# 最新年终工作总结及明年工作计划(四篇)

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-09-26

*时间流逝得如此之快，前方等待着我们的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。什么样的计划才是有效的呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。年终工作总结及明年工作计划篇一(一)进一步强化“提升争先”意识，...*

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。什么样的计划才是有效的呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**年终工作总结及明年工作计划篇一**

(一)进一步强化“提升争先”意识，切实增强做好劳动保障工作的责任感、使命感。

刚刚结束的市委四届十一次全会，主题是贯彻省委李源朝书记在\_调研时的讲话精神。市委提出：面对当前的发展形势和竞争态势，全市上下要进一步解放思想、创新克难，坚持“全面提升、全力争先”不动摇，坚持“两高一争”不动摇，掀起加快发展的新热潮，迈出建设小康的新步伐，确保全年目标超额完成，确保\_在苏南经济板块的地位。劳动保障部门作为关系全局的重要工作部门，市委、市政府高度重视、寄予厚望，社会普遍关注、期望更高，全局上下必须坚决贯彻市委重要部署，紧紧围绕全市“两率先”、“两步走”大局，在提升争先中体现地位，在创新克难中求得作为。

提升争先要体现在促进工作上。这几年，劳动保障部门一直在自加压力、拉高标尺，为全市经济社会发展大局多作贡献。在社保扩面征缴上，我们提出社保基金持续收支平衡目标，社保缴费基数每年以2个亿的幅度增长;在扩大就业再就业上，城镇就业人数每年新增近5000人;在小康目标设定上，我市三大社会保险覆盖率指标比全省高出了3-4个百分点。近两年来的实践证明，这些目标是完全可以实现的，市委、市政府对我们的工作是满意的，也是充分肯定的。我们有争先的基础，更要有提升的信心和决心，下半年要继续把“提升争先”作为标竿，勇挑重担、敢于加压，对年初既定目标，要坚决完成，力争超额。

提升争先要体现在创新突破上。通过这次先进性教育活动和多次座谈会反馈的意见，目前，全局从领导干部到普通职工，都或多或少存在着开拓创新的意识不强、攻坚克难的勇气不足等问题。有的部门和同志满足于已有成绩、满足于照搬上级套路、满足于走走面上形式，工作的主动性、敏锐性有待于进一步增强;有的碰到难题就搁浅，或者强调客观原因，或者选择绕道走，不能沉下心来动脑筋想办法。对上述问题，大家不仅要正视，更要下定决心克服。今后一个时期，困扰我们工作、考验我们思维的问题和矛盾还将不断出现，照搬守旧只会走入死角，只有不断创新才能实现突破。特别是当前，一定要在建立社保基金良性运转机制、扩大就业长效机制、劳动关系和谐促进机制上取得实质性进展，以工作的创新突破体现提升争先。

提升争先要体现在惠及群众上。结合机关行风评议和先进性教育活动的开展，上半年全局在完善政策、规范程序、便民利民上做了大量工作，也取得了实际成效。但对照市委、市政府的要求和群众的期望，我们还有很大差距。惠及群众是我们各项工作的出发点，也是工作的最终目的。随着市场经济的深入和国企改制的基本结束，今后我们的服务工作将越来越多地直接面对广大职工，劳动保障各项政策的出台实施直接关系到他们的切身利益。因此，我们不仅要使政策更加透明、程序更加规范，也要使服务更加优化、作风更加优良。按照这一要求，医保政策的完善还大有潜力可挖，就业困难群体帮扶还大有可为，窗口单位服务还大有提升空间。

(二)进一步加大重点工作的推进力度，确保劳动保障整体工作再提升。

一是就业再就业要再提升。新增城镇就业2.5万人、农村劳动力转移6万人是今年市政府为民办首件实事，城镇登记失业率是全面建设小康社会的重要控制指标。从上半年进展情况看，就业再就业工作全面完成了时序进度，其中农村劳动力转移完成了全年八成目标，登记失业率也实现持续回落。但也应该看到，就业数量增长的同时，职工的就业稳定性并不高，劳动力市场上“招”、“聘”两旺，既可能是繁荣，也可能是“假象”。对此，大家要认真研究，不能仅盯住就业的“数字”，更要考虑如何提高就业的质量。另外，据上半年的调查，目前“双下岗、双失业”等就业困难群体数量还相当“可观”，显然这是一个动态的数字，但我们“不挑不拣，及时上岗”的口号提了多年，如果每次摸底都还有大量的困难群体未能实现就业，说明我们的工作还不到位。现在街道、社区劳动保障平台人员齐备，经费有保障，每年还都有一系列的优惠扶持政策出台，年底要实现就业再就业工作新的提升、新的突破。农村劳动力转移重心在年头，但下半年也不能放松，要注意抓巩固、防反弹，目标上坚决完成，力争超额。

二是社保扩面增收要再提升。全市扩面征缴动员会后，扩面工作得到很大推动，市区每周新扩面人数在500人以上，但核准基数工作还不尽理想，尚未完成必成指标的时序进度。上周市政府专门听取了市直社保扩面征缴工作情况汇报，会上明确，今年核定社保缴费基数的必成指标就是22.5亿元。基于上半年进展情况，下半年必须采取超常规的措施才能确保目标完成。三季度是关键的“发力追赶”期，要进一步加大扩面稽查工作力度，把上半年缺口的五个百分点补回来，9月份必须达到序时进度。扩面督查工作就是以社保口牵头，各部门抽调人员必须保证到位，并适当与稽查组力量进行整合，增强合力，减少重复劳动。七、八月份是高温季节，扩面工作组的同志在做好防暑降温的同时，要深入一线全力扩面，敢打必胜，保持扩面的良好势头。

三是维权工作要再提升。维权工作要坚持以抓预防、抓制度规范、抓正面引导为主，促进劳动关系的和谐。劳动监察要在做好日常执法监察、督促社保扩面的同时，把更多精力放在推进劳动保障诚信制度和“和谐劳动关系企业”创建实施工作上，确保实施的第一年取得明显成效。农民工工资支付等维权工作要与建设等相关职能部门加强协作，研究长效机制。劳动仲裁要充分发挥制度的效应，在提高仲裁质量和效率上挖潜力。特别要重视集体劳动争议案件的处理工作，切实维护企业和社会的稳定。服务企业改制要做到善始善终，特别是在全市破产、改制基本结束的敏感时期，要主动、及早考虑可能涉及到劳动保障部门的工作事项，防止陷于被动。

四是劳动保障各项工作都要再提升。高技能人培养工作要继续紧抓不放，并积极探索新的培养机制;企业工资调控工作要加强，要借工资集体协商推进之力，使企业职工、特别是一线职工的收入有较大幅度增长;随军家属安置工作要加强督促、跟踪落实，为争创“双拥模范城”作贡献;“12333”咨询系统建设要加快进度，确保如期开通;第二批党员先进性教育活动要保质保量完成好，党风廉政建设、文明行业创建等都要常抓不懈，争取更大成效。

(三)进一步提高工作的主动性和创造性，确保全局各项部署贯彻落实到位。

首先，要增强工作的主动性。全局上下都要牢固树立大局意识，对涉及多个部门的事项要主动沟通、主动协调，不能简单地把矛盾和问题往上推。要善于做有心人，保持敏感性，发现苗头性的问题及早解决，不能任之发展造成隐患。要增强责任心，善于解决矛盾和问题，对工作中遇到的疑难问题，要善于分析、理出头绪，明白症结在哪里，按照政策应该怎么办、应该谁来办、应该何时办。要有时效观念，雷厉风行，决不能采取拖延战术，更不能采取“鸵鸟”政策听之任之。

其次，要增强工作的创造性。新的形势下，我们在执行政策过程中，既要注重解决当前的突出矛盾，又要注重探索建立长效机制;既要注重完成目标任务，又要注重把经过实践检验、被证明行之有效的工作措施上升为政策性的规定;既要善于拿出“应急”办法，处理“棘手”问题，又要注重把“急风暴雨式”的工作方法，转变为完善制度、建立机制和提升管理能力;既要注重考核量化指标(如就业总量、社保扩面等)，又要注重对工作内在质量(如就业的稳定性、劳动关系和谐程度等)的考核。从而使我们的工作能够不断地探索新规律，掌握新方法，减少盲目性，提高科学性。

第三，要增强工作的协调性。劳动保障部门在保护劳动者合法权益、协调各方面的利益关系、维护社会稳定、构建和谐社会方面担负着重要职责，必须把增强工作的协调性摆上更加突出的位置。一是要正确把握政策的出台时机和推行力度。在制定和出台政策时，要把维护群众的根本利益作为出发点和落脚点，在调查研究的基础上掌握基本情况，妥善协调各方面的利益关系。二是要正确处理涉及群众利益的矛盾纠纷。要坚持依法办事，按政策规定帮助群众解决实际问题。即使一时难以解决的，也要做好说明解释工作。三是妥善处理突发事件。要大力开展矛盾纠纷排查调处，制定完善因来信来访问题而造成突发事件的处置预案和工作制度，加快建立反应灵敏，运转高效的突发事件的应急处置工作网络和管理体系。

**年终工作总结及明年工作计划篇二**

本人在2024年年度，业绩不是太理想，当然这其中肯定有许多不足和需要改进、完善的地方。今年，我将一如既往地按照公司的要求，在去年的工作基础上，本着“多沟通、多协调、积极主动、创造性地开展工作”的指导思想，发扬井冈山创业精神，确立工作目标，全面开展20\_年年度的工作。现制定工作划如下:

一;对于老客户，和固定客户，要经常保持联系，在有时间有条件的情况下，送一些小礼物或宴请客户，好稳定与客户关系。

二;在拥有老客户的同时还要不断从各种渠道快速开发新客户,推广新产品.

三;要有好业绩就得加强业务学习，开拓视野，丰富知识，采取多样化形式，把学业务与交流技能相结合。

四;今年对自己有以下要求

1：每周要拜服4个以上的新客户，还要有1到2个潜在客户。

2：一周一小结，每月一大结，看看有哪些工作上的失误，及时改正下次不要再犯。

3：见客户之前要多了解客户的状态和需求，再做好准备工作才有可能与这个客户合作。

4：对自己严格要求,学习亮剑精神,工作扎实细致,要不断加强业务方面的学习，多看书及相关产品知识，上网查阅相关资料，与同行们交流，向他们学习更好的方式方法。

5：对所有客户的工作态度都要一样，加强产品质量和服务意识,为公司树立更好的形象,让客户相信我们的工作实力，才能更好的完成任务。

6：和公司其他员工要有良好的沟通，有团队意识，多交流，多探讨，才能不断增长业务技能。

7：为了今年的销售任务每月我要努力完成1万到2万元的任务额，为公司创造利润。

以上就是我这一年的工作计划，工作中总会有各种各样的困难，我会向领导请示，向同事探讨，共同努力克服。为公司做出自己最大的贡献。

**年终工作总结及明年工作计划篇三**

一、对于销售工作的认识

1、市场分析，根据市场容量和个人能力，客观、科学的制定出销售任务。暂订年任务：销售额100万元。

2、适时作出工作计划，制定出月计划和周计划。并定期与业务相关人员会议沟通，确保各专业负责人及时跟进。

3、注重绩效管理，对绩效计划、绩效执行、绩效评估进行全程的关注与跟踪。

4、目标市场定位，区分大客户与一般客户，分别对待，加强对大客户的沟通与合作，用相同的时间赢取最大的市场份额。

5、不断学习行业新知识，新产品，为客户带来实用的资讯，更好为客户服务。并结识弱电各行业各档次的优秀产品提供商，以备工程商需要时能及时作好项目配合，并可以和同行分享行业人脉和项目信息，达到多赢。

6、先友后单，与客户发展良好的友谊，处处为客户着想，把客户当成自己的好朋友，达到思想和情感上的交融。

7、对客户不能有隐瞒和欺骗，答应客户的承诺要及时兑现，讲诚信不仅是经商之本，也是为人之本。

8、努力保持\_\_\_的同事关系，善待同事，确保各部门在项目实施中各项职能的顺利执行。

二、销售工作具体量化任务

1、制定出月计划和周计划、及每日的工作量。每天至少打30个电话，每周至少拜访20位客户，促使潜在客户从量变到质变。上午重点电话回访和预约客户，下午时间长可安排拜访客户。考虑北京市地广人多，交通涌堵，预约时最好选择客户在相同或接近的地点。

2、见客户之前要多了解客户的主营业务和潜在需求，最好先了解决策人的个人爱好，准备一些有对方感兴趣的话题，并为客户提供针对性的解决方案。

3、从招标网或其他渠道多搜集些项目信息供工程商投标参考，并为工程商出谋划策，配合工程商技术和商务上的项目运作。

4、做好每天的工作记录，以备遗忘重要事项，并标注重要未办理事项。

5、填写项目跟踪表，根据项目进度：前期设计、投标、深化设计、备货执行、验收等跟进，并完成各阶段工作。

6、前期设计的项目重点跟进，至少一周回访一次客户，必要时配合工程商做业主的工作，其他阶段跟踪的项目至少二周回访一次。工程商投标日期及项目进展重要日期需谨记，并及时跟进和回访。

7、前期设计阶段主动争取参与项目绘图和方案设计，为工程商解决本专业的设计工作。

8、投标过程中，提前两天整理好相应的商务文件，快递或送到工程商手上，以防止有任何遗漏和错误。

9、投标结束，及时回访客户，询问投标结果。中标后主动要求深化设计，帮工程商承担全部或部份设计工作，准备施工所需图纸(设备安装图及管线图)。

10、争取早日与工程商签订供货合同，并收取预付款，提前安排备货，以最快的供应时间响应工程商的需求，争取早日回款。

11、货到现场，等工程安装完设备，申请技术部安排调试人员到现场调试。

12、提前准备验收文档，验收完成后及时收款，保证良好的资金周转率。

三、销售与生活兼顾，快乐地工作

定期组织同行举办沙龙会，增进彼此友谊，更好的交流。

客户、同行间虽然存在竞争，可也需要同行间互相学习和交流，本人也曾参加过类似的聚会，也询问过客户，都很愿意参加这样的聚会，所以本人认为不存在矛盾，而且同行间除了工作还可以享受生活，让沙龙成为生活的一部份，让工作在更快乐的环境下进行。

**年终工作总结及明年工作计划篇四**

1、试用期人员管理规范：

包括新进人员的引进、入职、试用、培训、转正、辞退等一系列流程的管理;

2、员工培训与开发：

首先积极动员各部门提交20\_上半年工作总结、培训情况和下半年工作计划、培训计划;

① 人力资源部会同用人部门完成新员工入职培训、部门内岗位技能技巧培训、部门间交叉培训以及中高层管理班子培训方案，人力资源部负责组织并保存记录;

3、员工绩效考核管理规范

①首先引进公司全员对工作计划和总结的接受意识，养成良好的工作习惯，对工作讲求日清日结、月清月结，不拖拖拉拉;

②推行将年度计划分解成半年度工作计划，再分解成月度工作计划，然后考虑是否引进“工作日志”的办法?并且每月初制定月工作计划，并在月末提交月工作总结，长此下来，公司各部门的工作才能日益规范化;

注：也许大部分的员工还没有形成这种工作意识，只是今天做今天的，明天来之后继续做，刚开始会排斥，会觉得公司管理的太严了，但考虑到我们一周五天工作制，周六周日不也可以对本周或下周工作进行个大概的规划吗?

4、薪酬结构设计、调整及管理办法：

对于员工来讲，最有效的激励方式就是工资;所谓“重赏之下，必有勇夫”，并不是说大家都是钱的奴隶，但公司可以为职工提供高工资的条件的话，员工才有希望和前景去努力，当然一切取决于公司的经营;

对于公司的薪资制度和结构设计，应该是人力资源管理工作中最难的部分;既要强调外部竞争性和内部公平性，还需要很多数据和各方面的资料，才能设计个比较大的轮廓;既要考虑薪酬体系(职位/技能)，又要考虑福利政策、绩效奖励计划;另外还要涉及到薪酬预算、成本控制与薪酬沟通等因素。

在新的财务年度，管理者需要综合考虑外部市场的薪酬水平、员工个人的工作绩效、企业的经营业绩及生活成本的变动情况等各种要素，并将这些要素在加薪中分别占据的比重进行权衡。

就目前的情况来说，人力资源部单方面力量不够，再加上人力资源其它事情仍需要占用时间和精力，9月份之前可能很难提出方案;我会与管理和发展研究室相结合，争取尽快提出方案

5、劳动关系管理办法

公司现在存在的劳动关系问题是：

(1) 对于人事档案归口公司管理的员工，才给予办理养老统筹;

(2) 见习期满后才给予办理养老统筹;

(3) 原来是以自由职业者身份缴纳，现在国家明令必须以企业集体办理社会保险

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