

国有企业在建工程转固定资产 国有企业 年终总结(汇总7篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

国有企业在建工程转固定资产篇一

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。

上述10项制度的执行和落实情况都要有详细的记录，建立规范统一的台帐。{供电所党支部工作计划}。

(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。

国有企业工作计划范文

国有企业在建工程转固定资产篇二

最近，我参加了一场关于国有企业用人的讲座，收获颇多。讲座由一位经验丰富的人力资源专家主讲，内容涵盖了国有企业用人的重要性、目前存在的问题以及未来的发展方向。通过这次讲座，我不仅对国有企业用人的现状有了更深入的了解，也对如何提升自己的求职竞争力有了更清晰的认识。

在讲座的开头，专家首先介绍了国有企业用人的重要性。他指出，国有企业是国家经济运行的重要组成部分，承载着重要的经济和社会责任。因此，国有企业的用人必须具备一定的专业能力和责任心，以便更好地推动国家经济的发展。此外，国有企业作为国家的重要经济力量，用人的公正性和公

平性也必须得到重视，确保人们的就业机会公平合理的安排和利益的最大化。

在国有企业用人的现状问题中，专家强调了目前用人机制存在的不足之处。他指出，由于历史原因以及体制机制的缺陷，国有企业在用人上存在一些问题，如人事关系较为复杂、内部体制僵化、职位晋升机制不合理等。这些问题导致了用人机制的不灵活和高层管理者的权力滥用，使得国有企业用人的公正性受到了一定的质疑。因此，改革国有企业的用人机制已成为当前的紧迫任务。

针对未来国有企业用人的发展方向，专家提出了一些建议。他强调人才的重要性，认为国有企业应该更加注重人才的培养和引进，为各级人才提供更广阔的发展空间和机会。此外，他还鼓励年轻人要不断提升自己的综合素质，努力提高自己的专业能力和创新能力，以应对未来国有企业的挑战。此外，他还提到了国有企业用人机制的改革，希望国家能够加大对用人机制的改革力度，建立健全的用人制度和评价机制，确保用人的公正性和公平性。

对于个人而言，我从这次讲座中获得了一些宝贵的启示和指导。首先，我意识到在求职过程中，不仅要注重自身的技能和知识的积累，还需要培养自己的素质和综合能力。只有通过不断的学习和提升自己，才能在激烈的竞争中脱颖而出。其次，我认识到在选择国有企业就业时，要关注其用人机制和企业文化，确保自己能够在这样的企业中实现个人价值和发展。最后，在用人方面，我会注重公正性和公平性，既要考虑公司的需要，又要尊重每个员工的权益，建立公平竞争的环境，提升整个企业的竞争力。

总之，这场关于国有企业用人的讲座让我受益匪浅。通过了解国有企业用人的重要性、现状问题和未来的发展方向，我深刻认识到了国有企业用人的复杂性和重要性。同时，这次讲座也为我提供了一些建议和指导，帮助我更好地获取就业

机会和提升自己的竞争力。我相信，在不断学习和努力的过程中，我一定能够找到属于自己的发展道路，并为国有企业的发展作出自己的贡献。

国有企业在建工程转固定资产篇三

国有企业职务犯罪是指与职务有关的犯罪行为，如贪污受贿、挪用公款、滥用职权等。这些犯罪不仅损害了国有企业的利益，更影响了社会的公平正义。我曾在一家国有企业工作，并亲眼目睹了一些职务犯罪的案例，深受震撼并得出了一些思考和感悟。

第二段：原因分析

一般来说，职务犯罪是由于一些人的贪欲和自私心理所造成的。例如，一些职责过大，权力过重，资源过多且管理不严格的国有企业管理者，由于意识形态问题、自以为是以及极端的利益冲动，会失去对自己行为的准确判断能力，从而犯下职务犯罪。此外，一些企业内部的制度不健全、监管不严格，还有一些职工对企业缺乏归属感等原因，也为职务犯罪的发生提供了便利。

第三段：影响分析

职务犯罪对国家和社会的影响十分巨大。首先，职务犯罪让国有企业的财产遭受重大损失，导致企业的经营困难、效益低下甚至破产。其次，职务犯罪的发生也会导致企业管理混乱，失去了公信力，影响了企业的信誉和形象。最重要的是，职务犯罪侵害了百姓的合法权益，伤害社会公平正义，破坏社会秩序和安定。

第四段：反思时刻

职务犯罪需要一个完整、合理的惩治体系来制约。国家应当

进一步加强立法和处罚力度，增强监管力度，提高行政公信力，巩固民主法制。企业要树立完善的内控系统，及时发现和纠正内部风险，让职工形成健康向上的价值观和文化氛围。同时，社会也应该加强对职务犯罪的曝光和批评，营造良好的法治环境，让职务犯罪无处藏身，让良心从业者能够成长壮大。

第五段：总结

毫无疑问，职务犯罪是一种严重的社会问题。国有企业作为经济、政治和社会中的重要组成部分，在进一步推进改革、深化发展的同时，需要深刻认识到职务犯罪的危害，增强防患意识，建立并完善对职务犯罪的预防、打击机制，共同维护国家利益、维护社会稳定，让国有企业的责任与使命更加凸显！

国有企业在建工程转固定资产篇四

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发展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集团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。

2、构建企业集团制度体系框架

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。

国有企业在建工程转固定资产篇五

吉林省职工病假期间工资不得低于最低工资标准80%(资料图)

吉林省职工在病假期间按什么标准开工资?病假工资如何计算?劳动者在试用期的工资有何规定?7月15日，记者针对读者关注的劳动合同、劳动报酬等问题，咨询了吉林省12333人力资源社会保障咨询热线的专家。

答：用工单位所在地。

问：劳动者在试用期的工资有何规定?

答：不得低于本单位相同岗位最低档次的工资或者本人劳动合同约定工资的80%;不得低于用人单位所在地的最低工资标

准。

答：30天。

问：非全日制用工工资结算支付周期最长不得超过多少天？

答：15天。

问：中省直属企业初次办理劳动用工备案需携带的手续？

答：营业执照副本、复印件(盖公章)；组织机构代码证副本、复印件(盖公章)；劳动合同书；签订劳动合同备案名册；采集软件离线版20090410版。

问：职工在患病医疗期内用人单位按照什么标准支付工资？

答：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内，企业应当支付的病假工资或者疾病救济费，不得低于当地最低工资标准的80%。

问：青年节、妇女节等部分公民放假期间工作有加班费吗？

答：妇女节、青年节等部分公民节日期间，企业安排劳动者工作或参加庆祝活动的，不享受加班工资待遇。

[吉林省病假工资]

文档为doc格式

国有企业在建工程转固定资产篇六

首先，国有企业职务犯罪是指在国有企业内担任职务的人员因为行使职务的关系而利用其职权或职务上的便利，违反国家法律、法规，从事非法活动的行为。这些行为严重侵害了

国家和人民的财产利益、公共利益和社会秩序。

其次，国有企业职务犯罪的心得体会是要认识到职务犯罪的危害性，从自身做起，自觉遵守法律法规和企业规章制度，增强自我约束意识，拒绝贪污受贿等腐败行为的诱惑，以维护公正、合法、诚信的企业形象。

接着，国有企业的职务犯罪不仅损害国家和社会的利益，也可能让企业陷入到巨大的经济损失中。职务犯罪者往往是企业内部高管，他们的行为不仅使企业的道德形象遭到破坏，而且也会动摇全体员工的信心和团结力。

与此同时，防范职务犯罪的关键是企业内部监督机制的建立和完善。在企业内部，要加强干部管理，选聘廉洁有为的领导干部，让他们带领全体员工共同反对任何形式的腐败行为；同时，建设健全的内部监督机制，加强对职务犯罪的预防和控制，对于发现的违规行为，必须及时进行纠正和处理。

在职务犯罪取证和惩治方面，政府和企业内部的惩治措施必须足够严格，让职务犯罪者无从逃脱。这一点不仅是为了惩罚职务犯罪，更要借此震慑那些抱有不法之心的人员，保持企业的法制环境的稳定。

总之，对于国有企业职务犯罪的心得体会，需要深刻认识到其危害性，加强带头人的党的思想教育，提高整体培训素质，建立科学合理的内部监管体系，及时发现和纠正职务犯罪行为，维护企业形象，树立企业经营诚信，与政府部门紧密合作，合力打击职务犯罪，推动国有企业向着更加健康发展的方向前进。

国有企业在建工程转固定资产篇七

国有企业在中国的经济体系中发挥了重要的作用，尤其是在现代化建设和工业化进程中扮演了重要角色。然而，随着经

济不断发展，国有企业的一些问题也逐渐暴露出来，其中一个重要的问题是资本运作。在国有企业中，资本运作对于企业的经营和发展至关重要。本文将围绕国有企业资本运作的主题，从自身经验出发，探索它的优劣和应对之策。

第二段：优劣分析

资本运作在国有企业中既有优点，也有不足之处。首先，资本运作能够增加企业的资金收入，提高企业的利润和效益。其次，资本运作也可以促进企业的整合与重组，进一步提高企业的竞争力和市场化水平。然而，资本运作也存在着一定的不足之处。首先，国有企业在资本市场上面临着较高的风险，其中一些企业由于不断的经营亏损和负债，成为了债务危机的对象。其次，在资本运作中，一些企业不太注重风险防范，一旦出现问题，势必会对企业的发展造成较大的影响。

第三段：应对之策

针对上面提到的问题，国有企业需要采取一定的措施，应对资本运作的挑战。首先，企业需要注重内部管理，确定合理的资本预算和控制，控制适当的风险，遵循市场规则，减少风险。其次，企业需要通过并购、重组等方式，加强合作和整合努力，充分发挥自身的资源优势 and 内部潜力，提高企业整体的市场化水平和竞争力。最后，政府部门也需要出台一些合理的政策，加强对国有企业的监管和启发，初步解决资本运作中的困难和问题。

第四段：个人经验

国有企业公司的经营管理，通过自身的经验，需要注重一些方面。首先，需要严格遵守国家和公司规定的法律、政策。其次，需要坚持以市场为导向，注重发展各类营销渠道，要正确把握市场的发展趋势和变化规律，为企业进一步实现全面发展打下良好的基础。最后，需要注重人才的培训和储备，

加强企业内部员工的沟通和配合，提高企业群体智慧和创造力。

第五段：结语

随着经济的快速发展和市场的深化，国有企业的资本运作也越来越重要，并且面临着不断变化的市场需求和环境，因此，国有企业要注重对资本运作的培训，加强公司内部的协调，努力提高企业整体运营水平，进而更好地承担起国家和社会的发展责任。