# 劳务公司运营工作总结(合集13篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-04-12

*劳务公司运营工作总结1尊敬的\*\*：在中学教研室的工作中，我严格要求自己，认真及时做好\*\*布置的每一项任务，碰到有不懂和不清楚的问题就虚心向\*\*、王媛姐和阿霞学习请教。同时，我也积极学习新知识，新技能，注重自身发展和进步，不断提高和充实自己，...*

**劳务公司运营工作总结1**

尊敬的\*\*：

在中学教研室的工作中，我严格要求自己，认真及时做好\*\*布置的每一项任务，碰到有不懂和不清楚的问题就虚心向\*\*、王媛姐和阿霞学习请教。同时，我也积极学习新知识，新技能，注重自身发展和进步，不断提高和充实自己，希望能尽早\*\*承担完整的项目，在工作中独挡一面，为公司做出更大的贡献。当然，初入职场，难免会出现一些小差小错需\*\*指正;但前事之鉴，后事之师，这些经历也让我不断成长、不断成熟。在此，我要特别感谢本部门的刘\*\*、王媛姐和阿霞对我的入职指引和帮助，感谢她们对我工作中出现的失误和不足的提醒和指正。

虽然三个月时间不算长，但我已经深深被报社良好的企业文化氛围所吸引。报社的\*\*注重人性化管理，工作环境宽松，在这样的氛围中，可以极大地激发我的自身潜力，热门思想汇报使我以更积极的心态投入到每天的工作中。

这三个月来我学到了很多，感悟了很多;看到公司的迅速发展和美好前景，我感到骄傲和自豪，也更加迫切的希望以一名正式员工的身份在这里工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的人生价值，和公司一起成长。在此我提出转正申请，恳请\*\*给我继续锻炼自己、实现理想的机会。我会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，为公司创造价值，同公司一起展望美好的未来!

特此申请

请予批准!

劳务公司工作总结5篇（扩展8）

——热力公司中控室工作总结5篇

**劳务公司运营工作总结2**

1、继续加强拍卖业务知识的学习，进一步提高我市拍卖业务操作的整体水\*。由于法律的不断普及和市民法律意识的不断提高，作为专业拍卖公司，必须加强专业知识学习，提高业务水\*，提高法律意识，更加准确的了解拍卖标的，为拍卖活成功提供良好的保障。

2、在稳固现有市场的同时，进一步扩大发展市场。在机遇成熟的情况下，扩大经营地属范围。

3、进一步利用资源做好相关资产拍卖的同时，参加其他地市标的的投标，并根据业务情况适时的与当地拍卖机构合作，举办联合拍卖会。

根据《xxx区委办公室、区人民政府办公室印发〈关于做好社区服务协管员考核工作的意见〉的通知》文件精神和《区社区服务协管员管理暂行办法》相关规定，现就做好我街道社区协管员年半年度考核工作提出如下意见：

一、考核目的

开展社区服务协管员队伍半年度考核工作，主要目的是了解和掌握整合后半年来区社区服务协管员的履行情况，及时发现和解决社区服务协管员队伍中存在的问题，促进规范化管理，进一步巩固“四员”整合成果，提高社区服务协管员队伍的整体素质，努力建设一支具备“一岗多责”素质和能力、适应社区“一站式”服务管理工作要求的社区服务协管员队伍，为进一步提高社区服务质量和新一轮创建全国文明城市工作提供保证。

二、考核对象

我街各社区所有在岗的社区服务协管员。

二、组织实施

社区服务协管员半年度考核工作由区社区办负责统一领导，我街综合服务管理中心组织成立专门考核组，负责组织社区服务协管员考核工作、审核考核结果，报区社区办备案，由区社区办汇总，报市综治办和市劳务派遣公司。

三、考核内容和考核等次

（一）考核内容

考核内容包括相关人员的日常考勤情况，完成业务工作情况和参加培训情况。

其中日常考勤情况的标准参照《区社区服务协管员管理暂行办法）》文件中的相关规定严格执行。

完成业务工作情况的标准是以社区为单位，从社区服务协管员日常工作态度情况、能否很好完成区直有关业务部门和街镇交由的工作任务情况、能否很好的独立或合作完成本职工作情况等方面进行考核。

参加培训情况的标准为重新聘用和新招聘的社区服务协管员必须进行上岗前培训并实行持证上岗。每个季度都要组织社区服务协管员进行必要的业务和技能培训。

（二）考核等次

考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次，各等次的基本标准是：

优秀：正确贯彻执行《关于社区服务协管员队伍整合管理工作的意见》文件，自觉遵守各项规章制度，熟悉业务，工作勤奋，有创新精神，工作积极能够完成工作任务。

合格：正确贯彻执行《关于社区服务协管员队伍整合管理工作的意见》文件，自觉遵守各项规章制度，熟悉或比较熟悉业务，工作积极能够完成工作任务。

不合格：政治、业务素质差，难以适应工作要求或工作责任心不强，完不成工作任务，或在工作中造成严重失误。

在实施考核时，要严格坚持标准，其中，优秀等次比例原则上不得超过参加本区考核总人数的15%，不合格等次比例原则上不超过参加本区考核总人数的15%。

四、考核方式和程序

（一）考核方式

本次的考核工作应坚持客观公正、民主公开、实事求是和注重实效的原则，采取个人总结、民主评议和综合考核相结合的方式。

（二）考核程序

1、12月28日至31日，制定具体考核方案，并适时召开考核动员会，组织有关单位和人员传达学习《关于社区服务协管员队伍整合管理工作的意见》等文件精神。

各位领导、各位朋友们：

大家好!

带着丰收的喜悦，我们再度欢聚一堂。过去的一年里，你们牵手年幼的德诺一起走过无数难忘但不\*凡的日子。在德诺蹒跚学步的日子里，因为你们的搀扶与支持，年幼的德诺走得稳健、有力;在农资市场群雄割据、竞争激烈的今天，新生的德诺却得以健康、茁壮的成长。德诺前行的每个脚印里，都洒下了你们的心血与汗水，都倾注了你们的忠诚与真情。今天，在这里，请允许我代表德诺农资所有员工真诚地祝愿在座的各位健康\*安，幸福如意;祝愿我们的父老乡亲们因为各位领导的大力支持、德诺人的诚实执著、威远人的踏实敬业以及在座各位零售商朋友们诚信负责的精神而更快地走向富裕，祝愿大家的生活节节攀升，红红火火!

今天，借这个盛会，德诺将一如既往，坦诚地与大家一起回顾过去一年的成绩与不足，探讨我们共同遇到过的问题，也诚望大家能借今天的盛会，畅所欲言，为德诺更好地发展献言献策。下面，我将德诺农资20xx年工作成绩、xxxxxx情况、存在问题、品牌管理以及20xx年工作计划汇报如下：

**劳务公司运营工作总结3**

为体现公司“以人为本”的理念，改善工作质量，使员工不断更新知识，开拓技能，改进工作动机、态度和行为，适应新的要求，更好的胜任现职工作，促进组织效率的提高和组织目标的实现，公司将员工的培训与开发放在战略的高度来认识。20xx 年制定了完善的培训体系，每月定期对秩序维护员进行军训;每周四作为公司内训时间，为员工讲解物业管理的最新法规和结合实际案例进行分析;根据需要，组织员工外派培训，20xx年公司共组织人员参加外派培训5人次，涉及物业管理、高配和特种设备等方面;邀请外来讲师为员工进行工作技能和职业道德等方面的培训。

**劳务公司运营工作总结4**

为客观地评价员工的日常工作表现，确保公\*、公开、公正地考评员工的德、绩、能、勤，真实反映员工的工作能力、工作表现，提高公司对员工奖惩的准确性，更好调动员工的工作积极性。从20xx年5月起，公司正式开始员工月考核工作，考核涉及工作面貌、礼仪规范、岗位规范、工作态度和能力等方面。在考核结束后，将考核结果反馈给员工，让其明白自身在工作中的不足之处，并在日后的工作中加以改正。通过半年的考核实践，公司已形成了一套完备的考核制度，每月的考核给公司员工提供了一个交流、互动的\*台，也较真实地反映出了一些以前隐藏在工作中的问题。

**劳务公司运营工作总结5**

20\_\_年，是\_\_项目建设承前启后的关键一年。为保证项目如期竣工投产，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，20\_\_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、人员的招聘与配置

20\_\_年度招聘压力比较大。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，顺利完成年度招聘工作任务。全年共招聘人员29人，公司现有员工27%是今年招聘的。其中，大专及以上学历员工24人，占招聘新员工数的96%。

今年招聘工作有以下四个方面的特点：

(一)形式多样化。

根据人员需求特点，采用网络招聘、人才市场招聘、同行推荐、员工推荐等多种方式开展招聘工作。

(二)质量趋优化。

招聘工作中，招聘一位员工，平均浏览简历30份以上，共浏览简历近千份;每一个岗位，平均面试人员在5人以上，面试应试人员200多人次。对于象我们这样的基建单位来说，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。除支付委托人才咨询公司招聘费用外，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，还将候选人送到工地现场实地了解;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。

二、绩效管理

为实现抓绩效管理促项目建设的目标，我们采取定期考核为主，多元激励优化为辅的方式，促进员工及工作团队的绩效不断改善。

(一)定期考核在运作中实质体现就是“三挂钩”，即转正考核与正式录用挂钩，季度考核与季度绩效工资、职务升降挂钩，年度考核与年终奖金、职务升降、人员流动挂钩。通过实施“三挂钩”，全年有5人次获得优秀等级奖励;同时，也有2人因不适应工作岗位需要而以自动离职方式辞退。

(二)多元激励优化方式体现在：

1、在考核的基础上，采用筹建补贴等奖励方式，激励员工不断提升自身业务素质，增强工作主动性与责任感。

2、根据员工情况和项目需要，对员工岗位适时调整，全年度调整岗位16人，占员工总数的21%。

3、薪酬升降。全年有5人获得1次以上的薪档晋升或职务晋升。占员工人数的7%。

三、经营准备

为实现\_\_竣工投产的近期目标，我们在人力资源工作方面积极筹备，主要推进以下三方面工作：

(一)人力资源储备。

我们通过多种途径，储备行政管理、生产管理等管理人才近10人;储备一线各类工种专业人才近20人。

(二)组织架构设计与人员配置计划。

在多方沟通的基础上，对公司组织架构初步设计为7部51岗位，人员初步定编为159人。公司组织架构设计与人员配置计划工作以进入整合调整阶段。

(三)定员定编定岗定薪。

为实现经营期各岗位薪酬水平市场化，我们在确定岗位及其基本职责基础上，通过艰苦努力，收集各方面信息，基本形成各岗位薪酬水平数据，并使之体系化，为公司的人工成本控制和薪酬激励提供了富有价值的参考资料。

四、企业文化

企业文化建设重点建立“五化”，即感恩文化、人文文化、沟通文化、学习文化、廉洁文化。

(一)感恩文化以“用爱心做事业，用感恩的心做人”的文化底蕴，塑造企业对外公众形象，提升员工的素质，增强团队凝聚力。

(二)人文文化以“人本管理，情感管理”的指导思想，打破过去以利益为导向的管理机制，导入新的人力资源管理理念零激励艺术。对伤病员工必访，个人有困难必访，思想有重大挫折必访。

(三)沟通文化以“沟通无极限，协调亲密间”柔性文化为引导，坚持工作沟通与思想沟通、横向沟通与纵向沟通的无障碍、立体沟通方式，并保持沟通渠道畅通。全年无一例劳动纠纷事故。

(四)学习文化以“考察学习、强化培训”为基本手段，组织员工先后赴广州、湛江、茂名、惠州等地外出参观考察，学习同行业在生产、经营管理等方面的先进经验，共计12批次，开拓了员工视野，更好的推动了\_\_项目建设的发展。

(五)廉洁文化以“廉洁从政，勤俭治司”的基础理论，通过以党组织生活等方式深入宣传反腐保廉，并配合公司做好各项调查工作。同时，在先进性教育、基层党组织建设也圆满完成年度工作任务。

另外，我们在工作中也存在很多不足，如在激励体系有待完善、薪酬管理操作性有待提高、招聘质量不尽如人意、员工培训不到位、企业文化建设内容比较单薄以及内部管理方面还有许多未尽的工作有待完成。这些有待在20\_\_年度予以克服。

**劳务公司运营工作总结6**

时间一晃而过，弹指之间，20xx年又接近尾声。在公司的\*\*与\*\*下，在各位同事的帮助下，本人爱岗敬业，恪尽职守，作风务实，思想坚定，较好地完成了自己的本职工作和\*\*交办的其它任务。在此期间我的工作能力也有极大的提升，但这不仅是我个人的功劳，也是公司\*\*给予我机会和工作上的\*\*。让我在这短短一年里得到了很好的成长。现总结这一年来的工作：

一、规范办理员工入、离职手续。上半年负责办理所有人员的入职、离职手续及员工档案的整理、归档和检查工作。在这半年档案管理中，深知档案管理的重要性。如果入职员工没有递交前公司的离职证明，公司就有可能存在用工风险。在档案管理中，如员工的绩效考核的评价、奖惩单据等，重要的内容及时归入个人档案，以便为今后的人员选拔、奖惩或劳资纠纷处理提供依据

二、劳动关系方面，包括入职离职的办理和合同管理。较20xx年相比，公司的入职率和离职率都有所下降，续签合同的人数也逐渐减少，公司人事变动逐渐趋于稳定。在工作中逐渐规范化和严谨化，以限度地避免劳资纠纷的出现。通过自身业务水\*的提升，目前已能站在公司利益角度上考虑问题，并尝试提出解决办法。例如，今年年初对以往的档案从新整理归类保存，对个别人员存在漏洞的用工手续进行了讨论整改，一方面可规避了公司的用工风险，另一方面也保障了员工的权益。

三、考勤月报表数据的收集及制作。每月导出7楼同事的考勤记录，发给各部门负责考勤人员。制作本部门考勤表。收集各部门考勤表、加班审批表，汇总制成电子板及文档，\*\*柜保存。

四、工资。每月收集个部门的绩效考核及业绩报表，根据业绩表、员工绩效考核、每月考勤情况制作每个部门分表，然后汇总在工资总表报经理审核，最后发给财务核对。工资资料装订入柜保存。在开始接触做工资时，乱成一团，常常补上这个又忘记了那个，手忙脚乱，错漏百出。接下几个月，在做工资的过程中又发现了许多的错误，但是又发现有诀窍，在经理的悉心教导下，错误一点点改正，慢慢的积累经验和教训，尽量避免错误。

五、文体活动方面。关于企业文化建设方面，协助部门举办了第一届“xxx”羽毛球赛、员工生日活动和湖南长沙“红色之旅”活动及创办了企业文化之窗。虽然在协助过程中出现了不少错误和考虑不够全面，但通过部门同事的帮助，最终圆满地完成了各项活动。活动过后很多同事都表示非常满意，并认可了我们部门的工作，这\*\*增强了我的信心。通过这些文体策划工作，我深刻感到作为人力资源部的一份子，自己的工作成绩直接关系到整个部门的成绩，责任感也随着不断增强，在以后的工作中，希望这份责任感和信心将鼓励我更好地工作，更好地为公司及同事们服务。

通过以上种.种工作，对我以后自身对人力资源领域的学习有很大的帮助，也积累了很多宝贵的经验。

我对我们部门在整个公司的运作和定位及管理都有了较深刻的了解。人力资源部的作用不仅仅是、人员招聘、管理档案、培训、办理社保手续。人力资源部是公司各部门的纽带，人力资源部还担当了一个培养、培训的专家角色，为其他部门的人力资源管理提供\*\*性服务，人力资源部的主要职责是辅助、\*\*其他部门按\*\*\*\*实施人力资源管理，确保每一位员工得到公正的对待。对于以上几点我在公司是深深的体会到我们人力资源部的重要性，这也让我对我的工作充满了信心。

在一年的工作中，我也对公司有一定了解，以下是我提两点个人建议：

一、企业文化建设。企业独有的企业文化是企业向心力的源泉。我们需要继续为公司企业文化建设做努力。

1、希望能够结合公司情况进行人性化的管理氛围，同事间的友善热情，形成公\*向上的企业精神

2、塑造品质超群的产品形象，打造物质文化。企业物质文化包括两个方面：①企业生产的产品和提供的服务。②、企业的工作环境和生活环境。我们需要提高的是，企业生产的产品和提供的服务，它们是企业生产经营的成果，它是企业物质文化的首要内容。

3、激励机制。企业文化管理的首要任务是调动人的积极性，应落实实行激励机制。处理好用文化\*\*管理文化，坚持以文化引导人、培育人;

二、培训。内训，通过分层次有针对性的培训，公司员工对质量体系文件有了了解，提高了员工的质量意识和能力，达到了一定的效果。但从整体效果上看还未收到预期的、能够满足在日常生产经营管理中运用自如的要求。外训，外出培训可以开拓员工的视野，不要仅仅局限与自己工作中所得知的知识，我们要提升员工的总体素质。

总的来说，在这将近一年的工作时间里，工作虽然取得了一定的成绩，但也存在一些不足，主要是工作细心程度还不够，自身学习、整体协调、时间分配上还不够，和有经验的同事比较还有一定差距。在今后工作中，我一定认真总结经验，克服不足，发扬孜孜不倦的进取精神，力求把工作做得更好，树立起良好形象。对各项决策和出现的问题，及时提出合理化建议和解决办法供\*\*参考，努力把工作做得更好，为公司的发展贡献自己的力量!

**劳务公司运营工作总结7**

\_\_年的工作快要结束，在本年终的工作当中，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，制订和实施人力资源部年终工作目标和工作计划，按月做出预算及工作计划，提前完成了公司年终总目标。现将公司人力资源部工作情况总结汇报：

一、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。

1、各部门人数对比

相比于上一年终，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。20\_\_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%。

2、学历结构分析

如图所示，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，20\_\_年终招聘的新员工，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。

3、司龄结构分析

我司平均司龄为14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。

二、招聘工作总结，相关数据分析

1、招聘完成率分析。

除运维部招聘完成率达100%，其他部门的招聘工作尚未完成，接下来1个月，要继续紧抓招聘，争取完成年终目标。

2、招聘人数相关性分析。

本年终电话通知面试1127人，实际面试406人，占通知面试人数比为，较低，这和电话通知的话术及面试邀请邮件的撰写有关，要优化话术及邀请邮件内容，吸引应聘者过来面试。另外，20\_\_年终招聘较多的职位是产品运营部的运营专员，这类员工大多是从\_\_年—\_\_年的毕业生挑选录用，面试“放鸽子”的比较多;面试合格人数为65人，占实际面试人数比为，要加强对简历精准度的筛选，以及提高面试的判别力及专业度;录用入职人数为52人，占面试合格人数的80%，未报到or录用的原因主要是应聘者个人的考虑，包括薪酬、行业选择等原因，而且主要集中在运营专员，面试合格人数40人，录用入职人数为33人，主要是刚毕业一两年的学生比较迷茫，选择较多，不太稳定。试用合格人数为47人，占录用入职人数的，试用不合格原因主要是不适应创业型公司的企业文化，跟不上公司的快节奏。不到10%的不合格率，说明面试精准度较高，把关严格，试用期的考核和跟进比较到位。

3、招聘渠道分析。

公司的招聘渠道主要为网络招聘，的招聘来源于前程无忧、智联招聘和中国人才热线三大网站，只有个别岗位是内部推荐。公司的中高层管理比较稳定，招聘人数非常少，不需要用到猎头;招聘岗位和人数也是随时根据公司业务发展状况进行调整，而且创业型团队需要的是上手快能尽快适应工作岗位的员工，再结合公司的规模，故没用启用校园招聘;类似现场招聘、发布媒体广告等招聘渠道均不适合公司现阶段的招聘需要。

以运营专员这个岗位为例，网络招聘三大网站的实际面试人数及面试合格人数对比如下针对运营专员这个岗位，三大网站提供的简历，实际面试总人数为207人，其中前程无忧和中国人才热线的简历数较多，分别占比42%和40%，智联招聘人数最少，占比18%，差距很大。从面试合格率来看，三大招聘网站差距不大。

内部推荐渠道不容忽视，今年集团总部的销售总监和战略推广总监的招聘就来源于内部员工的推荐。后续会重视内部推荐，继续推行“内部人才推荐奖”。

另外，下半年完善了公司人才库的建设。除在职员工简历、面试合格简历等，还增加了“黑名单”，如个别“\_面试者”、无正当理由未报到且未沟通说明者。

4、离职率分析。

(1)新员工的离职率。今年公司新入职员工48人，目前已离职12人，年终新员工的离职率为25%。

(2)关键岗位离职率。公司的关键岗位主要是研发项目经理，产品经理，运营主管及设计师等。这些岗位的离职率为0，说明公司关键岗位，核心员工的留存率较高，团队凝聚力非常好。

三、培训工作总结

20\_\_年，公司的培训主要以内部培训为主，基本无外部培训。内训的重点是新员工入职培训，具体情况总结

1、落实和优化“伙伴制度”。

“伙伴制度”其实跟导师制差不多，“伙伴”的主要职责包括

入职当天，认识各部门负责人及本部门所有同事等;入职一周内，“伙伴”将引导您or与您共进第一周的午餐，并引导您熟悉公司周边交通、就餐、购物、就医等生活配套设施;入职一个月内，“伙伴”将引导您了解公司文化、制度、流程等，有任何生活or工作流方面的需求可第一时间寻求“伙伴”的帮助。

员工入职前，就会提前与部门负责人确定“伙伴”，今年在“伙伴”的安排上，大多都会选择小组的负责人，直接带新人，以前主要是安排职位相关的。另外，公司在下半年增加了“伙伴—新员工沟通交流会”，公司每两周举办一次，参与人员为试用期员工及员工的“伙伴”，员工转正后不参加此会。主要形式为：新员工发言：主要包括本周“重点工作”、“个人感受和体会”和“主要问题及建议”三个方面;伙伴点评：对新员工本周工作及表现加以点评，提出指导意见。hr会记录每位新员工的发言，建立台账，跟进其中提到的问题。

2、定期举办新员工入职培训。

新员工入职培训主要由三部分组成：入职当天指引、部门主管组织的部门级培训及公司级的强化培训。

20\_\_年共组织新员工入职培训6次，参与人员共48人。原则上是每月举办一次新员工入职培训，但某些月份入职员工不多，一般新员工有8人左右，就会视情况举办一次公司级的强化培训。考虑到有些员工可能入职时间会超过一个月才参加公司级的培训，所以在培训的内容上做了调整，入职当天的指引相比去年会更详细一些，主要目的是让员工了解公司的基本制度。

需要改善的地方：新员工入职培训是重点，但同时要加强业务部门的操作流程培训，以及业务相关理论知识的培训。

**劳务公司运营工作总结8**

为规范劳务管理工作加强安全生产管理，保障职工生命和财产安全，更好的为项目安全生产经营服务，贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”的方针。我公司派专人专项目，根据工地规模，派遣优秀的安全员进行安全生产工作，并对现场作业人员进行了相关法律法规教育，三级安全教育，做到，岗前领取操作证，进行安全教育，工作中有专人进行安全监督巡查，保证项目稳定发展，作业人员自身安全利益不受损害，同时最大程度提升我项目劳务管理战线的整体素质。

**劳务公司运营工作总结9**

在这个年中，存有着很多不足之处，如在面对千头万绪工作中，未能总结出积极有效、简捷明了的工作方法，缺乏对保险理论与业务知识的深入了解。在今后的工作中，我会更加积极努力提升自己，持续总结经验教训，让自己的不懈努力创造应有的价值。同时，在工作中如有不对的地方，还需领导批评指出。

今年以来，xx县总工会在县委和市总工会的领导下，以和谐劳动关系机制建设为核心，以职工\*为重点，以建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系为目标，实现了“企事业发展、劳动关系、生态环境、社会责任、企业文化”全面和谐，促进xx经济\*稳较快发展。现将半年来工作开展情况汇报如下：

一、召开专门会议，达成共识

我们从提高认识入手，召开了县总工会机关全体工作人员会议，组织机关干部学习了河北省委、河北省人民\*《关于大力发展和谐劳动关系的意见》和《xx市委、xx市人民\*关于转发xx市企务公开暨集体合同劳动合同工作领导小组的通知》(xx办字201X·17号)文件，大家一致认为，和谐劳动关系是构建社会主义和谐社会的重要内容，大力发展和谐劳动关系是维护职工合法权益、是促进企业持续健康发展、推动经济转型升级的重要保障，对于巩固发展党的执政基础和群众基础、动员广大职工投身经济建设，促进县域经济发展，都具有十分重要的意义，从而增强了工作的政治责任感和使命感。

二、争取领导支持、三方协调配合

县委副\*、县委常委xx副\*xx等多位领导看了冀发20XX·4号和x办字20XX·17号文件后都做了重要批示，对开展构建和谐劳动关系工作提出了更新更高的要求。为更好地构建和谐劳动关系，我们将这项工作的安排及时向县委、县\*主管领导作了汇报，得到了领导的大力支持，使我们工作更有动力。我们健全了工作协调机制，县总工会会同县人力资源和社会保障局、县工业和信息化局(企业家协会)通力协作，共同研究解决构建和谐劳动关系中遇到的重大问题，为开展和谐劳动关系创建工作提供了组织保障。

三、全力抓好构建和谐劳动关系的各项工作

1、开展劳动关系和谐企事业单位创建活动

首先，我们根据冀发20XX·4号和x办字20XX·17号文件精神，结合我县实际，起草了我县《关于开展“劳动关系和谐企事业单位”创建活动的实施意见》，并以县两办的名义下发到各乡镇党委、\*、县直各部门、各企事业单位，进一步健全完善创建活动的目标规划、评价标准和运行机制，在全县形成了“\*倡导、工会牵头、部门联动、企业实施、职工参与”的创建工作格局。其次，在全县企事业单位开展了“劳动关系和谐企事业单位”申报活动。目前，我县的卫生系统、下寨乡、教育系统已完成申报工作，申报一星级单位有77家，申报三星级单位1家，其他单位的申报正在进行中。三是积极探索区域性的创建模式，将创建活动由企业向经济开发区、乡镇拓展。

2、推动企业普遍开展工资集体协商

以开展工资集体协商“巩固提升年”为契机，从3月份开始，在全县各类企业开展了工资集体协商“百日行动”活动。县总工会与县人力资源和社会保障局、县工业和信息化局三方召开专门会议，研究制定合同文本，联合组成督导组，深入十二个乡镇总工会、系统工会和基层工会大力宣传工资集体协商“百日行动”活动的意义，指导和推动各类企业普遍开展工资集体协商，我县100人以上企业开展工资协商的有24家，覆盖面达62%。同时，我们采取以点带面的方法，选树xx县阳光劳务派遣有限公司、xx市金旺达工贸有限公司、xx圣源玉米开发有限公司等典型示范单位，推动我县的工资集体协商工作向规范化发展。乡镇总工会按照“八有”标准，建立健全了工资协商工作档案。

3、推动企业签定劳动合同、落实《社会保障法》深入企业宣传《劳动合同法》、《社会保障法》等劳动保障法律法规，构建和谐劳动关系，维护广大劳动者合法权益，目前我县已有30家企业同劳动者签订了劳动合同，139家企业参加了失业保险，132家企业参加了养老保险，参加医疗和工伤保险的有31家。

4、推动企事业单位加强民主管理工作。

以开展星级职代会达标认证活动和企务公开标准化建设为抓手，推进各企事业单位建立健全厂务公开、职工(代表)大会制度，并作为创建“劳动关系和谐企业”的重要内容，职工的知情权、参与权等民\*利得到了较好的落实。截止目前申报一星职代会的单位70家。

5、积极构建和谐劳动关系

我们坚持预防为主、基层为主、调解为主的.工作方针，继续推进乡镇、村、企业三级劳动争议调解组织建设，建立健全了基层工会劳动争议调解组织，最大限度地通过调解解决劳动争议，耐心细致地做好思想引导工作。对劳动关系领域出现的苗头性、倾向性问题，积极主动应对，及时妥善处理，力争事态不蔓延、不升级、不转化，把矛盾化解在基层，消除在萌芽状态。截止目前接待来信来访3人次，已全部办解。尤其是协调处理了我县川达建筑安装公司金御龙湾小区项目部劳务队与贵州余庆籍农民工工资纠纷，并及时向余庆县总工会进行了回复。我县开通了“2613351”职工服务热线，扩大和畅通了工会联系服务职工群众的渠道。

上半年，我县构建和谐劳动关系工作虽然取得了一定的成绩，但与市总工会的要求还有一定的差距。下半年，我们将加大工作力度，重点抓好工资集体协商工作、继续推进“劳动关系和谐企事业单位”和星级职代会企业申报工作，选好典型示范单位，以点带面，以促进我县劳动关系的和谐稳定。

一、劳务分包合同和结算件的签订、履约及管控

\_\_年截止6月份我站所履约劳务分包合同361份，已签345份、未签未收16份，其中\_\_年新签50份、往年履约311份。劳务分包合同签订率为94%。\_\_年截止6月份我站所管辖及履约各分公司结算额约为5709万元。

二、施工项目农民工实名制参保

\_\_年截止6月份，我站所履约在施项目75个，参保总人数为1510人，长治地区已劳务公司参保人数1336人，已项目为单位参保人数174人，参保率在95%以上。

三、劳务费付款、进账情况

\_\_年截止6月，我站总共开具收据数额约为：7979万元，实际进账数额约为：6711万元，未到账数额约为：1268万元，进账率为85%。劳务服务费应收数额约为：199万元，已收数额约为：166万元。未及时到账原因：顶房、顶车、顶物等收据开出未及时到我公司办理相关手续，还有少数原因因分公司资金紧缺，开具收据后无法付款导致劳务费未能进账。

四、新项目开具增值税发票情况

截止目前，我站总共已开具增值税发票的劳务分包合同共计256份，已开具发票数额约为4271万元;已付款无法开具发票数额约为1950万元，主要问题原因分析：1、因劳务单价、工程量无法计量未签合同无法开票;2、劳务结算不及时，导致新项目付款后无法及时开具增值xxx，随后完善劳务结算和劳务分包合同后可陆续开具增值税发票。

五、劳务纠纷的处置

截止目前我站总共发生3起劳务纠纷，经过调解双方已达成和解，纠纷过程中我站全程跟踪调解、配合并留存相关资料登记归档。因此在第四季度主要针对付款情况不理想的项目，积极配合各劳务队与项目、分公司了的结算、付款情况，从而减少纠纷。

六、劳务安全管理

我站所管辖所属各劳务队、各项目在新开工、复工后第一时间要求劳务队长来我站签署劳务队长特别须知、劳务队组织机构表、劳务队责任书、安全生产及消防责任书 ，阅读后签字按手印留存资料。在项目上各班组进场后针对班组进行安全技术交底工作，并签字留存书面资料(劳务队、项目、劳务站各一份)，要求进场所有人员进场项目安全三级教育。

七、劳务工资管理及办理工资卡

根据国家级集团公司分账管理的相关规定，要求各分公司、各项目完善劳务费分账管理协议，目前我站已签订劳务费分账管理协议的项目12家，办理工资卡人数535人，其中7家已通过专户中由银行直接支付农民工工资卡里效果显见，避免了以前直接付给劳务队长、班组长而发生的工资纠纷等问题。

光阴似箭，岁月如梭。20xx年已经过去，新的一年即将到来。20xx年，在市物管处的指导、支持及关怀下，xx物业取得了可喜的成绩。一年来，我公司秉承“xx物业\*安温馨”的原则，坚持“业主的小事就是我们的大事”，通过全体员工的不懈努力，实现了年初预定的目标，物业管理服务得到了广大业主的认可，20xx年我公司管理的项目基本上业主的满意率均达95%以上，这也是对我们一年来辛勤工作的最大肯定。

**劳务公司运营工作总结10**

20xx年，xx物流营运中心在公司\*\*的\*\*\*\*和全力\*\*下，认真执行公司整合施行的方案，精细化管理全局，不断提升驾驶员、管理人员的职业素质和服务水品，紧密关注市场动态；积极扩大业务规模；精心寻求新产业突破；有效执行项目绩效奖励\*\*；切实改善员工工作环境。全体员工同心同德、群策群力，确保了公司主营业务稳步发展，产业多元化探索有所收获，超额完成了上班年度的目标任务。现将20xx年度工作总结以及工作打算报告如下：

>一、主要业绩指标完成情况

一年来，物流营运中心秉承“集思广益，多劳多得”的工作作风，克服了众多困难，广开营销渠道，严控内外成本，确保利润最大化，实现收入元，同比增长，完成总进度的，实现利润万元，完成利润目标的；圆满完成了xx公司下达的收入利润指标，实现“时间过半，收入过半，利润过半”的目标。

>二、主要工作开展情况

1、稳步发展现营业务

xx项目完成收入元，占总收入的。目前该项业务收入占比较大，在确保该业务稳步发展的同时积极拓展相应市场，目前分公司已和昭通市xx公司xx物流中心就xx至xxxx配送项目达成初步意向性协议。目前已完成线路勘测，xx零售点布局，配送线路设计等前期工作。

2、改变营销策略

xx收入元，占总收入的；xx营业部收入2896元；xx营业部收入1725元。物流营运中心认真执行公司\*\*的指导方针，即：由公司\*\*带领部门\*\*开发大客户市场，让驾驶员在运输配送过程中寻找客户；动员公司内部员工利用自己的信息源开发客户，“三管齐下”的营销策略。目前，由公司\*\*带领并成功攻克的有xx、xx、xx、xx、xx等大客户。由公司内部员工发展的有xx、xx等客户。认真执行公司\*\*下达的奖励\*\*，动员广大员工的积极性，使公司的发展更上一个新的台阶。

3、积极发展新型物流业务

公司\*\*带领相关部门职员奔赴市场，亲力亲为，积极发展供应链金融业务，涉及钢材市场、矿产品市场、烟酒类市场等，目前已和xx钢材市场积极联系，客户有明确贷款意向，希望得到xx公司在业务上指导。

4、国际物流业务发展

公司\*\*经过多方努力在xx地区寻找发展到\*\*的的客户。目前公司\*\*正研讨，通过xx地理优势，发展省外\*\*的双向运输中转专线，已发展的目标客户目前仅xx对外贸易。

>三、下一步工作打算

认真贯彻xx公司“转型增效”的总体路线，明确发展思路，从传统物流向现代物流发展，精细化管理人员和设备，节约成本，积极营销。

针对这一发展思路，物流营运中心对今后发展有以下几点思考：

1、结合物流信息综合管理\*台，精细化管理，节约成本扩大效益。

2、维护目前合作客户，提升部门各员工职业素质和职业道德，提倡“服务优质化、严惩不良化”。

3、继续从传统物流向现代物流的转变发展，开发相应现代物流项目，发展目标客户。

4、继续贯彻施行公司\*\*提出的“三管齐下”的营销策略，开拓市场、勇闯高峰。

劳务公司工作总结5篇（扩展6）

——公司\*工作总结模板5篇

**劳务公司运营工作总结11**

我们检修班组深刻领会公司的节能降耗精神，积极响应公司的口号，从“节约一个螺栓，一个螺帽，一个垫片”做起，努力降低成本，为分厂降低能耗，节约材料。我们检修班组在强化班组管理，提倡不铺张，不浪费的节约方针。在满足生产及安全要求的前提下，使用废旧的钢管、阀门、弯头等，为公司和分厂节约材料，提高了公司的能源使用率，降低了企业运行成本。检修班组在现场做工完成之后，做到了“工完，料尽，场地清”的要求，及时的清理现场，使现场看起来清洁，美观。在检修班组，我们以高标准来要求自己，坚持天天打扫卫生，不乱扔垃圾及废料，让我们检修人员时刻处于一个整洁，温馨的环境中。

**劳务公司运营工作总结12**

今年以来，xxxx紧紧围绕“产业转型升级”主题，在全力以赴完成经营计划任务和专项考核任务的同时，大力开展企业文化建设工作，培育积极、乐观、团结、向上的企业文化，引导员工强化主人翁责任感，塑造开拓创新、求实奉献的精神面貌，营造健康\*\*的企业氛围，增强了企业和员工队伍的凝聚力、向心力，从而有效地推动了企业经营管理工作，xxxx产业转型升级取得了阶段性成效，企业核心资产和核心竞争力得到进一步提升。

>一、xx年企业文化建设情况

(一)开展素质教育，打造高素质职工队伍

企业的持续稳定健康发展离不开高素质的员工队伍，集团和相关二级企业积极创建学习型企业，根据企业自身情况，集团本部先后\*\*了以时事、健康、人际沟通等为主题的讲座培训，\*\*二级企业结合业务发展需要，定期举办各类专业技术和知识培训,配合培训主题，为员工送书，引导员工树立终生学习、终生教育的理念，提高自身学习能力、创新能力和竞争能力。使员工更加积极主动的做好本职工作，增强员工对企业的认同感、归属感和责任感，让员工懂得感恩企业，感恩社会，实现员工与企业共赢。一年来我们共举办培训35次，参加人数637人次，通过有计划地安排\*\*员工参加学习和培训，不仅调动了广大员工学习兴趣，扩大了知识面，而且提高了员工的整体素质和自学能力，为企业的整体发展奠定了良好人才基础。

（二）实践以人为本理念，关心关爱员工

以人为本在企业的体现就是切实注重员工基本利益，努力为员工办好事、办实事，及时解决员工的实际困难。我们建立了困难员工档案，实行分级管理和报告\*\*，开展送温暖、慰问困难员工等活动，使帮扶工作经常化、\*\*化、社会化。在春节、八一、中秋、重阳等重大节日来临前，集团和二级企业都会\*\*开展座谈、慰问活动，一年来集团累计为在职员工发放困难补助及慰问金近7万元。我们还依托市总\*\*“金秋助学”活动\*台，对下岗、失业、重大疾病造成子女读书难的员工进行帮扶，过去的几年中，我们累计帮助19位贫困家庭子女解决读书难的问题，其中16位学子完成了学业，走进了社会。

（三）开展形式多样文化活动，全面推进企业文化建设

集团和各二级企业还积极创造条件和机会，开展员工喜闻乐见的娱乐活动，大力丰富员工的业余文化生活。春节前夕，我们精心\*\*和策划了别开生面的企业年会，在年会上，各公司用特有形式展现了本单位的风貌，以自编自导的节目反映了展现了员工的风采。为促进全民健身运动的广泛开展，一年来我们除定期\*\*羽毛球训练、登山等常规活动外，还成功举办了“xxxx第一届游泳赛”，在精彩纷呈的赛场上，各参赛队员奋勇争先，赛出了风格，赛出了成绩，也赛出了xxxx人勇于拼搏的精神风貌。

（四）搭建企业文化宣传\*台，不断丰富企业文化建设载体

（五）勇于承担社会责任，维护企业稳定社会\*\*

今年正值\*的\*召开之年，xxxx作为一家老国企，\*压力空前。面对前所未有的\*压力，我们按照市\*\*、\*的要求和工作部署，始终坚持积极稳妥、实事求是为原则，严格执行《\*条例》和《xxxx\*工作职责及岗位责任》等规定，主动承担任务，碰到问题不回避，遇到矛盾不上交，对重大疑难问题实行\*\*\*\*包案制，对个别非正常的缠访户、闹访户，及时协调配合相关责任单位共同做好说服化解和稳定工作，坚定不移地为\*和上级单位排忧解难，筑牢维护稳定的第一道防线，切实维护了企业的正常经营秩序和社会\*\*稳定。

集团积极响应国资局\*办《关于开展“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心”第七届帮扶困难职工捐助活动的通知》精神，号召全体员工为国企系统困难职工捐款，奉献一份爱心。集团和二级企业广大员工积极参与活动，共352人捐款37490元，为构建\*\*社会贡献了一份力量，捐得的款项全部纳入本单位扶贫帮困基金，用于帮扶本企业的困难职工。

>二、存在的问题和不足

从xxxx开展企业文化建设的现状来看，虽然取得了阶段性成果，但与先进单位相比，还存在着许多待完善和改进的问题：

第一、对企业文化建设工作的重要性认识不足。

尽管集团\*\*十分重视企业文化的创建工作，多次在会议上强调，但在实际推进过程中，还是存在对企业文化建设工作的认识不到位、重视程度远远不够的问题，没有将其作为一项提高企业核心竞争力的重要工作来抓，认为企业文化建设工作只是辅助性工作，不像经营管理工作会产生直接的经济效益。

第二、没有将企业文化建设视为一项长期性、系统性的工程来做，缺少\*\*战略性规划管理。

企业文化建设工作开展的随意性较大，缺乏全面完备的策划方案和具体可行的长远规划，企业文化工作大多是由兼职人员开展，难以持续。

第三、企业文化管理和建设的各项工作未形成强大合力。

企业文化建设工作是在\*委的\*\*\*\*下，涉及集团各部室和各二级企业，需要集团的统筹引导，需要各二级企业的配合推进，更需要每一位员工的积极参与。

>三、xx年工作思路及措施

（一）提高认识，建立健全\*\*机制。

企业文化是xxxx发展前进的重要组成部分，集团\*\*以及各二级企业负责人要高度认识企业文化建设的重要性和必要性，不仅应当成为企业文化建设的积极倡导者，更应成为企业文化的先进\*\*，用自己的实际行动为员工做出表率，也成为企业精神和企业形象的代言人。

（二）强化职责，建立健全工作机构。

从集团到各二级企业要根据各相关部门的工作职责，建立分工明确、关系协调的企业文化建设责任体系，保证企业文化建设工作的顺畅运行。要重视队伍建设，加大对企业文化建设专、兼职工作人员的培训，为企业文化建设工作提供保障。

（三）注重规划，抓好基础推进工作。

企业文化建设是一项浩大的工程，不可能一蹴而就。我们要进一步整合企业文化资源，借助企业各种宣传渠道和载体，扩大企业文化建设的有效覆盖面，加强引导，\*\*开展健康向上、特色鲜明、形式多样的群众性文化活动，保持企业文化旺盛的生机与活力。

（四）强调实践，将文化融入企业管理。

企业文化建设要围绕集团的中心工作来开展，与提高企业经营效益、提升企业管理水\*相结合，与建立一套有效的激励约束机制和考核办法相结合，要通过建立与xxxx相匹配的企业文化体系，提升企业文化的软实力，来提高xxxx在同行业中的竞争力。

优秀的企业文化是企业保持持续、稳定发展的助推器，也是保持企业凝聚力和生命力的源泉。xxxx作为一家有悠久历史的国有企业，\*\*二级公司各有特点、各有特长，要形成互相融合、“形散而神不散”的xxxx特有的企业文化任重而道远。

**劳务公司运营工作总结13**

提高了对劳务派遣工作重要性的认识就业是民生之本、安国之策，劳务派遣作为新形势下促进灵活就业和提高就业质量的一种有效形式，得到了党和\*的高度重视！

\*在全国再就业工作座谈会上指出，“要积极发展劳务派遣和其他类型的就业服务组织，把分散、单个的下岗失业人员组织起来，为他们实现再就业提供组织依托和帮助。”黄菊副\*在全国再就业工作表彰大会上指出，“要认真总结经验，大力推广劳务派遣、再就业基地和社区组织就业等模式，加快完善和更好地实施与灵活就业相适应的劳动就业和社会保险政策，使更多人的通过灵活多样的方式走上就业岗位。”20xx年，中央12号文件作出了明确规定，“鼓励下岗失业人员通过非全日制、临时性、季节性、弹性工作等灵活多样的形式实现就业。

通过发展劳务派遣、就业基地等组织形式，为他们灵活就业提供服务和帮助。”甘肃省委、省\*对劳务派遣工作也有明确的要求，20xx年省委发69号文件和20xx年省委发31号文件提出，“积极探索劳务派遣工作的操作办法，规范劳务派遣行为，建立和完善劳动力市场的长效管理机制，促进劳动力市场的规范化发展。”xxx张小建副部长也提出，劳务派遣组织是就业服务组织的一个新的亮点，是近年来适应企业灵活用工的需求和灵活就业者提高组织化程度的需要，在城市扩大就业和跨地区流动就业中，都发挥了很大作用。同志、黄菊同志的讲话精神和中央、省委文件的规定，既是对我省劳务经济工作实践的经验总结，又为进一步做好劳务派遣工作指明了方向，更是从最高层次、最高规格上肯定了劳务派遣工作的重要性。

（一）加强劳务派遣，是促进我省经济社会协调发展的客观需求

近年来，甘肃省委作出了“两高举一加强，两抓两放”的战略部署，全省上下形成了抓发展、抓项目的良好局面，取得了明显成效。在工业强省和项目带动战略方针指导下，我省经济发展迅速，招商引资项目不断增加，就业岗位有所增多，从业人员规模不断扩大。特别是今年以来，我省提出了一要抓项目，二要抓劳务输出的“两抓”工作思路。最近，又进一步完善了抓发展、抓项目、抓县域经济、抓计划生育、抓劳务输出的“五抓”思路。这说明，我省将包括劳务派遣在内的劳务输出工作提升为全省的战略性任务和中心工作。甘肃省委\*在最近每次会议的讲话中，要求各级党委\*要把劳务输出作为一项大产业来培育，拿出更多的精力，下更大的功夫来抓劳务输出，大力推进劳务经济发展。这是根据我省经济社会发展和基本省情所作出的工作思路的重大调整。今年5月16、17日，甘肃省委、省\*在定西市召开了全省劳务输出工作现场会议，这是一次专题部署劳务输出工作的重要会议。xxx门按照省委省\*和当地党委\*的要求，正确判断形势，敏锐把握住了机遇，增强了工作的预见性和主动性，下大力量抓好劳务输出。

（二）加强劳务派遣，是实现并轨和促进再就业的重要途径

（三）加强劳务派遣，是提高城乡就业和劳务输出质量的有效办法

为了适应形势的发展需求，拓宽就业渠道，提高就业质量，促进就业，我们对新的用工形式作了大量的调查研究和积极探索，对我省多种经济成份、多种形式的劳务代理、劳务中介、职业介绍、家政派遣服务机构现行的运作情况作了调研，对下岗失业人员、农民工非农转移、大中专毕业生、4050人员等多种群体面临的困难和问题做了分析。也对机关、企事业单位和各大行业以及国有、集体、三资和私营企业等用人单位在市场经济条件下的用人机制，特别是在他们与员工建立和解决劳动关系方面，在社会保障方面和招用合适的劳动者方面面临的新问题作了研究。在充分调查研究的基础上，结合我省实际，学习借鉴其他省市的经验，我们提出通过发展劳务派遣促进就业的思路，我厅研究决定由省就业促进中心、省劳务办成立了省陇兴劳务派遣服务中心，先期开展了派遣工作，摸索经验，完善制度，起到了示范和带动作用。同时，在全省的烟草、长庆技校、白银电力、兰州市西固区等行业、单位和地区进行了试点工作。另外，白银市、\*凉市崆峒区也已开展了劳务派遣工作，取得了初步的成效。省陇兴劳务派遣服务中心已向长庆油田、兰炼、青岛市等企业和地方派遣了680名劳务人员；白银市建立了77个社区劳务派遣组织，成立了9个劳务派遣企业，派遣就业了13000人；会宁福隆劳务有限公司20xx年派遣劳务人员1928人，并向苏丹派遣了50名劳务人员；\*凉市崆峒区自20xx年以来，通过劳务派遣的另一种形式——劳务承包，为长庆油田输送劳务派遣工760人。据不完全统计，全省通过劳务派遣形式在省内外就业和再就业的已有3万人以上。

（四）加强劳务派遣，是开展就业服务“新三化”建设的新内容和新要求

就业服务制度化、专业化和社会化建设是\*在20xx年全国再就业工作座谈会上明确提出的一项新任务。去年，xxx召开了新三化建设工作座谈会，下发了做好新三化建设工作的意见和规划。去年12月，省\*办公厅批转了我厅等5个部门《关于甘肃省推进就业服务制度化专业化社会化工作三年（20xx―20xx年）计划的意见》和《关于进一步推动下岗失业人员组织起来就业的意见》。我省的就业服务逐步走向制度化、专业化、社会化。这其中一条比较成功的做法和经验，就是规范和发展各类职业介绍和劳务输出组织，而劳务派遣组织是一个新的亮点，是就业方式、就业服务方式的一种创新。劳务派遣工作不仅涉及就业服务的全部内容，而且与劳动保障工作的全部内容联系紧密，因此，大力推进劳务派遣工作就将更好地推动就业服务“新三化”建设。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn