域经济发展。现在看，人才短缺、科技落后、人员素质较低，已经成为制约县域经济发展的重要因素。一方面，由于县域内工作和生活条件不如大城市，大学生毕业后到县工作的比较少，即使回到县里的，由于工作、生活条件所限，流失的问题也比较严重，县域经济急需的科技型人才、管理型人才都十分匮乏。以我县为例，全县各级各类人才有7813人，其中，实用技能型人才仅有2188人，管理型人才仅有78人，远远不能满足各行各业发展的需要。另一方面，城乡劳动力科技文化素质不高，文盲、半文盲、初中以下文化程度的约占劳动力总数的20%，城乡8618户贫困户中，有近60%的贫困户是因为科技文化素质低、没有一技之长而导致贫困的。

加快发展县域经济，必须在方方面面予以扶持，尤其要在体制、机制上采取超常措施，破解县一级无力解决的难题，为县域经济加快发展创造良好环境。

- 1、要赋予县级更多的发展自主权。按照能放则放、权责统一的原则，参照10强县扩权的标准，对所有县市都合理地扩大经济管理权限，赋予县级政府更大的发展自主权和决策权，增强县级政府统筹城乡发展的经济调控能力。同时，在自收自支事业单位、国有林场等企业改革上，出台明确的政策意见，指导县级结合实际进行操作。

- 2、要进一步改革财政管理体制。要按照财权与事权相适应的原则，提高县级收入分成比例，充实和增强县级财政实力，

以此促进县域经济的发展壮大。继续加大省对县转移支付力度，重点向财政弱县进行倾斜，以缓解县级财政保工资、保运转、保稳定的压力。同时，凡是国家出台的减收增支因素，对享受转移支付的县份，应全额给予补助。

3、要进一步完善化解乡村债务的奖励政策。现行的奖励政策只考虑到偿还公益事业发展方面的债务。对此，建议上级出台更宽松的奖励政策，对于垫付税款、兴办公益事业方面的债务应全部由国家承担。对于其它债务按一定比例奖励。同时，还应该针对乡村两级回收债权问题，出台相应保护政策，以增强自我还债能力。

4、要加大对县域经济发展的资金投入力度。重点要改革金融体制，稳定县级金融机构，增加县级分支机构授权、授信范围，实行存贷挂钩，存款增量要大部分用于支持当地县域经济发展。同时，要创新开展中小企业贷款的激励机制，在机构设置、信用评级、贷款管理等方面适应中小企业对金融服务的需求。

5、要加大对县级上项目的扶持力度。建议省里在项目的摆布上，重点向县一级倾斜，特别是向我们××这样经济欠发达的县份倾斜，使县域经济尽快发展壮大起来。同时，在项目启动资金等方面也要给予一定的扶持，使大项目、好项目能够真正落户县级，增强县域经济的发展后劲。

6、要大力营造发展县域经济的良好氛围。要把促进县域经济发展，作为省委、省政府及其部门的日常工作，在资金、项目、人才、政策等方面给予县域经济实质性的扶持。尤其要加快省直部门的职能转变，简化审批手续，提高办事效率，真正从县域经济发展的实际出发，开展优质服务。