

最新媒介关系工作总结报告(通用7篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

媒介关系工作总结报告篇一

在制度建设、机制创新、资源整合、营销策划、打造品牌等方面进行了积极的探索，广告经营保持了在规范中持续稳定健康发展的态势。据统计，全年广告纯收入达到万元，为业务工作的正常运转作出了贡献。

报纸媒体的经营，其实就是将所蕴涵的公信力、影响力转化为生产力，同时又通过转化所带来的社会效益和经济效益快速反哺提升的一个系统工程；2021年，我们报社从三个方面进行了探索，取得了一定的成效。

1、创新用人机制，形成广告经营的合力。年初，我们在确定了内部机构设置、工作职责及目标任务后，实行“全员竞争上岗，双向选择，优化组合”。按照“公正、公平、公开”的原则，根据公布的竞聘条件和岗位，由员工提出竞聘申请，再经过资格审查、个人竞聘演讲、民主评议打分、择优聘任等程序，聘任了5个创收部室、2个业务部室和1个后勤部室主任。通过合理配置人力资源，确定实施“以创收部室为主，以业务和后勤部室协助为辅”的目标责任制管理，变一人承包经营为团队集体目标经营，充分发挥全社员工整体合力。这不仅减少了广告经营风险，同时又强化了创收人员个人积极性的发挥。

2、创新激励机制，形成广告创收的活力。年初，我们制定了《2021年广告经营管理若干规定》，根据8个部室人员不同的

工作岗位、性质、特点，在工资分配、组稿费提取比例、超额完成任务后的分成等方面，制定了不同的标准，即工资有的全额浮动、有的则50%的'浮动，组稿费有高有低。同时还通过设立“总编辑奖”、“广告策划奖”等方法，针对不同部门、不同个人采用不同的激励措施，达到“人尽其才，物尽其用”的目的，并做到“以事业留人，以感情留人，以发展留人”。这样增强了报社的凝聚力，调动了员工的创收积极性。8个部室中除2个部室因中途有人调走受到影响，其它6个部室都超额完成任务。

创新经营机制，形成广告吸纳的综合效力。广告版面的其主题必须抓住广告客户的兴趣点，使广告客户切实感到这一主题对于扩大自身影响、促进经营发展大有裨益。同时必须做到有针对性，目标广告客户越明确，成功的可能性就越大。因此，我们在报社内部尽量构筑更多的广告平台，如科学分类、细分市场设置不同层面，从广告市场上争取给自己切到尽可能大的“蛋糕”。5个创收部室拓宽经营思路，实行“统分结合”的内部运营机制，即报社有策划则统一行动，共同“选择客户，培育市场；吸引客户，充实市潮。平时，各部室发挥各自优势，立足不同类别的客户群体，针对差异化受众目标，突出各自营销特点，实行错位竞争，自主经营，使小客户变成大客户、新客户变成老客户、临时客户变为固定客户、短期客户变为长期客户、别人的客户变成自己的客户，形成了市场优势，提高了广告收入。

在“营销即传播”的年代，站在媒体经营的高度，我们媒体是企业的战略资源，企业是媒体重要的战略伙伴。媒体与企业的关系在不断地发生变化，由更多的讨价还价的博弈关系向全面的深度合作与战略联盟的共赢共荣的伙伴关系转变。如《xx周刊》去年与xx置业有限公司进行的2次合作，即“免费赠送xx晚报”、“创建文明城，争做示范车”的大型公益活动，对双方品牌营销的深度开发是积极的、互惠的，也是经济的、有效的。

媒介关系工作总结报告篇二

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价、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

媒介关系工作总结报告篇三

1、公共关系部工作制度的建立。开学初，我部在所有成员讨论的基础上，拟定了本学期公共关系部的工作制度，充分明确了权责的划分、外院系的联系、以及日常工作中的一些注意事项。

2、公共关系部的招新。本学期招新工作于九月份全面展开，分别从前期宣传、过程跟踪、以及干事统计等方面来进行。招的干事都经过了仔细的筛选，是一批综合素质很强的干事，为公共关系部注入了新的血液，让我们充分看到了公共关系部发展的潜力。

3、加强了同其他院系的沟通，与学校各院系公共关系部人员保持长期联系，交流经验，为我们的外联工作提供了良好的环境。联系是为了保持沟通，沟通创造价值。外联作为一种团队的文化，信息的共享，能使我们彼此获得更大的发展。所以我们不能局限于自己的经验内，我们需要走出去，我们需要一个完美的交流平台，交流不仅仅限于赞助上的合作，在学校活动上，我们同样也是需要彼此支持的。交流是外联必需的，交流的每一天是快乐的每一天。

在我系举办大型活动时，我部均做了积极准备，战绩卓越。

一、201x年9月系迎新晚会

九月份08级迎新晚会，根据活动要求，我们公共关系部联系了驾校和服装等商家为活动赞助，为晚会准备必备的资金基础，同时在积极联系化妆，舞台，服装等商家为晚会的进行积极准备。在晚会前积极同其他部门分工协作做好会前准备。

我部联系了环球美容美发学校20人作为我系迎新晚会的化妆人员，为迎新晚会做了重要准备，确保了迎新晚会的顺利进行。

二、系运动会

1 合作单位 男女诊疗所

合作方式 展板摆放

合作时间 10月13日——11月10日（不含周六周日）

合作费用 300元

具体情况 10月12日晚，由宣传部负责展板的制作，展板将在一期二期四个餐厅门口各放一星期，有就近的学生会人员负

责展板每天的摆放和存放。

财务状况 资金已经到位

2 合作单位 许宽诊所

合作方式 传单发放

合作时间 10月10日晚

合作费用 150元/xx张

具体情况 由生活部副部与委员和我们公关部人员的共同合作下，在20分钟的时间里完成了而其宿舍的发放。

财务状况 资金已经到位

四、青年就业创业见习基地

为了响应学校建立各个院系青年就业创业见习基地的号召，本部争取到河南天富文化传播有限公司为我院的见习基地。该公司与本院系专业对口，并且距离校园较近，该公司保证为我系30名大四学生提供实习岗位，并在实习期间负责学生们的基本安全及提供每个月不少于郑州市最低工资的实习费用。不仅为我系同学积累工作经验、提高就业创业能力提供帮助，同时也为该单位选人搭建平台。

五、郑州大学201x年春季阳光体育田径运动会

为了确保郑州大学201x年春季阳光体育田径运动会顺利进行，我部在运动会前期做了积极的准备。

我部争取了神舟电脑、晨光文具、佐丹奴服饰作为此次运动会我系的联系对象，我系给他们提供摊位，其为我系提供资

金支持，为我系保证了活动资金，同时为我部今后的工作提供了大量的商家信息，这为我部今后的工作打下了良好的基础。

1、 合作单位 佐丹奴服饰

合作方式 提供摊位

合作时间 201x年4月8日、9日、10日

合作费用 500元

财务状况 资金已经到位

2 合作单位 晨光文具

合作方式 提供摊位

合作时间 201x年4月8日、9日、10日

合作费用 400元

具体情况 此外，为我系提供大批文具

财务状况 资金已经到位

3. 合作单位 神州电脑

合作方式 提供摊位

合作时间 201x年4月9日、10日

合作费用 场地费700元条幅200元

财务状况 资金已经到位

我部为系争取到共1800元的资金及大批文具，为校运动会的顺利进行提供了必要的支持。

本学期我部在圆满完成院、系交给任务的同时，还开展了自己的活动，在多方面锻炼部员的同时，还丰富了大家的生活，使部员真切感受到作为外联部一员的意义，由此更进一步激发了所有干事的工作热情，为下学期工作的更好开展奠定了基础。

然而总结这一学年的工作，公共关系部仍然存在许多的问题，比如做事的程序不是很清楚；没有凝聚成一个整体，各干事显得很独立等。当然同上学期相比，我部在本学期无论从内部建设，还是外部活动方面都取得了一定的进步，但这只是开始，要走的路还很长，要学的东西实在是太多太多。

不过我相信，在团委学生会领导老师的指导下，通过大家的不懈努力，我们一定会总结经验教训，随时发现问题，并正确的处理问题，成为一支招之能来，来之能战，战则必胜的队伍，让公共关系部的这片阳光更明媚，团委学生会的天空更晴朗。

媒介关系工作总结报告篇四

为全面贯彻落实从严治党要求，严格党员日常教育管理监督，根据自治区党委组织部、自治区教育工委、教育厅有关文件精神。经学校党委常委会议研究，决定组织开展全校党员组织关系集中排查工作。

学校制定并下发了《北方民族大学开展党员组织关系集中排查工作实施方案》，组织召开了学校党员组织关系集中排查工作动员大会，对排查工作进行了部署和安排。本次党员组织关系集中排查以党支部为单位，以党支部自查、各基层党委、党总支核查和校党委督查为主要形式开展，严格按照组织关系隶属进行，覆盖到每个支部，精准到每名党员，认真

做到三查三核。

通过三查三核，全面理清党员基本情况，统一规范党员情况记载、党员名册。重点是摸清流动党员底数，理顺党员组织关系，健全完善党员档案。通过开展党员组织关系排查，从严落实党员管理制度，规范党员组织关系管理，从源头上治理党员组织关系空挂、失联等现象，解决口袋党员、隐身党员等问题，确保学校每一名党员都纳入党组织的有效管理之中，保持党员队伍的先进性和纯洁性。

学校党委对党员组织关系排查工作提出了三点要求，一是落实工作责任。各学院党委、机关党委、党总支要认真履行从严管党治党责任，切实加强组织领导，结合实际制定工作方案，明确工作任务，扎实推进工作。二是严格把握政策。集中排查工作情况复杂、政治敏感、政策性强，各党组织要严格按照党章和党内有关规定，严格把握政策界限和方式方法，扎实做好每个步骤、每个环节的工作。三是加强沟通协调。要加强沟通协调，统筹利用其信息资源，拓展排查渠道，加强协作配合，增强排查效果。四是积极稳妥推进。各相关单位要尽快谋划部署，深入开展排查，抓好推进落实，坚持边排查边规范，及时更新党员信息管理台账，理顺党员组织关系隶属。

20xx年高校党员组织关系排查工作总结二

日前，为了贯彻落实_含山县委组织部《关于开展党员组织关系排查梳理工作的通知》文件要求，进一步加强学校党支部建设和党员日常管理，更好激励党员教师率先垂范地工作，充分发挥党支部在学校管理中的战斗堡垒作用，清溪中心学校积极开展党员组织关系梳理排查工作：一是核查支部全体党员的身份信息，重点核实党员姓名、身份证号、入党时间等基本情况；二是核查支部流动党员的现时去向；三是建立健全支部党员管理台账和党员电子档案；四是核查20xx年以来支部党员组织关系接转情况，主要查党组织关系接转是否

符合规定，查是否存在口袋党员。

据悉，梳理排查工作全部结束后，该校党支部需要向清溪镇党委准确上报四份表格：党支部基本情况台账、党支部党员花名册、党支部流入党员名册、党支部流出党员名册。目前，梳理排查工作仍在进行之中。

20xx年高校党员组织关系排查工作总结三

为贯彻落实上级组织部门要求，进一步规范党员组织关系管理，从源头上治理党员组织关系空挂、失联等现象，将每名党员纳入党组织的有效管理，学院扎实开展党员组织排查工作。

一是高度重视，制定方案。学院领导高度重视，成立党员组织关系排查工作领导小组，制定工作方案，明确排查工作的方法措施、时间进度、责任主体。

二是明确对象，确定重点。此次排查的对象是党组织正式关系隶属学院的229名正式党员和预备党员，及自20xx年以来党组织关系从学院转出的教职工和大专毕业生。其中工作难度较大的是离退休支部的56名党员的情况摸底、联系组织、信息收集和查档整理近10年来党组织关系转出却每送交回执单的党员名单。

三是主动帮扶，攻克难点。为了摸清离退休党员的情况，查找失联党员，学院加强工作力量，两次组织离退休党员座谈、指导填写表格、为离退休党员拍摄电子照片。个别不能到现场的党员，工作人员主动上门帮助。通过温暖贴心的服务，离退休党支部排查工作按期完成。

四是加强联系，主动服务。为了确保全院25个(总)支部按时完成每个阶段工作任务，专门建立学院党务工作qq群，将工作任务、要求提前发布，确保了学院集中摸排、联系查找、

等级造册三个阶段工作顺利完成。

下一阶段，学院将集中精力查找目前还未取得联系的2名失联离退休党员和18名口袋党员，收集党员组织关系回执单，核查229名党员基本情况登记表，继续查阅档案，做好缺漏信息的补充填写工作，规范处理流动党员和出境党员的党组织关系，及时向上级党组织报送相关数据表册和工作动态。

媒介关系工作总结报告篇五

20xx年，我局继续大力推进工资集体协商、区域性和行业性集体协商，推进规模较大企业单独开展集体协商为辅，以点带面，扩大覆盖面，促进罗湖劳动关系和谐稳定发展。20xx年1—10月审查集体合同xx0份，涉及企业2815家次，涉及员工56696人次。其中审查企业集体合同98份，涉及企业98家次，涉及员工22882人次；审查区域性集体合同22份，涉及企业2717家次，涉及员工33814人次。

为全面开展创建和谐劳动关系示范区工程工作，主动走访10个街道劳动关系协调委员会，调动街道劳动保障所、总工会和社区工作站等基层力量，指导创建工程工作，各司其职，齐抓共管落实创建工作。同时，借助人力资源部门的普法宣传和劳动监察日常巡查，全面发动企业积极参加。特别注重企业指导，面对面解释劳动管理的十项标准，推动企业科学。

积极落实区全年重要工作责任制，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，提供就业指导 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；三是推行集体协商，以非公企业和劳动密集型企业为重点，推进工资集体协商和区域性、行业性集体协商，扩大集体合同覆盖面，严把集体合同质量关；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能力和向高技能、高收入行业转移能力。

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。

媒介关系工作总结报告篇六

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。使业务水平和经办能力进一步提高，为今后深入推进备案工作打下了基础，积累了经验。我股通过建立劳动关系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11020xx份劳动合同签订、履行、解除等情况的动态监管。

按照[]20xx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[]20xx[]70号）文件规定，结合我县劳动用工备案工作实际情况，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。

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20xx年1月1日至12月31日的数据，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。

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。通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、终止达到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。

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，引导劳动者通过合法途径维权，营造和谐劳动关系，促进社会稳定。

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，通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。

媒介关系工作总结报告篇七

劳动合同是劳动关系管理的基础工作和源头，今年以来，我们大力推进劳动合同管理的创新，促使我市劳动合同管理工作不断迈上新台阶。截止10月底，全市共有195384人签订了劳动合同，占全市职工总数的96%，全市劳动用工备案率到达了92%。

第一类问题，《劳动法》实施十四年来，经过实践发现有些国有企业在全面推行劳动合同制工作上不完全到位，签订劳动合同的范围只限于原固定工或在计划经济时期经劳动行政部门批准招用的合同制工人，而对原有的临时工、农民工、季节工却不依法签订劳动合同。一是规避这类人员参加社会保险，二是能够减轻企业各种福利费用支出的负担；三是企业在改制或关掉破产时能够减少成本；四是使企业用工具有

灵活性；五是相当一部分个体私营企业不办理用工手续，不与劳动者签订劳动合同，这些问题的存在，受害者往往是职工个人。

第二类问题，不缴纳社会保险费，损害职工的长远利益。部分国有、团体企业欠缴职工的社会保险费；参保企业中，有的为职工办理养老保险，不办理失业、医疗保险；有的用人单位以“试用期”为借口，长期拖延办理职工社会保险，在参保单位中，还存在压低缴费基数、瞒报少缴等。个体私营企业情景更为严重。

第三类问题，不落实基本劳动条件，侵犯职工的人身权利。主要是延长工作时间和提高劳动定额。从工时问题看，一些实行综合计算工时制的企业，认为实行综合工时制就能够不受限制地随意延长工作时间。不少个体私营企业，加班加点已成家常便饭。

产生这些问题的原因：

一是体制和制度的原因。长期以来我国的劳动法律法规基本上是针对国有和团体企业，很少涉及个体私营经济，也不涉及国家机关、事业单位和社会团体，在他们那里，劳动关系及劳动合同的观念比较淡漠。二是经营者法律意识淡薄，一味追求利润最大化。异常是个体私营业主错误地认为，不与职工签订劳动合同能够不受《劳动法》的约束，不受劳动合同的制约，不必为职工缴纳社会保险，能随意用工，又降低用工成本。三是一些劳动者缺乏自我保护意识，有的认为只要老板多给点钱就行，签不签劳动合同、缴不缴社会保险无所谓，等等。要纠正这些问题，必须立足当前，着眼长远，以维护最广大劳动者的根本利益为出发点和归宿，强化治理措施。

针对当前劳动关系存在的问题，今后一个时期，应围绕建立和规范各类用人单位的劳动关系，在紧紧抓住实施劳动合同

制度这个牵一发而动全身的核心问题，着力从四个方面构建劳动关系监控调节机制。

第一，建立法制保障机制，为劳动关系的建立与调整供给法律保障。需要配套强化执法、普法两个方面的工作：一要强化劳动关系的执法规范。加大对用人单位执行劳动法律法规和企业工资支付情景的监督检查力度，坚持日常巡查和集中检查、举报专查和专项检查相结合，保证《劳动法》规定的基本制度和基本标准得以全面落实。二要增强劳动关系双方的法律意识。经过宣传、教育、培训等形式，提高劳动者和企业经营者的法律素质，使之懂法、守法、依法办事。

第二，建立多层协调机制，促进劳动关系和谐稳定。要建立多层次的劳动关系三方协调机制，由政府、企业、工会三方代表，就涉及劳动关系方面的重大政策、重大问题进行经常性的沟通和协商各方面的利益关系。其次，完善以平等协商和团体合同为核心的企业劳动关系自我调节机制。劳动关系双方要有固定的协商代表；制定切实可行的协商制度，包括协商的原则、时间、资料程序等，凡是涉及职工合法权益的事项，都要经过团体协商的办法来解决。

第三，建立监督管理机制，维护劳动关系双方合法权益。一方面，推动健全内部监督组织。在各类用人单位异常是非公有制经济组织中具有必须规模的私营企业，建立职工工会组织，充分发挥其民主监督、民主管理的作用，把影响劳动关系的不利因素化解在基层。另一方面，实施必要的政府行政干预。异常要在涉及广大劳动者切身利益的拖欠职工工资、最低工资制度、工时制度、休息休假、特殊劳动保护者权益的各类问题。同时对可能发生群体性上访、罢工事件等，要超前进行政府行政介入和干预，防止矛盾激化和事态扩大。