

# 调研企业合规建设工作报告 企业文化建设工作报告(模板8篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么报告应该怎么制定才合适呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

## 调研企业合规建设工作报告篇一

xx年以来，矿业公司党总支紧紧围绕企业振兴大局，结合特殊时期党风廉政建设面临的新形势、新任务，在贯彻落实科学发展观和监督企业重大决策精准执行的实践中主动发挥作用，始终把党政领导班子廉政建设作为企业经济发展的重要保障，建立约束机制，带头做好廉政表率，积极营造勤政廉洁、和谐向上的企业氛围。为企业加快转型发展提供了有力的政治和纪律保证。

矿业公司党总支成立于xx年，现设书记1人，副书记2人，委员9人，下设有煤矿和铁路集运公司2个党支部，现有在册党员59人，占职工总人数的1.05%，发展党员9名，吸收入党积极分子175人，占职工总人数的3.13%。

自成立以来，组织党员民主生活会3次，召开党员大会3次，组织党员学习4次，召开党群活动2次。

积极有效参与企业重大决策，在实施过程中强化监督，保证重大决策精准贯彻，是企业纪检工作的一项重要任务。

(1)、积极有效地参与企业重大决策。

为认真贯彻落实公司振兴发展的战略部署，纪检工作主动介入，搞调研、提建议，公司领导班子通过实践反复论证，进一步明晰了“内稳外扩、内精外强”的发展思路，主要领导

拿出相当的精力放在异地项目的拓展上。经过艰苦努力，产能达到300万吨，实现了成建两个综采面、综掘队伍走出去创业的突破。xx年，累计生产原煤324万吨，实现利润、模拟利润和税收共5亿元。今年1-6月份生产原煤160.1万吨。完成了全年计划的40%，为从源头上抑制腐败问题的滋生，公司党政领导班子从广大干部职工最为关注的以煤谋私问题入手，对党政班子成员实行了“八不准”约束机制，即不准在煤矿从事小井开采；不准搞小井投资入股；不准让不符合安全操作规程的小井进行违章开采；不准对小井井主进行勒、卡、要；不准违反原煤管理“四统一”规定；不准与购煤客户进行暗箱操作；不准在进购大额资金生产设备时不经审计人员审批和招标会擅自进购；不准违反企业领导干部廉洁从业的有关规定。同时，领导干部还分别在各自分管战线公开做出廉政承诺，开展了人生“七笔账”廉政教育，主动公开自己的工资、奖金及配偶和子女从业等情况，主动接受全矿职工群众的监督。去年以来，公司领导班子中没有出现一件参与、介绍、帮助他人从事煤炭交易的问题，有效地规范了公司领导干部的从政行为，使企业步入了以廉兴企、以兴促廉的发展轨道。

## （2）、围绕企业安全生产重要问题实施监督。

我们主要从管理人员安全履职考核的制度化、规范化建设，强化履职过程进行检查监督。根据集团公司关于管理人员安全履职考核的相关规定，公司专门设计印制了干部下井带班作业、必知必会知识抽查、每月下井工数以及隐患排查整改等四个表格，由部门负责日常考核，月度汇总形成考核报告，考核结果与干部履职绩效挂钩。定期组织有关部门就“三违”治理、动态工程质量、干部跟值班等，每月至少进行两次动态监察，凡没有完成任务的，一律停班追究，对因敷衍应付等不尽职或不履职的管理人员受到责任追究。通过强势督查，各级管理人员安全履职的积极性、主动性明显增强，较好的夯实了安全工作基础，切实把安全督察工作落到了实处。

### (3)、积极开展企业重点工作的有效督查。

职工建房是惠民工程的一项重要工作。在参与制定鸳鸯塔建房工作规划的基础上，为防止操作简单化和违规违纪行为的发生，真正把惠民工程办好，确保各项政策落实到位，公司党、政、工共同参与鸳鸯塔建房工程、督促有关部门制定实施了相关措施以及信访接待和集访责任追究等制度，保证了鸳鸯塔建房工作的积极稳妥推进。在跟踪督查《节能减排管理办法》、《劳动纪律管理制度》、《安全质量标准化管理办法》、《安全质量标准化考核细则》、《班组安全建设实施意见》等文件规定落实的基础上，形成了由规划发展部每天调度会通报主要能耗消耗情况、销售情况，每周进行分析、每月召开工作例会等制度，保证了各项指标任务的顺利完成。

## 调研企业合规建设工作报告篇二

为了进一步推进企业文化建设，更好地凝聚职工、促进企业发展，近期xx区总工会成立专题调研组，通过问卷、座谈等形式，对区域企业文化建设状况进行调研，并就如何传承、深化企业文化建设提出对策措施。

### 一、现状分析

1、企业普遍重视职工文化建设。调查显示，近年来，企业普遍把职工文化建设作为企业文化建设的重要组成部分。目前全区共建立“职工书屋”xx家，其中7家单位被命名为上海市“职工书屋”示范点；建立“合格职工之家”xxx家，其中xx家被命名为xx市“合格职工之家”。被调查企业中，企业领导对职工文化“非常重视”、“重视”的分别占57.1%、37.1%，“不太重视”的仅占5.8%；企业工会将职工文化建设纳入工会主体工作达77.1%；企业对职工文化建设有具体推进计划的达62.8%；企业中成立职工文体协会占比为54.2%；从职工文化建设经费来源看，40%的企业有部分行

政拨款，60%的被调查企业主要来自工会经费。

2、企业文化建设形式丰富多彩。不少企业在推进企业文化建设中，坚持形式为内容服务。主要采取的方法：一是自我教育法，每年围绕一至二个主题，组织职工在自学的基础上开展讨论，并以演讲的形式，组织交流，相互学习提高；二是引导灌输法，组织职工定期进行形势任务教育、技能培训、职业生涯规划培训等，正面引导，形成共识。三是经常渗透法，将企业精神、企业价值体系等印发给职工，并张贴在厂区，渗透职工心理；四是文化熏陶法，将企业文化纳入企业发展总体规划中，增强职工对企业的向心力与归属感；五是有效激励法，组织各项活动，进行评比奖励，充分调动职工参与企业文化建设的热情与激情。

3、企业文化建设的成效较明显。一是提高了职工的思想道德素质。职工调查问卷数据显示，82%的被调查者认为职工文化建设有利于提升职工思想道德素质；74%的认为职工文化建设有利于提升企业的核心竞争力。二是促进了企业的和谐。88%的职工认为职工文化建设有利于建立和谐劳动关系、建设和谐企业。三是提升了职工综合素质。有74.3%的企业将职工文化建设纳入企业文化建设范畴，不少职工通过企业创设的各种培训途径，提升了技能与学历层次。四是扩大了企业的影响力，以诚信经营，优质服务打造企业品牌，增强社会的影响力。五是推动了企业健康发展，近年来，不少企业克服金融危机影响，发挥职工首创精神，生产经营稳步递增。

## 二、主要问题

通过企业文化现状分析，当前影响和制约企业文化建设主要问题归纳为以下三点。

1、思想认识不高，影响和制约企业文化的力度。一是部分企业对企业职工文化建设认识不到位，个别企业搞不清抓企业文化建设的“软实力”与抓生产经营的“硬实力”的关系，

往往重硬轻软。调查显示，有54%的人认为目前开展职工文化建设的主要困难是认识程度不统一，其他依次为经费落实不保证、规章制度不健全、人员配备不到位、活动赛事不创新。二是片面理解企业文化，有88%的职工认为企业文化就是开展文体活动；有25%的职工认为，提升企业的核心竞争力是企业老板的事情，自己只要做好本职工作就可以了。三是企业文化建设发展不平衡，推进力度参差不齐，有的企业十分重视企业文化建设，不仅在制度上保证，而且在宣传贯彻上深入到每一个职工；而有些企业仅仅停留在书面，职工也不知道本企业文化和企业精神，制约了企业文化推进的力度。

2、经费保障不够，影响和制约了企业文化的广度。一是企业文化投入经费不足，职工文化建设经费主要来源大部分是工会经费，有行政拨款的企业不多。二是部分企业文化建设机构不健全，队伍素质不高，企业文化建设的职能都落在人力资源部门，人员少、兼职多、专业人才缺乏。三是部分企业职工文体活动场地缺乏，个别企业没有职工活动场所，满足不了职工文化活动的需要。

3、创新意识不强，影响和制约企业文化的深度。一是企业文化创新意识不强，往往沿用一些传统做法，对企业文化的载体、理念、制度等没有与时俱进，以致于企业文化与社会发展、职工需求相脱节。二是企业文化与企业管理相矛盾，没有把企业文化中最核心最本质的一面很好地传播给每一位职工，缺乏有效教导职工理解和认识企业文化内涵的正确理念与途径，导致企业文化无系统性、传承性差。三是企业文化重视不够，成为摆设，生产一线职工不知道本企业的企业文化、企业精神，没有将企业文化落实到企业的管理层和职工的工作行为中，企业文化成为挂在墙上的口号，成为应付上级质量认证、专项检查的摆设。

### 三、对策

#### 建议

促进企业发展进一步指明了方向。

1、加强企业文化建设必须提高企业经营者认识。一要引导企业经营者提高对企业文化的认识。通过组织企业经营者定期开展座谈讨论、典型交流、参观学习等形式，让经营者认识到好的企业文化是一种无形资本、是一种隐形生产力，在企业经营生产过程中有非常重要积极的作用。二要引导企业经营者将以人为本作为企业生产经营和发展的基本理念，成为企业价值观的重要组成部分，加强职工的情感管理，关注职工的内心世界，激发职工的工作热情，努力建设高尚、快乐、幸福和有归属感的和谐企业文化。三要引导企业经营者提高自身的综合素质，包括遵纪守法、道德规范等要求，并自觉执行企业文化，以自己的身体力行去影响和带动企业员工，提高企业文化的执行力。四要引导企业经营者完善企业的经营管理制度，注重企业文化建设，注重文化建设的资金保障，使企业的经营管理与企业文化建设有机溶合，努力增强企业对员工的吸引力和凝聚力，保持员工队伍的稳定。

2、加强企业文化建设必须充分发挥工会组织优势。一要充分发挥维护广大职工合法权益的作用，树立以职工为本的企业文化导向。建设先进企业文化，就是要在企业内部树立人人遵纪守法、平等待人、公平竞争的和谐发展环境。工会组织作为企业管理者与职工之间的桥梁和纽带，要以代表职工利益和依法维护职工合法权益为职责。通过签订集体合同、劳动合同、开展工资集体协商和各种法律援助活动，维护职工的合法权益，做职工信任的代言人。二要充分发挥宣传教育思想引导作用，用社会主义核心价值体系教育职工，将有利于企业发展的现代经营理念、创新理念、文化理念以及人生观世界观等，灌输给职工群众。要注重挖掘提炼经实践证明、有利于推动企业可持续发展的文化内涵，特别是劳模精神和工人阶级的伟大品格，运用多种形式宣传发扬光大。三要充分发挥联系群众的组织作用，调动职工参与建设企业文化的积极性。要提供舞台，创新载体。结合企业经营发展目标，开展多种形式的主题实践活动，激发职工的聪明才智和创造

活力；广泛开展技能比武、合理化建议等“五小”活动，激发职工的主人翁意识；深化“创争”活动，引导企业坚持以人为本，通过创建学习型企业，建立“职工书屋”等，为职工搭建多元化的学习的平台，营造有助于职工终身学习的氛围，使学习成为企业的一种文化和机制；结合企业实际，积极开展各类健康向上的文体活动，根据职工需求，组建篮球队、舞蹈队等，为职工创造多渠道追求学习，参与活动的良好条件。四要保障资金投入。在职工文化资金投入上，以“三个一点”加以落实，工会经费出一点、行政给一点，区总工会每年对企业文化建设推进力度大，工作有成效的再支持一点。

3、加强企业文化建设必须借势借力共同推进。企业文化建设是提升企业核心竞争力乃至整个社会文明程度的重要内容，做好此项工作，在充分发挥企业、工会作用的同时，必须借势借力，发挥相关部门作用。建议区文明办、社会工作党委、团区委要把企业文化建设作为评比各类先进的主要内容，正确导向，引导企业将企业文化纳入企业方针目标，纳入企业绩效考核。同时，要关口前移，注重指导，利用区位优势，培训企业文化骨干，下基层指导帮助，为企业文化的推进做好服务工作，共同为营造良好的企业文化氛围，促进社会和谐发挥作用。

## **调研企业合规建设工作报告篇三**

- 1、落实企业合规，助力现代腾飞。
- 2、规规矩矩质现代，方圆之间智未来。
- 3、知行合一者胜，见规行矩者达。
- 4、合于理，归于矩；经于心，赢于道。
- 5、法治现代，合规同行；控险增效，行稳致远。

- 6、合规护航现代，速度引领未来。
- 7、带头人需带头做，一把手勿一把抓
- 8、善于感化别人的人，先把自己视为别人的一部分
- 9、不愿承担责任的人，没有资格拥有权利
- 10、机制激励人，文化塑造人，感情温暖人，事业凝聚人
- 11、领导者最大的本事乃是让下属发挥最大本事
- 12、贤者上，能者中，立者下，智者侧，庸者退
- 13、不善于向下属学习的领导，值得学习的地方不多
- 14、科技是第一产业，人才是第一资源
- 15、企业的. 执行力关键在于集体的执行力
- 16、吸引急需人才，储备未来人才
- 17、身先士卒是有效的命令，以身作则是严格的规章
- 18、优秀的职员：忠于公司忠于职业忠于人格
- 19、湖四海聚一厂，情同手足友谊长
- 20、用好现有人才，稳住关键人才
- 21、高绩效团队的三性特征：主动性、思考性、配合性
- 22、领导者既要善于表达，更要善于倾听
- 23、善行是德行的本质，正义乃道义的核心



- 24、同心才能走的更远，同德才能走的更近
- 25、领导者必须具备把管理化繁为简的能力
- 26、高效运作，默契配合，精英团队，活力无限
- 27、领导不是十项全能的人，而是总分比别人高的人
- 28、管好了自己，就等于把别人管好了一半
- 29、平等待人，心静如水；真诚待人，心洁如镜
- 30、不敬业，就失业，不爱岗，就下岗
- 31、落实企业合规，助力现代腾飞。
- 32、法治现代，合规同行；控险增效，行稳致远。
- 33、规规矩矩质现代，方圆之间智未来。
- 34、过日子不发慌豫丰村镇银行，为百姓谋财富。
- 35、豫丰村镇银行，让梦想落地生根。
- 36、钱不是问题，豫丰村镇银行。
- 37、老百姓的财富托管专家豫丰豫丰，豫祝（助）您丰。
- 38、豫丰银行，老百姓自家的银行。
- 39、豫丰村镇银行，为你的财富保驾护航。
- 40、存钱勿忘比一比，豫丰银行最懂你。
- 41、百姓银行，咱老百姓自己的钱袋子。

- 42、在希望的田野上，有宝丰万事兴。
- 43、宝丰银行，为三农积聚能量。
- 44、用老百姓的钱，服务老百姓。
- 45、豫丰银行，百姓银行，信赖之家。
- 46、构筑宝丰鹊桥，服务三农经济。
- 47、天上不会掉馅饼，豫丰送你摇钱树。
- 48、办实事，求实效，树完美品质形象。
- 49、守住品质底线，赢得收入无限。
- 50、品质和风险管理宣讲系列活动“口号征集”投票活动（单选）
- 51、学法用法，诚信经营，合规展业，助力发展。
- 52、法海无边时习之，法中自有黄金屋。
- 53、做的非常好：请及时给予鼓励
- 54、吸引急需人才，储备未来人才
- 55、领导就是服务，权利就是责任
- 56、湖四海聚一厂，情同手足友谊长
- 57、不敬业，就失业，不爱岗，就下岗
- 58、人力资源的浪费是企业最大的浪费

- 59、带头人需带头做，一把手勿一把抓
- 60、科技是第一产业，人才是第一资源
- 61、领导者既要善于表达，更要善于倾听
- 62、企业的执行力关键在于集体的执行力
- 63、不愿承担责任的人，没有资格拥有权利
- 64、同心才能走的更远，同德才能走的更近
- 65、善行是德行的本质，正义乃道义的核心
- 66、管好了自己，就等于把别人管好了一半
- 67、领导者必须具备把管理化繁为简的能力
- 68、优秀的职员：忠于公司忠于职业忠于人格
- 69、平等待人，心静如水；真诚待人，心洁如镜
- 70、贤者上，能者中，立者下，智者侧，庸者退
- 71、高效运作，默契配合，精英团队，活力无限
- 72、善于感化别人的人，先把自己视为别人的一部分
- 73、领导不是十项全能的人，而是总分比别人高的人

## **调研企业合规建设工作报告篇四**

一是产业结构层次较低。我镇企业大多集中在加工制造业这种传统的劳动密集型产业上，其产品大多停留在简单制作的

水平上。相当数量的企业技术装备水平低，产品质量、产品附加值低。二是重复建设，重复投入。由于我国消费品市场和资金市场的不成熟，容易形成短时期内的消费热点，短期的利润促使大量资金迅速涌入，在这个过程中，政府也缺乏宏观的经济引导，此后随着生产能力的扩大，需求趋于饱和，在此情况下，企业不得不展开低水平的竞争。三是产业关联度低。在纵向合作上，即在关联的企业之间，没有建立起合作关系，缺乏统一的技术和质量标准；在横向合作上，即在生产相同或类似产品的企业之间缺乏明确的市场分工，没有在信息、人员培训等方面共享社会资源。例如我镇的一定数量的砖厂，就存在制造水平低，重复建设，关联度低等问题。

究其原因，一是多数企业主要集中在生产基础产品的产业上，这些产业对企业的规模、技术、资金、劳动力素质的要求都不高，产业的进入壁垒低，生产经营以“低质跑量”为主，在消费的短期热点中，容易造成持续上项目而形成行业的恶性竞争。二是从产品价值链的角度看，我镇仍处于赢利较少的生产制造环节，而利润丰厚的研发、设计以及市场营销、品牌推广等环节基本没有涉及。三是由于大量企业处于高度专业化分工状态，其固定资产专用程度较高，一旦出现全行业衰退或企业亏损，经营者也很难使设备转用或转卖，所以企业只能艰难维持经营，或偷工减料以求降低成本，使市场上产品质量不断退化。这种局限于中低档生产制造环节，处于产品价值链的低端部分，缺乏自主品牌和市场影响力，企业所获得的附加值和利润偏低就是必然结果了。

我镇企业大多没有自己的核心技术和知识产权，只是以目前市场上极为普遍的甚至于落后的技术作为生产工艺，品牌意识不强。由于自主创新能力不足，缺乏对技术创新投入的力度，产品更新换代缓慢，仅仅依靠低价取胜。这在我镇企业中是极其普遍的现象，调查的这些企业中，大部分只有1-2名技术人员，有的甚至没有技术人员，这造成了企业缺乏发展后劲，缺少自己的核心竞争力，在经历短暂的辉煌后，发展动力不足，甚至会出现消亡的现象。

究其原因，一是企业起点低、实力小，大多缺乏自主创新能力，绝大部分企业都没有自己工艺人员，更别提研发人员。就经济大环境来看，以技术研发为主体的人才倒三角的高新技术企业往往具有更强的活力和潜力。二是高素质的专业技术人才和经营管理人才太少，员工素质普遍较低，大多数人只有初中及以下的文化程度。三是缺乏公共的技术创新平台，不能使企业有效的和高校等科研单位直接挂钩，把最新的技术成果直接转化为生产力。四是大型公司为了保持其技术优势，一般都把核心技术和关键工艺严格控制在内部，我镇企业很难获得相关资料。例如我镇德利煤化有限公司就难以获得附加值很高的针状焦的生产工艺。

我镇企业大多仍沿用家族式管理方式，这一管理方式为企业建立之初的生存与发展曾做出过很大贡献。但是，在当前形势下，特别是在企业发展的中期，这一管理方式往往容易转化为消极的阻滞，容易造成经营效率的低下和激励机制的偏颇。同时，大部分企业主小农意识严重，“小富即安、小进即满”的心态制约了企业的进一步发展。调查中发现，部分企业完全有可能通过融资等手段进一步扩张，但由于担心怕“外人”来分蛋糕，为了避免风险，企业只愿维持现状，不想再去进一步发展。

究其原因，一是价值观错位。管理者将企业存在的价值看成是家族利益最大化的载体，而不是上升到更高的社会价值层面，“私利”与“功利”相混淆，促使思想陷入封闭，拒绝改变，导致企业管理僵化。二是思维僵化。由于长期以来受小农文化熏陶，固步自封、志得意满、看问题的片面性决定了无法在瞬息万变的经济浪潮中作出及时的改变。

目前，银行出于对降低信贷风险的考虑，对企业申请贷款的条件较为严格，一般都要求贷款企业提供连带担保或财产抵押，又由于抵押财产变现难等风险因素，银行一般不接受财产抵押。信誉度较高的企业为了避免资产风险，大多不愿意提供贷款担保。加之我镇企业由于规模小、实力弱、信用等级低

等原因，一般很难找到稳定畅通的融资渠道，从而造成了贷款难、融资难、担保难的问题。例如我镇的德利煤化有限公司和鼎泰精化实业有限公司等就存在着不同程度的融资问题。

究其原因，一是金融体制规定严格的融资条件和企业融资条件的先天不足，客观上决定了企业融资处于劣势。由于我国缺少一个多层次的、能够为广大企业融资服务的资本市场，现有资本市场的高门槛使绝大多数企业难以跨越。二是企业融资手段单一，信心不足。从广义上讲，融资也叫金融，就是货币资金的融通，当事人通过各种方式到金融市场上筹措或贷放资金的行为。融资手段应该是多种多样的，如积极利用民间资本，寻求风险投资，吸纳入股资金等，而目前我镇企业融资往往盯着商业银行贷款这一方面，从而造成融资手段单一，融资困难。三是镇党委、政府对企业融资困境认识不足。资金匮乏是我镇企业面临的一个突出问题，镇党委、政府应高度重视企业融资难问题，出台政策，拓宽渠道，切实解决企业发展的资金问题。

## 调研企业合规建设工作报告篇五

为了进一步推进我x中小企业公共服务平台建设，帮助中小企业增加自主创新能力和核心竞争力，加快我x产业集群转型升级。x年x月，由xx、xx、xx组成考察调研组，对xx公司中小企业公共服务平台建设情况进行了学习考察。考察组一行实地参观了xx公司中小企业公共服务平台建设情况，听取了相关人员的情况介绍，并就有关问题与xx公司领导进行了座谈交流。通过实地学习考察交流认为，xx公司中小企业公共服务平台档次高、政策好、前景广阔，很多经验值得我们学习借鉴。

一、xx公司中小企业公共服务平台建设的基本情况 xx公司经过积极准备，投入资金升级改造软硬件设施，于xx年xx月通过国家工信部评审，成功申报xx中小企业服务网络平台。xx中

小企业公共服务平台通过评审开通，使得xx中小企业服务平台成为xx经信委在xx设立xx家产业集聚区平台之一，系xx唯一一家，也是xx唯一的石油石化中小企业公共服务平台。该平台的服务宗旨是，整合工业园区及其他社会服务机构资源，统一纳入一个服务“窗口”，在平台内为石油技术服务中小企业及其他企业提供技术支持、政策法规、管理咨询、知识产权、融资服务、市场开拓、招聘培训等社会化服务。

## 二、xx建立中小企业公共服务平台的必要性

中小企业是我国国民经济和社会发展中的重要力量，促进中小企业发展，是保持国民经济平稳较快发展的重要基础，是关系民生和社会稳定的重大战略任务。为了帮助中小企业克服在其发展过程中面临的技术创新能力不足、技术人才短缺、融资困难等缺乏竞争力的共性问题 and 难题，2010年为贯彻落实《国务院关于进一步促进中小企业发展的若干意见》和国家重点产业调整振兴规划，推动中小企业调整结构，转变发展方式，促进中小企业公共服务平台建设。工信部、发改委以及人力资源等部门提出了相关指导意见。进一步明确了中小企业服务平台应该为解决中小企业共性需求，畅通信息渠道，改善经营管理，提高发展质量，增强市场竞争力，实现创新发展等方面发挥重要作用。在经济形势严峻，加快转型升级的时代，帮助xx广大中小企业解决实质性难题，有效引导中小企业在整体经济形势的大背景大环境下更好更快发展，成立xx中小企业服务平台，是以政府为主导，整合各方社会资源，推进企业健康发展是实现科学发展的必然要求。加快服务平台建设，是落实国务院促进中小企业发展政策和国家重点产业调整振兴规划的重要举措，对改善中小企业发展环境，促进社会资源优化配置和专业化分工协作，推动共性关键技术的转移与应用，逐步形成社会化、市场化、专业化的公共服务体系和长效机制具有重要现实意义。

## 三、工作建议

建立xx中小企业服务平台，推进企业健康发展，主要从以下四个方面来开展工作。

（一）窗口服务平台定位□xx窗口服务平台职责是服务于xx本地的中小企业。为企业提供信息咨询、人员培训、技术支持、创业辅导、市场开拓、融资服务等内容。通过呼叫中心、服务大厅、网络平台等方式为中小企业提供线上线下找得着、用得起、有保证的优质服务。

（二）平台主要建设内容。一是配合做好网络平台。在全区统一开发的平台网络管理运营系统、共享数据中心的基础上，结合xx中小企业实际需求建立和完善窗口平台网络，实现网络平台互联互通和协同响应。二是规划建设服务大厅。服务大厅建设包括服务接待区、信息体验区、培训室等功能区域，配备大屏幕电子显示屏、触摸屏、查询一体机等。同时建立健全服务质量、客户回访、评价等管理制度和保障措施，培育服务品牌，实现自身可持续发展，为给企业提供多渠道、多元化的服务。

（三）优化平台服务体系。一是服务体系建立。为更好的发挥窗口平台的各项服务职能，引进和整合优质中小企业服务机构、社会化服务资源，逐步形成以公益性服务为主导，市场专业化服务为补充的多层次、全覆盖的中小企业服务网络，扩大中心服务的多元化。二是筹建服务联盟。邀请信息咨询、人员培训、技术支持、创业辅导、市场开拓、融资服务等专业的机构组建服务联盟，为中小企业提供全方位、高质量的服务，提高中小企业的竞争力和成长性。三是加大政策扶持。落实出台促进服务机构发展的政策措施，制定服务机构评价标准，对信誉好、服务优、效果显著的服务机构，实行服务补助和奖励表彰等扶持措施，引导服务机构规范运营，不断增强服务功能，提高服务质量，实现可持续健康发展。



# 调研企业合规建设工作报告篇六

## 一、企业文化本质

企业文化本质上是总裁（老板）文化，即总裁（老板）的思维模式及行为模式，往往决定了企业的思维模式与行为模式。特别是在民营（私人）企业，组织成员的行为准则以企业领导者价值观为准，表现出强势文化特征，而不是弱势文化特征（组织成员的行为准则以社会价值观为准）。

企业最高领导人是企业文化的缔造组织者，是企业文化变革的推动者；领导人要忠实严守企业价值观，并敢于扬弃旧文化，发展新文化。

如果企业决策层的核心价值观不一致，有明显的价值观冲突，对企业的快速及长期稳定发展不利，易出现高层分道扬镳现象；如果员工的价值观与企业价值观不一致，有明显的价值观冲突，对员工的快速及长期稳定发展不利，易出现跳槽现象。

企业文化即核心价值观只有被企业成员共同认可并落实在工作行为上，企业的发展才是健康的。

## 二、企业文化建设层次

(1) 理念层(核心层)：指企业愿景、宗旨、战略目标、经营哲学、伦理道德等企业价值观，是企业精神和企业风格的最佳体现，决定了企业制度、员工行为和工作结果。

(2) 制度层(中间层)：指企业各种规章制度、组织机构等管理体制。

(3) 行为层(表现层)：指企业员工所表现出的行事态度、行为习惯等为人处事的思想与行为模式。

(4) 表现层(视觉层)：指企业的对外识别系统体系、企业对外视觉形象。

### 三、制度与文化

(1) 制度要基于规范化文化的建设才有作用和效能，否则就是一堆废纸；

(2) 文化是制度的补充，可降低制度执行成本，降低推行难度；

(3) 制度建设中会产生成本，但没有制度是更大的成本；

(4) 业务流程清晰合理是文化有效实施的前提；

(5) 绩效管理体系和激励机制是企业文化建设的有力保障；

(6) 制度应该是前瞻性的，而不是用血的代价来换取制度；

(7) 制度不是一蹴而就的，或是一劳永逸的，而是持续改进的；

(8) 得到大众认可的制度是得益于民主管理文化基础之上的；

(9) 制度的执行是难点，领导者须以身作则，例外行为是对制度

文化的最大威胁。

### 四、企业文化建设的任务

(1) 持续提高企业价值；

(2) 使组织有效率；

(3) 使员工有成就；

(4) 使企业有前途。

## 五、员工的文化需求

事实证明：员工喜欢在目标明确和心情愉快的环境下工作。

(1) 员工的外在需求：

物质保障+成长机会(晋升机会、能力锻炼机会、培训机会)，  
即钱(途)和前(途)。

(2) 员工的内在需求：

赏识+工作满足，即被(上级、同事和社会)肯定或赏识和对工作内容的满意度(工作的有趣性、挑战性和创造性)。

## 六、企业文化的价值

### 1. 企业文化对企业的价值

(1) 是企业战略的有效保障和执行媒介；

(2) 是形成核心竞争力的重要环节；

(3) 是制度管理的补充和延伸；

(4) 是对组织成员的有效激励；

(5) 增强员工行动统一性，减少管理成本，提高管理效益；

(6) 是创造力的源泉和变革的基础。

### 2. 企业文化对企业人的价值

每个人的人生，都需要通过理解、参与、营造并归属某种组

织文化，寻找其生命寄栖的价值支点、文化归属和精神家园！

叶菲菲

2013.11.15

## 调研企业合规建设工作报告篇七

xxx物业公司根据市“关注民生、服务发展”群众最满意最不满意物业企业评议活动方案的总体要求，结合所管物业小区得时间情况，把功夫下在努力提升队伍素质、全力打造物业管理品牌上，所管的世纪家园先后获得中国城市标志名盘奖、省安静小区、文明小区，中国石油天然气总公司模范绿化小区称号；东湖上城被评为省示范小区。

在物业管理上，我们主要抓了四个方面的工作。

一是抓服务标准，规范服务行为。今年，我们制定和完善了保洁、维修、客服、保安、收费等9个管理细则，把服务标准细化到人头和岗位。为了抓好服务标准的落实，公司管理部每3天检查考核一次执行情况，每周召开一次服务标准落实例会，对执行情况每个月进行一次通报，对执行服务标准不力得单位和个人进行批评和罚款。先后有39个单位和个人被通报批评，有29人次被罚款。对执行标准有重大过失或连续3次被通报的给予辞退，先后有12人被辞退。通过细化和落实标准，员工得服务意识明显得到提升。

二是抓先进经验学习，查找自身差距。今年，先后3次组织物业管理骨干到长春万科物业管理公司和八百晌物业学习取经。每次回来，参加学习得人员都要对照先进单位查找自己得差距，撰写学习心得体会，并进行对照整改。我们还邀请大学教授讲授《人际关系与企业发展》等课程，提升员工的服务意识。今年举办通讯员暨公文写作培训班”、“文明用语、仪容仪表”、维修、保洁、保安和客服培训班10期，全体员

工受到一次培训，极大地提升了全员的业务素质和技术水平。

三是抓服务用语规范，开展文明礼貌活动。我们针对员工在与业主得交往过程中服务用语参差不齐的现象，对服务用语进行规范，制定了保洁、维修、保安、客服等岗位统一得服务用语。如保洁员在与业主打招呼时，根据不同的环境和时间，规定服务用语为：早上好、路滑请慢走、下班了、您需要我帮助吗、我帮您拧等。对维修人员规定了三轻一快，即走路轻、操作轻、说话轻、动作快，对维修工进屋后的一系列动作都作了细致明确的规定。还办了5期文明用语及仪容仪表培训班，培训面达百分之百。在实际工作中，每半月进行一次服务用语考核，随时进行电话抽查服务用语使用情况，对不按规定使用服务用语的采取扣分得办法，没发现一次扣1分，并与收入挂钩，起到了较好的作用，现在，员工不仅自己严格执行服务用语，还幻想监督，形成了良好使用的氛围。

四是抓办事公开，落实诚信服务。我们在物业管理中倡导“诚信物业，阳光服务”，做到“八个公开”。即将管理局关联交易得公费价格标准、市物价局规定得私费价格标准、公司营业执照、服务承诺、服务内容及责任人等制成图板上墙公开，让消费者了解缴费标准和有关规定；定期召开业主座谈会，通过发放意见、建议、要求征求单和设立意见箱等形式，广泛征求业主和员工对物业管理服务提出的意见和要求。今年共召开业主座谈会6次，收到意见、建议和要求58项，属于物业管理服务的25个立即进行了落实解决。广大业主满意达到。

1、特色服务想到前。“业主想到的你做到了，是基础，是常规；业主没想到的你做了，才是特色，是感动。”我们在工作中经常教育引导员工做到“眼里有活、心里装事”，对业主不仅要雪中送炭，更要未雨绸缪。针对不同住户的个性化需求，在各小区门卫开设便民服务窗口，增设事务咨询、物品寄存、探访引领、失物认领、节日慰问、爱心伞、便民车等服务项目。今年，主动为业主提供寄存服务80人次，咨询

服务276人次，慰问社区孤寡老人30人次，母亲节发放鲜花6500余枝，安全宣传活动6次，义务搬送秋菜8000余斤，返还住户丢失的各类物品折合人民币100000余元，张贴温馨提示30多次18万余张。特色服务拉近了物业与业主的情感距离，受到广大业主的好评。

2、延伸服务尽到心。服务质量永无止境，没有最好，只有更好。我们始终把为业主提供最完美的服务作为追求得目标，在做好规定服务得同时，尽最大努力延伸服务时间、服务内容、服务对象，做精做细服务工作。

我们还把服务内容进一步延伸，帮业主义务送纯净水、免费看管户外停车、义务婚庆服务等。现在又把联通收费站、洗车中心等引进小区，天气寒冷，将下水道完全堵死了，导致了此次事故的发生。为了尽快疏通下水道，他用手一点一点地把堵塞物抠出来。由于憋在管中的污水压力较大，在抠开的瞬间，粪便喷得他满脸满身都是。即使这样，他从头天22点坚持工作到凌晨2点多，才将积水排干净，解决了住户的难题。

在物业管理工作中，仅有服务质量还远远不够，还必须提升服务效率。服务效率直接关系到物业服务得声誉，对业急需帮助解决的难题，我们必须立即行动，用最短的时间为业主排忧解难，才能赢得业主得信任。我们在这方便做到了及时迅速。

一是队长手抠坐便解难题。今年8月24日上午，奥林国际公寓一业主家的坐便堵了，奥林维修队马上派2名维修工前去修理。由于被堵死，维修的难度很大，两名维修工累得满头大汗也没有通开。维修队队长李曼新得知情况后马上赶到现场，用手一点一点地将坐便内的污物抠出来，李队长这种尽心尽力、不怕脏、不怕臭的敬业精神和精湛的技术，使业主全家非常感动，业主说□xxx物业不愧是大庆油田的金牌物业单位。

二是及时帮助业主运料。9月6日7时许，奥林客服接到一业户打来电话说，家里的地板等装修材料都卸在楼下，由于电梯出现故障，运不上去。维修队得知情况后，队长立马带领11名员工赶到现场，经过一个多小时的努力，把该住户的所有装修材料用人工抗抬的办法全部运送到11层得业主家中。

一是抓节日文化建设。为丰富业主业余文化生活，我们成立了秧歌队、合唱团，每逢五一等重要节日，组织业主开展文化活动。20xx年“五一劳动节”前夕，在奥林中心广场举办“迎五一、庆奥运”激情广场大家唱活动，1200多人观看了员工与业户的精彩表演，受到业主好评。

二是创办《和谐家园》报。为加快和谐小区建设，更好地传递家园信息、宣传和谐文化，我们创办《和谐家园》报，架起与业主沟通的桥梁，及时反映业主的心声，每期发行8000多份，现已发行3期，深受广大业户的喜爱。

## 调研企业合规建设工作报告篇八

凌源市总工会 刘振赋 主席

随着经济结构和社会结构转型的不断深入，凌源市作为辽冀蒙三省（区）交界处拥有65万人口的传统农业大县，近年来不断加快工业化进程。在凌源市经济社会跨越式发展进程中，工会组织不仅迎来了不可多得的发展机遇，也发挥了不可替代的作用。目前，凌源市总工会有基层工会组织855家，全市会员总数达到74689人，其中工商企业会员人数达42175人。企业职工会员人数在工会会员总数中所占的比例逐年增大。如何激活企业工会活力，构建企业文化，更好地促进经济发展，自然就成了当前我市工会工作的重要课题。现笔者就工会组织如何在企业文化建设中发挥作用谈一下看法。

工会作为工人阶级的群众组织，其工作对象与企业文化的建设主体都是职工群众，工会的社会职能与企业文化建设的内

容紧密相关，抓企业文化建设能提高职工素质、能推动企业发展，工会在企业文化建设中的作用不可替代。

1 的发挥，在很大程度上影响着企业的发展。而企业文化的精髓就是强调人的价值，注重人的因素，注重在更高层次上挖掘人的潜力和潜能。因此加强企业文化建设，对于推动企业的发展具有十分重要的意义。第一，抓好企业文化建设能够陶冶职工的情操，能够激励职工的工作积极性，使其围绕企业的目标凝聚力量、发挥聪明才智；第二，企业文化是在长期生产实践中逐步提炼形成的，它的形成过程，实际就是企业的经营思想、行为规范、价值观念等建立和完善的过程，它对引导职工围绕企业发展有潜移默化的影响力和渗透力；第三，企业文化核心是企业精神，随着企业文化的不断发展和完善，职工的思想素质也将在企业文化的影响下不断提高，同时企业文化把情感融入管理，更有易于调动职工的积极性和创造性，从而提高企业的经济效益和社会效益；第四，企业文化建设推动了企业发展，企业发展给企业带来了好的经济效益，好的经济效益必将使职工待遇得到提高，最终实现企业与职工的互利双赢。

2 众，最了解职工群众的喜怒哀乐，最清楚职工群众的所思所想所求，可以通过开展系列活动把职工凝聚和号召起来，因而具有很强的号召力和吸引力；第二，工会管理着企业的文化宣传阵地，通过开展系列活动，使职工在参与活动的同时受到潜移默化的教育，引导职工接受本企业的文化理念，对企业产生认同感、归宿感；第三，工会联系着一大批先进人物和先进集体，他们身上所体现的正是企业精神，可以通过宣传他们的先进事迹，达到教育职工的目的；第四，工会有着组织开展群众性活动的优势和传统，可以通过开展劳动竞赛、合理化建议、技术创新等活动来激发职工的劳动热情；第五，民主管理、民主监督是工会组织的重要职责，工会可以采取多种形式的民主管理引导职工参与企业的管理和监督，提高职工参政议政的意识，增强职工的主人翁责任感。



开展系列活动是加强企业文化建设的一个重要途径。通过组织活动，寓教于活动之中，使职工受到启迪、受到教育、受到感染，陶冶思想情操，升华思想境界，激发职工昂扬向上、爱岗敬业、敢于拼搏的热情，积极投身企业文化建设，促进企业发展。

3 行能力；通过学文明礼仪，提高服务质量；通过学身边典型，提高服务意识。促进职工队伍整体素质的提高，打造高标准企业生产经营主力军队伍，为企业实现可持续发展提供人才保证和智力支撑。

2、开展岗位建功促发展活动。组织以技术革新、技术攻关、技术协作、发明创造为主要内容的群众性经济技术创新竞赛；深入开展安全生产竞赛，提高安全生产水平；开展“巾帼建功”活动，发挥广大女职工的积极性和创造性；组织引导广大职工立足岗位建功立业，营造积极向上的奉献赶超氛围，为推动企业创新发展激发动力之源。

3、开展学习劳模促发展活动。召开“劳模座谈会”，制作劳模事迹影象宣传片，大力宣传劳动模范的先进事迹和时代精神；用好劳模资源，放大劳模品牌效应，加快劳模创新成果的推广与应用；建立劳模管理档案，做好劳模的服务和管理工作，帮助劳模特别是困难劳模和离退休劳模解决实际困难。在广大职工中营造尊重劳模、学习劳模、关心劳模、爱护劳模的良好氛围，进一步激发广大职工发挥聪明才智，为实现企业加快发展增添精神动力。

4 建劳动关系和谐企业活动；深化厂务公开工作；建立健全各级困难职工基础档案，实现帮扶工作的经常化、制度化和规范化；健全工会信息收集、整理机制和劳动关系预警机制；扎实做好工会劳动保护工作，使职工能够体面劳动，尊严生活。为职工广泛参与民主管理搭建平台，为企业维护职工合法权益提供程序保障，为实现企业健康发展凝聚精神力量。

5、开展文体活动促发展活动。开展文体活动是一个企业充满生机、活力以及和谐程度的重要体现。围绕科学发展、安全生产、优质服务、廉政建设、劳模风采、职工生活等主题，广泛开展体现时代色彩、职工喜闻乐见的群众性文化体育活动，不仅满足了职工群众健康向上的精神需求，也增加企业凝聚力、战斗力，同时倡导了简单和谐的人际关系、竞争进取的人生态度和齐心协力的团队精神，为实现企业全面发展提供了载体。

6、开展强基建会促发展活动。健全完善工会创优争先考评工作机制；组织工会主席和专职工会干部培训，强化工会工作创新成果评审；以班组管理和职工小家建设为重点，深化工会职工之家建设；积极推进工会标准化建设。切实提高工会组织和广大工会干部组织、引导、服务、维护职工的能力和水平，为推动企业和谐发展提供组织保障。

### 三、工会组织抓企业文化建设取得的成效

工会组织抓企业文化建设的框架确立后，企业文化的氛

5 围就会形成，企业文化的功能就能显现，企业文化建设就会取得成效。

一是提升了职工素质。工会组织参与企业文化建设，通过不断向职工灌输企业生产经营的各种理念，激发职工的潜在意识，形成思想的定势、价值的取向和行为的规范，提高了职工思想道德觉悟、科学文化素质和业务技术水平，能够规范职工行为，增强职工凝聚力和主人翁责任感，从而在有限的企业设备技术条件下，让人和设备技术发挥出最大的能量。

二是提高了企业核心竞争力。工会组织参与企业文化建设，通过组织开展劳动竞赛、技术创新、合理化建议等活动，把企业文化建设与工会工作有机结合起来，与企业管理创新、制度创新紧密结合起来，把企业文化的基本理念融入到企业

管理的各项规章制度之中，将企业精神与核心理念转化为广大职工的思想动力和自觉行动。依靠广大职工的创造性和聪明才智，在安全生产、强化企业管理、降本增效等方面发挥积极的作用，能够提高企业的核心竞争力。

三是提升了工会形象。工会组织通过抓企业文化建设，更多地了解每个职工的具体需要，有效地畅通了企业和职工的交流渠道，使每个职工将实现个人目标与企业目标有机地结合起来，提高了职工素质和企业的核心竞争力，在企业和职工之间营造一个和谐的氛围，通过“有为”达到了“有位”。

6 各项工作得到党了和社会的认可、得到了企业的认可、得到了职工群众的认可；就能够全心全意服务于企业、服务于职工，真正成为党政信任、社会认可、职工拥护、企业管理者满意的充满爱心、充满阳光的职工之家。

总之，工会组织在企业文化建设中只要主动参与，充分发挥职工在企业文化建设中的主体地位，加大工作力度，改进工作方法，提升工作水平，带领企业根据新形势、新任务赋予企业文化新的内涵、新的内容，就能提高企业的核心竞争力，促进企业经济的更好更快发展。