

2023年劳资工作总结 劳资员工作总结 (精选7篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇一

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工xx8人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已

有5xx人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21—40之间的有488人，占总人数的84。

1. 对公司人事劳资业务流程进行再造

面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

20xx年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司xx2□8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

20xx年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司xx5□7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

根据总公司的要求□20xx年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合，历史原因多，工资套改难度大，问题多，我们在尊重历史的情况下，尽量做到公平合理，使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元，第二次补发工资39.5万元。

为了充分发挥*有限公司整合重组的优势，公司以搞活内部分配机制为突破口，以提高经济效益为目的，突出对各责任单位和部门进行考核与奖惩，并加大对第一责任人的考核与奖惩力度，从而充分调动全体员工的生产与工作的积极性，不

断提高公司的市场竞争能力和盈利能力，全面实现公司的生产经营目标。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。

考核时以各责任单位和部门的工资（费用）总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资以及各种福利性补贴之和（部门为管理费用），工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元，实现利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核，对公司领导班子实行风险抵押金政策，共收风险抵押金xx6万元。

为了正确处理好人事关系，解除领导的后顾之忧，我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，有什么重要事情及时向领导进行汇报，使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

1. 加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择，择优录用”，并认真作好员工的思想工作，让广大员工自觉改变从业观念，自觉提高技术业务水平，通过达到一定技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有5xx人分期分批走上不同的工作单位，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2、做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3、做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的xx8名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且

又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇二

与人力资源及时沟通，收集各卖场人员变动信息，严格把关，涉及到100名促销员、667名营业员的养老保险，255名促销员、706名营业员的工伤保险，393名营业员的医疗保险，626名营业员的失业保险，每项保险每月都必须根据人员基本情况一一核对，根据实际变动情况及时做好上报和停保工作。尤其是工伤保险，涉及到时效性，需要在新员工上岗前将工伤保险上报，切实保证每一位员工的人身保障；当营业员长期休假时，可以暂时作停保处理，以节省工伤保险费用的支出。一年来，未因漏报、误报工伤保险致使公司造成损失。养老保险上对联营用工促销员严格把关，对退休人员及时做好保险停保工作。总之这些工作看似简单，都需要认真及时的落实，避免因自己的疏忽造成员工或公司的损失。

1、工资涉及到每一位员工的切身利益，要做到及时准确，

一视同仁，就必须严格按着工资制度及请销假制度进行核算。目前我们的工资没有实行软件管理，主要是卖场报考勤进行核算工资，由于员工多，各卖场请事假、病假、产假人员变动频繁，每人参加工作时间不统一导致工龄工资及任职工资

不一致，住房补助、岗位补贴等享受人员不一致，同时请假时间不同涉及工资扣减不一、福利发放及保险问题，这就需要认真严格，逐一核算，避免因差错造成执行不一致，引起员工疑惑。用严格的核算真正把控员工的请假，精准录入数字，在工资发放上维护公司和职工的利益，确保工资及时提交到银行，发放到员工手中。

2、卖场代理品牌营业员工资的回收。代理品牌人员的工资由公司代发，保险代交，卖场负责工资回收，是工资的一个重要部分，但是各卖场、各品牌、各供应商发放时间不一，标准不一，这样就需要为每一个代理品牌人员工资存档，及时告知各保险应承担部分，按季度催促各卖场，避免漏返、少返发生。

3、薪资工作最主要的特点就是要精、准、稳，精就是要做事精心、细心，从每件小事着眼，以主人翁的态度对待公司事务，从点滴开始，考虑周全，尽最大努力，这样才能保证事事无差错。稳，就是行事不悲不喜，遇事不慌不忙，合理答复员工的各种疑难，领导交待的事情及时有效完成，稳中求快，勤动脑勤请示，做到日日清，才会日日高。准，重点就是各项保险与工资方面的准确性，保证员工与公司利益。因此，就要求我必须全身心的投入到工作中，细心、准确无误地完成薪资工作。

办公室的工作是对内要服务于卖场、员工及各个职能部门，对外处理好与各机关职能部门之间的关系、接待好供应商及来宾的来访。要热情的对待，及时的帮助解决，及时传达，如卖场制度查询，打印、复印文件、接发传真、信件、报纸分发等，为卖场和部门能正常运行给予大力支持，让员工的困难和疑难在最短时间能够解决，全心上岗。来访客人，要及时了解来意，快速给予办理或传达给相关对接人员，树立好企业的良好形象。积极协助张主任处理办公室日常事务，不懂的，掌握不好的及时请示，坚决不让待办事宜在我的手上压着。

办公室的工作需要边干边摸索，有时候忙起来会感觉累，但是这种感觉让我的生活变得非常充实，我享受在其中。当然，在工作中还有很多不足之处，有想不到的亦有做不到的，总之想提高工作质量就要多问多学习，我会怀感恩之心在公司长期工作下去，不断学习，向书本学，向老员工学，努力提高自身素质。真诚地希望领导与同事发现我在工作中有不妥之处时给予批评与指正。今年公司对内是卫生年，对外是服务年，对我而言，我会勇于分担，敢于承担，以饱满的热情对待每一位同事与顾客，以积极向上的心态面对工作与生活，以幸福快乐的气息去感染我身边的每一个人，传递鸿兆人快乐、感恩、舍得的正能量。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇三

支部班子对民主评议党员工作高度重视，召开了党员大会，由支部书记进行动员，讲清评议的指导思想，评议的内容和评议的时间及具体要求。在广泛听取党内外群众意见的基础上，制定支部民主评议党员工作方案，及时部署党员民主评议工作。做好评议前的宣传发动工作，明确开展民主评议党员的必要性和重要性，统一思想，提高认识，激发党员参与民主评议活动的自觉性。

机关支部采取了集中学习和个人自学相结合的方式，组织党员学习《中国共产党章程》、党的xx届四中全会决定、《关于党内政治生活的若干准则》、《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》和市委六次党代会精神，以及市委、区委关于加强干部作风建设的重要精神。通过学习，使每个党员认识到在新形势下，要不断加强理论学习，提高理论修养和党性修养，要以高标准严格要求自己，从点滴做起，从自我做起，时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨。

机关每位党员根据民主评议的要求，从自己的思想、学习、工作以及廉洁自律和作风方面实际出发认真自查，提高认识，深刻剖析自己，实事求是查找自己是否具有坚定的共产主义

信念，是否在政治上、行动上同党中央保持一致，是否严格遵守党章和遵纪守法，做到依法行政、依法办事，自觉抵制不正之风，起好表率作用、示范作用，勇于同违法违纪和不良行为作斗争。是否执行廉洁自律的各项规定，严格要求自己；是否求真务实，牢记“两个务必”；是否密切联系群众，诚心诚意为群众办好事、办实事、解难事，自觉维护群众的利益；是否带头遵守职业道德、社会公德和家庭美德等公民道德规范，在精神文明建设中发挥表率作用。

20xx年2月16日下午，支部通过召开专题党员大会，组织全体50名党员逐个进行民主评议。在评议中，认真开展了批评与自我批评，每个党员认真汇报个人工作和思想情况，开展批评与自我批评，做到既解决问题，又团结同志。在民主评议过程中，大家自我剖析，不怕亮丑，坚持客观评价，勇于开展自我批评，对每一位被评议的党员都肯定了成绩，又客观指出了存在的不足，明确今后的努力方向和目标。

机关支部民主评议党员50名，经过自评、互评和组织考察，全部为合格和优秀共产党员，合格和优秀率达100%。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇四

一、认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，学习党纪法规，端正勤政务实的态度，提高为人民服务的认识，参加行政许可法学习培训，并监督检查交通系统贯彻实施行政许可法。

二、加强源头管理，尤其是在工程管理上，包括招投标以外的工程，和工程资金使用上，协助党委总结出了一套行之有效的管理办法：招投标以外的工程采取局长办公会的形式，组织工程技术人员现场对工程状况、修建方案、资金数量、施工队进行现场研究定案。工程完结后再次召开局长办公会集体验收。工程资金拨付由局长办公会会议拨付，把要拨付的资金以书面形式通知财务室，再由财务室负责具体办理。

避免和杜绝了个人说了算的不规范行为发生。这个办法是三加一财务制度的延伸，在年中和年底全县纪检检查会议上做了典型发言和经验介绍，得到县纪委领导的肯定，为今后交通系统工程管理打下了坚实的基础。

三、从信访入手，及时核查处理群众反映的热点和难点问题，规范全体党员，尤其是领导干部的行政行为。全年共带领局党政干部明察暗访十余次，全年共接到各类信访件20件，其中涉及企业改制1件，领导干部违纪违规1件，干部违反纪律一件，工程质量问题两件，综合治理两件。协助党委召开信访分析，整顿干部作风会议3次。

四、分管航管、海事，一是严格按照规范制度进行运做，二是协调解决了境内淘金采沙船只的管理，堵塞了海事安全隐患，为了加大管理力度，协助党委加大了乡镇政府对境内船只的管理权限和职责，使全县内河航运未发生一起安全事故。同时，管理职责和关系的理顺，为今后全县内河航运管理打下了坚实的基础。

五、圆满完成原县运输公司改制任务，使70名“三无”职工(无工资、无医疗保险、无养老统筹)得到妥善安置,由于把改制政策用活用实，使其中7人提前退休，9人内退，7人上岗，21人一次性补偿，40名已退休职工重新享受医疗保险待遇。

六、组织协调了以办公室为主的机关正常化工作，为全年全局事业发展提供了有力的保障。

七、认真履行纪检监察工作职责，尊重同级，体谅关心下级，带头践诺党员宗旨，诚心待人，无私无畏，谦虚谨慎，艰苦奋斗，坚决维护班子的团结，同志间的和睦，与人为善，乐于助人，讲法规纪律寓于日常规劝之中，力求用一种平淡的形式，使自己与同志们在工作和生活中，自警自律，清廉高尚，营造了一种和谐的气氛，使党员干部能倾力于全县的交通事业建设，并取得辉煌成就。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇五

今年，我局宣传思想工作 在县委及县级主管部门的正确领导下，按照县委总的安排部署和县委办、县宣传部提出的任务要求，结合单位实际情况，按照党的xx届四中、五中全会精神，以加强干部思想理论建设为基础，牢固树立和深入贯彻落实科学发展观，以促进县域经济又快又好发展为出发点和落脚点，认真开展了招商局全体干部职工的理论学习及培训 工作，并取得了一定的成效。

一、以抓好干部职工理论知识学习为重点，突出宣传思想工作的重要性

按照县委的安排部署，成立了理论知识及业务技能学习领导小组，制订了详细的学习计划，给每个职工购买了学习资料，并要求做好学习记录及撰写好学习心得体会。

今年来，局机关集中学习20多次、举办党课学习4次、各种教育 活动及专项业务学习12次，组织干部职工集中学习了xx届五中全会精神。围绕县委组织部开展的“民情大调研”活动，局领导先后多次深入到大寨乡的红武村、土兴乡的小湖村、江口镇的临江村、佛头村进行民情调研和帮扶活动。

今年共报送各类信息35多篇其中在巴中市招商局网发15篇、平昌政府网13篇、《人民城市网》、《西部经济报道》、《今日巴中》刊用4篇；围绕重大发展战略开展“民情大调研”活动，撰写调研材料3篇。

二、主要做法

(一)以扩大对外宣传为重点，着力抓好理论知识学习

1、结合招商引资工作特点，加大平昌形势宣传力度。在今年工作经费十分紧张的情况下，加大了网络宣传力度，在办

好“平昌招商”网的同时借助四川省招商局网平台开展联姻活动。制订了干部职工理论业务学习计划，同时把任务逐一分解，落实责任，实行‘亮点工作’与奖惩挂钩。

2、创新理论学习方式，掌握学习重点。一是制定“加强理论学习、严格管理、注重实效”的原则和要求；二是注重对一般干部职工学习教育与业务骨干带领相结合，保证平时政治理论学习教育时间，充分调动业务骨干撰写理论文章的积极性；三是掌握学习重点，注重学习时效。主要是加强对马克思主义传统经典理论学习，“党章”、落实科学发展观□xx届四中、五中全会重要思想的培训学习工作；四是贴近干部职工的需求，把普法、行政效能建设、城乡环境综合治理等作为重点，着重提高干部职工适应招商引资工作需要和经济社会发展需要的能力。

3、创新管理理念，推行外宣考核激励机制。我局结合招商引资工作的实际情况，围绕重点宣传平昌县域经济状况和基本资源优势巴中“六路”建设进展情况为出发点，建立了外宣考核奖惩制度。凡在国内公开发行的党政刊物上用稿，按稿费的倍数计奖：县级二倍，市级三倍，省级四倍，国家级五倍，调研文章按县级200元、市级500元、省级1000元。县党政网上发的简报，每篇10元的激励机制。

(二)结合“我为平昌发展作贡献”，抓好干部职工自学

我局结合单位实际，按照干部理论学习要求，对学习内容除了集中组织学习外，对未组织学习过的内容作了规划，并购买、印发所需材料，要求干部职工加强自学。为检验自学效果，采取对干部职工读书笔记、学习心得、理论文章进行抽查，抽查情况在局范围内进行通报，对做得不好的给予批评教育。

(三)努力抓好干部的实践锻炼

在加强干部职工理论学习培训的同时，更注重对干部职工理论实践锻炼。一是结合干部职工本人实际，有目的、有侧重的安排干部职工开展一些工作，如分配落实每个干部职工联系县级相关部门，学习掌握相对应的政策法规，锻炼他们实际操作能力和培养理论指导实践的能力。二是安排干部职工经常深入外来企业开展服务工作，使他们经受锻炼和考验，以加强党性锻炼和为民服务的理念。

三、取得的成效

通过理论知识的学习，结合创建县级文明单位，推荐参加“十佳道德模范”评选活动等，进一步提高了干部职工的政治思想素质，增强了干部职工的法制和职业道德观念及为民服务的宗旨意识。使全体干部职工的世界观、人生观得到了改造。有了正确的价值取向，爱岗敬业、刻苦钻研业务、勇于创新。积极探索招商引资新路子的精神增强了。

一是政治思想觉悟明显加强。落实科学发展观思想进一步加强，学习贯彻和实践“”和xx届五中全会精神得到进一步深入推进。

二是进一步树立了良好的行业风气。把构建和蔼社会、服务好群众及外来企业、保障企业利益和促进地方经济社会健康、稳定发展作为自觉行动，树立了良好的招商人形象。

三是工作的主动性增强。全局干部职工把工作的重点和着眼点放在了我县大交通即将形成，招商引资如何适应县域经济的发展，如何更好的开展各项服务工作，确保外来企业的健康持续发展。

四、存在的问题

一是政治理论学习深度不够，党员干部适应形势发展所需的综合素质还有待提高。

二是对一般干部职工的理论学习制度须科学化和实用化。

三是理论联系实际须更进一步深入，从而适应新形势的发展需要。现实业务工作与理论知识须更紧密结合，特别是xx届五中全会和我县大交通建设形成后如何结合县域经济现状开展好招商引资，须进一步认真探讨。

总之，在今后的工作中，将按照县委的安排部署和大交通形成后，坚持以“”和xx届四中全会及最近中央召开的经济工作会议精神，与时俱进、创新理论学习新方式，围绕提高干部队伍素质，促进县域经济长远发展来开展干部理论教育和培训工作，努力建设一支适应新形势要求的政治过硬、知识面广、能力较强的高素质招商干部队伍。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇六

人事劳资科在公司的正确领导下,在各科室部门和基层单位的大力支持帮助下,认真贯彻落实国家局、公司指示精神,按照公司党委稳固基础,全面提升的总体要求,认真开展解放思想大讨论活动,围绕中心,服务大局,进一步深化用工分配制度改革,加强干部职工队伍自身建设,全方位地整合人事劳资工作,逐步夯实管理基础,挖掘人力资源潜力,调动员工的积极性,为枣庄烟草整体工作的开展提供了人才支持和组织保障。

一、人事劳资工作回顾

(一)认真开以提高“十个素质”和“六种能力”为重点的解放思想大讨论活动,提高人劳队伍的自身素质。

为进一步加强干部队伍思想作风建设,提高公司系统干部职工的素质和能力,公司在全市系统开展以提高“十个素质”和“六种能力”为重点的解放思想大讨论活动。人劳科以此次活动为契机,积极组织科室人员学习相关文件,围绕提高“十个素

质“增强”六种能力”深入剖析自身存在的问题根源，坚持召开科室周例会，总结前段工作，查找问题不足，拟定整改方案和改进措施。公司第四次解放思想大讨论活动开展以来，我们认真学习孙公准局长在党组理论中心组读书会上的讲话精神，深刻理解和准确把握国家局、公司“卷烟上水平”总体规划的科学内涵，统一思想，提高认识，集思广益，在总结十二五工作的基础上，精心编制了十二五《教育培训工作规划》《人才发展规划》，对今后一个时期的教育培训，人才培养工作进行了安排部署。同时积极开展“保持良好精神状态，努力开创卷烟上水平新局面”教育，开展“卷烟上水平”征文和我为“卷烟上水平”献计献策活动等系列活动，不断提升人事劳资工作人员的政治素质和业务管理水平，科室人员的整体素质得到了进一步的提升。

(二)深化用工分配制度改革，进一步加强干部职工队伍建设

1. 年初组织开展枣庄烟草干部述职述廉工作，对基层单位领导班子和科级干部进行了年度工作考核。对机关工作人员进行年度考核。通过采取述职述廉，召开座谈会，查阅相关资料，民主测评、民主推荐的方式进行。坚持客观公正、群众公认、注重实绩的原则，以德、能、勤、绩、廉为基本内容，重点突出工作实绩，考核结果，作为领导班子调整充实和干部使用的重要依据。

2. 2月份组织开展副科级干部公开选拔工作。25符合条件的人员进入选拔范围，8名同志脱颖而出走上副科级岗位，4名同志分别到基层和公司机关挂职锻炼。公开选拔副科级干部，拓宽了干部晋升渠道，调动了广大员工的工作积极性，为“想干事、能干事、干成事”的干部职工创造了展示自己的平台，也为枣庄烟草由稳定规范向稳步提升过渡选拔了一批思想过硬、作风优良，朝气蓬勃、德才兼备的副科级干部。

3. 3月份面向基层一线公开遴选机关工作人员。通过笔试、面试、组织考察，从基层选拔出名同志到机关工作。公开遴选

打破身份界限，坚持德才兼备、任人唯贤的原则，坚持民主、公开、竞争、择优。充分体现了公司党委面向基层、面向一线选拔人才的导向，进一步畅通了基层员工成长通道，加大了机关、基层一般员工的交流力度，激发了基层一线员工勤奋学习的热情和努力工作的积极性，促进了公司机关员工整体素质和工作水平的提升。

4. 5月组织基层股级干部交流学习。公司制定下发了《枣庄市烟草专卖局(公司)股级干部学习交流工作方案》，组织两批股级干部交流，对xx名基层单位卷烟营销、专卖管理类股级干部进行跨区市横向交流，通过学习交流工作的活动开展，进一步了提高干部队伍素质，激发了干部队伍活力，促进各基层局(部)之间的工作交流，推进专卖管理、卷烟营销基础工作再上新水平，确保各项工作的稳步提升，促进枣庄烟草的稳定健康发展。

5. 9月份组织了基层领导班子、领导干部和其他干部的考核工作。考核的范围是区(市)局(营销部)领导班子及班子成员;公司系统新提任的副科级以上干部(含挂职干部);四定期间落选的原副科级干部;业务类学习交流的股级干部。结合考核结果和工作需要xx月底我们对基层领导班子和部分中层干部进行了调整，充实了基层业务和专卖干部队伍，为十一五圆满收尾和实现十二五良好开局奠定了基础□xx月组织了新进机关工作人员的考核7名同志正式调入公司机关工作。

(三) 围绕全面提升主体，进一步加大员工教育培训力度

今年以来，我们结合以提高“十个素质”和“六种能力”为重点的解放思想大讨论活动开展，拓宽培训渠道，创新培训内容，做好员工思想政治教育和业务技能培训工作。切实抓好全员培训、岗前培训、适应性培训，提高广大员工履行岗位职责的能力，同时，结合创建优秀县级局工作开展，抓好各类人员的技能鉴定培训，逐步提高员工的思想道德、专业技术和科学文化素质，全力打造全省烟草行业最团结、最和谐

的枣庄烟草提供智力支撑和人力资源保障。

1. 制定年度培训计划。为保证培训工作的顺利开展，年初我们根据公司教育培训要求，结合公司实际，制定下发了《枣庄市烟草专卖局(公司)度教育培训计划》下发实施，做到了员工教育培训工作的制度化、规范化。

2. 出台学历教育培训奖励政策。为鼓励员工利用业余时间参加学历教育，创建学习型企业，提高干部职工队伍整体素质，我们根据《枣庄市烟草专卖局(公司)培训管理规定》制定了《枣庄市烟草专卖局(公司)学历教育费用报销规定》报经职代会通过后事实，有效地调动了全员参加学历教育的积极性。

3. 认真组织参加国家局、省局组织的各类培训。

组织2名公司党委领导参加国家局党校培训;4名县级局负责人参加全国县级烟草专卖局(公司)主要负责人培训;2名同志参加国家局举办的信息项目管理培训;8名同志参加省局举办的卷烟商品营销职业资格技能鉴定培训师培训班;38名同志赴青州参加全省第二轮审计、专卖、营销、综合四期干部学习培训;4名复退军人参加省局复退军人培训班。

4. 组织开展远程教育培训工作，全市361名远程从事专卖管理、卷烟商品营销工作的一线员工分四期次参加了远程教育培训。组织了新近机关人员进行2天培训，使新进机关人员尽快实现角色转变，适应新的工作岗位需要。

5. 加强职业技能鉴定工作。

一是倾斜一线员工，在全省烟草系统率先实行职业技能补贴。为畅通员工成长渠道，激发员工学习业务技能的热情，全面提升生产操作类(业务技术类)员工的专业技能和操作能力。公司印发了《枣庄市烟草专卖局(公司)生产操作类员工岗位技能补贴发放办法》。全市有xx0人享受职业技能补贴。在此

政策的激励下，全年共有xx1名专卖执法人员、205名卷烟营销人员报名参加职业技能鉴定。

二是积极组织员工进行职业技能鉴定考前培训。为全面提升员工的业务技能，提高职业技能鉴定通过率，为优秀县级局、营销部建设提供人才保障，公司和各基层单位积极组织各种形式的考前培训，邀请青州烟校老师进行考前集中学习，收到了显著的效果。全市共有xx4名专卖执法人员和168名卷烟经营人员通过了岗位技能鉴定，通过率分别为73.75%和81.95%。其中。高级营销员通过率为80.55%，中级营销员通过率为94.36%。高级专卖管理员通过率为66.67%，中级专卖管理员通过率为74.73%。

三是出色的完成了公司交给的职业技能鉴定考务工作。6月20日和7月xx日山东省烟草专卖局(公司)卷烟商品营销职业资格技能鉴定考试和山东省烟草专卖局(公司)专卖管理员岗位技能鉴定考试现场分别在滕州宾馆举行。为圆满完成省局(公司)交给的考务工作任务,公司高度重视，成立了由主要领导任组长的考务筹备工作领导小组，制定了考务实施方案，由分管领导召集相关部门召开考务会议，在考场设置，考场服务、交通保障、食宿安排、考评员联系方面细化责任，明确专人负责，保证了考务工作有条不紊地开展。

四是组织参加公司第一届卷烟商品营销竞赛并取得了优异成绩。对于此次竞赛公司党委高度重视，党委主要领导亲自安排，分管领导牵头，人劳科、销售部、市场部和相关部门科学安排，精心组织，通过笔试、面试在全市42名报名人员中遴选出6名参赛选手，在与青州烟校联系组织进行业务知识、专业技能□ppt软件集中培训和为期1个月封闭培训的基础上，又邀请厦门达人咨询公司专业师资对参赛选手进行为期两天的强化培训。培训重点：营销方案的策划,ppt课件的制作，竞赛现场模拟演练和案例分析。培训期间，参赛选手以高度的责任心和使命感认真备考，经常加班加点学习到深夜，选

手们相互团结，相互帮助，相互鼓励，充分体现了团队精神。此次竞赛，全省共有xx0名选手参加，通过理论、方案策划、演讲答辩三轮的激励角逐，公司三名选手进入决赛并取得奖项，是获奖人数最多的地市之一。李晓亮、郭海涛、牛刚三同志被授予“山东省烟草技术能手”荣誉称号。枣庄代表队两名选手分别获得理论考试成绩99.2分的全省最高分，在闭幕式上得到了专家组充分肯定。其中李晓亮同志被公司推荐申报“全国烟草技术能手”，并将代表省局(公司)参加国家局举办的行业职业技能竞赛，取得了全国35名的好成绩。

(四)完善人事劳资基础工作

1.完善人力资源系统。积极组织各区(市)局(部)人事劳资管理员参加公司举办的各类人力资源培训班，提高掌握和运用人力资源系统的能力，并根据公司要求，及时更新完善劳动合同、薪酬、福利模块资料，为人力资源系统顺利运行打下良好基础。

2.全面完成了聘用工档案整理归档工作。为了加强员工档案工作，提高科学管理水平，有效地利用档案，更好地为人事工作服务，公司对全市470余名聘用工档案资料进行了收集、鉴别、整理、归档工作。

一、效能”原则重新核定了全市编制，并从公司配送部、薛城局(部)调整人员充实了峯城局(部)、台儿庄局(部)一线力量，通过全市统一调配，进一步优化了人力资源配置，提高了劳动效率。

4.加强薪酬管理。每月按照省局核定工资额进行工资测算，并严格按照绩效考核结果进行工资发放，充分发挥薪酬分配的激励作用。为聘用员工增发了住房补贴，为全体员工足额缴纳了各项社会保险，维护了员工利益，全方位调动了工作积极性。

5. 认真贯彻执行公司关于统筹保险的各项政策措施，及时做好养老、医疗、工伤、失业、生育保险的缴纳工作，每月及时核发离退休人员的养老金和生活补贴。按照公司要求，及时办理了停保代办人员退休手续的审批工作，及时圆满完成了度员工五大保险的缴费基数核定，按照省劳动厅和公司文件要求，及时完成了公司社会保险费缴纳清算工作。

6. 认真开展了iso9000贯标工作，规范了人力资源管理基础。一是要求科室同志从规范管理、提升水平，促进企业长远发展的高度，进一步增强对iso9000贯标工作，特别是对贯标内审及下步持续改进工作重要性的认识，转观念，调思路全方位地做好贯标工作。二是明确责任，细化措施，切实抓好内部整改工作。要求全体同志严格按照职责分工，结合科室部门和岗位工作实际，从法律法规识别、流程图修改，员工岗位任职能力评价、教育培训、特殊行业人员资格认证、档案管理等方面认真梳理存在问题，完善措施，持续改进。

三是充分发挥职能作用，加强对基层单位的工作督导，借助贯标内审，全面提升人力资源管理水平。会议要求人劳科，加强对基层单位人力资源方面的贯标督导工作，依照iso9000标准要求，彻底规范全市人力资源管理的每个细节，通过检查、督导，推进基层人力资源工作的持续改进，促进全市人力资源管理工作再上新台阶。

二、存在的主要问题和不足

在公司党委正确领导和兄弟单位的配合下，人事劳资科做了一些应该做的工作，取得了一定的成效，但是我们清醒地认识到，与领导要求与先进单位相比，工作中还存在许多差距和不足。

一是思想解放的程度与公司党委的要求还有差距，创新意识不强，思想解放程度不够，思维定式思想较重，缺乏创新精神。

二是人事劳资基础管理需要进一步加强。职工档案资料;人力资源管理系统;日常培训、薪酬管理、干部人事的痕迹化管理工作需进一步完善。

三是专卖、业务人员的职业技能培训和鉴定工作需要进一步加强。

三、20xx年工作打算和具体措施

1. 树立大局意识，着眼于全局稳定和公正公平，紧紧围绕实施好十二五规划，做好人事劳资工作，全心全意地服务专卖专营，诚心诚意地服务于全体员工。在具体工作中我们将把坚持原则，把握政策和工作的灵活性结合起来，进一步提高执行力，当好参谋助手，当好员工公仆。我们将牢记“职工利益无小事，人事劳资工作无小事”的科室训条，严格按照岗位职责要求，明确分工，落实责任，团结协作，密切配合，培养团队精神，发挥团队优势，共同提高工作效率和管理水平。20xx年我们将以科学的精神，认真的态度、严谨细致的工作作风，扎实有效地推进人事劳资工作再上新台阶。

2. 落实公司党组和公司党委指示精神，进一步深化用工分配制度改革，加强干部队伍建设，激发管理层活力，促进企业持续发展。一是进一步深化用工分配制度改革，继续落实股级干部交流(综合办公室、法规)，做好考察评议和总结工作;修订下发《科级干部选拔任用管理规定》《科级干部选拔任用管理规定》(讨论稿)，规范干部选拔任用程序，做好基层局(部)股级干部选拔任用督导和规范工作;探索开展专业技术人员的职务聘任工作，进一步激发干部职工队伍活力。二是继续按照党委的指示要求，在全市系统加大公开选拔年轻干部工作力度，建立完善的考核、评价、激励、选用等人才工作机制，不断改进和完善民主测评、民主推荐制度，严格考核工作，确保改革取得实效。三是做好干部的试用期满考核和专业技术人才的动态管理工作，通过机关竞争上岗和公开考试选拔市局机关工作人员等方式，优化人才结构，打通人才

选拔任用通道，努力挖掘人力资源潜力，充分调动全体员工的工作积极性，全力服务专卖管理，服务卷烟经营中心工作。

3. 做好年终全员岗位考核和绩效考核的深化工作。通过绩效规划、过程管理、分析评价、激励改善等工作的开展，客观准确地评价部门及员工绩效，激发员工潜能，实现员工自我管理，形成有效的激励与约束机制，全面提高企业经营运作质量和工作效率；按照《岗位考核实施办法》要求，加强岗位管理与考核工作，逐步建立分类管理、系统全面、以人为本的岗位考核体系，对员工的工作绩效、知识技能、工作态度、思想品德、专业技术等进行系统评价，科学引导员工发展，调动员工工作热情，加大岗位交流工作力度，实施优化组合、择优录用、优胜劣汰，完善岗位规范，打造专业技术精、业务水平高、思想素质过硬的员工队伍。

4. 继续理顺劳动关系，规范合同管理和薪酬管理。通过加强劳动合同管理，进一步理顺劳动关系，以聘用工管理为突破口，统一签订劳动合同，统一交纳各类保险，统一薪酬管理，按照国家局、省局要求，逐步落实同岗同筹，充分调动聘用员工的工作积极性。

一、纸质档案和系统数据同步，同时完善干部人事工作的痕迹化管理，夯实干部人事管理工作基础。完善改进人力资源体系建设，根据情况，进一步做好人力资源体系建设目标规划、定岗定编、薪酬体系、激励体系、考核考评体系的设计完善工作；不断适应国家劳动用工法律法规与行业大政方针政策的新变化，建立各类人员收入分配的平衡点；积极实践和探索，设计县局(分公司)费用、效率、效益与工资挂钩的方案，切实调动好县级局(营销部)的工作积极性问题。

6. 按照十二五规划要求，拓宽培训渠道，创新培训内容，做好员工培训和岗位技能鉴定工作。通过制订年度计划，明确责任，分级负责，整体推进教育培训工作。建立培训与管理相结合的激励约束机制，把培训、考核和使用结合起来，按

照年度计划要求开展多种形式的全员教育培训，抓好人才培养，创新培训形式，加大各类培训的日常管理和考核，包括全员培训、岗前培训、适应性培训等，提高广大员工履行岗位职责的能力。

7. 结合创建优秀县级局工作开展，抓好各类人员的技能鉴定培训，确保达标。同时要切实保证培训质量，积极创造条件，通过各种途径和形式，逐步提高员工的思想道德、专业技术和科学文化素质，为枣庄烟草又好又快发展提供人力资源保障。

8. 做好薪酬管理工作，落实好员工福利的发放工作，严谨细致地做好各类保险和企业年金的缴纳工作，维护员工切身利益，把党委的温暖送到职工群众的心坎上。

9. 做好人事劳资政策的宣传和解释工作，抓好安全稳定和信访工作的落实，为下半年各项工作加快提升工作，创造宽松和谐内部环境。

总之□20xx年我们将在公司人劳处和市局党委的正确领导下，进一步转变观念，更新理念，提高执行力，在政治上、思想上和行动上与党委保持高度一致，继续认真贯彻执行公司孙公准局长的重要讲话，把握精神实质，对照领导的讲话找差距，细化分解人事劳资科工作计划，按照又好又快、好字优先的原则，充分发挥科室人员的工作积极性和主观能动性，不断提高综合素质，提高工作效率，加倍努力干好本职工作，努力开创人事劳资工作新局面，为枣庄烟草持续稳健和谐发展做出新的贡献。

劳资工作总结 劳资员工作总结篇七

回顾20xx年度人力资源部的各项工作，在公司领导的直接关心和指导下，在公司各部门的紧密配合下，认真学习相关政策、法律、法规，努力做好各项工作，转变思想观念、经营

理念和管理模式，改革人事、劳动、分配制度，在金融危机的严峻形势下，公司生产变化大，用工稳定性差，人员流动频繁，给公司各生产单位用工带来了很大的困难，我部积极通过各种渠道招聘补充人员，理顺内外关系，加强劳资管理，依据年初岗位测评核定的定岗定编，实行增人不增资、减人不减资的考核思路，保证生产的正常运行，较好地完成了各项工作，总结积累了宝贵的经验。通过贯彻实施《劳动合同法》，坚持按劳分配的原则，实行同工同酬，员工的思想观念有了很大的转变。同时，公司的各项制度在实施过程中还存在一定的难度，《劳动合同法》的实施对企业劳动用工提出了更高的要求，企业劳动用工成本更高、风险更大，我部的工作任重道远，员工的思想观念还有待进一步转变，还有很多管理问题需要解决，管理水平有待提高。

度、员工考勤制度、请休假制度、员工奖惩制度、教育培训制度、劳动保护及社会保险制度共九个方面的内容，该制度的修改完善规范了公司的劳动用工，使公司的劳动用工有章可循，有效地降低了劳动用工的风险，减少不必要的损失，为公司的劳资人事管理提供了制度保障。

2、按照调整后的机构设置，进行了岗位调查，通过《岗位工作说明书》对各岗位进行重新评价，综合考虑各岗位的工作性质、任务、责任、工作量、技术要求、劳动强度、工作环境等各方面的因素，重新调整了各单位的岗位设置和岗位编制，坚持按劳分配的原则，实行同工同酬，以岗位测评为依据，反复征询各单位意见，调整下发了公司员工岗位工资标准，并依据《公司章程》结合公司的效益对公司全体员工工资予以增资15%，同时对中层管理人员的年薪进行了调整，充分调动了经营管理层的积极性，增强了企业凝聚力。

3、结合我公司的实际情况，从人力资源规划的意义、人力资源规划目的、人力资源现状分析、人力资源需求预测、人力资源供给预测、人员净需求、人力资源规划的目标这七个方面起草了《公司人力资源规划》提出了建立全员人力资源管

理模式、完善职位分析和规范工作管理、重视人才引进及储备和培养、培训与开发、薪酬管理、构造绩效考核体系建立有效的激励机制、修改完善管理制度、建立人员退出机制、建设健康的企业文化九个人力资源管理的长远目标。

4、修改完善并实施《公司技工管理办法》，加强技术工人的管理，对24名取得中、高级职业资格的技术工人进行了技术等级考评，聘用高级工10名、中级工xx名，并按照《公司技工管理办法》予以相应的增资，使技术工人的劳动报酬与职业技能水平相适应，调动了员工学习科学文化技术的积极性。今年为24名技工报名参加技工职业技能培训和鉴定，技工管理工作步入正常化，激励员工学文化、学技术，使技术工人的职业技能不断提高，带动员工队伍整体素质的提高。

继续教育，5人参加了继续教育培训考试，全部通过考试，取得了继续教育证书。

6、按照市劳动和社会保障局的要求，根据《社会保险稽核办法》，核定了20xx年度员工的各项社会保险费。并将员工个人缴纳社会保险费标准下发各单位，在审核工资时督促各单位按月足额代扣员工个人缴纳的各项社会保险费用。根据实际用人的变化，按月对工伤保险参保人员进行及时增减，有效降低了因工伤给公司带来的用工风险，减少工伤给公司造成的损失。

7、根据各单位的工作需要，在双向选择的基础上共调配人员340人次，并进行了相应的安全教育，做到人尽其用，使员工能各尽所长，在适合自己的岗位上为公司做贡献。20xx年度公司各生产单位陆续恢复生产，在用工紧张，招工困难的情况下，我部配合用人单位多次通过参加招聘会、电视广告、群发短信、张贴招聘启示、到各处宣传等形式先后招聘临时工402人次，基本保证了生产用工。

8、为了吸引大中专毕业生来我公司工作，向市大中专毕业生

就业见习指导服务中心申请，将我公司定为“高校毕业生就业见习基地”，并通过网络定期发布招聘信息□20xx年度吸引6名大中专毕业生到我公司工作，并签订了劳动合同。

9、市政府为了帮助企业应对金融危机，出台了困难

企业享受“五缓缴、四降低、三补贴、一认定”的优惠政策，我部根据市劳动局《关于采取积极措施减轻企业负担稳定就业局势的通知》精神，制定了稳定就业措施，并申请认定我公司为困难企业，在核定20xx年度医疗保险、失业保险、生育保险费时享受了降低费率优惠，同时享受6个月的社会保险补贴。

10□20xx年度新录用员工12名，解除劳动关系2人，办理病鉴退职2人，截止年末在册员工人数634人。

11□20xx年度由于用工紧张，招聘临时工缺乏选择性，降低了条件要求，员工来去随意性大，人员变动频繁，工作不熟练，稳定性差，安全事故频发□20xx年共发生17起工伤事故，对生产经营造成了一定影响。

12、高度重视专业技术人员的职称评聘工作，起草了《公司专业技术人员聘用办法》，认真贯彻落实市政府《关于进一步加强企业专业技术人员职称评聘工作的实施意见》、市人事局《关于做好20xx年专业技术人员继续教育工作安排》文件精神，组织符合晋升条件拟申报中级职称的专业技术人员参加计算机考试和晋职前集中培训，对符合晋升条件拟申报中级职称和市内有效副高职称的15名专业技术人员进行职称评审申报，使专业技术职称评聘工作逐步向前推进。

1、公司虽然现有在册员工634名，但稳定为本公司服务的员工只有211名，在这211名员工中具有中专以上文化程度的人员仅有49人，且绝大多数人员已经在管理、技术岗位，在公司内部选拔管理、技术人员已经很困难，随着公司生产规模

的扩大以及组织机构的调整和各部门间与部门内部职能与权责的明晰，公司用工量已达到620多人，现有的211名在职员工远远满足不了生产经营的需要，只能通过招聘临时工来解决，但使用临时工人员稳定性差，不利于增强企业凝聚力。同时，随着生产经营规模的扩大，对管理人员、专业技术人员和技术工人的需求也将增加，以公司内部现有人员已经不能满足需要。今后我们要正确认识公司人才短缺的形势，保证关键人才和公司着意培养的人才基本稳定，并根据业务发展和岗位空缺情况，建立系统的人员需求统计和人才储备机制，拓宽人才引进渠道，吸引大中专毕业生到我公司工作，并与他们签订劳动合同，为他们参加社会保险，使他们有归属感，融入到公司里稳定地为我公司服务，从而保证空缺岗位能及时补充、不断注入新鲜血液，为公司的关键管理技术岗位储备人才。

风险。

3、员工内部培训学习工作还没有全面开展起来，一方面是受上半年人员紧张、机构调整后管理不顺畅、对培训学习不够重视等因素的影响，没有形成良好的学习氛围，另一方面受培训场地、设施限制，难以组织集中培训学习。今后要加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质，树立为公司高度忠诚、爱岗敬业、顾全大局、一切为公司着想的思想，营造员工学习科学技术、学习业务知识的良好氛围，为公司生产经营培养合格的人才力量。

4、公司在人员使用上没有严格按照定编执行，岗位编制随意性很大，从人员配置到工资调整，没能按照制度执行，使公司的制度流于形式。

5、个别单位没有严格考勤制度，考勤混乱，实际出勤与工资表不相符，有虚报考勤虚造工资的现象。

6、在工作思路需要进行改进，正确领会领导的意图，并加

以贯彻实施。特别是在处理人事关系上工作方法还需要灵活多样，避免各类矛盾的产生。

7、加强人事劳资工作的日常管理，特别是抓好基础工作的管理，使人力资源工作迈上一个新台阶。