

最新亲清警企关系工作总结 劳动关系科 工作总结(模板10篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。什么样的总结才是有效的呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

亲清警企关系工作总结篇一

今年以来，在东中西示范区管委会的正确领导和市局精心指导下，我们以构建和谐和发展和谐劳动关系为宗旨，以促进经济建设和社会稳定为根本，以规范企业用工行为和促进劳动者权益保障为目标，不断创新工作机制、工作载体和工作方式，继续深入贯彻实施《劳动合同法》和《社会保险法》，切实提高劳动合同履行质量，努力构建和谐稳定的劳动关系；提高思想认识，加强组织建设，加大帮扶、检查力度，推进工资群众协商协议的签订，以维护劳动者的合法权益。

规模以上企业劳动合同签订率完成98.6%，完成目标任务的101%；劳动合同备案人数完成3752人，完成目标任务的101%；已建工会企业群众合同签订率完成100%，完成目标任务的109%；群众合同审查数完成10份，完成目标任务的100%；工资群众合同审查数完成5份，完成目标任务的100%；劳动关系行政事务规范化经办管理率100%；劳动关系行政事务规范管理达标。建立并完善“困难企业用工状况”、“企业劳动用工和规模裁员状况”统计制度。开展企业薪酬信息调查状况，完善七项制度，及时公布最低工资标准、工资指导线等。推进农民工综合服务中心建设，乡镇农民工综合服务中心建设率达100%。全区劳动关系工作构成了科学发展、和谐发展、全面发展的格局。

（一）创新制度建设，劳动合同管理日趋完善

全力构建劳动合同制度全程化、信息化、制度化、长效管理模式。完善劳动合同书面报告制度、抽样调查统计制度和劳动合同社区管理制度。透过建立健全劳动合同管理数据库，利用信息技术加强对用人单位用工登记备案，劳动合同订立、续订、变更、解除、终止等实行全方位监管，逐步实现劳动合同管理的科学化、信息化。用心举办《社会保险法》培训班，在全区开展专题培训，全年共举办培训班3期，50多人参加了此次培训。成功举办《社会保险法》知识竞赛，营造学习氛围，提高了用人单位负责人与职工的法律意识和劳动合同管理水平。

（二）突出工作重点，工资群众协商深入推进

规范过程，扎实推进，确保工资群众协商协议的签订。结合我区实际状况，抓住三个重点，规范协商过程，力求实效。一是抓培训，重在提高素质。为使协商工作能够规范化、法制化，我们加强了对企业职工协商代表的培训和辅导，组织企业的协商双方代表学习相关知识和外省市先进经验，使参与协商人员通晓政策法规和企业经营管理，熟练掌握协商谈判的原则、方法和程序，切实提高了工作业务水平，为协商谈判的成功带给了保证；二是抓平等，重在提高协商实效。签订工资群众协商的目的是促进企业发展，实现劳资双赢，构建和谐劳动关系，以保障劳动人民的切身利益；三是抓质量，重在规范标准。我们严格协商程序，确保工资群众协商的规范运作。职工大会、行政会议均按照规范程序进行代表选举，并安排专人对会议资料认真做了笔录。对选举结果在及时上报的同时，企业也存档备案。协商双方代表同时进行公示，增强了协商工作的透明度，为协商工作的顺利开展带给了有效的组织保证。

（三）主动靠前服务，政策法规及时传达

坚持“主动服务、靠前服务、延伸服务”的原则，面向基层，服务企业。采用多种形式开展劳动保障法律法规宣传活动，

提高用人单位及劳动者规范用工和依法维权意识，“零距离”服务。一是利用企业用工招聘咨询活动，场设立政策咨询台，设置举报投诉台，现场理解咨询、投诉，发放劳动保障宣传资料、劳动保障维权服务卡，宣传劳动保障法律法规，增强劳动者法律意识；二是深入建筑工地发放宣传资料、维权服务卡，在建筑施工工地明显地方悬挂农民工维权公示牌，明示投诉电话和投诉地点，方便农民工维权，引导劳动者透过合法渠道维权，营造依法维护农民工合法权益的良好社会氛围。

（五）创新政策举措，劳动关系建设和谐发展

亲清警企关系工作总结篇二

类似范文：关于构建和谐劳动关系 推动企业和谐发展的建议

关于构建和谐劳动关系的思考

构建和谐劳动关系，是推动科学发展的必然要求，是维护社会和谐稳定的基础，是切实保障和改善民生的重要途径。近年来，*区人力资源和社会保障局牢固树立“保稳定、促发展”的大局观，紧紧围绕区委、区政府中心工作，以关注民生、构建和谐劳动关系为主线，创新思路，开拓进取，积极推进人力资源和社会保障政策法规的贯彻实施，为*区的经济发展和社会进步做出了应有贡献。现将工作开展情况汇报如下：

一、领导重视、宣传到位，不断提高构建和谐劳动关系工作水平

（二）树立“维权促稳”理念，努力解决劳资双方矛盾纠纷

劳动争议案件，必须做到特事特办，及时化解矛盾，防止矛盾激化和群体上访事件的发生。在处理群体性事件中，**年

处理 60 件、**年处理 30 件、**年处理 21 件。如积极解决中国**工程拖欠农民工 1000 余人 600 万元工资案件、**公司拖欠农民工 500 余人 200 万元工资案件、**市装卸运输公司集体企业 22 名超龄参保人员要求确认工龄案件等群体性涉稳案件。三是建立健全快速反应机制。制定完善了突发事件应急预案，按照“以人为本、快速反应、以防为主、依法办事、妥善处置”的处置原则妥善处理突发性事件。30 小时内解决了**超市拖欠工资事件，24 小时内通过协商解决了**公司强迫要求加班事件，48 小时解决了**公司在野猪林公司建设项目中拖欠民工工资等事件。

（三）树立“柔性执法”理念，大力消除执法对象对立情绪

目前，政府部门执法活动在社会面上普遍存在对立情绪，针对这一实际，我局在行政执法活动中既坚持依法行政原则，严格贯彻执行刚性的法律法规，确保违法行为能得到及时有效的纠正，又在执法方式上融入柔性执法理念，坚持执法与服务相结合，更加注重服务；坚持查处与预防相结合，更加注重预防；坚持处罚与教育相结合，更加注重教育，使刚性的法律在富有人情味的执法活动中得以实施，充分争取执法对象的理解与支持，有效避免和化解与执法对象之间的对立情绪。**年 12 月 24 日，我局处理女工**投诉**快讯有限责任公司**分公司拖欠工资的案件时，在得知其妹妹罹患尿毒症，丈夫在外地服刑，家中有两位老人需要照料的家庭困境后，及时与该公司负责人联系，向其讲明情况并取得了公司方的理解支持，主动支付了拖欠工资 3000 余元，同时我局办案人员又现场为其捐款 600 元，事件在和谐的氛围中得以圆满解决。

（四）树立“和谐共赢”理念，全力构建劳动维权协商调解机制

亲清警企关系工作总结篇三

“十三五”以来，我省劳动关系工作在人社部的大力指导和省委、省政府的正确领导下，围绕构建中国特色和谐稳定的劳动关系，以贯彻落实《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》为主线，突出做好解决企业拖欠职工工资工作和国有企业改制工作中劳动关系处理和金融危机下稳定劳动关系工作，强化劳动关系三方机制建设，加强工资宏观调控体系建设，不断深化企业工资分配制度改革，确保了全省劳动关系和谐稳定。

女职工的合法权益。结合《企业职工带薪年休假实施办法》的发布实施，把落实办法作为一项重要工作，大力宣传《劳动法》、《劳动合同法》、《企业职工带薪年休假实施办法》等法律法规，有针对性的对企业落实职工带薪休假的情况进行检查，督促企业依法安排职工休息休假，进一步落实法定节假日和带薪年休假制度，依法维护好企业职工休息休假的权力。督促企业落实高温津贴，为在高温天气中工作的劳动者发放高温津贴。七是建立和完善支付保障机制。加强重点行业、企业工资支付保障机制，在建设领域建立了农民工工资保证金制度，从源头上防止拖欠农民工工资的发生。全省基本解决了企业职工历史拖欠工资问题。

（二）发挥三方协调机制作用，提升劳动关系综治能力。全省 14 个市州和所有县市全部建立了劳动关系三方协商机制，已基本构建了省、市、县（区）三级的三方协调劳动关系框架，初步形成了“主体协调、三方指导、政府调控、依法规范”的劳动关系三方协调格局，劳动关系三方协调机制逐步向街道、社区推进。

工资指导价位制度建设，全省各市州普遍建立劳动力市场工资指导价位制度。

“十三五”期间先后两次调整了最低工资标准，近期准备再

次调整最低工资标准。

艰。三是推动便民服务。制定公布了《疫情防控期间劳动关系有关政策解答》等便民手册，对受疫情影响的劳动关系问题、企业不提供防护用品开工的问题、企业要开工员工不愿复工问题、企业生产经营困难不能正常支付工资问题等社会关注的劳动关系焦点问题做了详尽解答，便于企业和劳动者妥善处理劳动关系。四是建立风险监测和研判机制。加强内外单位的信息共享，对厅外工信、国资和厅内失业、仲裁等部门处室行业监测指标进行定性定量分析研判，制定完善劳动关系各项风险监测和处置方案，坚持预防为主、防治结合的原则，及时化解和稳妥处置各类劳动关系纠纷矛盾。2020年上半年，我省 1431 户监测企业在岗职工总数为 722048 人，比上月建档期岗位总数减少 2186 人，减幅为；用人单位解除劳动合同共有 275 人，占减少总人数的。劳动者解除劳动合同共有 2785 人，占减少总人数的。双方协商解除劳动合同共有 2176 人，占减少总人数的。劳动合同终止共有 2168 人，占减少总人数的。五是提前退还农民工工资保证金。为缓解疫情防控带来的企业资金周转困难等问题，减轻企业负担，简化程序为符合条件的 39 户省本级企业退还农民工工资 万元。

二、“十三五”期间劳动关系工作面临的主要问题和挑战

“十三五”时期，我省劳动关系总体保持和谐稳定，未发生重大劳动关系案件或责任事故，但一些潜在的、深层次矛盾依然存在，主要表现在以下几个方面：

（一）劳动关系领域风险依然存在。受中美贸易摩擦和新冠疫情影响，企业生产经营受到较大冲击，特别是中小微企业融资难、效益下滑带来的资金周转困难等问题，造成企业裁员减员，失业风险陡增。以 2020 年一季度为例，全省共受理劳动人事争议案件 769 件，同比减少了 %，涉及劳动者 1093 人，仲裁结案 409 件，其中仲裁调解 224 件，仲裁裁

决 185 件。尽管受理量较去年同期相比有较大幅度下降，但是受疫情影响，企业推迟复工复产或破产关闭，企业经营受到影响，效益下滑，致使劳动者原福利待遇发生变化，因工资减少，待遇降低、解除和终止劳动合同等因素引发劳资关系矛盾和纠纷、集体劳动争议案件的隐患大大增加，后期可能会出现较为剧烈的反弹，给劳动关系领域风险防控带来较大压力。

（三）社会保险缴纳问题日益显现。随着企业和劳动者对社会保险保障的日益重视，涉及补缴社会保险和追索养老保险待遇方面的问题突显，中小规模企业受经济形势变化影响，因效益不好拖欠工资、欠缴社保现象较为普遍，特别是一些国有企业老一代农民工、部分事业单位编外用工人员逐渐达到退休年龄，他们因用人单位不按时缴纳或欠缴社会保险费，导致没有参保、断保、不能按时退休和待遇不均衡等方面引发的上访问题日益增多。

亲清警企关系工作总结篇四

当时间不经意从指间划过，20xx年也将离我们远去，一年的尾声开始想念很多东西，想念这一年来在不同工作岗位工作带来的喜悦，想念一次又一次在工作岗位上圆满的解答员工的各种疑问，想念每一次为新员工入职流程的第一个微笑，想念每一个离职面谈时的真诚沟通和深深祝福。

回顾这一年来的工作历程，我在领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，较好地完成了自己的本职工作。在20xx年我经历了学习、改变、磨练、提高，沟通和工作方式有了较大的改变，现将20xx年员工关系模块工作汇报如下：

（一）全集团现有人数统计表

1、入职人员情况分析：

2、离职人员情况分析：

3、转正人员情况分析：

从全年各部门转正人数，市场部和财务中心人数最多，均为8人，其次分销部4人，储运部3人，销售、客服部、人事行政中心均为2人，总经办1人。本年度公司对试用期员工加强了考核管理，增设《试用期满工作表现评核表》，其中有主管领导或是部门经理作为评价人，对员工试用期表现进行评分并给出评语，指明工作中的不足和今后努力方向。员工需要转正时，提交个人转正申请，对工作进行总结，并通过领导的评价，对自己工作再一次进行审视，并在《试用期满工作表现评核表》中留下自己对工作的看法和领导评语的意见。通过此环节，使试用期员工与部门经理之间进行工作上的良性沟通，也增进了员工与领导之间的感情。

试用期评核环节在工作中仍然存在一定的问题，如人力资源部的职能在其中没有被完全凸显出来。目前从实施过程来看，人资部从开始跟踪员工转正到收集整理《试用期满工作表现评核表》结束，在员工试用期转正考核阶段，完全是由部门领导进行评价，人资部并没有与员工有更进一步的沟通。为了完善公司企业文化，做到员工为先，在20xx年计划加大与员工的沟通力度，在试用期环节也增设人力资源部与转正员工的座谈环节，进一步完善员工转正环节。

图表3：转正人员分布图

4、调岗人员情况分析：

由于集团整体规划，某部整体调出xx公司管理范围[]xx部门原网络管理员，调入xx企划部进行统一管理[]xx部的2名前台，一名调入xx部从事相关业务，另一名调入xx部做副总助理。由于业务需要，集团xx部与分支机构xx部人员临时借调互换工作内容。

（三）**xx**、**xx**、**xx**月平均入职率、离职率、转岗率统计表月平均入职率分析：月平均离职率分析：月平均转岗率分析：各公司数据分析：集团月平均入职率为最高2.2%，平均离职率也为最高1.2%，相对来说人员变动较大，因为**xx**部和**xx**本年度入职和离职人员较多，人员变动较大。月平均转岗率为0.2%，内部调岗相对较少，各岗位相对稳定。

xx公司月均入职率为1%，入职较多的是销售岗位，离职率为0.4%同样是销售岗位，且两名离职人员均是未满足试用期，岗位同样为属地化招聘的**xx**经理。由此显出的问题是，属地化招聘对人员的筛选和背景调查要谨慎，以防此类情况发生。月平均转岗率为0.4%，略高于集团转岗率，内部调岗相对较少，各岗位相对稳定。

xx公司月平均入职率为0.8%，而平均离职率为1.1%，离职率已经高于入职率，内部调岗率为0.5%为三者中最高值，说明人员流动率较大。离职人员分布分析看出，大部分离职人员均为一线销售岗位，说明销售岗位的流动率是最大的。20**xx**年员工关系维护重点岗位锁定为销售岗位。

（一）梳理集团组织架构及人员情况

1、完成全集团组织架构图

2、梳理全集团人员花名册及完善各机构人员档案

（二）梳理系统中员工关系工作流程对《离职申请单》、《员工转正申请单》、《员工岗位变动审批表》的**xx**审批流程进行全面梳理。重新敲定每个流程人员审批节点，并实现了从集团到各分支机构使用统一表单模板，而审批流程依据本单位实际情况设定。达到**xx**流程规范化，同时利于集团人力资源部统一管理。

（三）完善员工关系全套表单模板为规避企业用工风险，完善从入职、转正，调岗到离职的全套人事表单共计18张。基本完善了员工关系模块所需所有工作表单，使工作流程规范化、系统化。

（四）编制协议文书和表单

3、拟定《聘用协议》

4、拟定《xx缴纳住房公积金方案》初稿方案

5、拟定《xx加班费支付方案》

6、拟定《xx后勤人员出差费用管理规定》

7、拟定《新年假管理规定》

（五）考勤管理

1、完成公司《月度考勤汇总表》

2、编制每月《员工变动情况汇总表》为核算工资提供依据

3、拟定《关于考勤加班的补充说明》，规范加班管理规定

4、编制《加班调休汇总表》和《年假累计汇总表》

5、根据考勤情况特殊性，编制《延迟休假申请表》，进一步完善公司考勤管理。

（六）与分支机构沟通

2、调研各分支机构制度情况（出差管理制度和考勤制度等）

3、协助xx处理员工岗位变动事宜

4、协助xx完成相关培训文件

5、调研xx保险和公积金缴费基数变动情况

6、每月与各分支机构沟通其人力资源月度统计报表的准确性和出现的问题

（七）制作《劳动合同法讲解及法律风险防范实务》分享会ppt并进行讲解

参加《劳动合同法讲解及法律风险防范实务》培训，丰富了劳动风险防范相关知识，制作了课程的分享会并完善工作中存在的风险问题的表单。

（一）离职手续的办理规范化销售一线人员离职手续目前由销售副总助理代办，手续不完善，人员变动的信息也没有及时反馈到人资部，使我们没有第一时间掌握员工动态。

解决方案：建议员工变动的一些相关手续均由人资部统一归口办理，其他部门或人员无权为员工办理手续。

（二）人力资源月度统计报表提交的准确性人力资源部于3月发布《人力资源月度统计报表》模板，试行一个月后，于4月正式启动人力资源月度报表管理。截止目前，共计收集各公司报表56份。但各分支机构提交报表准确性存在较多问题，报表反复修改提报现象严重。这与各机构负责人专业水平和责任心有较大关系，况且没有相关领导监督管理，故报表提交质量较差，返工率较多。

解决方案：

建议20xx年《人力资源月度统计报表》各单位提报时，采用邮件提报，并同时抄送各机构分管副总经理。领导起到监督作用的同时，也及时掌握了各单位人员变动情况。

（三）增强自身的沟通技巧多方面学习，增强自身的沟通技巧，通过一年多来在本岗位的工作与总结，与员工沟通，与公司领导沟通，与各分支机构沟通都均有提高。特别是与员工沟通，要保有平和的态度，仔细记录他们提出的问题，如问题超出自己工作权限，要及时反馈给领导，请领导协助给出解决方案，再给对方一个满意答复。

（一）建立完善员工关系制度根据公司的战略和发展计划，建立与完善公司各管理制度与流程。建立与完善员工关系管理制度以保证在公司内部形成一致的、显性的管理契约，保障人力资源事务有序执行，并根据实际执行情况不断完善，减少人力资源工作的主观行为。

（二）引入“员工关注”工作理念，增强团队凝聚力近几年开始的个别岗位用工荒，招聘难为公司的人力资源部造成了巨大难题，为了稳定员工队伍，增强团队凝聚力，增加公司发展的延续性，关心员工的工作与生活，稳定员工心态，降低离职率□20xx年员工关系的维护将是公司很大的增长点，所以维护好员工关系将是我部的工作重点，拟开展以下几个方面的员工关系工作。

1、建立内部沟通机制。计划在20xx年将加强员工面谈的力度，大力度运用《员工面谈记录》。员工面谈主要在员工转正、调动、离职、调薪、绩效考核或其他因公因私出现思想波动的时机进行，平时人事行政部也可以有针对性地对与员工进行工作面谈。目标标准为：每季度面谈员工不少于2人次，并对每次面谈进行文字记录，面谈掌握的信息必要时应及时与员工所在部门经理或总经理进行反馈，以便于根据员工思想状况有针对性做好工作。

2、召开员工代表大会。员工代表大会是员工关系中发挥着重要作用，它是劳资双方沟通与交流的一个平台。所以在20xx年，公司每季度要召开一次员工代表大会，以休闲、轻松的形式进行会谈，由公司购置一些休闲食品，参会人员为基层

员工，地点主要以公司会议室为主，也可以外出活动会谈的形式。

3、建立沟通平台在公司内部增设员工意见箱，选定专人进行管理维护，每月一次，将员工的意见整理汇总并抄送人力资源部、各部门负责人、总经理。

4、员工满意度调查在年底举办员工满意度调查活动，并进行问卷分析汇总，形成报告，抄送人力资源部、各部门负责人、总经理，作为新一年度工作调整的方向□ 20xx年员工关系改善工作计划及时间安排表：

（三）员工发展预案

20xx年末，草拟了公司《员工发展预案》，其中粗略规划了员工职业发展拟进行的几个步骤□20xx年计划在部门领导的大力支持下，细化此方案，完善公司各岗位职系，确定各类岗位的职业发展通道，拟定员工职业发展具体实施方案。

一年的尾声也想要感谢很多人，感谢那些曾指导我的领导和前辈们，是你们无私的教诲使我能在这样一个大家庭里成长，感谢部门的每一位同事，是你们的支持和鼓励，让我在20xx年的工作转变中有了更多的信心。总之，真心，用心，细心做好分内的每份工作，热情、认真完成每一个入职流程，让新员工能及时感觉到企业向上的文化和团队精神，是我一直努力的目标，新的一年我要以此不断鞭策自己，希望通过自己的努力，能将公司员工关系管理做的更好。

亲清警企关系工作总结篇五

1、推进农村产权管理常态化。

(1)进一步完善了农村产权常态化管理机制，完善了相关办法，制定出台了具体《办事指南》，明确登记要件、程序、时限

等;在镇政务服务中心设立了农村产权登记服务窗口(包括初始登记和变更登记),确保农村产权变更登记率达100%。同时与市级业务主管部门及时对接,开展农村产权登记管理数据库建设,实现了农村产权管理的信息化,做到产权数据及时更新。

(2)进一步完善了农村产权制度改革档案管理机制,并指导村(社区)加强农村产权制度改革的档案管理。按照既要为农村产权制度改革提供历史佐证,又要保证农村产权登记服务的要求,分级分类归档保管各类改革档案和权属档案。

2、加强村(社区)农村产权的管理。

(3)将农村产权管理服务纳入村(社区)的日常工作范畴,确定专人负责农村产权数据管理、流转信息收集、档案管理工作。

(二)完善集体资产量化确权工作,实现农村各类权属应确尽确

(4)加快土地整理等项目进度和验收工作,及时核发了相应产权证书。一是20xx年全镇有向荣、禹王、建华、二郎、金华、金陵、绿凤、金玉村涉及土地整理项目,建成31个灾后重建安置点。截至目前,向荣、禹王、建华、二郎、金华、金陵村已取得《四川省国土资源厅城乡建设用地增减挂钩项目区验收证书》(川国土资挂钩验[20xx]58号),《房屋所有权证》已基本办理完毕;《集体土地使用证》正在办理之中;二是20xx年在原有31个安置点基础上进行增点扩容,因未竣工验收,因此暂不具备确权颁证条件。

(5)进一步清查农村集体资产股份量化确权颁证工作,彻底明晰农村各类产权权属。将资源性资产和财产性资产分类进行清理核实、造册登记,对符合确权条件的全部确权到户,不能确权到户的全部进行股份量化,将股权证书发放到户,确

保了股份量化确权颁证率达100%。

(三)探索农村产权登记、流转试点，推动农村产权有序流转

(6)探索农村产权租赁、继承等流转形式的登记备案，规范管理。推广农民集体通过成立资产管理公司、土地股份合作社等方式，有针对性的组建土地承包经营权合作社、集体建设用地合作社(甚至可打破集体经济组织的区域界限)，促进农村产权流转。在金陵村二组金陵花园成立了天马镇农村产权交易服务站，积极探索农村产权租赁、继承等流转形式的登记备案和规范管理。

(7)完善他项权利登记办法，明确登记规划、范围、流程等，开展他项权利登记备注试点，推动农村产权抵押融资。

(8)在开展农村产权登记、流转试点、产权租赁等工作中，积极将出台的相关政策文件和典型案例上报市产改办。

(四)完善农村产权纠纷调处机制，建立农村产权保护体系

(9)继续加大农村产权保护的宣传力度，发放宣传资料，通过组织必要的培训和开展各项活动，利用“百姓故事会”、“乡村夜话”“坝坝会”“科技培训”等多种形式，让农民群众真正了解、认识农村产权的价值，提升农民群众的产权保护意识，畅通农村产权保护渠道，提高农民群众行使合法权利的能力。

(10)完善农村产权纠纷调处机制常态化。进一步建立健全了纠纷调处的组织机构，明确具体科室，具体人员和责任;完善了农村产权咨询投拆和纠纷调处常态化管理，协调相关部门和各村(社区)对农村产权咨询投诉的处理办结率达100%，群众满意率达90%以上;充分依托成都农村产权仲裁院的作用，及时化解确权颁证、农村产权流转过程中的矛盾纠纷。健全完善农村产权维护法律援助办法，农民在产权纠纷中有法律

援助需要的，法律援助率达100%。

(11)研究形成相关配套办法和措施，进一步明确农村产权持有人的权利，加强土地整理、产权流转和征地过程中的产权保护工作，尊重农村产权持有人的意愿，尽量实现按产权权属大小进行补偿，完善确认手续，充分保护群众权益。

(12)积极上报在农村产权制度改革及成果运用、持证参与流转、保护产权人产权权益、纠纷调处等方面的典型案例。

(五)继续推行农村产权“长久不变”工作，实现农村各类产权的“长久不变”

(13)继续加强农村产权“长久不变”的宣传力度，鼓励引导支持农民群众通过集体经济组织成员会议自主、自愿、规范签订“长久不变”决议，实现农村各类产权的“长久不变”。

亲清警企关系工作总结篇六

*****公司 坐落于周秦文化的发祥地、著名酒乡 ****，企业现有职工近***人，占地面积***万平方米，总资产***亿元，年生产白酒**万吨，是中国大型一档企业，西北地区唯一的国家名白酒制造企业，其主导产品****是中国四大老牌名白酒之一。近年来，企业坚持科学发展观，创新经营思路，抢抓发展机遇，强化管理手段，狠抓产品管理与市场营销工作，经营业绩连创历史新高。

在企业发展的进程中，工会组织在企业党委和上级总工会的正确领导下，以发展和谐劳动关系为主线，始终把推动企业和员工共同发展作为建设和谐企业的出发点和落脚点，切实履行各项职能，为企业的改革、发展、和谐、稳定做出了积极的贡献，工会工作也在各个层面上取得了新的突破。

2007 年企业被市委、市政府命名为“**市劳动关系和谐企业”，被中国酿酒工业协会、中国财贸轻纺烟草工会授予“全国酿酒行业劳动关系和谐企业”荣誉称号，是西北地区唯一获此殊荣的酿酒企业。

近年来，作为社会主义市场经济条件下的国有企业，劳动者和经营者具有根本利益的高度一致性和具体利益的相对差异性，促进企业发展，就是维护职工的根本利益；维护职工权益，就是保护企业发展的根本动力。

我们坚持维护职工合法权益与促进企

业健康发展并重的原则，紧紧围绕发展和谐劳动关系的主线，按照创建劳动关系和谐企业十条标准，严格对照检查，企业上下齐心协力抓创建，主要作了以下几方面工作。

一、健全民主管理制度，保障职工民主权利。

在建立和完善民主管理制度方面，企业加强源头参与，在扎实开展厂务公开的基础上，利用工会主席、副主席担任公司董事、监事的职务，代表职工参与企业决策，并通过创建活动重点抓好劳动合同、集体合同与职代会三个关键环节，建立和发展以职代会为基本形式的职工民主管理制度，在提高各项制度的质量和实效性上狠下功夫。

1、务求实效，确保厂务公开民主管理工作有序进行。

在国有企业推行厂务公开，是加强基层民主建设，推进依法治国治企工作的基本要求，也是企业改革、发展和稳定的内在需要。

近年来，我们认真贯彻“三个代表”重要思想，以科学发展观为统领，通过建立健全以职代会为基本形式的民主参与、民主管理和民主监督机制，充分调动了广大员工的工作积

极性和创造性， 有效地推动了 企业各项工作的健康快速发展。

实行厂务“公开” 始终要在党委领导下进行， 实行党委书记总负责， 党政齐抓共管， 工会和纪委部门共同组织实施。

委总监督， 把厂务公开列入党委民主生活会的专项内容， 谁负责、谁检查， 做到自查自纠、 互相监督、 集体推动。

同时， 我们规定了 厂务公开民主管理“制订计划、 责任审查、 落实方案、 复议整改、 反馈公布” 的工作流程， 并设立了 监督评议小组作为厂务公开民主管理的监督机构， 对组织是否健全、 公开制度是否完善、 公开程序是否合法、 公开内容是否全面规范、 公开渠道是否畅通、 公开效果是否明显等进行全方位的评议监督， 并不断丰富具有时代特色的厂务公开民主管理新形式， 我们通过电视、 广播、 黑板报、 宣传栏等形式及时、 准确的进行厂务公开， 职工群众看电视、 听广播就可以全面了解国家政策、 上级的有关文件精神和各种厂务公开的资料。

从而从组织和措施上保证了 厂务公开民主管理工作的规范性和实效性。

在 2007 年企业被评为“陕西省厂务公开、 民主管理先进集体”。

2、 完善以职工代表大会制度为代表的民主管理制度， 是落实广大职工对企业经营活动享有的知情权、 参与权、 监督权等民主权利的有效保证。

健全完善职代会制度， 并且严格按照职代会的要求与程序， 遇有重大情况， 随时召开职工代表组长联席会议。

利、职工技能培训、劳动安全卫生等事项的规章制度、集体合同草案；检查监督企业及其管理人员执行国家有关法律和政策，落实履行职代会决议、集体合同的情况。

从而体现了公开、公正、公平的原则，激发了广大职工参与民主管理、民主监督的积极性，为推动厂务公开民主管理和企业经济健康发展，构建和谐企业提供了坚实的平台。

3、把推动解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题作为发展和谐劳动关系的突破口，进一步完善了平等协商集体合同、劳动合同制度。

1995年，《劳动法》颁布以来，公司领导重视，制度健全，职工认识明确，观念到位，始终按照《集体合同、集体协商实施细则》规定，实现集体合同履行情况十分良好。

近年来，我们坚持从实际出发，将原则性和灵活性有机结合，指导企业以集体合同为基础和蓝本，尽可能细化、量化，并补充具有企业特色的个性条款，做到了集体合同的及时续签。

从2008年12月起，经向省市劳动和社会保障部门汇报、请示，于2009年6月底为196名轮换工、协议工、计划内合同工、农民轮换工重新进行了工龄认定，并补缴养老保险费。

《劳动合同法》的颁布实施，有利于更好地保护劳动者合法权益，有利于构建和发展和谐稳定的劳动关系，有利于促进社会主义和谐社会建设。

《劳动合同法》专题培训班和《劳动合同法》知识竞赛等活动，在职工中掀起了学法热潮。

与此同时，公司还在完善制度，狠抓落实方面下功夫：

对企业自行制定的现行有关劳动合同制度的规章制度进行全面清理，对不符合新法规定的条款进行了修改，强化了劳动合同基础管理，建立完善规范劳动用工的相应基础资料，做到劳动用工备有完整的职工名册，劳动合同签订率达到 100%，签订、变更、续签、解除、终止劳动合同程序合法，劳动用工制度体系更加完备。

二、发挥工会工作职能，在企业 and 职工之间搭建“连心桥”。

1、发挥桥梁纽带作用，调动广大职工参与企业发展的热情。

首先，从 2005 年开始，公司工会出台了“领导接待日”制度和“职工意见建议报表”制度，并制定了针对这两项制度后续工作的《职工意见建议处理程序和办法》，领导接待日每月一次，意见建议月报、重大紧急事项即报。

这两项制度的有效实施，畅通了企业各个层面的沟通渠道，了解了职工心声、化解了矛盾。进一步促进了全公司民主参与、民主管理、民主决策、民主监督的不断深化，营造了企业民主和谐的氛围。

第二是抓住工资收入这个职工经济权益的核心，努力推动工资协商，保障了职工工资连续三年保持着 26% 的增长幅度。

几年来，我们做到了职工关心的热点问题重点协商，涉及职工切身利益的问题反复协商，有争议的问题及时协商。

劳动法律法规的落实。

另一方面我们按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，充实

健全企业劳动争议调解组织，完善工作制度，规范调节程序，加强工会基层劳动争议调解组织建设，大力推动基层劳动争议调解机制建设，使企业劳动争议调解真正成为协调企业劳动关系的重要渠道。

积极配合党政妥善化解职工矛盾，维护职工队伍和企业政治稳定。

在这方面，我们特别关注由于收入分配和生活福利问题引发的矛盾，及时妥善处理，把矛盾解决在萌芽状态。

公司劳动争议调解委员会本着“预防为主、基层为主、调解为主”的劳动争议处理原则，认真履行职责，调查摸底深入，了解情况翔实，调处措施得当，使劳动争议事件在基层、在萌芽初期就得到了妥善处理，未发生任何劳动争议纠纷及上访事件，未发生因违反劳动纪律、法规引发的重大劳动争议。

2、坚持以人为本，关爱职工，增强员工的团队精神和企业凝聚力。

截止到目前为止，我们企业积极参加了养老保险、工伤保险、失业保险、生育保险及医疗保险，并按时足额缴纳了各种社会保险费。

特别是我们在积极加入社会医疗保险的情况下，企业内部又出台了《公司、厂职工补充医疗保险暂行办法》，实行医保未报销部分由企业按比例报销的办法，为患病职工减轻了经济负担，深受广大职工的好评。

亲清警企关系工作总结篇七

根据《关于全面推进建立和谐劳动关系乡镇（社区）活动意见的通知》（彭人劳发[2013]180号）文件的工作安排，我镇

坚持以人为本和科学发展观的指导思想，深刻理解和准确把握“建立工作”的内涵，并狠抓“建立工作”的落实。目前，我镇建立和谐劳动关系镇已初见成效，现将有关建立和谐劳动关系工作总结如下：

隆丰镇地处彭州市北部近郊，属“天府之国”腹心地带。省道彭白公路、新彭白公路西线、新彭白公路中线纵贯全境，是通往国家级白水河自然保护区及省级风景名胜丹景山、九峰山的重要之道，境内有正在建设的西南最大的四川石化基地。隆丰镇素有“兰花之乡”“大蒜之乡”和“川剧之乡”的美称全镇幅员面积51.1平方公里，人口约4.7万人，辖20个村（社区）。那里，物华天宝，人杰地灵，享有“川剧之乡”、“兰花之乡”和“大蒜之乡”的美称。全镇辖18个村，2个涉农社区，241个村民小组，总户数13500户，全镇总人口4.7万余人。辖区内正常生产经营企业共有23户，纳入建立范围企业23户，职工总人数643人，签定劳动合同643人，劳动合同签定率100%，参加社保594人，社保参保率92.38%。积极开展工资群众协商和女职工权益保护协议签定工作。18个村、2个涉农社区分别成立了联合工会委员会。

建立和谐劳动关系我镇根据上级要求深入贯彻落实科学发展观、紧紧围绕保增长、保民生、保稳定的工作中心，以促进本辖区内的企业劳动关系和谐稳定为目标。坚持“树立形象，规范用工，维护权益，促进发展”的原则，根据有关法律法规，认真做好劳动关系协调工作，提高用人单位劳动管理水平，维护职工和用人单位合法权益，促进本辖区内的经济发展和社会和谐稳定。

（一）健全机构、通力合作、周密筹划建立工作。

我镇成立了“建立和谐劳动关系活动工作领导小组”（见创新和领导小组名单），下设领导小组办公室，负责建立活动的组织领导协调和日常工作。根据建立的有关文件精神，我们连续召开协调会，对建立的任务、步骤、措施进行研究，并

建立和完善了状况通报制度，定期碰头制度等工作机制，确保建立工作高效有序运转。

（二）明确建立目标，大力推进。

我们在总结过去建立和谐劳动关系工作经验的基础上，用心探索在乡镇、企业开展和谐劳动关系的建立工作，切实有力的推动《就业促进法》、《劳动合同法》、《工会法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的进一步学习、宣传、贯彻、落实。完善劳动合同，群众合同及工资群众协商制度，进一步规范建立单位的用工行为，营造良好的用工环境，建立健全既能有效维护企业和职工的合法权益，又能充分调动劳动者和经营者双方长效机制。经努力本辖区的企业劳动合同签订、参加社会保险、建立工会组织、签订群众合同等都到达了建立的要求，本辖区内无拖欠农民工工资现象，无群众劳动争议发生。

（三）健全制度，促进建立工作有序开展。

四是评比制度，对各企业开展建立活动进行定期考评，建立活动的先进单位，给予通报表彰。

（四）突出重点，狠抓建立工作落实。

四是督促企业依法参加社会保险，主动上门宣传和服务；五是用心组建工会组织，辖区内都建立了工会组织，各村建立了联合工会，各企业不断改善劳动者生产环境和生活福利条件，努力营造关爱职工、关爱生命和和谐发展的良好环境。

（五）加强宣传，营造良好工作氛围。

一是印发宣传资料，深入企业车间宣传，现场为职工宣传建立活动的重要好处，应对面理解职工的咨询，倾听职工对开展建立活动的意见推荐；二是召开各种形式的座谈会，为企

业家、企业管理人员等群体有针对性地进行宣传，使他们主动用心参与建立活动；三是举办培训班，为企业主和员工讲解劳动保障法律法规知识及开展建立活动的有关活动资料。

（六）加强指导严格监督，确保建立工作取得成效。

为了确保建立工作顺利开展，抓出成效，我们定制了一系列的配套措施：

二、职能部门加强帮忙和服务。镇就业和社会保障服务中心为企业的就业培训、职业介绍、信息咨询等方面带给联系、帮忙、服务。镇工会指导基层工会组织完善民主管理，厂务公开、劳动合同管理、安全生产教育、有效协商基层工会组织调解和处理劳动争议，帮忙企业解决职工在生产、生活、就医、子女读书等方面遇到的问题，其他职能部门也在各自职能范围内带给重点服务。经过不断努力，本辖区内企业基本上实现建立的要求。辖区内各企业规章制度合法健全，劳动用工范围，工资群众协商制度正在全面推行，《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保护法》等法律法规得到贯彻落实，整个辖区内构成了企业关爱职工、职工奉献企业的良好氛围，实现了政府、企业、员工、社会四方共赢。

（一）认真贯彻落实《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《妇女权益保护法》等法律法规，进一步巩固和谐劳动关系成果，确保辖区内企业的签订劳动合同、参加社会保险、建立工会组织、签订群众劳动合同均到达100%。无拖欠工资发生、无群众劳动争议发生。

（二）总结辖区“建立工作”经验，大力宣传和谐劳动关系建立活动，进一步推动本辖区内的和谐劳动关系建立工作。

（三）根据《关于印发成都市和谐劳动关系“四个建立”工作三年行动计划（2013-2015）》和彭州市人社局《关于全面推进建立和谐劳动关系乡镇（社区）活动意见的通知》精神，

进一步在企业中开展和谐劳动关系的建立活动。

亲清警企关系工作总结篇八

为全面贯彻落实《劳动合同法》，进一步规范用工行为，积极构建和谐稳定的劳动关系，切实维护劳动者合法权益。根据市劳动和社会保障局关于开展《劳动合同法》贯彻实施情况专项检查的通知(成劳社办 49 号)精神，我区切实加强领导，周密部署，精心组织，取得明显实效，现将有关情况汇报如下：

我区严格按照上级要求，召开专门会议进行动员部署，在摸底调查的基础上，结合我区实际制定切实可行的实施方案，成立了成华区《劳动合同法》实施工作领导小组，领导小组下设办公室，主要负责牵头协调工作，做到了组织领导到位、责任落实到该位，工作措施到位，贯彻效果到位，确保《劳动合同法》顺利实施。

在大力普及《劳动合同法》的基础上，充分发挥基层、媒体优势，开展全方位、多渠道的宣传教育活动，营造良好的舆论氛围。一是进行媒体宣传。充分利用各类新闻媒体，广泛宣传《劳动合同法》；通过成华光纤、社区广播台播放《劳动合同法》相关知识；在《成华报》、《成华劳动保障信息周刊》开设专栏，解读《劳动合同法》疑难问题。

答疑解惑，并利用投诉举报电话开通热线，与企业、员工探讨热点、难点问题，接受咨询。三是印制文本。认真做好各种劳动合同文本的印制和派发工作，共同印发各类宣传资料 xx0 万余份，指导企业依法与员工签订劳动合同，规范合同管理。四是张贴宣传资料。积极利用社区橱窗、报栏，张贴宣传资料，确保家喻户晓。五是开展培训。组织人员深入街道、社区、企业，对基层工作人员，企业负责

人开展《劳动合同法》培训，提高工作人员能力，督促、引导企业依法用工。

三是以劳动保障年检为契机，对用人单位劳动合同签订、

工资发放、社会保险登记缴费等情况进行全面检查，发现问题，及时要求单位进行整改。四是全面实施合同制度。

认真抓好推进劳动合同制度实施三年行动计划，切实加强用人单位实施劳动合同制度的指导和监督，全面提高劳动合同签订率。抓好区域性、行业性集体合同签订和创建和谐企业与工业园区活动，规范用工行为，融洽劳资关系。

贯彻落实《劳动合同法》是一项长期的、艰巨的系统工程。在今后的工作中我区将始终坚持以科学发展观为指导，认真贯彻党的十七大精神，以建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系为目标的，严格按照《劳动合同法》的要求，继续加大宣传教育力度，严格执法，科学管理，加快完善并发展和谐劳动关系的长效机制，使《劳动合同法》在我区全面实施，为促进我区科学发展和社会和谐稳定做出努力。

亲清警企关系工作总结篇九

根据对本年度各项工作完成情况以及出现的问题的分析和总结，人力资源部将在20xx年度有计划、有侧重地开展各项工作，现将主要工作分解如下：

（一）劳动关系管理

对各公司的工作情况随时跟踪，以将用工风险率划解至最低。

并强制要求各分公司为员工进行工伤保险的缴纳，以将企业用工风险降至最低。

（二）员工沟通

沟通不仅是信息传递的重要手段，还是建立良好员工关系的主要方法。了解员工的思想情绪以及心理状态，在交流思想、分享感受的过程中，无形之中加深了理解和信赖。

员工沟通将是今后工作的重点，建立员工沟通制度，定期进行员工访谈，包括试用期沟通、转正沟通、离职沟通等，构成一个员工成长沟通体系，有效改善和提升员工关系管理水平，同时提高员工合理化建议的奖励力度，为公司领导决策提供参考依据。

（三）员工关怀

继续为员工购买相关社会保险。加强员工劳动保护工作，规范用工管理。

不断提高员工福利水平，并将进行生日福利、结婚等福利、公积金缴纳、员工旅游安排等，举办多样化的文娱活动，丰富员工的业余生活。采取灵活多样的形式体现公司对员工的关怀。

（四）员工满意度改进措施的落实

员工满意度调查，深入挖掘了员工的意见，使很多潜在的问题明朗化。因此必须采取措施加以解决，否则，将使落入矛盾激化。

首先以诚实和公开的态度将调查结果及满意度改进计划向员

工公布，然后通过定期的员工访谈了解各体系改进计划落实情况，最终推进改进措施的落实。

亲清警企关系工作总结篇十

2015年，在局党组的正确领导下，劳动关系股紧紧围绕局制定的工作目标任务，以贯彻落实劳动保障法律法规为主线，以促进劳动关系和谐为出发点和落脚点，为维护用人单位和劳动者的双方权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系建立健全以政府为主导的劳动关系，全面推进劳动关系工作。现将2015年劳动关系股工作开展状况汇报如下：

（一）进一步推行劳动用工备案工作。

三年来我们“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，总结经验。及时对推广过程中遇到的问题进行总结、整改对在推广过程中发现好的工作方法及时记录，少走弯路，提高工作进度。使业务水平和经办潜力进一步提高，为今后深入推进备案工作打下了基础，积累了经验。我股透过建立劳动关系qq群指导企业备案，减轻了企业工作人员在软件操作中的困扰，受到了广大企业劳资人员的好评。今年全县新增用工备案企业95户，实现了对用工单位110**份劳动合同签订、履行、解除等状况的动态监管。

（二）劳动用工备案年度审核工作。

按照《**市人力资源和社会保障局关于做好〈劳动用工备案手册〉年度审核工作的通知》（沧人社字【2015】70号）文件规定，结合我县劳动用工备案工作实际状况，5月份我股完成了全县250家已办理劳动用工初次备案的企业的《劳动用工备案手册》年度审核工作。年审工作是用工备案中的重要环节，能够依法加强劳动用工管理，切实保障劳动者的合法权益，为实现劳动关系的和谐稳定打下坚实基础。

（三）开展企业薪酬调查。

6月份我股按照市局的要求对我县两家企业进行了薪酬调查。调查的时期指标为**年1月1日至12月31日的数据，我股采用的抽样调查的办法，对同岗位职工人数不足50人的全部调查，同岗位职工人数50人以上250人以下的调查50人。

（一）创新制度建设，劳动合同管理日趋完善。

我股全力构建劳动合同制度信息化、制度化、长效化管理模式。透过大力推行劳动用工备案软件的使用，使我县规模企业劳动合同的订立、续订、变更、解除、终止到达了全方位的动态监控。在软件推行过程中我们多次深入企业进行业务指导，受到企业的好评。

（二）主动靠前服务，政策法规及时传达。

坚持“主动服务、靠前服务、延伸服务”原则，面向企业，主动服务。采取多种形式开展劳动法律法规的宣传活动，提高用人单位及劳动者规范用工和依法维权意识，“零距离”服务企业。一是建立“劳动用工备案”服务群，随时解决企业在用工备案和法规运用方面的问题。二是深入企业，发放劳动法律法规的宣传材料，引导劳动者透过合法途径维权，营造和谐劳动关系，促进社会稳定。

（三）加强业务学习。

为适应不断发展的经济环境和企业用工状况，我们经办人员只能“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，透过业务经办总结经验，提高业务水平，为今后深入推进备案工作打下了基础。