最新组织人事工作职责(大全5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

组织人事工作职责篇一

人事管理是组织中不可或缺的一部分，它关乎到组织内人力资源的合理配置、培养和发展。在我的工作中，我深刻认识到了人事管理的重要性，并从中悟出了一些宝贵的心得体会。首先，人事管理应该注重员工的激励和发展；其次，人力资源的管理需要借助科技手段；再次，人事管理要注重沟通和协调；最后，人事管理要持续改进和创新。

一、注重员工的激励和发展

员工是组织最宝贵的资源，他们的工作不仅关系到组织的运转，也直接影响到组织的发展。因此，人事管理必须注重员工的激励和发展。激励是提高员工积极性和工作效率的重要手段。我在工作中发现，通过给予员工适当的物质和精神鼓励，可以激发他们更大的工作热情。例如，设置多种不同的激励机制，如奖金制度、晋升制度等，可以激励员工不断提高自己的业绩。另外，发展是员工成长的必经之路。人事管理应该为员工提供良好的培训和学习机会，帮助他们不断提升自己的能力和素质。只有激励和发展员工，才能够有效地激发他们的潜力，增强组织的竞争力。

二、借助科技手段进行人力资源管理

现代科技的快速发展，给人事管理带来了许多便利。在我的工作中，我发现借助科技手段能够提高人力资源的管理效率

和质量。例如，利用人事管理软件，可以方便地进行员工信息的管理和分析，提高数据的准确性和时效性。同时，借助互联网和在线培训平台，可以随时随地为员工提供培训和学习资源，满足他们的学习需求。科技手段可以节省大量的时间和人力成本，提升人事管理的效率和效果。

三、注重沟通和协调

沟通和协调是人事管理中至关重要的环节。在组织中，不同的部门、不同的员工之间存在着各种各样的利益冲突和潜在问题。这时，人事管理的任务就是及时进行沟通和协调，解决问题，促进各方的合作和共赢。我在工作中发现，通过加强沟通，可以及时了解员工的需求和反馈，帮助他们解决工作中的问题；通过协调各方利益，可以解决部门之间的矛盾，提高工作的协作效率。只有在沟通和协调的基础上，人事管理才能够真正起到推动组织发展的作用。

四、持续改进和创新

人事管理是一个不断变化的过程，需要持续改进和创新。在我的工作中，我发现持续改进和创新在人事管理中起到了积极的作用。例如，我将传统的人事管理方式与现代科技相结合，创造性地运用人工智能和大数据分析技术提升人事管理的效率和准确性。此外，我还积极改进组织的培训和发展机制，引入新的培训方法和内容，提高员工的学习效果。通过持续改进和创新，人事管理才能够不断适应外部环境和组织需求的变化，取得更大的成效。

综上所述，人事管理作为组织中不可或缺的一环，其重要性不言而喻。通过注重员工的激励和发展、借助科技手段进行人力资源管理、注重沟通和协调、持续改进和创新，可以有效地提升人事管理的效果和质量，促进组织的发展。作为一名从业人员，我将继续加强自己的学习和实践，不断提升自己的人事管理能力，为组织的发展做出更大的贡献。

组织人事工作职责篇二

1、完成了整改落实阶段各项资料汇总、上报和相关联络工作。

2、协助省、市督导组和学院党委完成了活动总结、评议工作。

3、完成了后续资料的整理工作。

1、完成了2015年第一批公开招聘工作人员档案审核工作。

2、完成了2015年第二批公开招聘报名、资格审核、笔试组织工作。

3、制定了2015年第二批公开招聘工作人员方案，并做好了考核准备工作。

4、完成了引进专家专技职数和工资审批工作。

5、完成了2015年公开招录和人才引进计划征集、上报工作。

1、完成了住房补贴申报材料的审核上报工作。

2、配合市住建局完成了学院教职工申报资格的初步审核工作。

1、按照市政府关于规范离退休职工独生子女奖励金审批工作。

1、完成了2015年秋季入党积极分子开班准备工作，但由于总支书记出国学习和教育实践活动的统一安排，开班典礼延迟至11月初进行。

2、完成了2015年学生党员党组织关系转移工作。

1、与门诊部配合完成了离退休职工体检工作。

2、做好了2015年老干活动的筹备工作。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一:篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的`一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

组织人事工作职责篇三

2014年度的教育组织人事师训工作，在局党组的正确领导下，在上级主管部门和有关职能部门的大力支持下，加上全系统组织人事工作人员的辛勤劳动，做了出一些卓有成效的成绩。工作主要抓了如下几个方面的工作：

(一)、党建工作常抓不懈，进一步发挥了党员先锋模范作用

13年的党建工作，教育局重点抓了“八荣八耻”社会主义荣辱观教育活动和《江-泽-民文选》的学习。按照市、县统一布署下发了专门文件，出台了“践行社会主义荣辱观，进一步树立教师良好形象”教育活动方案，召开了全系统骨干和城区所有教师参加的大规模教育活动动员会，此项活动共分宣传发动、自查自纠、民-主评议、整改提高、整章建制等五个阶段。活动过程中督促各学校分别成立了领导小组，制定了工作方案召开了所有教师动员会，并写出比较深刻的心得体会。通过活动的开展，从根本上解决了部分教师在理想信念、根本宗旨、服务意识、组织纪律、先锋模范作用发挥等方面存在的突出问题，使广大骨干教师在深化教育教学改革、提高教育教学质量中发挥了先锋模范作用。

(二)、队伍建设不断加强，进一步提高了教师队伍整体素质

13年教师队伍建设不断加强，整体素质进一步提高。具体做了如下几项工作：

1、调整优化了骨干队伍结构。一是采取竞争上岗的方式，对教育局机关的股室站负责人和部分工作人员进行轮岗交流;二是本着“年轻化、知识化、配强配优”原则，对全县乡镇学校班子进行了调整。三是规范了对县直学校二层骨干的管理。13年对县二中、五中、职中等几所县属学校教育局直接管理的骨干进行规范管理，由教育局统一下发了干部聘任文件。四是对于到龄退职校长在尊重个人意愿的前提下力求做到了

妥善安置。通过此次调整，教育系统的骨干得到了进一步优化，使班子结构更趋年轻化、知识化。

2、实施了教师业务知识考试。根据汉教函[2014]6号、[2014]39号通知精神，13年8月23日在县一中对高中语文、历史、物理;初中英语、初中化学等五个学科的490人进行了集中业务知识抽考。十一月份各中心学校又对小学各学科进行业务知识考试。此次教师业务知识考试引起了全系统各位校长和全休教师的高度重视，部分校长亲自参考，大部分学校组织教师参考十分严谨。做得比较好的有龙阳、坡头、酉港、毛家滩、三和、百禄桥等单位。此次教师业务知识考试，在全系统教师中产生了很大的震动，对推进我县教师培训工作、提高教师队伍整体业务素质，提升我县的教育教学质量水平起到重要的推进作用。

3、加大了人才引进力度，拓宽了引才渠道.13年度我县教育系统的人才引进工作真可谓硕果累累。通过签约和公开招考两种形式将优秀人才补充到教育第一线。一是由县人事局、县教育局组织部分学校，参加湖南师大、湖南文理学院等师范院校的毕业生供需见面会，通过双向选择，择优聘用具有本科以上学历的应届毕业生60名;二是由县人事局、教育局和纪委等单位共同组织采取了公开招考的形式，本着公开、公平、择优和按需聘用的原则，组织公开招聘具有专科以上学历、政治思想好、热爱教育事业、遵纪守法、身体健康的专科以上毕业30名;三是通过一切关系，将国内外优秀专家、学者3人次引到汉寿来传经送宝，为我县教育的发展注入了新的理念，为今后我县教育系统的人才引进拓宽了渠道。13年一中、二中、周文庙等单位先后邀请专家来校讲学多次。

4、实施了名师培养工作。13年根据上级主管部门的文件精神一中的马云和二中赵良平等2人被评为县级学科带头人、二中的张集中和酉港的徐碧锋等2人被评为“picc人保财险杯 ”优秀校长，一中的张瑞荣、周文庙的曾锐等2人被评为常德市“芙蓉杯”优秀青年教师，一中易化祥、东岳庙的李进超、

五中的龚加友、岩汪湖的陈华等4人被评为常德市“师德标兵”，有罐头嘴盘古小学王新明校长被省教育厅评为“湖南省职业教育优秀‘双师型’教师”。这些优秀名师、校长确实在我县教育系统起到了模范带头作用。

(三)、职称评定改革继续深化，申报评审更加合理

13年的职称申报评审改革继续深化。一是坚持了公开、公正、公平、择优的原则。二是严格坚持标准条件、岗位结构比例、专项指标专用、基层边远教学一线人员优先的原则。三是把各项评审条件量化到分(包括自测分、民-主测评、专家综合考评分等)，通过个人申请、自我测评、群众测评、专家综合考评、考评记分排队公示等步骤来确定申报人选。四是会同县职改领导小组逐校督查落实情况。五是严把职称材料审核关，确保较高的评审通过率。由于在座各位的.规范操作，13年我县上报到市的中学高级和中级评审通过率居全市之首。评审通过中学高级职称任职资格的有64人，中级职称的有528人，县内评审通过的初级任职资格的有133人。

(四)、师资培训力度加大，业务不断提高

根据上级主管部门和我县13年的师资培训计划，加大了师资培训力度，通过教育局外派、学校与外校联办、县一中师科直接培训等形式组织教师参加多种培训。一是汉寿二中有40多名教师报名参加了与湖师大联合举办的研究生课程班培训;二是由师训科组织近700名参加了普通话培训和测试、310多名教师参加了继续教育、近1200教师参加计算机高级等级证培训、250名教师参加了本专科学历教育;三是外派13名正副校长分别参加了省、市级校长任职资格培训或提高培训、13名小学语文教师、12名数学教师、9名初中地理教师、6名初中生物教师分别参加了市级骨干教师培训、90名教师报名参加英特尔未来教育项目培训。四是组织1700多名专业技术人员参加了市人事局举办的“职业道德”和“权益保护”两门公共科目的考试。同时，我们还十分重视校本培训工作的落

实，强调了校本培训工作的目标、要求、配合教研室、基教股推介了校本培训模式。使我县教师的师资水平和业务素质得到明显提高，逐步适应了实施素质教育的需要。据统计，到06年底止，全县小学学历专科以上学历率达59%，中学教师本科以上学历率达6.9%;县小学、初中、高中专任教师学历合格率分别达99.75%、95.01%、98.4%，均比往年有所增加。在教师培训方面做得比较好的有：一中、二中、龙阳、岩汪湖、坡头、酉港、朱家铺、太子庙、毓德铺、崔家桥、三和、龙潭桥、蒋家嘴等单位。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索人事组织总结。

组织人事工作职责篇四

在工作和生活中，人与人之间的协作是不可避免的。当涉及到组织人事时，如何合理分配、管理人力资源，是一个关键问题。通过实践经验和学习，我逐渐总结了一些关于组织人事的心得体会。本文将围绕着四个方面展开论述：招聘与选拔、员工培训、绩效评估和团队建设。

第二段：招聘与选拔

招聘与选拔是组织人事的第一步。在招聘时，我们需要确定岗位需求和人才要求，以确保招聘的人员能够胜任工作。同时，我们还应当多渠道扩大招聘范围，通过网络、校园招聘、社会招聘等渠道来寻找适合的候选人。在选拔阶段，我们需要针对每个候选人进行综合评估。除了面试和简历筛选外，我们还可以采用考核测试、背景调查等方式，以全面了解候选人的职业能力、性格特点和团队协作能力。

第三段：员工培训

员工培训是组织人事的重要环节。通过培训可以提升员工的综合素质，增强员工对工作的认同感和归属感。首先，我们需要根据员工职位的特点，制定相应的培训计划。培训内容可以包括专业知识的学习、业务技能的提升、管理能力的培养等。其次，我们可以通过内部培训和外部培训相结合的方式来进行员工培训。内部培训可以由公司的专业人员或者高级员工负责，外部培训可以借助专业培训机构的力量。最后，为了保证培训效果的持续性，我们可以制定培训评估机制，及时了解培训效果，并根据评估结果对培训计划进行调整。

第四段：绩效评估

绩效评估是组织人事管理中的重要环节，它能够对员工的工作表现进行全面评价，并在此基础上制定激励措施和提出改进建议。在开展绩效评估时，我们需要明确评估的标准和指标。可以通过制定岗位职责和目标，设定关键绩效指标等方式来进行评估。评估的过程应当公平、公正，尽量避免主观性评价，更加注重客观事实和数据。最后，评估结果应当及时反馈给员工，并针对不同的评估结果制定相应的激励措施和改进方案。

第五段：团队建设

团队建设是组织人事管理中的关键环节，一个团队的凝聚力和合作能力直接影响到组织的业绩和发展。团队建设需要从以下几个方面着手：明确目标和任务，加强沟通和协作，促进团队成员的成长和提升，及时解决团队内部的矛盾和问题。为了达到这些目标，我们可以采用多种团队建设方式，如团队活动、团队培训、团队合作项目等。同时，领导者的角色尤为重要，他们应当具备良好的沟通能力和协调能力，以便更好地组织和管理团队。

结尾段：总结

通过以上的论述，可以看出，组织人事管理是一个综合性、复杂性的系统工程。在实践中，我们需要不断总结经验，不断创新，以适应时代的发展和组织变革的需要。只有通过科学有效的组织人事管理，我们才能够更好地发挥人力资源的优势，提升组织的核心竞争力，从而实现持续发展和创新。

组织人事工作职责篇五

组织人事是管理组织中的人力资源，对于一个组织的发展和运营至关重要。在长时间的观察和实践中，我积累了一些关于组织人事的心得体会。从招聘、发展、激励到离职，这些经验都为组织的稳定和持续发展起到了重要的作用。以下是我对于组织人事的体会和心得。

首先，招聘是组织人事工作的第一步，也是最重要的一环。在招聘过程中，我始终坚持按照岗位要求和组织文化找寻合适的人才。在面试环节，我不仅注重应聘者的专业能力和经验，更注重应聘者的心态和个性特点。一个有激情、责任感和团队合作精神的员工是组织中最有价值的资产。在招聘过程中，我也注重倾听应聘者的想法和期望，了解他们对组织的认知和未来规划，以便更好地判断是否与组织愿景相符。通过精准的招聘，我成功地招聘到了一批优秀的员工，为组织的发展带来了积极的影响。

其次，发展是组织人事工作中至关重要的一环。一个组织的发展是有赖于员工的成长和进步的。在组织中，我注重员工的培训和发展，让他们拥有更多的技能和知识，以应对更多的工作需求。我承认每个员工的潜力是无限的，只要给予他们机会和平台，他们就能够获得更大的成长空间。在组织中，我鼓励员工互相学习和分享，提供丰富多样的培训和学习机会，帮助他们不断提升自己的能力。在员工的发展过程中，我也注重给予他们充分的支持和激励，让他们感受到组织的认可和鼓励。通过发展员工，我看到了团队的不断壮大和组织的不断进步。

同时，激励是组织人事工作中的一项重要任务。一个良好的激励机制能够激发员工的工作激情和积极性，增强其对组织的归属感和忠诚度。在组织中，我注重个人目标与组织目标的贴合，通过设定明确的目标和考核体系，激励员工获得更好的绩效。此外，我也注重给予员工合理的薪酬待遇和发展机会，让他们感受到对工作的认可和回报。激励并不仅仅止于物质层面，我也注重给予员工精神上的激励，如表彰员工的优秀表现、组织员工的团建活动等。通过激励，我看到了员工心态的积极变化和工作动力的不断提升。

最后，离职是组织人事工作中难免会面对的一环。在员工离职时，我注重与员工进行积极沟通和反馈，了解他们的离职原因和意愿，以便找到合适的解决方案。我倾听员工的心声，尊重他们的选择，并且鼓励他们进行充分的思考和权衡。在员工离职后，我也注重进行离职交接和人才补充。通过对离职员工的离职原因进行总结和分析，我能够更好地改善组织的问题和不足，提高员工的满意度和忠诚度。

总结来说，组织人事工作是一项需要耐心和智慧的工作，但也是一项非常有价值和有意义的工作。通过招聘、发展、激励和离职，我深刻体会到了组织人事的重要性和影响力。作为一个组织人事工作者，我将继续努力，不断提升自己的能力和水平，为组织的发展做出更大的贡献。