# 国有企业人事管理现状调研报告

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-09-05

*第一篇：国有企业人事管理现状调研报告一、当前固有企业人力资源管理的难点(一)人力资源管理体制上的难点：从劳动人事管理体制到人力资源管理体制的转变。改革开放后，西方人力资源管理的思想进人中国，并逐步被许多国有企业接受。虽然这些国有企业已将单...*

**第一篇：国有企业人事管理现状调研报告**

一、当前固有企业人力资源管理的难点

(一)人力资源管理体制上的难点：从劳动人事管理体制到人力资源管理体制的转变。

改革开放后，西方人力资源管理的思想进人中国，并逐步被许多国有企业接受。虽然这些国有企业已将单独的人事部门和劳资部门合并为人力资源管理部门，但是管理体制还没有彻底转变，实质上仍是

行政管理体制，而不是经营体制。

在这种深层次因素的影响和作用下，导致了两方面的结果，具体表现在：

1、用人制度僵化、缺乏竞争机制。

现行国有企业用人制度主要是全员劳动合同制和聘任制即以劳动合同形式把企业和个人之间的关系明确下来，并对管理人员和技术人员实行分级聘用。随着市场化的推进，这种制度表现出的缺陷是缺乏竞争性、公开性、公平性。人员的聘用仍是通过主管提名、人事部门考察、组织讨论的方式决定。公开选拔、竞争上岗的方式还没有进一步推行。员工与企业签订劳动合同后，只要没有违反厂纪厂规，都会按时享受相应待遇，稳坐“铁交椅”。同时人员配置机制不规范，因人设岗现象严重，因事配人还不能彻底落实，工作职位与个人能力上的能级对应原则没有充分体现。造成人才缺乏与人才浪费并存人才闲置与用人不当并存。

2、分配制度缺乏新的突破，动力机制与约束机制没有完善。

分配制度还没有真正成为经营管理的推动力，生产经营效益与分配水平没有取得良好的相互作用效果，分配制度创新难度大，分配制度改革滞后于经营内外环境变化。

经营者职位消费缺乏定量控制，存在灰色收入、隐性收入问题；采购、销售人员分配行为透明度低，还不能从体制上消除吃回扣现象。职工工资结构不尽合理，职工收入没有完全货币化，福利性待遇没有全部转成经营性待遇。

(二)人力资源管理上的难点：人力资源部如何成为经营战略上的合作伙伴。

1、人力资源管理部在经营战略实施中起到举足轻重的地位，应纳入经营决策层，但现实中却普遍充当执行、参谋的角色。只是着眼于当前的业务管理，仅是在企业“需要”时发挥作用，如补充人员、平时发放工资、培训职工、解决劳资纠纷等，没有上升到企业经营战略上的全局

考虑。

2、缺乏可行的人力资源管理发展战略。

经营战略中比较重视产品开发、质量保证、成本降低、市场占有等方面，但忽视人力资源方面的内容，如人力资源规划、开发培训、员工发展等。

3、人力资源管理与企业文化的合力没有自发形成。

员工的个人价值体现在人力资源管理体系之中，而企业价值、经营理念则体现在企业文化，这两者如何相融合，共同形成企业发展的合力、推动力，当前是一个薄弱环节。因为人力资源管理体系中的各部分(如绩效评估、人员提拔、薪酬等)与个人价值更相关，只有当个人价值转化为企业价值，人力资源管理才能与企业文化形成合力发挥更明显更直接的导向作用、凝聚作用、激励作用，共同实现经营战略目标。

(三)人力资源管理策略上的难点：缺乏科学、合理、有效、可行的员工绩效评估体系。

习惯沿用传统的、经验判断为主体的绩效评估手段，评估因素单一，理论上成熟的评估体系在国有企业的实施时间不长，缺乏可借鉴的经验；在挖掘员工潜能、帮助员工发展方面体现不足，员工大多是被动地参与；评估结果与薪酬、晋升的挂勾不直接，还有很多人为因素起作用。

(四)人力资源重新组织与结构调整上的难点：j成员增效与机构人员重组优化。

这两项工作触及利益格局的调整，涉及面广、政策性强，其艰巨性、复杂性、敏感性寸分突出。

(五)人力资源信息化管理手段上的难点：面临网络信息化的挑战与国有企业信息化水平的制约。

二、解决以上国有企业人力资源管理面临的实际难题，必须从深层次的管理体制、人力资源部门职能转变、绩效评估体系、人力资源重组优化、人力资源的信息化管理等方面寻找相应的对策。

(一)建立与现代企业制度相适应的人力资源管理体制。

制度因素是影响人力资源管理方式和水平最为重要的因素。不少国有企业已建立了现代企业制度，但人力资源管理的方式仍沿用传统的劳动人事模式，要建立与现代企业制度相适应的人力资源管理体制，要做大量的实际工作，主要包括用人制度、分配制度两大方面，重点解决“管理人员能上能下，员工收入能多能少人员能进能出”的问题。

1、彻底废除过去套用国家行政身份的有关制度，建立符合国有企业实际的不带行政身份色彩的招聘、使用、晋升、奖励、培训、分配制度。

2、建立动态的用人制度。一是对生产工人实行“三岗制”，干得好的可以成为优秀工

人，干得不好可能转为试岗工人或待岗工人。二是对管理人员定期进行绩效评估，实行末位淘汰制。三是对技术人员实行“评聘分开、竞争上岗”制度，保持有一定比例有技术资格的人员落聘或低聘。

3、健全“以人为本”的薪酬激励制度，建立“效率优先、兼顾公平”的分配制度。

一、对高层经营管理人员实行年薪制，根据职责、风

险、经营业绩大小确定薪酬水平，合理拉开与一般员工的薪酬差距。

二、对关键性管理、技术岗位和急需、短缺人才实行市场导向型的薪酬制度，薪酬标准与市场价位接轨，避免人才外流。

三、对普通员工实行技能导向型和工作导向型的岗位工资制度，做到以岗定薪，岗变薪变。

四、实行资本、技术要素参与分配，探索管理者期股、员工持股、技术人股的新办法，以稳住优秀人才和技术骨干。

(二)强化人力资源管理部门在经营战略上的职能作用从战略高度上进行角色定位。

1、把人力资源管理部门提升到经营战略的决策部门，而不仅仅是执行部门。高层管理者应当在职能范围适当授权、放权。

2、加大人力资源投资，注重培育“学习型组织”。以战略的眼光去看待在吸引人才、培养人才方面的投入，健全职教育培训组织，完善“培养、使用、待遇体化”的新机制，加强员工的继续教育终身教育。

3、重建人力资源管理人员自身的识体系。必须具备现代化的管理科学、行为科学等方面的知识，必须熟悉国家有关法律法规，了解企业经营的内外环境及本企业生产流程、发展方向，掌握全体员工的个人基本信息。

(三)建立与健全科学、客观、合理、有效的员工绩效评估体系。

1、先进行全面的工作分析、职位分析，在此基础上制订绩效评估标准，评估的因素要比较全面、合理。

2、人员分类考评。除制订通用的考核标准外，还应根据人员的岗位、职责的不同，分别按高层管理人员、普通管理人员、生产性人员和非生产性人员分别制订评估细则，可实行自我评估、下属评估与上司评估、专门组织评估相结合的办法。

3、指标定量化，并以实际工作结果为依据，既评定工作的数量，又评定工作的质量。既考评个人业绩，又重视考评团队业绩，使个人业绩与团队业绩保持一致。既注重绝对标准，又注重相对标准。

4、建立反馈制度，减少评估误差，并根据实际条件的变化而提出评估方案的改进，以保持其有效性。

(四)建立和应用cims系统，提升人力资源管理信息化整体水平。

总之，国有企业人力资源管理存在的难题并非偶然形成，也不是短时间内就能彻底解决，既要国家宏观政策的引导和支持，更需要企业实施科学有效的内部变革，建立科学的管理体制和有效的激励机制、充分调动管理者和普通员工的积极性，进行管理创新，使人力资源真正成为国有企业的第一资源。

**第二篇：国有企业人事管理现状调研报告**

一、当前固有企业人力资源管理的难点

(一)人力资源管理体制上的难点：从劳动人事管理体制到人力资源管理体制的转变。

改革开放后，西方人力资源管理的思想进人中国，并逐步被许多国有企业接受。虽然这些国有企业已将单独的人事部门和劳资部门合并为人力资源管理部门，但是管理体制还没有彻底转变，实质上仍是行政管理体制，而不是经营体制。

在这种深层次因素的影响和作用下，导致了两方面的结果，具体表现在：

1、用人制度僵化、缺乏竞争机制。

现行国有企业用人制度主要是全员劳动合同制和聘任制即以劳动合同形式把企业和个人之间的关系明确下来，并对管理人员和技术人员实行分级聘用。随着市场化的推进，这种制度表现出的缺陷是缺乏竞争性、公开性、公平性。人员的聘用仍是通过主管提名、人事部门考察、组织讨论的方式决定。公开选拔、竞争上岗的方式还没有进一步推行。员工与企业签订劳动合同后，只要没有违反厂纪厂规，都会按时享受相应待遇，稳坐“铁交椅”。同时人员配置机制不规范，因人设岗现象严重，因事配人还不能彻底落实，工作职位与个人能力上的能级对应原则没有充分体现。造成人才缺乏与人才浪费并存人才闲置与用人不当并存。

2、分配制度缺乏新的突破，动力机制与约束机制没有完善。

分配制度还没有真正成为经营管理的推动力，生产经营效益与分配水平没有取得良好的相互作用效果，分配制度创新难度大，分配制度改革滞后于经营内外环境变化。

经营者职位消费缺乏定量控制，存在灰色收入、隐性收入问题；采购、销售人员分配行为透明度低，还不能从体制上消除吃回扣现象。职工工资结构不尽合理，职工收入没有完全货币化，福利性待遇没有全部转成经营性待遇。

(二)人力资源管理上的难点：人力资源部如何成为经营战略上的合作伙伴。

1、人力资源管理部在经营战略实施中起到举足轻重的地位，应纳入经营决策层，但现实中却普遍充当执行、参谋的角色。只是着眼于当前的业务管理，仅是在企业“需要”时发挥作用，如补充人员、平时发放工资、培训职工、解决劳资纠纷等，没有上升到企业经营战略上的全局

考虑。

2、缺乏可行的人力资源管理发展战略。

经营战略中比较重视产品开发、质量保证、成本降低、市场占有等方面，但忽视人力资源方面的内容，如人力资源规划、开发培训、员工发展等。

3、人力资源管理与企业文化的合力没有自发形成。

员工的个人价值体现在人力资源管理体系之中，而企业价值、经营理念则体现在企业文化，这两者如何相融合，共同形成企业发展的合力、推动力，当前是一个薄弱环节。因为人力资源管理体系中的各部分(如绩效评估、人员提拔、薪酬等)与个人价值更相关，只有当个人价值转化为企业价值，人力资源管理才能与企业文化形成合力发挥更明显更直接的导向作用、凝聚作用、激励作用，共同实现经营战略目标。

(三)人力资源管理策略上的难点：缺乏科学、合理、有效、可行的员工绩效评估体系。

习惯沿用传统的、经验判断为主体的绩效评估手段，评估因素单一，理论上成熟的评估体系在国有企业的实施时间不长，缺乏可借鉴的经验；在挖掘员工潜能、帮助员工发展方面体现不足，员工大多是被动地参与；评估结果与薪酬、晋升的挂勾不直接，还有很多人为因素起作用。

(四)人力资源重新组织与结构调整上的难点：j成员增效与机构人员重组优化。

这两项工作触及利益格局的调整，涉及面广、政策性强，其艰巨性、复杂性、敏感性寸分突出。

(五)人力资源信息化管理手段上的难点：面临网络信息化的挑战与国有企业信息化水平的制约。

二、解决以上国有企业人力资源管理面临的实际难题，必须从深层次的管理体制、人力资源部门职能转变、绩效评估体系、人力资源重组优化、人力资源的信息化管理等方面寻找相应的对策。

(一)建立与现代企业制度相适应的人力资源管理体制。

制度因素是影响人力资源管理方式和水平最为重要的因素。不少国有企业已建立了现代企业制度，但人力资源管理的方式仍沿用传统的劳动人事模式，要建立与现代企业制度相适应的人力资源管理体制，要做大量的实际工作，主要包括用人制度、分配制度两大方面，重点解决“管理人员能上能下，员工收入能多能少人员能进能出”的问题。

1、彻底废除过去套用国家行政身份的有关制度，建立符合国有企业实际的不带行政身份色彩的招聘、使用、晋升、奖励、培训、分配制度。

2、建立动态的用人制度。

**第三篇：国有企业人事管理调研报告**

一、定义

所谓人力资源管理，是一个组织对人力资源的获取、维护、激励、运用与发展的全部管理过程与活动。一般来说，良好的人力资源管理，有助于为组织达到既定的目标，协助组织完成发展规划，有效地运用人员的能力与技术专才，促使组织成员的工作士气高昂且激发潜能，满足组织成员的自我实现感与增加成员的工作成就感，协助企业负责人做出正确决策。

二、我国国有企业人力资源管理的现状：

现阶段，由于我国市场经济体制刚初步确立，所以国有企业的人力资源管理体制还十分的不完善，随着我国加入wto后，企业面临的国内和国际竞争更加激烈，在这种双重压力下，使得我国国有企业在人力管理方面存在的很多问题暴露无遗：

1.计划体制影响下，全国人事管理分割，制造人为的劳动力流动障碍

我国的人事管理由各级的人事部、劳动部、组织部来进行，三个部门管理的范围各有侧重，组织部门管干部，人事部门管一般国家工作人员，劳动部门管普通劳动者，各个部门为了各自的部门利益，对各自管理范围内人员的转出设置各种限制，这就造成了全国范围内的人事管理的部门分割。

由于三个部门的管理范围不是绝对界限分明，再加上随着市场经济改革的深入，人员的流动更频繁，这种人为的障碍，必然会增大企业的人力成本。

2.我国很多国有企业人才观念和人力管理观念落后，高级人才流失严重

由于我国企业的发展长期受到资金瓶颈的制约，我国绝大多数企业还处在以物为中心的发展阶段，领导层并没有重视人力资源管理的作用所在，企业人事管理的作用得不到充分发挥，员工的积极性和创造力也受到极大的压抑。尤其是对一些高级人才，随着外资的大量进入，跨国公司优厚的待遇和企业环境吸引了很多高级知识分子，造成国有企业的人才流失。

3.政府与国有企业的权责不清，导致国有企业的人事管理权力不到位

企业与政府之间，一直都存在着很紧密的关系，国企改革的一个重点就在于，处理好企业与政府的关系问题，然而，虽然经过了20年的改革探索，但政府与企业的关系还是没有理清楚。国有企业虽然有制定企业内部人事管理政策的权力，但由于受国家人事管理政策的制约，人事政策的回旋余地很小，用人权得不到保障，政府有意无意的在不断干预着企业，致使国有企业在劳动力市场上逐渐丧失吸引力，国有企业人才大量外流。

4.人力资源使用不合理

当前的国有企业中，存在着“高消费”和“低消费”的现象。“高消费”是指企业用人的标准超过工作分析的要求，例如招硕士生去做高中生就能干的工作，原因是企业以招聘高学历人才为荣或为了达到上级设定的人才比例结构，而不考虑企业的实际用人需求。“低消费”是指企业用人达不到工作岗位的要求，原因是有的企业一味追求低成本，或有的企业搞裙带关系，不以能力为标准，任人为亲。“高消费”浪费人才，增加了成本，而且经常会有较高的离职率，“低消费”会影响企业的竞争力，限制企业的发展。

三、对策建议

首先，国有企业应该确立“以人为本”的经营管理理念。人力资源管理是企业管理的关键，任何一个企业的经济活动，都取决于人、财、物、信息等，其中，人是第一要素，其他要素均受制于人，都由人操纵，只有通过人的运用才能创造价值，产生利润。所以，人力资源是企业之本，人力资源管理是企业管理的核心，是企业诸项管理中的关键。科学的人力资源管理可以正确地处理分工与协作关系，调动人的积极性，创造良好的组织气氛，从而发挥群体的力量。

其次，要引人竞争机制和风险机制。在国有企业存在大量冗员、机构臃肿、效率不高的情况下，引人竞争机制和风险机制就显得尤为重要。所谓竞争机制，就是指企业内部的人力资源优化组合是通过竞争来完成和实现的，它包括了竞争上岗、竞争换岗、竞争培训这样一个广泛的范畴，这是一种业绩的竞争，但更是一种能力的竞争；而风险机制包括上岗风险、换岗风险、培训风险、短期风险和长期风险等等。

另外，要建立科学的人力发和员工工作绩效考核评价体系，构建多元化薪酬分配机制，对员工进行有效激励。在员工工作绩效考核评价方面，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。并要构建多元化薪酬分配体系，在薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。

最后，应建立科学有效的人力资源配置机制，实现人力资源资本价值的最大化。企业在选人，用人等人力资源配置方面应打破人员身份、地域界限实现人力资源市场化配里，特别是对企业发展急需的高级经营管理人才和高级技术人才，应不拘一格大胆引进，同时采取合适的方式对企业内部人资源进行优化配置。同时还要协调好与政府之间的关系，让政府给予企业最大化的人才任用权，使企业自主的实现人力资源优化配置。

**第四篇：地方国有企业审计现状调研报告**

以下提供一篇调研报告给大家参考！

近年来，随着国有企业改制的不断深入，地方国有企业审计国有企业审计对象大幅度减少，企业审计逐渐呈现出淡化趋势。随着经济和社会的发展，当前企业审计正面临着新的机遇和挑战，强化企业审计职能既是审计机关的法定责任，也是审计适应经济结构转型实现自身职能转型的现实需要。在此我拟就地方审计机关企业审计的现状作些初步分析，并对如何加强企业审计作些理性思考。

一、当前企业审计面临的现状与难点

（一）企业结构发生了深刻变化。我市为适应地方经济发展而相继组建了一些国有控股公司，这些公司的经营业务包括：负责基础设施、基础产业、支柱产业“两基一支”等社会经济发展瓶颈领域项目的融资、投资、建设监管、运营监管、投资回收和相关债务清偿；负责城市可经营性资产的经营和资本运作；它们在全市国有资本中所占比重较大，且在地方经济建设中发挥着举足轻重的作用，企业运行所依托的法律环境较为复杂，且要求的计算机业务水平较高，如果审计人员没有一定的专业水准，不懂电算化和业务系统审计，审计工作将难以有效开展。在评价其经济行为的目标性和效率性时，也有诸如经济效益和社会效益等因素需要综合考量。这对于审计人员的专业水准提出了很高的要求。

（二）企业审计力量大幅削弱。一方面，随着审计工作重点逐步由企业审计向财政审计、固定资产投资审计和经济责任审计等方面转移，审计机关投入企业审计的力量已逐步减少。业务量的大幅减少导致平时缺少练兵，而方方面面的工作考核又更多倾向信息化和宏观性，导致新进局人员往往对企业审计技能的积累重视不够，业务能力有待提升。另一方面由于企业的成本费用核算相对要复杂些，愿意认真学习、钻研企业审计知识的人员也较少。企业审计业务人员少，不利于今后企业审计工作的开展和形势发展的需要。

二、深化企业审计的几点思考

当前地方审计机关企业审计面临困难的原因是多方面的，既有经济发展的原因也有体制机制因素，但是我们在实际工作还是要调整思路、主动出击。我们认为现阶段企业审计可在以下几个方面加以探索：

（一）把握全局，突出重点

李金华同志指出，企业审计应坚持“把握全局、突出重点、重在整改、提高效益”的要求。为此，我们首先要全面了解掌握审计机关管辖范围内国有企业的总体情况，了解管辖范围有哪些国有企业，它们的规模特点、效益等情况，建立起审计对象信息库，收集有关的报表资料，并对这些审计对象进行动态分析，在此基础上确定哪些企业属于审计监督的重点对象。其次，在对一个具体的企业进行审计时，先必须对这个企业的总体情况有一个基本的把握，要详细了解被审计企业总体的机构设置、资产构成、工作流程、资金的主要流向、内部控制等情况，不仅审核财务数据，更注重对非财务资料的审计，向管理、制度、决策等领域延伸审计触角加强综合分析，挖掘审计深度。在全面掌握企业总体情况的基础上，确定审计的重点、关键点，对占比较大的资产、负债和损益项目作重点分析，弄清楚以下几点：

1、企业至审计日净资产状况及其构成，即企业有多少“家底”；2.企业资本结构是否合理，并对企业资产的流动性及长短期偿债能力作出评价；3.企业收入构成及比重，重点是盈利能力和可持续发展能力分析；4.企业基本业务流程和财务流程，查明是否存在重大违规事项或不规范的财务处理。并且对重大的经营事项追根究底，做到有放矢，切中要害。

（二）积极探索，提升效益

在新时期,企业审计应注意将财务收支审计与绩效审计有机结合起来，站在更高层次上，重点关注企业发展的目标和战略，从经营机制、管理方式、治理结构、投资状况、内部控制、信息系统等方面，全面、系统地检查和评价企业的经营管理活动的效率及效益性。企业创造效益包括创造经济效益和社会效益两方面。在考核经济效益方面，一是确定已实现的经营成果水平，主要是确定所实现的营业收入、营业利润、利润总额、上缴利税总额、资金利润率等各项经济指标水平；二是审查计划目标的完成情况，主要是将被审计单位实际数与计划数、目标数相比较，确定完成程度；三是与相关指标进行比较，进而总结其成绩并揭示其存在的差距。通过与被审计单位不同历史时期经济指标的比较，或者与其它单位、同行业先进水平等进行比较，可以发现存在的差距与不足，为进一步提高经济效益明确方向。社会效益可通过以下几方面综合考量：一是是否促进当地经济社会的发展；二是是否提供更多的就业机会或者有效地帮助人民就业、创业；三是是否遵守国家法律法规，维护并执行地方政策条例，在承担基础建设，改善投资环境，提高国家和地方实力或影响方面有哪些贡献。也可参照国资部门确定的指标，与企业达成情况做对比。并且在审计中重点查找企业经营管理中存在的突出隐患，以及由此导致的国有资产流失等重大违法违规问题和影响企业经营绩效的问题，深入分析产生问题的原因，提出加强管理、提高效益的建议。

（三）更新观念，提高素质

新形势的发展对企业审计人员提出了更高的要求。无论是效益审计、财务收支审计还是计算机辅助审计，最终都是由人来实现的。现在的国有企业，经营规模、范围更大，管理理念更加先进，企业管理人员也比以前层次更高，有关企业的财务会计制度、会计准则变化很大。企业审计人员如果不与之相适应，不熟悉国家的宏观政策法规，不掌握新的会计准则制度，不了解企业发展的内外部环境，是很难发现问题并提出有针对性的审计建议；与以前的企业审计相比，现在的企业审计更应当侧重于为宏观管理服务。这就要求审计人员，不仅要会查账，还要会综合分析、总结，增强透过现象看本质的能力；熟练地运用计算机已不再是审计人员的特长，而是审计人员必须掌握的基本技能，“不懂计算机就会失去审计人员的资格”正慢慢地由危机变成现实。面对新的形势，审计机关应该重视对审计人员的培训，提高企业审计人员的综合素质，优化企业审计人员的专业结构的同时，企业审计人员自身也要有紧迫感，自觉加强学习，不断进取，了解和掌握现代审计的技术和方法，熟悉相关的业务和政策，努力提高自身的整体素质，适应形势发展的需要。

（四）结合内审，促进发展。地方审计机关企业审计在关注企业经济效益、社会效益的同时，更应关注企业的可持续发展能力，促进企业建立科学管理制度，强化内部免疫系统功能，帮助企业增强核心竞争力。所以必须与加强企业内审指导工作相结合。地方审计机关应加大对内审人员的培训和管理，不断提升内审人员的专业素养，帮助企业建章立制、规范财务管理，引导企业将内部审计工作重点从财务收支层面延伸到业务管理层面上，为企业经营决策服务，从而进一步提高了国有资本的运行效率。

**第五篇：国有企业党建情况调研报告**

按照×××下发的关于对国有企业党建工作进行调研检查的通知，×××对企业党建工作进行了调研自查，现将情况汇报如下：

一、党建工作基本情况。

公司共有员工×××人，其中在职员工×××人，退休及离岗休养×××人。党委下设×××个党支部，入党积极分子×××人，党员×××人，其中在职党员×××人，女性党员×××名。在文化程度方面，大专以上文化程度×××名；在年龄结构方面，35周岁以下党员×××名，35-45周岁党员×××名。另外，能正常参加组织活动的党员×××名，所有党员均能按时缴纳党费。

二、党建工作的主要做法和成效。

×××党委始终将党建工作摆在重要位臵，积极地做好基层党建工作，并取得了一定的成效。具体表现在四个方面：

（一）党组织服务经济的职能得到了一定的增强。党组织能够坚持与时俱进，紧紧围绕党的基本路线和企业生产经营活动开展工作，“围绕经济抓党建、抓好党建促经济”的指导思想得到了进一步明确。党组织服务经济的职能主要体现在三个方面：一是以完善的制度建设，发挥服务生产、监督决策的职能。通过健全并实施《党委班子成员一岗双责制》、《党员领导干部监督检查制度》、《党务政务公开制度》、《领导班子议事规则》等，从制度上保证了党委监督职能得以有效发挥，将民主集中制原则贯彻到经济决策之中，实现了党组织参与企业重大问题决策的规范化。二是实现了“四同”。即坚持党建工作任务与企业生产经营管理任务同布臵；党建目标与企业目标同向；党建工作成效与部门效益同考核；党务政工人员与经营人员同奖罚。三是坚持“服务经济”的职能定位。党组织始终坚持把服务于生产经营作为政治思想工作的出发点和落脚点，正确处理和解决员工思想矛盾。如2024年，公司党委申请为职工调整档案工资，但部分职工对只涨档案工资而不涨现行工资很不理解，不满情绪影响了企业生产运行。针对这一情况，党委班子带领党员耐心细致地做大家的思想工作，在后来召开的职代会上，各部门职工对此都表示了认可与支持，生产服务得以顺利开展。四是坚持“生产经营第一”的原则。企业党组织开展活动尽量以不影响企业生产经营为前提，普遍采用“分散、小型、业余”的原则，保证了企业正常的生产经营活动。

（二）党组织机构设臵得到了一定的调整。一是党务人员得到了强化。从企业负责人到各部门负责人，除未设党支部的基层单位之外，基本实现了党政一肩挑的人员配臵，将党建工作与生产服务相融合，同时在人数较多的机关联合支部设立了支委会，摆正了党建工作的重要位臵。同时，党委负责人和党支部负责人实现“一岗双责”制，使党组织和各 项活动及经费开支得到支持，从而形成了企业经济工作与企业党建工作同步发展的良好局面，较好地协调了党政关系，党务人员设臵得到了强化。二是企业党支部的设臵更趋合理。党委根据企业生产经营状况、党员结构变化和党员分布状况的异动，适时调整支部设臵，使党员管理更加便利。如各职能部门党员数量虽以达22人，有的部门党员人数已达7人，但并未单独设立支部，而统一下辖于机关联合支部。再如×××党支部党员仅3人，但由于其生产性质特殊，党员工作区域分散，便单独设立支部，配齐配强了支部书记，增强了支部的战斗堡垒作用。

（三）党员先锋模范作用得到了一定的发挥。调查中，我们了解到，尽管党员所在岗位不同，但不少党员始终没有忘记自己的义务，在不同的岗位和领域发挥着共产党员应有的作用。如×××的×××，他在×××从综合维修工干起，因业务过硬聘任为技术员，一干就是十几年。2024年×××接管了×××，由于工程技术人员短缺，他被派往前去支援，工资没涨，工作还较以前繁忙许多，但他仍毫无怨言，把工程技术工作管理得井井有条，带出的队伍也健康积极，无愧于共产党员称号。再比如×××党支部书记×××，面对×××和×××两个新接项目，没有成形的管理经验可供借鉴，她从稳定人心入手，解决了人员思想浮动问题，使两个项目平稳过渡，运行良好，充分发挥了党员先锋模范作用。

（四）党内各项活动得到了一定的创新。

一是创新了党组织教育管理的内容和方式。在教育管理内容上，主要是狠抓了思想政治工作。公司党委紧跟党中央精神指引，近年来积极开展了“解放思想学习实践”、“科学发展观”教育、“群众路线教育实践”、“三严三实”等教育活动，以活动为契机，将党的理论与生产服务结合起来，实现了公司发展理念与当前经济形势同步、生产服务方向与实践活动要求同步、党员价值观与党纪党规同步。同时，作为思想政治工作的延伸，党组织在精神文明建设和企业文化建设方面也下了不少功夫。公司党委组织开展各类员工技能培训、道德大讲堂、学雷锋志愿服务活动、困难职工和学子救助帮扶、企业文化进社区等体现企业核心价值观的活动，以企业文化建设成果推进精神文明建设，引导员工树立正确的价值观念。

二是创新了党员发展工作制度。各企业党组织在发展党员上，认真推行公示制、审查制和责任追究制，牢把入口关，新发展党员中，一线党员占40%以上。

三是创新了党管干部的形式。一是干部考察任命方面，采取“自评、互评、民主测评、组织考察”四位一体方法，选拔干部以公开招聘、民主推荐、民主测评等多种形式，将党管干部的意图贯彻到其中。自十八大以来，通过民主选举方式产生的中层干部共12名，基层管理人员共30余名。二 是干部日常管理方面，结合企业自身实际情况出台了“管理人员行政问责制度”、“经理接待日制度”，开通了“总经理投诉热线”和企业微信平台，使管理人员日常工作晒在群众监督的阳光下，既规范管理行为，杜绝不作为和乱作为现象，又拉近了企业与群众的距离，让群众参与企业生产决策，使得一些关系到业主生活的实际问题得到有效解决。

四是创新了廉政建设制度。为了科学地预防廉政风险，党委组织各支部、各部门认真查找风险点，结合物业服务职能进行清权确权、绘制流程图，并坚持内部制衡、科学决策的原则修订制度11项，为预防廉政风险提供科学和制度保证。同时，为强化对企业重大问题特别是资金运作、用人决策上的监督，公司党委着力推行“三重一大”事项廉政风险防控措施，对重大问题决策、重要干部任免、重大项目投资、大额资金使用严格防控，有效防范廉政风险，防止干部在工作发生失职、渎职，最大限度地保护干部，有效地防止不廉洁行为发生。

三、当前党建工作存在的主要问题及原因分析。调查表明，虽然企业在党建工作方面进行了有益的探索，并取得了一定的成绩，但当前国有企业党建工作还存在不少问题需要解决。

一是部分党员关系与党员本人脱离。×××虽属国有企业，但大部分员工为市场化聘用，不少党员在入职之初便将 党组织关系转入，但离职时党关系转出不及时，甚至有的党员离职多年联系不上，但党关系却挂在企业代管，组织生活和收缴党费无处着手；有的党员离职后虽保持联系，也按时缴纳党费，但党关系却无法转出，组织生活也不能参加。分析原因，一是党员自身对党员身份不够重视，对党组织关系处理不当；二是有些党员工作灵活，不能在户口所在地长期居住，居住地社区党组织不愿意接收，而长期居住地或就业单位党组织也不愿意代管流动党员，致使其党组织关系无处落脚。

二是培养入党积极分子重数量轻质量。在吸收和培养入党积极分子方面，党支部普遍存在压低门槛现象，对有入党意愿的人员考察时间不够长，考察面也不够宽，存在只要个人有意愿、或个人意愿不强烈但组织看好便列为积极分子进行培养，使得入党积极分子虽然数量增加，但质量未得到明显提升。分析原因，主要是由于党支部书记对培养积极分子工作把关不严，存在“积极分子多便是党建工作开展得好”的错误认知。

四、党建工作改进建议。

（一）要及时妥善地做好党员组织关系的转接工作。党员劳动关系结束后，如重新就业且新单位有党组织的，应将组织关系迁至新就业单位党组织；如未就业或就业单位没有党组织的，要将组织关系转到本人居住地或户籍所在地的党 组织，实行属地管理。企业党务人员要加强沟通协调，力争党员关系随党员转移，便于开展组织生活。

（二）基层党组织要严格履行工作程序和纪律，提高入党积极分子质量。习总书记特别强调，要严格坚持标准，始终把政治标准放在首位，加强入党积极分子培养教育，扩大发展党员工作中的民主，严格工作程序和纪律，提高发展党员质量，体现了党中央对党建工作的高度重视。作为基层党组织，一要坚持个人自愿原则，确定发展重点，即个人入党意愿强烈、动机单纯的才能被确定为积极分子进行培养；二要坚持严格审核原则，以党员标准严格审核积极分子，对不符合党员标准、存在这样或那样的问题的不予吸收培养；三要坚持集体讨论原则，确定积极分子应经过支部集体讨论决定，不能搞支部书记一言堂；四要坚持严格履行程序原则，对已确定的积极分子严格履行政治审查、思想汇报、组织考察等程序。把好积极分子入口关是确保发展党员质量的基础，更是衡量基层党建工作优劣的标准之一，只有踏实地做好积极分子培养工作，才能确保每一名新发展的党员都能经得起组织考察、社会考验、时间考证，为党组织输入合格党员。

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