

2023年成立劳务公司工作计划(大全5篇)

人生天地之间，若白驹过隙，忽然而已，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，一起对今后的学习做个计划吧。计划可以帮助我们明确目标，分析现状，确定行动步骤，并制定相应的时间表和资源分配。下面是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

成立劳务公司工作计划篇一

1、抓住机遇,向外拓展,向内挖潜,扩大品牌知名度,实现跨越式发展;

3、强化内部管理,逐步实现从单纯管理到市场经营为一体综合化的转变;

二、公司三年发展规划

一、公司发展思路

二、园林经济环境分析

三、战略实施要点

(一)大力扩展园林业务,提高公司业务能力

1、借着公司园林绿化资质的机遇,利用各种手段宣传自己.一是公司要开发科技含量高、经济效益好的新产品,所属苗木场要“走出去、请进来”聘请广西大学农学院、广西林学院等科研单位的资深专家做技术指导,与上述单位长期保持良好的合作关系,争取成为上述单位的种苗实验基地,发展无性繁殖、湿地植物、无土栽培等新科技、新产品,努力做到“人无我有,人有我优”!

(二) 重视人才培养和引进优秀人才, 增加公司的实力

(三) 建立公司的规章制度, 实行公司规范化管理

成立劳务公司工作计划篇二

为了加强对劳务人员的劳动保护、安全生产基本知识的教育和安全技术的培训, 进一步提高全体劳务人员的安全防范意识和安全防护技能, 使劳务人员能自觉遵守项目安全生产规章制度, 掌握安全操作规程, 增强自我保护意识, 减少或消除不安全行为, 适应公司工程施工安全高效和标准化管理的需要, 某某公司结合2012年各项目实施生产实际, 特制定2012年度劳务人员培训计划。

一、培训目标

通过加大对公司、项目经理部、架子队三级培训管理体系的完善和实施, 有效地提高培训质量和培训效益, 科学合理地解决了工学矛盾, 加强项目劳务人员培训, 突出地铁、客专、高铁等施工领域对劳务人员提出的新标准, 全面落实《劳务人员培训管理暂行办法》(某某【2009】52号文件)的要求。努力实现首次进入司属各施工项目的劳务人员岗前培训率达100%, 取得培训合格证率达100%; 转岗劳务人员参加相应岗位的岗前培训率达100%; 从事特种作业的劳务人员的持证率达100%; 司属各项目劳务人员专项培训和继续教育培训率分别达到80%和100%; 对劳务人员职业技能、安全、职业健康、环保等方面的培训坚决覆盖到位, 确保劳务人员的素质能满足企业施工生产的需求。

二、培训工作及内容

继续做好对全体劳务人员的岗前、岗中和继续教育培训工作, 保证劳务人员全体参与、全面覆盖, 争取通过各类培训, 使劳务人员切实了解并掌握工程施工常识及安全生产教育的全

部内容，遵守项目安全施工生产规章制度，保证项目安全生产，促使公司持续健康稳定发展；结合某某、某某以及恢复生产的铁路项目施工进展情况，继续加大内部培训力度，依托项目有针对性地做好新建、在建、复工项目的劳务人员培训，提高项目劳务人员综合素质，以满足施工生产需要；各项目经理部要对从事涉及人身安全和施工安全的劳务人员，要加强安全操作规程与职业技能的培训，严禁未培训人员上岗，杜绝各类违章施工作业，确保安全生产。

三、培训相关要求

在授课期间严格管理、严格考核，负责办班单位（项目经理部）要做好培训资料的收集、整理、上报工作，确保办班质量。

附：《中铁五局六公司2012年度劳务人员培训计划表》

成立劳务公司工作计划篇三

工作计划是行政活动中使用范围很广的重要公文，也是应用写作的一个重头戏。下面是关于劳务工作计划范文，希望对您有所帮助。

一、指导思想

按照县下发文件精神，坚持城乡统筹，重点提高质量，强化技能培训，突出品牌打造，稳定规模增长，改善政府服务。

二、目标任务

稳定扩大劳务转移输出规模。劳务转移输出1000人，比上年增加100人，收入再上新台阶。全年劳务收入实现3000万元，农民人均3000，比上年增收5000。打造劳务品牌，强化农民工技能培训，全年完成技能培训300人，其中品牌培训100人。

三、工作重点

(一)着力拓展劳务转移输出空间，提高组织化输出水平。

1、积极探索劳务派遣、输出新路子。向有条件的劳务基地、培训基地(学校)学习借鉴，发展劳务派遣公司，通过派遣公司成建制输出农民工。同时积极发展基地+企业、劳务公司+企业、培训基地(学校)+企业的劳务输出模式，提高劳务输出组织化水平。

2、建立健全劳务输出工作机制，进一步加强制度、机制建设，加强行业自律，规范中介、企业招工行为，搭建农民工维权服务平台。

(二)着力抓好农民工技能培训，打造劳务品牌

——文章来源网络，仅供参考

用“农村实用人才培训工程”，增强培训的针对性、实用性和有效性，探索发展农村职业教育模式。加强培训资金的整合，大力开展品牌竞标培训，加大管理、监督力度，提高资金的使用效益。

(三)着力农民工权益保护，不断完善农民工社会保障体系

1、严格执行劳动合同制度，切实保障农民工工资发放。根据县政府公布的工资指导价，认真执行最低工资保障制度、工资支付规定，改变农民工工资偏低、同工不同酬状况。加大对农民工工资的清欠力度，防止农民工工资被拖欠。

2、加强安全生产和职业病防治，强化农民工职业安全、劳动保护教育，确保农民工身心健康。

3、积极解决农民工社会保障。依法将农民工纳入工伤医疗保

障范围，请求县劳务办督促用人单位及时为农民工办理参加工伤医疗保险手续，按时缴纳工伤医疗保险费。积极建立农民工大病住院医疗统筹制度。

(四)着力为农民工提供相关公共服务，解除农民工的后顾之忧

1、保障农民工子女平等接受义务教育。建立完善农民工子女接受义务教育的工作机制，将农民工子女义务教育纳入教育发展规划，列入教育经费预算。认真开展留守儿童、留守老人的关爱行动，解除农民工的后顾之忧。

2、加强农民工疾病预防控制和适龄儿童免疫工作。加强对农民工的健康教育和聚居地的疾病监测，落实国家、省县关于艾滋病、血吸虫病和结核病等传染病治疗的减免政策。认真落实农民工子女免疫接种补助及农民工计划生育和生殖健康宣传、教育和技术服务工作。

3、认真搞好农民工务工信息咨询、职业介绍、证件办理等公共服务。

街道劳务工作计划

一、提高对劳务输出重要性、必要性的认识，切实加强领导，强化劳务输出

——文章来源网络，仅供参考

工作。

为切实加强街道的劳务输出工作，街道党、工委将进一步从政策上、体制上为劳务输出创造有利的环境，街道将成立以工委书记为组长，分管主任为副组长的劳务输出工作领导小组，街道所辖各社区也要成立由社区一把手负责的相应的劳

务输出组织机构。并切实加强组织领导，实现层层落实、层层负责、层层关注的新局面，把我街道的劳务输出工作从基础上提升到一个新的水平。

二、加强培训，以提高劳务输出人员的技术技能水平。

开展特色培训和对口培训，把用工需求与技能培训衔接起来，通过就业指导、技能培训、考核发证、推荐上岗等方式，实行先培训后输出。充分利用现有的培训渠道，按照“定点培训，定性培养，定向输出”的要求，做到先培训，后就业，提高我街道外出务工人员综合素质，以适应就业岗位的需要，从而突破行业、岗位的条件限制，进而实现质的飞跃和量的突破。这样既提高了劳动者的综合素质，同时又保障了劳务输出的稳定性，为劳务输出工作奠定良好的基础。

三、规范管理，完善服务，抓好典型，搞好示范。

为保证外出劳务输出人员的合法权益得到充分保障，我们将严格规范劳务输出秩序，做好用工单位考察，合理引导劳动力输送，杜绝盲目输出现象的发生，积极探索政府引导、企业订单、人员培训三位结合的新形式，千方百计扩大输出的地域和规模。加大对外出劳务输出人员致富典型的宣传力度，用看得见、摸得着的现实典型进行现身说教，来告诉那些持等待观望甚至怀疑态度的人，使他们尽快加入劳务输出的行列，早日实现脱贫致富的梦想。

四、加快实施“异地转移”战略，拓宽劳动力跨区流动渠道。

充分利用原有多年的北京、河南等省市劳务输出基础，积极开拓新的输出基地，加快本地劳动力向大中城市和经济发达的地区输送速度。加强与外地劳动力市场的信息沟通，为外出务工提供及时、准确的信息。做好输出人员的跟踪服务工作，切忌一锤子买卖，对用工单位和劳务输出人员不了了之的做法是最不可取的。实维护用工单位和劳务输出人员双方

的权益，提高劳务输出效率。

五、认真加强思想政治工作，努力提高劳务输出干部队伍的素质。

——文章来源网络，仅供参考

源开发的重要性和必要性，认真贯彻落实科学发展观，认真学习xxx省、市、区关于劳动力资源开发的文件精神，以促进街道劳动力就业，实现居民增收为出发点，与时俱进，团结协作，扎实工作，努力开创我街劳务输出工作的新局面。

一、被派遣者档案管理

(1) 及时为被派遣者办理人事档案接转手续；

(2) 及时为新招聘被派遣者办理招工备案手续；

(3) 受委托办理郑州市外地被派遣者城市管理各种证件；

(5) 派遣协议到期，根据用工单位和被派遣者要求，代办档案续存或转移。

二、用工单位需要做的工作

(1) 照国家劳动和社会保障法律法规的相关规定，合法规范用工，承担被派遣者的各项费用。

(2) 为了确保劳务派遣业务的正常进行，应规范及完善各项劳务人员管理制度，负责对被派遣者进行岗位培训及相应的技能培训。

(3) 实施劳务派遣后，用工单位可将工作的重点放在如何调动被派遣者的工作积极性方面，采取合理的奖励处罚机制给用

工单位创造更大的经济效益。制定奖励和处罚标准，对被派遣者进行考核，并按照规定给予奖励和处罚。

三、用工单位需承担的费用

用工单位的开支项目有：被派遣者工资、员工加班费、员工福利费、外地人员委托办理的城市管理各种证件手续费、劳务派遣业务管理费和相关税金、行政收费等。

四、被派遣者是否随意辞退

——文章来源网络，仅供参考

协议》应符合《劳动合同法》要求，对提前解除《用工上岗协议》的被派遣者，应依据《劳动合同法》，对符合经济赔偿条件的被派遣者支付经济赔偿金，并不得违反劳动合同规定，提前解除该类被派遣者的《用工上岗协议》。

——文章来源网络，仅供参考

成立劳务公司工作计划篇四

在劳务公司工作了很多年了，在公司里也算是一个老资格的的员工了，虽然官不大，管的人也不多，可是我在公司还是比较有话语权的，这和我多年以来艰苦努力的工作是分不开的。

最近一段时间我们公司在上级林放到的大力支持下，取得了比较好的成绩，这是值得我们自豪的地方，但是我们并没有骄傲和自满，我们也意识到了自身存在的不足之处，需要积极的改正。

—，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载—

在总公司党政及各部门的正确领导和大力支持下，劳务公司按照年初确定的工作思路，带领全体员工，团结一致，奋力拼搏，开拓创新，求真务实，创新工作机制，加大工作力度，凝神聚力，拼搏进取，以诚信、务实、创新、奉献的团队精神，以重责任、勤沟通、抓细节、重效果工作方法，各项工作均取得了新的突破和进展。

劳务公司积极配合上级培训部门组织的普通工种职业技能培训。为了更好的完成任务，公司领导班子出主意想办法，积极向上级请示，研究设计多种培训方案，在确保项目工程施工不受影响的前提下，利用项目部会议室、办公室等办理农民工夜校，组织农民工同志们开展技能培训，提高农民工的操作技能水平，并且聘请有施工经验的老师进行授课，确保培训质量。在大家的一致努力下，圆满完成了上级培训部门交办的各项培训任务。培训总人数近#人，合格率100%，所有参加的农民工都顺利-，管理类，工作总结类，工作计划类文档，下载--的取得了相应工种的技能证书，使劳务公司的持证上岗率进一步提高，持证数量达七百人。

坚持两会制度，确定每周五下午为例会时间，每月25日下午为民工负责人生产会时间，统筹安排，处理和协调各项工作及时到位，制定和完善了劳务队长的工作职责和奖罚措施，为项目部解决实际问题。关心职工和农民工的生活，为职工和民工办实事解决实际问题。对患病的员工进行慰问和到家探望。严把劳务分包合同签订时各项条款，做到不漏项，力争使劳务分包合同的签订规则化。依法为民工队签订劳动合同，今年同农民工签订劳动合同共计xx余人，突发事件时，能够及时赶赴第一现场，查明原因，耐心工作，把矛盾消除在萌芽状态。确保了公司的稳定和生产经营运行。计划生育和综合治理工作达到上级要求。

秩序得以稳步发展。积极配合项目部落实好文明施工、安全、质量等工作，指派优秀劳务队长深入工地，把劳务管理工作的重心转移到基层一线。同项目部管理人员面对面的沟通，

直接接触一线工人，使生产中反映的问题能及时在一线现场解决，拉近了劳务公司同项目部管理人员及一线工人的距离，确保了项目部政令畅通，人员协调及时，为项目施工管理打下坚实的基础。根据工程承接规模的不断扩大，劳务公司按照项目需求，及时增加和调整管理人员，依据承揽工程的大小，合理科学安排劳务管理人员派往施工现场，劳务公司派往人员参加列席项目部生产会。

民工的安全防范意识和法律知识。

成立劳务公司工作计划篇五

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排，拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划，让大家分享的同时是想听听有何更好的建议，互相学习交流，共同提高。

现将今年的培训工作计划如下：

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流

程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：

一是工艺技术知识的培训；

二是机械设备维护和保养知识的培训；

三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和跟踪；培训形式可多种多样，严格按培训计划执行；人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识，明确各自岗位职责、工作标准，熟练掌握多种业务技能，改进绩效，进而提高全体管理人员和员工的素质，提高公司的管理水平；达到公司和员工的双赢，从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。