# 山东地矿复垦工作总结(精选44篇)

来源：网友投稿 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-08-11

*山东地矿复垦工作总结1今年XX在X委、X\*的正确领导下，在X地矿局直属分局的具体指导下，我镇进一步加强了开展此项工作的组织领导、完善了制度建设和宣传教育活动，进一步提高了思想认识，并通过各部门联动、联合执法，开展了一系列整顿和规范矿产资源开...*

**山东地矿复垦工作总结1**

今年XX在X委、X\*的正确领导下，在X地矿局直属分局的具体指导下，我镇进一步加强了开展此项工作的组织领导、完善了制度建设和宣传教育活动，进一步提高了思想认识，并通过各部门联动、联合执法，开展了一系列整顿和规范矿产资源开发秩序活动,圆满地完成了宣传、全面清查、取缔等工作，现就今年工作开展情况汇报如下：

>一、加强领导，完善制度，确保整规工作有章可循

针对我镇今年矿产资源工作情况，镇\*高度重视，及时成立了以镇长XXX为组长，分管领导为副组长，各办公室主任、驻镇单位负责人及各村主任为成员的整顿和规范矿产资源开发秩序工作领导小组（办公室设在XXX），并结合我镇矿产资源开发实际，在认真分析矿产资源开发秩序中普遍存在的非法开采等突出问题，制定并下发了《全面整顿和规范矿产资源开发秩序工作实施方案》，对整顿与规范的各项工作进行了细化和量化分解。方案要求，对无证或持过期失效许可证从事矿产资源勘查、开采的，要坚决予以取缔；对证照不全进行矿产资源勘查、开采的，要由有关部门提出处理意见；对各类群发性无证开采行为，采取有效的措施和办法，各部门联动及时制止，从根本上予以杜绝。对已关闭或停产整顿的矿山擅自恢复生产的，必须立即关停，并依法追究有关人员的责任。特别是对群众反映强烈的，要立即依法查处。方案同时要求领导小组各成员单位要加强领导，明确责任，统一组织实施整顿和规范矿产资源开发秩序工作。同时，领导小组办公室建立健全了非法开采举报制度、责任追究制度和信息交流制度，面向全镇公开了举报方式和举报电话，真正形成了\*主导，部门联动，社会参与，责任落实的工作机制。为确保全面完成整顿和规范矿产资源开发秩序工作奠定了良好的基础。

>二、广泛宣传，统一思想，提高认识

为了统一思想，提高认识，促进整顿和规范矿产资源开发秩序工作顺利开展，领导小组各成员、单位利用逢圩日，在镇\*的`统一组织下，多次组织人员走上街头、深入各非法矿点开展了以整顿和规范矿产资源开发秩序为主题的宣传教育活动，先后组装宣传车1两/次，悬挂宣传标语9条，重点村落刷写举报电话6处、印发宣传单20xx余份，有力地促进了工作的顺利开展。

>三、突出重点、严厉打击非法矿业活动

今年通过我镇镇、村干部摸底调查、群众举报共发现非法毁林开采稀土矿点35个，其中XX村XX个矿点，XX村X个、XX村X个。对上述矿点我镇共下达关闭通知书XX余份，检查记录XX份，并多次配合地矿、安监、\*、环保、水保等执法部门对上述矿点进行集中取缔，其中XX村XX矿点老板XX现已被刑事拘留，XX村XX组矿点老板XX已被治安拘留，XXXX矿点老板XX已被通缉。全年共砍断水管8000余米、捣毁工棚9处、收缴抽水泵6台，电线3000余米、供电部门拆除电表4个，取得了较好的成效，现各矿点暂已不在非法毁林开采。

——人力资源工作总结

人力资源工作总结

**山东地矿复垦工作总结2**

一、200x年人力资源工作总述。

200x年公司人力资源管理与开发在进一步做好人力资源基础性工作的同时；加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设；不断开拓人力资源视野，把握人力资源动态，吸收国内外最新人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。

二、人力资源基本情况。

截至200x年12月31日南粤物流（含合资、控股公司）员工人数1880人，其中公司本部67人，通驿1288人，广东新粤300人，实业93人，威盛17人，东方思维115人。

南粤物流学历情况：截至200x年12月31日公司拥有大专及以上学历482人，其中博士1人，硕士37人，本科242人，大专202人。

三、通过岗位分析与设置，做好定岗定员工作。

为配合做好公司经营业绩和员工绩效考核工作，加强人工成本控制，根据精干、高效的原则，各属公司结合本公司主营业务情况进行定岗定员，具体情况如下：

（一）通驿分两类进行定岗定员：1、各管理中心按里程、服务区对数以及业务范围等关键指标进行分类；2、服务区按车流量、营业额等指标分类。

确定各类管理中心和服务区的岗位和人员配备，力争为新的服务区建设提供标准化模块。

（二）广东新粤应按公路工程交通安全设施、通信、供电、监控、收费等不同业务量以及合同工程总额、里程和工期情况对现有组织架构、岗位和人员进行适当合理优化，控制好人员数量和人工成本。

（三）实业根据高速公路建设材料供应量、供货总额和里程、工期、工程规模以及信息技术服务等不同业务情况来做好定岗定员工作。

（四）威盛根据海运以及新拓展的业务特点，在现有定编的基础上分块做好岗位任职资格条件说明书和岗位说明书。

同时我们通过走访广珠北、大学城、曲江和后门服务区、广梧等项目，对各项目定岗定员工作进行调研，掌握了第一手定岗定员资料。

四、积极推进人力资源管理制度建设，基本确立公司人力资源管理的制度体系，形成较为规范的人事管理，从整体上提高了公司的人力资源管理与开发水\*。

公司本部根据公司管理体制的总体要求，已经完成员工培训办法、人力资源管理暂行办法、员工考勤管理暂行办法、劳动合同管理办法和人事档案管理细则等人力资源管理与开发制度的初稿汇编工作。其中员工薪酬福利试行办法和员工绩效考核暂行办法已正式颁布并在施行中。

广东新粤除了完善原有人力资源管理制度外，完成ISO质量认证。通驿公司编制了中层管理人员考核管理办法和劳动合同管理办法，修改完善公司员工考勤管理实施细则和服务区人事管理制度，让日常管理工作更制度化、规范化和更具操作性。东方思维根据劳动法和劳动政策法规，结合公司的实际情况，明晰了奖惩、考核、异动与选拔、休假、劳动关系等内容，逐步完善公司的劳动人事管理制度。

五、为适应公司战略和员工个人发展需要，各属公司人力资源开发与培训工作大大加强。

为不断增强公司的竞争能力，提高员工的素质和能力，满足公司及员工个人发展的需要，公司本部起草了人力资源开发与培训办法，在培训规划与协调方面做了相应的工作，但公司整体层面上的专题（知识普及性）培训和公司本部员工的培训需要加强。

通驿精心组织，认真做好各类培训工作。对新进员工进行上岗培训，共举办三期服务区新员工培训，每期20天共203人参加。举办中层管理人员培训班，39人参加培训。进行服务区区长应知应会培训，历时近4个月，21人参加，培训共分两阶段进行，第一阶段：脱产培训4天，主要进行服务区管理素质、业务流程、经营策略、财务管理、公文写作等培训；

第二阶段：业余自学法律法规及应知应会知识培训近4个月，并进行了卷面考试。举办或送培308人次参加人力资源管理、劳动保险、计划生育、ISO9001：20xx质量管理体系内审员资格、注册安全员、固定资产管理、财务会计基础及档案管理、税务税法、公文写作、建设工程项目管理、便利店信息系统管理、文书科技档案管理、保安骨干、厨师、烧卤、中餐服务技巧等各类专业技能培训班，不同程度地提高了相关人员的理论知识和实际操作能力。

广东新粤培训工作效果显著。一方面，新粤重点抓好技术人员培训，通过赛宝认证中心参加了计算机信息系统集成项目经理和高级项目经理培训班；另一方面，认真抓好如下日常性的岗位业务学习：组织人力资源管理人员进行专题业务培训学习，积极配合开发部、技术服务部进行内部技术管理培训，新员工上岗培训，户外拓展能力培训。全年参加培训的员工共81人次（其中：中层以上管理人员13人次）。

实业按照年度培训计划，加强了员工的教育培训工作。从公司发展历史和现状、业务流程、企业文化等角度对新员工进行了入职培训。组织员工到各钢厂、水泥厂、沥青厂参观学习。对员工进行公司物流管理\*台的应用培训。

六、着手进行绩效考核与评估，客观、公正、合理地评价员工业绩，激发员工潜能和工作热情。

公司通过对员工进行日常与年度相结合的考核，将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调

整、培训开发及休假等挂钩，建立能上能下、能进能出企业自我约束的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进公司人力资源的开发、管理与合理使用，建立高素质、精干、高效的员工队伍。

特别是实业根据用人机制和有关业绩考核管理制度，将考核结果与浮动工资、年终奖金挂钩，极大地提高了员工的工作积极性和主动性，在员工中形成了争先创优的局面。

七、以信息化建设为动力，积极配合集团做好人力资源管理信息化建设工作，强化人力资源管理技术创新。

根据集团总体信息化\*署，为充分发挥集团和公司人力资源管理人才优势和信息化技术优势，提升信息化建设工作，特别是关键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率。我们要求各属公司借助公司办公自动化系统做好人力资源管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合集团人力资源管理信息化工作的顺利开展，我司从9月起，历时4个月，完成了广东交通集团现代人力资源管理信息系统（南粤物流）资料的录入工作，该系统分为人事管理、薪酬福利、绩效培训、组织信息、报表系统、系统管理六大模块，包括人力资源基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离退人员管理、工资签定、信息查询等强大的功能，该系统的有效应用，能极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理与开发水\*。

八、做好公司人力资源战略规划，适应南粤物流战略发展需要。

为配合公司战略的有效实施，根据南粤物流战略规划对人力资源的需求，我们对南粤物流人力资源战略进行了初步的设想。

我们认为南粤物流20xx年—20xx年人力资源战略的总体设想是人才为本、激励创新，努力培养、吸纳、造就一大批高素质的物流人才队伍（重点是物流和信息化管理专才）。人尽其才，才尽其用，不断提高人才资源的管理水\*，为实现南粤物流发展战略提供强大的人力资源支持。

南粤物流人力资源战略SWOT分析：（一）优势：交通物流资源的内部垄断；员工的专业素质较高；优厚的薪酬福利待遇。（二）劣势：高端物流人才的缺乏；市场竞争意识不强；人工成本相对较高。（三）机会：\*政策的大力支持；加入WTO带来的推动；劳动力市场专业人才供给充足。（四）威胁：人才争夺激烈；人才流动频繁；物流和信息人才缺乏。南粤物流人才观设想：做德才兼备的南粤物流人。有才无德是歪才；有德无才乃庸才；无才无德即冗才；有德有才方人才。

南粤物流人力资源战略实施设想：做到“五才”，即求才、识才、用才、奖才、育才。

（一）求才：1、外部引才，根据人力资源规划，通过岗位说明书和任职资格条件，选择适用的人员招募方法渠道和人员甄选工具，从名牌高校毕业生和社会精英中挑选优秀分子加入南粤物流。2、内部选才，通过工作轮换、竞聘上岗、职位升降和干部交流，建立有效的内部人才流动机制。（二）识才：通过人才测评、绩效评估、动态激励等人力资源管理机制的

建立，真正地发现人才，做到能者上、庸者下、\*者让。（三）用才：以人为本的人力资源管理创新。1、80/20原则，企业中20%的员工创造企业80%的价值，应管好这20%的核心骨干员工。2、授权管理，为适应当今新的管理思维强调组织扁\*化的要求，充分调动员工的积极性，培养员工的献身精神，可适当将一定的权力下放给员工，让员工发挥主观能动性，参与到公司的管理中。3、团队建设与合作，在公司上市和重大事项的运作中，可以充分发挥团队的作用，培养员工对公司的认同和归属感。（四）奖才：建立一整套适合培养南粤物流核心价值观和核心竞争力的激励体系。1、建立多种价值分配形式机会、职权、资格认可、荣誉、休假、教育与发展、工资、奖金、津贴、福利、股权等。2、员工持股结合公司上市，进行员工持股。股权分配的依据是：可持续贡献、突出才能、品德和所承担的风险。保持核心层对公司的有效控制。3、奖金，主要是对超额绩效和创新成果的奖励（包括年终专项奖等）。4、晋升，主要依据员工的突出绩效，同时参考任职资格水\*。5、荣 誉，对有突出贡献的员工和工作态度优秀的员工授予荣誉称号，设立创新荣誉奖。（五）育才：建立基于人力资源战略和职业生涯规划的培训开发体系。1、两大核心：（1）考虑企业战略与经营目标对人力资源的要求；（2）考虑员工的职业生涯发展要求。2、三个层面：（1）制度层面：涉及企业培训开发活动中各种制度；（2）资源层面：构成企业培训开发系统的各种关键要素；

（3）运营层面：企业培训与开发机构的工作内容与流程。3、四大环节：培训需求分析、培训计划制定、培训活动组织实施、培训效果评估。

九、努力做好职改工作，负责完成公司出国手续的办理。

（一）职改工作：1、专业技术资格考试报名，完成9个专业科目79人次的考试报名工作。2、专业技术职称申报，初次认定10人，申报中级资格2人，申报高级资格6人。

广东新粤还办理詹润取等18人的计算机信息系统集成项目经理资质申报手续（其中13人成功申报项目经理，6人申报高级项目经理）；同时协助做好公司各类资质证件的年审工作。

（二）出国办理：1、负责办理公司9人6个月多次因公往返港澳通行证；9人办理3个月2次因公往返港澳通行证。2、协助办理多个出国考察培训团。

广东新粤为部分管理人员办理往返香港通行证申报手续4人次，办理组团出国考察2个团21 人次。

十、根据公司业务和架构整合安排，做好广东新粤移交的人力资源配置工作。

为加快公司上市工作的步伐，优化集团内部资源组合，理顺我司对广东新粤管理关系的归属问题，按照公司的统一部署，我部主要负责了广东新粤移交人员的人事档案、行政工资介绍信、工作鉴定及劳动手册、劳动用工手续、社会保险及住房公积金缴纳等工作的及时办理。

十一、配合完成威盛公司的人员分流工作。

为了实现威盛公司的顺利发展，扭转其快递业务管理监控不到位和无法控制成本的局面，我们积极配合威盛公司，从人事管理方面给予大力的支持，威盛公司人力资源部通过制

订严密的分流方案，耐心细致地做好说服解释工作，依法办事，合理把握政策，严格控制解除劳动合同的补偿尺度，出色地完\*员分流工作。先后精简分流310人，补偿仅花费10万余元，大大降低人工成本费用支出，真正做到了妥善分流和\*稳过渡。

十二、做好人力资源管理的基础和日常管理工作，完成上级业务部门和公司领导交办的各项工作任务。

1、按规定及时办理了劳动年审、工资总额申报工作；建立员工工资台帐，按要求及时填报人事工资、用工等各类年报、季报和月报。

2、为公司新调进及招聘的员工办理劳动用工手续，并负责公司员工的劳动合同的签订及管理工作。

3、按劳动社保部门的规定，依法办理社保、失业保、医保的缴费

基数申报手续，调整了员工的住房公积金标准。

4、及时计发员工工资及各项费用。

5、配合集团完成公司班子成员的人事档案整理工作；全年接收人事档案25份，移出人事档案2份。

6、与乐万企公司合作完成公司人事代理。

7、完成集团和公司领导临时指派的其他工作任务。

**山东地矿复垦工作总结3**

20xx年县矿征办在县委、县人大、县\*、县\*的坚强领导下，在县财政局的直接领导下，在相关职能部门的支持配合下，坚持技监和人监相结合，电子监和现场监相结合，严格加强产量监控，严格保障设备运行，严格集中税费征收，取得了较好成绩，圆满完成了各项工作任务。

>一、主要成绩：

产量监控成效明显。1-12月共核定煤炭监控计税产量万吨，比去年增加xx万吨，同比增长%，创历年新高。

税费收入大幅增长。核定税费收入4065万元，比去年2874万元增加1191万元，增长，其中核定国税收入1946万元，比去年增加了489万元，增长了；地税收入1053万元，比去年增加253万元，增长了；非税收入1067万元，比去年增加了473万元，增长了（含价调基金调增收入）。

>二、主要做法：

>1、严把设备维护关，确保设备有效运行。

设备有效运行是电子监控产量的技术基础，每季对全县煤矿企业的监控设备进行检测，逐矿排查故障隐患。对18家电子称重设备的基础进行加固，浇注混凝土。对6家设备故障较多的企业，进行重新选址，安装称重设备。对9家企业的称重传感器进行了更换。对7家企业的视频设备进行了更换。为不影响企业生产，设备维护和安装选在企业下班后进行，我办工作人员往往工作到深夜一两点才回家。为不耽误施工进度，大家自觉放弃双休日和节假日，加班加点，却从未抱怨。全县煤矿企业监控设备运行状况良好，称重准确率保持在95%以上。

>2、严把参数设定关，确保计量准确合理。

会同国税、地税、技术监督局等相关人员，3次对矿山企业产量远程监控系统各项计量参数进行全面检测和修正，重点检测了称重设备的准确性、矿车皮重参数和煤炭矸石分离参数的设定。为确保参数的准确性，检测程序全程仿真，随机抽取矿车，绞车速度控制合理。通过检测和修正，各煤矿企业的矿车的皮重设定更客观准确，煤炭、矸石分离参数设定更符合实际。

>3、严把监控管理关，确保产量接近实际。

下发了进一步加强煤矿企业产量监控的通知，将煤矿企业的监控工作落实到每个工作人员，两个月一轮换，监控人员即时查看所负责各煤矿的生产状况及监控设备运行情况，对照监控录像逐日核对电子监控产量记录，着重核实煤炭漏记产量掉车、人车计重、回车计重等现象，并将电子监控系统漏记的煤炭计税产量和设备故障期产量在月底的产量审核会议中，按照设备正常运行情况的\*均产量全部计算上来，切实做到设备监控和人员监控相结合。加大对煤矿企业的稽查力度，采取定期或不定期的稽查方式，确保每家企业稽查次数每个月不少于5次。放弃节假日和双休息日，轮流值班，深入煤矿企业，采取暗查和现场稽查方式，通过与部分煤矿工人和装煤司机沟通和了解，通过实地记录煤产品升井和煤炭、矸石分离参数、皮重参数等情况，取得了企业煤产品升井记录、打码单等第一手资料，准确掌握了我县各煤矿企业生产情况和经营状况，采取现场核查、设备监控、突击检查等多种方式，赢得了征管工作的主动权。同时，还加大了对个别企业逃避监督、偷漏税费等违法行为的打击力度，查处了枫蓬煤矿私自更换矿车，依法依规补征产量1100吨；查处了新兴煤矿擅自搭桥作弊，造成494吨煤炭未计重，逃避税费达万余元，并处以罚款万元，有效遏制了违规作弊行为，收效明显。

>4、严把价格调查关，确保计征标准合理。

会同国税局、地税局、物价局分别于5月、10月，两次对全县煤炭销售价格进行了全面详细地调查摸底，分季测算核定了各煤矿企业非税收入最低征收标准，以此做各季度非税收入征收依据，烟煤企业最低价格比上年\*均增长27%，柴煤企业比上年\*均增长了16%。

>5、严把税费征收关，确保收入应收尽收。

对国、地税收入，我们采取提供煤炭监控计税产量和计税价格的办法，为国、地税征管部门征收提供了可靠数据依据，充分发挥了源头控税的作用，在我们核定的应征税收的基础上，国、地税收入有了较大增长。对非税收入实行代征，我们基本上做到了按进度入库，全年完成了水土防治费万元，比去年万元增加\*6万元，增长；完成排污费万元，比去年万元增加万元，增长了；完成维简费万元，比去年万元，增加万无，增长了；完成育林基金万元，比去年万元增加\*6万元，增长；完成绿化费万元，比去年万元增加万元，增长（含政策调增收入）；完\*防费万元，比去年万元增加了万元，增长；完成矿产资源补偿费万元，比去年万元增加万元，增长52%；完成价格调节基金万元，比去年万元增加万元，增长96%（含政策调增收入）。同时加大老欠清收力度，将兴盛煤矿16万元的价调基金老欠征收到位。

**山东地矿复垦工作总结4**

【关键词】丘陵山区；农村建设；用地；复垦项目；建设标准

中图分类号：文献标识码： A 文章编号：

随着科技的飞速发展与社会经济的不断腾飞，国民经济的发展与社会的进步一直是人类追求的终极目标，而这正要求城市的发展和农村的发展互相协调。但是我国的基本国情是城市发展非常迅速，而农村相对落后。因此，^v^曾经多次指出，在符合规划的条件的情况下，农村建设用地的整理与城镇建设用地的增加必须与农村建设用地减少相挂钩，并依法抓好农村建设用地复垦，贯彻落实^v^关于严格土地管理决定的要求。因此，就如何做好丘陵山区农村建设用地复垦项目工作显得至关重要。结合近年开展的建设用地复垦的实践证明，做好丘陵山区农村建设用地复垦工作，不仅能够有效地利用国土资源，可以改善与促进农村的环境建设，而且可以进一步缓解用地紧张的矛盾。

丘陵山区农村建设用地复垦项目的现状

农村闲置的土地作为农村宝贵的资源，如何更好地实现土地资源的合理利用成为城乡统筹的关键。虽然在全国城乡统筹试点的政策下，各地都开始积极探索适合自身城乡发展的农村土地复垦模式，更好地为区域经济社会发展做贡献，但是，在土地复垦过程中出现了许多问题。由于我国的相关法律政策不完善，没有建立农村土地复垦效益评价长效机制，加上乡村的发展规划滞后与复垦资金没有保障等因素的影响，给丘陵山区农村建设用地复垦项目的实施带来了许多困难。从总体上来说，目前我们关于丘陵山区农村建设用地复垦的研究还处于初始阶段，研究内容还不完善与全面，复垦工程规划标准的确定与土地的情况还缺乏了解，还需要对复垦工程规划模式进行进一步的细致研究。为了更加合理地推进农村建设用地复垦提供参考，促进城乡统筹更好地开展，我们还必须加大宣传力度与资金的投入，将复垦充分与乡村规划衔接起来。

丘陵山区农村建设用地复垦项目建设措施

我们必须采取以下几点措施，使丘陵山区农村建设用复垦工作变得更加科学与合理。

明确目标和责任，高度统一思想认识

进行用地复垦农村建设用地复垦建设是一项工作量大、情况复杂涉及面广、资金投入多的工作。因此，我们必须高度统一思想认识，尤其是要统一乡镇以及村级干部的思想。只有充分认识农村建设用地复垦的重要性与必要性，引起领导的高度重视，才能狠抓落实，落实每个工作中去，最终获得成效。另外，还必须研究建设用地复垦项目的具体政策，进行统筹考虑与规划，并且严格实行土地管理制度，落实建设用地复垦的责任制，进行有序复垦，不仅要考虑到当前的状况，而且要考虑到今后建设用地保障的需求，实行有计划复垦。此外，根据土地管理形势的变化，对复垦管理方法及时做出调整，并采取多渠道筹资的办法解决资金问题。

进一步加快建设用地复垦步伐，促进农村新社区建设

开展建设用地复垦工作的目的就是，促进土地的集约利用，从而提高农村土地资源利用效率，进一步加大废弃土地的复垦力度。因此，我们必须调整城镇建设规划，制定企业的用地政策，因地制宜，合理开发利用土地资源，加强城市规划整治是要坚持原则。结合农村新社区建设对土地利用的总体规划，加快农村新社区建设的步伐，进一步推进农村建设用地的整理，实行项目区管理制度，使用地布局更加集约与合理。

切实摸清可复垦底数，严格规范各类资料建设

建设用地复垦是一项技术要求高、政策性强并与群众利益关系密切的系统性工程。根据工作的实际情况，摸清丘陵山区建设用地可复垦的底数，明确的用地性质，掌握符合复垦条件的建设用地数量与分布地区，严格把握复垦的范围与标准，做到心中有数、有序复垦。此外，必须建立建设复垦的信息数据库，根据丘陵山区建设用地复垦的总面积，统筹考虑，制定好具体规划实施方案，经验收合格后的项目，工作人员应当及时把数据资料存入数据库，并规范各类统计数据报表，科学合理的归类资料，切实做到数据准确。

落实协调工作，积极妥善地处理好各方面的利益关系

建设用地复垦工作通常会涉及到众多方面的利益。因此，要想做好丘陵山区建设用地复垦工作，并取得较好的效果，必须注意部门和乡镇密切配合。在项目实施过程中，各部门之间一定要按照各自职责，做好自己份内的工作。在加强乡镇与部门之间的协调和配合的同时，对突出的单位和个人给予精神和经济的奖励，并做到责任落实与职责明确。此外，抓好中心村规划落实，落实好基础设施建设，并切实做好群众思想和服务的工作，确保基层的利益不受侵害，从而充分调动各方面的积极性，这些同样是非常重要的。只有积极稳妥地处理好多方面之间的利益关系，确保群众的利益不受损失，充分考虑到乡镇和村的利益，才能落实农村建设用地复垦项目工作。

强化监督，切实提高建设用地复垦项目工作的质量

**山东地矿复垦工作总结5**

规范流转市场 搞活农村经济

——罗田县xx农村土地承包经营权流转工作总结

近年来，我们按照省、市和县委、县政府区域化布局、规模化生产、产业化经营、社会化服务和做大规模、做优品质、做强品牌的现代农业发展要求，坚持把推进土地流转，实现主导产业规模经营作为推进“三农”工作和建设社会主义新农村的有力抓手，创新机制，积极借鉴，试点先行，严格程序，强化监管，采用灵活多样的形式，大力开展土地流转工作，取得了较为明显成效。

一、土地流转的基本情况

我县农村实行家庭承包经营的农户万户，承包耕地面积万亩。据统计，截止今年12月底，全县土地流转面积达 万亩，涉及农户万户，分别占承包面积的10 %和承包户数的９ %。其中已签订流转合同的万户， 万亩，分别占流转农户数和面积的 42%和50 %。农户自发流转面积达 万亩，涉及农户万户，分别占流转面积和农户数的50 %和58 %。全县实现规模经营的面积达 万亩，占家庭土地承包总面积的7%。全县部分乡镇已建成土地流转服务中心和土地纠纷调解委员会,部分村建成了村级土地流转服务中心和调解中心,逐步形成了县、乡、村三级土地流转服务和土地纠纷调解仲裁体系。

二、促进土地流转工作的基本作法

在促进农村土地流转工作中，我县确定了农村土地流转的基本思路：以发展为主题，以经济效益为中心，培植龙头企业；依靠经营体制和机制创新，调整优化农业农村经济结构，增加农民收入。在流转原则上，坚持维护农村集体土地所有权，长期稳定农户承包权，依法流转使用权。在流转目标上，依靠各方面的优势组合，实施耕地规模集约经营，发展优质高产高效农业。积极开发非耕地和低效益地，发展特色农业、生态农业和可持续农业，满足人们不断增长的物质文化生活需要。在流转方向上，依靠科技成果转化和实用新技术运用，着力市场信息、资金、劳力和先进管理经验有效对接，建设一批有特色、有优势、科技含量高、市场前景好、辐射带动能力强的商品生产基地和现代农业示范区。在流转方式上，坚持农民与业主自主选择。具体作法是（一）领导重视，措施得力。针对过去我县农村土地流转存在自发、不规范、流转困难等问题，县委、县政府高度重视，重点抓了三个方面的工作：一是召开会议，广泛宣传。近几年来，县委、县政府多次召开促进土地流转工作会议，专题部署，并通过各种场合，将国家的土地流转政策宣传到千家万户，全县上下形成了土地流转工作的良好氛围。同时，乡镇、村两级干部把土地流转列入了乡村工作的重要日程，做到了年初有计划、年底有考核。二是兴办试点，以点带面。今年，我局结合学习实践科发展观活动，深入开展农村土地流转调研，对匡河等6个乡镇推进农村土地承包经营权流转情况进行了认真调研，并在匡河乡兴办土地流转示范点。9月份，在匡河乡召开了全县土地流转暨发展农民专业合作社现场会，将匡河乡土地流转的经验向全县推广。三是出台文件，强化措施。今年，为使我县土地流转工作落到实处，县委、县政府采取了一条过硬措施，把农村土地流转工作纳入乡镇年终综合考核评比。

（二）成立机构，规范流转。土地流转涉及到农户的切身利益，政策性强，涉及面广。为了切实抓好这项工作，我县要求乡镇、村要层层成立了土地流转服务和土地纠纷调解仲裁机构，要配备专人，专抓土地流转工作。一是县里成立了土地流转工作领导小组。由分管农业的副县长任组长，负责组织、协调全县土地流转工作，以县经管局为主，抽调有关单位人员，组建了全县土地流转工作班子，办公地点设在县经管局。二是乡镇党委、政府在乡镇财政所（经管站）建设土地流转服务中心和土地纠纷调解仲裁机构；三是有条件的村要建立村级土地流转服务中心，负责引进大户或企业；四是建立健全政策引导机制。各乡镇建立了土地流转奖励、考核机制，多管齐下推进土地流转和规模经营。

（三）夯实基础，确保流转。土地承包经营权是农民的生活保障，是一项最基本的农业生产要素，也是土地流转的基础。今年，我局严格按照《农村土地承包法》的规定，切实加强农村土地承包管理，建立健全相关制度，全面落实农民对承包土地的各项权利，切实抓好二轮延包的后续完善工作，妥善处理解决遗留问题，确保农民现有土地承包关系稳定并长久不变。我局共调处土地承包纠纷上访19件，如，调处了匡河乡涂家冲村董凤要娇土地纠纷案、大河岸镇南家山村何青土地纠纷案，县、乡、村基本做到了土地纠纷矛盾不出村、不出乡镇、不出县，将矛盾化解在基层。

（四）培育市场，搞活流转。土地流转的目的不仅在于规模经营主体（流入方）收益，而且农民（流出方）也要收益，从而实现双赢的良好态势。我县以规模经营为主体流转的收益大大高于农民之间的流转收益，农民对向规模经营主体流转的积极性高于农民之间流转。今年，各乡镇、有关部门按照“政府引导、法人投资、企业经营、产业化开发”的思路，大力引导各类组织和个人参与土地流转，促进流转主体多元化，使土地流转从以前单一的农户之间的自发流转向农业企业、工商企业、科技人员、专业大户、农民专业合作社等参与流转转变。一是引导农业企业建基地。农业企业可以通过土地流转，以“公司＋基地＋农户”和发展订单农业等模式，有力地促进了土地流转，如匡河乡奶牛场、九资河惠涛药业等企业，通过土地流转的形式，建设奶牛饲料基地和药材基地，促进了土地流转。二是引导种养大户和合作社开展规模经营。全县的种养大户和合作社可以通过土地流转，集约土地，扩大种养规模，产生更大的经济效益，如我县的锦秀林牧专业合作社，联合各乡镇的养羊大户，建立12个乡镇分社，扩大养殖规模，带动了群众增收致富，产生了更大的经济效益，今年，该合作社又流转了100亩土地，投资250万元，建设核心繁育基地，每年能为鄂东提供种母羊xx只。

（五）规范形式，提高实效。近年来，我县针对劳动力外出经商务工、土地抛荒现象增多等情况，坚持依法、自愿、有偿的原则，积极探索推进土地流转的有效形式。一是农户之间流转。农户将承包的土地直接转包他人，从中收取承包经营权收益金。这是农村土地流转之初的基本模式，有利于解决农户生产规模小，土地零星分散的问题。如富源生态农业专业合作社通过个人转包，流转土地承包经营权130亩用于养鸡,养猪,发展大棚蔬菜等。这种流转方式既解决了农户抛荒田地荒芜现象，又有效解放了农村劳动力，让一部分农民安心在外长期务工。二是流转给集体直接经营。即由村两委对农户不愿种植稻麦的农田进行流转，在平等协商的基础上，由村“两委”与村民签订流转协议，统一组织耕种。该方式具有临时性、短期性，是解决季节性抛荒的一条有效途径。如匡河乡匡河村“两委”就以此方式以每年每亩450斤水稻价格，承包农民的120亩土地发展玉米种。三是引进农业大户、企业流转。近年来，我县通过招商引资，成功引进农业企业20多家来承包租赁经营。如：匡河乡莲花林村通过这种形式流转土地100亩给省农科院桑茶药基地育苗；骆驼坳镇城门山村流转土地500亩给湖北绿叶集团发展建设万头猪场。四是季节性流转。农业经营大户根据订单需要向农户包租一个生产季节的土地，使同块土地在不同季节由不同经营者经营的流转形式。此方式既可让农户增收，又能确保单季粮食生产。

今年，我县农村土地流转工作取得了一定的成绩，但也存一些问题，土地流转仍然存在流转行为不规范，农民承包权得不到充分尊重，利益得不到有效保护等问题，土地流转呈现出“四多四少”，即：自发流转的多，自觉流转的少；向农户流转的多，向非农户流转的少；零散流转的多，集中流转的少；无序流转的多，有序流转的少。这些情况直接影响土地流转的速度、规模和质量，今后，我们将做好以下工作：一是加大农村土地承包权流转的管理和服务。加大力度做好示范引导、典型引路工作；二是要按自愿有偿的原则，鼓励、支持和指导农民以转包、互换、出租、转让、股份合作等形式流转土地承包经营权，逐步发展多种形式的适度规模经营；三是进一步完善农村土地流转服务中心和土地纠纷调解仲裁机构的建设，为农村土地流转工作保驾护航；四是进一步争取县委、县政府加大对土地流转工作的资金投入力度，建设好土地流转服务体系和政策激励机制。

二〇〇九年十二月十二日

**山东地矿复垦工作总结6**

今年以来，在局党组和上级xxx门的正确领导下，在各科室的大力支持下，土地交易中心认真贯彻执行上级关于土地市场建设的各项方

针政策，进一步适应职能调整，紧紧围绕全局中心工作和“目标责任状”，开拓创新，积极进取，主动服从和服务于全区改革开放和经济建设，强化土地有形市场的职责和功能，有力地推动了我区土地市场建设，维护了土地市场秩序，较好地完成了全年任务。主要表现在以下几个方面：

一、加强沟通，规范运作，做好经营性用地的上市交易。

今年举行了两期国有土地使用权挂牌出让，共办理了6宗地，全部位于乡镇，土地面积公顷(合亩),收取土地出让金8522万元,平

均达到万元/亩,其中最高的地价已达到万元/亩。

由于市政府对经营性用地入市交易实施计划管理，给我区的指标仅有900亩，而且必须在补偿安置与附着物和青苗补偿到位、房屋拆迁到位、债

权债务到位和企业搬迁到位的情况下才能进行上市交易，这给我们的工作增加了很大难度。由于新区长期以来对被征地农民的补偿不针对具体

的项目逐宗地补偿安置，而是对整组整村安置，明细帐很难算清。经过多次沟通和协商，与市局有关部门取得一致意见，六宗地面积亩,

将在11月初安排上市交易,四宗违法用地面积亩,公示后出让。

二、密切合作、积极主动、不断加强土地市场建设。

1、强化宣传增强土地市场意识。8月份，我中心与区电视台出了一期宣传节目，充分利用新闻媒体，大力宣传xxx《招标拍卖挂牌出让国有土地使用权规定》和省政府《国有土地使用权招标拍卖挂牌出让办法》等土地市场管理法律、法规、配套政策和规范性文件。

2、做好农民宅基地的办理工作。6月份开始，农村村民宅基地的审批由办文窗口受理。截止目前，共受理了258件,其中新建27件,翻建210件,不符合条件退回的21件。

3、加强土地二级市场管理。今年我中心办理了两宗国有土地使用权转让,收取土地交易费万元。

4、对99年以来经省厅批准农用地征、转用而没有供地的28宗经营性用地，面积1160亩，进行了清理归类，对没有上市交易的原因进行了分析，对如何处理提出了建议。

5、做好局领导交办的工作。我们在做好本职工作的同时充分发扬了互相协助、吃苦耐劳的精神，先后抽调人员参加了先进性教育大量事务性工作、第十五个土地宣传日的前期准备、迎接“四五”普法验收的整理工作、地籍档案的整理归档工作等，为全局各项工作的顺利完成贡献了一份力量。

三、加强学习，改善作风，提高服务水平。我中心十分注重学习。

1、结合保持xxx员先进性教育的契机，加强政治理论的学习，提高自身素质，紧紧围绕“为党旗增辉，做时代先锋”主题活动，按照“三做、四有、五好”的要求，把“两个坚持不动摇，三个转变见成效，四个提升上水平，五个心系真落实”的先进性要求贯彻到平时的工作中。主动接受廉政教育，做到警钟长鸣。

2、加强业务知识学习，认真领会各项方针政策。上半年我中心又有两位同志顺利通过了全国土地登记代理人资格考试。

3、加强内部管理，严格管理制度和工作制度。作为窗口部门，我们不断增强主动服务意识，提高服务效率，增强贯彻“三个代表”重要思想的自觉性和坚定性，增强做好国土工作的责任感和使命感，勤政廉政，树立良好的国土卫士形象，建设好一支优良的干部队伍。

四、依法行政，服务经济，进驻行政服务中心。

为切实加强投资服务环境建设，转变服务观念，提高服务水平，自觉接受社会各界的监督，全面提升国土资源管理整体水平，全力服务全区经济和社会发展,9月26日，我中心搬至区行政服务中心工作，对办公设备、文件材料进行了整理，对工作人员进行了明确分工，责任到人。每名工作人员对涉及业务的办事程序、业务流程再次进行了强化学习，并主动跟相关科室进行了衔接，设计了相应业务的表、帐、册，承办受理业务的准备工作基本到位。总结一年的工作，我中心在工作方面取得了一些成绩，但与上级的要求相比，还有不小差距。主要表现在：土地政策调研不够深入、不够全面;上市交易的前期工作虽然有了较大进步，但仍然不够细，容易产生后患，对上市后的交地造成困难;在与上级的沟通和信息反馈方面不够及时。这些不足，有待在明年的工作中加以克服和改正。对明年的工作我们提出以下工作思路：

第一、加大宣传力度。不失时机地运用一切宣传工具，采用多种形式，加强宣传教育，着力推动观念转变，在全社会形成依法用地的意识，尤其提高各级领导干部依法用地的意识，正确处理经济发展和规范用地的关系，提高市场化配置土地资源的水平。

第二、大力推进净地上市，对上市交易的前期工作进一步细化，特别是涉及地块上的附着物、建筑物的产权、债权债务要明晰，在征地、拆迁、上市交易、交地的程序上进一步与相关科室沟通协调，做到合理、规范。

第三、加强土地使用权转让管理。对拍卖企业拍卖房地产涉及的土地使用权转让的，实行前置审查制度。对不按规定申报的，不予办理土地使用权转让等相关手续。同时加大存量土地挖潜力度，规范土地二级市场，加强土地市场建设。

第四、以行政服务窗口为平台，塑造良好的国土形象，更积极、更主动、更优质的提供服务。尽快适应行政管理体制和施政方式的改革，把分散式、封闭式、串联式的审批，改为集中式、开放式、并联式的审批。按照“依法行政、服务经济、方便群众、塑造形象”的服务宗旨，紧紧围绕提速工作过程、提高服务质量这一主题，进一步改进机关作风、提高办事效率。进一步加强与各科室的沟通与协调，对国土资源管理的体制改革和工作程序、审批方式进行重大尝试和有益探索。

**山东地矿复垦工作总结7**

xx年的工作已经圆满结束，在本年度的工作当中，公司人力资源部认真建立、健全公司人力资源管理系统，确保人力资源工作按照公司发展目标日趋科学化、规范化。

公司基本人力状况分析。

年底对公司基本人力状况进行总结，包括各部门的人数对比，学历结构分析，性别比例构成，司龄结构分析及年龄结构分析。

各部门人数对比：

相比于上一年度，员工总数增加13人，约。总经办由于财务组合并至集团财务中心，故减少;研发部由于部分项目暂时搁置，人数减少。xx年公司的重心在运营，产品运营部员工人数增加，达员工人数占总人数的56%。

学历结构分析：

公司77%以上的员工都是本科以上学历，总经办、产品运营部及人事行政部本科以上员工占比都是90%以上，xx年度招聘的新员工，除部分设计岗位，其他岗位都是要求本科以上学历。大专学历主要集中在运维部，中专及中专以下学历只有个别，其中一名是行政的保洁员。

司龄结构分析：

我司\*均司龄为年，反映出公司正处于成长阶段，1年以下的员工人数占48%，且主要集中在产品运营部，因为公司工作重心的调整，产品运营部今年增加的员工数比较多，流动比较大。从其他时间段的司龄数据来看，分布较稳定，没有明显的流动，说明公司发展的基本层面还是较稳定。

年龄结构分析：

公司\*均年龄不到27岁，且都在40岁以下，比较年轻，充满活力。公司年龄结构中，30岁以下员工占很大比例，为84%，主要集中在产品运营部，而且都是本科毕业的大学生，公司将加大培育力度，作为公司发展壮大的储备力量。30~40岁的员工占比16%，大多为各部门的核心员工，中坚力量，以中高层管理人员居多。结合前面的学历构成，公司中高层管理人员学历都较高，他们正自在人生的黄金年龄，人生观价值观都趋于成熟，可以加强企业文化的熏陶，建立传帮带的人才培养机制，促进公司发展壮大。

性别比例构成：

公司男女比例差距非常大，男性员工占88%，女性员工占12%。且女性员工主要集中在人事行政部及产品运营部，总经办高层管理及研发运维等技术部门，均为男性员工。

制订和实施人力资源部年度工作目标和工作计划，按月做出预算及工作计划，提前完成了公司年度总目标。

**山东地矿复垦工作总结8**

近两年来我从事分矿人力资源工作，通过分矿的人力资源工作，不断的自我学习，不断的改进工作方法，保证分矿人力资源工作的顺利开展。分矿人力资源工作是最基础的人事工作，人力资源工作主要有：劳务派遣工的招聘、员工安全培训、劳务派遣工体检和特种作业证得办理。

一、劳务派遣工的招聘

分矿人员变动最大的是劳务派遣工，因为劳务派遣工老龄化，退休增加，工资吸引力不足使劳务派遣辞职率比较高，所以招聘新的劳务派遣工顶替是必然。

招聘途径主要通过劳务派遣工作介绍和发布招聘广告，通过介绍区域比较广泛，可以招聘到辽阳和连山关的人员，而招聘广告只能招聘到下马塘的人员。每次招聘两者同时使用，可以减少招聘时间。通过近几年的时间工作，夏季招聘人员比较困难，此季节招工做的人员基本都有自己的工作，不会再去找工作。反之冬季比较容易，在外工作的人员回家过冬，人员比较充裕。

二、员工安全培训

1．日常员工的安全教育，分矿主要针对新上岗和转岗人员进行三级安全教育，通过近几年的安全培训，初步建立安全教育档案，每年每人至少参加一次全教育培训。从今年10月份起，分矿将安全教育常规化，每月最后一个调度会定为中干学习安全环保知识时间，每个中层干部都要事先自己备课，通过自己讲课，一自我学习，二传授别人知识。

2．专门的安全教育，20xx年10月份公司全面开展百日安全事故活动中，获得安全奖励，在此期间分矿全面进行安全知识教育。20xx年6月根据公司安全培训教育计划，完成安全月教育活动。近两年来还承担了公司企业负责人及安全管理人员的取证培训工作，此项工作取得了突破性的进展，为我公司培训取证工作寻找了一条新的道路。今年完成了公司安全资格证14人的复审工作，后又办理了8个安全管理人员资格证。

三、劳务派遣工体检

为了保证所招人员身体健康，符合我矿的用工标准，招聘的员工必须进过体检合格后，再允许上岗作业。

员工离岗之前，必须进行离岗前检查，监测员工离岗前的身体状况，如果发现职业病提前治疗，提前预防。

今年主要是采矿项目部人员的入离职体检，通过体检未发现有职业禁忌的人员。

四、特种作业证得培训取证

近几年通过努力和地方安全培训中心、电业局和质量监督局联系，为我矿的办理特种作业证工作取得成绩，我矿可以通过地方部门办理特种作业，从而保证我矿特种作业的需要。今年复审了电焊工证8个、锅炉证6个、冷冻机证6个和起重机证3个，新办理绞车证9个和电焊工3个，通过总部人力资源处的努力为分矿新办理了通风证2个和水泵证2个。分矿特种作业证目前可以满足生产需要。每年年末或年初通过保卫部门办理安全员、炸药保管员、爆破员管理证，今年已经完成此项工作。

五、其他工作

今年增加了采矿项目部的工作，一是工资的基本核算，掌握采矿项目部管理人员工资的发放标准；二是工伤保险的缴纳工作，6月份之前通过广东韶关冀春劳务派遣公司缴纳工伤保险，之后公司通过葫芦岛宏源劳务派遣缴纳。分矿只负责核定人数，人员增减变化，制作工资表工作；三是处理工伤问题，工伤认定、工伤定级的材料的收集工作和在此期间的协调工作。

为保证分矿工作的顺利开展，需要不断的努力自我改善、自我学习、自我成长，才能迎接新的挑战。

**山东地矿复垦工作总结9**

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的2xx年。回望2xx年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自2xx年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水\*得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是最大的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。

上半年因部门人手紧缺，使得一些工作无法真正展开，一直在做着基础工作，今年上半年莫总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每个人的工作职责，使分工更加细致化，现对于今年的工作总结如下：

一.对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集及管理，使其更加完善化，保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

二.负责管理员工劳动合同，办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三.结合公司制度及国家规定管理员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

一.执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜；对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

二.今年以来，公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；考虑到员工的安全保障问题，公司也已为全部员工购买了\*安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

三.进行促销人员的管理工作。自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部份，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水\*，为公司的将来储备更多的业务人才。

四.协助做好招聘与任用的具体事务性工作，包括发放招聘启事、收集和汇总应聘资料、安排面试人员、跟踪落实面试人员的情况等；

五.帮助建立积极的员工关系，协调员工与管理层的关系，协助组织员工的各类活动；

此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。2xx年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的一年的工作计划，用实际的工作业绩来说话。

最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好！

**山东地矿复垦工作总结10**

>一、基本情况

(一)煤矿企业情况

目前，全县共有“六证”齐全的合法煤矿企业26家26对矿井，经瓦斯等级鉴定，均为低瓦斯矿井，XX年核定生产能力103万吨/年，矿井设计生产能力105万吨/年。

(二)煤炭产量和税费统征情况

今年1-11月共生产原煤91万吨，生产总产值亿元，实现销售收入亿元，工业增加值5400万元，解决劳动就业XX余人，支付劳动报酬7600万元。比去年同期原煤产量89万吨增加了2万吨。完成全年计划数72万吨的126。

今年1-11月实现煤炭税费收入3595(其中国税增值税1933万元，统征收入1662万元)，统征收入比去年同期1434万元增加了228万元，完成全年计划1620万元的103。

今年1-11月实现非煤矿税费收入万元，完成全年计划160万元的，与去年同期万元相比减少了11万元。其主要原因是新县城房建建工程建设未启动，造成市场疲软、建材原料滞销，有的企业被迫停产，无经济效益。

(三)安全事故情况

今年1-11月全县煤矿共发生安全生产死亡事故9起，死亡9人，百万吨死亡率为人。其中：顶板事故6起，死6人;放炮事故1起，死亡1人;运输事故1起，死亡1人;瓦斯事故1起，死亡1人。超市局下达的死亡控制指标6人，超县下达的死亡控制指标5人，安全生产形势十分严峻，暴露出我县煤矿安全生产存在严重问题。深刻分析事故原因，抛开煤矿基础条件差、煤层薄、赋存条件差、开采难度大、工人素质低、监管人员和技术力量不足的客观问题，主观方面安全监管存在失之于宽、失之于软的问题，煤矿存在安全生产主体责任落实不到位的问题。事故教训是惨痛的，我们对发生的事故，严格按照“四不放过”的原则进行了调查处理。

>二、主要工作开展情况

(一)做好煤炭产业发展基础工作

1、优化产业结构，积极推进煤炭资源整合。根据《云南省煤炭资源整合工作领导小组关于绥江县煤炭资源整合方案的批复》(云煤整合〔〕23号)文件精神，通过整合，到XX年底，煤炭企业户数5户，矿井数量22对，矿井整合技改后设计生产能力186万吨/年。我局已落实专人负责矿井的关闭和整合工作，对资源整合工作中出现的矛盾和问题及时进行调查了解，研究应对的办法，积极协调、引导异地迁建矿井双方按照整合方案的要求进行整合。今年按照计划已关闭红春湾煤矿。矿井技改工作稳步推进，积极做好矿井生产地质报告、初步设计、安全专篇的编制工作，有5家煤矿已签订了整合协议。

2、完成煤炭深加工项目规划。为摸清我县煤炭质量情况，做好煤炭深加工的基础工作，我局于3月15日与四川省地质矿产勘查开发局二○二地质队签定了《地质技术服务合同》，6月中旬完成了《绥江县煤矿资源深加工开发利用规划》。我县煤炭在条件允许的情况下可建2×30万吨规模的重介质洗选厂，但只有上半县的煤炭具有洗选价值。目前，我县有1个年生产能力20万吨的洗选厂，由于受市场因素的影响，实际年洗选煤5万吨，产精煤万吨，利润在300万元左右。现在要新建洗煤厂受政策、市场、原煤量的制约，不具备按设计2×30万吨规模新建洗煤厂的条件。

(二)强化两个主体责任的落实

1、进一步完善煤矿安全监管体系建设。我局实行领导和技术人员挂钩包片制度，以产煤乡镇为单位，分成4个片区，每月深入煤矿企业检查、指导、督促安全生产工作。要求各片区技术负责人每月到煤矿指导督促安全生产工作不得少于10次，主要领导不少于5次，分管领导不少于8次。向煤矿派驻驻矿安监员22名，基本实现了每矿1名驻矿安监员。进一步明确驻矿安监员的职能职责，要求每月到矿23天以上，下井不少于18天，原则上星期一至星期五必须在矿。

2、为督促煤矿落实好抓安全生产的主体责任，我局与煤矿企业签订了《XX年安全生产责任书》，煤矿再与各科室签订目标管理责任书，建立健全责任考核体系，层层落实责任，形成一级抓一级，层层抓落实的格局。根据昭煤发〔〕39号《昭

通市煤炭工业局关于在全市煤矿企业全面推行安全生产承诺制的通知》精神，县政府于XX年7月底与全县煤矿企业签订了《煤矿安全生产承诺书》 。到目前，事故矿井已予以兑现承诺金25万元。

(三)加强监管，规范煤矿安全生产行为

1、严格煤矿复工复产工作，为全年煤矿的安全生产奠定良好的基础。为认真做好XX年煤矿春节复工复产工作，我局在春节收假后，及时行文并下发了《绥江县煤炭工业局关于XX年煤矿春节节后复工及复产验收有关规定的通知》(绥煤安字〔〕2号)，对煤矿复工和复产验收工作作了详细的规定和说明，在上级“五个从严”标准的基础上，我县硬性规定了15种不予验收的标准。成立了复产验收领导组，实行局领导和技术人员分片负责，坚持谁验收、谁签字、谁负责的原则。对复产验收的煤矿，局机关相关股室还实行了汇签制度，任何一个股室的相关要求未达到都不予通过。针对6月底7月初全县煤矿事故多发的严峻形势，决定在全县煤矿企业开展综合整治行动，对按要求整治完成的煤矿再进行复产验收。

2、认真开展煤矿安全市长霹雳行动。根据《昭通市人民政府煤矿安全市长霹雳行动工作方案》和《绥江县人民政府关于开展“绥江矿山安全·市长霹雳行动”工作的意见》(绥政办发〔〕30号)文件要求及县政府8月22日召开了“矿山安全·市长霹雳行动”动员大会暨安全生产工作会议精神，我局研究制定了《绥江县煤炭工业局关于开展“绥江煤矿安全·市长霹雳行动”工作意见》(绥煤字〔〕63号)，时间从XX年8月10日开始，XX年12月31日结束，历时5个月。继续深化XX年7月17日开始的对全县煤矿实施综合整治行动，认真贯彻执行“六个从严”，全面落实煤矿安全生产各项措施。目前为止，霹雳行动期间监管人员到矿检查共62次，302人次。通过排查共排查出隐患852条，其中，采掘系统147条;机电系统134条;运输系统92条;通风瓦斯226条;排水系统133条;软件、制度、机构、培训共115条，暂扣安证5对矿井，督促煤矿对排查出的隐患落实措施积极进行整改，已整改784条，整改率92。局机关共制作大幅宣传标语5条，煤矿企业幅宣传标语72条(其中永久性标语24条)，小标语120条，宣传专栏24期。

**山东地矿复垦工作总结11**

工作总结是应用写作的一种，是对已经做过的工作进行理性的思考。下面是特意整理的村镇建设规划工作总结精选篇，希望能满足大家的阅读需求，看完后有所启示和收获。

年初以来，在乡党委、政府的领导下，通过上级相关职能部门的帮助，结合湖源乡实际情况，20xx年村镇建设办主要做好了以下工作：

一、私房审批工作

全年全乡共受理申请建房农户共45户，已上报并批准共45户，用地面积5160平方米。在审批过程中，严格按程序审批，做到符合两个规划，并做到“四到场”：定点到场、取样到场、砌基到场、竣工验收到场，杜绝未批先建，少批多建，批东建西的现象。对在建农户，严格落实施工挂牌制度，要求建房户聘请有证工匠施工，并签订施工合同，村镇建设办对其进行不定期检查，大力提倡建房保险。目前在建农户挂牌率100%。

二、村庄规划编制

湖源乡由原来27个行政村，经去年行政村规模调整后，合并为现有10个行政村，根据今后新农村建设的发展趋向，设立了新一、窈口、新三、新绿4个中心村。目前新一、窈口两村已完成中心村规划设计工作。

三、农村困难户建房工作

成立农村困难群众住房领导小组。年初各行政村初上报20\_年困难群众住房户。目前，9户农户建房已基本完工。

四、土地复垦工作

1、建设用地复垦工作

本年度湖源乡宅基地复垦任务为100亩。原经市造地改田和土地整理小组下文公布，我乡新三村、新二村、窈口村、常南村、新绿村、石龙村等6个村共9只项目被列入20\_年宅基地复垦项目。立项总面积亩，共动迁农户46户，拆除建筑5199平方米。另XX年年湖源乡未通过验收的3个宅基地复垦项目：中溪村宅基地复垦项目亩、新三村宅基地复垦项目亩、杨家村宅基地复垦项目亩，共亩。

目前，xx年项目除新三村颜家桥头、回龙村两项目未动工外，共有5只项目完工，并于10月22日经杭州验收通过工程验收。其中各项目初报验收面积：石龙村亩，新绿村亩，新三坑口亩，常南亩，新二(原新二、中塔两项目合并)亩，窈口亩，合计亩。另XX年项目新三村宅基地复垦项目亩、杨家村宅基地复垦项目亩，也已经杭州验收通过。

2、土地开发工作

20xx年，湖源乡土地开发(造地)项目立项的共有3只，开发总面积167亩。

(1)、窈口村土地开发项目37亩，地处窈口村山塘洪。

(2)、新绿村土地开发项目66亩，两区块分别位于下干溪竹坞里段和下南坞小洪春。

(3)、杨家坞村土地开发项目64亩，地处塔坞自然村垅统坪。

另造地、补充耕地整改项目1只：新一村造地、补充耕地整改项目，地处新一村金桔坞，原为XX年度造地项目。已完工待验收。

五、集镇建设工作

1、完成小樟村汽车站建设前续工作，并已开始动工建造。

2、完成集镇1号道路建造前续工作，并已动工。

六、交通工作

李家—中塔公路：全长公里，总投资415万元。原190万投资经图纸会审后，李家村公里路宽米要求调至米，增设安全护栏，现按图纸设计总投资万元，已着手申报立项。

双坝大桥：全长240米，宽12米，高30米，桥头接线330米，总投资900万元，于XX年11月开工，现工程完成桥墩5个与总工程量50%，主体工程09年12月底前完工。xx年2月底全线完成通车。存在问题：路西养殖场受夜炮影响;工程材料差价问题突出。

**山东地矿复垦工作总结12**

20xx年是中铝公司的“创新年”，也是河南分公司实现大规模跨跃式发展的一年。根据上级公司的布置和要求，xx矿新一届领导班子集思广义、审时度世制订了“求实奋进，开拓创新，实现xx矿的可持续稳定发展”的工作思路。在这一思路的指引下，全矿各个部门齐心协力，购矿量和供矿量连创新高，取得了xx矿建矿前所未有的好成绩。人力资源部在矿党委矿部和正确领导下，紧紧围绕产量、质量、成本指标以及矿山的可持续发展这个中心，加强对我矿人力资源的管理与配置，认真做好人力资源开发与员工培训工作，绩效考核工作与分配机制也上了一个新的台阶，我矿的人力资源管理水\*进一步提高，为我矿顺利完成xx年各项生产经营任务提供了坚实的人才和制度保障。回顾xx年，人力资源部主要做了以下工作：

一继续做好员工职业技能的培训与鉴定工作。

根据两级公司关于职业技能鉴定的布署，结合我矿员工技术现状及xx矿可持续发展的要求，我矿在xx年加大职业技能鉴定的力度，拓宽了鉴定的范围和工种，并鼓励员工自愿参加专项培训与技术评定，实现一岗多证，今年共安排了24个工种220名员工参加技能培训与鉴定。

由于我矿今年的生产任务重，为了不影响各单位正常生产，人力资源部精心组织力量，充分利用星期天和晚上以及倒班时间组织培训，并坚持以提高员工工作能力为核心，把培训的针对性、实用性、实效性放在第一位，同时将技能鉴定培训与岗位练兵结合起来，开展形式各样的培训工作，使员工具有较强的适应力、创造力和革新力。经过二个月的培训，参加技能鉴定24个工种共220名员工经洛阳市职业技能鉴定中心经过理论和实践考核，全部取得由国家劳动部门颁发的相应级别的职业资格证书（初级工51人、中级工31人、高级工140人）。我矿严密组织，精心培训，注重实效的优良矿风得到了洛阳市职业技能鉴定中心的肯定和表扬，两级公司人力资源管理部门领导也给予了高度的评价。

二配合河南分公司“三项制度改革”，完成了全矿155个岗位（工种）的岗位调查及岗位说明书的编写。历时三个月。\*铝业股份有限公司自境外上市以来，以“励精图治、创新求强”的企业精神为指引，锐意改革，加强管理，取得了良好业绩。为建立适应国际化竞争的人力资源管理体系，树立广大员工的危机意识、忧患意识、改革意识和创新意识，增强公司核心竞争力，改革现有的人事管理体制与运行机制，搭建新型的符合现代企业发展要求的人力资源管理体系，已经迫在眉睫、刻不容缓。基于以上情况，公司从可持续发展的战略高度出发，根据《\*铝业公司关于构建人力资源管理体系的指导意见》和xx“创新年”的要求，出台了《\*铝业股份有限公司关于员工配置及薪酬分配制度改革建立健全人力资源管理体系的实施办法》，进一步完善公司的人力资源管理体系。

根据两级公司的布署，人力资源部自三月份开始，先后利用广播、召开专题会议、下发《\*铝业公司关于构建人力资源管理体系的指导意见》、《\*铝业股份有限公司关于员工配置及薪酬分配制度改革建立健全人力资源管理体系的实施办法》等方式做好员工的思想工作，向广大员工宣讲“三项制度改革”及岗位分析的目的和意义，取得员工的理解、信任和合作。同时，选派两名思想先进、管理过硬的员工到河南公司参加岗位分析培训。培训结束后，根据公司的时间与程序要求，人力资源部成立了xx矿岗位调查与分析领导小，数次召开专题会议，制订各种措施与办法，确保此项工作顺利开展。同时20多名小组成员兵分四路，深入到三大车间及机关部室认真展开岗位调查与分析，通过现场与各岗位员工及段长（班长）面对面的访谈和问卷的调查，结合资料分析、现场观察、关键事件、工作日记、小组讨论等方法，广泛、深入地搜集各岗位工作的各种数据和资料，并经过广泛的讨论，初步形成了xx矿各岗位分析调查表。在此基础上，各小组成员克服时间紧、任务重以及不理解等困难，加班加点，多方征求意见及广泛的讨论，数易其稿，历时二个多月，最终形成了xx矿经营管理岗位、专业技术岗位、生产操作岗位共计155个岗位的岗位说明书，圆满完成上级公司布置的任务，得到了河南分公司及矿山公司领导的表扬，其中我矿在此次工作中的许多好的工作思路和方法也得到兄弟单位及上级公司的借鉴和推广，为我矿赢得良好的声誉。

三对我矿各岗位人员综合素质进行普查。

根据公司人力资源发展战略规划，构建新型的人力资源管理体系的目的是限度地激励并开发员工潜能，推动传统的人事管理向现代的人力资源管理的全面转型，充分发挥现代企业人力资源管理“选、育、用、留”四大核心功能的需要。而实现现代人力资源管理“选、育、用、留”职能的首要工作是必须对企业目前的人力资源现状有一个清醒的认识，因此必须对我矿各岗位现有员工综合素质进行摸底分析。相对于岗位调查与分析，岗位分析是对岗而不对人；员工综合素质普查是对人而不对岗，目的是对我矿各岗位（工种）员工的综合素质，包括岗位操作能力、技术学习提高能力、管理能力等有一个真实的了解，为以后的“选、育、用、留”做准备。人力资源部为了保证此次员工综合能力普查工作的准确，部学设计、精心安排，设计印发了1600份《员工综合能力信息调查表》，调查表内容共分7项，从员工本人在本单位所从事的本工种达到的技术水\*、其它可从事工种及技术层次、管理能力、与别人相处能力指数、语言表达能力、文字写作能力到技术学习提高能力等涵盖了每位员工工作的方方面面，其中每项调查内容分为高、中、低三个等级。此次调查的程序是

1、先由员工个人如实填写调查表，进行自我打分。

2、由各单位工段长（班长）对本工段（班组）员工按照本人实际能力进行打分。

3、由各单位领导对本单位员工按照个人实际能力进行打分。

4、最后由人力资源部汇总形成xx矿各岗位员工的最终综合能力信息库。员工综合能力信息库的形成对我矿今后人力资源配置的“选、用、育、留”提供保障。

**山东地矿复垦工作总结13**

我叫xxxx，主要负责核算、行政、人力、等基础性工作，一个多月来，及时转变观念，适应工作环境，顶住工作压力，克服种种困难，较好地完成了公司主管交给的工作任务，工作总结如下：

（一）做好行政工作，提高工作效能在日常行政工作中，以办公自动化为依托，做好各类文书的起草，记录、文印，以及相关文书上传下达，对需落实的文书及时布置、落实，对落实中发现的新状况、新问题，认真收集归纳，分类整理，变被动为主动，确保一切工作向既定的方向发展。认真贯彻公司的各项制度，及工作流程，对实行中的制度和规定需要改善补充的，提出合理化推荐，不断学习国际先进管理理念，降低工作流转环节，减少耗能；对办公用品的使用状况，本着节约的原则，定额领发，同时做好库存管理。对车辆的使用状况，认真统计使用状况，对油耗和行驶公里做好统计，正确反映车辆运营成本。在对职工的档案和公司合同的归档工作中，联系实际工作透过管理，研究和发现人的有利因素，提出合理化推荐，使人这个重要因素能在不一样工作岗位中发挥各自才干，各尽其能；其实公司效益的体现很大程度上取决于公司各类资源的合理搭配，如果资产闲置，人才搁置，这对公司都是极大的浪费，在合理配置的基础上协调各类因素的关系，个性是人的关系，在出勤率等制度的约束下，关键是让人的因素发挥到极致，首先要饱满工作热情，融入到工作中，劳逸结合发挥人的主观能动性，这样的工作才有成效，因为疲倦的工作是没有效率的

，只能在消耗财力，物力。

（二）做好核算，正确反映公司成本核算过程按照我一贯的工作习惯，在核算工作中时刻遵循“爱岗敬业、诚实守信、客观公正、坚持准则、提高技能、参与管理、强化服务”的职业道德理念，对财务核算按照公司客观发生的业务事实，及时、客观、准确的记录，反映，上传，对发生的反常现象，及时发现，及时查找原因，客观公正反映经济事实；记录核算台帐资料齐全，数据准确，正确反映机械设备的收入、通用车辆的使用状况，对各工地的机械及车辆使用过程中的各类材料的消耗及时统计、比较，掌握动态变化，对出现较大变化的状况，及时分析原因，掌握变化方向。对各部门的上报的报表认真汇总、审核，按照公司规定的时间及时上报各职能部门。对主管交办的工作，按照急事急办的原则，合理分配工作，确保公司业务正常运行。在搞好核算工作地同时，注重和企业部门的沟通，及时了解工作事项的发展进程，及时总结经验，摸索工作地发展规律，增强对工作事项的预判力；透过对工作地完成，极力提出工作推荐，为公司管理提出合理推荐，提高效能。对公司的业务及核算数据，保守秘密，维护公司利益。

（三）做好人力管理，实现效益最大化人是公司最活跃的因素，是创作价值的更本，因此对本公司的人员状况，要及时掌握和更新人员的信息，利用工作之便充分发现个人的优势，根据工作需要及时提出合理推荐。根据每个人的工作实际认真统计人员的绩效考核状况，根据公司的实际薪酬福利制度认真上报。为实现公司的不断发展，要不断更新职工的知识结构和专业化知识，因此要根据工作实际需要及时调整工作时间，拟定合理培训计划，并注重实施，要透过培训，要对提高公司效益，增强公司知名度，树立品牌意识起到促进作用。在工作中要注重沟通，注意工作各环节的顺畅。经过这段时间的工作，我深感自我工作岗位的重要，有些工作可能做的不够好，但我用心学就必须能胜任，尽管工作的方式、方法还有待在工作中摸索和改善，各项工作的管理知识掌握的还不够，但我有信心做好自我的工作！工作心得：干一行就要爱岗敬业；做人就要诚实守信；做事就要客观公正；要做好工作就要提高技能、不断学习；要想提高企业品质就要参与管理、强化服务意识。

存在的问题和不足：工作的方式、方法还有待在工作中摸索和改善，各项工作的管理知识掌握的还不够，还需在今后加强学习，不断提高。自我鉴定：热情大方，待人和蔼，工作有条理，语言表达清晰，很快能融入新的工作中去，善于与人沟通。具有团队意识，工作认真，自觉主动保质保量按时完成各项工作。工作业绩：正确核算机械设备、通用车辆的租赁和使用状况，对各工地的机械及车辆使用过程中的各类材料消耗及时统计、比较，掌握动态变化，对出现的异常状况，及时分析原因，掌握发展趋势；对各工地上报的报表认真汇总、审核，按照公司规定的时间及时上报各职能部门。认真做好档案和部门合同的归档分类，及时掌握和更新档案信息；按照各种工作计划，注重落实。

**山东地矿复垦工作总结14**

>一、序言

同志们，下午好。今天的大会开得很好、很成功，前面杨部长已经对20xx年的年终总结评比做出了布置。我在这里再强调几点：

1、加强领导，提高认识。年终总结评比是一年一度的重大工作，各单位代表今天领会精神回去以后一定要向总经理、部门领导重点汇报，各单位要一把手亲自挂帅，把本单位的总结评比工作全面开展；

2、严格标准，严密实施。要坚持客观公正、注重实绩、严格标准，在评选时，要发扬民主，尊重群众意愿，各单位的评比要与绩效考核结合起来，严格按照文件精神去执行；

3、认真总结，突出重点。在总结工作时，既要全面反映本年度的实际情况，又要突出重点，在总结成绩的同时，查找不足，针对存在的问题制定出具体的改进措施；

4、严格进度，及时上报。时至年关，各单位的工作都非常忙，但我们不能因为工作忙影响一年的结尾工作，各单位一定要在规定的时间截点内完成相应的工作，保证集团整体评比工作按时完成。

>二、20xx年总结

在即将过去的一年里，集团的人力资源管理水\*有了较为显著的提高，为整个集团的高速发展做出了应有的贡献。

（一）肯定方面：

第一，人员配置及引进成效明显。人才是企业发展的基石，员工是企业的宝贵财富，根据11月人事报表显示，集团现有员工已经超过4000人，比去年同一时期增加将近一倍，工程技术人员增加一倍，员工整体素质显著提高，基层员工基本实现以拥有中专学历的技工取代农民工。特别值得一提的是，永康制造公司在今年9—10月份为满足开设双班生产的需要，在短时间内紧急招聘到600人，使双班生产按时实施。

第二，员工培训教育扎实开展。20xx年，集团层面大型管理培训超过5次，专业辅导培训超过20次，全集团各公司层面组织的员工培训不计其数，与金华职业技术学院合办的众泰汽车学院已经挂牌运行，与浙江大学合办的高级研修班即将开班。特别值得一提的是，湘潭制造公司针对现有岗位和新项目需要的基层员工技能培训系统很有特色，会后大家可以去向他们交流取经。

第三，绩效管理有效实施。人力资源管理的中心就是绩效管理，这块工作也一直是集团薄弱环节，但是今年我们基本建立了一个系统，《集团绩效管理办法》已经下发，各单位试点工作深入开展，特别是在今年三大项目中，绩效考核起着重要的推动作用。谈到今年的三大项目，杭州益维在10个月内完成厂房基建、生产线安装、新产品试制、批量生产人员准备，创造了一个行业奇迹，他们是怎么办到的，会后大家可以去找朱志军交流。

第四，人力资源信息系统积极开发。集团发展到今天，人员规模、信息质量、工作效率等各方面都表明，传统的手工统计已经不能适应现在的管理，必须提高信息自动化，在信息部的协助下，集团已经基本实现了组织管理、人事基本信息自动化，功能更加强大的人力资源信息化系统前不久已经经过多次考察，即将立项实施。

此外，各单位人力资源工作的其他领域还有很多亮点，我在这里不一一列举，人力资源整体工作的进步和成绩离不开在座各位的辛勤付出和奉贤，我代表集团、代表董事会对大家表示衷心地感谢！

（二）不足之处：

同志们，虽然过去的一年我们的工作取得了一些成绩，但我们仍然不能放松，要戒骄戒躁，认清形势，我们要清醒地认识到，我们的工作和集团的要求还存在着差距。

同志们，我们仔细想一想，我们的员工队伍是否够稳定，后备干部队伍是否已经建立，与集团的沟通是否很畅通，员工的积极性是否得到了很好的激励，公司与员工的愿景和目标是否得到了有效的统一，等等等等，这说明我们明年的发挥空间还很大、任务还很重。

>三、20xx年工作要求

同志们，20xx年集团经营任务已经明确，全集团各类车型实现产销20万台，集团遇到前所未有的机遇与挑战，人力资源管理工作同样面临前所未有的机遇与挑战。我们如何从人力资源的角度去支持集团目标的实现，我提几个思路供大家参考：

首先，我们是否具备实现产销20万台目标的人才队伍，员工数量和素质能否支撑这一目标，销售、生产、研发、管理各条线上的人员是否具备实现目标的条件，我们的人才招募和员工培训工作面临巨大的挑战。其次，我们现有的组织机构，职责分工，工作流程是否明确、简洁和高效，如何从组织管理上面去提高整个集团的工作效率，减少内耗，值得大家思考。

第三，我们的年度目标能否被广大员工了解、接受和拥护，凝聚全员的力量为经营目标的实现出策出力，我们的培训引导和绩效考核引导责无旁贷。

第四，我们如何激励所有员工的积极性，增强企业凝聚力和员工归属感，最大限度激发员工的工作热情，我们的薪酬福利体系完善势在必行。

此外，人力资源管理的基础工作完善和人力资源规划工作实施必须按计划稳步推进。

>四、结语

**山东地矿复垦工作总结15**

20xx年，是项目建设承前启后的关键一年。为保证项目如期试业，公司全体员工同心协力，全身心投入到艰苦而卓越的工程建设和经营筹备工作中。同时，20xx年，也是人员需求缺口比较大的一年，是抓绩效管理促建设的一年，是为经营期各项人力资源工作作准备的一年，是员工进一步融入企业的一年。在公司领导指导下，在各部门积极配合下，我们紧紧围绕项目建设，主动出击，在人员招聘、绩效管理、经营期人力资源筹备和企业文化建设等四个方面基本完成了各项工作任务。

一、人员招聘

20xx年度招聘压力依然比较大。我们深入细致开展工作，充分利用各种资源和公司自身优势，基本完成年度招聘工作任务。全年共招聘人员209人，公司现有员工65％是今年招聘的。其中，大专及以上学历员工133人，占招聘新员工数的％；管理及技术人员近90人，占43％。

今年招聘工作有以下四个方面的特点：

（三）质量趋优化。招聘工作中，招聘一位员工，\*均浏览简历50份以上，共浏览简历近万份；每一个岗位，\*均面试人员在5人以上，面试应试人员1000多人次。本年度只有47人因不适应工作岗位、集团内部调动等原因离开，离职率为21%。对于象我们这样一个吃、住、干活都在筹建工地的企业来说，新入职员工能保持基本稳定状态。

（三）成本最小化。在保证招聘质量的前提下，我们严格控制招聘成本，优化配置招聘资源。除演员招聘和服务人员储备性招聘外，其他人员招聘成本趋近于零。

（四）服务人性化。为保证项目建设顺利进行，我们在招聘前与用人部门充分沟通招聘需求；在招聘中充分尊重用人部门的意见，甚至将重点岗位的候选人接至公司，还经常将候选人送到工地现场与用人部门见面；在招聘后与相关部门协调新员工入职事宜，为新员工跨入一个温暖的大家庭做充足的准备。

<p

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找