

2023年学校人事岗位培训心得(模板10篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

学校人事岗位培训心得篇一

过去的一年,我校始终坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导,以党的精神为指针,牢固树立和全面落实科学发展观,与时俱进,开拓创新。以提高教育教学质量为中心,以“创品牌、促均衡、提质量、树形象”为工作重点,在教育局、中心学校正确领导下,在各级教育主管部门的精心指导下,在全体师生的共同努力下,学校取得了可喜的成绩,圆满完成了学期初所提出的各项目标任务。现总结如下:

一、加强师德建设,全面提升教师形象。

教师的职业是神圣的,担负着培养、教育下一代人的艰巨任务。学生时代正是世界观、性格品质的形成阶段,教师的一言一行、一举一动都通过他们的眼睛在心灵的底片上留下影像,对他们的精神世界起着润物细无声的作用。正如叶圣陶先生说过:“教育工作者的全部工作,就是为人师表”。所以加强师德建设,全面提升教师形象,是提高学校教育教学质量的先决条件。

1、加强教师的政治理论学习。引导教师转变教育思想,更新教育观念,积极探索和实践“以人为本”的新课程改革,鼓励教师成为终身学习的先行者。

2、养成良好的师德规范。在教师中大力提倡“依法治教,敬业爱岗,为人师表,教书育人”的师德规范。为了有针对性的开

展师德师风教育活动,我们对教师提出以下要求:作为一名教师首先要关心爱护、尊重每一位学生,不体罚和变相体罚学生;其次,要具有较高的教学水平和教育教学艺术,从而赢得学生的尊重和家长的信赖;第三、要注重自己的仪表仪容,打扮着装大方得体、不浓妆艳抹、不在学生面前抽烟。我校有大批的师德楷模起到了良好的示范引领作用,映现出一大批优秀教师,他们有的年老体衰,有的身患各种疾病,但他们仍然兢兢业业,勤勤恳恳地工作着,从来没有懈怠过,更没有抱怨过。

二、加强班子建设,全面提高工作效率。

我校历来非常重视领导班子的自身建设,我们提出以勤政廉政、依法行政、提高效率、促进发展作为每一个班子成员追求的目标,也作为考核班子成员的主要依据。班子成员明确分工,各司其职,但同时又努力做到分工不分家。学校班子成员积极组织教职工开展学习,并深入到学生家中了解家长对学校工作的意见和建议。遇到问题及时整改,规范办学行为,得到了上级领导和学生家长的表扬和肯定。校领导班子成员更是心往一处想,劲往一处使,大家不分白天黑夜,不分节假日,始终坚持工作在第一线。

三、加强教师队伍建设,全面提高教师素质。

学校强化教师培养工作,积极推荐教师参加上级组织的各种培训和学习,尽可能地为教师创造条件,加强与兄弟学校的业务往来,提高教师的专业知识、教学技能水平。我校教师大专以上学历已经达到80%,本科学历达30%以上。此外,学校非常重视年青教师队伍建设,通过“拜师”结对,一对一帮扶指导,并积极推荐和鼓励年青教师参加上级部门组织的比赛和评比,以促进青年教师自身的业务能力的提高。今年的标准化学校建设,学校的硬件环境得到极大的改善,学校工作重心由硬件建设向教学教研转移。学校进一步强化了“科研兴教、质量强校”意识,高度重视教研教改工作,完善教研教改目标管理和激励引导机制,鼓励广大教师参与校本教研,认真组织开展“课内比教

学”、“课外访万家”活动,我校现有20多名教师撰写了教研论文,有20多名教师的优质课、优秀教案、优秀论文分别获省、市级奖。在今年的“两课”活动中,我校涌现出了大批年青优秀教师在各级各类比赛中取得了骄人的成绩,……为适应教育信息化的要求,学校大力支持鼓励教师积极参加各级各类继续教育培训和信息技术培训。学校先后派出了一大批老师外出学习。学习了现代化教育理论,更新了教育思想,转变了教育观念,发挥了他们在教书育人和教育科研中的示范、辐射作用。

四、加强德育工作建设,全面提高学生思想道德水平。

学校充分挖掘校园人文资源,以校园文化活动为载体,以学生发展为根本,推动校园文化建设,我们力求让每位学生在高格调的校园文化的浸润下,激发学生爱校、爱国情感,增强学生的光荣感和责任感。我们按照实用、经济、美观的原则,重新规划了校园的绿化工作;我们为了培养学生的卫生意识和卫生习惯,我们设立了“校园卫生责任岗”,为保护生态环境,共建美好家园作出了贡献。学校还坚持每周一次的国旗下讲话制度,每一个讲话者根据期初确定的讲话主题开展德育教育,已经收到了较好的德育效果。此外,学校还开展了知恩、感恩、报恩演讲会;法制课;疏散演练;交通安全教育;告别不良行为习惯;元旦联欢等一系列德育活动,教育效果好,成效显著。

五、加强教学管理,全面提高教学质量。

六、坚持课外访万家,全面提高家教质量。

课外访万家,构建了以家庭教育为基础,学校教育为中心,社会教育为依托,目标一致,内容衔接,功能互补,和谐互动的三位一体教育网络。充分开展以实地家访为主要形式,以家长学校、互联网、电话、信函等为辅助形式的多途径的课外家访活动,基本形成对学生全方面了解,全员化管理,全社会育人,全方位帮扶的教育工作格局,初步建立了密切、融洽、信赖的家校关系和师生关系,全面促进学生健康和谐发展 and 学校教育教学质

量的大幅提升。

开办家长学校以来,结合课外访万家活动,大大地提高了全体家长科学教子的自觉性和积极性,齐心协力配合学校教育,建设精神文明,使学校形成良好的学风与校风,从而推动了学校素质教育的实施,促进我校教育质量的提高。通过家长学校的学习,教师和家长更新了观念,达成了共识。使家长明确肩上的重任,知晓家教规律,解除生活中的种种困惑,让家长们小心谨慎地给孩子的心田播上爱的种子,使家教落到实处。

七、加强安全教育,确保学校正常的教学秩序。

安全是学校的一条生命线,离开了安全,学校的所有工作皆成一句空话,鉴于此,学校经常教育全体师生必须牢固树立“安全重于泰山”的意识,学校充分利用周会、国旗下讲话、广播台、宣传窗、观看vcd等各种宣传阵地,聘请校外法制宣传员举行法制讲座,在全体师生中,进一步增强安全工作的法制观念,切实做到学校发展与学校安全两头兼顾,通过签订安全工作责任书,以做到领导落实、岗位落实、措施落实。认真抓好师生安全教育,积极采取各种预防措施,强化校舍、教育教学设施、食品卫生、师生外出活动、危险品、等的安全工作,从而确保了学校平安,本学期学校安全“零”事故。

八、加强标准化学校建设,全面改善办学条件。

标准校园建设时代化,教学设施现代化,教学手段有效化,是提高教学质量的可靠保证。为了全面贯彻党在新时期的教育方针,我校坚持以“办人民满意教育”为办学思想,以“厚德博学、求实创新”为校训,不断更新教育教学理念,努力改善办学条件,一年来,学校深挖内潜,开源节流,精打细算,做到花小钱办大事,不乱花一分钱。学校开展了厉行节约活动,教育广大师生要节约一度电、一滴水、一支粉笔、一张纸,把有限的经费用在刀刃上,克难奋进,改善办学条件,完善教学设施。

学校人事岗位培训心得篇二

1、师资队伍建设xx年度推荐6人申报江苏省青蓝工程；推荐1人申报江苏省教学名师；推荐6人申报淮安市“十百千人才计划”百级人才；推荐10人申报江苏省“333工程”。

开展了院教学名师的评选工作，并对院“青蓝工程”培养对象进行了考核。

开展助教、讲师职称评审、聘任工作，副教授、高级工程师的申报工作，其它系列职称一高级、助理馆员的申报工作。承办教育厅人事处高职高专教师技术职务评审条件调研会。

2、劳资工作为了更好地发挥分配的导向和激励功能，保证教职工的收入与学院发展同步增加，在广泛调研的基础上□xx年结合学院财政状况，制定了《岗位津贴实施办法》。调整了公积金的缴纳基数。

随着编外聘用人数的不断增加，为了规范化用工，制定了《人事代理制实施办法》，并多次与市人才中心联系为编外聘用人员进行人事代理，缴纳五险一金。

3、编制工作今年新引进专任教师缺编现象比较突出，我们积极与省信息产业厅、人事厅等上级主管部门协调、沟通，讲清学校在改革发展过程中遇到的困难，说明学校所处的地理位置，落实了30人的进编问题。

1、制定了□xx《师资队伍建设规划》、《教学名师评选办法》、《考勤制度》、《研究生院内补助若干规定》、《关于个人津贴可用于报销有关项目的标准》、等。组织实施《岗位津贴实施办法》、《人事代理制实施办法（试行）》。

2、紧紧围绕“质量管理”规范处内10项工作程序。编制了《工资福利手册》普及工资、福利政策，明确各种假期的时

间和待遇。

中国高等教育学会教育科学“xx”规划重点研究课题1项，排名8/13；科研一篇。

1、改善教师队伍结构按照万生规模和示范性高职院师资队伍的要求，还需专任教师近100人，急需扩大师资队伍总量。在总量增加的同时，应注重高级技术人才及双师型教师的引进。补充我院年龄、职称结构的断层。

2、重点培养拔尖人才拔尖创新人才缺乏，是制约我校发展的关键之一。这不仅影响专业建设、教学质量、科研发展，而且申报上级各类人才计划的合格候选人都很少。今后工作中要为引进某方面有专长的人才/综合素质高的人才/高层次人才团队建设（三步曲）创造良好的人才环境。另外启动柔性引智，本着有利于学院发展、促进学术交流、提高学校知名度、讲求实效的原则，有效实现人才资源的共享，解决我院重点难点问题。

3、完善部门和个人的评价与激励机制

4、改善多种用工形式的分配关系。

政策、决策水平，还需在今后工作中不断总结提高。

学校人事岗位培训心得篇三

一年来，能够认真参加学校组织的各项活动，自觉主动地学习政治理论，能够深刻领会其精神实质，并用以指导自己的工作。党的十六大召开之后，能够主动认真学习和领会十六大精神，在围绕主题、抓住灵魂、把握精髓上狠下功夫。平时能够关心时政、关心国家大事，思想上、行动上自觉与党中央保持一致。

能够注意加强自己的思想作风修养，做到团结同志、顾全大局。能够主动帮助和爱护年轻同志。在为人与事中，严以律己、宽以待人。工作中，能够勇于承担任务，遇事不推诿、不扯皮，敢于负责，讲究效率。能够一切服从工作需要。具有吃苦奉献精神，不计个人得失，在对外交往和接待工作中，能够廉洁自律、公私分明。

(一)接待工作

今年上半年，因为学校搞百年校庆，接待工作十分繁重。根据学校工作需要，我除了完成了日常分管的办公室业务工作之外，主要精力投入在校庆接待工作中。为了做好这项工作，我从3月份开始就着手构思接待方案，先后易稿十多次，有时为了将接待工作中的一些细节安排妥当，常常夜不能寐。经过近两个月的认真准备，终于制订出了一套长达一万多字、详细而完备的校庆接待方案。在整个校庆接待过程中，我不仅是接待方案的主要制订者，同时也是一线工作的具体组织者和工作人员。

校庆时，来宾达到近6000人，但由于计划周密，组织得当，接待工作一直在有条不紊地进行，校庆接待工作的成功，保证了校庆的顺利举行，也受到了来宾的好评和校领导的肯定。

(二)协调工作

今年以来，我参与协调处理的主要行政事务有：广陵学院建设过程中的有关事宜；“5+1”楼宇拆迁事宜；新生接待及开学典礼工作；逸夫图书馆的正式开馆仪式；校运动会的有关组织协调工作；学校基本工程建设中涉及的有关事宜；学校创安检查及综合治理的有关工作；清房工作；教职工子女入中小学读书的联系工作、校庆之后有关物资的清理和帐目的结算等工作。

今年暑假中，校办主要负责同志人事变动，我不计较个人得

失，几乎放弃了整个暑假的休息时间，主动处理协调与办公室相关的行政事务，从而保证了校办工作没有因领导人的变动而受到影响。

除上述工作之外，在协助有关部门和学院搞好接待、加强车队管理及处理人民来信、来访等工作方面也较好地完成了任务。

不足之处：

- 1、对政治理论和高教管理理论学习不够系统。
- 2、在工作节奏较快的情况下，往往不够注意工作的方式方法。

学校人事岗位培训心得篇四

xx年度人事科紧紧围绕教育局的工作思路和工作目标，卓有成效的开展了一系列教师队伍管理工作，努力完成了全年工作任务，具体工作总结如下：

一年里，在全县开展了“学规范，强师德，树形象”中小学师德主题教育活动，针对当前师德建设面临的新情况和新问题，我们拟定了加强教师队伍管理的暂定办法，提出了具体的师德要求。通过开展专题学习，树立典型等形式，对教师进行师德教育及政治思想、教育法制教育，提高教师的职业道德素养和依法执教意识，从而使全县中小学师德建设有了整体提高。

一年来，我们把义务教育阶段学校绩效工资和中小学岗位设置管理工作的实施放在重要位置，认真组织确保平稳进行。

- 1、积极推进义务教育阶段学校绩效工资制度改革。此项改革政策性强，涉及面广，事关教职工的切身利益，年初制订了《xx县义务教育阶段学校绩效考核实施办法》，多次召开不同

层次的绩效工资改革专题会议，指导义务教育学校从实际出发制订好各自的实施办法。今年安排在年底进行集中审批，并及时打卡发放，全额兑现。通过绩效工资的发放，不仅保障了义务教育阶段学校教师的总体收入水平，更关键的是建立了有效的收入分配激励机制，充分调动了广大教师的工作积极性，促进了我县教育事业更好更快发展。

2、积极实施全县中小学岗位设置管理工作。为了保证这项敏感性强的工作顺利进行，我们早筹划，早准备，一方面做好政策宣传，让广大教师了解，接受并支持岗位设置管理工作，另一方面我们广泛调研，充分听取基层学校和广大教师的意见和想法，帮助学校掌握岗位设置管理方面的政策规定，了解熟悉具体操作办法和流程。至今各校岗位设置申报方案，已获市人社局批准，各校正着手组织全员聘任工作。

为了全面提升教师的课堂教学能力和专业水平，今年开展了以“评好课”为专题第二轮中小学教师继续教育活动，启动并实施以农村骨干教师培训为重点的“国培计划”。

1、制订了《□xx县—20xx学年度中小学教师全员培训“评好课”专题学习指导方案》和《□xx县—20xx学年度中小学教师“评好课”专题远程培训实施方案》。开展了全员专题考核和骨干培训活动，骨干教师培训充分发挥了特级教师、学科带头人、教研能手和教坛新星的专业引领作用，确保了我县“评好课”专题学习的科学性、针对性和实效性。今年七月份开展了中小学教师“上好课”培训专题征文评选活动，本次活动共征集论文209篇，共评出一等奖9篇，二等奖18篇，三等奖40篇。

2、认真做好骨干教师参加“国培计划”培训工作，“国培计划”是免费培训项目，我们根据市教育局分配我县培训计划，认真选派参加置换脱产研修、短期培训和农村中小学远程培训对象，要求参训教师充分利用此次培训契机，完成培训学习任务，全面提升自己的课堂教学能力和专业水平，参加三

类培训人员达800名。

1、协助县人社局、监察局做好中小学教师选招工作和硕士研究生人才引进工作。通过公开选招方式录用108名高校毕业生到农村中小学任教，招聘5名硕士生到高中任教。招聘人员首聘服务期为五年。

2、积极做好教师资格认定工作，教师资格认定通过网上报名，现场确认等规定程序，认定高中教师资格27人，初中教师资格38人，小学和幼儿园教师资格11人。

3、优化学校干部队伍。今年先后对17所初中和中心校班子进行了调整和充实，调整7所学校主要负责人（提拔4名，交流3名），提拔4名副校长，任用31名中层机构负责人。

4、积极落实信访工作。今年共接待来访45批次，回复群众来访20件，由于信访工作扎实有效，一些信访积案和影响教育稳定因素得到了化解，违规上访势头也得到了明显遏制。

20xx年人事科工作虽然取得了一定成绩，但仍存在着一些问题和不足□20xx年我们将以不断深化教育人事制度改革、全面规范教师从教行为为重点，充分认清形势，努力化解教育人事制度过程中出现的矛盾，建立有效的教师管理机制，为教师队伍建设和发展作出新的贡献。

20xx年度人事科工作要点：

1、切实加强师德师风建设，着力解决目前师德师风存在的突出问题，完善制订□xx县中小学教师管理暂行办法》，进一步规范教师从教行为，提高师德修养。

2、化教育人事制度改革，努力化解在绩效工资和岗位设置等敏感性工作过程中出现的矛盾，确保教育大局稳定。

3、努力促进教师资源均衡配置，根据中小学布局调整的要求，均衡配置师资力量，加大校长、教师合理流动力度，积极落实城镇教师到农村薄弱学校支教工作。

4、努力实施教师素质提升工程，在开展第二轮继续教育五个专题培训的基础上，积极实施“中小学教师国家级培训计划”，发挥骨干教师“种子”作用，推进教师职前与职后培训“一体化”建设。

学校人事岗位培训心得篇五

20xx年转眼已过，回顾这一年的工作，在领导和同事的支持和帮忙下，严格要求自我，认真完成了自我的本职工作。现将20xx年的工作总结如下：

根据集团公司的规划，在年初对托克逊三川建材项目以及吉木萨尔项目的人力资源方面的工作作出规划。

1、进取开拓新的招聘渠道，先后与甘工院、兰航职校、甘工大、天水职校、兰州环资学院等十几所院校建立了良好的合作的关系；并与其中的5所院校签订了长期人员合作方案，为公司以后发展所需要的人力资源方面打下了坚实的基础。

2、因20xx年的用人需求比较大，自今年一月份就开始着手投入工作。截止9月底，共招聘各类专业人员600余人。其中建材部上岗1000人左右，机械部吉木萨尔到岗培训人员200多人；其余人员由于公司策略调整，暂时没有到岗报道，已和学院教师沟通，推迟上岗时间。

3、培训方面：根据公司员工的实际情景和公司的发展战略，建材部针对新员工组织了制度化管理、商务礼仪、从普通到优秀发展、消防安全知识，服务礼仪等培训，同时协助建材部办公室做了人力资源相关制度、表格方面的优化，也为以后的工作打下坚实的基础。机械部每周抽出一天，组织全体

后勤人员进行相关学习，人人都有参与的机会，既锻炼了个人，又增强了全体后勤管理人员的综合素质。

经过一年的努力，我部门在公司领导的关怀下取得了很大的提高，同时也存在着一些不足之处。需要在今后的工作中去逐步的改正和完善。

1、制度化建设方面：人力资源部作为公司人力资本战略实施的第一部门，我部门在制度化建设方面显得很不完备，表现为各项制度不完善，尤其表此刻一些制度过于空泛，实际操作效果不梦想。对于各子公司的管理规范不够健全。

2、人员招聘方面：已经初步建立起来的招聘渠道主要包括社会招聘会、学校招聘会、网络招聘等。这些常规的招聘途径能够实现公司基本的用人需求。但对于一些突发性的人员缺失和一些专业性强、综合素质要求高的岗位，常规的招聘渠道往往无济于事，这一方面还需要进一步改善。

3、绩效考核方面：我们的绩效考评体系还尚未完善，考评工作还不是很深入，下一步的计划将是建立一个由高、中、基领导考聘于员工综合考评相结合的考核评价体系。这一体系的逐步建立将会是考评工作得到彻底的转变。

4、培训管理方面：培训工作由于刚刚起步，还没有构成必须的制度，处于探索阶段。机械部的培训工作已经进行了一段时间，员工表现相对进取。只是没有培训的相应规章制度，《孙子兵法》有云“令之以文，齐之以武”。有关培训工作我们此刻只做到到了“令之以文”而没有做到“齐之以武”。今后所要做就是在培训制度方面的建设，努力做到培训与绩效考核挂钩，促使全体员工养成勤学上进的良好习惯。

5、人力资源部人员建设方面：人力资源部在公司的组织架构中是一个单独的部门，但在实际工作中，却没有构成体系，有工作的时候只能临时在各部门抽调人员，素质和专业相比

较欠缺，没有专业的部门人员。人力资源部的工作也仅仅做的是招聘和简单的培训，对于绩效考核、薪酬福利等人资方面的工作根本没有涉及。

总结：目前我们部门在人事制度、人员招聘、考核、培训等一些工作刚刚起步，同时如“绩效考核、员工培训、招聘渠道的完善”等是一个系统化的工程，需要逐步去改善、完善，不能一蹴而就。但我们相信在公司领导的大力支持下，我们部门会凝聚全部力量，逐步完善以上工作，建立现代企业人力资源管理体系。为公司的发展招聘、培养、储备优秀的人才！

学校人事岗位培训心得篇六

20xx年，我科全体人员能认真贯彻落实党的十六大精神和江总书记关于“三个代表”指导思想，紧紧围绕本局的年度工作思路和工作中心，根据全区教育工作会议精神，加强师资队伍建设和推行教育人事制度改革，提高师资队伍素质，在局领导的关心、指导下和兄弟科室、基层单位的支持配合下，全科同志进一步发扬严谨、务实、团结、奉献的优良传统，顺利地完成了年度工作计划和上级组织及领导交办的各项工作任务。

结合人事工作的性质、任务、会议，加强党的“十五大”文件、“十五届六中”全会精神 and 党的“十六大”精神的学习，深刻领会党对教育人事工作的指导意义，增强在市场经济形势下“讲学习、讲政治、讲正气”的自觉性和切实实践“三个代表”的重要性。坚持把学习邓小平理论和《义务教育法》、《教育法》等法律法规作为重点工作来抓，对新形势下教育战略地位进一步认识，增强搞好我区教育人事工作的自觉性和责任感，加强学习人事干部的有关人事纪律、工作规范、办事程序等知识。

1、为搞好人事调配工作，我科对每所学校进行师资状况调研，

搞好教师需求预测，及时做好人事统计工作和计划编报工作。

2、贯彻省市有关毕业生就业政策，做好毕业生安置工作。由于调配工作抓紧抓好，严格按照政策要求及程序，顺利安置了师范类本科毕业生14人，专科毕业生34人，中专英语、美术、音乐、体育等技能科毕业生18人；34名同教育局鉴定就业协议的2000届中专普师毕业生，也均符合协议条件顺利安排上岗。另有7名师范类普师、特教专业无法安排，经给予分析就业形势及省、市毕业生就业政策，充分做好他们的思想工作后，愿意另择职业。

1、继续深化毕业生实行试用期聘任制。对20xx年分配的80名毕业生试用期满后根据业绩情况择优录用，对20xx年分配的100名毕业生继续鉴定聘用合同书。

2、推行校长负责制，教职工聘任制。结合市教育局人事科草拟的《泉州市中小内部管理体制综合改革实施意见》，初步制定我区中小学校内部管理体制改革的方案，并在马甲中学、罗溪中学、河市学区、万安学区实行校长负责制教职工全员聘用制，为全面推行中小全员聘用制，完善学校内部管理体制改革的，更好地促进教师队伍走向科学化、规范化和轨道创造试点经验。

3、全面实施教师资格制度。按照省市教育主管部门的统一部署，一是做好首批在职教师的教师资格认定工作，全区共有800人申请，经过普通话水平测试、体检和“两学”培训等项目审查后，剩692人通过了中小学教师资格认定，并做好了人员信息录入和系统管理工作以及发证工作；二是做好了社会人员教师资格认定及一些在职教师的资格认定的前期工作，前后开展2期普通话培训，进行2次普通话测试，目前已有1200多人过了二级乙等级别，占了全区教师教职工的67，提高教师的语言能力，同时为将来的资格认定工作作了铺垫。

根据省、市关于“十五”期间中小学校长培训工作意见和有

关规定及全面实施素质教育的要求，重视中小学师资培训工
作，努力提高中小学校长、教师的政治和业务素质。

1、广泛发动和鼓励中小学教师积极参加提高学历培训，到目
前为止有65的中学专任教师参加了“专升本”自考和本
科函授学习，80的小学专任教师参加大专自考和电大大专班
等形势的学习，本科毕业的初中专任教师占15，大专毕业的
小学教师占13。。

2、全面贯彻执行中小学校长持证上岗制度，全面完成“九
五”期间中小学校长培训任务的基础上，努力开展校长培训
工作，选拔中学校长、小学校长各1名参加骨干校长培训，组
织3名中学校长和一些小学校长参加校长提高班培训，把一些
区管的后备干部和新任中小学校长分别报送参加泉州师院和
教师进修学校举办的校长岗位培训，同时选派社会力量办学
的校长参加校长岗位培训。

3、组织举办中小学新教师上岗前培训班和见习期培训
班，100名中小学新教师在任职学校受常规培训的同时，分别
参加了泉州市教育学院和教师进修学校的集中培训。

4、切实抓好中小学教师信息技术全员培训和测试工作，在培
训初期，各乡镇设立培训班，聘请计算机教师讲课，并在马
甲中学设立考点和罗溪中学设立考点，共培训人员1100名，
有800人参加了测试并取得合格证书。同时也选送一批人员参
加省、市级计算机和英特尔电脑培训；大规模培训后，在马甲、
罗溪设立两个培训点，常年培训初、中、高级信息技术。为
我区教育实现现代化、科学化奠定了基础。

5、扎实开展中小学骨干教师省级和市级选拔和培训工作，其
中中学选拔30名骨干教师、小学选拔35名骨干教师分赴省市
级培训。

1、严格抓好专业技术职务评审。认真做好中学初级，小学高

级教师职务评审委员会及学科组织的换届推荐报批等工作;严格执行省、市有关的职务政策,完成253名中小学的中、高、初级教师职务资格的初审及确定资格工作,经评审,有125名小学教师,22名中学教师获初级教师任职资格,60名中学教师、40名小学教师获中级教师任务资格,6名中学教师获高级教师任职资格。

2、认真搞好20xx-20xx学年度教师年度考核、考评工作,严格控制优秀比例。

3、按照程序办理20xx年中中专毕业生转正确定教师职务的审批手续及教师职务聘任的审批工作。

1、广泛深入地组织学习和宣传《教育法》、《教师法》、《中小学教师职业道德》等法律法规、条文,进一步增强教师履行法律所赋予的神圣职责的自觉性,提高教师的思想政治觉悟和职业道德水准。在维护教师合法权益的同时,进一步规范和完善我区教职工的管理制度,对少数违规违计的教师进行行政处分。

2、在有关科室的协作和支持下,认真组织开展创优评优活动,树立典型,表彰优秀教师和教育工作者[]20xx年教师节期间,评选表彰了41名区级优秀教师和先进教育工作者,在广大教师中树立了典型,弘扬了人民教师敬业爱岗,无私奉献的精神。

1、一年来及时为各中小学校的18位已达退休年龄的教职工办理退休手续。

2、关心、慰问离退休干部教师及重病号退休教师。我科与老干局人事干部到学校检查、监督单位对老干部生活和政治上的工作落实情况,保证老干部的政治、生活待遇;利用元旦、春节期间慰问离退休干部、教师。

八、认真执行工资政策，做好各学校的工资基金的核增减审批和奖金发放工作。

- 1、及时为各学校教职工兑现各级工资及补贴，做好国库统一支付工资的审核工作。
- 2、审核各学校20xx年度考核奖金发放工作。
- 3、办理人员调动和毕业生分配的工资基金核增减工作。
- 4、办理20xx年大中专毕业生分配转正定级工资审核报批工作。
- 5、办理20xx年各学校教师教龄津贴和岗位津贴增加的审批工作。
- 6、办理调整工作人员正常晋升工资档次审批手续。
- 7、办理各学校教师职务聘任后兑现工资审批工作。

对政治理论，教育人事政治法规的系统学习方面，做得还不够；必须检查各学校执行落实政策、法规、意见的情况，因时间关系不能下基层检查，有可能出现基层单位在政策、法规执行力度不够的现象；人事体制改革存有畏难情绪。

学校人事岗位培训心得篇七

人事处一学期来坚持以魏校长的教育思想为指导，围绕学校的工作任务和目标，紧扣学校20xx年工作重点，根据学校行政的统一安排，重点做了以下几个方面工作：

- 1、做好新教师的上岗培训工作。今年新招聘8位教师，开学前组织的新教师培训。培训的主题是：走进书生中学，了解魏书生的教育思想，了解书生中学的规章制度。通过培训使新招聘的教师尽快熟悉书生中学的工作环境，尽快走上工作

岗位，适应工作的需要。

2、做好一年一度的教师职称评定工作。今年在职称评定时遇到一个严峻的问题，中高级教师职称指标小，而符合条件的教师多。召开了符合条件的全体教师会议，会上陶校长作耐心细致的说明：一是要大家能正确对待，二是学校也尽量考虑教师的利益，尽量争取逐年解决。大家都能理解学校的实际情况，够到条件没能评上的教师也能正确对待。

3、为教师办实事。本学期重点解决了校编教师的医疗保险参保工作。以前校编教师的医药费都是由学校报销，为了使校编教师的医疗更有效地保障，参加医疗保险后，解决了教师的后顾之忧，为以后继续做好这项工作，打好基础。

4、做好教师变动的善后处理工作。本学期我校有一位教师辞职，三位教师待岗。学校本着人性化的处理意见，对这几位教师做了妥善的处理。其他调入和调出的教师，也能及时做好遗留问题的处理。

5、本学期为了配合学校中心工作，继续制定和完善学校制度和有关规定。

(1)甲流期间，制定了《关于甲流期间书生中学教职工病假的暂行规定》。

(2)制定了《关于教职工产假的重新规定》。

(3)制定了《书生中学关于禁止有偿家教的有关规定》(有待行政会议讨论)。

6、人事处做的都是日常事务，而关系到的是教师的切身利益，因此本着履行好学校赋予的职责，坚持为教师服务的宗旨，既要服务教师，又要坚持原则。

一学期来，人事处全体工作人员一丝不苟地做好本职工作，热情地为教师服务，不厌其烦地解答教师的疑难问题。

下学期人事处在做好常规工作的同时，着重做好以下两件事：

- 1、根据学校工作的安排做好20xx学年教师增资方案的测算；
- 2、继续努力做好教师住房公积金工作。

学校人事岗位培训心得篇八

本学期学校党务人事工作紧紧围绕局整体工作方针，结合学校工作实际，本着识大局、讲团结、依靠整体的工作思路完成学期工作，现总结如下：

一、党务工作：

1. 组织落实好党员、干部、教师政治学习

认真组织教职工政治学习，积极开展师德培训活动。为教师印发学习材料，组织党员、教师学习十八大、十八届三中全会精神，进行党章知识网上答题、普法知识答卷等活动。及时为干部下发宣传科政治学习资料，督促干部学习，期末做好总结。

2. 按期做好预备党员转正、积极分子培养工作。10月份1名预备党员按期转正。落实入党积极分子培养计划，完成积极分子培训、培养工作。

3. 完成党组织系统首次建立数据库工作，按时上报组干科。

4. 组织落实干部年终考核、测评工作。

二、继续加强师德师风建设，规范教师队伍管理

2. 为了学校长远发展和师资队伍建设的需要，开学初启动了学校“青蓝工程”。召开拜师会，会上六位青年教师与老教师结成师徒关系。学期末按师徒协议落实好师徒结对的总结工作。（别忘了收他们的相关材料，最晚开学交）

3. 学期末继续开展“最受学生喜爱的老师”调查测评和评选活动，依据学生问卷和综合测评结果，我们在全校各学科中评选出本学期学生最喜爱的教师，他们是：语文学科：陈秀福、孙静、马艳丽 数学学科：王紫琴、张凤彬、杨家媛 英语学科：李响 科任学科：岳艳君、马妍、王啸。

十八届三中全会在教育方面特别强调了关于师德师风的问题，为加强师德师风建设，国家教委和市区教委先后出台了关于一系列相关规定，我们应充分认识到新形势下师德师风建设的重要性和紧迫性，关爱学生，认真做好本职工作。但本次师德测评中，我们看到体罚现象较之去年有所抬头，无论是从人员上还是学科上都有扩大的倾向，零体罚率低于去年。通过分析，我们觉得部分教师中还存在落后的教育观念，存在着侥幸心理，对于体罚学生的严重后果认识不足。开学后，我们要对这些教师进行追踪调查。在这里，我们再一次提醒相关教师千万不要再以身试法了，更不要一意孤行、不计后果影响学校声誉。新学期，我们将采取多种方式严格监控教师行为，对于还不听劝告的教师予以严肃处理，扣除绩效工资中师德项目，绝不姑息。

调查中，还有一种现象值得思考：为什么有些教师教学经验丰富、工作踏实、兢兢业业，测评中学生喜欢程度却不高，这也出乎我们意料。在这里我们也提示老师们：批评教育十分必要，但方式方法能否尊重、不伤害学生才是赢得学生的关键，一定要用爱心、诚心、耐心去教育学生，才能以心换心，以情动情，赢得他们的尊重和爱戴。我们有些老师往往更看中成绩，看重结果，却忽略了最重要的过程，忽略了交心，在方式方法上急躁，语言上过激，虽然很负责，很下功夫，学生却不喜欢。应该说，学生的尊重、敬爱是为我们为师

者最高的勋章。我们做人的工作，就要细致入微，就要从了解学生、尊重学生入手，体察学生的内心世界，走进他们的心灵，与学生建立起和谐、友爱的师生关系。

4. 家访活动，全校语数外52名教师10月份利用休息日走进外来务工学生家中，开展送服务、送爱心、送温暖活动。将近4年8个学期家访活动的开展更好地将宁园教师良好师德形象延伸到社会。

三、人事工作：

1. 完善人事岗位聘任制，强化民主管理，开学初签订岗位聘任协议书。

2. 实施第三期教师聘后管理操作及评聘工作，建立教师聘后管理档案72册，按照教育局相关政策领导小组评出优秀。

3. 完成职称评聘工作。积极争取职称指标，按职称程序组织申报、评聘、考核工作。确保公平公正。

4. 启动第三轮岗位设置工作，按程序组织实施。

5. 完成年终考核工作，组织落实好各种评优活动，确保公开、透明。

6. 以认真负责的态度做好人事、工资变动工作。完成3名大学生转正定级、工代教审核报档、薪级晋升调整、1名遗孀补贴补助调整核查、劳动年检等专项工作。

7. 落实好退休及死亡人员货币分房的补贴发放工作。

8. 完成首次全国教职工信息采集填表、输机工作，上报信息中心。

9. 完成年终专项工资统计、干部统计的年报工作。

回顾一个学期，每一项大的繁琐的政策性高的工作总能让我感受到教师的团队精神，在全体教师的支持与配合下，我们顺利完成了本学期党务人事各项工作，借此机会感谢所有教职员对我工作上的理解、支持与协助。谢谢大家！

学校人事岗位培训心得篇九

一、__年人事工作总述。

__年公司人事管理与开发在进一步做好人事基础性工作的同时；加强定岗定员、人事培训与开发、人事管理信息化和人事管理制度建设；不断开拓人事视野，把握人事动态，吸收国内外最新人事管理思想和理念，进行人事管理改革与创新。

二、人事基本情况。

截至__年12月31日南粤物流(含合资、控股公司)员工人数1880人，其中公司本部67人，通驿1288人，广东新粤300人，实业93人，威盛17人，东方思维115人。

南粤物流学历情况：截至__年12月31日公司拥有大专及以上学历482人，其中博士1人，硕士37人，本科242人，大专202人。

三、通过岗位分析与设置，做好定岗定员工作。

为配合做好公司经营业绩和员工绩效考核工作，加强人工成本控制，根据精干、高效的原则，各属公司结合本公司主营业务情况进行定岗定员，具体情况如下：

(一)通驿分两类进行定岗定员：

1、各管理中心按里程、服务区对数以及业务范围等关键指标进行分类；

2、服务区按车流量、营业额等指标分类。

3、确定各类管理中心和服务区的岗位和人员配备，力争为新的服务区建设提供标准化模块。

(二)广东新粤应按公路工程交通安全设施、通信、供电、监控、收费等不同业务量以及合同工程总额、里程和工期情况对现有组织架构、岗位和人员进行适当合理优化，控制好人员数量和人工成本。

(三)实业根据高速公路建设材料供应量、供货总额和里程、工期、工程规模以及信息技术服务等不同业务情况来做好定岗定员工作。

(四)威盛根据海运以及新拓展的业务特点，在现有定编的基础上分块做好岗位任职资格条件说明书和岗位说明书。

同时我们通过走访广珠北、大学城、曲江和后门服务区、广梧等项目，对各项目定岗定员工作进行调研，掌握了第一手定岗定员资料。

四、积极推进人事管理制度建设，基本确立公司人事管理的制度体系，形成较为规范的人事管理，从整体上提高了公司的人事管理与开发水平。

公司本部根据公司管理体制的总体要求，已经完成员工培训办法、人事管理暂行办法、员工考勤管理暂行办法、劳动合同管理办法和人事档案管理细则等人事管理与开发制度的初稿汇编工作。其中员工薪酬福利试行办法和员工绩效考核暂行办法已正式颁布并在施行中。

广东新粤除了完善原有人事管理制度外，完成iso质量认证。通驿公司编制了中层管理人员考核管理办法和劳动合同管理办法，修改完善公司员工考勤管理实施细则和服务区人事管

理制度，让日常管理工作更制度化、规范化和更具操作性。东方思维根据劳动法和劳动政策法规，结合公司的实际情况，明晰了奖惩、考核、异动与选拔、休假、劳动关系等内容，逐步完善公司的劳动人事管理制度。

五、为适应公司战略和员工个人发展需要，各属公司人事开发与培训工作大大加强。

为不断增强公司的竞争能力，提高员工的素质和能力，满足公司及员工个人发展的需要，公司本部起草了人事开发与培训办法，在培训规划与协调方面做了相应的工作，但公司整体层面上的专题(知识普及性)培训和公司本部员工的培训需要加强。

通驿精心组织，认真做好各类培训工作。对新进员工进行上岗培训，共举办三期服务区新员工培训，每期20天共203人参加。举办中层管理人员培训班，39人参加培训。进行服务区区长应知应会培训，历时近4个月，21人参加，培训共分两阶段进行，第一阶段：脱产培训4天，主要进行服务区管理素质、业务流程、经营策略、财务管理、公文写作等培训；第二阶段：业余自学法律法规及应知应会知识培训近4个月，并进行了卷面考试。举办或送培308人次参加人事管理、劳动保险、计划生育、iso9001、20__质量管理体系内审员资格、注册安全员、固定资产管理、财务会计基础及档案管理、税务税法、公文写作、建设工程项目管理、便利店信息系统管理、文书科技档案管理、保安骨干、厨师、烧卤、中餐服务技巧等各类专业技能培训班，不同程度地提高了相关人员的理论知识和实际操作能力。

广东新粤培训 works 效果显著。一方面，新粤重点抓好技术人员培训，通过赛宝认证中心参加了计算机信息系统集成项目经理和高级项目经理培训班；另一方面，认真抓好如下日常性的岗位业务学习：组织人事管理人员进行专题业务培训学习，积极配合开发部、技术服务部进行内部技术管理培训，新员

工上岗培训，户外拓展能力培训。全年参加培训的员工共81人次(其中：中层以上管理人员13人次)。

实业按照年度培训计划，加强了员工的教育培训工作。从公司发展历史和现状、业务流程、企业文化等角度对新员工进行了入职培训。组织员工到各钢厂、水泥厂、沥青厂参观学习。对员工进行公司物流管理平台的应用培训。

六、着手进行绩效考核与评估，客观、公正、合理地评价员工业绩，激发员工潜能和工作热情。

公司通过对员工进行日常与年度相结合的考核，将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调整、培训开发及休假等挂钩，建立能上能下、能进能出企业自我约束的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进公司人事的开发、管理与合理使用，建立高素质、精干、高效的员工队伍。

特别是实业根据用人机制和有关业绩考核管理制度，将考核结果与浮动工资、年终奖金挂钩，极大地提高了员工的工作积极性和主动性，在员工中形成了争先创优的局面。

七、以信息化建设为动力，积极配合集团做好人事管理信息化建设工作，强化人事管理技术创新。

根据集团总体信息化建设部署，为充分发挥集团和公司人事管理人才优势和信息化技术优势，提升信息化建设工作，特别是关键管理手段在人事管理工作中的贡献率。我们要求各属公司借助公司办公自动化系统做好人事管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人事统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合集团人事管理信息化工作的顺利开展，我司从9月起，历时4个月，完成了广东交通集团现代人事管理信息系统(南粤物流)资料的录入工作，该系统分为人事管理、薪酬福

利、绩效培训、组织信息、报表系统、系统管理六大模块，包括人事基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离退人员管理、工资签定、信息查询等强大的功能，该系统的有效应用，能极大地提高人事工作效率和人事管理与开发水平。

八、做好公司人事战略规划，适应南粤物流战略发展需要。

为配合公司战略的有效实施，根据南粤物流战略规划对人事的需求，我们对南粤物流人事战略进行了初步的设想。

我们认为南粤物流__年—__年人事战略的总体设想是人才为本、激励创新，努力培养、吸纳、造就一大批高素质的物流人才队伍(重点是物流和信息化管理专才)。人尽其才，才尽其用，不断提高人才资源的管理水平，为实现南粤物流发展战略提供强大的人事支持。

南粤物流人事战略swot分析：

(一)优势：交通物流资源的内部垄断；员工的专业素质较高；优厚的薪酬福利待遇。

(二)劣势：高端物流人才的缺乏；市场竞争意识不强；人工成本相对较高。

(三)机会：政府政策的大力支持；加入wto带来的推动；劳动力市场专业人才供给充足。

(四)威胁：人才争夺激烈；人才流动频繁；物流和信息人才缺乏。南粤物流人才观设想：做德才兼备的南粤物流人。有才无德是歪才；有德无才乃庸才；无才无德即冗才；有德有才方人才。

南粤物流人事战略实施设想：做到“五才”，即求才、识才、

用才、奖才、育才。

(一)求才：

1、外部引才，根据人事规划，通过岗位说明书和任职资格条件，选择适用的人员招募方法渠道和人员甄选工具，从名牌高校毕业生和社会精英中挑选优秀分子加入南粤物流。

2、内部选才，通过工作轮换、竞聘上岗、职位升降和干部交流，建立有效的内部人才流动机制。

(二)识才：通过人才测评、绩效评估、动态激励等人事管理机制的建立，真正地发现人才，做到能者上、庸者下、平者让。

(三)用才：以人为本的人事管理创新。

1、80/20原则，企业中20的员工创造企业80的价值，应管好这20的核心骨干员工。

2、授权管理，为适应当今新的管理思维强调组织扁平化的要求，充分调动员工的积极性，培养员工的献身精神，可适当将一定的权力下放给员工，让员工发挥主观能动性，参与到公司的管理中。

3、团队建设与合作，在公司上市和重大事项的运作中，可以充分发挥团队的作用，培养员工对公司的认同和归属感。

(四)奖才：建立一整套适合培养南粤物流核心价值观和核心竞争力的激励体系。

学校人事岗位培训心得篇十

20xx即将过去，我作为第一中学人事部门人员，一年来兢兢

业业，克己奉公，人事部门的工作是在我的领导关心指导下一个人的工作。下面我对本学期的人事工作总结如下。

一、立场鲜明讲政治

人们说，人事也是一个实权位置，当然他大概是指其他行业吧，我想我的工作体会是我从事的是政策性比较强的工作，面对的是“是就是‘是’”“不是就是‘不是’”的问题，不存在模棱两可的回答，针对具体问题，一旦形成决定，不是面对这一类人可以这样，面对那一类人可以“不是这样”，更不可以带着私心杂念，感情用事，所以人事部门工作应该是一种原则性较强，有着党性作保证的很严肃的工作。在以往的工作中我也确实做到了这样，也具备了对党的忠诚和对人的负责精神。

二、摆正位置顾大局

学校人事所处的工作位置是联系上级主管部门的工作较多，与本校教师联系的反而比较少，许多事情是向上级主管部门拿出我校的各项管理数据，包括资金管理，人员管理，工作管理及学校发展管理等等，所以大量的时间是一个人埋头苦干，而不会被人发现，更不会被人理解我从事的工作的辛苦，也无法了解我所做的工作的重要性。

1、为了查阅资料方便，今年暑假我化了大力气将本校教师的所有有关人事资料整理成一本材料，作为我的工作资料，今后许多项目需要查阅时，我可以在最快的时间当中为学校领导提供资料。许多老师想了解自己的某些情况，我一查就知道了，老师们看了我的这本资料，感慨的说：要整理出这本东西，那是一项很大的工程吧？是啊，我为了整理出这本东西，不知道设计了多少方案，做了废，废了再做，最终化了将近20天时间才完成了这项大工程。

2、加工资今年共进行了三次，二次是工资调整，一次是在暑

期里、一次是在元旦。酷暑严寒，别人在空调中与亲人团聚在一起享受天伦之乐之时，我冒着烈日，冒着寒风，到学校为教师们的工资待遇的提高工作着，暑期里我烧到38.8度，由于时间紧迫，不能停下来，只能边吃药，边干活，元旦之时，天冷的要命，为了及时完成工作，我感冒咳嗽到晚上经常坐起来胸口受不了，但我不能停下来，因为时间紧迫。马上就要放寒假了，老师们都在完成了一个学期的辛勤工作等待着一个美好假日、盛大节日之时，我却在为老师们的第三次加工资，两年一次晋升工资档次和年终一次性奖金发放即所谓的第十三个月工资努力着，加工资对老师来说是一种喜事，对我来说是喜事，更是苦不堪言之事。当然这是我的工作，不管多么辛苦我都会一丝不苟的去完成工作，我一直是这样要求自己，我不可能是的，但我会为每一的“更好”而努力。

三、文明团结修养好，以身作则树榜样。

教师是人类灵魂的工程师，要塑人类的灵魂，首先要有一台能塑人类灵魂的好机器，怎样才算是一台好机器呢？我认为这台机器应该具有无论外界条件多么的恶劣，无论别人想怎样的损坏你，你都能够抱着一种宽广的胸怀接纳，同时感化他，我想我已经做到了这一点。我是一名教师，应该是学生的榜样，我又是一位中层干部还应该是普通教师的榜样。为此我处处严格要求自己，做到上课绝不迟到早退，不备课不进教室，不带胸卡不站在学生面前。穿着打扮朴实大方，既不华众取宠，也不怪模怪样。让学生服我而不威我，敬我而不远我。让同事和我相处，既随和又放心。

关心同事的生活，积极帮助有困难的同事，敞开胸怀，容纳同事的误解、容忍同事的不讲道理的言行，减少与同事产生的误解，有时静不下心来之时，我也会感到很痛苦，为什么别人可以误解我，我要怕伤害别人呢？但仔细一想我毕竟是一位中层干部，为了学校的稳定为了管理者的方便我应该配合学校领导尽可能的减少与同事，尤其是对中层干部有

着“心理嫉恨感”的老师们的矛盾。有道是“正义终久会战胜邪恶”。

四、工作勤奋肯实干，钻研业务能力强，职责到位出成绩。

本学期的工作从大的方面讲，我完成了：

八九月份：

- 1) 人才引进工作
- 2) 学校统计法执法大检查
- 3) 非在编人员用工制度
- 4) 部分合同工的合同签订工作
- 5) 出缺勤统计扣款统计工作
- 6) 协保人员鉴合同
- 7) 农民工的用工处理
- 8) 工资标准统计调整工作
- 9) 调整工资一人一表的填写、盖章、审核工作
- 10) xx学年度考核三类表格填写工作
- 11) 学年度考核统计工作
- 12) 学年度考核一人一表填报工作

十月份：

- 1) 教师及职工编制的核编工作
- 2) 教工花名册的编册工作
- 4) 调进调出人员的手续办理工作
- 5) 中高级教师比例预测工作
- 6) 就引进人员的签约工作
- 7) 医保补贴性工资统计及计算工作
- 8) 医补一人一表填写、审核、盖章、编号工作
- 9) 社保卡的登记填表工作

十一月份：

- 1) 献血工作
- 2) 退休教师的教师资格证书的申办工作
- 3) 初级职称申报审批工作
- 4) 初级职称人员晋升工资工作
- 5) 初级职称人员职岗调整工作
- 6) 教职工基本情况汇总表二十五套表格
- 7) 出勤统计扣款统计工作

十二月份：

- 1) 人才引进招聘工作

- 2) 年终报表共三十套表格个统计工作
- 3) 劳动福利统计工作
- 4) 劳动情况104表的统计工作
- 5) 第二次工资标准调整工作
- 6) 工资调整一人一表填写、审核、盖章、档案调整号填写工作
- 7) 退休人员增加养老金工作
- 8) 保险福利构成情况统计工作
- 9) 出勤统计扣款统计工作
- 10) 年度考核汇总表、个人表审核、盖章工作
- 11) 社保卡的发放工作

20xx年1月:

- 1) 退休人员养老金发放办理工作
- 2) 第三次工资即二年一次正常晋升工资档次工作
- 3) 年终一次性奖金发放办理工作
- 4) 人才引进办理工作
- 5) 叶铭玉退休手续办理工作
- 6) 出勤统计扣款统计工作发

7) 教师资格证书办理中补充条件办理工作

8) 人事资料的存档工作

五、勇于科研求创新

探索创新是青年人应有的职责，也是社会向高层次发展的必由之路。我顺应时代付于给我们的历史重任，参与人事电脑操作培训，勇于在人事工作方面多使用现代化的武器，不断寻找能人事工作的科学性和规范性，力求能在人事的工作领域寻找出一点有价值的东西。

总之，我无愧于一个人民教师，共产党员的光荣称号，无愧于学校领导所委托的重任。