

2023年建筑公司年度工作总结(精选8篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

建筑公司年度工作总结篇一

今年是我进入公司的第2年，两年来，在工程实践中，在许多前辈的指导和帮助下，我的专业水平和工作能力取得了很大进步。表现在以下方面：

第一，这些项目具有完整性。

如大连西门子传感器工厂新建项目、上海大众技术中心办公楼改建项目、常州华盛天龙有限公司新建厂区项目、飞洋仓储大型物流库等项目，我都是从方案投标或委托阶段就开始介入，经历过对方案设计的推敲比癣与业主的沟通、初步设计的审批、相关专业的协调、施工图的严谨以及施工阶段的现场配合，我对建筑设计与建造的过程有了深刻的认识。建筑设计不是纸上谈兵，而是一个连贯的，需要集体参与的的生产工作，要完成一个好作品，应协调好设计与其他学科，以及经济、社会、人际等多方面因素的相互关系。因为各种外在因素的影响，建筑从方案构思到付诸实施，势必要经历一轮又一轮的修改与完善，经历了这些相对完整的工程实践，我了解到并学习了如何在现实的框架中最大程度的把握住建筑的品质，这需要有专业知识的积累，又需要耐心与细致的配合，这也正是一个建筑师精力投放最集中的地方。

第二，是这些项目具有一定的复杂性。

三年的实践工作，还培养了我严谨认真、吃苦耐劳、不畏艰

难的职业精神与职业责任感，设计院的工作作风也培养了我良好的服务精神与团队协作精神，这些都是成为一名合格的职业建筑师所不能缺乏的品质。在理论方面，我利用业余时间阅读了一些建筑专业和其它相关专业的书籍，由此对实践工作进行指导与反思。建筑是社会生活形态的空间语言。它反映了时代的社会形态、生活方式、社会审美取向，以及世界观等信息。

而这些内容都需要有相应的专业批评，对建设水准、建筑水平、产品品质、环境效果，及职业道德的培育和社会引导等方面做出必要的评判和剖析，同时也达到建构与提升建筑理论的目的。因此，建筑理论应与建筑实践产生互动才有真正的价值。

以上工作经历是我职业生涯的良好开端，今后我将更为坚定踏实的工作，努力进龋就以一句千古的唱吟作为我的结语：“路漫漫，其修远，吾将上下而求索”。

建筑公司年度工作总结篇二

从提高领导班子凝聚力和战斗力入手，用与时俱进的新思想、新观念、调动了广大职工的积极性，增强了企业的活力，化解了二分公司前进中的困难，较好地完成了xx年公司下达的各项经济技术指标。同时也为xx年提高二分公司的经济运行质量提供了坚强有力的保证。

xx年，是二分公司非常艰苦的一年，面对激烈的市场竞争所带来的经营压力，内债外债的资金压力，企业经济运行质量低下所表现的内部管理压力，以及职工思想和情绪不稳定所带来的压力，都对领导班子在思想观念、精神状态、领导能力和经营管理水平方面提出了新的挑战 and 考验。为此，分公司党总支从加强领导班子思想建设，努力建设一个高素质、能够担当重任、经得起考验的领导集体入手，狠抓了学习制

度的落实，开展了有针对性的教育。

一是：重新恢复和强化了中心组学习制度，保证了开展和思想教育和进行集体思想沟通的渠道。二是：开展了用“三个代表”重要思想去统领自己本职工作的思想教育，提高领导班子成员围绕中心、服务大局、强化功能和执政为民的责任意识和使命意识。做到把对“三个代表”重要思想的“学”和“做”统一起来，最终落实到“做”上。把“知”和“行”统一起来，最终落实到“行”上。扭转那种“观念老”、“动作慢”、“真招少”、“政绩差”的现象。

三是：开展了新一届领导班子要树立艰苦奋斗的工作作风的思想教育。

四是：抓住领导班子中带有普遍性的思想问题和难题，开展有针对性的教育。如：针对领导干部和管理人员在企业经济活动中缺乏必要的法律知识问题，我们进行了法制培训。由党总支领导结合二分公司所发生的诉讼案例，有针对性地讲解了《合同法》和《民事诉讼法》的有关法律规定。大大地提高了领导干部依法治企，依法维护企业合法权益的法治意识。

五是：通过学习“求知”、“求是”支部生活刊物和专家评述等有关文章，去丰富领导班子成员在思想方法、领导艺术及现代化管理等方面的知识，提高了领导班子成员不断把广大员工的利益实现好、维护好、发展好，把广大员工的积极性引导好、保护好、发挥好的政治素质和思想素质。

新的领导班子确定以后，企业能不能迅速适应形势发展的要求，能不能在压力和挑战面前完成公司赋予我们的使命，关键在领导班子的能力，关键在领导班子的合力。

为此，我们做到了：第一，党政之间要形成合力。如□xx年5月份领导班子人员调整以后，改变了一些外部人员的经济利

益关系。从xx年6月份开始，在半年多的时间里，二分公司连续出现了1xxxx被诉案件。运用法律手段向二分公司讨债的人员真可谓风起云涌，蜂拥而至。这些事件的出现，无疑给行政领导带来了巨大的经济压力和精神压力，也严重干扰了二分公司正常的经济运行。面对这种复杂的局面，二分公司党总支一方面做好行政的安慰工作，一方面积极承担了这些压力，逐一解决了这些被诉事件，保持了二分公司党政领导分工不分家的良好默契关系。

第二、党务领导要在依法补位中，增强合力。

xx年7月4日，当重华西里住宅楼工程进入首层闷子板浇筑工序时，相邻楼房的居民以工程超过原计划高度为由，一连xxxx昼夜封堵了我分公司的施工现常虽然武警和派出所都进行了劝解，但居民仍不撤离现常局面僵持，需要有人补位去解难，行政与党总支进行了协商，由党务领导出面整理材料，按《民法通则》第134条和《民事诉讼法》第97条规定，对封堵现场的人员进行起诉，要求法院排除妨碍、停止侵害，对不听劝阻的人员，向法院申请先予执行，进行司法拘留。

在法律的威慑下，居民全部撤离了现场，施工生产恢复了正常运行。另外，我们还通过对华狮仪表厂、惠利昌房地产公司的诉讼，向对方索赔了5xxxx元的.违约金。党务领导在行政工作需要补位时，增强了党政之间的合力。

第三、要注重加强领导班子的整体合力。

一是：通过实行领导班子责任分工，明确责任，做到为了实现二分公司的共同目标，领导成员要责任共担，利益共享，指标共扛，协同作战。

二是：通过严格干部纪律做到政令畅通，团结一致。

三是：领导班子各副职之间做到了相互补位，协同作战。如：

生产经理与蹲点经理共同配合管理经理抓收款；管理经理协同经营经理承揽任务。体现了领导班子协同作战的团队精神。

四是：运用个别交谈或召开班子生活会的方式，解决领导班子在思想认识上的分歧。通过开展批评与自我批评，使大家心情舒畅、和衷共事、真诚团结，形成较强的领导核心。

在金钱和物欲的社会诱惑中，领导干部在职工群众中树立什么样的榜样，表现什么样的作风，会直接影响着领导干部与职工的关系。为此，我们着重抓了领导班子发扬艰苦奋斗作风的勤政制度。一是建立领导班子下沉到项目蹲点制度；二是建立领导班子成员每天早晨7：30交任务制度；三是领导班子成员每晚6：00碰头汇报制度；四是建立领导班子责任指标包保制度。这些制度进一步规范了领导班子的工作行为，规范了领导干部的工作作风。其次是抓了领导班子的廉政作风。结合公司廉政要求，领导班子在职代会上公开签定廉政责任书，同时我分公司又制定了领导班子“六不准”的经营纪律，让职工公开监督。截止目前，我分公司管钱、管物的领导都能自觉改变作风，执行廉政规定，经理徐焕章带头拒绝供料户的宴请，将供料户强送的800xxxx元现金上交分公司财务，以实际行动经受了金钱和物欲的考验，实现了踏踏实实做事、干干净净做人的诺言。

一是建立并实施项目可控费用全额承包的激励与约束并存的管理机制。调动项目自觉努力创效的积极性。二是通过项目评优制度，使项目不断成为先进生产力的动力源。如：我分公司的理工学院教工住宅楼工程项目经理部在抓工程施工上，不仅做到质量好，而且效益高。去年10月份，市质检站进行竣工验收时，两栋为4xx平方米的高层住宅楼的质量验收时间仅为一个小时。工程质量被评为示范工程。经济效益预计可创利百万元。项目经理马勇被推选为×××优秀项目经理。

二是维护好职工的切身利益，体现领导班子实践“三个代表”重要思想。

xx年，新班子调整以后，第一件事就是拿出11xxxx元补发了拖欠职工xx年的奖金和福利费。

第二件事是在实行捆把工资，提高职工工资标准的基础上，又把职工的半年奖和年终奖的标准，在xx年的基数上提高了20。

第三件事是在春节前夕，党总支通过党员大会开展了对特困户的送温暖活动。领导班子在现场带头捐款，全体党员纷纷解囊。为3xxxx困难职工实行了困难救助□xx年共为困难职工发放补助款和慰问款约xxxx元。

领导班子的形象和行爲，凝聚力广大职工的心，领导情系职工，职工心系企业。在远洋玻璃公司东移工程的施工中，广大职工在施工和生活环境都十分艰苦的条件下，吃住在工地，为了确保工期如期竣工，他们日夜兼程，拼搏奋战。在现场大型工具告急，资金又短缺的情况下，广大职工在二天的时间内就自筹资金32xxxx元，为企业购置了341吨钢顺水、615吨钢模板□1xxxx个扣件，在分公司的范围内，营造了一种上下一心解难题，同心协力谋发展的良好氛围。目前，该项工程3xxxx子项已全面进入了最后冲刺收尾阶段。工程质量和现场管理水平，均受到各级领导的好评。远洋玻璃工地被集团评为最佳文明工地，同时也通过了市级文明工地复验。

人心齐，泰山移，在领导班子和广大职工的共同努力下□xx年二分公司完成施工产值1.6亿元，清收工程款1.63亿元，工程质量优良率达79.83，突破了公司下达的经济技术指标。企业的经济运行质量也明显提高。实践“三个代表”重要思想在二分公司这个小环境中得到了贯彻和落实。在公司党委的帮助和支持下，二分公司将会进一步充满生机，充满活力。

建筑公司年度工作总结篇三

根据《中华人民共和国建筑法》和建设部《建筑业企业资质管理》及《关于做好建筑业企业资质年检工作的通知》要求，从今年三月份开始到十月下旬止，我们对全省建筑业企业进行了资质年检，现就20xx年企业资质年检做如下总结。

年检前我省共有等有内建筑业企业2375家，按企业性质分：国有企业614家、集体企业890家、股份制企业829家、中外合资企业15家，其他性质企业27家；按企业类虽分：工程总承包企业16家、综合类企业1896家、其他企业320家；按资质等级分：一级企业72家、二级企业421家、三级企业810家、四级企业1072家。通过年检我省现有行级内建筑业企业2384家。按企业性质分：国有企业552家、集体企业839家、股份制企业923家、中外合资企业15家、其他性质企业25家；按企业类别分：工程施工总承包企业16家、综合类企业1807家。其中：工民建企业1136家、专业基础业525家，其中装饰企业394家；按企业资质行级分：一级企业73家、二级企业466家、三级企业806家、四级企业1003家。

根据建设部《关于做好建筑业企业资质年检工作的通知》要求，结合我省实际情况，制定了我省建筑业企业资质年检工作的通知，并以黑建施文件下发到地、市建设行政主管部门和省直各，所属企业。各级建设行政主和主管部门都及时召开了建筑业企业资质年检工作会议和下发通知[]xx市还请市监察局参与企业资质年检工作，为建筑业企业资质年检工作得到了保证监督的作用。各级建设行政主管部门结合本地情况，对建筑业企业资质年检工作都做了具体的部署和安排[]xx市还在哈尔滨日报上刊登了年检。通过这项年检，认定全省等级内合格企业1892家，占企业总数的80.6%，基本合格企业380家，不合格企业76家，占企业总数的3.2%。年检中有156家企业被吊销了资质等级证书，有52家企业被降低了资质等级。

在企业资质年检中，为方便各地市，服务于基层，方便企业，针对建筑业企业分布广、数量多、相对分散的特点，我们采取了各地市进行初检，省建设厅分别到各地、市进行年检的办法。

各级建设行政主管部门在资质年检过程中严格掌握《建筑业企业资质等级标准》和《建筑业企业资质管理规定》的，在资金、产值、企事业单位技术人员工程质量、安全和建筑市场等方面的考核高标准、严要求。在资本金方面的企业法人营业执照注册，资本金和经有关部门审定的财务决算的、实收资本和资本公积相结合为依据建设审查。齐齐哈尔市还请会计师事务所对企业对企业的资本金进行验资，产值的企业报统计部门的统计年报和财务决算损益表的数据为依据进行审查。齐齐哈尔市还同统计局联合审查企业的产值，在企业的专业技术人员和项目经理方面，对企业自行填报的数字为考核依据，查企业专业技术人员的职称证书和项目经理资质证书原件，为防止企业间职称证书的相互串用，哈尔滨、齐齐哈尔、大庆等地市还采取了在职称证书原件上加盖年检戳和核对工资表等方法。各级建设行政主管部门都在建筑企业资质年检中采取了相应有效的防范措施。在质量安全和建筑市场方面，以各级建设行政主管部门出具的证明为考核依据。

在这项质检过程中，各级建设行政主管部门都认真严格报行建设部颁发的《建筑业企业资质管理规定》和《建筑业企业资质等级标准》，同时鉴于我省地处高寒地区和施工任务不饱满的实际情况，经研究，我们对产值指标适当加以放宽，对产值达到资质等级标准要求的80%以上，其他条件或超过资质等级标准，在过去的一年进而没有发生重大质量安全事故，在建筑市场上没有违法违规行为的建筑业企业，认定为合格企业；对产值达不到资质等级标准规定的80%，但不低于60%，且达到其他资质等级标准的建筑业企业认定为基本合格企业；对企业资质等级与资质等级标准要求差距较大，在过去的一年里发生过重大质量安全事故或在建筑市场中有违法违规行为的企业认定为不合格企业。对不合格企业分别给予了限期

整顿，缩小经营范围，降低资质等级和吊销企业资质证书的处罚。

在这次年检过程中，各级建设行政主管部门对这项工作，都给予高度重视，主要领导亲自抓，使年检工作中出现问题都能及时得到解决。各级建设行政主管部门都严格执行标准，本着鼓励好的、降级差的、吊销虚的、不批新的原则和三年内建筑业企业队伍数量与基本建设投资规模大，保持平衡的要求，这次年检后的年检前企业个数减少了27家，占企业总数的1%。其中：工民建企业个数减少了42家，装饰企业个数增加了74家。通过年检调整了队伍的结构，使建筑业企业的结构更趋于合理。

通过年检我们感受到资质管理工作越来越被各级建行政主管部门和建筑业企业的重视，在这次年检过程中各级建设行政主管部门都把企业深化改革，控制企业数量和提高企业的整体素质作为企业年检工作的一项重要内容来抓，使企业充分认识到企业要发展，在建筑市场上提高竞争能力，就必须加强企业改革，引进竞争机制，提高企业的整体素质和管理水平。

建筑公司年度工作总结篇四

以下是一份建筑公司工作总结介绍，请看

一、奋力拼搏，各项指标稳步提升

××*万元，完成了年度计划的，完成劳务产值225万元，

二、领会精神，各项管理同步推进

（四）做好清产核资，主辅分离、下岗人员与社保并轨等工作，并成立了相应的专门班子，在时间紧，牵涉面广的情况下，××公司领导和班子成员，日夜加班，双休日不休息，

准确、细致全面完成了公司下达的清产核资，主辅分离，下岗人员与社保并轨工作，为改制打好基础。（五）做好自查、自纠工作，坚持每季度对经营、安全生产、内部管理工作进行全面总结，找出问题，不断完善各项管理措施。

三、规避风险，全方位发展经营。

二〇〇年，××公司的经营形势十分紧迫，特别是公司各工程局的成立，对××公司压力大。今年一季度承接施工任务不足万元，离年初制订的目标相差太远。为了扩张经营，提升经营成果，××公司一是在固守好本土的前提下，加大对外市场的经营力度，挖掘各种经营资源，按照集团陈总的“三不”原则，提出了经营新思路：“只要服我管，一切好商量”。二是转变观念，在不承担经营风险的而有利可图的情况下，改变过去不承接房地产开发项目的经营思路，看准对象，今年大胆承接了近4000万元的'房地产开发项目，为公司创利几十万元。三是继续加强联营，完善联营，四是加强经营机构的调整，提升经营队伍的素质，参加公司组织的经营人员各种培训27人次。五是提高经营人员的待遇，（补贴出差超标话费，提高工资承包补贴）。让他们扎扎实实，尽心尽责为经营工作发挥自己的潜能。截止到十一月中旬，××公司参加竞标项目29项，中标项目12个，签订施工合同万cnfla元，提前两个月完成了公司下达的经营指标。

四、加强防范，安全生产措施有力。

××公司狠抓了“项目机构建设、宣传教育培训、责任制度落实、隐患排查整改、各项专项整治”等方面的工作。安全生产成效明显，是历年来安全生产形势较好的时期之一。

建筑公司年度工作总结篇五

转眼间xxx年的上半年已经快结束了，回顾去年的这个时候，自己正是和万千刚踏出校门的学子一样，背负着自己的行囊

以及对自己和家人的责任步入到社会的大流中，当时的自己眼里充满着迷茫和对将来的未知。但是幸运的是自己来到了xxx公司，在这里，通过从书本上学习、从实践中学习、从同事那里学习，再加之自己的分析和思考，自己的专业知识和业务水平确实有了较大的收获和进步，下面针对这一年自己在各方面的成长做一次总结：

制度方面，在这半年中，作为一个在基层工作的普通员工，我深入地学习吸收公司优良传统和优秀的企业文化教育，严格遵守员工准则，认真分解公司下发的指令和指导方针，懂得公司的远大目标，积极进取，力争跟上公司发展的步伐，成为一名合格的、有修养的员工。

在本职工作方面，考虑到自己刚毕业，缺乏现场经验，领导就给我安排到测量组工作，让我可以经常去现场，增长自己的见识，锻炼自己的意志。在xxx的建筑现场，由于我刚来就接触的是工程收尾阶段，关于主体的施工自己还是缺乏见识。但是，在这里我可以和师傅一起去现场学习到工程二次结构的施工和装饰工程的施工，以及室外工程的完善。特别是在去年十一月份以来，我和师傅共同参与指导中职教室外管道的敷设，以及室外道路的定位和路基施工任务。经过这些工作的锻炼，使我对建筑测量仪器使用水平，以及定位，放线工作有了较大的提高。这多亏师傅的指导和自己私下认真翻阅书籍查看资料，以及下班后自己及时的'总结。

经过半年的锻炼，自己有了一定的现场经验和实践基础，已经能自己应付一些简单的任务。进入新的一年，成为公司的一名正式员工后，我开始接触一些技术方面的工作，开始努力地学习一些新技术，新规范，逐渐向一个工程技术人员转变。另外，钢筋工程一向被认为是建筑行业最重要的部分，但是，也是最难掌握的一项技术。因此，在私下的学习时间里，我也尽力的去钻研图集，虚心请教，争取能把这方面的知识掌握，为项目做更大的贡献。

建筑公司年度工作总结篇六

转眼间××年的上半年已经快结束了，回顾去年的这个时候，自己正是和万千刚踏出校门的学子一样，背负着自己的行囊以及对自己和家人的责任步入到社会的大流中，当时的自己眼里充满着迷茫和对将来的未知。但是幸运的是自己来到了×××公司，在这里，通过从书本上学习、从实践中学习、从同事那里学习，再加之自己的分析和思考，自己的专业知识和业务水平确实有了较大的收获和进步，下面针对这一年自己在各方面的成长做一次总结：

制度方面，在这半年中，作为一个在基层工作的普通员工，我深入地学习吸收公司优良传统和优秀的企业文化教育，严格遵守员工准则，认真分解公司下发的指令和指导方针，懂得公司的远大目标，积极进取，力争跟上公司发展的步伐，成为一名合格的、有修养的员工。

在本职工作方面，考虑到自己刚毕业，缺乏现场经验，领导就给我安排到测量组工作，让我可以经常去现场，增长自己的见识，锻炼自己的意志。在×××的建筑现场，由于我刚来就接触的`是工程收尾阶段，关于主体的施工自己还是缺乏见识。但是，在这里我可以和师傅一起去现场学习到工程二次结构的施工和装饰工程的施工，以及室外工程的完善。特别是在去年十一月份以来，我和师傅共同参与指导中职教室外管道的敷设，以及室外道路的定位和路基施工任务。经过这些工作的锻炼，使我对建筑测量仪器使用水平，以及定位，放线工作有了较大的提高。这多亏师傅的指导和自己私下认真翻阅书籍查看资料，以及下班后自己及时的总结。

经过半年的锻炼，自己有了一定的现场经验和实践基础，已经能自己应付一些简单的任务。进入新的一年，成为公司的一名正式员工后，我开始接触一些技术方面的工作，开始努力地学习一些新技术，新规范，逐渐向一个工程技术人员转变。另外，钢筋工程一向被认为是建筑行业最重要的部分，

但是，也是最难掌握的一项技术。因此，在私下的学习时间里，我也尽力的去钻研图集，虚心请教，争取能把这方面的知识掌握，为项目做更大的贡献。

在项目部团队工作方面，我也积极地配合上级领导的指示，与同事和睦相处，协同工作，做到一丝不苟，任劳任怨，争取圆满完成上级主管布置的每一项任务。另外，我还积极参加项目部举办的各式各样的活动和同事们一起感受项目部家一样的温馨生活。

经过半年的工作，我也深深感受到自己作为一个建筑行业的初学者在工作上依然存在着很多的不足之处：

3、在与人沟通上不能很好地把握沟通交流的技巧，与人沟通粗糙，很多时候不能把握重点，甚至出现沟通遗漏工作重点导致重复现象。有时候遇见困难不知道与领导，同事沟通配合工作，导致工作积压，拖拉，最终影响工作进度。

新的时期又开始了，自己即将踏入到另一个成长的阶段，我将继续发扬自己的优点儿，踏实严谨的工作，我会分期分段的给自己制定目标，有一个合理的工作和学习规划，争取认真完成。同时，在每个阶段工作完成后，认真总结自己的不足之处，吸取教训，及时纠正。为成为一名优秀的建筑技术人员而努力。

建筑公司年度工作总结篇七

20__年是公司进一步深化改革的管理年。一年来，人力资源部以党的十六届四、五中全会精神为指导，在公司党委和行政的正确领导下，全体员工以求真务实、团结奋进的工作作风和精神面貌，紧紧围绕公司改革发展和生产经营中心，认真抓好干部领导班子建设、后备人才培养、专业队伍管理、劳动人事制度改革、员工薪酬制度改革以及员工职业技能开发和再就业中心等各项工作任务，为公司年度各项工作

任务的完成、促进项目管理提供了强有力的人力资源保障，同时为推进公司人力资源发展战略打下了坚实的基础。现将工作情况总结如下：

一、人力资源现状及分析

(一)、人力资源现状

1、20__年末，公司员工总人数为2463名，其中：干部980名、工人1483名；在岗员工1146名(其中：干部738名、工人408名)，非在岗员工1317名(其中：干部185名、工人1029名，退养员工103名)。

2、20__年末，公司员工总人数为2157名，其中：干部899名、工人1258名；在岗员工1030名(其中干部688名，工人342名)，非在岗员工1127名(其中干部176名，工人726名，退养员工225名)。

今年新招收录用大、中专院校毕业生38名，其中：大学本科32名，大专5名，中专1名。调入员工8名。与上一年度相比，全年共减员336名，其中：终止、解除劳动合同198名、除名9名、死亡3名，退休45名、调出81名。净减员306名，减员率为12.42%(员工构成情况见附表)。

(二)、人力资源状况分析

通过一年来人力资源的不断优化和调整，目前公司员工队伍的文化素质和知识结构、技能水平从总体上虽然有所提高，年龄结构也逐渐趋于年轻化，但从现有人力资源层次和结构上还存在以下突出问题：

3、后备技术人才和项目管理人才储备不足，人才队伍的选拔、培养工作尚需加强；

4、生产技术工人的构成不合理，特别是测量工和试验工等工种紧缺。

二、完成的主要工作及取得的成绩

(一)、进一步做好干部队伍建设管理，为生产经营和公司发展提供人才保障和智力支持。

随着公司今年生产经营规模的不断扩张，对施工生产管理人员及专业技术人才的需求急剧膨胀，同时对干部队伍的综合素质也提出了新的更高要求和标准。为了进一步满足施工生产所需和公司改革发展的远景目标，我部今年着重抓了以下几个方面的干部管理工作：

1、培养选拔公司中层领导干部出新措。一年来，我部根据坚持党管干部原则和考察选拔任用制度，有效促进了公司后备干部队伍梯次建设和有序培养，全年共提拔34名中层干部充实到公司本部和项目经理部的领导岗位。在今年推行了见习项目副经理、见习项目总工程师培养选拔制度，选拔了一批有文化、懂技术、会管理、思想和道德素质好、敢于大胆管理，并有创新意识的年轻技术干部到领导干部工作岗位上见习。通过压担子、加任务、强培训、勤教育，不仅给予了后备干部充分的锻炼机会和施展才能的舞台，也保障了公司生产经营的人才需要，并在公司内部形成了良好的人才成长机制。目前已有10名见习副经理通过试用考核提拔到了项目领导岗位上。同时，公司还先后组织了公开招聘经营经理的考评、录用工作，共聘任15名分公司经营经理和经营部经理担负公司经营网络的片区经营开发工作。

2、提升公司的品牌和市场经营资质。今年我部相继向中国铁路工程总公司、中国公路建设行业协会、中国企业联合会推荐申报和撰写了5名优秀项目经理的评审资料，其中有1名被中国铁路工程总公司评为“优秀项目经理”、1名被评为职业经理人，另有3名“全国公路工程优秀项目经理”的资料已

经通过了总公司评审，其中1名有望获得国家建设部表彰的全国优秀项目经理称号。

3、继续以创建“好班子”为载体，增强基层领导班子工作合力。一年来，公司坚持以“政治素质好、团结协作好、廉洁自律好、联系群众好、工作政绩好”为主要内容的“好班子”创建活动，对项目领导班子建设情况进行了考核。年初，对20__年度公司所属项目经理部班子的建设情况进行了综合考核评比，评选出6个20__年度“好班子”，7名“优秀项目经理”，8名“优秀总工程师”，有效地促进了领导班子建设，并使之形成工作合力。

4、加强专业技术队伍建设，培养公司核心技术人才。随着公司生产经营规模的急剧扩张，针对现有的专业技术人才已不能满足公司生产经营发展需要的实际，引进、培养、激励专业技术人才的工作显得尤为突出和重要。一是进一步加大人才引进力度，增强公司发展后劲。全年共引进大、中专毕业生38名，其中大学本科32名、专科5名、中专1名；此外，继续加强与各地院校的联络，派员到院校做宣传、动员人才的引进工作，今年已签订20__年度大学毕业生就业协议44名。二是做好专业技术职称考试晋升工作。全年共组织146人参加国家职称英语和计算机等级考试，通过评审，晋升为教授级高级技术职称1名，副高级技术职称4名，中级技术职称20名，初级技术职称63名。

5、进一步强化干部职业教育培训管理，全面提升员工职业能力。全年共选送332人次参加了一级建造师考前培训和工程概预算、招投标、铁路客运专线、施工技术、工程试验等脱产培训；同时，为改善干部文化知识结构及学历水平，全年共批准选派了45人参加专科和本科学历教育。通过干部职业教育培训，使公司干部队伍知识结构有了明显改善，业务能力得到了全面提高。

(二)、稳步推进公司劳动人事和薪酬制度改革。

一年来，在公司的总体安排和部署下，我部在深入调研的基础上，制定了切实可行的改革方案，为公司稳步推进劳动人事和薪酬制度改革做了大量卓有成效的工作。

1、全面调整组织机构设置，有效整合资源。今年，公司对组织机构设置相继进行了三次重大调整。一是四月份对公司本部、社会事业管理分中心和劳动服务公司的机构和职能进行了撤并、重组，撤销了“劳动服务公司”，新成立了“安全质量管理部”，并剥离了物业公司(经营承包)。整合后的公司本部及后勤单位总定员为150人(含公司领导11人)，其中公司本部行政机构定员编制为119人、党群机构定员编制为14人、三个办事处定员编制为17人，此次改革共减员52人(其中：公司本部11人、三个办事处17人、物业公司28人)。二是五月份撤销了四川、贵州等9个分公司，将项目管理模式由以前的二级管理变为一级管理，精减了管理层次。三是十二月份再次对本部组织机构设置及岗位定员编制进行了重组和调整，重组后的行政系统设置为6部1室，党群纪委工作系统设置为3部4室，社会事业管理工作系统设党委和1部3个办事处。重新编制的公司本部管理岗位总定员为111人(含公司领导、副三总师及纪委副书记、工会副主席计15人)，其中：生产经营行政工作系统岗位定员编制为71人、党群纪委工作系统岗位定员编制为10人、社会事业管理工作系统岗位定员编制为15人。此次调整共精减员工61名，减员率达35%。

通过对劳动人事制度的改革，公司组织机构臃肿、职能交叉、层次复杂的问题得到解决，结构合理、管理科学、精干高效的运行机制已初步形成。

2、积极探索和完善员工薪酬分配制度的改革，充分发挥薪酬制度的激励功能。为在公司营造“尊重知识、重视人才”的良好氛围，根据“薪酬分配与市场搭界”的设想，公司于9月初率先在项目经理部推行了岗位定额工资制试点工作，通过分配制度的改革，拉开了简单劳动与复杂劳动、一般岗位与关键岗位的薪酬差距，从制度上开成了公司的人才激励机制，

较好地遏制了专业技术人员外流的现状，有效地稳定了一线专业技术人员队伍。

(三)、有效盘活劳务管理中心人力资源，积极筹措资金，保证下待岗员工生活费发放。

目前，公司劳务管理(再就业)中心共有902名员工。为切实解决下待岗员工再就业和生活费发放问题，维护公司的稳定，一方面我们充分发挥公司内部劳动力市场机制，积极推荐和公布内部用人单位双向选择上岗的信息，全年共推荐187人次重新上岗，既较好地促进了下待岗员工再就业问题，又为施工生产提供了人力保障。另一方面，我们又千方百计筹措资金，积极争取国家再就业扶持政策，保证下待岗员工生活费按时发放。20__年，再就业服务中心申请下岗职工生活费291.8万元，其中中央及地方财政补助242.2万元，社会筹集49.6万元，成功申报中央财政对出中心员工解除劳动合同补助金33.2万元，全年计发放劳务管理中心下(待)岗员工生活费331.75万元，其中企业自筹39.95万元，同时对生活困难的非在岗员工发放生活困难补助金4150元。通过这些积极和卓有成效的工作，为保障下、待岗员工基本生活费的按时和足额发放起到了积极作用，同时为缓解公司资金压力、减轻负担做出了重要贡献。

(四)、切实抓好劳动人事的日常管理事务性工作。

1、积极做好工程项目人员调配工作。今年公司新上项目较多，工程技术人员较为紧缺，为满足施工生产所需，我部积极主动、加班加点地做好人员调配工作，全年共调配各类专业技术及管理人员328人次，调配工人363人次。

2、进一步规范劳动合同管理，理顺劳动合同关系。为加强公司员工劳动合同管理，我们出台了《关于公布劳动合同管理办法的通知》，对员工合同订立、履行、终止、续订、变更和解除，违反劳动合同的经济补偿和赔偿，劳动合同的日常

管理、争议等做了进一步规范。全年新签劳动合同46名，续签251名，办理了207名员工解除劳动合同或除名(开除)手续。

3、建立和完善职业教育培训制度，加强资质管理工作。为提高员工整体素质，规范员工职业教育培训制度，我部结合公司实际先后出台了《关于公布20__年员工培训计划的通知》(四司人[20__]169号)、《员工职业培训管理办法》(四司人[20__]169号)文件，进一步明确了公司员工培训机构的职责、任务和员工培训待遇及相应的责任，完善了员工培训管理制度，使员工培训工作有章可循，促进了公司员工培训工作走向规范化管理。同时结合公司生产管理实际所需，选派了31人参加了瓦斯检测、既有线施工安全防护员、测量工、电钳工、焊工和技师等技能鉴定培训。在项目经理资质年检和建造师申报工作方面，对38名项目经理资质进行了复查，并全部合格，其中一级13人，二级25人;对符合补充考核二级建造师职业资格条件的10名一、二级项目经理分别申报了二级建造师工作，目前正在考核认定中;整理和完善了35名持证经理(建造师)的基础资料;做好证件管理工作，直接服务生产经营。建立了项目经理证、职业技能鉴定等级证、特种作业证、员工职称证等证件管理台帐，并先后办理各类职称证件86本。按照证件管理使用的规定，先后为经营开发部、各项目部提供证件借用服务200余人次，确保了公司生产经营的正常开展。

4、规范高校毕业生见习管理。为加强高校毕业生的培养和见习期间的管理工作，促进高校毕业生快速成长，今年我部制订了《关于公布高校毕业生见习管理办法的通知》，对高校毕业生的接收、见习生管理、考核定职、表彰等均做了较为详尽的要求和规定。对今年新进高校毕业生，我们组织公司相关部门对其做了岗前培训，对其生活、见习工作等均对各见习单位做了严格的安排和要求，随时调查了解、监督各见习单位对高校毕业生的见习管理工作，为见习生提供锻炼机会和成才平台。

5、认真做好劳资统计和工资日常管理。全年共发放工资总额约3476万元(其中劳动合同制职工工资总额2920万元，非在岗工工资总额498万元)，比去年减少了136万。劳动合同制职工人均14245元/人年，比去年增加了2363元/人年，增幅为20%，其中在岗劳动合同制员工人均工资为25283元/人年，比去年增加了4614元/人年，增幅为22.3%;非在岗员工工资人均4005元/人年。

公司自九月份推行新的岗位定额工资以来，我部严格按照党政联席会议的决议要求，对达州翠屏山等22个在建(新建)和收尾项目的工资总额进行了核批，并完成了26名新进员工定职、定级工作。

6、积极稳妥地做好员工双退和死亡员工的善后处理工作。年内共办理内部退养51名，报送20__~20__年共计125名名员工的退休审批资料，办理了45名员工的退休手续，协助处理了3名因工和非因工死亡员工的善后事宜工作。

一年来，人力资源部为公司生产经营和改革，做了大量的工作，取得了一定的成绩。但对照公司改革发展要求，在人力资源建设管理方面尚存在不足，如人才培养开发工作需进一步拓展，干部队伍建设尚需进一步加强，劳动用工管理需继续规范，薪酬分配方案需进一步完善等。

三、20__年度工作计划

通过对公司人力资源现状分析，结合公司20__年的生产、经营和改革、发展的形势及任务要求，我们拟从以下几个方面改善、推进人力资源管理工作：

(一)、多途径、多渠道做好各类人才培养工作。根据公司生产经营规模的变化和扩张，有针对性采取形式多样的各类人才推荐选拔工作，为公司的生产经营提供强劲的后备人才保障。

(二)、完善、创新各级领导班子及成员的业绩考核。加大对各级领导班子的德、能、勤、绩、廉的考核力度，为公司的生产经营管理提供健康的人才环境。

(三)、进一步完善和改进领导干部选拔、任用机制。努力探索更加科学和切实可行的领导干部选拔、任用制度，通过竞争让一些优秀人才走上领导干部岗位，让一些碌碌无为的平庸者退出领导岗位。

(四)、强化公司各专业人员教育培训工作。针对公司生产经营所需，有计划、有目的的着力培养各类专业人员，以解决相关专业人员紧缺问题。

(五)、优化公司人力资源。进一步终止、解除因劳动技能低、身体素质不适应一线施工生产并且长期滞留劳务管理中心人员的劳动关系。

(六)、进一步吃透和用足、用活再就业工作政策。积极推进下、待岗员工再就业和出中心的分流工作，加大申报再就业中央财政补贴的工作力度，坚持“两个确保”方针。

(七)、进一步完善公司薪酬分配制度。着力实施公司机关本部的薪酬分配方案，并进一步完善公司新上项目、在建项目及收尾项目的工资分配制度。

(八)、认真做好劳动工资统计分析，有效调控员工工资总额，并进一步做好劳资政策的监督和执法检查工作的。

(九)、在改善人力资源结构的同时，制定控制人才外流的有效措施。

建筑公司年度工作总结篇八

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可以给我们下一阶段的学习和工作生活做指导，因此，让我们写一份总结吧。总结你想好怎么写了么？下面是小编为大家整理的建筑公司建筑设计师年度工作总结例文，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

今年是我进入公司的第2年，两年来，在工程实践中，在许多前辈的指导和帮助下，我的专业水平和工作能力取得了很大进步。表现在以下方面：

如xx工厂新建项目□xx办公楼改建项目□xx有限公司新建厂区项目□xx等项目，我都是从方案投标或委托阶段就开始介入，经历过对方案设计的推敲比选、与业主的沟通、初步设计的审批、相关专业的协调、施工图的严谨以及施工阶段的现场配合，我对建筑设计与建造的过程有了深刻的认识。建筑设计不是纸上谈兵，而是一个连贯的，需要集体参与的的生产工作，要完成一个好作品，应协调好设计与其他学科，以及经济、社会、人际等多方面因素的相互关系。因为各种外在因素的影响，建筑从方案构思到付诸实施，势必要经历一轮又一轮的修改与完善，经历了这些相对完整的工程实践，我了解到并学习了如何在现实的框架中最大程度的把握住建筑的品质，这需要有专业知识的积累，又需要耐心与细致的配合，这也正是一个建筑师精力投放最集中的地方。

在业务能力方面，经过三年的实践与磨练，我已由一个初出象牙塔的青涩学子成长为一名具备专业素质的职业建筑师。建筑专业是一个龙头专业，建筑设计工作影响到各配合专业的工作，因此建筑师应具有良好的协调能力、组织能力与控制能力，同时这些能力应有深厚的专业功底作基础。

进入设计院初期，我在前辈们的带领之下参与设计了xx工厂新建项目□xx新建项目□xx改造等项目，这些项目已先后建成

并投入使用。接着在xx有限公司新建厂区项目中我担任了主要设计人，从方案阶段到目前即将完工，我一直配合主师负责协调组织工作。获得业主的认可与赞扬，是我职业生涯中又一新的高度。在xx年面临任务多、建筑专业人手少的困难下，我带领我们设计小组其他年轻同事经常加班、不畏辛苦、走在项目前面做好方案，为以后施工图阶段打好基础。

三年的实践工作，还培养了我严谨认真、吃苦耐劳、不畏艰难的职业精神与职业责任感，设计院的工作作风也培养了我良好的服务精神与团队协作精神，这些都是成为一名合格的职业建筑师所不能缺乏的品质。在理论方面，我利用业余时间阅读了一些建筑专业和其它相关专业的书籍，由此对实践工作进行指导与反思。建筑是社会生活形态的空间语言。它反映了时代的社会形态、生活方式、社会审美取向，以及世界观等信息。

而这些内容都需要有相应的专业批评，对建设水准、建筑水平、产品品质、环境效果，及职业道德的培育和社会引导等方面做出必要的评判和剖析，同时也达到建构与提升建筑理论的目的。因此，建筑理论应与建筑实践产生互动才有真正的价值。

以上工作经历是我职业生涯的良好开端，今后我将更为坚定踏实的工作，努力进取。就以一句千古的唱吟作为我的结语：“路漫漫，其修远，吾将上下而求索”。