

最新万达集团工作报告总结 人才集团工作报告(实用6篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇一

近年来，市科技局高度重视人才工作，在全市人才工作大局下，以强化科技人才队伍建设为抓手，以创建高层次科技创新平台和引进培养各领域领军人才和学科带头人为重点，大力实施“人才强市战略”，为全市经济社会跨越发展提供了有力的人才和智力支持。

一、科技人才队伍建设情况 一是打造了一支高素质的科技_队伍。科技_制度的成功推行，构建起一支有能力、高素质、肯奉献的农牧业科技服务人才团队，年均选聘科技_ 1000 名左右，中高级职称人员达到 75%以上，产业覆盖率达到 100%。形成了“现代农牧业推进到哪里，科技人才就出现在哪里，科技服务就跟进到哪里”的农牧业服务人才工作机制。二是建成稳定的“三区”科技人才队伍。积极实施了国家“三区”（边远贫困地区、边疆少数民族地区、革命老区）人才支持计划，累计选拔“三区”科技人员 343 人，服务了全市 10 多个产业，获得国家支持经费 686 万元，列自治区第二位。三是组成快捷的科技信息报告员人才队伍。**年，在“星火计划 12396”科技信息服务平台和远程可视诊疗科技服务平台的基础上，建成了**科技移动信息服务平台，组建了农牧业信息报告员队伍和专家服务团队，实现了疑难问题“有问必答、有急必救、快捷及时、主动服务”的目标。四

是聚集高层次的科技创新人才团队。几年来，共引进高层次的院士专家团队四个，组成专家 60 多人，分别是：中国工程院方智远院士及其专家团队；中国工程院李德发院士及其科研团队；中国工程院翁宇庆院士及其科研团队；国家马铃薯产业体系首席科学家金黎平研究员和国家燕麦产业体系首席科学家、俄罗斯科学院外籍院士任长忠研究员等组成的专家团队，为全市经济社会创新发展提供人力、智力支撑。五是锻造一批产业行业“尖兵”。针对主导产业，引进和培养一大批产业行业领军人才，开启了上有院士专家、下有科技_做产业行业引路人的“尖兵”模式，为产业行业快速发展壮大铺路搭桥。

一、分布不均匀，浮在上层的多、深入基层的少，挤在行政事业的多、分布企业与社会少。四是现有人才队伍整体素质和能力偏低，知识老化，而自主培养能力有限，创业载体匮乏，人才工作机制创新不足。五是企业作为科技创新的主体，聚才用才主体作用不突出。

三、未来五年科技人才缺口 一是新材料、新能源方面高端人才紧缺，特别是石墨碳素、金属制品、化工化学、医药、电工器材及电子元器件制造业等方面的高端人才极度缺乏。二是农牧业本土人才紧缺，在农牧业生产经营中，过分依赖外聘专家。三是企业经营管理人才紧缺。

四、“十三五”科技人才队伍建设面临的挑战 一是对人才观念的挑战。“尊重知识，尊重人才”的氛围不够浓厚，有少数领导干部对当前人才队伍建设的重要性认识不到位，“人才是第一重要资源”的观念较为淡薄。二是对人才素质建设的挑战。总体上看，我市人才队伍规模偏小，高层次、高素质人才不足，人才素质与市场要求不完全适应，总量不足和结构不合理并存，大众化人才较多和高、精、尖、复合型人才短缺并存等问题依然存在。三是对人才配置的挑战。人才作为生产力的第一要素，与其它生产要素一样，需要随经济结构和市场需求的变化而不断调整，人才资源市场化配置成

为必然。四对人才竞争的挑战。市场经济步伐加快，造成了人才资源的短缺，人才短缺引起人才竞争，人才竞争将带来人才流动的日趋加剧。五是对人才机制的挑战。近年来，我市在科技人才队伍的开发、引进、培养和使用上进行了有益的探索和实践，但随着改革进程的深入，一些人才体制、政策措施的不配套和相对滞后，又影响和妨碍了人才队伍的开发和建设。

力支持。

一、加强领导，建立健全人才工作机制 繁荣文化、旅游、体育事业，提高竞争力，关键靠人才，靠队伍。我局一向重视文化人才队伍的建设，召开局务会议研究布置人才工作，采取多种措施，切实推进人才队伍建设。一是为加强对人才队伍建设的综合指导，指定康青春副局长亲自抓人才工作。二是摸清全系统人才现状，积极做好各类人才库登记工作。对基层文艺人才进行调查摸底，经过梳理，分门别类建立了包括声乐、舞蹈、戏剧、旅游服务、体育等人才库名册。三是把人才工作纳入年度工作计划和“十三五”文化旅游体育事业发展规划，大力开发人才资源，切实推进和加强人才队伍建设。

二、拓宽渠道，建立健全人才培养机制 制定全年人才培养计划，通过组织开展各类培训班、参加区市组织的各类培训等形式加强人才培养。一是建立健全机关公务人员定期知识更新、业务进修、执法培训学习和继续教育制度。二是组织文化站干部、社区（村）文化干部实地学习参观兄弟县市文化阵地创建，培训非物质文化遗产普查工作。三是组织文化馆业务干部进社区、村落、学校进行声乐、舞蹈、摄影、戏曲等不同类别的艺术辅导。四是开展对各乡镇文艺团队骨干进行声乐、舞蹈、戏曲、摄影等表演技能培训，**年培训各类人才 460 余人次。五是以全域景区为目标，牢固树立“一切皆为旅游资源、人人都是旅游形象”的发展理念，大力提升旅游服务质量。我县将同心红军西征纪念馆核定为副科级事业

单位，招聘专兼职解说员 5 名，同时成立旅游发展服务中心，核定 12 名人员编制，保障旅游业快速发展；强化旅游从业人员培训，多次选派工作人员到庆阳、信阳、长沙、咸阳、石河子、达州等地参加各类培训班，提升业务技能和服务水平。

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇二

人力资源是企业最宝贵、最重要的资源，是企业发展的“第一资源”。近年来，公司党委针对人力资源与市场竞争的形势、与公司“十三五”发展需求不相匹配的矛盾，加强人才队伍建设，加大人才引进力度，特别是 2016 年引进人数占了四年来的近 50%。同时，坚持加强对后备人才的锻炼培养，积极营造人才脱颖而出的氛围，在人才队伍建设上抓特色、求突破，为提升精细化工竞争力作出了积极的探索和实践。

一、基本情况 截至 2016 年 12 月底□xx 公司拥有企业 20 家，共有在册职工 2394 名，其中在岗职工 2232 人、离岗职工 162 人。2013 年至 2016 年 12 月，公司共引进应届全日制大学毕业生 122 名，其中大专生 9 名、本科生 98 名、硕士研究生 15 名。

目前，公司全体在岗职工结构如下：

1、年龄结构 2、学历结构 3、职称结构 4、技能人员结构

从上述统计数据来看，公司目前 50 岁以下中青年员工占，其中 35 岁以下青年员工占；大专以上学历占；中高级职称占；高级技师、技师和高级工、中级工占了。

二、工作特点 1、统一思想，形成共识 公司党委首先在班子成员和基层党组织书记中统一思想，将打造一支年轻化、知识化、专业化、高素质的人才队伍的紧迫性、重要性，提高到助推公司转型发展的高度来认识，将加快人才队伍建设融

入公司三年行动计划和“十三五”战略规划的编制之中。

2、交流研讨，借鉴学习 如何加快人才队伍建设？如何探索和建立人才引进、培养、激励机制？为此，公司党委与基层党组织书记进行了多次的专题交流研讨，立足于在交流中捕捉亮点，在研讨中提炼特点，在交流研讨中借鉴学习，从而在业内形成“滚雪球”的良性局面，为公司更好地制定人才队伍建设的目标、方向、措施，提供了有益的思路。

企业实际，在探索人才培养的方法、路径上要体现个性、创出特色、注重实效，并在定期召开的基层党组织书记例会上进行交流，在中途检查中深入推进。

三、主要特色 1、建立“一人一档”动态跟踪考察机制。2015年，公司党委明确提出了要对近三年引进的大学生建立“一人一档”的指导性意见，对青年人才实施系统的考察和锻炼、培养，针对青年员工不同的个性特质、岗位技能和专业特长设计个性化的职业发展路径，在各个岗位上打造一批适应公司快速发展的人才。

为此，公司人力资源部制订了《公司大学生培养跟进表》，各企业根据《跟进表》要求，对新进大学生实行“一人一档”动态考察机制，对他们的工作、思想、生活情况进行动态分析、定向跟踪、定期考察，及时将好的苗子放到艰苦岗位、关键岗位进行多方位锻炼培养。公司通过《跟进表》了解大学生的实际成长经历、工作能力和岗位业绩，每半年进行汇总备案，为选拔使用年轻人才积累依据。

2、体现个性、创出特色、注重实效。公司党委强调要根据业务多元化的业务特点，加强专业型、技能型、服务性和复合型人才培养。各企业党组织在公司党委鼓励下，纷纷根据自身特点创造性地开展工作。

1) 制定新员工培养计划。设立统一“起跑线”，凡新进员工

全部到生产一线进行 3-6 个月实习，让他们熟悉工艺、设备和产品。然后通过“师带徒”、岗位技能比武、课题实践和集中培训、职称评定等，多渠道、多层次促进新进员工技能素质提升。

2) 推进“导师带徒”制□xx□xx 等许多企业普遍实行“导师带徒”制，聘请工程师、高级工程师和经验丰富的老员工一对一带教，由导师负责制定培训总体目标和分解目标，党组织每月与导师一起对被带教者进行跟踪考察，动态管理。一品公司在培养出技师和高级技师后，又聘请他们负责培养下一轮的技师、高级技师，实现岗位技能的传承。

3) 推行“专题组长”制□xx 所、技术中心在工作中大胆给年轻科技人员压担子，推行“专题组长”制，鼓励他们申报科研项目，及时把好的苗子提拔为专题组长职位，在重点项目、重要课题的实践中加速他们业务能力和管理水平的提升。

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇三

1、 富贵险中求!凡是成功的企业家或者卓越的企业家都接近神经病。

2、 我始终有一个观点，13亿人就是最好的市场，就是我最大的依靠。13亿人穷的时候是负担，可是13亿人富了以后就是最大的市场。

3、 一马当先，万马奔腾。人不可能永远都清楚，马马虎虎。

4、 优秀的企业在好的时候要做坏的打算，坏的时候要做好的安排。

5、 富贵险中求，敢闯敢干竞风流。

6、 说我脑袋坏了我觉得不一定，从辩证法的角度讲，谷底

就是爬升到起点。在谷底的时候，最需要支持。我肯定不是救世主，我只是一个有责任感和热情没有完全泯灭的企业家。

7、所谓社会企业家，就是将社会贡献当做自己的第一责任，而且努力去践行这些标准，这是我追求的。

8、我为什么一直要搞创新，就是要政府来主动找我。你要是去找它，它牛哄哄的，要是吃拿卡要怎么办？你是给还是不给？它要是来找你就容易得多。

9、我根本不看足球的竞技水平，如果现在体育总局和足协的人还认为他们的主要工作是抓国家队，抓竞技足球，那就是大错特错了。

10、中国足球的滑坡是一个十多年的过程，想两三年就重新上去也不容易。我觉得足球能不能上去，我觉得不在现在这一批，而在于以后。

11、评价职业化是好是坏，不能以是否进军奥运会、世界杯为标准。职业足球水平的提高是质的提高，而不是哪一次进去了就成功了。我敢断言：现在的制度不改变，十年之内不可能有俱乐部养活自己。

12、中国职业足球最大的成功在于，把球迷拉回到足球场上来，使足球产业化开始进行。但最大的失误之处恰恰就是职业化解决得不好。

13、足球和生意都是我所爱，但鱼与熊掌不能兼得，做出这样的选择是痛苦的。从心里讲，并不愿意退出。

14、只有青少年真正起来中国足球才有希望，我现在说一句话，现在这批人没有指望，现在这批人完不成中国足球冲出亚洲的任务。

- 15、 胆子大，脸皮厚；走遍天下都有万达。
- 16、 什么清华北大，都不如胆子大。
- 17、 只要万达进入的行业，其他企业无论国企央企，都没机会做老大。
- 18、 做一家让世界尊敬的中国企业，且下一任后还能保持。
- 19、 我的历来一个观点，说自己好可以，不要说别人坏，这是我人生的哲学。
- 20、 我现在心态很好，就像毛主席讲的，不计较一城一池的得失，就算有块地非常好、我也正想要，但是政府不承诺给我合适的价钱，我不去。反正万达现在有本事，在哪都能开，在哪开都能火。
- 21、 今天民营企业已经不是过去了。如果出现一批500亿规模、未来上千亿的企业，民企也能办大事，国企就会彻底没戏。
- 22、 企业家要有爱心和责任心，只有这样你的企业才能真正发展好。
- 23、 如果要想成功，你想比别人更领先或者让别人无法追上你，必须创新。在经营当中，最重要的就是运作模式、商业模式的创新，只有创新才能形成最具特色的核心竞争能力。
- 24、 做商业地产，不是仅仅模仿、照搬照抄别人的项目和模式就可以了。要概括万达的成功，就是商业模式的不断探索与创新。
- 25、 美国的慈善捐助93%来自民间、企业和个人，中国这块做得不好。美国社会捐赠相当于每年生产总值的3%到4%，咱

们中国大概只有千分之零点五，每年社会捐赠只有gdp的千分之一都不到。

26、 万达是知恩图报，有理想有文化有道德有纪律的公司。

27、 什么叫企业家精神，最重要的两条标准，一是创新或者叫敢闯敢试，二是坚持精神。自己相信自己这个故事，相信我能做成，失败5次、10次甚至更多次也不怕，接着再干。一个人没有这种坚持、锲而不舍的精神，太圆滑或者太容易放弃，是不会成功的。

28、 有传言很正常，万达从大连走出来，发展得如此快，容易引起猜疑。但万达敢说不行贿。做纯地产不行贿太难!但是我们选择了不走寻常路。创新决定格局。

29、 人追求最高的追求是精神，企业的最高层次是经营文化。

30、 商战经年财富雄，向来万事皆成空。唯有余生管行善，一片净土十世功。

31、 以后人们评价我，觉得我是一个真正的社会企业家，我就很满足了。所谓社会企业家，就是将社会贡献当做自己的第一责任，而且努力去践行这些标准，这是我追求的。西方对企业家最高级的评价就是社会企业家。比如像比尔·盖茨、巴菲特，挣很多钱，但是挣钱的目的最后是捐给社会。

32、 说我脑袋坏了我觉得不一定，从辩证法的角度讲，谷底就是爬升到起点。在谷底的时候，最需要支持。我肯定不是救世主，我只是一个有责任感和热情没有完全泯灭的企业家。中国足球的滑坡是一个十多年的过程，想两三年就重新上去也不容易。我觉得足球能不能上去，我觉得不在现在这一批，而在于以后。

34、 我宣布自己的90%的财产捐出来做基金，就是希望做一个

示范吧，中国现在的企业可能在这方面缺的比较多。我希望中国企业发展像美国企业一样。美国的慈善捐助93%来自民间、企业和个人，中国这块做得不好。美国社会捐赠相当于每年生产总值的3%到4%，咱们中国大概只有千分之零点五，每年社会捐赠只有gdp的千分之一都不到。

35、做商业地产，不是仅仅模仿、照搬照抄别人的项目和模式就可以了。上个月有一个人问我一个问题，让我用一句话概括万达成功的经验。我想了一下，要概括万达的成功，就是商业模式的不断探索与创新。

36、如果要想成功，你想比别人更领先或者让别人无法追上你，必须创新。在经营当中，最重要的就是运作模式、商业模式的创新，只有创新才能形成最具特色的核心竞争能力。

37、我觉得这是一种侮辱，我和阿布完全不在一个层次。阿布就是一个暴发户，靠切割国有资产发起来的，我的财富完全是靠万达在市场竞争环境中挣到的钱。第二，从德行来讲，他比我差远了，他成天花天酒地的。从钱的角度讲，我还不知道究竟我和他比谁多呢。

38、据我的分析，中国的房地产系统性风险一定会在这五年左右爆发，我只希望能再给万达两年时间，到时候，万达持有的开业物业将超过1000万平米，租金收入大概能有六七十亿。这样一来，即使系统性风险真的降临，这些收入也足够保证我们的吃饭、还息了。

39、现在有50个项目在排队等着，我怎么可能去接受一个还要标的项目呢？我现在心态很好，就像毛主席讲的，不计较一城一池的得失，就算有块地非常好、我也正想要，但是政府不承诺给我合适的价钱，我不去。反正万达现在有本事，在哪都能开，在哪开都能火。

40、足球和生意都是我所爱，但鱼与熊掌不能兼得，做出这

样的选择是痛苦的。从心里讲，并不愿意退出。

42、我很早就开始关注公益事业，万达积累了一定的财富以后，我一直在思考怎样善用。我个人对吃、穿都没有太高的欲望，能将财富回馈于社会是最好的选择。

43、现在可能是买房的最好时候，因为现在国家政策帮你按压啊，如果现在不买，明后年，再有些恢复性增长更吃亏，现在买比较合适。你看美国的cpi英国的cpi都创造了这几年的最高纪录，这说明通胀是世界性问题，中国想把通胀按下来，是很难的，这种通胀会反映在所有的商品价值上，包括房价。如果不是投资或投机行为，对真正有住房刚性需求的人来讲，在今年年末或明年年初，应该是买房子最合适的时候。

44、进行反周期操作才能获得超常的利润，也就是要逆向思维。东北有句老话叫“傻子过年看邻居”，就是别人做什么你就做什么。别人投资你去投资，别人入股你就入股，别人抛售你就抛售，别人不投资你也不投资，那你的企业只能获得正常的、甚至很低的利润，不可能获得超常的发展。要想获得超额利润必须要反周期运作，就是说别人觉得不太好的时候，如果你觉得投资机会是真实的，就要敢于入市；相反大家都挤这个独木桥的时候，你恰恰要提高警惕。所以有这样一句话“优秀的企业在好的时候要做坏的打算，坏的时候要做好的安排”。

45、一个是民营企业自身更多吸纳学生就业，不要完全考虑成本。因为民营企业大多数不是垄断行业，很多也不是高科技行业，是密集型、服务型的企业，可能更多从成本考虑。所以本身民营企业应该在吸纳大学生就业的时候，少考虑成本，多考虑就业问题。第二方面，大学生要改变就业观念。现在的大学生已经不是过去包分配，或者是天之骄子的时代了，大学生应该拓宽自己的就业观念，不一定非得去政府、去事业单位，到民营企业就业，这样就业的路子会更宽一些。

46、我想用我们万达发展的实践告诉中国的企业家要有爱心和责任心，只有这样你的企业才能真正发展好。

47、一马当先，万马奔腾。人不可能永远都清楚，马马虎虎。

48、在中国的企业当中万达实力肯定不是最大的，但是民营企业家中我个人的钱也肯定不是最多的，但是十几年来，人追求最高的追求是精神，企业的最高层次是经营文化，万达已经形成自己的文化，我们十几年来使万达发展的更快更好更猛，所以我想用我们万达发展的实践告诉中国的企业家要有爱心和责任心，只有这样你的企业才能真正发展好。

49、房地产企业对中国经济做的贡献比较多，但是得到的表扬比较说，房地产商经济地位还比较高，但社会地位比较低，一直赚钱不少，但是近两年心情不好。

50、我以为我能入围就不错了，说明不管什么行业，只要自己做好就行了。

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇四

在集团公司领导下，公司按照年初确定的各项工作目标，以市场开拓为龙头，以强化内部管理为主线，以调整结构、集中效益为手段，公司呈平稳发展的态势。截止10月底实现经营开拓量亿元，签约量亿元，完成总产值亿元。

一、积极调整经营开拓思路，抢抓市场先机

截止至xx年11月9日公司共参加投议标项目xx项，中标xx项，中标率为xx%□累计完成经营开拓量亿元，签约量亿元，完成了全年计划开拓量亿元的xx%□

为使公司渡过难关，乘势而上，公司把经营开拓放在首位来抓，一是公司坚定不移地贯彻集团“大市场、大项目、大业

主”的经营战略，公司在年初就明确十大市场，二十大重点项目，领导亲自挂帅，全过程跟踪，使经营开拓保持平稳发展的态势。

三是调整市场经营部的运营模式，将市场经营部一分为二，把市场开拓与投标报价分开，并取消了市场经营部的承包运营模式，使市场经营部所有员工一心一意开拓市场。

四是健全规章制度，完善激励政策，不断提高经营人员的工作积极性，公司重新制订了《营业开拓奖励办法》，使经营人员始终感到肩上有压力，工作有动力，保证了中标率的不断提高□xx年中标率达49%。

五是进一步规范投标秩序，公司成立了投标评审委员会，确保投标报价的合理和准确，提前预防和鉴别合同条款中存在的风险，提高公司中标率，规避公司投标风险。

二、进一步加强基础管理，提高企业竞争力

1、狠抓项目管理，提高企业管理水平

工程项目管理是公司的重点工作，我们以建设优质工程、精品工程为目标，强化项目管理，在施工中认真贯彻iso9001质量体系标准，严格执行施工技术规范，实行领导对口监管重大项目及工作联系点制度，确保项目工程的安全、质量、进度、成本等达到预期的目标。

一是狠抓项目质量管理，吸取沙钢质量事故的惨痛教训，为挽回二十三冶的声誉，公司不惜一切代价，将沙钢工程不合格的部分推倒重来，公司重新组建精干队伍，领导前往现场亲临指挥，使该工程按期交工，并一次性验收合格，得到甲方的充分肯定。自沙钢质量事故后，公司努力创建精品工程，将南京西湖苑工程、阳春新钢铁高炉工程、湘钢2号高炉易地大修工程、北京湖南大厦等工程列为公司重点项目。特别是

要将北京湖南大厦工程打造成二十三冶的精品工程。

二是狠抓项目过程管理。认真执行项目规范化文件，抓好重点项目规范化管理的试点工作，对嘉盛国际广场项目、颐景园、四川绵竹城北中学、阳春新钢铁及南方印象等姓名进行“10+1”规划化管理培训，并逐步推广实施。对新开工的工程严格按照“10+1”规范化管理实施，切实加强项目基础管理，实现降耗增效，提高了公司的整体管理水平。

进一步加强工程项目和重点工程的监管，实行公司领导对口监管项目与工作联系点制度，对在建项目的安全生产、工程进度、质量、文明施工及成本控制、“10+1”规范化管理制度执行等情况进行监管，以保证在建项目生产经营活动的正常运行。

2、安全生产平稳进行(1)根据集团公司总体安排，结合公司的实际情况，调整了安全生产管理委员会，超过5000万元以上的工程项目均设立了安全总监。各子分公司、项目部均成立了相应的安全生产管理机构，设置了专(兼)职安全员，从而形成了安全生产管理横向到边、纵向到底的管理体系。

(2)对在建工程进行地毯式安全质量大检查，对检查督查发现的各类隐患，特别是重大隐患，排查一处整改一处，一抓到底，隐患整改率达100%。

(3)在全司范围内开展“安全生产月”系列活动，对全司所有在建工程进行隐患排查治理安全质量大检查，组织公司员工进行查找身边隐患安全知识竞赛活动，充分发挥“青年安全生产监督岗”在安全生产工作中的作用，对各个监督岗进行一次全面检查和评比，督促监督岗活动向规范化方向发展，为公司安全生产发挥应有的作用。

3、进一步加强人力资源管理

(1)根据公司的实际情况，进一步完善公司的组织架构，按“10+1”的总体构架对公司总部部室进行了调整，设立了办公室，党群工作部、规划发展部、人力资源部、财务部、市场经营部、工程管理部、安全质量部、纪检监察部、成本测算中心、破产遗留问题处理办公室等11个职能部室。

(2)为满足公司战略发展对人力资源的需求，解决当前人才储备不足的现状，加快子分公司、项目部经理接班人和一级建造师的人才队伍建设，为公司优秀人才晋升建立绿色通道，在全司范围内实施“1515”人才培养专项工程，从今年到明年年底，公司将培养15名子分公司及项目部经理接班人，培养15名一级建造师。

(3)为适应公司发展的需要，保证公司整体战略目标得以层层分解和落实，保证员工行动与核心价值取向和公司整体战略目标一致，通过客观评价员工的绩效，进一步提高员工的工作积极性，全面推行绩效管理试行办法。

4、进一步加强财务管理

(1)制定和执行《资金和费用审批程序》、《开具发票及税款缴纳的规定》、《备用金管理规定》和《货币资金管理规定》等规章制度，进一步健全了财务管理制度，加强了对资金的监控力度，提高资金的使用效率，降低财务成本，保证生产经营资金需要，防范各种财务风险，全面实现对资金的集中管理。(2)开展财务大检查，对各子分公司、项目部的会计基础工作、会计纪律、对公司下达的财务制度执行情况、生产经营的盈亏等情况进行检查，对存在的问题，及时采取有效措施予以整改。

(3)面对公司各项应收账款居高不下的情况，公司特制定了《应收账款回收工作管理办法》，并成立了应收账款回收工作领导小组，由公司总经理担任组长，全面开展应收账款回收工作。

(4)加强与税务部门沟通，营造了一个和谐、融洽的税企关系，充分利用各种税收优惠政策和各种社会资源，为合理避税做了大量工作并取得了显著成绩。

5、进一步加强工程结算和审计力度

(1)为加快工程结算进度及促进资金回收，结合公司的实际情况，以益阳银色现代城、南京东湖苑、河北邢台项目、株洲嘉盛紫苑江岸等工程结算为重点，带动全司其他工程项目的结算工作，截止目前，报送结算值亿元，其中一审、二审完亿元，已审定亿元，有亿元的结算仍在对审中。

(2)同时，加大对项目的审计力度，依据经营承包合同对各子分公司、项目部职责履行情况进行了重点审计，全年完成了对新城项目部、湘南分公司、安装昌业项目部、安一自控分公司青铜峡和益阳银色现代项目、兴泰项目部、南方项目部、江西分公司、西北分公司、房二分公司、物资设备租赁公司、华东分公司、消防分公司、暖通分公司等14个内部单位经济效益的审计，对沙钢项目、南钢、南京东方龙湖湾一期等项目部的经营效益进行了专项调查。

6、依法维护企业合法权益，正确处理法律纠纷。截止11月初公司共接到诉讼、执行、纠纷案件11起，在法律顾问和法律事务部的参与下，均得到有效的调解。

7、破产遗留问题的处理在集团公司的统一安排和部署下，有条不紊地开展工作，努力维护公司的稳定，为企业的生产经营保驾护航，做了大量扎实有效的工作。

(一)深入开展学习实践科学发展观活动，推动公司和谐平稳快速发展

为认真贯彻五矿集团和省国资委、集团公司学习实践科学发展观领导小组的统一部署，公司党委组织召开了开展深入学

习实践科学发展观动员大会，对开展学习实践进行部署，动员广大干部职工积极投入到学习实践中来，扎扎实实开展好各项工作，确保取得实实在在的成效。

(二)加强领导班子建设，发挥党组织政治核心作用增强领导班子贯彻落实科学发展观的自觉性和坚定性，着力转变不适应、不符合科学发展观的思想观念，着力构建有利于科学发展的体制机制，提高领导科学发展、促进创新发展的能力，以创建“四好班子”为抓手，进一步增强了班子成员的政治意识、责任意识和大局意识。坚持用科学发展观统领企业改革发展全局，紧密联系企业实际，在解决突出问题，促进企业和谐发展上下功夫，大力加强思想政治工作，充分发挥了国有企业党组织的政治核心作用。

(三)加强基层党组织建设，推动党建工作上水平

按照“支部建在项目上，作用发挥到现场”的原则，加强和改进各直属党组织建设，建立健全各子分公司、项目部党组织。深入开展“创先争优”活动，切实发挥党支部战斗堡垒作用。把提高公司经济运行的质量和效益，作为党组织工作的出发点和落脚点，把生产经营和企业管理中的难点、热点作为开展党内活动的重点。进一步提高党组织参与企业重大问题的决策能力和水平，充分发挥党组织的政治核心作用。把基层党支部建设成为推进公司持续发展的组织者、推动者、实践者。

(四)加强党风廉政建设，提高领导干部拒腐防变能力

今年5月，公司党委、纪委聘请了司法部门领导和专家，针对公司当前出现的违纪现象和职业特征，进行反腐倡廉、核心价值观和职业道德专题教育，进一步加强了领导干部党风廉政建设，不断增强领导干部执政为民的自觉性和拒腐防变的主动性，提高了领导干部主观能动性和工作积极性。

公司围绕企业生产经营管理的重大事项和关键环节，在重点项目上积极开展效能监察。严肃查办违纪违法案件，切实纠正损害群众利益的不正之风。大力弘扬求真务实作风，发扬艰苦奋斗精神，坚决纠正讲排场、比阔气、奢侈浪费等不良风气。

发挥工会的组织优势和政治优势，深入做好广大职工的思想政治工作。积极创新劳动竞赛形式和内容，深入开展劳动竞赛、安全生产月活动、职工操作技能比武活动。今年3月，在嘉盛国际广场开展争创“工人先锋号”劳动竞赛活动；4月，在沙钢工程开展的为期40天“爱企兴司”劳动竞赛活动取得圆满成功；5月，组织7名员工参加了株洲市职业技能大赛；6月份，开展了“提振信心、再创辉煌”体育活动，丰富了员工文化生活，激发工作热情。

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇五

2加强思想引领，坚定理想信念，解决好“总开关”问题

3巩固拓展落实八项规定精神成果

4持续加强党的纪律建设，用严明的纪律管党治党

5坚决整治群众身边的腐败问题，切实维护群众利益

6深化标本兼治、系统防腐，进一步加强廉洁风险防控

7从严落实“两个责任”，全面管党治党责任向基层延伸

万达集团工作报告总结 人才集团工作报告篇六

年度监事会工作报告各位股东及股东代表：

报告期内,公司监事会根据《公司法》、《公司章程》的规定,本着对全体股东负责的态度,认真地履行了监事会职能,积极开展相关工作,对公司依法运作情况和公司董事、高级管理人员履行职责情况进行监督,维护了公司及股东的合法权益,促进了公司的规范化运作。

现将 2014 年度监事会工作情况报告如下:

一、监事会工作情况

- (一) 《年度监事会工作报告》;
- (二) 《2013 年年度报告》;
- (三) 《2013 年度内部控制自我评价报告》;
- (四) 《2014 年第一季度报告》;
- (五) 《2014 年半年度报告》;
- (六) 《2014 年第三季度报告》。

二、监事会独立意见

2014 年度,公司监事会根据《公司法》、《证券法》和《公司章程》等有关规定,本着对股东负责的态度,认真履行了监事会的职能。监事会成员列席了公司董事局会议,对公司重大决策和决议的形成,以及表决程序进行了审查和监督,对公司依法运作情况进行了检查。

(一) 公司依法运作情况

2014 年度,监事会认真履行《公司法》、《公司章程》等相关法律法规赋予的职权,通过调查、查阅相关文件资料、列席董事局会议、参加股东大会等形式,对公司依法运作情况进行

监督。

监事会认为:2014 年度公司董事局运作规范、决策程序合法,按照股东大会的决议要求,认真执行了各项决议。公司建立了较为完善的内部控制制度。公司管理层依法经营,公司董事、高级管理人员在履行职责和行使职权时恪尽职守,以维护公司股东利益为出发点,未发现违反法律、法规、《公司章程》等规定或损害公司和股东利益的行为。

(二)检查公司财务情况

报告期内,监事会对 2014 年度公司的财务状况、财务管理等进行了认真细致、有效地监督、检查和审核。

监事会认为:公司财务会计内控制度较健全,财务运作规范,财务状况良好,无重大遗漏和虚假记载。瑞华会计师事务所对公司 2014 年度财务报告进行审计后,出具了标准无保留意见的审计报告。该报告真实、客观和公正地反映了公司 2014 年度的财务状况和经营成果。

(三)公司募集资金使用情况

(四)公司收购、出售资产情况

监事会对公司收购、出售资产的情况进行检查,认为:报告期内,在公司收购、出售资产的交易中,没有发现内幕交易,无损害股东的权益或造成公司资产流失的情况。

(五)对关联交易的意见

监事会对公司关联交易情况进行检查,认为:报告期内,公司发生的关联交易均属于公司正常经营需要,交易计划已事先按照审批程序取得董事局会议或股东大会的批准,交易行为遵照市场化原则,也履行了相关的批准程序,符合有关法律法规和

《公司章程》的规定,关联交易价格公平、合理、公允,没有损害公司和其他非关联股东的利益。

(六) 内部控制自我评价报告

监事会认为:公司现已建立了较完善的内部控制体系,符合国家相关法律法规要求以及公司生产经营管理实际需要,并能得到有效执行,内部控制体系的建立对公司生产经营管理的各环节,起到了较好的风险防范和控制作用,保证了公司各项业务活动的有序有效开展,保护了公司资产的安全完整,维护了公司及股东的利益。

《2014 年度内部控制评价报告》符合《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》及其他相关文件的要求,自我评价报告真实、完整地反映了公司内部的实际情况。

(七) 建立和实施内幕信息知情人管理制度情况

监事会对报告期内公司建立和实施内幕信息知情人管理制度的情况进行了核查,认为:公司已根据相关法律法规的要求,建立了内幕信息知情人管理制度体系,报告期内公司严格执行内幕信息保密制度,严格规范信息传递流程,公司董事、监事及高级管理人员和其他相关知情人严格遵守了内幕信息知情人管理度,未发现内幕信息知情人利用内幕信息买卖本公司股份的情况。

三、工作计划

(一)按照公司《章程》的有关规定,进一步监督促进公司法人治理结构的规范运行,决策机构的协调运作。

(二)加强对公司投资、财产处置、收购兼并、关联交易等重大事项的监督。

(三)加强监事会自身建设,注重监事人员业务素质的提高。监事会将继续加强业务知识的学习,积极开展工作交流,增强业务技能,创新工作方法,提高监督水平。

年,监事会将一如既往地支持配合公司董事局和经营班子依法开展工作,充分发挥好监督职能;维护股东利益,诚信正直,勤勉工作,圆满完成公司2015年的工作目标和任务,促进企业稳健发展。

以上报告,请股东大会审议。

谢谢大家!

监 事 会

二一五年四月二日