

2023年薪酬体系汇报材料 现代产业体系 建设工作计划(实用5篇)

人生天地之间，若白驹过隙，忽然而已，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，一起对今后的学习做个计划吧。那么我们应该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

薪酬体系汇报材料 现代产业体系建设工作计划篇一

有机化工生产技术专业（群）

2022年度示范校建设工作总结

一、校企合作体制机制建设不断完善

以校企深度融合为支撑，创新校企合作体制机制，重点推进化工专业理事会建设，先后与盘锦北方沥青燃料有限公司、辽宁美林药业有限公司、辽宁海德鑫化工有限公司、盘锦浩业化工有限公司和秦皇岛博赫科技有限公司进行了深度的校企合作，特别是近日，由院长带队与盘锦检测检测中心签订了共建技术技能型人才培养基地的协议，此次合作有效推进了学生高质量就业和持续就业，标志着学院的校企合作工作又走出了坚实的一步。

化工专业理事会初步建立

项目组通过多次深入的企业调研，确定了化工专业理事会理事长、副理事长单位，由于合作企业的生产情况和学院的工作安排，有机化工生产技术专业将在近期召开有学院、行业、企业、毕业生、家长代表共同参与的化工专业理事会成立大会。

（二）专业建设委员会逐步完善

2022年3月12日至17日化学工程系主任徐晓强、副书记腾翀、化工专业负责人陈月、化工设备专业负责人张慧一行4人到宏业石油化工有限公司、辽宁北方戴纳索合成橡胶有限公司、北化鲁华有限公司、辽宁海德鑫化工有限公司、辽宁科隆精化有限公司、天源药业就有机化工生产技术专业（群）的工作岗位、工作任务、岗位需求和对专业课程设置的意见进行调研。

形成了调研报告并保留了相应的会议记录及相关的视频照片等资料。

（三）企业教师工作站初见规模

2022年有机化工生产技术专业在宝来集团盘锦北方燃料油有限公司、盘锦和运集团建立了企业教师工作站，专业提供多媒体教学设施和桌椅等，合作企业提供化工生产真实环境和学生实习实训岗位，为专业教师企业顶岗实践和学生实习就业提供了有力的保障。在建设工作站过程中保留了相应企业调研报告、会议记录和相关视频、照片等资料。

（四）保障制度逐步建立

与企业共同商讨制定了《有机化工专业建设委员会运行制度》（草案）、《有机化工生产技术专业教师实践考核实施细则》（草案）

（五）已经取得的标志性成果

范文top100培养方案修订。制定了《企业教师工作站运行管理办法》。

二、人才培养模式改革与课程体系改革成效

建立企业调研机制深入开展?弹性工学交替、分段能力递进?培养模式改革研讨，制定新模式下的人才培养方案。

人才培养模式充实、完善

有机化工生产技术专业紧扣?校企合作、工学结合?这个核心，结合本专业及相关行业企业的特点，以职业岗位的能力要求为依据、以职业岗位的真实工作为基础，构建?弹性工学交替、分段能力递进?人才培养模式。

1、建立校内专业实训、校外顶岗实习相结合的人才培养体系在工学结合人才培养过程中，注重学生在企业顶岗实习期间实践能力的培养。针对工作岗位解析职业能力，根据行业企业典型岗位的职业能力要求，从知识、技能、工作态度三方面解析职业能力，确定专业的培养目标与培养规格，明确基础知识和实践技能的难度、广度和深度，分析典型任务，系统培养学生综合职业能力。

2、紧盯职业岗位要求，专业人才培养方案不断完善

有机化工生产技术专业在深入学习前沿教育理论和行业企业调研的基础上，范文写作聘请行业企业和国家示范校的同行专家对专业人才培养方案进行了三轮修订，框架结构逐稿完善，方案内容不断充实、规范，更加贴近职业岗位要求，更加突出高职院校教育特色。

（二）课程建设成果初见丰硕

1、构建?工作过程导向?的项目化课程体系

深入实施课程改革，有效推进专业建设，制定出更科学的基于工作过程的学习领域课程体系，多次召开专家访谈会，整个会议通过分析企业岗位的人才类型需求；商讨学生培养方案和校内教学计划；拟定核心课程；讨论专业学习领域课程

总体结构方案；探讨有机化工生产技术专业的核心课程及职业能力标准。会议中各位企业专家积极发言，从我国有机化工行业的发展现状及未来前景、企业的用人理念、用人要求等角度，对人才培养方向、课程设置、课程内容、基本技能等提出了建设性意见和建议，在总结自身经验的基础上找到了最典型的工作任务，确定了有机化工生产技术专业课程体系的基本框架。

2、精品课程初见成果

在示范校建设期间，学院大刀阔斧地进行课程改革，有机化工生产技术专业（群）共主持了4门理实一体课程和精品资源共享课程的建设。在课程建设过程中探索构建了以工作过程为导向的新型课程体系，课程开发与建设有序展开。我系精品课程为：化工单元操作、化学反应过程与设备、化工设备安装与维修和普通化学。四门精品课程已初见成效。

薪酬体系汇报材料 现代产业体系建设工作计划篇二

为贯彻落实^v^□^v^决策部署，推进广西农村物流高质量发展，更好服务“三农”，助力乡村振兴，根据我区实际，制定如下行动方案。

（一）指导思想

按照自治区第十二次党代会工作部署，坚持以人民为中心的发展思想，坚持以高质量发展为主题，坚持市场主导与政府引导相结合，强化问题导向和统筹协调，聚焦系统集成，推进农业、商务、供销、交通运输、邮政快递在农村地区的融合发展，着力打造农村寄递物流、冷链物流、电子商务、物流支撑“四大”体系，全面提升县乡村三级农村物流服务能力水平，为凝心聚力建设新时代中国特色社会主义壮美广西提供有力支撑。

（二）工作目标

快速提升阶段（20xx—20xx年），基本建成开放惠民、集约共享、安全高效、双向畅通的农村物流体系，全区每个县（市、区）建成1个县级物流配送中心，每个行政村建成1个村级寄递物流综合服务站，中心乡镇寄递物流中转站应建尽建，实现全区自然村“村村通快递”，行政村“快递天天送”，冷链物流、电子商务快速发展。

（一）优化农村寄递物流体系

由自治区交通运输厅、供销社牵头，依托广西供销投资集团有限公司、中国邮政广西分公司等搭建农村寄递物流主渠道。按照开放共享原则，以市场需求为导向，鼓励各类市场主体参与投资建设县乡村三级农村寄递物流体系，加快推进“快递进村”工程，畅通工业品下乡、农产品进城双向流通渠道。

2. 建设中心乡镇寄递物流中转站。在人口相对密集、有条件的中心乡镇，发挥流通骨干企业的带动作用，整合优化当地现有土地、仓储设施、商业设施建设乡镇寄递物流中转站，打造上接县、下联村的农村寄递物流中转节点，承担中转仓储和分拨配送功能。

薪酬体系汇报材料 现代产业体系建设工作计划篇三

行政事业单位的内部控制是单位财务管理重要环节，是行政事业单位为了保护单位资产的安全和完整，贯彻执行单位经营方针和政策，确保符合相关法律法规和规章制度。内部控制在行政事业单位中处于关键的地位是行政事业单位财务工作中的重中之重。目前我国行政事业单位内部控制还存在一些问题需要我们采取强有力的措施解决这些问题。

1、内部控制的意识薄弱

内部控制的意识是单位管理的一项重要内容，内部控制意识是确保内部制度得以健全和实施的重要保证。与企业相比，行政事业单位内控意识相对较为薄弱，特别是领导层的内控意识淡薄。

2、内部控制制度不够完善

内部控制在行政事业单位管理中处于重要的地位，它可以使单位的财务管理工作有章可循，避免工作中出现一些不必要的错误。但是在实际工作中，建立完善的内部控制制度是十分困难的。各个单位的实际情况是不同且不断变化，不可能都估计到，因此建立一个完善的内部控制制度是很困难的。现行的内部控制制度也不够完善，不能适应行政事业单位发展的需要。

3、严重缺乏一套行之有效的监督考核机制

当前有不少事业单位的内部控制中严重缺乏一套行之有效的监督考核机制这样就无法科学合理的对内部控制体系的正常运行进行有效的评价。随着事业单位财务制度改革的不深入传统的审计制度已经无法与当前的内部控制需求相适应其在考核事业单位过程中通常都是以目标及任务的完成情况为主进行考核制定的考核机制不够科学合理并且也没有制定一套有效的机制用于业务过程的监督与控制从而制约了内部控制制度功能作用的发挥。

4、内部控制人员素质有待进一步提高

随着我国社会经济的不断完善我国市场经济逐渐的向国际市场靠拢在原来的会计准则基础上重新制定了更加健全的会计准则既新会计准则新会计准则的颁布对财会人员提出了更高的要求。从我国《会计法》中可以看出凡是从事会计工作的人员必须取得会计执业证书而担任单位会计机构负责人的不仅要具备会计执业证书同时还要具备会计师以上专业技术职

务资格。但是当前我国个别事业单位的财务工作是由不熟知会计知识的人员兼职严重缺乏专业技术能力业务素质相对较低对于违反相关规定的行为缺乏辨别能力。这样的财会人员无法达到内部控制的实际要求导致单位执行内部控制制度时缺乏必要的力度内控失效。

1、加强内部控制意识，强化单位负责人的会计与内部控制责任单位负责人在单位内部控制体系中居于主导地位。单位负责人是单位财务与会计工作的第一责任主体，对本单位财务会计报告的真实性、完整性以及内部控制制度的合理性、有效性负主要责任。但要真正确立起单位负责人对财务会计工作和内部控制制度建设的“第一责任主体”意识，还必须强化对行政事业单位主要负责人及一些相关领导在内部控制方面的培训学习。为此，各级会计管理机关即财政部门应当联合有关部门，分期分批和分类型地对一级预算单位和二级预算单位的主要负责人及相关领导举办相关的研讨班，使他们在了解把握内部控制基本知识的基础上，提高对单位内部控制制度建设重要性的认识，培养良好的内部意识和内部控制环境。

2、建立完善的内部控制制度

建立一套完善的内部控制制度这是保证会计信息真实可靠性以及国家财产安全的重要依据每个事业的发展过程、目标、环境都存在着很大的不同所以当前应在新内部控制有关标准规范的基础上结合单位的实际特点建立一套完善、切实可行的内部控制制度并且还要通过强有力的控制提高控制效果。同时根据内部控制的基本原则应建立与其相匹配的组织机构将各个部门的职责权限进一步明确。另外应建立授权审批控制制度授权给单位各项业务人员并且其在执行过程中必须按照授权内容严格执行对于重大的业务事项以及资金数额较大的支付行为应进行集体决策。

3、加强对内部控制人员的培训提高素质

执业单位内部控制要求内控人员应对单位内部各个环节实施有效的监督与控制，这就需要内部控制人员在具有专业知识的同时还必须具备相关政策、法制观念和良好的职业道德。所以事业单位内部控制人员应加强业务学习，不断更新知识，扩大自己的知识领域和提高技术能力，只有这样才能算得上是一位合格的内部控制人员。另外各级财政部门应加强对内部控制人员的培训以理论与实际结合为原则，全面提高内部控制人员的政治素质、业务能力水平、职业道德水平从而达到内部控制制度提出的要求。

薪酬体系汇报材料 现代产业体系建设工作计划篇四

对于我国绝大多数的企业员工来讲，薪酬激励无疑是最根本最重要的激励方式，那么如何利用薪酬这个激励的根本要素，做好员工激励工作，让员工能得到自身心理预期的薪酬，达到经济上、心理上的满足和平衡的；同时又能积极努力的工作促进企业绩效改进呢？这对于绝大多数的企业，绝大多数企业的绝大多数企业的管理者来讲，无疑是一个非常棘手的问题。本文通过对绩效管理和薪酬管理的特征及其主要内容的阐述，分析了目前企业在绩效管理和薪酬管理中的常见问题，探讨企业如何有效的实现薪酬管理与绩效管理结合，增加薪酬激励性同时促进企业绩效改进。

1 绩效管理与薪酬管理

绩效管理是企业(组织)根据一定的绩效评价考核办法通过对企业员工绩效进行持续开放沟通反馈，并就组织目标和目标实现达成共识，以达到改进组织绩效目的的过程。绩效管理是一个持续的过程，其目的在于通过绩效反馈员工们继续恰当的行为并改正不恰当的行为，促进组织整体的绩效改进。

一般来讲企业绩效管理包括绩效计划、绩效监控、绩效辅导、绩效考核(评价)、绩效反馈、绩效改进、绩效结果的应用等几个方面。

绩效计划。绩效计划是绩效管理的第一个环节，也是绩效管理的起点。绩效计划是一个确定组织对员工的绩效期望并得到员工认可的过程。它不但要包括组织对员工工作成果的期望，还包括组织希望员工表现的行为和使用的技能。绩效计划的制定与企业战略相关，有利于企业战略的实现，同时还要有可测量性，要可以量化的考核评价。

绩效监控。绩效监控是指在绩效考核评价过程中企业内部管理者为了掌握下属的工作绩效而进行的一系列活动。绩效监控主要是通过管理者和员工持续的沟通，观测、预防或解决绩效周期内存在的问题，更好地完成绩效计划。绩效监控的优点在于可以随时发现员工工作中出现的问题并及时加以调整。

绩效辅导。绩效辅导是指通过绩效监控，在掌握了下属的工作绩效的前提下，为了提高员工绩效水平和自我效能感而进行的一系列活动。绩效辅导就是帮助员工解决当前绩效实施过程中出现的问题，贯穿于绩效实施的整个过程，是一种经常性的管理行为。

绩效考核。绩效考核是指企业为了实现生产经营目的，根据绩效计划，在运用特定的标准和指标的基础上，采取科学的方法，对承担生产经营过程及结果的组织或个人完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。

绩效反馈。绩效反馈是绩效管理过程中的一个重要环节。它主要通过考核者与被考核者之间的沟通，就被考核者在考核周期内的绩效情况进行面谈，在肯定成绩的同时，找出被考核者工作中的不足并促使其加以改进的过程。绩效反馈的目的是为了让员工了解自己在本绩效周期内的业绩是否达到所定的目标，行为态度是否合格，让管理者和员工双方达成对评估结果一致的看法；双方共同探讨绩效未合格的原因所在并制定绩效改进计划，同时，管理者要向员工传达组织的期望，双方对绩效周期的目标进行探讨，最终形成一个绩效合约。

绩效改进。绩效改进是指通过找出组织或员工工作绩效中的差距，制定并实施有针对性的改进计划来提高员工绩效水平的过程。绩效管理理念和传统绩效考核理论最大的区别就是，绩效管理增加了绩效反馈和绩效改进，把以考核为目的的绩效考核改变为了促进绩效改进为目的的绩效管理。

绩效结果的应用。绩效管理有两个重要目的一个就是绩效的改进，第二个重要目的就是绩效结果的应用。绩效结果的应用反过来又可以促进企业绩效的改进，对组织而言，如何应用绩效考核的结果同样是至关重要的。从人力资源管理的各个方面来讲，绩效考核的结果可以应用于人员招聘、职位调整、薪酬发放、奖金分配、员工培训与开发、职业生涯规划。

薪酬管理就是指一个企业(组织)根据所有员工所提供的服务来决定他们应当得到的报酬总额以及报酬结构和报酬形式的一个过程。在这个过程中，企业必须对薪酬水平、薪酬体系、薪酬结构、薪酬形式做出决策；同时，作为一种持续的组织过程，企业还要持续不断的制定薪酬计划、拟定薪酬预算、就薪酬管理问题与员工进行沟通，同时对薪酬系统本身的有效性做出评价而后不断予以完善。

薪酬管理有四个主要方面：薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构、薪酬政策。

薪酬体系是指在薪酬管理中决定企业的基本薪酬以什么为基础发放的体系。目前国际通用的薪酬体系有：职位(岗位)薪酬体系、技能薪酬体系和能力薪酬体系；在我国目前在这三种薪酬体系中，职位薪酬体系应用范围最广。职位(岗位)薪酬体系、技能薪酬体系和能力薪酬体系就是指在企业确定员工的基本薪酬水平时所依据的分别是员工所从事工作自身的价值、员所掌握的技能水平及员工所具备的能力或任职资格。职位(岗位)薪酬体系是以工作为基础的薪酬体系，而技能和能力薪酬体系是以人为基础的薪酬体系。

薪酬水平是指企业中各个职位、各个部门以及整个企业的平均薪酬水平。在传统的薪酬水平概念中，更多的是关注企业的整体的薪酬水平，而现在越来越多的开始关注职位和职位之间或者不同企业之间同类工作岗位的薪酬水平，而不再是笼统的拿企业平均薪酬水平来对比。

薪酬结构是指在一个企业的内部不同职位的薪酬水平之间的相互关系，它主要涉及薪酬的内部一致性和内部公平性问题。在企业总体薪酬水平确定的情况下，员工对企业内部薪酬结构极为关注，薪酬结构实际上反映了企业对职位重要性和职位价值的看法。

薪酬政策主要涉及的是企业的薪酬成本与预算控制方式以及企业的薪酬制度、薪酬规定等；企业薪酬政策必须确保员工对薪酬系统的公平性看法以及薪酬系统有助于企业以及员工目标的实现。

2 绩效管理和薪酬管理容易出现的问题

绩效管理容易出现的问题：

目前在绩效管理中存在的问题主要有两个方面：一是客观方面，绩效考核体系、考核指标设置存在的问题，二是主观方面，绩效考核过程容易出现的问题和员工对绩效考核的认知问题。

绩效考核体系、考核指标存在的问题：一是考核体系无法和公司长期的战略目标和短期的经营目标有机和有效的结合起来，致使考核无法有力的推进企业绩效改进，好多单位的绩效考核更多的是为了考核而考核，根本无法达到绩效考核应有的效果。二是考核指标无法量化，致使考核结果无法有效的区分，达不到考核的效果。因为在现实工作中，特别是一些管理部门，部门工作更多的时候都是一些定性的东西，很难进行定量的分析，致使在制定考核体系时无法量化或者称为无法有效的量化，即使量化了也不够科学合理。三是考核指标

设计没有考虑到相关岗位的工作实际，脱离实际工作，致使考核和公司想要的结果偏差过大。

绩效考核过程中存在的问题：一是考核人员容易根据过去的经验和习惯的思维方式对被考核人员做出不正确或者偏差的评价；二是首因效应；三是晕轮效应；四是趋中效应；五是过宽或者过严倾向。

绩效反馈做的不到位。更多的时候，我们目前做的绩效考核都是一部分管理人员考核者坐在屋子里面自己根据感觉想的。即使有部分的管理人员会约谈被考核者，但是更多的时候无法就被考核者的绩效达成一致。

绩效结果应用浮于形式。一些单位考核者很重视认真，领导在绩效管理中不重视，容易跟着自己感觉走，致使考核结果无法有效的加以利用。

企业员工形成的计划经济或者老的思维模式对企业绩效管理不认同、不理解、不支持，产生的抵制情绪。

薪酬管理容易出现的问题：薪酬管理中容易出现问题的主要是薪酬制度的设计上，我认为薪酬制度设计主要是由两个方面：一是薪酬制度在公平性与激励性的平衡，过去我国在改革开放前因为过于注重公平性，而使薪酬制度缺少激励性；改革开放后的二十年中从一个极端走向了另一个极端，从党的^{^v^}以来开始在分配制度中注重公平与激励的结合，构建社会主义和谐社会。二是薪酬制度与绩效考核的有效结合，很多的企业薪酬制度设计很完善，绩效考核很完美，但是更多的时候确实不执行或者不能有效执行，致使考核结果无法在薪酬激励中表现出来。三是员工对薪酬制度的不理解和抵触。

3 企业的选择

企业的高层在考核企业人工成本时，不仅只看企业薪酬水平

的高低，还要看员工绩效水平，实际上，员工的绩效水平对企业产品竞争力的影响会大于成本因素。员工的薪酬受个人工作表现的影响，同等条件下，高薪来自于个人工作的高绩效。绩效考核的公平性、员工对自身绩效的认识和对绩效考核的接受程度一级薪酬制度的公平性和激励性决定了员工对企业薪酬发放的接受程度，决定了薪酬对于员工的激励性，也决定了企业绩效改进的效率。

绩效考核的公平

绩效考评体系设置公平合理性：

评价鉴定的范围要和通过工作分析得到的工作要素相联系；评价鉴定的标准，要和通过工作分析提出的对一项工作的数量和质量的要求以及组织目标相联系。

敏感性评价鉴定系统具有区分工作效率高低的能力，能够收集和提供有关员工之间工作情况差别的信息，满足管理决策(例如员工的选用和升迁)的需要，也能够收集和提供每个员工在不同阶段工作情况差别的信息。可靠性不同的评价者对同一员工所作的独立的工作评价，大体上要相互一致。可接受性工作评价系统必须能够得到使用者的支持，能付诸实施。实用性指评价鉴定系统要容易被管理人员和员工们理解和使用。

选择最合适的员工绩效评价人：

企业人力资源部门可考虑以下人员：一是直接管理者，在通常情况下，他们熟悉员工工作，并有更多机会观察员工工作情况；能较好地员工个人的工作与部门、组织的目标联系起来，将员工的绩效评价与奖惩决定联系起来。二是同事，为了减少偏见，提高反馈信息的价值，应该准确地界定需要同事进行评价的工作内容；来自同事的评议只能作为整个评价系统的一部分。三是下级职员，他们对主管人员的实际工作情况、

信息交流能力、领导风格、计划组织能力都有直接的了解。四是员工自我鉴定给员工一个参与的机会，有助于减少工作评价中的抵触情绪。五是顾客，在有些情况下，顾客能为个人和组织提供独一无二的工作情况反馈信息。这些信息有助于人事决策、检验培训效果和员工自我发展。

规范考核方式和行为:为了规避以上提及的考核中容易出现的问题，企业在绩效考核过程中要规范考核方式和考核人员的考核行为，主要有以下几个方面:一是管理者和考核人员应当采取多角度的考核方式。二是考核评价中要设置不同的着眼点，从不同的侧面评价员工的业绩，同时尽量选择与员工绩效相关的评价因素，从而尽量规避考核人员偏见对考评结果的影响。三是考核人员要与员工多接触，彻底全面的了解被考评者的工作情况。四是对考核者进行培训。

确定工作绩效评价的时机和频率:通常，人们习惯于一年进行一次或最多两次正式的工作评价。但研究表明，这样做时间间隔太长，有可能出现偏差。因此，每当完成一个工程项目，或大型工程项目取得重要成果时，都应及时进行一次工作评价鉴定，以便为人事决策和员工发展提供更准确的信息。

薪酬制度的公平性、有效性与激励性

公平性:

有效性:

有效性是指薪酬管理系统能在多大程度上帮助组织实现预定的经营目标。这种经营目标既包括财务指标(如利润率、销售额等)也包括一些定性指标(如产品或服务质量、员工学习能力等);是制定薪酬制度时，企业必须考虑如何有效地使其融入企业的整体经营战略，由于企业在初创、发展、成熟和衰退等不同发展阶段呈现出巨大差异，所以在设计薪酬体系时要充分考虑如何与企业所处发展阶段相协调，这就是讲薪酬

制度要对于企业目标实现的有效性。

激励性：

制定薪酬制度时要杜绝平均主义的思想，薪酬结构的等级数量、级差以及薪酬的变动范围、变动比率都要有一定得激励性，主要是指薪酬制度的设计要能够激励员工努力工作。

沟通：

在对绩效目标有清晰、明确的认识的基础上，进行有效的双向沟通，使员工对自身工作的成绩和不足有一定得认识，并最终达到员工对自身绩效与企业达成一致认知，最终促进其对自身薪酬的理性和公平性看待。

培训：通过各种形式的培训使员工明确自身工作的价值，理性的看待企业和社会发展，能够从企业和社会整体的发展角度来看待企业绩效制度和薪酬制度的合理性。

参考文献

[2] 约翰阿代尔，王珍译. 员工激励，海南，海南出版社，2008

薪酬体系汇报材料 现代产业体系建设工作计划篇五

(一)对内部控制进行了解和测试的目的不同在财务报表审计和内部控制审计中，注册会计师都需要了解与审计相关的内部控制，并都可能涉及测试相关内部控制运行的有效性，但两者目的不同。注册会计师在财务报表审计中了解和测试内部控制，是为了识别、评估和应对重大错报风险，据此确定实质性程序的性质、时间安排和范围，并获取与财务报表是否在所有重大方面按照适用的财务报告编制基础编制相关的审计证据，以支持对财务报表发表的审计意见；注册会计师在

内部控制审计中了解和测试内部控制，是为了对内部控制的有效性发表审计意见。

(2) 仅实施实质性程序并不能够提供认定层次充分、适当的审计证据。也就是说，如果以上两种情况均不存在，注册会计师可能对部分认定，甚至全部认定都不测试内部控制的运行有效性。

在内部控制审计中，注册会计师应当针对所有重要账户和列报的每一个相关认定获取控制设计和运行有效性的审计证据，以便对内部控制整体的有效性发表审计意见。

(三) 内部控制测试的期间要求不同首先，在财务报表审计中，针对评估的认定层次重大错报风险，如果注册会计师选择综合性方案，需要获取内部控制在整个拟信赖期间运行有效的审计证据，而在内部控制审计中，注册会计师对于基准日的内部控制运行有效性发表意见，则仅需要对内部控制在基准日前足够长的时间(可能短于整个审计期间)内的运行有效性获取审计证据。其次，尽管连续审计时注册会计师在财务报表审计和内部控制审计中都可以考虑以前审计中所了解和测试的情况，但在执行内部控制审计时，注册会计师不得采用《*注册会计师审计准则第 1231 号——针对评估的重大错报风险采取的应对措施》第十四条中提及的“每三年至少对控制测试一次”的方法，而应当在每一年度审计中测试内部控制(对自动化应用控制在满足特定条件情况下所采用的与基准相比较策略除外)。

(四) 对控制缺陷的评价和沟通要求不同在内部控制审计中，注册会计师应当评价识别出的内部控制缺陷是否构成一般缺陷、重要缺陷或重大缺陷。在财务报表审计中，注册会计师需要确定识别出的内部控制缺陷单独或连同其他缺陷是否构成值得关注的内部控制缺陷。

相应地，两者的沟通要求存在不同。

在财务报表审计中：

1. 注册会计师应当以书面形式及时向治理层通报值得关注的内部控制缺陷，致送书面沟通文件的时间可能根据注册会计师对治理层履行监督责任需要的考虑确定(对于上市实体，治理层可能需要在批准财务报表前收到注册会计师的沟通文件；对于其他实体，注册会计师可能会在较晚日期致送书面沟通文件，但需要满足完成最终审计档案的归档要求)。

2. 注册会计师还应当及时向相应层级的管理层通报：

(1) 已向或拟向治理层通报的值得关注的内部控制缺陷，除非在具体情况下不适合直接向管理层通报。此项应采用书面方式通报。

(2) 在审计过程中识别出的、其他方未向管理层通报而注册会计师根据职业判断认为足够重要从而值得管理层关注的内部控制其他缺陷。此项对沟通形式没有强制要求，可以采用书面或口头形式。

在内部控制审计中：

对于重大缺陷和重要缺陷，注册会计师应当以书面形式与管理层和治理层沟通，书面沟通应在注册会计师出具内部控制审计报告前进行；如果注册会计师认为审计委员会和内部审计机构对内部控制的监督无效，应当就此以书面形式直接与董事会沟通。此外，注册会计师应当以书面形式与管理层沟通其在审计过程中识别的所有其他内部控制缺陷(包括注意到的非财务报告内部控制缺陷)，并在沟通完成后告知治理层。

(五) 审计报告的形式和内容以及所包括的意见类型不同

内部控制审计报告的形式和内容不同于财务报表审计报告。注册会计师应当分别按照*注册会计师审计准则和《企业内部

控制审计指引》及《企业内部控制审计指引实施意见》的相关规定，出具财务报表审计报告和内部控制审计报告。此外，内部控制审计报告不存在保留意见的意见类型，如果内部控制存在一项或多项重大缺陷，除非审计范围受到限制，注册会计师应当对内部控制发表否定意见；如果审计范围受到限制，注册会计师应当解除业务约定或出具无法表示意见的内部控制审计报告。