

最新工作计划制度建设团队建设(精选5篇)

计划是人们在面对各种挑战和任务时，为了更好地组织和管理自己的时间、资源和能力而制定的一种指导性工具。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

工作计划制度建设团队建设篇一

第一条、为加快公共财政体系建设，全面落实科学发展观，切实提高财政部门依法理财、科学理财、民主理财的能力和水平，根据《会计法》、《预算法》、《财政部门全面推进依法行政依法理财实施意见》等法律、法规和规章，按照“规范、安全、高效”的要求，结合我市财政管理的特点，特制定本规范。

第二条、财政内部控制制度是指为了提高财政管理工作的质量和效率，减少和消除财政管理风险，保护财政资金的安全、完整和规范运行，确保有关法律法规和规章制度的贯彻执行等而制定和实施的一系列控制方法、措施和程序。是以风险管理为导向，由业务部门内部控制、业务部门之间关联控制、考核监督部门专职控制三个方面相互作用的内部管理机制。

第三条、本规范适用于张家港市财政局内部各项业务管理活动。

第四条、各镇财政部门可以根据国家有关法律法规和本规范，制定本部门的内部控制规定。

第五条、局长对财政内部控制制度的建立健全及有效实施负责。

第二章、目标和原则

第六条、建立财政内部控制制度的目标是通过修订、整合和优化现有的管理制度和办法，进一步明确工作责任，规范工作程序，形成岗位职责明确、纵向直接控制、横向互相牵制、内部循环约束、运转高效顺畅、监督制衡有力的运行机制，防范和化解财政风险，改进和提高工作质量、工作效率和服务水平，促进财政管理的规范化和科学化。

第七条、财政内部控制制度应当符合国家财经法律法规和规章制度，符合单位财政业务管理的实际情况。

第八条、财政内部控制制度应当约束财政部门内部的所有人员，任何个人都不得拥有超越内部控制制度的权力。

第九条、财政内部控制制度应当涵盖财政内部涉及财政管理的各项业务及相关岗位，并针对业务处理过程中的关键控制点，落实到决策、执行、监督、反馈等各个环节。

第十条、财政内部控制制度应当保证财政内部机构、岗位的合理设置及其职责权限的合理划分，坚持不相容职务相互分离，确保不同机构和岗位之间权责分明、相互制约、相互监督。

第十一条、财政内部控制制度应当遵循成本效益原则，以合理的控制成本达到最佳的控制效果。

第十二条、财政内部控制制度应当综合考虑相关的控制环境、风险识别和评估、控制活动和措施、信息沟通和反馈、监督和评价等因素。

（一）控制环境：主要包括财政部门的管理职能定位、组织结构、决策程序和激励机制；领导班子的权责分配、管理理念、管理知识、管理经验和领导风格；全体工作人员的业务

素质、诚信理念和道德价值观念。

（二）风险评估：在确立管理目标的基础上，分析和识别管理活动中存在风险的可能性，并正确评估风险结果。

（三）控制活动：为了实现管理目标，确保领导决策的有效执行，而采取的批准、授权、查证、稽核等一系列削弱和化解管理风险的控制措施。

（四）信息与沟通：相关的信息以一种能使人们行使各自职能的形式和时限被识别和掌握，通过对各类信息的记录、汇总、分析和处理，实现领导层和相关业务部门之间广泛有效的传递与交流。

（五）监督与评价：对控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通的有效性持续地进行检查、评价，及时发现内部控制设计和运行的缺陷，并采取必要措施加以改进和完善。

第十三条、财政内部控制制度应当随着外部环境的变化、财政管理职能的调整和管理要求的提高，不断地加以修订和完善。

第三章、基本内容

第十四条、财政内部控制制度主要包括一般预算收入管理、政府非税收入管理、综合财政预算管理（含预算指标管理、预算执行调整）、财政资金拨付、政府投资项目管理、行政事业单位国有资产管理、财政专项资金管理、财政票据管理、会计管理、政府采购管理、财政监督管理等内容。

第十五条、应当加强一般预算收入和政府非税收入的管理，对收入征管、入库、分析、考核等环节进行有效控制，确保完成市人代会下达的财政收入目标任务。

第十六条、应当明确综合财政预算编制原则，细化预算收支项目，建立预算支出标准，规范预算编制、审定、下达程序，加强预算编制、执行、分析、考核等环节的管理，及时分析、控制、调整预算差异，并采取措施，强化预算约束，确保预算的有效执行。

要建立预算执行调整和预算指标管理的审批制度，规范预算指标调整和下达程序，严格控制财政风险，切实提高财政综合保障能力。

第十七条、应当建立严格的资金拨付授权批准制度，明确授权批准方式、权限、程序、责任和 Related 控制措施，严格规定支付审核、支付办理、财务核算岗位人员的职责范围和工作要求，加强印章的管理，确保财政资金安全、规范运行。

第十八条、应当建立岗位分工与授权批准相制衡，以项目决策控制、概预算控制、项目变更控制、价款支付控制、竣工决算控制和监督检查等一系列控制办法的政府投资项目管理制

第十九条、应当正确区分国有资产权属，明晰产权关系，实施产权管理，建立国有资产产权登记、统计记录、资产评估、资产处置等一系列控制措施，保障国有资产的安全和完整，推动资产的合理配置和节约、有效使用。

第二十条、应当建立专项资金管理制度，加强财政专项资金预算的编制、审核工作，采取适当措施，确保资金分配的“公开、公平、公正”，加强专项资金使用的检查监督，不断提高专项资金使用效益。

第二十一条、应当建立财政票据管理制度，加强行政事业单位票据的申印、购领、发放、使用、核销、销毁等方面的管理，严肃查处违反财政票据管理规定的行为。

第二十二条、应当加强会计从业资格管理，规范会计管理行为，提高会计信息质量，严肃查处扰乱社会经济秩序，损害国家和社会公众利益的行为。

第二十三条、应当认真履行《政府采购法》赋予的职责，加强政府采购管理，规范政府采购行为，提高政府采购资金使用效益，维护国家利益和社会公众利益，保护政府采购当事人的合法权益。

第二十四条、应当建立财政监督检查机制，强化财政监督职能，规范财政监督行为，提高财政监督管理的质量和效能。

第四章、基本方法

第二十五条、财政内部控制的基本方法主要包括：不相容职务相互分离控制、集体决策控制、授权批准控制、会计核算控制、管理风险控制、内部报告控制、电子信息技术控制等。

第二十六条、不相容职务相分离控制要求按照不相容职务相分离的原则，合理设置工作机构和工作岗位，明确岗位职责权限，使财政内部各项管理业务活动，都经过具有互相制约关系的两个或两个以上的控制环节才能完成，形成相互制衡机制。

不相容职务主要包括：授权批准、执行业务、会计记录、财产保管、审核监督等职务。

第二十七条、集体决策控制要求涉及重大财政政策、重大财政收支预算调整、重大财政改革措施等方面的财政核心业务，应当报局党组或局长办公会议讨论，实行民主商议、集体决策。

第二十八条、授权批准控制要求明确规定涉及管理业务的授权批准的范围、权限、程序、责任等内容，各级工作人员必

须在授权范围内行使职权、办理业务和承担责任。

第二十九条、会计核算控制要求会计核算人员依据《会计法》和国家统一的会计制度，明确会计凭证、会计账簿和财务会计报告的处理程序，建立和完善会计档案保管和会计工作交接办法，实行会计人员岗位责任制，充分发挥会计的监督职能。

第三十条、管理风险控制要求全员树立风险意识，针对各个风险控制点，建立有效的风险管理机制，通过风险预警、识别、评估、分析、报告等措施，全面防范和控制业务活动中存在的管理风险。

第三十一条、内部报告控制要求建立和完善内部报告制度，全面反映财政资金运行情况，及时提供资金活动的重要信息，增强内部管理的时效性和针对性。

工作计划制度建设团队建设篇二

一、企业文化：

经营理念：

目标：

愿望：

发展方向：

核心价值：

使命：

文化理念：

企业精神：

二、团队建设宗旨：

一个员工都能在安排工作及任务之后，能够高效的执行。高效的销售团队的基本特点是严谨，团队应把严谨视作团队的灵魂，团队的严谨体现在工作态度和行为上，使工作的每一步都能以严谨的态度去做。

三、团队定位与总体目标：

并且有与之相对的绩效体系，以监督目标的过程执行。

团队任务需与上层领导沟通：

四、团队文化建设规划：

1. 建立团队文化的要素：

认同：对员工的工作行为，工作状态，以及工作成果的认同。

赞美：善于赞美员工。

晋升机制：给有能力，并且能够达到晋升指标的员工晋升。

激励：目标完成时给予奖金以及其他奖励。

团队意识：培养员工的团结意识，大局观。以团队，公司利益为重。

2. 建立共同的目标观念：

每个团队的成员必须相信，当公司能够长远发展时，员工才能得到很好的职业发展

3. 建立严谨的工作制度：

制定团队具体到每天的日常工作安排，并严格按照其执行。

完善团队工作纪律，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

明确团队的失误惩罚及责任认定体制，谁犯错谁负责。

明确团队的各个层级的职责，确定每人做自己的工作，不越权工作。

五、团队建设规划：

团队的构成(组建)：

一个团队的潜力和能力是由团队的人员决定，团队人员的素质基本决定了这个团的

1. 选择复合型人才：

2. 招聘过程结构化：

要想提高招聘效率，就应该建立一套招聘程序。确定销售团队各个成员的职责，对应各职能

3. 团队的问题解决能力和执行力：

具体的实施措施：

1. 新员工培训：

培训内容包括行业特征、产品知识、专业能力。培训课程如下：

互联网及b2b基础知识，中供产品知识，销售技巧

2. 形象礼仪培训与培养：

公司人员要衣着得体，举止文雅，语言柔和，性格阳光。

在公司制度上应规定员工工作日的衣着形象等要求。

3. 客户开拓方式方法的培训和培养：

4. 电话销售技巧，面谈技巧，逼单等销售技巧的培训和培养。

5. 售后服务意识的培训和培养。

团队的日常管理：

对团队要实行量化的管理：

团队的管理要人性化：

制定完善的工作规章制度并严格监督执行，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

团队的绩效考核和激励机制(暂未定)

工作计划制度建设团队建设篇三

在如今社会的发展进程中，竞争日益显著，不想被“狼”吃掉，就要学会与狼共舞。要与狼共舞，先要学会变成狼。在变成狼的过程中，我们首先要学习狼的精神。 一：狼的文化就是一种团队精神，一种创新精神和顽强拼搏精神，是一种在有限环境和资源条件下求生存和求发展的手段，是一种主动奉行优胜劣汰的危机意识！

1、 发扬“狼贪精神”对工作和事业孜孜不倦地追求。

2、 发扬“狼残精神”对事业中的困难，毫不留情地攻克。

- 3、 发扬“狼野精神”突发野劲，在事业的道路上奋力拼搏。
- 4、 发扬“狼暴精神”在追求事业成功的过程中，对一切困难决不妥协，努力克服。
- 5、 发扬“狼性目标精神”在事业确定目标后，锲而不舍，不达目的决不罢休。
- 6、 发扬“狼纪精神”加强组织纪律性，为事业的成功奠定基础。
- 7、 发扬“狼智精神”把智慧策略充分运用到事业上，而不是用在旁门左道上。
- 8、 发扬“狼性自我献身精神”对困难要勇于克服，对团队敢舍自身利益，对事业要无私奉献。
- 9、 发扬“狼性团队精神”互助合作，配合协调，团结一致，夺取事业胜利。

二：团队是员工和管理层共同组建的一个整体。合理利用每一个成员的特长和技能协同工作，解决问题达到共同的目标。

- 1、 团队成员都有着一个共同的团队目标，都朝着这个目标努力，做出自己最大的贡献。
- 2、 团队成员中大家相互依赖，相互协助，相互学习，共同探讨。不懂的东西大家面对面交流，集思广益。争取做到更好。
- 3、 团队成员要具有团队意识，归属感，感情上的认同感。我们是一个团队，也是一个家庭。我们是团队中的一员，就要为团队的荣誉感到自豪。强烈地感觉到自己是团队的一员，才会真正快乐地投身于团队的工作之中，体会到工作对于人

生价值的重要性。

4、 团队成员的工作责任心。为成功完成团队目标保持高度热情付出额外的努力。自愿做一些本不属于自己职责内的工作。帮助其他成员达成目标。自觉遵守团队的规则。支持和维护团队的目标。

三：建立一个高效率的团队，我们要有的目标。团队成员间相互依赖信息交流畅通的团队氛围。

1、 高度的忠诚。团队成员对自己团对有认同感。自己是团队中不可缺少一分子当作是自我重要的一部分。

2、 有效沟通。团队通过畅通的渠道交流信息，包括各种交流和沟通工具。定期举行团队内部成员无间隙的沟通交流。

3、 有效的培训。在团队成员在业务能力或者专业知识上遇到瓶颈。组织相对应的培训，针对性的帮组。帮组团队成员共同完成团队目标。

4、 团队分享。在每周一团队早会的时候公开表扬上周有突出成绩和积极学习表现的。对团队中优秀成员安排分享时间。传播成功经验。

工作计划制度建设团队建设篇四

随着社会的进步和经济的发展,国家越来越重视建设创新型社会,越来越重视国家科研能力的提升,而作为主要创新平台和科研基地的高等院校在很大程度上决定了我们国家的创新水平、甚至是综合实力。而一个高校的科研水平和能力在很大程度上则要受到高校科研团队的影响,因此不少高校纷纷组建了自己的科研团队,很多优秀的科研团队更是取得了一系列重大的成果,为我国经济的发展和社会的进步做出来贡献。但从总体上来说,我国高校科研团队的建设还存在着一系列的问题,

科研团队的绩效还不令人满意,如何充分发挥团队所有成员的作用,促进高校科研团队的快速发展已逐渐成为科研团队建设的重中之重。

1 高校科研团队的定义

“团队”理论是在20世纪70年代日本的“质量管理小组”管理风行后才逐步建立起来的,而关于“团队”的内涵不同的学者有不同的理解。乔恩·r·卡曾巴赫把团队定义为有互补技能、愿意为了共同目标而相互协作的个体所组成的正式群体。v·罗宾斯认为,团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体。

高校科研团队也是一种进行科学研究的团队,它是指在高等学校中由有着共同的愿景、技能互补、围绕着共同的科研目标和任务并且拥有团队精神的相互协作的科研人员组成的从事科学研究的群体。一般来说,科研团队的组建是学校为了培育和发展科学研究领域的新兴学科、交叉学科,吸引人才、凝聚人才,以培养高校科技队伍的创新能力和培养科研工作的核心竞争能力为最终目的的。

2 高校科研团队的特点

以重点实验室为依托

一般来说,高校科研团队都是以重点实验室或者研究中心为依托的,例如湖南大学的汽车整车技术研究团队就是以汽车车身先进设计制造国家重点实验室为依托的。

研究方向多为基础和应用基础研究

由于受到自身科研基础和科研条件的限制,我国高校的科研团队主要集中在生物、化学、物理等基础和应用基础领域。

高校科研团队成员之间比较熟悉

我国高校的科研团队一般是由本校内的科研人员组成的,他们或者本来就属于同一个领域并且已经使用共同的研究方法,或者彼此之间早已比较熟悉,因而能使高校科研团队尽快地对科研目标或共同方法等达成共识,使科研团队缩短成员之间的磨合期,从而能迅速地出成果、创佳绩。

高校科研团队以优秀中青年科学家为学术带头人和骨干

一般来说高校科研团队都是以国内优秀的中青年科学家为带头人或者骨干,并且有3-5名核心成员,他们有着合理的专业结构和年龄结构,使得科研团队成员间能够优势互补,更好地完成科研任务。

3高校科研团队绩效管理

一个好的绩效管理体系对于提升高校科研团队的绩效水平和科研能力至关重要,也是团队健康良好运行必不可少的部分。建立高校科研团队的绩效管理体系,其目的是通过对科研团队进行绩效指导、考核、奖励和发展等一系列的活动来提高团队的绩效管理水平和,从而提高高校科研团队的科研能力和水平。一个完整的绩效管理体系包括:设定绩效目标、制定绩效计划、记录团队成员的绩效表现、绩效考评、绩效考核结果的反馈及合理运用等内容,可以简单地表述为绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈四个部分。

绩效计划

绩效计划就是设定科研团队的目标和工作计划,通过目标设计来界定科研绩效,对于高校科研团队来说的话绩效计划的设计可以是一个全员参与和讨论的过程,通过这一过程可以将每一个科研人员的个人目标和科研团队的总体目标结合起来。这其中最重要的是要明确科研团队的总体目标,并把科研团队的

目标进行分解,分解到每一个团队成员的实际工作和研究中,并由全体科研团队成员进行相互的敦促。

绩效计划的实施

高校科研团队在制定绩效计划以后,接下来最重要的是要对绩效计划进行实施,科研团队的绩效计划其实质就是科研计划,如何制定和实施科研计划这是对高校科研团队进行绩效管理的基础,高校科研团队可以根据团队的实际情况,承担的各类资助项目等进行设计,在实际的实施过程中科研计划也应该是一个动态的系统,它应该随着科研工作的开展要进行不断的调整和变更,以使绩效计划能够趋于完善。

绩效考核

(1)明确考核主体和客体。在这里最容易出现的问题是在对高校科研团队进行考核时,仅仅是对团队中的单个成员进行考核而忽视了团队总体层面的考核,或者仅仅重视团队的绩效而忽视团队成员中成员间的差别。因此高校科研团队在进行绩效考核的时候一方面要考虑科研团队的整体绩效,又要考虑作为个体的团队成员的绩效。

(2)明确高校科研团队绩效考核的依据。要明确科研团队绩效考核的依据最重要的就是要制定科研团队绩效考核指标体系,指标体系要力求全面、量化、操作性强。笔者在阅读相关文献和实际工作高校科技工作中发现,要对高校科研团队的绩效进行考核,其中有五大重要指标必须进行考核,它们分别是:队伍建设、科研项目、科研成果、制度建设和平台建设五个方面。高校科研团队可以从这五个方面来设计相应的考核指标来对科研团队和个人进行绩效考核。

(4)确定高校科研团队绩效考核时间。一般来说,对于高校科研团队进行考核应该以科研团队的科研项目周期为基础,根据科研团队的科研项目周期来确定考核时间,也就是每完成一个

科研阶段进行一次考核。当然在这其中,也可以进行月度或者季度考核,记录科研团队和团队成员进行考核的所有信息,在过程中进行全程的监控与考核,从而提高科研效率。

绩效反馈

绩效考核完成以后并不代表绩效管理的终结,它还必须对团队成员绩效情况、考核结果反馈给科研团队成员,使得被考核者认识自己的不足和需要加强与改进的地方,并重新制定自己的发展与科研规划,从而提高团队成员的科研效率。

一般来说绩效反馈有助于被考核者提高工作技能和改进工作绩效,也有助于有针对性地制定绩效改进计划。完成对绩效考核结果的反馈以后,绩效管理工作也还需要继续,因为这个时候绩效管理并没有对绩效考核结果进行运用,考核好的成员与考核不好的成员如果最后的结果都是一样的话,那么整个绩效考核都是失败的,因此这个时候还有一个最重要的工作是对绩效考核结果进行合理应用。

一方面要根据绩效考核的结果制定合理的奖惩方案,使得绩效考核的结果能够得到强化的作用,奖励考核成绩好的团队成员,处罚考核成绩差的成员;另一方面要根据考核的结果重新制定科研团队成员的发展计划和科研计划,甚至可以重新考虑科研团队成员的人选。

总之,高校科研团队对于提升高校的科研能力和综合实力意义重大,但是高校科研团队由于其本身所具有的特殊性,我们在高校科研团队进行绩效管理时不能全盘的运用与企业中对工作团队进行绩效管理的办法,在对高校科研团队进行绩效管理时应该更加注重团队所有成员的参与,注重设计出科学合理的科研团队绩效考核指标体系。

参考文献

[1] 尚水利. 团队精神[m].北京:时事出版社, 2001.

[2] 尼基·海斯. 成功的团队管理[m].北京:清华大学出版社, 2002.

[3] 陈春花, 杨映珊. 基于团队运作模式的科研管理研究[j].科技进步与对策, 2002, (4).

工作计划制度建设团队建设篇五

如何完善企业内部控制制度建设

对企业实施内部控制是提升企业的运行效率，促进企业合法经营，保障会计信息真实可靠，从而企业实现各种战略目标的一种活动，也是现代企业制度中的一个根本性要求，还是企业各项具体管理工作之基础，更是提升企业管理水平与防范相关风险的有效机制。从内部控制制度的产生与发展过程来判断，内部控制和会计之间具有十分密切的关系。企业内部控制的开端就是借助于会计控制来实施的。

从企业生产经营的实践来看，会计内部控制在企业内控体系中的中心地位并没有什么改变，企业内部控制也主要是围绕会计内部控制而实施的，其目的就是为了确保企业资产之安全与会计信息之真实准确。因此，将内部会计控制作为企业内控体系的重要内容，是防范企业内部控制出现问题，保障会计信息真实有效所一定要落实到位的重要制度。

一、完善企业内部控制制度建设的必要性

现代企业的内部控制制度范围十分广泛，其作用已经远远不止进行防弊和纠错，较为完善的内部控制制度至少能够发挥四个方面的作用：其一是能保障企业财产物资的安全与完整。内部控制制度对于企业财产物资保管及使用能够运用多种控制手段以防止和减少财产物资遭到损坏，从而杜绝浪费、挪

用及不合理利用等各类问题之发生：其二是能提升企业会计资料的准确性与可靠性。

。国家所制定的各类财政纪律与法规均要求企业自身的内部控制制度予以落实，企业应通过内部控制制度来加以自我约束，并切实遵守国家的财经法规：其四是能保障企业能够进行高效经营。内部控制制度能合理地对本企业内部的各职能机构与人员开展分工、控制与协调，促使企业内部机构与人员能够履行好职责，明确自身目标，保障企业的生产经营活动能够有序而高效地开展。

二、完善企业内部控制制度建设的原则

现代企业在设置其内部会计控制制度的框架时，一定要遵循与依据客观规律，也就是内部控制的主要原则。企业在完善内部会计控制制度时，应当遵循的原则主要有：其一是合法性原则，也就是各企业在制定内部控制制度时应严格实施法律法规国家统一的财务管理规定。

其二是适应性原则，也就是各企业所制定的内部控制制度要体现出自身在生产经营以及业务管理上的特点与要求。

三是规范性原则，也就是各企业所制定的内部控制制度要全面而规范地反映出本企业的会计工作，应当符合与体现出会计的重要原理与方法，并能规范性地做好会计事务的各方面的工作，并做到不顾此失彼。

四是科学性原则，也就是在制定本企业内部控制制度时一定要做到科学而合理，从而让所制定出来的内部控制制度都能易于操作执行。

同时，一定要有利于控制与检查，从而完善控制制度的执行手段与途径。

三、当前企业内部控制中存在的不足

1. 内部控制建设不够完整与科学