

最新动物的翅膀教学反思 心的翅膀教学反思 反思(优秀8篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇一

电话：_____

乙方：_____

地址：_____

身份证号码：_____

电话：_____

甲、乙双方根据《劳动法》及相关法律、法规的规定，就乙方自愿加入甲方登记性灵活就业员工队伍成为甲方合同制员工，同意由甲方派遣至_公司(以下简称服务单位)工作等事宜，本着平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

第一条 合同期限

合同期年，自____年____月____日至____年____月____日止。试用期为____个日。

第二条 工作岗位

乙方的工作岗位、地点由服务单位确定。服务单位因工作需要变动乙方的工作岗位、地点时，乙方应当服从安排。

第三条 工作时间和劳动保护

1. 乙方的工作时间服从服务单位的安排，工作制度按服务单位的规定执行。
2. 乙方必须严格遵守国家和服务单位制定的安全生产操作规程，确保安全生产。
3. 乙方发现服务单位未按照国家规定提供安全、卫生的工作环境及劳动条件时，应及时向甲方反映，甲乙双方共同督促服务单位予以纠正。

第四条 劳动报酬

乙方的工资由服务单位交给甲方代为给付。乙方在法定时间内提供正常劳动的情况下，试用期月工资为_____元，试用期满后的月工资为_____元。甲方根据服务单位提供的乙方工资清单及金额，在次月日前支付给乙方。

第五条 社会保险和福利待遇

1. 甲方按期为乙方办理缴纳基本社会保险费手续。单位应缴纳的社会保险费由服务单位支付，个人应缴纳的社会保险费由甲方从乙方工资中代扣代缴。
2. 乙方享有法定节假日、婚假与产假。服务单位未能按照国家规定落实乙方法定节假日、婚假与产假时，乙方应及时向甲方反映，甲乙双方共同督促服务单位予以补假。

第六条 劳动纪律

1. 乙方必须严格按照服务单位的要求保质保量地完成工作任

务。

2. 乙方必须严格遵守国家法律、法规，及甲方或服务单位制定的各项规章制度和劳动纪律，维护甲方和服务单位的声誉和利益，接受甲方或服务单位的考核。

3. 乙方不得在外兼职或从事任何与服务单位经营业务相关的活动，保守甲方及服务单位的商业秘密。

第七条 合同的解除

(一) 合同协商解除

1. 甲、乙双方协商一致，并征得服务单位的同意，本合同可以解除。

2. 乙方被服务单位无正当理由退回，或服务单位基于下列情形之一而违约退回乙方的，过错在于服务单位，乙方同意与甲方解除合同。乙方应配合甲方共同向服务单位追偿损失。

(1) 患职业病或因工风传伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或者负伤，在规定医疗期内的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

3. 不论任何原因，只要乙方决定不在服务单位工作的，甲乙双方即同意解除本合同，甲方有权向过错方追偿损失。

(二) 甲方解除合同

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反甲方或服务单位的规章制度或劳动纪律的；

(4) 被依法追究刑事责任或劳动教养的；

(5) 有侵占财产、盗窃、赌博、打架斗殴等行为之一的。

(3) 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲、乙双方及服务单位协商不能就变更合同达成新合同的。

(三) 乙方解除合同

1. 乙方在试用期内决定不在服务单位工作时，应提前_____天书面告知甲方及服务单位，并与甲方解除本合同。

2. 乙方基于服务单位以暴力、威胁或者非法限制乙方人身自由的手段强迫乙方劳动，或未按照国家有关规定提供劳动条件而不愿在服务单位工作时，应当及时书面告知甲方与服务单位。经甲方核实后，与甲方解除本合同。

3. 服务单位一旦没有按照相关合同约定及时向甲方给付乙方工资、社会保险费等各种费用时，甲方应当及时书面通知乙方。乙方在接到通知的日起，有权选择不服务单位工作并与甲方解除本合同，或继续履行本合同留在服务单位工作。乙方逾期不作选择的，则视为愿继续履行本合同留在服务单位工作。因乙方愿继续履行本合同留在服务单位工作而造成的进一步损失，甲方不承担责任，甲乙双方共同向服务单位追偿损失。

4. 乙方因上述列举事由外的原因决定不在服务单位工作并提出与甲方解除本合同的，必须提前30日以书面形式通知甲方，并事先征得服务单位的书面同意。否则，服务单位因此向甲方主张赔偿而造成的一切经济损失由乙方承担。

第八条 离职手续

乙方在本合同解除或终止时，应与甲方和服务单位及时办妥离职手续，交还从甲方或服务单位领用的工具、劳保用品等，理清与甲方及服务单位的债权、债务。否则，应承担由此而给甲方造成的一切损失。

第九条 违约责任

1. 任何一方违约而给对方造成损失的，均应承担赔偿责任。
2. 任何一方违约解除本合同的，应向对方支付违约金。违约金按每少履行一年合同期，向对方支付相当于乙方2个月工资的标准计付。
3. 乙方参加甲方或服务单位组织的培训，并取得结业证、职业资格证书等，却拒不全面履行本合同的，乙方应赔偿全部的培训费用。

第十条 争议解决

甲、乙双方在履行本合同的过程中发生争议，应协商解决。协商不成，可提交劳动争议仲裁委员会仲裁解决。

第十一条 双方认为需要约定的其他事项

乙方在工作期限内发生工伤、事故，除由保险机构承担部分的保险待遇外，其余应由甲方向乙方给付，因第三人承担的工伤、事故保险待遇而产生的相关费用由乙方或服务单位承担；乙方在工作期限内发生损害服务单位的利益或其他纠纷，如果是乙方原因造成的，乙方应承担全部责任。

第十二条 其他

1. 本合同未尽事宜，双方可协商订立补充协议。补充协议与本合同具有同等的法律效力。

2. 本合同自双方签字或盖章之日起生效，一式三份，甲、乙双方各执一份，送鉴证部门留存一份。

甲方：_____劳务派遣服务公司

住所：_____

日期：_____年____月____日

乙方代表：_____

日期：_____年____月____日

鉴证机关(盖章)_____

鉴证日期：_____年____月____日

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇二

对于存在劳务派遣用工需求的企业来说，如何选择合格的派遣公司与之合作，是关乎企业合法用工、保全员工利益、和谐劳动关系的重要元素。企业应选择实力强、口碑好、正规化的劳务派遣单位进行合作，通过诚信、合法、规范的派遣服务维护员工的各项权益及用工安全。

一、案例：

甲企业与刘有森（天津红日升劳务服务有限公司实际经营人）签订《外包协议》，双方约定：由刘按照甲企业的生产要求组织30名职工，在甲企业厂区内利用甲企业的生产设备、工具及原料进行产品活件加工。刘为该30名职工雇主，工作外包费用由甲企业支付，除协议规定的责任外，甲企业不再承担任何其他责任、义务。上述职工工作期间发生事故伤害，需立即上报甲企业，由刘参照国家、地方现行规定负责处理，

并负责事故人员及家属的全部经济补偿。此份协议由甲企业人资部门主管人员和刘有森签字，并加盖了甲企业公章。

协议履行过程中，派遣职工乙在乘坐红日升公司租赁车辆上班途中，因车辆发生交通事故不幸身亡。由于红日升公司作为乙职工的用人单位未为其缴纳社会保险，事故发生后，刘有森及红日升公司一直躲避乙职工家属的赔偿追索，致使乙职工家属多日围堵在甲企业厂区门口，要求甲企业对乙职工的死亡进行赔偿。乙职工家属的上述行为严重影响了甲企业的正常生产秩序，同时也给企业的声誉带来了不良的负面影响。经多次协商，甲企业与乙职工家属达成代垫赔偿费用协议，由甲企业参照工伤死亡赔偿标准支付乙职工家属人民币61万元。

二、案情分析：

本案中甲企业根据自身生产经营需要，以表面上项目外包方式，实质上的劳务派遣模式，使用派遣员工进行产品活件的加工生产。由于甲企业在人力资源管理工作中劳动保障法律意识淡漠，内部管理机制不完善，致使企业在对劳务派遣单位的选择、劳动用工协议的签订、职工权益的核查与维护、企业劳动用工管理和依法参保缴费等方面存在诸多问题。为甲企业引发劳动争议纠纷的产生埋下了隐患，不仅影响企业的正常工作秩序和经营，而且造成了重大的经济损失。

三、本案反应出的问题：

1、派遣协议签订主体不合法

《劳动合同法》的第五十七的规定：“劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。”，本案中刘有森为自然人，不具有合法的劳务派遣资质，不能以自然人身份从事劳务派遣活动，借用注册资本10万元的红日升劳务执照，没有达到上述规定的最低要求，不具备资格

条件。这也是乙职工死亡事故发生后，刘有森及红日升公司无力赔偿且一直逃避职工家属赔偿追索的重要原因。

2、未依法约定社会保险条款

根据《劳动合同法》第五十九条之规定，劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险缴费的数额与支付方式以及违反协议的责任。本案中双方未就30名职工的社会保险参保缴费问题在协议中做相关约定。而这是由于这个关键节点的缺失，造成刘有森和红日升公司不为派遣职工缴纳社会保险这一祸根，致使死亡职工家属无法正常享受工伤保险待遇，最终导致甲企业61万余元的重大经济损失。

3、责任条款约定不明确、不全面

在协议中双方未就“任何其他责任、义务”所包含的内容进行明确约定，为今后协议履行过程中争议的产生埋下隐患。对“因事故导致死亡”的情形未作明确约定。由于条款中限定范围过窄、且不全面，为刘有森在乙职工死亡事故发生后推卸、逃避赔偿责任提供了可乘之机。

4、未核实派遣职工参保缴费情况

甲企业以外包方式与刘有森合作，并未对对方向派遣职工发放工资、缴纳社会保险的行为进行核查。

5、合约不规范

本案协议落款中，有甲企业人资部门员工和刘有森的签字，并加盖甲企业公章，并未有红日升公司的公章。

四、本案几点启示

- 1、正确选择劳务派遣公司
- 2、强化协议合法性审查
- 3、充实内容防控风险
- 4、完善用工管控体系
- 5、依法进行审核备案

五、企业选择合作派遣公司的标准

一、注册资金

二、资质情况

企业（要派单位）可以通过审查派遣供应商以上资质证书来确认其基本资质上的合法性，这是使用劳务派遣的底限，也是基础。如果以上在资格上审核都不能过关，一旦发生劳务纠纷，企业将完全陷入被动状态。

三、品牌知名度

《劳动合同法》第九十二条规定：“给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”既在用工过程中，只要给劳动者造成损害，无论是派遣单位和要派单位哪一方的过错，全部责任都由这两方共同承担。在这种情况下，用工单位要注重考察劳务派遣单位及其管理人员在该行业的品牌和在行业中所处的地位、专业知识深度以及对主要客户的服务和被派遣劳动者的管理情况。而选择本地知名度和品牌影响力大的派遣机构更有利于抵抗用工风险。

四、经营规模

《劳动合同法》第五十八条中规定：“劳务派遣单位应当与

被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬，在无工作期间不得低于劳务派遣单位所在地人民政府规定的最低工资标准支付劳动报酬。”其中，二年以上劳动合同的规定在一定程度上增加了用工成本上的风险。此时企业选择劳务派遣用工就可以降低风险，更重要的是可以“灵活用工”。一些特殊的岗位不需要员工在一家企业中工作二年，那么如果通过派遣这种形式雇佣这样的员工，当用工单位在使用被派遣员工不足两年就退还给派遣机构时，就增加了派遣机构的成本压力。遇到这种情况，经营规模相对大的派遣机构由于人才需求数量大、服务企业丰富，更容易将这部分员工改派到其他企业，消化这部分风险；而小的派遣机构由于应对能力相对较弱，要消化这种压力，可取的方式要么提高对用工单位收取的管理费用，要么就从被派遣员工的工资或者非法接触劳动合同上打算盘，而这是违法的。

五、业务范围和专业能力

企业选择劳务派遣机构可以实现“让专业的人干专业的事情”，用工单位的hr可以集中精力做核心业务、核心人才的经营。因此，企业在选择派遣公司时要注重派遣公司的业务范围的丰富性、预防和应对风险的能力，从业人员的专业水平、对国家劳动政策把握的准确程度和处理经验，专业人员特别是劳动法关系协调专业人员的数量等都是企业在选择派遣机构时应该慎重考量的。企业只有选择业务范围丰富，更富有专业处理能力的派遣机构才可以防范不可预见的风险发生。

六、资源储备情况

高质量、高效率的人才招聘、甄选能力和灵活的用工机制，以实现人力资源的迅速组织与优化配置，是用工单位选择劳务派遣用工方式的重要目的。因此，劳务派遣单位的人才储备与人才招聘渠道是否能够满足用工单位的人才招聘需求十分重要。

最后，提醒企业人力资源工作者，在派遣谈判过程中，派遣服务价格是重要的，但不应当作为唯一标准，无论从派遣员工考虑，还是企业内部关系调整，都需要一个优质的供应商从中协调、组织来完成人力资源配置服务，您的派遣供应商是否合格，关系着企业整个人力资源工作的健康发展。

天津市已取得《人力资源服务许可证》的180家中介服务机构名称予以参考。作者：姚文燕（资深人力资源管理师）

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇三

乙方（盖章）：

甲方分配丙方从事 工作，甲、乙、丙三方在平等自愿、协商一致的基础上订立本协议。

本协议有效期限自 年 月 日起至 年 月 日止；其中试用期为 个月。

3、劳务协议期内乙方要求辞职，应提前三十日以书面形式通知甲方。

4、不得以任何形式向外界泄露甲方的信息、资料等，丙方在聘用期间不得损害甲方利益，出于个人行为而给甲方带来经济损失的，乙方必须承担全部责任。

1、丙方在甲方工作期间，执行每周40小时工作制。需加班的，甲方将按《劳动法》的规定予以支付相应报酬。

2、丙方按规定的劳动日数出满勤，缺勤者必须提前一天以书面的形式向甲方业务(工作)主管请假，否则按旷工处理，主管应在请假单上签字，并做好保存，以便月底报考勤计工资时备查。

3、凡缺勤者均扣发当日工资，但缺勤休假不得超过 天/月，凡超过者，按不胜任岗位工作予以解除劳务协议。

甲方根据工作需要，向丙方提供必要的文件、文档、劳动工具和劳保用品，丙方离岗时需将劳动工具归还甲方。

1、甲方的工资分配应遵循按劳分配的原则；

2、执行定时工作制的丙方为甲方工作，甲方每月 日以货币的形式支付丙方工资，工资为 。试用期工资 元。

甲方按照国家劳动部门有关规定通过乙方为丙方发放工资和相关报酬同时缴纳政府规定的保险。

1、丙方违反甲方劳动纪律、规章制度的；

2、因丙方失职，给甲方利造成损失的；

3、不服从分配，有违法、违纪行为者；

5、隐瞒身体健康情况并影响工作者；

6、丙方被依法追究刑事责任或劳动教养的；

7、甲方宣告解散的。

2、本协议经甲、乙、丙三方签字后生效；

3、本协议未尽事宜，经甲、乙、丙三方协商一致后，进行修订和补充；

4、本协议一式三份，甲、乙、丙三方各执一份。

乙方（盖章）：

签约日期：___年___月___日

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇四

经过了三个多月的工作，在工作中发现了很多自身的缺点和不足，就这些方面作此总结，请各位领导及同事们批评指正。

本人的工作的综合能力还有待提高，有以下几点需要提高：

工作经验要不断积累：在这几个月的工作中，对公司内很多实际工作的流程不甚了解。缺少业务知识方面的实际经验，还处于等待领导分配工作再去做的阶段。没能完全主动地申请自己没接触过的但可以提高自身能力的任务，没有充分做好在一段时期内的工作规划，实际工作经验只是停留在了一定的水平之上且增长缓慢。在工作中总是怕麻烦别人，很多时候遇到问题时未能做到与领导及同事的有效沟通。本来一个懂得人一点就通的问题，自己总是费了很多时间与精力，才得出一个相同的结果。这样既减慢了工作的效率，在下一项工作下来时，又延误了工作的完成时间，以至于工作都堆在了一起。造成这样的原因主要是平时做事不专心，马虎大意，总犯自以为是的错误，不能虚心地听取他人的意见，这种浮躁的心态，错过了向别人学习和增长知识的机会。以后我会多去主动接触、尝试一些以前没接触过的任务，对自己不懂的问题做到及时地询问这方面经验多的领导及同事，多向领导及同事学习他们的经验。使自己多些锻炼的机会，让自己在工作中不断积累新的经验，这样在今后的的工作中才能快速成长起来。

技术水平有待提高：工作的闲暇时间未能充分用来学习或与同事探讨技术知识。技术知识面较陈旧，未能做到及时了解更新自身要理解的新的技术知识，以至于领导分派下任务后，只能在摸索中完成；技术知识面较窄，有很多在实际工作中用到的设备及技术都还不了解。对自己技术能力水平还要进一步提高，多去学习新的技术知识，掌握新的技能。

沟通技巧有待增强：在工作中遇到一些自己不明白的问题时，很少能做到与领导及时有效的沟通，没有完全意识到下级与上级沟通的重要性，自己在摸索中收效又不大，也没能做好与各方面进行及时果断有效的沟通，耽误了工作的完成时间。今后我会在这方面多加注意，逐步改变自身的在沟通上不敢去说的习惯，养成以工作完成度为重心的沟通技巧。

在思想观念方面本人还有以下几个方面需要改变：

培养竞争意识和创新观念：竞争意识是推动个体努力学习，自觉提高职业素质的动力。创新就是要打破安于现状、听天由命、依赖别人的人生观。自己光有文化知识和职业技术是不够的，还必须具有创新观念与创业精神，才能更好地实现在企业中的就业。

培养适应变化的能力：职业内容的不断更新和新型职业的不断产生决定了现代职业对人的素质提出了更高的要求。新资源的开发、新技术的发明与应用、生产工具的革新、生产组织的改革和管理水平的提高，不仅要求人们具备更高的科学技术知识和操作技能，而且要求人们打破旧的传统观念，解放思想，开阔思路，树立时间观念、效率观念与合作观念。

培养广泛的兴趣：应时刻保持一种积极进取、主动热情的心境，自己应多去探索和参加各种活动。当自己一旦产生某种兴趣，便会聚精会神地投入其中，克服一切困难，直到最后取得成功。兴趣广泛，就会经常注意周围出现的新问题，从而大大地拓宽自己的知识面。广泛兴趣的培养要通过实践活动，广泛接触各种事物，在活动中逐渐体验到心理上的满足，从而激发出兴趣和爱好。

重视能力补偿：“勤能补拙”是性格与能力之间的补偿；“熟能生巧”是活动对能力的增进。“兴趣是最好的老师”说明了培养兴趣可以克服能力上的欠缺。

培养良好的职业品格：良好的职业道德是抵制各种不正之风，转变企业风气，建立良好的人际关系，建设高度的企业精神文明的重要保证。要具有忠于职守，献身事业的乐业和敬业精神，实事求是、严肃认真的劳动态度，刻苦钻研、精益求精的工作作风以及在工作中团结协作和全心全意为他人服务的精神。在工作中，无私、正直、勤奋、诚实、守信、坚定、勇敢等优秀职业品质是在工作上做出成绩的必要条件。一个对人热情友好、乐于助人的人能得到同事的好感；一个有强烈事业心和责任感的人能得到领导的赏识；一个谦虚好学、踏实肯干的人能得到师傅的赞扬。很难想象，一个不讲奉献、自私自利、贪图安逸的人，能得到领导、同事的青睐。

提高身心健康水平就把握好休息与工作的关系，尽量避免让自己身心疲惫的去工作。

以上是我对自己已一些缺点的总结及今后在工作中应如何去做好工作的想法，我会在今后的工作中用自己的实际行动来做好每一天的工作，请各位领导及同事在今后的工作中多多批评指正，我会努力成长为一名对公司有用的人才。

这个月的15号到今天我来到公司上班也一星期了，学习了不少以前做文员里外的知识，比起来这个职位规范很多，工作中，我一直虚心求教，恪尽职守，努力做好工作。

下面是这一星期以来的工作小结：

1. 落实相关人事管理制度

每天实事求是地统计考勤，没出勤的人员要询问原因做好记录。月初以统计数据为依据制定打卡统计表。月底要写新的考勤卡。早晨上rtx检查各个部门人员是否到齐，没到齐要打电话询问。未来的每周要去其他三个子公司检查卫生、胸卡和考勤卡，抽查电脑，检查完成要填写《行为规范考核表》和《行政检查计划表》。

2. 熟悉人事档案

几天前进进带我们大概的讲解了各个合同和证书的归纳以及都是干什么用的，虽然不一定全部会背，但大概有个了解、清楚内容和摆放位置。

3、接受新简历

根据公司的实际需要，人事部在有针对性地、合理地进行了员工招聘工作。认真的对待每一份应聘者简历做好登记，传给主任进行筛选，安排面试时间，电话一一通知，对每一位有机会前来面试的应聘者报以最热情的对待，为公司领导进一步择优录用新职员奠定了良好的基础。

4、其他行政工作

每一项工作的完成都是对责任心和工作能力的考验，如何化繁为简而又能保证万无一失，如何以最小的成本换得最高的效率，这已经不单纯是对公司工作人员的要求了，对行政工作人员也同时适用。

总的来说行政助理这个职位事情很随机，说多也不多，说少也不少，总是在一点一滴的积累起来，不像其他员工每天完成工作量就行，往往都是些琐事，需要不时的用笔记下，烦的神比较多，因为公司从里到外大大小小的事都要负责，即使不需要你负责也要知道怎么回事。希望在未来的工作中更加努力，领导也多多提出宝贵意见，我会及时改正！

总结：

一、工作中的收获：

能够较好地完成本职工作（如文件的录入、存档、打印、办公用品发放等）；懂得事情轻重缓急，做事较有条理；与同

事相处融洽，能够积极配合及协助其他部门完成工作；工作适应力逐步增强，对后期安排的工作，现已得心应手。

二、工作中存在的不足：

工作细心度仍有所欠缺；工作效率虽有所提高，但感觉有时各部门之间的配合仍有所欠缺，工作效率并非是最快的！

三、接下来的工作计划：会根据以上工作中存在的不足，不断改进，提高自我工作意识及工作效率，努力做好工作中的每一件事情！

总的来说xx年的工作是尽职尽责的，虽然亦存在着些许的不足，工作的确也不够饱和，时有不知道该干什么的感觉，但这一切的一切相信也会随着xx年的到来而逝去。非常感谢公司领导及同事们对我工作的支持与肯定，相信xx年的我，在行政文员这个岗位上会做得更好，发挥得更加出色！

在思想上，我深刻地认识到，从其他行业转入物流行业，新环境、新领导、新同事、新岗位，对我来说是一个良好的发展机遇，也是一个很好的锻炼和提升自己各方面能力的机会。在工作初期，我认真了解了公司的发展概况，学习了公司的规章制度，熟悉了办公室日常管理事务及物流行业的一些基础知识，同时，也从多方面努力摸索工作的方式、方法，积极锻炼自己的工作能力，力求尽快完成自身角色的转变，以崭新的姿态迎接新工作的挑战。

在工作上，我主要从事的是办公室的日常工作。办公室对我来说是一个全新的工作领域。作为办公室的一员，我清醒地认识到，办公室是总经理室直接领导下的综合管理机构，是承上启下、沟通内外、协调左右、联系四面八方的枢纽，是推动各项工作朝着既定目标前进的中心。办公室的工作千头万绪，有文书处理、档案管理、文件批转、会议安排、迎来送往等。面对繁杂琐碎的大量事务性工作，我强化工作意

识，注意加快工作节奏，提高工作效率，冷静办理各项事务，力求周全、准确、适度，避免疏漏和差错。在主管领导的帮助和支持下，我基本上做到了事事有着落、件件有落实。

三个月来，在主管领导的指导下，我基本上保证了办公室日常工作的有序运转，上级文件的处理、传阅，每月餐票、油票的发放，以及其他由办公室主办的一些事情都做到了及时、准确、无误。三个月来，我参与起草了一些文件，如《关于禁止管理人员利用职务职权从事参与或变相参与公司所属业务项目的有关规定》等，起草撰写了一些工作材料，参与了公司两级机关一般管理人员年度业绩考核测评工作，同时，也积极主动地完成了上级领导交办的其他事情。

在今后的工作中，我将努力改正自身缺点，以更大的热情投入到工作中去。首先，加强学习，主动学习。身处当今知识经济时代，必须时刻学习方能不落伍，所以我将把加强学习，提高政治思想素质和业务工作水平，树立良好的职业道德，作为一项日常工作来抓，以严肃的态度，饱满的热情，严格的纪律，全身心地投入学习，为我的工作积累必要的基础知识和基本技能。其次，提高服务意识，改进工作作风。作为办公室的一名工作人员，我将本着为人民服务的原则，热情、主动地做好自己的本职工作，为前来办事的人员提供满意的服务。再次，提高工作能力，勇于创新。虽然办公室的工作琐碎、繁杂，但是我将从小方面努力进一步提高自身的工作能力，以积极的心态面对每天的工作任务。同时，我也将注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学习、进取、完善自己，以便更好地完成自己的本职工作。

以上是我对三个月来工作的总结，说的不太多。但我认为用实际行动做出来更有说服力。“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”，在今后工作中我将努力奋斗，克服自己的缺点，弥补不足，争取做的更好。

公司文员个人工作总结范文

2017年6月公司文员工作总结 2016年公司文员月工作总结

2016年4月公司文员试用期工作总结 大学生公司文员实习总结范文

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇五

就业是民生之本、安国之策，劳务派遣作为新形势下促进灵活就业和提高就业质量的一种有效形式，得到了党和政府的高度重视。

胡锦涛总书记在全国再就业工作座谈会上指出，“要积极发展劳务派遣和其他类型的就业服务组织，把分散、单个的下岗失业人员组织起来，为他们实现再就业提供组织依托和帮助。”黄菊副总理在全国再就业工作表彰大会上指出，“要认真总结经验，大力推广劳务派遣、再就业基地和社区组织就业等模式，加快完善和更好地实施与灵活就业相适应的劳动就业和社会保险政策，使更多人的通过灵活多样的方式走上就业岗位。”2003年，中央12号文件作出了明确规定，“鼓励下岗失业人员通过非全日制、临时性、季节性、弹性工作等灵活多样的形式实现就业。

通过发展劳务派遣、就业基地等组织形式，为他们灵活就业提供服务和帮助。”甘肃省委、省政府对劳务派遣工作也有明确的要求，2003年省委发69号文件和2005年省委发31号文件提出，“积极探索劳务派遣工作的操作办法，规范劳务派遣行为，建立和完善劳动力市场的长效管理机制，促进劳动力市场的规范化发展。”劳动保障部张小建副部长也提出，劳务派遣组织是就业服务组织的一个新的亮点，是近年来适应企业灵活用工的需求和灵活就业者提高组织化程度的需要，在城市扩大就业和跨地区流动就业中，都发挥了很大作用。胡锦涛同志、黄菊同志的讲话精神和中央、省委文件的规定，

既是对我省劳务经济工作实践的经验总结，又为进一步做好劳务派遣工作指明了方向，更是从最高层次、最高规格上肯定了劳务派遣工作的重要性。

（一）加强劳务派遣，是促进我省经济社会协调发展的客观需求

16、17日，甘肃省委、省政府在定西市召开了全省劳务输出工作现场会议，这是一次专题部署劳务输出工作的重要会议。劳动保障部门按照省委省政府和当地党委政府的要求，正确判断形势，敏锐把握住了机遇，增强了工作的预见性和主动性，下大力量抓好劳务输出。

（二）加强劳务派遣，是实现并轨和促进再就业的重要途径

中央经济工作会议关于“2006年底基本实现下岗职工基本生活保障制度向失业保险制度并轨”的要求，是党中央、国务院完善社会主义市场经济体制的一项重要战略部署，是认真总结几年来国有企业下岗职工基本生活保障工作实践做出的一项重大决策，也是逐步完善城镇社会保障体系、建立市场导向就业机制、更好地维护广大职工群众根本利益的一项具体行动。当前，积极稳妥地推进并轨工作，“本文来自远方秘书网”是我们面临的重要的历史机遇。劳动保障部、财政部就推进并轨工作提出了明确要求，“基本结束原基本生活保障制度的运行，妥善解决原制度下保障的人员向新制度的转换，原则上停止执行国有企业下岗职工基本生活保障制度，企业按规定关闭再就业服务中心，妥善解决好并轨人员的再就业、社会保险关系接续、劳动关系处理和生活保障等问题。从明年开始，全面开始新制度的运行。”我省的并轨工作从2005年开始，省政府在积极稳妥、确保稳定的前提下多次进行了研究。目前已在生产经营正常的8户省属企业及省农垦总公司先行开展了并轨工作试点，为全省下一步工作积累经验。并轨工作中最关键、最核心的是并轨人员的再就业问题。劳务派遣是适应并轨工作的一种方式，是并轨工作的一条途

径，将有利于促进下岗失业人员再就业，缓解并轨工作中的矛盾。

（三）加强劳务派遣，是提高城乡就业和劳务输出质量的有效办法

为了适应形势的发展需求，拓宽就业渠道，提高就业质量，促进就业，我们对新的用工形式作了大量的调查研究和积极探索，对我省多种经济成份、多种形式的劳务代理、劳务中介、职业介绍、家政派遣服务机构现行的运作情况作了调研，对下岗失业人员、农民工非农转移、大中专毕业生、4050人员等多种群体面临的困难和问题做了分析。也对机关、企事业单位和各大行业以及国有、集体、三资和私营企业等用人单位在市场经济条件下的用人机制，特别是在他们与员工建立和解决劳动关系方面，在社会保障方面和招用合适的劳动者方面面临的新问题作了研究。在充分调查研究的基础上，结合我省实际，学习借鉴其他省市的经验，我们提出通过发展劳务派遣促进就业的思路，我厅研究决定由省就业促进中心、省劳务办成立了省陇兴劳务派遣服务中心，先期开展了派遣工作，摸索经验，完善制度，起到了示范和带动作用。同时，在全省的烟草、长庆技校、白银电力、兰州市西固区等行业、单位和地区进行了试点工作。另外，白银市、平凉市崆峒区也已开展了劳务派遣工作，取得了初步的成效。省陇兴劳务派遣服务中心已向长庆油田、兰炼、青岛市等企业和地方派遣了680名劳务人员；白银市建立了77个社区劳务派遣组织，成立了9个劳务派遣企业，派遣就业了13000人；会宁福隆劳务有限公司2005年派遣劳务人员1928人，并向苏丹派遣了50名劳务人员；平凉市崆峒区自2005年以来，通过劳务派遣的另一种形式——劳务承包，为长庆油田输送劳务派遣工760人。据不完全统计，全省通过劳务派遣形式在省内外就业和再就业的已有3万人以上。

（四）加强劳务派遣，是开展就业服务“新三化”建设的新内容和新要求

就业服务制度化、专业化和社会化建设是胡锦涛总书记在2004年全国再就业工作座谈会上明确提出的一项新任务。去年，劳动保障部召开了新三化建设工作座谈会，下发了做好新三化建设工作的意见和规划。去年12月，省政府办公厅批转了我厅等5个部门《关于甘肃省推进就业服务制度化专业化社会化工作三年（2006—2007年）计划的意见》和《关于进一步推动下岗失业人员组织起来就业的意见》。我省的就业服务逐步走向制度化、专业化、社会化。这其中一条比较成功的做法和经验，就是规范和发展各类职业介绍和劳务输出组织，而劳务派遣组织是一个新的亮点，是就业方式、就业服务方式的一种创新。劳务派遣工作不仅涉及就业服务的全部内容，而且与劳动保障工作的全部内容联系紧密，因此，大力推进劳务派遣工作就将更好地推动就业服务“新三化”建设。

二、从建立市场就业机制入手，下大功夫把劳务派遣培育成一个大项目

我省劳务派遣工作树立人本服务，以促进就业为目的，对拓宽就业渠道，降低城镇失业率，加快城乡劳动者灵活就业组织化程度，创新就业观念和就业服务方式，推动当地经济发展具有十分重要的意义。劳务派遣工作以促进下岗失业人员再就业、城镇新增劳动力就业、大中专毕业生就业以及农村富余劳动力转移就业为重点，充分发挥劳务派遣系统网络的作用，用好用足促进就业再就业的优惠政策，大力开展职业教育、技能培训，提高劳动者素质，维护劳务派遣人员合法权益，努力使劳务派遣工作成为促进就业工作的一个大项目、大品牌，在全省形成“规范派遣，有序流动”的就业格局。各级劳动保障部门的就业服务机构、劳务工作机构、街道社区劳动保障工作机构、有关企事业单位和就业组织都可成立劳务派遣组织，申领职业介绍许可证、营业执照或民办非企业单位证书，构建劳务派遣工作网络，开展劳务派遣工作，进一步完善了全省劳务派遣工作网络体系。

去年我厅下发了《关于加强劳动力市场管理有关问题的通知》，今年又下发了《关于鼓励支持下岗失业人员从事灵活就业和落实社会保险补贴政策的通知》。这两个《通知》对我省劳务派遣有关政策和建立劳务派遣组织有关问题作出了相应的规定。6月份，我厅召开了全省劳务派遣工作座谈会。省政府还下发了《关于开展劳务派遣工作的若干意见》，使我省的劳务派遣工作做到了有章可循。相配套的、可操作性强的政策文件和工资管理、劳动合同管理、社会保险关系接续、档案管理和劳动争议仲裁处理等相关制度已经出台或正在陆续制定，由此形成了具有甘肃特色的劳务派遣政策体系和制度体系。

（三）挖掘就业岗位潜力，疏通了三条派遣就业通道

[1][2] 下一页

派遣期间工作总结 公司短期劳务派遣合同篇六

我公司的宗旨是：发展劳务派遣和劳动就业事业，以人为本，承担社会责任。通过开展面向社会和企业的劳务派遣活动和就业服务，发挥劳动者与用人单位之间的纽带和桥梁作用，维护劳动者和用人单位、其他组织的合法权益，保障劳动力市场和劳务派遣活动的顺利进行，促进社会充分就业。

为加强公司的规范化管理，完善各项工作制度，促进公司发展壮大，提高经济效益，根据国家有关法律、法规及公司章程的规定，特制订我公司管理制度。公司全体员工必须遵守公司管理制度，遵守公司的各项规章制度和决定。

第一章 组织机构

第一条、 我公司各项劳务派遣活动依法进行，遵循诚信、真实、合法、公平的原则，并自觉接受劳动保障行政部门和工商行政管理部门的监督、指导和管理，同时自主经营、自负

盈亏。

第二条、 我公司实行总经理负责制，根据《公司章程》任命总经理。根据实际业务需要或可设监事一人。并设置财务部、管理部、业务部等负责相应事务，各部门设置负责人部长一人。

第三条、 由总经理提名副总经理和各部门负责人。

第四条、 我公司实行事务会议制度，主要研究处理业务活动和行政管理中的重大事务性问题。公司事务会议由总经理召集和主持，至少每月召开一次。

第二章 人事与劳动管理

第五条、 我公司员工一律实行聘用制，聘用人员由总经理批准决定。

第六条、 聘用人员应当依法签订聘劳动合同，并建立档案。

第七条、 专业技术人员必须具备职业资格并取得有效执业证件。我公司根

据业务发展需要可聘用符合条件的兼职管理或劳务人员。兼职人员除工作时间较灵活外，应视同全职员工管理。

第八条、 我公司员工享有《劳动法》规定的权利，并应当履行相应的义务。

第九条、 我公司对聘用人员进行年度考核。考核合格者在聘用期满后可以续聘，不合格者不予续聘。

第十条、 有下列情形之一者，经总经理决定可以解聘或辞退：

(一) 因故意或过失造成错误，严重损害我公司声誉的；

(二)有渎职、失职行为，使我公司蒙受较大经济损失的，

(三)因违法乱纪或者不履行员工义务受司法机关或我公司处分或惩戒的；

(五)违法犯罪被迫追究法律责任或者被采取强制措施的；

(六)有聘用合同中约定的其他解聘或辞退情形的。

第十一条、 我公司聘用的员工实行效益奖励工资(或者其他的工资形式)，其中行政辅助人员采取岗位定额工资形式。我公司根据经济效益的情况和个人的工作实绩、业务水平、遵守职业道德和执业纪律等情况可以适当发放奖金。对工作失误可采取一定的工资惩罚措施。具体额度由总经理审批决定。

第十二条、 我公司为聘用人员按照国家和地方的社会保障政策和规定办理社会保险等。对于已缴纳社会保险的兼职人员，可根据其实际情况和个人意愿决定是否为其缴纳社会保险。

第十三条、 我公司人员依法应当交纳的个人所得税和各项社会保险、住房公积金等的，由我公司依法代扣代缴。

第十四条、 为确保安全生产和提高员工素质，我公司定期对员工进行应有的安全教育和专业培训。并另行制定较详细的安全管理规定。

第三章 财务与资产管理

第十五条、 我公司按有法律关规定建立财务制度，采用并遵守企业会计准则，开设银行帐户，建立帐目和会计科目，选聘合格财会人员，规范管理财务收支。

(一)劳务派遣业务活动的成本性支出；

(二)人员的工资、参加的社会保险费用和奖金、福利；

(三) 议器设备等固定资产的更新、投入；

(四) 交纳税费；

(五) 其他业务活动的正常支出。

(六) 利润分配

第十八条、 公司的各项开支，均应有合法的凭据，经总经理批准后报销。 第十九条、 我公司的资产由公司所有，任何个人不得挪用、转移和私分，非法性的摊派应予拒绝。我公司采取积极的措施和办法，保证公司资产的保值。

第四章 劳务派遣管理

第二十条、 我公司进行劳务派遣，应与用人单位签订劳务派遣协议。协议中应明确劳务期限、劳务收入、工伤事故处理及双方的权利、义务、责任。

第二十一条、 我公司按照用人单位的用工条件组织招工，经考核合格后，与派遣员工签订劳动合同或劳务协议。用人单位应按照有关政策规定或协议约定，保证派遣员工在合同期限内的就业岗位和工资、福利、社会保险等待遇。

第二十二条、 对劳动者以及用人单位或者其他组织用工、劳务承包、聘用委托，由我公司按规定受理，依法收取有偿服务费用。工作人员或其他人员不得私自接受委托，不得私自收取费用，更不得超标准收费。 第二十三条、 用人单位按照劳务派遣协议向我公司划拨工资、社会保险费、工资总额2%的工伤保险和服务费用；我公司按月发放派遣员工的工资和缴纳有关社会保险费。双方均不得拖欠员工工资。

第二十四条、 我公司按照用人单位的要求，依法决定与派遣员工劳动关系的解除、终止或者接续变更。

第二十五条、 我公司应当协助用人单位加强安全生产管理和对派遣员工的安全生产教育。用人单位应为员工提供与工种相应的劳动保护措施，并负责现场的安全管理。

第二十六条、 用人单位使用派遣员工的，应在劳动条件、强度、工时等方面与本单位同岗位职工相同对待，用人单位不得向派遣员工收取押金，不得扣留有关身份证件。

第二十七条、 需要对派遣员工进行岗位技能、管理知识培训的，用人单位应当事先与我公司和派遣员工协商约定培训期限、培训期待遇和培训费用分担办法。

第二十八条、 我公司员工在劳务派遣期间发生工伤的，用人单位应在第一时间组织救助，并将实际情况通知我公司，依照相关法规协同我公司为员工办理工伤索赔等善后事宜。

第五章 附则

第二十九条、 本制度至公司核准登记之日起生效。

20xx年1月