

# 2023年外事管理工作总结(通用8篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？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。

## 外事管理工作总结篇一

绩效管理是现代组织人力资源管理的核心，对提升组织运行效率、满足员工需求、实现组织战略目标等具有重要作用。近年来，教育领域的绩效管理日益引起人们的关注，中职学校也逐渐引入绩效管理，将其纳入学校管理的重要范畴，以提升中职教育的内涵和质量。但由于教育管理本身的特殊性，中职学校绩效管理实践中还存在许多问题，尚需进一步探索解决。

企业管理领域，美国学者、英国特许公认会计师公会以及我国学者如赵曙明、武欣等人都对绩效管理进行过阐释。综合来看，学术界对绩效管理的认识是共同的，如绩效管理的主体不仅是绩效管理者，还包括参与绩效管理的每个员工；绩效管理是一个过程，包括一系列环节，持续开放的沟通贯穿其中；绩效管理的目的在于整合企业战略和个人目标，促进员工做出有利于企业目标达成的行为等。鉴于绩效管理在改进组织未来业绩、提升管理水平等方面作用显著，我国学校教育逐渐将其引入，应用于学校管理方面，以促进学校管理效率和效益改进和提高。时至今日，关于学校绩效管理的研究呈现出多种视角，学校绩效管理的内涵不断得以丰富。熊焰认为，学校绩效管理是将绩效考核获得的信息资源用于激励、帮助教师不断改进工作，创造新的业绩，推动学校整体质量提高的管理活动。学校绩效管理的内容包括：结合自身实际制订战略发展规划，构建具有激励性的目标体系；建

立适应绩效管理的机构，保持绩效信息沟通；坚持公正、公开原则，实施科学的绩效考核；高效应用绩效考核获得的信息。学校实施绩效管理应把握的关键问题在于切实分解落实学校战略目标，依据发展目标建立绩效指标体系，考核绩效过程要严格遵循客观原则。

在中职学校推行绩效管理，这是中职教育改革的必然趋势，也是中职教育走上科学化的必然途径。近年来，一些中职学校已开始绩效管理实践，但由于起步较晚，尚处于探索阶段。中职学校实施绩效管理，除了构建合适的绩效管理体系，还必须设计一套保障体系以推动绩效管理有效实施，具体有以下几点。

### （一）实施前的广泛普及宣传

通过各种渠道进行宣传，让领导及员工正确认识绩效管理的实质及对学校发展起到的作用，支持和配合绩效管理的推行，并让不同层级和岗位的人员充分了解学校绩效管理体系的内容，明确各自职责和考核内容。

### （二）全员参与绩效管理培训

绩效管理涉及学校管理层和所有员工，只有全员参与，绩效管理体系才能发挥出最大效应。为此，学校管理层和所有员工除了要在思想上达成共识，还要加强全员培训，使所有参与者掌握绩效管理的知识、方法、技能技巧，确保绩效管理体系顺利实施。

### （三）绩效文化支持

学校内部如果没有良好的绩效文化氛围，绩效管理将无法有效展开，容易流于形式，难以真正对学校长远发展起到应有作用。中职学校应加强绩效文化建设，为绩效管理创造良好环境。

#### （四）完善的绩效管理支持系统

一是绩效考核信息系统的建立。绩效考核比较繁琐，工作量大，需要信息系统支持，以提高考核效率、减少考核的成本。二是绩效沟通的制度化。这是保证绩效管理能否顺利进行的关键。三是建立并完善绩效考核申诉系统，能够及时处理员工申诉。

中职学校应根据学校实际引入适合自身需要的绩效考核方法。目前企业较为盛行的绩效考核方法有很多，如平衡计分卡、360度绩效考核法、目标管理法等，中职学校可以适当借鉴，根据需要加以利用。平衡计分卡是产生于上世纪90年代的一种新型绩效管理体系，其衡量指标涵盖财务面与非财务面的具体信息，从而打破了传统只注重财务指标的业绩管理方法，有利于促进企业全面平衡地发展，因而受到企业组织青睐而得以广泛应用。进入本世纪以后，非营利组织也纷纷引进平衡计分卡制度，并且获得了不错成效。但国内中职学校导入平衡计分卡制度者并不多。从平衡计分卡的特点来看，其在学校行政层面有较大的适用空间，而教学专业层面则受到限制。360度绩效考核法是对学校职工工作进行全方位考核，考核主体多，有助于获取被考核者多层次的信息，还能获得多角度的反馈，可以有效避免单一考核主体考核意见的片面性，获得对于被考核者绩效的完整认识。但这种方法考核成本高，也容易出现泄私愤、徇私情的现象。目标管理法是把实际工作绩效与预期目标进行比较与评价，是目前应用最广泛的绩效评价方法之一。该方法评价标准明确且与工作密切相关，客观性强，可信度高，但目标制定需要明确、具体且可计量，这必然耗时费力，而且某些目标的量化会存在困难。此外，关键事件法、行为锚定法、强制分布法等也是绩效考核中常见方法。由于各种绩效考核方法都存在局限，实践中，中职学校可根据本校的特点和现状，将各种方法结合使用，以获得最佳的考核效果。

## 外事管理工作总结篇二

随着医疗市场的开放, 医疗市场已经形成公立医院、民营医院共同存在、公平竞争, 共同发展的格局。我院若想在激烈的市场竞争中抢占先机, 就必须认识到人事管理的重要性。目前我医院人事管理还处在传统人事管理阶段, 留有许多诟病, 很大程度上制约了我院的发展, 进一步加强和改进医院人事管理工作, 是提升我院竞争力的有效途径。

### 一、当前我院人事管理存在的问题

#### (一) 人事管理权不充分

我院虽有人事管理权却并无真正意义上的人事任免权, 一方面人才引进必须在编制核定范围内, 向上级主管部门打报告、请示, 主管部门审批后经人社局、编制部门审批才能引进, 一定程度上增加了一些不必要的环节, 也是对人力、物力资源的一种浪费; 另一面, 虽然我院虽已实行全员聘用制, 但由于社会保险及相关配套政策上的欠缺, 我院想淘汰的人员很难向社会进行分流, 普遍存在想要的人才进不来, 不想要的人出不去的局面, 使得我院人才资源未能得到有效配置。

(二) 人事管理人员来源单一, 缺乏必要的后期培训医院历年来的人事管理人员往往来自于临床岗位的专业技术人员, 由于缺乏必要的人事管理及相关管理知识, 致使人事管理手段单一、落后, 使工作陷于日常事务性, 加之缺乏必要的后期培训和指导, 使得医院人事管理难于上一个新台阶。

#### (三) 缺乏以人为本的观念

由于医院的公益性存在, 医院不得不迫于政府和社会的压力, 过渡强调组织意志, 忽视个人需求, 使职工对医院管理者产生不信赖, 容易造成效率低下。

#### （四）医院考核评价机制流于形式

医院考核采取每年年末集中考核的形式进行,由个人、职能部门和医院人事部门填写包括“德、能、勤、绩”各方面内容的考核评审表,从德、能、勤、绩等四个方面进行考核,分别评定为优秀、称职、基本称职、不称职等等次,并以此作为职称晋升、工资晋升的依据。由于这类考核时效性强,往往使医院来不及充分讨论,而考核形式以主观评价为主,除重大过错或受到刑事处分的'人员外,往往都能获得称职以上的评价,形式主义严重。

#### （五）传统职称评聘制度弊端显现

我院集中大量的技术型人才,职称晋升作为评价专业技术能力的一种主要手段,已经被全院所接受,但传统的职称评聘制度所暴露的弊端已开始显现:其一、职称评定受学历、资历、岗位等限制,在一定程度上阻碍了一部分优秀人才脱颖而出。其二、部分职称评聘方式没有量化、细化,难以体现出申报人的能力水平。其三、职称终身制且与工资绩效挂钩,同一职称人员实际能力、专业技术水平相差太大,这种一劳永逸且不完善的职称评审制度严重制约了年轻优秀员工的主观能动性和积极性的发挥。

#### （六）收入分配制度缺乏激励机制

医院目前实行的是国家事业单位工资制度,制订的依据

主要是个人学历、职称、工龄等基本条件,只要员工具备某一职称、资历即被认定为工作中有相对应的劳动与价值创造,而对于工作岗位的重要性、其承担的责任、劳动强度的差别,实际工作态度等等不做考量。这种标准化的分配制度,丝毫没有激励作用可言。

## 二、改进建议

（一）通过打报告，请示等多途径向上级主管部门反映我院在人事招聘中存在的困难，积极争取得到上级部门的理解和支持，实现人事权限的在下放。建立解聘、辞聘制度，畅通人员出口渠道，从根本上解决人员能进不能出，职称能上不能下的问题，增加用人制度的灵活性。

（二）改变单一的人事管理的人员的来源渠道，在人才引进中更加注重管理知识的人员引进，通过直签和事业单位考试，积极扩宽人事管理人员的来源渠道，并着手建立人事管理人员的培训制度，有计划有步骤选派相关人员到外进修学习，促进整体素质的提高。

（三）做好员工职业生涯和单位实际发展的整体规划，把员工个人的规划和医院的整体战略布局有机结合，做到既满足医院的实际发展，有解决员工个人职业发展。在医院公益性的大框架下，要尊重员工工作的选择权和自主权，并站在员工内在需求的角度去为员工提供服务，去赢得员工的信任和忠诚，从而增强医院凝聚力，促进医院整体素质的提升。

考核内容和指标，打破以往统一且空洞的“德、能、勤、绩”的标准，可以将他人评价、患者满意度、个人实际业务量等作为考核的标准，使考核更加具体，数据化。

（五）在原有的职称考聘制度的框架下，适当留出一部分名额空缺给因学历、资质、岗位的等限制而不能聘任岗位的优秀人员，从而理顺他们的职称晋升的渠道。将职称考聘的方式进一步量化、每三年对原来职称人员进行考核，打破职称终身制，从而理顺职称进出渠道，激发人员的积极性，促进整体素质的提升。

综上所述，医院必须进一步转变观念，在人事管理中增添新血液、新思想、新事物，在吸收新的管理理念方法的同时实现自我更新、自我改变，才能在历史的洪流中长盛不衰！

## 外事管理工作总结篇三

一些中国企业已经开始以市场的变化、顾客的需求作为企业经营策略的指南针，但大多数企业仍安于按照自己的想法进行新产品的开发和市场的开拓。这种企业导向的直接结果是以我为主的思维方式，而这种思维方式不一定能够保证生产出的产品满足顾客的需要，而不能满足顾客需要的产品也无法转化为企业创造的价值。按照管理大师彼得·杜拉克的观点企业的存在就是为了创造顾客。那些不断跟踪顾客需求变化的企业已经在市场竞争中尝到了甜头，畅销的产品不仅为企业直接创造了价值，还建立了最可宝贵的顾客的品牌忠诚度。

从80年代开始，中国开始评选出各种头衔的企业家，从国家大奖到省市地区的小奖。因此中国企业经营者越来越多地受到了社会的关注，当然其领导风格与个性也对他所管理的企业的发展产生了影响。中国大多数企业经营者，无论是国有企业，还是私营企业，都有一个共同的特点，就是经营者本人的领导权威影响极大（影响力如何），在一些企业中，甚至到了对其决策无人置疑的程度，而这从某种程度上，加大了企业经营的风险，因为没有人可以永远正确。

中国许多优秀企业非常关注企业文化的建设，也投入了相当大的人力、物力和财力去策划企业文化。但在企业文化建设过程中却存在着一些误区，例如重视企业文化的物质层建设，而忽略企业核心价值观（核心竞争力）的作用；重视策划人员的创意，忽视企业的实际情况，致使企业文化只是花瓶，无法获得员工的认同（昙花一现）；企业文化千篇一律，缺乏个性，重视文字的工整，忽略企业特性的表达等等。当然，还有相当一批企业仍没有进行企业文化建设，没有企业的核心价值观，这些都对企业应对未来环境和企业员工的潜力发挥不利。因此，中国企业的文化建设还有待于进一步深入。

许多中国企业的管理体制不健全，也没有一套规范系统的管理制度，大多数企业是被动反应型的，随着新问题的出现，由经营者制定新的措施却没有进行深入研究，或者随着其他企业新管理制度的采用而加以仿效，却很少顾及新制度与原有制度之间的逻辑关系及新制度是否适应本企业的实际情况等等。其结果或者是管理制度之间的系统性不强，或者由于淮桔北枳，只是东施效颦而已。这一点，在许多中国企业推行ISO9000标准时便暴露的非常明显。

许多中国企业忽略了企业家永续经营的最终目标，一味追求短期效益或者仅仅是利润最大化、规模的增长；也有的企业虽然制定了战略目标，但由于战略目标的不切实际，很容易变成一纸空文，或者造成企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。已经有一些企业经营者开始反思企业的战略目标，力争克服头脑发热或目光短浅的问题，逐步延长中国企业的平均生命周期，不单纯追求规模，而是在市场竞争中塑造强者的形象。不仅仅是做大，而是图强；我们需要的是长期发展，不是短期效益。

许多中国企业感慨：现在越来越难留住人了！不仅是留人，在企业招聘新员工时，中国企业也很难与外资企业抗衡。也许有人会将之归为国内企业工资太低的缘故，但根本上是企业内部没激励机制（发展空间及完善机制比单纯的工资更重要）的问题，除了在物质激励方面受现有资源限制导致中国企业缺乏吸引力外，很重要的一个原因是大多数企业只会用人，而没有培养人。比较中外企业的人力资源管理，一个最大的区别就在于员工的培训投入上。

## 外事管理工作总结篇四

在前期摸底排查和整顿软弱涣散基层党组织工作的基础上，我街道对所管理党员的基本信息进一步进行认真核实，经与本人档案、户籍等有关资料进行比对、印证后，对全街道党员队伍有了一个大致的情况分析，现将调研掌握的党员队伍



情况汇报如下：

## 一、基层党组织党员情况基本情况

我街道共有党组织234个，包括党委11个、党总支10个、党支部213个。街道现有党员5073名，其中正式党员5001名，预备党员72名□20xx年发展党员62名□20xx年发展党员33名□20xx年发展党员39名。共有党员5073名，其中农村生产一线党员2126名，外出务工(个体)540名，企业党员1737名，机关教育部门党员468名，离退休人员党员202名。其中女党员1005人；研究生学历党员有20名，男性9名，女性11名；本专科学历党员1028名，男性党员700名，女性党员328名；中专及以下学历有4024名，男性3358名，女性666名。；流动党员42人，年老体弱不能参加正常组织活动党员116人，无法查找73人。

## 二、党员队伍中存在的主要问题及原因分析

从调查摸底的情况来看，我街道在党组织自身建设和党员队伍建设上还存在着一些问题，主要表现在：

1、农村部分党组织和党员的创造力、凝聚力和战斗力不强。一是党支部经费严重不足，党组织活动开展少，从而削弱了基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，党员的模范带头作用发挥不够的问题也比较突出。二是党员年龄老化，联系群众作用得不到很好地体现。三是能力偏弱，无力起带头作用。四是少部分党员党性观念淡漠，思想退化。

2、党员流动性大，对他们实行有效的教育管理难。流动党员是新形势下党员队伍中出现的一个特殊群体，对其的教育管理是新时期党建工作面临的一个新问题，集中表现为党组织教育管理上的“五难”和流动党员自身面临的“五个矛盾”。“五难”是：去向难掌握、管理难落实、教育难适应、活动难开展、设路难健全。“五个矛盾”是：找组织与找工作的矛盾、党员找组织与组织找党员的矛盾、党员的权利与义务

的矛盾、管理与服务的矛盾、先进性与新环境的矛盾。究其原因：一是由于流动性大，不好管；二是认识不清，不想管；三是模式老化，不会管；四是流动党员思想复杂，不服管。

3、企业党支部开展工作和企业党员的管理存在难度。有的党员生活困难，疲于应付生活的压力，参加组织生活的热情不高；有的党员因工作性质的原因，经常外出，行踪不定；非公有制经济组织中有一部分党员不愿意暴露党员身份，这些都给党员的管理增加了难度。

### 三、针对存在的主要问题提出相应对策

1、大力加强农村基层组织建设。一个地方的农村基层党组织战斗力强不强，工作搞得好与差，关键在班子，尤其是一把手。因此，农村基层组织建设要始终把选好配强支部一班人，特别是选好党支部书记放在首位。坚持“三向培养”，要坚持素质标准，真正选“能人”来当家，选“强者”来执政，特别要从种养大户、复退军人、未就业的大中专毕业生、个体私营业主里的优秀分子中选拔能人进村级班子；要形成制度化的教育培训机制，不断提高村干部的思想政治素质、科技文化素质和驾驭农村工作、解决农村各种矛盾的能力，使村干部在思想、作风、能力上适应农村新形势、新任务的要求，不断提高党组织的影响力，增强党组织的凝聚力。

积极探索推行针对性强、特色鲜明、能有效增强基层组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用的活动载体，不断赋予农村党员管理新的内容和形式，为党员充分发挥作用提供更宽阔的舞台。我街道在选拔后备干部方面今年的重点就是扩大选人视野，拓宽选人渠道。注重从农村致富能手、民营企业负责人、农民专业合作社负责人、转业退伍军人、外出务工经商返乡人员等有志于农村工作的各类优秀人才中选拔村级后备干部，全街道后备干部储备90名。

2、加大党组织的整顿和调整步伐，为党的群众路线教育实践

活动提供组织保障。当前，一要进行农村后进党支部整顿。要以大规模下派干部为契机，配强支部书记，通过优化党组织的工作职能，为保持党员工作积极性提供组织保障。二要加强机关党建工作，结合机构改革做好党组织的调整，使党组织的设路与机构改革相适应，便于党组织结合各自实际有效开展工作；三要加快非公有制经济组织党建和社区党建步伐，通过扩大党组织的覆盖面，来减少党员管理的“空档”，积极探索社区社会化管理及在职党员“双重管理”途径。我街道党工委运用“创新方法，健全机制，同创共建”的管理新方式，在实践中大胆探索、不断创新，取得了较好成效。

3、加强党员的教育管理，提高党员队伍素质。依据调查摸底结果，要分门别类做好党员的教育管理工作。针对流动党员要实行活性管理。各基层支部对所有流动党员建立档案，做到“六个掌握”，即掌握党员基本情况，掌握外出时间，掌握所从事的职业，掌握流入地址，掌握联系办法，掌握党费缴纳情况。同时确定专人联系，支部在流动党员的同一村民小组中指定一名党性强、责任心强的党员与流动党员结成联系对子，定期联系，支部委员对本支部的流动党员实行包干制，每人包干联系几人，从而形成支部—支委—联系人—流动党员的管理链；用好《流动党员证》。

支部在党员外出前，把《流动党员证》发放到具体人手中，并在其外出前向街道党工委汇报，街道党工委在可能的情况下，与流动党员流入地党组织取得联系，共同帮助管理好流动党员。各党委、党支部要求流动党员做到至少每季度交一次党费，每次回家要到支部汇报一次思想，提供有价值的致富信息或招商引资信息。

针对下岗企业党员，以有利其本人参加组织生活，履行党员权利与义务的原则，将其组织关系妥善解决，根据下岗失业党员需求实际，采取介绍就业、提供免费技术培训、减免税收、给予补助等方式予以帮扶。各街直部门党组织要注意不断增强离退休老党员的政治思想素质，并创新教育形式，可

采用报告会、座谈会、学习讨论会、组织生活会等灵活多样的方法对老党员进行思想素质教育。使老党员能继续严格党的组织生活，按照共产党员的标准要求自己，进一步加强组织观念和党性锻炼。

此外，还要严格党内生活制度，疏通“出口”，对长期不发挥作用、不过组织生活、不交纳党费、不受组织约束的党员和违法乱纪、损害党的形象的不合格党员，坚决进行组织处理，纯洁党员队伍。

## 外事管理工作总结篇五

档案管理工作是一项政策性、机密性、专业性较强的工作，各级管理部门要充分认识到该项管理工作的重要性。加强对档案的管理，及时研究解决档案管理中遇到的问题，在人力、物力、财力等方面给予大力支持；同时，档案是信息的重要载体，是主要信息源。管好用好档案，对资源开发起着重要作用。

现代社会建立系统、科学、民主的管理制度，对其生存与发展极为重要。在一个单位中，档案管理无疑是单位协调、有序、高效运行的有效保证。

### 一、档案管理工作存在的问题

1、对档案的重视程度不够。长期以来，相当一部分人员包括部分领导干部对档案工作的认识都存在一些误区，认为档案工作就是抄抄写写、保管的事务性工作，不是单位的主要工作，不能给单位创造经济效益，只要“守好摊”，不丢失，不泄密，能应付外调、查档就行了。轻视档案工作的思想都表明了一些人对档案工作缺乏了解，忽视档案工作已无法适应现在的管理需求。

2、管理力量薄弱，管理水平不高，管理手段落后。大部分人

员没有经过专业的档案知识培训，对档案的重要性、管档要求、档案材料的收集、整理、归档、装订等业务不太了解，档案收集意识淡薄。而且大多数档案人员身兼数职，对档案工作精力投入不足，日常事务往往只是将材料放入档案盒，没有及时整理归档，严重影响了档案管理水平。其次一些归档的材料还不够真实和准确。

3、档案室硬件环境设施不齐全。对档案管理必备的条件解决落实差，个别单位没有专用档案室，有的单位档案多、档案室狭窄、潮湿、“六防”设备不配套，引起档案材料霉变、虫蛀，影响档案的美观整洁及完整。有的管档单位必备的. 切刀、统一的档案夹，都无法购置齐备。

## 二、档案管理工作的对策，提高档案管理人员素质

1、注意加强干部档案工作队伍建设，选择政治上可靠、作风正派、责任心强的共产党员从事档案工作管理工作，注意对他们的教育培养，关心他们工作、生活，充分发挥他们的积极性和创造性。

档案管理的好坏，在很大程度上取决于档案工作人员。作为档案工作人员，要注重自身专业水平的提高，通过自学、参加培训等方式，熟悉档案工作的各个环节和基本要求，努力掌握科学管理的原则和方法，提高工作效率，提高档案质量。积极探索新的管理模式，使档案工作更科学、更实用，为不断进步发展的社会提供有利的资源。

2、健全档案管理制度。建立档案工作制度必须遵循以下要求：第一，规章制度要体现合理性、科学性。建立起来的规章制度必须符合单位特点和档案管理实际，以适应单位档案管理的需要。第二，简明实用。制度必须具有可操作性，其建立应以方便实用、简便易行、可操作性强为目标，以便更好地发挥制度的指导和规范作用。第三，坚持制度约束的双向性。既约束领导又约束职工。领导的行为和形象直接影响着制度

的顺利执行，而职工是单位的主要构成群体，是制度的主要约束对象和执行者。第四，坚持制度执行的严肃性。档案部门既是制定档案规章制度的主管部门，又是规章制度的执行部门。在规章制度的执行过程中，要做到有功必赏、有过必罚，充分体现制度的权威性。

3、改进和完善档案功能。使其记录内容全面、客观、动态。对档案的功能应进行重新定位：一是对档案的原有重要部分应该予以保留；二是档案的内涵要进一步丰富和扩大，以便使所具有的功能更加适合单位对信息的需求，从而更好地为单位服务。

4、采用信息化管理手段。信息化是当今社会发展的一大趋势，它对档案工作提出了新的要求，那就是尽可能地运用当代科技新成果和管理新手段，提高档案工作的效率和水平，以尽快实现档案信息化管理。目前，国外档案管理很多已使用计算机，就是在国内，使用计算机辅助管理档案的也越来越多。实现人事档案计算机辅助管理势在必行。

5、做好档案管理工作，强化服务意识，提高服务水平是很有必要的。档案管理人员要树立“工作就是服务”的观念。以“增强服务意识”和“主动服务”作为工作的出发点和归宿。要明确服务方向，端正服务态度，树立创新意识，提高服务质量。服务的好坏是衡量档案工作者职业道德标准的重要尺度，发挥好档案信息资源的作用，使其充分地为社会现代化建设服务，是我们档案工作者义不容辞的责任。

总之，在新的历史条件下档案工作必须要紧紧联系时代发展要求，要从观念上更新采取有效措施，积极探索档案现代管理模式，促进社会主义和谐社会建设。

参考文献：

[1]李多；市场经济下的信用档案及其管理和利用[d]；安徽大

学；

乐利珍. 浅谈事业单位档案管理的现状及对策[j]. 科技风, 2008(24)

## 外事管理工作总结篇六

在企业中应用管理会计的内容十分重要，但是中间还是会存在一些问题。下面是小编为你整理的管理会计在企业应用中的问题，希望对你有帮助！

### (一) 领导缺乏注重度

尽管管理会计在我国已引进有三十余年，但目前从众多企业现状来看，其企业领导对于管理会计的重要价值并没有完全领会，严重缺乏注重度，从而诱导其难以在企业中得到科学运用。而这样一来，企业的相关决策人员必然会对相关的管理会计知识缺乏了解，那么这也使得企业财务部要想有效使用管理会计也难以获得企业管理层的积极配合，从而诱导财务人员也只是过于表面重视管理会计，进而难以展现其在企业管理中的决策、计划、预测等相关职能。

### (二) 会计人员素养不高

因管理会计是属于独立的学科之一，外加引入中国时间并不长，而我国有众多企业的相关会计人员对其还是非常陌生的，根本没有掌握相关的专业知识。而面于这些常规的会计工作者，管理会计被划分为综合管理类，因此，其除了掌握更为稳固的财务管理知识以外，还得更了解相关会计基础知识，站在企业的效益角度方面去对与企业有关的财务管理问题进行细致分析，做到熟悉企业财务原则，了解企业外部经营状况，从而更好地为企业的发展决策提供有力的证据。但恰好这些都是当下常规会计人员所需要弥补的。

## (一) 提升企业领导对管理会计的重视

第一，企业领导必须要对内部的管理会计工作给予高度的注重，从而使得让企业管理层能够全方位对管理会计的重要性有一个充分的了解，对其后期再企业管理过程中使用管理会计的主动性起到一个激励的效果。第二，在企业中对管理会计的相关观念给予大力度推广，积极构建独立的管理会计部，进而来实现企业内部的管理水准的提升。因为管理会计是属于企业管理工作范畴内的重心，能为企业的评析、规划等一系列工作给予有效的帮助，进而为企业的财务信息给予科学有效的整理归纳、评估预测。第三，企业要加大力度培养相关管理会计专业人才，提升其整体专业素质，使得他们能够牢固地将一些与管理会计有关的理论知识融入到大脑里，从而能够灵活科学地将专业知识应用到日常的企业管理中，实现企业的快速发展。

## (二) 加强企业对管理会计运用的技术配合

随现代社会的科学技术推进，使得企业对管理会计的运用也依然需要计算机等相关现代信息技术的配合与支持，特别是管理会计其涵盖了众多财务数据、信息，而如果不借助计算机等相关技术的使用，那单纯依靠人工分析那必然会存在一些失误，进而降低财务信息的准确度、真实性。所以，企业必须要提升构建企业财务数据的信息化技术度，进而为管理会计工作的有效性给予高效的技术配合。

## (三) 增强对管理会计理论制度的分析

任何一个企业，如果没有构建一套健全的管理会计理论制度，那么是很难对企业管理会计的科学有效使用合理引导的。因此，第一，企业可以按照注册会计师协会的方式进行参考，只对具备管理会计相关资格证书的人员给予聘请，从而来对管理会计证书的威望性进行提升，进一步让社会各个阶层的人都能够明白对管理会计进行熟悉的重要意义，落实管理会



计制度的健全。第二，努力处理、财务管理、成本管理和管理会计等相关学科之间的混叉问题，显示出管理会计在企业管理应用中所展现的积极效果。因为这些都是属于企业管理的下支，知识工作重点不一样，管理会计更侧重于活动经营，而财务更重视于资本方面的经营，这两者差距大，所以企业必须要投入一定的精力和时间对其更深层次的探讨和分析，进一步能够全方位地对企业管理会计理论制度进行科学合理的构建。

#### (四)对市场主义经济体制进行健全

现阶段，我国还处在社会主义发展初期，大部分法律法规的颁布与实施，在全球进程快速的条件下，其很多缺陷也逐渐突显出来，与一些发达国家进行比较依旧还有很长一段距离。而这些法律条文的不足，就在某种程度上直接对我国企业管理会计的高效使用产生了限制。所以，我国必须要针对有关法律制度进行快速健全，进而为企业使用管理会计给予一个公正融洽的竞争环境，落实企业使用管理会计不再受到法律影响。

管理会计作为一门学科，具有很强的应用性，虽然管理会计在我国被认识和应用的时间不长，但是早在二十世纪二十年代在美国就诞生了管理会计这门学科，管理会计作为一门产生于实践中的学科，在现实企业的管理中应用性很强，管理会计顾名思义主要分为会计和管理两部分，注重的作用是通过会计这一活动，在通盘考虑公司整体发展的基础上，对于公司的财务从而影响甚至决定着公司未来的发展方向。管理会计作为一门交叉学科，其中的内容庞杂，应用到了多种领域的内容，所涉及的内容使用了运筹学、统计学甚至是计算机应用与管理等方方面面的内容。管理会计的内容不仅仅涉及到财务方面的内容，其实管理会计是围绕公司的财务资金，对于公司的业务进行管理、预测、评估和考核等，所以管理会计影响到公司的内部管理和外部发展。管理会计的具体工作主要有以下几个方面，一是对于公司的相关财务信息进行

收集和整理，运用统计学、运筹学等方面的内容进行对这些信息进行分析，从而帮助企业决定资金的投入，这一方面主要是对企业进行短期的影响，但是也不可避免的影响到企业未来的发展。二是对于公司的资金的使用进行预算，并且根据公司的发展方向对于这些资金的使用进行计划和决策，以便于能够帮助企业进行资金方面的目标管理，并且因为资金的使用涉及到多个部门，因此管理会计还要做好和各个部门的协调工作，来帮助企业把财务目标以及经营管理目标进一步的细分，能够帮助企业最终实现整体的大目标。三是帮助企业对于成本进行管控，企业不仅要学会投资，要在经营中赚取利润，企业仅仅有丰厚的利润回报是不够的，还要能够对于企业的成本进行有效的管控，企业只有很好的管控了成本，才能开源节流，不断拓展企业的疆土，将企业做大做强。

## 外事管理工作总结篇七

乡镇卫生院作为县、乡、村三级医疗网络中枢，与县级医疗单位和村卫生室上下关联、有效配合，形成县、乡、村三级医疗网。随着人民生活水平的提高，乡镇卫生院的服务水平与人民迫切希望就医环境改善的矛盾突出。根本上说，这种矛盾突出与乡镇卫生院人事管理工作存在缺陷有很大关系，因此乡镇卫生院传统的人事管理面临巨大挑战。

### 一、乡镇卫生院人事管理工作中的突出问题

#### 1. 乡镇卫生院人事管理工作重视程度不够

科学技术日新月异，各行各业都打响了人才争夺战，人才是第一生产力在当下社会体现的淋漓尽致。每年都举行的国考、省考、市考、县考、村官、事业单位招聘等各种官方组织的权威考试为国家、省、市、县、乡、村输入大良高素质、高学历的合格人才。相比之下，乡镇卫生院招聘时间间隔长，人才断档情况明显，高学历、高素质卫生专业技术人才输入

不足。乡镇卫生院基本上没有配备专门人事管理人员，简单的把人事管理工作看成员工考勤、保险管理、工资管理及岗位调整，没有把人事管理工作放到战略高度来抓。

## 2. 乡镇卫生院人事管理制度落后

乡镇卫生院目前仍沿用多年前人事管理制度，编制不足，空岗不能及时补充，人事管理只能等、靠，缺乏卫生院自主性。不能满足乡镇卫生院关于疾病控制、卫生安全监督、妇幼保健和健康教育、健康促进等多项基础医疗卫生工作的要求，岗位通常是一人多岗，顾此失彼。目前乡镇卫生院薪酬制度不灵活，工作绩效评价流于形式，缺乏激励机制。一部分人仍然固守“大锅饭、铁饭碗”思想，不愿改革。人才优惠政策迫于各种原因落实难。比如从起，国家发改委、卫生及省委、教育部、财政司、人力资源社会保障部5部委联合推出了农村订单定向医学生免费培养项目，定向生毕业后绝大多数能按时报到，但相关待遇及编制问题成为他们能否长久扎根服务基层的关键因素。相对基层来说，农村订单定向医学生是高学历、高素质的新鲜血液，只有落实优惠政策，才能把真正高学历、高素质的优秀人才留在基层，服务基层。

## 3. 乡镇卫生院职工自我效能感差、离职率高

乡镇卫生院工作重点在为基层百姓提供预防、保健、医疗、康复、健康教育、计划生育技术等“六位一体”的公共卫生服务和基本医疗服务。基础保健、健康体检、健康教育等是主要工作。基本药物统一采购，部分乡镇卫生院缺医少药，小病在基层诊治康复的愿望实现起来不容乐观。种种原因导致原来乡镇卫生院重要岗位上的业务能手，为了实现个人价值增强自我效能而离开，并加入到向医疗环境更优越的上级医院流动。乡镇卫生院离职率居高不下，年老的基层医务工作者力不从心，缺乏干劲。基层卫生院专业技术人员总数不足，结构不合理。

## 二、改善乡镇卫生院人事管理工作的几点建议

### 1. 各级主管部门加大对乡镇卫生院人事管理工作的重视

从卫生院本身来说，配备专门人事管理人员，不能某一职工身兼数职导致无暇顾及人事工作。各级主管部门要高度重视乡镇卫生院人事管理工作，要把乡镇卫生院人事管理工作放在基层医疗卫生健康事业发展的战略高度。每年向社会上公开招聘具有卫生专业技术资格的人员，建立健全人才招聘机制。要珍惜人才，爱护人才，吸引大学本科及以上毕业生到乡镇卫生院工作。创造良好条件，使高学历医疗卫生专业人才“下得去，留得住，用得上”。特别是国家免费培养的订单定向生，落实优惠政策，使他们真正能留在基层，而不是迫于协议合同而完成服务期。

### 2. 改善乡镇卫生院原有的'人事管理制度

推进乡镇卫生院原有人事制度改革。实施人员编制动态管理，作为乡镇卫生院人事工作管理专员定期向上级主管部门报告乡镇卫生院人事情况，为能够及时补充关键岗位的人才空缺提供依据。建立科学有效的薪酬体系，多干多得，激发乡镇卫生院人才工作积极性。完善进修制度，乡镇卫生院管理人员要定期派出业务骨干去同业先进单位进修学习，同时在进修人员工资及生活补助方面给予支持。真正把人才的开发和激励培养放在重要位置。

### 3. 提升乡镇卫生院职工自我效能感

只有提升乡镇卫生院职工自我效能感，才能激发乡镇卫生院医疗工作者的工作热情，在医疗工作中充分发挥主观能动性。乡镇卫生院要在保证完成基层百姓预防、保健、康复等工作的工作同时，逐步提高医疗水平。完善基本药物采购管理，根据需求充实乡镇卫生院药物采购品种，改变缺医少药局面，让小病在基层诊治康复的愿望落到实处。将乡镇卫生院专业

技术人员晋升与业务能力挂钩，让真正的业务能手的工作付出与待遇水平相匹配。从各方面提升乡镇卫生院职工的自我效能感，有效减少乡镇卫生院卫生专业技术人才流失、保证乡镇卫生院人事管理工作的稳定。综上，乡镇卫生院绝对是基层医疗网不可或缺的重要一环。乡镇卫生院人事管理工作关系着基层卫生事业的长久发展。基层医疗事业的发展是关系亿万百姓的利国利民事业。建立完善的乡镇卫生院人事管理制度是卫生院及各级主管部门必须长期坚持的战略目标，不能一蹴而就，必须各有关部门相互配合，扎实推进。

## 参考文献

[1]孙继根. 乡镇卫生院人力资源管理的现状、问题及对策[j]. 医药卫生, (4) .

## 外事管理工作总结篇八

一个企业要想取得良性的发展，企业的计划管理很重要，其既可以为企业指明发展的方向，同时也激发了企业奋进的决心。但是就目前而言我国企业管理在企业未来的规划方面还存在着明显的欠缺，局限了我国企业的发展。具体包括以下几个方面：

任何企业要想在激烈的市场竞争中不被同行业所淘汰，保持不败的地位，就要积极努力的促进企业的发展，通过不断的发展增强自己的内在实力，提高自己的竞争力。而要想搞好企业的发展，明确发展方向是关键。但是在我国大部分企业中很少有企业在企业管理过程中对企业的发展方向有所考虑，一般企业都选择走一步看一步的发展策略。这严重影响了企业的发展，导致一些企业错过商机，走进发展的死胡同中。同时由于缺乏明确的发展方向，也致使企业的员工对企业的未来充满迷惘，降低了工作的动力，影响了工作质量。

一个好的企业管理人员，应针对企业的实际情况及企业未来

的发展方向，制度出科学，合理的发展战略，针对企业可能出现的问题给予提前预测，制定解决方案，保障企业的顺利发展。这在一些外国企业中被广泛应用，但却极少出现在我国的企业中。我国企业管理在企业的发展过程中，缺乏战略化的部署，对于企业的发展没有详实的安排，导致企业发展毫无章法，极易偏离轨道，影响造成企业发展的停滞。

我国企业一直在企业管理方面存在问题，而究其根源主要就是我国企业对企业管理不够重视，忽视了企业管理在企业中的重要性，造成我国企业管理的滞后。具体来说包括以下几个方面：

企业管理在西方国家备受推崇，是一个企业发展的灵魂。但是在我国由于受历史因素的影响，我国企业起步较晚，对企业管理知识缺乏有效的认识，造成企业内部重工作轻管理的现象。而实际上管理与工作存在着密不可分的关系，缺乏有效的管理，企业工作也很难顺利的进行。

由于企业对管理缺乏重视，一直以来在我国企业内部都没有形成一个健全高效的管理机制，这直接造成了我国企业内部的管理困难。因此这些没有形成健全管理体制的企业在应对突发事件时经常出现无所适从的局面，无法及时有效的。解决突发问题，造成企业不必要的损失。

企业管理是一门综合的艺术，在企业的管理过程中涵盖了多方面的内容。而文化就是其中最重要的一个。目前在我国企业管理中企业文化还没有得到普遍的推广，具体来说包含以下几个方面：

在企业中树立企业文化其主要的目的就是用文化管理企业，用文化引导员工。而在我国大部分的企业中由于受到传统思想的影响其往往对企业文化不够重视，忽视了企业中企业文化的建设。在这种情况下企业与员工之间仅靠雇佣关系进行联系，缺乏强有力的纽带，导致企业中员工离心离德，缺乏

向心力，员工与企业之间经不起考验，一旦有危机出现，员工极有可能弃企业于不顾。

就目前而言我国大多数企业在企业内部没有形成核心精神，员工在工作中无法感知企业的价值追求，和企业的精神风貌，导致员工对企业感情的缺失，无法激起员工对企业的认可，使员工缺乏前进的动力，在一定程度上阻碍了员工工作能力的提升。

要想做好企业管理工作，人才是关键。我国企业由于长久对企业管理的忽视，导致社会上对管理人才的需求一直不高，而这就造成了我国目前人才市场管理人员严重匮乏的现象。而这导致的直接后果包括了以下几个方面：

目前我国企业内部的管理人员多半缺乏专业性，其在管理过程中很难将企业内部的各项工作进行有效的安排，更谈不上为企业进行长远的规划。造成这种现象的原因多是企业在管理人才的任用上从基层工作人员中进行选拔，这些人员多半工作经验丰富但缺乏管理方面的知识，在管理的过程中缺乏理论知识作为支撑，阻碍了企业管理工作的展开。

人才选拔问题一直是我国企业的通病。我国企业在人才的选拔方面，一直沿袭着传统的招录方式，用学历定门栏，在招录过程中注重学历轻视实践能力的考察，导致一些优秀的人才，受到学历的限制没有机会发挥个人所长，而一些能力不足的人员进入企业管理层又难以将管理工作落实到实处，严重阻碍了企业的管理工作。

企业决策出现专断化在我国企业中一直存在，这种专断化包括两个方面一方面是“一言堂式”的专断化，既企业的管理决策全由一人进行。另一方面则是单纯依赖经验的专断化，既在企业的管理过程中仅凭经验办事，忽视了管理的科学性。这两方面都不利于我国企业管理工作的进行，局限了我国企业的发展。而造成这种现象的原因具体来说有以下几个方面：

家族企业在我国企业中占有着重要的份额，是我国企业中的重要组成部分。由于家族式企业一般都是由家庭成员共同创立，在家族企业的管理过程中，严重缺乏现代的管理理念。因此家族企业中的主要负责人都是家族内部成员，而家族企业的领导人一般都是在家族中地位较高备受尊重的人，这样的人在家族企业的管理过程中，常常对家族企业中的事物进行“一言堂式”的管理。由于这种管理方式个人色彩鲜明，缺乏群策群力，常常导致决策的失败，为企业造成损失。

在我国企业管理中，存在着一股不良的风气，那就是在企业的管理过程中，经验主义盛行。一些来自基层，或是工作经验丰富的企业管理人员在企业的管理过程中，严重忽视管理知识的重要性，单凭个人经验进行企业的管理，导致企业管理水平下降，缺乏科学性。