

# 关于国企三项制度改革总结(十一篇)

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/158337.html>

**ECMS帝国之家，为帝国cms加油！**

中文单词，发音是Z ngji&eacute;它的意思是概括起来。

以下是为大家整理的关于国企三项制度改革总结的文章11篇,欢迎品鉴！

## 第1篇: 国企三项制度改革总结

国有企业改革，可以说是迫在眉睫。通过中央巡视组央企发现的问题，党的领导弱化、主体责任缺失、管党治党不严等，在国企，有的党组织从不研究党建工作，观念淡漠，把自己等同于私企、外企老板。落实中央八项规定精神两年多了，但有的企业对中央要求视若无睹，享乐问题、奢靡问题仍然突出，在群众路线教育活动中走过场，依然我行我素，对中央巡视组提出的要求、反馈的意见，竟采取敷衍对付的态度。所以要全面深化国有企业的改革，这可以有效的避免国有资产流失。加强党的建设为推动社会经济发展、保障和改善民生、增强国力具有指导意义，从严治党对企业党风廉政建设和反腐败斗争意义重大。认真落实“两个责任”，扎实整治“四风”，严查违纪违法案件，推进惩防体系建设等方面的工作都有着积极成效。从严治党对于推进企业领导班子和人才队伍建设有着积极作用。通过加强党性修养、端正认识，正视本职工作，切实把责任扛起来，纪律严起来，进一步提升企业领导干部的能力和水平。从严治党对于企业宣传思想政治工作有着扎实有效的作用，充分发挥企业党组织的政治核心作用，全面加强和改进国有企业党建工作，有效开展党风廉政建设和反腐败斗争，对于促进企业改革发展稳定、实现国有企业资产保值增值提供坚强的政治保证和组织保证，只有国有企业在深化改革中切实加强党的建设，把全面从严治党落到实处，才能促进国有经

济持续健康发展。

在中国，事事离不开中国共产党这个领导核心。国有企业发展关乎国民经济命脉，必须体现党的领导这个中国特色社会主义的最本质特征，保证企业在正确的轨道上健康发展，不断满足人民群众日益增长的物质和精神文化的需要。国有企业情况不同，但肩负的责任是相同的，要抓住巡视整改机遇，把思想统一到全面从严治党的要求上来，为国有企业深化改革和长远发展提供坚强保障。

## 第2篇: 国企三项制度改革总结

尊敬的副市长，各位领导、同志们：

国企改革是整个城市经济体制改革的中心环节，也是我县工作的重点和难点。自去年以来，在市

委、市政府和市企改领导组的正确领导下，县委、县人民政府带领全县人民众志成城攻难关，科学实施强规范，妥善安置保稳定，激活机制谋发展，通过艰苦努力，列入市政府考核的户重点企业改革任务已经全面完成，纳入县级考核的户国有和集体企业改革目标基本实现，个别企业正在进行扫尾工作。按照会议的安排，我代表县人民政府向大会简要汇报我县企业改革工作情况，不妥之处，请批评指正。

## > 一、基本情况

我县自启动企改工作以来，严格执行市委、市政府有关国企改革的政策和要求，在市督导组的有力督导和市企改办的精心指导下，通过各改革企业、企改工作组、县企改办和有关部门的艰苦努力，历经宣传发动、清产核资、产权界定、资产评估、制定方案和组织实施等工作环节，基本完成了户的企业改革任务。

（一）纳入考核的户重点企业改革情况。我县列入市委、市政府考核的县电力公司、普洱电厂、县车队、县粮油收储公司、县粮油销售公司、县粮油工业公司、县金属公司、县机电公司等户国有企业，有职工人（其中：在职职工人，临时用工人，退休职工人），企业供养遗属对象人，总资产万元，总负债万元，净资产万元，历年累计亏损万元，安置职工资金万元（不含电力公司和普洱电厂名职工安置资金），人均万元。除此之外，县委、县政府从盐津实际出发，在不违背国企改革政策的情况下，立足企业自身发展需要，将国有独资的县水厂、柏树煤矿、煤炭公司等户企业纳入重点改革对象，与市下达的户企业一同实施改革、一同考核。因此说，我县实际列为国企改革的重点企业为户，共有职工人（其中：正式职工人，临时用工人，退休职工人），遗属补助对象人；总资产万元，总负债万元，净资产万元，历年累计亏损万元，安置资金万元（不含电力系统名职工安置资金）；应终止在职职工身份人，已终止职工身份人。这户重点企业改革任务已于××年月底全面完成，列入市考核的户国有企业于××年月日通过了市政府验收，获一等奖。其中，股份制重组户，行业整合户，合股户，整体上划户；户县级重点改革企业通过内部竞卖的方式进行了改革。

（二）全县企业改革情况。我县纳入本轮企业改革的国有和集体企业共户，涉及职工安置人，安置资金万元，企业有净资产万元，缺口资金达万元。目前，除茶叶公司、牛寨一支春罐头厂等少数企业正进行新企业注册、职工安置和完善相关手续外，其余改制企业已通过了两终止、一退出，企业运转良好，职工工作积极性显著提高，主人翁意识和责任感明显增强，企业经营效益明显提高。如原物资公司通过改革，终止了国有企业性质和国有企业职工身份，名职工全部成为股东，改制后的公司注册为盐津物资有限责任公司，除政府参股万元外，其余万元股金由股东持有，职工真正成为企业的主人，自负盈亏、自主经营、自我约束、自我发展的格局已经形成。他们抓住机遇，迎难而上，拓展业务，务求实效，取得了较为显著的成绩，营业收入成倍增长，上缴利税大幅增加

## > 二、主要做法和特点

### （一）主要做法

强化组织领导，确保企业改革工作有序开展。县委、县政府高度重视企业改革工作，及时成立了由政府县长任组长，县委副书记、政府副县长任副组长，相关单位主要负责人为成员的盐津县深化企业改革工作领导小组，下设县企业改革办公室，抽调了业务精、作风实的工作人员具体处理日常工作。实行了县五套班子分别联系户改革企业和五套班子领导分别挂钩企业改革工作的制度，积极帮助指导企业开展改革工作，为企业发展想办法、出建议，促使其

走出困境。同时，为解决有人办事、能够办事的问题，从相关单位抽调了人组成个指导组，深入企业直接参与指导企业改革工作，为我县企业改革工作有序开展提供了保障。

加强政策宣传，防止暗箱操作。县政府根据昭政发〔 〕号文件精神，制定下发了盐政发〔 〕号文件《盐津县深化国有企业改革若干规定》，为全县企业改革提供了政策依据。县企改办适时以《国企改革快报》及时对国企改革动态进行广泛宣传，各改革企业切实加大宣传力度，共印发政策性宣传资料达余份，做到了改革政策职工皆知；在电视台开辟了栏目宣传企改政策，全面报道企改工作，利用《云南经济信息报》、《昭通日报》、《盐津报》等媒体刊载了篇反映我县企改工作的文章，较好地树立了典型，促进了大面工作推进；宣传部门配合企业改革在县城醒目位置开办专栏，对企改有关政策条款、企改中涉及的有关问题、职工安置补偿办法和标准等向社会公开，接受社会各界的监督，防止了企改中的暗箱操作。与此同时，还利用标语、板报、会议等形式广泛宣传改革，全县共书写大幅标语条，召开职工会议余次，切实营造了良好的改革氛围。

全面摸清家底，做到了有的放矢。各企业在企改工作组的指导下，对本企业的情况进行全面清理，做到了数据准确，情况明了，方法得当。一是全面摸清职工的基本情况，进行了张榜公布；二是对企业资产、债权、债务、经营情况进行了全面清理；三是请中介机构对资产进行了认真评估；四是对职工安置补偿金提前进行了预算；五是对各种历史遗留问题进行了妥善处理。

加强督促检查，确保企业改革整体推进。一是县委、政府领导既挂帅、又出征，经常深入企业，听取企业工作情况汇报，及时解决企业在改革中遇到的困难和问题；二是市督查组加大对我县企改工作的督促检查力度，每一阶段都进行督查指导，进一步增强了我县全面完成企改任务的责任感和紧迫感；三是县企改办从宣传发动、调查摸底到方案制定、上报，全力以赴，先后深入企业余次，帮助企业解决实际困难和问题，对个别困难较大的企业，集中精力，重点突击，保证了我县确定的重点企业全面推进改革。

企业积极主动，全力配合抓好改革。各改革企业法人认识到位、工作到位、措施到位，加强对改革工作的领导，积极负责地做好改革相关工作。一是用县委、县政府出台的政策统一职工思想，确保改革稳步推进。二是从维护广大职工的利益出发，准确核算职工的安置补偿金。三是认真做好清产核资工作，确保国有资产不流失。四是坚持一手抓改革、一手抓生产，做到生产与改革两不误、两促进。

企改办认真履职，切实加强工作指导。县企改办在整个改革过程中，充分发挥了工作指导和业务指导的作用。一是认真宣传改革政策，耐心细致地做好企业改革政策解释工作；二是满腔热情地做好来信来访，讲解政策，化解矛盾；三是指导企业用好、用活、用足企业改革政策；四是严把政策关，为企业提供政策依据，搞好各种服务；五是帮助企业妥善处理历史遗留问题。

## （二）主要特点

我县企业改革工作始终坚持以两终止、一退出、一发展为前提，以三个有利于为标准，以产权制度改革为突破口，以改革、发展、稳定为大局，以建立现代企业制度为目标，以企业增效、职工增收、财政增长为落脚点的工作思路，做到了企业改革工作部署早、行动快，措施有力，工作扎实，效果明显。突出特点表现在四个方面：一是坚持了六个结合。即企业改革与扶持发展龙头企业、推动产业结构调整、实现农民增收相结合，与企业增效、员工增收、财政增长相结合，与发展非公有制经济相结合，与推进工业化进程相结合，与社会稳定相结合，与推动县域经济跨越式发展相结合。二是做到了五个一。即一个声音说话，一线呼声认真听，一把尺子量到底，一套人马干到底，一个目标共同奔。三是引进了战略合作伙伴，推动区域经济发展。如电力公司改革中引进了浙江中大集团加盟，极大地壮大了企业的实力，增强了发展后劲。四是坚持了改革是手段、稳定是前提、发展是目的，通过改革促进企业发展，以企业发展保持社会稳定。

综合我县的企业改革工作，可概括为三加强三坚持，即：加强领导，精心组织；加强协调，措施有力；加强宣传，营造舆论氛围；坚持深化国企改革，促进县域经济发展；坚持引进战略合作伙伴，实施开放式改革；坚持在改革中调整和优化经济结构，促进非公经济发展。

## > 三、存在问题

我县国企改革虽然取得了显著成效，但回过头来看，还存在不少问题和困难。一是改革不同步，发展不平衡。在实施改革过程中存在的困难和待解决的历史遗留问题较为复杂，在改革的进度上参差不齐，国有企业改革快，集体企业改革慢；县级重点企业改革快，一般企业和乡级企业改革慢。二是由于改革触及到职工的切身利益，有的个人私欲得不到满足，导致有极少数职工无故上访。三是改革成本高，缺口大。我县企业都是多年从计划经济体制下逐步

过渡到市场经济的流通领域企业，多数不适应市场经济运转规律，竞争力弱，亏损严重，历史包袱重，改革的成本大，在兑现职工安置资金时有相当大的难度，特别突出的是供销、粮食等传统老企业，仅粮食企业改革安置职工的资金缺口就达万元。

#### > 四、下步工作打算

一是组织精干力量，进一步扫清企业改革的尾欠，帮助改制企业加强内部管理，健全制度，规范运营。

二是协助指导企业制订好发展战略和发展规划，协调有关部门为新企业提供优质服务。

三是抓好企业法定代表人的培训教育，增强法律意识、政策意识、营销意识，使之坚持以人为本，树立大局观念，诚信经营，促进企业发展壮大。

四是千方百计筹措资金，妥善解决好职工安置缺口资金。

### 第3篇: 国企三项制度改革总结

近两年来，面对世界经济复苏明显放缓和国内经济下行压力加剧的严峻形势，加上企业内部矛盾的日益凸现，国有企业面临着企业生存的重大挑战，发展不可持续的问题十分突出。为完善国有企业现代企业制度，健全人力资源管理机制，增强公司竞争力，只有深化三项制度改革。本文以某大型国有企业为例，就深化国有企业三项制度改革作如下探讨。

#### > 一、深化三项制度改革的目标任务

以转换用人用工机制和分配制度为核心，以健全绩效考核制度和聘用制度为重点，通过劳动合同管理与动态聘用管理的有机结合，通过建立全员聘用制度、公开招聘和择优上岗制度，通过建立与效益、价值创造相联动、与劳动力市场价位相联动的分配制度，建立和形成人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的与市场规律相适应的、灵活的人力资源管理机制。

#### > 二、具体举措与规定

##### 1. 用人用工制度

(1) 改革用人用工形式。灵活实行劳动合同、劳务派遣、实习等三种用人用工形式。针对关键岗位的核心人才（如公司引进的高级专业技术人才、技能人才和职业管理人才；985或211院校理工科专业本科及以上学历的毕业生）直接与公司签订劳动合同；针对临时性、辅助性和可替代性岗位的人员实行劳务派遣，劳务派遣达到一定条件可择优录用为劳动合同用工；部分辅助性的操作类岗位可以实习的形式招聘在校的高职院校学生，实习生毕业后择优转为劳务派遣用工。

(2) 建立竞争择优的用人用工机制。除中、高层管理岗位以外（中、高层管理岗位另行规定）其他岗位人员的补充，实行公开竞争、择优聘用。各单位需要补充和增加人员时，一般不得采用“商调”形式，必须由人力资源部将拟补充和增加人员的岗位名称、岗位职责（操作类人员除外）、任职条件等，通过公司网站和公示牌予以公布，按照“先内后外”的原则，优先在公司内部招聘。招聘严格执行：报名、资格审查、初步筛选（履历审查、初步面试等）、面试、测评或考试的程序和步骤，择优决定聘用人员。

(3) 实行岗位准入制度。明确公司各类岗位人员的聘用条件，把好人员入口关。如工程技术类岗位要求全日制二本以上学历，相应专业的理工科毕业生，具备较强的专业知识背景，能熟练使用设计软件，有较强的创新意识和能力；公司职能部室岗位要求硕士以上学历，专业知识扎实，有一年以上管理工作经历；或全日制重点本科以上学历，专业知识扎实，有三年以上管理工作经历，有较强的写作分析能力和创新能力；基层单位职能管理岗位要求本科以上学历，专业知识扎实，能熟练操作办公软件，有良好的沟通交流能力和写作分析能力；技能操作类要求高职院校大专以上学历，具备岗位要求的专业知识，中级以上技能等级。

(4) 推行全员聘用制。建立员工劳动合同与聘用上岗相分离的用人用工机制。签订《劳动合同》表明与用人用工建立了劳动关系，但是否上岗工作，仍须与用人用工单位签订《上岗合同》。凡与公司签订了《劳动合同》、试用期合格且具备应聘岗位任职资格条件的员工，可申请应聘到相应岗位工作。员工聘用实行逐级聘用、职数控制、聘



用公开、双向选择、平等竞争、约定管理的原则。公司在《劳动合同》的基础上与员工签订《上岗合同》，中、高层管理人员按任期聘任，一般员工原则上一年一聘。用人单位对聘期内员工的绩效实施年度考核，根据绩效考核结果决定员工的续聘和解聘。

(5) 建立员工退出制度。一是对聘期内绩效考核结果为“待提高”的人员，将留岗考察或退出原岗位。二是对留岗考察不合格、不服从转岗分配或经培训仍不能胜任工作的员工，公司可依法与其解除劳动合同。三是对劳动合同到期的绩效考核为“待提高”员工，不再续签劳动合同。

(6) 加强敏感岗位管理。建议公司将财务、营销、人事、供应、投资、工程建设、招投标等相关岗位确定为敏感岗位，逐步建立此类岗位的回避制和轮换制。实施敏感岗位人员亲属回避制度，公司该类岗位的负责人和相关核心业务人员，原则上不得聘用公司高层管理人员的近亲属。建立敏感岗位轮换制度，对从事该类岗位工作的人员定期进行必要的岗位轮换，原则上负责人三年一轮换，核心业务人员一年一轮换。

(7) 建立内部人力资源统一调配制度。一是因负荷不足、有相对富余人员的单位，在其他单位有相应人员需求时，经与单位沟通和单位富余人员本人同意后，人力资源部门有权直接调配，相关单位必须积极配合；二是因公司某项重点专业工作需要，经与单位沟通和单位人员本人同意后，人力资源部门有权直接调动所需人员；三是参加公司内部公开招聘，经单位同意参加和考、面试考核合格的人员，可直接调入需求单位。

(8) 健全全员绩效管理。建立健全以目标管理为重点，以岗位职责为基础，以定量考核与定性评价相结合的绩效评价体系，建立和完善员工的业绩档案。通过实施设定绩效目标，进行绩效沟通，实施绩效考核和运用绩效结果的完整绩效考核循环，实现绩效考核的闭环管理。将绩效考核与各类人才的选拔任用、岗位调整、薪酬分配和职业发展相结合，通过收入分配与绩效考核挂钩实现工资能增能减。重点加强对中层管理人员、专业管理人员、新进人员的绩效管理。其中，中层管理人员采用目标管理和关键业绩指标相结合的方法进行绩效管理，专业管理人员以岗位职责为依据着重对其履职情况进行绩效管理，新进人员通过360度评价法进行绩效管理。

(9) 构建人才培养体系。研究构建不同类别人才的能力素质模型，结合培训计划和不同人才的职业生涯阶段，推行按需调训和个人选训相结合的培训体系建设，使员工能在公司需要和个人意愿相结合的基础上，获得贯穿上岗、在岗、转岗、晋升等各个职业发展环节的培训。构建网络化、自主化、开放化的学习培训系统，推行先培训后上岗制度和岗位达标培训制度，将培训完成情况和员工个人晋升及薪酬调整挂钩，确保实现员工收入的能增能减。

(10) 严格定岗定编定员。以岗位管理为核心优化劳动组织结构，根据公司生产经营需要和组织的职能职责科学设置岗位，依据战略发展规划和年度的生产经营目标对岗位进行分析，测定岗位工作量，合理确定年度定岗定编定员方案，严格控制人员增长，不断改善人员的结构和素质。三定方案原则上由各单位负责拟定，人力资源部负责审批和控制，各单位必须严格按照三定方案配置人员。

(1) 健全工资总额预算决定和员工工资正常增长机制。按照市场机制调节、公司自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，改革公司工资总额预算决定制度，形成反映劳动力市场供求关系和公司经济效益的工资决定和增长机制，实现员工收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，建立公司工资总额预算分类管理制度。

(2) 完善体现岗位价值和业绩贡献的分配模式。坚持以岗定薪、岗变薪变、动态调整的薪酬体系实施原则。针对各类人员的不同特点，建立以岗位薪点工资为基础、具体分配形式灵活多样的差别化分配模式，重点向关键岗位、业务骨干、急需专业倾斜。对工程技术人员，实行岗位工资加创新提成和项目奖金的分配模式；对专业管理人员推行岗位工资加绩效工资分配模式；对一线操作类工人实行计件（时）工资的分配模式。第一，对工程技术人员，通过分级分层结果确定岗位工资，采用按岗位定酬、按任务定酬、按业绩（创造的效益、科研成果等）定酬的方式。广泛实行按设计产品效益和攻关项目效益提成、按科研项目给奖，并结合科研、设计、攻关项目，实行项目工资制和首席专家制。对发明技术和新兴技术，可实行技术入股和期股、期权激励。第二，对专业管理人员，通过核定岗位工资的分级分层结果和绩效工资的考核系数来体现其贡献的大小，考核其工作内容和成效。第三，对市场销售人员，实行与销售收入与回款挂钩的提成奖励制度，根据产品的市场状况和销售特点，确定销售人员的任务、责任和具体分配方案。第四，对操作一、二类的技能工人，通过核定岗位工资的分级分层结果、操作技能水平、计件（时）工资考核系数等方法体现其贡献大小，考核其完成任务的质量水平、数量、进度及成本节约情况。第五，对操作三类辅助性岗位，可参照本地劳动力工资指导价位实行市场价位工资制度。第六，对各类稀缺人员可实行协议工资制。协议工资制人员以外部招聘为主，其条件为人力资源规划中急缺或必需的人员、行业内人才市场竞争激烈的稀缺人员。同时，根据人才市场供求变化情况，通过考核等手段，对协议工资进行适时调整。

(3) 建立具有市场竞争力的薪酬体系。按各类人员对公司发展的作用、贡献不同，分层次有侧重地确定薪酬原则。对核心层实行领先型薪酬水平，其薪酬水平要高于市场价位，以保持较强的吸引力。对骨干型实行匹配型薪酬水平，其薪酬水平不低于市场价位，以保持较强的稳定性。对普通型员工实行浮动型薪酬水平，其薪酬水平根据绩效及市场供给情况围绕市场价位上下浮动，可保持一定的流动性。

(4) 健全完善中高层管理人员薪酬管理。建立与中高层管理人员分类管理相适应、选任方式相匹配的高层管理人员差异化薪酬管理制度。中高层管理人员按绩效和考核目标取酬，其薪酬水平与员工平均工资水平联动，不超过一定倍数员工平均工资。中高层管理人员薪酬增幅应低于公司员工平均工资增幅和效益增幅。

(5) 建立健全中长期激励约束机制。集团内条件成熟的单位，可推行股权激励、经济增加值奖励等形式的中长期激励。对关键管理骨干和核心科研人员，实施项目收益提成和技术入股。健全与长效激励相配套的业绩挂钩、财务审计和信息披露、延期支付和追索扣回等约束机制，对中层管理岗位人员实行任期绩效诚信保证金制度，其任期内工资的30%延期支付。

## 第4篇: 国企三项制度改革总结

摘要：认真落实党的十八届三中全会关于深化国有企业内部改革的要求，以人事、劳动和分配三者改革为突破口，完善制度、创新机制、强化管理。深化人事制度改革，健全干部能上能下机制；深化劳动用工制度改革，健全员工能进能出机制；深化分配制度改革，健全收入能增能减机制。真正形成管理者能上能下、员工能进能出、收入分配公平合理的经营机制，充分激发人的活力和创造力，最大限度地调动员工的积极性和主动性，增强企业活力，不断提升企业管理水平和发展能力。

以人事、劳动和分配三者改革为突破口，完善制度、创新机制、强化管理，“深化企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革。”——这是党的十八届三中全会在《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中对深化国有企业内部改革提出的明确要求。管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减涉及用人管理、劳动关系、薪酬分配三项制度的改革，事关企业干部职工的切身利益，是目前国有企业全面深化内部改革的关键。

### >一、目前国有企业三项制度改革现状

改革开放以来，国企一直在探索三项制度改革。1992年破“三铁”、1998-2000年在国企改革三年攻坚战中已经明确并开始全面改革国企三项制度。1992年实行全员劳动合同制，2001年对全面推进三项制度改革作出了具体部署。同时与三项制度改革相配套的社会保障制度也逐步建立和完善。但是后来因为一时的就业和维稳压力大，加上具体措施和执行上有偏差，改革逐渐停滞不前，甚至有所倒退。政策性破产中越来越强调国企职工身份，并与实际经济利益挂钩。非国有投资者兼并重组国企时除了要保证职工就业，还要通过“买断工龄”等方式转换国企职工身份。国企职工劳动合同成了身份的象征，劳动用工市场契约功能退化。

十八届三中全会之前的十年，国企改革以推进兼并重组和政策性破产为主要内容，实际是将重点放在部分国企结构调整和脱困上，真正的体制机制改革不多。虽然绝大多数国企形式上都按照现代企业制度的要求建立了与市场经济相适应的内部人事、劳动和分配三项制度，实际基本不管用，还是说得多做得少，企业管理人员能上能下、职工能进能出、收入能增能减的机制未完全建立起来。

三项制度改革不到位导致许多改革虽然喊了多年，却往往流于形式。国有企业及其领导人行政级别虽然形式上取消了，实际却依然存在。法人治理结构名义上建立起来了，却很难有效运作。内部激励约束机制说是建立起来了，却很难说薪酬与贡献挂钩，引人注目的反而是企业领导和普通职工收入大幅拉开，一些垄断行业国企员工收入水平畸高。

具体表现在：一是人事管理仍然套用行政管理模式，“行政化”色彩浓厚，与“建立健全有别于行政干部的企业经营管理者选聘、考核、奖惩和退出机制”的要求存在较大差距；二是多数企业市场化用工机制尚未形成，劳动用工依然存在能进不能出、人浮于事的情况，许多企业员工依然抱着铁饭碗的管理观念，与员工岗位相联系的合同管理、绩效管理 etc 机制普遍不健全；三是薪酬分配能升不能降，关键岗位、高素质紧缺人才的薪酬水平低于市场化薪酬水平，劳动力市场供应充裕的通用岗位、辅助岗位员工的薪酬水平却高于市场化薪酬水平，“该高不高、该低不低”的问题突出。

### >二、深化国有企业三项制度改革的重要性

近年来，随着经济体制改革步伐加快，一些国有企业按照建立现代企业制度的要求，在内部人事、劳动、分配制度改革方面进行了积极探索，取得了明显成效。但也有相当一部分企业内部改革不到位，用人制度和分配制度不能适应市场经济发展的要求，企业内部竞争机制、有效激励和约束的机制没有形成，严重影响企业经营机制的转换和市场竞争能力的提高。

深化企业“三项制度”改革，是适应社会主义市场经济体制的迫切需要，是增强企业活力、提高企业竞争力的重要措施，是充分调动企业职工积极性、激发创造力的重要途径。通过推进“三项制度”改革，把职工的责、权、利和企业的发展紧密联系在一起，有利于实现职工与企业同舟共济、共谋发展，有利于提高企业的效率和效益，进一步增强企业的活力和市场竞争能力。

企业内部三项制度改革既是深化企业改革的重要内容，又是企业管理提升的重要基础，更是企业活力的重要源泉。如果三项制度这一企业内部的机制，不能有效运行，国有企业的活力和竞争力提升难以实现。深化国有企业三项制度改革只有动真碰硬，企业才能增强活力，提升竞争力。当前，要把深化企业内部三项制度改革作为推进国有企业改革与发展的一项重要而紧迫的任务，采取切实有效措施，加大工作力度。

### > 三、深化国有企业三项制度改革的主要途径

#### （一）深化人事制度改革，健全干部能上能下机制

干部“能上能下”是人事制度改革的一项核心任务，是干部队伍优化结构、提高素质的关键所在。“能上”就是选贤任能，使能者得其位、尽其才；“能下”就是新陈代谢，优胜劣退，是一种淘汰机制，更是一种活力机制。

在干部的选拔任用上，要坚持党管干部、任人唯贤的原则，坚持德才兼备、以德为先的原则，坚持注重业绩、群众公认的原则，坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准。进一步完善民主推荐和民主测评制度，加大竞争性选拔工作力度，用3好各年龄层次的干部，加大领导人员能上能下特别是下的力度，加强领导人员交流，加强和改进人才管理。按照现代企业制度和公司治理结构规范管理，合理增加企业管理人员市场化选聘比例，建立市场化退出机制，积极探索建立职业经理人制度，更好发挥企业家作用。企业要通过完善领导人员发现培养、选拔任用、考核评价、激励约束机制，培养造就一支具有国际视野、开拓创新精神、引领产业发展的优秀企业家队伍和一批职业素养高、市场意识强、懂经营善管理的职业经理人队伍。

一是在干部选用上，要畅通干部职业生涯成长通道，建立以公开平等、竞争择优为基本特征的干部选用机制，积极探索经营管理人才的聘任制和任期制，实行契约化管理；二是在干部考评上，要以业绩、能力和贡献为导向，做到德才兼备、注重实际、群众公认，实行领导干部考核常态化、后备干部考核动态化，形成一套科学规范、运作有序的干部评价考核机制，做到“上”之有凭，“下”之有据，充分激发各级管理人员的岗位竞争意识和职业风险意识；三是在干部培养上，要根据干部队伍的特点，健全培养机制，建立分层分类的教育培训体系，不断提升干部队伍的素质能力。

#### （二）深化劳动用工制度改革，健全员工能进能出机制

员工“能进能出”的用工制度是用人单位因使用劳动力而与劳动力建立劳动关系的一种基本制度，直接关系到经营机制的完善和企业活力。应根据生产经营需要，面向社会、条件公开、平等竞争、择优录用员工，科学设置岗位，推行岗位管理，构建员工正常流动机制。

在劳动用工上，对标同行先进，推进市场化用工，依法建立合同契约化管理为核心、岗位管理为基础的市场化用工机制，优化企业用工结构，规范用工形式，畅通进出渠道，形成正常流动机制。推行以劳动合同制用工为主、以劳务派遣用工为辅的用工形式，合理控制人员总量，优化用工结构，建立适合各类人才的发展通道，全面实行全员竞争上岗制度，多渠道安置分流人员，保证劳动生产率的持续提高。根据企业经营发展战略，制定企业劳动用工中长期规划，做好劳动用工计划管理，科学设置岗位，规范定岗定员。一是开展人力资源统计盘点工作，全面掌握员工队伍现状，加大核心人才、骨干人才、急需人才等人才引进力度，减少辅助类人员比例，不断优化员工队伍结构；二是把好新进员工入口关，对新进应届生，要选择价值观与企业匹配、综合素质好、发展潜力高的高潜质人才，充实人才队伍；三是打开员工退出通道，充分引入市场竞争机制，对违反劳动纪律、工作敬业度不够、业绩贡献不大、素质能力不胜任等情况的员工，依法按照劳动合同给予正常解聘；四是充分发挥考核的“指挥棒”作用，建立健全员工绩效考核机制，规范员工日常绩效考核和聘任期内业绩考核，把考核结果充分应用到薪酬激励、职位升迁、培养培训等各个方面；五是依据国家法律法规，进一步规范用工行为，营造“能进能出”的管理氛围，促进员工思想观念的转变，逐步探索经营困难时期的裁员机制和提高劳动生产率、市场竞争力的减员机制。



### （三）深化分配制度改革，健全收入能增能减机制

收入“能增能减”是三项制度改革的核心内容，是充分调动职工积极性、主动性和激发创造性的动力所在。实行岗位工资制，变身份管理为岗位管理，以岗定薪，岗变薪变，工资能升能降。

在职工薪酬上，以建立反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定与增长机制为标志，调整企业不合理的收入分配差距，切实解决该高不高、该低不低的问题。建立完善的绩效工资分配体系，坚持市场导向、公平公正的原则，将职工收入与企业效益挂钩、与岗位业绩挂钩，分配向重点、关键岗位和一线艰苦岗位倾斜，保证职工收入的稳步增长。

5改进工资管理，健全工资总额与企业效益挂钩机制，建立以市场化为导向与经营业绩和岗位责任相匹配的内部收入分配体系。一是在工资总额限定情况下，注重优化内部分配结构，合理拉开不同员工之间的收入分配差距，收入分配向优秀人才、骨干人才、一线岗位适当倾斜；二是完善个人收入分配结构，合理设定固定工资和浮动工资比例，形成灵活有效的收入调节机制，实现员工收入能升能降；三是完善“两个考核”，一个是全员的业绩考核，一个是企业经营业绩考核，科学设置考核指标，强化考核结果在薪酬上的应用，高管薪酬与企业经营业绩考核紧密挂钩，普通员工的收入在企业经营效益前提下，与个人业绩紧密挂钩；四是注重人力资本激励，加大按管理、知识、技术等要素参与分配的力度，对核心人才、技术骨干等探索实施股权、期权、分红权等多种中长期和短期激励方式，在混合所有制企业探索实施员工持股，激发全体员工的积极性、主动性和创造性；五是树立全面薪酬理念，除了物质激励之外，采取神激励、环境激励、赏识激励等多种激励方式，进一步创造良好的工作环境和生活环境，完善职工福利保障体系，加强员工人文关怀，注重感情留人，以弥补由于工资总额管控带来的工资增长有限问题。

### > 四、深化国有企业三项制度改革要注意的问题

深化三项制度改革，是一场深刻的企业经营管理的变革，企业管理者要提高认识，增强责任感、紧迫感，把三项制度改革作为转换企业经营机制、建立现代企业制度的一项重要内容。虽然许多国有企业在三项制度改革中取得初步效果，三项制度改革任重而道远，深化三项制度改革，还需要做到以下几点：

第一，坚持市场导向，积极稳妥推进，做好配套改革。三项制度改革涉及面广，难度大，是一项复杂的系统工程，需要做好总体设计和系统谋划。市场化是改革的总基调，是实现资源优化配置的决定性手段，三项制度只有实现与市场的有序衔接，企业才有参与市场竞争的基础条件。要认真研究所属单位情况，结合实际条件，统筹部署，循序渐进，防止“冒进”脱离实际或“不进”裹足不前。在推进三项制度改革的同时，努力推进公司治理、组织设计等相关领域的改革，实现协调配套，巩固改革成果。

第二，坚持做好职工的思想政治工作，将三项制度改革与激发职工活力相结合。深化三项制度改革，是一项涉及职工切身利益的重要工作。要充分发挥企业党组织和工会等群众组织的作用，调动各方面积极性，有针对性地做好职工思想工作，引导广大职工转变观念，提高对改革必要性和紧迫性的认识，使职工理解改革，积极参与改革。同时，要保障职工的民主权利，对改革中涉及职工切身利益的重大问题，要审慎对待，认真解决。要关心职工生活，特别要关心困难职工、下岗职工和离退休职工的生活，通过多种途径，解决他们的实际困难，切实保障职工的基本生活，维护社会稳定。

第三，坚持将三项制度改革与提升企业管理水平相结合。严格掌握相关政策和规定，打破身份门槛、部门界限、岗位区别，坚持“公开、公平、竞争、择优”的原则，将品德优秀、技术精湛、工作胜任、职工公认、口碑良好的人员选拔充实进各级管理人员中，尤其要做好单位“带头人”的选拔工作，实现人力资源的高效配置，更好地促进安全生产经营工作。

第四，坚持将“三项制度”改革与提高企业整体效率相结合。国企改革最终目的就是实现企业与职工的“双赢”目标，要切实加强对改革的指导，对改革中出现的一些突出问题要及时沟通研究对策，从提高整体效益的角度出发，找出影响企业可持续性发展的症结问题，为企业创造改革条件，以此推动企业改革的不断深入和企业可持续性健康发展。

参考资料：

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（2023年11月12日中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议通过）2023年11月12日。



《国有大中型企业建立现代企业制度和加强管理基本规范》（国办发[2000]64号）2000年9月28日。

《关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革意见》（国经贸企改[2001]230号）2001年3月13日。

《中国核工业集团公司关于深化改革的指导意见》（中核企发[2023]49号）2023年11月24日。

《中国航空报》（中国航空集团）2023年1月20日。

## 第5篇: 国企三项制度改革总结

>一，个人工作中存在的不足：1、存在懒惰思想，心浮气躁，不善开动脑筋

2，执行公司安排照抄照搬，不会举一反三

3、汇报，处理问题，未能做到举一反三的解决问题，有时未能从根本上解决问题；

4、工作不认真，老是走神，开小差

5，工作上有拖拉现象，有时候以思考不周为由导致部分事情实施和执行时间推后和延迟

6，工作形式化，太过于片面。有时只是为了应付而准备

7、工作上自我满足，缺乏开拓和主动精神，创新不足；处理问题有时考虑得还不够周到，想得多，行动中实践得少

8，工作中总习惯从坏处着想，缺乏敢于打破常规、风风火火、大胆开拓的勇气和魄力。

9，不爱沟通，遇到问题很少主动去和同事或领导沟通

10.冲劲有余，坚持不足，

11，对公司的规章制度没有严格遵守，放松了对自己的要求和标准。

>二、改进措施：

1、从思想上清除懒的根源，强化自己的责任意识，改变工作观念。是不是工作观念上有问题，是不是有混的意思。杜绝“当一天和尚，撞一天钟”的思想。

2、不断学习，不断开拓工作思路，敢于打破旧模式，改变一些习以为常的东西，不仅自己要做，且要带动公司的每个人不断创新，善于开动脑筋，把每项工作，活动落到实处；

3，工作中，积极主动的向领导请教遇到的问题，并多与同事们进行沟通，学习他们处理实际问题的方法及工作经验。通过多学、多问、多想来不断提高自己的实际工作能力。

4，日常工作中认真做好工作计划，思考周全，并严格按照计划执

5.个人工作总结范文

## 第6篇: 国企三项制度改革总结

新年伊始，工厂进行了新一轮的机构改革，新起点、新希望，一年来，车间在厂领导班子、厂党委的正确领导下，紧紧围绕生产为中心，克服人员紧张、管理困难等诸多不利因素，不断强化车间基础管理工作，狠抓落实，经过全体职工的共同努力，车间的综合管理工作逐步走向正轨。车间在上级职能部门的正确领导下，在车间广大干部职工的共同努力下，圆满完成了今年的生产任务，现将2023年来的工作总结如下：

## 一、注重理论学习，不断提高自身素质，努力提升工作能力。

提高自身素质的基础是学习，提升工作能力的源泉还是学习。不积跬步，无以成千里。在过年的一年中，由于工作经验的欠缺，我在实践中暴露出了一些问题，有了这些不可或缺的经验，现在的我工作起来明显会感觉较之以往更加的顺手，其实所谓事倍功半，所谓厚积薄发，就是每天都要尽可能地累积进步，哪怕只是几处微不足道的细节，天长日久下来也是一笔可以极大助力工作的财富。

我坚持把学习摆在重要位置，不断提高理论水平和业务水平。时刻做到自重、自省、自质不断提高，更好地适应工作任务需要。坚持用理论武装头脑，努力提高觉悟，认真学习集团与分公司各项工作会议精神，以一位共产党员的标准来时刻严格要求自己，保证工作任务和思想与党总支保持高度一致，坚定不移，树立全心全意为人民服务的思想，牢记知识就是生产力。通过不断的学习来吸取高质量的管理模式、高效率的工作思想，并将其应用在实际工作之中。在开拓了眼界的同时也使自己的管理水平有了很大的提高。认真学习集团和公司的各项方针政策，全面贯彻公司的工作目标和任务，在管理中总结经验，在工作中不断进步。牢固树立以党为核心，服从组织管理的正确思想意识。

## 二、爱岗敬业，认真履行工作职责，努力提升工作质量

继续发扬干一行，爱一行，钻一行的工作作风，以高度的责任感、使命感和工作热情，积极负责地开展工作。努力熟悉车间的各项工作。经常组织并参加车间的各项培训。在不断提高自身素质的同时提高车间员工的整体技能，便于更好的完成各项生产任务。

完善加强车间的日常管理制度，行不定期的检查。我始终坚持以认真、负责、一丝不苟为工作宗旨，认真完成好上级交给的各项工作，做到不辜负领导信任，不愧对同志们的支持尊重。

俗话说火车跑的快，全凭车头带。车间生产时，我经常在车间、现场进行检查，发现问题及时处理，提高工作效率。设备出现故障时，放假期间，我带领值班人员认真做好工厂交给的各项工作，积极参加，与员工们同甘共苦，充分发挥了车间带头人的作用。

## 三、强化管理，加强思想教育，不断提高员工思想素质

群众是一切工作的力量源泉。而员工的思想状况直接关系到工作效率和工作的完成情况。车间每月定期组织员工进行学习，教育大家树立主人翁责任感，把个人的命运和工厂紧密的联系起来，同时把员工的工作表现和奖惩制度有机的结合起来，奖勤罚懒，让大家认识到只有通过自己不断的努力学习进步才能与企业共同发展，从而调动了员工的工作热情，促进了车间工作的顺利开展。为了做好车间员工的思想工作，我们把员工的困难当做自己的事情来办，在工作和生活上不断关心他们。

当员工的家庭出现困难时，我总是带领大家，齐心协力，伸出援助之手，给困难的家庭带去集体的关怀，让他们感受到组织的温暖。这种做法大大的增强了员工们的凝聚力和向心力。

这里有个人工作总结范文啊，这里有个人工作总结范文，我还是找不到个人工作总结范文，到处问哪里有的话告诉我个人工作总结范文的网址吧，个人工作总结范文挺难找的，我现在真的需要个人工作总结范文，谁要是可以找到个人工作总结范文，就告诉我个人工作总结范文网址吧，谢谢告诉我个人工作总结范文，找到个人工作总结范文挺不容易的啊，

## 第7篇: 国企三项制度改革总结

按照市委组织部人才办《通知》要求，现将我市选派干部参与国企改革工作情况汇报

### > 一、国有企业改制基本情况

我市共有12户国有企业列入省816户改制范围，（即：石油钻采机械厂、石油机械制造厂、石油机械股份有限公司、白鹅公司、液化气公司、第一汽车配件厂、第二汽车配件厂、明胶厂、制糖厂、安广造纸厂、烟叶公司、饲料公司），12户企业共有职工4706人，其中退休人员890人，在职职工3971人。劳动关系转换人数3797人，占职工总数的95.6%；资产总额21834万元；负债总额43580万元；资产负债率为200%；应支付的改革成本为6188万元，其中：拖欠职工\*1141万元，职工集资款694万元，欠社保养老费1303万元；应发职工经济补偿金2250万元。截止目前，通过产权转

让、管理层收购、协调社会公司、市法院、省高等部门使企业全部实现了"双退",企业改制面达到100%。使3797人名职工退出国身分,清理企业不良资产18000万元,解决企业困难职业实现在就业625人,使退休职全部纳社会统筹,解决了退休职工归口管理。工作的完成主要得益于市委组织部的周密安排和认真管理,得益于后备干部认真学习、广泛宣传、摸清企业底数、化解企业内部矛盾、认真制定方案的结果。人才服务企业,后备干部参与国有企业改制这项工作,充分得到市委、市\*和市国企改革领导小组的肯定,给予参与改革后备干部很高评价。

## > 二、干部参与国企改革管理工作情况

年初,按照白城市委组织部的工作部署,我们立即召开了全市下派干部参加国有企业改革工作动员大会,并将我市列入省816户之中的12户重点改制企业落实我市后备干部身上。为了加快国企改革步伐,我们从三个方面进行了管理:

一是集中培训,依法参与国企改革。由于抽调的干部来自各不同部门,有的对企业情况比较熟悉,有的比较陌生。我们针对这一实际情况,认真组织学习省委下发的相关文件精神,并请工业部门主管改革工作的郭振坤副局长为后备干部进行专门指导,提高了干部业务水平。

二是经常调度,进行总结验收。一年来,我们始终坚持每周一调度,每月召开一次选派干部参加国有企业改革工作交流座谈会,每季对工作进行一次总结,通过相互交流和总结使下派干部相互促进,加快了改革工作的步伐。

三是严格要求每名干部要按照规范的法律程序实施改革工作,要明确各自企业改革工作的指导思想、工作原则和目标任务;熟悉和掌握国有企业改革的政策措施和方法步骤;正确看待我市改制企业的整体状况和矛盾困难,根据自己所包保的改制企业实际情况,使企业职工充分认识到改革必需解放思想,改革是为企业发展打好基础。从一年来的工作情况看选派的干部从宣传、制定改革实施方案和有关制度、帮助企业解决棘手问题做的积极到位、极时、准确。

## > 三、参与国企改制干部开展工作综合情况

我市选派干部都能按照省委组织部培训要求,认真学习学习省国企改革领导小组下发的文件精神和相关书籍。大力宣传我省今年国有企业改革的相关政策。并认真组织企业的领导班子成员共同参与学习,并始终坚持有利于企业发展、有利于维护职工利益、有利于调动改革者的积极\*的指导原则。以企业国有产权公开转让、管理层收购、股份合作、破产等改制形式,积极为企业改革做好服务,从大局出发,与企业共同协调社保公司、劳动与社会保障局、财政局、法院等单位,积极参与国企改制,协调上级业务部门,为企业出谋划策,发挥了为国企改制保驾护航的作用。主要体现在以下几个方面:

一是政策宣传到位。后备干部入驻企业后都能立即进入角\*,认真学习政策,潜心研究政策,吃准吃透政策,提前排查企业不稳定因素,按照《国有企业改制重组过程中妥善处理职工劳动关系的意见》由上到下大力宣传,通过在企业召开职工代表大会、深入职工家里,对企业可能发生的欠发\*、养老保险、失业就业、生活困难、职工风险金、集资资金等问题按政策规定细致的进行宣传,使此项工作不留死角,做到了宣传到位。同时,在吉林日报、白城日报发表文章,宣传我市国有企业改制办法。

# 第8篇: 国企三项制度改革总结

## > 1.两整治一改革工作总结

### “两整治一改革”专项行动开展情况工作总结

为深入贯彻落实《国土资源部党组关于国土资源系统开展"两整治一改革"专项行动的通知》(国土资党发[2023]45号)和《省国土资源厅委员会关于全省国土资源系统开展"两整治一改革"专项行动的通知》(\*国土资党委发[2023]号),根据省国土资源厅《关于印发贯彻"两整治一改革"部署切实加强土地储备机构管理工作实施方案的通知》(\*国土资发〔2023〕\*号)要求,结合工作实际,土地储备中心从抓机构建立、抓自查自纠、抓制度建设三方面着手,积极推进"两整治一改革"专项行动的开展。现将前段工作情况总结如下:

## >2.工作总结开头

开头语:



在全体同事的共同努力下，在公司领导的全面支持、关心下，本着一切为客户服务的宗旨，围绕优化服务、拓展xxx和xxx的宣传和信息的功能，从客户的利益角度服务、业务管理、提高企业的知名度和利益最大化，通过扎扎实实的努力，圆满地完成了2023年的工作。现将一个来个人工作总结报告如下。

回顾这半年的工作，在取得成绩的同时，我们也找到了工作中的不足和问题，主要反映于xx及xxx的风格、定型还有待进一步探索。展望新的一年，我们将继续努力，力争各项工作更上一个新台阶。

光阴如梭，一年的工作转瞬又将成为历史。新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战、“决心再接再厉，更上一层楼”，一定努力打开一个工作新局面。在2023年，更好地完成工作，扬长避短，现总结如下。

光阴如梭，今年的工作转瞬又将成为历史，今天站在这个发言席上，我多想骄傲自豪地说一声：“一份耕耘一份收获，我没有辜负领导的期望”。 “务实、求实、抓落实”，对照公司的精益管理高标准严要求，唯有先调整自己的理念，彻底转变观念，从全新的角度审视和重整自身工作，才能让各项工作真正落实到实处，下面本人查找问题如下。

时光荏苒，2023年很快半年就过去了，回首过去的半年，内心不禁感慨。时间如梭，转眼间又将跨入另一个阶段，回首望，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。按说，我们每个追求进步的人，免不了会在终岁首对自己进行一番总结与评价。

又是一年辞旧迎新时，回首过去的一年，倍感时间的紧迫。首先我代表公司董事长及各位领导，向一年来辛苦工作的各位员工表示感谢。同时我也在此代表各位员工，向一年来带领全体员工一起为公司的发展为了每个员工的平安幸福殚精竭虑的xxx表示衷心的感谢和诚挚的祝福。下面我代表公司就2023年的工作总结如下。

> 结束语：

在今后的工作中，我将不断加强个人修养，努力学习，努力提高工作能力，适应新形势下本职工作的需要，扬长避短，发奋工作，克难攻坚，力求把工作做得更好，树立办公室的良好形象。

以上是我个人2023年年度工作总结，俗话说：“点点滴滴，造就不凡”，在以后的工作中，不管工作室枯燥的还是多姿多彩的，我都要不断积累经验，与各位同事一起共同努力，勤奋的工作，刻苦的学习，努力提高文化素质和各种工作技能，为了单位的发展做出最大的贡献。

回顾过去一年的工作，虽然取得了不少的成绩，但我仍感自己有不少不足之处，，，，，在以后的工作中，请大家给予我监督与建议，我将努力改进自己的不足，争取获得更好的成绩。

今后要加强业务知识方面的学习，更多地深入经营户当中听取他们的意见及建议。不断开拓新思路，采取新举措，努力开创个协、私协工作新局面。

同志们：2023年已经过去，机遇与挑战并存、风险与收益同在的2023正向我们走来。新的一年，万象更新，公司希望各位员工要积极行动起来，团结一心，爱岗敬业，奋力开拓，以更加饱满的热情，以更加昂扬的斗志，为实现公司2023年年度目标任务而努力奋斗！

春风春雨春灿烂，新年新岁新起点。2023年将是xx公司在建筑业的改革之年，创新之年，奋进之年。新的征途已经指明，新的战斗已经开始。蓝图已绘，战鼓已响，我们定将不负使命，再谱新篇，共同创造公司美好的明天。

总结一年的工作，尽管有了一定的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如有创造性的工作思路还不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。在新的一年里，我将认真学习各项政策规章制度，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为公司的发展做出更大贡献！

各位员工，新的一年来到了，我们来说成绩已经成为过去，我们必须面对新的机遇和挑战，我相信在xxx的带领下，在全体员工的团结努力下，我们一定能够抓住机遇，战胜困难，迎接挑战。我坚信我们的明天会更好！

3. 十七大报告总结的改革开放以来的宝贵经验是十个结合既

第一个结合，把坚持马克思主义基本原理同推进马克思主义中国化结合起来；

- 第二个结合，把坚持四项基本原则同坚持改革开放结合起来；
- 第三个结合，把尊重人民首创精神同加强和改善党的领导结合起来；
- 第四个结合，把坚持社会主义基本制度同发展市场经济结合起来；
- 第五个结合，把推动经济基础变革同推动上层建筑改革结合起来；
- 第六个结合，把发展社会生产力同提高全民族文明素质结合起来；
- 第七个结合，把提高效率同促进社会公平结合起来；
- 第八个结合，把坚持独立自主同参与经济全球化结合起来；
- 第九个结合，把促进改革发展同保持社会稳定结合起来；
- 第十个结合，把推进中国特色社会主义伟大事业同推进党的建设新的伟大工程结合起来

>4.总结2023年里个人在工作中存在的不足

## 第9篇: 国企三项制度改革总结

### 1.两整治一改革工作总结

“两整治一改革”专项行动开展情况工作总结

为深入贯彻落实《国土资源部党组关于国土资源系统开展“两整治一改革”专项行动的通知》（国土资党发[2023]45号）和《省国土资源厅委员会关于全省国土资源系统开展“两整治一改革”专项行动的通知》（\*国土资党委发[2023]号），根据省国土资源厅《关于印发贯彻“两整治一改革”部署切实加强土地储备机构管理工作实施方案的通知》（\*国土资发〔2023〕\*号）要求，结合工作实际，土地储备中心从抓机构建立、抓自查自纠、抓制度建设三方面着手，积极推进“两整治一改革”专项行动的开展。现将前段工作情况总结如下：

### 2.工作总结开头

开头语：

在全体同事的共同努力下，在公司领导的全面支持、关心下，本着一切为客户服务的宗旨，围绕优化服务、拓展xxx和xxx的宣传和信息的功能，从客户的利益角度服务、业务管理、提高企业的知名度和利益最大化，通过扎扎实实的努力，圆满地完成了2023年的工作。现将一个来个人工作总结报告如下。

回顾这半年的工作，在取得成绩的同时，我们也找到了工作中的不足和问题，主要反映于xx及xxx的风格、定型还有待进一步探索。展望新的一年，我们将继续努力，力争各项工作更上一个新台阶。

光阴如梭，一年的工作转瞬又将成为历史。新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战、“决心再接再厉，更上一层楼”，一定努力打开一个工作新局面。在2023年，更好地完成工作，扬长避短，现总结如下。

光阴如梭，今年的工作转瞬又将成为历史，今天站在这个发言席上，我多想骄傲自豪地说一声：“一份耕耘一份收获，我没有辜负领导的期望”。 “务实、求实、抓落实”，对照公司的精益管理高标准严要求，唯有先调整自己的理念，彻底转变观念，从全新的角度审视和重整自身工作，才能让各项工作真正落实到实处，下面本人查找问题如下。

时光荏苒，2023年很快半年就过去了，回首过去的半年，内心不禁感慨。时间如梭，转眼间又将跨入另一个阶段，回首望，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。按说，我们每个追求进步的人，免不了会在终岁首对自己进行一番总结与评价。

又是一年辞旧迎新时，回首过去的一年，倍感时间的紧迫。首先我代表公司董事长及各位领导，向一年来辛苦工作的各位员工表示感谢。同时我也在此代表各位员工，向一年来带领全体员工一起为公司的发展为了每个员工的平安幸福殚精竭虑的xxx表示衷心的感谢和诚挚的祝福。下面我代表公司就2023年的工作总结如下。

结束语：

在今后的工作中，我将不断加强个人修养，努力学习，努力提高工作能力，适应新形势下本职工作的需要，扬长避短，发奋工作，克难攻坚，力求把工作做得更好，树立办公室的良好形象。

以上是我个人2023年年度工作总结，俗话说：“点点滴滴，造就不凡”，在以后的工作中，不管工作室枯燥的还是多彩多姿的，我都要不断积累经验，与各位同事一起共同努力，勤奋的工作，刻苦的学习，努力提高文化素质和各种工作技能，为了单位的发展做出最大的贡献。

回顾过去一年的工作，虽然取得了不少的成绩，但我仍感自己有不少不足之处，，，，，在以后的工作中，请大家给予我监督与建议，我将努力改进自己的不足，争取获得更好的成绩。

今后要加强业务知识方面的学习，更多地深入经营户当中听取他们的意见及建议。不断开拓新思路，采取新举措，努力开创个协、私协工作新局面。

同志们：2023年已经过去，机遇与挑战并存、风险与收益同在的2023正向我们走来。新的一年，万象更新，公司希望各位员工要积极行动起来，团结一心，爱岗敬业，奋力开拓，以更加饱满的热情，以更加昂扬的斗志，为实现公司2023年年度目标任务而努力奋斗！

春风春雨春灿烂，新年新岁新起点。2023年将是xx公司在建筑业的改革之年，创新之年，奋进之年。新的征途已经指明，新的战斗已经开始。蓝图已绘，战鼓已响，我们定将不负使命，再谱新篇，共同创造公司美好的明天。

总结一年的工作，尽管有了一定的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如有创造性的工作思路还不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。在新的一年里，我将认真学习各项政策规章制度，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为公司的发展做出更大更多的贡献！

各位员工，新的一年来到了， 我们来说成绩已经成为过去，我们必须面对新的机遇和挑战，我相信在xxx的带领下，在全体员工的团结努力下，我们一定能够抓住机遇，战胜困难，迎接挑战。我坚信我们的明天会更好！

### 3.十七大报告总结的改革开放以来的宝贵经验是十个结合既

第一个结合，把坚持马克思主义基本原理同推进马克思主义中国化结合起来；

第二个结合，把坚持四项基本原则同坚持改革开放结合起来；

第三个结合，把尊重人民首创精神同加强和改善党的领导结合起来；

第四个结合，把坚持社会主义基本制度同发展市场经济结合起来；

第五个结合，把推动经济基础变革同推动上层建筑改革结合起来；

第六个结合，把发展社会生产力同提高全民族文明素质结合起来；

第七个结合，把提高效率同促进社会公平结合起来；

第八个结合，把坚持独立自主同参与经济全球化结合起来；

第九个结合，把促进改革发展同保持社会稳定结合起来；

第十个结合，把推进中国特色社会主义伟大事业同推进党的建设新的伟大工程结合起来



## 第10篇: 国企三项制度改革总结

近两年来,面对世界经济复苏明显放缓和国内经济下行压力加剧的严峻形势,加上企业内部矛盾的日益凸现,国有企业面临着企业生存的重大挑战,发展不可持续的问题十分突出。为完善国有企业现代企业制度,健全人力资源管理机制,增强公司竞争力,只有深化三项制度改革。本文以某大型国有企业为例,就深化国有企业三项制度改革作如下探讨。

### > 一、深化三项制度改革的目标任务

以转换用人用工机制和分配制度为核心,以健全绩效考核制度和聘用制度为重点,通过劳动合同管理与动态聘用管理的有机结合,通过建立全员聘用制度、公开招聘和择优上岗制度,通过建立与效益、价值创造相联动、与劳动力市场价位相联动的分配制度,建立和形成人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的与市场规律相适应的、灵活的人力资源管理机制。

### > 二、具体举措与规定

#### 1.用人用工制度

(1) 改革用人用工形式。灵活实行劳动合同、劳务派遣、实习等三种用人用工形式。针对关键岗位的核心人才(如公司引进的高级专业技术人才、技能人才和职业管理人才;985或211院校理工科专业本科及以上学历的毕业生)直接与公司签订劳动合同;针对临时性、辅助性和可替代性岗位的人员实行劳务派遣,劳务派遣达到一定条件可择优录用为劳动合同用工;部分辅助性的操作类岗位可以实习的形式招聘在校的高职院校学生,实习生毕业后择优转为劳务派遣用工。

(2) 建立竞争择优的用人用工机制。除中、高层管理岗位以外(中、高层管理岗位另行规定)其他岗位人员的补充,实行公开竞争、择优聘用。各单位需要补充和增加人员时,一般不得采用商调形式,必须由人力资源部将拟补充和增加人员的岗位名称、岗位职责(操作类人员除外)、任职条件等,通过公司和公示牌予以公布,按照先内后外的原则,优先在公司内部招聘。招聘严格执行:报名、资格审查、初步筛选(履历审查、初步面试等)、面试、测评或考试的程序和步骤,择优决定聘用人员。

(3) 实行岗位准入制度。明确公司各类岗位人员的聘用条件,把好人员入口关。如工程技术类岗位要求全日制二本以上学历,相应专业的理工科毕业生,具备较强的专业知识背景,能熟练使用设计软件,有较强的创新意识和能力;公司职能部室岗位要求硕士以上学历,专业知识扎实,有一年以上管理工作经历;或全日制重点本科以上学历,专业知识扎实,有三年以上管理工作经历,有较强的写作分析能力和创新能力;基层单位职能管理岗位要求本科以上学历,专业知识扎实,能熟练操作办公软件,有良好的沟通交流能力和写作分析能力;技能操作类要求高职院校大专以上学历,具备岗位要求的专业知识,中级以上技能等级。

(4) 推行全员聘用制。建立员工劳动合同与聘用上岗相分离的用人用工机制。签订《劳动合同》表明与用人用工建立了劳动关系,但是否上岗工作,仍须与用人用工单位签订《上岗合同》。凡与公司签订了《劳动合同》、试用期合格且具备应聘岗位任职资格条件的员工,可申请应聘到相应岗位工作。员工聘用实行逐级聘用、职数控制、聘用公开、双向选择、平等竞争、约定管理的原则。公司在《劳动合同》的基础上与员工签订《上岗合同》,中、高层管理人员按任期聘任,一般员工原则上一年一聘。用人单位对聘期内员工的绩效实施年度考核,根据绩效考核结果决定员工的续聘和解聘。

(5) 建立员工退出制度。一是对聘期内绩效考核结果为待提高的人员,将留岗考察或退出原岗位。二是对留岗考察不合格、不服从转岗分配或经培训仍不能胜任工作的员工,公司可依法与其解除劳动合同。三是对劳动合同到期的绩效考核为待提高员工,不再续签劳动合同。

(6) 加强敏感岗位管理。建议公司将财务、营销、人事、供应、投资、工程建设、招投标等相关岗位确定为敏感岗位,逐步建立此类岗位的回避制和轮换制。实施敏感岗位人员亲属回避制度,公司该类岗位的负责人和相关核心业务人员,原则上不得聘用公司高层管理人员的近亲属。建立敏感岗位轮换制度,对从事该类岗位工作的人员定期进行必要的岗位轮换,原则上负责人三年一轮换,核心业务人员一年一轮换。

(7) 建立内部人力资源统一调配制度。一是因负荷不足、有相对富余人员的单位,在其他单位有相应人员需求时,经与单位沟通和单位富余人员本人同意后,人力资源部门有权直接调配,相关单位必须积极配合;二是因公司某

项重点专业工作需要，经与单位沟通和单位人员本人同意后，人力资源部门有权直接调动所需人员；三是参加公司内部的公开招聘，经单位同意参加和考、面试考核合格的人员，可直接调入需求单位。

(8) 健全全员绩效管理。建立健全以目标管理为重点，以岗位职责为基础，以定量考核与定性评价相结合的绩效评价体系，建立和完善员工的业绩档案。通过实施设定绩效目标，进行绩效沟通，实施绩效考核和运用绩效结果的完整绩效考核循环，实现绩效考核的闭环管理。将绩效考核与各类人才的选拔任用、岗位调整、薪酬分配和职业发展相结合，通过收入分配与绩效考核挂钩实现工资能增能减。重点加强对中层管理人员、专业管理人员、新进人员的绩效管理。其中，中层管理人员采用目标管理和关键业绩指标相结合的方法进行绩效管理，专业管理人员以岗位职责为依据着重对其履职情况进行绩效管理，新进人员通过360度评价法进行绩效管理。

(9) 构建人才培养体系。研究构建不同类别人才的能力素质模型，结合培训计划和不同人才的职业生涯阶段，推行按需调训和个人选训相结合的培训体系建设，使员工能在公司需要和个人意愿相结合的基础上，获得贯穿上岗、在岗、转岗、晋升等各个职业发展环节的培训。构建网络化、自主化、开放化的学习培训系统，推行先培训后上岗制度和岗位达标培训制度，将培训完成情况和员工个人晋升及薪酬调整挂钩，确保实现员工收入的能增能减。

(10) 严格定岗定编定员。以岗位管理为核心优化劳动组织结构，根据公司生产经营需要和组织的职能职责科学设置岗位，依据战略发展规划和年度的生产经营目标对岗位进行分析，测定岗位工作量，合理确定年度定岗定编定员方案，严格控制人员增长，不断改善人员的结构和素质。三定方案原则上由各单位负责拟定，人力资源部负责审批和控制，各单位必须严格按照三定方案配置人员。

(1) 健全工资总额预算决定和员工工资正常增长机制。按照市场机制调节、公司自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，改革公司工资总额预算决定制度，形成反映劳动力市场供求关系和公司经济效益的工资决定和增长机制，实现员工收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，建立公司工资总额预算分类管理制度。

(2) 完善体现岗位价值和业绩贡献的分配模式。坚持以岗定薪、岗变薪变、动态调整的薪酬体系实施原则。针对各类人员不同特点，建立以岗位薪点工资为基础、具体分配形式灵活多样的差别化分配模式，重点向关键岗位、业务骨干、急需专业倾斜。对工程技术人员，实行岗位工资加创新提成和项目奖金的分配模式；对专业管理人员推行岗位工资加绩效工资分配模式；对一线操作类工人实行计件（时）工资的分配模式。第一，对工程技术人员，通过分级分层结果确定岗位工资，采用按岗位定酬、按任务定酬、按业绩（创造的效益、科研成果等）定酬的方式。广泛实行按设计产品效益和攻关项目效益提成、按科研项目给奖，并结合科研、设计、攻关项目，实行项目工资制和首席专家制。对发明技术和新兴技术，可实行技术入股和期股、期权激励。第二，对专业管理人员，通过核定岗位工资的分级分层结果和绩效工资的考核系数来体现其贡献的大小，考核其工作内容和成效。第三，对市场销售人员，实行与销售收入与回款挂钩的提成奖励制度，根据产品的市场状况和销售特点，确定销售人员的任务、责任和具体分配方案。第四，对操作一、二类的技能工人，通过核定岗位工资的分级分层结果、操作技能水平、计件（时）工资考核系数等方法体现其贡献大小，考核其完成任务的质量水平、数量、进度及成本节约情况。第五，对操作三类辅助性岗位，可参照本地劳动力工资指导价位实行市场价位工资制度。第六，对各类稀缺人员可实行协议工资制。协议工资制人员以外部招聘为主，其条件为人力资源规划中急缺或必需的人员、行业内人才市场竞争激烈的稀缺人员。同时，根据人才市场供求变化情况，通过考核等手段，对协议工资进行适时调整。

(3) 建立具有市场竞争力的薪酬体系。按各类人员对公司发展的作用、贡献不同，分层次有侧重地确定薪酬原则。对核心层实行领先型薪酬水平，其薪酬水平要高于市场价位，以保持较强的吸引力。对骨干型实行匹配型薪酬水平，其薪酬水平不低于市场价位，以保持较强的稳定性。对普通型员工实行浮动型薪酬水平，其薪酬水平根据绩效及市场供给情况围绕市场价位上下浮动，可保持一定的流动性。

(4) 健全完善中高层管理人员薪酬管理。建立与中高层管理人员分类管理相适应、选任方式相匹配的高层管理人员差异化薪酬管理制度。中高层管理人员按绩效和考核目标取酬，其薪酬水平与员工平均工资水平联动，不超过一定倍数员工平均工资。中高层管理人员薪酬增幅应低于公司员工平均工资增幅和效益增幅。

(5) 建立健全中长期激励约束机制。集团内条件成熟的单位，可推行股权激励、经济增加值奖励等形式的中长期激励。对关键管理骨干和核心科研人员，实施项目收益提成和技术入股。健全与长效激励相配套的业绩挂钩、财务审计和信息披露、延期支付和追索扣回等约束机制，对中层管理岗位人员实行任期绩效诚信保证金制度，其任期内工资的30%延期支付。

## 第11篇: 国企三项制度改革总结

新年伊始，工厂进行了新一轮的机构改革，“新起点、新希望”，一年来，车间在厂领导班子、厂党委的正确领导下，紧紧围绕生产为中心，克服人员紧张、管理困难等诸多不利因素，不断强化车间基础管理工作，狠抓落实，经过全体职工的共同努力，车间的综合管理工作逐步走向正轨。车间在上级职能部门的正确领导下，在车间广大干部职工的共同努力下，圆满完成了今年的生产任务，现将2023年来的工作总结如下：

### > 一、注重理论学习，不断提高自身素质，努力提升工作能力。

提高自身素质的基础是学习，提升工作能力的源泉还是学习。不积跬步，无以成千里。在过年的一年中，由于工作经验的欠缺，我在实践中暴露出了一些问题，有了这些不可或缺的经验，现在的我工作起来明显会感觉较之以往更加的顺手，其实所谓事倍功半，所谓厚积薄发，就是每天都要尽可能地累积进步，哪怕只是几处“微不足道”的细节，天长日久下来也是一笔可以极大助力工作的财富。

我坚持把学习摆在重要位置，不断提高理论水平和业务水平。时刻做到自重、自省、自质不断提高，更好地适应工作任务需要。坚持用理论武装头脑，努力提高觉悟，认真学习集团与分公司各项会议精神，以一位共产党员的标准来时刻严格要求自己，保证工作任务和思想与党总支保持高度一致，坚定不移，树立全心全意为人民服务的思想，牢记“知识就是生产力”。通过不断的学习来吸取高质量的管理模式、高效率的工作思想，并将其应用在实际工作之中。在开拓了眼界的同时也使自己的管理水平有了很大的提高。认真学习集团和公司的各项方针政策，全面贯彻公司的工作目标和任务，在管理中总结经验，在工作中不断进步。牢固树立以党为核心，服从组织管理的正确思想意识。

### > 二、爱岗敬业，认真履行工作职责，努力提升工作质量

继续发扬干一行，爱一行，钻一行的工作作风，以高度的责任感、使命感和工作热情，积极负责地开展各项工作。努力熟悉车间的各项工作。经常组织并参加车间的各项培训。在不断提高自身素质的同时提高车间员工的整体技能，便于更好的完成各项生产任务。

完善加强车间的日常管理制度，行不定期的检查。我始终坚持以认真、负责、一丝不苟为工作宗旨，认真完成好上级交给的各项工作，做到不辜负领导信任，不愧对同志们的支持尊重。

俗话说“火车跑的快，全凭车头带”。车间生产时，我经常在车间、现场进行检查，发现问题及时处理，提高工作效率。设备出现故障时，放假期间，我带领值班人员认真做好工厂交给的各项工作，积极参加，与员工们同甘共苦，充分发挥了车间带头人的作用。

### > 三、强化管理，加强思想教育，不断提高员工思想素质

群众是一切工作的力量源泉。而员工的思想状况直接关系到工作效率和工作的完成情况。车间每月定期组织员工进行学习，教育大家树立主人翁责任感，把个人的命运和工厂紧密的联系起来，同时把员工的工作表现和奖惩制度有机的结合起来，奖勤罚懒，让大家认识到只有通过自己不断的努力学习进步才能与企业共同发展，从而调动了员工的工作热情，促进了车间工作的顺利开展。为了做好车间员工的思想工作，我们把员工的困难当做自己的事情来办，在工作和生活上不断关心他们。

当员工的家庭出现困难时，我总是带领大家，齐心协力，伸出援助之手，给困难的家庭带去集体的关怀，让他们感受到组织的温暖。这种做法大大的增强了员工们的凝聚力和向心力。

这里有个人工作总结范文啊，这里有个人工作总结范文，我还是找不到个人工作总结范文，到处问哪里有的话告诉我个人工作总结范文的网址吧，个人工作总结范文挺难找的，我现在真的需要个人工作总结范文，谁要是可以找到个人工作总结范文，就告诉我个人工作总结范文网址吧，谢谢告诉我个人工作总结范文，找到个人工作总结范文挺不容易的啊，



更多 总结范文 请访问 <https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发