# XX医院职代会行政工作报告5篇范文

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-05-19

*第一篇：XX医院职代会行政工作报告XX医院职代会行政工作报告受医院党政委托作“固本培元强基础、务实求真谋生存”的届次职代会的工作报告，请代表们审议。一、年工作总结：(一)诊疗工作动态、经营指标及年工作目标完成情况1.诊疗工作动态(年月与上...*

**第一篇：XX医院职代会行政工作报告**

XX医院职代会行政工作报告

受医院党政委托作“固本培元强基础、务实求真谋生存”的届次职代会的工作报告，请代表们审议。

一、年工作总结：

(一)诊疗工作动态、经营指标及年工作目标完成情况

1.诊疗工作动态(年月与上年同期比较)

(1)住院患者收治人次及出院者占用总床位数、病床使用率

住院患者收治人次：年人次，与上年同期人次相比增加人次(其中内科增加人次、外科增加人次、精神科增加人次、综合门诊增加人次、基地增加人次，分院减少人次)，上升。完成年度工作目标人次的。

出院者占用总床位数：年天，与上年同期天相比减少天，下降。完成年度工作目标天的。

病床使用率：年，与上年同期相比上升。

(2)出院人次及出院者平均住院日

出院人次：年人次，与上年同期人次相比增加人次(其中内科增加人次、外科增加人次、综合门诊增加人次、基地增加人次，精神科下降人次、分院下降人次)，上升。

出院者平均住院日：年，与上年同期相比减少，下降。

(3)转院人次：年转院人次，与上年同期人次相比增加人次(其中内科增加人次、精神科增加人次、综合门诊增加人次，外科下降人次、分院下降人次、基地下降人次)，上升。转院率比年度工作目标增加了。

(4)门诊诊疗人数及留观诊疗人次

门诊诊疗人数：年人次，与上年同期人次相比增加人次，上升。完成年度工作目标人次的。

留观诊疗人次：年人次，与上年同期人次相比增加人次，上升。

(5)体检人数：年人次，与上年同期人次相比减少人次，下降。

(6)手术人数：年人，与上年同期人相比增加人，上升。完成年度工作目标人次的。

(7)医疗质量指标

治愈好转率：年，与上年同期相比上升。比年度工作目标降低。

未愈率：年，与上年同期相比下降。

死亡率：年，与上年同期相比下降。

入出院诊断符合率：年，与上年同期相比上升。比年度工作目标提高。

门诊诊断符合率：年，与上年同期相比上升。

术前与术后诊断符合率：年，年。完成100的年度工作目标。

无菌手术切口感染率：年，与上年同期相比上升。比年度工作目标增加。

甲级愈合率：年，与上年同期相比下降。

危重病人抢救成功率：门诊年，与上年同期相比上升;病房年，与上年同期相比上升。比年度工作目标下降。

2.经济指标完成情况(年月与上年同期比较)

(1)实际收入：年万元，上年同期万元相比增长万元，上升;完成年度计划收入万元的。

(2)实际支出：年万元，较上年同期万元相比增长万元，上升;成年度计划支出万元的。

(3)实际收支情况对比：年实际收支亏损万元，上年同期结余年万元，年月没有实现收支平衡有亏损。

(4)职工人均收入：年人，应发工资人均收入元，年人，应发工资人均收入元，上升。

年度计划工资支出占总支出的，-月工资支出为总支出，超计划。

其它情况见财务报告。

3.其它质量工作目标完成情况

(1)严重差错事故率：完成严重差错事故率0的目标。

(2)医技诊断与临床诊断符合率98：未统计。

(3)医技诊断与手术诊断符合率98：未统计。

(4)医技操作质量准确率98：未统计。

(5)临时安排工作执行率100：未统计。

(二)医疗护理药品等质量控制：按照卫生部要求认真开展医疗安全百日专项检查活动，结合医院实际开展“六月安全月”活动，医院和科室基本建立了医疗护理质量管理制度、检查和整改机制、奖励和处罚机制，为医院质量安全管理打下了基础;年月前开展医疗质量、护理质量、药品质量、医疗器材质量、药品采购验收储存及痕迹记录、传染病疫情登记报告、病历管理、依法执业管理、环境清洁卫生、环境安全(用水用电安全等)等综合检查次，医院和各科室对质量安全检查中存在的问题进行分析，制定了整改措施，并进行了整改，对保障年医疗护理质量稳定、保障医疗安全，避免医疗事故、重大医疗差错，发挥了积极效用。

(三)职工技能培训：以医教科为主组织气管插管、心肺复苏、腰穿、体格检查人次;组织竞赛队(人)参加市卫生局、市总工会举办的医疗技能大赛，获组织奖;护理部组织精神科护理人员到第三人民医院进行护理参观学习(人);放射工作人员培训人次;送上级医院专业技术培训人次;康复医学、外科脊柱学术、山急救技术、急危重症诊疗与进展、母婴保健技术服务、绩效考核培训、医疗保险软件运用、院感管理等短期培训人次;院外外专家培训高压氧医学基础知识与临床运用、高压氧与急诊治疗次;护理人员学习和执行卫生部综合医院分级护理指导原则;科室领导参加举办管理人员培训人次;组织参与举办的职工技能大赛人次(小车驾驶专业获第二名，计算机操作专业获第六名);进行了甲型h1n1流感诊疗方案培训、甲型h1n1流感医院感控制培训;印发了医院感染诊断标准等培训学习资料。通过多种形式的培训引导，在提升医院职工整体素质方面起到了积极作用。

(四)新业务开展：外科新开展髋动力系统治疗转子间骨折，股骨髁支持板治疗股骨远端骨折;高压氧治疗正常开展;动态心电、动态血压监测开展;内科新开展冠心病规范二级预防治疗及大面积急性心肌梗死抢救治疗成功;检验科生物实验室细菌培养、药敏试验、医疗用房重点部位细菌监测正常开展，心肌酶谱检测。以上项目在医疗专业技术平台提升方面起到了一定作用。

(五)医疗设备更新和添置：年度在领导及有关部门的支持下，更新和添置了以下设备：50ma移动式线机一台、10ma线机一台(医务室)、24小时动态心电/动态血压监测仪各一台、十二导联心电图机二台、血球读数仪二台、高压消毒锅一台、酶标仪一台、生物实验室配套设备(显微镜、co2培养箱、高压灭菌器、生物安全柜、洗板机等)计万元;由于医技科放射组自动洗片机失去维修价值，医院自筹资金元购置更换自动洗片机一台。合计万元。

(六)精神文明建设等方面所做的工作：结合医院实际认真组织开展实践科学发展观活动，按照与签订《精神文明建设责任书》、《社会治安综合治理责任书》、《企业维稳工作责任书》、《党风廉政建设责任书》等责任书要求，围绕医院中心工作，进行了形势任务宣传、方针政策学习、廉政规章教育、医政法规普及、医德医风考核、医院环境治理、职工素质提升等工作。年-月前，无重伤以上人身事故、医疗事故、重大医疗纠纷、医疗设备事故发生;没有发生劳动争议;对医院大门两侧进行了美化;节能减排活动工作有所成效(获组织奖);对符合低保条件的职工申报低保(人);走访慰问生病住院的职工进行(人);按照有关规定经集体讨论对困难职工进行相应补助(人)，困难补助费使用公开、集体讨论决定标准、不超支;版报专栏期;为各科室订购相关专业学术杂志及健康报;组织职工、党团员义务劳动三次;重要节假日组织有益文体活动;参与职业病防治法宣传周活动;外科组织篮球队与县妇幼保健院、煤进行友谊赛等。

(七)不足之处：年不足之处主要表现在„„

二、年工作安排

(一)年工作指导思想、工作目标

1.指导思想：以职工为本、以病人为中心、以医疗质量为核心、以业务收入增长为重点、以绩效考核为基础、以精神文明建设为主导践行科学发展观，完善建立医疗安全质量检测标杆平台，着眼规章制度执行，履职尽责，实现工作目标。

2.年工作目标：医疗事故为零;严重医疗差错为零;医德医风不良事件为零;社会治安综合治理达标;建立绩效考核评定方案;全院总收入在年基础上增长;全院职工年平均收入在年基础上增长;全年收支不亏损。

(二)年主要工作：

1.医疗药品质量安全管理：依据医疗卫生、药品、医疗器材管理法律、行政法规、部门规章和诊疗护理规范、常规，完善和建立健全医疗、护理、传染病、院感控制、药品器材、医技设备、医技质量、医疗安全、医患沟通、告知签字、依法执业、医护应急、病历管理、报告审批、组织纪律等核心制度，完善制定岗位职责，制作检查标杆、考核标准，设置操作平台、奖惩规定，明确管理部门及履职人员、负责人员，形成有制度、有标准、有履职、有检查、有考核、有整改、有措施、有结果、有奖惩的医疗安全质量保障体系。对及时纠正医疗护理差错、弥补漏洞避免医疗事故发生的人员予以表彰奖励。有效发挥院办管理人员、医疗护理管理部门、后勤、财务等支持保障临床一线开展工作的责任和功能。以医疗重量保障医疗安全，树立质量安全意识，树立“因端竟委，溯流穷源，医道精细，明辩济众，冒昧害人”的理念，确保医患医院安全。

2.民主制定绩效考核方案：为逐步完善和实现客观公正、科学准确、简便统一、注重实绩的考核评价体系，以充分发挥职工积极性和实现医院目标为目的，组织相关人员民主制定包括工作态度、工作能力、技术业务水平、实绩贡献(工作数量、工作质量、指标完成、违纪违规)等内涵的绩效考核评定方案，通过对工作表现和实绩进行实事求是的评价，导出和实现绩效分配;结合本院实际情况，绩效考核应当包括经济收入、质量安全、成本管理、医德医风、执业技能、社会治安综合治理、环境治理、职能部门履职、设备兼管等方面;通过绩效考核评价，充分发挥职工潜能、积极性;通过绩效考评发挥薪酬调整、管理激励、学习导向、监控检测、自我管理、素质提升、团结互助、决策参考功能;通过绩效考核，评价管理人员个人品质、工作绩效、为人处事能力;绩效考评，民主制定，民主修正，严格执行;通过绩效考评，形成职以能授、薪以绩授、制度约束局面。但由于绩效考核考评的多因性、变动性，应逐步实践、逐步改进、逐步完善。

3.人才培养、设备添置：以人为本，人才是医院生成发展的关键所在，根据医院业务及专业技术人才需求，把好人才入口关，宁精勿滥，降低不必要的人力资源培养成本，降低医疗执业安全风险，重点实施在职职工培养和素质提高;制定适当倾斜措施，强化培养重点专业技术人才和管理人才，整体提高人才素质，通过训练、激励、标杆和考核系统，营造人才成长环境，打造高效能团队;对急需专业技术人才选送适宜专业技术到上级医院培训进修;组建院内兼职培训团队，在院内进行基础知识、基础理论、基础技能的培训和示教，开展院内学习交流和临床经验交流;根据医院实际需求，培养多能专职兼职技术人才，鼓励专职兼能，对多能专职兼职技术人才实施肯定的优惠倾斜，发挥人力资源的第一效能;鼓励参与对口专业的学术会议和学术活动;制定措施鼓励撰写和发表学术论文;倡导自学、自我提高;制定无执业资格人员管理处置措施，根据有关法律法规、行业规定和劳资相关规定，清理长期无执业资格人员，消除违法执业带来的严重隐患;奖励主动推广新技术、新业务人员。

根据医院实际需要和有利于业务工作的开展、有利于科室人员配置合理调配、有利于专业技能技术水平提高、有利于绩效考核机制的建立的原则，逐步建立部份专业人员科室内外轮转机制、竞聘机制。

医院基础设施、现有部份医疗医技设备陈旧老化、没有大型医疗设备，医院没有资金进行医疗设备更新和购置，不能满足临床医疗诊疗工作需要，难以提高诊疗质量，给医疗质量和医疗安全带来潜在隐患，医院将实际困难和需求报，在可能的情况下进行基础设施改进和医疗设备购置。

4.拓展医疗市场：按照《关于加强工伤保险医疗服务协议管理工作的知》、《工伤康复试点机构准入标准(试行)》、《工伤康复诊疗规范(试行)》和《工伤康复服务项目(试行)》等规划工伤康复治疗系统设置，培育工伤康复人才，逐步配置工伤康复器械设备、场地，及早介入工伤康复治疗，并申请设置工伤康复机构，逐步正常开展工伤康复治疗，避免工伤康复患者的流失;充分利用职业病体检诊断资质，沟通和拓宽职业病体检诊断业务面，培育职业病体检诊断人才，调动专业技术人员参与职业病体检工作的积极性，做实做强职业病体检诊断工作，发挥增收创效作用;以强化内部质量管理、医德医风建设为先导，对来院患者及时有效处置，不推诿、不拖延、不生硬，调动医院群体力量，使患者既来之、则安之;发挥科室人员良好的沟通效能，宣传科室、宣传医院，扩大科室、医院的知名度，吸引患者;通过绩效，逐步形成医院内部市场运作机制;充分利用新农合、城镇职工医保、城镇居民医保、工伤医院保险、职工病检查诊断等资质，遵守协议规定，保住资质，增收创效。

5.财务管理：根据《中华人民共和国会计法》、《医院财务制度》、《医疗机构财务会计内部控制规定(试行)》规定，结合财务管理、审计等相关规定和要求，结合医院实际制订财会管理制度、岗位职责、轮岗换岗，提高财务管理水平和会计信息质量，堵塞管理漏洞;一切收入、支出必须全部纳入预算管理，强化财务审核管理职能;严格控制无预算支出，执行绩效考评制度;强化财务票据管理、费用收入管理、价格管理、价格执行、医疗预收款管理、退费管理、减免费用管理相关岗位的职责、权限的制约监督并实施责任追究;各项收入必须开具规定的票据、统一核算、统一管理，其他任何部门、科室和个人不得收取款项;任何人员不得随意减免医疗费用，避免导致成本流失、技术劳务费用流失;加强财务操作流程控制，防范收入流失、财务票据流失，确保收入的全过程得到有效控制;收入票据由财务统一管理，明确票据的购买、保管、领用、核销、遗失处理、清查、归档等环节的职责权限和程序，完善票据登记簿进行详细记录及票据稽核管理，防止空白票据遗失、盗用;各项支出要符合国家、有关财经法规制度，严禁无审批支出;财务管理、计价记费、出院结算、刷卡收费等为临床一线提供良好的工作支持，不得影响临床业务工作。对证据证明盗用医院票据者，移交相关部门处理;对确属遗失空白票据者，按所领用票据平均金额予以处罚。

6.医院内外环境治理：根据医院实际情况，投入少量资金，继续对室外环境进行治理，美化医院外环境;加强室内外环境清洁治理及检查考核力度，改变卫生单位不卫生的状况。

7.寻求上级组织政策支持：结合医院作为非营利性医疗机构、设备设施落后、人才缺乏、投入不足、防保免费、公益订价、体制改革、收入低下导致的缺乏竞争、人心不稳、人才难进、骨干跳槽、生存困难等情况，向上级主管部门和领导反应，尽力争取政策扶持。

8.加强精神文明建设，团结共享，构建和谐医院：实践科学发展观，通过种类会议、橱窗版报、印发学习资料、自学等形式贯彻学习党和国家路线、方针、政策;“贴近实际、贴近生活、贴近职工”开展荣耻观教育和社会公德、职业道德、家庭美德教育，大力提倡“爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”的基本道德规范教育;结合岗位职责，坚持开展爱岗敬业、遵纪守法、诚实信用、服务奉献、团结共享教育;结合医院实际，开展先进科室、先进个人选树表彰活动。依据医院行业特色，精神文明建设着眼于医德医风建设。医德医风管理和考核根据卫生部《关于建立医务人员医德考评制度的指导意见(试行)》规定的“救死扶伤，全心全意为人民服务”、“尊重患者的权利，为患者保守医疗秘密”、“文明礼貌，优质服务，构建和谐医患关系”、“遵纪守法，廉洁行医”、“因病施治，规范医疗服务行为”、“顾全大局，团结协作，和谐共事”、“严谨求实，努力提高专业技术水平”等七个方面17条进行，发生医德医风不良事件按医院相关规定予以处罚，出现严重医德医风不良事件者，除按医院相关规定处罚外，建立医德医风不良事件档案，新入人员转正定级予以延缓、具备专业技术职务任职资格人员予以延聘等处理。

9.社会治安综合治理和维护稳定工作：学习贯彻治安法规，建章立制，强化管理，严格操作，做实社会治安综合治理工作;增强自主保安和相互保安意识，洁身自爱，拒绝毒品、，,、淫秽传播、聚赌参赌、封建迷信、偷盗抢劫、诈骗贿赂、搬弄是非、打架斗殴、扰乱公共秩序、破坏公私财物等不良、违法行为;做好防盗、防抢、防火、防毒等工作;驾驶人员遵守交通安全法规，保障车辆运转正常，急救及转送患者车辆调度及时准确;按照信访维稳有关规定，对职工来信来访，符合有关规定的，予以及时调查研究解决，不能解决的，向上级有关部门汇报，对于不符合有关规定的，予以沟通疏导、教育说服;维护医院稳定，保障医院及职工家属人身财产安全，保障医院正常经营运作秩序。

10.廉政建设：依据《中共中央纪委关于严格禁止利用职务上的便利谋取不正当利益的通知》、中纪委二次全会促进企业健康发展“七不准”、《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》、《副科级以上领导人员廉洁自律规定》、《关于开展工程建设领域突出问题专项治理工作实施方案》等相应廉政法规规章及卫生部院务公开相关规定、“三重一大”事件民主决策制度，完善医疗设备、药品、医疗器材、其它物资等采购、验收、储备、出入库、使用、痕迹管理及财务收费、财务票据管理等规章制度、岗位职责、各环节操作规程，筑牢基础，强化重要岗位、重点部门、责任人员相关事项的定期或不定期检查，重大项目邀请主管部门有关人员参与决策;在廉政建设管理中，充分听取或征求职工群众的意见和建议，发现隐患，及时整改，弥补漏洞，重在预防，保障医院管理有序、依据充分、物流顺畅、质量过硬、价格合理、人员安全。

11.重视工会、共青团工作：发挥群团组织的积极作用。充分发挥工会“组织起来、切实维权”、职工参与民主管理决策、桥梁纽带作用推进民主建设，发挥群体力量、集体智慧，围绕医院中心工作，突出依法维权，为职工办好事、办实事、解难事，调动好、保护好、发挥好职工积极性和创造性。充分发挥青年团员好学上进、勇于进取、友爱互助、思想新、观念新的特点，引导他们爱岗敬业、岗位成才、实践成才，提高自身素质、业务技能、医德素养、法制意识、理想信念，为医院生存发展培养新生代人才。发挥群团力量，积极组织和参与院内外岗位理论教育、专业技能培训、管理技能培训、法规规章培训，建学习型组织;结合医院实际，提供有利条件，积极组织职工参与院外各专业理论知识竞赛、专业技能竞赛、学术论文撰写、宣传资料撰写等，对取得较好名次或获奖者予以同等奖励，调动职工提高自身素质的积极性、主动性;积极组织和参与院内外节假日各种文化体育活动，丰富职工文化体育生活，培养良好性起爱好。

12.医院文化积淀：在医院运作各环节注重医院行业特色，注重实践道德文化、精神文化、心理文化、服务文化、廉洁文化的基础和积累，形成引导人向上、育才树人、激励进取、认同凝聚、调节和谐作用，并发挥管理和保障功能，形成重视人才、重视安全、重视质量、重视效率、重视医德、重视公正，自觉律己、端正作风、表率自省、改善服务、提高素养，塑造医院形象。

年，从基础工作入手，拾遗补阙，团结共享，激励和调动主动性、积极性，定能完成医院工作目标任务!

最后，祝各位领导、各位代表工作顺利、家庭幸福!

**第二篇：最新职代会行政工作报告**

最新职代会行政工作报告范文

各位代表、同志们：

我代表路局作行政工作报告，请审议。

一、20xx年重点工作回顾

20xx年，是实施铁路体制改革，实行政企分开的第一年，也是哈局经受市场洗礼，承负市场主体责任迈出坚实步伐的一年。全局上下在总公司党组的正确领导下，解放思想、迎难而上，认真开展党的群众路线教育实践活动，转变作风、真抓实干，多个领域工作取得新的成效。

推动思想观念解放，走市场化道路的理念植入人心。面对宏观经济下行的压力，运输市场滑坡造成的冲击，铁路体制改革和机制转换带来的挑战，我们冷静分析优势和劣势，坚持开放理念，打破陈旧观念束缚，优化调整管理思路，改进管理工具，积极探寻企业转型发展的新路径，构建实施“六个体系”，激活了资本、资金、土地、人才、技术、信息等经营管理要素，促进了发展自觉，推动了发展自强。

坚持工作思路和主线，安全风险管理赢取实践检验。始终坚持“正风气、严管理、带队伍、抓落实”工作思路和“管理规范化、作业标准化”工作主线不动摇。强化安全基础管理，梳理规范455项安全管理制度，厘清873个岗位安全职责，清理287条“土规定”。狠抓职工培训和作业标准落实，加大施工安全等重点领域整治力度，扎实开展安全大检查，落实安全重点问题挂牌督办制度，安全隐患得到有效控制。全年发生责任行车事故50件，同比减少38件，下降43.2%;发生设备故障1xx9件，同比减少254件，下降18.1%;发生职工伤亡事故44件，同比减少3件，下降6.4%;发生路外事故200件，同比减少20件，下降9.1%，实现了安全年目标。

强化“防重于抢”理念，有效应对自然灾害。面对1998年以来最大洪水袭击，把防洪工作视角从“两根钢轨”拓展到线路上游水库、河流、沟渠;构建路地联防网络，开展专业水文调查，把防洪重心向非重点处所延伸、向意想不到区域覆盖，突出整体防洪、立体防洪、全员防洪、全年防洪;投入2.8亿元用于水害复旧工程，提升了基础设施设备的抗洪能力。面对1961年以来最大暴风雪的检验，完善应急工作机制和站区除雪负责制，坚持“除雪不行车、行车不除雪”，先后出动3万余人次迎战暴风雪，把灾害造成的影响降到最低。

坚持打基础、利长远思路，设备基础薄弱状况得到进一步改善。努力解决设备老化陈旧问题，安全投入27.1亿元，同比增加4.5亿元，增长20.2%。运输品质得到显著提升，全局无缝线路达到5xx6公里，同比增加448公里，增长9.5%。正线砼枕道岔达到3289组，同比增加307组，增长10.3%。计算机联锁站场达到176个，同比增加18个，增长11.4%。配属动车组41组，同比增加xx组，增长51.9%;空调客车达到2776辆，同比增加221辆，增长8.6%。加强“光纤进班组”网络建设，完成411处联网工程;哈东站、牡站等大站现车系统建设全部到位;工务数字化系统在7个段应用，信息化建设迈出新步伐。

落实市场主体责任，推动企业由生产型向经营型转变。构建运输服务市场化运作体系，深化货运组织改革，打造“拼装整车”等3大类4个核心产品，“拼装整车”收入9xx5万元，收入率达到xx3.67元/吨，高于全局88.88元/吨的平均水平;深入挖掘货运产品附加值，把“门到门”“准时制”等服务作为重要增长极，两端服务收入11亿元，位居全路第二位，综合物流服务费完成8800万元，日均48万元，比2025年日均增加3.9万元，增长8.8%。以客流深度市场调查和单车核算为基础，优化客车开行结构，开行上海虹桥动车组，直通列车延伸至海口、成都，提高4对直通列车等级，增开8对城际快速列车，更换8组空调车体，全局日均席位能力增加7036个，同比增长2.5%，空调列车比重提高2.6%。做好运量与收入的加减法，通过提升列车品质，客运收入率达到60.75元/人，增长xx.6%;停运9对亏损列车，亏损列车下降10.9%，减亏2600万元。开展提高客货服务质量“百项行动”和“旅客满意、货主满意”活动，完成齐齐哈尔、海拉尔等站硬件设施改造，细化服务标准，引入评价机制，提升了服务质量。全年运输总收入完成347亿元，同比增长8%。全年旅客发送量完成10741万人，同比减少4%，货物发送量完成21972万吨，同比减少9.5%。

加强企业经营管理，集约化经营和精细化组织水平得到提升。开展生产过程节约行动，全年节支3.9亿元。开展资产资源价值发现与回归集中行动，使资产资源按市场规则优化配置，依法销售资产收入1.22亿元，出租资产收入1.86亿元，报废资产残值7900万元。开展债权集中清理行动，清理一年以上陈欠2.4亿元。开展土地资产清查和保护行动，分类梳理、明确权属用地总面积75723.28公顷;出租房屋27.36万平方米，收入7848万元，同比增加xx86万元。

健全完善管理制度，推行权力公开运行。修订完善《局属单位领导班子决策“三重一大”事项责任追究办法(试行)》《预防治理“小金库”管理制度》等8项制度;坚决落实中央“八项规定”，整治公车私用，“三公经费”同比压缩26.1%。公平公正选人用人，健全完善干部考核评价机制，先后调整领导干部307人，基层领导班子作用进一步增强。公开配置人力资源，搭建管理、技术人员和技能人员需求调剂信息平台，公开调剂506人。推行局机关政务公开，机关43个部门列出权力清单，规范职能部门权力运行，主动接受监督。强化反腐倡廉工作，查处违纪党员56人，其中查处党员领导干部16人，并向全局公开查处结果，教育警示党员干部远离廉政红线。

有序推进铁路建设，完善路网结构与局部扩能配套并举。全年铁路基本建设项目完成投资85.4亿元，完成计划的101.5%。大庆西站开通运营;哈西客站、大功率机车检修基地、阿扎铁路项目竣工销号;牡绥扩能、哈齐客专、哈尔滨集装箱中心站工程完成投资计划;哈佳自闭改造、哈辆搬迁改造、滨北松花江公铁两用桥、昂红增建二线顺利开工建设;同江中俄铁路大桥、哈佳铁路、哈站改造、滨洲电气化改造前期工作取得突破性进展;哈牡客专、哈牡既有线电气化方案已经明确;哈尔滨至漠河夕发朝至项目前期工作稳步推进。在改善路网结构的同时，同步推进“点线”配套建设，启动哈尔滨南站综合集成自动化系统改造，打通关键节点;加大货场设备设施建设力度，对肇东、胪膑等5个车站货场进行改造，增强了货场集散能力。

倡导效率与公平相对统一，激发企业生机和活力。深化人力资源管理体系建设，按照需求把住人员入口，20xx年期末职工总量199095人，较2025年减少5690人;科学配置人力资源，缺员站段由21个减少到11个。完善工效挂钩考核评价机制，赋予局属单位工资二次分配权力，鼓励各单位实施薪酬制度改革，收入向生产一线、向安全经营有贡献的职工倾斜。坚持责权利相统一，将总编制内的机构设置、人员选拔权交给局属单位，全年择优选拔生产人员到技术、管理岗位611人。将更改资金使用权按额度分类下放给站段，将26类1283个品种劳保用品采购权下放到基层，满足生产实际需求。

推进“大民生”建设，更加关注人的全面需求。启动涵盖劳动用工管理、改善职工居住条件、厂务公开和民主管理等11个方面81个项点的“大民生”工程。职工收入实现稳步增长;优化生产组织和劳动组织，在38个车站实行隔日装车;990名倒班岗位职工实行节假日休息，减轻了职工劳动强度;优化7个车辆列检作业场作业方式，撤并工务、电务、供电

93个沿线工区和值班点，减少了通勤职工数量。加快“三线”建设，投入1.84亿元对滨北线、绥佳线、拉滨线和哈环线57个站区、74个车间、363个班组生产生活设施进行全面改造。加快保障房建设和棚户区改造，竣工交付保障房6816套;启动8处棚改项目，可改善铁路棚户区住户2365户。投入1.4亿元用于房屋病害治理、职工就餐补贴等项目;组织74445名职工健康体检、25460名职工健康休养。职工基本医疗保险企业征缴部分比例从6%提高到7.5%;“三不让”帮扶救助经费达到7606万元。全年用于改善民生投入总计xx.3亿元。充分利用“职工互动交流平台”，深化厂务政务公开，保障职工知情权、参与权和监督权。

过去一年取得的成绩来之不易，饱含着总公司党组的殷切关怀，饱含着全局干部职工的艰辛努力，饱含着职工家属和离退休老同志的真心支持。在此，我代表路局、局党委向全局干部职工、公检法系统和驻局军代处的同志们，向广大职工家属和离退休老同志表示崇高的敬意和衷心的感谢!

在肯定成绩的同时，我们必须清醒地看到问题和不足：一是安全基础仍然薄弱。二是对传统经营方式的路径依赖问题依然突出，创效能力不强。三是没有完全形成符合市场化要求的经营决策、市场营销、财务管理、考核激励等机制，特别是薪酬分配的驱动力不足。四是资源使用效率不高，粗放经营问题有待进一步解决。五是职工群众面临的一些现实困难还没有条件满足预期，企业文化建设还不适应。六是反腐倡廉建设仍任重道远。这些问题，迫切需要凝聚全局的智慧和意志加以解决。

二、20xx年全局面临的形势和奋斗目标

从大的环境和背景看，党的xx届三中全会做出了全面深化改革的战略抉择，汇集了全面深化改革的新思想、新论断、新举措，特别是对深化国有企业改革，完善现代企业制度提出了明确要求。国务院出台了《关于改革铁路投融资体制加快推进铁路建设的意见》，提出了促进铁路持续发展的“国六条”，明确了中国铁路发展的债务处置、公益补贴、运价改革、铁路用地综合开发等支持铁路改革发展的配套政策，破解了制约铁路发展的重大障碍。中国铁路实施体制改革，强烈释放了铁路发展转型的信号，深化改革的步伐将推进企业属性的回归。全局坚持市场化运作开启了破冰之旅，唤醒了发展自觉，全局上下渴望加快发展的愿望前所未有的强烈。经济社会的变革，行业改革的深化，职工对发展的渴望，倒逼我们必须顺应潮流，改革创新，真抓实干，谋求更大的发展空间。

从面临的挑战看，国内经济运行存在下行压力，社会运输需求结构发生深刻变化，大宗物资运输需求下降，对于以“原”字号大宗运输为主的哈局来说，货运增量难度很大。省内公路、航空等交通运输方式的快速发展，以及社会知名物流企业引入省内，使得市场竞争日益激烈。从内部经营管理压力看，哈局地处路网末端，自然环境恶劣，空车使用费、机车燃油、冬季供暖和热费补贴等支出达到68亿元，占成本支出的xx%，成本压力高于全路水平。设备基础虽然在改善，但与全路平均水平差距较大，正线无缝线路占53.5%，低于全路78.3%的平均水平;计算机联锁站场占35.x

x%，低于全路56.27%的平均水平;机车总量1106台，使用20年以上的175台，占xx.82%;绿皮车1060辆，占配属客车的27.6%，设备装备水平较低，造成运输品质不高和市场竞争能力弱化。今年铁路建设任务也十分繁重，哈齐客专处于决战决胜阶段，滨洲铁路桥断道施工将达到200天以上，极大考验运输组织和安全风险管控能力。同时，总公司实行新的预算管理办法和盈亏考核办法，提出确保收支平衡目标，对于哈局来讲任务更加艰巨。面对压力和挑战，我们只能背水一战，加快市场化步伐，强化过紧日子思想，确保实现盈亏目标。

20xx年，全局要认真贯彻党的xx届三中全会、中央经济工作会议和全国铁路工作会议精神，以坚持开放理念、坚持改革创新为引领，以安全发展为前提，以经济效益为中心，以“八个体系”建设为牵动，坚定不移地走市场化道路。

——安全生产目标：“五杜绝，四减少”。“五杜绝”：杜绝责任客车一般B类和其他列车一般B类碰撞类事故;杜绝责任一般A类行车及从业人员死亡以上事故;杜绝责任火灾爆炸事故;杜绝责任旅客死亡事故;杜绝责任高铁碰撞类、部件脱落类、轮轴裂纹类事故。“四减少”：责任客车一般C类事故较20xx年减少50%以上;责任职工重伤及以上事故较20xx年减少50%以上;责任设备故障较20xx年减少10%以上;路外伤亡事故较20xx年减少10%以上。

——运输生产指标：旅客发送量1xx50万人，货物发送量23000万吨，日均装车10100车，换算周转量1605亿吨公里。

——经营任务指标：多元化经营总收入5xx.2亿元。运输总收入385亿元，其中：客运收入84亿元，货运收入248亿元，建设基金53亿元;其他业务收入21.2亿元;非运输业收入107亿元。

——铁路建设目标：安全优质完成总公司下达的基本建设投资任务，全面兑现“22454”建设目标。

——民生建设目标：围绕劳动用工、薪酬分配、改善职工居住条件、维护职工身心健康等，落实12个大项100个项点工作。

三、依靠改革创新推动重点工作

1.持续深化安全风险管理。坚持“管理规范化、作业标准化”工作主线和“长远抓基础、现实抓控制”的工作思路，深化安全风险管理体系建设，确保安全持续稳定。

(1)改进管理理念。强化职工的安全生产主体地位，推动安全管理由盯职工向管问题转变，由单向监管向交互联动转变，由单一管理向多元共治转变，消除干群之间的负和博弈，促进职工由安全监管对象到安全管理主体的角色转换。

(2)夯实管理基础。强化“依法治企”和“管理问题是主要风险源”的意识，依据《铁路安全管理条例》和总公司《安全管理规程》，规范安全管理制度。按照安全责任定位，进一步明晰各管理层面安全职责。以生产管理为核心，强化站段指挥控制职能和车间生产组织职能。建立干部诚信记录，规范履职行为。强化专业管理，抓好新《技规》颁布后路局《行规》和专业规章的“修建补废”工作，加大“土规定”清理力度，实现技术规章的规范管理和动态完善。强化设备质量源头控制和运用维护管理，加大安全投入力度，增强科技保安全能力。

(3)推进标准落实。把现场作业标准化作为安全管理的落脚点，继续深化“安标线”建设。以行车关键岗位为重点，动态优化流程、完善标准。加强对安全、技术管理和重点生产岗位人员的培训，提升落实标准的能力。丰富现场监控手段，对关键作业进行“清单式”对标。优化“两违”考核办法，克服以罚代教，既要严厉惩处触碰安全红线的严重“两违”行为，又要通过正面激励，促进职工自觉达标。坚持管理层为作业层服务的理念，规范管理行为，杜绝违章指挥，为职工落实标准创造条件。

(4)突出问题管理。坚持问题导向，把安全管理的力量聚焦在解决危及安全底线的突出隐患上。围绕高铁和客车安全、机车车辆防溜、消防安全、道口和外部环境、施工安全、劳动安全、自轮运转设备等方面开展专项整治。做好哈齐客专的前期介入工作。完善单位、部门间沟通协调机制，抓好结合部问题的解决。以防范自然灾害、外部侵害及非正常行车为重点，进一步严密防控措施，强化应急演练，提高突发事件的预防和应急处置能力。建立完善安全检查整治和专业管理评价常态化机制，运用好安全风险管理信息平台，加强安全问题库管理和重点问题挂牌督办，实现对安全问题的趋势分析、动态整治、闭环管理。

2.加快市场化运作步伐。坚持市场在资源配置中的决定性作用，以市场需求为导向，通过推进运输服务市场化运作体系建设、构建非运输经济管理和运营体系，优化资源配置，创新客货运输产品实现形式，转换非运输企业经营模式，提升经济效益。

(5)优化客货运输核心产品。遵循市场规律，充分发挥铁路企业核心竞争力，围绕满足旅客货主时间上、成本上的不同需求，进一步优化客货运输产品结构。建立客运产品经济分析与评价机制，按照拓展直通空间、打造管内精品、密切高普衔接的思路，做优客运产品，加强单车核算，提高车辆利用率，提升各等级列车综合效益。创新优化货运产品，扩大“准时制”运输产品范围，力争形成年2025万吨规模;做大“集货拼装”运输产品，“滨北快列”增加到站，开发“滨绥快列”产品;合作开发绥芬河—俄罗斯“滨海1号”、满洲里—俄罗斯“粤满俄”集装箱运输班列，探索开行三间房—苏家屯进港集装箱班列，力争集装箱增运1.8万车。

(6)深度开发运输资源。加大与社会物流企业合作力度，延伸“门到门”服务链条;提升货场增值服务价值，打造零散白货、粮食、集装箱、煤炭、钢材、汽车等集散中心和内陆港对俄贸易平台。客货运营业厅向多元化转型，建立无轨站和虚拟营业厅;探索客货资源共享，依托现代信息技术手段，在售票厅、代售点开办货运业务，推进服务功能融合，形成客货服务的综合体。推进旅游、酒店、站车服务等关联企业形成业务链接，拓展客运产品增值空间。深化“旅客满意、货主满意”活动，围绕让旅客“安全出行、方便出行、温馨出行”目标，改善硬件设施条件，提升服务质量，积极探索服务属性和经营属性有机统一的经营模式。

(7)提升运输组织水平。按照“按图行车、周时管控、提高旅速、优化要素”原则，加强运输组织，日班计划兑现率达到90%以上;货车始发正点率达到90%以上，运行正点率达到90%以上，客车始发正点率达到98%以上，运行正点率达到95%以上;货运机车出库待发时间压缩10%，单机运行率压缩10%;货车周转时间控制在2.87天以下;滨洲线上行牵引6000吨贯通哈南;鸡西、七台河上行牵引6000吨，牡站不改编中转贯通哈南;各区段慢行控制在每百公里慢行附加时分不超过4分钟;全局客运列车旅行速度提高到时速60公里以上，哈齐一站直达旅客列车全程运行时间控制在2小时30分钟以内，哈牡控制在4小时30分钟以内，哈佳控制在5小时30分钟以内。

(8)搞活非运输业经济。落实投资集团路局出资人代表职责，以产权管理为纽带，以管好资产为核心，加大对非运输企业的监管力度，确保国有资产保值增值。建立健全非运输企业协调运转、有效制衡的法人治理结构，行使经营自主权。深度挖掘铁路土地资源附加价值，哈佳、哈牡客专等新线建设同步规划非运输类项目开发，打造车站经济圈。拓宽投融资发展渠道，对黑龙江省和蒙东地区能源开发条件成熟的项目投资参股。开发建设专用铁道、快装系统等具有行业特点实体项目，煤炭产业拓展“东四矿”和北部古莲河煤矿经销市场，外经产业推进天然气进口项目，积极争取100万吨原油进口配额。采取与地方物流企业合作合资方式，加快非运输业物流产业的转型升级。抓好齐齐哈尔工业园区建设，谋划哈尔滨工业园区建设，壮大企业发展实力。

3.推进企业管理深层规范。运用法治思维、法治方法治理企业，打破权力固化藩篱，提高集约化、精细化水平。

(9)坚持依法治企。用法治的标尺规范干部职工从业行为，把依法合规作为企业管理的基本依据和最高权威，引导干部职工增强对法律法规和规章制度的敬畏感。健全人才保障、出资人管理、法律风险联控、内部纠纷调解、依法维权、重大决策事前法律风险评估论证机制。做好规章制度、准入资质、合同签订等事项的合法性审查。修订劳动用工管理制度，从源头规避用工风险。依法依规收费和纳税，保障必要安全投入，维护职工合法权益。加大违法违规处置和监督检查力度，形成良好的依法治企环境。

(10)实施简政放权。明晰路局、机关部门和基层单位管理权责界面。站段自主安排自管更改资金，路局只备案不核准;适当增加车务站段自管更改资金。将年租金20万元以下房屋租赁合同签订交由站段负责。将职工培训计划安排、经费使用，委外培训单位选择权交给基层单位，允许支付讲课费用。继续下放运力配置权限，逐步扩大生成车自批站范围，铁路货场全部实现自动批，探索实行“准时制”企业等大企业自主编制日计划。在严格执行总公司、路局统一政策、规定和标准前提下，站段自主决定内部机构和人员编制，自主调配劳动力资源。加强权责下放后的配套制度建设，确保操作有据;加大监督力度，确保规范用权。

(11)强化全面预算管理。深化生产经营指标评价运用体系建设，把运输生产环节与经营效益指标的关联度显性化、数据化，完善信息平台功能，运用数据化分析模型，为优化生产经营决策、改进生产经营行为提供依据。构建财务管理体系，以全面预算管理为龙头，统筹优化配置全局生产资源、人力资源、财务资源，提高路局整体经济效益。创新成本节支模式，通过优化运输组织、改革检修工艺、调整劳动组织等方式，降低成本支出。强化预算管理的控制约束机制，落实预算管理责任，严格考核、兑现奖惩。深化资产资源开发利用体系建设和资产价值发现与回归集中行动，实现资源最优配置和资产保值增值。

4.激发企业发展活力。深化人力资源管理体系建设，推进人员能上能下、能进能出，收入能增能减的制度改革，畅通干部职工职业生涯晋升渠道，兼顾公平与效率，实现薪酬与岗位绩效和企业效益挂钩联动，充分激发职工的工作热情和创造活力。

(12)做好人力资源规划与配置。以提高劳动生产率为目标，综合劳效、岗位、工时、班制等因素，重新核定定员，科学规划20xx年定员编制，期末职工总量控制在19.5万人以内。按新增人员计划接收大学生和高职毕业生不超过2300名，向安全重要岗位、运输一线和艰苦边远地区配置，见习期满的大学生定职生产岗位工作锻炼;采取“点对点”补充方式，定向为高铁动车、电气化改造项目，以及海拉尔、加格达奇等地区引进600名大学生和高职毕业生，缓解区域性人员短缺和结构性储备不足问题。探索面向社会招聘高科技、经营管理岗位急需人才，在非运输业经营领域探索建立职业经理人制度。

(xx)强化人力资源开发。推进人力资源开发培养的改革创新，打破身份、年龄、学历、级别等限制，打通管理人员、专业技术人员、操作技能人员相互流通通道，探索建立新型的经营管理、专业技术、操作技能等三支队伍岗位序列。进一步完善岗位说明书，科学确定各岗位职务标准和任职资格，为各序列人员岗位任职提供依据;落实职业资格准入制度，在运输主要生产组全面推行持证上岗。健全选人用人机制制度，完善组织选拔方式，改进和规范竞聘上岗办法;出台局属单位管理人员、专业技术人员公开调剂办法。加大职工培训投入，加强实训基地建设，鼓励站段因地制宜建设小型实训场、练功场，提高教师兼课津贴标准，增设职工脱产培训膳食补贴;优化个性化培训课程设置，增强培训实效性。加强高技能人才队伍建设，全年新培养高级技师350人、工人技师800人。以课题攻关为牵动，实行项目化运作，推进市场营销、科技攻关等五个专业团队建设，发挥216个课题攻关组作用，培育人才队伍，实现团队建设由量向质的转变。

(xx)改善薪酬分配导向。坚持薪酬与岗位绩效和企业效益挂钩联动原则，按照责任风险、工作贡献、技能标准、劳动强度、艰苦程度等要素差异，拉开收入差距，形成“岗位靠能力、收入靠贡献”的薪酬分配导向，逐步解决干与不干、干多干少、干好干坏“三个一样”问题。路局层面进一步修订、完善工效挂钩办法，体现薪酬与企业效率、效益联挂;制定基层单位内部分配指导意见，理顺分配关系，规范分配秩序。基层单位发挥薪酬制度主体作用，优化内部分配办法，提高薪酬调控能力，实现易岗易薪，体现收入价值的公平正义。

(xx)强化考核评价驱动。以推进落实市场主体责任为根本，以正向激励为主导，充分发挥各级各类考核的驱动效应。完善安全评价考核和责任追究办法，把履职过程和质量作为评价的主要内容，把安全职责作为责任追究的重要依据，使各个管理层面自觉履职尽责。完善运输站段经营绩效考核办法，以效率、效益、质量为核心，区分运输站段业务特点设置考核项点，侧重主观因素，剔除与站段主观能动性关联度小的指标，每个单位个性化考核指标原则不超过3个。非运输企业重点考核利润指标，设定利润基准值，分为基础工资、绩效工资和超额利润分享工资三个部分，实行月度预支、季度清算、兑现。

5.科学推进铁路建设。构建铁路建设管理体系，优化路网结构，完善“点线”配套措施，提升运输能力和货物集散功能，形成布局合理、分工明确、规模适度、能力适应的基础设施布局。

(16)加快铁路建设项目进度。完成“22454”全年铁路建设目标：哈佳自闭改造、大庆西站搬迁改造2个项目年内销号;哈齐客专、集装箱中心站2个项目竣工验收，其中，哈齐客专联调联试，集装箱中心站建成投产;哈辆搬迁改建、滨北松花江公铁两用桥改造、昂红增建二线、牡绥扩能改造4个项目推进建设;同江中俄铁路大桥、哈佳铁路、滨洲电气化、哈站改造、伊春至翠峦铁路改线5个项目年内开工;哈牡客专、齐富扩能改造、富嫩扩能改造、哈牡电气化4个项目加快前期工作。强化基础设施配套建设，把既有线扩能和货场建设，提升到优化路网基础设施建设的高度加大推进力度，实施满洲里站扩能改造，推进哈南站综合集成自动化改造，加快车站货场改造步伐，优化货物集散功能，满足客户需求，提高市场竞争力。

6.推进民生工程建设。坚持“大民生”理念，深化民生工程建设，让职工有干劲、有希望、有奔头，增强归属感和自豪感，全年重点做好30件实事。

(17)降低职工劳动强度。①扩大隔日装车和夜间不行车车站比重，在8个车站试行流动调车组，推行列车编组大站给小站创条件，中间站调车钩数压缩10%。②依法优化劳动班制，实现100个站、xx00人次非工作日放假，探索弹性班制和班中间休制度，最大限度为职工休息创造条件。③取消除危险货物专用线外，装卸车量小的监装点和专用线固定监装员。④减轻客车乘务员套乘强度，探索客流不饱和列车由包乘制改为轮乘制。⑤加强“准时制”运输组织，畅通枢纽车站，压缩机车乘务员非作业时间，按照劳动法支付乘务员超劳工资。⑥重点整治基础病害，强化轨道结构，逐步撤消沿线小站工务工区。⑦改进工务大型捣固机维修计划及运用方式，减少劳动力投入。⑧逐步取消中间站电务值守点。⑨将客车车辆整备工作量向异地车间分流，减少车辆过度检和过度修。⑩逐步撤销电力值班点，在滨洲线推行集中修试点，改车间级1年1次的维修为段级2到3年维修。

(18)关注职工身心健康。①优化劳保用品配备标准，加大采购、发放等环节的监督检查，让职工用得舒心放心。②加强尘毒作业环境治理，适当提高涉及有毒有害工种保健费发放标准。③开展“送健康”到基层活动，组织开展健康讲座、义务巡诊，引导职工养成良好生活习惯。④调整医疗保险最高支付限额，新开通20个定点医院和药店;投入400万元，补充、更新“小药箱”、“小药盒”及药品。

⑤组织7.8万人健康体检，组织2.7万人健康休养。⑥落实职工带薪年休假制度，依法合规支付休假期间的工资待遇。⑦设立2400万元“送温暖”“送清凉”工作专项资金;投入950万元，为职工购买防暑降温用品。⑧投入500万元为女职工进行专项体检;投入专项资金为运行时间超过40个小时的长途客车，加装女乘务员专用卫生护理装置。⑨实行企业年金待遇分期领取，减轻职工税赋负担。⑩充分发挥局内心理咨询师作用，疏解职工心理压力。

(19)改善民生基本条件。①投入2.5亿元，推进滨北、齐北、嫩林、富嫩线84个站区“三线”建设;投入xx00万元，补充、更新其它既有线“三线”设备设施。②加大职工住房项目建设力度，推进哈尔滨锦程家园450套经济适用房项目;按需求启动群力一期限价商品房项目;协调推进xx个铁路棚户区改造项目，拟新建拆迁改造职工棚户区住房2674户。③投入7000万元，用于物业小区建设、职工住房维修及配套设施整治。④投入xx00万元，解决职工和家属吃水难和水质不达标问题。⑤投入xx00万元，对文体设施进行更新整治，丰富职工业余文化生活。⑥提高哈尔滨、海拉尔等地区单身职工住宿安置能力，鼓励站段创造安置条件。⑦投入资金8000万元，用于“三不让”帮扶救助。⑧投入9870万元，为职工食堂提供就餐补贴及更换餐具备品。⑨改造65辆工务宿营车，配备生活和文化娱乐设施;投入200万元，改造行车公寓。⑩投入专项资金为职工疗养院新增设备。

四、强化工作落实的保障措施

完善机制制度建设，推进科技创新，强化廉政建设，加强文化引领，不断提升企业执行力、创造力和凝聚力。

(20)推进机制制度建设。扎实开展群众路线教育实践活动，健全和完善领导干部带头改进作风、深入基层调查研究、直接联系和服务职工等长效机制，基层单位重点组织好活动推进落实。严格执行“三重一大”问题集体决策制度，完善稳定风险、法律风险、市场风险等决策评估制度;完善局机关权力清单制度，依法公开权力运行流程;加强机关效能建设，切实解决办事慢、办事难问题。健全财务大额联签、关键岗位交流等机制，完善选人用人责任追究制度。落实厂务公开和民主管理制度，推行网络公开方式，保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。充分发挥职工代表作用，围绕安全生产、住房配售、管理人员和技术人员聘用等热点问题，加大视察监督、民主协商力度，为职工代表参与企业管理创造条件。完善信访稳定工作制度，依托“职工互动交流平台”，探索实行信访网上受理，畅通干部职工诉求表达渠道，积极化解矛盾纠纷，营造和谐发展环境。

(21)大力推进科技创新。建立完善科技工作运行机制，科研经费重点向基层单位倾斜，站段科研费用可计入运营成本;推进安全保障、设备设施养护维修、运输组织、管理创新等十个方面科技攻关，对有贡献者加大奖励力度。加大科技成果推广力度，制定20xx年科研成果推广方案，科技成果推广纳入局更新改造计划，实现科研成果效益最大化。优化科研所管理体制，实行公司化改革，增强企业市场竞争力。

(22)加强党风廉政建设。认真落实党风廉政建设责任制，强化党政共同承担党风廉政建设主体责任，切实把党风廉政建设作为党委和行政牵头主抓的工作，通盘考虑，统筹推进。加强物资采购、车皮管理、工程建设等重点领域源头治理，推进廉政风险内控机制建设，规范和公开业务分工、管理流程，实行关键岗位人员定期交流和硬性轮岗制度，形成科学有效的权力制约机制。加大案件查办工作力度，加强群众监督举报和网络举报线索的综合利用，坚决查处侵害职工群众利益的违纪案件，始终保持惩治贪腐的高压态势。实行“一案双查”，对发生重大案件和严重违纪行为的单位、部门，追究当事人和相关领导人员责任，确保各项廉政措施落到实处。

(23)推动企业文化建设。加强制度文化建设，征集提炼核心价值观，把核心价值观融入制度的设计、修订、执行、监督各个环节，形成有利于培育和践行核心价值观的良好制度环境。加强行为文化建设，制定《哈尔滨铁路局员工守则》，明确共同价值取向、基本工作要求和日常行为规范。加强物态文化建设，设计与推广企业视觉识别系统;加大企业整体形象宣传力度，推介客货运输产品和服务举措，增强企业向心力，提升社会知名度。

各位代表、同志们，推动哈局科学发展、加快发展寄托着哈局几代人的愿望，面对信任和重托，让我们团结一心，拼搏进取，共同创造哈铁人幸福美好的明天!

**第三篇：职代会行政工作报告**

认清形势，再鼓干劲，努力开创xx粮库三个文明建设新篇章

——库主任xxx同志在第x届职代会第x次会议上的工作报告 各位代表，同志们：

现在，我代表双堰粮库向大会作行政工作报告，请予审议。

一、2025年以来的工作回顾

2025年对我们xx粮库来说是极为不平凡的一年，在这一年里，粮库面临的困难前所未有，各种矛盾和问题频发。面对困难和压力，我库在市局党组的正确领导下，在全库干部员工的共同努力下，坚持以仓储管理为中心，以提高粮库综合实力为目的，围绕粮库年初工作方案，扎扎实实地开展工作，年初制定的各项工作任务得到了较好的实现。

（一）仓储规范化管理、储粮水平得到进一步提升

作为粮食仓储企业，仓储管理工作一直是我库的中心工作。我库现存有中央储备粮xxxxx吨、地方储备粮xxxx吨、托市小麦xxxx吨。为了保证这些粮食在我库安全储存无事故，粮库一是在年初通过双向选择、竞争上岗的方式，组建了一只业务能力强的仓储保管队伍。二是不断加大科技储粮力度，提高了科学储粮水平。如对xxxx吨中央储备粮稻谷全部采取两低密闭；3月份投入x万元对2号仓、6号仓、8号仓、12号仓和19号仓进行了散装谷壳压盖密闭隔热，为粮食安全度夏打下了基础；投资xx余万元对部分仓的通风系统和环流熏蒸系统进行了改造,使我库全部仓容均已达到有关仓储设施的标准和要求，为确保粮食的安全储存提供了有力的保障。三是加强了中央储备粮质量品质检测工作。按照标准要求在3月和9月分别对xxxxx吨中央储备粮和xxxx吨托市粮的品质进行了检测分析，其各项控制指标都在宜存粮范围内。四是投资xx万余元建立了业务信息管理系统，实现了信息流、物资流畅通共享。五是科研项目有新的进展。年初我们确定了两个科技创新项目：一是不同隔热材料压盖控温技

术，二是储粮害虫种类分布调查。目前这两项工作已全部完成，论文《不同隔热材料控温效果对比》已在《粮食科技与经济》xxxx年第x期刊登发表。

（二）保质保量地完成了中央储备粮轮换任务

今年我库中央储备粮轮换计划是xxxx吨。为了抓好此次轮

换销售工作，年初，我们对市场进行调查、摸底。调查中我们发现，受2025年虫害、减产因素的影响，2025年稻谷市场需求量明显增加，供应日趋紧张，稻谷价格持续上扬。我库抓住这一时机，抢先在本地开展轮换稻谷的销售工作，吸引了大批客户上门抢购。由于把握了时机，我们不仅在短时间内完成了第一批次的轮换任务，而且取得了较优的销售价格，仅此一项增加销售收入XXX万元。

今年的夏粮和秋粮收购，受自然气候、市场抢购和农民惜售

等因素的影响，给我库顺利完成轮换任务，多购粮、购好粮带来了巨大的压力。特别是在秋粮收购尾期，收购工作一度陷入了停顿状态。为了完成补库任务，全体干部员工群策群力，做到“千斤重担人人挑，个个身上有目标”，极大地调动了主观能动性。在短短十几天里，干部员工心往一处想，劲往一处使，围绕收购这一中心任务，埋头苦干，不计得失，在搬运力量不足的情况下，干部职工自己组织下车，确保了轮换任务的完成，展现了xx粮库多年来凝聚的团队精神和职工队伍甘于奉献的优秀品质。

（三）强化人员素质培育，着力提炼了团队精神

人才是粮库发展的根本，团队精神是粮库发展的动力。粮库

要使自身处于最佳发展状态，团队精神是必不可少的。培养一支充滿团队精神的员工队伍，是今年粮库领导层的管理目标之一。主要是抓了三个坚持：一是坚持半军事管理。按照“五化”粮库标准，我们对全库干部员工统一着装、统一挂牌，切实展现粮库新形象。二是坚持做集体早操。既让员工身体得到锻炼，又让员工从整齐划一的动作里领悟到团队合作的重要性。三是坚持了星期四的集体学习日活动。全年共进行业务培训20余次，参培人

员500余人次，组织业务考试和技能竞赛8次，取得了较好的效果，2025年4月被市总工会授予“十佳学习型组织”。

（四）坚持不懈的抓好了安全文明生产工作

2025年，通过加强领导、强化宣传、查改结合，全员安全文明生产意识得到了进一步的提高，企业安全氛围浓厚，园林化建设取得了显著进步，安全文明生产和综合治理工作呈现出良好发展势头。全年我库进行了20余次安全检查，投入6万元对库区线路进行了改造，消灭了各类事故隐患。开展了“安全在我心中”的主题征文演讲活动，使广大干部员工对安全生产的重大意义有了更深刻的认识和提高，6月份我库参加了市局消防演练，取得了第1名的好成绩。12月份，我库以整洁美化的库区环境赢得了“xx市卫生先进单位”荣誉。

（五）企业工会步入了规范化建设轨道，职工权益得到了切实维护

2025年我们在学习《工会法》、建立建全相关制度及增添必要的活动设施的基础上，进一步加大工会规范化建设力度。按照达标要求，规范了工会档案，强化了工会基础工作，目前已申报省级一类工会，等待上级工会认定。同时我们加强了员工劳动保护和各项社会福利，员工的合法权益得到了维护。3月份组织全体干部员工进行了体检，按照规定每月为员工配发了劳保用品，切实保护了员工的身心健康。为全库员工购买和交纳了人身意外伤害险和社会保险费，办理了住房公积金，解决了员工的后顾之忧。积极作好送温暖工程，2025年对住院员工和特困家庭均进行了慰问和照顾，并正争取政策予以扶持。

（六）认真做好党建工作，五好班子创建工作取得了成效 一是认真组织学习贯彻十七大精神。组织全体党员系统地学习党的十七大报告，加深了全体党员对科学发展观的理解。

二是积极做好入党积极分子纳新和中共预备党员转正工作。今年我库有一名同志通过培养，光荣地加入了中国共产党组织，一名预备党员按期转正，为我库支部增添了新鲜血液。

三是开展了五好班子的创建工作。根据中共xx市粮食局党组《关于开展创建“五好”领导班子活动的实施方案》精神,我库迅速行动,制定了创建方案和活动计划，通过创建，班子成员的政策理论水平有了较大的提高，有效促进了各项工作正常运转。在我们看到成绩的同时，我们也要清醒地认识到我们所面临的困难和问题还很多，如部分干群敬业精神不够、节约意识淡薄，只争待遇不讲奉献，特别是少数员工责任心不强，玩忽职守，给企业造成了经济损失，给粮库声誉带来了不良影响。2025年，是我市粮食系统改革之年，是国家粮食政策转换机制的一年，这一年，对我们粮库来说，可以说是形势严峻。托市粮在去年已全部拍卖，我库今年只有xxxx万公斤的中央储备粮储存保管任务，保管费用屈指可数。因此必须向内挖潜，向管理要效益，向责任要效益，向科技要效益，向安全要效益，向节能降耗要效益。

二、2025年总体工作要求与主要措施

2025年工作总体要求是：认真贯彻党的十七大和中央、省、市经济工作会议精神，按照市局的统一部署，以服务三农，建设和谐粮库为中心，以科学的发展观为指导，全面完善内部管理机制，狠抓节能降耗，严格责任考核，按照“三个严格”、“两个确保”的要求，努力实现企业创效、职工增收。

按照这一思路，2025年我们将从以下八个方面入手，全面 完成工作目标任务。

一是坚持择优上岗，抓储粮责任制落实，做到规范化管理。我们将对保化人员进行考试、考核择优竞聘上岗。落实岗位责任制和风险责任制，坚持完善精细化管理，进一步强化制度的建设和落实。在库内全员实行百分考核，一月一考核结帐，不走过场。

二是坚持抓粮食入库质量管理，严格国家粮食质量标准，确保质量达标。坚持机械净粮除杂，应用机械通风降水技术，确保入库粮食达到国家标准，确保储粮安全无事故。

三是坚持推广科学储粮技术，进一步提升科学储粮水平。今年我们将研究科研项目两个以上，发表论文两篇以上。

四是加强安全生产工作，做到安全组织领导到位、安全生产培训到位和安全检查落实到位，防患未然，确保安全。

五是是加强企业文化建设，提高员工队伍思想业务素质。坚持半军事化管理模式，提高员工精神面貌，磨练员工团队意识。年内进行两次以上的业务技能竞赛，通过争创“岗位能手”和“红旗仓”，促进“学习型组织”创建活动不断深化,实现“学习型组织”向“学习型员工”转变。同时开展各类文体活动，实现寓教于乐、陶冶情操的目标。

六是严格各项费用管理，大力开展节能降耗活动。做到有计划不超支，无计划不开支。积极创建节约型企业，从点滴做起，从人人做起，处处精打细算，使节约成为个人的一种责任，企业的一种品质。要抓住节能降耗的“牛鼻子”，年内推广仓房单仓电费核算管理，不断降低生产成本，创新经营管理，全力加快节能降耗步伐。

七是关心职工生活，多办好事实事。坚持以人为本的理念，把保障职工群众的根本利益作为工作的出发点和落脚点，不断改善职工劳动条件，建立健全职工工资正常增长机制，逐步提高员工的工资水平，千方百计为职工多办实事，增强企业的凝聚力和战斗力。

八是切实加强自身建设，促进各项工作和谐发展。一要加强廉政建设。严格执行党风廉政建设有关规定，推进反腐倡廉工作。健全落实重大问题集体决策、重大决策公开和重大事项报告制度。二要加强行风建设。转变工作作风，强化顾客就是上帝的意识，不断提高工作质量和效率。三要加强综合治理，积极开展法制宣传教育。认真妥善处理职工群众关心、关注的敏感问题、难

点问题。狠抓内部治安治理，确保企业和谐、队伍稳定。四要充分发挥发挥党政工团作用，齐抓共管，通力协作，时时处处体现党员的先进性，做到令行禁止，确保政令畅通，为实现2025年各项目标任务提供可靠的政治保障。

各位代表、同志们，2025年的形势紧迫，困难很多，我们必须作好充分的思想准备，要敢于面对困难，勇于解决困难，树立战胜困难的信心。让我们在粮库和粮库党支部的正确领导下，继续发扬“求真务实、团结高效”的企业精神，团结和带领全体员工，以“只争朝夕”的精神，以更加高昂的斗志，更加旺盛的精力，更加扎实的工作作风，更高的工作标准，苦干实干，同心同德，开拓创新，努力开创xx粮库物质文明、精神文明和政治文明建设新篇章！

谢谢大家！

**第四篇：职代会行政工作报告**

员工才是企业真正的主人

——在工业尼龙厂 首 届 八 次职工代表大会上的报告

各位代表、同志们：

工业尼龙厂首届八次职工代表大会经过认真准备，今天在这里如期召开，现在我向大会作行政工作报告，请各位代表审议。

2025工作回顾

2025年，是工业尼龙厂深入学习科学发展观，直面全球金融危机严峻挑战，全力战胜重重困难的一年，面对复杂经济形势,全厂干部职工，紧紧围绕生产经营目标，巩固发展成果，强化内部管理，克服全球危机带来的经济效益快速大幅度下滑,市场萎缩等诸多不利因素，积极推进生产建设，和谐企业建设，通过全体员工的不懈努力，负重奋进,解放思想，抢抓机遇，锐意改革，开拓创新，各项工作都迈出了新步伐，如期圆满的完成了09年公司下达的各项任务指标：

一、指标完成情况：

1、实现销售收入1422万元，计划完成800万元，比计划增收622 万元，超年计划78%；

2、利润 8.1万元，计划完成8万元，超年计划10%； 3、09年在岗员工人均月收入1280元，同期1091元，比去年同期人均增加189元。

二、具体做了以下几项工作：

（一）树立外聚资源，内生动力的新理念，打造文化型企业。一是开展“五观、三严”教育活动。围绕 “‘树立正确的责任观、树立正确绩效观、树立正确工作观、树立正确团队观、树立正确发展观’、‘严密制度、严格管理、严肃监督’”开展专题教育活动。二是开展“我心目中的领导班子”的全员大讨论活动。从当前的形式出发，在我厂开展了，对现任班子有何期望？如何履行好岗位工作职责，为完成好工作全过程发挥好自身作用？如何把职工利益放在首位？金融危机下怎样才能生存和发展？的全员专题讨论，三是开展“三个”思考的全员大讨论活动。即：正面思考与反面思考相结合；整体与个体相结合；本位与换位思考相结合。

这次活动的开展转变了员工的理念，从领导干部到机关工作人员，从车间主任到基层骨干都参加研讨。使广大干部职工共同参与，各抒己见，使全厂职工共同认为在金融危机下，要上下一心，与企业一道共克时艰。不仅增强了广大员工的凝聚力和向心力，更增强了广大职工的责任感和使命感，同时也充分体现了员工队伍盼望企业发展、壮大的良好愿望。

今年2月份,自新班子组建以来，我们厂正面临着金融危机的不利因素影响。对此，新一届领导班子迎难而上，带着全体员工的热切期望，立即进入了角色。为了企业在生产上保质量、在经营上保活源，但是上半年市场需求极度萎缩、活源严重受阻、销售亏损严重，在这种严峻的形式下，厂部坚定了搞好企业的信心和决心，决定南下北上 多次走访市场，承揽活源，终于实现我厂09年经济危机中的“破冰”计划，与亨通集团签订了一批170多万的活源，在“72·37”工程中厂领导班子轮流值班，以厂为家，日夜奋战在第一线指导车间生产工作，使我厂从实践中、从技术上、从组织生产能力上、从管理控制上、都得以提高和完善，使全体员工 “对现任班子充满信心、充满希望”，对新班子产生信心动力： 一致认为克服当前金融危机笼罩下企业所面临的诸多困难，要立足本职岗位，认真履行工作职责，为企业的可持续发展做出贡献。

通过此次活动，全厂干部职工彼此做到共同协商、共同携手、共同解决、攻克时艰，同时也提高了员工的情操。真正打造了一支来之能战，战之能胜的优秀团队。

（二）以巩固、收复、开发为经营指导方针，打造市场化企业 受金融危机影响，08年下半年活源已经开始萎缩，部分市场丢失，09年初形势更加严峻。新班子组建后，意识到问题的严重性，着手下大力气挽回局面，并取得初步成效。解决质量疑义问题10多起，退换产品5次，总价值5万余元。改变产品结构，多年不生产的产品，如尼龙棒，注射件等又恢复生产。为了满足客户的时间要求。一年来工人多次加班加点，部分车间全日倒班生产。努力提高产品质量，为客户提供质优价廉的产品。

一年来，厂部继续坚持以营销为“龙头”、市场为导向的经营理念，全面推进营销工作质量的提升。一方面，我们大力加强营销队伍建设，将营销员从“思想统一”提高到“行动统一”上来，培养营销 员树立良好的工作作风，克服“懒、散、慢”思想，杜绝“等、靠、要”现象；另一方面，加强了营销渠道的终端建设，重新捋顺客户关系，加大走访力度，改善与客户关系，从内部挖潜，外聚资源。经过多方努力，巩固原有市场（鞍钢、鞍矿、亨通、大连船业）渠道畅通的基础上，又收复了原有丢失的老市场（首钢、弓矿），并且开发了新市场（滕螯风力设备有限公司、鲅鱼圈、广州），扩大散户占有量，延伸经营领域，将销售的重心逐步向散户市场转移，全年社会市场实现333.5万，占自营收入422.5万的78.9%。

（三）以“少投入、快产业”为出发点，开发新产品、新技术，打造持续发展型企业

八月份自成立研发以来，先后调用2名具有丰富实际经验和专业技术的工程师开展新产品研发，抽调基层技术骨干，组建新产品研制小组，并招募专业大学生培养新生力量，进行新产品、新工艺的研究开发，下半年加大了信息管理力度，派专人负责增设了市场信息、技术信息、产品信息、企业管理信息等专项业务，定期有计划地对各类资料信息进行收集整理，关注产品动向，2025年，以“少投入、快产业”为出发点，针对我厂现有产品进行销售跟踪。根据市场反馈的情报资料，及时在设计上进行改良，调整产品中存在的缺陷，使产品能够适应市场需求，增加产品竞争力。与此同时进行新产品开发，采取新工艺、新技术、新材料以提高产品质量、经济附加值、具备市场竞争力的新产品、新工艺，加快我厂老产品更新换代的步伐。全年开发新产品5项：球团运输皮带清扫器、排岩运输皮带清扫 器、首钢v100型列车闸瓦、圆盘经料机自动控制器、高分子碳纤维合成不粘板。新技术4项：大型尼龙板块浇铸工艺、增韧增强MC尼龙配方、大型托辊外圆面直接浇铸尼龙新工艺、新配方。

新产品的开发研制进一步拓展我厂产品应用领域，扩大我厂产品的市场份额，目前已实现新产品产值上万元左右，新产品的研制、开发弥补了我厂生产工艺缺陷，提高了产品的科技含量，使其成为“拳头产品”，开创了自主创新、自主品牌的新局面，为打造持续发展型企业奠定了基础。

（四）注重招才、引才、育才、用才，打造人本企业

09年在人才管理上有新的突破，紧紧围绕主动出击招才、搭台筑巢引才、柔性流动用才这三大要素，将企业目光投向未来，培养人才、储备人才成为我厂的共识。

一是严格执行公司招聘引进人才管理规定：制定了引进人才需求计划。针对目前我厂生产车间人员配置老化，年龄结构断档现象，09年共招聘大学生2名、中专生1名、技校生2名，为我厂生产经营提供了人力保证。

二是育才意识增强注重人才的培养：这次我们招的主要是应届生，从工作经验来说，他们是欠缺了一点，但是我们可以培养。将引进人员根据各自所学专业及特点安排到了不同实习部门，根据部门工作要求，本部门专业人员对其进行实习期间的培训学习，党务综合部对其进行跟踪考核，他们专业知识扎实，通过企业培养，充分发挥应届生的专业优势，扩展个人发展空间，一定能为企业作出贡献。我厂今年工转干3人，经厂部考核，附企公司统一笔试后，光荣的走进我厂干部人员队伍，工转干不仅强化了我厂干部的选拔培养，还充分调动了我厂员工工作的积极性，有利于企业的发展，使员工产生了归属感，进而激发了员工的积极性和创造性，在“72.37”工程中，从机关干部、科室部长、大学生到中抽调9人下到生产一线，并制定了甲、乙、丙三班倒班计划，机关党员干部同生产一线员工一道为生产的顺利完成保驾护航，为使我厂走出低谷而努力奋斗。

三是用人机制改革：打破区域、身份的界限，逐步用岗位管理代替身份管理，按照公开、公平、竞争、择优的原则形成人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，人尽其才，技术人员勇于创新的管理制度。继续实行员工生涯发展管理，设立三渠道生涯发展路径，与绩效考核相结合，在选拔干部上坚持“七个”打破一个“引入”原则提升选拔干部，“七个”打破既是：（1）打破工人干部界限（2）打破资历界限（3）打破学历界限（4）打破等级界限（5）打破职务唯一晋级界限（6）打破性别界限（7）打破封顶界限；一个“引入”既是引入员工生涯管理。“72.37”工程期间，破格提拔3名车间正付主任，科部长5名。同时也有3名车间主任给于了降职。在打破职务唯一晋升渠道中，实行职务、技术、营销的三渠道晋升，9月份就有13名同志在技术渠道得到了晋升。

四是以人为本留才：吸引人才是人才竞争的关键，但更关键的是如何留住人才，09年我厂以感情留人，以事业留人，以较优厚待遇留人，不但为人才创造宽松的工作环境，而且为其创造较为宽松的发 展空间，确保人才的潜能得到完美的发挥，让其形成“我搭台，你精彩”的员工价值观。

09年上半年市场极度萎缩、活源严重受阻，没有完成每月的绩效目标，在这种情景下厂部决定取消绩效考核，保证员工收入不低，顶着沉重压力，厂部借资给员工100%开资。还为全厂员工提高了工资待遇，增长幅度为33%，改善了厂容厂貌，办公室进行了装修，暖气设施的改造，食堂环境的改善，分餐制的建立，两大节日为员工发放福利品，为每名员工在生日上送上生日鸡蛋，又为集体职工建立了住房公积金等，为员工营造了良好的工作环境、生活环境。

09年为了提高机关干部业务能力和综合素质，提升现代化办公水平，制定了09年短期培训计划和长期培训计划，我厂出资5800元与北京百朗教育有限公司签订了会员培训合同，同时利用工余时间在厂内进行自我培训。以当前金融形势并结合科学发展观理论运用为主要内容，为我厂广大干部职工上了一堂精彩的理论与实际相结合的思想教育课。采用这种内培和外培相结合的培训方式，不断提高员工的自身素质及专业技能水平，把发现的问题在基层得以解决和消化，通过学习认识到自身的不足和差距，也找出企业的不足和差距，及时调整自己，适应新的环境和市场，及时熟悉解决新问题。因此，我们制定了培训计划并适时开展了专业技能培训，管理知识培训、产品知识培训、外聘专家培训，参加人数达320人次，在企业内部形成了自觉学习、团队学习的氛围，从而不断吸取新知识、新技能，以增强干部业务能力，提高综合素质水平，保证各项工作协调推进，在厂内形成 自觉学习的良好氛围，使员工和我厂同步成长。

完善科学的激励机制，建立人才奖励体系。对在技术研发成果中做出重大贡献的人给予重奖，09年对科研创新成果进行了重奖（张世昌101mc改性尼龙制品发明重奖1万元）。今后还要对支持企业以多种形式重奖有突出贡献的员工。真正做好“引得进、留得住、用得好”，最终实现企业与个人发展双赢。

(五)科学组织、全面协调、打破建制、淡季不淡、忙而有序，打造精益生产企业

科学组织生产过程的目的，是使产品在生产过程中行程最短、时间最省、耗费最小、效益最高。因此，合理组织生产过程，就需要将生产过程的空间组织与时间组织有机的结合起来，充分发挥他们的综合效率，这样就要求我们合理安排生产计划，调配利用物资和控制成本，通过今年的“7237”工程，我厂的生产系统不仅禁受住了考验，并且在科学组织、管理控制上得到了极大的提升。在一定的人力、物力、投资下，合理地调配企业有限的资源，挖掘生产潜力，以最短的时间，最省的人力，最经济方式，最低成本取得更高的经济效益，实现我厂全年的生产经营目标。

（六）调整完善内控制度和组织机构，打造高效企业

1、制度的完善：自新班子组建后，从强化制度着手调整完善并出台简单易懂的管理制度有20多项：营销政策6项、财务管理制度8项、薪酬管理办法1项、创新管理办法1项、首问负责制度1项、废旧物资回收制度1项、价格管理制度1项、员工就餐1项等。全厂 各部门，认真贯彻、执行岗位责任制，明确各部室的工作职责和工作重点，使各项工作都做到了“有法可依”，在各自分管的工作中将制度细化管理，并把这些制度贯穿到工作中去，形成制度化管理、程序化办事、标准化作业的文化制度体系，以提高工作效率，使全厂各项工作平稳、顺行。

2、组织机构完善：自新班子组建后，从新完善、调整组织机构，实现相关业务，非相关部门管理，具体体现在：生产管理与产成品管理分离；供应管理与物质管理分离；生产管理与质量管理分离，使企业迈向交叉管理的新理念。

（七）关心员工冷暖，打造和谐企业

一年来，我厂以公司开展的“送温暖、保稳定”活动为纽带，对86名困难职工进行了走访慰问，并发放了救济款。同时我们还充分利用国家低保的优惠政策，对52名困难员工进行了低保认证，为19户困难员工办理了取暖费减免手续，共计减免金额2.1万元，真正为职工解决了困难，办了实事，确保了职工队伍的双稳定。另外，我们还对食堂管理进行了初步的改革，实行分餐制，办公室指派专职人员负责，监督检查食堂工作，使职工伙食有了一定幅度的改善。为员工营造了良好的工作环境、生活环境，体现了以人为本的思想，确保员工队伍稳定和谐，也显示了这届领导班子为职工谋福利的决心和面对金融危机必胜的信心。

过去一年工作成绩的取得，是全厂员工团结协作、拼搏进取的结果，凝聚着集体的智慧和汗水。在此，我代表厂领导班子向全厂职工 表示衷心的感谢！

我们的各项工作取得了一定的成绩，但工作中仍然存在着一些较为突出的问题和不足。都需要我们在2025年及以后的工作中切实加以解决。

一是员工的生活质量、福利待遇还偏低。虽然我厂的工资水平在矿山集体企业内来看算是中上水平，但对比优秀企业，加之我厂员工底子薄，我厂员工的生活质量还不高，因此要通过员工自身努力，厂部搭建绩效平台来获得。

二是员工的总体素质还有待提高。现阶段还存在着主动工作意思淡化，业务水平不适应需要，工作为了“钱”，工作有惰性等问题，明年要通过企业文化建设、全员培训、员工生涯管理等措施来解决。

三是经营管理还比较落后。现阶段还存在着营销队伍不团队，营销理念以关系营销为主，营销人员不懂技术，客户服务跟踪不到位等问题，这些要通过设立队伍进退门槛，确立营销队伍新理念，强化营销团队、机制建设来解决。

四是不敢说、怕说错、怕担责任现象严重。要知道讨论的时候是没有责任的，谁负责谁决策，谁决策谁负责，要知道在未知领域，探讨过程中，谁决策谁也不负责。因此必须努力营造全厂上下百家争鸣的氛围，建立起谁都能说，谁都敢说，谁都有资格说，谁都是建议者，谁又都是倾听者的氛围。

以上这些存在的问题，是制约企业加快发展的现实障碍，必须引起我们的高度重视，并采取切实有效的措施，认真加以改进，为我厂 努力实现跨越式发展奠定基础。

2025年重点工作安排

2025年是我厂巩固去年工作成果，继续保持生产经营稳步增长，职工生活水平有所提高攻坚克难的一年。但是国际金融危机的“严寒”依然存在，正处于反弹探底回升阶段，我们仍然面临着十分复杂的经济形式，经济环境有利因素和不利因素同时并存，给企业带来新的发展机遇的同时又发起了一次新的挑战，熟语说：“机遇总是留给已经准备好的人”，所以全厂上下要携起手来做好各种应对挑战的充分准备，要做好打硬仗、打持久战的准备，进一步增强必胜的信心，努力在继续解放思想上开拓新境界，在推动科学发展上开创新局面，根据当前的形势任务为此我厂提出2025年的指导思想是：以科学发展观为指导，全面落实公司两会精神，树立现代市场经营理念，巩固和扩大产品市场占有率，推进精益化生产，实施灵活、高效、有动力的内部管理机制，形成以人为本的企业形象，全力开发新产品、新技术，形成创新氛围提升核心竞争力，为打造学习型、专业化企业努力工作。

基于上述的指导思想我厂提出2025年经营思想是：争自主，求合作，走出去，引进来。

2025年主要经营目标是：

1、实现销售收入900万元。

2、实现利润：9万

3、人均工资收入：1280元

4、实现重大人身伤害、设备、火灾和交通事故为零。

为了实现上述工作目标，我厂要重点抓好以下几方面工作

一、深入贯彻落实科学发展观，十七届四中全会精神，营造科学发展型企业

一是深入开展形势任务教育，2025年国际金融危机的影响依旧存在，在活源和资金方面仍然受到冲击，全体员工要保持清醒的头脑，要有忧患意思，增强必胜的信心，做好化解危机的措施和办法，查找并解决制约企业发展的“瓶颈”问题，增强全员责任意思、危机意思和发展意思，是企业明确努力方向，推进企业发展，实现全年工作目标的重要举措。

二是学习好、宣传好、贯彻好、落实好党的十七届四中全会精神，要求全厂部长以上干部继续深入研读十七届四中全会报告，并围绕十七届四中全会报告内容和我厂实际生产状况，利用周三的下午对全厂党员干部进行专题授课，牢牢把握会议的主题和重点，对推进企业发展，凝聚职工力量具有十分重要的意义，要引导职工关心时政、关心企业发展命途，进一步解放思想，转变观念，努力实现自我生存、自我发展的企业之路，确保学习贯彻十七届四中全会精神落到实处、引向深入。

三是深入开展大讨论活动。结合公司2025年政治工作报告会议精神要求，认真在全厂党员群众中开展一次围绕“发展稳定”为主题的大讨论活动，发动各部门和全体员工，为创收增效献计献策，引导员工树立“对外斤斤计较，对内勤俭持家”和“能挣钱是英雄，多挣钱是好汉”市场意识、效益意识。大力倡导全员创收，鼓励员工推荐业 12 务，各部门和全体员工，要充分利用现有资产、专业技术能力和各种关系，开辟新业务，拓展新领域，积极为我厂创收献计出力。要通过大讨论，强化“六种意识”：即责任意识、危机意思、发展意识、市场意识、质量意识、和谐意识。

二、进行企业理念升级，营造文化型企业

企业文化是企业长期生产、经营、建设、发展过程中所形成的管理思想、管理方式、管理理论、群体意识以及与之相适应的思维方式和行为规范的总和,是企业领导层提倡的、上下共同遵守的文化传统和不断革新的一套行为方式，随着社会环境的不断变化、企业自身的不断发展，企业文化需要随之进行调整、升级，不同的时期、不同的企业战略、不同的员工队伍、不同的产品结构，都需要不同的企业文化随之相适应。企业文化不是一成不变的，需要随环境的变化而不断升级、发展。2025年，我厂将树立“用心温暖我的人”的企业理念，“成人达己”的经营理念，“制造动力”的管理理念，“我搭台，你精彩”的员工价值观，通过企业文化的建设实施，使我厂人文素质得以全面优化，营造文化型企业氛围，推进企业竞争力的提高，促进我厂经济效益的持续增长。

三、强化安全管理，营造安全“零”目标企业。

全体员工，要牢固树立“安全无小事”和“安全是效益、是发展、是稳定”的思想；各级管理人员要认真履行安全职责，切实增强员工安全意识、提高员工安全技能，规范员工安全操作规程。切实落实“一岗双责”；实行专兼职安全管理人员“风险责任制度”；制定相应的安全管理措施，把设备、施工、人员、消防安全作为我厂的安全工作重点常抓不懈；要通过日常的安全教育和专项的“月安全检点” “安全生产宣传月”等活动，增强职工安全意识和自我防范意识；要把重大节日安全检查和日常检查、专项检查结合起来，及时发现和消除安全隐患，确保我厂平安稳定。

四、抓好质量管理，营造效益型企业。

全体员工，要牢固树立质量第一的思想，针对质量管理中存在的薄弱环节，有的放矢地抓好整改工作，坚持把客户需要作为关注的焦点，持续改进质量管理体系，不断提高产品质量，提高客户的满意度和产品的市场占有率。

一要强化质量意识教育。统一员工思想，加强员工质量意识教育。使每名员工懂得产品质量已是当前企业的重要课题，现在企业竟争的焦点就是追求产品的质量，如何进一步加强企业产品质量的管理，使产品在内外市场永远立于不败之地，企业必须制定一套完整的切实可行、行之有效的质量责任制度。通过强化质量意识，提高工作标准，确使我厂产品达到“零缺陷、零投诉、零抱怨”。

二要加强品质的过程控制。首先要强化采购管理部门职能，坚持 “货比三家，比质比价”的采购原则，筛选出合格供应商，从根本上确保原材料的质量；明确责任人（车间为第一责任人；生产部位第二责任人），物资部对生产产品的质量起到监督检查作用，其次要对闸瓦、尼龙等主要产品的中间关健工序和工艺参数实行监控，决不准许不合格因素流入下一道工序，而影响整个产成品的质量；最后由质检员对加工完的成品进行检验，要严格执行《内控制度》中的相关规定对产品进行验收入库。三要坚持品保分析制度。要建立质量监查管理体系，建立工作流程，要把质量问题当做质量事故、事件及时的进行质量分析，物资部组织召开相关的质量分析会，针对三种情况进行分析：第一种自检的质量问题；第二种客户反应的质量问题；第三种营销人员拒货的质量问题，要做到强化管理、强化分析、强化预测，使质量问题从事后控制到事前控制，2025年物资部要拿出具体的考核办法对生产部们进行考核，如果是客户反应出的质量问题要进行上线处罚。确保产品合格率100%，处理率100%，加大处理力度，奖罚分明，对人为的误操作等质量责任事故绝不手软，使全厂员工增强质量意识，不重视质量的员工不是好员工，不重视质量的干部不是好干部。

五、以“巩固、扩展、开发”为经营方针，扩大产品销售空间，营造市场化企业

营销工作在企业中占有龙头地位，大家对这个认识是充分的，但如何捍卫这个地位，还很茫然。现阶段社会上流行的营销模式，就是关系营销，应该说在企业发展初级阶段，关系营销起着至关重要的作用，甚至是决定作用，如我厂2025年的经营成果，主要就是靠关系营销获得的。但是我们应该清醒的认识到，关系营销的生命力是短暂的，企业越是做强做大的时候，越显其无耐和贫乏。新的一年里，我们要在“用心温暖我的人”的企业大哲学里，坚守“成人达己”的经营之道，积极开展以情感营销为主体，拓宽外销渠道，逐步向渠道营销过度的产品营销战略。只要是为我们工业尼龙厂作过和正在做贡献的人，都是我们朋友，都是我们的恩人，我们要把握住营销渠道上所有的在线和离线人员，用积极的态度和良好的信誉去赢得客户的认 15 可。这就要求我厂从管理层到普通营销人员，首先要做重情重义的人，然后才能用自身的人格魅力去感动客户，这就是平时讲的“先做人，后做事”。

其次，要强化营销队伍的建设，这项工作要从两个方面入手。一是强化营销协作，要有意识的派两名以上营销员去攻克同一个市场，有意识的开展跨区域合作，合作结果要写评估报告，年终厂部对营销人员全年的合作情况进行评估，并纳入生涯晋级考评中去；二是强化营销员业务能力，用制度固化营销员每年上下半年要有至少各25个工作日到生产一线去实习锻炼，经考试合格后才能重新回岗，2025年的实践告诉我们，这样做对提升业务是最快最有效的办法。

最后，我们必须坚持巩固扩大鞍钢、鞍矿、首钢、亨通等大客户的市场空间，同时努力拓展周边、外省具有一定规模的私营企业的经营方针。在稳定和逐步扩大固有市场的同时，我们要致力于对具有一定规模的私营企业的市场开发，用我们优质的产品和良好的信誉去赢得客户的满意，客户需要我们的好产品，要成为客户稳定的供货商。从今年亨通市场的开展建设，就能看到这一点。

六、加大研发投入，不断开发新产品新技术，营造发展型企业 强有力的优势产品才是一个产品企业发展的血液源泉，2025年我厂要抓好新产品开发与推广，要努力开辟一条“争自主，求合作，走出去，引进来”的研发新路子，我们将加大研发资金投入，力争开发出低成本、经济附加值高、具备市场竞争力的新产品、新工艺，加快我厂老产品更新换代的步伐，我们将从“新材料、新工艺、新产品、新设备”四个方面入手，进一步拓展我厂产品应用领域，明年我厂至少要开发2~3个有价值的新产品、新技术，培育新的经济增长点，努 力用技术去赢得客户的需要，不断更新扩大我厂产品的市场份额，营造发展型企业。

五、进行全员培训，引进优秀人才，提供成材土壤，营造学习型企业

企业员工培训，是提高管理者能力水平和员工技能，为企业提供新的工作思路、知识、信息、技能，增长员工才干和敬业、创新精神的根本途径和极好方式，是最为重要的人力资源开发，有效的企业培训,是提升企业综合竞争力的过程，是比物质资本投资更重要的人力资本投资。2025年我厂将在四个方面入手，努力营造出“发现人才、培育人才、留住人才”的良好学习氛围和成材土壤。

一是提供成材土壤，激励员工不断要求自我提升。我们通过员工职业生涯设计和渠道晋升，根据员工个人特点，客观的设计每个人的发展方向，充分挖掘员工潜力。在干部选拔和人才培养上，我们将继续坚持“七个打破、一个引入”的用人思想，即：打破干部、工人界限；打破资历界限；打破学历界限；打破等级界限；打破职务唯一晋升界限；打破性别界限；打破用人封顶界限，引入员工生涯管理。这样就给了每个人公平的竞争机会，为员工提供展示自己才能的舞台，努力形成良好“赛马”氛围。

二是坚持“内培为主，外培为辅”的培训方针。2025年我厂要根据不同岗位的员工需要，通过技术人员传授技术，管理人员传授管理，内部授课，外聘讲师等方式，对全厂员工进行全面、系统、专业的内部培训。同时我厂还将与“中企协会”合作，对工作表现优秀的具有发展潜力的员工进行精英式外培，要让每名员工感受到培训带来的个人进步，努力在全厂建立起“要培训、不要奖金”的全新员工自 17 我提高新理念。

三是实施以绩效管理为主体的分配机制，努力改善员工福利待遇。近几年的实践证明，实行以绩效管理为主体的分配机制，对于我厂是种正确有效的管理手段。2025年我们将继续实行工资绩效考核，按劳分配，多劳多得，将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中，提升员工的凝聚力。2025年我们还将继续改善员工的工资福利待遇，使我厂员工的工资水平逐渐与社会水平接轨，并且我们将从修缮职工浴池，配备齐全的有文化的劳保用品，改建职工休息室等多方面入手，努力为职工创造一个良好的工作环境。

四是继续加大引进人才的力度，招聘管理、营销、技术、技工等多方面的高素质人才。通过对人才的引进，不断提升员工素质，为我厂的持续发展输入新生力量，注入新的管理思想和新的活力。

七、推行5S管理，科学组织全面调动，营造精益化生产企业 一是全力推进5S管理，提升员工安全生产素养，提高员工作业效率

对于一个制造业企业来说，生产作业区现场的管理，标志着整个企业管理水平的高低，随着我厂市场化进程的不断推进，落后的现场管理，已经成为阻碍我厂进一步提升生产效率的瓶颈。2025年我们将在全厂推进5S管理，在“清扫、清洁、整理、整顿、素养”5个方面下工夫，建立周检点、月考评的长效管理机制，通过规范现场、现物，营造一目了然的工作环境，培养员工良好的工作习惯，提升员工安全生产素养，减少安全隐患，全面提升我厂的现场管理水平，企业形象和精神面貌，形成良好的企业文化。

二是生产系统成为控制成本的主体，全力抓好工艺标准化，提升 执行力，提高产品质量。

在2025年，生产系统不仅要肩负着全面完成生产任务的重任，还要成为成本控制的主体。这种生产方式是以整体优化的观点，科学、合理地组织与配置企业拥有的生产要素，主要表现在：（１）销售部门是企业生产过程的起点；（２）生产车间确保产品质量、成本和用户要求；（3）生产过程变上道工序推动下道工序生产，为以下道工序要求拉动上道工序生产；（4）以“人”为中心，充分调动人的积极性；（5）物质部门力求无废品、零库存，降低产品成本；（6）消除一切影响工作的“松弛点”，以最佳工作环境、条件和最佳工作态度，从事最佳工作，从而全面追求“尽善尽美”，适应市场多元化要求，用户需要什么则生产什么、需要多少则生产多少，达到以尽可能少的投入获取尽可能多的产出。在全体员工中树立起“省则奖，超则罚”成本意识。加强对生产一线员工的的监督管理，坚决杜绝习惯作业，最大限度地降低人为操作造成的产品废品率，全面提升产品质量，努力打造精益化生产企业。

八、继续完善内控制度，推行动力机制，营造效率企业 管理是企业永恒的主题，而卓越的管理来源于完善的规章制度。好的规章制度是企业做强做大，走向成功的重要保证。而规章制度的完善又是一项复杂、长久的工作，它不是光靠某个人或某个部门“闭门造车”就能完成的，它需要集合全体员工的智慧。2025年我厂将继续完善“内控制度”，出台一系列的适应新时期企业发展需要的规章制度，并且制定新的“营销政策”和绩效工资政策，实行以绩效管理为主的有动力的分配机制，通过继续推行“员工生涯设计”，全面 提升员工的工作意愿，激励员工把企业目标的实现和个人积杨性的发挥充分融合在一起，形成企业发展的巨大推动力。

没有制度的企业一定不会成功，但有了制度没有得到很好执行的企业也是注定不会成功的。制度是企业运行的基础，有了制度就必须执行，这是一个最基本的工作原则，2025年我们还将狠抓制度的全面、客观执行，把制度的执行放在构建企业文化的高度上来抓，做到实事求，赏罚分明，确保制度的严肃性，充分调动员工的积极性，继续鼓励员工创新进取，埋头苦干，进一步提高企业的运转效率，不断提升企业管理水平，努力营造出高效、有竞争力的良好企业文化。

九、坚持实施低成本战略，营造节约型企业

1、严格执行资金预算制度，坚持“收支两条线”。各项经营服务收入都将纳入财务管理，各部门要摆正心态，认真执行资金预算制度，每月实施资金预算计划管理，统筹科学调配资金使用，确保生产经营能正常运行，确保职工工资按时发放。要通过推行全面预算管理，从源头和制度上把各种不合理开支降下来，杜绝计划外资金流出等现象，形成控制成本费用的长效机制，部门领导要经常核查账目，发现问题，及时采取措施，堵塞资金漏洞，确保“收支两条线”。真正实现企业管理的精细化、科学化、现代化。

2、把节约费用放在首位。面对严峻的经营形势，必须坚决改变管理粗放的现象，切实增强节约意识，养成精打细算的好习惯，进一步增强成本意思，千方白计压缩开支，最大限度降低消耗，把成本管理工作抓细做实。

2025年各部门和广大员工，要牢固树立“过紧日子”的思想，明确责任、严格程序、节支降耗，努力降低各种费用，形成“点点滴滴降消耗、方方面面创效益”的浓厚氛围。把这种思想规范为全体员工共同的行为理念，进一步提高对降本增效的认识，所以我厂要从原材料采购、产品生产制造、产品输出每个环节都必须注重细节管理，克服盲目攀比、大手大脚和不计成本的行为；2025年的成本管理要从细节管理上入手，全面跟踪产品质量检查工作，做好检查记录，确保帐物相符，核算出的各个车间定额真实准确，有理论依据，坚决杜绝核算定额时拍脑门、凭估算、大概其现象的发生。加强物资、产成品发放的管理工作，所需材料首先以利库利废为原则，能找则找、能用则用，节约每一项资金。各个车间也要树立全厂一盘棋的思想，加强对原主和辅助材料的控制，规范材料领用程序。同时更要加强人员管理、用车、水电、办公电话、出差费用等的控制；把降本增效投身于本职工作中来，抓住所有环节，严格费用管理，明确费用流程，坚持“财务一支笔”、大额资金经厂部审批的原则，努力营造全方位节约增效的工作新体系。

十、用心温暖我的人，营造和谐型企业。

一是抓好职工思想道德建设。重视加强职工思想道德教育、法制教育和崇尚科学、崇尚文明的教育，我们要积极组织开展各种健康向上、形式多样，职工喜闻乐见、广泛参与的文体活动，利用业余时间进行乒乓球、足球、棋类的各种比赛，还要充分发挥图书阅览室的作用，以此来丰富职工的业余文化生活。

二是抓好“两堂一室”环境改善。在09年对食堂改革的基础上，2025年我们要继续加强食堂的管理工作，同时改善职工澡堂、休息室环境，使职工能有一个良好的作息环境。

三是抓好职工最关心、最直接、最现实的利益问题。为了贯彻落实附企公司职代会精神，实现企业发展成果让职工共享的目标，2025年我们将制定出台新的《薪资分配方案》，新的《薪资分配方案》要充分体现主体岗位和辅助岗位的差别；充分体现专业技能水平高低的差别；充分体现效益的增长与职工收入同步的基本原则。

四是抓好民生问题

1、关心困难职工，继续为困难职工做好低保及取暖费认证工作。

2、建立普困、特困、大病职工档案，形成扶贫网络，保证全厂特困职工普查建档率和帮扶到达率分别达100%。

3、帮助全厂职工积极参加城镇医疗保险、养老保险，确保职工老有所医、老有所养，为企业解决后顾之忧，促进企业和谐发展。

各位代表，新的一年蕴含着新的机遇、新的挑战，并且对我厂又提出了新的更高的要求。新的形势与任务要求我们，思想观念要有大的转变，工作标准要上新的层次，队伍建设要有新的发展，工作水平要有新的提高。我们一定要以新的思路谋求发展，以新的突破促进改革，以新的举措推进各项工作迈上新台阶，实现新跨越，为圆满完成2025年工作目标，为努力推进我厂健康、稳定、持续发展而努力奋斗！

**第五篇：2025职代会行政工作报告**

以制度管理为基础，以劳务管理为中心 以“十二五”规划为契机，实现多元化发展

——在通力公司二届五次双代会上的行政工作报告

总经理 冯小兵

（二0一一年三月 日）

同志们：

现在，我代表通力公司向大会作行政工作报告，请予以审议。

二0一0年工作回顾

2025年是公司五年三步走战略目标实现的一年，也是通力转型发展的第一年。我公司根据二公司双代会精神和公司颁布的有关制度规定，在其范围内强基固本，一切以提高劳务服务质量为中心，不断的加强劳务管理工作，细化规范劳务分包合同及结算办理工作。全年以温刚总经理的报告中提出的“从自身独立发展考虑，立足于公司，又不依赖于公司，服务内部市场，更要拓展外部市场、转换观念、扭转局面、创新经营，尽快走出一条自强变革的发展之路”为发展要求，重新对通力公司进行定位，寻求独立高效发展之路。全年在公司领导的大力支持和帮助指导下，劳务产值创历史新高。一、二0一0年各项主要经济指标完成情况如下： 1、2025完成劳务产值8253.11万元，与2025年同期相比增长128.12%。

2、完成施工产值717.95万元。

3、实现年利润：15.44万元。

4、农民工劳动合同签订率达85%，技能鉴定率达60%。

5、当年工资按月足额发放，无拖欠。工资同期上涨20%。

二、主要工作情况

（一）完善企业各项管理制度，做好基础管理工作，综合提升内部管理水平，加大工作考核力度，基础管理工作较于往年得以完善。

为了更好的贯彻落实公司双代会精神和双代会提出的各项要求，以及二公司颁布的《劳务管理办法》，针对管理上出现的问题，通力公司相关负责人经过多次开会研究，征求各部门意见制定了一套较为科学、系统的长效管理体制。

1、加强基础管理，逐步完善各项管理制度，提高管理水平。

进一步细化明确了各职能部门和员工岗位职责，各司其职，工作有序进展，建立了一套较为完善的、科学的、规范的、精细的基础管理制度。为了加大基础管理制度的落实，督促检查各科室工作进展情况，发现工作衔接上的漏洞，维护管理制度的严肃性和权威性，经通力公司领导班子研究决定，制定了工作考核制度，成立了专门的考核领导小组对全体职工进行考核。领导小组一方面对每位职工的每月所做工作进行考核，做出评价，其考核结果与收入挂钩；另一方面对于违反管理制度、不规范操作和危害企业声誉的行为加大惩罚力度。遵循“谁出现问题，追究谁” 的原则，绝不姑息，立规矩、抓落实。经过一年的实施，工作考核制度逐步成熟，对职工的承诺也已兑现。为今后职工对工作的热情，以及对学习的主动性都起到了积极的作用，并保证了公司各项管理制度落实到位。通过加强基础管理工作，从而提高企业整体管理水平进而提升企业整体竞争实力。

2、加强日常培训学习，提高了员工的政治水平和业务素质。为了塑造一个强大的团队，队员作为团队的个体，良好的政治和业务素质是作为一个合格队员必不可少的，因此在过去一年来要求所有员工时刻聆听相关政策制度的改革，积极学习党的十七大精神，及二公司各项会议精神报告，了解公司发展方向及方针，积极开展职工培训工作，为加强员工安全意识，组织职工学习安全生产有关知识，利用板报宣传，知识竞赛等活动进行培训和学习。在反腐倡廉工作中，组织职工进行警示教育培训。真正做到与时俱进紧紧跟随时代发展脚步不落后。同时为了提高员工对《劳动合同法》的了解，在公司领导的大力支持和帮助下，对在职员工进行了关于劳动合同法知识点的考试，并公布成绩，成绩优异者给予奖励，丰富了员工的法律知识，提高了员工学习业务知识的积极性。

3、后勤管理工作是所有工作的后备力量，为各项工作的开展提供着动力。为了让职工能够饮用到安全卫生的水，公司专门购臵了净化水设备，方便职工随时饮用，保证职工的身体健康，从生活上关心职工。公司投资数万元对各办公室进行了室内外装修，对屋顶做了防水措施，改善了办公环境。同时还为生产经营科和劳资科配备了电脑，专人负责，真正的实现了办公现代化，提高了日常工作效率，在工作上关心职工。由于南内环东延工程的开展，公司面临断电的可能，公司有关领导积极与水电相关部门联系，及时更换电线和电闸，保证了公司安全正常的运转。

（二）一切工作围绕《劳务管理办法》为中心，精细化劳务管理工作，规范劳务用工手续，提升了劳务服务质量，提高了工作效率。以市场为导向，加强了与分公司项目部及劳务队的沟通力度，采取从陌生到合作的工作方针，寻求合作契机。

1、全面贯彻落实了2025年二公司双代会上通过的《劳务管理办法》，保证了《劳务管理办法》的有效落实。

在年初双代会上通过的《劳务管理办法》，是二公司根据社会劳务用工现状和二公司发展状况，为更好的规范二公司内部劳务用工手续和制度而颁布的，管理办法全面客观真实。作为劳务服务管理单位，为了更好的落实《劳务管理办法》，我们组织有关管理人员及相关工作人员，对《劳务管理办法》进行了详细解读和研究，制定了一系列行之有效的实施方案，从而保证了《劳务管理办法》的有效落实。

2、在《劳务管理办法》及公司颁布的有关政策制度的基础上，精细化了劳务服务管理工作。

为提高劳务服务管理工作质量，我们对内部管理部门进行了职能化分区，由生产经营科和项目劳务管理部分别对二公司的所

有分公司及项目部进行了分区管理，积极主动的对二公司范围内所有在施项目的劳务队伍进行登记备案，了解项目上安全操作技能方面及合同履行情况，填写《劳务分包跟踪记录表》，将了解的信息整理汇总。根据需要建立了《山西二建通力公司劳务分包一览表》的工作板，定期收集有关资料进行更新。科学的、系统的把我们二公司内部所使用劳务队的业绩、素质、诚信度建立劳务资源库，输入电脑，实现信息化管理，并做到时时更新，积极主动的了解建筑市场、劳务市场的动态，做好了劳务信息管理工作。

加强了与分公司及项目部的沟通交流，积极主动的上门服务，了解分公司项目部的最新工程动态，虚心听取了分公司及项目部的意见和建议，并根据工作的实际情况对工作中存在的不足加以改善。针对劳务分包合同办理过程中存在的共性问题，专门编制了“关于办理《劳动分包合同》过程中的注意事项”，内容涉及合同文本的各项要求、填写内容的要点，以及办理劳务分包合同应携带的相关资料、合同份数等，都做了详细的说明。并安排专人发往二公司范围内所有分公司，保证每个分公司有关负责人签收。从而提高劳务分包合同等相关手续办理的工作效率。

3、根据二公司的劳务管理工作制度及公司的实际情况，避免不必要的劳务纠纷，规范了劳务分包合同及相关手续的办理流程及管理工作。

对二公司内部所有分公司项目部在施工程进行细致的了解，并要求了解信息真实有效，然后对前来办理的劳务分包合同、工

程结算书等一系列手续进行监督，确认其有效性和合法性。对办理的劳务分包合同、工程结算书及相关手续建立了台账，如：《劳务用工注册登记表》、《劳务分包合同台账》、《劳务结算台账》等，完善各种劳务用工手续，细化工作内容，明确双方的责、权、利，全面参与有合作关系的分公司在施工程的劳务运作全过程，做好劳务队入场前的安全教育工作，对项目做到了经常跟踪、服务、指导、协调和监督工作。全年积极配合二公司检查工作，虚心听取了二公司的工作指导意见，力求服务工作做到最详细、最全面。

4、根据公司生产管理部提供的工程项目，编制了《劳务分包合同联络函》，对应发放到各分公司及项目部，积极主动的联系尚未签订劳务分包合同的分公司及项目部，然后调查走访沟通，大力宣传公司形象。采取从陌生—熟悉—合作的工作方针，循序渐进的加强分公司对我们的了解。

为扩宽经营渠道，我们不仅对二公司内部使用的劳务队进行了登记入册，还积极主动的联系了一批强实力、高素质、技术水平好的劳务队，通过协商利弊分析，使其与我们形成良好的合作关系，达到双赢的目的。

（三）财务管理工作作为企业组织财务活动、处理财务关系的一项价值管理工作，是企业实现价值的一项重要活动。在2025年，财务工作克服种种困难，圆满完成了公司下达的各项任务。

全年在公司财务资产部门的帮助和指导下，财务人员认真学习公司财务管理办法，根据公司“财务人员使用办法”，合理调配在岗人员岗位分工，做到相互牵连，相互监督，实现人力资源最优化。督促财务人员认真完成账务处理、报表上报工作，并配合有关部门完成保险金缴纳工作，积极协调做好税务发票工作。圆满完成了公司账务合并工作，做到各项财务工作真实有效。

2025年共接受上级有关部门5次大型财务相关检查。地税局营业税稽查、国税税务局所得税审计检查，2025—2025承包经营审计、国资委检查、公司联合大检查，听取诸多领导合理化建议，一致肯定了工作中的细致与严谨，得到了好评。

（四）人力资源管理作为企业管理的重要组成部分，其重要性不言而喻。为了实现人力资源最优化，2025年公司制定了求实奋进、开拓创新的人力资源管理办法。

根据实际情况完善各种台账的管理，如：在册职工花名册、养老保险金缴纳台账以及农民工办理劳动合同等台账，并按其变动随时更新输入电脑，实现现代信息化管理。

配合公司做好人事调动的相关工作，本共调入3名职工，调出10名职工，办理了29名职工的退休手续，共续订26名职工的劳动合同。并准确上报2025年特殊工种退休人员及正常到龄退休人员名单。做到公司职工合理、有序的流动，保持公司正常运转。

积极配合公司相关部门按时、准确、无误上报月工资报表及月单位职工缴纳社会保险申报表，做好人力资源基础工作。

为规范劳务用工制度，确立劳动者与企业的劳动关系，明确双方的责、权、利，积极配合有关部门按相关规定与来公司办理劳务分包合同的劳务队签订劳动合同，2025年共签订劳动合同2803份。

存在的工作问题

一年来，我们一直坚持以劳务服务为中心，以《劳务管理办法》为准则，始终贯彻落实公司双代会精神及公司制定的各项制度措施，保证一切工作顺利流畅。为保证公司的可持续发展，在日常工作中不断探索着新的发展方式，因此发现了一些制约公司发展的矛盾问题。

1、守旧、固定的发展模式已无法适应二公司及经济市场的发展要求，公司的发展在建筑市场经济中一直处于被动地位，公司与其他分公司项目部及劳务队如何更好的合作；如何发展自有劳务队及特殊工种队伍；如何尽快的创建劳务基地；如何拓展经济渠道实现多元化发展；如何化被动接受为主动出击建筑市场；如何创新一套新的、科学的、可持续性的发展模式都是现阶段公司发展需要解决的核心问题。

2、在2025年通过对公司管理制度的贯彻落实，虽然在企业基础管理上取得了一定的成绩，但是通过对二公司双代会精神及“十二五”规划的解读，发现在我们现行的管理制度上还存在管理流程上的缺陷，如管理不到位，管理效率低等，因此在2025年我们需进一步加强及细化公司的各项管理制度，才能更好贯彻实

施公司双代会精神和“十二五”规划，奠定坚实的管理基础，更好的实现战略目标和转型发展。

3、大部分员工思想保守，主动性不强，工作时间不在状态，对本质工作的了解不够深入，团队内部协作能力有待进一步加强，个人能力在工作中发挥不到全部的30%，行动能力较为迟缓，某些员工在工作期间无所事事，基本上不在工作状态下结束一天的工作。

4、缺乏工程技术人员和专业的劳务作业人员。人才作为企业发展的第一资本，其重要性不言而喻。如何招聘好的劳务管理人员、专业的劳务作业人员及如何保留优秀的专业人才，建造一支高素质，高专业的劳务队伍及协作能力强、默契度高的团队，是我们企业转型发展必须考虑的问题。而现阶段对现有的劳务人员和管理人员的专业培训力度和监管力度不强，而且由于各种历史、社会和市场等原因，我们在这条道路上注定是艰辛的。

5、遗留的历史问题。关于不在岗职工的保险收缴工作日益艰难，按照公司目前的要求对于这部分在册不在岗的职工，一方面要向他们收缴各项社会保险，并做好其稳定工作。而这部分人员住处分散，大部分经济又比较困难，且另有部分人员素质较差，经常无理取闹，拒交保险，还要求发放生活费，保留养老保险关系等，因此对于这部分人员保险收缴工作很难；另一方面，对于管理这部分不在岗职工需要花费大量的人力、物力、财力，无形之中又增加了通力公司的经济负担，成为通力公司前进发展道路

中的拦路虎，也严重制约着通力公司战略的实施及战略目标的实现，同时也给整个公司稳定发展埋藏了重大隐患。

随着法律知识的普及，人们的维权意识正在逐步增强，我们应尽快寻求一条合适的解决途径，来一步一步的解决这一历史问题。

二0一一年工作计划

2025年二公司“五年三步走”战略目标实现的一年，就目前二公司发展现状来看，充分显示了二公司制定战略规划的有效性、实际性和科学性，二公司新制定“十二五”规划是根据国家的总体经济发展规划、山西颁布的各项有关政策、建筑市场的发展前景以及现阶段二公司发展速度而制定的一个关于二公司未来五年发展的目标和计划。通过对二公司“十二五”规划的研究、解读和引导，以劳务服务工作为中心，一切围绕《劳务管理办法》为准则。通力公司根据自己的实际情况制定了《通力公司的“十二五”规划》，规划了通力公司关于未来五年的发展方向和战略目标实施。

二0一一通力公司的总体定位：以二公司的“十二五”规划为发展契机，以通力公司“十二五”规划为战略战术规划实现战略目标，按照“十二五”规划中的“一个中心、两个发展、三个加强、四个突破”为主要工作重点，加快公司体制创新步伐，建立新型劳务基地，创建特殊工种劳务队，主动与分公司项目部沟通，增强劳务服务意识，对内加强在岗职工及劳务作业人员的培

训力度，细化公司管理制度，加强责任追究，保证政令畅通，做好基础管理工作，逐步建立一支强水平、高素质的具有通力特色的劳务队，以及一个协作能力强、管理水平优、默契度高的通力团队。一步一步的实现通力公司的转型发展和多元化经营。

二0一一年通力公司的指导思想：深入贯彻执行党的十七届五中全会精神，紧紧跟随党的前进步伐不动摇。全面贯彻落实科学发展观，以企业为主体，以市场为导向，以效益为核心，以创新为动力，以劳务服务为中心，同时对企业管理及发展道路中的重点、难点问题，寻求解决方法，强化各项基础性管理工作，优化资源配臵，完善决策程序，创新多元经营机制，推动企业管理方式由粗放型向集约型转变，经营模式由单一化向多元化发展，加大公司宣传力度，建立高效的新型企业文化，从根本上提高企业的市场竞争力和生产经营效益，化被动为主动，为公司转型发展奠定坚实的基础。

二0一一年通力公司主要经济指标：

1、劳务产值1.2亿元，力争1.5亿元。

2、施工产值2025万元。

3、农民工劳动合同签订率达100%。

4、技能鉴定率达60%。

5、各项社会保险力争不拖欠。

6、继续做好不在岗职工的管理工作。

7、二公司范围内，通力公司劳务分包合同覆盖率达到85%。

二0一一年主要应做好以下各项工作：

一、加强各项基础性管理工作和企业战略管理，在原有的基础上不断细化部门及职工职责范围。坚持“严、细、实”原则，切实加强基础性管理工作，完善细化考核制度和奖罚体制，从而提高职工的积极性和主动性，为企业可持续发展奠定基础。

深入贯彻落实二公司十届五次双代会精神，借鉴二公司“十二五”规划战略实施方案，紧密围绕通力公司的“十二五”规划制定的战略目标，以创建经济效益为核心，进一步规范公司的各项管理制度，制定各职能部门的战略目标任务，在目标任务的基础上制定最合理岗位职责及工作计划，实现人力资源的最优化。以此为基础逐步建立一套适应企业发展、科学的、长效的管理体制，实现企业管理制度化、规范化、定量化和精细化，从而使公司管理水平大幅度提高，降低公司生产经营成本和管理成本，逐步实现公司管理从粗放型向集约型转变。

建立了科学的、长效的管理体制，然后接下来所面临的问题是如何将它落实到实处，而不是停留在口号上。因此为了突显管理体制在企业发展中所发挥的重要性，结合公司未来的发展规划，需对2025年的考核制度进一步完善，在明确新一年各部门职责范围的同时，职工个人也需要明确自己的职责范围，要明白什么是自己应该做的，什么是自己不应该做的，如何在自己工作职责范围内创新工作内容，同时对原有的考核制度进一步进行细化，制定详细奖罚制度，加大考核力度，对突出表现好的员工进行奖励，而对做出损害公司名誉，没有很好的履行工作职责的员工进行严厉的处罚，继续遵循“谁出现问题，追究谁”的原则，绝不姑息。从而激发职工同志们在工作中自身潜力，提高职工同志们日常工作中的积极性、主动性和创新性。二、一切工作围绕劳务服务为中心，以《劳务管理办法》为工作准则，以企业为主体，以市场为导向，以效益为核心，以创新为动力，规范劳动合同、劳务分包合同及结算的审核程序，对服务工作精细化管理，增强服务意识，提高服务质量，建立劳务基地及特殊工种劳务队，拓宽经营渠道，逐步转变公司经营模式，实现多元化经营。

（一）精细化劳务管理制度，规范劳务结算纪律，不断增强劳务服务意识，提高劳务服务质量，才能保证《劳务管理办法》落实到位。生产管理科及项目管理部相互配合继续做好分区管理，对已签订劳务分包合同的分公司的管理服务做到不遗漏、不重复，充分节约人力资源，优化资源配臵。要求两个部门要积极的与其他分公司及项目部进行沟通，详细的了解他们的发展动态，虚心听取他们的意见和建议，了解二公司范围内所有在施工程及劳务队的详细情况，将这些资料整理汇总更新到《山西二建通力公司劳务分包一览表》中，实行动态信息管理。并主动与陌生的分公司项目部联系交流，依然采取从“陌生—熟悉—合作”的交流方式，上门服务并进行细致的沟通，使他们能够详细的了解我们的服务范围、服务态度及服务质量。针对来公司办理劳动合同、劳

务分包合同及工程结算的分公司项目部，要严格按照审核程序、印章使用规定，遵守相关手续的办理程序，要做到“二统一”（统一合同、统一台账），“三不办理”（没有合同的不办理、合同不规范的不办理、不符合劳务管理办法的不办理）。在做好内部服务的同时，还要时刻关注经济市场、建筑市场和劳务市场的最新动态，拓宽公司经营渠道，提高劳务分包合同覆盖率，增加公司经济效益，紧抓发展时机，实现公司快速发展。

（二）为了达到公司“十二五”规划和十届五次双代会中温刚总经理行政工作报告中提出的各项要求，逐步实现通力公司“十二五”规划的战略目标。

第一步 主动出击建筑及劳务市场 时刻关注二公司所有分公司项目部的工程动态及在施工程进度，收集相关资料整理汇总。同时利用各种人际关系，加强与社会上一些高素质、强实力、经验多的劳务队之间的联系。在最佳时机为双方创造合作契机，通过不断的沟通交流，在为我们增加经济效益的同时，逐渐形成良好的长期合作关系，必要时纳入通力公司管理机构中；另一方面我们要时刻关注建筑市场信息，紧抓发展时机，摆脱守旧的发展模式，在做好公司劳务服务的同时，通过各种方式招聘有能力、有经验的劳务作业人员成立专业劳务作业分公司，以点带面，促进全面发展，增加经济效益，提高新的经济增长点，逐步实现多元化经营。

第二步 组建特殊工种劳务队 通力公司现阶段处于转型发

展、战略实施的最初阶段。一切从实际出发，以二公司为发展平台，以“十二五”规划为发展契机，根据建筑市场、劳务市场的需求以及对二公司各项目部特殊工种使用情况的了解，发现大部分特殊工种人员还不够规范、素质较低、数量较少。针对这一情况，我们将利用人脉资源招收一些技术能力强、素质高的特殊工种作业人员逐步组建特殊工种劳务队，把他们作为通力公司的特色。当然我们不能仅仅局限于二公司内部的工程项目，更应该时刻关注其他建筑信息，紧抓发展机会，以效益为中心，逐步拓宽经营道路，摆脱发展困境。

第三步 建立劳务基地 温刚总经理的行政报告和公司“十二五”规划中都提到了建立劳务基地的问题，在通过对劳务市场及公司发展状况的了解分析后，将采取吸收、合并等不同的方式吸纳多支班组，然后对这些班组加强专业培训力度，提高业务技能水平，逐渐扩大形成稳定的、安全的、有实力、有速度、有名气的带有通力特色的班组，不断的冲击劳务市场。以此为基础，不断组建发展各种生产班组，增加劳务源，逐步建立公司内部的劳务基地。这个战略目标对于我们现在来说是个艰巨的任务，但我相信在我们共同努力下，一切从小开始，一切从细开始踏踏实实一步一步的，一定会走完这条艰难的道路。

三、人才作为企业的第一资本，随着经济全球化、社会主义现代化建设的不断发展，科技的不断进步，市场竞争愈演愈烈。企业对于人才素质的要求越来越高，市场经济的竞争最终体现在

人才的角逐上。谁拥有一个高素质的人才队伍，谁就有了成功的基础。因此，加强人才管理是企业管理的创新核心。

2025年作为通力公司“十二五”规划开始实施的第一年，人才作为企业发展后盾，只有实现最优化人才管理才能提高企业整体管理水平。首先要敢于引进优秀人才，对于各个岗位要有明确的标准，只有符合标准的人才才能积极引进，提供公平、公正的平台，给管理人员充分的权限，并且制定详细的考核制度，定期对管理人员进行审核，考核结果与收入挂钩，做到奖罚分明。

人才管理具体核心内容：

定义核心：吸引、招聘、培养、保留人才。

工作核心：保障适合的人才，在适合的时间，从事适合的工作岗位，从而保障公司战略实施过程中的持续人才供应。

人才管理的实施办法：

吸引与招聘：确定运用最有效的办法招聘到适合公司的劳务管理人才和劳务作业人员。

测评与评估：通过运用适当的方法对员工进行合理的评估，寻找员工的最佳岗位，实现人力资源的最优化。

绩效管理：通过合理的流程、考核制度及奖罚制度，提高员工工作的积极性和主动性，通过绩效管理实现员工最高的工作成果。

人才开发：通过员工职业生涯培训、业务技能培训等各种有效的培训方式，来提高职工的工作能力。

四、企业文化是企业从成立到发展全过程中全体组织成员共同建立的一套拥有共同信念、相同价值观和行为方式的一种意识形态，一个先进的企业文化要彰显出企业管理个性的独特性；支撑、发展战略的前瞻性；提升整体绩效的实效性；提高品牌价值的竞争性。

企业文化的核心：企业宗旨、企业精神、企业目标 企业宗旨：用专业劳务将每项工作做精，创品牌，树丰碑 培育共同的价值观，作为企业文化核心之一，是企业文化建设的一项基础工作。企业文化组织中每个员工都有自己的价值观念，但由于他们的资历不同、生活环境不同、受教育程度不相同等原因，使得他们的价值观念千差万别。企业价值观念的培育是通过教育、倡导和模范人物的宣传感召等方式，使企业职工扬弃传统落后的价值观念，树立正确的、有利于企业生存发展的价值观念，并形成共识，成为全体职工思想和行为准则。以共同的价值观体系来实现企业宗旨，企业价值观念的培育是一个由服从到经过认同，最后达到内化的过程。

企业精神：求实、守信、开拓、发展

企业精神是价值观的集中体现。以劳务服务为中心，引导和培育公司员工创名牌、争一流、上水平的意识和顾客第一、服务至上的经营风尚，使公司在市场中立于不败之地；大力提倡团结协作精神，使企业形成一个精诚合作的团体，建立和谐的人际关系；发扬民主，贯彻以人为本，造就尊重人、关心人、理解人的

文化氛围，激励职工的参与意识，使他们把自己与企业视为一体，积极为企业的发展献计献策。

企业目标：科学管理、精心施工、创优质工程、树一流服务、让顾客满意

企业目标是企业一切行为的逻辑起点。树立正确的企业目标是企业文化建设的一个重要任务。它的实现是长期而又艰难的，如何在最短的时间内顺利的达到公司的战略目标，就要有一个详细的战略规划，战略规划的制定首先要清楚内外环境对公司发展的影响以及其不确定因素，然后详细的分析企业发展的优势和劣势，最后还要对公司进行风险评估，再选择出最适合企业发展的战略规划，以达到企业的发展目标。

2025年不仅是二公司“十二五”规划的第一年，也是通力公司“十二五”规划的第一年。在二公司整体部署下，在公司领导的鼓励关怀和帮助下，在这重要的一年里我们要团结起来，克服在未来工作中即将面临的各项挑战，我相信在全体职工的共同努力下，2025年公司会进入一个全新的发展阶段，让我们一起为通力美好的未来而喝彩。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！