

2023年村级协商议事会议记录(大全5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。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。下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动用工自查自纠报告篇一

目前，经济市场劳动力管理趋于完善化，这使得劳动力的流动与市场供求关系相符。对企业发展来说，如何适应市场经济的发展，对其用工管理进行整合，才是确保其发展的关键文章针对这一问题进行了具体的探讨如下。

一、劳动用工规范化管理的内涵

实践证明，劳动用工规范化对于企业的管理具有积极作用。对于企业来说，首要问题是明确用工管理规范化的相关概念和流程。劳动用工规范化将企业的发展目标作为基础，将用工管理作为企业的重要内容，并对其制度进行了完善。根据不同企业用工性质和群体素质的需求，建立不同级别的审批制度和用工规范，并采用合理的绩效考核方式实现企业人力资源结构的优化。管理者应注意企业规模的控制，根据企业规模需求将企业用工人员进行不同的岗位分类，实施动态化的、先进的管理模式。总之，企业在用工管理上应顺应市场经济的潮流，遵循可持续发展的原则，将员工绩效与其工作岗位相结合。劳动用工管理还具有复杂性和长期性的特点，企业应注重其系统性的管理，建立具体的管理的制度。如何将企业的发展需求与劳动人员结构调整相结合成为现代企业应考虑的问题。目前，企业在岗位管理中多采用以人为本的管理方式，但这一方式的应用在一些过度追求经济利益的企业中并不明显。因此，在了解企业用工管理概念和意义的同

时，有必要对其实施方式进行分析。

二、劳动用工规范化管理难点和问题

1. 落后的管理方式

就目前企业用工情况而言，劳务用工管理多以身份管理为主，岗位管理的作用发挥并不明显。这一管理方式具有明显的滞后性。随着企业的发展，企业用工方式开始增加，这就要求企业在合同管理中对其岗位、薪资以及编制等问题进行区分，繁杂的工作程序给管理人员带来困难。而管理方式落后进一步造成了劳务用工管理效率低下，一些员工在定性上存在问题，其所带来的后果包括提高企业用工成本，造成用工管理的不规范。

2. 管理基础薄弱，临时用工管理难度大

一些企业在理念上存在滞后性。这使得企业发展中很少强调企业劳务管理，管理制度缺失，管理效率低下。薄弱的管理基础对于企业人力资源的结构优化和作用发挥来说具有消极的作用。各行各业在实现信息化管理的同时，合同管理、用工管理却依然显得混乱，如何实现用工管理的信息化成为企业的大难题。尤其是在临时用工方面，不能及时出台临时用工规范，企业阶段性临时用工大，这对企业的规范性发展具有制约作用。在对临时用工的薪资制定上无法满足国家法律标准，造成法律维权现象较多，不利于企业的可持续发展。

3. 部分规定与劳动法不符

企业在实施规范化用工管理时，虽要尊重法律，但也应具有自身的决策权。但对于一些企业来说，管理者的规定与劳动法存在不符。这与企业过分重视利益获得有直接关系。管理者综合能力的缺失是造成这一问题的主要原因，解决这一问题需要其对形势下劳动用工规范进行正确的了解并且出台必

要的解决策略。

三、新形势下劳动用工规范化管理实践

1. 重视劳动合同的规范化管理

法律是企业劳务用工规范化的前提。对于企业来说，通过合同建立与员工之间的关系，而这一关系必须以法律为基础。在合同中，双方的权利和义务均应得到明确，并且根据企业的发展规模和员工需求为其提供保险制度。另外，企业还应在合同中规定福利制度和用工奖惩制度，完善人力资源管理制制度，确保其高效性。

2. 关注员工维权

我国劳动法对员工在既定时间内的既得利益做出了明确的规定。但企业在发展中往往不能完全实施这一制度。事实上，这种做法增加了劳动纠纷，对企业的发展实际上产生了消极的影响。尤其是多元化经济发展下，企业劳动关系逐渐复杂，企业与员工之间的关系处理不当。为处理这一问题，企业应综合考虑其自身发展状况和员工需求，保证员工的合法权益，以免使企业发展停滞不前。当然，企业还应结合当地经济发展形势对劳务工资进行制定，并确保其合理性。

3. 劳动定员管理科学化

劳动定员管理在企业劳务用工全过程中起到促进作用，是人力资源作用发挥的基础，其具体工作内容为员工日常工作编制、管理以及企业法执行。其中，员工管理要求企业从生产实际出发，实施定员管理，对岗位员工需求数量进行正确评估，并且根据岗位性质选择不同的员工。使员工管理合理化，降低劳务风险，提高生产效率。

4. 巧妙规避劳动用工风险

在企业用工管理中，劳务风险大量存在。为规避劳务风险。应避免主动接触合同，对于工作中存在问题的员工一定要收集其无法胜任的原因。当然，在劳动合同的制定上，要综合考虑其再培训等问题。对合同到期的员工及时终止合同，以便于降低企业由于违约等原因带来的经济支出。需要继续签订合同的员工，企业要按照法律规定来对其做出处理。总之，企业应重视用工管理，采用合理的手段减少用工风险，建立完善的运营管理机制，帮助企业随时化解用工矛盾。

四、总结

企业在发展过程中，劳动用工规范化十分重要。尤其是对于劳动力密集型企业，管理不善很容易带来劳务纠纷，为此企业应建立完善的运营管理制度，依靠法律手段来进行员工管理，为企业的发展提供保障。

参考文献

[1]李姝.新形势下劳动用工规范化管理与实践[j].中小企业管理与科技，（12）：152.

劳动用工自查自纠报告篇二

一、公司人员基本情况：截止6月30日，在册职工共2356人，其中干部323人（含在岗干部239人，非在岗干部84人），工人20xx人。

二、及时规范的办理好了劳动合同的签订、变更、解除工作。新分配的大中专生我段都按劳动法的规定及时与他们签订了劳动和同。辞职、除名人员在办理劳动合同的解除手续中我们把工作做齐、做细，严格按照有关规定办理。经过清理目前有259名职工的劳动合同已到期需要续签，由于两个单位合并，除公司外原其他单位职工的劳动合同都需要变更从新签订，这些人员劳动合同的签订工作都需要等公司新版本的劳

动合同下发后才能办理。

三、针对20xx年2个单位合并以来的人事档案管理工作，我们制定专人专管人事档案，目前在册人事档案3000共册，在岗职工2228册、退休772册。经过今年上半年的努力，已完成2522册人事档案的分类、编号、整理加入材料等工作，现档案基础管理已达标，符合相关规定。

四、我单位一贯来重视劳动用工管理，报表及时、台账齐全，严格执行上级部门的关于劳动用工方面的政策和规定，严格落实车务部门的劳动定员、定额标准，从未擅自招聘和录用过临时性用工，不折不扣的执行着上级的劳动用工政策和规定。为公司的安全、效益做出努力。

公司人劳部

20xx年7月15日

劳动用工自查自纠报告篇三

今年是xx公司全面发展的战略转折期。这一年，我们围绕中心抓核心，突出创新求发展，完善了集团公司法人治理结构，形成了科学、合理的现代企业运行机制，集团公司“三个重点、两个提升、一个突破”的目标已基本实现，企业的各项工作都得到显著提升。现结合区劳动和社会保障部门xx年度劳动年审相关要求，总结和自查如下：

xx年，xx公司劳动保障工作在市区劳动部门的大力支持下，以“三个代表”重要思想为指针，开拓创新、锐意进取、真抓实干，劳动保障工作成效初显。一年来，积极支持就业和再就业，深入开展企业内部培训，切实维护员工权益，有效开展社会保险等工作，为我区经济建设、社会稳定、构建和谐社会的做出了积极贡献。由于工作扎实，成效较明显，我集团公司xx年度先后荣获区“青年文明号”企业、区“企业贡

献奖”、区“科技进步奖”、“安徽省优秀民营企业”等殊荣。回顾一年来的劳动保障工作，主要得益以下几方面工作的持续开展：

一就业再就业工作成效明显。

xx年，我们根据下属各成员企业的生产经营特点，挖掘和开发就业岗位，积极支持政府的就业和再就业工作开展。年初，我们根据各下属各成员企业的实际情况和用工特点，通过多种内部政策充分调动他们吸纳安置下岗失业人员就业的积极性，同时，还针对“4050”人员多渠道、多途径的增加就业岗位和就业机会，并积极和市、区劳动就业指导部门保持及时和高效的联系，四月份和七月份，我们根据成员企业xx公司新项目发展的需要，分别在市、区两级劳动就业部门的大力支持和帮助下，对近百名有就业意向和就业能力的下岗人员进行岗前培训、安置就业，并根据劳动就业相关要求，积极引导他们，鼓励他们的重新定位和自我发展。据统计，我集团公司自994年创立以来，吸纳下岗失业人员占总人数的近4xxxx□

二企业内部培训工作卓有成效。

对进入企业的下岗失业人员，我们针对其思想状况、个人素质及家庭现状等情况，及时的与其进行一对一沟通，排除其顾虑、化解其思想障碍和心理包袱，并帮助其重新规划自己未来。同时，我们还根据其个人情况，有针对性的给予其劳动技能和文化素质上的重点培训，帮助其尽快适应岗位要求并能拥有一技之长。多年来，我们企业内部完善的二级培训体系的作用逐步得到了发挥，培养出了一大批管理精英、经营骨干、生产能手，有近百人获得了职称、职业技能的培训和鉴定。企业现有高学历、高职称、高技能的人才5xxxx□

三社会保险工作切实可行。为切实将社会保险工作做到实处，做出成效来。

xx年，我们对企业内部员工劳动身份、劳动关系、劳动现状等问题进行了一次及时、详细、全面的摸底和登记。统计出企业内部劳动用工存在以下五种情况：

一是已与原单位解除劳动关系的下岗失业人员；二是未与原单位解除劳动关系的待改制和待身份置换的人员；三是在原单位已离退休人员；四是实习生和学徒工；五是在个私、民营企业及有关社会从业人员（一直不能购买社会保险）。为此，针对以上五种用人情况，我们从企业和员工共同发展及解决员工后顾之忧的角度出发，结合社会保险相关规定及我区实际情况等，对以上人员分别采取给予参加社会保险、发放社会保险补助等形式，切实做到应保尽保，也使社会保险的保健作用在企业得到最大程度的发挥，员工的工作积极性、主动性和责任感显著加强，企业员工的一些顾虑、思想障碍等都迎刃而解。

四劳动者权益依法保障。集团公司自成立以来，就注重一流的员工素质和一流的企业管人， “以流程管事、以制度管人”的理念已深入人心，早已形成了一整套完备的企业管理制度，尤其是在劳动保障方面，我们严格按《劳动法》及相关法律法规规定，严把人员的进入关，精心做好人员引进的每个环节工作，对引进的每个人员我们都对其进行严格和科学的面试测评，并与其签订劳动合同、保密合同等，确保员工的劳动条件、劳动强度、劳动时间、劳动保护、劳动福利、劳动安全等符合国家规定及企业要求。特别是集团公司自成立以来，从上到下约定俗成了一条强制规定要求，无论各成员企业及项目的盈利状况如何，都要确保员工的工资按时、足额发放。多年来□xx从未拖欠克扣过员工一分钱工资，更没有发生过员工维权“上访”的事，员工在企业都得到充分的尊重和信任，企业的凝聚力、向心力和员工的团队意识独树一帜，企业效益也因此年年上台阶。

合法、合理；三重视员工的岗前培训和个人发展。对进入企业的每个员工，我们都加大培训投资，切实将培训作为员工的福利，并对每个人的生存和个人发展负责，提高其生存技能和职业专长，确保其能适应社会发展；四尊重人、关心人，挖

掘每个人的潜力。“三人行，必有我师”。在实际工作中我们充分考虑每个人的优势和特长，充分尊重每个人，把每个人都当作企业拥有的资源，并在工作上支持和帮助，生活上关心和帮扶，事业上成就其舞台和空间，从而使每个人的主观能动性都得到了极大地发挥。

xx年是“十五”规划的最后一年，也是xx全面提升的关键之年，做好今年的劳动保障工作对全区经济的.贡献和企业的持续、快速、健康发展都具有至关重要的意义。为此，我们在总结成绩的同时，对存在的不足和疏忽之处要引起足够的重视，并在xx年度工作中切实加以落实：

5、继续巩固和提升劳动保障工作中的亮点□xx年，我们将充分争取劳动部门的支持和帮助，充分发挥劳动部门的服务平台作用，在巩固去年工作成果的基础上，进一步完善劳动保障体系，把各项新的举措及时落到实处，努力实现劳动保障工作日常化、制度化、规范化。总之，做好xx年度劳动保障工作，责任重大，任务繁重。为此，我们必须要在区委、区政府的领导下，在市区两级劳动保障部门的大力支持和帮助下，进一步提高认识，统一思想，切实增强做好今年劳动保障工作的信心和决心，同心同德，扎实苦干，全面完成今年的劳动保障工作任务，实现企业和员工的共同进步、共同发展。

劳动用工自查自纠报告篇四

根据上级对我公司用工检查的要求，为加强我公司劳动用工管理，我公司于接到通知后高度重视，立即组织相关人员召开自查分析会议。

会议上对照十一条检查标准进行了积极的'自查，现对自查结果汇报如下：

- 1、为公司所有职工签订劳动合同，且手续完备，资料归档。

针对该标准我公司自查结果为：除帮扶团队，其余全部订立劳动合同，用工档案已建立。

2、依法在当地劳动部门按照有关规定给所有在册职工办理参保并按时足额缴费。针对该标准我公司自查结果为：已按照规定及时缴费投保。

3、必须建立职工花名册，并建立了职工基本情况数据库。针对该标准我公司自查结果为：花名册已建立，职工基本情况已建立档案。

4、建立健全职工培训档案，并且资料完整。针对该标准我公司自查结果为：职工个人培训档案已建立归档。

5、是否拖欠职工工资，有关待遇执行不到位、劳保福利未按时发放（没有）。

7、是否成立了相关的管理机构，并制定有关劳动用工内部管理制度。我公司对以上问题已做了细致的排查，但由于水平有限尚有一些工作未做到位，还请领导批评指正。

和静县公路宾馆有限责任公司

20xx年1月1日

劳动用工自查自纠报告篇五

省公司人力资源部：

根据中xx陕人力[20xx]62号《关于开展劳动用工检查工作的通知》精神，我分公司组织劳动用工管理工作进行了自查，现将相关工作情况汇报如下：

一、基础管理部分

为确保劳动用工管理工作有章可循，我公司制订下发了《xx市分公司劳动用工管理办法》《xx市分公司c类用工管理细则》《xx市分公司c类用工岗位分类、职业发展通道、各层级任职条件》等规范性文件，其中《xx市分公司劳动用工管理办法》的制订过程，均征求了法律事务和工会方面的意见。以上制度的建立，为劳动用工的规范化管理奠定了基础。今年以来，我部共进行了2次较大规模的劳动用工检查活动，检查内容涉及用工制度建设、财务费用核查、工作现场抽查等多个环节，对于查到的问题进行通报和限期整改，工作持续性较强，效果突出。针对个别单位用工形势不佳、管理制度有缺失等问题，我部用工主管能够上门支撑，一对一辅导，制度缺失的，我部提供模板后共同修订，用工形势不佳的我部一起分析原因后确定工作整改措施，做到了授人以渔。

（一）合同制员工管理。按照省公司下发的《劳动合同管理办法》，我公司在办理劳动合同变更、解除、续签、中止时，确保劳动合同管理程序化和规范化，未存在漏洞。对于退出人员，完善手续，规避风险。

（二）派遣制员工管理。按照派遣制用工的定义，我公司重新划定了派遣制员工的名单，并按要求派遣公司与员工重新签订了劳动合同，工资发放及时，办理基本的社会保险，同时严格进出手续，劳动风险相对较小。

（三）代管外包管理。我公司要求外包单位进行资质完善，并规范了外包协议，规避法律风险，同时为代管外包员工办理了基本养老、工伤、生育等社会保险，能够按时发放工资，混岗的问题基本得到了规避。并严格外包人员的进出程序，杜绝随意调动的问题，加强了管理。

（四）农村统包管理。因为农村统包管理松散，极易形成劳动风险，为此我们进行了全面的清理规范，目前公司不存在农村统包人员。

二、岗位梳理情况。

根据标准岗位目录，我对全部岗位进行了梳理，目前基本完成，岗位名称数量大大减少。但部分关键岗位的认定和对岗位评估与业务部门的意见不统一，需要进一步沟通和理顺。

三、其他

（一）由于目前成本不支撑，加之业务管理、业务协同相对复杂，代管外包转真外包难度较大，目前用工量较大的营业、维系、客户经理、客户端维护岗位难以实现真正的外包。

（二）目前公司合同制、派遣制、代管外包制员工的相互混岗问题，尚未得到根本性的解决。

（三）非合同制员工养老保险体系目前正在完善中，但成本压力巨大。

特此汇报。

xx分公司人力资源部

20xx年6月12日