# 企业工作汇报

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-06-22

*第一篇：企业工作汇报一、加强人才队伍建设，为企业的改革和发展提供智力资源。进入新世纪，威孚公司之所以能实现持续高效发展，关键是有一支高素质的人才队伍。公司从实际出发，在引才、育才、用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司中专以上学历...*

**第一篇：企业工作汇报**

一、加强人才队伍建设，为企业的改革和发展提供智力资源。

进入新世纪，威孚公司之所以能实现持续高效发展，关键是有一支高素质的人才队伍。公司从实际出发，在引才、育才、用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司中专以上学历的有804人，各类工程技术人员568人，有高级技术职称84人，教授级高级工程师3人，有5人成为江苏省“333工程”培养对象。到目前，公司已基本形成一个门类齐全、结构合理、素质优良的人才队伍,有力地支持了公司的改革和发展，加快了企业融入国际市场的进程。

1、高层次引进人才。近年来，我们按照“四高”原则，即名牌大学高学历，外语六级高水平，在校党员高标准、全面发展高档次来招收人才，每年都要引进优秀本科生30多名，并且不惜重金高薪聘请博士后、博士、研究生加盟威孚事业。我们不但注重引进目前专业需要的人才，而且超前引进和储备“十五”期间产品开发人才，使引进人才工作始终处于主动和有利的地位，目前公司已拥有博士后、博士、研究生及各类专业技术人员320多名。初步实现了公司在人才队伍上“扩大总量，改善结构，提高素质”的目标。

2、高素质培养人才。在高标准、高层次引进人才的同时，全力构筑起一个“高起点、多层次、广渠道”的人才培养体系。一是依据“重点人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养，青年人才全面培养”的方针，进行多层面系统培养。几年来我们在基层管理骨干和科技人员中，采取“走出去、请进来”的方法，对400多人进行了从大专、本科到硕士研究生、博士研究生等多个层面的系统培养，并选送300多人次出国学习培训和考察，每年投入培训、出国费用近300万元。二是对公司技术骨干采用“离校不离岗、校企双导师”的教育模式，与上海交大等高等院校联合办学，目前25名首届“威孚工程硕士”已经毕业，第二届正在进行。三是选派年轻科技骨干积极参与高校科研院所的产学研合作项目，通过联合与交流，达到开发产品和培养人才的双重目的。

3、高效益使用人才。公司始终坚持“最好的培养就是使用”的理念，致力于搭建人才“想干事、能干事、干成事”的舞台，努力拓展人才发展空间，切实使每一位在公司的人才都感受到“进入威孚，就是创业的乐园”。

一是公司通过干部助理制，让青年人才在实际岗位上压担子、挑大梁、露一手，使一大批有开拓力和创新力的青年有才脱颖而出。二是加强后备干部换岗轮岗，多岗锻炼，使后备干部的适应能力和业务水平得到了增强。三是以竞赛为载体，扩大成才机会。通过系列劳动竞赛的开展，公司员工的技能水平得到很大提高，冒出了一大批技术骨干和技能拔尖者，并有2位员工荣获“全国技术能手”、3位荣获“全国机械工业突出贡献技师”、1位荣获“全国青年岗位能手”，另外还有很多职工在市级技能竞赛中获得好名次。

二、创新人才工作机制，积极营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

1、树立科学的人才观，建立科学严谨的人才评价体系。在“人才工程”建设中，我们始终坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历，以激发人才的积极性和创造性，鼓励各类人才脱颖而出为目的，围绕三个转变，探索建立了一套科学严谨、有可操作性的人才评价体系。一是从原则评价向量化评价转变。公司建立了绩效考核的双层体系即以产品技术等六大类关键岗位为重点，按照德、能、勤、绩四个方面，采用部门主管考核与自我考证相结合，以主管考评为主的考核体系，分层分类进行考核，考核结果与奖金收入直接挂钩的体系。二是从重学历、资历向重能力和业绩转变。变“伯乐相马”为“赛场选马”，把人才置于企业生产经营实践中去考察和认识，以其为企业创造的价值大小作为衡量标准的评价体系。三是从上级评价为主向综合评价转变。在企业经营管理人员的评价上充分听取相关部门和职工的意见，把经营管理人员的业绩指标的完成情况作为主要的评价标准，同时通过上级、同级、下级360°评价办法对经营管理人员的工作能力、工作态度进行全方位评价；在专业技术人员的评价上注重考察他们科研开发、项目攻关、质量管理、新品销售、团队合作等方面所取得的实绩。人才评价标准的变化，人才评价体系的建立，避免了因主观臆断而造成的人才评判失误，极大地解放了人才，激发了人才的积极性和创造性。

2、实行技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道。公司全面实行技术职务制，冲破论资排辈的窠臼，建立以技术员、工程师、主管工程师、主任工程师、专业总工等职务作为体系框架的技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道，为技术队伍的优胜劣汰创造了条件。同时，我们对科技人员采取职称评聘分离制，凭真才实学评聘，制订了企业内部专业技术人员高级工程师聘任工作实施办法。2024年我们继续打破学历、资历界限，续聘和新聘公司内部高级工程师10名，在企业里形成科学合理的用才导向。

3、改革分配制度，创新薪酬激励机制。我们不断更新分配观念，建立与人才贡献相适应的人才激励机制。公司在原有的月薪制、岗位工资制、内聘高工制基础上，又在谈判工资制、分配的拔尖制、股权的奖励制、项目激励制、福利待遇制等方面进行了积极的探索，形成了威孚公司在市场具有竞争力的人才薪酬激励体系。另外，公司还对参与质量攻关、科研攻关、新工艺、新技术应用等方面取得显著成果和获得重大经济效益的集体和个人进行奖励。在2024年召开的公司第七届科技大会上，对pW泵项目进行了重奖，并对选出的218项优秀科技（管理）成果、90篇优秀论文和53名优秀科技（管理）工作者进行了奖励。在以正激励为主的同时，我们

**第二篇：企业工作汇报**

企业工作汇报

公司为本的工作做一个工作汇报，下面是小编为大家整理的企业工作汇报，欢迎参考~

企业工作汇报一

20xx年是新佳益物业公司学习、摸索并逐渐稳定的一年。在公司领导的统一指导下，在各级领导的支持和关爱以及全体员工共同努力下，新佳益物业公司已基本完成20xx年的工作计划，现将具体工作总结如下：

一、本完成的主要工作

1、通过拟订物业公司经营计划、经营目标，组织公司各方面的力量，实施公司确定的各项工作任务和各项生产经营经济指标，推行行之有效的管理方法，保证各项工作任务和经营指标的完成。(物业收费指标完成率82%具体见附表1)

2、拟订物业公司内部经营管理组织结构配置方案，拟订公司员工工资方案和奖惩方案，决定公司员工的聘用、升级、加薪、奖惩与辞退。

3、注重做好对外沟通、对内协调工作,保持与政府及有关部门之良好关系。咨询和听取业主各种宝贵意见,与业主建立良好关系。督导各部门实行优质服务，维护业主权益和物业管理公司的品牌和声誉。

4、为进一步规范管理及提升工作，目前正准备使用专

门的“车辆IC卡”管理系统，所有车辆信息记录均储存于电脑上，提高小区形象标准。

5、在原来道路的基础上，增设了50多个车位，规范车辆停放位置，为20xx年收取车辆管理费做好铺垫。

6、重点强化工程维修管理，在日常服务中进一步推行优质服务，即要求三分钟内必须赶到客户报修现场，对发现的问题进行全过程的跟踪，对每一步落实的情况或计划执行进行反馈，直到落实。与此同时，进一步加强住房户装修的监理与服务工作，既保证了小区的安全及正常的秩序，保证了业主的良好生活环境，也保证了装修客户的工期和施工质量。

7、把安全工作放在首位，在强化标准化，制度化建设同时，加强日常的检查和巡视，并定期进行安全大检查，特别是争对高层区消防设施设备的巡查和检查，提前发现问题，防范事故发生。在内部管理中，一方面是侧重对外来人员的有效控制和管理，大大减少了外来人员的推销、发放传单、乱贴广告等。另一方面加强管理和礼貌礼仪培训，提高了保安人员的整体素质，也提高了小区的整体服务形象。

8、根据员工的特长，合理调整管理位置，提高部门的综合执行能力。保洁部通过更换主管后，近两个月时间保洁卫生工作得到很大改善，基本做到了零投诉。

9、制定了员工培训计划，并已按计划逐步实行。对于

中层管理人员的培训，首先在主管以上管理人员中开展提高责任心，提高服务意识培训，也起到了良好的效果，提高了管理人员素质和水平。

二、存在的不足之处及改进措施

1、物业公司管理人员起步较低、能力较欠缺，在20xx年要加强培训和学习力度，以提高管理人员的业务素质和整体管理水平。

2、物业公司成立时间较短，起步低、时间短，只处于发育阶段，与本市大型物业公司存在着差距，在走向市场的发展过程中缺乏技术能力、管理能力和竞争能力。

3、员工队伍整体技术含量低，在今后的人事工作中要加强对高技术、高能力人才的引进，并通过培训挖掘内部技术潜能，发现、培养和储备技术人才。

4、培训工作力度欠缺、市场情况了解不深，这需要在今后大力引进人才，迅速推动市场开发能力，采取提成等多种分配办法调动市场开发积极性。

5、进一步强化各级管理人员的安全责任意识，健全各类安全、消防制度，严格落实各项防范措施，保障所管辖物业及人员的财产和生命安全。同时在拟订物业公司基本管理制度上，还需下一定功夫，在实际工作中，还需逐步总结出一套适合新佳益物业公司发展的管理制度和考核制度，做到审核各部门具体操作流程，实现管理的科学化、规范化。

6、在制定物业公司财政预算上,还应做到更加精细化，合理使用资金,监督费用收支情况。

7、应开展多种经营模式，弥补物业经费不足，提高物业管理公司经营效益。

8、在推广新佳益物业服务品牌上，还需进一步树立品牌服务，充分发挥自身优势、品牌优势，创造机会从先进的物业公司学习其先进的管理、经营方法和经验，在全面提高服务水平的基础上，打造出本市物业管理新品牌。

三、20xx工作设想

自20xx年7月成立以来，新佳益物业公司的发展，一直紧紧围绕以“服务业主、追求完美”为指导思想，以“锐意创新、管理规范”为核心为目标，重管理，精服务。在20xx年有以下设想：

1、牢记企业的命脉是利润，做好成本控制工作。如果不紧抓这点，那么公司即便有最完善的制度、最佳的产品、最优秀的员工、最好的企业形象，公司也会陷入困境的。在这方面，如何有效调动全体人员的积极性，帮助他们开拓市场;加强财务管理，使资金周转达到最佳状态;居安思危，严把风险关;提高服务质量意识，保证公司应对市场的能力;协调各个部门，努力使公司运作成本最小化。

2、做好团队建设工作。“认真做事只是把事情完成，用心做事才能把事情做好。”只有保持团结精神的团队才会

用心去做事。大量的事实证明，企业发展到一定阶段，经营的成功不仅取决于总经理，中层管理的水平也起到很大的作用。一个优秀的企业已经绝对不能再是“一个人”的企业，而应该是一个‘团队’的企业。在实际工作中，做到善于倾听部门负责人的建议和抱怨，站在全公司的角度妥善处理。还有，在完善的管理制度面前，注重发扬和提倡管理的灵活性和人性化。

3、继续跟进目前遗留问题的解决，如地下车库标识、标牌、墙体裂缝问题、高层区监控按装、电梯五方通话、多层储藏室结水等。

4、加强员工的主人翁精神，要时刻以公司的利益为工作开展的出发点。在遇事、处事时首先考虑到公司的集体利益为前提。

5、完善员工培训制度，达到理论和实操同步，深入了解员工的特点和工作能力，并对其进行合理分工，充分发挥员工的潜力，调动员工的工作积极性，提高工作效率，令公司的服务人员面貌焕然一新，服务技能也上到一个新的台阶。

6、加强与员工的沟通，定时进行员工意见调查，对离职员工进行原因调查。小平同志曾经说过“发展才是硬道理”，这句话时刻鞭策着物业公司放眼未来，开拓创新的步伐。新佳益物业公司依靠全体职员的强大后盾力量，不墨守

陈规，努力适应日趋激烈的市场竞争，力争在漯河物业管理的行业中确定自己的江湖地位。当然，在市场竞争中，我们也会从物业公司自身发展的实际情况出发，决不好高骛远，不刻意强求，按市场运行机制做事，注重实效性，创造更大经济效益的同时，树立具有特色的新佳益物业品牌效应。

20xx年已经结束，崭新的20xx年已在眼前，回顾过去，我们豪情满怀;展望未来，我们信心百倍。在新的一年里，新挂益物业人将以更加务实的作风、更加进取的胸襟、更加饱满的热情、更加昂扬的斗志，在公司的领导下，通过物业公司全体员工的共同努力，为实现新佳益物业做大、做强的终极目标而努力!

企业工作汇报二

在\*\*\*有限公司一年的工作已经结束了，在一年里，我和公司的职工以及领导都相处得很是融洽，大家对我也关怀备至，时常给我鼓励和帮助。下面，今年的工作总结如下：

一、感想和体会

1、态度决定一切。

工作时一定要一丝不苟，认真仔细，一个职员在公司的大部分时间都是在工作的，这就要求他在这段时间内一定要小心谨慎，一丝不苟，不能老是出错, 有必要一定要检验自己的工作结果，以确保自己的万无一失.工作的时候我一直保持极大的工作热情，不仅顺利完成工作任务，工作之余还

经常总结经验教训，不断提高工作效率，虽然工作中我也会犯一些错误，受到领导批评，但我认为这些错误和批评是能让我能在以后的工作中谨慎小心，提高工作效率。在和大家工作的这段时间里，他们严谨、认真的工作作风给我留下了很深刻的印象，我也从他们身上学到了很多自己缺少的东西。这次生产实习虽然说时间比较少，但是却让我了解了公司的企业文化、生产模式和质量体系管理等经验，这对我来说是很宝贵的。

2、勤于思考

在工作岗位上一定要勤于思考，不断改进工作方法，提高工作效率.公司的日常工作都会比较繁琐，而且几天下来也会比较枯燥，就是需要你多动脑筋，不断地想方设法改进自己的工作方法，提高工作效率，减少工作所需时间

3、不断学习

要不断的丰富自己的专业知识和专业技能。这会使你的工作更加得心应手。一个人在自己的职位上有所作为，一定要对自己职业的专业知识有所熟悉，对自己业务所在范围内的业务技能也要熟练掌握，这样才算是一位合格的技术人员。

二、工作成果与收获

在这三个月里，我作为一个质量改善技术人员，认真学习公司的质量管理流程，根据岗位职责的要求，主要有以下

工作成果及收获：

1、物料筛选车间筛选工装的制作

完成的工装有：遥控器筛选工装3个，塑封电机筛选工装4台，铁壳电机筛选工装4台，电控测试工装4台，传感器筛选工装1台，PTC电加热筛选1台。在制作过程中，我深刻的感受到，想要做好合理实用的工装必须了解被测试的物料的质量、工艺和性能这三个方面，根据我以前的工作经验，这三个方面我已经掌握，所以我用自己的经验去做工装，很快的得到大家的认可。

2、筛选工装的完善和维护

a、工装完善方面：工装制作完成后，为了工装达到预期的效果，我不断的查看工装在使用过程中的不足，改善不足之处，力求工装在人员使用方面达到舒适、便捷;在工作效率方面达到快速有效。

b、维护方面：加强对工装使用人员的培训，让使用人员不仅会使用测试工装而且还会处理工装常见的问题。

3、外机预装和筛选工装CTQ的编制

a、外机预装CTQ编制是以流水线的方式制定的，所有元器件要根据工艺文件确认后，在通过自检、互检和质量工艺要求来保障产品质量的。分别编制了KFR-23W、KFR-35WG、KFR-72W三种常规机型。

b、筛选方面的CTQ是针对元器件的外观和基本性能，看元器件是否符合质量工艺要求。分别编制了遥控器CTQ、塑封电机CTQ、铁壳电机CTQ、温度传感器CTQ、PTC电加热CTQ。

4、指导外协厂的品质改善，分析与改良不良材料跟踪;

a、对筛选车间统计的日报分析、生产下线分析日报分析

从分析表中可以看出各厂家物料的质量问题的波动，根据这个依据来指导外协厂家的品质改善，前期塑封电机噪音下线率高，新飞10027遥控器下线率高、铁壳电机下线率高，我参加了改善与跟踪，并编制了质量缺陷跟踪表。

b、对预装生产过程的出现的质量问题分析与改进

前期跟踪分析预装门开关电机下线率高的问题，并执行临时整改措施，运用质量分析---鱼骨图等工具来分析根本原因和直接原因，然后拿出永久的对策，接着执行及验证对策，最终防止再次发生或在其它产品上发生。通过这次改进，让我了解了公司的改进流程。

以上这些工作使我认识到质量改进是无极限的，产品只有更好，没有最好。

三、明确岗位职能，根据岗位职责的要求，我的主要工作及学习任务是：

1、负责从样品到量产整个生产过程的产品质量控制,寻求通过测试、控制及改进流程以提升产品质量;

2、负责解决产品生产过程中所出现的质量问题, 处理品质异常及品质改善;

3、产品的品质状况跟进, 处理客户投诉并提供解决措施;

4、制定各种与品质相关的检验标准与文件;

5、指导外协厂的品质改善，分析与改良不良材料。

四、认识个人能力不足。

1、目前在产品的品质状况跟进, 处理客户投诉、品质相关检验标准制等方面存在不足，为了让自己做一个更称职的人员，一定努力学习并克服各种不足。

2、在与别人打交道方面由于性格等原因，缺乏主动性，但是在质量工作上，要别人接受你的意见，就需要具备良好的沟通能力，一定要主动积极，把沟通作为交流的桥梁。

五、今后自己努力方向

1、学无止境，各种学科知识日新月异。我将坚持不懈地努力学习各种技术知识，并用于指导实践。对现今空调制冷行业来说，变频空调技术的发展加速了高能效空调的淘汰步伐，在这方面我要加强自我学习。

2、光说不做，不行。在以后的工作中不断学习知识，通过多看、多学、多练来不断的提高自己的各项技能。从零部件的装配到整机下线所有的工艺流程和质量要求都需要一一掌握，这样才能不断的丰富自己，让自己不提前被这个

竞争激烈的社会所淘汰

3、不断锻炼自己的胆识和毅力，提高自己解决实际问题的能力及沟通能力，并在工作过程中慢慢克服急躁情绪，积极、热情、细致地的对待每一项工作。

企业工作汇报三

在这一年里，凭借前几年的蓄势，杭萧钢构不但步入了高速发展的快车道，实现了更快的效益增长，而且成功地实现公司股票在上海证券交易所上市。从此，一个杭萧钢构以崭新姿态展现在世人面前，一个更具朝气和活力的、以维护股东利益为己任的新杭萧诞生了。

公司上市后，管理水平必将大幅度提高，这不仅仅是市场竞争的外在要求，更是自身发展壮大的内在要求。对于市场部来说，全面提升管理水平，与公司同步发展，既是一种压力，又是一种动力。为了完成公司年合同额三十亿的总体经营管理目标，市场部特制订年工作计划如下。

一、信息网络管理

1建立直接领导关系

市场部是负责公司信息网络建设与维护、信息收集处理工作的职能部门，接受营销副总经理的领导。市场部信息管理员与各区域市场开发助理之间是一种直接领导关系，即在信息网络建设、维护、信息处理、考核方面对市场开发助理直接进行指导和指挥，并承担信息网络工作的领导责任。

构架新型组织机构

3增加人员配置：

(1)信息管理员：市场部设专职信息管理员3名，分管不同区域，不再兼任其它工作。

()市场开发助理：浙江省六个办事处共设市场开发助理两名,其它各办事处所辖区域均设市场开发助理一名。

4强化人员素质培训

春节前完成对各区域的市场部信息管理员和市场开发助理的招聘和培训，使年新的管理制度实施过程中市场部在人员素质方面有充分的保障。认真选择和慎重录用市场开发助理，切勿滥竽充数。

5加大人员考核力度

在人员配置、资源保证、业绩考核等方面对信息网络建立和维护作出实施细则规定，从制度上对此项工作作出保证。建立市场信息管理员定期巡回分管区域指导信息管理工作的考核制度，并根据各区域实际情况和存在的问题，有针对性地加以分析和研究，以督促其在短期内按规定建立和健全信息管理的工作。

6动态管理市场网络

市场开发助理与信息管理员根据信息员提供的信息数量(以个为单位)、项目规模、信息达成率、发展下级信息员数量四项指标对信息网络成员进行定期的动态评估。在分析

信息员/单位的分类的基础上，信息管理员和市场开发助理应结合信息员的背景资料进行细致地分析，确定其通过帮助后业绩增长的可能性。进一步加强信息的管理，在信息的完整性、及时性、有效性和保密性等方面做好比上一年更好。

加强市场调研，以各区域信息成员/单位提供的信息量和公司在各区域的业务进展情况，将以专人对各区域钢结构业务的发展现状和潜在的发展趋势，进行充分的市场调研。通过调研获取第一手资料，为公司在各区域的机构设置各趋合理和公司在开拓新的市场方面作好参谋。

二、品牌推广

1、为进一步打响“杭萧钢构”品牌，扩大杭萧钢构的市场占有率，年乘公司上市的东风，初步考虑四川省省会成都、陕西省省会西安、新疆维吾尔自治区首府乌鲁木齐、辽宁省会沈阳、吉林省的长春、广东省会广州、广西壮族自治区首府南宁以及上海市举办品牌推广会和研讨会，以宣传和扩大杭萧钢构的品牌，扩大信息网络，创造更大市场空间，从而为实现合同翻番奠定坚实的市场基础。、在重点或大型的工程项目竣工之际，邀请有关部门在现场举办新闻发布会，用竣工实例展示和宣传杭萧钢构品牌，展示杭萧钢构在行业中技术、业绩占据一流水平的事实，树立建筑钢结构行业中上市公司的典范作用和领导地位，使宣传工作达到事半功倍的效果。

3、进一步做好广告、资料等方面的宣传工作。在各个施工现场制作和安装大型宣传条幅或广告牌，现场展示企业实力;及时制作企业新的业绩和宣传资料，补充到投标文件中的业绩介绍中和发放到商各人员手中，尽可能地提升品牌推广的深度和力度。

4、加强和外界接触人员的专业知识培训和素质教育工作，树立良好的企业员工形象和先进的企业文化内涵，给每一位与杭萧钢构人员接触的人都能够留下美好而深刻的印象，从而对杭萧钢构及钢结构有更清晰和深层次的认识。

三、客户接待

客人接待工作仍是市场部工作的重点之一。做好客人接待工作是业务接洽的必要的提前和基础。如何按照公司有关规定和商务部要求保质保量地做好客人接待工作是市场部必须进行认真研究和探讨的重要课题。表面上看起来接待工作比较简单，但实质上客户接待是一门十分深奥的学问。不去深入地研究和探讨就不能让该项工作做得完善。因此，市场部要在方法上、步骤上、细节上下一番功夫。为了既少花钱，又不影响接待效果，需要向各商务部领导和各办事处商务人员更多地了解客人的生活阅历、为人禀性、处事方式、兴趣爱好、饮食习惯、办事风格、企业价值取向、管理理念、产品特色、行业地位等等。仔细研究分析和琢磨推敲日程的安排，让每一位客人在最短时间内对杭萧钢构有全面的、清

晰的、有一定深度的了解，对杭萧钢构的产品表现出最大限度的认同感，对杭萧钢构的管理模式和企业文化产生足够的兴趣。把长期地、坚持不懈地认真对待每一批客人和每一客人，使他们对杭萧钢构的接待工作满意作为市场部每一个接待工作人员的准则。从而以此来提高项目跟踪的成功率和降低商务谈判的难度，达到提高企业经济效益的根本目的。为此市场部年着重抓好以下几方面的工作：

1、督促全体人员始终以热诚为原则，有礼有节地做好各方面客人的接待工作，确保接待效果一年好于一年。

、在确保客户接待效果的提前下，将尽可能地节省接待费用，以降低公司的整体经营成本，提高公司利润水平。

3、继续做好来访客户的接待档案管理工作，将潜在顾客和合同顾客的档案分类保存，准确掌握项目进程，努力配合商务部门和办事处促成项目业务。

4、调整部门人员岗位，招聘高素质的人员充实接待力量。随着业务量的不断扩大，来访客户也日渐增多，市场部负责接待的人员明显不足。为了适应公司业务发展的需要，更好地做好接待工作，落实好人员招聘工作也是一件十分重要的事情。

四、内部管理

1、严格执行C版质量管理体系文件和管理体系标准文件，严格实施“一切按文件管理，一切按程序操作，一切用

数据说话，一次就把工作做好”战略，使市场部逐步成为执行型的团队。、进一步严格按照股份公司和营销系统所规定的各项要求，开展本部门的各项工作管理，努力提高管理水平。

3、充分发挥本部门各岗位人员的工作积极性和主动能动性，强调其工作中的过程控制和最终效果。提高他们的工作责任性和工作质量。严格按照相应的岗位职责实行考核制。

4、一切从公司大局出发，强调营销体系一盘棋。积极做好协调营销系统各部门之间的联系与协调工作，从而提高营销系统整体战斗力，为完成年的营销目标做好最优质的服务工作。

5、配合营销副总经理搞好营销系统的日常行政管理。主动为各部门做好后勤保障工作和日常服务性工作。为他们创造更加良好的企业文化氛围和工作环境。

**第三篇：企业人才工作汇报材料**

企业人才工作汇报材料

2024年，我局坚持以科学发展观和全面的人才观为指导,认真贯彻落实市委市政府关于加强人才工作的规划、部署和相关政策措施，紧紧围绕科教兴市和人才强市战略，结合我市教育自身优势，研究制定规划，采取有效措施，稳步推进干部人事制度改革，不断优化人才成长、发展环境，加大人才资源开发力度，充分发挥全市广大教职工在人才强市、人才兴教中的能动作用，人才队伍建设呈现出队伍不断壮大、素质明显提高、结构逐步优化的良好态势。现就有关情况汇报如下：

一、提高认识，创新理念，切实加强对人才工作的领导

教育是培养人才的重要阵地，也是实施人才强国战略的核心基石，教育系统是人才汇聚的部门，教师是培养人才的人才，是振兴教育、发展教育的根本。为切实加强对人才工作的领导，形成人才工作的合力，我局根据领导班子成员发生较大变动的实际情况，及时对人才工作领导小组进行了调整、充实，形成了一把手负总责、分管领导具体抓、相关科室和学校共同实施的格局，使人才工作的组织领导力量得到了加强。局领导班子和局人才工作领导小组经常召开专题会议，分析人才工作形势，制定人才工作计划，及时研究和解决教师队伍建设存在的突出问题;在已付诸实施的《XX市“十一五”教育事业发展规划》中，把人才队伍建设作为重要内容纳入教育事业整体发展规划之中，明晰了“十一五”期间我市教育人才队伍建设总体目标;出台了《XX市教育局2024人才工作计划》，对人才工作任务按进行分解，把人才工作纳入全年教育工作计划，在教育工作会议上统一部署，并在区县教育局长会议、市直学校校长会议上与其他工作一起督促落实;把人才工作作为区县教育局主要教育工作目标管理考核和市直学校办学考核的重要内容之一，在督导考核中加以落实。人才工作做到了与部门业务工作一同布置、一同检查、一同考核，互相促进，共同发展，形成了良好的长效机制。

二、拓宽途径，讲求实效，不断提高人才培养的质量

一年来，我局采取多种形式全面加强教师队伍建设，建立全面灵活的教师队伍培养理念，采取长短结合、全面与重点结合、规范与灵活结合的形式，努力拓宽教师队伍培养工作的途径。

一是根据《XX市“十一五”人才队伍建设规划》和《安徽省中小学教师队伍建设“十一五”规划》，制定《XX市“十一五”教育干部培训计划》、《XX市“十一五”教师队伍培训规划》，并按照“规划”制定了《2024教师培训计划》和《XX市教育干部培训计划》，开展了全方位、多层次教师和干部培训工作，有效提高了教育人才队伍的素质。据不完成统计，2024年组织培训教育管理干部共172人次，组织培训教师职工35344人(次)。

二是启动中小学校长挂职锻炼和中小学教师第三轮继续教育工作，引领干部教师自觉学习，分层次完善中小学继续教育制度，形成了学校组织、校本研修、在岗教育、验收的培训形式，并将继续教育与学校工作评估挂钩，与教师个人职务晋升相联系。

三是在全市教育系统内扎扎实实地开展了“XX市教师素质提高年”活动，这是2024年我局人才工作的突出特色和最大“亮点”。通过“新课堂”优质课展评、优秀备课笔记评展、“一切为了学生”师德演讲、教师宣誓、“读经典教育著作”、校本研修、“教师、校长、家长”三评活动、“名教师”及“优秀校长”评选等一系列活动，促进校长、教师在岗学习，自我研修。2024年，分别有9人、9人、18人、71人和126人被评为市级“优秀校长”、“名教师”、“学科带头人”、“学科骨干教师”和教学新秀(教坛新星)。与此同时，分别有1人被授予全国“五一劳动奖章”和“全国模范教师”称号，有2人获“全国优秀教师”称号;分别有3人、3人、9人获拾先进工作者”、“模范教师”和“优秀教师”称号。经过一年的努力，广大教师自我提高和“学、帮、赶、超”的氛围进一步浓厚，师德水平和业务能力有效提升，优秀骨干教师队伍群体进一步壮大，教师队伍建设的主旋律充分弘扬，提高教师队伍素质的长效机制初步构建，人民群众对教育的满意度不断提高。

四是校企合作，创新培养模式，积极开展职业教育定单式培养。2024年全市中等职业教育招生9800多人，普职招生比达到1：1的目标，在全省处于领先水平。2024年全市有8046名中职学生毕业，就业率达100%，其中在第一产业就业的有130人，在第二产业就业的有4828人，在第三产业就业的有3088人。开展了农村劳动力转移培训和实用技术培训，据统计，全年阳光工程培训达800多人，各类短期培训达4000多人，职业学校加强了与当地企业之间的合作，特别是与工业园区的企业加强了联系和沟通，为企业培养了急需的技能型员工，缓解了企业招生难的问题。

五是借助远程教育丰富的资源，积极开展干部、教师远程教育，通过XX市“干部在线学习城”、远程信息教育等多种方式，组织干部、教师进行系统的理论自修和知识更新，为推进“做学习型职工、创学习型组织”活动的深入开展，树立全员学习、终身学习的崭新理念奠定了良好基矗

六是抓好高中新课程改革培训工作。组织全市新一轮高二教师高中教师参加省级新课改培训，做到先培训后上岗，不培训不上岗;组织不同类型学校进行新课程教育教学座谈交流活动，相互促进，共同提高。

七是继2024、2024年开展高中、初中教师全员业务考试之后，2024年组织了全市小学、幼儿园教师5768人参加了全员业务考试，优秀、良好合格率分别为35.26%、45.65%和14.37%。重视考试结果的运用，将其与事关教师切身利益的职务晋升、评优评选等紧密联系，一定程度上达到了以考促学的目的，有利于促进了教师业务水平的提高。

八是继续抓好高校招生工作，通过扎实的教育教学，加强学生人才培养和人才输送工作，今年高考再创佳绩。

2024年高考我市文、理科合计本科达线3064人，综合达线率为39.19%;艺术、体育类文化课达线336人。全市文化课成绩达本科线的考生共计3400人，为历年之冠，综合达线率为40.6%，高出全省平均水平9个百分点,位列全省前茅。同时今年我市高分考生比例高，其中文科600分以上考生比例高出全省平均数一倍，屯溪一中考生曹仂以622分的成绩名列全省第14名。理科除休宁中学吴羽菲以709分夺得全省状元外，还有两名屯溪一中的考生获得全省第7名和第9名。全市最后共录取各类高校新生5198人，录取率为62.07%。高出全省平均录取率11个百分点。

三、政策支持，制度保障，扎实推进高素质人才的引进

2024年，我局努力争取政府政策支持，广开门路，千方百计引进教育人才，制定切实可行的用人制度，扎实推进高素质人才的引进工作。一年中，全市教育系统面向社会公开招聘教师和教育工作人员126人，创新机制遴选高校毕业生110名充实农村教师队伍，市直学校从外地引进教师8人，市直公民办学校挖掘自身潜力，引进高校毕业生24人。特别是今年8月，我局在前几年各市直学校单独举行教师招聘考试的基础上，改进招聘方式，统一组织市直学校的招聘教师工作，在全国范围内实行公开招考，经过严格的资格审查、笔试、面试、考核和体检，在报名的348人中，选拔聘用了32名教师和教育工作者，为市直学校输送了新鲜血液。

市局各部门、区县教育局和市直各校在引入人才的同时，加强柔性人才和智力项目引进，一是通过聘请、借用等形式，引进了法制副校长、法律顾问、客座教授、外籍教师、科研顾问等人才;二是聘请各类专家来教育系统、学校开展讲座讲学;三是积极开展对外交流，学习外地经验，提升教育教学水平;四是引进外地和民间资金、资源开办职业学校。

此外，我局还面向社会如期开展和完成教师资格认定工作(2024年全市共面向社会完成认定2218人的各类教师资格)，进行普通话等级测试，为优秀人才进入教师队伍奠定基础，为智力引进做常规性准备，为教师人才引进提供更好的环境。

四、以人为本，完善机制，努力营造竞争择优的用人氛围

一年来，我局牢固树立“人才资源是第一资源”、人人可以成才，以人为本的理念，把人才工作放到更加重要的战略位置，大力推进干部人事制度改革，建立健全调动人才积极性的工作机制。以科学化、\*\*\*化、制度化为目标，以提\*\*\*部思想政治素质为核心，以创新选人用人机制为着力点，形成不同层次干部选用制度创新体系。建立了多层次单项及综合评优制度。

一是强化干部队伍建设，不断创新干部选拔机制，在教育局机关、市特校、中华职校、隆阜中学等单位实施了中层干部竞争上岗。加强校长和中层干部管理，改进校长年终考核办法，严格学校中层干部聘用审批制度，选拔优秀人才充实干部队伍。

二是组织国家、盛市级优秀教师、劳动模范、优秀班主任、师德标兵、先进工作者等评选活动，选拔省市级名教师、学科带头人和教学新秀，组成各级骨干教师队伍，在学习、考察、晋级、科研等方面给予他们更多的支持，提供他们更广阔的发展空间，充分发挥他们在教师队伍中的带头作用。

三是职称评审制度规范化、正常化。职称晋升成为教师努力的目标，适时调整职称评定标准，发挥职称评定工作的导向作用(2024年圆满完成了全市教师职务系列664名中小学高、中、初级教师职务的评审工作);结合聘用制改革工作，实行评聘分开，使职称晋升失去终极目标效应。

四是完善教师、干部工作岗位交流、调配、晋升制度，使人才能在最适合的岗位上发挥其最大才能，选拔优秀人才干部队伍，充分调动广大教职工积极性。

五是全面实施全员聘用制改革，这是我局在人才管理和使用工作中的一大特色。在2024年XX市特校进行试点的基础上，根据市政府的统一部署，2024年XX市市直教育系统13所学校和本局5个事业单位进行了全员聘用制改革，所有在职在编人员一律实行聘用合同管理，其他人员也实行了劳动合同管理。整个改制工作平稳有序，实现了用人单位由人员管理转为岗位管理的目标，为用人单位灵活使用人才和人才的合理流动创造了条件。

六是加强支教工作。为进一步发挥优秀人才的作用，促进薄弱地区和薄弱学校教育教学均衡发展，在全市教育系统实施了城镇学校教师到农村学校或薄弱学校支教工作，规定城镇学校每年要选派一定比例的优秀教师到结对的薄弱学校任教，新入伍大学毕业生原则上要参加支教一年，晋升高级职务的教师要有在农村或薄弱学校任教的经历。据统计，2024-2024学全市共组织了169名城镇教师赴农村薄弱学校进行了对口支教工作，比上学增加近40名。

五、落实措施，主动服务，积极创造良好的人才发展环境

我局树立全市“一盘棋”思想，认真落实人才服务措施，开通“人才绿色通道”，优化教育人才发展环境，为引进人才、留住人才和使用人才提供全方位的政策服务。

一是积极妥善安排引进人才和优秀企业家子女入学和升学工作，挖掘潜力接受他们的家属进入教育队伍，为全市人才引进做出贡献。

二是创造良好的人才发展环境，为优秀人才事业进步服务。关心他们政治进步，及时吸收他们加入党组织;改进人才管理制度，方便他们合理流动;完善职称评定和评优评先制度，激励他们不断进步，提高他们的社会地位;认真研究并及时解决他们提出的问题和建议，让他们能心情舒畅地工作;积极配合市委市政府“名人安居”工程的实施工作，努力为提高他们的生活待遇创造有利条件。

三是结合实际开展人才工作调查研究，建立人才信息库，并每年进行更新，确保信息准确有效。2024年结合实际，进行了农村教师队伍状况、全市教育干部队伍和教师队伍继续教育的调查研究，写出了调研报告，为今后教师队伍建设提供依据。

四是建立领导联系优秀人才制度，通过上门慰问，谈心等形式，了解他们工作和生活情况，帮助他们解决有关问题，提高他们的工作积极性，更好地发挥他们的作用。组织汪来九等名教师参加疗养活动，组织名教师熊薇等参加赴英国布莱顿大学考察活动。

五是加大宣传力度，积极宣传教育系统人才工作，在《中国教育报》、《人民教育》刊发有关稿件3篇，在省级刊物《安徽教育》和《教育文汇》刊发稿件7篇，在市级各类媒体刊发稿件8篇。

过去的一年，我局在人才工作方面做了一些工作，取得了一定的成绩，得益于市委市政府的正确领导，得益于上级人才主管部门的大力支持和有力指导，得益于全市教育系统教职员工的共同努力，但我们也清醒地认识到，我局的人才工作与市委市政府的要求和我市教育工作的发展还存在一定差距。下一步我局将以十七大和市委四届五次全会精神为指导，进一步统一思想，加强对人才工作的领导，加大对人才工作的投入，拓宽人才工作的思路，狠抓各项人才工作的落实，加快推进人才资源向人才资本的转化，为XX经济社会又好又快发展，为实现五年再造一个新XX和建设人力资源强国的宏伟目标做出教育部门应有的贡献!

**第四篇：企业工会工作汇报**

企业工会工作汇报

我公司从二000年十月份开始企业产权改革调整，经过近5个月时间的酝酿，最终由44名股东合伙集体购买企业产权，在二00一年初改制为股份有限责任公司，实现了从国有到民营的重大转折。在深化企业改革，推进民营企业战略性调整的过程中，公司始终坚持党对民营企业的政治领导、坚持工会群体的民主管理与监督，紧紧围绕全市改革、发展、稳定大局，着力于观念、体制方法的创新，使国营改制民营企业党群组织建设得到切实加强和改进。全公司两个文明建设协调发展，同步运转，取得了政治、经济和社会效益的双丰收。

一、改制后企业的基本情况

2024年改制以来，公司在原国有专业运输公司的基础上奋发图强，巩固和发展了其做为区属交通客运骨干企业的市场地位。近5年来，平均完成客运量399万人，客运周转量9128万人公里，公司年均营收1512万元，平均创造年利税达62万元。截止2024年底，企业固定资产1778万元，流动资产190万元，资产负债率14%，其营运经营资产总额达三千多万元，营运规模是改革初期十年的七倍，是改革开放前30年的廿倍。

近年来，公司在减员增效、努力实现企业增效、国家增税和员工增收的同时，积极创建企业文化、不断提升文明品位，在努力营造交通大环境的同时积极治理企业小环境，树立窗口服务品牌形象，先后被评为市交通系统文明单位、窗口行业”三优一满意”示范单位和市级文明行业单位。

目前，公司辖公交、客运、出租分公司和汽车南站，占地面积15102平方米，有客运、公交、出租等各类营运车

辆410辆，员工及从业人员603人。其中员工103人，工会会员占100%。公司营运范围东至省城兰州，西至文化名城敦煌，通省达县，幅射区内，网络覆盖区内城市及主要乡镇。日发各类客运班次1241个，营运线路总长度5800公里，日营运里程23350公里，运送旅客25500人；承担着全市近35％的班线客运量和全部的城市公交运营任务。

二、企业改制后，按照区委、区政府以及区总工会精神，我们主要从以下几个方面强化企业群体组织工作

1、强化组织建设，把党对非公有制企业的政治领导落到实处。根据市委组织部、市直机关工委、市总工会、市妇联文件部署精神，我公司把企业党群组织建设当作落实党的方针政策、建立党和人民群众密切联系纽带、促进企业生产经营发展的高度来认识，坚持把党对非公有制企业的政治领导落到实处，把选举产生改制后企业党群组织当作头等大事抓紧抓好。从建立稳固有效的企

业基层党组织和工青妇团体着手，保证党和国家政策法规的贯彻渠道畅通，保证企业基层社情民意的如实上达。按照上级关于改制企业党群组织负责人以民选为主、兼职为主、业余活动为主的总体要求，从改制以来，我公司在充分尊重职工民主意愿的基础上，已经按规定于2024年初选举产生了第二届企业党支部和工会、女工、青年工作委员会。公司始终坚持以党支部为核心开展企业党群工作，加强企业党群组织建设，注重使企业党组织成为党在企业的坚强堡垒，成为企业员工心目中的一面旗帜，在认真贯彻落实党和国家方针政策的同时，紧紧团结企业工会妇女青年团体，为发展民营经济和不断改善劳动者物质文化生活水平不懈努力，奠定党对非公有制企业实行政治领导的牢固的组织基础保证。

2、调整治理结构，保证企业党政群体工作和职能的政党发挥。改制后，公司在平衡各方面利益关系，强化党群

组织在企业工作中的作用方面进行了积极的探索。为了实实在在地保证改制企业党群组织民主监督、参与决策和维护职工合法权益工作的顺利开展，在企业班子组建中，我公司尝试党政群体交叉任职，强化企业党群组织在法人治理结构中的地位和作用。本着组织独立、权责明确、协调发展的原则，在具体任职中，党支部书记由董事长兼任，副总经理兼任工会主席，与此同时对改制后公司支委会、董事会、经理层、监事会、工会各自的工作职责明确分工，使其各司其职，协调运转，有效制约。把党群组织和董事会、经理层在企业重大决策中的作用有机结合起来，把法人治理与落实党政方针、推行民主管理监督机制有效地结合起来，使民营企业的党群组织从事企业的源头参与，和董事会、经理会一样成为发展社会主义市场经济的有机整体组成。

3、全面加强改制企业思想政治工作，引导员工摆正心态，树立正确的人

生观和价值观。企业改制后，企业所有制形式的变化带来的员工择业、工作安置以及利益结构上的一系列调整，使员工意识形态上也发生了严重扭曲。一些人认为由原来的企业主人变成了民营企业员工，自己的政治地位和经济地位发生了变化，理想信念随之动摇，对党和国家的政策方针也产生了怀疑。在这种情形下，雇用思想和拜金主义苗头出现，曾一度使我们的工作陷于被动，增加了管理教育的难度。

针对新形势下出现的问题，公司工会组织配合党支部共同发扬传统优势，注重从思想政治工作方面进行调整和转化。在充分利用广播电视、文件报纸、标语黑板等一切有效形式宣传党和国家的方针政策占领企业社会主义阵地的同时，公司不断开拓教育工作方法，投资购置图书、体育器械和书柜桌椅，建立图书室、阅览室、学习室、娱乐室和兰球场等。以生动活泼、形式多样、内容丰富、群众喜闻乐见的方式开展企业思

想道德和法制教育。充分利用党课日、重大节庆日、纪念日以及其他事由组织开展各种文体活动，举行知识竞赛或演讲比赛。通过丰富多彩的文化体育活动，通过职工之家的沟通交流，使职工受到教育启发，得到感悟与提高。引导员工用改革与发展的眼光总结过去、迎接未来，正确处理国家兴旺，企业发展与个人得失之间的关系，讲团结、顾大局、识大体，解放思想、转变劳动就业观念，把个人置身于

**第五篇：企业人事工作汇报**

企业人事工作汇报

人事工作负责招聘、培训、考勤、公司核算、绩效考核、制定人力资源的战略规划等。今天小编要给大家介绍的便是企业人事工作汇报，欢迎阅读！

企业人事工作汇报1 xx年是一个创新的一年，人力资源管理工作在管理创新上实行竞争上岗，强化优胜劣汰，促进人力资源的优化配置，顺利完成了机构改革方案的确定与实施。建立起“能者上，庸者下，平者让”的竞争机制，创造了一个良好的用人环境，真正做到人尽其才，发挥员工的聪明才智及潜能，实现人力资源最佳配置。

xx人事管理工作在部室经理和同事们的支持及帮助下，尽职尽责圆满完成工作计划，现将工作情况汇报如下：

协助经理做好公司内部分人员的合理调配。按照《公司20xx管理机构设置》，圆满完成竞聘上岗、优化组合及空编、缺编单位在公司内部进行招聘工作，做好了运行车间合理配备检修人员工作，同时根据公司生产经营情况及时合理调配人员，确保了生产经营工作的顺利开展。本下达各种调配调指令等共计477人次，其中下达人事指令104人次，下达待岗指令93人次。

为进一步合理开发和利用人力资源，积极营造一个良好的用人环境，建立灵活的用人机制，真正做到人尽其才，达到人力资源最佳配置，重点做好拟发通知、组织实施等工作。采取三级考评管理办法自评、互评、领导评价，按照思想品德、工作能力、工作态度、工作绩效四项考评标准，先个人自评;后员工之间互评，互评后经所在班组汇评;最后由员工所在部门汇总终评，按照有条不紊的程序对公司员工进行综合素质评价，本项工作在各单位的大力支持下，顺利完成。本次人事评价共计463人次。

重点做好了听证会议的组织、筹备和材料准备工作，保证了会议质量，达到预期的管理效果。此项工作在总经理班子的大力支持和参与指导下，重点做好了文件制发，质询题等材料准备，会议的组织。参加评论听证会的党员代表10人，团员代表8人，职工代表13人，董事代表1人，监事代表1人，评分人员9-12人不等，共计约50人。会议期间，高层管理人员3名及各部室单位21名人员进行了述职，述职内容均围绕履行职责和完成生产经营目标情况。听证团共向述职人提出质询意见70余条领导小组44条，建议43条。述职人均做了回答，无消极应付情绪。其中总经理办公室、人力资源部、原煤采购部获得了与会人员的认可，取得了听证团的好评。由于公司领导高度重视和支持，以及各方面密切配合和职工的积极参与，听证会开得圆满顺利，达到了预期效果。

1、重点做好拟发续签劳动合同通知及签订意向书的工作。根据公司员工人事评价结果及《劳动合同签订意向表》，对生产、技术、管理骨干采取长期5年合同管理，对生产工人及其他工作人员采取中期3年、转自： 短期1年合同或不再续签合同的管理办法，按照先个人填写《劳动合同签订意向表》;后部门填写意见;最后公司依据员工人事评价结果及部门填写意见，确定劳动合同意向，反馈本人。此项工作全面完成，共确定劳动合同意向596人次，其中确定长期劳动合同意向141人次;确定中期劳动合同意向223人次;确定短期劳动合同意向226人次，不再续签劳动合同意向6人次。

2、做好劳动合同签订年限的确定和手续办理

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，为充分利用和发挥劳动合同的作用，遵循平等自愿、协商一致的原则，根据公司员工人事评价结果及《劳动合同签订意向表》，对生产、技术、管理骨干采取长期5年合同管理，对生产工人及其他工作人员采取中期3年、短期1年合同或不再续签合同的管理办法，积极开展工作，确定了合同年限，共确定续签劳动合同554人次，其中：①续签长期合同136人次，续签中期合同222人次，续签短期合同196人次;②不再续签合同18人次，针对公司其他人员在续签合同的过程中，遇到不少问题和困难，但是通过座谈、多方联系等大量工作的开展，终于在6月底根据确定的合同年限圆满完成1108份合同文本的填制及审核工作。

为充分利用和发挥劳动合同的作用，按照劳动合同签订年限做好长、中、短期劳动合同的统计，共计签订劳动合同553人次，其中：续签长期合同136人次，续签中期合同222人次，续签短期合同195人次。为确保无遗漏，特请劳动部门前来公司进行全面鉴证，此项工作已圆满完成。

为加强劳动保护用品的发放、使用与管理，提高员工的自我保护能力，依据省劳动保障厅关于《职工个人劳动防护用品发放标准》有关规定，结合公司生产经营实际，将劳动保护用品的种类、发放标准、范围、使用期限及管理要求予以规定，通过半年多的实施过程及认真了解、调查结果，在原有的基础上重新修订《劳动保护用品管理办法》，并经总经理办公会议研究予以下发。进一步规范劳动保护用品的发放及使用管理，同时规范了劳动保护用品发放程序，在减少库存，提高资金利用效率及安全经济服务上起到了积极的作用。

遵循平等自愿、协商一致的原则，及时做好了调动、辞职及不再续签劳动合同人员的谈话、确定及手续办理工作。同时认真学习《劳动法》、《山东省劳动合同条例》及《劳动合同争议》等法律法规，对不再续签劳动合同人员根据不同情况，按照不同规定办理离退厂手续，包括劳动合同解除、档案移交等工作，基本完成了人员的分流安置工作。共计43人次。其中：不再续签合同18人次，退休1人次;调入鲁阳集团公司24人次。

企业人事工作汇报2 作为人事专员，目前担任的工作职责有：员工招聘、员工入职离职进出管理、社会保险的办理、档案管理、系统信息的及时更新、通知的发放、淘宝一些办公用品、领导临时交办的事项等。当然，我本身学习的并不是人力资源专业，也没有从事人力资源的工作的经验，经验不足，对人事工作的了解也不深入，也是我的短处，所以，在今后的工作中还必须继续向前辈学习，虚心请教。

现将9月份工作汇报如下：

9月份，我去了三场校园招聘，分别是9月15号的南京林业大学校园招聘会、9月16日的南京理工大学校园招聘会、9月17日的南京航天航空大学校园招聘会。这也是我本人第一次出去招聘，虽然很辛苦，但也学了不少东西。

校园招聘大多是一些大型的国企、兵工厂、航天航空工厂等专业要求很强的企业前去招聘，我们企业作为本土知名民营企业，也有一定的影响力，有些部分应聘者也是慕名前来应聘，所以收到的投放简历也是不少，大多还是文科类女生居多。通过这次招聘，也让我看到了就业的压力，不好好工作，我们随时会被后起之秀代替。

招聘会回来的简历整理，经过讨论，最后敲定7人前来面试。但是效果不是特别理想。

九月份入职离职人数比较多，其中入职46人，离职33人。具体明细见人事部9月份工作。

人员跟进方面，还存在一点的误差，可能追踪不是很及时，这方面我也存在不足。现在也有做及时记录，做好每一步，争取每个过程都及时准确，好记性不如烂笔头，做好功课，定能事半功倍。我相信在以后的工作中，都能顺利完成。

上、下劳动保险方面，一般市内有就业证的员工，都可以在网上办理;女超过四十，男超过五十及外地人，需到柜台办理。这2方面都没有问题。

工伤报销方面，最重要的是材料要准备齐全。在报工伤险前，一定要自己先核对一下，主要要看下，发票有没有错误，病例上日期与病例是否一致(避免职工看病时有2本病例，但交上来时就一本，造成有的发票病例上没有体现，报销不了),发票上有的报告，一定要有，不然也报销不了。收上来的材料，自己一定要核对，避免造成材料不齐，被打回，造成二次返工。我自己也在报销的过程中，不断增加的自己的经验，争取材料一次通告。

退休和生育险方面，我的经验还不是很多，准备材料方面还存在不足，考虑不是很全，这方面，还需要多几次锻炼的机会和磨练。我也会认真学习，努力提高自己的业务水平。

意外险报销方面，现在还是陈丽姐负责，后面可能会交给我来管理，我也会努力学习，尽快上手。

入职档案：主要包括员工的合同、就业证、个人信息、就业登记备案等。档案分厂部，按序号排列，方便查找。离职档案整理：员工离职后，要提前给员工准备离职档案，包括劳动合同信息完整、终结备案、社会保险关系变动表等，员工前来领取离职档案时，一定要登记清楚拿走材料的明细，以防发生不必要的纠纷。

ERP系统入职离职的信息要及时更新，及时录入新员工的社会保障证号及银行卡号，信息尽快完全，有新信息及时录入。

配合部长完成一些行政方面的事情，包括及时更新大厦通讯录，给各部门发放，一些通知及时张贴在公示栏等相关事情。

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！