# 最新公司劳动总结简短 劳动工作总结(十二篇)

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-10

*公司劳动总结简短 劳动工作总结一xxxx开展\'抓三提，促五赛\'劳动竞赛以来，监理部及epc项目部领导班子高度重视，结合xxxx工程实际，确保集团公司\'建精品工程，铸能源国脉\'劳动竞赛工作落到实处，党、政、工、团齐抓共管，各负其责，积极开展了...*

**公司劳动总结简短 劳动工作总结一**

xxxx开展\'抓三提，促五赛\'劳动竞赛以来，监理部及epc项目部领导班子高度重视，结合xxxx工程实际，确保集团公司\'建精品工程，铸能源国脉\'劳动竞赛工作落到实处，党、政、工、团齐抓共管，各负其责，积极开展了劳动竞赛活动。经过全体参战单位的积极努力，取得了良好的成绩，达到了预期的效果，有效地促进了xxxx下达计划的完成，现将劳动竞赛活动情况总结如下：

一、领导重视，党政、工团齐抓共管。在监理部的带领下各参建单位都能够认真组织\'三提、四抓、五赛\'劳动竞赛，成立竞赛组织机构确保对竞赛的领导，要求项目经理必须担任竞赛领导小组组长。使竞赛活动做到主要领导亲自抓、竞赛方案有人管，各项指标有落实，形成上下互动、横向联动的工作格局，为劳动竞赛的顺利开展提供强有力的组织保证。要求细化竞赛方案，制定主要措施和考核激励办法，加强对竞赛活动的指导、检查和监督。按照xxxxx下达的进度计划确定阶段性目标、指标，并将目标指标层层分解，量化到施工机组，量化到具体人头，形成千斤重担人人挑、人人身上有指标竞赛动力机制，确保劳动竞赛有序开展、确保质量安全上新台阶、确保竞赛总体目标实现。

二、抓好过程控制环节，不做无用之功，保证活动有序开展。

我们把劳动竞赛作为贯穿整个施工过程的一项重要工作来抓，实行\'四抓两统一\'管理。一抓建立竞赛组织，使竞赛活动有人抓有人管。二抓制订竞赛措施，结合业主提出的工程要求和施工实际情况，合理调整施工方案订立竞赛措施。三抓合理配置资源，物尽其用，人尽其才，做到资源不闲置、不浪费，充分发挥作用。四抓竞赛服务到位，项目部主要管理人员深入到施工的每一个环节，根据所分管工作建立分工包保服务，使现场遇到的问题得到及时解决。同时把竞赛与日常施工\'两统一\'：日常施工与\'组织竞赛\'统一安排，做到目标明确，落实到位;施工管理与劳动竞赛机构统一办公，做到协调配合，指挥灵敏。

三、注重实效，广泛宣传此次竞赛不能走形式，监理部及epc项目部要求各参建单位要做好广泛的宣传动员，把竞赛方案宣传到位，扎实有效开展竞赛达到目的。各施工现场要有劳动竞赛的标语横幅，营造竞赛氛围;要采取灵活多样的方式，大力宣传开展竞赛活动情况;要结合不同时期、不同阶段的工作重点，开展各具特色的竞赛活动;要充分发挥共产党员的先锋模范带头作用和共青团员生力军作用，激发和调动广大干部员工忠诚石油、奉献管道、建功立业的劳动热情，以圆满完成本标段施工任务的优异成绩向建党90周年献礼;要及时总结经验，注重竞赛中树立先进典型，推广先进的工作，努力营造崇尚先进，学习先进、争当先进的良好氛围，掀起劳动竞赛高潮。

四、抓好竞赛总结表彰奖励环节，发挥激励作用，促进活动持久深入。

人都有物质的精神的内在需要。吃、穿、住等是基本的物质需求，成就感和荣誉感是高层次的精神追求。与此相对应的是物质奖励和精神奖励两种，对劳动竞赛的奖励恰是物质奖励和精神奖励的`结合。分阶段劳动竞赛活动开始时，项目部就与外协队伍签订\'责任状\'，制定相关管理人员\'工期、质量、安全包保书\'，明确施工生产目标，明确奖罚金额。分阶段劳动竞赛活动完成后，项目部坚持公开、公平、公正的原则，实行考核，由项目部工会、技术、安质、财务、劳资等主管部门，从安全、质量、进度、文明施工等指标进行严格考核。根据考核结果进行表彰奖励，大张旗鼓对取得的成绩外协队伍和竞赛过程中表现优秀的员工进行重奖。同时通过各种会议对先进队伍、人物事迹进行大力宣传，利用宣传橱窗设立\'光荣榜\'栏目进行展示，增强荣誉感。把劳动竞赛的激励机制由以精神奖励为主、物质奖励为辅向精神物质奖励并重转变。06年以来，项目部在施工生产的实施过程中，运用劳动竞赛的杠杆作用，激励作用，掀起了一个又一个施工高潮，涌现出一批好的生产积极分子和队伍，带动了项目部整体工作不断上台阶。

五、各项竞赛活动蓬勃开展为了确保完成中贵项目部下达的综合管理计划要求，各机组认真领会劳动竞赛通知精神，紧紧围绕安全、质量、进度中心任务，结合本机组的实际情况，制定出了主攻方向及活动目标，既量力而行、又尽力而为的做到岗位有项目指标，个人有活动内容。

1、xxxxxx以平安出行为劳动竞赛保驾护航。6月2日晚，该部召开安全交流会，以\'平安出行，为工程竞赛护航\'为题，组织施工项目部和施测队的驾驶员进行安全座谈。大家围绕\'九禁忌，十不准\'展开讨论，以安全生产确保工程竞赛顺利进行。

2、xxxxx隧道施工掀起竞赛高潮。xxxx项目部为响应\'建精品工程，铸能源国脉\'劳动竞赛的活动，自5月底开始，所属各家隧道单位你赶我追，掀起劳动竞赛热潮。

xxx、xxxx施工项目部积极开展百日会战活动，把百日会战分解为\'30天攻坚战，40天大会战，30天大决战\'会战期间，项目部。把党建工作和施工生产同部署、同落实，形成互动。项目部全体党员、团员冲锋在前，带领广大施工人员冒雨用山体爆破石方铺垫道路;负责技术方面的项目部人员坚持跟班作业监督现场全过程;机械维修人员主动请缨配合抢修机械设备;负责涵洞通道技术人员早出晚归，严格把关。

xxxx施工项目部抓好施工现场的布置和宣传，促进文明施工。组织人员观看先进施工技术视频，开展全员讨论，加强现场管理，及时调整方案，保证施工进度。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结二**

“我们年轻，梦想永远背在肩上；我们年轻，快乐永远装进行囊。每一年的这个节日，我们风流倜傥，无限荣光；每一年的这个时刻，我们高歌亮丽，豪情万丈。”激情澎湃的诗朗诵还萦绕在耳边。这是为庆祝“五一”劳动节、“五四”青年节，丰富员工业余文化生活，加强员工之间的交流，增强凝聚力，xx公司第七项目部党工委、团委组织开展了以“舞动青春，彰显魅力，团结奋进，凝聚力量”为主题的系列活动，进一步激发青年员工爱岗敬业的工作热情。

他们组织了诗朗诵比赛，大家积极报名，踊跃参加，六名参赛者为项目部全体员工呈现了一场视觉和听觉的“盛宴” 。项目经理xx、党工委书记xx为优胜者颁发了纪念品。

随后，组织了知识竞赛，问答题涵盖了文学、体育、音乐、历史、建筑工程基本知识等方面，设置了必答题、抢答题两大部分，效仿“一站到底”的答题方式，将知识竞赛推向高潮。特别是抢答环节，xx和xx的激烈竞争成为了全场的最大看点，大家纷纷表示由衷地钦佩他们知识面之广，亲友团们不时献上热烈的\'掌声和愉悦的欢呼声。

项目经理xx、党工委书记xx参与了活动，鼓舞全体员工要凝心聚力、齐心协力。在游戏环节“平衡杆”中，侯经理积极参加了游戏，他们克服困难、想对策，在第三次试抬中就成功的将竹竿从肩部稳稳地下移至腿部。参与者都表示这个游戏具有一定的难度，而且需要参与者必须心往一处想、劲往一处使，否则是无法完成游戏的。李书记总结道：我们要从游戏中有所感悟，人心齐、泰山移，就是这个道理！

说起“烤串”，无疑是xx人的最爱。吃一口自己亲手烤的串，喝一口清凉的啤酒，这就是家乡的味道！为了缓解职工的思想之情，他们组织了自助烧烤，邀请在津员工家属一起参加，在特别的节日里，送去项目部各级组织的关怀和问候。

通过组织开展庆五一、迎五四系列活动，使职工们在放松心情的同时，进一步凝聚职工思想，引导青年员工齐心协力，用实干精神在项目上燃烧自己的青春。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结三**

在东北公司和东北公司工会的正确领导下，在全体干部员工的大力支持和配合下，我分公司根据年初制定的《分公司劳动竞赛实施方案》要求，围绕“促发展、上规模、增效益”的目标，按照“首季动员准备、二季强基创优、三季量效双增、四季总结提升”的竞赛开展进度安排，稳步、扎实开展xx年二季度劳动竞赛，完成了《分公司劳动竞赛实施方案》所规定的任务，取得了较好成绩。现将xx分公司xx年二季度劳动竞赛情况具体总结如下：

我分公司从思想上高度重视二季度劳动竞赛，为顺利开展好劳动竞赛，把劳动竞赛活动引向深入，专门召开会议进行动员布置，明确开展二季度劳动竞赛是为了“促发展、上规模、增效益”，要求各部门单位制定二季度劳动竞赛实施办法，扎实、有序开展，力争取得优异成绩，实现劳动竞赛目的。我分公司认真做好劳动竞赛的宣传动员工作，充分发挥思想政治宣传的作用，除发挥板报、宣传栏、宣传册等宣传媒体外，主要采取宣讲的方式，深入到各部门单位，深入到基层，广泛地宣传动员，营造立足岗位做贡献，降本增效我先行的浓厚氛围，要求全体干部、员工积极投身于劳动竞赛活动之中，做识大体，顾大局，爱岗敬业无私奉献的优秀员工，掀起轰轰烈烈的劳动竞赛活动。

为使二季度劳动竞赛活动顺利开展，取得实效，我分公司切实加强领导，促进劳动竞赛开展。确定各部门单位一把手为二季度劳动竞赛的第一责任人，切实按照分公司开展二季度劳动竞赛的要求，结合本部门单位的实际，将二季度劳动竞赛目标任务进行细化、量化，形成劳动竞赛各项工作分工到人的工作格局，使人人参与，人人有任务。在劳动竞赛活动中，加强指导、检查与总结，发现好的典型人物与先进事例，及时推广宣传，确保劳动竞赛活动扎实有效开展，以优异劳动竞赛成绩完成二季度劳动竞赛。

由于我分公司高度重视二季度劳动竞赛，对劳动竞赛作了认真部署与安排，加强宣传发动工作，加强指导检查，各部门单位和全体干部、员工积极参加二季度劳动竞赛，争先创优，取得良好成绩。

(一)分公司经理办公室为配合其他部门完成劳动竞赛各项指标，确保完成全年生产经营任务，认真领会《劳动竞赛实施方案》精神，紧紧围绕生产经营中心任务，结合本部门的实际情况，制定出了二季度主攻方向及活动目标，在车务管理、办公用品管理、食堂管理、网络管理等方面工作中取得了良好成绩。

(二)计划调运科按照分公司劳动竞赛实施方案要求，在一季度动员准备的.基础上，对应季度评比周期，按照“首季动员准备、二季强基创优、三季量效双增、四季总结提升”的部门竞赛进度安排，在一季度指标分解的基础上，稳步推动二季度竞赛活动的开展，做到“三结合”，即：指标结合，与企业升级考核指标相结合；运行结合，与调运业务运行需要相结合；岗位结合，与岗位责任落实相结合”，把活动的针对性和实效性统一起来，有针对性的开展相关竞赛活动，较好地完成了二季度的各项竞赛指标，特别是二季度中单日最大出库量达4974吨，日均出库1938吨，创今年以来新高。

(三)财务资产科在科室领导的带领下，积极准备，认真落实，充实完善，充分发挥每位员工的主动性、积极性，把劳动竞赛与日常工作结合起来，取得了不错的成果。一是分公司五项管理费用前五月预算为80.39万元，实际发生73.53万元，控制在预算额度之内。二是分公司财务费用大幅度下降，公司财务费用前五月计划为967.08万元，而实际只发生了0.29万元，大大节省了分公司财务费用。

(四)南疆油库在二季度中，抓好hse和内控两项管理体系，狠抓安全环保、计质量、降本增效、现场管理、员工队伍建设等各项工作，取得优异成绩。一是开展“纠违章，改正不良习惯”温馨提示活动，最终汇总出50条温馨提示，营造出安全生产的良好环境。二是严格计质量管理，完成二季度作业任务，汽柴油盈亏均控制在分公司要求的范围内。

(五)质量安全科在二季度劳动竞赛中，从细节入手，强化计质量管理工作，按照东北公司“质量管理体系贯标工作实施方案”的要求，编写14个质量体系作业文件，建立了83个相关记录。召开了《质量管理体系内部会审》会议，5月25日，《质量管理手册》和《质量体系作业文件》经领导审定、各部门会签后发布实施。

在xx年二季度劳动竞赛中，我分公司真抓实干，虽然取得了较好的劳动竞赛成绩，但是与东北公司的要求，与员工群众的希望相比，还是需要继续努力和提高。下半年，我分公司要深化管理，继续加强劳动竞赛工作，按科学发展观的要求，以求真务实的工作作风，以创新发展的工作思路，奋发努力，攻坚破难，把劳动竞赛工作提高到一个新的水平，为完成我分公司全年生产工作目标任务做出应有的努力与贡献。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结四**

20xx年，劳动服务公司在利民公司正确领导和工作部署下，在生产经营空间持续萎缩的严峻形势面前，积极调整生产经营格局，努力探索公司在后金融危机形势下的生产经营之路，取得了基础管理扎实推进、生产经营持续稳定工作成效。主要体现在以下几个方面：

今年以来，劳动服务公司充分依靠全体职工，紧紧围绕年初工作总体布署和生产经营目标，以提高经济效益、促进企业发展为核心，在副产品、废旧物资回收、协力劳务等方面呈现压缩态势，认清形势，审时度势，及时调整工作思路，以“深化改革促发展、强化管理上台阶”为主题，深入推进“保生存、谋发展、稳队伍、渡难关”工作。在广大干部职工团结奋斗、群策群力下，确保了现有的市场份额，稳定了劳务经营，1-9月份完成劳务产值约1999万元，发生成本约1792万元，缴纳税金约103万元,可实现内部利润约104万元,新增固定资产约3.334万元（未含新建办公楼费用）。

今年，劳动服务公司在加强劳务市场和经营管理的同时，也在始终探索生产经营发展新思路，主要在生产经营结构管理、争取利润最大化上做了一些努力。

一是继续深入推进了支撑公司发展的资源性劳务市场机制和工作流程。使走向市场的废水副产品劳务销售机制更加成熟，通过市场调查、公开竞标、价格审议、销售监管到位等流程管理调整污泥（废水）销售价格，公司也因推出此项水剂副产品成熟的市场化运作机制，其产值、利润不断创造新高。

二是积极调整协力劳务市场格局，根据时时变化的协力劳务市场，把握好进退取舍，对中远期协力、利润空间较好、附加值高的劳务采取巩固稳定策略，公司也因协力劳务经营思路选择适当，尽管在马钢持续压缩协力劳务费用的不利形势下，今年协力劳务继续保持了一定的生产经营利润。

首先是加强了经营领域监管工作，对物资、资金工作管理按照先计划、后营销、再核算，推行财、物、流通等环环相扣的管理办法和监管措施，从而完善了督察、督办、督导机制，堵塞了经营漏洞，杜绝了资源、资金流失，公司也因此项管理到位而提升了一定的经营利润。

其次是广泛开展了群众性增效节支活动，动员大家以“高效工作在岗位，增效节支做贡献”的突出作用投入活动之中，使主人翁的姿态与企业同舟共济思维深入人心、付诸实践。要求大家牢固树立节俭办公思想，从节约一张纸、一滴水、一度电做起，将办公费用核定到人。另外还加强了废旧物资改造利用管理，在修旧利废方面，过去是委托外单位维修，为节约开支，能够自行修复的现改为内部人员自行解决，赢得了公司内部节约开支空间。

一是由于外聘劳务人员工资、福利定位较低，致使顶岗劳务人员流动性较大。劳动服务公司合同大部分是按人头核算,不断出现辞职现象,新聘人员不能及时顶岗，这样一来劳务量随之相对减少;二是马钢污水处理改造工程现已实施运行,意味着污泥水的回收、销售量的减少，甚至出现无污泥水回收的局面，致使劳动服务公司经济效益大幅度减产；三是马钢实施人力资源优化,推进降本增效进程，原来设定劳务用工岗位由正式职工上岗,势必会造成我单位劳务不但减少,同时还意味着现有的部分在册职工失去岗位。此外，在劳务用工上还要多花心思，规避第三次签订劳务合同给单位造成的用工负担。利民公司改制大势所趋，考虑改制前必须变换方式签订劳务用工合同，公司人力资源管理要坚决杜绝劳务用工参加企业改制行为。

一、职工的思想认识水平和综合素质有待提高。

二、干部的管理水平和业务技能有待加强。

三、规章制度的落实还不够全面到位。

四、市场营销手段还要进一步创新。

五、市场开拓进取意识有待于加强。

（一）、抢抓机遇、锐意进取，全力以赴抓好生产经营发展。

20xx年是劳动服务公司经营发展攻坚之年，金融危机对我们的生存威胁依然存在，市场变化的突发性和复杂性有增无减，要以拓展市场为突破口来扩大劳务经营。

首先要全力以赴稳定现有市场，抢抓机遇开拓新市场，以足够的市场份额为提升效益创造条件，以崭新面貌从容应对马钢的`体制变革，赢得闯市场、促发展的经营空间。

其次要提高公司当前和未来的经济运行质量，提升市场获利能力，就必须不失时机开展创新工作，不断进行思路、技术、管理的创新，通过创新的手段，达到增效的目的。

再次对现有的附产品污水、污泥、协力保产、劳务管理等经营空间出现的新变化，要以积极的态度加强与合作方紧密联系，通过采取沟通与协调、效益评估、合同条款修订等形式争取有利于企业经营发展的利润区。

另外还要抓住马钢生产经营管理体制转型和生产结构调整的大好机遇，积极与马钢废弃资源进行商务合作，认真做好对马钢现有废弃资源开发利用的调研工作，努力探索和开发有利于马钢需求的附加产品。

（二）、继续深化企业内部管理，加大各类考核力度，全面推进节约型经济增长。

企业管理精细程度是企业竞争力的直接体现。20xx年，劳动服务公司继续推进“挖潜增效、节能降耗”系列举措，促进精细化管理，推动标准化作业，要在各项基础管理工作上下功夫.

其一要在科学管理、精细管理上下功夫，尤其要加大内部管理力度，以严格落实经济责任制为重心，强化考核，严控费用。

其二要深入推进优化型、节约型经济增长，用灵活的机制应对不断变化的市场形势，用创新的思维不断完善企业管理制度，促进各项工作制度化、程序化、规范化和标准化。在加强企业产业发展和调控工作中要切实抓好资金、资源、资产等专项管理，着力加快技术平台、营销平台、文化平台建设，实现共建共享，形成竞争合力，推动公司整体运作水平再上新台阶。

其三强抓安全生产管理，确保安全工作目标实现。要进一步健全和完善安全生产责任制，继续加大安全生产管理考核力度，要善于总结和吸取经验教训。要坚持“超前预防、有患必除”的原则，修订完善隐患排查制度，落实好“隐患问责”，开展好全员、全方位、全过程的隐患排查活动，尤其要做好外聘劳务工的安全生产管理工作，积极探索出一条具有劳务特点的安全管理新模式。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结五**

去年以来，为了全力贯彻落实中央、自治区经济工作会议精神，加快实施优势资源转换战略，促进全区经济又好又快地发展，叶城县欣欣环保建材有限责任公司积极响区、县工会开展社会主义劳动竞赛的号召，在全公司范围内开展了为主题的劳动竞赛活动，并且把此活动作为贯穿整个经营生产过程中的一项重点工作，以落实公司全年经营管理方针为目标，以挖掘职工潜力、激发广大职工的积极性为主线，以创建“工人先锋号”、开展岗位练兵、降本增效、小改小革金点子等竞赛活动为载体，注重发挥工会组织在劳动竞赛活动中的牵头作用，扎扎实实开展了群众性职工劳动竞赛活动，共有个项目约多人次参加了活动，促进了公司建材生产，确保了企业快速发展、和谐稳定的大局，使公司各项生产经营指标创历史新高。

年初，为了加强对劳动竞赛活动的领导，公司成立了劳动竞赛活动领导小组，同时下发了《建材有限责任公司劳动竞赛活动实施方案》，对劳动竞赛活动进行了具体、详细的部署和安排。要求全体干部职工把竞赛活动提高到构建和谐企业文化、提高企业核心竞争力的高度去认识，坚持以生产项目为重点，把提升管理水平，提高劳动效率作为活动的强大动力，在公司、车间和班组层层动员，团结动员全体职工积极投身于劳动竞赛活动的热潮，为建材公司和谐大发展而建功创业。通过充分动员，广大干部职工热情高涨，信心百倍，为活动开展奠定了思想基础。

在开展劳动竞赛活动中，公司强调不追求数量，不拘拟形式，而是要结合各自实际，力求实效，把职工群众的聪明才智和劳动热情调动起来。竞赛活动既有跨年度长期的，也有“大干百天”短期的；

既有生产项目之间竞赛，也有班组之间的对抗；

既有综合管理的竞赛，也有单项各自的竞争，形成了“个个你追我赶，人人争做贡献”的积极向上的良好氛围。

公司先后组织了“消防演练”、“安全自评”、“技术大比武”、“大干一百天”等活动，在个车间，开展了“三争四保”竞赛活动（即：争任务、争时间、争效益；

保工期、保质量、保安全、保文明施工），通过竞赛促进了工程管理，提高了劳动效率，生产经营屡屡刷新记录。同时，把竞赛活动与目标责任制相结合，通过开展“保进度、降成本、增效益”活动，使全公司毛利率普遍增长x%。

一是劳动竞赛活动与落实生产目标责任制结合。生产目标责任制的核心是责任，而劳动竞赛的核心是竞赛；

落实责任需要竞赛，开展竞赛推动责任落实。将生产目标责任制的主要内容融入到劳动竞赛中去，并在落实项目目标责任制中，把工会作为一个主要评判组织，使两项工作相辅相成，促进了生产的\'科学管理。

二是劳动竞赛活动与开展安全竞赛结合。公司年初就印制了《安全手册》，开展好“安全月”活动，坚持对生产人员进行入场教育，坚持对电焊工、起重工、吊车司机等特殊工种人员的教育，坚持班前安全教育，坚持安全施工技术交底。把安全竞赛活动内容，有效地纳入到整个生产现场，贯穿到整个生产经营过程中。

三是劳动竞赛活动与开展降本增效、革新和创建“工人先锋号”活动结合。在公司的统一安排部署下，降本增效活动继续得到有效开展，向技术要效益，向管理要效益，靠节约增效益，提效率夺效益。车间经过技术革新，仅一项就降低成本万元。

各基层车间积极开发和推进新材料和新技术的应用，培养锻炼了一批革新能手、技术尖子和生产标兵。

四、工会组织得力，充分发挥作用

公司工会积极参与各项经济工作，围绕稳定与发展，发挥工会桥梁纽带作用，使广大职工明白集团公司的发展方向，树立危机意识、竞争意识，转变工作态度，激发职工的聪明才智，为集团公司持续、稳定发展寻找对策，为企业领导决策提供依据，使集团更好地抓住机遇，迎接挑战；

开展献计献策活动，广纳良言，为企业发展征集好建议、好点子，推动公司持续健康发展。特别在劳动竞赛活动中，发挥出不可替代的作用，建立了功绩。

五、营造竞赛氛围比出竞赛成效

公司积极开展各项劳动竞赛活动，营造了“逢旗必夺”、“力争上游”、“争先创优”的氛围。

一是比质量，赛生产优良率。各车间之间开展了保质量，争创优活动，生产均保持了较高了质量水平。

二是比速度，赛生产进度。为顺利完成各项生产任务，全面实现工作进度，各车间开展了比速度、赛进度活动，在确保生产安全、质量的前提下，加班加点，为顺利实现施工节点提供了保证。

三是比安全，赛全员遵章守纪、安全无事故。结合安全月和安康杯活动，积极开展各项安全竞赛活动。发放《安全生产手册》，在办公、生产场所张贴宣传标语，组织职工观看事故案例录像，评选安全文明流动红旗等形式宣传安全生产知识，参加总包组织安全事故演练。四是比创新，赛科技攻关和科学生产、文明生产。各车间开展科技攻关及科学施工竞赛，积极采用新工艺，同时根据工程特点，按项目定方法、定措施、定指标，推广先进经验，采用新技术和新材料。从而节约能源、降低能耗、降低漏耗，提高生产效率，降低了人员的劳动强度。五是比团结，赛协作精神。干部职工心往一处想，劲往一处使，队伍空前团结和凝聚。

在上级主管部门的正确领导和政府各职能部门的大力支持下，

20xx年1月评委“叶城县先进企业”和“企业工委先进企业”；

20xx年7月评委“叶城县工商局民族团结先进单位”；

20xx年1月评委“叶城县先进企业”和“企业工委先进企业”和“先进个人”；

20xx年6月评委“喀什地区先进基层党组织”和“叶城县先进基层党组织”；

20xx年1月评委“喀什地区先进企业”和“叶城县先进企业”，“企业工委先进企业”和“先进个人”；

20xx年1月评委“新疆维吾尔自治区自主创业先进个人”和喀什地区“十大创业典型”。

开展劳动竞赛活动是一项落实科学发展观、推动公司快速可持续发展的重要活动，虽然在竞赛过程中公司取得了一定的成效，但是也存在一些不足，竞赛活动没有深入到各个项目，活动方式没有更多的创新，活动开展得真正有所成果的项目并不多。在今后的工作中，公司工会将坚持不懈、有声有色、卓有成效继续开展好“”主题劳动竞赛活动，认真做好树典型抓宣传工作，认真搞好检查评比，进一步完善措施，进一步探索劳动竞赛活动的新方法、新途径，对发现的问题和存在的薄弱环节及时解决和纠正，为公司及我县、我区的大发展再建功创业，确保企业和谐稳定发展。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结六**

今年以来，xxx移动通信分公司工会积极响应省公司工会的号召，在分公司党委领导下，与行政经营部门互相配合，根据企业的特点，围绕企业的中心工作，多次大力开展生产经营劳动竞赛，比进度、比指标、比业绩、比安全生产、比综合管理、比配合协作，挖掘潜力、提高效率、扩大业务，收到了较好的成效，有效地促进了企业的生产经营，极大地调动了职工生产经营和优质服务的积极性，提高了职工的技术素质。下面我就我公司工会开展劳动竞赛的情况向省公司领导作一简要汇报。

今年以来，我们结合公司业务和市场实际，根据各个不同时节，针对有性地开展了各种劳动竞赛活动。

（一）、奋战200天，实现突破跨越。6月，我们遵照省公司工会的部署，正式启动了“奋战100天，突破100亿，实现新跨越”的劳动竞赛。公司党政领导非常重视和积极支持，为活动提供了强有力的政策和后勤支撑，并拨出巨额经费作为奖励。公司工会及时向各部门、各经营部工会传达省公司工会的部署，制定我公司的具体，详细订出了收入、客户、渠道建设、网络建设、村通建设等各项目标，明确了各单位各级人员的责任，制定了确保完成的保障和考核措施。活动中，分公司为了加强对中小客户的集中强化营销，下发了《20xx年xxx集团客户工作指导意见》，发放了省公司《集团客户经理营销服务指导手册》，组织培训和交流活动，采取各种措施了解信息，挖掘客户；吸纳党政等集团客户，带动客户和收入双增长，实现新的突破，充分利用“城市名片冬旅彩铃”活动，开展了“中小集团群英网业务专项劳动竞赛”，设计了群英网产品组合，即：群英网之集团v网（新增集团、竞争对手市场占有率的集团、我方市场占有率高的集团）、群英网之集团彩铃。目前，竞赛正在紧张的进行中。

（二）、抓住时机，旺季强劲促销。

各大节日和消费旺季，历来是移动通信公司业务销售的黄金时期，更是公司发展业务的重点时期。我公司工会配合公司业务任务，不失时机的先后动员、直接组织全体员工开展了劳动竞赛，进行促销活动。

一是进行贺岁迎春送彩铃活动。一月至二月，我们给广大客户免费赠送了贺新春彩铃，然后，针对不同层次、类型的客户，制定了大众用户、vip客户的彩铃，实行差异化服务。活动中，我们充分发动广大员工，积极参与促销。并根据活动特点、难点制订了具体的竞赛方案。

二是开展“客户超千万”劳动竞赛活动。从去年11月起，我们在全公司发起了“利用年末岁尾消费旺季，大力发展增量客户实现来年开门红”的促销竞赛。公司工会和相关部门下发了竞赛方案，合理确定了竞赛目标，指标到单位，责任到领导，细化奖惩措施，落实到绩效考核之中。活动持续到今年二月，公司的手机上网户数比往年同期上升%。

三是“火红五月移动有礼”系列促销。五月，含有“五一劳动节”、“五一七国际电信日”，客户消费期待较高、购买欲望相对旺盛，我们抓住时机，自四月下旬到五月底，与公司市场部及各经营单位一起，分“手机促销”、“赠送保险业务促销”、“钢城卡存三送三月租五折”三大块，吸引客户入网。公司制定了详细、规范的促销方案和业务流程，对各类促销人员进行了三级培训，保证了竞赛的顺利进行。

四是实行“动感地带橙心橙意升学礼包”活动。七、八、九月期间，是学生暑假和大中专开学时间，我们与有关商家合作，进行深受学生喜爱的部分机型和动感地带捆绑优惠销售，发动员工深入大中专院校、社区、家庭广泛宣传，大量吸引学生入网。目前效果良好，销售势头旺盛。

（三）、提升人气，淡季拉动消费。

我们抓住旺季的重点时期，也没有忽视淡季。工会一直把淡季的劳动竞赛活动当作大事来抓，在业务比较少的时间段，先后开展了“短信段位争霸赛”、“预存话费送gprs卡”、“存话费奖空调清凉度夏”等旨在促进淡季销售的促销竞赛活动。营销中心工会还组织了“话音增值业务全员营销”。均取得较好效果，实现了淡季不淡、业务不减的目标。

（一）、加强领导，上下协作配合。公司党政领导对劳动竞赛活动非常重视和支持，历次活动中，党政一把手亲自挂帅，担任活动领导小组组长，工会主席为副组长，各部门、经营部负责人为成员，同时提供了政策支持。党委积极行动起来，将各单位开展竞赛的情况列入了精神文明建设工作考核项目中。由于党政工齐上阵，使这次竞赛从部门到个人，形成了处处争先的良好局面。公司各级工会积极争取单位领导的`支持和部门的协作，各单位相应成立了活动领导机构。公司和各级制定了竞赛活动办法，确立本单位要达到的目标，认真分解上级下达的指标，结合实际制定活动的方法、步骤、措施，及奖惩办法。各级工会设立专门人员担任竞赛活动联络员，负责对上对下的的信息沟通、政策宣贯、检查督促。公司相关部门、单位之间配合密切，协作良好，做到了人、钱、物的保障供给，使竞赛活动得以顺利开展。

（二）、明确目标，突出活动重点。工会根据竞赛活动的总体目标和竞赛内容，承担的任务确定竞赛目标，和我公司工作实际和特点，同公司市场、业务部门认真研究确立了各项竞赛重点和主题，提出不同阶段、不同考核对象的具体标准和细则，制定出劳动竞赛的具体方案。先后制定了（列举各竞赛活动方案名）

（三）、强化宣传，活动深入人心。工会采用各种方式，在广大员工中进行了广泛深入的宣传动员。在内部，利用各种会议、简报、信息、资料、传单、墙报、标语等方式；在媒体，利用电视、报纸、广播、网络、群发短信等载体，连续刊载、发布活动信息。介绍劳动竞赛活动的内容、方法、步骤、措施，讲解活动的具体规范和程序，大讲特讲活动的意义、目标、重要性和必要性，公布活动的奖惩政策、考核评分办法；定期公布竞赛进展情况，通报活动中涌现的发展业务能手、短信竞赛标兵、营销状元，使竞赛活动深入人心，广泛宣传，层层发动。要采用多种形式，深入宣传动员，讲清重点工程建设建功立业劳动竞赛的意义、内容、做法和要求，以及本单位开展竞赛活动目标，达到家喻户晓、人人皆知，踊跃参加。不断激励员工投入活动的积极性和热情。竞赛活动贯穿了团队、协作、拼搏、创新精神，营造了相互学习、相互交流、争创荣誉、你追我赶的良好氛围。

（四）、严格奖惩，落实考核制度。在竞赛中，我们采取了一系列有效措施。

一是深入调查研究，掌握具体情况，分析活动难点和存在问题，研究措施方案。

二是严密制定奖惩考核办法，而且始终把人的因素，把调动职工积极性放在第一位，把指标责任分解到人。同时客观地分析具体情况，力求考核指标更具体，考评方法更具可比性和操作性。

三是做好过程控制，加强对竞赛全过程督促检查管理工作。发挥相关业务部门数据日报统计考核作用，建立详细的台帐。定期考核、检查；分阶段进行检查、评比、小结。对参赛单位、个人完成的指标，考评组严格、准确考核后报公司竞赛领导小组审定。

四是加大了监督考核力度。我们不仅在激励制度上下功夫，实行鞭策快牛、奖励先进的政策，还制定了鞭策后进、处罚末位的制度。推行以罚立奖、以罚养奖，奖多少、罚多少的奖惩制度。工会在活动告一段落或适当时机，都组织召开颁奖会，使竞赛活动持续推向高潮。同时，对在活动中未完成任务的单位和员工，行文通报各单位，督促其迎头赶上，并依照规定落实奖惩兑现。

（五）、培养典型，点带面促竞赛。在开展建功立业劳动竞赛中，我们注重培养典型，用典型开路，及时发现、培养、选树和宣传竞赛活动中踊跃出的先进典型，在竞赛中，及时发掘典型，总结经验，宣扬优秀人物事迹，使先进典型效应产生群体效应，用典型去推动全公司活动整体推进。如六月，我们发出通报，表彰在短信大赛中获得特等奖的唐仕友和一至三等奖的五名同志，号召大家向他们学习，将活动更进一步地推向高潮。

（六）、关爱员工，解除后顾之忧。为了使广大员工轻装上阵，公司各级工会以建立“关爱网”为为契机，建立了关爱员工、帮助员工的机制，工会经常走访各单位和职工，与职工谈心拉家常，了解掌握各单位在活动中遇到的难题，职工们的家庭、生活、工作的困难，努力帮助解决。由于大家心中无牵挂、精力不外移，无后顾之忧，在工作中能心无旁顾、全身心地、义无反顾地投入到竞赛活动中去。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结七**

公司工会在公司党委和上级工会的领导下，在公司行政的大力支持下，始终坚持开展群众性的劳动竞赛活动，在推动路网建设、实现企业跨越式发展的同时，也促进了员工队伍素质的整体提升。

年初，公司工会结合实际，及时制订下发年度劳动竞赛计划和实施办法。包括建安产值、形象进度、安全生产和环境保护、工程质量、劳务工管理、工地宣传、经济效益考核和现款上缴等七大部分竞赛内容，要求参赛各单位首先劳动竞赛领导小组，总经理任组长，分工会设竞赛办公室，负责日常管理考核工作;其次，公司各业务部门为考核部门(裁判员)，以文件形式明确劳动竞赛的内容、评比程序、时间节点、竞赛规则和奖项，保证了劳动竞赛标准化实施。公司工会进行过程监控、发现异常后及时分析的做法保证了重点工程长线劳动竞赛的有效开展，有利地配合了企业经营目标的实现。

公司工会不失时机地开展劳动竞赛。一是工作下沉，主动沟通。扎扎实实的竞赛不仅及时解决了企业在工期、质量上的问题，还通过实践培育了一批优秀人才，进而提高了整个员工队伍素质。

公司工会作为开展劳动竞赛的组织者和实践者，既要外塑形象，更要内强素质：一是工会干部要懂生产、懂经营、会管理，制订的劳动竞赛规则和指标体系要科学合理;二是在活动中指导要细、考核要严，通过竞赛，把少数的先进方法和技术变为全部或者大多数员工的技术水平，借助劳动竞赛这只手，把企业的\'管理和技术一步步推上去;三是宣传要到位，奖励要及时，这样，才能够很好地保护好群众的积极性。通过开展劳动竞赛，我们得到这样几点启示：一是群众性的劳动竞赛应与企业完善健康的评价体系结合起来，即用完善健康富有创新的评价来激励员工，从而不断提高员工素质;二是把劳动竞赛与企业文化建设结合起来，以良好的文化氛围激发员工的积极性，打造以人为本、崇尚科学技术的文化氛围;三是把劳动竞赛与创建企业品牌结合起来，通过富有成效的劳动竞赛来塑造企业品牌，运用竞赛机制，不但可以丰富内涵，还将扩大外延，实现企业的品牌战略。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结八**

我厂切实加强民主管理工作，使职工充分行使对企业的民主参与、民主管理和民主监督权。充分尊重和听取职工群众意见，在制度上保证了广大职工对企业的管理，不断加大职工群众对企业工作和领导干部的有效监督力度。

民主管理的主要载体是职工代表大会。1979年12月，制定通过的《设备制造厂职工代表大会试行条例》经过多年不断补充修订，逐步完善。二十多年来，我们始终坚持职代会制度不动摇，每年度生产经营和企业中长期发展规划，以及重大决定、改革和重大决策的出台，都必须严格按照职代会程序经过职工代表充分讨论后表决通过，真正做到让职工当家做主。

厂务公开是民主管理的重要内容。针对群众关注的业务招待费和领导干部的通讯费用，我们制定了《设备制造厂关于业务招待费开支标准及管理办法》、《设备制造厂关于严格控制通讯费用的暂行规定》。为使办法和规定得以真正贯彻执行，我们明确职责，由厂办为组织协调部门，纪委和工会为评议监督部门，通过职代会、公开栏、自办报纸、厂情发布会、信访接待日等多种形式，公开各单位业务招待费和领导人员通讯费；针对形势不断发展出现的各种新情况、新问题，我们不断对办法和规定进行持续改进，作为补充和完善，制定了《关于加强业务招待费管理的补充规定》，下发了《关于从严控制业务招待费用的通知》，用落实贯彻制度，用制度约束行为。

近年来，在厂务公开工作中我们突出抓住让职工“了解厂情，关注厂情”这一重点，每年定期召开两次厂情发布会，及时让职工了解生产经营动态和形势，通过职工代表与厂领导面对面对话，由职工代表将从基层收集的有关生产经营、生活福利等热点问题，直接向厂领导提问，厂领导则当面给予解答。这种形式深受职工欢迎。目前，我们正准备将厂情发布会推广到各车间、支部，在更广泛的.范围内，让更多的职工参与到民主管理中。厂情发布会制度使我厂厂务公开工作从相对单一型向上下联动型的双向型方向发展，实现双向交流，拓宽了厂务公开的领域。

为促进中层干部更好地工作，我们制定了《民主评议科级干部办法》，每年对全厂所有科干从德、能、勤、绩、廉五个方面进行全面考评，公开评议内容，公开评议方法，将评议结果在我厂内部局域网上予以公开，严格按规定对前十名予以表彰，对后三名给予处罚。

为更好的开展厂务公开民主管理工作，结合实际，我们将职代会制度与iso9000质量管理体系有机结合。我厂iso9000质量管理体系中明确说明：职工的意见和建议可通过书面形式、各层次会议、信访等形式传输。厂部通过职工大会、厂情发布会对职工的意见或建议的处理情况进行通报。

充分认识并借鉴iso9000标准规范厂务公开民主管理，是现代企业的必然趋势，建立厂务公开管理体系，有利于厂务公开民主管理与企业各项生产经营管理工作紧密结合，融入现代企业制度之中。我们本着公开是前提、监督是关键、组织是保证的原则，制定了一系列配套制度，并与其他管理制度相互渗透，相得益彰。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结九**

劳动关系科工作，在局党组的领导下，紧紧围绕局制定的工作目标任务，以贯彻落实劳动保障法律法规为主线，以促进劳动关系和谐为出发点和落脚点，坚持注重预防、调节并举的方针，在解决劳动关系突出问题的同时，加快完善劳动关系调整长效机制，建立健全以政府为主导的劳动关系双方自主协调和政府依法调整相结合的运行机制，夯实劳动关系协调工作的基础，全面推进劳动工资与劳动关系工作。现将年劳动关系科工作汇报如下：

劳动合同是劳动关系管理的基础工作和源头，今年以来，我们大力推进劳动合同管理的创新，促使我市劳动合同管理工作不断迈上新台阶。截止10月底，全市共有195384人签订了劳动合同，占全市职工总数的96%，全市劳动用工备案率达到了92%。

第一类问题，《劳动法》实施十四年来，通过实践发现有些国有企业在全面推行劳动合同制工作上不完全到位，签订劳动合同的范围只限于原固定工或在计划经济时期经劳动行政部门批准招用的合同制工人，而对原有的临时工、农民工、季节工却不依法签订劳动合同。一是规避这类人员参加社会保险，二是能够减轻企业各种福利费用支出的负担；三是企业在改制或关闭破产时可以减少成本；四是使企业用工具有灵活性；五是相当一部分个体私营企业不办理用工手续，不与劳动者签订劳动合同，这些问题的存在，受害者往往是职工个人。

第二类问题，不缴纳社会保险费，损害职工的长远利益。部分国有、集体企业欠缴职工的社会保险费；参保企业中，有的为职工办理养老保险，不办理失业、医疗保险；有的用人单位以“试用期”为借口，长期拖延办理职工社会保险，在参保单位中，还存在压低缴费基数、瞒报少缴等。个体私营企业情况更为严重。

第三类问题，不落实基本劳动条件，侵犯职工的人身权利。主要是延长工作时间和提高劳动定额。从工时问题看，一些实行综合计算工时制的企业，认为实行综合工时制就可以不受限制地随意延长工作时间。不少个体私营企业，加班加点已成家常便饭。

一是体制和制度的原因。长期以来我国的劳动法律法规基本上是针对国有和集体企业，很少涉及个体私营经济，也不涉及国家机关、事业单位和社会团体，在他们那里，劳动关系及劳动合同的观念比较淡漠。二是经营者法律意识淡薄，一味追求利润最大化。特别是个体私营业主错误地认为，不与职工签订劳动合同可以不受《劳动法》的约束，不受劳动合同的制约，不必为职工缴纳社会保险，能随意用工，又降低用工成本。三是一些劳动者缺乏自我保护意识，有的认为只要老板多给点钱就行，签不签劳动合同、缴不缴社会保险无所谓，等等。要纠正这些问题，必须立足当前，着眼长远，以维护最广大劳动者的根本利益为出发点和归宿，强化治理措施。

针对当前劳动关系存在的问题，今后一个时期，应围绕建立和规范各类用人单位的劳动关系，在紧紧抓住实施劳动合同制度这个牵一发而动全身的核心问题，着力从四个方面构建劳动关系监控调节机制。

第一，建立法制保障机制，为劳动关系的建立与调整提供法律保障。需要配套强化执法、普法两个方面的工作：一要强化劳动关系的执法规范。加大对用人单位执行劳动法律法规和企业工资支付情况的监督检查力度，坚持日常巡查和集中检查、举报专查和专项检查相结合，保证《劳动法》规定的\'基本制度和基本标准得以全面落实。二要增强劳动关系双方的法律意识。通过宣传、教育、培训等形式，提高劳动者和企业经营者的法律素质，使之懂法、守法、依法办事。

第二，建立多层协调机制，促进劳动关系和谐稳定。要

建立多层次的劳动关系三方协调机制，由政府、企业、工会三方代表，就涉及劳动关系方面的重大政策、重大问题进行经常性的沟通和协商各方面的利益关系。其次，完善以平等协商和集体合同为核心的企业劳动关系自我调节机制。劳动关系双方要有固定的协商代表；制定切实可行的协商制度，包括协商的原则、时间、内容程序等，凡是涉及职工合法权益的事项，都要通过集体协商的办法来解决。

第三，建立监督管理机制，维护劳动关系双方合法权益。一方面，推动健全内部监督组织。在各类用人单位特别是非公有制经济组织中具有一定规模的私营企业，建立职工工会组织，充分发挥其民主监督、民主管理的作用，把影响劳动关系的不利因素化解在基层。另一方面，实施必要的政府行政干预。特别要在涉及广大劳动者切身利益的拖欠职工工资、最低工资制度、工时制度、休息休假、特殊劳动保护者权益的各类问题。同时对可能发生群体性上访、罢工事件等，要超前进行政府行政介入和干预，防止矛盾激化和事态扩大。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结篇十**

在市场经济条件下，劳动竞赛同样可以大有可为。作为一个施工企业，通过进一步探索实施劳动竞赛创新机制，形成一套卓有成效的竞赛管理新模式，促进企业经济和社会效益的同步增长。近年来，我们电务公司施工生产单位深入开展特色劳动竞赛，各专业工种都利用自己施工特点开展不同形式的竞技比赛，大家你追我赶，力争上游，在提前工期、提高效率、提高员工生产积极性等方面发挥了明显的作用，经过全体干部职工的共同努力,取得了一定的经验,现将劳动竞赛开展情况总结交流如下：

针对电务公司工程点多线长，涉及面广，即将交工项目较多，各种资源严重不足的实际情况，我们全面贯彻落实科学发展观，以集团公司“五会”精神为引领，以增强企业自主创新能力、打造一流精品工程、树立企业新形象、提高员工综合素质、推动公司快速发展为主线，以员工为主体，以重点工程项目为主阵地，进一步发挥广大员工的聪明才智，强化企业管理、降低管理成本，提高经济效益，强化安全管理，全力打造优质、安全、环保、节约型的工程项目，通过开展“大干三个月、决胜黄金期”的劳动竞赛活动，进一步激发广大员工“忠诚电务、热爱电务、扎根电务、奉献电务、建功立业在电务”的工作热情，充分展现新时期电务员工创先争优的主人翁意识，形成学赶先进创一流、创新活动促发展的企业氛围，促进公司各项工作不断发展。

观念新，百事新，意识变，行动变。我们经过召开会议组织大家讨论，使大家认识到：。劳动竞赛做为促进生产力发展的一种有效形式，其最终目的正是为了实现对国家集体和个人利益的整体维护。俗话说:“大河有水小河满，大河无水小河干”。维护了国家集体的整体利益，职工的具体利益也一定能真正落到实处。在向现代企业过渡的过程中，企业中的现代科学管理自有其重要地位和作用，但劳动竞赛过程中体现出来的对职工群众的精神教育作用与首创精神的发挥，则是现代管理难以预测和协调的，从这个意义上说，在市场经济条件下劳动竞赛不仅没过时，相反更有必要，更能实现国家、集体和个人利益的利益共享，其地位也是其他手段和方式所无法替代的。认识到：开展员工劳动竞赛活动是加快推动公司走质量效益型企业的重要载体，各级组织要把深化员工劳动竞赛作为企业又好又快发展的突破口和着力点，努力实现群众性建功立业活动的创新发展。通过发动教育，进一步提高了干部职工对开展劳动竞赛的重要性和必要性的思想认识，同时，增强开展劳动竞赛的自觉性和积极性，全身心的投入到劳动竞赛的活动之中。

同时，为确保竞赛活动取得实效，电务公司各项目部高度重视，分别成立了以项目经理和书记为组长的项目劳动竞赛活动领导小组，召开了动员大会，明确了任务和要求，科学安排施工，精心组织生产，切实做到以周保月，以月保季度，确保施工计划的顺利完成。项目部还进一步加强了施工管理，从严控制，按月考核，确保安全生产，质量创优，文明施工，打造精品工程，从而，为开展劳动竞赛提纲了有力的组织平台和领导后盾。

首先，在前期宣传上，各单位在公司动员会议之后，大造声势，充分利用宣传栏、黑板报、内部简报等阵地，采取悬挂条幅、刷写标语、插红旗等形式，进行了广泛宣传发动，宣传公司xxxx年生产经营目标，并围绕年度目标，结合本单位实际，组织开展各种形式的劳动竞赛，发动员工广泛参与，创造优异成绩，为公司的改革发展建功立业。广大干部职工群情振奋，纷纷写出决心书和请战书，表示坚决完成任务，创造佳绩。

其次，为了在企业员工中深化劳动竞赛，充分体现工会组织凝聚员工智慧力量、激发员工劳动热情的特有优势。公司所属各项目部组织积极响应，坚持从项目实际情况出发，从员工群众的愿望出发，不断创新劳动竞赛的形式和内容，通过多种形式的技术革新、技术协作、发明创造、技术比武、合理化建议等活动推动企业提高自主创新能力和科学管理水平，促进企业创新发展模式和提高市场竞争力，以员工队伍技术素质的全面提升和劳动热情的充分激发为保证，全力推动企业向着高端化、高质化、高新化方向发展。

再次，明确竞赛内容，贴近中心。要求紧紧围绕企业工作中心任务，有的放矢地开展竞赛活动，不能图形式，走过场，单纯为活动而竞赛。一是广泛开展各种形式的安全生产劳动竞赛，提高员工的安全生产意识、工作技能和自救能力。各项目部要结合本项目实际，深入贯彻“安全第一，预防为主”的安全工作方针，重点抓好安全技能知识培训、安全应急演练和安全操作规程；进一步提高广大职工的安全健康意识和素质；提高安全健康技能；提高杜绝违章作业和违反劳动纪律、抵制违章指挥的主动性和积极性；真正将安全责任落实到人，使安全生产责任制贯穿活动全过程，做到源头维权、主动维权。公司工会、安质部、工程部将结合各项目进展情况，定期对项目开展活动进行阶段性监督检查，确保竞赛活动落到实。二是开展以“提高职工技能，促进和谐项目”为活动主题，各项目在专业技术工种中开展劳动技能竞赛，提高员工劳动技能、业务技术素质。公司工会将会同人力资源部、工程部等部门将根据各项目活动开展情况，适时在公司范围内开展通信、信号、电力、接触网、电焊工种操作项目的技能比赛。三是开展在建项目目标任务竞赛。为充分调动广大员工的积极性和创造性，动员组织员工积极为完成在建项目目标任务建功立业，以创先争优为目标，以文明施工、科学管理为重点，抓质量、保安全、促进度、创效益，为在建项目的顺利发展，优质高效完成目标任务作出积极贡献。各项目在活动期间制定工期形象计划，报公司相关业务部门，确保按时保质完成。

实践证明，市场经济条件下企业开展劳动竞赛必须以务实的态度，从抓好基础工作入手，立足新内容，研究新方法，重视竞赛过程管理，不断完善竞赛管理措施，努力探索出一条符合市场经济形势下的新的竞赛机制和模式。

(一)依靠员工抓考核

结合各个基层单位实际，制定出具体的竞赛细则，认真组织员工实施，鼓励广大员工和各方面的专业技术人员在竞赛中当先锋、唱主角、显身手、增效益，各项目作业队、班组要在活动中发挥“导师带徒”的目标作用，努力提高个人综合素质和班组的整体作业水平。并且竞赛细则进行认真考核，严格标准，力求达标。

(二)依靠结合抓实效

要将劳动竞赛活动与企业文化建设工作结合起来，形成团结协作奋发向上的氛围；要与“创建学习型企业，争当学习员工”活动结合起来，增强员工的创新意识；要与企业科学管理结合起来，加大激励力度，奖励先进，鼓励先锋，确保活动稳步推进，取得实效。

(三)依靠典型带全局

要求各单位对竞赛活动要进行阶段性总结，将活动的开展情况和效果随时上报公司竞赛办公室。竞赛办公室将组织对活动全程的跟踪检查，考核和评比，并搞好资料的积累，定期在公司网站和公司报上公开活动开展情况，竞赛委员会将根据日常考核情况进行评比表彰，评选出先进单位，对前三名进行表彰奖励，并且在好的单位召开现场会，通过推广先进单位活动经验，带动全公司不断引向深入。

今年六月至九月是施工企业高速生产的黄金季节，电务公司将此确定为“大干三个月、决胜黄金期”的时段。劳动竞赛活动得到了各级党组织和群团组织的积极响应，纷纷通过悬挂横幅、张贴标语口号等宣传形式大力营造劳动竞赛舆论氛围。绥中项目党总支为了充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，迅速掀起施工生产大高潮，在全体党员中开展“我为党旗添光彩、为施工生产做贡献”活动，为全面完成年度计划任务提供了政治保证。他们结合项目实际，组织了以老中青结合传帮带为出发点、以在封锁时间内完成任务为目的、以比武促实战为形式的更换倒立柱的实战技术大比武活动。前抚项目部组织开展了“师徒配合技术表演赛”，锻炼了徒弟的技术能力，也验证了师傅的技术能力，增进了师徒之间的感情和交流，取得预期成效。他们还利用业余时间为员工们进行了安全培训，并组织开展了挖断电缆应急演练，锻炼了管理人员和职工处理事故的能力。各项目部领导班子成员，大都深入到分管责任区，进一步落实计划，倒排工期，科学安排，狠抓施工生产。项目部全体员工和各协作队伍也迅速行动起来，全体参战员工发扬电务人特别能战斗的精神，在施工过程中协调作战，积极配合，为圆满完成施工任务目标竭力拼搏，施工现场呈现出一派热火朝天的劳动竞赛场面。电务公司全体员工发扬不怕疲劳，连续作战的精神，用自己的勤劳和智慧，克服了炎热酷暑、人员不足、当地农民阻工等重重困难，圆满的完成了各项目标任务指标，有力地推动了工程建设进度，提高了工程质量和安全管理水平，劳动竞赛不断取得阶段性的胜利。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结篇十一**

从解决矿井生产的不均衡性矛盾入手，选煤厂洗选加工实现了稳定、健康发展。针对矿井生产的不均衡性，公司和各选煤厂加强调度指挥，积极协调矿、厂、运关系，为稳定矿井生产提供了良好服务。××和××选煤厂均超过设计能力生产，全年入洗原煤分别达到464万吨、441万吨和529万吨。全公司年入洗原煤1724.3万吨，创集团公司建选煤厂以来最高记录。

从改革生产组织模式入手，创新管理机制，提高了工作效率。九月份，由公司经理、副经理带队，分两批共17人次到神华集团学习先进的管理经验，逐步探索变岗位工为巡视工的管理模式，通过减少生产班上岗人数，加强检修力量，采取集中检修、专业检修的方式，提高了检修速度和效率，减少了机电事故，开机率达到79%，同比提高8个百分点，事故率降为4.99%。通过减人提效，工作效率明显提高。在××选煤厂对外招聘增加34名员工的情况下，公司内部通过转岗分流、辞退劳务工等形式，用工人数比上年减少10%，劳动效率达到120吨/工，比上年提高22吨/工。

从强化生产工艺技术检查入手，靠科学依据管理生产，减少了无谓劳动。××选煤厂跳汰机工艺模糊控制系统的投入使用，每年多回收精煤3万吨，仅此一项创价值900多万元。××选煤厂利用有限元分析模块选煤厂振动问题、××选煤厂plc控制系统升级改造、××选煤厂动筛透筛物的探索与实践等项目的实施，对提高洗选能力，完善生产管理提供了强有力的保证。全年提合理化建议76条，完成技改项目73项，创经济效益500多万元。公司加大对各厂煤质化验设施的投入，全年投入8.4万元，为各厂配备了在线测灰仪、分选密度自动控制系统等硬件设施。组织开展了煤质管理竞赛和采制化技术比武。突出生产技术检查工作，并用提取的`数据反馈和指导生产，不断改进生产过程中的工艺管理，提高了精煤产率，降低了水、电、絮凝剂和介质的消耗。通过技术检查，从工艺入手，解决了××厂煤泥水浓度高的问题。

通过制度化的、和风细雨的安全教育和培训，安全工作的基础进一步夯实。以落实“安全五原则”为工作的切入点，对全体员工进行了安全法律、法规和管理制度的学习、培训。

通过群众性的、寓教于乐的安全活动和竞赛，抓安全、保安全的积极性进一步提高。结合不同时期安全工作的特点，适时组织开展了一系列安全活动。组织了公司首届安全知识竞赛；在6月15日举行了大型“安全咨询日活动”，向参加活动人员发放了80本《安全生产法》和500多份安全宣传资料，有800多人参加了安全签名活动；组织青年标兵在公司各厂进行了8场安全巡回演讲，有800多人次参加聆听。

通过规范化的、持续不断的安全检查和事故追查，安全工作的防线进一步延伸和加强。全年组织全公司性的安全大检查2次，组织选煤厂自检、互检12次，与集团公司安监部联合组织安全生产专项检查1次，接受集团公司安监部检查3次。通过自查、受检，查出并处理安全隐患625起，其中现场处理228起，限期“三定”处理397起。同时，对发生的安全事故进行了严肃处理，最大程度的将隐患消灭在萌芽状态，为全公司的安全生产创造了良好环境。

各位领导和同事，这就是我今天的工作报告。

现在的全球金融危机情况下，由于国内受到较大的影响，所以我们的煤炭洗选加工企业受到更大的影响。许多大型煤矿都不再出煤，停产整顿，而大部分煤炭企业也在苦苦挣扎，随时都有破产倒闭的可能。

为了不使我们的厂子，出现经济苦难，甚至停产关门的话，我们每一个人都必须要以我们的工作为重，积极地投入到工作后来，以厂为家，将我们的厂子管理好，让我们在经济危机的前提下，我们的工作继续的发展。

**公司劳动总结简短 劳动工作总结篇十二**

构建和谐企业，是促进企业协调、健康、快速发展的基础环节和重要保证。而构建和谐企业，至关重要的是正确处理企业与职工的关系。因而，交运集团通过召开董事会、经理会、监事会、党政工联席会、职工代表会等各种会议，统一领导层的思想认识，确立了“始终坚持以人为本原则、始终把职工放在主人翁地位、始终正确处理企业与职工间的关系”的企业发展理念，提出了“三个始终不变”（全心全意依靠职工办企业的方针始终不变，充分尊重职工利益的原则始终不变，科学、合理、及时地协调出资人利益和劳动者利益关系的要求始终不变），从创建劳动关系和谐企业入手，切实加强了保障体系建设。

一是建立目标责任体系。集团公司和基层单位分别成立了创建劳动关系和谐企业领导小组，党政一把手任组长，作为第一责任人负总责，分管工会、劳人、安全、法制的领导和有关处室负责人为成员，在工会下设了办公室，建立了季度例会制度，制定了《集团公司开展创建劳动关系和谐企业活动意见》，明确了考核标准，细化了实施措施。并按照“以人为本、利益兼顾、共谋发展、共享成果”的要求，把建设“和谐交运”和实现更高水平的“双四有”（职工有岗位、有工资、有住房、困难有救助；就餐有职工食堂、冬有取暖设备、夏有防暑措施、文化娱乐有活动场所）”确定为具体目标，列入了单位领导任期目标责任制，与生产经营任务指标同时布置、同时考核、同时奖惩，切实把创建劳动关系和谐企业放在了重要位置，持之以恒，常抓不懈。

二是完善职工代表大会制度。在现代企业制度形成股东会新的权利机构条件下，交运集团继续发挥职代会民主管理、协调劳动关系的主渠道作用，对关系企业发展的重要决策、特别是涉及职工利益的重大问题，均由职工代表大会讨论决定。企业改制时，改制方案、程序、职工劳动关系转换、经济补偿计划，以及企业《员工管理条例》、《劳动纪律条例》、《职工奖惩办法》、《安全保卫条例》等一系列规章制度，都广泛征求了职工群众的意见，最终经职代会审议通过后方才实施。企业与职工在全面签订劳动合同的基础上，进一步签订《集体合同》、《工资集体协议》、《女职工特殊权益保护专项集体合同》，在职代会上举行双方签字仪式。职工代表大会各项职权的落实，对促进企业劳动关系的和谐发挥了不可替代的作用。

三是落实职工董事、监事制度。为了充分发挥职工代表在协调劳动关系中的骨干作用，交运集团确定企业工会以社团法人身份和职工持股会形式向企业出资，持有集团62.5%的股份，处于控股地位，职工不仅是企业劳动的主人，也是企业资产的主人。按照出资比例，安排进入集团公司董事会、监事会的人员。在集团9人的董事会中有5名职工董事、5人监事会中有2名职工监事，他们和其他董事、监事有同等权利，代表职工从源头开始参与企业决策和管理的全过程，为维护职工合法权益、正确协调劳动关系提供了组织保证。

为了协调好企业劳动关系、增强企业的凝聚力，交运集团在健全和落实企务公开制度以及平等协商签订集体合同、工资集体协议制度上狠下了功夫。一方面，充分发挥企务公开在协调劳动关系中的桥梁作用，把职工关心的热点、焦点问题作为企务公开的重点，制定了《企务公开实施办法》，将职工收入、“四考”结果、评先树优、入党提干、招工评聘、财务审计、公务用车、业务招待、工程招标、物资采购、规章制度、重大决策等近20个方面，确定为企务公开内容，通过各种形式定期向职工公开，并且引入了iso9000国际质量体系标准，用于企务公开工作，使企务公开更加规范化、制度化、标准化。目前，在交运集团，企务公开已成为联系职工群众的桥梁、理顺职工情绪的渠道、消除职工疑虑的途径、促进党风廉政建设的良方。另一方面，根据党和国家的政策法规，在上级工会组织的帮助指导下，从开始，交运集团在全省交通系统和全市率先建立了工会代表职工与企业法人平等协商、签订集体合同和工资集体协议制度，对职工劳动权益和收入分配权益进行了全面细致的规范。自实行这项制度以来，交运集团已经两次签订集体合同、5次签订工资集体协议，职工工资下保底、上不封顶，与效益同步年年有增长，职工各项待遇落实，从未出现过拖欠职工工资问题。职工养老、失业、工伤、医疗、计生、社会统筹保险和住房公积金，企业全部按国家规定及时足额交纳。工资分配向创利型、品牌型、技能型岗位倾斜，职工不但参加劳动分配还按资金、技术、管理及对企业所做的贡献参与效益分配，最近，交运集团又就女职工特殊权益劳动保护问题签订了《女职工特殊权益保护专项集体合同》。这些集体合同的实行，有效地保障了企业和职工的利益，及时调整和规范了劳动关系，极大的调动了职工的积极性。

为了营造“企业发展我发展，我与企业共兴衰”的良好环境，在企业经营管理实践中，交运集团逐步形成了“三个负责”（对股东负责、对职工负责、对社会负责）的经营理念，提出了把交运建设得更强大、更文明、更和谐的战略目标，同时，把不断实现更高水平的“职工工作有岗位、工资有保障、住房有保证、困难有救助；就餐有职工食堂、冬有取暖设备、夏有防暑措施、职工文化娱乐有活动场所”的“双四有”，作为维护职工利益的具体要求和促进劳动关系和谐的基本内容，把对职工的关爱之心真正落到实处，使企业和谐与企业发展相互促进、相得益彰。具体讲，我们做到了五点：

一是确保每个职工有工作岗位与合理收入。在坚持实行对个人严格“考核、考勤、考评、考试”的末位淘汰制的同时，交运集团对因此下岗的职工实行企业内部转岗培训、二次分流的政策，为职工创造就业岗位，提供重新就业的机会。近几年，企业共安置再就业职工200余人。每年增加工作岗位几十个，职工年平均工资收入达到14560元，职工家庭住房条件全部得到了改善。

二是确保每个职工有安全生产和劳动保障条件。企业始终把安全生产放在重于泰山的位置，认真贯彻《安全生产法》，落实安全生产和劳动保护责任制，坚持开展“安康杯”竞赛活动，加强安全生产、环境卫生、劳动保护监督检查，利用各种行之有效的.办法预防安全事故。几年来，企业四项安全生产指标一直控制省定标准之内。

三是确保每个职工享有教育培训、发展提高的权利。为了提高职工劳动技能，集团公司专门设立60万元的培训基金，建立了职工培训中心，经常安排二十四分之一员工处于培训状态，实施在岗或脱产培训，提高职工素质。企业广泛开展“三金”（金点子、金要领、金搭档）“四技”（技术练兵、技术比武、技术协作、技术创新）活动以及“精一门，会两门，学三门”素质提升活动，培养知识型、专业型、复合型员工；开展提高劳动生产率和经济效益，提高服务水平和安全质量的劳动竞赛；开展技术比武活动，评聘高级技工和技师，按技术等级发给津贴，尊重知识和人才，努力打造学习型企业、建设知识型职工队伍，充分调动了广大员工生产经营的积极性和创造性。

四是确保对每个困难家庭实行救助帮扶。交运集团设立了60万元困难救助金，对生活困难的职工由工会定期研究救济；建立职工大病医疗互助金，职工遇有大病时，除社会医疗保险报销部分费用外，企业对由个人承担的费用再按比例救济，年内一次最高额可达3万元；集中部分留用党费和党员捐款设立党员困难救助金，对困难的党员实施救助。，企业共救助各种原因造成困难的职工116人次，发放救济金20余万元。救助困难家庭子女上大学17人次2万余元，救助困难党员10余人次1万余元，医疗互助救济140余人共21万余元。

五是确保让每个员工时时感受到企业的温暖。交运集团制定了《关爱员工条例》，规定职工生老病死、婚丧嫁娶、家庭困难，组织必须派人访问，并带去不同数额的慰问金；关心离退休职工和遗属，为70岁以上的离退休职工过生日，为80岁以上的老人每年发200元健康补助，增加独生子女入托补助，每年为部分职工进行健康查体，组织外出参观旅游。每年拿出资金建设改善职工食堂、职工浴室、职工宿舍、职工文化室等等，组织职工开展丰富多彩的文体活动，满足职工生产生活和精神文化不断提高的需求。这些举措，充分体现了企业对职工的关心，对职工的尊重，对职工劳动和贡献的回报奖励。企业关爱之情，温暖了职工的心，促进了劳动关系和谐。

协调劳动关系、构建和谐企业是一项动态性的系统工程，必须健全有效的管理运行机制，确保各项制度的落实。为此，交运集团下大力健全和完善了三个机制：一是完善调解机制。建立了两级劳动争议调解组织，工会主席担任调解委员会的主任委员，有关行政处室负责人参加；基层班组由工会小组长担任调解员。当发生劳动纠纷和争议时，各方主动参与事件的调查和处理，及时把劳动争议和矛盾问题化解在基层，消除在萌芽状态，避免出现矛盾激化。多年来，由于各方工作到位，企业没有因劳动关系矛盾发生一起严重事故，没有职工群体越级上访事件，没有重大治安事件。

二是完善沟通机制。在企业，许多矛盾的产生往往是情况不了解或彼此不信任造成的，解决的办法就是要加强沟通。因而，交运集团充分发挥职工的“主人翁”作用，广泛开展合理化建议活动，通过各种有效形式组织职工参政议政。除职工代表大会前征集职工提案外，交运集团要求工会每季度开展一次合理化建议活动，动员广大职工群众为企业改革发展献计献策。目前，这项活动已形成制度，并列入工会工作考核内容。对职工提出的每一项意见和建议，企业都高度重视，及时进行答复和处理。近年来，我们共收到职工书面反映的意见和建议1785条，内容涉及企业两个文明建设和职工生产生活的方方面面，答复率100%，有效建议落实率98.7%，职工满意率99.5%。通过开展这一活动，有效沟通了企业和职工之间交流的渠道，不仅增强了职工自觉维权、主动维权、关心企业的意识和责任感，而且促进了企业经营管理的加强和经济效益的提高。此外，为了加强企业与职工的联系，密切企业与职工的关系，企业还建立了职工热线、来访来信接待制度，设立了值班电话，公布了网址信箱，企业主要领导每周五接待职工来访；实行定期与职工对话制度，建立工作联系点，主动了解群情民意；专门印制信封信纸发给职工，鼓励职工来信反映意见和问题；在所有单位设立了举报箱和意见箱，专人定期开启。通过构建企业内部的沟通交流机制，增强了企业和职工之间的相互信任，促进了企业的和谐发展。

三是完善监督机制。企业监督机制是确保企业管理运行机制协调运行的有效保障。为此，交运集团建立了“六好”检查制度和领导述职制度，每半年对各单位各项管理工作按照标准进行一次全面综合检查考评，考评结果与奖惩挂钩。结合半年检查考核，定期组织领导干部和职工代表在本单位向职工述职，让职工进行民主评议，对评议不合格的人员及时进行调整或撤换。为了加大监督力度，扩大监督效果，企业还经常向社会公众进行调查，了解社情民意，听取客户的意见和建议，及时发现和查处损害企业和职工利益的行为，提高了企业信誉，增强了职工与企业荣辱与共的责任感。

总之，近几年，交运集团在协调劳动关系、构建和谐企业、促进企业发展方面做了大量工作，取得了明显成效。但是，随着改革的不断深入和形势的不断发展，企业劳动关系方面还会出现一些新情况和新问题。交运集团决心以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻全心全意依靠工人阶级的根本方针，借鉴先进单位的好经验、好做法，建立和完善协调劳动关系、构建和谐企业的长效机制，落实好、维护好、发展好广大职工的各项合法权益，创造企业和职工相互尊重、相互支持、相互依存、互惠共赢的良好局面，为企业的快速、健康、协调发展奠定坚实的基础。

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