

合同履行金收取标准 承包商履约委托保证合同(模板6篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。什么样的总结才是有效的呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

仲裁员年度工作总结篇一

就拿我分管的其中的一项工作即全局的“综合统计业务”来说吧，它看起来不显山显水，但对企业来说很重要，“统人统物统生产，统财统资统经营”，“一统全部”；对全社会来说也很重要。其实，统计工作因其能够客观真实的总结过去，揭示未来发展趋势；能够切实地反映事物的发展轨迹，让人清晰地判断以后的大体走向；能够真真实实地记录已经过去的有价值的工作，它越来越受到了全社会的重视，在我们的企业也一样，受到了各级领导的重视，受到了全体统计工作战线同志们的重视。

虽然，统计工作者的工作阵地 in 办公室、工作对象是数字、工作结果也是数字，但其主要的成绩是对数字背后发展规律的认识与揭示，对统计数字的收集、整理、归纳、分析，看似很平常、很简单，其实要把简单的事情作好、做出成绩、做成对企业的发展更有利的事情则是一件非常不简单、不容易的事情，它不像其它方面的工作易出成绩、易引起人们的关注，易得到大家理解与支持，但我们的统计人员就这样默默地坚守了过来。

现在，企业、项目所有终年工作总结都要用到数字，年初的计划要用到数字、战略分析要用到数字、成本分析、全面预算、企业的经营活动分析、企业定额测算等方面全到要用数字，如此说来，数字是多么地重要。

这一年，主要抓了统计数据来源及其反映客观事物的真实性、数据间的关联性、逻辑性，抓了及时对数据分析与加工工作，使统计在各单位都起到了企业发展助手的作用，统计工作服务企业的职能得到较好地发挥，并有一定地拓展和创新。

企业的管理工作，多数情况下是按部就班地、遵章有序开展，但也有许多工作因市场的不确定性、相关方不确定性会有其突发的可能。这些突发的的工作，需要办好就考验了我们的制度与流程的灵活性，作为企业的一个综合管理部门，就必须灵活地掌握一些原则，有时候就要打破制度的规定与流程的束缚，但必须先向主管领导汇报，再经主要领导同意后去办理。要想这样做，就必须对事情的轻重缓急有个了解，对事情的底细有一定的掌握与判断，这就要求平时要掌握大量的信息与分析问题的能力。譬如说每次局里开总经理办公会前，就有许多突发的议案，这些议案有些事关产品发展、有些事关合作意向、有些事关企业的长远发展、有些事关区域发展，总之，都是一些比较急的事情，这时就得认真分析与研究，然后向会议提交议案，这些议案基本上在后期的发展中起到了应有的作用。

但，有关常规的工作、事关重大的工作就必须严格按制度的规定流程去办理，不得有丝毫地马虎或打破规定的举动。

关于内部投资的问题。这里的“内部”是泛义的内部，即集团公司及所属分公司和集团控股的子公司，只要是投资就必须严格按《中铁一局集团投资管理（暂行）办法》规定的各项、流程去办理；这里的“投资”，也是泛义的，主要是生产性固定资产、包括房屋设施、机械设备、大型临时设施，其规定的设备固定资产一次投资超过100万的就必须有市场调研报告或投资可行性研究报告，才可上会，但有些公司就为为了解决某一问题而急忙购置，或先斩后奏，但最终吃亏的是自己，因为没有作好市场调研，没有可行性论证，仓促购置了设备，也就用了一次，却需要多年的背负；有些地方、有些区域没有做好市场的调研盲目在当地购房，结果购了房，

而没有市场，有些地方很有市场却非常谨慎不敢购房主，不但影响了市场的开发，也影响了工作人员的信心，这都是因未按基建投资超过10万元要报批的规定惹的祸。

企业年鉴、年报我们每年都在搞，而且每年都有很多新增的内容，工作量很大，也很繁、很复杂，但确实是对企业的一个系统性的总结，它不仅能够体现企业的生产经营状况，也能反映企业的各项管理工作，也能体现企业当年的重点、难点工作、也能体现企业当年的一些特色活动、改革、改制，如我们这几年的制度管理年、流程再造年、基础管理年、精细化管理活动等等，它的形成是企业当年客观的“史志”不再需要后来去刻意地撰写或再通过什么人的回忆去重拾当年的景象，它对企业的后期发展能有一个借鉴作指导作用，对企业的各项管理工作也有一个很好的启示作用。但要做到完整翔实，简明扼要，条理清晰也不是一件容易的事情。

总之，新的一年马上来临，在新的一年里，应该扬长避短，在集团公司的领导下充分发挥自身优势为企业多做贡献。

仲裁员年度工作总结篇二

加大对员工的消防知识培训力度，本年度多次派消防主管对重点防火单位员工进行消防知识与防火知识的学习，对监控中心工作人员进行监控系统技能操作培训与考核，在进行考核后监控人员表现出即能熟练运用各种知识与技能进行相关操作，又能体现出沉稳、娴熟的实质表现。

保安部根据消防支队要求，定期对酒店的各项安全设施进行检查，并做好记录。对检查出的不合格项目及时整改到位，在巡逻过程中发现已损坏的消防疏散指示灯、应急灯等消防设备及时进行报损更换，并于今年初对一批过期的防毒面具进行申报更换。并在近期按安稳办要求对酒店各种机房外张贴(机房重地、禁止吸烟)标语以防止意外事件。而在在节前或有重大接待任务时，增加检查频率，杜绝不安全事故的发生。

在具有完善的设备基础和娴熟的消防技能的保障下，今年酒店从未发生过一起任何类型的火灾，虽目前为获得任何荣誉但我部很荣幸的圆满完成了今年的安全指标。

二号门的主要职责是对进出车辆管理，由于旧的汽车出入卡有较多的流失，容易给犯罪份子留下偷盗的可能，根据这一特点部门延续xx年的做法在今年初部门又从新使用新的车辆出入卡，以便保障客人车辆安全；为更好的对保安人员对前后停车场的管理，维护酒店财产的物质部门对现有的不锈钢路障及二号门电动门进行日常维护保养工作，保证了对机动车的正常管理和员工上下班打卡的安全。

对后院大型停车场，除规划员工摩托车、电动车、自行车的区域，并要求停放秩序井然有序外。对酒店内部小车也强调必须按规定位置停放，以便于旅客车辆按设计的位置依次停放，并多次圆满完成重要宾客和车队、会议的接待，得到客人的好评。

监控室是酒店各种隐患和事故的第一反映器，犹如人类的眼睛，是发现各种情况的第一窗口。至酒店开业以来监控设备一直处在24小时不间断的运行状态，因此部份设备出现老化现象，如烟感灵敏度下降、视频摄像头模糊、视频显示器故障，这些都是因设备老化引起的，在酒店领导和梁总大力支持下部分监控设备的零件已经开始进行更换与修护。预计明年还需对余下老化的设备进行更换。今年以来，因监控人员对工作的认真负责，第一时间发现了几起意外事件，因发现及时、处理得当、保障有力，在未造成事故的情况下得到了有效的控制，因此基本没出现大的险情，包括一号门客人强行说车辆在酒店被划伤后经监控录像被证实该车不是在酒店被伤等事件都有力的说明良好的设备运行才可以保证酒店的生命、财产得到有效的保障，当然相关的人员也是功不可末。为保证酒店的安全系数，保安对酒店能够全面巡查，我部今年又增加了巡更次数，以便使队员能够更加细致的将巡更工作做到实处。

至xx年以来继续遵循部门，提出了“加强人员素质、规范工作标准”、“争创酒店优秀部门”的管理目标，经过不间断的培训、学习，队员们的素质、服务技能、思想意识都有了一定的提高和进步。对酒店内部员工不遵守酒店与部门制度的人员进行了处罚和约束，对员工进出酒店的物品列行检查，协助总经办做好各项制度的落实工作。

部门坚持以新进员工岗位培训，岗位熟悉后进行全面培训的方式来提高员工的精神面貌、职业道德、服务技能、服务规范用语，敬业爱岗精神到团结协作精神，以及“言教不如身教”和“严格管理、规范操作”的工作要求，并将部门管理人员到紫晶参加袁仪教授讲的课对部门其他队员进行讲课，从中学习到更多与自身工作有关的经验与知识使员工的自身处事能力与工作态度得到了提高。

部门配合酒店提出的开拓新项目工程，对酒店前后停车场实行收费制度，从8月份至11月份低共收费金额达到两万元。虽然有些客人抱怨，有些队员在收费过程中受到了不少的白眼与口水但是为酒店创造出来的经济是不争的事实。不过收费是把双刃剑，在收费的同时部门也考虑到客人车辆的真正安全，在今年10月份在部门的申请下为一号门安置了一个岗亭，大大的加强了对一号门的监视力度，尽队员最大的努力为停放在酒店的车辆保驾护航。

多次与相关单位和主管部门紧密联系、友好合作，并在节日期间进行礼节性慰问。相关合作内容以配合国安局执行任务是对酒店布控、协助公安部门对酒店事件调查、与消防主管部门一同对消防有关设施设备进行巡查，联系消防公司对消防设备进行巡检、维修、更换等工作。使保安工作在与外单位和合作中得到更大的便利。

1号门保安导车不积极主动，缺少微笑，开口服务意识差。2号门保安礼节礼貌较差，高峰期立岗姿势不到位。监控保安有时存在睡岗现象，并有客人车辆划伤事件发生，管理上要

求不高不严，工作不够扎实，措施不够得力，各级管理者存在着重布置、轻检查的现象。以上问题，我部一定会采取有效措施，加强培训及管理力度，使各项工作都等有所提高。

今年酒店成功的接待了各项大中型会议、旅游黄金周、“瓷博”会期间工作。保安部加班加点，以优良的服务意识，饱满的服务热情，良好的服务态度给中外的客人留下了深刻印象，同时也得到了领导的肯定。

回首过去的一年，在各级领导的大力支持与部门同仁的努力工作下虽做出了一定的成绩，但我们的工作方式还有待改善，工作经验还有待积累。在以后的工作中，一定会再接再厉、精益求精将工作做的更细、更深。我们有理由相信，在领导的关心和支持下，在兄弟部门的理解和配合下，哈哈泥将会为全球的腾飞做出更多更大的成绩和贡献。

仲裁员年度工作总结篇三

在这里我学到并且提倡如何搞好优质服务,掌握七大要素:

6、创造 为客人创造温馨的气氛,关键在于强调服务前的环境布置,友善态度等等,掌握客人的嗜好和特点,为客人营造“家”的感觉,让客人觉得住在酒店就像回到家里一样. 7、真诚 热情好客是中华民族的美德.当客人离开时,员工应发自内心的、并通过适当的语言真诚邀请客人再次光临,以给客人留下深刻的印象。

现在的竞争是服务的竞争,质量的竞争,特别酒店业尤为激烈.服务的重要性是不言而喻的,我们运用各种优质服务,形成自身的服务优势,以期其在激烈的市场竞争中创造更高的客人满意度,使酒店立于不败之地!每个职业都需要讲求团队精神,在快乐迪也一样.生意比较忙时,同事间都能互相谅解并齐心分担遇到的`麻烦。

当然学无止境,学到还得运用到以后的工作中,希望领导能多加督促,同事能互相学习,在以后的工作中提高服务效率,努力做到一名优秀的服务工作人员.让顾客在“银都酒店世界”感受到不一般的快乐。

一、各项经济指标完成情况:

全年实现营业收入_____元,比去年的_____元,增长_____元,增长率___%,营业成本_____元,比去年同期的_____元,增加_____元,增加率___%,综合毛利率___%,比去年的___%,上升(或下降)___%,营业费用为_____元,比去年同期的_____元,增加(或下降)_____元,增加(或下降)率___%,全年实际完成任务_____元,超额完成_____元,(定额上交年任务为38xxxx元)。

二、今年完成的主要工作:

(一)落实酒店经营承包方案,完善激励分配制度,调动员工的积极性。

今年,餐饮部定额上交酒店的任务为38xxxx元,比去年的32xxxx元,上升6xxxx元,上升率为1xxxx%

为了较好地完成任务,餐饮部领导制定了内部经营方案和效益工资分配方案,按照部门、岗位、技术、技能、劳动强度等方面的不同,把经济指标分解到各个分部门,核定了各分部门的营业额、出品额、费用额、毛利率,逐月核算,超额提成,节能加奖,充分体现了任务与效益工资挂钩的原则,使他们发挥各自的优势,能想方设法,搞好经营,调动了员工的积极主动性。

今年人均月收入_____元,比去年同期的_____元,增加了_____元,增长率为___%。

(二)抓好规范管理。

强化协调关系,提高综合接待能力。

1. 健全管理机构,由餐饮部领导、分部门经理组成的质量管理小组,全年充分发挥了作用,小组既分工,又协作,由上而下,层层落实管理制度,一级对一级负责,实行对管理效益有奖有罚,提高了领导的整体素质,使管理工作较顺利进行。

2. 完善餐饮部的会议制度。

会议包括年终总结会、季度总结会、每月经营分析会、每周例会、每日检讨会、班前班后会、财务监督稽查会、卫生安全检查汇报会等,由于制度的完善,会议质量提高了,上级指令得到及时落实执行。

3. 建立出品估清供应监督制度。

为了最大限度降底估清品种,协调各分部门做好出品供应工作,每天早、午、晚市检查出品供应估清情况,对当市估清的品种设专簿记录,同时到有关分部门核实查证,并要求管理人员签名,以分清责任。

制度建立后,原来每市估清五、六个菜式的现象已成为历史,现在出品供应情况已处于正常化。

4. 加强协调关系。

酒店分工细,环节多,一项工作的完成,有赖于各部门之间的协调合作,每周例会上反复强调,出现问题,部门之间不得相互责怪、推搪,要敢于承认错误,多发现对方的优点,搞好协调,今年大大减少了过去存在的一些脱节不协调的现象。

5. 提高综合接待能力。

今年,全面抓好服务规范,出品质量,使接待能力大大提高。

在做好各类社团宴会、酒会、喜宴、自助餐、会议餐接待的同时,还做好高级领导和各大公司、酒店的各种类型宴会的接待,如接待了多个外国国家总统、元首、总理和使团,国内的中央部委级领导、省长、司令员、军长、市长等等领导;3月18日晚市接待单位宴客、婚筵等订餐共165席,创开业以来日订餐总席数的最高记录;9月29日晚,接待婚筵共75席,创历史纯婚筵总席数的最高记录。

由于环境优美、价格合理、味道可口、服务一流,使宾客高兴而来,满意而归。

(三) 开拓经营,发展增收渠道,扩大营业收入。

今年在餐饮业不景气,生意难做的情况下,餐饮部领导经常进行市场调查,做经营分析,不断探索,大胆尝试,英明决策,走自己的经营路子。

第一,全年开设经营项目六个:自助中餐、自助火锅、海鲜任你嚓、友谊夜总会、千年老龟火锅城、餐饮连锁店(筹备中)。

第二,开展联营活动,餐饮部与客房部、桑拿中心、茶艺馆相互配合,共同促进经营;如宾客凭住宿卡消费可享受八五折优惠,桑拿中心送餐业务,向茶艺馆提供香茶美点。

第三,全年开展促销活动八次,让利酬宾加州鲈每条一元,贵宾房免最低消费,特惠菜式益食家,每款1xxxx□

优质服务月活动、文明礼貌月活动、推销有奖活动等。

第四,营业部与出品部,根据市场消费需要,每月定期推出新菜、点18款。

全年推出千年老龟汤等新菜共20xxxx款,扩大营业收入10xxxx万元,酒店通过一系列经营活动,提高了知名度,取得

了良好的经济效益和社会效益。

(四) 全员公关, 争取更多的回头客。

餐饮部领导把公关作为一项重要工作来抓, 大小会议上, 经常灌输公关意识和知识。

营业部人员在旺场时充实到楼面与顾客沟通、点菜, 以不同的形式征求他们的宝贵意见。

逢节假日, 向关系户电话问候, 赠送如中秋月饼、奉送挂历、寄贺年卡等。

通过大家的努力, 今年餐饮部整体公关水平提高了, 回头客比往年有所增加。

(五) 增强员工效益意识, 加强成本控制, 节约费用开支。

餐饮部领导经常强调成本控制、节约费用的重要性, 增强了员工的效益意识, 并要求员工付之行动。

同时完善有关制度, 明确责任, 依*制度去加强控制。

全年完善了《费用开支规定》、《原材料收、付、存制度》、《堵塞漏洞制度》、《原材料合理使用制度》、《办公用品领用制度》、《物品申购制度》、《财务审核稽查制度》、《收款员管理制度》等。

今年全体员工已养成良好的节约习惯, 合理开闭水掣、油掣、气掣、电掣, 发现浪费现象, 及时制止。

另外, 餐饮部领导、供应部经理定期进行市场调查, 掌握市场价格动态, 及时调整原材料的进货价。

十月份推出的千年老龟汤, 原来是一套半成品进货, 为降低成

本,后来改为自己进龟,自己烹制,近二个月来,节省成本三万多元。

(六)做好政治思想工作,促进经济效益的提高。

餐饮部充分发挥党组织和工会组织的作用,关心员工,激发情感,增强凝聚力。

1.组织员工参加97年羊城优秀厨师、优秀服务员技术大赛,参加酒店田径运动会、书法比赛、技能比赛、象棋比赛、乒乓球赛等。

参加酒店扶贫济困捐助活动,学习“三字经”活动,学英语50句活动。

在各项比赛活动中,都取得较好的成绩,其中在酒店的田径运动会,就摘取六枚金牌、三枚银牌。

2.全年本部门举行文明礼貌月技能知识抢答比赛、舞会、卡拉ok等文娱活动xxxx,春游xxxx,外出参观学习1xxxx,各类型座谈会xxxx,妇女会xxxx,家访xxxx,探望病员2xxxx□

通过各种活动,使员工形成了一个热爱酒店,团结奋发的强大集体,员工思想品德好,全年拾金不昧事迹有xxxx,员工队伍稳定,流动量小,今年月均人员流动量约xxxx□

(七)完善劳动用工制度和培训制度,提高员工素质。

1.严格劳动用工制度,餐饮部招聘新员工,符合条件的,择优录取,不符合条件的,一律拒收,不讲情面,保证招工的质量。

同时,上级领导深入员工之间,挖掘人才,不断充实队伍,通过反复考察,全年提拔部长xxxx,领班xxxx□

对违反酒店规定的员工,以教育为主,对屡教不改者,则进行处罚解聘,全年共处罚员工1xxxx□

由于劳动用工的严格性,员工素质较高,办事效率大大提高。

2. 完善培训制度。

为了使培训收到预期的效果,餐饮部领导首先明确了培训要具有“目的性”、“实用性”、“时间性”的指导思想。

其次,成立了培训小组,再三是制定了培训方案,采取理论与实际相结合,以老带新的方式,分期分批进行培训。

例如,每月一次管理培训、安全卫生培训;每周二次促销培训、服务知识、服务技能培训等。

再四,定期进行考核,全年开展“推销手册”、“服务知识、技能”、“咨客服务规范”、“酒店管理知识”、“出品质量”、“促销业务知识”、“英语50句”、“礼貌用语”、“安全卫生知识”等培训达20xxxx次。

(八) 重视食品卫生,抓好安全防火。

1. 重视食品卫生,健全各项食品卫生岗位责任制,成立卫生检查组,明确各分部门卫生责任人,制定了日检查、周评比、月总结的制度,开展了流动红旗竞赛活动,对卫生搞得好的分部门给予奖励,卫生差的分部门相应扣罚。

由于全体员工的努力,全年未发现因食品变质而引起的中毒事故,顺利通过省市旅游局的星级酒店年审和国检。

2. 抓好安全防火工作,成立安全防火领导小组,落实各分部门安全防火责任人,认真贯彻安全第一,预防为主的方针,制定安全防火制度,完善安全防火措施,各楼层配备防毒面具,组织员

工观看防火录像, 并进行防火器材实操培训。

出品部定期清洗油烟管道, 做好各项设备的保养工作。

地喱部定期检查煤气炉具的完好性, 通过有效的措施, 确保了餐饮部各项工作的正常开展和财产的安全, 今年以末未发生任何的失火事故。

(九) 按照星级标准, 完善硬件配套设施, 美化了环境, 稳定了客源, 提高了经营气氛。

全年增加设施总投资30xxxx万元, 主要是: 二楼东厅的改造, 二楼南、北厅的装修, 五楼走廊、洗手间的装修, 友谊夜总会的开办、千年老龟火锅城的设备购置等, 由于服务设施的完美配套, 吸引了不少的回头客。

三、存在的问题:

1. 出品质量有时不够稳定, 上菜较慢。
2. 厅面的服务质量还不够高。
3. 防盗工作还做得比较差, 出现失窃的现象。

四、明年的设想:

1. 提高出品的质量, 创出十款招牌菜式。
2. 抓好友谊夜总会、千年老龟火锅城的经营。
3. 加强规范管理, 提高企业整体管理水平和服务质量。
4. 开设餐饮连锁分店。

仲裁员年度工作总结篇四

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3、公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21—40之间的有488人，占总人数的84%。

1、对公司人事劳资业务流程进行再造

根据公司原人事劳资业务流程，结合有限公司实际，对我公司人事劳资业务流程进行了再造。包括人事劳资部岗位职责、

人力资源中心的岗位职责、人员调动手续、员工考勤制度、员工工资奖金发放、公司绩效考核等规章制度。并编制了工作制度6个，下发文件4个、公务通知6个，使公司人事劳资管理工作相互协调、密切配合、精干高效。

2、认真做好员工工资和奖金的发放工作

面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

20xx年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司122.8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

20xx年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司115.7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

3、认真做好员工工资的套改工作

根据总公司的要求□20xx年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合，历史原因多，工资套改难度大，问题多，我们在尊重历史的情况下，尽量做到公平合理，使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元，第二次补发工资39.5万元。

为了充分发挥**有限公司整合重组的优势，公司以搞活内部分配机制为突破口，以提高经济效益为目的，突出对各责任单位和部门进行考核与奖惩，并加大对第一责任人的考核与

奖惩力度，从而充分调动全体员工的生产和工作的积极性，不断提高公司的市场竞争能力和盈利能力，全面实现公司的生产经营目标。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。

考核时以各责任单位和部门的工资（费用）总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资以及各种福利性补贴之和（部门为管理费用），工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元，实现利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核，对公司领导班子实行风险抵押金政策，共收风险抵押金116万元。

为了正确处理好人事关系，解除领导的后顾之忧，我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，有什么重要事情及时向领导进行汇报，使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

1. 加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择，择优录用”，并认真作好员工的思想工作，让广大员工自觉改变从业观念，自觉提高技术业务水平，通过达到一定技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作单位，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2、做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3、做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件

的128名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

为了提高公司员工的整体素质，我们给员工创造了继续培训、转岗培训等多种培训的机会。公司自成立人力资源中心以来，一方面全体员工的思想观念都有了很大的改变，感觉到压力大了，学技术重要了，使工作积极性有了极大的提高。同时，员工对自身业务水平、技术操作能力的提升愿望更加迫切，很大一部分人员提出了培训和转岗的要求。公司根据工作实际，分别针对不同情况进行了培训，通过培训使一些员工的素质得到了提高，一些员工重新走向了新的工作岗位。

为了抓好培训，公司专门成立了培训领导小组，并结合实际，制定了20xx年度员工教育培训计划，以文件形式下发到各单位。今年共完成的主要培训项目有：管理人员培训、科级干部项目经理培训、转岗焊工培训、预算人员培训、财务人员培训、技术人员培训、文秘宣传培训、人事劳资培训、焊工培训、管工培训、煨弯工培训、职工技能鉴定培训等，培训主要以脱产和半脱产的形式进行，培训人员达216人，员工培训率达到38.7%。

公司原薪酬多年来一直执行原长庆石油勘探局劳动工资管理办法和标准，已经不适应市场经济和有限责任公司体制的要

求。根据公司目前的发展趋势和生产经营工作实际，同时为了充分发挥薪酬与绩效考核体系激励员工，挖掘员工的潜力和创造力，提高企业竞争力，尽快实现公司中长期战略目标，公司自整合重组开始，就对薪酬改革进行了大量的宣传和引导。公司专门成立了薪酬改革领导小组，对薪酬体系和绩效考核进行改革。经过和西安交通大学管理学院合作，对整个体系进行了科学合理的设计，设计时坚持了按劳分配，定岗定薪；坚持了公平性，激励性；坚持了全面改革、兼顾历史；坚持了科学性与灵活性相结合的原则。目前整体设计方案初稿已经拿出来，有望经过董事会审批后，明年贯彻实施。

1、在工作思路需要进行改进，正确领会领导的意图，并加以贯彻实施。特别是在处理人事关系上工作方法还需要灵活多样，避免各类矛盾的产生。

2、需要建立人力资源储备库，为公司储备各类人才。同时加大员工的培训力度，全面提高员工整体素质。

3、爱岗竞业的精神还不够，需要对本部门工作人员在这方面进行灌输和引导。

1、加强人事劳资工作的日常管理，特别是抓好基础工作的管理。

2、随着新的薪酬和绩效体系的出台，宣传贯彻实施是明年的工作重点。主要内容包括：一是薪酬和绩效体系的宣传贯彻工作，二是员工定岗定员工作，三是员工级别认定工作，四是工资套改工作，五是绩效考核工作。

3、对内加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质；对外积极和外部单位合作，建立适合我公司需要的人力资源储备库，为公司生产经营储备各类人才力量。

4、继续学习“罗文精神”，树立为公司高度忠诚，爱岗竞业，

顾全大局，一切为公司着想，一切为大家服务的思想。特别是要热情为基层服务，提高办事效率，为公司全面提升管理水平增砖添瓦。

5、加强和各部门、各单位的团结协作，创造人力资源最美好的环境，去掉员工不和谐的音符，发挥员工最大的工作热情，使公司逐步成为一个最优秀的团队。

仲裁员年度工作总结篇五

20xx年度，我客服部在公司领导的大力支持和各部门的团结合作下，在部门员工努力工作下，认真学习物业管理基本知识及岗位职责，热情接待业主，积极完成领导交办的各项工作，办理手续及时、服务周到，报修、投诉、回访等业务服务尽心尽力催促处理妥善，顺利完成了年初既定的各项目标及计划。

截止到20xx年12月19日共办理交房手续312户。办理二次装修手续171户，二次装修验房126户，二次装修已退押金106户。车位报名218户。

以下是重要工作任务完成情况及分析：

每日填写《客户服务部值班接待纪录》，记录业主来电来访投诉及服务事项，并协调处理结果，及时反馈、电话回访业主。累计已达上千项。

本年度，我部共计向客户发放各类书面通知约20多次。运用短信的群发器发送通知累计968条，做到通知拟发及时、详尽，表述清晰、用词准确，同时积极配合通知内容做好相关解释工作。

20xx年8月18日之前共发出86份遗漏工程维修工作联系单，开发公司工程部维修完成回单28份，完成率32%。8月18日以后

共递交客户投诉信息日报表40份，投诉处理单204份。开发公司工程部维修完成回单88份，业主投诉报修维修率43%。我部门回访78份，回访率89%，工程维修满意率70%。

20xx年8月4日地下室透水事故共造成43户业主财产损失。在公司领导的指挥下，我客服部第一时间联系业主并为业主盘点受损物品，事后又积极参与配合与业主谈判，并发放置换物品及折抵补偿金。

我部门工作人员在完成日常工作的同时，积极走进小区业主家中，搜集各类客户对物业管理过程中的意见及建议，不断提高世纪新筑小区物业管理的服务质量及服务水平。

截止到20xx年12月19日我部门对小区入住业主进行的入户调查走访38户，并发放物业服务意见表38份。调查得出小区业主对我部门的接待工作的满意率达90%，接待电话报修的满意率达75%，回访工作的满意率达80%。

已完善及更新业主档案312份，并持续补充整理业主电子档案。

协助三合街派出所对入住园区的业主进行人口普查工作。

为10户业主办理了户口迁入手续用的社内户口变更证明。

在物业公司杨经理的多次亲自现场指导下，我部门从客服人员最基本的形象建立，从物业管理最基本的概念，到物业人员的沟通技巧，到物业管理的各个环节工作，再结合相关的法律法规综合知识，进行了较为系统的培训学习。

部门员工由一个思想认识不足、对工作没有激情的队伍引导成一个对公司充满憧憬，对行业发展和自身成长充满希望的团队；把部门员工由一个对物业管理知识掌握空白培训成一个具有一定物业管理常识的团队。

一、由于我部门均未经过专业的物业管理培训，关于物业方面的知识仍需系统学习，服务规范及沟通技巧也要进一步加强。

二、业主各项遗漏工程的工作跟进、反馈不够及时；

三、物业各项费用收取时机、方式、方法不够完善；物业费到期业主催缴1户，未交1户。水电费预交费用不足业主49户，未交7户。

四、客服工作压力大，员工身体素质及自我心理调节能力需不断提高。

五、客服工作内容琐碎繁复，急需科学正规的工作流程来规范并合理运用先进的管理软件来提高工作效率，简化工作难度。

六、对小区的精神文明建设，像开展各种形式的宣传及组织业主的娱乐活动工作上尚未组织开展起来。

我部门在做好收费及日常工作的基础上，继续加强员工的培训和指导，进一步明确各项责任制，强化部门工作纪律和服务规范，并按照目标、预算和工作计划及时做好各项工作。

一、对部门员工工作范围、内容进一步细化、明确；

二、加强培训，保证部门员工胜任相应岗位，不断提高服务质量；

三、强化部门工作纪律管理，做到工作严谨、纪律严明；

四、加强对各项信息、工作状况的跟进，做到各项信息畅通、准确。

五、通过部门的日常工作安排和心理调试技巧学习，营造

出“在工作中锻炼，在锻炼中成长”的氛围，让部门员工有种“紧张但又不会感觉压力太大”的充实感和被重视的成就感。

六、积极学习科学正规的工作流程规范，合理运用先进的管理软件来提高工作效率。

七、做好小区的精神文明建设，开展各种形式的宣传工作，并定期组织业主的文化娱乐活动。同时积极开展并做好各项有偿服务工作。

综上所述□20xx年，我部门工作在公司领导的全力支持，在各部门的大力配合以及部门员工的共同努力下，虽然取得了一定的成绩，但还没有完全达到公司的要求，离先进物业管理水平标准还有一段距离，我们今后一定加强学习，在物业公司经理的直接领导下，依据国家、山东省、临沂市政府有关物业管理的政策、法规及世纪新筑小区《临时管理规约》为业主提供规范、快捷、有效的服务，认真做好接待工作，为业主创造优美、舒适的生活、休闲氛围，提升物业的服务品质。

仲裁员年度工作总结篇六

德育工作在学校工作中有第一位的重要意义，是学校工作的首重，是教育工作的第一要务。

教育所要培养的，绝大多数是未来社会建设中普通的劳动者，做人的教育意义非常重要，所以我们的教育首先就是引导学生怎样做一个真正意义上的人，而达到这个目的就得通过一系列相关的集中的专项教育。

在实际工作中，我们坚持“以德治校”的大方向，在建立健全学校德育工作组织机构，制定切实可行的德育工作计划的基础上，仍全力贯彻我校德育建设的基本路子。

即：以课堂学科渗透为主渠道，以日常德育教育为主要巩固形式，以专题德育教育为主要强化手段，全方位，多层次地开展立体教育。

在实际工作中，坚持养成教育。

通过手抄报，黑板报，广播站，升旗仪式，少先队活动，班会队会等相对稳定的德育教育形式强化学生的德育意识。

通过不懈的坚持，我校校风校纪较四年前有了彻底的改观，校园内打架骂人的不见了，乱丢纸屑杂物的不见了，同学之间都能开展一切有益的课外活动，相互帮助，相互团结，呈现出一派欣欣向荣的景象。

教学工作是学校的根本工作，抓的好坏直接影响到学校的质量、声誉和生命，直接影响到学生的将来。

本着对学生负责，对家长负责，对社会负责的精神，我们认真的对待了此项工作。

尽管工作有一定的难度，仍取得了一些成绩。

首先，学校全力抓好常规教学。

学年初，学校主持制定了学校学年教学工作计划，并主持教师依学校计划对本位工作做出详细的计划。

在落实中，学校抓住常规教学的各个环节要素，认真检查督促，详细记录检查情况，并作为学校教师个人考核的依据。

通过检查反映，我校教师备课及时认真，足额全案，案款齐全，能切合学生实际。

教师讲课认真，指导得法，学生接受的较好。

作业批改及时，批改认真，作业适量。

辅导认真，有记录，有成效。

及时组织验收，及时矫正学习中的不足。

可以讲，教师基本上按质按量地完成了常规教学任务。

其次，学校扎实开展教研工作，深挖教师潜质，提高教师水平，提高教学效率。

我们除按教办的要求全员参加各种类型的培训、学习、教研外，还自找课题，自谋教研发展的路子。

每次教研活动均有详细的计划、落实、总结，全部归档备检。

每次教研都有收获。

针对我校实际设计的小学作文整体改革实验“积累作文”实验方案已完成初期试验准备工作。

在本年度教办组织的几次大型全镇教研活动中，我们积极参与，认真落实教办提出的各项要求。

抓住全区小学语文教师课堂教学基本功大赛在我旗举行的有利契机，选派全校语文教师参与观摩活动。

活动后，教师组织汇报课，写活动心得，有力的促进了我校的语文教学工作。

上述教研活动激活了老师的潜能，带动了教师的教，促进了学生的学，提高了教育教学质量，为我校成绩的提高起到了很好的补充作用。

第三. 认真落实师训工作。

师训工作是教师终身教育的重要表现形式，所以学校予以充分重视。

教师每周坚持二小时政治、业务学习，有笔记。

积极撰写论文，现又有篇论文在省级的刊物上公开发表。

配合上级组织教师按时参加继续教育培训、计算机培训、骨干教师培训、新课标培训、普通话培训、英特尔未来教育培训、法制培训、新教材通识培训等，培训率及合格率均达到100%。

积极鼓励教师学历进修。

现有四人函授后期本科，学历合格率达100%。

第四. 认真贯彻落实素质教育。

尽管素质教育要求的相应软硬条件较高，但我校还是利用现有条件全力落实素质教育。

教师在课堂教学过程中，注重发挥学生的个体潜能，因材施教，全方位施教，促进学生全面发展。

使学生在学习过程中手眼脑耳嘴齐动，多方面、多层次锻炼学生素质。

实施新教材年段教师注重加强自身素质的提高。

在教办组织的全镇小学生技能技巧比赛中，有人次获奖，占参赛人数的95%。

按上级有关“两基”工作要求，认真完善、落实相关工作。

所整理档案材料齐全，内容真实，数据可靠，装订规范，保

管妥善。

领导班子坚持“抓管理，求质量，争名校”的办学目标，坚持“深化课堂教学改革提高教学质量，利用有限资金改善办学条件”的办学思路，以“热爱学生，教书育人，为人师表，严谨教学，实中求新，新中抓实”的教风要求教师，使学校的管理工作有力很大的转变。

在实际操作中，建立了学校各类组织，建立了各项制度，严格执行，公平量化。

五. 其他工作. 校容校貌建设工作：协调村里出资000元平垫校园；. 文体卫生工作：认真落实“ ”工程，配合上级开展体检工作。

组织了野炊，春游活动，丰富了学生的学校生活，开拓了学生的校外视野. 财务工作：加强勤工俭学工作力度，合理开发校本资源，将校内闲置土地发包；严格执行财务管理制度，定期财务公开；. 安全工作：认真落实《中小学交通安全守则》，大力宣传安全教育，拓宽安全教育渠道，从交通，校舍，用电等多方面对学生进行安全教育。

注重教室防暑降温，防止学生暑天中暑；5. 认真配合上级完成“两免一补”工作。

六. 存在不足：. 校内风蚀严重，需协调村里硬化；. 学生基础不十分牢，成绩提高幅度小；. 实验室利用率不高；. 管理上有些许不足，有一些人情味；5. 冬季取暖问题较为突出，学生所捐献的炉柴较少，炉柴款买煤只能够本年度取暖，开学取暖又是一个问题。

不知不觉，一年又过去了，在卫生部工作的日日夜夜，不免对自己的改变感到惊喜，也曾试着追忆过这些变化是在何时发生的，却无从得到答案。

这些都已成为了习惯，习惯了工作变为生活中有意义的一部分，这大概就是成长吧！当然，还伴有收获的喜悦。

1、每周三定期为大扫除时间，做到不留卫生死角，不耽误上课的时间，在打水的同时要及时检查各班卫生委员到岗的情况，对于不到岗的同学给予批评和警告，还会在每周的量化考核里扣除该班的相应的分数，对于水房值班时和其他同学聊天或看书等影响学生打水的情况，也会给该班扣除相应的分数，我们对日常的每一件小事都做到公平、公正，没有出现任何一次失误。

2、每天早读和午读前10分钟为例行检查时间，检查时，巡视每班扫除的情况，看到不合理的地方，要给予提醒。

3、周五下午放学后到政教处登记本周各班的得分情况，已备下周一升旗时向全体师生公布。

回首一年的工作历程，我们在一次次的坚持不懈中培养出了吃苦耐劳的精神，学会了团结合作的力量，在一次次的探索实践中，从羞于启齿，胆小怕事的小学生成长为大胆成熟的学生会成员，从不计较后果行事到懂得责任与义务，这些成长的足迹让我们历历在目。

1、有时处理事情时有急躁情绪，不够冷静。

2、工作中创新意识不强。

3、马虎老好人的思想严重。

在以后的工作中我们会克服缺点，扬长避短，把卫生部的工作提高到一个新的台阶，为学校 and 同学服务好。

一学期来，我校全面贯彻落实科学发展观和党的教育方针，坚持办人民满意教育。

紧紧围绕三个关键词：教育公平、素质教育和绩效考核，开展各项工作，取得了有目共睹的成绩。

回顾过去，有许多经验和教训值得细细回味。

学校管理，归根到底是人的管理，如何调动每个人的工作积极性，是保证各项工作顺利开展的决定性因素，我们坚持做到“过三关”。

1、过思想关。

只有讲团结，讲奉献，解放思想，我们的队伍才能有活力、有战斗力，有求变的欲望。

这学期，我们带领全体党员投入到第三批学习科学发展观的活动中，深入调研，梳理和排查我们工作中存在的困难和问题，调动一切人力，财力和物力予以解决。

在这次活动中，每位教师都写了2万字的学习笔记，1万字的调研报告，征集教师意见43条，征集群众对教育提出的意见68条，只有个别问题如布局调整等问题，因受到教育发展的制约需要逐步解决外，其余都一一落实。

在群众对我校的软环境行风评议上，满意率达100%。

2、过安全关。

今年外省市校园恶性伤害事故频发，牵动着各级政府和群众的心。

在安全问题上我们从来不做亡羊补牢式的补救，而是加大财力和人力的投入积极防范。

(1) 坚决关闭学校小商店。

在关闭学校小商店的过程中，我们遇到了很大的阻力，甚至与承租人发生了冲突，但我们一步都没有退让，依靠党委政府和公安部门的支持，一步到位地解决了问题。

幼儿园课间餐一律由市西园烤点直供。

对校外的摊点也没有忽视，我们给各位摊主开会，晓以利害，摊主均表示支持学校的工作，接受学校管理。

(2) 在多个地区频发校园恶性伤害事故之前，我们已率先安装了监控，确保学校财产和学生的生命安全。

我们还在重点部位如电脑室、财务室等重地装了ck报警器。

(3) 加强保卫力量。

我们聘请了35岁以下的联防队员对门卫力量予以充实，并购置了橡胶棒、辣椒水、警棍等必要的防卫器械。

我们还请求派出所在中心小学建立了警务室。

同时全镇各校都成立了由教师组成的护校队，挂牌上岗，为全镇每位教师发了一根木棒，坚持学生上下学护送。

(4) 认真施行“1+3”安全监控体系，切实做好综治和法制工作。

我校被评为市法制先进单位。

陈松胜校长评为法制教育先进个人。

我们的一些列安全防范措施受到了市、区各级领导的肯定和称赞。

3、过廉洁关

加强权利内控，廉洁自律，保持一个共产党员的优秀本质，是我们一贯坚持的工作作风。

学校每遇重大事项从不个人武断，而是通过集体会议研究。

在建筑工程上，不允许领导干部的亲朋好友参与建设，千元以上项目需经行政会研究通过，按标准验收。

大宗物品添置需经政府采购。

百元以上物品需先请示再购买，规范报批程序。

我们要求自己的家属和领导班子成员，任何人不得接受吃请和馈赠，做出有损集体利益的事。

在个人问题上领导干部更是起到了模范带头作用。

在陈松胜校长到棉花工作的几年中，领导班子成员有老人过寿，有人购置新房，但没有一人大操大办。

在处置热点民办学校推荐问题上实行阳光操作，坚持公正，公开，公平。

期间，领导、同事、同学打招呼的络绎不绝，都被一一拒绝。

在一些重大原则问题上我们为什么敢于硬碰硬？就是因为我们是按原则办事，不吃、拿、卡、要，一身正气。

另一个原因我想是来自各位教师的大力支持。

教师每遇生病、意外伤害、丧事等，我们都会叮嘱工会同志及时去看望，并给予补助，正是因为我们既讲原则又讲人情，才会得到同志们的理解和信任。

我们严格实施江苏省《关于进一步规范中小学办学行为深入

实施素质教育的意见》的五项规定。

在各项工作中都做出了自己的特色。

1、加强校本培训。

为了提高教师的素质，我们不惜资本积极参加各项观摩活动，如：我们参加了第二届全国小学语文教师素养大赛观摩活动和市级小学语文教师素养大赛观摩活动，并参加了第十届现代与经典小学语文、数学观摩活动。

我们还邀请市直机关幼儿园来我校传经送宝。

这些活动极大地开阔了教师的眼界，丰富了教学经验。

我们每学期都开展语、数、英和技能科“有效课堂教学”研究活动，锻炼我们的教师队伍，收到了不错的效果。

我校的英语、数学和地方课程参加区级优课评比均获得了一等奖，在市级信息技术教学评比中，张翠勤主任胜出，代表区参加市级优课评比。

课题研究也是我校的一大特色，提出了人人都有课题，人人都是研究者的口号。

我校有一个课题获区级立项，两个课题获市级立项，棉花小学被教研室评为区级“校本课题先进组织单位”，全区独此一家。

全镇有10余篇论文和教学设计在省市级评比中获奖，有多篇论文在省级报刊上发表。

在省级小数报竞赛中有20多名师生获奖。

我校地处城郊，生源不但没有流失，反而逐年递增。

中心园生数已经突破500人。

我想与我们的教学质量稳步提升不无关系吧！

2、立足素质教育。

素质教育既是学生身心发展的需要，

也是社会对人才的需要，关系到孩子的发展和未来。

我们利用一切契机培养学生的人格和技能。

(1)我们建立了敬老院、部队和武警教导队三个德育基地，定期慰问和参观，培养学生尊老爱幼和坚忍不拔的品格；(2)我们聘请派出所所长为我校的法制副校长，定期为师生开设讲座。

我校选送了55篇法制教育论文参加了市级评比；(3)积极开展文体活动，中心小学在区级象棋竞赛中获得团体年级组一等奖一个、四等奖两个，个人单项奖6个。

我校选送的三个文艺节目参加区艺术节获得一致好评；(4)家校联系通畅。

我们在显要位置安置了局长信箱，悬挂了校长接待日制度牌，在期中召开家长会，在六一举办“亲子”活动。

目的有两个：一是倾听群众的呼声，及时调整我们的工作方向，二是整合一切力量，共同关爱孩子；(5)坚持正面宣传。

一年中，我们在市区两级报刊上发表了60余篇新闻稿件，积极宣传我们的做法和所取得的成绩，争取社会各种力量对教育事业的关心、帮助和支持。

3、实施均衡教育。

均衡教育这个概念越来越深入人心，也引起了社会各界的广泛讨论。

我们在这个方面做了一些有益的尝试，力争让所有孩子享受平等教育。

(1) 积极开展创建工作。

加大教育基础投入，中心小学努力创建市级实验小学，提升办学层次。

中心幼儿园积极创建省级优质园，到xx年底所有村小幼儿园全部创建区级合格园。

(2) 教师合理流动。

同志们都知道我们一直采取镇内支教的办法解决我镇范围内教师不均衡的问题，实践证明这个措施行之有效，联旺和合心小学在群众中的口碑越来越好，随着省政府各项教育改革措施逐步出台，我们全体教师将会在更大范围内流动，我想我们已经先走了一步吧。

(3) 整合教育资源。

随着淮高路的逐步改造和省政府的政策的出台，中心小学的搬迁已逐步提到议事日程，我们已规划了几种方案报教育局和区政府备案。

在三两年内有些村小将逐步予以撤并。

3、严格绩效考核。

绩效考核的核心就是：优绩优酬，奖勤罚懒。

我们严格按照程序出台了绩效方案。

这个方案是层层讨论的结果，人心所向，实施起来也是顺风顺水。

我们采取了几个措施，也发现了几个变化。

几个措施：(1)严格考勤、考绩。

中心小学购置了指纹考勤机，大门安装了监控。

教导处对教师取得的每一项成绩都记录在案；(2)严格履行请假制度，各校和办公室按时记录。

(3)领导班子全员上课，和教师一样按绩取酬。

几个变化：(1)安心工作的人多了，迟到早退、泡泡溜溜的少了。

(2)坚守岗位的人多了，无故请假、小病大养的人少了。

(3)忙碌的人多了，拣轻怕重的人少了。

(4)工作好分配了，学校好管理了。

在过去的一年里，我们的小教、成教和幼教工作都取得了有目共睹的成绩。

我校被区、镇两级政府评为先进单位。

在取得成绩的同时，我们也看到依然有许多不利因素在困扰着我们，列举几例：1、由于学校的逐步撤并，家长外出打工，学生出现了上学难，乘坐马自达现象屡禁不止，交警部门也无可奈何。

交通安全隐患时时存在。

各种安全问题牵扯了我们太多的精力。

2、职称兑现难。

到xx年止，我校兑现中级职称的有50几人，而未兑现中级职称也将达到50几人，并且都是中青年骨干力量。

随着教师流动，老教师的退休也许这个问题会得到逐步解决。

3、教育均衡化需要一个过程。

让学生享受平等教育不是一蹴而就的事，这需要政府的大力投入，也需要广大教师观念的逐步转变。

同志们，我们面临的困难和问题还有很多，但我相信，在同志们不懈努力下，我们一定能解决一个个矛盾，克服重重困难，再创棉花小教事业新辉煌。

仲裁员年度工作总结篇七

学校要始终保持领先地位，决定因素是思想，是人的精神状态。因循苟且，犹豫无为可以一时，而不可旷日持久。面向未来，为学生提供充分满足发展需要的教育，我们不可一日停止学习。我们倡导教师要成为“学习型群体”，从辩证统一的观点来看：个人的自我超越可以促进学校的自我超越，学校的自我超越也可以强化个人的自我超越。，我们提出“学习是教师教育生命之源”！让学习成为学校发展的源动力。

1、率先垂范，校长成为首席学习官。学校行政领导均积极投身教科研，校长都有自己负责的各级课题，并担任主持人或

研究组组长，亲自参与课题研究方案的制订、课题研究的操作实施以及阶段小结、论文撰写等各项工作。校领导的身先垂范，极大地带动和促进了教科研工作的开展。

2、创设文化，营造良好的学习环境。我们制订了教师学习制度，要求教师每人每月写两篇以上的教学随笔，每学期交一篇论文。这学期起，还专门完善了教师阅览室，要求教师加强学习，作好摘录，写好读后感与案例分析。对行政人员和有称号教师的要求还要上升一个台阶。并在每学期结束时，对教师的学习研究情况进行总结，按照制定的学习制度和考核奖惩制度给予先进的教师激励。特别是在本学期，我校特意完善了教师图书阅览室与阅览制度，为教师创设更好的学习环境。

3、以校为本，搭建教师学习的平台。我们是从以下几方面搭建学校的学习平台的。首先建立系统的学习组织，以校长为中心的行政领导学习系统，以教研组为单位的教师学习系统。以获最高称号教师为中心的骨干教师学习系统等。这些组织又相互联系、沟通，交融。其次大力加强校本培训。以提高全体教师的素质为目标，立足于学校的现有条件，开展各种形式的校本培训活动。有每两周一次交叉进行的骨干教师讲座和案例研。有备课组开始前十分钟的组员轮流主讲制。有专题研讨活动，有结合课堂实践的“一课三议”“三课一评”活动。我们认为，学习一定要为实践服务，从实践抓住学习的契机。

而学校“锤炼”师资的“四大工程”——龙头工程、名师工程、青蓝工程、夕阳工程，都把教师的教科研能力的培养与提高放在最重要的地位。尤其是前三个工程，要求骨干教师和青年教师从最基本的行为研究入手，从课堂中搜集研究案例，提炼理论；又从课堂中检验研究成果，凸现研究亮点。依托师资工程建设，极大地推动了学校教科研工作的发展。

现在，一个人人参与教科研的浓厚氛围已在我校形成。

所谓点、线、面，分别指具体的立项课题、教科室常规工作、学校教科研工作思路规划三个层面。在教科研工作实践中，我校注意做好点、线、面的有机结合，积极有序地展开教科研工作。根据学校教科研工作规划和目标，教科室制订了《吕良中学教科室主任工作职责》、《吕良中学教师学习制度》、《课题研究组织机构》，并认真组织实施。教科室从课题立项、目标制订、步骤安排、方法采用、课题研究总结等各方面进行宏观调控、微观指导，加强过程管理。教科室制订了“立项课题研究阶段情况报告制度”，要求课题承担者严格按照研究计划，做好数据采集、文献资料收集整理等工作，确保在预定的时间内拿出研究成果，并一月一汇总，上报课题研究月报表。

我们积极组织教师外出参观考察，参加学术活动，了解教改动态。对县教研室或片中心组织的每次教研活动我们都是踊跃参加。我们要求各课题组成员、教研组长、年级组长等带头博览群书，不断提高自己，使自身发展与群体发展共同进步。并把这一要求纳入教师考核范畴。推行撰写“教学笔记”制和学习摘录，并有感即发，及时记下心中所感、所惑。要求45周岁以下的教师，必须每月写800字以上的教学心得或教学小论文等。并按要求打印成稿由有关领导检查，给出评语。

仲裁员年度工作总结篇八

20xx年在全体同仁的共同努力下，在领导的正确指挥下，我们收获了丰收的一年，今天的业绩完成了指标，这和大家的努力分不开，应为有了我们这个优秀的团队，大家相互帮助，通过扎扎实实的努力，给20xx年画上了一个完美的句号。

4、在繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年20xx年这一年是有意义的、有价值的、有收获的。回顾这一年的工作历

程，作为中国教育总网文档频道企业的一名员工，我深深感到****企业之蓬勃发展的热气，****人之拼搏的精神。

5、在过去一年做为施工现场施工管理人员，按照公司和领导的要求按时按质的完成了商会大厦第六都1.2期以及万博汇的前期施工管理工作。

8、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20xx年的工作。

9、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，尤其是网上的公司产品库充分体现我们xxxxx和我们这个平台能为客户提供良好的商机和快捷方便的信息、导航的功能发挥。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。

12、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2006年的工作。

仲裁员年度工作总结篇九

一□20xx年人力资源工作总述。

20xx年公司人力资源管理开发与进一步做好人力资源基础性工作的同时;加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资

源管理信息化和人力资源管理制度建设;不断开拓人力资源视野,把握人力资源动态,吸收国内外最新人力资源管理思想和理念,进行人力资源管理改革与创新。

二、人力资源基本情况。

截至20xx年12月31日南粤物流(含合资、控股公司)员工人数1880人,其中公司本部67人,通驿1288人,广东新粤300人,实业93人,威盛17人,东方思维115人。

南粤物流学历情况:截至20xx年12月31日公司拥有大专及以上学历482人,其中博士1人,硕士37人,本科242人,大专202人。

三、通过岗位分析与设置,做好定岗定员工作。

(一)通驿分两类进行定岗定员:1、各管理中心按里程、服务区对数以及业务范围等关键指标进行分类;2、服务区按车流量、营业额等指标分类。

确定各类管理中心和服务区的岗位和人员配备,力争为新的服务区建设提供标准化模块。

(二)广东新粤应按公路工程交通安全设施、通信、供电、监控、收费等不同业务量以及合同工程总额、里程和工期情况对现有组织架构、岗位和人员进行适当合理优化,控制好人员数量和人工成本。

(三)实业根据高速公路建设材料供应量、供货总额和里程、工期、工程规模以及信息技术服务等不同业务情况来做好定岗定员工作。

(四)威盛根据海运以及新拓展的业务特点,在现有定编的基础上分块做好岗位任职资格条件说明书和岗位说明书。

同时我们通过走访广珠北、大学城、曲江和后门服务区、广梧等项目，对各项目定岗定员工作进行调研，掌握了第一手定岗定员资料。

四、积极推进人力资源管理制度建设，基本确立公司人力资源管理的制度体系，形成较为规范的人事管理，从整体上提高了公司的人力资源管理与开发水平。

公司本部根据公司管理体制的总体要求，已经完成员工培训办法、人力资源管理暂行办法、员工考勤管理暂行办法、劳动合同管理暂行办法和人事档案管理细则等人力资源管理与开发制度的初稿汇编工作。

其中员工薪酬福利试行办法和员工绩效考核暂行办法已正式颁布并在施行中。

广东新粤除了完善原有人力资源管理制度外，完成iso质量认证。

通驿公司编制了中层管理人员考核管理暂行办法和劳动合同管理暂行办法，修改完善公司员工考勤管理实施细则和服务区人事管理制度，让日常管理工作更制度化、规范化和更具操作性。

东方思维根据劳动法和劳动政策法规，结合公司的实际情况，明晰了奖惩、考核、异动与选拔、休假、劳动关系等内容，逐步完善公司的劳动人事管理制度。

五、为适应公司战略和员工个人发展需要，各属公司人力资源开发与培训工作大大加强。

为不断增强公司的竞争能力，提高员工的素质和能力，满足公司及员工个人发展的需要，公司本部起草了人力资源开发与培训办法，在培训规划与协调方面做了相应的工作，但公司整体层面上的专题(知识普及性)培训和公司本部员工的培

训需要加强。

通驿精心组织，认真做好各类培训工作。

对新进员工进行上岗培训，共举办三期服务区新员工培训，每期20天共203人参加。

举办中层管理人员培训班，39人参加培训。

进行服务区区长应知应会培训，历时近4个月，21人参加，培训共分两阶段进行，第一阶段：脱产培训4天，主要进行服务区管理素质、业务流程、经营策略、财务管理、公文写作等培训；第二阶段：业余自学法律法规及应知应会知识培训近4个月，并进行了卷面考试。

举办或送培308人次参加人力资源管理、劳动保障、计划生育、iso9001:2000质量管理体系内审员资格、注册安全员、固定资产管理、财务会计基础及档案管理、税务税法、公文写作、建设工程项目管理、便利店信息系统管理、文书科技档案管理、保安骨干、厨师、烧卤、中餐服务技巧等各类专业技能培训班，不同程度地提高了相关人员的理论知识和实际操作能力。

20xx年，对于我来说是特别值得铭记的一年。

已经在这个社会环境里打拼三年的`我，因为一直太自我，很多东西没有学会或者不愿去学。

一直以为自己成熟了，后来才发现原来还是那么地幼稚，做事那么地欠考虑。

20xx上半年，在我还没有跨入人力资源这个行列时，发生了两件事，让我开始静下来慢慢地沉思。

在这个宦海沉浮的职场里，生存是多么艺术的一件事。

它远不像我想的那么单纯，只要踏踏实实把自己的本职工作做好就万事大吉了，它讲究的是头脑与技巧。

我总是对别人说，无论做什么事都要“三思而后行”、“失言不如无言”，然而自己却并未能做到，以致一些不必要的麻烦出现。

这让我突然想起曾经一个人对我说过的一番意味深长的话，当时我有些不太明白，后来通过这两件事彻底清楚了。

他当时大致的意思是说：一定要懂得在工作上保护自己，谨小慎微，谨言慎行，万不可僭越他人。

是啊！在职场里我们如果想前进，想成功，就必须得拥有商业智慧，比谋略，我们得将“田忌赛马”进行到底；比执行，我们得将细节贯穿全局；比团队，我们得相互沟通默契配合；比创意，我们得打造最佳的case！

然而，想要做到这样的高度，并不容易。

这需要有大量的知识和足够经验，而三茅却恰恰在此时给了我这样的机会。

20xx年对我来说收获最大的无疑是加入三茅人力资源这个学习的大舞台、大家庭。

20xx年6月份，我调入了人力资源部门，开始从事本专业的工作。

大学学了四年的专业知识，因为两年多的没有触碰，显得有些生疏，面对新的岗位与挑战，多少会显露出自己的不足，而三茅恰恰为我补了这个不足。

进入人力资源部，我接手了培训、社保、员工关系维护等工作，有时候也会协助招聘和绩效考核组的工作，一时忙得不可开交。

因为上一任走的比较急，几乎没有进行工作交接，以致刚开始我像一只无头的苍蝇乱飞，工作效率可想而知。

而且，每个月20号到月底基本都是在跑外，单就五险一金这一块基本上跑了半年才完全跑顺，就这还是我昧着良心“讨好”那些行政事业单位的人员换来的最快结果。

大家都知道，现在的行政事业单位的服务态度和办事效率，多说一句话就像会要他们的命，当然这基本已经形成了一个“正常”的社会现象，我们能做的只能是“献上”自己“谄媚”的笑容，以期能够更快、更方便的办事。

广东新粤培训工作效率显著。

一方面，新粤重点抓好技术人员培训，通过赛宝认证中心参加了计算机信息系统集成项目经理和高级项目经理培训班；另一方面，认真抓好如下日常性的岗位业务学习：组织人力资源管理人员进行专题业务培训学习，积极配合开发部、技术服务部进行内部技术管理培训，新员工上岗培训，户外拓展能力培训。

全年参加培训的员工共81人次(其中：中层以上管理人员13人次)。

实业按照年度培训计划，加强了员工的教育培训工作。

从公司发展历史和现状、业务流程、企业文化等角度对新员工进行了入职培训。

组织员工到各钢厂、水泥厂、沥青厂参观学习。

对员工进行公司物流管理平台的应用培训。

六、着手进行绩效考核与评估，客观、公正、合理地评价员工业绩，激发员工潜能和工作热情。

公司通过对员工进行日常与年度相结合的考核，将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调整、培训开发及休假等挂钩，建立能上能下、能进能出企业自我约束的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进公司人力资源的开发、管理与合理使用，建立高素质、精干、高效的员工队伍。

特别是实业根据用人机制和有关业绩考核管理制度，将考核结果与浮动工资、年终奖金挂钩，极大地提高了员工的工作积极性和主动性，在员工中形成了争先创优的局面。

七、以信息化建设为动力，积极配合集团做好人力资源管理信息化建设工作，强化人力资源管理技术创新。

根据集团总体信息化建设部署，为充分发挥集团和公司人力资源管理人才优势和信息化技术优势，提升信息化建设工作，特别是关键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率。

我们要求各属公司借助公司办公自动化系统做好人力资源管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合集团人力资源管理信息化工作的顺利开展，我司从9月起，历时4个月，完成了广东交通集团现代人力资源管理信息系统(南粤物流)资料的录入工作，该系统分为人事管理、薪酬福利、绩效培训、组织信息、报表系统、系统管理六大模块，包括人力资源基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离退人员管理、工资签定、信息查询等强大的功能，该系统的有效应用，能极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理与开发水平。

仲裁员年度工作总结篇十

尊敬的公司领导，同事们大家好!20xx年已经即将逝去，崭新的一年也即将开始。

整整一年的忙碌也即将告一段落。

回头看一看这一年的工作，真的让我觉得很惭愧。

在xx年末的时候，我已经预料到今年的艰难之处——xx年我们是在打江山□xx年则是在治理江山。

说到这里，我们还真的没有预料到xx年竟然是个市场的灾荒年。

在这一年中，我们的心情都是起伏不定的，先是国家大事，跟着是行业艰难，还没等我们喘过气来□xx年就没了。

这就意味着09年我们的工作担子会更加沉重。

接下来我将对我们业务部在今年一年中的工作做一下深刻检讨，希望得到大家的指导和批评。

一 组织机构和人力资源

xx年末——xx年初，公司投入了大量的经费为业务部四位较出色的业务员配了车，公司也因此组织机构方面做了较大的调整。

因为考虑到团队合作和提高车辆使用率的问题，我们依托这四名较优秀的业务员建立了四个业务小组，分别由四人任组长。

最初要求各组在三个月内健全队伍，配额三人，即一名组长加两名组员。

我也开始帮助他们招聘人才。

但是由于方向的错误和对所聘用人员的要求过高，造成进入公司的六名新员工都在半年之内先后离岗。

虽然人员流动是正常现象，但是全军覆没确实有些说不过去。

不管怎么说，我们没能留住人，就证明我们在某些方面出现了错误或失误。

第一，我们招聘的对象有问题。

应届大学本科毕业生，本身就是极不稳定的群体，他们要求的是长久稳定的收入和良好的个人发展空间，而我们这样以销售为主的公司在这些激情澎湃的孩子眼力是没有这样高地位的。

第二，我们没有成熟的新人培训方案。

刚出校门的孩子虽有冲劲，但是他们没有社会阅历也没有工作经验，他们在学校里依靠更多的是导师或教师，离开了课堂和老师他们找不到快速学习的法门，当他们需要快速找到到兴趣和方向的时候，我们却没能迅速提供。

这就造成了他们的一个心理落差，逐渐激情消失，工作也就失去了动力。

第三，我们现有的团队还不够优秀。

人以群分，虽然我们所聘用的这几个员工并不都是那么出色，但是他们最想加入的确是正规军，他们希望自己成为最优秀的团队中的一员。

但是我们无论个人能力还是从团队资质，都没能达到他们的要求。

松散的管理体制，无力的要求，这些也是他们逐渐离开的一个原因。

总之，我们从这次招聘中还是领会了一些道理。

我们最需要的并不是高学历、高素质的人才，而是中素质、中学历、高经验、低要求的人才。

我们在今后的招聘工作中，一定要淡化对学历的要求，但要注重品质和经历，重点放在经过一段时间磨练的相关行业流动销售人员的身上，因为他们已经过了预热期，只要品质好、略微有些销售经历，而往往这部分人群对工资和企业的要求不一定很高。

我们还必须制定一整套的招聘和培训方案，力争用最短的时间对新员工进行科学考核，并使他们的工作能力和忠诚度有大的提升。

另外，我们还要针对公司现有的员工进行定期的培训，对现有的老员工进行严格要求，从而不断提升团队的战斗力和凝聚力。

二 执行力

关于执行力的问题，公司的两位老板已经多次提到。

在我看来，执行力应该分成两个环节，一个是反应，另外一个行动。

首先，有很多一部分工作是需要团队合作或者分工才能完成的，这个过程的指挥者需要有快速反应的过程，分工结束时

就是行动。

在两个环节的连动过程中，团队的指挥官也就是部门主管的责任是最大的，因此我认为执行力不好，部门主管罪不可赦。

借此机会，我也向大家检讨。

之前我在执行的时候，一般都只有一个步骤，那就是分配。

错误已经很明显了，我缺少了指挥、监督以及检查(或者说验收)。

我也决心在今后的工作中，严格要求自己，争取做执行的标兵。

三 市场开发和维护

xx年工作中最漂亮的的就是家装渠道的成功开发，但是xx年在这方面却几乎是一无所获!首先在家装渠道方面，我们虽然对一些主流客户做了大量的工作，力争使资源的利用率达到最高，但是我们的努力似乎没有取得过多的好成绩。

那么xx年我们应该从什么方向上来扭转这个局面呢 我认为应该从细节做起。

我已开始和负责家装渠道的人员探讨一些我的想法。

首先是对渠道客户的定位和分类，把渠道客户的销售业绩拿出来分析，先把以我们为重点的客户找出来，放在首要位置，因为这些是我们最忠实朋友，我们也应该最重视;接着是把有一定销售能力但并不以我们为主的客户，先找到他们的重点合作对象，再了解他们合作好的原因，一对一的做针对性的方案，力争扭转乾坤;最后才是那些能力一般又没有方向性的客户，自然不能放弃，但是不必要投入太多的精力和物力。

我始终认为对渠道来讲对客户的维护重于开发，我们必须要先学会防守再去进攻，否则得不偿失。

工装市场更糟糕。

xx年市场环境不容乐观，从大的方向来看，由于经济危机的影响，短期内楼市的情况不会有太大的好转，老百姓都处在恐慌中，买房、投资都很谨慎，买房子的少了，精装的少了，甚至有些计划重新装修的小型企都会将计划推迟。

总之就一个字——难！但是我们可以从另外一个方向上多少嗅到一点乐观的味道，那就是国家的基本建设。

我对明年的工装市场的看法是，大型采购会增加，反之小型的工装可能会较往年有较大的缩水。

这就需要我们把重点工作放在大型工地上，作好明年的投标和公关工作，力争在恶劣的环境下找到夹缝以保平安。

小区推广在xx年是空白□xx年我们开始认识到了这个环节的重要性。

在同行业，已经有很多的先行者无功而返，大家都在摸索最便捷的路。

这条路实在是不太好找，但是我认为首先是我们要选择一个目标，如果没有最终的目标，我们就没有办法确立方向。

所以我们在xx年着手做小区推广之前就定向为“以宣传和推广为主要工作，力争提高我们的商品在小区的占有率”。

目前这项工作正在试进行，我相信只要我们能坚定的沿着已确定的目标，一步一个脚印的走下去，就一定会取得成功。

xx年，我们还是要重点把广告投入放到小区，但是一定要作好小区的定位和可行性分析，并找到性价比最高的传播方法，并作好一系列的服务工作，力争让用过我们产品的客户做我们的宣传媒介，从而带动其他消费者购买。

在xxx年的工作中，我办严格执行了物业管理相关的政策法规，同时按照城市综合管理局的总体工作部署，结合珲春实际情况，对全市的物业进行了规范的管理工作。

具体主要抓了以下几个方面的工作。

一、进一步强化单位的制度建设

今年我办进一步加强了单位的规章制度和考勤制度，每周都抽出半个工作日进行学习各项业务知识，要求每位单位职工都要认真做好学习笔记，同时也要求记好个人工作日的工作情况。

另一方面在廉政建设方面，我办严格杜绝因工作方面的原因发生的吃、拿、卡、要、报等情况，从提高个人的自身素质建设出发，真正地发挥领导和党员的先进模范作用，使之在工作中都要从服务广大人民群众的根本利益为出发点，切实做好自身的本职工作，从而表现出党员的创造力、凝聚力和战斗力。

为我市物业管理的发展做出应有贡献。

二、建立、健全单位的档案管理工作

为保存好我办的相关档案资料，实行档案统一管理。

今年我办安排一名专职人员到党校学习了档案管理，同时对近年的档案进行了有序整理及分类备档，即：(1)开发建设单位确保自管的房屋；(2)使用房屋进行抵顶维修基金的房

屋；(3) 欠缴维修基金的房屋；(4) 维修基金缴纳比较齐全的房屋；为今后工作查找资料时能够做到及时便捷，大大地增加了工作速度和工作效率。

三、“物业维修基金”的管理工作

(1) 为进一步确保物业买受人的合法权益，杜绝维修基金漏缴现象及开发建设单位用房屋抵交维修基金的发生，今年我办与房产局通过业务上的沟通，制定了严禁的收缴维修基金程序，即：维修基金必须由物业买受人自己到我单位缴纳，同时凭借维修基金收据到房产局办理产权手续，房产局并将维修基金收据做为要件存档。

取消了开发建设单位代收代缴维修基金的资格。

(2) 为了更好地建立维修基金账户明细，细化维修基金账户管理，今年，我办由会计及业务管理员一起到延吉、汪清学习了维修基金管理经验。

同时结合珲春实际情况，将维修基金账户以栋分设账户，有的并以户分设账户明细。

从而为今后使用维修基金准备了有效的基础材料。

(3) 催缴“维修基金”的工作：今年，在州领导进行对全州各县市收缴维修基金情况的检查中，对珲春使用房屋进行抵缴维修基金情况指出了不符合规定，要求整改。

为此，我办积极地向上级领导做出了汇报，经研究决定，市政府向我市开发单位以通告的形式告知了整改方案。

现正在实施当中。

四、业主委员会的管理工作

为便于住宅小区的管理，充分体现业主自制原则，今年我办又将具备条件的住宅小区成立了业主委员会。

即成立了靖源小区业主委员会、金台花园业主委员会、国联花园业主委员会，同时又重新审批了海关住宅小区业主委员会，并选聘了为民物业管理有限公司进入海关住宅小区进行了物业管理。

五、“基金”的使用情况

今年维修基金的使用，主要还是对矿区职工福利房进行维修改造。

根据年初计划，现已完成了屋面防水改造(使用彩钢瓦材料)15栋，面积为762xxxx米，使用资金为526,26xxxx人民币;屋面增做防寒层共计38栋，面积为2727xxxx米，使用资金为810,00xxxx□

对河南矿区外墙面脱落的房屋维修了5栋。

同时因为河南矿区原为商品楼的居民反应强烈，现经市政府相关领导批准后，又对其使用“sbs”防水材料进行补修，现在已经补修完工的面积约为800xxxx平方米。

六、物业管理企业的资质管

今年，物业管理企业的三级以下的资质审批下放到地方之后，我办将全市的原物业管理企业又重新进行了资质审批及建档。

经过审查，具备三级资质管理的企业共四家，即：珲春市为民物业管理有限公司、珲春富达建筑安装有限公司物业分公司、珲春森林山物业管理有限公司、珲春市万。

取消了珲春市城管物业管理有限公司及珲春宏建物业管理有限公司的物业管理资质。

同时对吉兴物业管理有限公司限期办理物业管理资质，否则将要求其退出我市的物业管理行业。

从而进一步净化了我市的物业管理市场，推动其逐步走入规范化的轨道上。

七、来年的工作计划

- 1、大力提倡业主委员会的成立；
- 2、严格控制好物业管理用房的配置情况；
- 3、加强宣传力度，唤起业主及物业企业的法律意识；
- 4、进一步建立健全“专项维修基金”的收缴制度；
- 5、清理整顿全市的物业管理行业市场；
- 6、严格控制好新建住宅区物业管理的介入；