

# 国有企业纪检工作存在的问题和对策 国有企业合规解读心得体会(模板7篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇一

在中国，国有企业作为国家经济的重要支柱，扮演着至关重要的角色。国有企业合规是国有企业管理中的重要一环，对于维护国有资产安全、推动经济发展具有重要意义。在国有企业合规解读的过程中，我深刻感到了合规管理的重要性，并从中获得了一些心得体会。

首先，合规管理体系的建立是国有企业合规的基础和保障。国有企业合规管理需要有一套科学合理的制度和规范来指导全体职工的行为。中国国有企业的合规管理发展有着坚实的法治基础，国家出台了一系列法规文件，明确了国有企业的法律地位和职能定位，而企业内部也逐渐形成了一系列的制度和规范。在合规解读的过程中，我深感到这些制度和规范的必要性和重要性。只有建立完善的合规管理体系，才能为国有企业提供明确、可操作的指引，帮助企业从源头上预防违规行为的发生。

其次，合规解读需要注重内外因素的综合考量。当我们面对复杂多变的市场环境和日益严格的合规要求时，单一的解读往往不能满足实际需求。在合规解读的过程中，我学会了对内外因素进行综合分析，将现实情况与法规要求相结合，为企业提供合理的解读意见。例如，在合规解读中我们要考虑到企业业务的特点、市场竞争的压力、政策环境的变化等因

素，因地制宜地制定合规策略，才能更好地适应企业的实际情况。

第三，合规解读需要注重团队合作和专业能力。国有企业合规解读任务繁重，需要涉及到多个领域的知识和技能。在一次次合规项目中，我深感到团队合作和专业能力的重要性。合规解读的过程需要不同专业背景的人员共同协作，通过各自的专业知识和技能，发挥集体智慧，共同完成合规解读工作。同时，每一位合规人员也需要具备扎实的专业知识和较强的分析能力，才能更好地解读法规、把握合规要求，并能根据实际需要提供可行的解决方案。

第四，合规解读需要注重风险的识别和管理。在国有企业合规管理中，风险是不可避免的。在合规解读的过程中，我们需要通过对国有企业活动的全面审视，识别出潜在的合规风险，并采取相应的管理措施予以规避。在实际操作中，我们需要关注合规风险的来源、特点和后果，并通过内部监控、培训教育等措施，提高风险管理能力和水平，保证国有企业经营活动的稳定和可持续发展。

最后，合规解读需要注重学习和创新。合规解读是一个不断发展的过程，随着政策的不断变化和经济环境的不断演变，合规要求也在不断更新。在合规解读的过程中，我们要保持学习的态度，及时了解法规的最新动态，掌握合规解读的最新方法。同时，我们也要勇于创新，在解读过程中积极探索，寻找最佳实践和有效方法，为国有企业的合规管理提供更好的支持和服务。

综上所述，国有企业合规解读是一项复杂而重要的工作，需要建立完善的合规管理体系，注重内外因素的综合考量，强化团队合作和专业能力，关注风险的识别和管理，同时还需要保持学习和创新的精神。只有不断完善自身的能力和水平，才能更好地为国有企业提供合规解读服务，为实现国有企业的可持续发展做出积极贡献。

# 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇二

## 国有企业调查报告

### 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

为进一步了解和掌握中房集团荆门房地产开发公司和市房地产综合开发公司两家国有企业的现状，切实解决其有关问题，促其健康发展，9月上中旬，我局对两家国有房地产开发企业有关情况进行了调研，现报告如下：

#### 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，现在她们提出要求办理，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。

使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。

# 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇三

## 国有企业文化建设浅析

作者：安玲

来源：《科技创新导报》2011年第22期

### 1引言

一个企业必须有自己的优秀的企业文化才能在市场竞争中立于不败之地。企业文化形成于企业长期的发展过程中,并在企业员工心目中引以为自豪的一种理念。随着市场经济的发展,国际先进的现代企业管理制度的引进,我国企业竞争的重点已从产品竞争转变为企业形象的竞争。为了增强国有企业的凝聚力和竞争力,我们必须重视企业文化的建设,正视和分析企业是否已经在全力进行企业文化的建设,在企业文化建设中存在哪些问题,通过企业文化的建设激发员工的积极性,促进企业管理和经营,使其发挥重要的作用。

### 1我国国有企业文化建设中存在的问题

我国国有企业在计划经济时代,没有激烈的竞争,主要以产品生产为主,而在目前的市场经济条件下,面对强大的竞争对手,大多数国有企业在企业的经营管理活动中,企业文化并没有在制约、激励和凝聚这几个方面发挥出明显的积极作用。

#### 1.1 我国大多数国有企业并没有属于自己企业的文化

在我国大多数人并不了解企业文化的实质是什么,有些人认为企业文化就是在办公室或厂区墙壁上贴一些标语和口号,或简单的认为企业产品的商标就是企业文化的全部。而实际上企业文化是一个企业在长期的生产经营管理实践中所凝结起来的一种文化氛围。大多数国有企业没有建设企业文化的意识,

因此也不可能建立相应的建设企业文化的机构, 企业文化建设完全被忽略。

1.2 国有企业管理者没有建设企业文化的意识, 因此对企业文化建设没有予以重视

化建设这一项, 企业的管理者只重视企业产品的产、供、销, 并建立一系列的保障制度, 给予大量的资金投入, 而企业文化建设工作则认为可有可无。

1.3 企业文化建设既需要稳定也需要创新

我国正处在转型时期, 社会以及政策在不断的变化, 而企业文化的内涵具有一定的连续性和稳定性, 不能为了追赶潮流, 或者为了达到某些目的, 随意地不断变更企业文化的内容。然而, 企业文化又不能只固守老的文化传统, 需要随着新生事物的出现, 不断地调整和改进, 在适应社会发展的同时, 形成企业自己有鲜明特色的企业文化。

1.4 企业文化应具有企业特色

企业在长期的生产经营过程中, 具有企业创立和发展的历史, 并具有自身文化的积累和沉淀, 它是企业文化的生命力和影响力的源泉。现在我国一些国有企业只崇拜和学习一些先进企业的企业文化, 而没有认识到应该认真而深刻的总结和提炼自身企业的文化精神, 没有企业自身的文化色彩, 本企业的价值观、企业环境、文化仪式都没有真正体现, 员工心中没有为本企业自豪的感悟, 无法对员工产生强烈的凝聚力和向心力, 企业形象无法让公众识别, 严重影响了对企业的认同。

2企业文化建设的原则

2.1 以人为本

企业要尊重和理解员工的感情, 开发员工的潜能, 激发员工的热情, 调动员工的积极性和创造性, 在企业中强化团体意识, 创造互相团结, 互相友爱, 相互信任的企业氛围, 使人心凝聚在一起, 员工做为企业的主体和企业的主人, 形成共同的价值观, 有着共同的目标和理想, 为实现共同目标努力完成好自己的本职工作, 使员工价值升华与企业发展形成统一的整体, 实现企业和个人共同的发展目标。

## 2.2 实事求是

企业文化建设不能一味地照搬先进文化建设企业的模式, 要从企业自身的历史条件出发, 制定一套符合企业实际的实用、健全的的内部管理制度, 建立完善的企业文化组织操作机构, 实事求是地进行企业的建设。

## 2.3 管理者的意识和理念

国有企业管理者的经营理念决定了企业的经营策略和模式。如果管理者企业文化建设的理念比较先进, 就会积极地倡导、推进, 进而转化为企业的理念, 并在此基础上制定出相应的管理体制和企业规范, 因此国有企业的领导应与时俱进, 积极学习和思考企业文化建设的先进理念和经验, 带动整个企业的企业文化建设。

## 2.4 特色鲜明

我国的国有企业都有着悠久的历史, 我们在企业文化建设中应挖掘和发扬企业优秀的文化传统, 提炼整理出本企业与众不同的文化内涵、企业环境和价值观, 并分析探索本企业目前的经营现状和未来发展趋势, 建立一套具有本企业鲜明特色的企业文化建设机制, 促进企业蓬勃发展。

## 3企业文化建设的措施及关键

### 3.1 传统文化的扬长避短

我国是有着悠久历史和文明的国家,注重感情,重视人与人之间的关系,国有企业文化建设应考虑到中国文化特点,企业文化与民族文化充分相融,企业文化的价值观也应符合中国文化特点,这样才能在企业员工心中产生共鸣,进而积极参与,实现共同的奋斗目标。但国有企业文化也不能完全固守传统,应注重引进国外或我国先进企业的经营管理理念,适应我国市场经济潮流,建设理性和规范的企业文化,在激烈的市场竞争中求得生存和发展。

### 3.2 国有企业的制度管理

在企业文化建设过程中,企业制度文化是企业文化的一个重要内涵,文化是制度的升华,制度是文化的保障,企业文化建设的战略性在于促进企业生产经营的发展,它的建设至关重要,而各种规章制度是企业文化执行的基础,它使企业文化得以顺利地贯彻实施,因此,企业文化建设的同时,也是企业制度健全、完善、规范和落实的过程,在企业规章制度约束下,员工自觉遵守,形成良好的企业氛围,人际关系和谐,员工利益受到保护,从而为实现企业和员工共同的目标而努力。

### 3.3 良好的物质基础

企业文化建设必须要有良好的物质基础,它能够使企业文化发挥巨大和持久的作用,国有企业在经营管理中要对企业文化建设的物质基础投入做出计划和决算,从资金上保证企业文化建设持之以恒地开展。企业物质文化的塑造要以企业核心价值观为中心,首先搞好产品生产和经营活动,树立良好的企业形象;另外完善企业的文化设施,创造良好的体现企业文化的生产环境,活跃员工的精神文化生活,让职工在这样的生产环境愉快地工作,使员工感受到企业充满活力和希望,激发员工的工作热情,增强了企业的凝聚力,强化了员工的归属感。

近年来,随着知识经济发展,企业之间的竞争不再只是单一的产品的竞争,而是越来越表现为文化的竞争,而在我国随着改革开放的深入,国有企业为了在新的环境中求生存、谋发展,必须进行深刻的变革,建立现代企业管理体制,而企业文化对企业生存和发展的作用越来越大,成为了企业竞争力的基础,决定着企业的兴衰,因此我们要重视对企业文化的研究、运用和实践,提高企业的竞争力,促进我国企业的健康、蓬勃发展。

## 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇四

### 第一段：引言（150字）

全球新冠疫情的爆发给各个国家带来了前所未有的挑战。在中国，国有企业肩负着重要的社会责任，积极响应国家抗疫号召，发挥了重要的作用。本文将总结国有企业在抗击疫情方面的心得体会，以期分享成功的经验和教训，在今后的疫情防控中更好地发挥作用。

### 第二段：及时响应（250字）

在新冠疫情爆发初期，国有企业迅速响应，并第一时间向湖北等省区捐赠物资，为抗疫工作提供了重要的支持。许多企业还积极整合资源，转生产口罩、医用防护服和消毒液等防护用品。这些积极的行动得到了社会的高度赞扬，同时也激励着其他企业纷纷效仿，为疫情的控制和治愈做出了巨大的贡献。

### 第三段：全面加强安全防护（250字）

新冠疫情的传染性极强，对各类企业的作业和工作生产造成了很大的困难，也对企业的经济效益产生了一定的影响。为应对这一特殊的形势，国有企业加强了安全防护，越来越多的企业加强了防控页面和各项流程，包括健康排查管理、保障防护用品、增强员工安全意识、人员密集场所消毒管理等

等。通过这样的措施，企业得以在保障安全的情况下，保持生产和运营的平稳，保证了关键场所和关键岗位的稳定供应，为经济的平稳发展提供了保障。

#### 第四段：积极发挥体制优势（250字）

国有企业的优势在于其体制机制的稳定性和高度的统一行动。达到企业抗疫合力最大化的方式之一，就是发挥企业体制优势。各企业高度紧密地配合政府所制定的疫情防控措施，稳妥而紧密地采取全面的行动，启动紧急物资调配计划和保障应急生产。同时，政府组建联防联控机制，加强公共卫生体系建设，为企业防疫提供有力保障。国有企业发挥自身的管理优势，紧急调整生产生活体系，并动员内外力量，打造全社会共行动的良好氛围。

#### 第五段：展望未来（300字）

在抗击疫情的过程中，国有企业展现出了不屈不挠的精神和应对危机的非凡能力。未来，企业将继续做好各项抗疫工作，积极配合政府加强疫情防控工作，协调好疫情防控和经济复苏之间的关系，适度恢复正常生产经营，切实保障全社会的物资供应，为全面建设更加富强民主文明和谐美丽的现代化国家，继续发挥着重要的作用。同时，我们也希望其他企业能够学习借鉴国有企业所展现的抗疫经验，努力保障人民生命财产安全，共同为我们的社会和国家作出应有的贡献。

## 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇五

新冠疫情全面爆发以来，我国许多国有企业积极响应国家号召，全力支援抗击疫情的防控工作。大家以较高的战略眼光，从员工安全、业务生产到社会责任等多个维度，请述你的感受和理念。

#### 第二段：国有企业的初期反应

疫情初期，国有企业不仅迅速建立了疫情防控指挥部，采取严格的保护措施，确保员工的身体健康，还专门制定疫情应急预案，确保生产、业务正常进行。并迅速向社会捐赠医疗物资，力挺抗疫斗争，显示了国有企业高度的社会责任感和担当精神。

### 第三段：业务生产持续恢复

疫情之后，国有企业在疫情防控的基础上，积极助力全国经济恢复。通过本土化生产能力的升级，产业链的完善等措施，持续推进业务生产，确保了企业的稳定和顺畅发展。

### 第四段：体现“人”字当头的理念

在抗疫过程中，国有企业充分体现了“尊重人、以人为本”的核心理念。国有企业在疫情期间严格执行员工休息制度，为员工提供充足的安全防护设备，倡导员工“宅”在家中，在保障员工安全的同时，积极倡导员工身心健康，大力推行线上办公，最大限度减少员工外出，为疫情防控助力。

### 第五段：国有企业在抗疫中的经验总结

抗疫之后，国有企业将进一步加强疫情应对机制的建设，并积极培育应急危机管理能力。同时，针对疫情防控操作做出合理的修订，对今后的工作提供指导。最重要的是，国有企业将秉承“生产不停，服务不断，创新不断”理念，以创新、团结合作的精神，通过合理开发资源，培育产业新生态，推动企业稳定发展。

总之，国有企业在疫情中的表现展现了其坚韧、创新，担当的精神风貌和疫情应对能力，并且从中领会到了管控风险与应对危机的重要性。应该进一步瞄准工作中存在的问题和短板，并不断完善防疫和抗疫的体系，准备好应对未来可能出现的任何不利因素，积极应对突发事件的挑战，为国家、为



自己创造更加美好、幸福的未来。

## 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇六

第一条 为切实履行出资人职责，规范市属国有企业的薪酬管理，促进国有资产保值增值，根据《公司法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称市属国有企业，是指市 \* 履行出资人职责的市属国有、国有控股企业及其出资的企业(以下统称企业)。

第三条 本办法所称薪酬，是指企业直接支付给员工的工资、奖金、津贴、补贴等全部报酬。

第四条 企业的薪酬管理，遵循下列原则：

(一)坚持所有权与经营权分开的原则。出资人依法管理企业薪酬总额及企业 \* 员、企业兼职人员的薪酬，企业内部薪酬分配由企业依法自主决定。

(二)坚持薪酬与效益挂钩的原则。经济效益增长，薪酬总额增加;经济效益下降，薪酬总额减少。

(三)坚持“两个低于”的原则。薪酬总额的增长低于企业经济效益的增长，员工平均薪酬的增长低于企业劳动生产率的增长。合理控制人工成本，提高企业竞争力。(四)坚持效率优先、兼顾公平的原则。政策及不可比因素产生的效益，不得作为增加薪酬的依据。企业 \* 员与企业其他员工的薪酬差距，应当控制在合理的范围之内。

### 第二章 薪酬总额的确定

第五条 企业薪酬总额由薪酬总额基数和新增效益薪酬两部分组成。

第六条 企业实行本办法第一年的薪酬总额基数以上年实际发放总额为基础，参照以下因素确定：（一）全市同等劳动力价格水平；（二）企业近三年经营情况及年度实际发放薪酬总额情况；（三）企业近三年平均劳动生产率及人均实际薪酬水平；（四）人员增减变动情况。

企业实行本办法第二年后的薪酬总额基数以上年实际发放的总额为基础，参照全市同等劳动力价格水平、人员增减变动等因素确定。

第七条 企业新增效益薪酬按薪酬总额基数的一定比例确定，与企业净利润额挂钩。

新增效益薪酬=薪酬总额基数×(净利润额增长幅度×薪酬浮动系数)非充分竞争性企业及主要承担政策性业务的企业，挂钩指标另行确定。第八条 薪酬浮动系数根据企业现有薪酬水平、劳动生产率、人均工资利税率、同行业人均薪酬水平、企业规模和行业特点等情况确定，一般控制在0.7以内。

第九条 净利润额增长幅度较大的企业，新增效益薪酬不得高于净利润增加额的50%，人均薪酬水平不得超过市劳动保障部门当年公布的同行业工资指导价位高位数水平。

净利润额出现负增长的企业，新增效益薪酬按经济效益下降的幅度以负值确定，薪酬总额下降幅度不低于企业前三年平均薪酬总额的20%，员工个人薪酬不得低于市政府规定的当年最低工资标准。

第十条 企业净利润额以中介机构审计确认的年度财务会计报告中的净利润额为基础，剔除不可比和不合理因素后确定。

第十一条 企业和员工应当按照国家有关规定，缴纳社会保险费用和住房公积金。应当由员工缴纳的社会保险费和住房公积金，由企业从其薪酬中代扣代缴；应当由企业负担的社会保险费和住房公积金，由企业支付。

企业和员工参加补充养老保险，应当经国有产权持有单位逐级审核后，报市 \* 批准。

### 第三章 企业 \* 员的薪酬确定

第十三条 本办法所称企业 \* 员是指企业的下列人员：（一）国有独资企业（尚未按公司法改建的国有企业）的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、总会计师，党组织专职书记、副书记、纪委书记；（二）国有独资公司的董事长、副董事长、非职工代表董事，监事会主席、副主席、非职工代表监事，总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、总会计师，党组织专职书记、副书记、纪委书记；（三）国有控股公司的董事长、副董事长、董事，监事会主席、副主席、非职工代表监事，总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、总会计师，党组织专职书记、副书记、纪委书记。

第十四条 企业 \* 员的薪酬由基本年薪与绩效年薪两部分组成。基本年薪根据上年度全市职工平均工资、资产规模、主营业务收入、职工人数及个人岗位等因素确定；绩效年薪与经营业绩考核结果挂钩，在基本年薪的0-2倍之间确定。

企业 \* 员薪酬的具体确定，按照《\*市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》（\*府〔20\*〕140号）、《\*市属国有企业增量资产奖励股权暂行办法》（\*府〔20\*〕43号）执行。

第十五条 情况特殊、暂时无法开展经营业绩考核的企业，不得擅自提高企业 \* 员的薪酬。确需提高的，应当经国有产权持有单位逐级审核后，报市 \* 批准。

第十六条 企业 \* 员的薪酬情况，应按厂务公开有关规定向职工(代表)大会公布，接受群众监督。第十七条 企业应当依照有关规定规范企业 \* 员职务消费行为，增加职务消费透明度，推进职务消费货币化改革。企业 \* 员的职务消费货币化改革方案应按厂务公开有关规定提交职工(代表)大会审议，并逐级报国有产权持有单位和市 \* 审核；年度职务消费情况应按厂务公开有关规定向职工(代表)大会通报，并报国有产权持有单位和市 \* 备案。

#### 第四章 兼职人员的薪酬确定

第十八条 本办法所称兼职人员，是指受持有国有产权的派出单位的委派(下称派出单位)，在其子企业中兼职的人员。

经批准在子企业中任职、并已转移了劳动关系的人员，不属于兼职人员。

第十九条 派出单位应当严格控制人员在子企业兼职，对确需在子企业兼职的，应当按照《市 \* 履行出资人职责企业 \* 员管理暂行办法》(\*市国资党通□xx□4号)的规定，报经有干部管理权限的单位批准。

第二十条 兼职人员应当在派出单位领取薪酬，按照兼职企业薪酬管理制度规定，将在兼职企业获得的薪酬作为管理费全额上缴派出单位。

第二十一条 派出单位可以根据本单位同等职位人员的薪酬水平、兼职人员所兼职位及其职责履行情况等因素，从上缴的管理费中提取10%-50%补贴兼职人员。兼职人员在兼职企业没有取得管理费收入的，派出单位可以视情况给予适当补贴。兼职人员的具体补贴标准，由派出单位提出意见(如派出单位有上一级国有产权持有单位的，须逐级审核)，报市 \* 审批。

兼职人员的总薪酬，应控制在派出单位同等职位人员的2倍以

内。

## 第五章 薪酬的管理

第二十二条 企业薪酬实行总额控制，预算管理，年终决算，多退少补。

第二十三条 每年年初，企业应当在深入分析预测全年经营情况的基础上，按照本办法的有关规定拟订当年的薪酬预算草案。

企业 \* 员薪酬预算及兼职人员薪酬预算，应当在薪酬预算草案中明细列示。

第二十四条 企业的年度薪酬预算草案，应当送国有产权持有单位逐级审核后，报市 \* 审查批准。

国有控股企业的年度薪酬预算，还应当由有关国有产权代表依法提交企业有关决策机构审议批准。

第二十五条 企业应当建立薪酬储备金制度，薪酬发放应当留有余地，以丰补歉。

未经批准，企业不得改变结余薪酬储备金的用途。

第二十六条 企业应当在每年3月底之前，依据经中介机构审计确认的财务会计报告，编制上年度的薪酬决算草案。

企业 \* 员薪酬决算及兼职人员薪酬决算，应当在薪酬决算草案中明细列示。第二十七条 企业的年度薪酬决算草案，应当经国有产权持有单位逐级审核后，报市 \* 审查批准。

国有控股企业的年度薪酬决算，还应当由有关国有产权代表依法提交企业有关决策机构审议批准。

第二十八条 企业应当依据市 \* 批准的年度薪酬决算，对全年的薪酬计提和发放情况进行清算，超额计提的予以调整，超额发放的在下一年度扣回。

## 第六章 薪酬的监督

第二十九条 企业应当严格按照本办法的有关规定计提和发放薪酬，不得超标准计提和发放。遇有特殊情况，须事先逐级报国有产权持有单位审核，并报市 \* 批准。

第三十条 企业国有产权持有单位应对其全资、控股企业的薪酬计提和发放情况进行监督。

市 \* 定期对企业薪酬计提和发放情况进行专项检查，必要时委托中介机构进行专项审计。

第三十一条 企业违反本办法的有关规定超额计提薪酬的，超提部分冲减企业当年成本；超标准发放薪酬的，责令企业收回超过标准部分，并视情节轻重追究有关责任人的责任。

国有企业薪酬制度的设计，主要是以“人的行政级别”为中心，即一个人的收入和其它待遇主要与该人的行政级别相关。一旦不能达到某个行政级别，工资就不可能上升。这不仅忽略了不同岗位承担不同工作职责而产生的差异性，也抹煞了不同岗位价值差异，挫伤了那些从事高技能、高知识、高能力工作岗位员工的积极性。为了提高收入，员工都紧紧盯着管理岗位，有的企业为增加晋升机会，设置大量副职，造成因人设岗、管理岗位拥挤。如某供水总公司在实施岗位工资的薪酬设计中，由于没有摆脱计划经济 \*，薪酬设计没有体现行业特点和技术特征，使其陷入了困境。在市劳动保障部门的指导下，重新合理地设计了薪酬，生产、技术、劳动贡献等要素参与分配，使薪酬较好地体现了差别，调动了职工的积极性，薪酬制度得以顺利实施。

### 3、薪酬分配上平均主义严重

在许多国有企业中，奖金已经成为员工报酬中很重要的一部分。奖金的规范与否，往往决定着薪酬制度是否具有激励价值。如果奖金不以公平、有效的考核为前提，不与员工的绩效挂钩，就失去其原有的意义和作用，成为表面文章。由于岗位不清、职责不明，薪酬与个人绩效没有紧密的联系，导致“干多干少都一样，干好干坏都一样”，越是业绩优良的员工，抱怨比例也越高，薪酬没有起到激励作用，大锅饭现象严重。

### 4、薪酬分配缺乏系统性

国有企业员工对于企业的不满主要表现为内部公平性、外部竞争性和个人激励性上。对内没有很好的回答和明晰为什么付酬的薪酬理念。在国有企业中，行政职务的大小、学历职称的高低、工龄的长短对工资具有决定性\*。由于对不同职位的价值重要性认识不足，导致平均主义大锅饭或论资排辈现象；对外部竞争性上的问题主要是工资水平与市场价位脱节。大部分国有企业在工资水平方面存在“一高一低”的现象，即一般职位的员工工资收入水平高于劳动力市场价位，而关键、重要职位员工的工资水平普遍低于劳动力市场价位，薪酬对外不具有较强的竞争力，造成优秀人才的大量流失；国有企业薪酬个人激励性不足表现在国有企业在绩效考核中仍沿用传统的、以经验判断为主体的绩效考核手段，职工个人的收入与贡献大小不紧密，不同程度地存在平均主义，不能有效地促动员工围绕企业的战略与目标开展工作；在薪酬的表现形式和发放方式上存在激励不及时、不到位等问题。

### 5、薪酬结构过于复杂

国有企业往往由于\*原因，形成了种类繁多的薪酬项目，各个项目之间又缺少内在关系，薪酬体系缺乏理念基础，给管理带来很大麻烦。每个企业都知道薪酬的重要性，员工对此

也特别关注，为了顾及所有人，企业在薪酬设计时往往面面俱到，试图包括所有能够影响员工收入的因素，但选择太多等于没有选择，最终的结果必然是哪个因素都未能强调，使企业倡导的价值分配理念难以落到员工报酬分配上。

## 1、建立以岗位工资为主要内容的基本工资制度。

在职位分析、岗位测评的基础上，设计本单位的基本工资制度。改革现行工资构成，优化工资结构，简化工资项目，取消或合并平均发放的工资单元，增大岗位工资的比重。使岗位工资占工资收入的50%—70%左右，形成企业优胜劣汰、岗位能上能下、人员能进能出、收入能增能减的以岗位工资为主体的岗位绩效工资制。同时为进一步打破平均主义，提高关键性管理、技术岗位和高素质短缺人才的工资水平，在分配上拉开关键岗位与一般岗位的分配差距，留住关键人才，流动一般人员，根据各类劳动者的特点，在岗位绩效工资制的基础上，选择灵活多样的多种薪酬分配办法和形式；对经营管理者试行年薪制；对科技人员（高级管理人员）实行按岗位、按项目、按业绩确定报酬的工资收入分配制度；对销售人员可采用佣金制和底薪制相结合的方法来设计销售人员的薪酬方案；对于急需的特殊人才、稀缺人才可试行协议工资。

## 2、创新基础管理制度，奠定薪酬分配的科学基础。

第一，必须建立工作评价制度。通过职位分析、岗位测评，调整和精简机构、岗位、人员，确定劳动差别，为确定薪酬收入的差别提供量化依据。这一评价制度应是持续运作的，能随着生产经营情况的变化而不断调整岗位，并重新确定劳动差别；第二，建立内部竞争上岗、岗上竞争的机制，逐步形成岗位能上能下，人员能进能出的格局。在进行薪酬制度改革当中，要注意企业人力资源管理的系统性，配套实行人事、用工制度改革。为合理拉开工资收入差距提供制度保证；第三，建立简便易行的业绩考核制度。企业应建立公平、公开、公正、易于量化、便于操作的绩效考核体系。把考核结果作为各类人员培训、使用、升降和支付薪酬的依据。严格考核是发挥



薪酬激励和约束机制的前提，如果没有严格的绩效考核制度，或将考核工作流于形式，工资制度本身再好，也难以发挥相应作用。

### 3、引进劳动力价格机制，合理确定工资标准，拉开工资差距。

目前企业基本工资制度中，不同性质劳动岗位工资标准的差距明显偏小。要解决这个问题，合理拉开工资差距，就必须在内部工资分配中引进劳动力价格机制，使劳动力价格能够起到调节各类人员的工资水平和差距的作用。企业确定不同性质劳动，如简单劳动和复杂劳动的工资标准、工资差距时，不仅要进行劳动四要素的评价，还要进行劳动力价格的调查比较和各类人员供求关系情况分析，把劳动评价和劳动力价格机制结合起来。要打破传统思维方式，大幅提高技术岗位、关键岗位、高素质、短缺人才的工资水平，合理拉开分配差距。不论采用哪一种基本工资制度，其各类人员的工资标准，都要逐步做到随行就市，同市场工资衔接，使人员招得进、留得住、流得出。企业急需且市场又供不应求的人员，其工资水平可以高定；企业需求一般且供过于求的人员，其工资水平可以低定，甚至可以低于市场价位。介于两种类型之间的人员，可以按照市场价位确定其工资水平。

### 4、在薪酬支付上要注意艺术、技巧，实施全面薪酬战略。

全面薪酬战略就是外在的薪酬和内在的薪酬紧密结合、相互补充的薪酬支付战略，这是目前发达国家普遍推行的一种薪酬支付方式。具体可从以下几个方面入手：一是对不同的人员要用不同的薪酬激励措施；二是将现金性薪酬和非现金性薪酬结合起来运用；三是适当缩短常规奖励的时间间隔、保持激励的及时性，有助于取得最佳激励效果。

### 5、建立薪酬分配能升能降的机制。

一个真正有效的薪酬制度应该具有科学的工资标准，合理的工资结构，动态灵活高效的运行机制。同时它应该时刻处于

动态运行当中。首先薪酬标准应该是动态的，与企业的综合效益挂钩；其次，薪酬结构应该是动态的，随着不同时期的需要而及时调整；第三，薪酬制度应该处于动态运行之中。薪酬的调整要由以前的基本处于静止状态转变为动态的及时调整。优秀的薪酬制度一定会根据生产经营的效果、劳动力市场价格的变化、岗位的调整和个人绩效的提高及时予以调整。对企业生产经营和发展需要急需的高级紧缺人才，市场价位又高的，采用高于市场平均值的增长率，增资幅度要大；对企业工资水平高于市场价位的简单劳动岗位，增资幅度要小，甚至不增资。通过这样动态、积极的、合理的薪酬调整，使职工的收入真正随着岗位、技术的变化和岗位劳动效率、效益情况能增能减。

猜你感兴趣：

1. 国有企业负责人薪酬管理办法 2. 国营企业薪酬管理制度

内容仅供参考

## 国有企业纪检工作存在的问题和对策篇七

2020年是值得铭记的一年，在这场全球新冠疫情中，许多国有企业在抗击疫情的一线贡献了巨大的力量。他们不仅是疫情防控的重要力量，同时也是全社会共同抗击疫情的重要组成部分。在此，本文将针对国有企业在疫情中的表现，进行一些心得体会总结，以便更好地总结经验，分享经验，助力未来的疫情防控。

### 二、抗疫的相关经验之谈

#### 1、坚决执行国家政策

在这场全球性的疫情中，国家及时出台了一系列防疫政策。在这些政策下，许多国有企业积极行动，对接收到的政策进

行快速执行，为全社会抗击疫情出一份力，中保持了良好的社会形象。

## 2、及时调整业务

由于疫情的缘故，许多国有企业在疫情期间做出了及时的调整，不再是以往的常规业务，而是以服务为主，尽己所能为防疫和救援工作做出贡献。这是国有企业在疫情期间的职责与责任，他们所提供的服务不仅是社会的需求，但同时也是自身个性化的差异化服务。

## 3、加强内部管理

疫情中出现过诸如员工集体外出等类似事件，这对职工及企业所在社区的防疫与安全都存在一定的隐患。因此，许多国有企业加强了内部管理，在疫情期间严格控制员工的外出，并采取了稳妥有效的方式确保员工的安全与身体健康。

## 4、高效协作机制

在抗击疫情的过程中，许多国有企业建立了高效协作机制。一方面，他们可以及时派驻工作小组，二方面，他们可以积极与社区、医院等相关机构协作，迅速减轻疫情的压力。这样可以在抗击疫情的过程中更好的配合和协作，高效和有效实现对新冠肺炎疫情的抗疫工作。

## 三、总结和启示

从上述情况中，国有企业在疫情期间积极行动，及时调整了业务，全力支持防控工作，同时也展现了严谨和高效的管理方式。这在为应对未来的突发事件做了充分的准备，同时，她们的行动呼应着社会共建共治的理念。因此，值得其他各界学习。

#### 四、存在的问题及改进措施

尽管国有企业在短期内做出了一系列行动，但也存在一些问题。例如，在协作机制方面，其间缺乏统一的指挥和组织，导致了各项行动存在一定的落差，因此，未来可能需要更加严谨的社群管控，来进一步提高反应速度，并更好地协调各方面措施。为此我们推荐建设一套全新的事故应急体系，统筹城乡产业发展，提前做好风险杜绎防范措施。

#### 五、结语

国有企业在这场全球性的新冠疫情中展现了高度的应对能力和高效协作的方式，为整个社会树立了一个良好的志愿者形象。这些心得体会无疑将为未来防控工作助力，同时也激励着新时代下的我们，共勉之。