

人力资源社会保障窗口工作总结(优秀9篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

人力资源社会保障窗口工作总结篇一

在州、县人力资源和社会保障局的业务指导、关心支持和乡党委、政府的正确领导下，进一步贯彻落实科学发展观，践行中国梦，以“创先争优”活动、“四群”工作为动力，紧紧围绕县委、县政府的中心工作，求真务实、开拓创新，全面加快我乡人才队伍建设，建设一支高素质的公务员队伍，积极稳妥推进行政管理体制和人才制度改革，为我乡和谐社会建设提供人事人才编制保障。我乡切实加强领导，严格按照上级的部署和要求，围绕全乡经济社会发展和稳定大局，加大促进就业再就业工作力度，积极推进社会保障体系建设，构建和谐稳定劳动关系，20各项工作均取得了新的突破，现将一年来的人力资源和社会保障工作情况总结如下：

一、主要工作情况

(一)、我乡实事求是高度重视人力资源和社会保障工作，严肃干部调配工作纪律。

一是我乡高度重视人力资源和社会保障工作，2013年上半年和下半年已经召开二次由乡长主持的专题会议研究人力资源和社会保障工作，并且按照会议的相关安排积极开展工作，取得极大的成效，而且对于专题会议积极做好相关的会议记

录。

二是我乡严肃干部调配工作纪律，不断优化结构，在干部选拔任用上，严格按照新的国家政策和科学发展观的要求，突出工作实绩的原则，全面深入地考察干部，客观准确地评价干部，公正合理的使用干部。杜绝随意抽调、调配工作人员等现象，健全职责协调与配合机制。

(二)、我乡积极完善公务员管理制度，健全收入分配机制，严肃机构编制纪律，严格按上级批准的机构限额设置工作机构，加强机关和事业单位队伍建设。

一是严格贯彻落实公务员法及相关的配套政策法规，认真抓好公务员的任免、表彰、政审、调任、转任、申诉和控告等工作，稳妥积极加强我乡公务员队伍建设。按照统筹规划、分步实施、资源共享、安全保密的原则，积极稳妥推进我乡公务员管理信息化建设。做好我乡参公管理单位机构编制方案制定及工作人员职位设置工作。

二是我乡积极做好编制实名制管理，严肃机构编制纪律，按上级批准的机构限额设置工作机构，按核定的编制控制人员，较好地解决编制管理中超编、混编、底数不清等问题，从源头上加强管理，从根本上改变了重视编制审批忽视编制使用、只管编制数不管实有人数、编制管理与实有人员管理相脱离的状况，进一步健全完善了编制管理方法。

三是严格执行中央和省、州出台的工资福利政策及相关经济规定。进一步做好乡机关规范公务员津贴补贴工作。认真做好乡直新批准参照公务员单位工作人员工资审核工作和事业单位岗位设置工作后人员工资核定工作。做好义务教育学校绩效工资的具体实施工作，做好公共卫生和基层医疗卫生及其他事业单位实施绩效工资前期准备工作，同时按照上级有关文件的要求，我乡认真做好机关事业单位工作人员年度考核工作。

四是加强公务员队伍建设，积极探索创新公务员激励机制，围绕政府机构改革，进一步盘活现有干部活力；以实施事业单位绩效工资为重点，深入推进事业单位收入分配制度改革；举办参照公务员法管理事业单位的人员学习《公务员法》抓好专业技术人员的继续教育工作。开展专业技术人员继续教育培训工作；按照上级有关文件的要求，我乡认真做好机关事业单位工作人员年度考核工作。

(三)、结合实际做好公益性岗位工作，全面落实人才强乡战略，积极开发人力资源

一是我乡按照上级和当地的实际主动积极做好公益性岗位工作，不仅为公益性岗位提供专项资金，而且配备专业人员进行工作进度和相关工作的监管。

二是继续开展促进高校毕业生就业指导工作，乡政府加大就业服务和援助力度，积极落实就业优惠政策。对应届高校毕业生，当年年底想方设法做好毕业生的推荐就业工作，采取措施，进一步帮扶家庭困难毕业生就业，充分发挥政府人事部门所属人才服务机构的作用，进一步组织实施促进毕业生就业的系列服务活动，全方位促进毕业生就业。优化人力资源配置，完善人力资源公共服务体系，拓宽人力资源开发领域，积极吸纳优秀人才和高技能劳动者来我乡发展，优化人才结构，做好人力资源储备工作。

三是抓好人力资源和社会保障的调研和宣传工作。2013年我乡积极对我乡的人力资源进行调查，并且写出调研报告上报相关部门。为了创建劳动力输出示范村我乡对车普村委会西沙格村的劳动力资源进行了细致的调查，对劳动力输出的去向、工种、工资进行了明确的记录。我乡还积极联系相关部门的工作人员对我乡的劳动力输出信息员和我乡的农民工进行技能培训。

(四)、加大劳务输出宣传力度，充分发挥信息员的作用

一是及时跟进劳务输出信息，全方位服务劳动力输出，多方努力完成县局下达给我乡的劳务输出任务。扎实抓好劳动和社会保障各项任务，促进全乡经济社会协调发展。

在乡党委、政府及县局的正确领导和指导下，我们利用我乡劳务输出历史，总结经验，利用现代的形式做好劳务输出宣传工作。

二是充分发挥信息员的作用，走好群众路线，做好深入群众，了解群众的就业动向工作。鼓励农民工，使他们思想观念上得到转变，树立起外出创业的信心和勇气。加强对劳务输出的引导、培训工作，共组织劳务培训4次，共1000多人，发放农民工服务手册120本，在多方的努力下，我乡今年劳务输出3700多人，其中以“帮带”形式输出的有1000余人，超额完成了今年的目标任务数。再次我乡还做好跟踪服务，经常与外出务工的人员进行联系，了解掌握他们在外务工的生活情况和工资福利待遇，为他们提供一些政策性服务，并从精神上鼓励他们，为以后的劳务输出打好基础，让更多的人能得到很好的就业。

(五)、多措并举，扎实开展新型农村和城镇居民社会养老保险一是新型农村社会养老保险，是完善社会保障体系建设的重要内容，是实现农民“老有所养”目标的重大举措。今年以来，我们不断加大新农保工作力度，配备精干人员，展开工作。一是认真做好信息导入工作。按上级要求，新农保参保人员信息实行专线联网，到目前为止我乡新农保涉及参保人员包括享受60岁以上养老保险的有9632人，人员众多，工作任务繁重；二是确保养老金按时足额发放。截止10月底，全乡符合政策领取养老金人数为2_9人。按时足额发放率100%；三是认真做好参保人员的核查工作。今年共核实去世参保人员130人，其中60岁以上人员101人，避免了养老金的流失。

一年以来，我乡积极不断创新工作方法、积累工作经验，在

人力资源和社会保障工作中采取了有效的措施，取得了一定成绩。但在推进人力资源和社会保障工作的过程中也遇到一些问题和困难，突出表现在以下几方面：

(一) 新型农村和城镇居民社会养老保险存在的问题

1、新农保参保率不高、完成目标任务数有一定的困难

20__年县级下达符合参保条件的农村人口有13679人，完成任务数为12995人，参保率要达到95%；符合参保条件的城镇人口有137人，完成任务数为109人，参保率要达到80%；到目前为止我乡新农保涉及参保人员包括享受60岁以上养老保险的有9632人，城镇居民社会养老保险人员参保人员有7人，完成县级下达的农村需参保12995人、城镇需参保109人的目标任务数十分困难。

2、经办机构建设有待加强。

(1)20__年，全乡新农保参保人数已达到9632人，面对巨大的资金流、信息流和业务流，工作人员与参保人数之比严重失衡，所以工作人员要按时完成工作任务，就要付出比正常工作更多的努力。

(2)现有的工作平台无法适应城乡一体化的发展趋势。随着社会保险制度的不断完善和覆盖面的不断扩大，农保经办机构参保对象由特定人群向各类人群集扩展，工作量也随之增大，对工作人员的专业素质、思想素质、计算机操作技能等也提出了较高要求，这种状况使得1名去年进入的工作人员往往要负责几项工作，虽然今年9月底又进了一个新的工作人员，但是由于种.种原因客观上经办人员不能全身心地投入到工作中。这些带来的是经办环节多、手续繁琐、工作效率不高，带来的是工作人员高负荷、设备运行超负荷、工作质量下降，带来的是行政沟通困难、费用成本加大、群众意见大。

3、新农保运行成本高。

稳定、低成本的长效工作机制是新农保持续发展的前提，但目前我乡新农保参保缴费工作机制尚未健全和完善，每年乡级政府为扩面工作层层召开动员会，印制大量的宣传材料，村农保经办机构组织工作人员进村入户催款，但由于我区农民人口多，居住分散，需要花费大量的人力、物力和财力。

(二) 劳务输出存在的问题

一是劳动者整体素质偏低，在全乡富余劳动力中无技术技能的占大多数，有技术技能的人很少，因为务工人员没有一技之长，大部分外出从事苦、累、脏、重的体力劳动，在务工上呈现季节性多，长期性少，自发、零散、季节性、体力型趋势，规模集中组织输出、常年输出、技能型输出所占比例小。

二是外出务工人员组织化程度。尽管我乡组织培训但是涉及面有限，还是不能满足巨大的需求，加之由于中介组织发展缓慢，规范的劳务中介组织在群众中的影响不够，部分群众盲目外出闯世面，导致就业率、稳定率和收益率差，外出人员有组织输出率低，从根本上影响了群众外出的积极性。

三是经费短缺。由于我乡财政困难，解决外出人员培训、护送、基地考察、跟踪回访等各方面工作资金不够。

三、下一步的工作举措和建议

(一) 采取有效措施，完成新农保工作目标任务

1、加强领导重视，鼓励干部亲战

新农保工作事关农民的切身福祉，乡党委、政府领导应高度重视，专题召开全乡党员干部动员会，制定方案，积极调度。

成立以乡党委书记、乡长为组长，各站所负责人为成员的新农保工作领导小组，落实到各村协助工作，并实行严格奖惩制度，有效保证新农保工作的顺利开展。

2、运用现代技术，抓人口基数

与时俱进，引用现代技术，加大信息确认力度，应分村分组分类建立信息数据库，每个村应配置一人专门负责收集和审核资格，核对姓名、身份证号、户籍地、户口性质等，确保资料准确性；一人专门负责录入和上传信息，利用公安数据表更准确，更全面地完成数据录入，最终汇总解决人口基数，切实做到应保尽保，不漏一人。坚持“保基本、广覆盖、有弹性、可持续”的原则，把这项惠民政策真正落到实处努力完成。

3、结合民族实际，用人民喜见乐闻的形势，灵活宣传政策

为了让群众了解政策，相信政策，支持政策，我们应采取多种宣传媒介，汲取传统的优秀文化，结合哈尼族的民族特色，应用人民喜见乐闻的形势开展政策宣传，张贴新农保的宣传资料和手写版红纸、广播电视、进行深入宣传；同时也要让那些在外务工的农民工及时知晓新农保的意义，保证更多的群众充分的知道并了解新农保的工作，及时投保共享新农保政策的优惠待遇。

(二) 全心全意做好劳务输转工作

高度重视，齐心协力把劳务输转工作作为发展乡经济，增加农民收入的重要措施来抓，全乡积极培养劳务输出骨干，支持和鼓励发展民营劳务机构，使输出劳务进入市场化运作，力争实现年输出劳动力数量、劳务收入的新突破。

放权、减政，盘活市场劳动力转移渠道。把归市场管的回到市场，把归政府管的归政府，让民间的力量在劳动力转移中

真正发挥应有的作用。

紧跟市场，做好特色培训工作。坚持市场引导培训，培训促进转移的原则，大力开展劳动技能培训，充分发挥培训的作用，提高务工人员素质，抓住现代社会的第三产业的巨大需求，充分利用好我们的突车文化，让我们的劳动力更有竞争的优势，让我们的劳动者成为新世纪的劳动者。

人力资源社会保障窗口工作总结篇二

20__年在州、县人力资源和社会保障局的业务指导、关心支持和乡党委、政府的正确领导下，进一步贯彻落实科学发展观，践行中国梦，以“创先争优”活动、“四群”工作为动力，紧紧围绕县委、县政府的中心工作，求真务实、开拓创新，全面加快我乡人才队伍建设，建设一支高素质的公务员队伍，积极稳妥推进行政管理体制和人才制度改革，为我乡和谐社会建设提供人事人才编制保障。我乡切实加强领导，严格按照上级的部署和要求，围绕全乡经济社会发展和稳定大局，加大促进就业再就业工作力度，积极推进社会保障体系建设，构建和谐稳定劳动关系，20__年各项工作均取得了新的突破，现将一年来的人力资源和社会保障工作情况总结如下：

一、 主要工作情况

(一)、我乡实事求是高度重视人力资源和社会保障工作，严肃干部调配工作纪律。

一是我乡高度重视人力资源和社会保障工作，20__年上半年和下半年已经召开二次由乡长主持的专题会议研究人力资源和社会保障工作，并且按照会议的相关安排积极开展工作，取得极大的成效，而且对于专题会议积极做好相关的会议记录。

二是我乡严肃干部调配工作纪律，不断优化结构，在干部选拔任用上，严格按照新的国家政策和科学发展观的要求，突出工作实绩的原则，全面深入地考察干部，客观准确地评价干部，公正合理的使用干部。杜绝随意抽调、调配工作人员等现象，健全职责协调与配合机制。

(二)、我乡积极完善公务员管理制度，健全收入分配机制，严肃机构编制纪律，严格按上级批准的机构限额设置工作机构，加强机关和事业单位队伍建设。

一是严格贯彻落实公务员法及相关的配套政策法规，认真抓好公务员的任免、表彰、政审、调任、转任、申诉和控告等工作，稳妥积极加强我乡公务员队伍建设。按照统筹规划、分步实施、资源共享、安全保密的原则，积极稳妥推进我乡公务员管理信息化建设。做好我乡参公管理单位机构编制方案制定及工作人员职位设置工作。

二是我乡积极做好编制实名制管理，严肃机构编制纪律，按上级批准的机构限额设置工作机构，按核定的编制控制人员，较好地解决编制管理中超编、混编、底数不清等问题，从源头上加强管理，从根本上改变了重视编制审批忽视编制使用、只管编制数不管实有人数、编制管理与实有人员管理相脱离的状况，进一步健全完善了编制管理方法。

三是严格执行中央和省、州出台的工资福利政策及相关经济规定。进一步做好乡机关规范公务员津贴补贴工作。认真做好乡直新批准参照公务员单位工作人员工资审核工作和事业单位岗位设置工作后人员工资核定工作。做好义务教育学校绩效工资的具体实施工作，做好公共卫生和基层医疗卫生及其他事业单位实施绩效工资前期准备工作，同时按照上级有关文件的要求，我乡认真做好机关事业单位工作人员年度考核工作。

四是加强公务员队伍建设，积极探索创新公务员激励机制，

围绕政府机构改革，进一步盘活现有干部活力；以实施事业单位绩效工资为重点，深入推进事业单位收入分配制度改革；举办参照公务员法管理事业单位的人员学习《公务员法》抓好专业技术人员的继续教育工作。开展专业技术人员继续教育培训工作；按照上级有关文件的要求，我乡认真做好机关事业单位工作人员年度考核工作。

(三)、结合实际做好公益性岗位工作，全面落实人才强乡战略，积极开发人力资源

一是我乡按照上级和当地的实际主动积极做好公益性岗位工作，不仅为公益性岗位提供专项资金，而且配备专业人员进行工作进度和相关工作的监管。

二是继续开展促进高校毕业生就业指导工作，乡政府加大就业服务和援助力度，积极落实就业优惠政策。对应届高校毕业生，当年年底想方设法做好毕业生的推荐就业工作，采取措施，进一步帮扶家庭困难毕业生就业，充分发挥政府人事部门所属人才服务机构的作用，进一步组织实施促进毕业生就业的系列服务活动，全方位促进毕业生就业。优化人力资源配置，完善人力资源公共服务体系，拓宽人力资源开发领域，积极吸纳优秀人才和高技能劳动者来我乡发展，优化人才结构，做好人力资源储备工作。

三是抓好人力资源和社会保障的调研和宣传工作。20__年我乡积极对我乡的人力资源进行调查，并且写出调研报告上报相关部门。为了创建劳动力输出示范村我乡对车普村委会西沙格村的劳动力资源进行了细致的调查，对劳动力输出的去向、工种、工资进行了明确的记录。我乡还积极联系相关部门的工作人员对我乡的劳动力输出信息员和我乡的农民工进行技能培训。

(四)、加大劳务输出宣传力度，充分发挥信息员的作用

一是及时跟进劳务输出信息，全方位服务劳动力输出，多方努力完成县局下达给我乡的劳务输出任务。扎实抓好劳动和社会保障各项任务，促进全乡经济社会协调发展。

在乡党委、政府及县局的正确领导和指导下，我们利用我乡劳务输出历史，总结经验，利用现代的形式做好劳务输出宣传工作。

二是充分发挥信息员的作用，走好群众路线，做好深入群众，了解群众的就业动向工作。鼓励农民工，使他们思想观念上得到转变，树立起外出创业的信心和勇气。加强对劳务输出的引导、培训工作，共组织劳务培训4次，共1000多人，发放农民工服务手册120本，在多方的努力下，我乡今年劳务输出3700多人，其中以“帮带”形式输出的有1000余人，超额完成了今年的目标任务数。再次我乡还做好跟踪服务，经常与外出务工的人员进行联系，了解掌握他们在外务工的生活情况和工资福利待遇，为他们提供一些政策性服务，并从精神上鼓励他们，为以后的劳务输出打好基础，让更多的人能得到很好的就业。

(五)、多措并举，扎实开展新型农村和城镇居民社会养老保险一是新型农村社会养老保险，是完善社会保障体系建设的重要内容，是实现农民“老有所养”目标的重大举措。今年以来，我们不断加大新农保工作力度，配备精干人员，展开工作。一是认真做好信息导入工作。按上级要求，新农保参保人员信息实行专线联网，到目前为止我乡新农保涉及参保人员包括享受60岁以上养老保险的有9632人，人员众多，工作任务繁重；二是确保养老金按时足额发放。截止10月底，全乡符合政策领取养老金人数为2_9人。按时足额发放率100%；三是认真做好参保人员的核查工作。今年共核实去世参保人员130人，其中60岁以上人员101人，避免了养老金的流失。

一年以来，我乡积极不断创新工作方法、积累工作经验，在

人力资源和社会保障工作中采取了有效的措施，取得了一定成绩。但在推进人力资源和社会保障工作的过程中也遇到一些问题和困难，突出表现在以下几方面：

(一) 新型农村和城镇居民社会养老保险存在的问题

1、新农保参保率不高、完成目标任务数有一定的困难

20__年县级下达符合参保条件的农村人口有13679人，完成任务数为12995人，参保率要达到95%；符合参保条件的城镇人口有137人，完成任务数为109人，参保率要达到80%；到目前为止我乡新农保涉及参保人员包括享受60岁以上养老保险的有9632人，城镇居民社会养老保险人员参保人员有7人，完成县级下达的农村需参保12995人、城镇需参保109人的目标任务数十分困难。

2、经办机构建设有待加强。

(1)20__年，全乡新农保参保人数已达到9632人，面对巨大的资金流、信息流和业务流，工作人员与参保人数之比严重失衡，所以工作人员要按时完成工作任务，就要付出比正常工作更多的努力。

(2)现有的工作平台无法适应城乡一体化的发展趋势。随着社会保险制度的不断完善和覆盖面的不断扩大，农保经办机构参保对象由特定人群向各类人群集扩展，工作量也随之增大，对工作人员的专业素质、思想素质、计算机操作技能等也提出了较高要求，这种状况使得1名去年进入的工作人员往往要负责几项工作，虽然今年9月底又进了一个新的工作人员，但是由于种.种原因客观上经办人员不能全身心地投入到工作中。这些带来的是经办环节多、手续繁琐、工作效率不高，带来的是工作人员高负荷、设备运行超负荷、工作质量下降，带来的是行政沟通困难、费用成本加大、群众意见大。

3、新农保运行成本高。

稳定、低成本的长效工作机制是新农保持续发展的前提，但目前我乡新农保参保缴费工作机制尚未健全和完善，每年乡级政府为扩面工作层层召开动员会，印制大量的宣传材料，村农保经办机构组织工作人员进村入户催款，但由于我区农民人口多，居住分散，需要花费大量的人力、物力和财力。

(二) 劳务输出存在的问题

一是劳动者整体素质偏低，在全乡富余劳动力中无技术技能的占大多数，有技术技能的人很少，因为务工人员没有一技之长，大部分外出从事苦、累、脏、重的体力劳动，在务工上呈现季节性多，长期性少，自发、零散、季节性、体力型趋势，规模集中组织输出、常年输出、技能型输出所占比例小。

二是外出务工人员组织化程度。尽管我乡组织培训但是涉及面有限，还是不能满足巨大的需求，加之由于中介组织发展缓慢，规范的劳务中介组织在群众中的影响不够，部分群众盲目外出闯世面，导致就业率、稳定率和收益率差，外出人员有组织输出率低，从根本上影响了群众外出的积极性。

三是经费短缺。由于我乡财政困难，解决外出人员培训、护送、基地考察、跟踪回访等各方面工作资金不够。

三、下一步的工作举措和建议

(一) 采取有效措施，完成新农保工作目标任务

1、加强领导重视，鼓励干部亲战

新农保工作事关农民的切身福祉，乡党委、政府领导应高度重视，专题召开全乡党员干部动员会，制定方案，积极调度。

成立以乡党委书记、乡长为组长，各站所负责人为成员的新农保工作领导小组，落实到各村协助工作，并实行严格奖惩制度，有效保证新农保工作的顺利开展。

2、运用现代技术，抓人口基数

与时俱进，引用现代技术，加大信息确认力度，应分村分组分类建立信息数据库，每个村应配置一人专门负责收集和审核资格，核对姓名、身份证号、户籍地、户口性质等，确保资料准确性；一人专门负责录入和上传信息，利用公安数据表更准确，更全面地完成数据录入，最终汇总解决人口基数，切实做到应保尽保，不漏一人。坚持“保基本、广覆盖、有弹性、可持续”的原则，把这项惠民政策真正落到实处努力完成。

3、结合民族实际，用人民喜见乐闻的形势，灵活宣传政策

为了让群众了解政策，相信政策，支持政策，我们应采取多种宣传媒介，汲取传统的优秀文化，结合哈尼族的民族特色，应用人民喜见乐闻的形势开展政策宣传，张贴新农保的宣传资料和手写版红纸、广播电视、进行深入宣传；同时也要让那些在外务工的农民工及时知晓新农保的意义，保证更多的群众充分的知道并了解新农保的工作，及时投保共享新农保政策的优惠待遇。

(二) 全心全意做好劳务输转工作

高度重视，齐心协力把劳务输转工作作为发展乡经济，增加农民收入的重要措施来抓，全乡积极培养劳务输出骨干，支持和鼓励发展民营劳务机构，使输出劳务进入市场化运作，力争实现年输出劳动力数量、劳务收入的新突破。

放权、减政，盘活市场劳动力转移渠道。把归市场管的回到市场，把归政府管的归政府，让民间的力量在劳动力转移中

真正发挥应有的作用。

紧跟市场，做好特色培训工作。坚持市场引导培训，培训促进转移的原则，大力开展劳动技能培训，充分发挥培训的作用，提高务工人员素质，抓住现代社会的第三产业的巨大需求，充分利用好我们的突车文化，让我们的劳动力更有竞争的优势，让我们的劳动者成为新世纪的劳动者。

人力资源社会保障窗口工作总结篇三

20xx年，人力资源部在集团公司领导的正确指挥下，各部门领导的支持和配合下，通过全体员工的同心协力，积极开展各项工作，狠抓落实，注重实效，完成了公司交办的各项工作任务，为公司的有序发展贡献了微薄之力。在此就本部门全年工作做一简要总结和回顾。

一、20xx年公司人力资源现状

20岁以下：2%。其中20岁以下男工占男工总数的2.4%，20岁以下女工占女工总数的0.8%。（下同）

60岁以上：1%。其中男工1.5%。

人员年龄段结构目前仍然以20-40岁的中青年男劳动力为主。女工在31-40岁年龄段明显比男工偏多，这一方面是因为年初安排了部分从铝厂培训回来的女电工和女焊工，二是因为这个年龄段的女工基本不流动，而男工流动性较大。

初中及初中以下学历占53%。

高中(含中专职高)学历占37.2%。

大专学历占7%。

本科学历占2.4%。

硕士学历占0.4%。

人员学历段结构呈现明显的金字塔型结构，以低学历人员为主。而大专学历只有7%，初中学历过半均表示我公司较高学历人员偏少，较高学历人员流动性大。

在现有人员1463人中

工龄不满一年的398人，占27%。

1-5年工龄的795人，占54%。

6-20xx年工龄的185人，占13%。

20xx年以上工龄的85人，占6%。

招聘情况

今年应聘人数约530人，同去年应聘人数约1100人同比减少了51%；新招人数149人，同去年新招人数405人相比同比减少了63%。

异动情况

全年共签发调令8个，另有放假人员约20人召回后安排到其它部门工作。与去年41人相比减少了13人。

考勤

以1-10月份统计的数据来算，全年全员出勤率：约为95%。

全年共发布9份考勤违章通报，处理479人次，罚款9860元。

二、20xx年主要完成的工作简述

1、劳资方面

对工资奖金、劳保福利等进行认真测算和发放，对各部门报送的考勤严格进行核实核对，严格按照公司劳资制度、档案工资体系、定编定员体系计算工资、奖金、福利劳保，层层审核认可，定时向财务传递工资报表，发放工资钱款以严肃认真细致入微的态度确保不出任何偏差。定期对各分厂劳资员工作进行监督、检查、指导，确保了任务的完成。

2、培训方面：（全年培训总结附后）

全年各类培训共完成170余场次，有8300余人次参加学习培训，包括

组织中高层干部共学习8次，有600余人次接受培训。

从3月到6月末，组织供销人员学习8个专题14次，先后有500余人次参加学习，有37人参加考试并取得较好成绩。进入10月，经过与运城工学院多次协商，我公司22名员工参加为期一年的机电专业学习，目前正在进行中。

各单位组织的培训。各单位按照年初计划自行组织学习培训，有些单位还聘请专家学者进行讲课，学习内容主要包括专业知识、管理知识、安全知识、职业道德、劳动纪律、公司相关文件制度规定等。全年共进行138场有4539人次参加的学习。

对于各单位的培训情况教培科进行每月不低于3次不定期的检查。据统计，中高层干部学习时间达到人均16小时，专业人员平均达到35小时，操作人员平均超过60小时。培训面全员覆盖达到100%。培训合格率达到98.7%。与去年相比，均有所提高。

3、考勤及劳动纪律方面

上半年启动运行了全员指纹考勤，配合指纹考勤运行出台了《劳动纪律检查执行细则》，每月要求各单位进行指纹考勤核对，对考勤的异常情况进行书面解释说明，每月下发一期考勤检查通报，对违规违纪行为进行处罚。每月对指纹考勤运行情况和人工考勤运行情况进行抽查并记录。自指纹考勤运行和强化劳动纪律检查以来，公司劳动纪律有了明显的改善，违规违纪现象明显减少。

4、信息化管理方面

上半年开始对要求内部逐步开始使用erp对目前人事信息工作中数据杂乱，统计难等问题逐步用erp系统进行解决，我部门员工发挥积极主动的工作热情，克服了对软件系统不熟悉，技术资料缺乏，数据录入量庞大等困难，边使用边摸索，已经形成了比较完善的数据信息档案库，下半年开始由旧工资软件向新软件过渡，erp的使用对信息处理检索查询等工作起到了较好的效果。

5、招聘方面

招聘方面上半年主要是配合各单位做好员工召回工作，下半年对相关单位缺员进行了补充。组织进行了总调室竞争上岗工作，铁路驻站员竞聘上岗工作。

6、参与绩效考核工作

每月对相关部门的考核指标进行认真考核并记录数据，及时向企管部报送资料，下半年开始参与员工月考核排队工作，配合考核对内部流程进行了调整。

7、积极参与公司组织的其他活动

认真完成了公司安排的植树种草、五一活动、十一文艺节目汇演等任务。配合完成了iso9000认证和工业萘生产认证等任务。

三、存在的主要问题

1、人事信息的动态管理和汇总分析工作比较薄弱，向公司决策层提供决策依据的职能比较弱。

2、培训档案工作没有进行系统的整理，原始资料的台帐缺乏。在9000认证和工业萘认证中被开具了不符合项。

3、教培科缺人、缺资料、缺老师。学习资料过少，建议公司尽快购置一些学习及光盘书籍等资料。外训工作本应是人力资源部主管，但目前各单位外训都是各做各的，人力资源部很难收集信息。代课费的问题各单位已经多次提出要求，希望公司予以解决。

4、员工考核排队工作在各单位具体执行中有些变味。公司对考核的指标和具体的考核办法应再进行斟酌。

(二)20xx年主要工作计划

1、招聘方面：配合碳黑厂的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好20xx年电厂改制的人员配置工作。

2、培训方面

全年认真对各单位的培训工作进行考核。教培科每月盘点整理培训台帐形成记录。对各分厂报送的培训计划落实情况进行严格考核，要求各分厂建立自己的培训台帐并进行考核。加强内部学习，对“劳动法”、“劳动合同法”、“公文写作”、“人力资源管理知识”等进行培训。

3、考勤和劳动纪律方面

继续完善指纹考勤机的各项管理，在化工厂增加一台指纹考勤机，和信息中心配合把所有指纹考勤机都用摄像头进行监控。对考勤数据报表进行考核，各单位每月必须对手工考勤和电子考勤以及各类请假手续进行双向核对，以最终核对后的结果计算工资，防止两张皮现象。

4、劳资方面

对各单位各类劳资人事报表的报送及时与准确性进行考核。

强化人事信息动态管理与数据统计工作。

人劳科每月末对各类人事信息进行盘点形成报表。

对工资核算核发进行考核，确保工资核算核发的准确性。

做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。

5、制度建设方面

配合公司经营政策对20xx年人员进行再次编制。

配合碳黑厂的开工做好定编定员编制和倒班编制工作。

完善《员工培训管理办法》等有关培训管理制度，规范管理，提高培训开发的效率。

人力资源社会保障窗口工作总结篇四

我于年月日在客服中心担任人事助理一职，至今在这里工作已近一年，现将我入职以来的工作向领导汇报：

一、20__年主要工作业绩及存在的不足

(一)做好人事基础工作

我首先接触的工作就是人员招聘，因为新乡招聘市场比较局限，所以我们把重点放在网络招聘上，定时在网上更新我们发布的招聘信息，并根据新乡人才市场的招聘时间，去人才市场参加现场招聘。我们根据公司各岗位入职标准进行筛选，通知其进行面试、审批、通过、录用。员工录用后我们会根据各部门的工作安排对新进员工进行入职培训，并且每次培训都会进行意见反馈，不断完善我们的培训内容。加上郑州分公司对我们进行的各种培训，大大提升了员工的知识面和业务水平。

(二)完善人事档案管理

我会按月把员工的资料整理清楚，并分析各部门员工的情况，根据公司岗位编制，按月统计出本月全公司员工数，员工的新进人数，辞职人数，需要招聘人的人员，需要签定合同的人数，每个部门的总人数，上报需转正人员，上报失职问责等。并且按照集团要求每月上报本项目的花名册，及时更新人员情况。由于刚接手人事的时候，交接工作没有做好，导致花名册人员对照不上，令郑州分公司人事专员花了好长时间才把人数对上。从那以后，让我明白了，做人事工作，不得有丝毫的马虎，因为一点点的疏忽对员工造成的损失是无法弥补的。

(三)保障员工福利机制

我于11月份开始接手配合地产行政人事完成新乡公司社保开户及员工参保工作。由于之前从未接触过社会保险，一开始工作起来相当迷茫，有想过要放弃社保这个工作，但是我清楚必须要做好这项工作，所以经常往返于社保局和办公室之间。从对社会保险一无所知到略知一二，再到必须掌握基本

的知识和流程，通过我的不懈努力，终于开通新乡社保账户，并陆续办理员工参保。接下来，需要花更多的时间去学习社会保险知识，才能更好的做好此项工作，为员工服务。

(四) 规范行政工作流程

在从事人事助理的同时，还兼做一些办公行政工作。例如日常例会的安排，协助各部门按计划进行培训，以及一些活动的组织和协调。通过这些日常的工作，不仅充实了我的工作内容，也锻炼了我的协调能力和组织能力。

有幸能参加集团组织的岗位培训，通过系统的学习，让我这个刚入门的新手如沐春风，受益匪浅。从郑州回来后，就开始系统的整理我的工作，但是还是有不足的地方。九月份郑州监察室对我们新乡项目进行检查，针对我负责的工作提出了需要整改的地方，在监察室的指导下和同事们的配合下，我用了一个月的时间将我所作的工作规范化、系统化。我发现只有自己先理顺了工作思路后，才能更有效、更高效的开展工作。比如说对郑州传达的文件、周计划周总结、月计划月总结、会议纪要、培训纪要等文件的存档工作。这是一项需要日积月累的工作，把每次需要签字存档的文件按其类别进行归类保存，才能保证工作的连贯性和有效性。

在过去的四个月中，各项工作虽然取得了一些成绩，但也存在着许多不足：

由于我本身经验不足，做事常粗心大意，导致在工作中总会出些小差错，加上做事考虑的不够全面，所以我需要在以后的工作中、生活中，更加仔细、认真，才能保证减少工作中的失误。

二、 20__年工作计划

通过四个月的工作和学习，使我初步掌握了人事的岗位职责

和工作内容。接下来需要花更多的时间去学习恒大的文化、精神、规章制度和管理模式。

1、进一步掌握行政人事工作流程及规范。除了按照公司时间节点高效、高质量地完成日常工作以外，还要努力提升自己工作业务水平，争取在行政人事工作方面能够独挡一面。

2、做好上传下达工作，积极配合各部门完成日常工作。深刻领会公司下发传阅文件，协助领导及各部门负责人落实文件要求。

在过去的四个月里里，我认真总结工作中的经验及教训，继续改进工作中的不足。20__年，我将更加努力，积极配合领导完成日常行政人事管理工作。

感谢恒大给我这个能够锻炼和发挥的平台，我会不断学习，努力工作，用成绩来回报公司。

人力资源其职业道德的基本要求以及对我的影响

人力资源社会保障窗口工作总结篇五

时光荏苒，历史的车轮在无声中载走了__年，虽它已成为史册的一页，回首__，有很多让我深思和回味的事情，同时在此年我为我的人生%方-案范’文库整-理#重新规划了一条行程——挑战自我。

__年1月1日我被迫从a公司调至b公司，之所以我要用“被迫”二字，是因为当时不是我心甘情愿来b公司工作。想不到b公司工作的原因是有种被“发配边疆”之感，因为我觉得我在工作上很努力对待，为何要如此这般对我?所以在即将离开a公司的那一个月里，我几乎是在郁闷中渡过每一天的，潜意识中认为公司否认了我的工作能力’方案范文.库.整理~才将我调离a公司。后经我多番思想挣扎及公司领导许诺只是借

调一年，一年后由我选择留在b公司还是返回a公司之因，我决定前往背水一战，那怕是中途“阵亡”，我也无憾，至少我勇于并努力面对了。

在b公司上班的前三天，陌生的环境及人情的冰冷让我倍感失望，我对我能否开展好人力资源的工作一点信心都没有，来六星集之前的雄心壮志瞬间化为乌有。后总助的鼓励及指点，我整理了一下自己的思绪，决定改变对本部门个别人的态度，必须发号施令方能开展工作，因为在他们的概念里我是“空降”人力资源部主管，对我的不理不睬也在情理之中。好事多磨，经过一个月的努力，人力资源部的工作在顺利中开展前进。

原本漫长的一年却好似飞越般渡过，在这一年里，有过欢声笑语、也有过失落无助，总之，感触颇多。不过，在这一年里自我感觉收获不少，关键在于自我价值的体现，曾经生存在“大树”下的我，无论怎样拼命的付出，却永无见“天”之日。所以，我决定留在六星集，与六星集的兄弟姐妹们同甘苦、共奋进。

以下是我对__年人力资源部的工作进行一次年终大盘点：

一、__年度我的工作进展情况：

1、__年1月，完成了员工资料的完善，即：资料的收集及建档，资料卡的更新、薪资异动表的建立等。

6、__年8-9月，除日常事务处理外，无特别事宜开展；

二、部门人员的工作进展情况：

1□a某——其工作内容：每日员工考勤、提成单分类及统计、来往行文上传及下达，月末考勤汇总及日常事务处理，工作较为繁琐，好在店长及主管的上呈文件一般是自己打印，相

对为她减少了工作量。其性格较为柔和，工作认真仔细，态度较好，与各部门配合方1案8范.文库4欢迎您采,集良好，能较好的开展人力资源部的工作。但缺少魄力，与员工交流方面还有所欠缺，故工作上没有一个度的飞越，属于中规中矩型，较为适合做驻店人事。

2□b某——其工作内容：每日员工考勤、提成单分类及统计、来往行文上传及下达、月末考勤汇总、协助店长监督现场卫生等日常事务处理，工作非常繁琐，比金沙店人事事情多很多，因为西安店的主管及店长在文字起稿及打印方面很欠缺。其工作认真仔细，与各部门配合方1案8范.文库4欢迎您采,集良好，能较好的开展人力资源部的工作，有较强的上进心，但缺少耐心度。是一位可培养之才，但稳定性不强，因其师专毕业，有教师证在手，一心想从事教师一职。

3□c某——其工作内容：员工资料的收集、资料卡的更新、劳动合同的签定及终止、人员招聘及日常事务处理。其为本部门进步相对较快的一员，领悟性较强，但同事之融洽度还很欠缺。

三、__年度人员流失情况：

1、__年合计离职：235人，其中：一店：118人、二店：106人、管理部：11人。（注：此部分人员含试用期人员，试岗期员工未计算在内）

2、从人员流失量来分析，属于不正常现象，此行业每店每年流失量应保持在总人数的50%。故反映出对人员的教育和沟通工作还需加强。

四、__年度人员补充情况：

合计补充人员：301人

1一店非保健部补充人员：74人

2二店非保健部补充人员：81人

3两店保健部补充人员：136人(含营运部5人调保健部)

4管理部补充人员：10人

五、__年度奖惩情况：

1、一店

罚款金额：8422元(其中含6个小过、1个大过)；

奖励金额：34580元(其中含运奖金，但不含保健师上钟奖励)

2、二安店

罚款金额：5585元(其中含1个小过、2个大过)；

奖励金额：22__0元(其中含运奖金，但不含保健师上钟奖励)

3、管理部

罚款金额为：160元。无奖励。

以上为__年度的工作总结，我深感尚有许多值得改进的方面，主要体现在是员工沟通与交流还有待提高，其次员工培训工作的实际效果有待强化，人才储备库的建立还有待完善等。

今后，我将进一步围绕两店为中心而工作，不断适应公司发展形势的要求，把握工作大局，突出工作重点，带领好团队，把人力资源工作做的更好。

人力资源社会保障窗口工作总结篇六

20xx年是“十三五”开局之年，全系统干部职工要坚持稳中求进工作总基调，切实把各项工作任务落实好，为“十三五”开好头、起好步。

（一）着力提升招商引资质效，促进区域经济持续发展。紧紧围绕区委、区政府关于招商引资一下三年目标任务的要求，进一步强化“项目为王”的理念，迎难而上，强势推进。一要强化项目招引力度。全系统招商引资工作我是第一责任人，各位领导班子成员是直接责任人，各部门主要负责人是具体责任人。全系统干部职工要充分挖掘人脉资源，广泛联系，收集信息。各科室、各直属单位要密切配合，同频共振，心往一处想，劲往一处使，真正形成“众人划桨开大船”的局面。二要强化项目推进力度。要加快华和智能叉车项目的推进速度，尽快完成开工前期各项准备工作，对于项目推进过程中出现的困难和问题，要及时提请区委、区政府研究解决，努力做到重点问题有攻克办法，难点问题有化解方案，确保项目按序时稳步推进。三要强化项目服务力度。进一步完善项目帮办服务机制，抽调专职人员负责在建项目的帮扶服务。要切实做好已开工建设项目淮旺工贸有限公司的跟踪服务，加强与住建、规划、环保等部门的协调沟通，及时有效地办理项目建设过程中的各项审批手续，确保项目早竣工、早投产、早达效。

（二）大力促进创业带动就业，筑牢就业这一民生之基。一要落实积极就业创业政策。用好用足新一轮就业创业政策，优化就业资金支出结构，充分发挥就业资金引导作用。突出抓好高校毕业生和结构调整下岗失业人员“两个重点”，确保兜住“就业底线”。实施“专项帮扶、精准帮扶”，推进失业保险援企稳岗政策长效化、普惠化。统筹推进城乡就业困难人员、农村转移劳动力、退役士兵、残疾人等群体就业，支持农民工返乡创业。二要加大创业扶持力度。深化创业型

示范城市建设，重点实施四类人员创业计划，推动创业政策向大学生、返乡农民工等群体倾斜，放大担保贷款政策和创新奖补政策的普惠效应，努力实现农民创业贷款规模达1000万元。全面推进创业载体建设，今年力争建成1个区级农民创业园、1个区级电商创业基地，成功申报1个省级大学生创业园、1个市级创业基地。三要加强职业技能培训。落实重点人群免费接受职业培训政策，培养更多高素质技能劳动者。组织实施技能振兴行动，重点抓好农民工职业技能提升培训、下岗失业人员再就业培训、在岗劳动者素质提升培训等专项计划，促进更多劳动者技能就业。

（三）健全完善社会保障体系，织密扎牢社保安全网。一要全面实施全民参保登记计划。推进“五险一金”征缴模式，努力做到应保尽保、应收尽收。推动农民工、进城落户农民纳入城镇社会保险体系，做好公务员及参公单位工作人员参加工伤保险工作，帮助困难群体参保续保。二要完善基本社会保险制度。积极稳妥推进机关事业单位养老保险制度改革，确保制度并轨平稳有序。扎实推进医保支付方式改革，完善病种分值结算办法和居民医保大病保险政策。创新医保首诊医院选择方式，建立切合民意的转诊制度。三要统筹提高待遇标准。调整机关事业单位和企业退休人员基本养老金水平，提高城乡居民基础养老金最低标准。调整医疗保险转诊支付比例，城镇职工医保和居民医保政策范围内住院费用基金支付比例分别稳定在80%和66%左右，提高工伤保险待遇水平。四要提升管理服务水平。继续加强城乡综合便民服务站（点）建设，让城乡居民享受家门口的人社公共服务。进一步丰富“指尖上的社保”服务内涵，使社会保险费征缴经办模式更为便民。着力优化养老、医疗保险转移接续工作流程，畅通流动就业人员社会保险关系转移接续。

（四）推进两高人才队伍建设，强化人才智力基础支撑。一要多渠道多措施广纳贤才。加强与高等院校、区域性人才市场合作，组织重点企事业单位赴外招聘高层次紧缺人才。深入实施外国专家和留学回国人员引进项目，逐步形成高层次

专家互带互引格局。二要健全人才评价机制。完善职称评审和职业资格证书制度，打破人才身份、学历、资历限制。推进企业技能人才自主评价机制，进一步发挥企业对技能人才培养、使用的主体作用。三要优化人才服务体系。加强领军人才、高端人才创业支持，发挥博士后青年人才生力军作用。加强高校毕业生见习基地建设，年内力争将**医院打造成省级见习基地。继续实施专业技术人才知识更新工程，提升专业技术人才创新能力。

（五）加强人事管理各项工作，提升科学化管理水平。一要加强公务员队伍建设。推进公务员、参照公务员职务与职级并行，开展参公事业单位人员登记工作。提高公务员培训质量，不断提升队伍整体素质。二要加强事业单位人事管理。推进岗位管理和人员聘用制度全面入轨，探索更加符合事业单位实际需求的'招聘方式方法。配合做好农村医学生和乡村师范生免费订单定向培养工作，提高事业单位人事管理的科学化、规范化水平。三要加强人事考试管理。推进人事考试协调机制建设，完善考试考务制度体系，切实做到公开招聘岗位设置科学、业务操作规范、监督管理严格。以考试安全为首要目标，不断提高人事考试科学化水平。四要完善机关事业单位工资制度。调整机关事业单位基本工资标准，加强公务员津贴补贴和事业单位绩效工资规范管理，指导事业单位制定分配办法。

（六）积极构建和谐劳动关系，维护劳动者合法权益。一要加强劳动关系协调。开展和谐劳动关系企业和园区创建。健全协调劳动关系三方机制，稳步提高劳动合同签订率。二要强化劳动保障监察。加强对重点行业和重点企业监控，对用人单位实施分类监管。全面提升劳动保障监察“两网化”管理水平，探索建立投诉举报高效处理新机制，从根本上解决拖欠农民工工资问题。三要提升调解仲裁和信访工作水平。充分发挥省级示范仲裁院调处功能，加强劳动人事争议仲裁电子化、效率化、标准化、服务化、预防化“五化”建设，进一步深化争议仲裁进园区、进乡镇、进社区“三进”工作

法。注重把握群众工作特点，做好矛盾排查，稳慎解决信访突出问题。

（七）严格贯彻从严治党要求，打造清正廉洁干部队伍。一要全面落实从严治党和党风廉政建设要求。巩固深化“三严三实”专题教育成果，进一步转变工作作风，加大政务公开力度，加强工作推进督查，推动各项工作落地生根、取得实效。严格落实“两个责任”，认真履行“一岗双责”，切实抓好党风廉政建设。严格执行廉洁自律准则和纪律处分条例，切实加强对就业资金、社保基金、事业单位人员招录、职称评审、职业技能鉴定等重点领域的监管。二要全面加强服务型党组织建设。切实将基层党组织的工作重心转移到服务改革、服务发展、服务民生、服务群众上来，进一步简政放权，创新公共服务方式。推动“互联网+”与人社工作有机融合，大力推行oa办公系统，提高工作效率和服务质量。在窗口单位积极推行综合柜员制，加强基层平台工作人员业务轮训，提高经办人员综合素质和业务能力，打造窗口服务品牌。三要全面加强人社法治工作。贯彻依法行政要求，落实权力清单、责任清单制度，公正文明执法，维护社会稳定。同时，还要统筹做好扶贫壮村、组织人事、信息宣传等各项工作。

人力资源社会保障窗口工作总结篇七

新的历史时期，人力资源社会保障工作如何更好地服务于经济社会发展，成为每一个人社保工作人员需要考虑的问题。本文将对人力资源社会保障工作服务经济社会发展策略，谈三点建议，以供参考。

人力资源； 社会保障； 经济社会； 发展

人是最活跃的生产力，人力资源是经济持续发展的动力，因此人力资源社会保障工作中，应当以最大限度地安排就业作

为宏观经济调控的目标。实践中，应当大力开发人力资源，一方面有效解决就业问题，另一方面促进经济发展、富民强国。

1. 理顺工作思路，顺应城镇化发展趋势在城市化建设进程不断深化的时代背景下，应当以人力资源市场为基础，对人力资源进行科学调控，不断优化和调整人力资源结构，在激发人力资源活力的基础上，全面推动人力资源向第二、第三产业转移，使人力资源与资本和技术要素有机地结合在一起，促进经济增长点的培育。

2. 以经济转型、升级为基础，优化调整劳动力结构实践中，应当积极发展职业教育，放大人力资源优势，将人口数量优势有效地转化成经济可持续发展优势。

3. 根据经济发展形势、产业结构情况，对就业政策进行及时的调整实践中，应当积极完善就业统计监测制度，对就业信息强化监测，并且及时反映当前的就业形势和变化趋势，从而为宏观经济政策的做出提供参考依据，实现就业与经济社会发展之间的良性互动。

人力资源社会保障工作中，很多方面均是为了维护经济社会发展的公平与正义，其中体现着公平、公正的价值理念。在人社管理过程中，应当坚持公平、公正的基本原则；在收入分配制度改革过程中，不仅要有效地处理好公平、效率之间的关系，而且还要关注公平性。机关事业单位在招聘工作人员时，其公平、公正性一直是社会各界广泛关注的焦点话题，不同行业、地区的职工收入存在着一定的差距，而且劳动关系也有矛盾与冲突，这些因素都会影响经济社会的发展稳定性。在人社工作过程中，应当坚持依法行政，对权力运行进行规范化，积极推行阳光政务，以此来确保经济社会的公平与正义。

人力资源社会保障工作过程中，应当严格按照规范、要求以

及法定程序行使人力资源社会保障管理职权，坚决避免各种类型的潜规则现象发生，对不法分子、不正之风，一律严惩，绝不姑息。同时，还要不断加大监察力度，对黑职介、中介以及恶意欠薪行为进行严厉打击，切实保护好劳动者的合法权益。

在全面推进就业、社保、收入分配以及人事管理改革过程中，应当充分考虑经济社会的承受力，并且兼顾各类群体的利益诉求，并在此基础上制定公平的政策，以确保利益的公平性，使改革发展的成果人人都能分享。

以人力资源社会保障工作重点环节为切入点，建立健全专项资金支出、人员招聘以及转业干部安置和社保基金监查等规章制度，加强权力运行监管，用制度规范权力，使就业资金以及社保基金在阳光下运作，以此来促进经济社会发展的公平与正义。

对人社工作而言，一般有六大模块，即就业、人事、收入分配、社会保障以及人才和劳动关系，这些都是社会管理服务的重要内容和工作的切入点。在工作实践中，我们应当做好社会管理工作，转变职能，优化整合行政资源，激发社会活力和凝聚正能量。

以人力资源社会保障部门职能优势为基础，对城乡就业与社会保障进行统筹兼顾，做好人力资源开发以及人才队伍建设工作，协调好社会各方面的关系，充分发挥社会各方的创造性、凝聚创业力量。

在新的历史时期，应当全面贯彻和落实党的十八大、十八届三中和四中全会精神，做好人力资源社会保障工作，促进科学发展、取得新成效。同时，还要不断深化人力资源开发、干部人事机制以及社会保障制度和工资收入分配制度改革，不断丰富服务内容，改善民生载体，全面推进人力资源社会保障领域的经济社会管理创新。

从原来的行政化管理工作形式，逐渐转向现在的经济社会化服务形式，减少中间的行政审批环节，将管理事项变成服务内容，为广大人民群众提供高质量的服务。

兴国之本在民，为政之要在人。人力资源社会保障工作中，任何业务都关系着人的因素，既涉及到民生，又为经济社会发展提供服务。

[1]李娟. 人力资源社会保障公共服务体系标准化建设现状及建议[j].人才资源开发, 2012(7).

[2]袁久亮. 努力开创人力资源社会保障工作新局面[j].山东人力资源和社会保障, 2012(10).

人力资源社会保障窗口工作总结篇八

公司人力资源____年6月成立以来，在总部领导的亲切关怀及业务部门的正确指导下，在公司领导的大力支持下，紧紧围绕公司发展战略及工作目标，努力克服人员新、经验少、任务重、时间紧等各种困难，积极开展组织机构及编制调整、生产技术骨干调配、薪酬绩效管理、员工培训、社保管理等各方面工作，并取得了一定成绩，现总结汇报如下：

第一部分 ____年重点工作回顾

一、认真执行政策法规制度，有力促进职能管理工作

(一)建立周例会制度，促进有效完成工作任务。部门成立后，一直坚持每周召开一次部门工作会议，学习传达公司相关会议及上级工作指示精神，研讨部门主要工作，检查总结上周工作落实情况，了解掌握人员思想及工作绩效表现，制定本周工作计划。周例会对于部门内部学习培训及各项工作任务的有效落实发挥了积极作用，半年共召开会议30多次，印发纪

要30期,周报10期。

(二)系统学习规章制度，不断提高政策业务水平。组织全员系统学习了人力资源管理手册、人力资源管理体系文件、岗位说明书等相关制度文件，使大家进一步掌握本岗位的工作原则、规章制度、业务流程等政策制度。通过学习，部门人员业务水平、办事能力、工作效率得到明显提高。

促进公司重大人事事项决策及人事、薪酬、培训等相关工作的规范化。

二、建立装置试车组织机构，推动项目投产筹备工作

(一)征求意见，构思方案。根据化学总部对华鹤公司组织机构设置的指导方针，结合华鹤公司领导成员分工及专业技术人员的力量分布状况，我们在听取兄弟基地单位建议、征求公司基层技术人员意见的基础上，按照分块负责、统一协调、整体推进的思路，提出试车期间成立过渡性机构的建议。

(二)反复研讨，会议决策。以领导职责分工为主线，我们拟定出试车组织机构草案，并在分管领导的指导下进行反复修改完善，最终通过了公司人事委员会会议讨论审批。

三、积极开展人才招聘工作，加快配置生产技术骨干

(一)多种渠道，广纳贤能。我们主要采取发布广告、网上搜索、员工推荐、实地走访等方式，按照岗位编制要求筛选应聘对象，同时认真开展简历信息收集整理、背景调查、双向沟通了解等工作，以致达成共识约定面试。

等人员组成，录用审批环节必须通过用人单位的分管领导和公司总经理。

(三)骨干到位，发挥作用。公司____年新招聘技术骨干50名，

其中技术监督5名，班长人选20名，主操21名，其他4名。新到位生产技术骨干，普遍表现出适应工作环境较快、工作积极性较高、工作责任心较强、完成工作任务较好的状况。目前看来，公司骨干招聘工作取得了一定的成果。

四、积极配合群众路线活动，认真组织专题民主生活会

(一)征求意见，查找不足。配合公司领导做好多层次、多方面征求意见建议工作，公司领导分别与化肥部、公用工程部、机电仪部、调度中心等单位以及共青团组织进行了座谈，收集到9个方面29条意见建议。

完成全部会议材料6万字的汇编成册工作。期间积极协助公司党政主要领导起草班子发言材料初稿，并多次经过分别征求班子成员意见，反复修改形成终稿。班子发言材料得到总部领导的充分肯定。

人力资源社会保障窗口工作总结篇九

20__年以来，面对复杂的经济形势和艰巨的工作任务，全市人力资源社会保障系统认真贯彻中央、省委省政府、市委市政府决策部署，坚持稳中求进工作总基调，围绕民生为本、人才优先工作主线，强化服务意识，不断改革创新，锐意进取，履职尽责，各项工作都取得了新的进展。

(一)就业创业形势良好。坚持把促进就业创业放在突出的位置，深入实施积极的就业政策，就业形势保持基本稳定。20__年全市城镇新增就业14.9万人，再创新高，城镇登记失业率1.91%，再创新低，扶持自主创业1.19万人，带动就业7.62万人。一是扎实开展大学生就业工作。组织开展大学生阳光就业行动，举办公益性招聘活动231场，组织2369家用人单位与高校对接，全年共引进大学生4.12万人。继续实施大学生租房补贴政策，全年接收租房补贴申报1.1万余人，发放9220万元。全力推进高校毕业生实名制管理工作，高校毕

业生总体就业率96.18%。二是加大创业扶持力度。举办首届中国无锡“东方硅谷”大学生创业大赛，深入推进大学生创业园建设，开展“大学生优秀创业项目无锡行”、创业融资辅导营等活动，通过比赛与引智相结合、宣传和落地相结合、政府引导和市场孵化相结合，打造大学生创业能力展示舞台，被评为全国“20__年度地方就业创新事件”。已有73个优秀参赛项目落户无锡，吸引和扶持大学生创业1421人，培育产值超过100万元的大学生企业37家。三是支持和促进困难群体就业。出台关于进一步加强就业援助工作的意见，扩大了就业援助范围，调整“两项补贴”的分担基数，共发放“两项补贴”4.91亿元，惠及8325家用人单位，帮助10万余名扶持对象实现稳定就业。四是加强企业用工服务。开展“春风行动”、“民营企业招聘周”等专项活动，组织重点用工企业先后赴江西、四川等地开展劳务对接，举办各类招聘会153场，帮助重点企业招工28万人。

(二) 社会保障不断完善。参保人数持续增加，待遇水平稳步提高，社保基金运行总体平稳，社保覆盖面进一步扩大。一是扩面工作持续推进。20__年全市养老、医疗、失业、工伤、生育五大保险参保人数分别为232.81万人、296.72万人、197.14万人、194.48万人、186.39万人，扩面人数分别为6.61万人、8.11万人、4.47万人、4.42万人、4.4万人，均超额完成目标。养老保险净增缴费人数5.28万人，完成年度目标的155.3%。二是及时调整保障待遇。调整20__年度企业退休人员养老金，市区人均提高247元，精简退职人员定补金人均提高86元，市区居民养老保险基础养老金由310元提高到340元，征地补偿性养老金分别由300元和190元提高到330元和220元。继续提高失业金待遇，上、下限标准分别由1480元和780元提高到1630元和858元。工伤保险定期待遇增长10%以上。三是进一步完善政策。制定《江苏省征地补偿与被征地农民社会保障办法》贯彻意见，落实被征地农民社会保障政策。在全省率先实施大病保险制度，20__年有4.6万余人次获得大病补偿，共计约9100万元，有效缓解参保人员因病致贫问题。积极推进零售药店医保定点管理。扩大护理院纳入

医保定点范围，推进养医融合。积极完善医保费用结算办法，调整20__年度居民医保筹资标准，加大对医疗定点机构的管理力度，维护医保基金安全。出台《江苏省职工生育保险规定》贯彻实施意见，扩大生育保险覆盖范围。四是改进工伤保险工作机制。实施工伤认定责权下放，形成市、区分级办理工作机制。成立市工伤认定与劳动能力鉴定中心。开发工伤认定网上预约申报系统。实行工伤医疗定点管理，工伤职工住院医疗费通过划卡结算，切实减轻单位和职工现金垫付负担。

(三)人才工作取得新进展。以建设“东方硅谷”为目标，大力推进高层次、高技能人才队伍建设。引进高层次人才7848人，海外留学人才1952人，新增专技人才4.49万人，新增高技能人才2.75万人。一是高层次人才引进取得新成就。全力推进“东方硅谷”人才引进工作，累计引进9名诺奖得主、11名外籍院士与民营企业共建研究院，累计引进国家“____”人才102名。20__年44人入选省“双创”人才，分别新增社会事业和中介服务领军人才25人、6人。大力推进引进国外智力工作，共有120个项目入选国家和省市引智项目计划。新增市突出贡献中青年专家46人。新增8家省博士后创新实践基地、3家分站，在全省名列前茅。二是高技能人才培养成效显著。着力完善职业培训政策体系，加强职业培训管理。在省第二届技能状元大赛中获优秀组织奖；在第六届全国数控技能大赛江苏选拔赛中总分列全省第二，并在全国决赛中获冠军一名。加强技能人才培养载体建设，市高训中心成功申报国家级高技能人才培训基地，新增省技能大师工作室1个，市高技能人才培训基地达57家。成功完成apec技能开发促进项目。三是积极做好创新创业人才服务工作。20__年举办各类服务交流和对接洽谈活动29场，为创新创业人才及企业搭建了交流合作的重要平台。四是大力推进人力资源产业发展。整合后的市人力资源市场建立起“现场、网络、手机终端”三位一体的信息化人力资源服务平台，获“江苏省诚信人力资源服务机构”荣誉称号。在全省率先出台关于大力发展人力资源服务业意见，扎实推进人力资源服务产业园核心园区建设，

人力资源服务能力显著提升。

(四)人事制度管理不断规范。认真贯彻落实《公务员法》和《事业单位人事管理条例》，依法规范人事管理服务。一是公开、公平、公正做好考录工作。坚持“凡进必考”和“公开、平等、竞争、择优”原则，认真做好机关事业单位人员公开招录(聘)工作，招录公务员414人，招聘1978名事业单位工作人员，接收安置338名军转干部。二是稳慎推进相关改革工作。严格政策规定，加强宣传指导，基本完成市(县)区事业单位参公申报工作，扎实做好全市参公事业单位人员登记培训和考试考核工作。完善基层卫生事业单位绩效工资政策，推进机关规范津补贴的整改工作。扎实推进职称改革工作，完成中小学教师和幼儿园教师高、中级职称评审工作。三是不断加强人事管理工作。积极推进全市公务员平时绩效考核，严格年度考核的审核备案，强化考核结果运用。全力做好党政机关事业单位借用人员、在编不在岗、超编进人专项整治工作。切实加强事业单位岗位管理工作，完善事业单位人员聘用工作，充分发挥聘用合同在单位人事管理中的基础性作用。

(五)劳动关系保持和谐稳定。20__年，规模以上企业劳动合同签订率99.79%，已建工会企业集体合同签订率97.54%，均超额完成年度目标。一是加强服务指导与执法力度。采取组织专题培训、上门服务指导、重点单位分工包干等举措，加强对企业用工管理的服务指导。深入开展两网化管理工作。完善劳动保障诚信体系建设，评定20__年度无锡市劳动保障诚信企业86家。不断创新调解仲裁服务企业的内容与形式，举办“千企法盾行”活动，全面深化基层调解组织规范化建设，充分发挥街道(镇)巡回仲裁庭的作用。全市劳动保障监察机构受理案件4116件，劳动人事争议仲裁机构和调解组织处理各类案件23204件。二是认真落实劳务派遣新规。认真抓好宣传培训，稳妥推进法规落实，率先在全省创新实施“二级代码”制度，强化劳务派遣用工监管，企业劳务派遣用工得到进一步规范。做好劳务派遣行政许可工作，20__年共许

可361家。指导劳务派遣行业协会发挥积极作用，着力引导行业自律。三是加强企业工资宏观调控。在全省率先发布20__年企业工资指导线，为企业开展工资集体协商提供依据，及时调整最低工资标准，11月1日起，我市月最低工资标准和非全日制用工小时最低工资标准分别调整为1630元/月和14.5元/小时。四是认真做好信访稳定工作。定期组织矛盾排查和预警分析，重点抓好信访积案的化解工作。处置各类信访事项1.89万件，处置率100%。加强“事改企”政策的梳理和相关调研工作，做好“事改企”上访人员的维稳工作。

(六)基层平台服务能力全面提升。基层人社平台标准化建设全面深入推进，被确定为全国首批社会管理和公共服务综合标准化试点项目。一是规范平台建设要求。市政府办出台关于进一步加强街道(镇)人力资源社会保障公共服务平台建设的意见，明确了街道(镇)人社所工作职责和管理体制，理顺了工作机制，提出对平台规范化建设、信息化建设、专业化建设、作风效能建设等方面的新要求。二是业务标准优化到位。进一步优化基层人社站所业务流程和服务项目，业务项目优化为38项，业务环节减少15个，22项业务可即时办结，11项业务可同城同办，修订了20__版服务规范，发布了国内首个人社所公共服务地方标准。三是提升业务办理水平。开发上线了基层人社所新业务系统，实现单点登录、“一窗式”服务。对市区500余名人社所工作人员进行标准化实务培训，开展优质服务示范窗口评选，提高了平台业务办理能力与水平。

(七)队伍作风建设再上新台阶。以开展“作风建设深化年”和“基层组织建设深化年”活动为抓手，全市人社系统扎实开展群众路线教育实践活动，不断改进工作作风，着力打通服务群众“最后一公里”。一是制度建设成效显著。深入贯彻中央八项规定和省市市委十项规定，加强制度建设，建立长效机制，为作风建设常态化提供保障。出台12个党风廉政建设文件，完善局公务接待办法等7项内部管理制度，建成从机关到事业单位、从法定行政权力到内部管理服务事权全覆

盖的内控体系。二是整改措施落实到位。围绕群众路线教育实践活动中征集查摆出来的问题，汇总归纳五大类43个整改项目，制定局“543”整改方案，按进度已完成整改事项33项。三是服务效能进一步提升。全面建立行政审批事项目录清单，推进简政放权，优化审批流程，提高服务效能，实际办结时限平均提速20%，打造高效、便民的服务环境。