# 调研论文

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2024-08-23

*第一篇：调研论文《道路交通安全法》的实施为道路交通管理提供了有力的法律武器蒸湘中队阳长河新颁布的《道路交通安全法》，从中国道路交通的实际出发，总结历史经验和借鉴发达国家成功做法，对我国道路交通活动中人、车、路的关系进行了一次重大的调整、对...*

**第一篇：调研论文**

《道路交通安全法》的实施为道路交通管理

提供了有力的法律武器

蒸湘中队阳长河

新颁布的《道路交通安全法》，从中国道路交通的实际出发，总结历史经验和借鉴发达国家成功做法，对我国道路交通活动中人、车、路的关系进行了一次重大的调整、对道路交通管理活动进行了全面的规范，对交通参与人的权利义务关系进行了明确的界定，是道路交通管理法制化、规范化的一大进步。《道路交通安全法》的实施，为今后的交通管理工作提供有力的法律武器，并将产生重大而深远的影响。

一、理顺了道路交通安全管理关系，提供了齐抓共管的法律保障。

交通管理是一项系统的工程，不是靠一个部门单打一能够做好的。交通秩序维护、交通违章管理、交通故事处理、道路设施的维护、事故多发路段的治理等等工作全由交警部门来负责，交警有限的警力、资金、精力，疲于应付，捉襟见肘，单交警一个部门很难肩负起交通管理这项繁重的社会工程。在近几年，我中队在创建平安大道、实施畅通工程和预防道路交通事故工作中，积极探索交通管理工作新思路，逐步摸索出一条新的出路:即在支队领导下，各分队各司其职、协调配合、齐抓共管、综合治理，建立起道路交通安全管理和事故预防新机制。通过实践证明，道路交通安全管理和事故预防新机制，是当前和今后道路交通管理新的出路所在。

道路交通安全法的颁布实施，正是在总结有效经验的基础上，以法律的形式明确了道路交通安全管理新机制的建立，为进一步建立和完善道路交通安全管理新机制提供了科学的依据和法律的保障。如道路交通安全法在总则中明确规定:各级人民政府应当保障道路交通安全管理工作与经济建设和社会发展相适应。县级以上地方各级人民政府公安机关交通管理部门负责本行政区域内的道路交通安全管理工作。县级以上各级人民政府交通、建设管理部门依据各自职责，负责有关的道路交通工作。各级人民政府应当经常进行道路交通安全教育，提高公民的道路交通安全意识。机关、部队、企业事业单位、社会团体以及其他组织，应当对本单位的人员进行道路交通安全教育。教育行政部门、学校应当将道路交通安全教育纳入法制教育的内容。新闻、出版、广播、电视等有关单位，有进行道路交通安全教育的义务，注重提高交通参与者的交通安全意识。

道路交通安全法总则的规定，明确了政府、各级部门、公安交警部门在道路交通安全管理工作中的义务和职责，为建立起政府负责，公安交警部门主管，各级职能部门各司其职，协调配合，齐抓共管、综合治理的交通安全管理体系，提供了有力的法律保障。

二、在交通管理中贯彻“以人为本”新理念，真正体现为人民群众服务的宗旨

通观道路交通安全法，无论内容或实质，无不体现一种在法律面前人人平等基础上的“以人为本\"立法宗旨，突出了对人的权利尊重和对生命的关怀。逐步借鉴先进国家、地区和城市的交通管理经验，在对交通参与者进行管理的过程中，尝试把人放在主体和首要的位臵，尊重人的基本权利，关注人权，在实践和探索中取得很好的效果。道路交通安全法的实施，从立法的角度确立 “以人为本”交通管理新理念，将有利于进一步推进 “以人为本”管理交通的在交通管理具体实践中的运用贯彻。如道路交通安全法赋予了行人在人行横道上的绝对优先权。规定机动车行经人行横道，应当减速行驶。遇行人通行，必须停车让行；保护无交通信号情况下的行人横过道路权。规定在没有交通信号的道路上，机

动车要主动避让行人。道路交通安全法以法律规定明确了行人在人行横道上拥有绝对优先权，特别从通行权利的分配上充分保护了行人的生命安全，使人的健康权、生命权得到保障，良好的交通秩序得到维护。这些以人为本、尊重人的基本权利、把人放在道路主体地位的规定，有利于让机动车驾驶人尽高度注意义务，防止因疏忽大意、采取措施不当而发生交通事故，同时也与国际上通行的规定保持了一致，是一个历史性的重大进步。

与此同时，道路交通安全法以人为木的交通管理新理念还体现在：明确规定了交通事故当事人、交通警察、医院的救治义务，尽可能地保护事故伤者的生命安全。对轻微事故实行事故现场的快速处理，最大程度地方便群众。由机动车一方承担交通事故民事责任，体现对行人、非机动车驾驶人等交通参与弱者的保护。对机动车实行第三者责任强制保险制度，设立道路交通事故社会救助基金，建立社会救助机制。

道路交通安全法这些以人为本的明确规定，体现了以人为本新理念对人的基本权利的尊重，关注人权，尊重生命，保护弱者，方便群众，体现人文关怀，必将更加深远的影响和推动中山市以人为本的人文交通管理。

三、加大处罚的惩罚和威慑力度，维护法律的威严

在以往长期的交通管理工作中面临一个问题，就是交通违章处罚标准太低，“罚”不抵“罪”，使法律失去威严。比如，按照现行的交通处罚规定，许多交通违章的处罚额度都只有30元、20元，有多项交通违章的处罚甚至低至5元罚款，交通违章处罚超过50元就算高额罚款，执行时要履行烦琐严格的法律程序，罚款的最高额度也只有200元，对当前经济条件下司机的收入和利润来讲，这是非常轻微的，这样的处罚根本达不到惩戒的目的，反而给交通管理和维护秩序的执法带来许多难题。

新颁布实施道路交通安全法，综合考虑处罚的惩戒效果、人们的承受能力、与其他法律罚款设定的协调以及全国各地的差异等

因素，适当调高了罚款额度。道路交通安全法规定的罚款幅度为:对行人、乘车人、非机动车驾驶人违反道路交通安全法律、法规的，可以处5元以上50元以下罚款;对机动车驾驶人违反道路交通安全法律、法规的，可以处20元以200元以下罚款;对几种较为严重的交通违章，可以处200元以500元以下罚款;对情节特别严重的交通违章，处罚罚款的额度最高可达2024元;对交通违章、违规的运输单位处罚的额度最高可达5000元罚款。除提高罚款额度外，道路交通安全法还规定，对7类交通违法者可以处以治安拘留的处罚，对交通肇事逃逸者将终生禁止开车等严厉的处罚。

罚款处罚额度的提高和加大相关的处罚力度，达到“罚”当其 “罪”，对违章的交通参与者起到有效的处罚、惩戒、教育和警示作用，维护了法律的威严，对深入推进交通管理，突出管理实效、深化管理的效能有着深远的意义。

四、从程序和实体规范行政行为，推进交通管理依法行政

以往的多项交通管理业务，由于历史和现实等等客观原因，如搭车收费、附带征收、下达指标等交通管理附加行为和内容的情况比较普遍，使交通管理由单纯变复杂，由规范变成不规范。

新颁布的道路交通安全法明文规定，任何地方在进行机动车安全技术检验时，只需提供机动车行驶证和机动车第三者责任强制保险，机动车安检机构应当予以检验，任何单位和个人不得附加其他条件。这就意味着，任何形式的搭车收费、附带征收都将被禁止。同时，道路交通安全法明文规定，任何单位不得给公安机关交通管理部门下达或者变相下达罚款指标，公安机关交通管理部门也不得以罚款数额作为考核交通警察的标准，同时，公安机关交管部门及其交通警察对超越法律、法规规定的指令，有权拒绝执行，并同时向上级机关报告。法律的明确规定，将使不规范行为和现象得到有效遏制。道路交通安全法还规定了十五 “高压线”禁权力寻租，交通警察违法违规将被依法行政处分。

道路交通安全法一系列严格的规定，切断了交警执法与其自身

利益之间的联系，从源头上杜绝交通管理中的乱罚款、以罚代法等现象，并从实体和程序对交通管理和执法行为进行了有效的约束，必将有力促进依法规范管理交通，全面实施依法行政。

**第二篇：调研论文**

开展党的群众路线教育实践活动的重要性和必要性

调研论文

中国共产党是一个靠群众工作起家的党，是一个把服务群众作为宗旨、在扎实的群众工作中获得群众支持并不断发展进步的党。

首先，群众路线是党的生命线和根本工作路线。是党在新形势下坚持党要管党、从严治党的重大决策，是顺应群众期盼、加强党建的重大部署，是推进中国特色社会主义的重大举措。水能载舟，亦能覆舟。人民，只有人民，才是创造世界历史的动力。党的根基在人民、血脉在人民、力量在人民，保持党同人民群众的血肉联系，始终与人民群众同呼吸共命运，是我们党无往不胜的根本。回顾党波澜壮阔的发展历程，最为宝贵的一条经验，是必须坚持人民主体地位，发挥人民首创精神，始终保持同人民群众的血肉联系。这是我们党的力量源泉和胜利之本。由此可见，党在革命、建设、改革各个历史时期的成就，都是通过团结带领

人民共同奋斗取得的。在长期革命战争中，我们党依靠群众，依靠信念，勇于胜利。

其次，党中央的英明决策深得人心。随着经济社会的发展、物质财富的丰富、办公条件的改善、执政环境的优化，工作中存在着一些不好的现象：有的党员干部发生角色错位，由“公仆”变为“主人”，自认为可以主宰、支配、代表群众，从根本上脱离了群众、看不起群众，认为群众无知、野蛮，不讲理、是刁民，怕接触群众、对话群众，从心理上拒绝了群众；不关心群众，对群众反映的问题漠不关心、久拖不办，从感情上伤害了群众。损害了党的形象，腐蚀了党的肌体，玷污了党的纯洁，伤害了人民的感情，削弱了党同人民群众的血肉关系。为此，中央及时启动自我教育、自我净化、自我校正程序，果断部署在全党开展“群众路线教育实践活动”，十分及时、相当关键，体现了极高的政治眼光、群众情怀、忧患意识。再次，党员干部走基层、接地气、转作风义不容辞。大树扎根于沃土，高楼立足于基石。树木从泥土中吸取营养，英雄从人民中得到力量。新时期新任务，党要求我们依靠群众，服务群众。从更加合理的角度做群众工作，这也是我们党永远立于不败之地的不竭动力。坚持走群众路线，和群众坐在一条板凳上，将权力受用于群众之中。权为民所赋，亦当为民所用，权力就是责任、服务和奉献。通过系列办法举措，摆正同人民群众的关系，知道“我是谁”，明确“依靠谁”，弄懂“为了谁”。

群众看党员，党员看干部，党员干部心系民，走在前，做在先，作表率。努力做好本职工作，是贯彻群众路线的重要途径。坚决抵制形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等不正之风，杜绝精神懈怠、弄虚作假、不负责任等错误态度。作为基层党员，应该深深扎根于人民群众之中，努力践行“立党为公、执政为民”的理念，做到思想上尊重群众、政治上代表群众、感情上贴近群众、工作上为了群众，一切从群众利益出发，多为群众办实事、办好事。只有自觉贯彻群众路线，主动面向群众、热忱服务企业、才能更好符合科学发展观的要求的要求，构建和谐社会。

廉洁能聚人，律己能服人，身正能引人，无私能感人。做事当于世有益，为人应求心所安。一要勤政为民，永葆本色。身不离劳动，心不离群众。权为民所用，情为民所系，利为民所谋，是坚持执政为民的必然要求。群众富不富，关键看干部。群众最愁的是致富无门。当好群众的贴心人，深怀爱民之情，爱民而不扰民。二要求真务实，当好公仆。兢兢业业、勤奋工作、埋头苦干，扎扎实实地做好各项工作。求真务实，解放思想。三要廉洁奉公，争做表率。廉洁奉公，家事国事皆为心头事；贪污受贿，风声雨声都是警笛声。常谋民众有益事，莫敛所见不义财。清廉是一种思想作风、人格力量，立身之本、为人之道、处事之基，是党员领导干部工作的生命线。必须严格遵守党纪国法，坚持高尚的精神追求，切实做到做到心不贪、手不长、嘴不馋，忠实地代表人民利益。

**第三篇：调研论文**

随着数字网络技术的高速发展，电子资源对科研的重要、便捷性的特点越来越得到广大用户的认可。近几年来，我国高校图书馆在电子资源建设投入的经费成倍式增长。因此，投入的建设经费是否得到充分合理的应用，图书馆提供的电子资源及相关服务能否得到广大用户的好评，都迫切需要我们做一个详尽的了解。

本次我们从如下几个方面确定调查内容：第一部分为过滤问卷和个人信息，包括调查问卷的基本资料；第二部分分为两个问卷，分别考察使用过电子资源和没使用过电子资源的同学对图书馆电子资源的不同态度，此部分是本次调查的重点；第三部分为开放型问卷，主要获取用户对图书馆电子资源的意见和建议。

湖南商学院图书馆这几年在电子资源建设上也投入了相当大的经费，取得了不错的成效，但还存在着一定的问题，因此，我们有必要对广大学生用户使用图书馆电子资源的情况做调查分析，为我们今后的电子资源建设工作提供借鉴和指导。

此次调查持续11天，共发放1600份问卷，其中有效问卷1552份，包括大一455份，大二441份，大三439份，大四329份。专业涉及工管、会计、财管、酒管、旅管、经济学、计算机科学与技术、动画、英语、金融等42个专业，具有一定的普遍性和代表性。

过滤问卷中，选择是“是”一共704份，其中大一一共183份，大二210份，大三212份，大四100份。选择“否”的一共848份，其中大一272份，大二231份，大三227份，大四117份。从中看出我校近年来图书馆电子资源建设取得了不错的成绩，但整体来说没有使用过电子资源的同学多于使用过电子资源的同学，其中大一学生的普及率及占有率最低。

从我校图书馆的使用情况来看，绝大多数学生是通过老师了解到我校图书馆电子资源的，通过同学、图书馆主页、图书馆培训分别也占有一定比例。我校的图书馆电子资源使用率很低，每周使用3次及以上的用户仅为53份。我们不得不提出疑问，到底是什么因素制约了图书馆电子资源的使用，市图书馆电子资源不能吸引和满足广大用户的需求，还是用户缺乏使用电子资源的能力？学生使用最多的是中国知网，种类比较单一。关于学生使用电子资源的主要目的是撰写论文，从侧面我校学生自主学习能力有待加强。

从用户对我校图书馆电子资源的满意度来看，有405份认为电子资源对自身的帮助一般。影响用户对电子资源满意度的因素有：电子资源丰富度、硬件设施、工作人员服务态度等。对于图书馆而言，馆藏资源是支持一个图书馆的最基本的平台，如果馆藏资源无法满足读者的需求，无论有多好的软硬件设施都无法吸引读者前来。在调查中，我们可以看到，读者对我校图书馆的电子资源丰富度给与充分肯定，对硬件设施和工作人员服务态度的评价也集中在较满意和一般。

从用户对我校图书馆电子资源提出的希望来看，期刊类、论文类、课题研究类、考试资源类和语言学习类的需求量还是很大的，这说明在以往的文献资源建设中，这些图书的采购量还不足以满足读者的需求，在日后的采购工作中应适当向这几类图书类型倾斜。

针对没有使用过图书馆电子资源的学生，他们不使用的主要原因是对图书馆电子资源缺乏一定了解，这说明我校图书馆电子资源利用的宣传力度不够，同时对电子资源的推广形式比较单一，组织的讲座没有能够把握住学生的特点，所以大部分人对图书馆举行的讲座会选择性参加。从读者反馈的情况我们可以看到，读者对几种数据库的使用方法数据库的检索有很大兴趣，因此在组织讲座时，可将这两个部分作为重点。

**第四篇：调研论文**

激流勇进，独树一帜

——建设创新、进取的宜宾市农村信用社企业文化 摘 要：在经济高速发达的今天，在激烈的银行业竞争中，宜宾市农村信用社建立自身独特的能体现企业自身价值的企业文化迫在眉睫。作为有着悠久历史却又滞后于其他商业银行的特殊金融机构，宜宾市农村信用社的企业文化建设是一项长期而系统的工程。

关键词：竞争；发展；企业文化

良好的企业文化是企业的标杆，能在激烈的行业竞争中成为企业员工行进的导向，也能激励员工以企业发展作为自身价值的实现。企业文化有广义与狭义之分，狭义的企业文化是指以企业价值观为核心的企业意识形态；广义的企业文化是指企业的物质文化、行为文化、制度文化和精神文化的总和。本体系所探讨的农村信用社企业文化是指广义层面上的企业文化，是指农村信用社在经营管理活动中形成的一种全体员工认可并遵守的原则及价值观，是企业精神、经营策略、规章制度等整体人文环境的综合反映。其具有强大的感召力和凝聚力，是农村信用社赖以生存、适应竞争和加快发展的灵魂。

纵观古今中外，但凡历史悠久、资产雄厚的企业，必然有其极具向心力的企业文化，指引着企业上下团结一致、众志成城。如中国移动通信公司的“正德厚生、臻于至善”；又如松下的“七条精神”：产业报国、光明正大、团结一致、奋斗向上、礼仪谦让、适应形势、感恩报德。这些信条都是他们持久而根本的信仰，是企业的价值评价标准，是企业每一位成员共同的价值追求和崇尚的精神。

面临新形势、新任务、新机遇、新挑战，宜宾市农村信用社要在激烈的市场竞争中取胜，不甘于目前取得的成就，把企业做大做强，实现“三年再造一个宜宾农信”的奋斗目标，就必须加强企业文化建设，树立“以文化兴企业”的理念。

一、企业文化建设的目的及原则

企业文化建设是一项长期而复杂的系统工程。

（一）企业文化建设的目的：全市农村信用社要通过建设具有鲜明个性和强大生命力的企业文化，以优秀文化塑造人、激励人，达到统一信念形成合力、团结员工形成粘力、目标激励形成动力的整体推进力，塑造企业良好的内外形象，形成独特的文化模式，提升全市农村信用社的核心竞争力，促进全市农村信用社尽快向现代金融机构转型，培植全市农村信用社永恒发展的夯实根基。

（二）企业文化建设的原则

企业文化建设的原则包括以人为本的原则；经营管理为中心的原则；导向性原则；兼顾历史、现在与未来的原则；个性特色化原则。

以人为本的原则：企业的竞争从根本上说是人才的竞争，企业员工的素质和积极性、主动性决定了企业的兴衰成败，建立以人为本的企业文化是时代的要求。坚持以人为本的内涵就是要尊重人、理解人、关心人、发展人。将人的发展融入到企业发展的目标中，在实现企业目标的同时，实现人的全面发展。

兼顾历史、现在与未来的原则：每一位信合人要了解信用社历史，了解它的的历史背景和文化传统，使企业文化建设深深植根于本企业的优秀传统文化之中。要着眼现状，掌握本企业及竞争对手的情况、市场情况，分析企业发展的主要矛盾，权衡利弊，找出企业文化建设的突破口。

个性特色化原则：建设优秀的企业文化，首先要标新立异，要创新。包括确立独具特色的企业目标、企业精神、企业价值观、企业哲学、企业形象等。同样属于日本文化，索尼公司的企业文化强调开拓创新，尼桑公司的企业文化强调顾客至上；同样属于美国文化，惠普公司的企业文化强调对市场和环境的适应性，IBM公司倡导最佳服务意识。

二、宜宾市农村信用社企业文化建设的组织机构

基于企业文化建设的原则，宜宾市农村信用社要建立符合自身价值的、有良好价值导向的、独特的企业文化，必须建立高效率、高执行力的组织机构。

（一）各县联社（农商行，下同）要成立农村信用社企业文化建设领导组，由县联社党委书记（理事长）任组长，分管领导为副组长，联社相关部 2 门负责人、基层信用社主任为成员。领导组主要负责指导企业文化建设方向、目标和方案的制定、经费审定等工作，并作出决策。

（二）各县联社企业文化建设领导组要下设企业文化建设办公室，由联社分管领导任企业文化建设办公室主任，联社办公室主任（或行政人事部经理）任企业文化建设办公室副主任，相关人员为成员，主要负责农村信用社企业文化建设日常工作的具体开展、协调、服务、督导、评估等工作。

三、宜宾市农村信用社企业文化建设的基本内容

宜宾市农村信用社企业文化的内容是文化建设的核心，它应包括物质层文化、行为层文化、制度层文化和精神层文化等四个层次的文化。

（一）物质层文化：是农村信用社业务产品和各种物质设施等构成的、以物质形态表现的表层文化。

农村信用社的业务产品和提供的服务是物质文化的首要内容。目前宜宾市农村信用社为广大市民提供的产品和服务包括各种贷款业务、存款业务、支付结算业务、电子银行业务及各种中间业务等等。已有自助取款机、Epos机等先进的机器设备。在这些业务和服务的基础上，我们要大力推广，并不断推陈出新。在提供优质文明服务工作方面，要抓好员工素质培训、抓好示范窗口管理、抓好服务方式创新、抓好监督检查等工作，并制定相应管理办法。力争为客户提供更多更为方便实惠、服务优秀的业务。

同时，农村信用社的经营环境、房屋建筑、办公设施、社容社貌、宣传标识等也是构成物质文化的重要内容，这一系列物质文化设施的建设改造和规划设计，省联社已经或正在出台各种规范标准，宜宾市农村信用社要按照标准进行规范建设实施，以达到统一形象、统一管理的效果。

（二）行为层文化：行为层文化是指农村信用社员工是在经营管理、教育宣传、人际关系活动、文体活动中产生的文化现象，包括农村信用社企业行为的规范、人际关系的规范和员工服务行为的规范等。

企业行为的规范是指围绕农村信用社自身目标、社会责任、客户利益等方面所形成的基本行为规范。包括农村信用社与与政府部门之间、与企事业单位之间、与客户之间、与社会之间的经营行为、管理行为等。3 农村信用社企业行为的规范须以《商业银行法》、《公司法》、《合同法》等相关法律及行业主管部门、银监部门的各种规章制度为准绳。

人际关系的规范分为对内关系与对外关系两部分。对外关系主要指农村信用社经营管理面对主管部门、客户、股东、市场环境、国家机关、同行竞争者等方面所形成的关系；对内关系主要是指上下级领导之间、领导与职工之间、职工与职工之间等方面所形成的关系。农村信用社企业人际关系要遵守国家法律法规，遵守社会公德、职业道德，遵循以人为本、诚信互利、团结和谐的原则。

员工服务行为规范是指员工在为客户提供服务过程中形成的各种行为规范，包括员工的道德行为、尽职行为、执行行为、协作行为、学习行为等行为规范，它是工作质量、工作效率的重要保证。要求各联社要按照银行业协会制定的《文明服务公约》、省联社制定的《员工行为准则》等相关制度办法，结合实际制定《员工服务行为规范手册》并予以严格执行。

（三）制度层文化：制度文化是农村信用社为实现自身发展目标而对员工行为进行约束规范的文化，具有共性和强制性的特点，主要包括农村信用社领导体制、组织架构和管理制度三个方面。

1.农村信用社领导体制是企业领导方式、领导结构、领导制度的总称。农村信用社企业领导方式、领导结构要遵守《商业银行法》、《公司法》、《银监法》等相关法律，按照行业主管部门、银监部门的相关规定执行；各联社要制定实施包括《党委会议事规则》、《主任办公会议事规则》、“三会一层”职责及议事规则等在内的相关领导管理制度。

2.农村信用社组织架构是农村信用社为有效实现自身发展目标而建立的内部各组成部分及其关系。各联社要按照“促发展、防风险”的原则、依据组织人事部门的指导意见制定设立组织架构的方案，适时调整，与业务发展相适应。

3.农村信用社管理制度是为实现改革发展目标，在经营管理活动中制定的带有强制性的各种规章制度。各联社要结合行业主管部门、监管部门的相关规定，制定实施包括农村信用社的财务成本、信贷管理、稽核 4 审计、风险管理、案防管理、安全保卫以及党务公开、社务公开、人事薪酬、后勤管理等覆盖农村信用社一切经营管理活动的各种规章制度。

（四）精神层文化

精神层文化是指农村信用社在经营管理过程中，受一定的社会文化背景、意识形态影响而形成的一种精神理念。其核心是价值观，它体现在管理制度、经营实践和员工的行为方式中，并藉着企业文化构建出一个良好的组织氛围和环境，增加员工的工作积极性、主动性和凝聚力，激发员工的士气、斗志和创造力，以文化的力量推动企业的发展。人们也许会把Intel公司的成功归于因特尔强大的技术研发能力，然而总裁巴雷特说过：如果有什么关键因素指导我们如何推进企业发展的话，那么这个关键的因素就是公司文化。正是基于公司确立的“永不停顿，不断创新”的企业理念，激励着每一位因特尔员工勇于“自己淘汰自己”。

宜宾市农村信用社须认真贯彻落实的精神层文化包括：

以“服务三农”为宗旨，以“立足地方，统筹城乡，三农为本，中小为主”为市场定位，以“以市场为导向，以客户为中心，存贷为主，多元发展”为战略定位。遵循流动性、效益性、安全性的原则，加快发展，推动转型，猛上台阶。最终实现“通过全员努力，将宜宾市农村信用社建成宜宾金融界规模最大、实力最强、效益最好、声誉最佳、收入最高的现代金融机构”的企业愿景。

我们宜宾市农村信用社每一位成员必须树立“以人为本、诚信至上”的价值观念，将我们的企业精神作为坚定的信念和口号：

“创先争优，勇争一流，在勇于竞争和勇于挑战中感受快乐人生和幸福人生。”

四、宜宾市农村信用社企业文化建设的形式和载体。

（一）统一品牌CI规范，实施现代企业形象战略。

CI是企业形象识别系统，CI战略是企业为塑造完美的总体形象在企业群中实施差别化的策略，重要一点就是要求企业形象具有鲜明的个性特征和独具一格的特质，不能“千人一面”。IBM与可口可乐就是个性成功的典范。农村信用社企业形象设计是一种形象文化战略，是农村信用社对自身的理念识 5 别、行为识别、视觉识别进行的深化实践，使之更具有独特性、鲜明性，同时，借助各种宣传手段和载体传播企业文化，以产生强大的品牌认知力和认同力。因此，要统一理念，统一管理，统一品牌CI规范，要围绕核心价值，完善和统一“三大系统”：一是完善和统一理念识别系统，即建立经营理念、竞争理念、效益理念、发展理念、服务理念、风险理念、人才理念、学习理念等体系；二是完善和统一行为识别系统：对内行为主要包括企业伦理和道德、领导行为规范、员工行为规范、工作作风、礼仪规范、职工福利、等项目；对外行为主要包括市场调研、营销活动、社会责任、公益性文化活动等。行为识别系统的重点在于员工队伍形象的塑造；三是完善和统一视觉识别系统：视觉识别（VI）在CI系统中最具有传播力和感染力，最容易被社会大众所接受，据有主导的地位。主要是指产品形象、环境形象。要制订各具体的业务条线、各机构的文化和品牌内部管理程序，以及各岗位的标准化管理手册；并且引入考核评价和奖惩机制，将企业文化建设绩效纳入工作目标考核体系，引导先进文化的形成，使“宜宾市农村信用社”的品牌意识深入千家万户，并转化为员工的自觉理念和行为准则。具体可通过：办公事务用品、生产设备、建筑环境、产品包装、广告媒体、交通工具、衣着制服、旗帜、招牌、标识牌、橱窗、陈列展示等途径实现塑造独特的农村信用社形象。

（二）实施农村信用社企业文化建设典型示范工程。

1、文艺活动。鼓励员工积极拓展文艺活动，根据信用社工作生活实际，将信用社的优秀的人物事迹和批判的行为艺术化表现。

2、模范人物、事迹宣讲活动。挖掘优秀的员工、优秀的事件集中宣讲，这种宣讲活动需要经过精心的准备，搜集足够多的案例，制作宣讲材料和学习材料、人物事件对应企业文化巡回讲解。个别情况下典型人物可以按照要求巡回各联社和营业部进行思想交流。

3、企业对外联谊。通过企业对外联谊，给员工提供对外交流的机会，让员工得到心灵的放松和眼界的培训。

4、广泛进行培训。培训是重要的企业文化宣传阵地，培训工作必须抓好企业文化的渗入工作。让员工在培训的过程中得到企业文化的洗礼。培训的 6 组织、培训的内容都要符合企业文化的要求，让员工耳濡目染中领会到企业文化深层次的含义，也让身为宜宾市农村信用社一员的骄傲感油然而生。

（三）其他多种形式开展企业文化建设

每一位信用社的员工都是一种宣传工具，而途径是多样的。农村信用社可以通过网站、广播电视、报刊简报、板报和宣传栏、宣传单、墙标岩标等各种载体，广泛深入地开展企业文化建设，也可以通过演讲、书法、绘画、摄影、体育竞赛、技能比赛等各种文体活动来实施企业文化建设。多渠道、多方位全面提升农村信用社在公众心目中的形象。

五、结语

2024年11月12日晚，一场盛大的为庆祝四川省农村信用社成立60周年暨全市农村信用社存贷规模突破400亿元的晚会在《腾飞吧，宜宾农信》中拉开帷幕，整场演出精彩纷呈，气势磅礴，为全市人民展示了宜宾农信人的骄傲和对未来发展的满怀豪情和昂扬斗志，也展现了宜宾信合人“创先争优，勇争一流，在勇于竞争和勇于挑战中感受快乐人生和幸福人生”的优秀的企业文化精神。这种热情向上的精神将渗透于我们每一位信合人的行动之中，而又流溢于一切行动之上。带着立意进取、不断创新的精神，以思想为导向，以行动为证明，万众一心，宜宾市农村信用社一定会在百舸争流的竞争中一马当先！

**第五篇：实名制调研论文**

推进机构编制“实名制” 搭建编制管理工作平台

当前，编制管理面临很多问题，比如，如何保持政府适度的规模，提高政府效能；如何进一步推进机构编制管理的法制化和规范化，提高机构编制管理的权威性；如何建立科学有效的机构编制管理监督检查机制等。这些实际问题的解决，都有待于搭建一个有利于操作和推进的平台。从目前机构编制管理的实践来看，这个平台就是中央提倡并正在大力推进的编制实名制管理。

一、编制实名制是加强和完善编制管理的有效载体

机构编制实名制管理，是将机构编制管理与人事管理紧密结合，严格按照核定的人员编制数额和人事管理的政策规定，配备相应的工作人员，实行定编到人，并将编制数额和配备人员名单向社会公示，接受监督的一种管理制度。其目的是要对机关、事业人员定编定岗到人，实行一编一人制度，有效控制人员编制总量，堵住超编混编、“吃空饷”等漏洞，实现管编与管人的有机结合，管数量与管结构的有机结合，从而控制政府规模，减轻财政负担，提高政府效能。

1、有利于整合职能。无庸置疑，编制部门是实施编制管理的主体。但长期以来，带有计划经济痕迹的条块分割管理使编制管理跳不出就编制论编制的传统思维定势，编制工作难以最大程度的发挥应有的效用。现实中的机构编制管理诸环节实质上是由多个部门分别行使的。各相关部门由于工作的立足点不同、侧重点不同，在履行职能上与编制部门职能有一定的错位或缺位。如：组织部门为加强领导班子力量要不断地更新和配备干部；人力资源部门为缓解就业压力、增强机关事业单位活力，要不断扩充人才队伍；纪检、财政部门侧重于党的建设、经济发展，投入编制管理方面的力量相对弱小。虽然这些部门在编制管理上有一定的共识，但要真正形成协调沟通、齐抓共管的管理格局，还有很多的工作要做。实行编制“实名制”，则可以通过 编委及其办事机构——编办沟通协调，整合相关部门在机构编制管理方面的职能，统一贯穿到“决策、执行、监督”的各个环节，在各部门之间架起沟通联动的桥梁和纽带，形成编制管理的整体合力，确保机构编制政策法规的贯彻落实，也确保编制工作更适应经济社会发展的需要。

2、有利于规范操作。传统的机构编制管理是模糊化的粗放式管理，决策和监督程序缺乏科学的逻辑性和严密性，导致管理流程出现了很多的漏洞。编制“实名制”则以编制台帐、数据库、系统网站以及制度、机制等为管理载体，设定规范的程序和工作流程，把点式管理变为线式管理或者面式管理，把静态管理变为动态管理，把粗放管理变为精准管理，从而控制编制和实有人员不合理的增长态势，形成与社会经济社会发展相协调的合理、有序变动的管理机制。

3、有利于解决实际问题。一是通过编制台账和电子数据库，准确掌握人员信息。克服在人员编制统计上实际存在的“口径靠说、数字靠碰”的问题，可随时向有关领导和部门提供准确的统计情况，方便领导决策，提高了行政效率。二是将编制落实到人，提高了用人单位对“进人必须有编，用编必须申报”的认识，有效杜绝“吃空饷”、混编混岗和随意调整人员编制等情况的发生，严肃机构编制纪律，维护了机构编制管理部门的权威。三是能有效控制人员编制总量，防止人员无序增长，减轻了财政负担。四是改变传统的机构编制管理只注重编制总量的审批和控制，对具体工作人员的比例和结构等情况缺乏监管的状况，坚持按岗选人，按需进人，优化人员结构。

二、编制实名制促进了编制管理的精细化、程序化和规范化 主要体现在三个方面：

1、管理模式。建立《单位机构编制管理卡》、《个人编制管理卡》和人员编制台帐三位一体的实名制管理模式。《单位机构编制管理卡》实行双证管理，由编办和用人单位各执一份，编制卡中包括编制类别、编制数量和在职人员数量，可随时查阅受编单位的人员结构和超空编 情况。对机关、事业单位人员分别建立《个人编制管理卡》，卡片中包括姓名、年龄、学历、专业、工作岗位、职务、身份证号等基本信息。各单位人员编制出现变动，要随时进行审核登记，新进编人员在办毕同意调动手续后入帐、入册、建卡；对死亡、调出和退休人员等，在规定时间内办理核销手续。同时，建立与编制管理卡片相配套的电子管理台帐，将机关、事业单位的机构设置、人员编制、内设机构职责、人员结构、人员信息等资料全部输入计算机，实现编制日常管理的微机化。实行分类管理，建立“在编人员、超编人员基本信息库”，对行政事业性质的在编人员和超编人员实行分类管理，让在编人员的身份认定有凭有据。

2、审批程序。对编制增减、人员编制变更、办理时间等进行严格规定，明确审批程序和权限。用人单位在申报使用空缺编制时，必须提出专题申请，专题申请中需同时报送拟用编人员的原工作岗位、身份、学历、专业、拟用编类别、拟安置岗位等真实信息。编制部门在收到用人单位申请人员及编制调整请示后，将对该单位的机构编制、在职人数、人员结构、及拟进编人员的基本情况进行审查，严格做到“三不受理”，即单位没有空缺编制的不予受理，不符合人员身份的不予受理，不符合人员总体结构比例的不予受理。经研究同意调整的，由编制部门向申请单位发出批复文件，组织、人力资源、财政等部门凭批复文件办理相关手续，并由用人单位到编制部门办理其他手续。

3、约束机制。会同组织、人力资源、财政等部门研究建立编制管理与经费预算管理相配套的工作机制，把编制与经费挂钩，完善和强化编制、人员、工资的一体化管理，做到财政预算中的人员经费、审批工作计划和调整工资等必须依据编制部门核定的编制进行，实现机构编制、人员工资与财政预算的对应一致。未经编办出具《编制调整通知书》，组织和人力资源部门不予办理调动及工资套改和养老保险手续，财政部门不予核拨经费。

三、推进编制实名制迫切需要解决的几个问题

1、加强组织领导。推进编制实名制是一项涉及纪检、组织、编制、人力资源、财政等部门的系统性工程，亟需在相关部门之间真正构建一个协调配合、资源共享的动态科学管理机制，同时机构编制系统内部也需要建立并完善一套包含申请、审批、核准、公示、督查、处理、反馈等顺次递进的管理流程，形成符合实际、能够适应新形势发展需要的一种科学、崭新的编制管理模式。为此，一是要明确责任。编委是推进编制实名制的责任主体，编办以及纪检、组织、人力资源、财政部门是责任单位，在编委的统一组织协调下，既有分工，各负其责、各司其职，又有协作，群策群力、齐抓共管。二是加大投入。充分认识到机构编制管理是巩固国家政权和加强党的执政资源建设的重要基础性工作，认识到编制实名制是提高政府效能、改善财政质量的长远意义，加大经费投入，建立起包括网站、数据库、台帐、证（册）在内的编制实名制软、硬件管理系统，提高编制实名制管理水平和层次。三是完善制度。落实中央颁发的关于机构编制工作的重要法规性文件，制定具体的配套措施和管理办法，规范编制实名制管理程序。

2、因地因时制宜。当前机关事业单位中存在的超编、超领导职数、混编、混岗、吃“空饷”、底数不清等问题，是影响推进编制实名制进程的重要因素。这些问题有两种情况：一是历史遗留的，二是新产生的，既有人为的主观原因，也有阶段政策导致的客观原因。面对推进编制实名制过程中错综复杂的各类问题，必须区别不同情况，采取不同办法，循序渐进，稳妥推进。一是逐步消化，对历史遗留的超编问题要逐步进行消化，不强调一步到位，先摸清底子和情况，在总量控制的原则下，进行编制调剂；或对职能弱化、人员富余的单位，在政策允许的情况下，进行连人带编划转到职能强化、人员不足的单位。二是坚决清退，主要是解决混编、混岗和借用人员问题，要坚持“从哪里来，回哪里去”的原则，将混编、混岗和借用人员退回，实现归位、归岗；应该使用公务员的行政机关单位，因行政编制人员少，军人安置等政策性原因造成混编、混岗和借用的，可以在政策允许的情况下采取编制冲减和总量内调剂的办法解决混编、混岗和借用问题。三是把住进口，要采取有效措施杜绝新产生超编问题，严把入口关，新进人员必须严格执行编制实名制规定，严格用编审批制度，规范工作程序，避免再出现超编进人，无编安置和超职数配备领导现象。

3、建立应用体系。一是法律体系。包括历年来出台的机构编制管理方面的政策法规、配套措施，以及具体操作程序、各项规章制度等，坚持编制就是法律，依法管理人员编制。二是绩效评估体系。把编制管理和单位的职能、任务挂起钩来，通过科学量化的手段定期对单位领导班子以及主要领导进行绩效评估，并注重评估结果的运用。三是成本核算体系。把财政预算与编制总量控制结合起来，对应审批核定的编制总量确定财政预算，消除编制与实有人员脱节而造成的损耗，节约财政开支，降低行政成本。四是监管体系。健全监管体系，进行动态管理，当人员编制状态发生变化后，要及时调整和更新各类台帐和资料；对在编人员要通过一定的方式在一定范围进行公开，公示纳入实名制管理人员名单，充分发挥12310机构编制管理举报和投诉电话的作用，广泛接受社会监督。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找