

国有企业工作总结(优质8篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

国有企业工作总结篇一

时下，国有企业扭亏增盈工作已成为我国各级政府面临的一个老大难问题。国有企业改革几经周折，却难达到预期效果，其中症结何在呢？笔者认为，其中一个原因是由于国有企业员工的思想认识、企业的经营理念与市场经济不谐调。即缺乏一种良好的企业文化，推动企业的机制转换。

在计划经济条件下，国有企业按国家指令性或指导性计划进行生产、销售，由于各营销环节有国家计划的保障，因而国有企业员工形成一个固定的认识与拘泥的思维模式。而在市场经济条件下，原有的条条框框被打破，国有企业被推动市场的最前沿。因此，国有企业的原有生产模式，经营理念，员工的思想认识，就需要一种完全适应市场经济的企业文化即国有企业文化更新，替代。

国有企业文化其基础应该是中国优秀的传统文化。中华文化有五千年的历史，是人类的一种本源文化，在漫长的岁月，各种思想、观点不断地经历着冲击，变革相互借鉴，沉淀出来的思想意识、文化体系反应了中华民族的聪明与智慧。以其主流儒家文化而言，不仅中国，在东亚其它国家，东南亚各国都有着巨大的影响，并形成了一个广泛的儒家文化圈。这些地区的许多著名企业，如松下公司、三星集团等，便是以儒家文化作为其企业文化的主体，造就企业与员工之间，员工与员工之间一种互相信任，互为依托，共同生存的关系，从而使企业在国际竞争能立于不败之地。儒家文化宣扬诚信，

重义勤俭，所谓：“人而无信，不知其可也”，“见义勇为，无勇也”，“言必信，行必果”，“君子险而不争，群而不党”，在我国，已经深深植根于人们内心，国有企业只有通过对这些理论重赋新义，将传统瑰宝，再植灵根，弘扬继承儒家文化精华，才能逐渐确立企业文化的根基。当然传统文化的其它分支文化，诸子百家，包括兵法、谋略等也应为企业文化有分别的吸收。商场与战场，现在，世界各国研究《老子》、《孙子兵法》、《三国》的热潮正方兴未艾，通过研究将理论成果引入企业决策，“知其力，用其势”，以加强其竞争力。因此，国有企业文化建设要敢于突破原有认识模式，将一切有用的传统文化都继承过来，去粗存精，全面利用。

国有企业文化应坚持吸收国外著名成功企业的企业经营理念，做为企业文化建设的补充。因企而宜，洋为中用，只要对自己有用的，不妨拿来，文化的不断交流融合，将促进文化的进步。我们可以看到，一些西方的营销理念已被我国企业所接受。比如“顾客至上”、“产销统一”等，在西方企业文化中，“产品质量”与“销售服务”是企业营销的两个主要因素。企业遵循的原则就是为顾客提供最好质量的产品与最佳的服务，目前，社会上流行的“承诺服务”制度也正是我国服务窗口行业对此的内涵延伸。

国有企业文化建设分为两部分：员工管理文化和生产营销文化建设。员工管理文化是指企业对员工的日常工作和行为进行规范教育的主体文化。生产营销文化是指企业在生产活动和产品销售活动中应具有的继承与创新，传统与现代相结合的客体文化。

员工管理文化实质是员工的管理，即人的因素，也就是通过各种宣传，教育，引导员工树立企业与员工利益一致的思想，真正做到以企为家，从内心回应、遵守企业的各项规章制度。同时，教育引导员工树立正确的世界观、价值观与责任感。

生产营销文化实质是员工管理文化的延伸，即强调物的因素，主要体现企业生产出品质、质量优良的产品，并拥有自己的良好品牌，同时经营、销售手段有深深的文化内涵，既不喧众取宠，但又讲究策略，去赢得消费者的信赖。国有企业文化建设的两部分是密不可分的，两者有互相促进的作用，良好素质的员工可以生产出优质的产品，优质的产品透过品牌等行销战略产生最大的经济效益，促进员工的积极性，通过这种良性回圈，从而使企业不断壮大。

诚然，国有企业文化建设非一朝一夕可以完成。但拥有良好企业形象与优秀企业文化无疑将是企业的一笔巨大的无形财富。

加强企业文化建设 实现国有企业可持续发展

省属国有企业是关系国家安全和山西国民经济发展命脉，在我省煤炭、冶金、电力、化工、装备制造等重要行业和关键领域占支配地位的重要骨干企业。这些企业是我省国有企业的排头兵，在全面建设小康社会，发展壮大国有经济，发挥国有经济的控制力、影响力和带动力方面具有举足轻重的作用。

一、省属国有企业以文化建设促改革发展取得显著成效

近年来，省属国有企业认真贯彻“三个代表”重要思想和党的十六大精神，紧紧围绕企业可持续发展战略，改革管理体制，创新经营理念，积极应对经济全球化和激烈的市场竞争，在培育企业精神、推动制度创新、塑造企业形象等方面做出了积极的探索，取得了明显成效：一是以培育企业精神为核心，着力培育了“艰苦创业、勤俭办矿”的潞安石圪节精神、“自力更生、艰苦奋斗”的太钢李双良精神和“勇于奉献、争创一流”的大同煤矿精神，有效地激发了广大干部职工振兴企业、产业报国的激情，体现了国有企业艰苦奋斗、敬业爱国的主人翁意识和无私奉献的社会责任感，展现了我省工

人阶级的崇高境界和精神风貌，为企业改革发展提供了不竭的动力；二是以创新经营理念为重点，各个企业精心提炼了具有现代气息和自身特色的文化理念，如：国际电力“选好一个总经理、用好一个年薪制、确定一套考核指标”的“三个一”经营理念，阳煤集团“基础为本、科学严谨，程序为先、集约为细”的管理理念，同煤集团“做强同煤、造福员工”的发展理念，晋煤集团“创新、创业”的核心理念，漳山发电“舒心工作、舒心生活”的行为理念，大同齿轮集团“经营品牌、创造市场”的市场理念，以及太原煤气化、山西焦煤、潞安集团等企业提炼的学习理念、质量理念、安全理念、营销理念，等等，极大地丰富了省属国有企业企业文化的内涵，成为助推企业改革发展的思想先导和精神动力；三是以加强制度建设为基础，省属企业大力推行阳泉煤业集团的“6s”行为养成和“rem”精细管理模式，把企业精神、经营理念等融于管理制度中，渗透到管理过程的每一个细节，建立和完善了系统规范的管理体系，实现了管理制度与文化理念的对接，有效地规范了企业管理，推进了管理升级，提升了管理水平；四是以导入企业识别系统为契机，不断优化和提升企业形象。据不完全统计，由省国资委监管的36家企业中，已有20多家按照现代企业管理要求导入了ci企业识别系统，通过优化企业形象，打造了企业品牌，增强了企业的美誉度和市场影响力，成为推进实施品牌战略的有效手段；五是以开展精神文明创建和创建学习型企业为载体，注重用社会主义思想道德规范和先进的科学文化知识武装员工，为企业和员工的共同发展增强了创新能力和发展实力；六是以挖掘与整合传统文化资源为基础，加强企业文化阵地建设，开展了形式多样的文化体育活动，营造了和谐发展的企业环境和健康向上、宽松和谐的文化氛围，极大地满足员工的精神文化需求，提高了员工对企业的归属感和自豪感，增强了企业的凝聚力；七是坚持以文化育人、典型引路为方式，培养了李双良、马六孩、叶晋庆、栗俊平、顾翠云等一大批国家级劳动模范，造就了一大批高层次的科技人才和懂经营、善管理的优秀经营管理者，培育了一支敢打硬仗、能打胜仗、勇于奉献的“四有”员工队伍，为我省企业的改革发展提供

了人才保障和智力支持。

几年来，省属国有企业通过不断深化改革，加强企业文化建设，培育了核心竞争力和企业创新能力，提高了经济效益和管理水平。2005年，由省国资委监管的36户大型国有企业资产总量达到了2946亿元，实现销售收入1776亿元，增加工业产值476.85亿元，上缴税金252.34亿元，实现利润86.8亿元，涌现出了像太钢集团、山西焦化、国际电力、太原重工、晋城煤业、潞安矿业、杏花村汾酒等一批具有相当规模和市场竞争力的大公司和大集团。据今年国务院国资委公布的全国国有企业主要经济指标统计，我省在全国各省市的排位是总资产第6位，净资产第5位，销售收入和利润为第6位，与2004年省国资委成立时全省经营性资产和总资产排在第17位比，有了很大进步。

近年来，省属国有企业在企业文化建设方面做了大量的工作，取得了明显成效。但是，我们必须清醒地看到，省属国有企业的企业文化建设发展并不平衡，与国内外优秀企业相比，与我们面临的新形势、新任务和我们自身的需求相比，还存在比较大的差距，主要表现为：(1)认识程度还不高。一些领导干部对企业文化建设的重要性认识还不足，文化管理的意识还不强，自觉参与重视的程度还不够，还没有将其真正整合到企业发展战略中，列入企业管理的议事日程，作为一项提高企业核心竞争力的重要工作来抓；(2)务实程度还不够。目前，我省的企业文化建设还没有真正形成有效的领导体制和工作机制，缺乏总体规划，目标、措施还不明确，经费、人员仍需要进一步落实，企业文化建设政工化、部门化、项目化现象还比较突出，普遍缺乏统一的思想基础和全员参与的管理互动机制，合力不足，力度不够；(3)内容还缺乏特色。在企业文化建设的内容上，不少单位理念雷同，内容相近，共性成分多，个性成分少，缺乏各具特色的文化内涵和张扬个性的创新能力；(4)文化与管理脱节。一些单位就文化抓文化，企业文化建设的内容与企业使命、愿景目标、发展战略等不相适应，与员工的切身利益关系不大，缺乏人本性和企

业意识，文化建设与生产经营融合度小，关联性差，存在经济工作与文化管理“两张皮”现象；(5)检查考核力度不够。对企业文化建设，多数单位倡导布置的多，检查考核的少，缺乏主要领导亲自抓的工作机制和主动参与的内在动力，普遍存在工作人员素质不高，企业文化建设雷声大、雨点小、应付差事等形式主义现象；(6)宣传不够到位。在企业文化建设方面，普遍存在宣传力度小、教育培训差、基本知识普及率低等方面的问题，不少员工甚至一些中高层管理人员对企业文化的认识仍然停留在“政治思想工作”加“文体活动”的阶段，也有人把“企业文化”当作一些大同小异的标语、口号或企业标识，并没有真正体现出企业员工所追求的价值观、经营理念和企業精神等深厚内涵，也没有真正发挥其推动企业持续健康发展的强大力量。

二、加强企业文化建设是国有企业创新发展的战略选择

党的十六届四中全会《决定》明确指出：“党要带领人民推进中国特色社会主义伟大事业，必须大力发展社会主义文化。”这就非常突出地强调了文化建设的重要性。作为社会主义文化重要组成部分的企业文化，是激发和凝聚企业员工的归属感、积极性和创造性的强大思想基础，是实现企业持续健康发展的精神动力。在当前，随着经济全球化的日益加快，建设先进的企业文化具有十分重要的战略意义和现实意义。一是国有企业深化改革的有力保障。以市场为导向、以产权制度为核心的国有企业改革，必然会促进企业的体制创新、技术创新和管理创新，而所有创新的基础，必须以理念创新为先导，促使员工解放思想观念、主动参与改革，以合理调整企业内外的各种利益格局、不断增强企业发展的内在动力、促进企业改革目标的顺利实现。二是适应全球经济一体化的战略举措。目前，全球500强企业中我省榜上无名，进入中国500强的企业中，我省也仅有太钢集团、山西焦煤、山西建工、山西路桥、煤炭进出口、省煤运、潞安矿业、晋城煤业、同煤集团和阳泉煤业集团10户国有企业，这与我省在全国经济发展中占有的地位、发挥的作用很不相称，与山西新型能

源和工业基地建设的发展需要很不适应。在经济全球化和完善社会主义市场经济体制的新形势下，国有企业面临着跨国公司和国内多种所有制企业的双重竞争压力，要实现可持续发展，就必须面向世界、面向未来、面向现代化，建设与世界接轨、与时俱进的先进企业文化。三是促进企业可持续发展的重要保证。长期以来，党坚持对国有企业实行政治领导，不断加强企业思想政治工作和精神文明建设，形成了国有企业鲜明的政治优势。新形势下，加强企业文化建设，更有利于发挥这种政治优势，增强企业思想政治工作的针对性、主动性和有效性，帮助员工树立与社会主义市场经济相适应的思想观念和经营理念，为国有企业全面、协调和可持续发展提供强大的精神动力、智力支持和思想保证。四是实现企业与员工和谐发展的重要途径。企业文化的核心是实施以人为本的管理，从本质上讲也是做人的工作的。建设先进的企业文化，可以营造一种良好的企业氛围和人才辈出的人文环境，促进有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”员工队伍建设和企业家队伍、经营管理者队伍、专业技术人才队伍等企业各类人才队伍的建设，实现员工与企业的互动双赢和和谐发展。

三、加强省属国有企业文化建设的几点思考

机遇与挑战同在，希望与困难并存。省属国有企业要在全球经济一体化的环境中做强做大、实现可持续发展，就必须紧紧抓住国有企业深化改革和国家实施中部崛起战略这个良好的发展机遇和有利时机，在深化经济体制改革、完善法人治理结构、转换经营机制和加速产业结构调整的过程中，进一步加强企业文化建设，着力培育企业核心竞争力。

(一)明确企业文化建设的指导思想和战略目标。企业文化建设，必须以“三个代表”重要思想和党的十六大精神为指导，牢固树立以人为本和全面、协调、可持续发展的科学发展观，在传承中华民族优秀文化和国有企业优良传统的基础上，吸收、借鉴国内外先进的管理理念，以爱国奉献为追求，以人本管

理为核心，以学习创新为动力，坚持制度创新与观念创新相结合，着眼于内强素质、外塑形象，立足于文化强省、产业报国，力争用3-5年的时间，基本建立起适应世界经济发展趋势、遵循市场经济发展规律、具有鲜明时代特征和符合企业发展战略、体现员工根本利益、反映山西文化发展和企业特色的企业文化体系，培育企业核心竞争力，为发展壮大国有经济，全面推进山西新型能源和工业基地建设做出新的贡献。

(二)规范企业文化建设内容和体制机制。文化管理的核心就是要为企业建立一套做人、处事的价值标准和行为规范，保证企业选正确的人、做正确的事，为企业提供发展动力和人才保证。加强省属国有企业文化建设，必须遵循文化管理的基本原理，扎实推进以下几方面的工作：一是在大力弘扬爱国主义、集体主义、社会主义精神的基础上，按照社会主义市场经济要求，精心提炼和培育具有鲜明时代特征的企业核心价值观与企业精神，构筑引领企业发展之魂；二是在概括和总结企业生产经营与管理实践的基础上，吸收优秀的文化成果与管理经验，确立与市场经济相适应的经营宗旨、管理哲学、发展战略、企业道德等理念体系，全面加强企业管理，推动企业沿着正确的方向健康发展；三是以人本管理为主线，寓文化理念于管理制度中，改革完善企业劳动、人事与收入分配制度，建立企业绩效考核制度与奖惩激励机制，整合企业制度，优化管理流程，开发人力资源，以科学的制度体系规范企业行为，以有效的制度创新提高企业管理水平；四是以塑造企业形象为目的，规范企业识别系统，加强企业文化设施建设，优化企业环境，打造企业品牌，增强企业的市场占有率和社会影响力，提升企业的知名度、信誉度和美誉度，树立企业良好的社会形象。

企业文化建设是一项系统的管理工程，需要企业各个部门的密切配合与通力合作，才能有效实施。在管理体制机制的建设上，应按照省国资委制定出台的《关于加强企业文化建设的指导意见》要求，成立与企业法人治理结构相适应的领导体制和工作机构，确定相对专业的工作人员，建立工作制度

与考评激励机制，真正做到领导重视、人员落实、制度保证、经费保障，确保企业文化建设步入决策理性化、管理制度化、操作规范化的良性发展轨道。

(三)推进省属企业文化建设理论研究与实践创新。企业文化是一门系统性、实践性较强的综合管理科学。省企业文化研究会、省属企业文化建设工作机构与广大理论工作者，要以“三个代表”重要思想为指导，坚持科学发展观，紧密结合我省企业的产业特点和加快新型能源与工业基地建设的实际，按照面向世界、面向未来、面向现代化和系统、科学、实用的原则，加强企业文化理论研究和实践探索。一是从解决企业面临的主要矛盾入手，围绕企业改革发展中的主要矛盾和突出问题，集中精力在企业发展战略、管理体制与企业兼并重组等一些重大问题上进行研究和探讨，制定省属国有企业企业文化建设与可持续发展战略；二是从企业文化建设的机制、内容上入手，总结成功经验，为我省企业文化建设提供一套科学、规范、具体、可操作的评价体系；三是从企业资产重组、体制变革和制度创新入手，加强对企业文化建设中带有全局性、前瞻性和战略性问题的研究，为省属企业文化建设提供理论支撑与经验指导，扎实推进国有企业文化建设在市场经济条件下的转型与再造，为省属国有企业可持续发展做出应有的贡献。

文化剖析：“三刀”砍向国企

应该说，在市场经济条件下，任何一家企业的成长、发展、壮大，都与其文化因素有关。尽管这些年来，中国市场环境在日臻完善，并逐步走向成熟，国有企业特别是大型国企业集团经过一系列的持续改革，获得了迅猛的发展，但这多是以国家政策为主导所带来的规模效应，并非完全出自于企业自身的生存发展要求。客观地讲，经过二十多年市场经济的发展，国有企业从中看到了很多与计划经济完全不同的东西，体悟到了不少市场经济道理，也实施了不少与市场接轨的内部改革举措。从量上看，国有企业与二十多年前相比确实出

现了巨大的变化，但从质上来看，国有企业仍然不像“企业”，这种现象可以从国有企业的文化建设进行深入剖析。

为什么国企不像“企”？我认为，企业文化是剖析国有企业的一把锋利的刀。我这把刀要砍三下，从外向里剥。第一刀砍向国企文化的表层，是有文化还是没文化；第二刀砍向国企文化的中层，是真文化还是假文化；第三刀砍向国企文化的核心层，是活文化还是死文化。下面，我就按这个顺序依次将刀砍下去，剖析情况慢慢听我道来。

第一刀：国企是有文化还是没文化。

几十年来，由于“先天”独有的基因，国有企业在中国经济格局中一直处于一种政策优势地位或者经济主导地位，经济上的雄厚助长了“国老大”的意识，在经济全球化、市场开放化的今天，这种意识一直还在滋长。这种滋长主要体现在企业文化建设上的一种“不甘示弱”的面子观念。

改革开放以来，特别是中国加入wto以来，跨国公司像洪水猛兽般涌入，国内民营企业像雨后春笋般迅速成长，竞争汇集到一个焦点上就是企业文化。那些具有百年文化底蕴的跨国公司以其独特的企业文化优势在中国市场上表现出一股强劲的势不可挡之势，而国内一批成长起来的民营企业更是站在巨人的肩膀上广泛吸取中外企业的文化优势，在市场竞争中绽放勃勃生机。

相比之下，我们的国有企业又怎样呢？正所谓“老大”难，难于上青天。这个难不是市场争夺的难，不是规模实力的难，也不是资源瓶颈的难，而是管理适应的难，是企业魅力的难，是形象品位的难，说到底，就是企业文化建设的难。不管怎样，“老大”还是老大，尽管企业文化不如人家，但企业面子还是要撑起来，表面上是为国家争光，为民族争气，可骨子里还是“官老大”的习气不肯在市场经济面前低一下头。于是乎，众多国有企业不得不关起门来做文化，回过头去找

文化，群策群力补文化。

不可否认，任何企业都有自己的文化，国有企业亦不例外。绝大多数国有企业都是从计划经济时代走过来的，它们的文化存量都表现出共同的特征：那就是战争年代传承下来的革命文化，国家建设初期烙下的创业文化，“多快好省”建设社会主义的政治文化，为祖国建设添砖加瓦的奉献文化，等等。当然，在这些存量文化中蕴含着宝贵的至今还用得上而且需要大力弘扬的艰苦奋斗、开拓进取、敬业奉献的传统精神，但是与瞬息万变的市场竞争环境相比较，光有这些革命精神还不够，如果仅以这点文化存量来论全球化、国际化、信息化，那只是杯水车薪，还只算万里长城的第一步。现在，对国有企业来说，要变革的东西，要学习的东西，实在太多了。

令人可喜的是，在市场经济大潮下，在经济全球化趋势下，现在越来越多的国有企业已经认识到企业文化的重要性。从目前情况看，大多数国有企业还不能完全适应市场竞争，官本位的思想比较浓厚，这也是可以理解的，因为从计划经济走入市场经济的时间毕竟只有这么长，国有企业的转轨变型和脱胎换骨还需要一个较长的缓冲过程。国有企业有文化，有自己积极的存量文化，而且值得深入地挖掘整理一下，但并不是说，我们有了这点文化底子就可以与人家走过百年时光的跨国公司论伯仲、比高低，现在我们真正要学的是百年老店的那种坚定执著精神，那种与“市”俱进精神，那种永无老气、充满青春活力的精神。不管我们的文化是寻根问祖找出来的，还是几个秀才整出来的，关键是我们的文化是不是符合企业战略的，是不是反映了企业做事处世的态度，是不是表现出企业里里外外的统一。如果以这些标准来评价当今国有企业的文化建设，我敢断言，能够合格的只怕为数寥寥。

我之所以用“有文化还是没文化”作为剖析国有企业的第一刀，就因为企业文化建设的目的是培育企业的核心竞争力，

而核心竞争力是以遵循路径依赖为前提的，路径依赖是什么？就是特定市场、用户价值、企业历史和文化背景。这里暂且不论特定市场和用户价值，就从企业历史和文化背景来看，国有企业尽管有一些历史沉淀和文化基础，但并不足以构成企业的核心竞争力。人家麦当劳、可口可乐公开就讲，它们卖的是品牌，经营的是文化；现在我们的国有企业恐怕没有几家可以说，我们卖的也是品牌，经营的也是文化。为什么？在市场经济面前，国有企业缺的就是品牌，就是企业文化。

别看现在的国有企业上至国资委，下至一般的地方小国企，企业文化建设搞得那么火热，搞得似乎有板有眼，但我总认为这是“虚火”，缺少持续燃烧的后劲，终究烧不了多久。根本原因就是我們不是因企制宜打造企业百年的核心动力，而是靠行政在推动企业文化运动。不少国企老总或多或少在不同场合表现出这样的言论，“现在企业都在搞企业文化，我们不搞不行啊！”“与国外企业交流，人家都有成套的企业文化，我们比不过人家。”“国资委这几年对企业文化建设抓得很紧，上面要求这样做的。”“咱们上市公司按要求向股民披露情况，企业文化这块内容不能没有。”……如此等等，也反映了现在大多数国企的文化建设是被动的，是上面要求的，是被逼无赖的，而不是企业发自内心，主动去做的。

所以，我这第一刀剖析国有企业的结果是，国企既有文化，有自己的存量文化，又没有文化，没有适应市场经济的增量文化，没有真正发自企业内心、符合企业长远发展要求的个性文化。

第二刀：国企是真文化还是假文化。

如果说，我的第一刀是砍向国有企业文化建设的表层，那么，这第二刀是砍向国企文化建设的中层。或许，我的第一刀分析得并不客观，有国企不服气，“凭什么说我们没有文化”，那好，我这第二刀就是砍给那些不服气人们看的。你不是有文化吗？再砍一刀看看，你的文化到底是真文化还是假文化！

我认为，中国国有企业是善于做文化的高手。为什么这么说？我看很多国有企业为了响应市场、社会和上级主管部门的号召，正在加快企业文化建设的进程。有的企业确定企业价值观和核心理念，不会找词汇，就到处寻章摘句，就捡最漂亮、最时髦、最能煽动人心的话往自己企业脸上贴，有的为了避抄袭之嫌，就改头换面，换一种说法，有的就干脆将这个任务转包给社会上的咨询公司。一夜间，就能将企业文化的种种要素完全补上来，看起来还真有那么一回事。我曾问过一家国企的同行，说他们的企业文化做得很有特色，而且可以与某某知名跨国公司媲美。这位同行暗地里给我吐露实情，说就是参照那家跨国公司的，我说你们企业也是很知名的，而且有自己的文化基础，为什么不按自己企业的路子来梳理文化，干嘛照搬别人？他说这样省时省力省钱，而且人家的文化已经市场检验了的，这样更具权威性。

我举上面两个例子，也许只是几个特殊的案例，不能代表整个国有企业，但是，有一点可以证明，国有企业现在的企业文化来得都比较容易，甚至可以“不费吹灰之力”。俗话说：事非经过莫知难。企业文化建设不仅是企业一辈子的大事，也是企业几代甚至千秋万代的基业。国有企业的文化如果自身不经历一番阵痛，怎么会有真正属于企业自己的文化。像上述两个例子，虽然表面上看企业很重视，但那是不负责任、极端草率的行为。人家跨国公司经历百年的文化积累和经营管理感悟，才有今天独特的企业个性和核心竞争力。我们看人家的企业文化往往表现出来的是最优秀的一面，说的本质一点，就是只看到了跨国公司百年之后形成的企业文化模式，但不能体会到它百年磨练的艰难历程。当然，我们学习人家好的经验和做法，尽可以大胆实施“拿来主义”。可以肯定地说，现在这些跨国公司的经营管理成果是经过市场洗礼和适者生存不适者淘汰之后形成的企业文化结晶。国企如果能够站在巨人的肩膀上并为我所用，有助于我们迅速缩短与国外企业的经营管理差距。

我第一刀砍的是有文化还是没文化，从上述例子可以得知，

应该多数国企都有自己可以搬得出而且可以登堂亮相的文化了，所以，为了进一步解剖有文化到底是什么样的文化，我不得不砍下第二刀，国企文化是真文化还是假文化。既然多数国企文化来得都比较容易，做得都比较痛快，正所谓来得容易去得快，这种作秀的文化终究不是企业自己的，终究维持不了多长时间，所以，我说是假文化，这个“假”并不完全是真假的意思，还有通假字的引申，就是借来的文化。

有的国企虽然有了自己真正意义上的文化，但是“说一套做一套”、言行不

一、制度不定、人治代替法治，有制不行，有章不循，我说这只是执行力不强造成的，只要循序渐进，逐步治理改善，终究会走上文化管理的轨道。所以，像这类国企文化不能一概而论真假，而是要看企业文化是否真正落地了。

第三刀：国企是活文化还是死文化。

前面两刀，完成了对国企文化两个命题，即有和无、真和假的剖析。现在，我要挥舞第三刀砍向国企文化最致命的核心层，剖析国有企业的文化是活文化还是死文化。

在我看来，所谓活文化，就是经得起时间和实践的检验，能够使企业充满活力，青春永驻，能够管今后几十年，甚至上百年的企业文化。活文化的主要特征是能够适应市场和环境变化，具有开放性和竞争性，充满创新精神和变革思想，不但与时俱进，而且与“市”俱进。所谓死文化，从状态上讲，这种文化像死水一潭，没有活力，不能应对各种挑战，在一定的稳定环境中，这种文化也许可以暂时维持企业的生存，但是不能促进企业的成长和发展壮大，这种文化持续下去，只能加速企业的衰落，最终走向死亡。

当然，在目前的经济环境下，国有企业的生死还不能完全由市场说了算，市场顶多还只是判断国企生死的一个预警指标，

国企的生杀予夺权力很大程度上还操持在政府手中。正如要对企业价值进行评估一样，企业价值到底多大，按照评估操作程序，肯定要剔除一些非正常因素，就是把那些有失公正和非常因素排除掉，最后再对企业本身的进行价值评估。我这第三刀砍下来，也不考虑政府对企业的行政左右权，完全从市场竞争的角度来判断国企文化到底适不适应环境变化的要求，到底是活文化还是死文化。

改革开放以来，特别是1990年代以来，人们对搞好国有企业倾注了太多的精力、智慧和辛劳，但结果并不令人乐观。现在人们说，国企最大的难题是改革，最大的弱点是缺乏竞争力，缺乏核心竞争力。

拿改革来说，改革开放进行了多少年，中国国有企业就进行了多少年的改革。大的产权制度改革姑且不谈，就现在国有企业普遍推行的分流改制、资产重组、剥离企业办社会职能等改革来说，效果并不很佳，由于国有企业自身承担着维持一方稳定的政治责任，有许多国企出现了走回头路的迹象。还有，企业内部管理上的改革，一旦遇到利益问题、人事问题，就会出现中梗阻，企业为了不影响全局的改革，总会在改革的局部问题上实施变通，尽量让当事人满意，从而导致改革走样、走形式的现象层出不穷。

国企改革是一场革命，但是真革命还是假革命，这是由国有企业的文化特征决定的。国有企业与国外企业竞争为什么缺乏竞争力？我认为，主要是国有企业投入的成本和付出的成本太高，投入成本高是因为人员多、负担重，而且国企管理机构庞大，内部损耗太大，导致效率低，成本居高不下；付出成本高是因为每推行一项管理上的变革，总要经历一个由阻止到不适应到磨合再到低效率起步的艰难过程，其中付出的管理成本包括直接的和间接的都是巨大的，应该说，这个付出的管理成本，就是国有企业在变革过程中造成效益流失的一个特大黑洞，到目前为止，这个问题还没有引起政府部门的高度重视。国有企业改革难，说明国有企业本身的文化

就缺乏适应性，企业文化本身就应该变革，或者再造，或者重塑。

谈到国企的创新问题，前不久，科技部副部长尚勇在第十届中国国际投资贸易洽谈会举办的有关论坛上说，全国规模以上企业开展科技活动的仅占25%，研究开发支出占企业销售收入的比重仅为0.56%，只有万分之三的企业拥有自主知识产权。

“我国一些产业领域正在表现出一定程度的对外技术依赖，大到飞机、汽车、制造装备，小到服装、日化用品，国外品牌和国外技术主导的格局日益显现”。

在增强自主创新能力、建设创新型国家成为国家战略的当今，“只有万分之三的企业拥有自主知识产权”的现实，既表明我们企业特别是国有企业在自主创新方面与发达国家存在的差距，同时也说明国企的文化缺乏活力，因而不能培育出具有创新精神的企业文化氛围。胡锦涛总书记年初在全国科技大会上指出，“自主创新能力是国家竞争力的核心”，“在关系国民经济命脉和国家安全的关键领域，真正的核心技术、关键技术是买不来的，必须依靠自主创新”。国有企业作为中国自主创新的主战场，本身就承担着创新主力军的作用，但是国企要实现真正自主创新的行为，首先要从企业文化建设上激发活力。如果文化还是一潭死水，创新就没有动力。

总的来讲，我这第三刀砍出来的结果是，当前国有企业文化中“死”的成分居多，活力不大。只有当国有企业的核心竞争力真正提升的时候，国企的企业文化才能是真正“活”了文化。

国有企业工作总结篇二

关于我市国有房地产开发企业有关情况的调查报告

市房地产管理局

一、基本情况

我市国有房地产开发企业仅有中房集团荆门房地产开发公司和市房地产综合开发公司。中房集团荆门房地产开发公司于1984年由市政府报请中国房地产开发总公司批准成立，成立之初为副县级事业单位，隶属于原市城乡建设环境保护委员会，房地产开发二级资质。1989年8月，经市委、市政府批准，明确为正县级事业单位。在1992年原市建委系统机构改革中转型为企业，但干部职工的身份管理仍参照自收自支事业单位执行。机构改革划归市房管局管理。公司注册资本2200万元，主要从事房地产综合开发、房屋租赁、物业管理、建筑工程施工等业务。现有干部职工107人，其中退休干部职工28人（含2名副县级公司领导）、内退人员15人、在岗职工42人、招聘人员19人、临时工3人。共有党员40人，设党委1个，党支部4个。内设办公室、财务部、文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

销售部、工程部等4个部室和1个房管所，下辖荆门市金茂建设有限公司、荆门市金盛物业管理有限公司、荆门市物资供应公司3个二级单位。其中荆门市金茂建设有限公司和荆门市金盛物业管理有限公司是独立核算、自负盈亏的二级法人企业。截止12月31日，实际资产总额4926.45万元，负债总额3519.40万元，所有者权益1407.05万元，其中实收资本173.66万元，实现主营业务收入3615.87万元，利润总额1154.76万元。

市房地产综合开发公司于1990年6月经市政府批准成立（[荆编机（1990）51号]），隶属于市房管局，机构级别为正科级。1992年12月，原市建委系统整体转型，公司隶属于原市建委。1998年5月，根据荆建[1998]37号文件，该公司又划归市房管局管理。该公司为房地产二级开发资质，注册资本 万元，主要从事房屋土地开发、商品房销售、出租、物业管理、建筑工程、预制构件生产等业务。公司现有职工56人，其中在岗职工31人，内退职工13人（军转干部2人），离退休人员12

人。党员20人，各类专业技术人员33人（退休人员除外）。公司内设办公室、财务科、销售科、工程科4个科室，下辖荆门市名大建设有限公司、荆门市荆发物业管理有限公司2个独立法人公司。截止12月31日，实际资产总额3123.22万元，负债总额2848.99万元，所有者权益274.23万元，其中实收资本1000万元，实现主营业务收入1910.47万元，利润总额225.55万元。

二、经营状况

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

（一）积极投身项目开发。至，中房集团荆门房地产开发公司先后开发了中房·康居苑、中房·樟香园、中房·风顺苑等项目。建筑总规模约10万平方米，工程总投资近6000万，完成销售收入1亿元。与前5年的开发量相比，建筑规模增涨了100%，工程总投资增涨了175%，销售收入增涨了220%，上缴税金1000万元，增长了5倍。今年上半年，完成销售收入1200万元，完成建安产值3500万元，物业小区水、电回收率分别达到80%和87%，收取物业管理费15万元，房租收入18万元。当前，正在开工建设中房·君临家园项目，项目建筑面积1.9万平方米，工程投资近3600万元，预计明年10月竣工，如果房地产市场不出现大的波动，该项目预计可取得多万元的收益。

市房地产综合开发公司自成立以来，相继完成了市农行大厦、工行大厦建设以及团结街、工商街旧城改造建设任务，开发建设了园丁小区分项工程、金虾路49号、浏河湾48号、金虾路3号、海慧路22号商住楼、土门园小区、塔影新村、象山科苑等项目。累计完成开发建设面积近37万平方米，完成产值近3亿元，工程合格率100%。当前，主要开发项目是大汉龙城住宅小区，拟建商品房5.6万平方米，计划总投资1.2亿元，于10月份开工，截止8月，完成建筑面积约1.7万平方米，完成投资4000万元。大汉龙城计划今年年底工程主体施工

至20层，3月份开盘预售。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

将该公司位于虎牙关的98亩土地用于“八艺节”场馆建设，仅支付土地款1500万元。同年，市政府为缓解中低收入家庭住房困难，向市民承诺兴建经济适用住房。很多企业缘于经济利益上的考虑，不愿做经济适用住房项目。而该公司自行筹资765万元购买了51亩出让地，建设“中房·康居苑”经济适用住房小区。该公司积极参加新农村建设，先后在荆门南桥村修建公共厕所，在钟祥冷水镇修建村级公路，在沙洋亚南村修建水渠和道路，援助了牌坊居委会的社区办公楼建设，参与廉租住房建设，将中房·康居苑小区中14套比较好的户型改造成42套廉租房，在中房·龙锦花园建设了96套廉租房。今年，承建了宜家小区廉租住房大部分建安工程，预计年内竣工；在中房·龙锦花园开工建设廉租住房200套。积极组织支援汶川、玉树灾区以及各种捐款活动。

市房地产综合开发公司坚持“以质量赢得市场，用信誉打造品牌，用服务创造效益”为宗旨服务社会，热心公益事业，参与康居苑经济适用住房项目建设，多次组织捐款、献爱心活动，树立了良好社会形象。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

常上访事件。三是坚持维护民工利益。农民工是弱势群体，两家企业在长期的开发建设过程中，未发生过一起拖欠农民工工资的事件。

三、主要问题

（一）历史遗留问题较多。一是土地证的办理问题。两家企业开发的项目涉及划拨土地、旧城改造、联合开发等情况，主要有浏河苑小区、中房·浏河名居、月亮湖小区、中

房·樟香园、科技楼、工商小巷、团结街、海慧22号商住楼等项目，由于历史原因，1949户业主当时没有办理土地使用权证，现在，要求办理土地使用证的愈来愈多，多次上访市政府和有关部门，到公司闹事的情况也经常发生。二是房屋产权证的办理问题。团结街、工商街改建完成后，有一部分住户因自身原因，当时没有办理房屋所有权证，现在她们提出要求进行处理，但团结街、工商街因土地、规划资料不齐全，给产权总证办理工作带来一定难度，不办理产权总证，就无法为住户办理房产证。后来，在房产局的支持下，简化了部分手续，已办理完毕大部分楼栋的产权总证，当前，还有少数楼栋没办理产权总证。三是物业管理问题。中房集团荆门房地产开发公司开发建设的很多小区受当时经济发展水平的限制，未建立维修基金，现在水电等基础设施严重老化，维修均由公司出资；加上物业管理费难收，公司每年补贴各个小区的大小维修费用在30多万元。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

（二）企业人员包袱过重。公司存在人员多，人才少的问题，中房集团荆门房地产开发公司现有干部职工107人，专科以上学历只有39人，其它均为高中级以下学历；市房地产综合开发公司现有干部职工56人，大专以上学历仅10人，各类专业技术人员33人，从事工民建和房地产专业的人才只7人。由于两家企业现行的管理体制，难以引进所需人才。另外，内退、退休人员逐年增加。中房集团荆门房地产开发公司内退、退休人员43人，占公司总人数的40.2%；市房地产综合开发公司内退、退休人员25人，占公司总人数的44.6%。两家企业每年职工工资及各项管理费开支约600万元，加之人员年龄结构老化，知识结构不优，造成企业人员负担较重，束缚了企业发展。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

营业税、企业所得税金100多万元，另有600多万元商品房销

售额挂预收账款，也同样涉及应缴营业税、土地增值税、企业所得税等；市房地产综合开发公司历年来开发项目，欠缴配套费、墙革基金、人防费合计约400万元；欠缴大汉龙城土地出让金600万元；欠缴各项税金及附加税费合计137.59万元。三是常年亏损。由于自身无资金建设，将项目给个人承建，收取项目管理费，而有时管理费难以收到，存在安全、质量、民工工资等诸多风险。四是缺少项目。中房集团荆门房地产开发公司当前仅剩不到50亩土地，而且这50亩土地中还要拿出一部分用于廉租住房等建设，当前土地仅能维持公司2至3年的开发建设；市房地产综合开发公司已无储备项目，只能依靠政府争取经济适用房项目，企业面临生存危机。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

术装备水平、经营管理水平、劳动生产率、思想观念等方面比民营企业落后；职工没有危机感和责任感，养尊处优，思想涣散，惰性严重，爱岗敬业观念不强，干与不干一个样，干多干少一个样，干好干坏一个样，主人翁地位体现不明显；班子凝聚力、战斗力、号召力不强，企业缺乏生机和活力。

四、有关建议

两家国有企业虽然在内部采取措施，进行了一系列的改革，但由于受到体制和传统观念的制约，只能在一定程度上缓解现有的矛盾，某些管理政策和管理模式上已不能适应新形势和新情况，企业发展缺乏竞争力，要想彻底解决问题，还需观念和体制上的根本改变。为此，我们认为，要使企业健康平稳发展，要么在现有管理体制上对其加强服务，加大扶持力度；要么适应市场经济发展规律和要求，对其进行改组，建立现代化企业制度。

（一）加大扶持力度，建立社会化服务体系

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

便其直接听取企业的呼声，了解企业的发展状况，便于诸多问题的协调解决，促进行业之间的平衡发展。

2、建立健全社会化服务体系。在市场经济条件下，国有开发企业的发展需要社会提供各种服务。一方面是政府的服务。即贯彻管理就是服务的思想，为国有开发企业发展提供良好的外部环境，特别是要尽量减少各种检查、考核、收费行为，减轻国有开发企业的负担。政府要把加快国有开发公司发展作为一项战略性工程，加快建立健全政府服务体系，在土地指标、银行贷款、项目投资等方面，要为国有开发企业出台更多的优惠政策扶持其发展，包括税收政策优惠、贷款利息优惠、提供发展资金等方面，如在土地、融资方面，政府要出面协调。要督促政府职能部门规范行政行为，改进服务方式，拓展服务领域，提高行政效能，政府牵头，职能部门参加，逐步解决因政策因素和历史原因带给国有开发公司的历史遗留问题。同时也要注意注重保护守信企业，打击非法经营，促使国有开发企业诚实经营、健康发展。另一方面是社会的服务。在投资方向、经营、市场分析、产品开发、技术改造、信息咨询、人才培养、资金筹措等方面充分发挥社会中介组织作用，为国有企业发展提供必要帮助和服务。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

设、经营与管理职能。借助城投融资平台，解决土地、资金、项目等问题。

（二）进行企业改制，建立现代化企业制度

1、进行企业非国有化改造。顺应市场经济发展的规律，对两家国有开发企业进行改制，建立现代企业制度，促进企业转变经营发展理念、提高企业竞争力。在国有企业产权制度改革的推进和非国有化改造过程中，要充分给予企业改制的各种优惠政策，不增加不稳定因素。企业内部存在着大量冗员必然要分流出来，职工下岗与失业必不可免。政府部门要把

职工的合法权益放在首位，建立有效的社会保障体系。要经过创造就业机会、建立和完善下岗失业救济机制和养老保险、医疗保险等社会保障机制，充分保障职工的利益，制定合理的工资标准，限制企业的绝对权力，解除职工后顾之忧，促进社会秩序的稳定，确保企业无后顾之忧，健康运行。

2、积极推进管理体制变革。建立现代企业制度要求相应转变政府职能，根据精简、同一、效能的原则进行结构改革，建立新型的政企关系。政府由直接管理企业转变为为企业提供服务，制定市场规则，保证市场公平竞争。政府的经济管理职能主要经过发挥行业管理组织的作用来实现，行业管理组织由综合行政管理部门进行。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

理的成功，关键是靠人才。应尽快把人才资源开发战略纳入到企业发展战略中；尽力建立人才的招收、聘用、使用、考核、奖惩、晋升、培养的制度，形成有利人才成长的良好循环机制；强化职工的培训教育和加大智能资本的投资，不要只满足于使用那些低文化、低工资的劳动者；营造和谐的人才成长的氛围。

国有企业工作总结篇三

单位：_____

1. 本厂实行八小时工作制和一周一休制。
2. 铅印、商标车间生产岗位实行常年两班制生产，华泰造纸厂实行三班连转制，其他工种实行一班制生产，但遇到紧急任务时，本厂可以组织加班加点，并支付合理加班费。
3. 铸字、拣字、排版、纸型、铅版、照相制版等有害职工身体健康的工种，均有通风排气等防护措施，并享受相应劳动

保护。

4. 除排版、装订外基本上都是机械化、半自动化操作。
5. 本厂根据生产、工作需要，按国家有关法律规定，为职工提供必需的安全、卫生的劳动条件和工作环境。

权利：有权按照国务院常务会议通过的《企业职工奖惩条例》和国务院发布的《国有企业辞退违纪职工暂行规定》以及我厂《职工奖惩条例》的有关规定，对职工进行管理和奖惩。

义务：

1. 对职工要进行国家法律、法规、职业道德、社会治安、企业各项规章制度等教育。
2. 对职工要进行技术业务培训，不断提高职工素质。
3. 加强劳动安全与保护，不断改善劳动条件，保证职工的身体健康。
4. 尊重职工的合法权益，维护职工的主人翁地位，充分调动职工的积极性、创造性。

权利：签订劳动合同的职工享有同等的工作、学习，参加民主管理，获得劳动报酬、政治荣誉、物质鼓励及享受劳动保险福利的待遇。

义务：

1. 努力学习政治文化技术，不断提高思想政治觉悟和技术水平。
2. 热爱本职工作，服从分配，努力完成生产工作任务。

3. 遵守国家的法律、法律和有关政策及厂内各项规章制度。
4. 爱护公共财产、机械设备、生产工具，节约原材料、能源。

1. 试用期工资：_____级_____月_____元。

2. 学徒工资：_____元。

3. 转正后工资：_____元。

4. 定级后工资：_____元。

5. 调资晋级：_____。

6. 保险福利待遇_____。

1. 遵守国家有关法律、法规。

2. 遵守我厂制订的各项规章制度和劳动纪律。

1. 劳动合同期满之前，企业与职工协商一致，可以续订劳动合同。

2. 劳动合同期限内，企业与职工协商一致，可以变更劳动合同。

3. 劳动合同期限内，企业与职工协商一致，可以解除劳动合同。

4. 下列情况企业可以解除劳动合同：

(1) 在试用期内发现不符合上岗条件的。

(2) 职工不履行劳动合同，经企业提出警告后，仍不改正的。

(3) 职工被除名、开除、辞退、以及被劳动教养、判刑的。

(4) 职工因病或非因工负伤，医疗终结，经劳动鉴定委员会鉴定，具有劳动能力，企业分配适当工作，本人不服从的。

(5) 经有关部门批准企业宣告破产，或濒临破产处于法定整顿期间的。

5. 下列情况企业不得提出解除劳动合同：

(1) 劳动合同期限未满，又不符合解除劳动合同有关规定的。

(2) 患有职业病或因工负伤，并经劳动鉴定委员会鉴定符合评残等级的。

(3) 女职工在孕期、产期和哺乳期的。

6. 下列情况职工可以提出与企业解除劳动合同：

(1) 经国家有关部门确认企业劳动安全卫生条件恶劣，严重危害职工人身安全和身体健康的。

(2) 企业不能按照劳动合同规定，保证支付劳动报酬和其他福利待遇超过三个月以上的。

(3) 企业不履行劳动合同，或者违反国家法律和有关政策规定，侵犯职工合法权益的。

(4) 经批准出国或赴港、澳、台定居的。

(5) 经企业同意自费考入大中专院校学习的。

7. 下列情况职工不得提出解除劳动合同：

(1) 由企业公费培训没有达到协商规定服务期限的。

(2) 在企业中担任重要生产经营、科研任务，任务未完成的。

8. 劳动合同期满后自行终止。

9. 任何一方提出解除劳动合同，必须提前一个月通知对方，方可办理解除劳动合同的手续。

10. 签订劳动合同的职工一方，违反劳动合同，对厂里造成经济损失的应根据后果和责任大小予以赔偿。

自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，共_____年_____月。

在履行劳动合同过程中产生的劳动争议，首先由企业劳动争议调解委员会进行调解，对调解不服的，由县以上劳动争议仲裁委员会进行仲裁。

单位（盖章）：_____

法定代表人（签字）：_____

_____年_____月_____日

职工（签字）：_____

_____年_____月_____日

国有企业工作总结篇四

1、遵守各项法律法规，社会公德，明礼诚信，团结友善，做遵纪守法、良好道德的带头人。

2、认真学习党的理论知识和方针政策，自觉学习实践科学发展观，坚定中国特色社会主义的理想和信念。

- 3、按时交纳党费，积极参加组织开展的党员活动。
- 4、严格遵守公司的各项规章制度，不迟到、不早退，不脱岗，不旷工，充分发挥党员的先锋模范作用。
- 5、切实开展批评和自我批评，积极听取群众提出的意见和建议，勇于揭露和纠正工作中的缺点、错误。
- 6、密切联系群众，尊重同事，主动沟通思想，维护稳定和谐的工作局面。
- 7、全心全意做好本职工作，不断提高企业经济效益。以上承诺，敬请监督！

承诺人：

xx年x月x日

国有企业工作总结篇五

述职报告是展现我们工作能力和工作业绩的工具，本站小编为大家整理了一些国有企业领导述职报告，希望对你有帮助！

一、强化组织领导，健全工作机制

公司领导高度重视廉洁国企建设工作，坚持把建设廉洁国企工作纳入全年党建工作中，多次召开专题工作会议，研究部署建设廉洁国企活动各项工作，成立了由党委书记、董事长拟梓任组长，总经理余泽并和纪委书记路玫任副组长，公司其他副总经理及相关部门领导为成员的建设廉洁国企工作领导小组；同时，下设活动办公室，挂靠公司监察审计室，具体负责活动的组织协调和督促检查工作。公司根据生产经营实际，制定下发了《关于深入开展建设廉洁国企活动的实施方

案》，规定了建设廉洁国企活动目标和内容，明确了活动措施和实施步骤，做到层层分解活动任务，实现活动有计划、有安排，任务明确，责任落实，促进建设廉洁国企活动的工作有序开展。

二、抓好宣传教育，增强廉洁意识

加强教育，形成廉洁之风，是打造廉洁国企的前提和基础。公司采取了一系列行之有效的措施，不断筑牢企业领导干部和职工廉洁从业的思想道德防线。一是坚持党委理论中心组学习制度和党支部“三会一课”制度，组织公司领导干部和关键岗位人员深入学习国务院、省政府廉政工作会议精神，其中重点学习了《在xx届中央纪委二次全会上发表重要讲话》和《第xx届中纪委第二次全体会议公报》，并且逐条学习了中央“八项规定”、“六项禁令”等内容，增强职工队伍廉洁意识。二是将廉洁从业工作融入学习党的精神和新党章知识测试活动中，开展公司全体中层以上领导干部结合岗位实际，谈体会、谈认识，共撰写学习心得62篇。三是紧密结合党的群众路线教育实践活动、领导干部“四下基层”以及“133”党建工作机制建设活动，广泛深入一线，大力宣传廉洁国企活动内容，充分调动干部职工积极性和创造性，扎实推进企业作风建设。

四是召开党员民主(组织)生活会，组织党员领导干部从廉洁从业着手，结合思想、工作、作风情况进行对照检查，联系实际找差距，开展批评与自我批评，统一思想，共同提高。五是加强法制和纪律教育，通过党性党纪党风教育、警示教育、岗位廉政风险教育和公司规章制度的集中学习培训，提高领导干部依法依规依程序办事的能力和水平。六是丰富宣传教育载体，通过会议、宣传栏、led屏等各种形式，及时宣传报道开展廉洁国企业活动的情况。此外，公司充分发挥党支部、工会、共青团作用，组织开展形式多样、丰富多彩的建设廉洁国企活动，营造良好舆论氛围。

三、加强体系建设，完善制度管理

公司始终把制度建设作为有效防治企业腐败的根本途径，建立健全廉政风险防控管理制度，用制度管人，用制度管事，用制度管物，从源头上减少消极腐败现象的滋生。一是健全民主集中制的领导决策制度，认真执行重大事项集体议事规则。严格办事程序，确保重大决策、干部任免、重要项目决策和大额资金使用等重大事项由集体讨论决定，强化对公司领导干部职权行为的监督制约。特别是认真贯彻执行“三重一大”决策制度实施办法，健全完善公司物资比价采购、资金管理使用、建设工程招投标、设备采购招投标等内部管理制度。二是完善党务公开制度，落实“有领导机构、有工作部署、有编制目录、有制度措施、有载体平台、有归类建档”的“六有”目标，加强党务公开标准化建设；坚持以职工代表大会为主要形式，对公司生产经营指标、经营承包方案、工资奖金分配方案、人事劳工安排等重大事项，通过职工代表审议，加强民主监督。

三是编制完善《廉政风险防控手册》，建立风险预警机制，从重要部门、关键岗位、管理薄弱环节三个层面，对易发生腐败行为，或可能发生腐败问题开展风险点排查工作，并提出廉政风险的等级和防控措施，不断完善对权力运行的有效监控机制，从源头上防止违纪违法案件的发生。

四、落实廉政责任，强化监督管理

公司认真落实建设廉洁国企工作责任制，严格履行“一岗双责”职责，从实际出发，建立和完善了“党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、职工积极参与”的党风廉政建设工作机制，深入推进廉洁国企活动开展。一是建立党风廉政建设责任制，与18各基层党组织签订了《党风廉政建设责任书》，通过责任与担当，权力与义务的统一，形成齐抓共管、层层落实的党风廉政建设责任体系。二是坚持开展领导干部述职述廉和个人有关事项报告工作，建立廉洁档案，对

其廉洁从业实行动态监控。三是强化审计监督，组织对基层单位内部分配资金使用情况进行内部审计，对调整离任的领导进行任期经济责任审计。同时，在公司技改技措、环境整治、工程建设、设备招标与物品采购等各项目上进行全过程的监督监控，并建立健全了防治“小金库”的长效机制。

四、营造廉洁氛围，培育企业文化

廉洁文化是反腐倡廉建设的灵魂。公司领导高度重视国有企业廉洁文化建设，将反腐倡廉建设纳入企业生产、经营和管理之中，融入企业文化建设，倡导诚信经营、廉洁从业的廉洁文化理念，弘扬新风正气，培育遵纪守法、廉荣贪耻的企业氛围。公司通过开设道德讲堂、读廉洁图书、播放廉洁信息、参观廉洁教育基地等职工喜闻乐见的宣传、教育形式，全方位、多角度地对廉洁文化进行诠释，努力培育“廉荣贪耻”的廉洁文化。

今年公司组织了司管干部和全体中层干部年度述职述廉报告会2场，开展了道德讲堂8场次800多人参加观摩，组织公司60余名中层以上领导干部到永安市法院新建成的“乾坤清气”展馆反腐倡廉警示教育基地进行参观学习。通过上述活动，丰富了公司广大干部职工的精神文化生活，倡导了廉荣贪耻的理念，进一步增强了党员干部拒腐防变的意识，筑牢了廉洁从业的思想道德防线，使廉洁文化深入人心。

党风正，企业兴。福建兵工装备有限公司正是通过多种措施，让廉洁教育更有说服力，让规章制度更有约束力，让监督约束更有威慑力，全力打造廉洁国企，实现国有资产保证增值。

办公室作为联系全处职工群众的重要“纽带”，是体现精神面貌的重要“窗口”，我们抓契机、促提升，在办公室工作中不断创新思路，完善机制，努力做好“三个提升”，进一步提高服务的质量和水平，促进办公室各项工作不断提高。

一、明确职责，不断提升当好参谋和助手的能力。身在兵位、胸为帅谋，在日常工作中办公室始终把为领导决策当好参谋摆在突出的位置，牢牢抓住牵动全局的重点、热点、难点问题，深入细致地调查，潜心入微地研究，在重大决策、关键问题上给领导献计献策。文稿起草在吃透上情、把握下情、了解外情的基础上，努力贴近发展大局、贴近领导思路、贴近职工群众意愿，反复琢磨观点，精心锤炼文字，坚持以“精、准、实、新”原则做好各类办文工作。尤其是针对一些重要、重大文件和会议材料的起草，坚持集体讨论，广泛听取和反映各方面的意见，集思广益，博采众长，力求使文稿成为领导和有关方面认可的精品力作。

坚持实事求是和可靠有用的原则，深入现场和基层一线了解情况，及时收集和上报重要情况、重大突发性事件、重点不稳定因素等信息，为及时有效地应对和处置各类问题提供翔实而准确的第一手资料。以高度的责任心抓实抓细抓好职工来信来访工作，耐心做好职工思想工作，有效避免事态扩大和矛盾激化，确保各种问题和矛盾都能尽早解决。按照对突发事件“早预防、早发现、早处置”的要求，加强前期调查工作，摸索建立起了一套预案齐全、反应迅速、信息准确、处理稳妥的应急处置办法，有效地将各种不稳定因素消灭在萌芽状态。

二、强化意识，不断提升服务质量

按照领导满意，机关干部、职工满意，基层群众满意这“三个满意”的总体要求，我们充分发挥办公室的优势，积极做好各项协调工作，不断提升办事办会的服务质量。在具体工作的中，我们突出抓好领导公务活动和日常事务的协调处理。对重要会议、活动超前协调，努力把工作做到前头；对领导临时交办的任务随叫随办，不拖拉、不滞后。对于需要同时安排多项活动时能做到统一协调，综合权衡，通盘考虑。

今年上半年，尽管办公室人员短缺，但从未因此而影响各项活

动的开展,相反由于我们注重了方方面面的协调,使各项活动安排得井井有条,许多复杂的活动也处理得有条不紊。对于各种事务,我们始终把握一点,就是工作无小事,件件抓落实,开展工作时做到讲程序、讲规矩、讲大局、讲协调、讲团结,从而使工作上下步调一致,各项工作处于良性运行状态。

积极加强软硬件投入,努力提升会务服务质量。近年来随着各类大大小小的会议对会场硬件和软件设施提出了更高更新的要求,我们紧贴实际需要,加大投入,加强了对各会议室硬件配置,逐步淘汰了部分使用时间较长、效果差的设备,更新了一批投影设备、音响设备,建设成了一个多媒体会议室,可提供各类电视电话会议服务。为了进一步提升会议服务的水平和质量,我们加强了服务人员的培训,提出了热心、贴心、舒心的“三心服务”的要求。

三、完善制度,不断提升管理水平

通过完善各种管理制度,突出制度管理,严格照章办事。加强对人、财、物的管理,进一步明确了工作职责,完善了公章使用、办公用品使用、请假、值日、公务接待等各种常规管理,各项工作井然有序。

在继承总结以往工作运行经验的基础上,建立和规范了办公室工作流程,完善办文、办会、办事的制度和程序,减少中间环节,确保每一项工作、每一个环节都有章可循、有规可依,从而实现由靠人管人管事向靠制度管人管事转变。通过建立完善了办公室各项规章制度,细化工作职责,量化工作任务,做到人人责任分明、处处有章可循、事事有始有终。大家都能补台不拆台,补位不越位,达到事事有人管、人人能管事、事事能管好的要求,大家心往一处想,劲朝一处使,形成了众人拾柴火焰高的良好态势。进一步建立健全科学的考核评价机制,做到奖勤罚懒、奖优罚劣,激发办公室全体人员不断提高自身素质、服务水平和工作效率。

加强档案规范化、标准化、信息化管理。近年来我们加强了档案基础业务建设，提升了档案工作质量和水平，重点抓好财务、文书等各类档案收集、整理和归类工作，实现档案整理规范化、目标管理制度化，做到档案收集完整、划分保管期限准确、整理和编目科学。加快档案信息化建设的步伐，实现资料检索和查看更加方便快捷，推动了档案工作更加有效地服务于钻井生产发展。

在今后的工作中，我们将坚持用科学的理论武装干部，用团结向上的工作氛围凝聚干部，在压力中提高干部，廉洁自律，艰苦奋斗，力争把办公室工作推上一个新的台阶！

20xx年，是公司成立以来最为艰难的一年，公司经营出现了前所未有的困难。虽然取得了一定成绩，但我们面临的生存发展问题依然非常严峻。在此非常时期，我就一年来的履职情况进行汇报，请各位领导和同志们进行审议。

一、调整思想，更新观念，适应新形势下企业经营管理的需要

1、认清形势，不断学习，努力做现代企业的合格管理者。为了适应新形势、新任务、新工作的要求，我始终以邓小平理论为指导，深入学习贯彻科学发展观，主动加强业务知识和理论的学习，不断丰富提高自身的知识储备和层次，汲取别人优点，弥补自身不足，努力完善自己，尽可能地做企业合格的管理者。

2、加强自身建设，贯彻“以德治企”的人本管理理念。只有做好人，才能做好企业。企业管理者是企业的一面旗帜，起着领头羊的作用。一年来，我本着以人为本的思想，从严要求自己，加强自身素质建设，努力培养正确的世界观、人生观与价值观，用积极、健康、饱满的热情与工作态度来引领管好班子、带好队伍。对公司事务坚持做到大事讲原则，小事讲风格，平常讲人格，以此树立公平、公正，平等的管理

氛围，让一切有用人为公司所用，为公司出力。

3、树立好“角色”意识，当好上级“配角”、演好公司“主角”。作为公司法人代表，我严格按照授权与经营管理范围，树立好角色意识，处理好角色关系，带领员工队伍围绕年度工作计划和企业发展的实际需要，始终坚持以人为本，以市场为导向，以规章为支撑，积极谋划经营策略与发展蓝图，建立健全公司规章制度与奖惩机制，想方设法开动脑筋，锐意进取，拓展市场，完善服务，开展了一系列卓有成效的经营管理工作。

二、风雨同舟，民主管理，在经营困境中稳步推进公司各项工作

1、贯彻落实省×作风建设精神□20xx年是省××系统“作风建设年”。公司积极响应省×号召，加强作风建设。我组织了中层以上干部和党员代表认真学习了省×开展作风建设的文件，成立了以我牵头的作风建设领导班子。经过一年来的贯彻落实，全面整顿了公司工作作风，加强了思想作风、学风、工作作风、领导作风、生活作风建设，提高了办事效率，改变了公司形象，取得了阶段性成果。

2、召开第一次党员代表大会。200×年×月×日，公司召开了第×次党员代表大会，全体党员代表听取和审议了我代表总支委员会作的《深入贯彻全省××系统作风建设整顿精神，狠抓企业内部管理，实现公司可持续发展》大会报告和公司纪检工作的报告，民主选举了中共××公司第×届委员会委员及纪律检查委员会委员，产生了公司的领导核心。

3、开展深入学习实践科学发展观活动。为了响应党中央开展深入学习实践科学发展观活动的号召，公司成立了开展学习实践科学发展观活动领导小组，我担任组长，下设办公室及具体工作机构。×月××日，公司党委召开了开展深入学习实践科学发展观活动动员大会，制定了开展深入学习实践科

学发展观活动的实施方案，动员公司全体党员干部深入学习实践科学发展观。

4、国内外经营稳步发展。200×年，公司加大××支持力度，积极参与国际市场的竞争，已经在海外尤其是×××稳稳站住了脚跟。200×年，××××个在建项目的形象进度按管委会制定的标准有条不紊地进行，共计完成产值约×××万美元。随着×××项目的成功签约，公司在××在建工程总里程已达×××公里，合同总额达×××亿美元，在中国驻×××的承包商中排名第×。对于所取得的成绩，我公司得到了国家商务部、××××联邦公路局、×××商会、省商务厅、省财政厅等上级部门和业主国的肯定和表彰。200×年×月××日，××××等主流媒体公布了×××局半年度外国建筑公司评估报告，我公司完成计划的×××%，位居各国际承包商之首，对此佳绩提出了表扬；×月×日，在省商务厅召开的全省“走出去”工作会议上，我公司被评为200×年度省外经统计工作先进单位。

200×年，国内项目相继有×××、×××、×××、×××等×个项目破土动工，加上原来的××××项目，公司国内项目合同总额近×亿元。在资金短缺的情况下，各项目仍克服重重困难，想方设法筹措资金，确保国内项目按计划稳步推进。

5、业务工作捷报频传。200×年，公司的业务目标是：国内承揽工程业务约×亿元，国外承揽工程业务约××××万美元。在公司领导、埃塞代表处和业务部的共同努力下，200×年的公司业务工作做得有声有色，捷报频传。总的来看，业务开展超额完成目标任务。国内，共中得×××××××××××等新标，共计近×××亿元，基本完成年初制定的目标任务；海外，业务工作取得大丰收，中得一个×××亿的项目，超额完成目标任务。

6、新项目实行新的管理模式。公司传统的项目管理模式一直

是粗放型的，管理成本历来居高不下，一直无法与兄弟公司的相抗衡，从而严重影响了公司的招投标和生产经营。200×年，公司吸取经验教训，一改传统的管理模式，实施全新的项目管理模式，通过内部竞标，交纳保证金，控制项目人员数量，强制性降低管理××%的管理费用，大宗物资集中采购，敦促项目提高管理水平，确保利润空间。

7、进一步加大项目管理力度。多年来，公司由于项目管理粗放，存在许多诸如管理费用居高不下、浪费严重、人员冗余等问题。为了降低成本，遏止浪费，提高效率，改变形象，公司制定了新的目标和措施，如采取严谨务实的合同管理，强化项目工程结算管理，加强民主集中制管理，大宗物资集中采购，加强车辆管理，严格控制用车，控制项目人员数量，成立项目支部，构筑坚强战斗堡垒等，进一步加强项目管理。

8、积极推动改制步伐。200×年×月×日，公司班子成员就××公司的有关情况集体向省××进行汇报时，×××在会上对我公司改制工作作出了“××××××××××××××××”的指示。按照×××的指示，我公司在200×年加快了改制步伐，先后与×××××、×××××、×××××、××××××等大型企业就改制工作进行了接触。

三、任劳任怨，身先士卒，以真诚和友谊建立良好同事关系和社会关系。

1、以“××禁令”为准绳，身先士卒，率先垂范。年初，在省×参加全省×××作风建设会议后，我组织公司员工集体学习了省×的作风整顿精神，宣读了省×制定的“××禁令”，并以省×“××禁令”为依托，结合公司实际，制定了××××“××禁令”。为了贯彻省×行业整顿精神，落实“××禁令”，我一方面严于律己，做人表率。一年来我始终对自己高标准、严要求，切实加强自己的品德修养，恪守岗位职责，牢固树立服务意识，始终把为群众谋利益作为工

作中的重点，把为群众服务作为自己的价值取向和行为规范，经受住了各种诱惑和考验；另一方面严格要求党员干部洁身自好，遵纪守法，廉洁自律，把好权力观、地位观、利益观，加强自身廉政建设，树立服务意识。

2、注重维护企业领导班子团结。大厦之成，非一木之材；大海之阔，非一流之归。团结班子成员，形成既有分工又有合作、坦诚相待、合作共事、齐心协力干事业的良好氛围，做到目标一致、职责互补、荣誉共享，重大问题、重大事项都能事前沟通，会前通气，充分听取意见，集思广益，发挥整体合力，改进工作，促进发展。

3、关心职工利益。我一直以来都有以关心职工利益为己任，从职工关心“热点”、“难点”、“疑点”入手，深入实际地解决好企业经营管理与改革发展等重大问题，做好领导干部廉洁自律以及有关职工切身利益方面工作，积极开展关心员工活动，对员工婚丧嫁娶、生病住院等进行及时祝贺、慰问等，加强了党团工会在公司中的纽带、宣传、带头作用，在公司内部形成了和谐的良好氛围。

4、多次出国，现场督导海外工作。200×年底，春节在即，我奔赴海外，驻守工地，解决项目实际困难，一直到春节后才赶回公司。×月到×××月，历时二个月，我一直在××××工地指导工作，期间，召开了×××项目年度管委会，×××项目全体职工会议，×××项目的前期工作会议，×××月度生产会议，陪同×××考察工作并会见了×××××××局长，与×××公司进行会谈等。

5、以真诚和友谊建立良好的社会关系。我除了与省××厅、省××厅、省×××局、省×××局等上级部门保持密切联系外，还先后与××××××××××××××××等建立了良好的社会关系。作为省“走出去”的施工企业代表，我在省政府组织召开的实施“走出去”战略联席会上代表公司作了发言，参加了省×××厅召集的省××业企业境外开拓工作座谈会

和××业企业发展研讨会，参加了省××企业协会×届×次理事会议等。

一年来，虽然围绕自身工作职责和年初确定的工作目标做了不懈的努力，取得了一定的成效，但与省×的要求和职工的期望相比，还存在一些问题和很大的差距，比如说，年初制定了××××的目标，但一年下来，××××的目标并没有实现，相反包袱还出现了越来越重的趋势。目前，公司经营遇到了前所未有的困难，××××，管理不善，执行不力，××××，尤其是×××××，使得公司经营举步维艰。作为总经理，对于这种情况，我是难辞其咎的，也说明我的工作能力、业务水平与现代企业管理要求还存在一定的差距，这些还有待我在以后的工作当中，认真面对，积极提高。

总之，一年来，在省×的领导下，在全体职工的辛勤工作下，基本完成了各项任务。展望未来，在其位，谋其政，我当尽心尽职，勤勉工作，为公司×××××贡献我的力量。在新的一年里，我将加强各项工作的学习，提高思想觉悟、工作能力和管理水平，与班子成员一起，带领公司全体员工积极深化改革，解决包括企业管理、项目管理、经营开发等在内一系列问题，促进公司健康发展。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”，在新的一年，我和公司领导班子的其他成员将一如既往地发扬过去的工作作风，和全公司员工一起，坚定信心，齐心协力，扎实工作，务实求真，与时俱进，创新机制，激活内力，加强管理，克服困难，凝聚合力，共渡难关。

述职人：本站

20xx年xx月xx日

国企领导述职报告(二)

一、履行工作职责情况

根据年度工作安排，在经营管理中主要抓了以下几个方面

1、振兴公司经营管理

一是狠抓租赁经营管理。重点抓了裙楼商场由武商变更为工贸租赁后的协调工作，理顺了关系，提高了服务保障。目前，公司与八家租赁户关系良好，租金都能按时交纳。截止到九月底，已实现收入385.57万元，利润总额231.78万元，完成年度任务318万元的72.89%。公司准备年底召开租户座谈会，进一步征求意见，密切关系，改进服务，加强管理，确保租赁经营稳定发展，确保年租金487万按时收缴到位。

二是积极抓好投资项目的收尾工作。在公司董事会、监事会的指导下，公司近三年先后与五家合作单位签订投资合同，利用帝园大厦自有房产抵押担保贷款，收取固定回报。其中有二家通过银行进行委托贷款，完善了资产抵押手续，做到风险可控、效益可观。截止到九月底，5个项目投资成本全部收回，实现净收益703.65万元，尚有咸宁项目197万利润计划年底全部收回。

2、物业公司经营管理

一是落实规章制度，强化内部管理。公司按照iso9001质量管理体系文件规定，层层签订目标考核责任书。注重事前、事中、事后的检查、加强监督和考评，注重员工业务培训，提高全员业务素质，提升公司整体形象。

二是提高服务质量，改善业主关系。公司围绕以服务求生存、以贡献求支持的经营理念，倡导文明礼貌的贴心管家服务，确保水电正常供应，电梯正常运行、环境干净卫生、小区安全文明，受到了全体业主和业务主管部门的一致好评。

三是注重节能降耗，争取多创效益。公司精减机构，压缩人员，减少大楼灯泡数量，调济用电差价，杜绝跑冒滴漏，使管理成本下降6万多元。同时加强物业管理费收缴措施，提高食堂、商店、家政服务 etc 创收力度，在当前物业管理行业绝大部分亏损情况下，实现年创净利8万元。

公司目前已经超额完成了年度各项经济指标。没发生大的纠纷和安全事故。公司自xx年启动四年来，坚持规范管理，节能降耗，精打细算，不仅弥补了公司启动前10余万元的亏损，还为公司年年增效。

3、集团公司煤炭运销业务

根据集团公司决定，集团公司、振兴公司、南方煤炭公司三方于去年八月份签订合作协议，利用各方优势联合经营煤炭运销业务，成立贸易部，分工我负责协调管理。在集团公司吴董、关总的直接领导和南方煤炭公司张总的具体操作下，贸易部积极配合，保障资金到位，合作各方相互支持，相互理解，积极沟通，经营情况基本正常，但由于市场大环境的影响，五月份以来一直没有完成计划指标，截止到九月底，完成销售量52779.66吨，销售额5850.09万元，税后净利61.25万元，占全年计划指标的8.75%。根据合同约定并与合作方协商达成一致意见，确保年底前完成年度指标净利润464万元。

4、集团法制建设工作

一是联系企业实际，抓好法律知识学习。我们将“合同法”、“公司法”、“劳动法”等法律作为重点学习，请法律顾问讲课，让法律宣传进车间、进班组、进家庭，使大家学法、用法、守法，促进依法治企，构建和谐企业。二是完善法律顾问制度，健全法律风险防范机制。公司聘请了二名专职律师作为常年法律顾问。制定了“工作职责”，实行集团公司系统法律事务统管，参与企业投资、转让、开发、大额资金

运作等重大问题决策，审查经济合同，出具法律意见书，实施全程监控，有效防范了法律风险，保证了国有资产保值增值。

三是强化风险意识，提高风险防范能力。首先是强化企业领导人员法律风险意识，提高依法引领企业发展和依法决策能力；其次是强化依法经营管理，提高规范权力行使和履行义务的能力；再次是强化依法维权意识，提高依法维护企业合法权益的能力。

四是抓好六个重要环节和重要领域的法律风险防控。在日常法律事务中，着重抓了重大决策、日常经营活动、合同的拟定及管理、自主创新、涉及行政管理、法律纠纷案件等六个重点的风险防控工作。由于企业领导在经营活动中注重依法决策、依法管理，近几年，集团公司系统没有发生大的法律纠纷案件。

二、廉洁从业情况

在个人廉洁从业方面，能够认真学习《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》和《中国共产党党员领导干部廉洁从业若干准则》等文件，注重维护国企领导人员形象，没有发生损害国有产权益、损害企业利益、铺张浪费，谋取私利等行为，没有参与抹牌赌博、高标消费、公款报销个人开支等行为。根据年度预算指标，控制各项开支，节约各种费用，尽可能做到少花钱多办事，精打细算，坚持过紧日子。

三、存在问题

一是学习自觉性不高。对学习科学发展观理论和国企领导人员应遵守的法律法规学习重要性认识不足，学习静不下心，业余时间坐不下来，对有关理论问题只限于一知半解，缺乏学习的刻苦性和执着性。

二是对自己要求不严。工作中说的多，干的少，布置多，检查少，模范带头作用不好。工作只求过得去，不求过得硬。

三是创新意识不强。思想比较守旧，开拓意识不足。怕冒风险，怕担责任。对市场经济形势分析研究不够，信息不广，很大程度还停留行政管理、计划经济、按部就班的模式上。

四是自律意识不够。没有严格按照中纪委关于国有企业领导廉洁自律的有关规定执行，生活中有公款私请、公车私用等问题。

五是管理工作抓的不紧。对自己分管工作履行职责不够，对部署要求不严，怕碰钉子，怕得罪人。没有按照规章制度规范管理，严格管理。

以上问题的存在，主要原因是思想滑坡，有松劲情绪，忽视了党员的先进性，放松了世界观改造，淡化了自己身为国企领导人员的责任和义务。

四、下一步打算

一是加强五个方面修养，提高自身综合素质。一要加强理论修养，真正掌握马克思主义的立场、观点和方法，坚持与时俱进的态度学习运用马克思主义理论；二要加强政治修养，增强政治信念的坚定性，政治立场的原则性；三要加强道德修养，不断提高道德认识，陶冶道德情操；四要加强纪律修养，增强纪律观念，确保政令畅通；五要加强作风修养，做到企业管理有新举措，求真务实有新要求，廉洁自律有新成效。

二是运用科学发展观理论，提升六个方面能力。一是提升统筹兼顾的能力。善于运用辩证法认识和处理问题，既统揽全局、统筹规划，又突出重点，协调发展。认真做好帝园大厦租赁的服务保障工作，及时解决租户的具体困难，确保出租效益稳定。二是要提升开拓创新能力。善于根据事物发展规

律推动思维创新，创造性的开展工作。破解工作中的难点。三是提升知人善任的能力。对各级管理人员放手放权，充分调动并激发全体员工的工作积极性。四是提升应对风险的能力。

科学预测和超前准备，化风险为机遇，化被动

为主动。积极做好企业法律风险防范工作，做好南方帝园大厦应急预案的演练，确保无重大安全事故。特别要做好煤炭贸易部的资金运作控制，发挥各职能部门的监督制约作用，把风险降低到最低限度。五是提高维护稳定的能力。善于见微知著，果断处置，化解矛盾。积极开展批评和自我批评，坚持民主集中制，维护班子团结，确保振兴公司、物业公司和谐稳定，不给集团领导找麻烦。六是提升自觉接受监督的能力。廉洁从业，增强自律意识，与群众保持密切联系，自觉接受组织监督、群众监督、舆论监督。

希望各位领导，各位同事继续给予指导和监督。我将总结经验，查找问题，增强信心，严格要求，为集团公司保稳定，促发展而尽职尽责。

同时，也希望集团党委继续开展以“政治素质好、经营业绩好、团结协助好、作风形象好”为主要内容的四好班子创建活动。努力营造好的学习氛围，提高班子成员的综合素质；落实民主集中制原则，敢于开展批评与自我批评，能够听取群众意见，防止独断专行；坚持科学发展观的要求，增强整体创新意识；严格执行廉洁从业规定，规范权力运行监控机制，落实“三重一大”决策程序；依法经营、防控风险；充分发挥战斗堡垒和模范带头作用，增强凝聚力，使领导班子真正成为学习、团结、创新、廉洁的好班子。

国有企业工作总结篇六

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。

国有企业工作总结篇七

[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

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

国有企业工作总结篇八

制度是指要求大家共同遵守的办事规程或行动准则。体系是指若干有关事物或某些意识相互联系而构成的一个整体，泛指一定范围内或同类的事物按照一定的秩序和内部联系组合而成的整体。企业的制度体系是指为了让企业正常运营发展

而制定的各种办事规程或行动准则的一个有机整合体。

在当前市场深化改革的形势下，管理制度体系建设已经被越来越多的企业所重视，加强管理制度体系建设成为提高企业竞争力的有效途径。对于国有企业集团而言，制度体系建设无论是对于母-子公司管控，还是母、子公司单体持续发展，都有极重要的作用。如何在企业制度体系的建设中融入管理者的理念、智慧，如何通过制度体系建设，有效配置资源，打造核心竞争力，促进集团公司目标实现；如何使子公司在集团统一指挥下，抓而不死、放而不乱，百花齐放，是多数国有企业集团公司面临的难题。

为了更清晰直观的描述我国国有企业集团制度体系建设的现状，本文先按企业管理制度建设在企业不同阶段的特点将企业制度体系建设发展分为以下四个阶段，并结合我国国有企业的发展历程指出我国国有企业集团制度体系建设的。

第一阶段建立初期——“应急期”。这个阶段主要呈现的管理现状是出现什么问题解决什么问题，也可以称之为经验管理，即“人治”。这个阶段下的企业不是完全没有制度，但主要是靠经验和习惯发挥着管理作用。

第二阶段成长期——“规范期”。这个阶段的企业在管理制度体系建设上主要是完善与管理相关的各种制度，并培训实施。但是这个阶段员工对制度执行的自觉性不足，管理层对制度贯彻的监控不力，建立起来的管理制度体系还未能在企业运营中进行固化。

第三阶段稳定期——“固化期”。这个阶段的企业进入一个发展较为平稳的时期，企业为了将已成熟的管理制度体系在企业运营过程中进行固化并提高管理效率，主要采用现代it技术建立信息系统，用以解决制度执行、贯彻中的不足，同时将企业的制度固化成员工的习惯。

第四阶段成熟期——“文化期”。这个阶段随着企业的不断发展逐步形成了自有的企业文化并根植每位员工的心中。“文化期”的企业，仍然存在制度管理，只是不再反复强调制度的强制作用，制度管理正逐步升华，遵守制度也成为一种基本的企业文化。

在我国国有企业集团由“规范期”向“固化期”发展的过程中，探讨如何构建一套既具有国际竞争力，又符合企业实际情况、具备可操作性的企业制度体系，具有较强的实践意义和理论价值。

1、国有企业集团制度体系建设需要考虑的五个关键要素

国有企业集团的制度体系产生于企业具有个性化的环境和自身特点，带有强烈的企业个性特征。而个性则提炼于企业运营的五个关键要素，即企业的内外部环境、战略目标及措施、管控模式及组织环境、业务及管理流程和岗位职责规范。

国有企业集团这五个要素互相依存、不可分割，企业的战略形成于对其内外部环境的客观分析和判断基础之上，战略目标是对其经营管理活动的最高指引；企业的管控模式是落实战略目标的管理基础，而组织结构则是管控模式在组织方面的体现，管控模式和组织结构决定了企业集团与下属子公司的职责界面和权限划分，是业务和管理流程形成的依据；业务和管理流程是企业管控模式实现和组织结构运转的必要手段，为明确、规范岗位职责提供了划分标准；岗位职责的规范为业务及管理流程的顺利运行提供了保障，也是企业内外部环境变化的直接反映。

国有企业集团的制度体系必须建立在五个要素组成的框架基础之上。制度体系本身必须和企业的战略实现完美的匹配，同时有合理的组织结构作为支撑，在明确部门以及岗位职责的前提下去制定或优化企业的业务流程和管理流程，进而形成企业的制度体系。只有通过逐步深入分析各相关要素，才

能确保制定出的制度体系是打上企业烙印，科学的、合规的、高效的并且是可执行的。

关键要素一：内外部环境

任何一个企业都不是生存在真空的环境中，制度是企业的法，这个法可以说是“小法”，是微观层面的法，而企业所处的环境，包括国家地区、行业、资本市场等的运行规则，我们可以称之为“大法”。企业的“小法”必须建立在“大法”的框架之下，否则就失去了存在的根据。

影响和制约国有企业集团制度体系建设的外部环境因素包括三个。一是国家的法律法规，二是社会的道德习俗和文化，三是治理规则对企业的要求。企业制度在规范个人行为时仅限于个人的企业组织方面，它必须受到国家法律、法规，社会传统、习俗的制约。也就是企业的制度不能违反国家的法律、法规，并尊重社会的传统、习俗。同时，对于以不同的合约方式形成的企业，企业的管理制度也要受企业治理结构的限制。

影响和制约国有企业集团制度体系建设的内部环境因素包括三个。一是企业的管理水平，二是企业文化的建设，三是企业业务发展的需要。企业的制度体系必须建立在企业当时的内部环境之上，不能一味的追求全面、科学的制度体系而忽略自身的实际需求。企业每一个发展阶段的管理水平、企业文化建设和业务发展需求都不一样，所以企业所处发展阶段的不同是影响和制约国有企业制度体系建设的主要内部环境因素。

所有这些影响和制约国有企业集团制度体系的内外部因素，都是企业制度体系构建的基本环境。企业在进行制度体系的设计和制定时必须分析、遵守和服从于这些环境。

关键要素二：战略目标及措施

企业的制度体系并不仅仅是为了管人，而是需要通过规范企业中人的行为而实现企业组织目标和组织中个人的目标。因此，企业的制度首先要受到企业发展战略的约束，服务于企业发展战略并为企业战略的实现提供保障。

管控就是母公司对子公司管什么？管到什么程度？怎样管？通过确定母-子公司的管控模式，划分母-子公司的管理界面，明确母公司，即国有企业集团总部的定位和主要管理职能，将各项管理职能通过制度规范固定下来，这就形成了国有企业集团总部层面的制度体系。现在理论界的管控模式主要分为三种基本类型，即财务控制型、战略控制型和运营控制型，从财务控制型到运营控制型，随着集权程度的逐步提高，集团母公司承担的职能也越来越多，而子公司的职能则相应减少，这就意味着，集团制度体系的内容在不断扩充，深度在不断延展。

关键要素四：业务及管理流程

企业的制度体系，实际上就是各项管理流程和业务流程系统性和规范性的表现，只有在确定了科学、合理的生产经营流程后，才可能完备、全面和合理地制定企业的各项生产经营规程和管理规章制度。在各项管理规章制度的设计和制定时，必须针对企业的不同产品品种和生产特征绘制生产经营流程，并进行科学的流程再造分析。在明晰的企业生产经营流程的基础上，才能完整、全面、系统地分析确定生产经营过程所涉及的组织、工艺、安全、环保、定额、原材供应、产品营销等各个生产经营环节，以及制定各环节的规范、规章和管理制度。在保证各种规程、规范和管理制度之间的完备、配套的条件下，以确保各生产经营环节的有序、协调，实现企业的总体生产经营目标。

关键要素五：岗位职责规范

企业岗位规范及职责分析，制度形成于此。企业的战略规划、

生产经营、管理职责等的落实都是由不同的企业职能岗位来实现的。但是，在企业中，我们经常能看到四种现象，即岗位职责缺位、错位、交叉和重叠，这些现象在国有企业表现的尤为突出。合理定岗、明确岗位规范与职责能确保减少岗位职责不清、工作重复、扯皮推诿等无效率和混乱状况，确保各岗位能够各司其职、各负其责。同时，明确设计和制定科学、合理的岗位职数，岗位规范和职责本身就是企业制度的重要组成部分。

企业集团制度体系框架的建立是基于集团总部主要职能的管理定位。一般来讲，集团公司的核心职能包括：战略管理、计划管理、风险管理、投融资管理、股权管理、资产运营、财务管理、审计监察、内部控制、人力资源管理、信息资源管理、公共关系管理、基本建设管理、生产管理、经营管理、党群工作、精神文明建设和企业文化建设等。当然，每个集团公司的核心职能不尽相同，这就要求我们对集团公司的主要核心职能进行详细梳理和准确定位。

在确定集团的核心职能后，需要对集团公司总部的每一项职能建立若干相互联系、密切配合的、完整的、系统的制度集合，即制度树。在这里以人力资源管理作为示例。例如：一般情况下，人力资源制度体系包括岗位体系管理办法、薪酬管理制度、超额绩效奖金管理办法、绩效考核办法、招聘管理制度、培训管理制度、干部聘任管理办法、劳动合同管理办法、考勤及休假管理办法等，这几个相互关联，相互作用的制度根据企业内部管理流程连接起来后就构成了集团公司人力资源管理制度树体系。

国有企业集团若干个管理制度树组合在一起，就形成横向分类、纵向分级的企业集团制度体系框架，制度体系建设的重点是通过建立企业管理制度树，对企业的管理制度框架做到横向没有遗漏，纵向不交叉、不重复、不矛盾，所有制度全部覆盖。

3、编写国有企业集团的具体制度

完成了制度体系框架的建设，我们应该如何编写具体规章制度呢？

具体规章制度的编写主要从两个方向入手，一个是从形式上对规章制度进行规范；另一个是从制度编写的过程进行规范，使之更具有合理性和可执行性。

1) 形式规范可以从格式规范、结构清晰、文字准确、发布规范等几方面进行。

格式统一：统一字体、字号、目录排列方式、纸张大小及边距、页码格式等。而且制度都以文件的形式予以确定。

结构清晰：制度的结构一般为目的、主体内容、附件等进行编写。

文字准确：文字用词要准确，文字表达应与要表达的思想完全吻合；叙述要规范，文字语句要符合现代汉语语法、修辞和逻辑。

发布规范：发布应遵循以下程序：制定初稿，初审并修改，审核并签署修改意见，修改初稿，审批，审查并签署意见，发布。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索国有企业考勤制度。