

最新企业党委工作计划及总结(汇总8篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

企业党委工作计划及总结篇一

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党要管党和从严治党的方针，认真落实《基层党支部工作规则》，紧紧围绕农电改革与发展的大局，坚持农电为农业服务、为农村服务和为农民服务的原则，从政治、思想、组织和作风上全面加强供电所党支部建设，充分发挥供电所党支部的战斗堡垒作用，努力提高供电所党建工作水平，为进一步深化农电改革，全面提升农电工作水平，实现农电工作与城市供电同步发展提供组织保证。

二、工作任务与重点

供电所党支部处于农电建设的第一线，是党联系广大党员和群众的桥梁与纽带，是带领广大党员实践“三个代表”重要思想的基层组织，是贯彻党的路线、方针、政策的战斗堡垒。因此，各供电所党支部应在全面贯彻落实《中国共产党章程》规定的基层党组织的八项基本任务的基础上，重点加强以下三个方面的建设。

(一)加强组织建设。

1、供电所党支部设置。供电所人员和村电工中有正式党员3人以上的，原则上都应单独建立党支部；正式党员在3人以下的，可与相邻乡(镇)的供电所组成联合党支部；暂不具备建立党支部条件的，要通过人员调整、交流和培养、发展党员等

措施，积极创造条件，尽快建立党支部。

2、具备条件的供电所要设立党支部委员会。正式党员不足10人的党支部原则上不设立支委会，只设支部书记；正式党员10人以上的党支部应设立支委会，支委会成员以3人为宜；党支部委员会要按《中国共产党党章》的规定定期改选。党支部委员会成员出现空缺时，应及时补选，以保证支部委员会的组织健全。要把党性强、作风正、威信高、有一定党务工作经验的党员同志充实到党支部委员会中来。

3、切实选配好党支部书记。供电所党支部书记应由供电所党员中组织能力强、民主作风好、有奉献精神、敢于负责、有威望、公道正派、表率作用好的同志担任。党支部书记原则上可从符合条件的供电所正、副所长中选举产生，若供电所正、副所长非党员，可通过横向交流、上级党组织下派等措施，选拔优秀党员担任党支部书记。

(二)加强制度建设。

为保证供电所党支部工作的正常开展，应建立健全以下制度：

1、党支部集体领导制度。凡属重大问题，如涉及党的路线、方针、政策和上级指示的贯彻，重大工作任务的部署，党支部自身建设、思想政治工作和群众利益方面的重大问题，以及上级规定的应该由党支部集体讨论决定的问题等，都应提交支部委员会集体讨论决定。不设支部委员会的党支部要召开党员大会，按照少数服从多数的原则进行表决，不得由个人或少数人专断。

2、“三会一课”制度。支委会每月1次；支部大会每季度不少于1次；党小组会每月1次；党课教育每季度至少1次，党员到课率在85%以上。要严格组织生活、增强党员的组织纪律观念。

3、支委民主生活会制度。支委民主生活会要请非党员的所长

或副所长参加，每年至少召开1次，必要时可随时召开。根据上级党组织的要求确定会议重点内容，会前要通过各种途径广泛听取党内外群众对“一班人”的反映和意见，通过分类梳理后反馈给支委成员和非党员所长或副所长。会上要充分发扬民主，认真总结经验教训，开展批评与自我批评，以达到统一思想，增强团结，互相监督，共同提高的目的。会后要把会上统一认定的问题和整改措施，反馈给党员与职工，便于群众监督，改进工作，取得切实效果。

4、民主评议党员制度。每年按公司党委统一部署，组织对党员进行1次民主评议。检查党员在思想、工作、学习、遵守纪律和先锋模范作用等方面的情况。根据评议情况，党小组{供电所党支部工作计划}提出意见，党支部要认真分析研究，肯定成绩，指出缺点，提出要求，限期整改。

5、党建目标管理制度。每年年初，党支部、党小组和每个党员都要制定全年的工作目标，并经过上下协商，层层签订目标管理责任书。年终要结合民主评议党员工作进行党建目标管理检查考核，并兑现奖惩。同时，评选和向上级党组织推荐先进党支部、党小组和优秀党员。

6、发展新党员工作制度。党支部每年年初都要制定本年度发展新党员工作计划，同时，要明确分工专人对要求入党的积极分子进行培养、教育和考察，按期填写《中国党发展党员考察表》，对已具备党员条件的，要严格按《中国党发展党员工作细则》履行入党手续。党支部还要认真做好预备党员的教育、考察工作，按时讨论其转正申请。

7、党员联系群众制度。党支部可根据党员分布情况，建立党员责任区或党小组责任区。在党员责任区内，每个党员都必须作为责任人，明确联系的群众、区域和责任内容。对责任区内要求入党的积极分子进行培养、教育和考察，落实安全生产责任制，促进各项任务的完成；帮助引导责任区内职工遵纪守法；协助供电所所长处理好责任区内职工的生产、思想、

生活等问题。党员责任人每季度至少找联系的群众谈心1次，并向党小组汇报，党小组每季度向党支部汇报一次责任区活动情况，党支部要检查责任区和责任人的工作，检查情况作为党小组、党员目标考核和民主评议党员的重要内容。

8、工作报告制度。党支部应定期向上级党组织汇报工作，支委会或支部书记每半年应向支部大会报告一次工作。党小组每季要向党支部汇报党员和群众的思想、工作、学习等情况；党员每月应在党小组会上或向党小组长汇报自己的思想、工作、学习等情况。

9、交纳党费制度。党员要按月、按标准交纳党费。党支部按月向上级党组织上缴，及时公布。

10、党内监督制度。一是坚持落实好支委民主生活会、民主评议党员、工作报告等制度；二是供电所长要在每季1次的支部大会上报告本季度的主要工作情况，听取党员意见，接受党员监督；三是每季度至少召开1次党小组民主生活会，党员领导干部要自觉带头参加党小组民主生活会，党员之间要认真开展批评与自我批评，交流思想，互相帮助，互相监督；四是要搞好“所务”公开，让党员群众了解生产经营和经费使用情况。

(三)加强作风建设。

加强作风建设的总体要求是：以“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕农电改革、创新、发展的中心任务，以进一步密切党同人民群众的联系为核心，以保持党的先进性、纯洁性和增强党的创造力、凝聚力、战斗力为目标，以落实“八个坚持，八个反对”为重点，切实加强党支部的作风建设。一要坚持解放思想，实事求是，理论联系实际，抓住机遇，与时俱进，开拓创新；二要坚持调查研究，密切联系职工，切实转变作风，掌握实情，多办实事，办好实事；三要坚持民主集中制原则，充分发挥党的政治核心作用，发扬民主，搞好

团结，严明纪律；四要坚持艰苦奋斗，发扬优良传统，保持清正廉洁，淡泊名利，自觉奉献，拼搏争先。以保证供电所双文明建设和党风廉政建设的全面落实。

三、有关措施与要求

(一) 提高对供电所党建工作重要性的认识

供电所分散在全市各个乡镇，担负着为全市农业、农民和农村经济安全优质供用电服务的繁重任务，他们工作的好坏，直接影响到供电企业的形象和效益。因此，加强供电所党支部建设，充分发挥党支部的战斗堡垒作用，推动供电所两个文明建设，显得尤为重要。加强供电所党支部建设，是建设学习型供电所和完成公司各项任务的重要保证。农电体制改革后，供电所已成为公司的重要组成部分。根据行业特点，加强供电所党支部建设，充分发挥党支部的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，有利于企业安全生产责任制、党风廉政建设责任制等双文明综合承包责任制的贯彻落实。

加强供电所党支部建设，是供电所党员自身建设的必然要求。随着电力行业的发展，新理念、新技术不断涌现，供电所党员现有的知识、技能亟需更新。加强供电所党支部建设，有利于更好的组织供电所党员学习党的路线、方针、政策，学习新知识、新技能，提高自身的素质，从而进一步发挥他们在农电管理中排头兵的作用。

加强供电所党支部建设，是创建一流供电所和规范化管理供电所的有力措施。当前，创建任务繁重，加强供电所党支部建设，对于规范供电所的各项管理，建立科学有序的优质服务常态运行机制，将起到重要的推动作用。

(二) 加强对供电所党支部建设的领导

供电所主管单位的党组织要高度重视供电所党支部建设工作，

把供电所党支部建设列入重要议事日程，定期研究部署，检查指导，解决工作中出现的各种问题。要选好配强供电所党支部书记，认真组织必要的上岗培训，使他们更好适应工作的要求。

要尽快建立一级抓一级的供电所党支部建设工作责任制。各党委(总支)书记要亲自抓好供电所党支部建设，党委各职能部门和基层党组织要主动搞好协调，及时提出建议、意见，加强具体指导。供电所党支部书记要尽心尽职，扎扎实实做好具体工作。

供电所主管单位的党组织负责同志都要经常深入供电所、深入实际，加强调查研究，解决具体问题，总结先进经验，拓宽工作思路，探索工作规律，加大工作力度，把供电所党支部建设抓紧抓实抓好，推动和促进供电所的全面建设。

企业党委工作计划及总结篇二

20xx年是集团公司实施“ ”规划的开局之年，是深化改革、持续发展的关键一年，也是集团公司开创新局面、迎接新挑战，为集团公司实现快发展、大发展奠定扎实基础的关键一年。这一年，集团公司党委工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十九大、十九届二中全会和中央经济工作会议精神，牢固树立科学发展观，紧紧围绕企业发展这个第一要务，加强和改善党的建设，充分发挥党组织的政治核心作用、党支部的战斗堡垒作用及党员的先锋模范作用，巩固和扩大先进性教育取得的成果，始终保持党组织和党员队伍的先进性，为公司改革、发展提供坚强的思想组织保证和智力支持。

全年重点抓好以下六方面工作：

一、优化结构，提高素质，进一步推进领导班子和干部队伍建设

20xx年是“ ”的开局年，做好开局年的各项工作关键在干部。我们要进一步推进领导班子和干部队伍建设，不断优化干部队伍结构，提高干部队伍整体素质，着力培养建设一支德才兼备、群众拥护、勇于为公司改革发展冲锋陷阵、建功立业的干部队伍。

坚持“德才兼备”的干部标准和干部“四化”方针，注意抓好党政一把手的选拔和培养工作，把政绩突出、廉洁自律、顾全大局的优秀年轻干部，选配到各级领导班子的党政一把手位置上。

坚持中心组学习制度，加强政治理论和专业知识培训，不断提高干部政治和业务素质。

完善干部考核评价机制，加大对各级领导班子和干部的考核力度。拓宽干部考核渠道，多层次、多视角重点考核干部的思想素质和工作业绩。进一步完善干部绩效考核方案，充分发挥绩效考核工作对干部的激励作用。要建立干部年度考核档案写实制度，组织有效力量，对集团公司副科级以上干部全面开展绩效考核工作。

加强后备干部队伍建设，加大培养、选拔优秀年轻干部的力度，坚持看主流、看本质、看发展，全面正确地看待年轻干部，努力为年轻干部脱颖而出创造良好环境。

二、坚持标准，夯实基础，加强基层党组织建设

认真贯彻《中共中央组织部关于进一步做好新形势下发展党员工作的意见》要求，遵循“坚持标准，保证质量，改善结构，慎重发展”的方针，着眼于始终保持党的先进性，坚持不懈地做好发展党员工作，不断增强党员队伍的生机和活力。坚持党员标准，认真履行发展党员工作程序，确保新党员的质量。抓好预备党员的培养、教育、考察和转正工作，切实落实责任追究制度。坚持放权不放任的原则，指导、检查基

层党委抓好所属党支部的发展党员工作。切实加强入党积极分子队伍建设。按照动态管理、有进有出的原则，做好积极分子的整顿工作，给发展对象举办两期党的基本知识培训班。加大对基层党组织积极分子考察写实工作的检查指导工作力度。

巩固和扩大先进性教育活动的成果，落实各级党组织先进性教育活动整改方案的各项工作和措施，加强党员的日常教育和管理。切实抓好《长效机制方案》的落实，使党员“长期受教育，永葆先进性”。认真组织党员学习党章、遵守党章、贯彻党章、维护党章，切实履行党员的责任和义务。严格党员党籍管理，定期与集团直属党组织核对党员数据。

三、加强党风廉政建设，构建教育、制度、监督并重的惩防体系

要认真贯彻落实中纪委六次全会精神 and 《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》，努力构建与企业改革发展相适应的教育、制度、监督并重的惩防体系。

深入开展权力观、利益观、道德观教育、党风党纪和正反典型教育，将反腐倡廉教育纳入党委“大宣教”工作格局。开展多种形式的党风廉政教育，提高教育的覆盖面和有效性。

以贯彻落实中纪委、中组部、监察部和国资委联合颁布的《国有企业领导人员廉洁从业若干规定(试行)》为重点(更多精彩文章来自“秘书不求人”)，加强领导干部廉洁自律工作。

认真贯彻落实《中国共产党党内监督条例(试行)》和《中国共产党党员权利保障条例》，进一步完善党内民主，切实保障党员的知情权、参与权、监督权。健全民主管理和民主监督程序，对重大决策、重要干部任免、重大项目安排、大额资金使用等重大问题，要严格按照规定程序运作。进一步推行

厂务公开，实现职工对企业经营的广泛参与和积极监督。切实加强管人、管钱、管物等重要岗位、关键环节、重点人员的监督。继续搞好物资、设备采购及建设工程项目招投标工作，建立全程监督和公开、公平、公正的竞争机制。

各级党政班子及领导干部要按照党风廉政建设责任制的要求，认真履行好工作职责，纳入重要工作日程，做到与各项工作一起部署、一起检查、一起考核。严格实行责任追究制度，对管辖范围内党风廉政方面出现重大问题的，要依据有关规定进行责任追究。

各级党组织要紧密围绕集团公司的中心工作，加强思想政治工作、精神文明建设和企业文化建设，为集团公司的改革、发展、稳定提供有力的思想保证和精神动力。

切实抓好中层干部和党员的政治理论学习。按照上级党组织的要求结合集团公司的实际，制定干部理论学习的年度计划，并及时制定阶段性专题学习安排；认真抓好各级中心学习组的集中学习和自学，半年进行一次督促检查，集团公司党委中心组集中学习和讨论的次数全年不少于24次；采取现代化的学习手段，通过下发学习辅导资料和组织专题报告会等方式，提高学习效果。按照巩固提高先进性教育活动成果的要求，加强对党员的政治理论教育，制定年度党员教育工作计划并加强督促检查，通过编写《学习参考》、选购学习书籍和音像辅导材料等方式，指导各级党组织开展好党员的政治理论学习。

广泛开展群众性的精神文明创建活动，要抓好“百名文明职工标兵”评比表彰、季度“十件好事”评选等活动载体的建设，进一步抓好文明单位、文明处(科)室、文明班组和文明职工的创建工作。要大力宣传职工群众在精神文明创建活动中的好做法、好经验和精神风貌。抓好思想政治工作与精神文明建设的研讨与交流，完善集团公司思想政治工作研究会组织领导机构、有关章程和工作制度，研究制订全年工作

计划，适时召开年会。

企业党委工作计划及总结篇三

一、 员工达到规定的退休年龄，不需经本人提出申请，各部门应在其达到退休年龄的前一个月通知本人，并在达到退休年龄后的一个月内存办完有关手续，不再列入在编人员。

二、 退休人员必须按国家规定的年龄退休，未达到年龄提前退休者必须符合国家有关规定。

三、 员工虽已达到退休年龄，但因工作需要，报经人力资源部审核，总经理批准，办理延期退休手续。

四、 不具有退休条件，但医院证明，并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的应办理退休手续。

五、 各部门每年年初应填写本年度员工退休人员名册，做到按时退休。

六、 办理人员退休，应按各部门管理权限报经批准，查对本人工资台账，计算并填写测算统计表，连同审批表一并交人事部。

七、 退休人员劳保福利规定：

1、 已经办理离退休手续的员工，按政府劳保规定，由财务部按退休标准计发退休费，不再列为在编人员。

2、 领取退休费的职工，享受本单位在职员工洗理费标准。

3、 退休员工，享受国家的副食品补贴。

4、 员工退休后，其医疗待遇，直系供养亲属医疗待遇不变，

外购药品凭医院外购单予以报销。

5、 退休员工因病或非因公死亡，其丧葬费、直系供养亲属救济费标准同正式员工。

八、退休人员的档案：

1 人力资源部建立退休人员档案，对退休人员的基本情况有系统地记载，定期统计、归档。

2 建立部门退休人员档案，包括退休人员的基本情况、家庭住址、技术专长等。 3 对退休人员实行动态管理，随时登记并统计退休人员情况。

为健全和完善公司退休人员的管理，鼓励员工长期服务于公司，维护退休员工权益，体现公司对员工的尊重和关爱，使之老有所养，安度晚年，现特制定退休管理制度。本退休管理制度适用于公司人员，非 公司员工可参照执行。

一. 退休条件

适用范围：本办法适用于在公司工作达到一定期限的一般员工，订有1年以内期间的雇用契约者除外。

（一）正常退休

凡符合下列条件之一者，可以申请办理退休：

男性员工：年龄满60周岁。

女性员工：普通岗位员工，年龄满50周岁；管理岗位者，年龄须年满55周岁。符合正常退休条件后，经上级主管领导认为需要延长员工服务期限，经核定后可延长员工服务时间，至年龄满55周岁为止。

（二）因病退休

因病或非因工致残，经医院证明，并经市劳动鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的，男员工年满50周岁，女员工年满45周岁。

（三）退休时间认定

员工退休时间的认定，以身份证记载的出生时间为准。执行中如发现身份证记载的出生时间与员工本人档案记载的出生时间不一致时，应有人事行政有关部门会同员工本人常住户口所在地户口登记机关进行查证核实，并以其批准认定的出生日期作为计算退休年龄的依据。

二. 退休待遇

（一）养老金

其基本养老金。基本养老金的发放标准，由社会保险基金经办机构按政府规定核准执行。

（二）退休金

当员工退休时，公司按退休人员在职最后6个月的标准月收入（包括月基本工资、月奖金）的总数为基数；每满1年本公司工龄给付1个基数额的退休金，最多不超过12个基数额，员工办理退休手续时一次性发给。

（三）服务年资计算

服务年资按进入公司的月份起至退休之日上计算。退休之日以员工退休的月份为准。未满1年，满6个月以上者以1年计算，不满6个月者以半年计。

属于下列各项期间，不予计入职务年资：

1. 属于一年以内期间的劳动合同期间。
2. 停职期间，但非因公伤病，请假在两个月以内者，不受此限。

（四）医疗待遇

在公司市未建立职工基本医疗保险制度之前，本公司退休员工的. 医疗待遇按公司在职员工的医疗报销标准执行，由人事行政有关部门按公司规定负责审核批准；在医疗保险制度建立之后，按医疗保险制度和公司的有关规定执行。

三. 退休手续

（一）公司员工达到退休年龄，需本人提出申请，人事行政有关部门在其接到申请后的60天内启动退休审批流程，并向员工发出《员工退休通知单》。

（二）公司员工须在达到退休年龄前30天内，到人事行政有关部门解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《劳动合同法实施条例》第二十一条规定，员工到法定退休年龄劳动合同终止，不支付任何赔偿。

（三）人事行政有关部门在员工达到退休年龄后的一个月内办完有关手续，不再列入在职人员。

（四）公司确因工作需要继续聘任已退休的员工，由公司或上级主管领导提议，在员工办理正式退休手续后，经双方协商一致，签定《返聘任职协议》。返聘期限最多为1年，期满后是否续聘由公司或上级主管领导决定。返聘人员不作为公司正式员工。

《国有企业退休制度》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。

企业党委工作计划及总结篇四

在x党组的坚强领导下，深入贯彻落实党的十九大精神，结合公司实际，认真开展纪检监察工作，深入开展党风廉政教育、廉政风险防控和监督检查等工作，进一步推动全面从严治党不断向纵深发展，为公司高质量发展提供坚强的纪律作风保障。

一

（一）强化组织领导。抓好党风廉政建设的关键是落实好党风廉政建设责任制。一是成立党风廉政建设责任制领导小组，明确领导小组成员职责。严格落实“一岗双责”制度，坚持把党风廉政建设列入重要议事日程，同公司的各项工作紧密结合，做到统一研究、统一部署、统一检查，确保党风廉政建设各项任务落到实处，真正做到责任主体明确、责任范围明确、责任内容明确。二是制定下发《纪检监察工作要点》，与下属xx个部门负责人签订了党风廉政建设责任书，并要求各部门与部门内中层干部签订责任书，督促指导各级领导干部落实“一岗双责”层层夯实责任主体，全面落实了党风廉政建设责任制。三是协助公司党委及时更新了公司党委党风廉政建设主体责任清单和公司党委领导班子成员党风廉政建设责任清单，对党委和支部落实主体责任记实情况进行监督检查，强力推动主体责任全面落实。四是坚持民主集中制。通过及时提醒、协调组织等方式，加强对公司执行民主集中制、开展党组织生活、执行“三重一大”制度、党员领导干部学习等的监督。

（二）强化思想建设。集团公司纪委坚持用^v^新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导工作，组织纪检监察干部深入学习领会党的xx全会精神以及省市纪委各项决策部署，引导纪检监察干部自觉向新思想对标看齐、以新思想定向领航。巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育，在深化廉

政教育中引导党员干部知敬畏、明规矩、守底线。在重要节假日综合运用开展警示教育、发送警醒信息等方式，做到早打招呼、早作提醒，将纪律要求传达到每位党员干部。

（三）强化政治监督。把贯彻落实^{^v^}重要指示精神和上级各项决策部署作为重大政治责任，加强对集团公司各级党组织开展政治理论学习、落实全面从严治党主体责任、应对新冠肺炎疫情、加快复工复产步伐等情况的监督检查，做到上级决策推进到哪里、监督检查就跟进到哪里，确保政令畅通、令行禁止。认真落实述职述廉、民主生活会、个人重大事项报告等措施，加强对集团公司各级领导干部的监督，为防范化解重大风险提供监督保障。

（四）强化机制建设。一是注重制度的制定和完善。在工作中，集团公司纪委抓好《中国^{^v^}廉洁自律准则》《中国^{^v^}纪律处分条例》等党内法规的学习贯彻，努力营造人人尊崇制度、人人遵守制度、人人捍卫制度的良好氛围。为全面防范廉政风险，深入查找集团公司各业务领域工作中存在的机制漏洞，上半年在充分征求基层单位意见建议的基础上，对业务流程进行梳理完善，对管理制度开展废改立工作，共计废除制度xx项、新建制度xx项。结合实际制定了《公车管理办法》《工程采购管理制度》等xx项制度，为腐败问题易发多发的领域扎牢了制度笼子、拧紧了廉政发条。二是注重制度的落实和执行。坚持把纪律和规矩挺在前面，组织人员开展检查xx次，严肃查处各单位、各部门存在的不落实制度、不执行制度、不维护制度等行为，有效防止了“制度空转”，在全集团上下逐步形成了用制度管权、管事、管人的有效机制，推动了管理水平提档升级、铲除了滋生腐败的土壤和条件。三是纪委专责监督作用。紧盯关键少数、关键人员、关键岗位以及权力运行的各个环节，完善发现问题、精准问责的有效机制。强化日常监督，对工程招投标、人员招聘等廉政风险易发多发的环节深化“嵌入式”监督，确保用权公开公正，不断增强监督实效。

（五）强化正风肃纪。一是坚持廉洁风险分析排查制度，以xx专项整治工作为抓手，围绕重点岗位和关键环节，全面排查廉洁风险。对排查出的xx个风险点评定风险等级、落实防范措施，推动了廉洁风险防控工作常态化、规范化、长效化。二是引导各级党组织在常和长、严和实、深和细上落实中央八项规定和实施细则精神，上半年以来把整治疫情防控工作中的形式主义、官僚主义问题作为监督执纪的重点，对xx名党员干部存在的不作为、慢作为等行为严肃追究问责，并对典型问题予以公开通报曝光，切实形成了震慑。三是在全面复工复产后，组织人员深入基层单位开展“三重一大”、工资奖金分配、物资采购等领域的效能监察，对于发现的xx条问题线索，加大执纪审查力度、确保纠治整改到位。准确把握并运用好监督执纪“四种形态”，坚决纠正党员干部存在的苗头性、倾向性问题，为集团公司工作的顺利开展营造了风清气正的良好环境。

（一）从严治党责任落实力度不够。部分基层党组织落实全面从严治党主体责任意识还不强、力度还不够，对于工程建设、资金管理、项目招标等关键岗位人员的监管不到位，导致集团公司内部的廉政风险点还较多。部分领导干部党风廉政建设“一岗双责”落实不到位，对分管的部门和单位疏于教育管理，对发现的“四风”问题没有动真碰硬整改到位，影响了集团公司政治生态的涵养。下一步，集团公司纪委将出台相应举措，充分调动各级党组织履职尽责的主动性和自觉性。

（二）纪检监察队伍建设有待加强。今年以来，集团公司纪委以集中辅导、专题研讨、经验交流等方式强化对纪检监察干部的业务知识、综合技能和实践能力的培训，不断强化纪检监察干部的履职能力和责任担当。但是基层党组织特别是生产一线的部分党支部，还没有对纪检监察工作高度重视，没有设置专职纪检委员，兼职的纪检干部较为缺乏相应的专业知识，业务能力还不能完全胜任工作需要。这反映出集团

公司纪委对纪检监察干部队伍建设力度亟需加大。

（三）廉洁从业警示教育氛围不浓。今年以来，集团公司上下党风廉政教育工作普遍有所加强，但是还存在警示教育广泛性不够、针对性不强的问题，导致廉洁从业警示教育氛围不浓厚、成效不显著。对于警示教育工作，部分基层党支部虽然及时向广大党员干部通报相关情况，但是一般性、笼统性的教育较多，专题性、深入性的教育较少，警示教育尚未达到预期的效果，党员干部的廉洁从业意识没有真正内化于心、外化于行。下一步集团公司纪委将出台相关制度规范警示教育工作。

2021年，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实xxx全会工作部署，加强党的政治建设，督促协助党组织推进全面从严治党，认真履行监督第一职责，强化日常监督和精准监督，贯通运用“四种形态”。围绕公司全年工作目标，把预防和惩治相结合的廉洁工作机制贯穿到全年各项工作之中，为公司发展提供坚强的政治保障。

（一）突出政治监督。坚持把政治建设摆在首位，严明政治纪律和政治规矩。通过全程参与公司党委会议、党委中心组学习会议、总经理办公会以及各级党组织“三会一课”、民主生活会等组织活动，加强对党内政治生活准则、民主集中制等党内法规制度落实情况的日常监督，进一步增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性和战斗性。

（二）提高政治站位。坚持党的领导，是中国特色社会主义最本质的特征，也是国企的独特优势。要切实推动公司各级党员干部深化对公司政治属性的认识，将党的路线方针和决策部署映射到公司的发展战略和生产任务上，把党高度集中统一的思想意志、凝心聚力的思想优势转化到公司全体党员和广大员工的思想共识、价值共识、行动共识上，把党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用转化到公司的战略、制度执行力上，把党的组织原则、民主集中制等组织优势转化到

公司的决策、组织效率上。

（三）明确职责定位。坚持把纪律挺在前面、把监督挺在前面，贯通运用“四种形态”，探索强化监督职能，特别是把日常监督实实在在做起来、做到位，敢于监督，善于监督，规范监督。统筹运用纪法“两把尺子”，聚焦重点人、重点事，精准监督、精准识别、精准发力。协助公司党委全面推进从严治党工作，持续开展对主体责任履行情况的专项检查，强化政治担当，督促各级党组织、党员干部认真落实监督责任，层层夯实管党治党政治责任特别是各级党组织主要负责人的第一责任，使主体责任、监督责任贯通协同、形成合力。主动、严肃、具体地履行日常监督职责，切实做到监督常在、形成常态，紧盯关键时间节点，突出公车使用、公务接待、工作纪律等问题，加强廉洁过节监督检查。紧盯“关键少数”，切实形成监督与接受监督的浓厚氛围和良好习惯。加强廉政教育，开展纪律教育学习宣传，弘扬廉政文化，营造全面从严治党良好氛围。

（四）推进“一岗双责”。各下属单位的“一把手”既要承担业务经营工作，又要对职责范围内的党风廉政建设负责。随着公司外部环境竞争不断加剧，在履行“双责”的时候总是倾向于业务经营的一侧。为改变这一现状，一方面要把履行管党治党责任的情况作为硬指标、硬任务；另一方面要认真探索党建和业务经营的有效融合点，发挥党组织和党员“先进性”的模范效应，推动两个责任向基层延伸，实现真正意义上的“一岗双责”。

（五）持之以恒纠正“四风”。要以“三个专项整治工作”为重点，进一步细化排查相关问题，以“零容忍”态度发现一起、查处一起，通报曝光典型案件。要加强对中央八项规定及其实施细则精神落实情况的监督检查，驰而不息纠“四风”，重点查处公车私用问题、违规收送礼金、形式主义、官僚主义等问题。坚决纠正个别领导干部不担当不作为慢作为乱作为，庸懒散慢虚和工作方法简单粗暴的问题。加强常

态化检查，以更大力度整治形式主义和官僚主义，不断促进干部作风转变，大力弘扬廉政文化，树立新风正气。

（六）加强自身建设。加强自身政治建设，要深入学习新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，带头做到“两个维护”。加大自身思想建设，以《纪律处分条例》《监督执纪规则》《监察法》为主要内容，深入开展理论学习。加强自身作风建设，敢于担当，敢于较真碰硬，坚决同违纪违法行为作斗争，决不能回避矛盾、当老好人。作为执纪者要严格执行新修订的监督执纪工作规则，依规依纪依法履行职责，自觉接受监督。对于反映纪检监察干部的问题，做到有线索必核、有案必查、失责必问，坚决防止“灯下黑”，努力打造忠诚干净担当的纪检监察队伍。

企业党委工作计划及总结篇五

[摘要] 随着我国经济体制改革的深入，国有企业改制成现代企业制度，企业面貌和员工思想都在发生深刻的变化。几乎所有国有企业都把企业文化建设作为推动国有企业改革和发展不可或缺的方法和手段。明确国有企业企业文化的功能，树立正确的企业文化建设理念，才能更好地发挥企业文化在国有企业改革和发展中的作用，为我国经济社会发展服务。

[关键词] 国有企业 企业文化 建设

国有企业是我国国民经济的支柱，在中国特色社会主义经济建设中更起着其他法人无可替代的作用。随着我国经济体制改革的深入，国有企业改制成现代企业制度，企业面貌和员工思想都在发生深刻的变化。单纯靠原有的企业思想政治工作凝聚人心、凝聚力量已经显得力不从心。在分析借鉴国内外成功企业经验的过程中，几乎所有国有企业都已经认识到或逐渐认识到企业文化在现代企业发展过程中的重要作用，把企业文化建设作为推动现代国有企业改革和发展不可或缺的方法和手段，纷纷制定了自己的企业文化战略，逐步推进

企业文化建设，期望通过文化建设提升管理水平，促进企业发展。

一、企业文化的含义

二、国有企业企业文化的功能

1. 服务经济功能。从经济属性看，国有企业要为社会提供优质产品和服务，不断提升竞争力，创造更高的经济效益，促进国民经济平稳快速发展。国有企业企业文化要服务企业经济建设，经济功能是国有企业企业文化的首要的功能。

2. 服务政治功能。从政治属性看，国有企业掌握着国家的经济命脉，是社会主义制度存在和发展的经济基础，是国家实行宏观调控的主要经济保障，它承担着维护社会主义市场经济秩序，为国家应对突发事件和重大经济风险提供可靠支持的重任。企业文化要为国有企业的这一重大责任提供精神支撑。因此，国有企业企业文化具有政治功能。

3. 服务社会功能。企业文化倡导的诚信、公平等理念能够起到调节企业与市场、企业与社会、企业领导与员工、企业员工与员工之间的关系的作用，不仅促进企业内部和谐，还能促进社会和谐。由此，具有服务社会的功能。由上可知，我国国有企业企业文化不仅要为企业经济建设服务，也为企业精神文明建设服务，同时为和谐社会建设服务。它必然反映并应当反映社会主义价值观，也必然反映社会主义核心价值观。它必然具有服务经济、服务政治、服务社会的三大功能。

三、国有企业企业文化建设应树立的理念

要的就是全面贯彻落实科学发展观。科学发展观的核心就是以人为本。在国有企业，以人为本最基本的就是以广大职工的根本利益为本。国有企业始终坚持全心全意依靠职工群众办企业的方针，把全体职工作为发展的出发点和归宿，将员

工的需求与企业的命运紧密结合，把企业的发展建立在人的全面发展的基础上，最终实现员工和企业的共同发展。

2. 可持续发展理念。可持续发展是科学发展观的基本要求之一，这一理念要求国有企业在经营管理过程中，必须处理好企业发展与社会、环境、资源的关系。不能只看到企业的眼前利益、局部利益，更要看到企业的长远利益，甚至是国家利益，乃至全人类的长远利益，能够真正做到保护生态环境，合理开发利用资源。

3. 和谐理念。企业是社会的重要组成部分，构建和谐社会离不开企业和谐。构建和谐企业已经成为国有企业发展的目标之一。构建和谐企业需要将和谐理念融入企业文化建设之中，努力建设和谐的企业文化。建设和谐企业文化，就是要培养一种和谐的思维方式。和谐的思维模式，要求企业管理者和员工善于辩证看待问题，承认矛盾，承认差异，对于分配的差别和职务的升降心态平和，能使各种矛盾、差异形成一种良性互动。和谐的企业文化应包容多样、团结多数，更好地贴近员工、贴近实际，为企业大多数员工接受和认可。

4. 特色理念。企业文化建设有很多共性的东西，但每个

企业各有特点，因此，企业文化建设也会有所不同。国有企业要理论联系实际，结合所属行业特点和企业组织的特点，把建设特色企业文化作为企业文化建设的重点。目前，我国不同所有制的企业因经营内容不同、规模不同、效益不同、历史不同、声誉不同等差异造就了各具特色的企业文化。

5. 创新理念。面对经济全球化的发展趋势，面对知识经济的挑战，面对变幻莫测的市场，要想在激烈的市场竞争中始终处于优势，必须牢固树立创新理念，用文化创新推动科技创新、制度创新。国有企业只有不断创新、与时俱进才能充满生机和活力，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，不断发展壮大。

国有企业要把企业文化建设作为一项提高企业核心竞争力的重要工作，通过企业文化建设增强企业的凝聚力，不断提高自身的竞争力，为我国经济社会的发展贡献力量。

参考文献：

[2]李柏松:企业文化宣言[m].北京:蓝天出版社,2005.1

企业党委工作计划及总结篇六

您好！

截止到今天，已然过去了四年。在这段时间，和很多优秀的人成为同事，让我受益匪浅，并且我相信在将来也一定会深深的影响我，我诚挚的感谢大家，感谢这个企业中的每一位，因为你们让我成长！工作近四年来，发现自己在工作、生活中，所学知识还有很多欠缺，已经不能适应社会发展的需要，因此渴望回到校园，继续深造。经过慎重考虑之后，特此提出申请：我自愿申请辞去在一切职务，敬请批准。

在这里，特别感谢yyy(上级单位) a主任□b主任□c主任在过去的工作、生活中给予的大力扶持与帮助。尤其感谢 z主任在近二年来的关照、指导以及对我的信任和在我人生道路上对我的指引。感谢所有给予过我帮助的同事们。

望领导批准我的申请，并请协助办理相关离职手续，在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

祝您身体健康，事业顺心。并祝yyy□事业蓬勃发展。

年月**日

企业党委工作计划及总结篇七

- 1、守法经营、诚信经营，确保企业健康发展。
- 2、开辟“创先争优大家谈”和“学习园地”栏目，争创“五个好”党组织；继续投入6万元整修党校教室，配备齐全的教学器材；每季度开展一次与市直部门党组织结对共建活动；新发展党员8名。
- 3、深化“岗位先锋号”竞赛活动，鼓励党员为“精益生产”出谋划策；深化“廉洁文化进企业”活动；完善党员考核内容，组织评选5名标杆党员；开展“寻找身边的党员”活动。
- 4、保障员工福利，落实节假日补贴、住宿补贴等制度，扩建员工宿舍楼；完成员工便利设施建设任务；制定员工关爱计划，为员工送生日祝福、向连续工作5年以上的员工寄送中秋月饼，走访慰问10名生活困难职工。

承诺人：

年 月 日

企业党委工作计划及总结篇八

安全文化建设就是要不断地提升人的安全素质，优化安全管理制度和基础条件，营造良好的安全氛围。下面，就如何加强安全文化建设谈一些粗浅看法。

一、浅谈企业安全文化的意义

安全是生活和工作中永恒的主题，是企业发展的基石，是对员工最大的福利。以人为本，发展不能以牺牲人的生命为代价，保障人的生命安全和健康是一切生产活动必须坚持的基本原则，也是安全文化的灵魂。人是安全保障的客体，也是

施行安全行为的主体。人对安全的认知和情感化程度，直接影响在生产活动中的安全行为，很多时候甚至超过了制度和环境的影响。因此，加强企业安全文化建设，提高人的安全素质，是保障安全生产的第一道防线。企业安全文化建设时安全管理中高层次的工作，是实现零事故目标的必有之路，是超越传统安全管理来解决安全生产问题的根本途径。安全文化是安全生产及管理的基础和背景、理念和精神支柱，一经形成，对安全生产的影响就具有惯性和持久性。浓厚的安全文化，它能促使人们在生产活动中，自觉地、主动地采取安全行为，化解安全风险，保障安全。

三、企业安全文化建设的意义

文化有其特有的功能，在人类社会发展中发挥着不可替代的作用。建设企业安全文化就是对企业安全行为进行规范、约束，使其产生企业安全管理的长期效能。所以，企业安全文化具有导向、约束、规范企业从业人员行为的作用。

企业文化提倡、崇尚什么，将通过潜移默化的作用，使员工的注意力逐步转向企业所提倡、崇尚的内容，接受共同的价值观念，从而将个人的目标引导到企业安全目标上来。企业安全文化通过改变员工的兴趣，爱好和娱乐方式，使员工融合于其中，使其安全生产行为成为一种自觉行为。

企业安全文化对企业每个员工的思想 and 行为具有约束和规范作用，这种作用与传统的管理理论所强调的制度约束不同，它虽也有成文的硬制度约束，但更强调不成文的软约束，他通过文化的功用使信念在职工心理深层形成一种定势，构造出一种响应机制，只要有诱导信号发生，即可得到积极响应，并迅速转化为预期行为。这种约束机制能够有效地缓解员工自治心理与被治现实形成的冲突，削弱由其引起的心理抵抗力，从而产生更强大、深刻、持久的约束效果。因此，建设企业安全文化的重要意义就在于通过提高员工的安全文化素质来规范其安全行为。人的行为是由动机支配的，动机是由需

要引起的，在需要的推动下，就产生了行为动机（念头和想法），动机是推动人们进行活动的原动力，是激励人去行动以达到一定目标的原因，需要的形成和动机的产生受内部因素（包括心理、生理、思维、价值观等）和外部因素（包括舆论、风俗、道德等）制约，同样的需要，在不同的文化背景下产生的动机是不同的，因此，建设企业安全文化对约束规范员工安全行为有着不可估量的作用。当安全观念、安全伦理道德在企业员工的思想中扎根后，员工就会积极主动地了解掌握安全科技知识，就会自觉地按企业安全的要求去约束、规范自己的行为，当每一个员工的安全意识成为一种自觉心理，并转化为规范的安全行为后，企业的安全生产目标就能有所保证，这就是建设企业安全文化的目的。

二、国有企业安全文化建设现状 一、安全文化的发展历史

在1986年国际****召开的“切尔诺贝利核电站事故后评审会”上提出了核安全文化，1986年美国nasa机构把安全文化应用到航空**的管理中。1988年在其“核电安全的基本原则”中将安全文化的概念作为一种重要的管理原则予以落实，并渗透到核电厂以及相关的核电保障领域。1991年国际核安全咨询组织的《安全文化》小册子正式出版，它标志着核安全文化的开始。1993年我国劳动部部长李伯勇同志指出“要把安全工作提高到安全文化的高度来认识”。安全文化从核安全文化、航空**安全文化等企业安全文化，拓宽到全民安全文化，由此发展到了由安全观念文化、安全行为文化、安全物质文化组成的全民安全文化的新时代。在该阶段，安全教育体系正在形成，儿童和中小学生的安全教育已经起步，大学和成人的专业化安全教育已初具规模，在有关**机构领导下的安全文化普及教育正蓬勃发展；安全科学作为独立的学科体系已经建立，安全科学形成了由安全科学技术基础学科、安全学、安全工程等构成的多学科体系；安全管理机构进一步健全，建立健全了一大批国际的、**的、行业的、社会的、企业的安全管理机构；在法规、标准、安全制度方面，体现在面向全民的安全建设开始起步，面向行业的、企业的

安全法规、标准、制度、操作规程等具有更强的针对性；在安全宣传方面，一个社会化的安全宣传网正在形成，出现了一些面向大众、宣传安全光荣、安全就是效益的作品，“安全**，预防为主”的安全哲学思想更加深入人心。

劳动部李伯勇部长在1994年为中华文化系列丛书作序时强调指出，“……安全文化是人类文化的一部分，它涉及人类活动的各个领域，存在于社会生活的各个方面；它涉及自然科学和社会科学的诸学科，它为安全的世界观和方法论的形成提供乳育的胚胎；它既具有历史的继承性，又具有鲜明的时代感……”安全文化是灿烂的中华民族文化的组成部分，中华民族在生存和繁衍中与世界其他民族一起创造并传播了安全文化。安全文化在我国的发展也经历了人类对安全与健康的盲目追求、核安全文化出现、全民安全文化的兴起等三个阶段。

1992年国际核安全咨询组织的《安全文化》小册子被译成中文，并在国内出版以来，核安全文化模式迅速与中华民族传统文化相结合。中国文化吸收世界其他**安全文化建设的经验，特别是核安全文化建设的经验，把企业安全文化融会于中华民族传统的文化之中，形成了企业安全文化。特别是“安全**，预防为主”一直作为我国工业发展方针，在全国始终开展普遍的安全宣传教育活动和安全技术的基础建设，使我国具有一定的安全文化教育基础，安全文化一词在中国一出现，其范畴和范围便得到发展，企业安全文化发展成了具有中国特色的全民安全文化。

安全文化作为专业名词在我国出现，它标志着系统研究和传播安全文化的时代的到来。1993年10月在成都召开的亚太地区职业安全卫生研讨会暨全国安全科学技术交流会上，发表了“论企业安全文化”的论文。会议期间，《中国安全科学》编辑部和《*钟长鸣报》社达成合作计划，决定自1994年1月起在《*钟长鸣报》上由中国安全科学学报编辑部协办，辟出安全文化月末版，向公众、向社会宣传安全文化。1994年3月，

应急办公室召开了全国核工业系统核安全文化研讨会，它标志着深层次企业安全文化传播的开始。同年6月劳动部李伯勇部长在《安全生产报》试刊上发表了题为“把安全生产工作提高到安全文化高度来认识”的指导性文章，在全国安全生产电话会议上，副总理邹家华、吴邦国等都反复强调要倡导安全文化，提高安全水平，强化全民安全意识把倡导安全文化、加强安全宣传和教育作为提高全民、全社会安全意识和安全素质的重要手段。

这标志着安全文化由企业安全文化拓延到了全民安全文化，一个研究，传播安全文化的时代已经开始。

企业安全文化存在的问题

1 现存问题

近年来，为切实提升企业本质安全水平和事故防范能力，促进安全生产形势稳定，坚持将企业安全文化建设和示范企业创建活动作为加强安全生产工作的一项重要任务，积极采取平台推动、宣传发动、典型带动和考核促动等措施着力推进活动开展。虽然在各政府监管部门及企业的共同努力下，取得了一定成绩，加快了企业安全文化建设和示范企业创建活动进程，但在活动开展过程中，也同时发现了如下问题。

1.1 意识不强

受区域经济发展水平和企业规模、经济效益、管理水平等因素影响，一些地方和企业对安全文化建设的重要意义和作用认识不到位，没有提升到贯彻落实“以人为本、安全发展”要求的高度来认真对待，在组织企业安全文化建设和示范企业创建活动中缺乏积极性和主动性，不同程度存在“上面热下面冷”的现象，致使企业安全文化建设滞后。

从地方层面看，一些地方对企业安全文化建设和示范企业创

建活动重视程度不够，存在组织保障不严密、推进机制不健全、督促指导不经常等问题，没有真正将其作为一项重要工作扎实推进，导致企业安全文化建设和示范企业创建活动成效不明显。有的地方甚至多年仍处在“起点”，辖区安全文化建设示范企业数量长期“空白”。

从企业层面看，一些企业思想认识不正确，没有把安全文化建设作为企业安全生产的重要组成部分来对待，尤其是中小企业，仅注重安全设施设备等“硬件”建设，而忽视了安全文化等“软实力”，对创建工作敷衍拖延、消极应对，积极性和热情不高。还有的企业，认为安全文化建设标准高、内容多、要求严，存在畏难情绪和观望心态，致使各项工作停滞不前。

1.2 基础薄弱

企业安全文化建设是一项持久工程，需要循序渐进、常抓不懈。而在基层实践中，一些企业没有将其作为一项长期性、基础性工作来对待，一味追求短期效应、眼球效应和形象效应，导致企业安全文化建设和创建活动流于形式，没有真正彰显自身特色和恒久活力。

“短期效应”，主要是指有的企业以“攻关”“过关”心理对待创建工作，为创建而创建，对安全文化建设内容、目标、要求、标准以及环节把握不全面，理解不深刻，执行不到位，安全文化缺乏思想内涵，感召力和渗透力不强，职工认同、接受安全价值观的程度较低，没有真正做到固化于制、内化于心、外化于行，没有充分发挥其在企业安全生产工作中应有的作用。

“眼球效应”，主要是指有的企业在安全文化建设和创建活动中走捷径，定制度、贴标语、挂刊板等表面文章做得多，理念培养、行为规范、条件改善等实际行动做得少，安全文化没有真正融入到企业安全生产的全过程，在企业内部没有

形成完善的安全文化体系，对企业生产与发展也没有起到有效促进作用。

“形象效应”，主要是指有的企业开展安全文化建设和创建活动，不是从加强内部安全管理、保护职工安全权益的需要出发，而是从提升企业对外形象和影响力的角度出发，将安全文化建设视为“面子工程”，致使企业安全文化建设脱离了安全管理实践，不仅难以引起职工共鸣，还会让职工反感，失去了安全文化建设的意义。

1.4 动力不足

近年来，为引导企业积极参与安全文化建设示范企业创建，推动企业安全文化建设广泛深入开展，国家制定出台了一系列相关鼓励、激励政策，并在《国务院关于坚持科学发展安全发展促进安全生产形势持续稳定好转的意见》（国发〔2011〕40号）、《国务院安委会办公室关于大力推进安全生产文化建设的指导意见》（安委办〔2012〕34号）等文件中提出了明确要求，但一些地方贯彻落实不够有力，不但没有研究制定相关配套激励和扶持政策，上级规定的有关激励政策也执行得不够到位，对辖区内荣获“安全文化建设示范企业”称号的企业没有在经济政策、评先评优、监管措施等方面区别对待，导致了辖区企业建设安全文化的动力不足，参与面和参与率不高。

2 对策建议

安全文化作为现代企业安全管理的重要组成部分，在安全生产工作中的基础性地位日益凸显。笔者认为，加强企业安全文化建设，应在增强主动性、针对性和实效性方面下功夫，不断提升企业安全文化建设成效。

2.1 深化“三个认识”增强主动性

(1) 要认识到安全文化建设是企业安全管理的“助推器”。安全文化是企业生产活动中创造的安全生产观念、行为、环境的总和，体现为职工对安全的态度、思维程度及采取的行动方式，是得到职工自觉接受、认同并遵守的安全价值观和行为准则。企业如果把安全文化建设作为安全管理的核心，通过建立健全完善的自我约束管理体系和良好的安全作业环境，可以逐步推动企业职工由“要我安全”向“我要安全”“我能安全”转变，对安全生产各项制度措施的执行由强制性向自觉性转变，使企业安全管理工作不断得到深化和加强，实现以文化促管理、以管理促安全、以安全促发展，从而构建安全生产长效机制，促进企业长治久安。

(2) 要认识到安全文化建设是企业生存发展的“减压阀”。在竞争日益激烈的市场环境下，企业面临的经营风险不断增加，要提升自身竞争力、加快发展步伐，需要有安全、和谐和稳定的生产环境。在目前多数中小企业安全基础比较薄弱、职工安全素质不高的情况下，一旦发生安全事故，企业必将会为此付出沉重“代价”，严重影响和阻碍企业发展。通过加强安全文化建设，稳步提升职工安全意识，打造良好的安全生产环境，企业就可以有效降低事故风险，集中精力组织生产，提高综合竞争实力。

(3) 要认识到加强企业安全文化建设是提升职工素质的“发动机”。企业通过加强安全文化建设，可以为职工提升安全素质搭建宽阔平台，并运用安全文化的力量来启发、引导、培育和规范职工行为，使其自觉强化安全防范意识、提升安全技术水平，把“安全第一，预防为主”的要求落实到行动中，养成遵章守法、规范操作的良好安全行为习惯，做到自我规范、自我约束，筑牢安全生产第一道防线，进而实现企业安全生产。

2.2 构建“四个体系”增强针对性

(1) 构建安全理念文化体系。安全理念文化是企业安全文化

建设的核心和灵魂，是建设企业安全文化的基础。因此，企业应围绕“以人为本、安全发展”的核心安全理念，结合自身实际、岗位状况以及文化传统，提炼出贴近实际、独具特色、易于记忆、便于理解的安全理念文化并形成体系，然后在此基础上，加大宣贯力度。例如，可以通过组织开展内容丰富、形式多样的安全文化活动，采取生动活泼、喜闻乐见的方式，吸引职工积极参与到安全文化建设中来，提高职工对安全理念的认识程度；通过设置安全温馨提示、安全文化园地、安全文化长廊、安全文化橱窗等形式，将安全理念文化融入职工生产生活，做到处处能看见、时时有提醒，使职工不论走到哪里都能受到熏陶。通过不间断地渗透和影响，最终使安全理念成为全体职工的共识，达到“内化于心，外化于行”的境界与效果。

(2) 构建安全制度文化体系。安全管理制度是企业安全理念文化的实践体现。企业应根据生产经营特点和安全管理需要，重点从安全责任、安全预防、安全监督和安全管理4个方面，建立健全“行为有规范、考核有依据、奖惩有标准”的安全制度文化体系。在制度建立上，应对照安全生产法律法规、标准规范有关要求，对企业现有各项安全制度、安全措施进行细化完善，进一步建立符合自身实际并具有较强的针对性、可操作性的安全目标、行为规范和规章制度。在此基础上，将各种制度发放到所有职工手中，教育引导职工严格遵守各种安全制度，自觉规范安全行为，切实增强安全制度的执行力和安全管理的生命力。

(3) 构建安全行为文化体系。企业安全文化建设的土壤是职工，职工的安全行为是决定企业安全管理成效的关键。企业应在编制职工安全行为准则的同时，把提升职工安全素质贯穿到企业安全文化建设全过程，建立规范化、常态化的安全教育培训机制。在培训过程中，应按照“分类培养、按需施教、注重实效”的原则，结合各类岗位需求，采取专项培训、定向培训、岗位练兵等形式，加强岗位技能和法律法规、规章制度等方面培训，着力提高职工抵制“三违”、应对风险

和自我保护的能力，做到“不伤害自己，不伤害别人，不被别人伤害”，最终实现“人人上标准岗，人人干安全活”。

（4）构建安全环境文化体系。营造良好的安全环境文化，对提高职工归属感、认同感至关重要，也是培养职工主人翁意识的有效途径。企业应从“软”“硬”2方面入手，加强安全环境文化建设。“软环境”建设，就是要落实“以人为本”的理念，充分尊重职工劳动价值，对在安全生产工作中表现突出的职工，企业要舍得给荣誉、给奖励，以提高职工的荣誉感和自豪感。同时，还要关注职工的精神状态，对情绪不稳定、思想波动大的职工要及时进行教育和疏导，对家庭困难的职工要给予关心和关爱，让职工感受企业的温暖，使他们能够集中精力遵章操作，实现作业安全。“硬环境”建设，就是指企业要加大安全生产投入，改善作业场所环境，淘汰严重危及安全生产或不符合安全生产条件的工艺设备，通过运用先进安全技术装备提高本质安全水平，将事故发生概率尽可能降到最低，为职工生命安全和身体健康保驾护航。

2.3 强化“三个保障”增强实效性

（1）强化组织保障。各地方政府应把企业安全文化建设和示范企业创建活动作为加强安全生产工作的一项重要内容，健全组织领导、评审验收、考核奖惩等推进机制，形成齐抓共管、常抓不懈的工作格局，推动企业安全文化建设和创建活动常态化、长效化。各级政府监管部门应发挥监管优势，积极引导企业将安全文化建设与安全生产标准化、安全宣传培训、隐患排查治理等工作有机结合，统筹推进，以安全文化引领和推动企业安全生产。各企业作为安全文化建设的“主力军”，应积极开展安全文化建设和示范企业创建活动，把关心、尊重和爱护职工作为安全文化建设的出发点和落脚点，积极倡导安全文化，持续传播安全理念，营造安全文化氛围。

（2）强化政策保障。各地方在建立企业安全文化建设和示范企业创建活动的调度督导、工作考核等制度的同时，应健全

完善激励机制，制定并落实优惠政策，支持鼓励企业积极参与安全文化建设。对安全文化建设成效明显的企业要及时给予通报表扬，并在年度先进单位评选时予以优先考虑；对荣获“安全文化建设示范企业”称号的企业，根据不同级别，采用以奖代补形式给予一定资金奖励，并将获得相关荣誉信息纳入企业安全生产信用挂钩联动记录系统，并及时通报给银行业、证券业、保险业等主管部门，作为企业信用评级的重要参考依据，提升企业的荣誉感、优待感和自豪感，促进企业安全文化建设和示范企业创建活动广泛深入开展。

3) 强化服务保障。各级政府监管部门应加强企业安全文化建设和示范企业创建活动的跟踪指导。例如，可以组织经验丰富的专家或技术人员，采取上门服务、现场指导的方式，为企业提供专业支持和服务保障，指导企业对照《AQ/T9004—2008企业安全文化建设导则》等有关标准和要求，将安全文化融入生产经营建设全过程，真正让安全文化落地生根、遍地开花。同时，应精心培育典型，特别是重视和发挥好大企业的辐射带动作用，通过以大带小、以强带弱，解决好部分企业安全文化建设不会建、建不好的问题，提升整个地区企业安全文化建设整体水平，不断巩固和扩大示范企业创建成效。

3 结语

综上所述，安全文化的建设对于企业的发展来说有着重要的作用，因此，做好安全文化的建设工作尤为重要。针对建设过程中存在的问题，我们必须要及时采取对策做好处理，以确保安全文化的建设质量，从而促进企业的进一步发展。

为什么会存在这些问题 三、企业安全文化建设的基本内容

要想真正建设好企业的安全文化，并不断将其推动和发展，就不能仅停留在对安全文化理念的空洞宣教上，也不能仅着眼于局部的、个别的文化形式，企业安全文化建设问题应该

是一个系统工程的问题。因此，开展企业组织的安全文化状况分析和评价，是企业安全文化得以发展的基础。但是，企业安全文化涉及到企业的人、物、环境的各个方面，与全企业的理念、价值观、氛围、行为模式等深层次的人文内容密切相关，客观地分析和评价一个组织机构的安全文化水平是很困难的。

企业安全文化的表现形态多种多样，一般可以分为物质态、制度态、行为态和精神态四个方面。企业安全文化的物质形态就是安全文化在企业生产经营所涉及到的各种实体事物上表现出来的状态(形态)。例如，安全宣教用品的使用状态的表现。

企业安全文化的制度形态就是安全文化在企业所规定的各种规章制度上表现出的状态(形态)。

企业安全文化的行为形态就是安全文化在企业每一个员工的各种肢体动作行为和大脑思考行为中表现出来的状态(形态)。

企业安全文化的精神形态就是安全文化在企业所确定的管理理念、观念、宗旨、方针、目标，以及个人的安全座右铭、禁忌心理等方面表现出来的状态(形态)。

充分了解企业安全文化的各种表现形态，对于认识和把握具有“虚无”特性的安全文化，会起到很大的作用。20世纪90年代中期，为降低事故的发生，提高人们的安全素质，国内兴起了安全文化的研究热期。安全文化建设的重要方面是如何建立和培养符合时代要求，塑造企业精神，突出企业特点的企业安全文化。企业安全文化建设的目标是：提高企业员工的安全素质，增强安全意识。提高安全生产水平。在提倡“以人为本、珍惜生命、关心人、爱护人”的基础上，把“安全**”作为企业生产经营的首要价值取向，形成强大的企业安全氛围。在这一氛围中，通过安全知识教育和普及，健全安全法规制度，使安全生产政令畅通，安全技术咨询便达，安

全操作合格达标，安全预*预报系统好用，意外事故应急处理快捷、有效。进行企业安全文化制度建设，主要体现在企业安全生产理念及规章制度的建立以及企业安全文化宣传教育制度上的创新和发展。为达到安全文化建设的目标，要结合实际，创出一些新思路、新方法和新途径，即采用群众喜闻乐见的形式，有目的、有组织、有计划地开展安全文化宣传、教育、培训、实践活动。例如，利用广播、电视、图书、报刊、黑板报、宣传栏、文艺会演、专题讲座、培训班、研讨会、表演会、安全技能竞赛等多种形式，宣传安全文化知识，传授安全科学技术，传播应急处理办法和自救技巧，使广大职工和家属从多渠道、多层次、多方面受到安全文化的熏陶。做好企业安全文化的建设，一要坚持党政工团齐抓共管，因为企业安全文化建设是一项综合性的系统工程，需要群策群力，全员奋斗。***通力合作；二要坚持循序渐进、常抓不懈。因为安全生产是企业发展的永恒主题，安全文化建设是一项长期的战略工程，必须与时俱进，不懈努力，不断往更高的安全目标奋斗；三是坚持“以人为本”，以实现人的价值，保护人的生命与健康为根本宗旨。