# 三项制度改革工作总结

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-12-07

*这一年来，耕耘的艰辛与收获的喜悦相互交织，在领导和同事的指导与支持下，我认真学习、努力工作，最终较好的完成了领导交办的各项工作任务，不断在学习和思考中提高，在工作中成长进步。本站今天为大家精心准备了[标题]，希望对大家有所帮助!　　三项制度...*

这一年来，耕耘的艰辛与收获的喜悦相互交织，在领导和同事的指导与支持下，我认真学习、努力工作，最终较好的完成了领导交办的各项工作任务，不断在学习和思考中提高，在工作中成长进步。本站今天为大家精心准备了[标题]，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　三项制度改革工作总结[工作范文]

　　时光飞逝，三项制度工作已经开展一年了。在这一年里，我村党支部在镇党委的领导和指导下，以深入学习实践科学发展观活动为契机，扎实有效地推进党员队伍的思想建设、组织建设和作风建设，使党员干部的整体素质不断得到提高，全力实践“三项制度”。现将工作情况总结如下：

　　一、主要工作与成效

　　(一)村支部书记定期接待群众。 村党支部袁书记每周一定点接访群众，支部书记每周落实一天接待群众，仔细倾听群众的诉求，了解群众所盼、所思、所想、所议， 听取群众反映问题，受理群众申办事项。这样使村民能够更直接的反映各自的困难，使村民敢说话，愿意说话。

　　(二)是群众来访随接随处。实行村民来访首问负责制，对村民反映的问题和申办的事项，依据法律法规和有关政策规定及时进行处理。能当场答复、解决的，立即答复、解决;不能立即答复、解决的，做好记录，报镇有关部门限时办理。这样既方便了既方便了村民办事，又缩短办理时间。

　　(三)村支部班子成员经常走访群众。村支部按照所在区域内的村民户数，落实家访任务，将村里的五保户、低保户、留守儿童、老党员户等作为重点对象，安排班子成员结对走访帮扶，及时了解他们在生产生活中的困难，帮助解决。对群众突生疾病、遭遇自然灾害、

　　修房建屋、急需办理各种证照手续等紧急情况，由村文书和大学生村官专职负责。班子成员上门家访，了解他们的想法意见，帮助他们出谋划策增收致富。

　　二、存在的不足

　　(一)思想上重视程度还需要提高。

　　(二)宣传的力度还不够。

　　(三)群众提出的问题，不能完全解决，一些问题解决难度很大。 三、20XX年工作的打算

　　召开专题会议进一步深入开展“三项制度”，通过专项宣传栏、悬挂宣传标语、张贴宣传资料加大宣传力度，安排固定的走访时间，提倡增加走访次数，及时了解村民现状，增加与村民群众的感情联系，积极与上级沟通，尽最大努力解决群众提出的问题。

**三项制度改革工作总结[工作范文]**

　　摘要：认真落实党的十八届三中全会关于深化国有企业内部改革的要求，以人事、劳动和分配三者改革为突破口，完善制度、创新机制、强化管理。深化人事制度改革，健全干部能上能下机制;深化劳动用工制度改革，健全员工能进能出机制;深化分配制度改革，健全收入能增能减机制。真正形成管理者能上能下、员工能进能出、收入分配公平合理的经营机制，充分激发人的活力和创造力，最大限度地调动员工的积极性和主动性，增强企业活力，不断提升企业管理水平和发展能力。

　　以人事、劳动和分配三者改革为突破口，完善制度、创新机制、强化管理，“深化企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革。”——这是党的十八届三中全会在《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中对深化国有企业内部改革提出的明确要求。管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减涉及用人管理、劳动关系、薪酬分配三项制度的改革，事关企业干部职工的切身利益，是目前国有企业全面深化内部改革的关键。

　　一、目前国有企业三项制度改革现状

　　改革开放以来，国企一直在探索三项制度改革。1992年破“三铁”、1998-20XX年在国企改革三年攻坚战中已经明确并开始全面改革国企三项制度。1992年实行全员劳动合同制，20XX年对全面推进三项制度改革作出了具体部署。同时与三项制度改革相配套的社会保障制度也逐步建立和完善。但是后来因为一时的就业和维稳压力大，加上具体措施和执行上有偏差，改革逐渐停滞不前，甚至有所倒退。政策性破产中越来越强调国企职工身份，并与实际经济利益挂钩。非国有投资

　　者兼并重组国企时除了要保证职工就业，还要通过“买断工龄”等方式转换国企职工身份。国企职工劳动合同成了身份的象征，劳动用工市场契约功能退化。

　　十八届三中全会之前的十年，国企改革以推进兼并重组和政策性破产为主要内容，实际是将重点放在部分国企结构调整和脱困上，真正的体制机制改革不多。虽然绝大多数国企形式上都按照现代企业制度的要求建立了与市场经济相适应的内部人事、劳动和分配三项制度，实际基本不管用，还是说得多做得少，企业管理人员能上能下、职工能进能出、收入能增能减的机制未完全建立起来。

　　三项制度改革不到位导致许多改革虽然喊了多年，却往往流于形式。国有企业及其领导人行政级别虽然形式上取消了，实际却依然存在。法人治理结构名义上建立起来了，却很难有效运作。内部激励约束机制说是建立起来了，却很难说薪酬与贡献挂钩，引人注目的反而是企业领导和普通职工收入大幅拉开，一些垄断行业国企员工收入水平畸高。

　　具体表现在：一是人事管理仍然套用行政管理模式，“行政化”色彩浓厚，与“建立健全有别于行政干部的企业经营管理者选聘、考核、奖惩和退出机制”的要求存在较大差距;二是多数企业市场化用工机制尚未形成，劳动用工依然存在能进不能出、人浮于事的情况，许多企业员工依然抱着铁饭碗的管理观念，与员工岗位相联系的合同管理、绩效管理等机制普遍不健全;三是薪酬分配能升不能降，关键岗位、高素质紧缺人才的薪酬水平低于市场化薪酬水平，劳动力市场供应充裕的通用岗位、辅助岗位员工的薪酬水平却高于市场化薪酬水平，“该高不高、该低不低”的问题突出。

　　二、深化国有企业三项制度改革的重要性 近年来，随着经济体制改革步伐加快，一些国有企业按照建立现代企业制度的要求，在内部人事、劳动、分配制度改革方面进行了积

　　极探索，取得了明显成效。但也有相当一部分企业内部改革不到位，用人制度和分配制度不能适应市场经济发展的要求，企业内部竞争机制、有效激励和约束的机制没有形成，严重影响企业经营机制的转换和市场竞争能力的提高。 深化企业“三项制度”改革，是适应社会主义市场经济体制的迫切需要，是增强企业活力、提高企业竞争力的重要措施，是充分调动企业干部职工积极性、激发创造力的重要途径。通过推进“三项制度”改革，把职工的责、权、利和企业的发展紧密联系在一起，有利于实现职工与企业同舟共济、共谋发展，有利于提高企业的效率和效益，进一步增强企业的活力和市场竞争力。

　　企业内部三项制度改革既是深化企业改革的重要内容，又是企业管理提升的重要基础，更是企业活力的重要源泉。如果三项制度这一企业内部的机制，不能有效运行，国有企业的活力和竞争力提升难以实现。深化国有企业三项制度改革只有动真碰硬，企业才能增强活力，提升竞争力。当前，要把深化企业内部三项制度改革作为推进国有企业改革与发展的一项重要而紧迫的任务，采取切实有效措施，加大工作力度。

　　三、深化国有企业三项制度改革的主要途径

　　(一)深化人事制度改革，健全干部能上能下机制

　　干部“能上能下”是人事制度改革的一项核心任务，是干部队伍优化结构、提高素质的关键所在。“能上”就是选贤任能，使能者得其位、尽其才;“能下”就是新陈代谢，优进劣退，是一种淘汰机制，更是一种活力机制。

　　在干部的选拔任用上，要坚持党管干部、任人唯贤的原则，坚持德才兼备、以德为先的原则，坚持注重业绩、群众公认的原则，坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准。进一步完善民主推荐和民主测评制度，加大竞争性选拔工作力度，用

　　好各年龄层次的干部，加大领导人员能上能下特别是下的力度，加强领导人员交流，加强和改进人才管理。按照现代企业制度和公司治理结构规范管理，合理增加企业管理人员市场化选聘比例，建立市场化退出机制，积极探索建立职业经理人制度，更好发挥企业家作用。企业要通过完善领导人员发现培养、选拔任用、考核评价、激励约束机制，培养造就一支具有国际视野、开拓创新精神、引领产业发展的优秀企业家队伍和一批职业素养高、市场意识强、懂经营善管理的职业经理人队伍。

　　一是在干部选用上，要畅通干部职业生涯成长通道，建立以公开平等、竞争择优为基本特征的干部选用机制，积极探索经营管理人才的聘任制和任期制，实行契约化管理;二是在干部考评上，要坚持以业绩、能力和贡献为导向，做到德才兼备、注重实际、群众公认，实行领导干部考核常态化、后备干部考核动态化，形成一套科学规范、运作有序的干部评价考核机制，做到“上”之有凭，“下”之有据，充分激发各级管理人员的岗位竞争意识和职业风险意识;三是在干部培养上，要根据干部队伍的特点，健全培养机制，建立分层分类的教育培训体系，不断提升干部队伍的素质能力。

　　(二)深化劳动用工制度改革，健全员工能进能出机制

　　员工“能进能出”的用工制度是用人单位因使用劳动力而与劳动力建立劳动关系的一种基本制度，直接关系到经营机制的完善和企业活力。应根据生产经营需要，面向社会、条件公开、平等竞争、择优录用员工，科学设置岗位，推行岗位管理，构建员工正常流动机制。

　　在劳动用工上，对标同行先进，推进市场化用工，依法建立合同契约化管理为核心、岗位管理为基础的市场化用工机制，优化企业用工结构，规范用工形式，畅通进出渠道，形成正常流动机制。推行以劳动合同制用工为主、以劳务派遣用工为辅的用工形式，合理控制人

　　员总量，优化用工结构，建立适合各类人才的发展通道，全面实行全员竞争上岗制度，多渠道安置分流人员，保证劳动生产率的持续提高。 根据企业经营发展战略，制定企业劳动用工中长期规划，做好劳动用工计划管理，科学设置岗位，规范定岗定员。一是开展人力资源统计盘点工作，全面掌握员工队伍现状，加大核心人才、骨干人才、急需人才等人才引进力度，减少辅助类人员比例，不断优化员工队伍结构;二是把好新进员工入口关，对新进应届生，要选择价值观与企业匹配、综合素质好、发展潜力大的高潜质人才，充实人才队伍;三是打开员工退出通道，充分引入市场竞争机制，对违反劳动纪律、工作敬业度不够、业绩贡献不大、素质能力不胜任等情况的员工，依法按照劳动合同给予正常解聘;四是充分发挥考核的“指挥棒”作用，建立健全员工绩效考核机制，规范员工日常绩效考核和聘任期内业绩考核，把考核结果充分应用到薪酬激励、职位升迁、培养培训等各个方面;五是依据国家法律法规，进一步规范用工行为，营造“能进能出”的管理氛围，促进员工思想观念的转变，逐步探索经营困难时期的裁员机制和提高劳动生产率、市场竞争力的减员机制。

　　(三)深化分配制度改革，健全收入能增能减机制

　　收入“能增能减”是三项制度改革的核心内容，是充分调动职工积极性、主动性和激发创造性的动力所在。实行岗位工资制，变身份管理为岗位管理，以岗定薪，岗变薪变，工资能升能降。

　　在职工薪酬上，以建立反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定与增长机制为标志，调整企业不合理的收入分配差距，切实解决该高不高、该低不低的问题。建立完善的绩效工资分配体系，坚持市场导向、公平公正的原则，将职工收入与企业效益挂钩、与岗位业绩挂钩，分配向重点、关键岗位和一线艰苦岗位倾斜，保证职工收入的稳步增长。

**三项制度改革工作总结[工作范文]**

　　三项制度进企业活动，是今年党建工作创新项目，是为了在我们基层党组织更好的开展党建工作的一项重要举措，开展落实好三项制度进企业活动也是我们基层党组织的一项重要工作。。支部号召全体党员要踊跃参加，积极投身于此。

　　形成了固定的接待职工来访制度。

　　结合企业实际，支部制定了切实可行的《工作安排》。由党支部书记姚正生统筹安排各项工作。以制度的形式固定了接待时间、接待方式、接待对象、接待次数，使之落到实处，不走过错。

　　形成了固定的走访制度。

　　以制度的形式，确定了支部书记每年两次走访职工。落实了参与走访的人员、走访对象、走访形式。以利于更好地做好党的路线、方针、政策的宣传引导，更加全面的了解职工思想、工作方面的情况和意见建议，主动帮助职工排忧解难，同时也有利于增强党组织的影响力、战斗力。

　　对职工反映的意见建议，以制度的形式落实定期办理反馈制度。

　　这一制度，落实了定期办理反馈制度的反馈模式、反馈时间、办理事项记录，力求做好做实。

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！