# 国企组织部工作总结

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-01-23

*工作总结（JobSummary/WorkSummary），以年终总结、半年总结和季度总结最为常见和多用。今天为大家精心准备了国企组织部工作总结，希望对大家有所帮助!　　国企组织部工作总结　　按照巡查组关于巡查组织人事工作有关要求，现将我单位...*

工作总结（JobSummary/WorkSummary），以年终总结、半年总结和季度总结最为常见和多用。今天为大家精心准备了国企组织部工作总结，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　国企组织部工作总结

　　按照巡查组关于巡查组织人事工作有关要求，现将我单位组织人事工作开展情况汇报如下：

　　>一、基本情况

　　xx公司下设5个职能管理部门和17个经营部门，现有在职职工1421人，其中处级以上干部xx人，副科级以上干部xx人。xx名干部中，40岁以下xx人，50岁以上xx人，干部队伍年龄结构比较合理，梯队建设比较科学。职工队伍中大专以上学历有xx人，占职工总人数的xx%，中级技师以上职称有xx人，占职工总人数的xx%，职工队伍整体素质能力在行业内比较高。

　　>二、党的十九大以来干部选拔任用情况

　　202\_年以来，我公司根据经营管理工作发展需要，先后提拔任用干部5人。分别是：……。提拔任用的5名同志平均年龄41岁，工作时间均在10年以上，具有丰富的基层工作经验，提拔任用前均在原工作岗位上取得了优异的工作业绩，获得了职工的一致好评，从任职条件、任职资格、工作能力、工作业绩等方面综合考察，都具有丰富的管理工作经验，均已具备胜任相应岗位的能力。我公司在干部提拔任用工作中，认真贯彻党的干部工作路线，严格按照党的政策办事、按照组织原则办事、按照规章制度办事、公道正派的选人用人，切实把好了政治素质关、能力作风关、工作实绩关、民主推荐关、组织考察关和任用审批关，无任何破格选拔任用情况。

　　>三、选拔任用干部的主要做法

　　我公司坚持以公平公正为前提，以公开民主为方向，严格遵循《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的程序、标准、纪律开展干部选拔任用工作。

　　一是始终坚持“德才兼备，以德为先”的选人用人原则。按照组织认可、职工群众认可的要求，讲政治、重业绩、看品行、用能人，形成“重品德、重作风、重业绩、重公认”的用人导向，营造了党政放心、干部群众满意、风清气正的选人用人氛围。

　　二是积极推动公司干部年轻化进程。公司从企业的长远发展出发，破除论资排辈思想，在坚持干部选拔任用各项原则的前提下，提拔工作能力突出的优秀年轻人才，实行“新老搭配、平稳过渡”的人事格局，形成了合理、科学的干部梯队，优化了干部结构，增强了领导层的活力，为公司的后续发展提供了坚强的组织保障和人才支撑。

　　三是引入竞争机制，注重工作实绩。选拔任用干部严格执行民主推荐制度，采用“公开选拔、竞争上岗”的方式，把工作业绩作为选拔任用干部的基本依据，做到“谁有本事谁干、谁能干好谁干”，使一批具有基层工作经历、文化程度高、独具创新意识、业务能力突出、懂经营会管理的人员进入领导干部岗位。

　　四是在干部选拔任用过程中充分发扬民主、广泛接受监督。把职工群众公认度作为选拔任用干部的主要依据，严格执行民主推荐、任职考察、党政联席会议集体讨论决定、公示、廉政考试、任前谈话等程序，落实任前公示、考察预告、任职试用等制度，切实加强组织监督和广大干部群众的监督，防止用人上的不正之风，达到了公开、公正、公平的目的。

　　五是落实干部任用全程记实制度。在干部选拔任用过程中实行痕迹化管理，对关于人事任免的会议进行详细记录，将会议讨论结果形成会议纪要，并把原始资料作为重要档案留存。通过全程记实，使我公司干部选拔任用的每个程序都得以清晰，实现了对选人用人权的动态监督，起到了事前提醒和警示作用，提高了干部选拔任用监督管理的质量和水平。

　　>四、取得的工作成效

　　十九大以来，公司认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和省委“三项机制”，不断探索加强企业干部队伍建设的新思路、新举措和新途径，结合实际，制定公司《干部选拔任用工作办法》，积极推进干部选拔任用工作制度化、规范化、程序化，不断完善干部选拔任用机制。在具体的干部选拔任用过程中，把任职资格作为干部选拔任用的基础条件，把工作实绩作为干部选拔任用的取舍标准，坚持能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人机制，形成“有为”才会“有位”的用人导向，真正做到把有作为、有能力、政治坚定、事业心强、作风优良、业绩突出的员工选拔到领导干部岗位上来，在企业形成了正确的选人用人导向。

　　五>、存在的问题和不足

　　近年来，公司党委严格执行有关政策规定，回顾自查，没发现任人唯亲、干部档案造假、违规提拔干部、个人事项报告虚假等突出问题，选人用人工作正常有序，但仍存在以下问题和不足。主要表现在：

　　（一）人才结构不尽合理。公司人才总量比较充足，但是转型发展对复合型人才的需求越来越大，目前公司人员富余和结构性缺员矛盾突出，缺乏优秀管理人才和业务骨干，迫切需要熟练掌握财务、营销、宣传等知识的复合型人才。

　　（二）干部队伍距高素质专业化的要求还有一定差距

　　公司的干部队伍建设从管理上，从干部的个人素质上，距离总公司高素质专业化的要求还有一定的差距。干部队伍的积极性总体是高的、好的，但也有少数干部信念动摇、状态低迷、作风漂浮，积极性和主动性都很有欠缺，个别干部在工作中存在畏难情绪，存在慢作为和不作为的情况，对工作的推进和落实起到了负面影响。

　　（三）人事管理制度还需进一步建立健全和改革创新

　　公司的人事管理制度办法，基本是依据总公司和集团公司已经出台的制度办法进行修订的。但是从结合公司自身单位的实际情况来说，还不能够完全套用。尤其是公司的人员录用和解聘的相关办法、人员辞职、离职的相关工作程序和管理办法，还需要进一步制定和完善。在一些制度的执行过程中，有些落实还不够到位，同时也存在执行不规范的情况。

　　（四）极少数干部员工对选拔任用工作的认识还不够到位，不能做到客观公正的评价干部

　　有的同志存在“老好人”思想，谈话只谈被考察人的优点，不说缺点。还有的同志认为，干部选拔是组织的事，和自己无关，自己只需干好自己的本职工作就行了，事不关己，高高挂起。在干部的测评中，也存在一些干部员工，不站在工作的实际，打出的测评结果不能真实反映干部情况。

　　>六、下一步工作

　　公司党委将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，认真学习贯彻党的十九大精神，始终坚持党管干部、党管人才的原则，稳步抓好组织人事管理工作，加强干部队伍建设，提高干部队伍素质，始终坚持正确选人用人导向，匡正选人用人风气，突出政治标准，进一步发挥好党组织的领导和把关作用，从严从实履行好选人用人和育人管人的责任，努力建设一支高素质的专业化干部队伍。

　　一是进一步加强选人用人工作的制度建设。按照总公司党组的有关要求，修订完善《xxx》等，进一步落实好《选拔任用工作实施办法》和选人用人监督检查、个人有关事项报告、任前公开承诺、选人用人工作评议等制度，严肃查处违纪违规问题，确保公司选人用人工作责任明确、严谨科学、管理完善、监督有力、风清气正。

　　二是进一步改进创新人才管理工作。贯彻落实xx的意见、xxx会精神和xxx有关部署，适应公司快速发展对人才队伍结构优化的需要，党政齐抓共管。全面实施人才队伍梯队建设工程，继续探索“专业牵头人”岗位模式，充实专业拔尖人才库。

　　三是进一步抓好干部日常管理工作。坚持把抓班子、带队伍作为重中之重的工作，对领导干部进行定期考核，及时掌握履职情况；坚持开展各层级干部的专题培训和综合轮训；持续加强对干部平时的提醒教育、管理监督和关心关爱，建立干部“能上能下”的良好机制，实现干部教育管理和能上能下的常态化。

**国企组织部工作总结**

　　截至20xx年x月底，xx有限公司在岗员工xx人，比去年增长x%。

　　>一、20xx年人力资源工作小结

　　（一）招聘工作基本满足公司各部门用人需求

　　参与人才交流会6次，集体面试多次。20xx年通过招聘竞选方式引进各类各级人员x人，离职人员x人，退休x人。招聘工作的及时、规范和有效的实施，基本满足了公司生产管理所需人员的数量与质量要求。

　　（二）薪资管理工作规范有序

　　20xx年，我们根据20xx年制定的《薪酬管理办法》，改革了薪酬结构，适度增加了员工月薪标准，一定程度上提高了人才吸引力。在薪酬管理的日常工作中，我们严格按照公司管理流程操作，在定岗定级、薪酬审核、薪酬发放等方面力求准确无误，并协助公司做好20xx年度年薪考核、核算和兑现工作。

　　（三）绩效考核工作稳步推进

　　20xx年度绩效考核做到了管理部门、xx部门的全员覆盖，并根据绩效考核结果和年度效益奖金挂钩。

　　（四）劳动关系基本和谐

　　根据公司实际情况，重新进行了定员核定，并对组织机构、岗位、人员等进行了局部调整，使岗位设置更加规范、科学，人员配置更加合理。对项目公司临时聘用人员进行了全员资料登记，房地产项目公司长期雇佣的员工全部签订了劳动合同并进行备案。截至目前，20xx年解除劳动合同x人，新签劳动合同x人。通过劳动年检，等级为良好。

　　（五）人力资源制度建设推进有序

　　一是负责修订了公司《薪酬管理制度》《绩效考核制度》《干部聘免管理办法》等基本管理制度；二是通过宣传、知识竞赛、讲座、访谈等形势，促进全体员工学习新制度，执行新制度；三是通过调查和分析新制度执行中存在的问题，反馈制度执行情况，为进一步完善公司的规章制度做了大量的工作。

　　（六）社会保险管理及时规范

　　按照xx市社保中心下达的各项保险费用征缴要求，完成了本年度社保基金的调整和征缴工作。及时为职工办理各种参保、退保、社保转移手续，公积金领取和转移，医疗保障卡登记。目前，公司五险一金各项帐目准确无误。

　　（七）人力资源信息管理准确

　　我们及时更新人员各项信息，所有员工均建立了规范的干部档案，完成了劳动保障和统计部门的劳动信息登记。同时，我们收集同行业人力资源及相关信息，完成公司人力资源状况分析，为公司领导提供参谋服务。

　　>二、20xx年我公司人力资源工作方面存在的问题

　　（一）人才储备略显不足

　　近年来我公司逐步开展人才储备工作。但由于xx行业的特征和人才市场形式，xx专业人才储备略有不足。个别岗位招聘不能及时到位，一定程度上影响了公司其他部门的工作进度。

　　（二）培训工作有待加强

　　公司十分重视员工的培训工作，并设有专项经费，但由于多重原因，公司尚未有明确的，服务于企业发展战略的培训体系，业务部门忙于抓现金收入，对培训重视不够，管理部门对培训认识上存在误区，培训计划难以实行。目前，仅有公司高管和财务、审计部门员工达到年度培训时间48小时以上。

　　（三）公司人力资本的潜力没有得到完全的发挥

　　目前，人力资源部和若干年前协作公司的人事科还没有本质区别，我们做的都是日常事务性工作，在激发员工的工作积极性、推进公司业务流程改造和建立以业绩和能力为本的评价体系等方面还没有发挥出应有的作用。

　　>三、20xx年人力资源管理工作思路

　　（一）做好人力资源管理的基础和日常管理工作，完成业务部门、员工和公司领导交办的各项工作任务。

　　（二）做好人才引进和配置工作

　　20xx年，宏观经济形势肯定会对公司内外的人力资源质和量形成冲击，公司既有可能抄底人才市场，招聘到好的专业人才，也可能有优秀员工对公司前景产生动摇，形成人才流失。20xx年重点保障预决算、水电、策划、结构、建筑设计、前期、物管等环节各配置一名高级人才。同时盘点公司人才存量，促进公司内部的人才流动。外贸业务方面，重点引进法律、会展、图像处理、品牌管理等综合性高级管理人才，以强化公司外贸业务的综合服务平台功能。

　　（三）做好绩效考核工作

　　通过20xx年的绩效考核实践，我们认为，目前的绩效考核还存在不少问题，一是各部门不能把经营目标分解到员工个人，二是绩效指标空泛，无法用分数衡量，三是各部门考核宽严不一，和效益年薪挂钩难以做到公平。20xx年绩效考核重点解决上述问题。我们拟通过绩效考核动员会和加强绩效沟通和绩效辅导来解决上述问题。

　　（四）加强培训工作

　　我们认为，经济危机是进行人力资源投资的最佳时机。鉴于用人部门对参与培训的积极性不高，人力资源部在20xx年打算给予各用人单位一定限额的培训经费，并将培训落实情况纳入各部门年度考核。同时继续提供优质的培训信息和培训渠道，加强新员工培训，积极鼓励业务骨干和管理人员传授职业技能。在集中培训方面，房地产业务方面拟开展一次法律方面的培训，贸易业务方面拟开展一次风险防控方面的培训。

　　（五）促进劳动关系的和谐，保障员工权益

　　老板和员工的关系是世界上最复杂最普遍最微妙的关系，人力资源工作者做为中间人，既要为资本增值服务，又要保障员工权益。20xx年，我们一是继续规范用工管理，加强对劳动合同和薪资福利的监督和审核，减少用工风险。二是保障员工福利，20xx年，人力资源部将积极推进员工年休假福利，为了不影响公司正常的业务开展，公司将通过集中年休和各部门轮休的办法保障员工的年休假福利，为了工作没有年休的，将给予经济补偿。三是薪酬管理方面更加透明，效益和月薪比例更加明确，另外我们将参考同行做法，20xx年起提高见习期员工的工资，发放过渡期租房补贴。四是倾听员工意见，为员工业余文化活动争取经费，改善目前公司形象古板、管理和业务两张皮的局面，提高公司活力。

　　（六）支持业务部门的组织工作

　　20xx年，公司完成了xx组织构架的初步工作，xx业务的决策、执行和操作三个层次进行了区分，分散经营，多头管理，资源配置低效的局面有所缓解，但是长期以来形成的惯性仍在发挥作用，人力资源部将在定岗定编、岗位职责制订、工作流程划分和绩效标准制订方面发挥作用。贸易方面，我们将积极为公司贸易业务平台提供人才、信息、薪酬和考核支持。

　　总之，本人认为自己基本称职的，今后将进一步加强学习，虚心求教，克服不足，把工作做得更好。谢谢大家！

**国企组织部工作总结**

　　为了坚持党对国有企业的领导，充分发挥国有企业党组织的政治核心作用，促进国有企业的改革和发展，现就进一步加强和改进国有企业党的建设工作总结如下：

　　>一、认清形势和任务，增强搞好国有企业党建工作的责任心和紧迫感

　　我国社会主义现代化建设已经进入重要的发展时期。实现国民经济和社会发展“九五”计划和202\_年

　　远景目标，加快经济体制和经济增长方式的根本性转变，必须切实搞好国有企业，这是事关全局的一项紧迫的战略任务。几十年来，国有企业不断发展壮大，为我国建立独立的比较完整的国民经济体系和巩固人民民主专政的国家政权做出了历史性贡献。党的十一届三中全会以来，国有企业又为改革开放和现代化建设做出了新的重大贡献。搞好国有企业不仅是重大的经济问题，而且是重大的政治问题。各级党委和领导同志必须实事求是地分析当前国有企业面临的新形势、遇到的困难和问题，从战略上全局上深刻认识搞好国有企业的重大意义，以高度的政治责任感和历史使命感，进一步统一思想，坚定信心，扎实工作，千方百计把国有企业搞好。

　　以公有制为主体的现代企业制度是社会主义市场经济体制的基础，是我国国有企业改革的方向。国有企业深化改革，建立现代企业制度，要坚持产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学，也要体现社会主义基本制度的要求。坚持党对国有企业的政治领导，发挥国有企业党组织的政治核心作用，充分依靠和调动职工群众的积极性和创造性，这是我们的政治优势，是建立有中国特色现代企业制度的本质要求。国有企业面向市场，深化改革，转换经营机制，加强内部管理，加快技术进步，提高经济效益，都迫切需要增强国有企业党组织的凝聚力和战斗力，充分发挥党组织的作用。

　　中央对国有企业改革、发展和企业党的建设一直是重视的，指导思想和方针原则是明确的。各级党委和政府做了大量卓有成效的工作，进行了有益的探索。许多国有企业党组织在深化企业改革、加强内部管理、推动企业发展、克服生产经营中的困难、增强职工群众凝聚力等方面，发挥了重要作用。从总体上看，国有企业党的建设在逐步加强，但发展很不平衡，有些问题亟待解决。一是对加强和改进企业党建工作，发挥党组织作用的必要性、重要性、紧迫性认识不足，淡化和削弱企业党组织作用的消极影响还没有完全消除。二是一些地方、部门和国有企业对贯彻中央确定的企业党建工作方针、原则和任务、要求不够得力，没有抓好落实。三是在国有企业深化改革和发展社会主义市场经济条件下如何做好党建工作，有些企业领导人员和部分党务工作者思想观念、工作方法还不适应。这些问题，已经程度不同地影响企业党组织作用的发挥，影响现代企业制度的建立和企业的发展，必须引起高度重视，采取有效措施加以解决，使企业的改革、发展和党的建设都有一个大的进步。

　　>二、坚持党对国有企业的政治领导，充分发挥国有企业党组织的政治核心作用

　　坚持党对国有企业的政治领导，是一个重大原则问题，任何时候都不能动摇。党对国有企业的政治领导，主要体现在：坚持国有企业的社会主义方向，保证党的路线、方针、政策和国家法律、法规在企业贯彻执行；坚持党管干部的原则，按照管理权限，依法选派、推荐国有资产产权代表和企业经营管理负责人，并对他们实施教育、培养、考核、监督；坚持发挥企业党组织的政治核心作用和党员的先锋模范作用。强调坚持党对国有企业的政治领导，但不能以党代政，以党代企。

　　为了加强党对国有企业的政治领导，充分发挥企业党组织的政治核心作用，企业党组织必须认真贯彻党的路线、方针、政策，保证监督党和国家的方针政策在本企业的贯彻执行；参与企业重大问题的决策，支持厂长(经理)、股东会、董事会、监事会依法行使职权；领导企业的思想政治工作和精神文明建设，努力建设一支有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍；全心全意依靠职工群众，支持职工代表大会开展工作；领导和支持工会、共青团等群众组织依照法律和各自的章程，独立自主地开展工作；加强党组织的自身建设，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

　　>三、认真贯彻国有企业党建工作的指导思想和方针原则

　　新形势下的企业党建工作，要继续坚持以马列主义、毛泽东思想特别是邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导，坚持党的“一个中心、两个基本点”的基本路线，紧紧围绕企业改革和生产经营来进行，坚持党要管党、从严治党的方针，从政治、思想、组织和作风上全面加强党的建设，充分发挥党组织的政治核心作用，促进企业的物质文明和精神文明建设。

　　企业党建工作的目标是：(1)有一个坚决贯彻执行党的路线、方针、政策，善经营，会管理，团结协作，廉洁公正，开拓进取，得到职工群众拥护的领导班子。(2)有一支能够在企业改革、发展中经得起困难和风险。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！