# 施企业财务人员述职报告范文如何写

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2025-05-23

*施企业财务人员述职报告范文如何写一以习近平总书记重要思想为指导，深入贯彻落实党的群众路线教育活动和“三严三实”工作精神，按照党风廉政建设和反腐败工作的总体要求，把廉政文化深入到生产经营和企业文化建设中去，营造依法经营、诚实守信、廉洁自律的企...*

**施企业财务人员述职报告范文如何写一**

以习近平总书记重要思想为指导，深入贯彻落实党的群众路线教育活动和“三严三实”工作精神，按照党风廉政建设和反腐败工作的总体要求，把廉政文化深入到生产经营和企业文化建设中去，营造依法经营、诚实守信、廉洁自律的企业环境和社会氛围。

通过廉政文化进企业活动的开展，使企业经营者、管理层和党员干部树立廉洁从业理念，落实廉洁从业规范。

（一）发出一个倡议，营造舆论氛围

组织联合全市10家左右的重点企业的董事长或总经理，共同向全市企业经营者发出倡议书，倡导廉洁从业理念，落实廉洁从业规范，引导企业将廉政文化正确贯彻到企业的日常生产经营活动中去。倡议书在《日报》、《晚报》、《新闻网》等报刊和网络媒体刊发，营造舆论氛围，形成社会共识。（综合与政策法规科负责,规划投资科配合）

（二）引导“两个关注”，强化入心入脑

当今社会是一个网络社会，从网络汲取信息是人们了解社会动态、判断时势发展的重要渠道。为进一步强化廉政教育，延展廉政宣传阵地，市纪委开通了“纪检官方微信”和“纪检官方易信”，实时发布政策信息、廉政动态和各种正能量的宣传信息，得到了社会各界人士的认可和欢迎，关注人群越来越多。企业是社会经济的主要单元，企业经营者是落实廉洁从业最主要的践行者，引导企业经营者对这两个“微信”、“易信”加关注，是企业经营管理的需要，也是实施廉政文化进企业的需要。要通过下发通知，组织引导全市规上企业经营者对“纪检官方微信”和“纪检官方易信”加关注，使企业经营者绷紧廉政这根弦，做到廉洁从业入心入脑。（经济运行科负责，办公室配合）

(三)强化三个结合，落实“长、常“二字

开展廉政文化进企业活动是一项长期的系统任务，不是独立的一项活动，要和日常工作结合起来，做到长期抓、经常抓。

一是和企业家素质培训相结合。充分发挥“远程企业学堂”的作用，适当增强企业财务管理、违法违纪案例分析等课程，传播廉政文化建设内容，提倡艰苦奋斗的优良传统，为企业廉政建设提供鲜活教材，敲响廉洁治企，廉洁自律的警钟，促进企业健康发展。（人教科负责）

二是和推进现代企业制度建设相结合。把企业廉政文化建设作为企业文化、企业制度的重要组成部分，统筹推进，在推进和落实过程中，充分结合现代企业制度建设工作，把廉政文化内容作为相对独立的版块植入现代企业制度，帮助和引导企业把廉政文化建设融入公司法人治理结构、经营决策机制和分配激励机制等现代企业制度中，实施同步推进、同步考核和验收。（综合与政策法规科负责）

三是和党的群众路线领导干部联系点相结合。在党的群众路线教育活动中，局领导班子成员都确立了各自的基层联系点，要把廉政文化宣传做为局领导班子深入基层开展党的群众路线教育、落实三严三实、实施企业运行调度的内容之一，督促落实廉政文化进企业的相关工作，做到经常讲，长期抓。（办公室负责）

（四）培树一批示范，形成以点带面

典型是推动工作的榜样，也是打开工作局面的手段，要通过培树示范典型，形成以点带面的工作格局。做为示范点的企业，要充分利用企业的厂报、厂刊、宣传栏和内部局域网等宣传设施，加大廉政文化宣传。有条件的企业要设立企业廉政文化活动中心，在企业的文化娱乐场所，悬挂牌子，购置廉政文化建设的有关资料、图书、音像制品等，张贴宣传图画，通过示范带动，大力营造“诚信、守法、尊廉”的良好经营氛围。

市级廉政文化进企业建设示范点（1个）：老白干集团。市国资委负责老白干集团廉政文化示范点的建设和推进工作。

县级廉政文化进企业建设示范点（12个，不含滨湖新区）：每个县市区至少确定1家企业做为廉政文化建设示范企业，由市工信局会同各县市区工信局共同筛选确定。示范企业的廉政文化建议推进工作以各县市区工信局为主，市工信局要抓好指导协调工作，并强化督导检查，确保各示范点上水平、上档次，强化示范带动效果。（综合与政策法规科负责、监察室协助）

活动从20\_年6月开始至12月底完成，大致分三个阶段进行：

第一阶段：动员部署（6月12日至7月10日）

按照市委办、政府办[20\_]6号文件要求，结合我市的实际情况，明确责任分工、召开专题会议研究、制定工作方案。6月20日前起草完成方案初稿，6月25日前结合征求意见完成修改，连同制定的《20\_年党风廉政宣传教育工作批办卡》一并上报。

第二阶段：组织实施（7月11日至11月30日）

1、倡议书要在7月20日前起草完毕，7月30日前要在报刊、网络等媒体刊发。

2、引导规上企业对纪检加关注要在7月15日前下发通知要求，8月20日完成加关注企业统计，确保规上企业加关注率90%以上。

3、县市区示范企业的筛选要在7月15日前完成通知下发，8月20日前确定示范企业名单。市、县两级示范企业确定后，要积极行动，快速安排，抓紧建设，确保11底前完成宣传阵地硬件设施建设。

第三阶段：检查验收（12月1日至12月31日止）

12月份，市工信局和市国资委将对市、县两级示范企业进行实地检察验收，对建设水平高、宣传效果好的企业做为全市典型上报市委、市政府进行表彰，对行动慢、效果差的，要连同相关县市区局进行通报。

加强企业廉政文化建设，既是新时期反腐败工作的需要，也是深入贯彻落实科学发展观，提高企业管理水平，规范权力运行，不断增强企业活力，促进企业和谐发展的重要手段。市工信局会同国资委成立廉政文化建设进企业工作领导小组，工信局副局长刘金仓任组长，国资委副主任苑玉广任副组长，领导小组办公室设在工信局综合与政策法规科，何娟任办公室主任，工信局息培军、高峻岭、刘海龙、焦有渠、国资委谷新玲等同志为成员，小组成员要在廉政文化建设进企业工作领导小组领导下，协调本科室人员抓好相关推进工作，领导小组办公室（综合和政策法规科）要做好综合协调，及时上报相关工作进展情况，发现问题随时提交廉政文化建设进企业工作领导小组进行研究讨论，局监察室要按照工作节点要求抓好相关工作的落实，确保全市廉政文化进企业的各项工作落到实处。

**施企业财务人员述职报告范文如何写二**

以习近平总书记重要思想为指导，深入贯彻落实党的群众路线教育活动和“三严三实”工作精神，按照党风廉政建设和反腐败工作的总体要求，把廉政文化深入到生产经营和企业文化建设中去，营造依法经营、诚实守信、廉洁自律的企业环境和社会氛围。

通过廉政文化进企业活动的开展，使企业经营者、管理层和党员干部树立廉洁从业理念，落实廉洁从业规范。

（一）发出一个倡议，营造舆论氛围

组织联合全市10家左右的重点企业的董事长或总经理，共同向全市企业经营者发出倡议书，倡导廉洁从业理念，落实廉洁从业规范，引导企业将廉政文化正确贯彻到企业的日常生产经营活动中去。倡议书在《日报》、《晚报》、《新闻网》等报刊和网络媒体刊发，营造舆论氛围，形成社会共识。（综合与政策法规科负责,规划投资科配合）

（二）引导“两个关注”，强化入心入脑

当今社会是一个网络社会，从网络汲取信息是人们了解社会动态、判断时势发展的重要渠道。为进一步强化廉政教育，延展廉政宣传阵地，市纪委开通了“纪检官方微信”和“纪检官方易信”，实时发布政策信息、廉政动态和各种正能量的宣传信息，得到了社会各界人士的认可和欢迎，关注人群越来越多。企业是社会经济的主要单元，企业经营者是落实廉洁从业最主要的践行者，引导企业经营者对这两个“微信”、“易信”加关注，是企业经营管理的需要，也是实施廉政文化进企业的需要。要通过下发通知，组织引导全市规上企业经营者对“纪检官方微信”和“纪检官方易信”加关注，使企业经营者绷紧廉政这根弦，做到廉洁从业入心入脑。（经济运行科负责，办公室配合）

(三)强化三个结合，落实“长、常“二字

开展廉政文化进企业活动是一项长期的系统任务，不是独立的一项活动，要和日常工作结合起来，做到长期抓、经常抓。

一是和企业家素质培训相结合。充分发挥“远程企业学堂”的作用，适当增强企业财务管理、违法违纪案例分析等课程，传播廉政文化建设内容，提倡艰苦奋斗的优良传统，为企业廉政建设提供鲜活教材，敲响廉洁治企，廉洁自律的警钟，促进企业健康发展。（人教科负责）

二是和推进现代企业制度建设相结合。把企业廉政文化建设作为企业文化、企业制度的重要组成部分，统筹推进，在推进和落实过程中，充分结合现代企业制度建设工作，把廉政文化内容作为相对独立的版块植入现代企业制度，帮助和引导企业把廉政文化建设融入公司法人治理结构、经营决策机制和分配激励机制等现代企业制度中，实施同步推进、同步考核和验收。（综合与政策法规科负责）

三是和党的群众路线领导干部联系点相结合。在党的群众路线教育活动中，局领导班子成员都确立了各自的基层联系点，要把廉政文化宣传做为局领导班子深入基层开展党的群众路线教育、落实三严三实、实施企业运行调度的内容之一，督促落实廉政文化进企业的相关工作，做到经常讲，长期抓。（办公室负责）

（四）培树一批示范，形成以点带面

典型是推动工作的榜样，也是打开工作局面的手段，要通过培树示范典型，形成以点带面的工作格局。做为示范点的企业，要充分利用企业的厂报、厂刊、宣传栏和内部局域网等宣传设施，加大廉政文化宣传。有条件的企业要设立企业廉政文化活动中心，在企业的文化娱乐场所，悬挂牌子，购置廉政文化建设的有关资料、图书、音像制品等，张贴宣传图画，通过示范带动，大力营造“诚信、守法、尊廉”的良好经营氛围。

市级廉政文化进企业建设示范点（1个）：老白干集团。市国资委负责老白干集团廉政文化示范点的建设和推进工作。

县级廉政文化进企业建设示范点（12个，不含滨湖新区）：每个县市区至少确定1家企业做为廉政文化建设示范企业，由市工信局会同各县市区工信局共同筛选确定。示范企业的廉政文化建议推进工作以各县市区工信局为主，市工信局要抓好指导协调工作，并强化督导检查，确保各示范点上水平、上档次，强化示范带动效果。（综合与政策法规科负责、监察室协助）

活动从20\_年6月开始至12月底完成，大致分三个阶段进行：

第一阶段：动员部署（6月12日至7月10日）

按照市委办、政府办[20\_]6号文件要求，结合我市的实际情况，明确责任分工、召开专题会议研究、制定工作方案。6月20日前起草完成方案初稿，6月25日前结合征求意见完成修改，连同制定的《20\_年党风廉政宣传教育工作批办卡》一并上报。

第二阶段：组织实施（7月11日至11月30日）

1、倡议书要在7月20日前起草完毕，7月30日前要在报刊、网络等媒体刊发。

2、引导规上企业对纪检加关注要在7月15日前下发通知要求，8月20日完成加关注企业统计，确保规上企业加关注率90%以上。

3、县市区示范企业的筛选要在7月15日前完成通知下发，8月20日前确定示范企业名单。市、县两级示范企业确定后，要积极行动，快速安排，抓紧建设，确保11底前完成宣传阵地硬件设施建设。

第三阶段：检查验收（12月1日至12月31日止）

12月份，市工信局和市国资委将对市、县两级示范企业进行实地检察验收，对建设水平高、宣传效果好的企业做为全市典型上报市委、市政府进行表彰，对行动慢、效果差的，要连同相关县市区局进行通报。

加强企业廉政文化建设，既是新时期反腐败工作的需要，也是深入贯彻落实科学发展观，提高企业管理水平，规范权力运行，不断增强企业活力，促进企业和谐发展的重要手段。市工信局会同国资委成立廉政文化建设进企业工作领导小组，工信局副局长刘金仓任组长，国资委副主任苑玉广任副组长，领导小组办公室设在工信局综合与政策法规科，何娟任办公室主任，工信局息培军、高峻岭、刘海龙、焦有渠、国资委谷新玲等同志为成员，小组成员要在廉政文化建设进企业工作领导小组领导下，协调本科室人员抓好相关推进工作，领导小组办公室（综合和政策法规科）要做好综合协调，及时上报相关工作进展情况，发现问题随时提交廉政文化建设进企业工作领导小组进行研究讨论，局监察室要按照工作节点要求抓好相关工作的落实，确保全市廉政文化进企业的各项工作落到实处。

**施企业财务人员述职报告范文如何写三**

前言

企业文化建设是理性改良和感性突破的结合，它的本质是价值观的革命，它的核心是价值观的统一。在企业文化的建设过程中，组织成员通过不断地自我检讨，对自身的惯性思维模式、行为方式进行反思、改进，然后达到自我完善和自我超越的目的。

根据公司的实际情况，结合企业文化建设的辅导计划，充分发挥企业文化在提高企业管理水平，增强企业核心竞争力，促进企业发展的积极作用，特编制本企业文化建设规划方案。

一、企业文化建设的根本目的

通过企业文化的建设，统一企业思想，规范员工行为，营造企业活力，激发工作热情，提振员工信心。对内，增强团队的凝聚力和员工的工作效率，对外，提升企业的美誉度和对优秀人才的吸引力。进一步提升企业的核心竞争力，促进企业绩效的持续、健康增长。

二、企业文化建设的指导思想

我们公司随着“二次创业”的深入推进，企业管理已经实现由“人管人”向“制度管人”的转变，并开始逐渐进入“文化管人”的阶段。

“人”作为我们公司的第一资本，所以，在企业文化建设的过程中我们必须坚持“以人为本”的管理思想，重视人的价值，逐步培养和凝聚一批能够为企业创造价值的职业经理人队伍，打造一批能够成为企业文化“传播者、感召者，践行者”的中高层管理人员，把员工培养成为企业文化的追随者。

努力营造人才成长的条件和环境，全力促进企业员工实现自我价值。在员工自我价值实现的同时，能够不断为企业、为顾客创造价值，达到个人价值和企业价值的共同实现。

三、企业文化建设的基本原则

1、坚持实事求是、服从战略的原则

企业文化建设必须要根据公司的实际状况，一切从实际出发，讲求实效，不喊口号，不搞形式主义。

企业文化建设必须紧紧围绕企业的总体战略规划。如果脱离了企业的总体战略规划去搞企业文化，这样的文化就会成为“无根之木、无源之水”，岂但不能为企业创造价值，还会给企业的发展带来干扰和阻碍。

所以，我们的企业文化建设一定要依托企业的战略部署和具体工作进行，从企业的战略目标、发展方针、管理模式、人员状况等实际情况出发。

2、坚持以人为本，开放融合的原则

“爱你的员工吧，他会百倍的爱你的企业”，用感恩的心态，包容、接纳每一位员工。在企业文化建设的过程中，要始终把打造优秀的精英团队，建设高素质、综合能力强、执行高效的员工队伍作为我们的中心任务。

坚持“一切以客户为中心，聚焦创新，关注员工”，通过企业文化建设，营造“团队协作、创新务实”的企业内部环境。

3、坚持循序渐进、不断创新的原则

企业文化建设就是通过不断地宣传、引导，渗透企业理念，规范员工行为，所以，在这个过程中，我们一定要从公司长远发展的战略高度来统筹、规划企业文化建设的工作，要按步骤、分阶段、有重点的推进，注重质量，求真务实。

企业文化宣导的工具、方式、方法要切合实际，不断创新，与时俱进，要有我们公司的特色，要满足各层次、各部门、各岗位员工的具体需求。

充分利用现代的媒体功能，实现企业文化宣导的一体化、专业化、个性化。

4、坚持引导适应、统一协调的原则

企业文化建设不可能一蹴而就，它是一个不断调整、完善、渗透的过程，在企业文化推行的过程中，我们要导入“pdca管理循环”工具，对每一个具体的计划、方案进行不断地检讨、提高，以保证文化推行的有效性、适应性。

企业文化建设要跟企业各职能部门的业务相联系，正确处理文化建设和部门工作的关系，协调好公司战略和部门目标的关系。

四、企业文化建设的整体方案

企业文化建设就是从精神、制度、行为、物质各个文化层面，结合公司的战略发展规划和目标，通过规范、提升、推进各项文化建设，在公司的愿景、使命、价值观以及各项理念的渗透下，实现企业长远、健康的发展。

1、精神文化层面

根据对我们公司现有企业文化理念、制度的挖掘、提炼和梳理，形成了我们公司的愿景、使命、核心价值观、企业精神、经营理念、管理理念、人才观、质量观、创新观、学习观、市场观、团队观等系列的理念识别系统(mi体系)。

对这些相关的理念进行大力的弘扬，使其成为公司全体员工共同遵守的企业价值观和企业核心理念，塑造企业的灵魂。

通过宣传教育，使之为全体员工所熟知、认同，并内化到行为上。且要求管理层级员工(职员)对理念程度掌握在98%以上，生产层级员工(职工)对理念程度掌握在95%以上。

2、制度文化层面

建立、健全企业完善规范的管理制度体系和科学有效的绩效考评体系。对不符合企业文化核心理念和企业发展客观要求的制度进行修订，对不切实际的要及时废止，让公司的每一项制度都可以落实到每个岗位、每个环节、每个人，而不是“挂在墙上的制度”。加大对制度文化的建设力度，从而有效规范企业的管理行为，在“以人为本”的原则指引下，形成依法、依规治企，提高企业整体的管理水平 。

3、行为文化层面

通过前期mi体系的建立，把理念导入到员工的行为当中，规范员工行为，让企业文化真正落到实处。对员工行为的规范，除了要在制度上保证，还要有一套可量化的员工行为考核标准。

根据公司发展的实际，结合行业特点，对现有的《员工行为规范》进行完善和延展。对该项工作的开展，我们要参照公司的bi体系，完善企业的行为宣言、行为公约、行为准则、行为规范。

具体来说，行为文化作为企业文化建设的支撑体系，我们需要从六个方面进行展开

①安全文化。建立体制科学、机制灵活、考核严格、运转高效、行为规范且具有公司特色的安全文化体系。通过逐步灌输、渗透“以人为本，规章第一”的安全理念，形成“预防为主，防治结合”的安全观念文化;“遵章守纪，规范操作”的安全行为文化;“科学严谨，具备实操”的安全制度文化;“设施完备，标准规范”的安全保障文化，并通过安全生产管理和安全教育培训，实现安全生产的目的。

②执行文化。没有执行，一切的规章、指令都是虚的。我们应该在企业文化建设中，不断提升全体员工的大局意识、责任意识、团队意识、执行意识，通过执行文化的建设，让岗位职责明确，工作流程清晰，目标设定精准，实现执行有力，行动高效的企业作风。

③班组(团队)文化。班组作为企业管理的基础单元，我们要提升企业的执行能力，保障安全生产，就必须要夯实这个基础，对班组文化的建设就是通过班组文化教育和管理体系，提高班组成员的素质和技能，提高他们的团队意识和协作能力，增强他们的纪律观念。

④服务文化。“员工为企业服务，企业为员工服务“，通过企业文化建设让每个人都必须要树立一种服务的意识，一种奉献的精神，通过建立和完善服务制度与保障体系，增强全员服务意识，让人人都是活雷锋，又让雷锋不吃亏，企业洋溢服务的氛围，树立企业良好的形象

⑤廉洁文化。建立预防教育的长效机制、反腐倡廉的制度体系、权力运行的监督机制，形成具有公司特色的惩治和预防腐败的体系。通过文化建设，制度保障来增强各层级管理人员、采购人员的廉洁意识，加强他们廉洁从业的自觉性。

⑥礼仪文化。在企业文化建设的过程中，导入中华传统文化的教育和宣导，让公司的每一位成员，都能在言行举止、待人接物方面充满和谐、儒雅的气质，让每个人都内心平和，敬天爱人，并形成一种和谐的企业文化，以期达到企业文化与公司战略的和谐统一，公司发展与员工发展的和谐统一，文化优势与竞争优势的和谐统一。

通过上述系列的规范要求，促进员工的行为养成和规范形成，以此来调整和规范员工在工作、学习、生活中的一切行为，让每一个铭普公司的员工烙上铭普的印记。

4、物质文化层面

物质文化包括企业生产、经营、文化、娱乐等方面的环境、条件、设施等。严格按照公司的vi体系要求，规范各种企业标识(标准名、标准色、标准字、司旗、司徽、司歌等)营造企业整体的文化氛围，提升企业的整体形象。

五、企业文化建设的目标要求

依据企业的发展战略制定企业的文化建设规划，有步骤，有计划的建立一套务实、科学、系统的企业文化建设体系，从物质文化、行为文化、制度文化、精神文化四个方面整体推进，构建一个符合企业实际，操作性强的企业文化规划体系，并将其纳入企业的发展战略，成为企业整体规划的一部分。

六、企业文化建设的发展规划(20\_\_-20\_\_年)

1、三年发展目标

①让具有公司特色、体现公司核心竞争力的文化理念深入人心，企业每一位员工都必须对企业的理念达到熟记、熟知的程度，并在具体的行动中自觉践行，理解并认同企业的愿景，有着共同的行动目标和使命感。

②大力提升企业的知名度、信誉度、美誉度。企业标识和品牌形象在内部的认知度要达到100%，在新老客户的认知度要达到100%，在同行业受众中的认知度要达到90%.

③公司所有员工，对公司的愿景、使命、行为规范体系，能做到熟知。职员类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到98%，职工类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到95%

④公司所有员工都认同且能在实际的行动中践行企业的价值观和企业精神，在企业内外都能以自己是铭普人为傲。

2、三年工作规划

①启动推进阶段(20\_\_年重点工作)

a、做好企业形象识别体系(vi)，企业文化理念体系(mi)，企业行为规范体系(bi)的梳理、归纳，完成企业文化核心理念的表述和诠释。

b、在各部门建立企业文化领导体制和工作机制，建立企业文化建设的工作网络。

c、在ci体系的基础上(包括vi、mi、bi)，制订《员工行为量化标准》《员工诚信管理档案》《企业文化建设考核办法》《廉洁文化手册》。

d、在vi体系基础上制订《视觉识别体系手册》在公司的日常工作和经营活动中全面导入vi体系，并将其纳入到公司的7s稽核内容。

e、完成ci体系的导入(包括vi、mi、bi)并按照ci体系的整体要求统一企业标识，制作企业理念的各种宣传挂图、文化看板，让企业理念深入人心，增强企业文化的感染力。

f、在企业各层级实施企业文化培训，加大对企业文化理念的宣贯。初步拟定的培训内容如下：

⑴中高层人员的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、对企业文化功能的认识;

d、企业文化、企业管理、企业经济效益这三者间的关系;

e、《企业文化手册》的讲解、研讨;

f、国内外著名企业的企业文化个案分析与研讨。

⑵基层员工的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、行为规范在实际岗位中的实施

d、《企业文化手册》的讲解。

说明：基层员工的企业文化建设要与具体岗位和业务相结合，并且要结合部门实际。

②全面深化阶段(20\_\_年工作重点)

a、完善各部门企业文化建设的工作机制和工作网络。对在上一年度的优秀部门进行表彰，并作为示范点在全公司推广。

b、实施企业文化主题年。从20\_\_年开始每年围绕公司的中心工作，明确一个企业文化建设的主题，有计划、有步骤的开展文化建设，落实文化工程。

c、制订系统性的文化推广系列活动，采用有效形式，利用多种渠道，对企业文化的核心内涵进行宣贯和推介，在企业内部形成浓厚的企业文化氛围。

d、根据企业的战略部署，开始在各子公司导入公司的ci体系，以达到在整个铭普实业各公司规范、统一的文化体系，形成企业合力。

e、总结推广典型事例和模范人物。对在企业文化建设过程中涌现的典型事例和模范人物进行深度剖析和大力推广，多视角、多层次、多维度进行文宣，一方面对企业文化的优秀执行者进行正面激励，另一方面将抽象复杂的理念形成鲜活而深刻的直观传播。

③ 总结提高阶段(20\_\_年工作重点)

a、基本完成企业文化理念体系的建设，并对企业文化建设的情况做全面评价。

b、召开企业文化建设的研讨会，经验交流会。对在企业文化建设中涌现的先进人物和先进典型、先进事迹进行表彰，汇编成册，作为企业文化建设的阅读刊物在企业内部、各子公司流通。

c、在总结成果的基础上，进一步提高企业文化建设的水平和高度，推进企业文化建设的持久深入开展，建立符合公司实际和发展规律的先进企业文化，并着手开始制定下一个三年的文化建设规划。

七、20\_\_年工作计划

1、成立企业文化建设组织、领导、推广机构的组织架构(20\_\_.9)

参照企业安全组织架构的模式，分为公司层面、部门层面。

①组织架构说明：

a、公司层面。公司董事长为企业文化建设第一领导人;总经理为企业文化建设直接领导人;企业文化专员为企业文化建设具体实施人;各一级部门总监为企业文化建设成员。

b、部门层面。总经理为各部门企业文化建设第一领导人;部门总监为部门企业文化建设的直接领导人;各部门指定专人兼本部门企业文化建设具体实施人;部门经理(副经理)为部门企业文化建设成员。

②组织成员职责：

a、企业文化建设第一领导人负责企业文化建设的统筹、指导;对企业文化建设方向的把握;对企业文化建设中各项政策、方针发布的签署。

b、企业文化建设直接领导人负责企业文化建设中各项政策、方针的最终审核;在第一领导人的授权下对各项政策、方针的签署;对企业文化建设具体工作的指导;对企业文化建设各项实施方案的核准。

c、企业文化建设专管员

a、公司层面：企业文化专员是公司企业文化建设具体实施人。负责公司企业文化建设中各项政策、方针的拟定;配合公司的发展战略实施各项企业文化建设工作;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在公司及各子公司的落地;协同人力资源部对公司与企业文化建设的相关规章制度进行审核、修改、制订;指导各部门企业文化建设的开展;对企业文化建设推进过程中各项工作的检讨、完善;对企业文化建设中各项推广方案的审核;协调人力资源部员工关系专员在有关企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行宣传，组织、策划各种企业文化建设的宣传活动;协调人力资源部培训专员对企业文化各项内容的培训。

b、部门层面：各部门指定专人作为本部门企业文化专管员负责本部门企业文化建设的具体实施人。是企业文化建设中公司企业文化专员与部门的窗口对接人;配合企业文化专员推广公司各项企业文化建设的政策、方针;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在本部门的落地;对本部门在企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行提报、宣传;组织、策划本部门的企业文化建设活动，并送企业文化专员审核后报上一级企业文化领导人核准。

d、企业文化建设成员负责企业文化建设各项政策、方针在本部门落地的督导;配合公司企业文化专员(企业文化建设具体实施人)对企业文化建设各项活动的开展;对企业文化建设过程中各政策、方针、推广方案的建议权。

2、在各部门组织、发动企业文化大讨论(20\_\_.10)

讨论形式由各部门自由开展(例如：辩论会、读书会、演讲会等)。讨论的内容主要是“三查三看”。

一查自身优点，看清自己的优点和长处，以便于更有利的开展工作和促进自己的成长;

一看优良传统，本部门或企业存在的优秀文化理念和行为方式。

二查自身差距，寻找自己需要完善的地方以及为人处世的不良行为方式;

二看管理不足，本部门或企业存在哪些影响和阻碍企业发展的错误思想观念、有待改善的管理模式、管理方法。

三查自身定位，明确自己的职业定位和职责定位，把握自己成长和事业的方向;

三看未来希望，在企业文化建设的宣传和推广活动中本部门所拥有的优势和可以发挥的潜能。

大讨论活动的开展必须在ci体系建设工作全部完成后，在企业文化推广的过程中实施。“三查三看”活动原则上部门所有人员都要参与，部门开展完“三查三看”活动后，要整理、汇编本部门“三查三看”活动的书面资料给到企业文化专员，并在《铭普家园》上进行发表。

3、完善铭普文学通讯社(20\_\_.9)

《铭普家园》自刊行以来，稿件的来源较窄，为拓宽稿件来源，增强员工的参与度，辐射受众面，我们有必要在现有的基础上完善铭普文学通讯社。

每个部门根据本部门的人数比例，必须选派1-5人加入到铭普文学通讯社。在现有《铭普文学通讯社章程》的基础上，每位通讯员还有职责和义务配合本部门的企业文化专管员，在本门推行公司的企业文化，对本部门的好人好事以通讯稿的方式在企业内刊上宣传。

4、建好宣传平台

a、利用公司的网站建设，把公司的网站打造成为企业品牌推广和企业形象提升的窗口。网站负责人要及时把能够提升公司形象，能够体现公司核心价值观的各类活动、事迹在网站上宣传，以提高公司在客户、各类受众中的美誉度。

b、利用公司的oa、skype内部网络系统对企业文化建设的各项活动、方案，公司的愿景、使命、价值观等各理念的宣传报道，以提高内部员工对公司企业文化的印象。

c、对公司现有的宣传资料进行整理、完善。依据正邦vi体系的要求，对所有涉及到企业标识的宣传图、册，ppt、dvd、word文档等文字、音像资料进行规范，以保证企业标识的一致性、规范性，提高企业标识的辨识度。

5、制订企业文化建设考核制度(20\_\_.11月底前完成)

根据企业文化建设的总体方案，分解各部门的企业文化建设指标，量化目标责任，制定详细的年度指标考核表。做到企业文化建设有检查、有督导、有考核、有奖惩。

6、组织企业文化培训

正邦公司的ci系统完整交付之后，首先由正邦公司进行一次培训，再根据正邦公司的培训内容，结合公司的实际状况，在全公司(包括各子公司)进行轮训，让每一个铭普人都能够清楚、理解、认知公司企业文化的各项内容。

在新进员工培训中增加企业文化的培训内容，让新员工在入职之日起开始认知公司企业文化的各项内容。

7、开展企业文化推广活动(20\_\_.10月、20\_\_.12月)

争取在农历年底开展1-2次的企业文化推广活动。活动的形式可以是运动会、业务比赛(岗位技能竞赛、岗位知识竞赛、服装礼仪秀)、文化节(演讲比赛、辩论会、书画展、文化论坛、征文比赛等)、休闲活动(烧烤、钓鱼、爬山、品酒会、企业选美、单身聚会等)、歌舞活动等。

文化培训和文化活动的推广，建议协调人力资源部的培训专员、劳资关系专员去推行。

附记

行胜于言。文化只有和行动统一才有意义。组织文化的伟大不在于口号的漂亮，而在于组织是否长期坚持自身的基本价值观，并将它们渗透到整个组织，形成组织成员共同的心理契约，自然而然规范的员工言行。

任何企业文化，如果没有行动，就只能成为挂在墙上的文化，成一种摆饰。所以，只有行动才可以让文化落到实处，只有行动才可以让文化焕发生机，只有行动才可以让文化保持永恒的生命力。

**施企业财务人员述职报告范文如何写四**

前言

企业文化建设是理性改良和感性突破的结合，它的本质是价值观的革命，它的核心是价值观的统一。在企业文化的建设过程中，组织成员通过不断地自我检讨，对自身的惯性思维模式、行为方式进行反思、改进，然后达到自我完善和自我超越的目的。

根据公司的实际情况，结合企业文化建设的辅导计划，充分发挥企业文化在提高企业管理水平，增强企业核心竞争力，促进企业发展的积极作用，特编制本企业文化建设规划方案。

一、企业文化建设的根本目的

通过企业文化的建设，统一企业思想，规范员工行为，营造企业活力，激发工作热情，提振员工信心。对内，增强团队的凝聚力和员工的工作效率，对外，提升企业的美誉度和对优秀人才的吸引力。进一步提升企业的核心竞争力，促进企业绩效的持续、健康增长。

二、企业文化建设的指导思想

我们公司随着“二次创业”的深入推进，企业管理已经实现由“人管人”向“制度管人”的转变，并开始逐渐进入“文化管人”的阶段。

“人”作为我们公司的第一资本，所以，在企业文化建设的过程中我们必须坚持“以人为本”的管理思想，重视人的价值，逐步培养和凝聚一批能够为企业创造价值的职业经理人队伍，打造一批能够成为企业文化“传播者、感召者，践行者”的中高层管理人员，把员工培养成为企业文化的追随者。

努力营造人才成长的条件和环境，全力促进企业员工实现自我价值。在员工自我价值实现的同时，能够不断为企业、为顾客创造价值，达到个人价值和企业价值的共同实现。

三、企业文化建设的基本原则

1、坚持实事求是、服从战略的原则

企业文化建设必须要根据公司的实际状况，一切从实际出发，讲求实效，不喊口号，不搞形式主义。

企业文化建设必须紧紧围绕企业的总体战略规划。如果脱离了企业的总体战略规划去搞企业文化，这样的文化就会成为“无根之木、无源之水”，岂但不能为企业创造价值，还会给企业的发展带来干扰和阻碍。

所以，我们的企业文化建设一定要依托企业的战略部署和具体工作进行，从企业的战略目标、发展方针、管理模式、人员状况等实际情况出发。

2、坚持以人为本，开放融合的原则

“爱你的员工吧，他会百倍的爱你的企业”，用感恩的心态，包容、接纳每一位员工。在企业文化建设的过程中，要始终把打造优秀的精英团队，建设高素质、综合能力强、执行高效的员工队伍作为我们的中心任务。

坚持“一切以客户为中心，聚焦创新，关注员工”，通过企业文化建设，营造“团队协作、创新务实”的企业内部环境。

3、坚持循序渐进、不断创新的原则

企业文化建设就是通过不断地宣传、引导，渗透企业理念，规范员工行为，所以，在这个过程中，我们一定要从公司长远发展的战略高度来统筹、规划企业文化建设的工作，要按步骤、分阶段、有重点的推进，注重质量，求真务实。

企业文化宣导的工具、方式、方法要切合实际，不断创新，与时俱进，要有我们公司的特色，要满足各层次、各部门、各岗位员工的具体需求。

充分利用现代的媒体功能，实现企业文化宣导的一体化、专业化、个性化。

4、坚持引导适应、统一协调的原则

企业文化建设不可能一蹴而就，它是一个不断调整、完善、渗透的过程，在企业文化推行的过程中，我们要导入“pdca管理循环”工具，对每一个具体的计划、方案进行不断地检讨、提高，以保证文化推行的有效性、适应性。

企业文化建设要跟企业各职能部门的业务相联系，正确处理文化建设和部门工作的关系，协调好公司战略和部门目标的关系。

四、企业文化建设的整体方案

企业文化建设就是从精神、制度、行为、物质各个文化层面，结合公司的战略发展规划和目标，通过规范、提升、推进各项文化建设，在公司的愿景、使命、价值观以及各项理念的渗透下，实现企业长远、健康的发展。

1、精神文化层面

根据对我们公司现有企业文化理念、制度的挖掘、提炼和梳理，形成了我们公司的愿景、使命、核心价值观、企业精神、经营理念、管理理念、人才观、质量观、创新观、学习观、市场观、团队观等系列的理念识别系统(mi体系)。

对这些相关的理念进行大力的弘扬，使其成为公司全体员工共同遵守的企业价值观和企业核心理念，塑造企业的灵魂。

通过宣传教育，使之为全体员工所熟知、认同，并内化到行为上。且要求管理层级员工(职员)对理念程度掌握在98%以上，生产层级员工(职工)对理念程度掌握在95%以上。

2、制度文化层面

建立、健全企业完善规范的管理制度体系和科学有效的绩效考评体系。对不符合企业文化核心理念和企业发展客观要求的制度进行修订，对不切实际的要及时废止，让公司的每一项制度都可以落实到每个岗位、每个环节、每个人，而不是“挂在墙上的制度”。加大对制度文化的建设力度，从而有效规范企业的管理行为，在“以人为本”的原则指引下，形成依法、依规治企，提高企业整体的管理水平 。

3、行为文化层面

通过前期mi体系的建立，把理念导入到员工的行为当中，规范员工行为，让企业文化真正落到实处。对员工行为的规范，除了要在制度上保证，还要有一套可量化的员工行为考核标准。

根据公司发展的实际，结合行业特点，对现有的《员工行为规范》进行完善和延展。对该项工作的开展，我们要参照公司的bi体系，完善企业的行为宣言、行为公约、行为准则、行为规范。

具体来说，行为文化作为企业文化建设的支撑体系，我们需要从六个方面进行展开

①安全文化。建立体制科学、机制灵活、考核严格、运转高效、行为规范且具有公司特色的安全文化体系。通过逐步灌输、渗透“以人为本，规章第一”的安全理念，形成“预防为主，防治结合”的安全观念文化;“遵章守纪，规范操作”的安全行为文化;“科学严谨，具备实操”的安全制度文化;“设施完备，标准规范”的安全保障文化，并通过安全生产管理和安全教育培训，实现安全生产的目的。

②执行文化。没有执行，一切的规章、指令都是虚的。我们应该在企业文化建设中，不断提升全体员工的大局意识、责任意识、团队意识、执行意识，通过执行文化的建设，让岗位职责明确，工作流程清晰，目标设定精准，实现执行有力，行动高效的企业作风。

③班组(团队)文化。班组作为企业管理的基础单元，我们要提升企业的执行能力，保障安全生产，就必须要夯实这个基础，对班组文化的建设就是通过班组文化教育和管理体系，提高班组成员的素质和技能，提高他们的团队意识和协作能力，增强他们的纪律观念。

④服务文化。“员工为企业服务，企业为员工服务“，通过企业文化建设让每个人都必须要树立一种服务的意识，一种奉献的精神，通过建立和完善服务制度与保障体系，增强全员服务意识，让人人都是活雷锋，又让雷锋不吃亏，企业洋溢服务的氛围，树立企业良好的形象

⑤廉洁文化。建立预防教育的长效机制、反腐倡廉的制度体系、权力运行的监督机制，形成具有公司特色的惩治和预防腐败的体系。通过文化建设，制度保障来增强各层级管理人员、采购人员的廉洁意识，加强他们廉洁从业的自觉性。

⑥礼仪文化。在企业文化建设的过程中，导入中华传统文化的教育和宣导，让公司的每一位成员，都能在言行举止、待人接物方面充满和谐、儒雅的气质，让每个人都内心平和，敬天爱人，并形成一种和谐的企业文化，以期达到企业文化与公司战略的和谐统一，公司发展与员工发展的和谐统一，文化优势与竞争优势的和谐统一。

通过上述系列的规范要求，促进员工的行为养成和规范形成，以此来调整和规范员工在工作、学习、生活中的一切行为，让每一个铭普公司的员工烙上铭普的印记。

4、物质文化层面

物质文化包括企业生产、经营、文化、娱乐等方面的环境、条件、设施等。严格按照公司的vi体系要求，规范各种企业标识(标准名、标准色、标准字、司旗、司徽、司歌等)营造企业整体的文化氛围，提升企业的整体形象。

五、企业文化建设的目标要求

依据企业的发展战略制定企业的文化建设规划，有步骤，有计划的建立一套务实、科学、系统的企业文化建设体系，从物质文化、行为文化、制度文化、精神文化四个方面整体推进，构建一个符合企业实际，操作性强的企业文化规划体系，并将其纳入企业的发展战略，成为企业整体规划的一部分。

六、企业文化建设的发展规划(20xx-20xx年)

1、三年发展目标

①让具有公司特色、体现公司核心竞争力的文化理念深入人心，企业每一位员工都必须对企业的理念达到熟记、熟知的程度，并在具体的行动中自觉践行，理解并认同企业的愿景，有着共同的行动目标和使命感。

②大力提升企业的知名度、信誉度、美誉度。企业标识和品牌形象在内部的认知度要达到100%，在新老客户的认知度要达到100%，在同行业受众中的认知度要达到90%.

③公司所有员工，对公司的愿景、使命、行为规范体系，能做到熟知。职员类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到98%，职工类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到95%

④公司所有员工都认同且能在实际的行动中践行企业的价值观和企业精神，在企业内外都能以自己是铭普人为傲。

2、三年工作规划

①启动推进阶段(20xx年重点工作)

a、做好企业形象识别体系(vi)，企业文化理念体系(mi)，企业行为规范体系(bi)的梳理、归纳，完成企业文化核心理念的表述和诠释。

b、在各部门建立企业文化领导体制和工作机制，建立企业文化建设的工作网络。

c、在ci体系的基础上(包括vi、mi、bi)，制订《员工行为量化标准》《员工诚信管理档案》《企业文化建设考核办法》《廉洁文化手册》。

d、在vi体系基础上制订《视觉识别体系手册》在公司的日常工作和经营活动中全面导入vi体系，并将其纳入到公司的7s稽核内容。

e、完成ci体系的导入(包括vi、mi、bi)并按照ci体系的整体要求统一企业标识，制作企业理念的各种宣传挂图、文化看板，让企业理念深入人心，增强企业文化的感染力。

f、在企业各层级实施企业文化培训，加大对企业文化理念的宣贯。初步拟定的培训内容如下：

⑴中高层人员的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、对企业文化功能的认识;

d、企业文化、企业管理、企业经济效益这三者间的关系;

e、《企业文化手册》的讲解、研讨;

f、国内外著名企业的企业文化个案分析与研讨。

⑵基层员工的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、行为规范在实际岗位中的实施

d、《企业文化手册》的讲解。

说明：基层员工的企业文化建设要与具体岗位和业务相结合，并且要结合部门实际。

②全面深化阶段(20xx年工作重点)

a、完善各部门企业文化建设的工作机制和工作网络。对在上一年度的优秀部门进行表彰，并作为示范点在全公司推广。

b、实施企业文化主题年。从20xx年开始每年围绕公司的中心工作，明确一个企业文化建设的主题，有计划、有步骤的开展文化建设，落实文化工程。

c、制订系统性的文化推广系列活动，采用有效形式，利用多种渠道，对企业文化的核心内涵进行宣贯和推介，在企业内部形成浓厚的企业文化氛围。

d、根据企业的战略部署，开始在各子公司导入公司的ci体系，以达到在整个铭普实业各公司规范、统一的文化体系，形成企业合力。

e、总结推广典型事例和模范人物。对在企业文化建设过程中涌现的典型事例和模范人物进行深度剖析和大力推广，多视角、多层次、多维度进行文宣，一方面对企业文化的优秀执行者进行正面激励，另一方面将抽象复杂的理念形成鲜活而深刻的直观传播。

③ 总结提高阶段(20xx年工作重点)

a、基本完成企业文化理念体系的建设，并对企业文化建设的情况做全面评价。

b、召开企业文化建设的研讨会，经验交流会。对在企业文化建设中涌现的先进人物和先进典型、先进事迹进行表彰，汇编成册，作为企业文化建设的阅读刊物在企业内部、各子公司流通。

c、在总结成果的基础上，进一步提高企业文化建设的水平和高度，推进企业文化建设的持久深入开展，建立符合公司实际和发展规律的先进企业文化，并着手开始制定下一个三年的文化建设规划。

七、20xx年工作计划

1、成立企业文化建设组织、领导、推广机构的组织架构(20xx.9)

参照企业安全组织架构的模式，分为公司层面、部门层面。

①组织架构说明：

a、公司层面。公司董事长为企业文化建设第一领导人;总经理为企业文化建设直接领导人;企业文化专员为企业文化建设具体实施人;各一级部门总监为企业文化建设成员。

b、部门层面。总经理为各部门企业文化建设第一领导人;部门总监为部门企业文化建设的直接领导人;各部门指定专人兼本部门企业文化建设具体实施人;部门经理(副经理)为部门企业文化建设成员。

②组织成员职责：

a、企业文化建设第一领导人负责企业文化建设的统筹、指导;对企业文化建设方向的把握;对企业文化建设中各项政策、方针发布的签署。

b、企业文化建设直接领导人负责企业文化建设中各项政策、方针的最终审核;在第一领导人的授权下对各项政策、方针的签署;对企业文化建设具体工作的指导;对企业文化建设各项实施方案的核准。

c、企业文化建设专管员

a、公司层面：企业文化专员是公司企业文化建设具体实施人。负责公司企业文化建设中各项政策、方针的拟定;配合公司的发展战略实施各项企业文化建设工作;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在公司及各子公司的落地;协同人力资源部对公司与企业文化建设的相关规章制度进行审核、修改、制订;指导各部门企业文化建设的开展;对企业文化建设推进过程中各项工作的检讨、完善;对企业文化建设中各项推广方案的审核;协调人力资源部员工关系专员在有关企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行宣传，组织、策划各种企业文化建设的宣传活动;协调人力资源部培训专员对企业文化各项内容的培训。

b、部门层面：各部门指定专人作为本部门企业文化专管员负责本部门企业文化建设的具体实施人。是企业文化建设中公司企业文化专员与部门的窗口对接人;配合企业文化专员推广公司各项企业文化建设的政策、方针;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在本部门的落地;对本部门在企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行提报、宣传;组织、策划本部门的企业文化建设活动，并送企业文化专员审核后报上一级企业文化领导人核准。

d、企业文化建设成员负责企业文化建设各项政策、方针在本部门落地的督导;配合公司企业文化专员(企业文化建设具体实施人)对企业文化建设各项活动的开展;对企业文化建设过程中各政策、方针、推广方案的建议权。

2、在各部门组织、发动企业文化大讨论(20xx.10)

讨论形式由各部门自由开展(例如：辩论会、读书会、演讲会等)。讨论的内容主要是“三查三看”。

一查自身优点，看清自己的优点和长处，以便于更有利的开展工作和促进自己的成长;

一看优良传统，本部门或企业存在的优秀文化理念和行为方式。

二查自身差距，寻找自己需要完善的地方以及为人处世的不良行为方式;

二看管理不足，本部门或企业存在哪些影响和阻碍企业发展的错误思想观念、有待改善的管理模式、管理方法。

三查自身定位，明确自己的职业定位和职责定位，把握自己成长和事业的方向;

三看未来希望，在企业文化建设的宣传和推广活动中本部门所拥有的优势和可以发挥的潜能。

大讨论活动的开展必须在ci体系建设工作全部完成后，在企业文化推广的过程中实施。“三查三看”活动原则上部门所有人员都要参与，部门开展完“三查三看”活动后，要整理、汇编本部门“三查三看”活动的书面资料给到企业文化专员，并在《铭普家园》上进行发表。

3、完善铭普文学通讯社(20xx.9)

《铭普家园》自刊行以来，稿件的来源较窄，为拓宽稿件来源，增强员工的参与度，辐射受众面，我们有必要在现有的基础上完善铭普文学通讯社。

每个部门根据本部门的人数比例，必须选派1-5人加入到铭普文学通讯社。在现有《铭普文学通讯社章程》的基础上，每位通讯员还有职责和义务配合本部门的企业文化专管员，在本门推行公司的企业文化，对本部门的好人好事以通讯稿的方式在企业内刊上宣传。

4、建好宣传平台

a、利用公司的网站建设，把公司的网站打造成为企业品牌推广和企业形象提升的窗口。网站负责人要及时把能够提升公司形象，能够体现公司核心价值观的各类活动、事迹在网站上宣传，以提高公司在客户、各类受众中的美誉度。

b、利用公司的oa、skype内部网络系统对企业文化建设的各项活动、方案，公司的愿景、使命、价值观等各理念的宣传报道，以提高内部员工对公司企业文化的印象。

c、对公司现有的宣传资料进行整理、完善。依据正邦vi体系的要求，对所有涉及到企业标识的宣传图、册，ppt、dvd、word文档等文字、音像资料进行规范，以保证企业标识的一致性、规范性，提高企业标识的辨识度。

5、制订企业文化建设考核制度(20xx.11月底前完成)

根据企业文化建设的总体方案，分解各部门的企业文化建设指标，量化目标责任，制定详细的年度指标考核表。做到企业文化建设有检查、有督导、有考核、有奖惩。

6、组织企业文化培训

正邦公司的ci系统完整交付之后，首先由正邦公司进行一次培训，再根据正邦公司的培训内容，结合公司的实际状况，在全公司(包括各子公司)进行轮训，让每一个铭普人都能够清楚、理解、认知公司企业文化的各项内容。

在新进员工培训中增加企业文化的培训内容，让新员工在入职之日起开始认知公司企业文化的各项内容。

7、开展企业文化推广活动(20xx.10月、20xx.12月)

争取在农历年底开展1-2次的企业文化推广活动。活动的形式可以是运动会、业务比赛(岗位技能竞赛、岗位知识竞赛、服装礼仪秀)、文化节(演讲比赛、辩论会、书画展、文化论坛、征文比赛等)、休闲活动(烧烤、钓鱼、爬山、品酒会、企业选美、单身聚会等)、歌舞活动等。

文化培训和文化活动的推广，建议协调人力资源部的培训专员、劳资关系专员去推行。

附记

行胜于言。文化只有和行动统一才有意义。组织文化的伟大不在于口号的漂亮，而在于组织是否长期坚持自身的基本价值观，并将它们渗透到整个组织，形成组织成员共同的心理契约，自然而然规范的员工言行。

任何企业文化，如果没有行动，就只能成为挂在墙上的文化，成一种摆饰。所以，只有行动才可以让文化落到实处，只有行动才可以让文化焕发生机，只有行动才可以让文化保持永恒的生命力。

**施企业财务人员述职报告范文如何写五**

前言

企业文化建设是理性改良和感性突破的结合，它的本质是价值观的革命，它的核心是价值观的统一。在企业文化的建设过程中，组织成员通过不断地自我检讨，对自身的惯性思维模式、行为方式进行反思、改进，然后达到自我完善和自我超越的目的。

根据公司的实际情况，结合企业文化建设的辅导计划，充分发挥企业文化在提高企业管理水平，增强企业核心竞争力，促进企业发展的积极作用，特编制本企业文化建设规划方案。

一、企业文化建设的根本目的

通过企业文化的建设，统一企业思想，规范员工行为，营造企业活力，激发工作热情，提振员工信心。对内，增强团队的凝聚力和员工的工作效率，对外，提升企业的美誉度和对优秀人才的吸引力。进一步提升企业的核心竞争力，促进企业绩效的持续、健康增长。

二、企业文化建设的指导思想

我们公司随着“二次创业”的深入推进，企业管理已经实现由“人管人”向“制度管人”的转变，并开始逐渐进入“文化管人”的阶段。

“人”作为我们公司的第一资本，所以，在企业文化建设的过程中我们必须坚持“以人为本”的管理思想，重视人的价值，逐步培养和凝聚一批能够为企业创造价值的职业经理人队伍，打造一批能够成为企业文化“传播者、感召者，践行者”的中高层管理人员，把员工培养成为企业文化的追随者。

努力营造人才成长的条件和环境，全力促进企业员工实现自我价值。在员工自我价值实现的同时，能够不断为企业、为顾客创造价值，达到个人价值和企业价值的共同实现。

三、企业文化建设的基本原则

1、坚持实事求是、服从战略的原则

企业文化建设必须要根据公司的实际状况，一切从实际出发，讲求实效，不喊口号，不搞形式主义。

企业文化建设必须紧紧围绕企业的总体战略规划。如果脱离了企业的总体战略规划去搞企业文化，这样的文化就会成为“无根之木、无源之水”，岂但不能为企业创造价值，还会给企业的发展带来干扰和阻碍。

所以，我们的企业文化建设一定要依托企业的战略部署和具体工作进行，从企业的战略目标、发展方针、管理模式、人员状况等实际情况出发。

2、坚持以人为本，开放融合的原则

“爱你的员工吧，他会百倍的爱你的企业”，用感恩的心态，包容、接纳每一位员工。在企业文化建设的过程中，要始终把打造优秀的精英团队，建设高素质、综合能力强、执行高效的员工队伍作为我们的中心任务。

坚持“一切以客户为中心，聚焦创新，关注员工”，通过企业文化建设，营造“团队协作、创新务实”的企业内部环境。

3、坚持循序渐进、不断创新的原则

企业文化建设就是通过不断地宣传、引导，渗透企业理念，规范员工行为，所以，在这个过程中，我们一定要从公司长远发展的战略高度来统筹、规划企业文化建设的工作，要按步骤、分阶段、有重点的推进，注重质量，求真务实。

企业文化宣导的工具、方式、方法要切合实际，不断创新，与时俱进，要有我们公司的特色，要满足各层次、各部门、各岗位员工的具体需求。

充分利用现代的媒体功能，实现企业文化宣导的一体化、专业化、个性化。

4、坚持引导适应、统一协调的原则

企业文化建设不可能一蹴而就，它是一个不断调整、完善、渗透的过程，在企业文化推行的过程中，我们要导入“pdca管理循环”工具，对每一个具体的计划、方案进行不断地检讨、提高，以保证文化推行的有效性、适应性。

企业文化建设要跟企业各职能部门的业务相联系，正确处理文化建设和部门工作的关系，协调好公司战略和部门目标的关系。

四、企业文化建设的整体方案

企业文化建设就是从精神、制度、行为、物质各个文化层面，结合公司的战略发展规划和目标，通过规范、提升、推进各项文化建设，在公司的愿景、使命、价值观以及各项理念的渗透下，实现企业长远、健康的发展。

1、精神文化层面

根据对我们公司现有企业文化理念、制度的挖掘、提炼和梳理，形成了我们公司的愿景、使命、核心价值观、企业精神、经营理念、管理理念、人才观、质量观、创新观、学习观、市场观、团队观等系列的理念识别系统(mi体系)。

对这些相关的理念进行大力的弘扬，使其成为公司全体员工共同遵守的企业价值观和企业核心理念，塑造企业的灵魂。

通过宣传教育，使之为全体员工所熟知、认同，并内化到行为上。且要求管理层级员工(职员)对理念程度掌握在98%以上，生产层级员工(职工)对理念程度掌握在95%以上。

2、制度文化层面

建立、健全企业完善规范的管理制度体系和科学有效的绩效考评体系。对不符合企业文化核心理念和企业发展客观要求的制度进行修订，对不切实际的要及时废止，让公司的每一项制度都可以落实到每个岗位、每个环节、每个人，而不是“挂在墙上的制度”。加大对制度文化的建设力度，从而有效规范企业的管理行为，在“以人为本”的原则指引下，形成依法、依规治企，提高企业整体的管理水平 。

3、行为文化层面

通过前期mi体系的建立，把理念导入到员工的行为当中，规范员工行为，让企业文化真正落到实处。对员工行为的规范，除了要在制度上保证，还要有一套可量化的员工行为考核标准。

根据公司发展的实际，结合行业特点，对现有的《员工行为规范》进行完善和延展。对该项工作的开展，我们要参照公司的bi体系，完善企业的行为宣言、行为公约、行为准则、行为规范。

具体来说，行为文化作为企业文化建设的支撑体系，我们需要从六个方面进行展开

①安全文化。建立体制科学、机制灵活、考核严格、运转高效、行为规范且具有公司特色的安全文化体系。通过逐步灌输、渗透“以人为本，规章第一”的安全理念，形成“预防为主，防治结合”的安全观念文化;“遵章守纪，规范操作”的安全行为文化;“科学严谨，具备实操”的安全制度文化;“设施完备，标准规范”的安全保障文化，并通过安全生产管理和安全教育培训，实现安全生产的目的。

②执行文化。没有执行，一切的规章、指令都是虚的。我们应该在企业文化建设中，不断提升全体员工的大局意识、责任意识、团队意识、执行意识，通过执行文化的建设，让岗位职责明确，工作流程清晰，目标设定精准，实现执行有力，行动高效的企业作风。

③班组(团队)文化。班组作为企业管理的基础单元，我们要提升企业的执行能力，保障安全生产，就必须要夯实这个基础，对班组文化的建设就是通过班组文化教育和管理体系，提高班组成员的素质和技能，提高他们的团队意识和协作能力，增强他们的纪律观念。

④服务文化。“员工为企业服务，企业为员工服务“，通过企业文化建设让每个人都必须要树立一种服务的意识，一种奉献的精神，通过建立和完善服务制度与保障体系，增强全员服务意识，让人人都是活雷锋，又让雷锋不吃亏，企业洋溢服务的氛围，树立企业良好的形象

⑤廉洁文化。建立预防教育的长效机制、反腐倡廉的制度体系、权力运行的监督机制，形成具有公司特色的惩治和预防腐败的体系。通过文化建设，制度保障来增强各层级管理人员、采购人员的廉洁意识，加强他们廉洁从业的自觉性。

⑥礼仪文化。在企业文化建设的过程中，导入中华传统文化的教育和宣导，让公司的每一位成员，都能在言行举止、待人接物方面充满和谐、儒雅的气质，让每个人都内心平和，敬天爱人，并形成一种和谐的企业文化，以期达到企业文化与公司战略的和谐统一，公司发展与员工发展的和谐统一，文化优势与竞争优势的和谐统一。

通过上述系列的规范要求，促进员工的行为养成和规范形成，以此来调整和规范员工在工作、学习、生活中的一切行为，让每一个铭普公司的员工烙上铭普的印记。

4、物质文化层面

物质文化包括企业生产、经营、文化、娱乐等方面的环境、条件、设施等。严格按照公司的vi体系要求，规范各种企业标识(标准名、标准色、标准字、司旗、司徽、司歌等)营造企业整体的文化氛围，提升企业的整体形象。

五、企业文化建设的目标要求

依据企业的发展战略制定企业的文化建设规划，有步骤，有计划的建立一套务实、科学、系统的企业文化建设体系，从物质文化、行为文化、制度文化、精神文化四个方面整体推进，构建一个符合企业实际，操作性强的企业文化规划体系，并将其纳入企业的发展战略，成为企业整体规划的一部分。

六、企业文化建设的发展规划(20xx-20xx年)

1、三年发展目标

①让具有公司特色、体现公司核心竞争力的文化理念深入人心，企业每一位员工都必须对企业的理念达到熟记、熟知的程度，并在具体的行动中自觉践行，理解并认同企业的愿景，有着共同的行动目标和使命感。

②大力提升企业的知名度、信誉度、美誉度。企业标识和品牌形象在内部的认知度要达到100%，在新老客户的认知度要达到100%，在同行业受众中的认知度要达到90%.

③公司所有员工，对公司的愿景、使命、行为规范体系，能做到熟知。职员类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到98%，职工类对行为规范的自觉遵守，愿景、使命的理解要达到95%

④公司所有员工都认同且能在实际的行动中践行企业的价值观和企业精神，在企业内外都能以自己是铭普人为傲。

2、三年工作规划

①启动推进阶段(20xx年重点工作)

a、做好企业形象识别体系(vi)，企业文化理念体系(mi)，企业行为规范体系(bi)的梳理、归纳，完成企业文化核心理念的表述和诠释。

b、在各部门建立企业文化领导体制和工作机制，建立企业文化建设的工作网络。

c、在ci体系的基础上(包括vi、mi、bi)，制订《员工行为量化标准》《员工诚信管理档案》《企业文化建设考核办法》《廉洁文化手册》。

d、在vi体系基础上制订《视觉识别体系手册》在公司的日常工作和经营活动中全面导入vi体系，并将其纳入到公司的7s稽核内容。

e、完成ci体系的导入(包括vi、mi、bi)并按照ci体系的整体要求统一企业标识，制作企业理念的各种宣传挂图、文化看板，让企业理念深入人心，增强企业文化的感染力。

f、在企业各层级实施企业文化培训，加大对企业文化理念的宣贯。初步拟定的培训内容如下：

⑴中高层人员的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、对企业文化功能的认识;

d、企业文化、企业管理、企业经济效益这三者间的关系;

e、《企业文化手册》的讲解、研讨;

f、国内外著名企业的企业文化个案分析与研讨。

⑵基层员工的培训内容

a、企业文化管理的兴起及发展趋势;

b、有关企业文化基本概念的理解;

c、行为规范在实际岗位中的实施

d、《企业文化手册》的讲解。

说明：基层员工的企业文化建设要与具体岗位和业务相结合，并且要结合部门实际。

②全面深化阶段(20xx年工作重点)

a、完善各部门企业文化建设的工作机制和工作网络。对在上一年度的优秀部门进行表彰，并作为示范点在全公司推广。

b、实施企业文化主题年。从20xx年开始每年围绕公司的中心工作，明确一个企业文化建设的主题，有计划、有步骤的开展文化建设，落实文化工程。

c、制订系统性的文化推广系列活动，采用有效形式，利用多种渠道，对企业文化的核心内涵进行宣贯和推介，在企业内部形成浓厚的企业文化氛围。

d、根据企业的战略部署，开始在各子公司导入公司的ci体系，以达到在整个铭普实业各公司规范、统一的文化体系，形成企业合力。

e、总结推广典型事例和模范人物。对在企业文化建设过程中涌现的典型事例和模范人物进行深度剖析和大力推广，多视角、多层次、多维度进行文宣，一方面对企业文化的优秀执行者进行正面激励，另一方面将抽象复杂的理念形成鲜活而深刻的直观传播。

③ 总结提高阶段(20xx年工作重点)

a、基本完成企业文化理念体系的建设，并对企业文化建设的情况做全面评价。

b、召开企业文化建设的研讨会，经验交流会。对在企业文化建设中涌现的先进人物和先进典型、先进事迹进行表彰，汇编成册，作为企业文化建设的阅读刊物在企业内部、各子公司流通。

c、在总结成果的基础上，进一步提高企业文化建设的水平和高度，推进企业文化建设的持久深入开展，建立符合公司实际和发展规律的先进企业文化，并着手开始制定下一个三年的文化建设规划。

七、20xx年工作计划

1、成立企业文化建设组织、领导、推广机构的组织架构(20xx.9)

参照企业安全组织架构的模式，分为公司层面、部门层面。

①组织架构说明：

a、公司层面。公司董事长为企业文化建设第一领导人;总经理为企业文化建设直接领导人;企业文化专员为企业文化建设具体实施人;各一级部门总监为企业文化建设成员。

b、部门层面。总经理为各部门企业文化建设第一领导人;部门总监为部门企业文化建设的直接领导人;各部门指定专人兼本部门企业文化建设具体实施人;部门经理(副经理)为部门企业文化建设成员。

②组织成员职责：

a、企业文化建设第一领导人负责企业文化建设的统筹、指导;对企业文化建设方向的把握;对企业文化建设中各项政策、方针发布的签署。

b、企业文化建设直接领导人负责企业文化建设中各项政策、方针的最终审核;在第一领导人的授权下对各项政策、方针的签署;对企业文化建设具体工作的指导;对企业文化建设各项实施方案的核准。

c、企业文化建设专管员

a、公司层面：企业文化专员是公司企业文化建设具体实施人。负责公司企业文化建设中各项政策、方针的拟定;配合公司的发展战略实施各项企业文化建设工作;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在公司及各子公司的落地;协同人力资源部对公司与企业文化建设的相关规章制度进行审核、修改、制订;指导各部门企业文化建设的开展;对企业文化建设推进过程中各项工作的检讨、完善;对企业文化建设中各项推广方案的审核;协调人力资源部员工关系专员在有关企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行宣传，组织、策划各种企业文化建设的宣传活动;协调人力资源部培训专员对企业文化各项内容的培训。

b、部门层面：各部门指定专人作为本部门企业文化专管员负责本部门企业文化建设的具体实施人。是企业文化建设中公司企业文化专员与部门的窗口对接人;配合企业文化专员推广公司各项企业文化建设的政策、方针;具体实施各项企业文化建设的政策、方针在本部门的落地;对本部门在企业文化建设过程中涌向的典型事件、模范人物进行提报、宣传;组织、策划本部门的企业文化建设活动，并送企业文化专员审核后报上一级企业文化领导人核准。

d、企业文化建设成员负责企业文化建设各项政策、方针在本部门落地的督导;配合公司企业文化专员(企业文化建设具体实施人)对企业文化建设各项活动的开展;对企业文化建设过程中各政策、方针、推广方案的建议权。

2、在各部门组织、发动企业文化大讨论(20xx.10)

讨论形式由各部门自由开展(例如：辩论会、读书会、演讲会等)。讨论的内容主要是“三查三看”。

一查自身优点，看清自己的优点和长处，以便于更有利的开展工作和促进自己的成长;

一看优良传统，本部门或企业存在的优秀文化理念和行为方式。

二查自身差距，寻找自己需要完善的地方以及为人处世的不良行为方式;

二看管理不足，本部门或企业存在哪些影响和阻碍企业发展的错误思想观念、有待改善的管理模式、管理方法。

三查自身定位，明确自己的职业定位和职责定位，把握自己成长和事业的方向;

三看未来希望，在企业文化建设的宣传和推广活动中本部门所拥有的优势和可以发挥的潜能。

大讨论活动的开展必须在ci体系建设工作全部完成后，在企业文化推广的过程中实施。“三查三看”活动原则上部门所有人员都要参与，部门开展完“三查三看”活动后，要整理、汇编本部门“三查三看”活动的书面资料给到企业文化专员，并在《铭普家园》上进行发表。

3、完善铭普文学通讯社(20xx.9)

《铭普家园》自刊行以来，稿件的来源较窄，为拓宽稿件来源，增强员工的参与度，辐射受众面，我们有必要在现有的基础上完善铭普文学通讯社。

每个部门根据本部门的人数比例，必须选派1-5人加入到铭普文学通讯社。在现有《铭普文学通讯社章程》的基础上，每位通讯员还有职责和义务配合本部门的企业文化专管员，在本门推行公司的企业文化，对本部门的好人好事以通讯稿的方式在企业内刊上宣传。

4、建好宣传平台

a、利用公司的网站建设，把公司的网站打造成为企业品牌推广和企业形象提升的窗口。网站负责人要及时把能够提升公司形象，能够体现公司核心价值观的各类活动、事迹在网站上宣传，以提高公司在客户、各类受众中的美誉度。

b、利用公司的oa、skype内部网络系统对企业文化建设的各项活动、方案，公司的愿景、使命、价值观等各理念的宣传报道，以提高内部员工对公司企业文化的印象。

c、对公司现有的宣传资料进行整理、完善。依据正邦vi体系的要求，对所有涉及到企业标识的宣传图、册，ppt、dvd、word文档等文字、音像资料进行规范，以保证企业标识的一致性、规范性，提高企业标识的辨识度。

5、制订企业文化建设考核制度(20xx.11月底前完成)

根据企业文化建设的总体方案，分解各部门的企业文化建设指标，量化目标责任，制定详细的年度指标考核表。做到企业文化建设有检查、有督导、有考核、有奖惩。

6、组织企业文化培训

正邦公司的ci系统完整交付之后，首先由正邦公司进行一次培训，再根据正邦公司的培训内容，结合公司的实际状况，在全公司(包括各子公司)进行轮训，让每一个铭普人都能够清楚、理解、认知公司企业文化的各项内容。

在新进员工培训中增加企业文化的培训内容，让新员工在入职之日起开始认知公司企业文化的各项内容。

7、开展企业文化推广活动(20xx.10月、20xx.12月)

争取在农历年底开展1-2次的企业文化推广活动。活动的形式可以是运动会、业务比赛(岗位技能竞赛、岗位知识竞赛、服装礼仪秀)、文化节(演讲比赛、辩论会、书画展、文化论坛、征文比赛等)、休闲活动(烧烤、钓鱼、爬山、品酒会、企业选美、单身聚会等)、歌舞活动等。

文化培训和文化活动的推广，建议协调人力资源部的培训专员、劳资关系专员去推行。

附记

行胜于言。文化只有和行动统一才有意义。组织文化的伟大不在于口号的漂亮，而在于组织是否长期坚持自身的基本价值观，并将它们渗透到整个组织，形成组织成员共同的心理契约，自然而然规范的员工言行。

任何企业文化，如果没有行动，就只能成为挂在墙上的文化，成一种摆饰。所以，只有行动才可以让文化落到实处，只有行动才可以让文化焕发生机，只有行动才可以让文化保持永恒的生命力。

**施企业财务人员述职报告范文如何写六**

以习近平总书记重要思想为指导，深入贯彻落实党的群众路线教育活动和“三严三实”工作精神，按照党风廉政建设和反腐败工作的总体要求，把廉政文化深入到生产经营和企业文化建设中去，营造依法经营、诚实守信、廉洁自律的企业环境和社会氛围。

通过廉政文化进企业活动的开展，使企业经营者、管理层和党员干部树立廉洁从业理念，落实廉洁从业规范。

（一）发出一个倡议，营造舆论氛围

组织联合全市10家左右的重点企业的董事长或总经理，共同向全市企业经营者发出倡议书，倡导廉洁从业理念，落实廉洁从业规范，引导企业将廉政文化正确贯彻到企业的日常生产经营活动中去。倡议书在《日报》、《晚报》、《新闻网》等报刊和网络媒体刊发，营造舆论氛围，形成社会共识。（综合与政策法规科负责,规划投资科配合）

（二）引导“两个关注”，强化入心入脑

当今社会是一个网络社会，从网络汲取信息是人们了解社会动态、判断时势发展的重要渠道。为进一步强化廉政教育，延展廉政宣传阵地，市纪委开通了“纪检官方微信”和“纪检官方易信”，实时发布政策信息、廉政动态和各种正能量的宣传信息，得到了社会各界人士的认可和欢迎，关注人群越来越多。企业是社会经济的主要单元，企业经营者是落实廉洁从业最主要的践行者，引导企业经营者对这两个“微信”、“易信”加关注，是企业经营管理的需要，也是实施廉政文化进企业的需要。要通过下发通知，组织引导全市规上企业经营者对“纪检官方微信”和“纪检官方易信”加关注，使企业经营者绷紧廉政这根弦，做到廉洁从业入心入脑。（经济运行科负责，办公室配合）

(三)强化三个结合，落实“长、常“二字

开展廉政文化进企业活动是一项长期的系统任务，不是独立的一项活动，要和日常工作结合起来，做到长期抓、经常抓。

一是和企业家素质培训相结合。充分发挥“远程企业学堂”的作用，适当增强企业财务管理、违法违纪案例分析等课程，传播廉政文化建设内容，提倡艰苦奋斗的优良传统，为企业廉政建设提供鲜活教材，敲响廉洁治企，廉洁自律的警钟，促进企业健康发展。（人教科负责）

二是和推进现代企业制度建设相结合。把企业廉政文化建设作为企业文化、企业制度的重要组成部分，统筹推进，在推进和落实过程中，充分结合现代企业制度建设工作，把廉政文化内容作为相对独立的版块植入现代企业制度，帮助和引导企业把廉政文化建设融入公司法人治理结构、经营决策机制和分配激励机制等现代企业制度中，实施同步推进、同步考核和验收。（综合与政策法规科负责）

三是和党的群众路线领导干部联系点相结合。在党的群众路线教育活动中，局领导班子成员都确立了各自的基层联系点，要把廉政文化宣传做为局领导班子深入基层开展党的群众路线教育、落实三严三实、实施企业运行调度的内容之一，督促落实廉政文化进企业的相关工作，做到经常讲，长期抓。（办公室负责）

（四）培树一批示范，形成以点带面

典型是推动工作的榜样，也是打开工作局面的手段，要通过培树示范典型，形成以点带面的工作格局。做为示范点的企业，要充分利用企业的厂报、厂刊、宣传栏和内部局域网等宣传设施，加大廉政文化宣传。有条件的企业要设立企业廉政文化活动中心，在企业的文化娱乐场所，悬挂牌子，购置廉政文化建设的有关资料、图书、音像制品等，张贴宣传图画，通过示范带动，大力营造“诚信、守法、尊廉”的良好经营氛围。

市级廉政文化进企业建设示范点（1个）：老白干集团。市国资委负责老白干集团廉政文化示范点的建设和推进工作。

县级廉政文化进企业建设示范点（12个，不含滨湖新区）：每个县市区至少确定1家企业做为廉政文化建设示范企业，由市工信局会同各县市区工信局共同筛选确定。示范企业的廉政文化建议推进工作以各县市区工信局为主，市工信局要抓好指导协调工作，并强化督导检查，确保各示范点上水平、上档次，强化示范带动效果。（综合与政策法规科负责、监察室协助）

活动从20\_年6月开始至12月底完成，大致分三个阶段进行：

第一阶段：动员部署（6月12日至7月10日）

按照市委办、政府办[20\_]6号文件要求，结合我市的实际情况，明确责任分工、召开专题会议研究、制定工作方案。6月20日前起草完成方案初稿，6月25日前结合征求意见完成修改，连同制定的《20\_年党风廉政宣传教育工作批办卡》一并上报。

第二阶段：组织实施（7月11日至11月30日）

1、倡议书要在7月20日前起草完毕，7月30日前要在报刊、网络等媒体刊发。

2、引导规上企业对纪检加关注要在7月15日前下发通知要求，8月20日完成加关注企业统计，确保规上企业加关注率90%以上。

3、县市区示范企业的筛选要在7月15日前完成通知下发，8月20日前确定示范企业名单。市、县两级示范企业确定后，要积极行动，快速安排，抓紧建设，确保11底前完成宣传阵地硬件设施建设。

第三阶段：检查验收（12月1日至12月31日止）

12月份，市工信局和市国资委将对市、县两级示范企业进行实地检察验收，对建设水平高、宣传效果好的企业做为全市典型上报市委、市政府进行表彰，对行动慢、效果差的，要连同相关县市区局进行通报。

加强企业廉政文化建设，既是新时期反腐败工作的需要，也是深入贯彻落实科学发展观，提高企业管理水平，规范权力运行，不断增强企业活力，促进企业和谐发展的重要手段。市工信局会同国资委成立廉政文化建设进企业工作领导小组，工信局副局长刘金仓任组长，国资委副主任苑玉广任副组长，领导小组办公室设在工信局综合与政策法规科，何娟任办公室主任，工信局息培军、高峻岭、刘海龙、焦有渠、国资委谷新玲等同志为成员，小组成员要在廉政文化建设进企业工作领导小组领导下，协调本科室人员抓好相关推进工作，领导小组办公室（综合和政策法规科）要做好综合协调，及时上报相关工作进展情况，发现问题随时提交廉政文化建设进企业工作领导小组进行研究讨论，局监察室要按照工作节点要求抓好相关工作的落实，确保全市廉政文化进企业的各项工作落到实处。

**施企业财务人员述职报告范文如何写七**

</

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！