

# 最新残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结(汇总6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。什么样的总结才是有效的呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇一

### (一) 农业产业蓬勃发展

发挥我乡“生态、富硒、有机”的资源优势，依托传统优势农业，注重培育发展新型农业，助农增收。一是因地制宜，发展特色产业。根据乡域特征，突出针对性，可行性进行总体规划，其中杜家坪村以养鱼和天麻种植为主，三溪口村以养羊和木耳香菇种植为主，赵家营村以养猪、养蜂和树花菜种植为主，道子坪村以养羊和天麻、木耳香菇种植为主，庙坝口村以养鳅鱼和树花菜种植为主。二是培育主体，突出规模经营。鼓励农村能人、专业大户、村组干部、农技人员等创办、领办涉农企业和专合组织，切实加强规范管理和指导，进一步健全“企业+专合组织+基地农户”的利益联结机制，不断提高农民进入市场的组织化程度。截至目前，全乡已流转土地70亩，培育涉农微型企业7家，农民专合组织2家，股份合作社3家，种养殖大户10家，预计实现农业经济收入400万元，人均增收1300元。

### (二) 新农村建设有序推进

结合本乡实际，在各村规划设计新村聚居点，做到科学合理，重点明确，方案规范，布局得当。整合危房改造、地质灾害

搬迁、灾后重建、易地移民搬迁等项目资金，鼓励农户统一风貌建房90多户，修建联户路1公里。积极争取筹措资金新建占地1800平方米的体育文化广场1个，安装健身设备1套。另一方面加强城乡环境治理力度。对场镇街道、村民聚居点、院落和公路沿线进行环境整治，利用民生资金新建场镇公厕1个，改造场镇下水道200米，硬化场镇路面600米，新建垃圾池45个，新栽行道树1万株，安装路灯25盏。通过整治，村容村貌明显改观，各村基本上达到了硬化、净化、绿化、亮化标准，主要河道无白色垃圾。整治过程中，我乡注重对农村干部、群众的思想政治教育，使他们为更好地美化家园牢固树立良好的环保意识。为了使环境整治落到实处，制定了环境治理公约和村规民约等管理制度，做到有人管事、有章理事。

### (三) 基础设施建设不断提高

### (四) 社会事业和民生进一步改善

通过实施民生工程，全乡人民得到了更多的实惠，更多的人享受到了改革发展的成果，体会到党和政府的关爱和温暖。投资20余万元新建了赵家营村校，改建了道子坪村校。已完成5个村级卫生站建设。新修汽车站1个。将一、二、三级残疾人，特重大疾病，家庭特别困难群众全部纳入了低保对象。新农合、新农保政策全面覆盖。基本解决了群众求学难、就医难、养老难等问题。

### (五) 社会稳定发展态势良好。

乡党委、政府高度重视维护社会稳定工作，将其作为各项工作的重中之重，以基层组织建设为核心，以党支部建设为重点，以社会稳定为基础，在全乡深入开展了法律法规、党的宗教政策的宣传教育和广泛的调查研究活动。主动地采取了一系列行之有效的措施，切实排查了影响和破坏我乡社会稳定的因素及症结，适时排查安全隐患，及时调处矛盾纠纷和

处理群众合理诉求积极。五年来，实现零上访，境内无刑事治安案件发生。

(三)外出务工人员过多，留守儿童、空巢老人比例较大，不利于本地经济发展，需要进一步加大政策及资金帮扶力度。

## 残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇二

1、县城总体规划的修编□20xx年启动《县城总体规划□20xx-2030年）》修编工作，于20xx年8月26日通过市政府审批□20xx年9月30日报省住建厅备案。

2、主城区控规和专项规划编制。依据《县城总体规划□20xx-2030年）》，开展城区控规及专项规划设计编制工作。主城区环水门塘片区和东部片区11平方公里的控规已完成；专项规划编制工作已完成16项，并已全部通过市规划局组织的专家评审，其中燃气专业规划、绿道专业规划、绿地景观系统专业规划、给水专业规划、排水专业规划、教育布点专业规划、医疗设施布点专业规划、环境卫生设施专业规划等9个专业规划已通过县政府常务会议审批通过。

3、美好乡村规划。编制完成两批美好乡村共88个中心村的建设方案□20xx年已完成第二批36个中心村规划编制任务，并全部通过专家评审xx县规划委专委会的审查，13个20xx省级示范中心村的规划方案已经规划委员会主任会议审查通过。

4、规划管理和乡镇规划指导工作。加强规划审批、审查管理工作，依法依规办理“一书三证”□20xx年共召开规划局业务会20次，规划委主任会议11次，规划委专委会会议7次，审定规划项目选址62处，审查规划设计条件261个，审定规划设计方案83个，办理建设项目选址意见书16份，建设用地规划许可证76份，建设工程规划许可证96份，规划核实合格证47份；乡村规划许可证42份，对发现的违反城乡规划行为发函至城

管执法局共18次，要求对违规建设行为进行处理。指导乡镇完成了重要地段和即将开发建设区域的控规。

目前，形成了以总体规划为纲，专业规划为支撑，城市设计为补充，详细规划为目标的规划体系。

根据《县城区建设四年行动计划〔20xx-2016〕安排，以道路工程、提升工程和治理工程为基础，城区基础设施建设逐步完善。

1、城南片区启动了泽沟安置房、花台二期安置房、大同安置房二期等项目的建设，实施了光明大道综合改造工程、南环西路、华润路、桃园农贸市场、城南渔民上岸工程等项目，完成了南环路、海河南路、大同路、银杏园等工程的建设任务，开展了城南广场、南环西路二期等工程的前期工作。

2、城北片区以北环路、庆发大道的建成为标志，实现了城区北部的交通循环；以水门公园环塘景观（一期）、357渠绿化、城北林带、城北植物园的实施，提升城北片区园林绿化品质；以城北农贸市场、军民西路、县中医院的建设完善公建配套设施。

3、卧阳xx区完成卧阳路、水门塘路、公园路西段等道路工程，卧阳渠东侧、蓼城路口、水门塘路口、体育中心西侧景观正在全力推进，行政服务中心、规划展示馆、文博馆、公安局业务用房、司法环保大楼体育中心、新店片区安置房工程、卧阳路安置房工程等建筑相继投入使用。

## **残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇三**

20xx年是实施“十二五”规划的第一年，也是转型升级的关键之年。一年来，在县委县政府关心重视下，我局紧紧围绕县委、县政府提出的“突出转型升级、致力科学发展”工作主题，认真贯彻落实上级xx县委、县政府的一系列决策部署，

在全局干部职工的共同努力下，各项工作取得显著成效，有力地推动了我县经济社会平稳较快发展。全年共争取到中央补助资金和省、市专项资金8000余万元，荣获全省“十二五”规划纲要编制工作县级先进单位和规划编制工作“综合奖”、全省成本监审先进集体[20xx-20xx年全省发展改革系统法制教育组织工作先进集体、市年审先进集体等称号，周建明同志获得全国农本调查优秀个人称号。

## (一) 圆满完成“十二五”规划体系建设

我局按照“十二五”规划体系编制总体要求，坚持“高起点谋划、高质量编制、高效率推进”的原则，在深入分析调研、广泛征求意见基础上，经多次反复论证研讨和修改完善，完成了《县“十二五”规划纲要》，于年初经县人代会审议通过并正式发布。牵头开展37只县“十二五”重点专项规划编制，绝大部分规划已完成报批，并正式发文公布，涵盖经济、社会、城乡等重点领域的我县“十二五”规划体系已基本形成。

## (二) 大力培育战略性新兴产业发展

一是明确发展导向。研究提出并出台五只文件(战略性新兴产业发展实施意见、产业规划、推进计划、激励政策和投资导向目录)，确定重点行业(5+3+x)[摸排确定重点企业(208家规上企业)和重点项目(139只投资项目)。二是全面落实推进。成立县推进战略性新兴产业发展领导小组，明确牵头部门和责任单位，形成了职责明晰、统分结合、协作共进的工作机制。建立战略性新兴产业统计评价制度和监测分析体系，调整完善岗位目标责任制考核体系，开展季度工作督查，及时协调解决发展问题难题。三是发展成效显著。1-12月[5+3+x战略性新兴产业(优势)产业项目完成投资亿元，实现产值亿元(增速)，高于大纺织业增速个百分点。

## (三) 提速推进现代服务业发展

一是编制完成产业规划。努力建设“现代服务业发展示范xx县”，摸排制定20xx年县服务业重大项目建设计划，共实施服务业重大项目115只，总投资亿元，当年计划投资亿元。全年实现现代服务业增加值亿元，增长，比重比年初提高个百分点(达到36%)。二是明确发展重点导向。按照“服务业xx县”战略要求，制定《县生产性服务业发展重点领域导向目录》，研究提出研发创意产业、金融服务业、现代物流业、商务会展业四类生产性服务业行业领域。确立“5+3+1”服务业产业体系，筛选确定84家现代服务业重点企业和115只重大项目。三是全面启动推进工作。研究提出《关于加快发展现代服务业的决定》，对全县现代服务业发展工作提出了总体部署。成立现代服务业管理办公室，统筹管理现代服务业发展工作，建立完善监测、协调、督查、考核机制。

### (一)努力确保全县投资较快增长

编制下达20xx年度政府性投资基础性、公益性项目建设计划。共实施政府性投资项目373小项，总投资亿元，计划完成投资65亿元，全年实际累计完成投资亿元，同比增长，完成计划投资的。共实施“三个一批”项目256项(不含政府性投资项目)，总投资亿元，当年计划完成投资亿元。到12月底，全县完成“三个一批”项目投资亿元，完成计划投资的。

### (二)积极争取上级资源

850”工程。精宝机械的节能减排纺织集整等项目列入省高技术专项。

### (三)全面优化项目管理

全面开展“围绕重大决策、推进重大项目”专项行动，扎实推进“一走访二服务三推进”系列活动，深入破解重大建设项目的重点、难点、热点问题。开展工程建设领域突出问题专项治理工作，确保项目规范实施。建立健全项目合力推进

机制，出台《关于进一步加强政府性投资项目监督管理工作的若干意见》，完善县领导重大项目联系机制，全面加强投资项目推进、督查考核工作，并纳入岗位责任制考核体系。进一步深化行政审批改革，为项目审批提供绿色通道，全年共受理和办结各类行政审批事项456件，项目办件准确率、承诺件提前办结率、时间提前率均为100%。积极做好项目推介工作，组织我县企业参加“渝洽会”、海洋经济洽谈会等大型活动，全年共签约项目5只，总投资达30余亿元。继续实施“山海协作工程”，向xx市捐赠“山海协作工程”资金100万元。

### (一) 扎实开展小城市培育试点工作

一是全力争取省、市级小城市培育试点镇。积极做好与省市发改委的汇报衔接争取工作，钱清镇被列入首批省级小城市培育试点镇(全省27个)，钱杨平福兰马等6镇被列入市级小城市培育试点镇(全市17个)。按照省发改委xx县政府的要求，认真做好全省小城市培育试点工作现场推进会的各项工作。二是牵头协调做好小城市试点三年行动计划编制。钱清镇小城市试点三年行动计划获省政府批准，其余5个市级小城市的三年行动计划也已上报市小城镇综合改革试点领导小组办公室审批。三是加大小城市培育政策支持力度。出台相关扶持政策，协调开展“五大中心”成立挂牌、36名人员派驻和159项授权办理事项等工作，行政服务中心钱清分中心辐射钱杨新城。进一步指导钱清镇完善内设机构设置，加强人员配备，以适应小城市培育建设的需要。

### (二) 深化推进“扩权强镇”工作

依据县政府机构改革方案，对名称、职能等有变动的扩权部门，在印章、扩权事项等方面作相应调整，使扩权强镇工作得以衔接和深化。1-12月份，6个省市中心镇累计实现规模以上工业产值亿元，财政总收入亿元，固定资产投资145亿元，工业性投资亿元，同比分别增长、30%、和，分别占全县的、

和。

### (三) 全面推进医药卫生体制改革工作

一是深化完善基本药物制度试点工作xx县镇一体化改革试点工作。我县所有政府办的基层医疗卫生机构、实行一体化管理的社区卫生服务站(村卫生室)实施国家基本药物制度已实现全覆盖。今年2月至12月25日,县社区卫生服务机构实施国家基本药物制度药品总收入比未实施前减少万元,与去年同期相比住院均次费用下降,门急诊均次费用下降,有效缓解了群众“看病贵”的问题。二是全面完成20xx年农业保险和农村住房保险工作。农村住房保险投保农户185028户,投保率达到100%,保费总额达185万元。共有777户农业种养业大户参加政策性农业保险,参保率60%以上,共计保费657万元。针对20xx年早返早和晚稻减产事宜,经过多方努力和协调,额外补偿100多万元,最大限度减少了农户损失。

#### (一) 努力维护市场价格稳定

一是深化价格监测体系。设立价格监测点19个,加强对14大类164种的民生、能源、工农业生产资料的价格监测分析,每月发布《价格监测月报》,为上级部门xx县委县政府决策提供第一手资料。二是加强价格调控管理。针对年初受日本地震影响我县出现的食盐抢购情况,加大市场监测巡查力度,及时处理对食盐价格的投诉举报,妥善处置了食盐价格波动事件,为社会稳定创造良好的价费环境。三是加大价格监管力度。全年组织开展全县涉农、涉企、电力、住房等与人民群众生产生活关系密切的商品和服务价格(收费)专项检查5项,受理调处价格投诉举报74件,办结率100%,有效规范市场价格秩序。

#### (二) 着力优化市场价格环境

查摸底和反复测算分析的基础上,逐一调整我县试点公立医

院的相关医疗服务价格，进一步完善了公立医院补偿机制。三是营造良好市场消费环境。切实抓好市场价格检查，把基本生活必需品、节日传统农产品、交通运输服务、旅游景点等价费作为节日期间价格监管的重点，切实维护市场价格秩序。

### (三) 大力提升依法治价能力

一是加强成本监审。开展了公办高中、民办高中、中等职业学校、城市供水、污水收集处理营运成本的定期监审，共计核减不合理成本万元，为依法调整价格提供重要依据。二是强化农本调查。建立16户粮食生产成本调查点和6个生猪生产成本调查点，及时发布粮食、生猪生产预警信息，为促进农民增收发挥积极作用。三是规范定价程序。认真贯彻新《省定价目录》，出台了中等职业教育、政府投资养老机构服务收费相关政策。制定了《县客运出租车燃油附加费征收办法》，并与市发改委联合召开听证会，调整了我县出租车加收空行驶费和夜间行驶费，促进出租车行业的健康发展。

### (一) 抓监测重调研

## 残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇四

“十一五”期间，我区城市管理工作在区委、区府的领导和重视下，以党的\_精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，秉承为民服务理念，建设宜居宜业北仑，努力实现城市管理序化、净化、绿化、美化、亮化的既定工作目标。

### 一、五年来主要成绩

五年来，在区委、区府的领导下，北仑城市管理与（五）公用行业健康发展。按照“安全第一、预防为主、2、加大城市管理顽症的治理力度，基本解决城区乱摆乱设、乱拉乱挂、乱堆乱放、乱扔乱倒等违法违规行为。以难点为突破，以规

划为前提，以疏导为手段，选择合适地点建设一批布局合理、设置规范、经营有序的摊点、洗车点、铝合金加工点疏导区，切实解决和群众生活息息相关的若干热点、难点问题。

3、坚持移交接管与维修改造并重、功能增强与设施配套并举、管理提升与形象建设同步、城乡一体统筹发展的工作模式。结合交通流量状况，实施主要道路交叉口“黑改白”改造；实施排水管道畅通工程，提高城区防汛能力；关注特殊人群，完善设施，中心城区主次干道盲道铺设率达100%；试点能源合同，逐年实施城区路灯节能改造，路灯单位能耗降低15%以上。

4、大力开展生态城市建设，构建与“生态宜居城市”相匹配的都市绿地系统。逐步开展居住小区绿化升级改造，提高群众满意率与参与率；建设一批高品位的城市园林绿化项目，中心城区绿化覆盖率、绿地率、人均公绿面积分别达到（或超过）、和平方米。

督管理力度，完善环卫考核机制，转变小区物业垃圾清运模式，城区道路机扫率要求达到70%以上。

6、实现以液化气供气向天然气供气转移，计划居民管道气化率万户，管道气化率达到80%，气化人口万，年用天然气量为 $\times 10^4 \text{nm}^3$ 平均日用气量 $\times 10^4 \text{nm}^3$

8、提高节水科学管理水平，建立节水指导、监督、服务体系，节水型社区（小区）达到25家。

9、强化队伍管理，按照依法行政和城管队伍规范化建设的要求，结合城管综合执法体制改革，明确将城管执法大队列为参照公务员管理单位，确保执法主体合法。建立定期招录城管人员和城管人员外输培养交流制度，把好进人关口，畅通推荐渠道，加强人才流动，切实增强队伍活力。

### （三）主要措施

1、创新体制破解矛盾打造和谐型城管。从内部管理入手，进一步细化岗位职责，形成既分工明确又整体协调有序的内部管理体系；从热点问题切入，进一步理顺政府部门间管理职责，组建综合协调指挥机构，充分发挥政府行政杠杆综合协调能力和优势，集中破解群众反映强烈的重大突出问题，最大限度地实现城市管理的整体和谐。

2、完善设施提升品质打造品质型城管。立足基础调查研究，充分吸收借鉴国内外先进城市管理经验和模式，有计划、分步骤地推进城区公共基础设施升级改造，注重管理创新、标准创新、技术创新、细节创新，在城市品质的高度与深度上下功夫，不断探索城市管理新的标杆与尺度，逐步形成结构优化、功能完善的现代城市基础设施体系。

区周边的生活环境改善；以86883255城管为民服务热线建设为重心，着力实施文明示范窗口建设，加快推进城管绿色通道。

4、依法行政严格程序打造法治型城管。以法律、法规、行政规范性文件为准绳，严格履行法定程序，依法行使相对集中行政处罚权，合理行使行政自由裁量权；切实履行自身职责，大力推行“阳光城管”，建章立制，规范权力运行，确保工程建设领域公开、廉洁、高效。

5、素质建队培养人才打造专家型城管。强化队伍建设，以学习型城管建设为基础，注重人才的教育与培养，合理有序推动干部职工轮岗交流制度，让一大批高素质人才在岗位实践得到锻炼，成长为专家型能手，形成一支政治素质合格、业务能力精通、工作作风过硬的城市管理和行政执法队伍。

6、拓展渠道丰富内涵打造公众型城管。以城管义工和公民基本道德教育工程为骨架，拓展城管“三进一发挥”内涵，丰

富活动载体，培养公民文明意识，加强舆论宣传，倡导全民参与，引导公民认识城管、理解城管、参与城管，形成文明城市创建“人人有责、人人参与”的全社会共建共管格局。

## 残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇五

为了加强对政务公开工作的领导，我们充实调整了以主任\*\*\*为组长，党委副书记纪委书记\*\*\*、常务副主任\*\*\*为副组长，其他各职能部门的负责人为成员的政务公开领导小组，并设立日常办公室经常性抓政务公开工作。23个行政村也相应建立政务公开领导小组，监督管理村务工作。同时，我们还设立了以人大代表、政协委员和普通干部、老干部参加的政务公开工作监督员，开展经常性的监督工作。为使政务公开工作制度化、规范化，\*\*街道制订了《关于规范村级组织工作关系的意见》和\*\*街道20\*\*年政务公开工作计划。并及时上报政务公开计划、总结、领导小组、监督员等资料文件。一年来，我们根据实际情况多次召开领导小组联实会议，布置工作，研究问题，商讨对策。同时，我们积极组织政务公开监督员开展督查工作，如后山村、七里村、梅浦村、蔬菜公司等单位反应存在一些问题，我们及时组织人员检查，对有存在问题的单位对相关人员作出了相应的处理。平时还经常组织有关人员到各村检查政务公开情况，促进村级政务公开正常化、制度化。

我们\*\*街道除了市政府办事中心外，在机关设立了计划生育和民政两大窗口，窗口设立办事指南、工作人员职责和工作人员照片上墙，做到节假日有人值班，对弱势群体实行上门服务，并在机关确立首问责任制度。同时，我们设立了政务、财务公开橱窗，经常公布与群众相关的内容，橱窗内容做到真实、全面、美观大方。既方便群众，又提高了办事效率。

根据财务制度要求，街道财务室每月在公开栏公布财务明细帐，其中包括招待费开支，实行日期、次数、人数、金额四公开。村级财务实行“两笔联签”制度，发票经村书记、主

任联名签字方可报销，民主理财小组审核盖章后方可入帐。重大项目开支要提交村民会议或村民代表会议讨论决定。全面实行村帐街道管理工作，成立\*\*街道办事处财务和村务规范化管理工作领导小组，为了加强行政事业单位村级财务管理工作，设立了\*\*街道办事处会计服务中心，集中精力对23个村的财务进行全面清理，解决实际问题，理顺各方关系。同时，街道办事处干部下村工作全面实行“就餐卡”制度，村级招待费基本上实行“零开支”，临海市纪委在全市进行全面推广，\*\*市纪委领导对此项工作给予充分肯定，\*\*政务信息作了刊登。据初步统计，招待费20\*\*年比2002年下降50%以上，收到良好的效果。

一是政务公开多元化。\*\*街道办事处有23个行政村，12个社区，地处老城区。为争创中等城市，推进城市化进程，市里在我街道办事处的重点工程较多，如河南公路、台金高速公路、南防洪坝、大道西接线、临湖西洋搬迁，小两山游步道、伟程时代广场、新建实验、新建哲商小学、新建中山实验小学、城中村改造等工程，我们都因地制宜，因事而定，多元化公布有关情况，听取群众意见，接受群众监督。同时，村居开展民主点评栏活动。

二是访民情。重大工程项目决策以前，如城中村改造、河南路、高速公路建设，城市环境综合治理、社会治安综合治理，14号台风救济等工作，我们\*\*街道办事处都组织机关干部开展夜访民情活动，听取群众意见。

们加强了机关车辆管理，干部下村实行“就餐卡”制度，首问责任制度，村级政务和财务督查制度，公务员讲坛和村干部讲坛征求意见活动，干部夜访民情活动。同时，制定村干部通讯费用报销标准。

总之，\*\*街道办事处对政务公开工作领导重视，措施有力，注重特色，成效明显，群众满意，真正体现党的^v^和十六届三中全会、四中全会精神，认真实践“三个代表”重要思

想，真正做到“权为民所用，利为民所谋，情为民所系”。真正体现执政为民，合乎广大人民群众的根本利益。

## 残联十三五及工作总结 乡镇十二五工作总结篇六

公司上市是一个系统复杂的工程，人力资源管理作为公司的战略性管理部门，需要做细致的准备工作，在管理方面做出调整，做到合法、合规、公开，以利企业成功上市的需要。

### 一、公司上市与非上市在人力资源管理方面的差异

1、在管理制度的规范化程度上。上市企业的人力资源管理应该在制度化的建设上，有合乎上市企业一般要求的一整套制度的规范化制度。这种制度表现在：对上市企业人力资源的整体规划上，人力资源的配置是否充足、考核制度是否有效、规范；培训制度是否达到规范化的覆盖。上市企业的人力资源管理在整体规划上更加注重，也即是说，上市企业的人力资源管理更趋于规范化，更加注重标准化，特别是能否与企业公布的企业发展战略相适应。要把人力资源的工作做的更标准化，更要从企业的整体营运上考虑由于上市企业更加公开化了，所在，起码在制度建设上要比非上市企业规范了许多，至少在形式上的规范化方面。上市企业的人力资源更注重人力资源的战略与企业发展的战略相一致。

2、人力资源管理的执行方面，上市公司与非上市公司是有一定的区别的

表现在：上市企业在制度的执行上，尤其是在绩效考核上，不但要体现出上市企业的规范化建设的成果，同时，也要体现在执行力上的提高，换言之，要让社会看到企业在规范化方面的成果。

4、上市企业的人力资源管理从工作量也要比非上市企业大些，尤其是在初期，上市企业的人力资源管理在战略执行的层面

上，也要体现出更加规范的执行、监督、考核等过程的管理！更注重战略的支持的效果。所以，上市企业的人力资源管理高层通常为人力资源总经理，或者至少是总监。这种管理职位的明显提升，不就是体现了上市企业对人力资源管理的重视程度，也要求这个职位的管理人需要有更高的管理视野和管理技能、战略眼光。

## 二、企业上市前、人力资源管理工作中的准备

（一）建立健全合法规范的人力资源管理制度。上市公司有一个很明显的特点就是公开化，因此，企业的人力资源管理工作，应当更加标准化。在制度的建设上，要比非上市公司更加严格，凡事有据可依，有文可查。同时合法规范又是企业用人留人的起码条件，上市公司更是如此。做到从员工的入职到离开企业，这一过程中的一系列转正、调岗、调薪、绩效考核、职业培训等等工作能够按照更相关文件规范、合理的进行。

（1）、人力资源规划。根据上市后企业发展的需要，建立一整套企业的人力资源规划方案，其内容应涉及：企业现有人员素质分析、企业特殊人才状况分析、企业现有员工使用状况分析、企业急需人才状况分析等等。通过对各类人力资源信息的整理与分析，掌握企业目前的人力资源状况，以便采取措施，是企业能够充分利用现有人力资源，得到并保留一定数量具有特殊技能、知识结构和能力的人才，保证企业上市后的正常健康发展。

（2）、招聘与员工配置。在招聘过程中，应该制定与之相对应的企业《员工录用程序》、《员工转正程序》、《试用期员工考核制度》等等；在人员配置过程中，需要制定《部门用工定员定编》、《员工调岗通知书》、《转岗试用员工情况说明》等文件。这样就使得招聘与配置过程的每一个环节都有反馈有评价，是企业的招聘成为规范的流线型工作。

(3)、培训与开发。制定《员工培训管理制度》，根据各部门的培训需求及公司整体的战略需要建立企业培训计划。从基本的安全培训、质检培训，到团队执行力培训、新员工企业文化培训等等，严格按照相关制度执行，以满足企业上市后的发展需要。在培训过程中，要求各培训人员、受训人员做到有资料、有记录、有考核，并将相关培训文件交人力资源部备案。《员工培训管理制度》应涉及：培训需求的申请与报批、培训工作相关事宜的安排程序、培训后的考核制度以及培训的出勤管理等等相关内容。

(4)、劳动关系管理。根据相关法律法规，做到合法用工。实现公司全员聘任制，全员劳动合同制，保障企业和员工的双方利益。逐步增加各种保障及激励，建立和完善相关福利制度，切实为员工在保险、健康及衣食住行等各方面做好服务，解决员工的各种顾虑。

## 2、真正建立起以绩效考核为导向的薪酬体系。

上市公司的财务年报是要公开并接受相关部门和大众的审核和检验的，对于民营企业来说，员工的薪酬福利待遇，往往占据企业成本的相当一部分。因此，薪酬体系的合理与否在相当程度上决定着企业在主板上的生死存亡。上市公司相对于非上市公司，在人力资源管理方面的区别不仅仅在于各种制度的规范化程度上，更在于制度执行力的提升上。故拟上市的民营企业要做好以绩效为导向的薪酬体系，应从制度建设和制度执行两个方面做准备。

(1)、制度建设：以业绩为导向，用绩效考核与薪酬相结合激励人，用绩效决定薪资水平、用绩效决定奖惩，既是企业的经营目标，同时也是人力资源管理工作的重要环节。因此在制度建设上，要始终要直接体现公司目前的经营理念和管理思想。考核目标的设定、考核标准的选择也应与之相对应。由于上市公司公开化的特点，对于上述考核指标，应尽可能的选择可量化的标准。建立并规范月度基础考核、季度中层

考核以及总结考核的三层次考核体系，做到月考基础员工、季考中层领导，年考企业高管。同时，要明确考核体系内考核人和被考核人的职责和任务，通过培训的方式，使全体员工对企业的各项考核体系有明确的认识和正确的理解。对于员工的各种不解和疑惑，人力资源部应及时给与讲解和沟通，必要时应出该相关文件加以说明。（2）、制度执行：好的绩效考核制度是建立好的薪酬体系的平台，如何让薪酬体系能够在这个平台上发挥最大的保障与激励作用，关键在于制度的执行上。在绩效考核中，应加强计划于过程控制，人力资源部应及时有效地跟踪各层次的考核工作。收集并整理绩效考核的结果，根据有效结果，确定被考核人的绩效水平以便调整其薪酬水平，甚至结束绩效低下的员工在公司的职业生涯。在绩效考核的执行过程中，强化公司的奖优罚劣、重在激励的分配制度，强调绩效再分配制度中的重要作用。

3、进一步完善组织框架结构，明确各岗位职责，并为企业上市后的岗位需求做好相应的人员招聘录用和人才储备工作。

（1）、对企业的现有组织结构，首先明确企业各职能部门的职责、任务、所用的权力及应当履行的义务。在此基础上，理顺领导层所负责领导的部门，建立从上到下的领导权力关系图；同时摸清个部门之间的工作衔接关系、各部门间的协作关系，建立横向的部门间工作衔接、协作关系图。在此基础上，发现企业现有组织结构的不足。其次，在充分分析企业上市后的业务方向、企业发展目标的基础上，对不能适应企业上市后发展的领导职位和职能部门作相应的裁减，以便为新增的未来所必需的领导职位和职能部门创造可利用资源和生存空间。并且，对于那些新增的部门和职位，要全面分析其增加之后对企业现有个部门及业务流程所带来的不利冲击和有利影响。最后，拟定企业上市后的组织结构图，再次明确各领导层对各部门的领导职责与权限；各部门的职责与权限以及部门间的相互协作关系。同时，根据企业申请上市的时间流程，逐步展开对个领导职位和部门的调整。做到组织结构调整于企业上市进度同步进行，是调整后的组织结构

能够很好地与企业上市之后的发展相适应，并且发挥出其应有的最大效用。

(2)、明确各岗位的职责，完成部门定编定岗。明确企业现有每个职位的岗位职责，编制每个职位岗位职责说明书。让员工清晰地知道自己的岗位职责、工作内容、工作权限、工作条件必备的岗位技能以及相关岗位的汇报与负责关系。为避免岗位职责说明书流于形式，应当制定并明确告知员工其所从事岗位的工作标准以及超额或低于标准的奖罚措施。使员工真正明确各自的工作目标，使其有章可循、有路可走，在公司制度的约束下，真正实现自我激励、自我管理、自我约束和自我发展，真正实现员工发展与企业发展的有机结合。与此同时，按照企业上市后的发展方向，协同各职能部门，分析各部门的用工情况，掌握各部门的用工不足与富余。重点掌握企业上市后，各部门对各种人才的需求，包括用人的学历层次、年龄结构、所需具备的工作经验、性格特点等一系列问题。根据公司现有及上市后的发展前景，确定新引入员工的薪酬水平、职业发展规划、所能享受到的各种培训等问题。以此来完成企业上市上市后各职能部门的定编定岗工作，从而为因企业上市所带来的用工需求做好招聘的准备工作，以便根据企业申请上市的进程来招聘所需人才。

(3)、根据上市后企业的各种新的用工需求，多渠道招聘录用新员工，完善企业各项人员配置，为上市做好人力准备。首先分析企业因上市所带来的人才需求层次和特点，结合全国各地提供人才的层次不同，有选择的进行分区招聘。其次，根据人才分区招聘的特点，建立有效的员工招聘渠道。做到专门人才依靠专门渠道。最后，做好企业用工招聘的分析工作。主要包括招聘渠道分析和招聘人员分析。统计招聘渠道的招聘费用、录用比及留存率，已确定招聘成本与企业新增利润之间的函数关系，从而做到选优。招聘人员分析则主要包括性别分析、学历情况分析、人员来源地分析等等。通过这几个要素的分析，可以初步掌握哪些就业者对企业所提供的职位更感兴趣。通过以上两项分析，不仅能使企业的招聘

工作能以量化的方式呈现出来，更重要的是，它可以是人力资源部掌握各种招聘方式在实际应用中的效果，了解各类应聘人员的求职兴趣。这样企业上市后，人力资源部的招聘工作就能够更加高效有序地进行。

（二）、组织和开展企业上市流程、条件、股权改革等方面的培训。

1、企业上市流程、条件的培训主要针对中高层领导展开，其目的是为了中、高层领导了解上市工作的各种流程及其所应该做的相关准备，是他们做到心中有数、准备有序，妥善稳健。该部分培训应分为以下几个部分：首先是我国相关法律法规对企业上市的条件规定，其中包括主体资格、经营年限、盈利要求、实际控制人、同行竞争等等。此部分培训应采取邀请相关专家到企业现场讲解，学习相关法律文件，学习本地区已成功上市的企业成功经验等方式进行。其次是对民营企业申请上市的流程的相关培训，这部分培训应该按照上市的实际流程顺序进行，以便让参训人员掌握正确的上市流程理念，循环渐进的为企业的成功上市做好相应的准备工作。

2、企业财务部门对上市公司财务上的要求条件进行专门培训。众所周知，上市公司的公开性，比较集中地体现在财务的对外公开上。因此，如何做好上市后的财务公开将是决定企业上市成功与否的重要标志，同时这也给财务部门提出了挑战。由于这部分的培训涉及有关财务的专业知识，故人力资源部更宜采取邀请财务总监，或外部专家进行现场授课的方式进行。其中的重点应放在相关法律对拟上市公司盈利要求和相关财务报表的制作、公开等问题上。

3、组织企业中、高层领导及企业核心员工，进行有关股权改革方案的培训。通过这部分的培训，使参训人员认识到自身的身份已有打工者变成了企业的所有人。以便更加充分地调动参训人员的工作积极性，提高工作效率，使参训人员明白

自身利益已经和公司利益趋于一致，从而实现高效率的企业治理结构。该部分培训应至少涉及以下几个部分：首先是股权改制方案的设计原则。让参训人员明白这种改制是激励与约束的结合，是短期利益和长期利益的结合，是稳定与更新的相结合。其次是通常所采用的股权改制的方式，是参训人员掌握自己该如何认购企业上市后的股份以及可以持多少股份等问题。从而激发员工对公司上市的激情与支持。这一部分的培训涉及的内容偏多，加之参训的人员素质也参差不齐，就要求人力资源部在组织开展相关培训时应足够耐心和细心。可以采取反复讲解、举例讲解的方式进行，以达到更好的效果。

4、对企业普通员工进行上市一般知识的培训。其目的是为了企业普通员工认识到企业上市是对员工有益处的举措，重点则在于消除员工心中的疑虑和担忧。这样，就可以为企业成功上市建立起深厚的群众基础，使员工乐与支持企业上市，愿意为实现成功上市做出自己的贡献。同时这样的培训还能够培养员工的主人翁意识，增强企业对员工的吸引力。由于培训是针对企业的普通员工，侧重于上市知识的一般性普及，因此可以采取灵活多样的形式进行。例如，向普通员工发放有关企业上市的宣传彩页；组织员工开一次企业上市知识有奖问答活动；组织财务人员于普通员工就企业上市后所带来的薪酬变化进行面对面的讨论等等。

### （三）、努力建立与上市企业相适应的企业文化。

企业文化作为企业核心竞争力的组成部分，是企业向心力的源泉，具有高度的不可模仿性，是企业品牌的重要内涵。成功的而企业文化能够对企业的发展产生有利的影响。作为拟上市民营企业，加强企业文化建设，塑造奋发向上的企业精神，努力创造和谐的工作环境和氛围，培养员工的奉献精神和忠诚度，将会助企业上市后实现更加持久、巨大的飞跃。

1、建立以人为本的企业人力资源管理文化。人力资源管理的

核心在“人”，优秀的企业文化应该以人为本。以人为本首先体现在人力资源管理工作的几大模块中：招聘工作中，从通知应聘者来公司面试到通知受聘员工到公司上班；从带领新入职员工参观公司到为其办理各种相关手续；从签署劳动合同到新入职员工的岗前培训。这些环节中都要求人力资源管理工作者细化程序规范、细腻周到、人性服务，让每一位公司员工感受到应有的尊重。

其次，以人为本的企业文化在人力资源管理中还体现在对于人才的留用上。人力资源部应当对企业人才进行分层次管理，既要充分发挥各类人才的积极作用；避免出现大材小用、小材大用，甚至庸才滥用、人才不用的情况出现。对于关键人才的留用，不仅要做到用制度留人、用薪酬留人，更要做到用机会留人、用前景留人、用发展留人，只有这样企业才能更久的留住人才。

最后，以人为本的企业文化在人力资源管理中还体现在对于员工之间、员工与企业之间矛盾的处理上。人力资源管理着既是企业的代言，又是公司利益和员工利益的维护者。当员工之间或员工与企业之间应工资福利、职业发展或私人恩怨发生矛盾时，人力资源管理就有义务也有必要出面来协商和维护各方利益。这就要求人力资源管理人员要加强政策水平，各项劳动法律法规和沟通技巧的学习，并且将这些知识运用到矛盾的分析和解决中去，维护好企业和员工的双重利益，努力化解矛盾，保证企业正常生产秩序与和谐的工作、生活环境。

2、建立有凝聚力的企业文化，增强员工对企业的认同感和归属感。有其他部门通力合作，努力创造优越的工作环境，宽松的管理氛围，同事间友善热情、上下级间和谐相处，员工亲如一家。在企业凝聚力建设方面，应从两个层次加强。第一层对于企业的中、高层领导及核心员工的凝聚力建设，始终要以股权为基础，通过各种形式的宣讲与培训，使中、高层领导及核心员工认识到自己的主人翁地位。第二层对于企

业的普通员工的凝聚力培养，主要通过加强员工娱乐文化生活、加强企业对公司员工的关爱等方式，让员工在企业感受到温暖来加强普通员工的凝聚力。