

# 2023年弯弯腰教案反思(优质7篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 劳动关系科工作总结篇一

(一) 进一步推行劳动用工备案工作。

三年来我们“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，总结经验。及时对推广过程中遇到的问题进行总结、整改对在推广过程中发现好的工作方法及时记录，少走弯路，提高工作进度。使业务水平和经办潜力进一步提高，为今后深入推进备案工作打下了基础，积累了经验。我股透过建立劳动关系qq群指导企业备案，减轻了企业工作人员在软件操作中的困扰，受到了广大企业劳资人员的好评。今年全县新增用工备案企业95户，实现了对用工单位110\*\*份劳动合同签订、履行、解除等状况的动态监管。

(二) 劳动用工备案年度审核工作。

按照《\*\*市人力资源和社会保障局关于做好〈劳动用工备案手册〉年度审核工作的通知》（沧人社字【2015】70号）文件规定，结合我县劳动用工备案工作实际状况，5月份我股完成了全县250家已办理劳动用工初次备案的企业的《劳动用工备案手册》年度审核工作。年审工作是用工备案中的重要环节，能够依法加强劳动用工管理，切实保障劳动者的合法权益，为实现劳动关系的和谐稳定打下坚实基础。

(三) 开展企业薪酬调查。

6月份我股按照市局的要求对我县两家企业进行了薪酬调查。调查的时期指标为\*\*年1月1日至12月31日的的数据，我股采用的抽样调查的办法，对同岗位职工人数不足50人的全部调查，同岗位职工人数50人以上250人以下的调查50人。

### （一）创新制度建设，劳动合同管理日趋完善。

我股全力构建劳动合同制度信息化、制度化、长效化管理模式。透过大力推行劳动用工备案软件的使用，使我县规模企业劳动合同的订立、续订、变更、解除、终止到达了全方位的动态监控。在软件推行过程中我们多次深入企业进行业务指导，受到企业的好评。

### （二）主动靠前服务，政策法规及时传达。

坚持“主动服务、靠前服务、延伸服务”原则，面向企业，主动服务。采取多种形式开展劳动法律法规的宣传活动，提高用人单位及劳动者规范用工和依法维权意识，“零距离”服务企业。一是建立“劳动用工备案”服务群，随时解决企业在用工备案和法规运用方面的问题。二是深入企业，发放劳动法律法规的宣传材料，引导劳动者透过合法途径维权，营造和谐劳动关系，促进社会稳定。

### （三）加强业务学习。

为适应不断发展的经济环境和企业用工状况，我们经办人员只能“在实践中探索，在探索中创新”，不断学习，透过业务经办总结经验，提高业务水平，为今后深入推进备案工作打下了基础。

## 劳动关系科工作总结篇二

新泰市人力资源和社会保障局

（一）、践行科学发展观、构造和谐劳动关系、推动社会和谐发展。

随着社会主义市场经济体制的逐步完善，我市劳动关系调整机制逐步形成。劳动保障地方法规、规章体系建设取得了明显进展，劳动合同制度全面推行，集体协商与集体合同覆盖面不断扩大，劳动争议处理体制进一步健全，劳动保障监察作用有效发挥，劳动关系三方协调机制初步构建。通过全社会的共同努力，我市劳动关系总体上是和谐的。目前我市国有企业共有47家，主要涉及商业、粮食、物资、联社、煤炭等多个系统，职工总人数达77240人（其中劳务派遣493人，占总职工数的0.6%，其他性质的用工为2488人，占总职工数的3.2%）。

（二）、深入推进集体合同、工资集体协商工作，健全企业职工工资正常增长机制。

近年来，市人力资源和社会保障局以大力推行《劳动合同三年行动计划》和《创建劳动关系和谐企业》为契机，大力推进集体合同与工资集体协商工作。全市规模以上企业大部分已签订集体合同、工资集体协商协议，企业职工工资增长幅度在8%以上。国有及集体企业落实工资指导线、最低工资标准和工资分配制度的80%以上，并实行了备案。

市局《关于开展集体合同制度工资集体协商调研的通知》下发后，我们抽取了山东泰丰矿业集团有限公司、山东明兴矿业集团有限公司、山东泰山天盾矿山机械有限公司、山东赛特电工股份有限公司、新泰市建筑安装工程总公司、新泰正大热电有限责任公司、新泰市市中第一建筑工程公司及新泰爱克电缆有限公司8家企业进行了调研，涵盖煤炭、电视电缆、机械铸造、建筑材料、商业服务等5个行业。这8家企业中签订集体合同的7家，签订工资集体协议的7家（除爱克电缆外），8家企业2015年度均实行了工资指导线和工资分配制度备案，职工年增长工资在10%以上。（三）、实施严格管理，

扎实开展职介机构年检工作，促进职业介绍健康发展。

构年检合格23家，限期整改1家，年检情况在职业介绍许可证副本中进行详细记录。

（四）、完善考核工作机制，切实发挥考核促进工作的作用。

继续统筹做好各项考核工作。上级政府对市政府有关指标考核、市政府对市直部门考核、乡镇办事处指标考核，同时提报省政府对县域经济考核、省文明办文明山东测评等考核所需的材料。明确职责，强化措施，健全完善统筹做好各项考核工作。

加强与考核机构的沟通，结合前几年考核的经验做法，进一步深化完善考核体系，合理确定指标口径和范围，增强考核的可操作性，按照考核办法，组织实施并反馈、通报考核情况，确保考核客观公正，科学合理。确保考核结果客观反映我市劳动保障工作的实际情况，位次前移。

（五）、组织编制“十二五”规划。

按照省、市要求，研究起草全市人力资源和社会保障“十二五”规划思路及总体目标，并在此基础上组织起草规划草案，并参与讨论。

（六）、加大统计分析工作力度。

（一）、协调机制不够完善。

尽管企业普遍实施了劳动合同制度，但由于诚信缺失、道德失范，劳动合同格式化现象严重，一些劳动合同不是在职工平等自愿协商一致的情况下履行；国有企业集体协商签定劳动合同在一定程度上流于形式，在非国有企业和农村进城务工人员推行集体协商和集体合同制度难度较大，很不利于完

善工资正常增长机制、建立农民增收减负长效机制、完善劳动关系协调机制、发展和谐劳动关系以及解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，也是增强社会创造力、走共同富裕道路、推动经济社会建设协调发展的障碍。

## （二）、实施劳动合同不够规范。

如国有改制企业改制后签定劳动合同短期化现象突出。并且由于转制过程中缺少制约和监督机制，企业拖欠职工工资、养老保险金、医疗保险金、集资款等现象时有发生，甚至有的转制企业还强迫职工以低价买断工龄等等。

## 三、对策和建议：

政府联席会议制度、劳动关系三方协商机制作用，健全各项涉及劳动关系的规章制度。通过调研，及时掌握劳动关系矛盾的发展动向，做到表达职工利益诉求渠道畅通有序、调解劳动关系矛盾及时有效，协助党政处理好劳动争议和职工群体性的事件。

（二）、加强劳动合同管理，提高劳动合同订立履约率 我国法律明确规定，建立劳动关系应该订立劳动合同，如果没有合同，调整劳动关系、查处违法案件就找不到合法的尺度。企业用工如果不签订劳动合同，或者不依法签订劳动合同，就会为劳动关系的不和谐带来事端。市人民政府及相关部门应督促和指导各类用人单位做好劳动合同管理工作，将劳动合同的签订、续订、终止、解除、变更实行动态管理。合同管理部门要加大督促检查工作，提供全方位的服务。同时要加大宣传力度，共造履行劳动合同良好的氛围。要继续加强对煤炭企业、建筑企业、制砖行业和餐饮服务行业使用农民工的劳动合同签订的监管工作，依法维护农民工的权益，坚决杜绝农民工因工负伤而因无劳动合同导致的工伤待遇难落实的现象，切实为劳动者创造和谐的就业环境。

2011年5月27日

## 一、名词解释

1. 劳使关系(labour-management relations或译为labour-user relations)[]是日本人所创造的一个日语汉字名词，意为劳动者和劳动力使用者的关系。
2. 产业关系：不仅包括劳动者组织和产业经营者之间的关系处理，而且包括工资、生产性、雇佣保障、经营者雇佣惯例、工会的政策，以及对于劳动问题的政府的行动，及劳动的全部领域。
3. 凯恩斯主义[keynesianism]凯恩斯提出了采用政府干预经济已实现充分就业和经济增长的主张。凯恩斯认为，只有实行政府干预经济，才能使现行的经济形态免于全面毁灭，才能使个人的动力得以有效的发挥作用。二政府干预的中心在于扩大有效需求，进而实现充分就业。
4. 制衡模式（德国模式）：黄月钦把德国模式称为“制衡模式”[co-determination]即劳动者以劳工之身份参与经营，在制度上从参与决定到共同经营，也就是一般人所谓工业民主化。
5. 意思自治：平等、自由地协商，形成劳动关系的具体内容。
6. 强迫劳动：是指任何人受惩罚、威胁、被迫从事非本人自愿从事的一切工作或劳务，但有些义务不包括在强迫劳动之内。
7. 法律效力：工会与个别雇主或者工会与雇主团体签订集体合同之后，不论个别成员是否同意集体合同的内容，合同对全体职工、雇主团体产生当然效力。换言之，合同对双方成员就如同法规一般，对签约时已是成员者、后来加入者，均

一体适用。此谓集体合同的“法规性”效力，法规性效力具有四种特性：不可贬低性、优惠性、不可抛弃性、替代性。

8. 心理契约：在任一组织内，每一成员与该组织的各种管理者之间及其他人之间，总是有一套非成文的期望在起作用。

9. 移送管辖：是指人民法院将已受理的案件移送给其他人民法院审理。

10. 工潮：是指在一定的区域内并延续一定时日的连续不断的劳动者为实现一定的经济或其他社会要求而发生的集体行动。

11. 黄犬契约：指雇主以不参加或退出工会为条件与劳动者签订的雇佣合同。

## 二、判断

1. 劳动争议处理规则，实际上是劳动关系系统运行中的救济规则。

2. 团结权是集体劳权最基础、最核心的权利。谈判权是集体劳权最主要的内容，是工会的基本的活动方式和手段。罢工权的作用则在于保障团结权和谈判权的行使。

3. 《资本论》实质上就是劳资关系理论。

4. 世界上不仅有两种阶级，而是在利益相同之中有多少不同就有多少经济上的阶级。

5. 寇肯认为，随着工会势力的弱化，管理策略这一因素日渐重要。

6. “工会企业化”是日本工会运动的一大特色。

7. 以牺牲劳工的利益来追求经济的发展，已经成为许多国家

公共政策的出发点。

8. 对劳动关系的规范已不再是任何一个主权国家可以闭关锁国任意加以处置的事情，而必须考虑到国际之间的互利互惠，考虑经济发展和社会进步的平衡。

9. 国际劳工组织成立于1919年，是联合国负责社会和劳工事务的专门机构，是联合国系统中唯一具有三方性机制的国际组织。

11. 国际劳工公约和建议书，虽然是由全体成员国参加的国际劳工大会以2/3的多数票通过的，但通过以后并不直接发生法律效力，必须经过成员国政府批准才能对批准国产生约束力。对一个公约批准与否，完全由成员国自主决定。只有8项核心劳工公约属于例外。

12. 中国是国际劳工组织的创始国之一。，我国政府决定从1983年召开的第69届国际劳工大会起，正式参加国际劳工组织的各项活动。

13. 在劳动领域，国家实行“低工资、多福利、高就业”的政策。

14. 欧美雇佣模式注重“法治”管理；日本式雇佣模式则倡导“以场为家”；在大量的港台企业中，“家长制”雇佣管理模式占主导地位。

15. 我国法律对于罢工权没有作出规定，既没有明确规定工人和工会享有罢工权，也没有规定禁止罢工。

16. 目前我国《劳动法》允许设定违约金条款。

17. 替代性是指劳动合同如果有异于集体合同所规定的条件时，其相异部分无效，无效部分以团体协约中之规定替代。



18. 1919年，德国的《魏玛宪法》规定，“以公共经济原则规定雇主及劳工参加管理经济财务”，这是工人参与权第一次被写入宪法。

19. “职工持股计划”[esop]由路易斯·凯尔索最先提出，他也因此被称为“职工持股计划之父”。

20. 集体合同具有劳动合同“母合同”的性质。

21. 中国工会的行政化倾向是党的一员化领导的产物。

22. 国际劳工大会是国际劳工组织的最高权力机关，由每个会员国各派4名代表组成，其中政府代表2人、工人和雇主代表各1人。

23. 三方协商自始至终伴随着权力运动。

24. 企业规章制度的效力低于集体合同的效力，集体合同应当成为制定企业规章制度的依据。

25. 信访人反映的问题已进入劳动争议仲裁和劳动争议诉讼程序、行政复议和行政诉讼程序的，信访工作机构不予受理。

26. 所谓“一裁终结”，是指我国的劳动争议仲裁只设一级仲裁机构，当事人只能申请一次仲裁。如果争议当事人对仲裁裁决不服，还可以向人民法院提出诉讼。（简称“一裁两判”）。

27. 人民法院实行二审终审制度。

29. 希克斯提出了产业纠纷模型理论。

三、填空

1.

2. 释劳动关系的规则。

3. 人力资源管理的终极追求仍然是企业的效益，而劳动关系则更追求社会公正。

4.

5.

6.

7.

8. 劳动关系由行为主体、环境、意识形态、规则网络四个部分构成。

9. 、 、 定》等法律法规来加以规范。

10.

13. 扩大。

#### 四、简答题

1. 三方协商机制运行的规则：利益均衡原则、补偿原则、许诺与期待原则、信息开放原则。

化，做到早发现、早报告、早处理。同时，也让劳动者明白遵守用人单位的规章制度，尽职尽责，自觉完成自己的生产任务是自己应尽的义务，提高劳动者自觉履行义务的意识，减少管理矛盾的发生因素，有力地推动和谐劳动关系的构建。

二、建立劳动用工保证金制度 在暖气片、煤矿、建筑行业初步建立了预防拖欠农民工工资的长效机制，并设立了农民工工资保障金制度。暖气片企业按每座化铁炉30万元的标准缴纳劳动用工保证金，建筑企业在领取施工许可证前，须在指定银行存入农民工工资保证金，这样为防止和及时解决可能出现的农民工工资拖欠问题提供了可靠保障。

三、积极开展劳动用工专项执法大检查，从根源上排除用工隐患。

缴养老保险190万元，失业保险4000元，补签劳动合同6000余份，下达限期改正指令书90份，下达 工资支付指令书7份，下达行政处罚决定书3份。这六次专项执法大检查规格高，力度大，涉及面广，检查内容全面，既宣传了劳动法律法规，维护了农民工的合法权益，又促使用人单位提高合法用工意识，源头上减少了劳动违法事件的发生。

三、做好投诉举报案件查处，切实维护劳动者合法权益。 为了切实维护劳动者合法权益，我监督大队积极畅通投诉举报渠道，公布维权电话5202153，及时受理劳动者投诉举报，对不属于劳动监察受理范围或不属于我县劳动监察管辖权限的案件认真耐心做好解释和引导工作，并指导劳动者向有管辖权限的单位和部门投诉。截至目前，共受理投诉举报案件87起，立案查处87起，政府转办案件3起，突发案件30起，结案率100%，涉及劳动者678人，为劳动者追发工资441余万元。

四、努力推进“两网化”建设。 进一步加快信息采集工作进程，在去年采集全县企业和个体用人单位劳动用工信息基础上，今年以来又对我县新增用人单位进行了信息修改补充。截止目前，用人单位信息和劳动用工信息已全部初次采集完成，其中：采集企业和有用工个体工商户单位信息2000余户，用工信息3.2万人，为下一步建立县、乡、村三级网格化数据库和网络化管理平台奠定了基础。

六、维护社会稳定，及时妥善处理突发事件。为积极稳妥地处理好因侵犯劳动者合法权益引发的群体性突发事件，监察人员坚持第一时间赶到事发现场，做到“早发现、早介入、快速处理、就地解决”，争取及时将隐患问题和矛盾处理在基层。一方面积极主动与当事人加强沟通，做好解释和教育疏导工作；另一方面积极和上级部门及相关联动部门协作，进行信息交流与案情通报，群策群力，共同采取灵活务实的方法，及时解决问题。在我们及时介入、方法正确、措施得力的情况下，妥善顺利地平息了清徐中学工地70余人26万余元工资的拖欠案，防止了矛盾进一步恶化和事态扩大，为建设和谐社会发挥了积极的作用。

焦作市人力资源与社会保障局

2011年12月12日

## 劳动关系科工作总结篇三

本学期在党的xx大东风鼓舞下，工会工作得以进一步开展，全校教职工认真学习党的xx大文件、领会其精神，坚决响应xx大号召，紧密团结在^v^周围，万众一心，奋发图强，全面建设小康社会，把中国特色社会主义事业不断推向前进，共同创造美好的未来。

### 一、加强思想教育工作，巩固教师职业道德

本学期，工会继续坚持以“三个代表”为指南，开展形式多样的思想教育工作，提高教职工的职业道德素质。

1、定期出版宣传栏，以为阵地，及时宣传党的方针政策、法律法规及相关知识。本学期出版两期专题栏目，一期是^v^教师节^v^专栏，另一期是^v^喜迎xx大^v^专刊。

2、组织学校合唱队参加x市委宣传部、市委文明办、市文化局、市总工会联合举办的“百万职工心向党”文化节合唱活动，表达广大职工对党的热爱之情。

3、青年教师郑晓春代表市教育系统参加x市机关党工委举办的迎xx大“闪光的誓言”演讲比赛，荣获二等奖。

4、组织开展学校教职工“师德故事”比赛，师德故事会在学校教职工中产生了深刻的反响，本次故事比赛，获一等奖、获二等奖、等老师获三等奖。

各种形式的思想教育活动，增强了学校教职工的职业道德修养，产生良好的效果。

## 二、积极开展文体活动，丰富职工业余生活

开展教职工热心参与的文体活动，是提高生活质量、增进集体凝聚力的有效途径。幼师工会重视职工文体活动的开展，活跃教职工的业余生活。

常年开展篮球、乒乓球、象棋等活动，组织教职工开展健身运动，为每位爱好登山锻炼的教职工办理清源山登山年卡。本学期组织学校登山队参加x市全民健身领导组，市体委、市总工会举办的“体育彩票杯”登山邀请赛，参加x市教育局、x市教育工会组织的x市首届教师登山比赛，均获得较好成绩。登山活动不仅锻炼意志，也能增强体质。在工会积极倡导下，不少职工坚持登山锻炼，提高了身体素质。

## 劳动关系科工作总结篇四

“十三五”以来，我省劳动关系工作在人社部的大力指导和省委、省政府的正确领导下，围绕构建中国特色和谐稳定的劳动关系，以贯彻落实《劳动合同法》和《劳动合同法实施条

例》为主线，突出做好解决企业拖欠职工工资工作和国有企业改制工作中劳动关系处理和金融危机下稳定劳动关系工作，强化劳动关系三方机制建设，加强工资宏观调控体系建设，不断深化企业工资分配制度改革，确保了全省劳动关系和谐稳定。

女职工的合法权益。结合《企业职工带薪年休假实施办法》的发布实施，把落实办法作为一项重要工作，大力宣传《劳动法》、《劳动合同法》、《企业职工带薪年休假实施办法》等法律法规，有针对性的对企业落实职工带薪休假的情况进行检查，督促企业依法安排职工休息休假，进一步落实法定节假日和带薪年休假制度，依法维护好企业职工休息休假的权力。督促企业落实高温津贴，为在高温天气中工作的劳动者发放高温津贴。七是建立和完善支付保障机制。加强重点行业、企业工资支付保障机制，在建设领域建立了农民工工资保证金制度，从源头上防止拖欠农民工工资的发生。全省基本解决了企业职工历史拖欠工资问题。

（二）发挥三方协调机制作用，提升劳动关系综治能力。全省 14 个市州和所有县市全部建立了劳动关系三方协商机制，已基本构建了省、市、县（区）三级的三方协调劳动关系框架，初步形成了“主体协调、三方指导、政府调控、依法规范”的劳动关系三方协调格局，劳动关系三方协调机制逐步向街道、社区推进。

工资指导价位制度建设，全省各市州普遍建立劳动力市场工资指导价位制度。

“十三五”期间先后两次调整了最低工资标准，近期准备再次调整最低工资标准。

艰。三是推动便民服务。制定公布了《疫情防控期间劳动关系有关政策解答》等便民手册，对受疫情影响的劳动关系问题、企业不提供防护用品开工的问题、企业要开工员工不愿

复工问题、企业生产经营困难不能正常支付工资问题等社会关注的劳动关系焦点问题做了详尽解答，便于企业和劳动者妥善处理劳动关系。四是建立风险监测和研判机制。加强内外单位的信息共享，对厅外工信、国资和厅内失业、仲裁等部门处室行业监测指标进行定性定量分析研判，制定完善劳动关系各项风险监测和处置方案，坚持预防为主、防治结合的原则，及时化解和稳妥处置各类劳动关系纠纷矛盾。2020年上半年，我省 1431 户监测企业在岗职工总数为 722048 人，比上月建档期岗位总数减少 2186 人，减幅为；用人单位解除劳动合同共有 275 人，占减少总人数的。劳动者解除劳动合同共有 2785 人，占减少总人数的。双方协商解除劳动合同共有 2176 人，占减少总人数的。劳动合同终止共有 2168 人，占减少总人数的。五是提前退还农民工工资保证金。为缓解疫情防控带来的企业资金周转困难等问题，减轻企业负担，简化程序为符合条件的 39 户省本级企业退还农民工工资 万元。

## 二、“十三五”期间劳动关系工作面临的主要问题和挑战

（一）劳动关系领域风险依然存在。受中美贸易摩擦和新冠疫情影响，企业生产经营受到较大冲击，特别是中小微企业融资难、效益下滑带来的资金周转困难等问题，造成企业裁员减员，失业风险陡增。以 2020 年一季度为例，全省共受理劳动人事争议案件 769 件，同比减少了 %，涉及劳动者 1093 人，仲裁结案 409 件，其中仲裁调解 224 件，仲裁裁决 185 件。尽管受理量较去年同期相比有较大幅度下降，但是受疫情影响，企业推迟开工复产或破产关闭，企业经营受到影响，效益下滑，致使劳动者原福利待遇发生变化，因工资减少，待遇降低、解除和终止劳动合同等因素引发劳资关系矛盾和纠纷、集体劳动争议案件的隐患大大增加，后期可能会出现较为剧烈的反弹，给劳动关系领域风险防控带来较大压力。

（三）社会保险缴纳问题日益显现。随着企业和劳动者对社

会保险保障的日益重视，涉及补缴社会保险和追索养老保险待遇方面的问题突显，中小规模企业受经济形势变化影响，因效益不好拖欠工资、欠缴社保现象较为普遍，特别是一些国有企业老一代农民工、部分事业单位编外用工人员逐渐达到退休年龄，他们因用人单位不按时缴纳或欠缴社会保险费，导致没有参保、断保、不能按时退休和待遇不均衡等方面引发的上访问题日益增多。

## 劳动关系科工作总结篇五

### 一、加强学习研究，提升能力素质

作为一名人事干部，没有较强的政治功底和业务知识能力是不行的。本人平时能加强马列主义<sup>□^v^</sup>思想<sup>□^v^</sup>理论和“三个代表”重要思想的学习，努力掌握其理论体系和精神实质。用发展着的马克思主义武装头脑，用科学的发展观指导工作。切实增强实践“三个代表”的自觉性，增强政治意识、大局意识和责任意识，使自己的政治素质得到了明显提高。同时，人事工作涉及面广，政策性强，只有通过不断地学习业务知识，增强自己的业务水平，才能把握好人事工作的各项政策、规定，才能更好地服务于别人，服务于中心和全局。在调资过程中，能切实领会每次调资的政策、规定，及时主动地为符合调资人员进行调资，做到一个不错，一个不漏。同时，对有人提出疑问的或不太清楚的，能耐心解释，做到对人人负责。另外，还积极配合市人事局做好了镇属事业单位内部分配制度改革的调研工作。根据市局统一安排，认真组织镇机关公务员参加《行政许可法》的培训，培训、及格率均达100%，使他们增强了依法行政的能力。另外，还认真组织了部分规模骨干企业参加了市人才中心举办的系列培训和讲座，使企业家们的思想观念得到了更新，视野拓宽了，发展的压力增强了。

### 二、改进工作作风，增强服务本领



为了进一步提高人事工作的服务水平，提高服务效率，本人经常深入企业，调查了解各单位的人才需求信息，为他们提供及时、准确的人才服务。一是做好企业和高校的桥梁和纽带，组织3家企业和安徽工学院等高等院校进行双向交流。同时，还积极做好冬、夏两季大中专毕业生专场招聘会的各项准备工作，通过对企业的调查、摸底，了解人才需求信息，积极动员他们参加人才集市，以便他们引进合适的人才，为企业的发展提供智力支持。二是积极做好我镇各类技术人员的职称申报工作。在调查摸底的基础上，凡符合条件申报的都能及时申报。另外，今年四月份积极做好了扬中市专业技术带头人选拔工作，我镇按要求选拔并申报了专业技术带头人5人。三是对机关事业单位人员进行人事管理。在核实的基础上，对18名合同到期的招聘干部进行了续聘，及时对镇属法人事业单位进行了年检，同时还认真做好了机关事业单位技术工人的定级考核和继续教育的报名工作以及培训工作，此外，还认真做好国家公务员的考核录用工作，今年我镇考核寻用了1名国家公务员。同时，为了解决我镇的后勤人员后顾之忧，多次到市劳动局了解和咨询有关劳动保险情况，根据他们不同情况办理劳动保险。另外，及时做好干部年报、工资年报、编制年报以及党员年报工作，按时完成机关事业单位工作人员的年度考核工作等。

## 劳动关系科工作总结篇六

全生产行为，强化了群众监督检查，提高了职工的安全生产意识和自我防护能力，促进了全县安全生产形势稳定。

一、加强领导，从组织机构建设上求突破。

我会主动向县委、县政府汇报，将安康杯竞赛活动纳入政府安全生产责任制管理目标的重要内容，列入年底责任制考核。成立县安康杯竞赛活动领导小组，组长分管领导担任，确保机构健全。

## 二、以劳动竞赛活动为载体，调动好职工建功激情

（一）积极开展与职工密切相关的政策和法律法规宣传。组织全县各基层工会认真学习^v^[]十八精神，运用喜闻乐见、丰富多采的方式，认真做好《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《再就业促进法》、《社会保险法》、，安全生产等法律法规的宣传教育。共发放资料5000余份。

（二）深入开展,当好主力军，建功‘十二五’‘主题劳动竞赛活动。开展岗位练兵，技能竞赛等活动，全县各基层工会提出合理化建议210条，13项岗位技术创新活动，累计节约资金万元。极大地激发全县职工的劳动热情，全社会形成人人齐参与，个个做贡献的竞赛局面。评选出省级创先争优先进单位1家，创先争优先进个人1人。

（三）弘扬劳模精神，促进科学发展。根据上级有关劳模评选文件精神，做好劳模的推荐评选工作。我会坚持公开、公正、公平的原则，深入基层调查、摸底，在市总和县委、县政府的关心和支持下，经过多方努力，成功推选出省级劳模1名，市级五一劳动奖章2个，五一劳动奖状1个。通过广播、电视等各种途径宣传劳模的先进事迹，充分发挥劳模的示范带动作用。

大了,安康杯‘竞赛活动的影响。

## 三、以协调劳动关系为重点，保护好职工合法权益

1、坚持,源头参与’。及时向人大、政协提交有关涉及职工利益的议案、提案，切实反映职工的要求和意愿。积极配合人劳、安监、公安等部门依法开展劳动执法大检查或和安全生产调研活动，积极提出意见和建议。每年与县政府召开联席会议，共提出议题10条，有效地解决了一批涉及职工群众切身利益的问题。在参加了南桥矿、朱家河、鑫康源、龙泉煤业安全事故调查6次，其中南桥煤业经协调赔偿职工家属83万

元，确保了我县社会稳定和安全生产形势稳定。

2、坚持‘机制参与’。以协调劳动关系为重点，建立健全工会系统劳动关系预防、预警和调处机制，完善劳动关系三方会议制度、农民工维权联调机制建设和职工法律援助机制，最大限度地减少不和谐因素。扎实推进以职代会为基本形式的厂务公开、民主管理制度在企事业单位中建立健全并规范运行，保障职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权。推动建立企业工资正常增长机制和支付保障机制，完善养老、医疗和最低生活保障等社会保障制度，督促企业履行社会责任方面取得重大突破。在2011年组织干部在全县开展困难职工生活状况，摸底调查，调查涉及全县382个基层工会，职工32381人。并根据调查结果形成了调研报告，我们提出的给困难职工解决廉租房、医保、低保、技能培训等几方面的建议，经县政府主要领导批示已由住建局、人社局、民政局、教育局等部门拿出了具体的解决方案，经县委、县政府常委会通过，出台了《白水县困难职工帮扶办法》。

3、开展劳动合同签定工作，截止目前，我县企业已建工会组织151个，涵盖企业422家，签定工资集体协商130份（涵盖企业382家），完成市总下达任务的91%，履约率达100%。其中企业单独签115份；区域性工资集体协商11份（涵盖企业259家）；行业性工资集体协商4份（涵盖企业8家）。在全县非公企业进行了工资标准进行了调查，经调查我县所有企业无一例低于最低工资标准（1050元/月），执行率达到100%。

4、充分发挥维护职工权益‘三站一庭’作用

限责任公司与职工劳动纠纷调解等，维护了职工权益，得到社会的好评。

通过几年的工作，我们深深体会到，“安康杯”竞赛作为强化职工安全意识，提高企业安全管理水平，行之有效的活动载体，正越来越受到企业欢迎和职工拥护。一是企业和职工

的安全生产意识普遍增强。通过对“安康杯”的宣传发动，“安全第一，预防为主”的观念进一步深入人心，参赛企业违规违章操作情况有明显下降。二是提高了安全生产管理水平。活动的开展推动了各级安全生产责任制的建立和完善，强化了各级领导的安全意识和责任感，促进了企业综合管理能力和职工参与安全管理积极性的提高。三是促进了事故隐患的整改。开展安康杯竞赛活动，强化了事故隐患的排查和整改工作，也为当前的主动参与工作打下了良好的基础。四是强化了工会劳动保护监督检查。通过“安康杯”竞赛活动，进一步密切了工会与行政和职工的关系，发挥了工会在劳动保护方面的民主参与、民主监督、民主管理的作用，维护了职工的群众安全与健康的合法权益。

二〇一四年五月二十一日

## 劳动关系科工作总结篇七

20xx年，我局继续大力推进工资群众协商、区域性和行业性群众协商，推进规模较大企业单独开展群众协商为辅，以点带面，扩大覆盖面，促进罗湖劳动关联和谐稳定发展。20xx年1-10月审查群众合同120份，涉及企业2815家次，涉及员工56696人次。其中审查企业群众合同98份，涉及企业98家次，涉及员工22882人次；审查区域性群众合同22份，涉及企业2717家次，涉及员工33814人次。

为全面开展建立和谐劳动关联示范区工程工作，主动走访10个街道劳动关联协调委员会，调动街道劳动保障所、总工会和社区工作站等基层力量，指导建立工程工作，各司其职，齐抓共管落实建立工作。同时，借助人力资源部门的普法宣传和劳动监察日常巡查，全面发动企业用心参加。个性注重企业指导，应对面解释劳动管理的十项标准，推动企业科学。

用心落实区全年重要工作职责制，关心外来建设者。一是挖掘就业岗位，分行业举办罗湖区关爱外来建设者春暖公益招

聘会，带给就业指导 and 就业援助等综合服务；二是开展普法宣传，以“法制伴我行”劳动法律服务宣传周、缤纷五月青工文化节、劳动节为平台，举办劳动普法教育户外宣传活动和劳动法律法规知识培训班、座谈会；三是推行群众协商，以非公企业和劳动密集型企业为重点，推进工资群众协商和区域性、行业性群众协商，扩大群众合同覆盖面，严把群众合同质量关；四是加强职业技能培养，重视来深建设者的职业技能人才培养，增强来深建设者稳定就业潜质和向高技能、高收入行业转移潜质。

根据人力资源社会保障部办公厅、广东省人力资源社会保障厅和市人力资源社会保障局关于20xx年企业薪酬调查工作要求，以人力资源社会保障部抽样的242家样本企业为重点，开展20xx年我区企业薪酬调查工作。