

国企改革工作进展总结(汇总5篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

国企改革工作进展总结篇一

《指导意见》对员工持股明确了几点原则：建立激励约束的长效机制；是骨干员工持股，尤其强调要让科技人员持股。不是人人持股，平均持股；提出人才资本的概念；主要采取增资扩股、出资新设的方式；建立流转和退出机制。

“人才资本”概念的提出，表明承认人才可以作为资本进入企业的资本结构，与资金资本、知识资本一样可以直接转换为股权，享有股东权利，参与决策、参与分红。“人的因素第一”越来越成为共识。“人才资本”的提出将会影响《公司法》的修改，影响企业注册资本登记方式的进一步改革。这个提法意义重大。

^v^解决了国企“出资人缺位”，今后要解决国企“主人缺位”的问题。

骨干员工持股是解决国企“主人缺位”的根本途径。“耕者有其田，劳者有其股”，“工人阶级当家做主”要将承诺变成现实。

《指导意见》没有明确提出“分红权”改革，是一大遗憾。

二十年前，联想集团改革就是通过“分红权”起步的，可以说没有当年的“分红权”改革，可能就没有联想的今天。在

充分竞争性领域国企推进增量利润的“分红权”改革不涉及改制，不涉及流失，不涉及员工出资持股，让员工分享自己创造的价值。让员工成为企业的主人，有利于调动广大骨干员工的积极性。

国企改革工作进展总结篇二

激励机制是现代企业管理中重视员工、尊重员工、激发员工工作积极性的有效举措。在激励机制的运作中，主要以资金、福利、工资等物质**来调动员工的工作积极性。在国有企业中，激励机制是人力资源管理的重要部分，随着现代企业管理理念的深入，激励机制在各个企业中越来越受到重视，对于企业来说建立一套适合企业本身的激励机制是关乎企业前途的重要的举措。

2、激励机制是员工素质的把关口。员工在企业中工作，最直接的目的就是获得工资，得到企业的认可与尊重。而激励机制给员工最直接的工作目的注入了更多的活力。所以，激励机制鼓励着员工不断进行学习，提升自己的素质，只有这样才不会被不断前进的企业所抛弃。激励机制给了员工学习的动力，从根本上提升了企业的竞争力。

3、激励机制是企业凝聚力的凝聚剂。凝聚力是企业生命力的重要保证。一个企业只有拥有良好的凝聚力才能保证有更好的发展。如果一个企业每个员工都有自己的小算盘，不为企业的大局着想，那么一个企业无异于一盘散沙，在日益激烈的市场竞争面前就会毫无竞争力。合理有效的激励机制能够激发员工的集体荣誉感，所有企业的员工都团结一致，为企业的发展贡献自己的力量，这样就会汇成一股强大的凝聚力，提高企业在市场中的竞争力，为企业赢得更好的发展。

2、人文关怀的重要性。对于员工的激励机制，不但要在工作方面上有效建立，而且还要落实和贯彻到员工的精神层次上，充分体现出企业的人文关怀精神，这也是企业取得更好发展

的保障和关键因素。企业要时刻关心员工的思想动态和基本状况，在员工遇到困难时，及时对员工进行人文关怀，并且鼓励员工走出困境，这样才能帮助员工将全部精力投入到工作中。但是，我国大多数企业都没有意识到人文关怀的重要性和关键性。

3、培训与发展的关键性。在国有企业发展过程中，员工的培训与发展工作还没有得到社会各界的****，为了能够推进企业的发展，提升员工的综合素质，使他们能够将全部精力投入到工作中，企业必须要重视员工的培训与发展工作，促进员工能够自觉和主动提高自身的专业知识和专业技能等。但是，我国很多企业并不重视员工的培训与发展，只是关心企业未来的发展和经济状况，才会严重发生人才流失现象，导致很多企业无法运行或者倒闭，所以对于员工的培训与发展方面，企业应该****。

4、建立健全的薪酬发放**和标准。企业想要取得更好的发展，必须要充分考虑到员工的自身利益，明确掌握员工的自身需要。每一位员工最关心的是薪资待遇问题，因为职位和部门之间的不同，所以员工的薪资待遇也是不同的，为了防止各员工之间产生误会和疑问，国有企业必须要建立健全的薪酬**，还需要保证薪酬**的公开性和透明性，建立科学合理的发放标准，有效地防止员工之间发生关于薪资待遇的矛盾。

1、保障晋升过程的公开化和透明性。企业在培训员工和晋升方面，需要保证晋升**的合理性和公*性。在晋升的过程中，具有较强的公开性和高度的透明性，一般都经过公开的笔试、考核实践技能、面试等一系列程序，最终选取出最优秀的人员。坚决抵制那些利用自身的关系进入到企业的员工，要制定出科学合理的培训体系和方案，明确规定培训的目标，合理的分配培训课程和培训时间，才能达到满意的培训效果。在员工晋升方面，不但要做到上述所讲到的各方面工作，而且还要建立一个良好的竞争*台，建立起最合理最公*的竞争**，激励员工积极上进，整体提高员工的自身素质。

2、建立科学合理的管理理念。每一个企业都会制定出属于自己的管理**，在实施文化管理过程中，不断改善和建立员工的管理规章**，要建立科学和人性化的管理**，有利于推进企业的取得更好的发展。制定出合理的**，是管理和约束员工日常工作行为的重要方式，唯有运用科学合理的管理方式，始终坚持以人为本的管理理念，在考虑企业利益的同时，也能充分考虑员工的自身利益。所制定的管理**，必须要符合公*合理的特点，引导员工建立****、自我管理、自我进步等工作理念，为企业取得更好的发展而共同努力。

3、创造出良好的发展环境。明确建立合理、适当的工作目标，引导员工向更高的目标不断努力和追求。除了薪酬目标之外，国有企业应该重视引导员工对责任目标和个人目标的追求。随着我国经济的快速发展，国有企业已经逐渐向数字化、信息化的管理方式迈进。国有企业不但要在**上激励员工选择继续深造和进修，而且还要定期开展各方面培训活动来提高员工的综合能力，从而才能真正满足员工追求自身目标的需求。当员工实现个人目标时，他们就会主动和自觉地关心企业的未来发展的状况，因而也会对自身的工作产生出强烈的责任感和职责感，将全部的精力投入工作之中。另外，国有企业需要创造出积极向上的发展环境。国有企业想要取得更好的发展，建立良好的内部环境很关键，唯有建立了良好的发展环境，才能实现企业内部的科学管理，同时也能留住优秀人才。国有企业在人力资源管理方面，要重视培养与激励高层次的管理人才，尽一切努力为其创造出**向上、舒适宽松的工作条件和工作环境，将优秀人才的内在潜能充分激发出来，因而他们才能为企业的发展贡献出自身的最大力量。

4、薪资待遇合理分配。首先建立合理、完善的薪资待遇体系，保证薪资的公*分配和及时发放，实现员工的薪资待遇与工作时间的合理对接，并且要充分保障薪酬**方面具备公开性和透明性，要充分体现出“多劳多得，少劳少得”的工资待遇特点。另外，可以建立积分制和淘汰制的工作**，刺激员工对待工作的认真性和积极性，确保日常工作的正常开展和顺

利进行。其次，在分配员工福利项目方面上，要做到合理分配和落实到位，确保员工的各项奖金和各种假期都能及时发放和及时落实，鼓励员工更加积极努力的工作。

总体来讲，国有企业在**规章方面上，要建立健全各方面奖惩**，充分发挥人力资源的创造性和积极性，同时也是发展的需要。随着社会的快速发展，国有企业的人力资源在国有企业中占据着重要的.位置，及时建立和完善激励机制是一项刻不容缓的工作。所以，国有企业人力资源激励机制的各方面工作应该全面贯彻和落实，同时也需要得到各相关部门的****和大力**。

国企改革工作进展总结篇三

公司经过前期培训**问卷对员工培训需求作了一番摸底调研，根据公司**与发展的需要和员工多样化培训需要，分层次，分类别地开展资料丰富，形式灵活的培训，增强培训的针对性和实效性，确保培训质量。

各岗位专业技能培训、职业道德和职业生涯规划培训、交流与沟通本事培训、内部培训讲师的培训、提升管理本事和**力的培训等。

公司**与高管人员

1、开拓战略性思维，提升经营理念，提高科学决策本事和管理本事，经过参加企业高端论坛、峰会、年会；到**外成功企业参加学习，参加**外著名企业高级培训师的高端讲座。

中层管理**：

1、管理实务、激励与沟通、**艺术等培训，可特邀嘉宾(相关专业专家进行专题讲座)到公司集中授课或**相关人员参加专场讲座(参加培训机构)

2、积极鼓励和**自我参加**进修和专业知识培训；

3、**中层**到关联企业或大型企业参观学习，开阔眼界。拓展思路。掌握信息、汲取经验，学以致用自我的企业当中来。

专业技术人员：

1、各岗位专业技能培训(内部培训为主，辅以外部培训)、职业道德和职业生涯规划培训、交流与沟通本事培训(采取外部培训)。

积极鼓励和**自我参加**进修和专业知识培训；根据上述三大类培训对象拟定具体参加培训人员，包括人事行政、财务、设计人员、对外技服、生产、采购、仓库等。

内部培训，两周一次，周五午时2：00-5：00；

原则上，周末培训；培训体系构建培训**机构：

公司上层**、公司中层管理**、感兴趣的员工、特邀嘉宾；外部培训：专业讲师

培训激励机制：内部培训的讲师每授课一堂200元现金奖励；年底从培训讲师队伍里评选出优秀内培讲师(态度积极、授课方式灵活、授课资料贴合所需，能帮忙员工解决实际问题，或激发_灵感_)给予额外奖励(旅游、实物奖品等)

1、****，各部门积极配合，制定切实有效的培训实施计划；

2、在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜，因材施教，内培和外培相结合，基地培训(拓展训练、学校基地等)和现场培训(本单位、协作单位、客户单位现场学习)相结合，采

取技能演练，鉴定考试等灵活多样形式(对员工培训效果评测方法);在培训方法上要把授课、主角扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合，选择最佳方法和形式，**开展培训。

3、企业内部兼职培训师队伍建设：

1)、按照“谁管人，谁培训”的分级管理、分级培训原则辅以人事部培训渠道、培训资料供给**培训，(根据此原则拟定公司上层**、中层管理**有义务加入到内培队伍中)。

2)、根据企业员工专业特长及性格特点，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用，选择专业或课题，**编写适合企业特点、员工真正需求的培训教材或讲义，促使资源的共享和知识的巩固和深化。(感兴趣的员工加入)

3)、外出培训人员转化为内培员，培训后要写书面材料报告(培训机构、培训地点、培训主题、培训大致资料、培训效果、是否有新知识点可供同仁分享)给人事部门;必要时由人事部门与外培人员沟通协调把外培信息转化为内培资料在公司内进行学习、推广。(企业所有参加过外培的员工都有义务和职责加入)

4)、各部门业务负责人需加强现场培训工作的服务意识，充分发挥业务部门的主观能动性，积极主动深入现场解决培训中的实际问题，为企业营造培训无处不在的氛围!

培训经费投入的预算及落实

经过资料查询了解到早在1996年，当时的国家劳动和社会保障部与国家经济贸易委员会发布了《企业职工培训规定》，在第二十一条规定，企业应按照国家****提取、使用职工培训经费：职工培训经费按照职工工资总额的一计取。

培训预算：

内部培训：

外部培训：

确保培训效果的真实有效性建立完善的培训档案资料；建立员工培训情景反馈**，加大检查指导力度(将培训过程的考核情景及结果与本人培的绩效考评、职位晋升等挂钩)主要目的是实现员工自我培训意识的提高。

培训是帮忙员工提高生存本事和岗位竞争本事的有效途径，努力提高员工学习主动性，建立一支高素质的团队是人事部义不容辞的职责，我们必须站在公司建设具有永久竞争力的企业战略高度上重视员工的学习和成长，就必须落实创立学习型企业。

人力资源作为企业发展的第一要素，但我们企业总是觉得人才梯队难以跟上，优秀的员工难选、难育、难用、难留如何打造企业的核心竞争力，人才培养是关键，而人才的培养，来源于员工经过不断地学习和培训，不断提升自身的职业素养和知识技能，打造一支高效率的团队，从而使企业从优秀到卓越，永远基业常青！

国企改革工作进展总结篇四

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

各位领导：

根据会议安排，现将公司国企改革发展工作情况及下一步工作思路汇报如下。不妥之处，敬请指正。

按照×委决策部署，我公司围绕规范法人治理结构和

授权董事会管理、国有资本投资公司、企业三项制度改革、市场化选聘管理者、重大信息公开披露×项改革任务。经过一年多来的扎实推进，由我公司承担的上述改革试点工作已基本完成。

一、成立改革领导小组，全力协调推进改革各项工作

为稳步推进公司各项改革工作，成立了以公司主要负责人任组长，各分管领导、各部室负责人及业务骨干任组员的深化国企改革领导小组，总体部署和落实公司各项改革工作。领导小组下设五个工作组，按照公司改革内容进行分类、分工合作，分别从公司“×+×”总体改革方案设计；党建、监事会、纪检、大监督体系建设；金融业务板块、投资业务板块和实体企业板块中各子公司的各项改革工作等方面总体推进各项改革任务，明确内容和时间进度，做到责任到人，用改革的动力调动全员的积极性，让全员参与到企业改革工作中来。

二、改革试点工作推进情况

（一）规范法人治理结构和授权董事会管理工作

1. 深化国有企业党建。一是确立党组织法定地位，将党的建设纳入公司章程。完善党组织设置方式，所属单位党组织与经营班子全部实现双向进入、交叉任职。制定实施《×党委会议事规则》，明确党委会作为“三重一大”事项的前置决策程序，保证了党组织在公司治理结构中的工作空间和话语权，着力发挥国有企业党组织把方向、管大局、促落实的作用。二是全面加强“三基”建设。完善组织体系建设，强化督察落实，所属各单位均实现党组织机构和党务人员配备的两个×%。结合落实“党组织建设年”活动各项要求，开展基层党支部规范化建设，党的活动阵地建设实现“全覆盖”。扎实开展“堡垒指数”“先锋指数”考评等自选动作，试点推动“学习型组织”创建和“安全文化管理”建设，充分发

挥基层党建引领作用、党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。

2. 完善公司法人治理结构。以健全完善董事会为核心，进一步完善法人治理结构。一是健全董事会组织机构，设置董事会秘书及董事会办公室，依据公司运营实际，完善×委员会、×委员会、×委员会、×委员会、×委员会×个专业委员会设置。通过修订董事会议事规则，健全组织机构确保公司董事会运行、决策规范，公司重大事项严格落实票决制，促使各项工作有法可依、有章可循、有据可查。二是按照《公司法》《公司章程》要求，完善由出资人、党委、董事会、监事会、经理层、工会及职工代表大会等机构组成的治理结构。通过修订公司章程及议事制度，明确各治理结构的权力边界，落实各治理结构的职责。制定印发《关于推进×企业改革试点工作实施意见》，指导所属企业按照改革要求，健全完善法人治理结构。

（二）国有资本投资公司改革工作

2. 推进三大业务板块建设。×类板块。一是继续做好公司现有的银行、信托、基金、股权交易、担保等金融机构的股权管理和金融业务。二是通过并购重组、划拨、新设等方式，增加保险、证券、资产管理、融资租赁等金融工具，努力构建全牌照的金融产业格局，全力服务于公司发展和省级战略需要。×类板块。一是国资授权的×、×、×等实体企业，公司按照国资授权范围，通过委派董事、监事等方式，参与企业管理，履行股东职责。二是公司自有资金投资的×、×等实体企业，采取有进有退的方式，对行业前景较好的，增加资本投入，做大做强。对不符合公司发展规划、前景不佳的实体企业予以逐步退出。×类板块。一是开展以×政府主导的，由公司承担的重大项目和行业整合。二是培育和引导全域旅游、现代物流、大数据等新兴产业发展。

3. 实施子公司授权管理和体制改革。公司逐步以“管资产”向

“管资本”转变，健全和规范各子公司法人治理结构，在所
属子×和×试点实施董事会充分授权管理，推动子公司成为
依法自主经营、自负盈亏、自我发展的独立市场主体。

（三）企业三项制度改革工作

1. 深化分配改革，明确分配导向。为形成科学合理的分配决
定机制，在×家所属单位中选取业务属性、所处行业、地区
环境相似程度较高的省属国有企业或相关公司，开展薪酬外
部对标工作。

2. 深化人事改革，规范用工行为。按照公司管控与所属单位
自主选人相结合的管理方式，分类细化公司本部及所属单位
人员招录条件、进入标准和退出机制，修订完善员工职级调
整、休假管理、人事档案、劳动合同等×项用工管理制度。

（四）市场化选聘管理者工作

一是在全公司范围内组织开展了对×、×岗位人选招聘工作。
二是在全国范围内组织开展了对×、×副总经理人选招聘工
作。截止目前，通过外部推荐及市场化选聘，共引进、聘
用×名学历高、业务强、综合素质好的员工进入公司服务，
提高了选人用人工作的透明度和满意度。

（五）重大信息披露改革工作

按照改革要求，修订完善《×市场信息披露管理制度》，严
格及时对财务信息、企业信用跟踪评级、债券本息兑付公告、
国有产权交易、增资扩股及对公司产生重大影响的事项予以
真实、准确、完整地披露，切实保护了公司、投资者及其他
利益相关者的合法权益。×年完成信息披露×次。

三、问题及建议

一是受外部金融监管政策和并表企业经营困难局面影响，公司投融资等重点工作开展艰难，可持续发展能力受限。建议省国资委进一步关注和支持公司在金控集团、资产管理公司组建和×上市等方面的工作，在政策优惠、金融资源整合、牌照申领等方面予以帮助，推动我公司产业结构调整和业务转型升级。二是为加快推进我公司董事会授权改革工作，建议×国资委在合理范围内，充分授权公司持有、运营国有资本，开展增量投资，公司依法对授权范围内企业履行出资人职责并对国有资本保值增值负责。

;

国企改革工作进展总结篇五

尊敬的**：

您好！

我是我们*xx集团公司的一名小小的中层阶级员工，我们这家企业是属于一家国有企业，所以每年来应聘我这个岗位的人有很多，在他们眼里我这个工作岗位就是一块香饽饽，工作轻松，既体面福利又大。所以当我有想要辞职的想法的时候，我的家人们和**们都来纷纷劝我不要辞职，让我继续坚持下去，但是我思前想后的足足考虑了两个月之久，还是决定辞掉我这块香饽饽、铁饭碗的工作。因为我想为了自己而活一次，我想为了自己的人生而勇敢一次。

当初年轻的时候，我就想去北上广那些一线城市去创业，去那里追寻我的梦想，但是那个时候，我没有那么多资金，也没有找到一个合伙人，再加上家人们的极力反对，我就迟迟没有实现我这个创业的梦想。因为我的家人们觉得我一个女生去到那么远的城市去打拼，会很不安全，会很辛苦，所以他们不放心我去，也一直不同意和**我去。他们觉得我就应该考一个***，在我们xx城市找一个离家近的国有企业，天天

坐在办公室里工作，才是一个最好的选择。

所以在他们每天的念叨下，我不得不去考了一个***证，找到了我们这家国有企业来上班。而且这一上就是**七年，在这七年的工作里，我虽然每天都在认认真真的工作，但是我却越来越对这份工作提不起兴趣来，只是因为父母的期望，我坚持了下来。我知道这份我这份工作对我来说，来的不容易，我知道这份工作会有很多人羡慕，也知道**在单位里一直很信任我，重视我。但是我心里更加清楚的是，我不想要这样工作下去，我不想要每一**九晚五的过着重复一天天的日子，这样的日子让我感到枯燥乏味，让我提不起精神来。而我的心里那个一直喊着要去实现创业梦想的声音越来越，想要辞职的心也越来越强烈。

我现在已经攒足了我要创业的资金，也有了可以创业的合伙人，我不想再后悔一次，趁着现在还不算太晚，我想要勇敢的去拼一次，即使失败，即使父母反对，即使要重头来过，我也要去到那些北上广的城市，去感受热血彭拜的感觉，去实现我的创业梦。

敬礼！

辞职人□xx

20xx年xx月xx日