

最新人力资源部工作总结和工作思路(通用9篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

人力资源部工作总结和工作思路篇一

一、继续做好员工职业技能的培训与鉴定工作。

根据两级公司关于职业技能鉴定的布署，结合我矿员工技术现状及__矿可持续发展的要求，我矿在20__年加大职业技能鉴定的力度，拓宽了鉴定的范围和工种，并鼓励员工自愿参加专项培训与技术评定，实现一岗多证，今年共安排了24个工种220名员工参加技能培训与鉴定。

由于我矿今年的生产任务重，为了不影响各单位正常生产，人力资源部精心组织力量，充分利用星期天和晚上以及倒班时间组织培训，并坚持以提高员工工作本事为核心，把培训的针对性、实用性、实效性放在第一位，同时将技能鉴定培训与岗位练兵结合起来，开展形式多样的培训，使员工具有较强的适应力、创造力和革新力。经过二个月的培训，参加技能鉴定24个工种共220名员工经洛阳市职业技能鉴定中心经过理论和实践考核，全部取得由国家劳动部门颁发的相应级别的职业资格证书(初级工51人、中级工31人、高级工140人)。我矿严密组织，精心培训，注重实效的优良矿风得到了洛阳市职业技能鉴定中心的肯定和表扬，两级公司人力资源管理部门领导也给予了高度的评价。

二、配合河南分公司“三项制度改革”，完成了全矿155个岗位

(工种)的岗位调查及岗位说明书的编写。

历时三个月。中国铝业股份有限公司自境外上市以来，以“励精图治、创新求强”的企业精神为指引，锐意改革，加强管理，取得了良好业绩。为建立适应国际化竞争的人力资源管理体系，树立广大员工的危机意识、忧患意识、改革意识和创新意识，增强公司核心竞争力，改革现有的人事管理体制与运行机制，搭建新型的贴合现代企业发展要求的人力资源管理体系，已经迫在眉睫、刻不容缓。基于以上情景，公司从可持续发展的战略高度出发，根据《中国铝业公司关于构建人力资源管理体系的指导意见》和20__“创新年”的要求，出台了《中国铝业股份有限公司关于员工配置及薪酬分配制度改革建立健全人力资源管理体系的实施办法》，进一步完善公司的人力资源管理体系。

圆满完成上级公司布置的任务，得到了河南分公司及矿山公司领导的表扬，其中我矿在此次工作中的许多好的工作思路和方法也得到兄弟单位及上级公司的借鉴和推广，为我矿赢得良好的声誉。

三、对我矿各岗位人员综合素质进行普查。

根据公司人力资源发展战略规划，构建新型的人力资源管理体系的目的是最大限度地激励并开发员工潜能，推动传统的人事管理向现代的人力资源管理的全面转型，充分发挥现代企业人力资源管理“选、育、用、留”四大核心功能的需要。而实现现代人力资源管理“选、育、用、留”职能的首要工作是必须对企业目前的人力资源现状有一个清醒的认识，所以必须对我矿各岗位现有员工综合素质进行摸底分析。相对于岗位调查与分析，岗位分析是对岗而不对人；员工综合素质普查是对人而不对岗，目的是对我矿各岗位(工种)员工的综合素质，包括岗位操作本事、技术学习提高本事、管理本事等有一个真实的了解，为以后的“选、育、用、留”做准备。人力资源部为了保证此次员工综合本事普查工作的准确，部

学设计、精心安排，设计印发了1600份《员工综合本事信息调查表》，调查表资料共分7项，从员工本人在本单位所从事的本工种到达的技术水平、其它可从事工种及技术层次、管理本事、与别人相处本事指数、语言表达本事、文字写作本事到技术学习提高本事等涵盖了每位员工工作的方方面面，其中每项调查资料分为高、中、低三个等级。此次调查的程序是1、先由员工个人如实填写调查表，进行自我打分。2、由各单位工段长(班长)对本工段(班组)员工按照本人实际本事进行打分。3、由各单位领导对本单位员工按照个人实际本事进行打分。4、最终由人力资源部汇总构成__矿各岗位员工的最终综合本事信息库。员工综合本事信息库的构成对我矿今后人力资源配置的“选、用、育、留”供给保障。

四、到采破、机修两大车间调研，探索员工培训实用性与有效性的路子。

20__人力资源部员工培训工作的重点是围绕__矿可持续发展这个主题。目的在于提高员工的技术水平和职业道德水平，激发广大员工的创造力，并由此构成具有核心竞争力的矿山队伍和建立具有发展前途的学习型组织，从而保证__矿在激烈的市场竞争中始终立于不败之地。在具体的操作过程中，突出培训的实用性和有效性，对各单位在生产过程中暴露出来的薄弱环节有针对性的进行培训。针对我矿生产经营方式由自采为主向联办和收购为主的战略性转变，对质检工作提出的新的要求，9月份，人力资源部举办了包括生产安全部、质量管理部、资源开发部在内的铁门、仁村、鲁山、汝阳、石井、西沃购矿站在内的48名质检工参加的质检工培训班，为了确保培训的效果，纠正以往重理论不重实效，培训资料脱离生产实际的情景，在矿山公司人力资源部的支持和协调下，人力资源部特地邀请矿山公司长期从事采矿和矿石检验工作的周部、陈红伟两位专家担任此次培训的教师。在培训过程中，两位教师深入浅出、理论联系实际，注重实效的讲课风格感染了每一名学员，拉近了与学员的距离，得到了学员们的好评，同时也激发了广大学员爱岗敬业、勤奋学

习的良好风尚。培训结束后，广大学员还针对__矿质检工作的现状提出了提高质检工作效率的想法和提议，其中有些提议具有良好的实用价值，并已引起矿部的高度重视。

在认真搞好培训工作的同时，人力资源部还经常深入到采破、机修、外运等一线车间与车间领导及员工探讨目前形势下员工培训的实用性与有效性的新路子。经过与基层单位的沟通与交流，人力资源部改变了以往重培训不重效果、重理论不重操作的弊端，取而代之的是有针对性的岗位培训和因材施教式的岗位实操培训。另外经过一线员工的沟通与交流，为了能及时了解培训的实际效果，人力资源部设计出了《员工培训效果反馈表》，今后从人力资源部每举办一期培训班，培训结束后一个月后，都会向被培训单位和员工发出一份《员工培训效果反馈表》，由被培训单位的领导和员工根据培训的效果填出意见，由此人力资源部能及时明白培训的真实效果，从而及对调整培训的方式、方法进行调整。

五、实施分级培养技术骨干计划，选出27名同志参加技师考评，员工学习进取性大幅提高。

由于历史的原因，我矿20__年以前全矿仅有5名工人技师，只占全矿员工总数的1%，所涵盖的工种仅有电工、钳工、汽车修理等5个工种，技师平均年龄47岁。我矿技师比例远低于公司平均率，平均年龄也偏高。20__年，根据公司技师评聘有关精神，结合我矿远离公司的实际情景，经人力资源部与公司沟通，公司人力资源部同意我矿有色行业特有工种参加公司组织的技师评聘工作，国家通用工种参加洛阳市劳动部门组织的技师评审工作。人力资源部进取实施“初级工、中级工、高级工、技师、高级技师”的分级培训技术骨干计划，经各车间、部室分级推荐，最终推荐27名在__矿各个岗位工作本事突出、技术精湛的优秀员工参加技师评审工作。经过这项工作的开展，将会鼓励广大员工钻研技术，进一步激发他们对新工艺、新技术、新设备、新知识的学习热情，全矿爱学习、求提高的良好风尚蔚然成风。

六、部室内部业务管理多次得到上级好评。

20__年人力资源部继续做好人力资源配置和劳资统计工作，部室内部业务管理多次得到上级主管部门的好评和表扬。

1、随着我矿今年生产经营任务的增加，购矿量和供矿连创新高，资源开发力度进一步增强，人力资源部根据矿部生产经营形势的需要，及时调整各单位的人员构成，增加了生产安全部、质量管理部、资源开发部等部门的人员配备，经过层层选拔，将部份素质高、工作职责心强的员工充实到生产、质量管理、资源开发第一线。为我矿顺利完成全年购矿任务和资源开发工作打下了坚实的基础。

2、规范管理，完善标准化基础材料及iso9000质量体系认证及hse健康与安全环境认证，做好标准化工作。在上级公司的多次复审、检查中，由于人力资源部管理规范、材料齐全，回答完整，多次得到上级公司的表扬。

3、按时完成上级公司布置的临时任务，由于数据上报及时、准确多次得到公司领导的表扬。

七、继续抓好绩效管理考核工作和奖金分配工作。

20__年的绩效管理对各个部室增加了挂钩指标，将供矿任务、供矿品位与各单位挂钩，此外，在考核中加大了考核力度，职能部室对各基层单位临时任务的加分由20__年的2分增加到加5—10分；，1—10月份，各单位累计节俭余元，提奖余元，极大的调动了各单位降低生产费用进取性，提高了员工的成本管理意识，为我矿完成上半年的成本管理指标打下了坚实的基础。为使奖金真正成为激励员工工作进取性的杠杆，人力资源部根据矿长办公会精神，制订了20__年新的奖金分配方案。20__年奖金分配方案的特点是在去年奖金分配原则基础上，进一步倾斜生产一线，根据各单位工作性质，加大对“急、难、险、重”等岗位的加奖力度，进一步拉开奖金

分配的档次，体现按劳分配的方针。

- 1、根据工作性质确定各岗位(工种)的奖金分配比例。
- 2、根据工作量确定各单位奖金分配的比例。
- 3、异常成绩加奖。对一些担负“急、难、险、重”工作的班组，人力资源部根据情景由职能部门打报告，经批准后直接奖励给班组。

八、不足之处：

劳动纪律检查放松，各单位迟到、早退，上班干私活，脱岗、睡岗有上升的迹象。

九、明年工作安排。

20__年人力资源部将继续在矿领导、矿部和公司人力资源部的正确领导下，围绕矿山公司及__矿年度生产经营目标，认真搞好人力资源配置，配合公司关于员工配置及薪酬制度改革建立健全人力资源管理体系的建立。明年，我们将做好以下几方面的工作：20__年人力资源部将在全矿部室推行计划工作法。即部室各岗位员工在每月3日前制定出本岗位本月工作任务及各项任务的完成时间，并将本部室本月的主要任务及完成时间列表附后交各单位负责人，每月底人力资源部将对各单位进行考核，落实计划工作法的落实情景及实施效果，并将各单位此项工作的落实情景纳入各单位绩效考核及部级干部、管理及专业技术人员考核。

配合公司“三项制度改革”按时完成上级公司布置的临时任务。探索、改革员工培训制度，构建员工终身教育体系。建立系统、完善的员工培训制度，引入新观念和新机制，构成企业按需培训和员工自主学习相结合，培训与考核、使用、待遇相结合的激励机制；针对经营管理、工程技术、生产操作

人员的不一样特点和岗位需要，建立员工分类分层次培训制度。

完善岗位绩效考核体系，实施岗位动态化管理。20__年人力资源部将致力于探索建立、完善各类配套规章制度，细化岗位考核，规范奖惩，结合竞争上岗制度的推行，建立起一套部学、完善的员工岗位绩效考核体系，并加强对员工实施岗位动态考核。岗位绩效考核的结果要作为实行公开竞聘、末位淘汰的重要依据；对不胜任工作或未能竞争到岗位的人员，应对其进行在岗培训、转岗安置或解除聘约(或岗位合同)。逐步建立、完善能上能下、能进能出、鼓励创新、鼓励创业的用人机制，打破工种终身制，从不一样类型、不一样层次的人才实际和需求出发，建立各具特色的绩效考核机制，切实解决“人不得其事，事不得其人，用不得其长”的人才浪费与闲置问题，坚持员工队伍的生机与活力。

人力资源部工作总结和工作思路篇二

200x年公司人力资源管理与开发在进一步做好人力资源基础性工作的同时；加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设；不断开拓人力资源视野，把握人力资源动态，吸收国内外最新人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。

截至20xx年12月31日a物流（含合资、控股公司）员工人数1880人，其中公司本部67人□c1288人，广东b300人，实业93人，威盛17人，东方思维115人。

a物流学历情况：截至20xx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。

（一□c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。

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b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。

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、人力资源管理暂行办法、员工考勤管理暂行办法、劳动合同管理暂行办法和人事档案管理细则等人力资源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b除了完善原有人力资源管理制度外，完成iso质量认证c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。

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，公司本部起草了人力资源开发与培训办法，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。

c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人次参加人力资源管理、劳动保险、计划生育、iso9001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**b**培训工作的效果显著。一方面**b**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：组织人力资源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。

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，促进公司人力资源的开发、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。

根据集团总体信息化建设部署，为充分发挥集团和公司人力资源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力资源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力资源管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合集团人力资源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力资源管理信息系统（a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，包括人力资源基本信息、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，能极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理水平。

为配合公司战略的有效实施，根据a物流战略规划对人力资源的需求，我们对a物流人力资源战略进行了初步的设想。

我们认为a物流20xx年—20xx年人力资源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a物流发展战略提供强大的人力资源支持。

a物流人力资源战略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□a物流人才观设想：做德才兼备的a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。

人力资源部工作总结和工作思路篇三

伴随着新年钟声的敲响，又迎来了崭新的、充满期待的xx年。回望xx年度的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自xx年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是的强心剂。过去，大家可能对;人力资源这个词感到有点陌生，不知公司设如此部门真正的用意在哪里。通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。

一、对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集及管理，使其更加完善化，保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌

握人力资源状况;填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

二、负责管理员工劳动合同，办理劳动用工及相关手续;到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三、结合公司制度及国家规定管理员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工;言过其实，照成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

一、执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜;对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

二、公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现;每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活;考虑到员工的安全保障问题，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理培，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

人力资源部工作总结和工作思路篇四

20xx年4月15日我进入新疆德汇实业集团人力资源部开始实习，这一个月的时间里，通过参加培训及听“天天课堂”的讲座，并且在严总监、马老师和部门其他同事的关心、帮助下，我不断学习、努力工作，在理论知识、工作能力和思想等方面都有了一定的提高。

目前我主要负责人力资源部的人事工作，具体包括：

一、德载重任、汇铸永恒，以高度的责任心对待工作

进入德汇的门就是德汇的人，从开始工作地第一天起，就牢记新员工培训中知道的德汇的企业价值观“责任、务实、品质、共赢”，尽管目前在做的工作是比较简单的，但我也始终以这样的标准要求自己。在办理员工入职、岗位转正、岗位晋升、岗位调动/调整手续、离职手续等工作等时，按照公司的相关制度进行，严格把关，每天做好相应台帐的建立。在整理人事资料 and 花名册电子台帐时发现有些有遗漏和信息不全的，我都逐一落实让各部门配合核对员工信息资料，争取提高人力资源报表统计的准确度和为后期上人力资源部系统打下较好的基础。此外，在其他工作中，我也踏踏实实尽自己最大的努力干好每一件事，始终坚持责任、亲和、诚信、耐心，以积极、认真地心态对待工作。尽可能想要将自己所学的知识用在工作中，但是可能是由于经验不足，理论与实际工作结合的不是很好，并且在处理、解决某些问题上的能力还是很欠缺。今后，我会不断学习、积极向部门同事请教，学习他们身上的优点，并且在工作中不断总结、积累经验，不断地提高自己，增强自己的业务能力，争取在自己的本职岗位上有所建树。

二、给予我最大的福利——培训

在刚进入德汇就参加了新员工入职培训，对德汇有了一定的

了解，并通过培训使自己对以后的工作有了一定的规划。使我们这些新人对自己的工作和未来不再盲目。

每周的内训，让我们了解到公司其他部门的工作，这便于我们对整个集团有更全面的了解，也清楚的知道各部门之间应该怎样去配合、协作。

“天天课堂”上播放的讲座，翟洪燊教授从国学的角度诠释管理、诠释做人的道理，王强教授教我们如何快乐的工作，还有国内知名的人力资源专家徐沁教授讲的绩效考核方面的知识，这些无一不使我们的思想有了一定提升。这将是人人生成长道路上最宝贵的财富。

三、优秀的团队成就美好的未来

从第一次踏入德汇人力资源部面试时，就被那种和谐、轻松的氛围所吸引。在这一个月的时间里，大家一起帮助我这个新人不断地熟悉工作，不断地成长。德汇宣言里所讲“成功由集体分享，失败由集体共同分担。”在人力资源部这句话虽然言过其重，但也不无体现。同事之间在工作中互相帮助、群策群力，毫无保留的分享自己的经验和成功，我想只有这样的团队，这样的工作环境才能引领部门和公司的成就，进而实现个人的成功。

德汇崇尚爱心，关爱员工，全力为员工完善品德、提升能力、不断学习，展现自我提供舞台，这是成为德汇人的骄傲。今天我作为一个刚踏入社会的新人，以“进入德汇成为德汇人为荣”，感谢德汇给我们这些即将毕业毫无经验的大学生一次挑战自我的机会，机会是德汇给我们的，我们会好好把握、牢牢地抓紧它；相信通过在德汇这个大家庭里不断地学习，不断地成长，会有一天让德汇以“有我这样的员工为荣”。

这个学期又结束了，作为五月初才来人力资源部报到的新人，还有很多的方面没有接触到。在部门的几个月的时间里，让

我收获颇丰。

工作感想：

虽然加入社联大家庭还没多少的时间，但短短的时间让我感受到了浓厚的人文关怀。大家一起工作，学习并进步。这里没有师兄师姐，只有一群为了梦想而聚集在一起的同志。每个人都能积极参与其中，大家都在日常工作中积累经验，亲如兄弟。加入社联的日子，我觉得过的很充实，似乎总是忙碌着。工作中经常遇到新问题，所以不断思考。经常认识新的同学，而同学又能给出新的点子和创意，从中能学会到不同的知识，这就是社联。社联给了我一个平台，一个自我提升各方面能力的平台。

但我觉得还是有一些方面的问题或不完善的地方可以去改善。

问题：（1）讨论的效率不高

经常能看到大家在讨论这活动应该怎么搞，那活动需要怎么弄。但是讨论来讨论去，我觉得并没有多大实质性的进展。我觉得好的讨论是大家在一定的基础上进行的。如果你一言，我一语，看似讨论的很热烈，但讨论完了，估计过后就忘了讨论了什么。即使有什么有价值的建议也容易被忽略。

建议：以后如果是要部门自己办活动，就一定要找一个人负责写策划，定下主基调。先一个人写就够了，人多了，一人一句影响办事效率。然后把策划拿出来大家一起讨论一下，主要是商量一下有什么可以改善的，可行性的分析，预计产生的效果，有没有什么其他的方法。讨论的时候旁边最好有人把好的想法和点子记录下来，以免之后忘记。然后再修改策划就可以了。

我觉得在负责部门不同工作的人中，应选出主要负责的人，什么事都最好有一个管理的人。我觉得这样可以提高效率。

（2）社联部门内部之间的协调工作并不完善

我以前问过协会的会长对社联的工作有什么意见或建议，她说相同或类似的问题，一会会服部来问，一会调研部又来问。有时财务部本应找秘书长的事，就偏偏会找会长进行协商。

这样不仅造成社联内部工作效率低下，还造成了协会会长不必要的麻烦。

建议：由办公室负责，其他部门定期向办公室发送近期的工作资料（包括各方面的），然后再由办公室整理出其中有用的或重复相同的重点，最后再交还各部门。

初来乍到

大一是一段充满激情的时光，对什么都充满好奇。通过来扫楼的蓉姐她们，我知道了人力。于是，我决定报了它。不为别的，就为一个听起来很帅的名字：人力资源部。

一轮很顺利地通过了，但真正的噩梦在于二轮。当肖少跟珊珊都侃侃而谈的时候，我只能偶尔插下嘴。最后好不容易挤出一个活动，紧接着就是上台答辩了。当一个问题回答之后，我立刻就后悔了，怎么会回答得这么草率呢？（后来才知道我误打误撞答对了，还真是傻人有傻福）当40分钟的面试结束后，我终于送了口气：解放了。

当“花花师姐”打来电话时，我先愣了一下，紧接着是一阵喜悦。幸运女神又一次垂青了我。是的，我进了！有时绝地重生更加让人兴奋。

曾经，我是一个两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书的高中生。现在进入大学看着人力的前辈，我认识到差距。周博的健谈、蓉姐的干练、宇晨的老成、靖儿的精明、栗子的稳重……都给了我深刻的印象。很高兴能进入这样一个部门，这是一份

光荣！这也是一个平台——一个学习的平台。

人力的日子

人因忙碌而充实。一次次例会、一次次活动充实着我的生活。聆听对于青涩的我是一个很好的学习过程，所以每一次例会都是那么充满意义！在此我可以听到思想的碰撞，可以见证一个个活动的始末。而不时地，部门的前辈们总是会打断自己的话语，根据自己的经验，提出自己的建议。当然，也正如宇晨所说的：要多思考。学而不思则罔，思而不学则殆。大一的一年是聆听的最多的，同时也是思考的最多的。

部门的活动纷繁复杂，这期间有痛苦、有欢笑，有成功的掌声，也有失败的低落。但重要的是，没有人把活动当成一场儿戏。当听说鹰翔的策划曾经该过几十次的时候，我被深深的触动了，因为那份汗水！

所思所感

在此我不想说我在某某能力上有什么长进。给我感触最多的是那些前辈们身上散发的魅力。

曾经看到蓉姐在竞选主席时的神采飞扬，看到文体的施姐在风采秀彩排时的指挥若定。也见过她们在告别晚会上的声泪俱下。这是青春的光辉，点点泪水化作丝丝回忆流入心间。是的，在他们身上我知道了激情。

十分羡慕那些主席和部长们，何时能够像他们那样，出口成章、文不加点；何时能创意连连、办事周到；何时能像他们那样语出惊人……路还长着呢！要学的还多着呢！

浅谈社联及人力

一年了，从各种途径中对社联有了大致的了解。总的说社联

正蓬勃发展，但感觉也有些许不足。就谈谈在下的一些浅薄的看法。

对于人力——一个行政部门，我们应该迎来一个专业化、制度化、效率化的时代。我们可以建立一个高效的信息交流平台，可以统一给会长发出通知。对于一些资料，可以在北区、西区建立统一发放点，通知协会在固定时间到固定地点领取。我们的部门可以说与公司的人力资源部有所结果（就是有点山寨）。因此实现专业化有深远的意义。我们要让我们的培训正规而系统，可以串联成一个系统，最好可以弄成一个系列活动，不能头疼医头，脚疼医脚。而对于常规的行政工作从上学期来开，有一种混乱的感觉。有时，一两个人累的半色不活，而其他人却优哉游哉（当然也包括我）个人认为要是我们在那些常规的活动：理事会等，我们可以形成一种制度。每次举行之前所有的工作我们以了然于心，只要按章办事。那么我们可以轻松不少吧！

尾声

孔子曰：吾日三省吾身。大一下学期，我思考了很多，有部门的，也有人生的。正如《平凡的世界》写的那样“唯一能自慰的是，我们曾真诚而充满激情地在这个世界上生活过，竭尽全力地劳动过，并不计代价地将自己的血汗献给了不死的人类之树。”告别青涩的大一，我们迎来崭新的一年。就让我充满激情，好好地活这一年吧！

人力资源部工作总结和工作思路篇五

一、认真选拔，继续深化干部任用制度

为深化干部人事制度改革，增进干部队伍活力，进一步拓宽选人用人渠道，促进干部合理流动、多岗锻炼，努力建设高素质的干部队伍。

一是对全行科级干部进行了调整。xx年初，在去年年底对支行科级干部进行年度考核的基础上，市分行党委对全行科级干部进行了调整，调整涉及全部16个支行，10个市分行内设机构，42人次，其中，5名能力突出、表现优秀的副科级干部提拔为正科级。通过调整交流，进一步优化各行领导班子结构，使班子整体合力得到明显提高。

二是面向全市农行招聘副科级干部。为进一步深化我市农行干部选拔任用制度改革，经市分行党委研究并报请省分行同意，决定采取公开选拔、竞聘上岗的方式，面向全市农行招聘副科级干部。副科级干部应聘资格为xx年确认的全市农行科级后备干部。参加竞聘人数达57人，市分行党委通过资格审查、演讲答辩、考察公示等一系列公开公平竞争，6名同志脱颖而出，走上领导岗位。

三是全面落实了会计主管委派制。一是通过组织竞聘、民主推荐及考察，每个支行向市分行各推荐了2名会计主管，市分行从中确定了16名，并将其上收市分行管理，委派到各支行开展工作。二是3月份，市分行面向市直网点公开招聘了17名市直网点会计主管，在此基础上对所在市直网点会计主管都按要求进行了委派。委派会计主管上收到市分行管理，编制挂靠市分行计划财会部。

二、不断完善，切实做好劳资工作

劳动工资管理是一项复杂细致的工作，涉及每位员工的切身利益。为规范和完善我行劳动工资管理，充分发挥工资的杠杆作用，我部积极探索激励和约束相结合的机制，从而调动全体员工的工作积极性。

一、继续完善工资分配方案。鉴于省分行xx年度工资分配指导意见尚未下达，我行在一季度制定了“效益优先、保障基本”的分配政策，基本工资为员工档案工资的80%发放到人，不参与考核。全行一季度共分配绩效工资150万元（不含科级

及以上干部），工资计划按人头分配到各支行，只在本行内部分配，按完成比例分配，剩余部分纳入下期。考核项目为各项存款、经营收入、清收和到期贷款收回率等四项，权重分别为4:3:2:1。支行行长绩效工资按本行员工平均数的两倍分配，副职按行长的80%。市分行机关部室经理（主任）的效益工资为全市支行行长平均数，副职为正职的80%。市分行一般员工为副职的80%。科级干部绩效工资计划单列，不占员工的绩效工资。全行一季度共分配效益工资1320579元，其中最高为八里湖支行，人均990元，最低为德安支行，人均313元。

二是调整了离退休人员养老金和内退人员生活费。一是调整了退休人员基本养老金。参加调整的人员为xx年年底前已办理退休手续的人员，共有507人。参加这次调资高的每人每月增加95元，低的每人每月增加20元，平均每人每月增加54元。二调整了内退人员生活费。1月份，对我行450名内退人员调整生活费，每人每月最高增加38元，最低增加28元，全行共增加11697元。5月份，再次调整426名内退人员生活费，同时取消企业年金。每人每月最高增加150元，最低增加90元，全行共增加58580元。通过两次调整，内退人员每月共增加70277元生活费，人均月增加165元。三是增加了离休人员生活补贴。根据赣劳社养〔xx〕1号文件精神，我行共有33位离休干部（其中1人为建国前工人）参加这次生活补贴调整，从xx年1月1日起执行，每人每月增加100元。

三是审批了全行奖励晋升、职务晋升工资。向省分行报批了全行xx〔xx〕年度29名优秀科级干部和员工的奖励晋升工资〔xx〕年度9名新提拔职务的科级干部的职务晋升工资，并补发兑现了18290元工资。

三、合理规化，机构改革有序进行

为促使我行经营机构有序高效运转，提升我行的市场竞争力，加快业务发展。上半年，我行按照上级行的要求，结合我行

实际，对现有机构继续加大了改革力度。

一是积极稳妥撤并了5个低效网点。上半年，在上级行还未下达撤并网点计划的情况下，根据我行实际情况，我部自主要求，撤销了九江县支行2个、修水县支行2个、八里湖支行1个低效网点。

二是拟增设市分行内设机构。根据上级行的有关要求和我行业务发展的实际需要，经研究，我行拟设立国际业务部、城区网点管理部、法律事务部和银行卡部，目前，国际业务部、城区网点管理部、法律事务部已得到省分行的批复。

三是顺利妥善地办好了农行九江白水湖支行和长虹支行（翻牌支行）的各项手续，正式挂牌营业。经市分行党委研究，并报经省分行和九江银监分局同意：我行原郊区支行更名为中国农业银行九江市白水湖支行，并从九江市浔阳东路47号迁至九江市滨江路33号中国国电集团九江发电厂培训中心营业；市分行长虹分理处近年来业务经营稳健快速发展，达到了农总行关于基层营业机构翻牌的标准，将该分理处升格为中国农业银行九江长虹支行。升格后该营业机构隶属关系和管理方式不变，机构的行政级别和干部的行政级别及各种待遇均不提高，无内设机构。

四是认真组织全市农行网点效益测评工作。基层网点效益测评是我行组织机构实行科学化管理的一项基础性工作，是今后我行机构调整和重要依据。市分行根据上级行要求，组织了以人力资源部牵头，计划财务、科技、个人业务等部门相互配合的测评工作组，并成立了以行长为组长的网点测评领导小组。通过近一个多月的精心组织测评，最终全市农行87个参评网点测评结果为□a+类1个□a-类1个□b类16个□c+类24个□c类12个□c-类16个。

四、 扎实稳健，党建工作不断推进

为使我行的党建工作充满生机和活力，我部立足重点放在党员员工的“爱岗敬业，爱行如家”的教育上，不断增强党组织的凝聚力、创造力和战斗力，形成抓党建促发展的浓厚氛围，促进全行业务经营加快发展。

一是做好了全行党支部量化考核工作。全市农行共设党支部89个，通过自查、抽查，被评为“五好支部”的有48个，占总数的54%，达标支部41个，占总数的46%，未出现不达标支部。

较好的促进作用。

三是《党员学习手册》（第二册）如期出版□xx年，我部继续在内容和形式等方面充实，力争让《手册》成为党员干部的良师益友，增强他们履行共产党员责任和使命的主动性和积极性。市行党委组织编印的《党员学习手册》1500本已全部下发到全体党员手中。

四是做好了保持共产党员先进性教育的调查准备工作。根据农银赣党发[xx]31号、32号文件精神和相关要求，我行党委把开展保持共产党员先进性教育活动准备工作列入重要议事日程，并进行了认真细致的部署，要求各基层行党组织迅速组织学习、深刻领会文件精神，明确准备工作的目的意义、主要内容，确保先进性教育活动各项准备工作到位。市分行成立了由党委书记、行长蒋久春同志任组长，党委委员、纪委书记汪根友同志任副组长的“中国农业银行九江市分行保持共产党员先进性教育活动领导小组”，下设办公室。

五是认真做好了“七一”期间慰问生活困难党员及建国前入党老党员的摸底统计工作。根据省分行党委组织部有关文件精神，为配合农行系统开展共产党员先进性教育活动，总行、省分行、市分行党委决定，在纪念中国共产党成立84周年前夕，下拨部分党费，对生活较为困难的党员和老党员及有突出贡献的伤、并残党员，给予一定的生活补助，同时对建国前老

党员一并进行慰问。经摸底调查，全市农行共统计生活较为困难的党员15名，建国前入党的老党员3名。市分行从生活困难党员中确定4名上报省分行，确定3名作为市分行党委慰问对象。

继续落实好总、省分行培训工作会议的精神，紧紧围绕业务经营发展这一目标，不断提高广大员工的综合素质，逐步构建全行员工终身教育培训体系。

一是实现了多媒体教学。为提高老师授课水平和学员的学习效果，市行党委决定，在培训中心教室增设投影仪、台式电脑等一套多媒体教学设备，另继去年改造部分学员宿舍楼后，今年将另一栋楼房也全部改造，装修一新，教学条件和生活环境大有改善。

二是认真制定培训计划。年初，我部向机关各部室发放了征求意见函，由市分行每个部室，根据目前工作的实际情况，办一期应知应会培训班，我部根据各部门提出的意见和建议，提出了xx年的培训计划，决定办班8期。目前已办了国际业务培训班和规范化服务培训班两期，为提高教学质量，我们特邀九江市外汇管理局经管科汤玲玲科长、省分行国际业务部刘剑同志来我行授课，大家反映不错。

三是根据省分行的安排，我们还及时组织有关业务人员及时参加了省分行干校以上的学习班学习。据不完全统计，目前已有16人次参加。

六、掌握政策，及时做好职称评聘工作

由于从xx年起，总行就一直未组织过初、中级技术职称的评聘工作，所以这次评聘工作涉及人员多、牵涉面广、情况复杂，我部认真按照文件要求，严格按程序操作，做到了认真细致和规范，确保了该项工作顺利开展。

一是完成了中级技术职称的报批和聘任工作。经过初步摸底、材料审核、组织推荐和报省行审批、岗位聘任等程序，分二批共聘任了中级专业技术资格人员44名（第一批35名、第二批9名），其中：经济师34名，会计师5名，政工师1名，技师4名。

二是完成了初级技术职称的审批和聘任工作。共聘任了初级专业技术资格人员102名，其中：助理经济师55名，助理会计师44名，经济员1名，会计员2名。

七、严格要求，自觉做好各项日常工作

上半年，除了重要的中心工作外，我部还较好地完成了日常基础工作：

在老干部管理方面，一是对老干部活动经费进行了规范化管理。为了解决和统一全市农行老同志活动经费问题，市行专门下发了农银九发〔xx〕53号文件，就当前老干部工作有关事项进行专门通知；二是组织了老干部开展了一系列活动，如春节座谈会、上庐山疗养，较好地体现了党和上级行的老干部政策。

在劳动合同管理方面，及时对到期的劳动合同下发《续订合同意向通知书》，并与53人办理了到期合同续订手续。

在机构管理方面，4月份，对全市农行各级机构共103个单位的工商营业执照向工商部门提请进行了年检，并对需变更事项及时办理了变更手续。

在养老统筹方面，一是健全了全行员工基本养老保险个人台帐和补充养老保险台帐，做到统筹基金帐帐、帐款、帐证相符。至xx年6月末，我行共缴纳基本养老保险基金29574百元，缴纳补充养老保险基金14294百元。二是建立补充养老保险管理系统。年初，按要求将全市农行20xx位员工的补充养老信

息输入微机管理，从而使补充养老保险统计工作更加规范化、科学化。三是完成了全行xx年调整养老保险缴费基数和缴费比例工作。

共下发整改意见25条。

总之，上半年我部在履行工作职责、完善内部管理、干部选拔与调配、员工教育培训等方面上都做了不少的工作，也取得了一定的成绩。但是，在人事制度改革的力度和深度和为业务经营服务等方面还存在不足的地方。在今后工作中，我们将主动加强研究和探索，以与时俱进的时代精神，全面推进人事工作的开展，积极为我行业务经营的发展提供有效的组织人事保证。

人力资源部工作总结和工作思路篇六

20xx年，人力资源部践行“以人为本、和谐管理”理念，紧密围绕企业的中心工作，充分发挥职能管理作用，全力支撑集团公司“科学发展、和谐经营，共享新成果，共创新业绩”，圆满地完成了全年各项工作。

1、领导带头讲，剖析“以人为本、和谐管理”的精髓。思想先行，理论先导。为理清思路，提高认识，统一思想，部领导亲自撰稿，亲自主讲，就何谓“以人为本”？何谓“和谐管理”？二者的关系？如何达到“以人为本、和谐管理”，由浅入深，由表及里的分析、论述。从理论上讲清、讲通，使“以人为本、和谐管理”的理念，入耳、入脑、入心，植入员工心田，和广大员工产生共鸣。

2、发动员工讲，以“大家谈”的形式进行自我教育。为使“以人为本、和谐管理”理念得到广大员工的认同，使员工由听者变成讲者，由被动教育变成主动教育，成立了由各室为单位的“学习研讨”小组，每次选派1人，代表小组在部内的研讨会上发言。在完成好日常工作的同时，大家利用工

余及休息时间，查资料、找信息，从人与自然到人类社会，从古到今，从中医理论到现代管理，充分阐述“以人为本、和谐管理”与现实工作的关系。共组织3次全员参加的专题研讨会，21人登台发言，经过全员性地广泛深入讨论学习，大家对这一理念有了较为全面深入的理解和认识。

3、系统培训讲，在人力资源管理系统中牢固树立“以人为本、和谐管理”理念。为迎接集团公司20xx年“三大战役”的挑战，练好内功，人力资源部举办了人事系统全员参加的脱产培训班。在进行管理知识业务培训的同时，每期都安排4个学时，由人力资源部二级经理和业务主管登台进行“以人为本、和谐管理”专题讲座，把人力资源部内研讨的成果，传授给大家，使“以人为本、和谐管理”的理念，牢固树立在人力资源系统人员头脑中，指导人力资源管理的实践。

1、改善改进，加强核心人才队伍建设。总结了集团公司20xx年以来核心人才队伍建设工作的经验与不足，重新明确了核心人才与拔尖人才的遴选范围、标准及选拔程序，重新界定了集团公司及各单位核心人才队伍建设的各自管理职责，在此基础上修订下发了新的核心人才管理办法。为全面推动核心人才队伍建设工作的深入开展，重点实施了核心人才实名制做法，通过跟踪落实，集团公司80%以上单位已经达到了实名制；对核心人才和拔尖人才实行分级管理，使培养方向更明确、培养目标更清晰。

2、依据战略，调整核心人才队伍建设目标。基于核心人才队伍现状分析及集团改制改革后的发展需要，对应集团300万辆经营目标和自主加速的战略要求，调整了核心人才队伍建设目标，即通过实施第一汽车自主人才工程（“fzr”工程），利用五年左右时间，培养造就一支能够有效支撑集团未来长远发展的400名高级经营管理者、800名高级技术和管理专家、800名高技操作师为龙头的20xx0人的核心人才群体。

3、创新思路，完善非领导职务高层次人才评聘工作。为促进

自主事业发展，充分调动高水平的专业技术管理人才及高技能的操作人才的职业激情，逐步打开非领导职务高层次人才的职业化发展通道，切实解决“千军万马过独木桥”问题。学习借鉴日本丰田汽车公司管理经验，结合原“绿区”人才评聘政策，重点围绕职位资格体系建立，非领导职务职位序列搭建，促进非领导职务高层次人才的作用发挥。目前，生产制造技术部、技术中心“首席师”和“高级师”的评聘工作正在试点进行之中。

4、规范管理，强化二级经理队伍建设。针对二级经理管理模式已无法对集团公司发展战略形成有效支持，集团公司难以对各单位二级经理聘任及队伍建设发挥有效指导和监督作用。在深入各单位调研的基础上，从健全基础管理制度入手，将二级经理后备人员管理、二级经理管理以及委派二级经理管理统一纳入集团公司二级经理管理程序，制定了新的二级经理管理办法，明确管理职责，理顺管理流程，逐步形成了新的管理体系。

5、利用平台，强化自主体系人才培养。充分利用合资合作的平台，培养不同层次的人才。配合组织部选派了6个专业方向28名人员赴德岗位研修。研修人员经过一年的研修后，已整体进入一汽大众公司进行第三阶段的岗位锻炼。为培养自主体系现场管理人才，自20xx年5月份起，从自主体系主要单位选拔优秀班组长101人，共分为四个批次赴天津一汽丰田担任班组长进行锻炼。20xx年9月份启动了到期人员返回工作，经积极协调沟通，返回人员均配置到各单位生产现场班组长岗位。为继续发挥平台优势，经过和tftm中方领导的共同努力争取下，续派岗位由原定的23个增加到50个，为选拔班组长赴tftm培养锻炼提供了有利条件。

6、支持自主，做好二级经理的委派、回任工作。为实现“支持合资企业建设，培养自主体系人才”的人才培养目标，在总结前期工作的基础上，将“对口委派、定向回任”的管理

模式制度化，并用以指导20xx年到期人员回任和委派工作。本年度共12名人员到期回任，其中7名集中配置到丰越增能项目组，其余5人员均配置到自主体系相关单位亟需岗位。截止目前，共向天津一汽丰田等九个单位委派二级经理97名。其中年内新委派16名，93%来自对口单位。

1、提升职能体系能力，开展人力资源系统员工培训。为满足集团“干自主”和“两改观”的战略要求，统筹规划、系统设计，全面开展了人力资源系统员工培训。围绕人力资源管理理念、管理基础，以及人事、薪酬、培训、保险等业务管理技术方法与管理实践，优选了八门课程分8期实施全封闭脱产培训，每期培训时间为6天。目前，已完成了9期培训，576名员工参加了培训。

2、提高自主品牌质量，开展解放体系专业技术人员培训。针对解放体系研发、技术、工艺、质保、采购体系人员，围绕专业基础知识、企业标准、材料与工艺标准及应用三个方面内容开展了培训。长春地区共456人报名参加，计划分8期进行培训。同时，根据柳特公司、解放青岛汽车厂、山汽改等外埠单位的要求，集团公司为其提供培训教材和培训师等服务支持，对山汽改90人、柳特45人，富奥126人进行了培训。

3、提高任职能力，开展二级经理人员培训。

新聘二级经理培训。依据集团二级经理任职能力要求，围绕目标管理、运营管理、资源管理及自我管理四项管理功能构建了培训平台，结合岗位工作实际进行培训课程与内容设计，并对集团新聘二级经理实施平台培训。截止到目前，累计培训新聘二级经理102人。

在职二级经理培训。以提升二级经理管理能力为目标，结合工作实际问题开展在职二级经理的差异化培训，了解前沿的管理理念与方法，提高业务与管理水平，促进工作过程中创新与改善。通过遴选优秀的二级经理，对其管理思想、管理

手段、管理方法及管理技巧进行系统归纳，开发与设计培训专题并在企业内部进行管理经验交流。截止到目前，累计培训二级经理2300余人次。

4、提高解决现场问题能力，开展班组长培训。围绕班组现场管理的实际问题开发设计了平台课程与内容。对轿车公司、铸造公司、富奥公司、山汽改等单位的班组长，以现场管理为重点进行了20期班组长平台培训，每期5天，累计培训470余人；围绕重点自主品牌单位，以天津一汽丰田、一汽丰越、长春丰发等丰田合资企业作为培训阵地，开展班组长岗位工作伴随培训，提高班组长解决实际问题能力。

5、提高核心工种水平，开展高技能人才培训。按照《20xx-20xx年高技能人才培养方案》，结合集团公司实际生产需要，继续开展包括机械加工，工具钳工，机修钳工，维修电工四个工种的高技能人才培训，共计139人参加培训。利用长春市政府高技能人才队伍建设的培训平台，开展集团高技能人才培训，并通过积极争取，获得长春市政府高技能人才队伍建设资金12.16万元，共组织12个工种100人参加。

6、培养复合型人才，开展熟练技术工种“全线通”培训。20xx年，组织专家制定了集团内部汽车装配工技能鉴定标准，根据掌握装配岗位操作技能的多少，确定职业技能等级。解放和轿车公司安排专人负责管理，以班组长、现场工程师为培训师，立足班组，利用工余时间在线上或技能训练场开展技能训练、示范操作；在生产现场进行工艺卡和标准操作卡、装备工艺、部件工作原理、汽车构造培训。20xx年，解放、轿车公司汽车整车装配线员工共912人参加了集团公司组织的中级职业技能鉴定，平均通过率为82.6%。

7、提高基本职业能力，开展新入职大学生培训。通过对在长地区28期1145名大学生基本职业素质和业务技能集中培训，使新入职大学生树立正确的工作态度和团队协作意识，掌握科学有效的工作方法和基本工作技能，尽快适应企业组织环

境，完成从大学生到企业人的角色转变。同时，对新入职大学生开展了岗位实践培训，使其了解、熟悉所在单位主导产品主要生产制造工艺及流程、生产组织形式和技术装备，了解企业的组织结构和主要业务流程，掌握岗位工作所需的基本业务技能。

8、借助技能大赛，促进职业技能培训有效开展。组织参加了10月18日—20日在江苏南通由中国机械工业联合会、中国就业培训技术指导中心、中国机械冶金建材工会主办的“紫琅杯”全国首届发动机装调工职业技能大赛。本次比赛共有包括上汽集团在内的8大汽车集团、24个子公司、33个机型的165名选手参赛。比赛分柴油机组和汽油机组。集团公司夺得团体总分第一名，并包揽柴油机组个人成绩一、二等奖。

1、推进规范企业年金计划的建立工作。根据劳社部20号令和23号令及国资委135号和152号文件精神，为规范建立和完善企业年金制度，提高职工退休后的基本生活水平，改善企业薪酬福利结构，增强薪酬的长期激励作用，一汽集团积极推进规范企业年金计划的建立工作□20xx年完成企业年金方案，招标择优选择企业年金的服务机构，完成5种9个管理合同的起草和谈判工作，企业年金方案报备材料的准备、研究工作实施流程及细则，按照国资委和劳社部的要求准备相关材料，为方案报备和年金计划的实施做了充分准备。

2、实施员工健康体检计划。为贯彻集团公司“健康一汽、关爱员工”的理念，落实“以人为本，和谐管理”的思想，逐步完善员工薪酬福利体系，不断提高员工的身体素质和生活质量，下发了《关于进一步加强员工体检管理工作的通知》（一汽集团人字20xx134号），要求进一步加强和规范员工体检管理工作，是从制度上落实集团公司关心员工生活的具体体现。

据不完全统计，截止20xx年9月末集团公司在长约有4.5万名员工参加体检，约占集团在长职工总人数的50%。

3、执行职工带薪年休假条例。为切实维护职工的合法权益，提高职工生活质量，及时转发了国务院《职工带薪年休假条例》（一汽集团人字20xx119号），要求各单位要统筹安排各类职工休假，在确保生产经营正常秩序的情况下，做好职工的年休假计划，并事先与员工沟通，尽可能满足员工的休假需求。解放、轿车、铸造公司、一汽-大众公司结合实际情况，开始落实员工带薪休假政策，但有部分单位特别是即将改制企业落实的不好，需要集团督促，防止增加补偿费用和劳动争议等问题的发生。

4、尽心尽力为员工提供医疗保障。通过建立多层次、立体化的医疗保障体系，提高了参保员工的医疗保障水平，切实减轻了个人医疗负担，特别是大病、重病、疑难病，尤其已经成为透析患者群体救命的依靠。透析患者群体经过赔付后，其个人现金负担已降至10%以下。充分体现了以人为本、关爱员工、构建和谐企业方面的经营管理思想和理念。

1、加强培训，提升人力资源管理的新法知识水平。为了提高集团人事系统员工对《劳动合同法》的普遍理解和全面掌握，分三个阶段组织了系统员工培训。在《劳动合同法（草案）》公布阶段，开展了为了解新法的价值取向，理解法律条文实质内涵的意识培训；《劳动合同法》颁布时，开展了防范管理风险，减少执法成本，增强责任意识和执法自觉性的技能培训；在《劳动合同法》施行接近半年时，开展了对贯彻新法过程中出现的主要问题的针对性培训。

2、完善制度，为《劳动合同法》实施奠定管理基础。针对《劳动合同法》对企业制定各项规章制度提出新的要求，积极组织各单位完善各项规章制度，对不适用《劳动合同法》的有关规定及时进行调整。根据《劳动合同法》精神，修订了《集团公司劳动合同管理规定》，为基层单位贯彻执行《劳动合同法》提供了政策基础。在省劳动厅的监督指导下，设计了劳动合同文本，为基层单位提供了劳动合同范本。截止目前，集团公司新版劳动合同签订工作已圆满完成。

3、规范管理，合理使用劳务用工。《劳动合同法》对劳务派遣提出了许多限制性和禁止性规定，其中明确规定了用人单位不得自设劳务派遣企业向本单位派遣劳务用工，这对集团经营的劳务派遣企业—兴业公司主要业务的劳务派遣产生了直接的影响。经过深入研究和政策咨询，为规避法律风险，决定把劳务派遣业务从兴业公司转移出去，通过社会劳务派遣公司继续为一汽提供劳务派遣服务。

1、对改制单位进行及时指导与服务。做为集团公司辅业改制小组成员之一，充分发挥职能作用，积极配合相关部门开展工作。组织完成富奥公司改制人员安置收尾工作。包括安置费用专项审计，内退人员委托管理以及人员安置原始资料的存档等工作。

2、加强人员安置政策研究，形成员工安置政策汇编。通过办业务学习班进行改制政策培训等方式对工装等12个拟改制企业进行服务指导。针对各改制单位遇到的特殊问题、历史遗留问题，依据国家相关政策，结合企业实际，研究并提出解决方案，为领导决策及推进改制工作提供了人事政策保障。

3、积极与省市有关部门沟通，争取政策。妥善处理了富奥公司解除合同人员失业手续办理出现的特殊问题；协调解决了厂办大集体改革退养放假人员保险接续问题，为改革改制工作的顺利开展创造了有利条件。

1、改善大学生招聘流程。通过院校招聘，展现企业文化，打造“第一汽车”在学生心目中的优秀雇主形象。采取企业宣传广告上网、宣传资料进校园、目标院校现场宣讲等多种方式，持续扩大校园专场招聘，加强重点院校重点专业宣传，吸引目标学生对第一汽车的关注。优化招聘流程设计，人事部门把握候选人的品质、性格、发展潜力以及对公司企业文化的适应性，用人部门对候选人的专业能力进行测评，各司其职，严把招聘入口关。20xx年共引进大学生1425人（其中博士9人，硕士419人），满足了各单位对人才的需求。

2、加大社会人才招聘力度。为满足重点整车单位对成熟型人才的需求，采取有针对性宣传、集中招聘与个别引进相结合，开展社会人才人引进工作。截止目前，集团公司共引进社会人才179人，完成全年招聘计划的85%，预计全年社会人才招聘比例将达到20%（占集团年度人才招聘计划），一定程度上缓解了项目性用人需求缺口较大的矛盾。

人力资源部工作总结和工作思路篇七

3200元(包括培训、培训教材、两天午餐、以及上下午茶点等)

当今知识经济时代，企业的竞争就是人力资源的竞争，要想占领市场的制高点，保持企业稳定高速的发展，必须深刻理解人力资源为企业第一重要资源的理念，而人力资源管理职能沿事务中心____卓越绩效中心____公司业务伙伴逐步转化，企业的发展，对人力资源管理必须上升到战略高度的要求越来越急切，人力资源必须以战略性的思维去构建企业战略人力资源管理体系，并不断开发战略性人力资本。那么，战略人力资源管理实践应如何落于实处？战略性人力资源管理有哪些模式？应运用哪些系统思维和战略管理工具？这是公司高管、直线经理和hr人员必须面对和解决的重大现实问题。

年底人力资源规划既是对上一个人力资源管理年的盘点，又是对下一个人力资源管理周期的前瞻性统筹计划，具有重要的先导性和全局性作用，是对企业发展有重大影响的工作，一个好的战略规划将对人力资源管理及整个企业管理实施有效的指引和拉动。那么，如何根据公司总的战略运营目标准确的预测人力资源需求、合理确定人力资源发展目标、整合资源及制定达成措施？这是公司管理高层及hr人员来年需认真思考和实施的重要工作之一。

中国企业培训网特邀著名人力资源管理咨询专家、金牌培训师乐载兵博士来授课，乐博士将以他十多年外企工作和八年

咨询培训的丰富精湛经验、如行云流水般的讲授以及全程的实务辅导和互动与您一起分享战略性人力资源管理和人力资源规划的最新知识、理念、工具及实战技能。

战略性人力资源管理大纲一、知识经济时代的挑战

1、我们如何面对智慧资本导向的时代

2、传统的管理是否适合于知识型员工

4、基业常青企业的真正秘诀究竟何在

5□ceo=cho意味着战略人力资源管理

二、战略人力资源管理的最佳实践

1、战略人力资源管理的整体框架

2、人力资源战略如何服务于公司发展战略

3、行业性质、公司战略、领导风格对人力战略的影响

4、可操作的人力资源战略框架模型

5、人才需求战略的最佳实践

6、人才获取战略的最佳实践

7、人才开发战略的最佳实践

8、典型企业案例全程平行分享

三、战略人力资源管理的系统思维及战略工具

1、人力资源管理如何影响企业的绩效□xxx有限公司

- 3、人力资源管理的投资收益率[roi]分析；
- 4、战略管理与战略人力资源管理；
- 5、管理职能--hr对直线经理的挑战；
- 6、常见的竞争战略及配套的人力资源战略；
- 7[ceo对人力资源经理的期望与要求；
- 8、常用的定量分析方法；
- 9、统计思维与战略人力资源管理；

人力资源规划课程大纲

第一部份人力资源管理年度总结1.0人力资源管理诊断

1、年度/季度规划注意事项

总经理没有企业年度规划时，如何做好hr规划年度/季度规划
注意事项

2、组织体系规划

3、人力分配规划

案例：某企业人力资源管理规划步骤与阶段

4、人力补充规划

如何制定哪些岗位的人员必须外聘，哪些岗位的必须内部培养的长期规划

内部培养的人才如何从基层储备开始内部供给分析与竞争上

岗操作实务

5、教育培训规划分析培训需求组织目标分析法绩效评估分析法

个人改善与发展分析法制订培训计划

公共课程培训安排绩效改善培训安排个人提高培训安排

1、薪酬调整

2、绩效考核

3、员工满意度调查

4、员工激励机制十大工程建设

如何将看似虚幻的激励机制变成实务工作激励机制十大工程的建设与推行

案例：建立以业绩为导向的激励模型

6、工作改善对策与实施计划表

培训讲师：乐载兵

企业管理博士，中山大学中外管理研究中心客座教授，首席管理顾问[mba]学位评委、讲师；历任过百事可乐-亚洲饮料有限公司、香港嘉华集团、香港李锦记集团人力资源经理、总监、培训总监、运营总监。乐老师从91年便开始在多家跨国机构从事战略、销售团队及客户服务管理、人力资源培训及管理工作，有着直属带领100人以上团队的经验，93年在香港接受国内最早一批的专业培训师训练[ptt]并作为培训种子讲师培训了近六千名人力资源师、内训师。乐载兵老师获

得20xx□20xx□20xx年亚太人力资源研究协会、中国人力资源开发网“杰出管理咨询师”、“中国人力资源优秀培训师”、“中国十大人力资源专家”称号，并被多家专业媒体评为“最受欢迎的培训师/咨询师”。

乐载兵博士的课程采用启发培训方式促进学员提高认识，通过实例讲授演绎便于学员实际应用，实施双向互动培训引发学员情景演练。幽默风趣、互动启发式的授课风格受到客户和学员的一致好评。

乐老师曾培训过的部分客户有：百事可乐、英国南新制药、四川钢铁集团、江西玉华水泥集团、中国电信、中国联通、中国移动、广东交通集团、广东化工集团、广东中旅集团、志高空调集团、格力电器集团、一汽、琪雅化妆品集团、东方宾馆等不同行业客户。

人力资源部工作总结和工作思路篇八

一、结合实际，扎实工作，认真落实“两项待遇”

1、开展思想政治工作，使思想政治工作与解决实际问题相结合，确保队伍稳定。离退休职工，队伍庞大，这块阵地，如果我们不去占领，非法组织、封建迷信□xx“xx”等非法组织必然会去占领。无数事实已经证明，基础不稳，前方动荡，必然会影响大局，干扰中心，因此，决不能掉以轻心。每逢敏感时期，上级都要求我们对原立功人员进行调查摸底，密切关注其动向。我们根据中央四部委《关于加强退(离)休干部思想政治工作的通知》精神，积极做好离退休老同志们的思想政治工作，对症下药，了解情况，确保没有反弹，及时上报。针对我公司进行的系列改革，许多老同志有诸多想法，还有部分老同志思想观念比较滞后，有些事情一时想不明白。对此，人力资源部领导高度重视，配合公司领导，全力做好疏导化解工作。

为防止因此而发生的不稳定情况，我们极力做好工作、掌握动向、提出建议，经过不懈努力，未造成集体上访事件的发生，保证了公司大局的稳定，为公司的中心工作有序发展，做出了应有的成绩。另外，公司领导还克服种种困难，千方百计解决实际问题，消除了最大不稳定因素，使全体老同志十分感激各级领导，为表达心意，五月二十日上午离退休职工代表为公司送去了锦旗；五月上旬，将退休职工反映生活用水水质不合格、水压小等问题报公司领导后，公司领导高度重视，及时安排有关部门进行处理，在不到一周时间内也得到了较好解决，为表达心意，离退休职工代表给公司领导写了一封感谢信。这充分体现了公司领导对离退休(内退)职工高看一眼、厚爱一分的具体体现。面对庞大的离退休队伍，出现夫妻感情不和，邻里之间纠纷，子女赡养老人等方面的问题在所难免，凡此种种，不论在节假日，或是白天、晚上，只要我们知道了，均能做到以理服人，百解不厌，百问不烦，深入浅出，做好深入细致的思想工作，凡在职权范围内的事，符合政策规定，当场解决，否则多加解释，基本达到双方均能接受之目的。由于我们工作做的细致，半年来，从未发生上访事件及存在不安全因素，保证了队伍稳定，为支持我公司中心工作服务大局，创造了良好环境。

2、按规定要求“两项待遇”得到落实。半年来，对“两项待遇”的落实，公司领导极为关注，大力支持。在政治待遇方面：公司召开的职代会、党代会特邀离休老干部、(处)县级老领导以及退休干部、内退人员列席代表参加，公司领导一年二次向老干部通报企业的发展规划、经营情况，公司机构改革的目的、意义，解答老同志提出的有关事宜，使全体老干部深受鼓舞。报纸刊物、政治学习资料，按标准办理发放，老干部住院看病车接车送，公司领导千方百计抽出时间到医院看望。春节前夕，农历27日公司领导带着慰问金、纪念品、鲜花、慰问信、春联分片集体到老干部家提前拜年。对此全体老干部十分感激。在生活待遇方面：由于公司领导的关心和支持，按照政策有关规定，该享受的均已兑现，离休金按时全额发放，医药费实报实销。春节期间，在公司经费十分

紧张情况下公司领导仍拨出一定经费，为老同志购买了大米、食用油等福利，做到了厚爱一分，高看一眼，令他们为之感动，凡公司给职工办福利，如过节费、降温费等都能同等享受。5月20日—21日，利用两天时间为全体老干部、老领导进行年度体检。对此，全体老同志十分感激，决心活到老，学到老，发挥潜能，保持好晚节，为企业的发展、稳定再做新贡献。

3、为达到增长知识，丰富生活，陶冶情操，促进健康，构建和谐企业之目的，离退办结合离退休职工之特点，开展了形式多样的文体活动。老同志文化生活丰富，身心舒畅，为企业的和谐和稳定作出了积极的贡献。

4、精神文明建设有新发展。我们利用宣传媒体，广泛宣传公司劳模事迹，本单位出现的好人好事，充分发扬典型示范作用，对他们在党员大会上大力表扬，从而使工作人员服务热心，工作细心，做思想工作耐心，帮助老同志诚心，形成了积极向上和谐的工作氛围，张扬了正气，树立了新风，增强了号召力、战斗力和凝聚力，半年来对外宣传稿件已发表9篇，公司内稿件完成了15篇，办板报3期，较好地反映了单位良好精神风貌，丰富了精神生活，陶冶了人们的情操，推动各项工作的开展，扩大了公司的知名度，为两个文明建设做出了贡献。

5、大力支持分会开展工作，积极参加公司工会、分会组织的各项活动，按时完成公司及分会交办的各项工作，组织汽排球队参加公司各分会比赛，获得第一名的好成绩。另外企务公开、板报评比、知识答卷等项活动，组织严密、全力以赴，并取得较好成绩，完成了公司工会交给的各项工作。

6、切实做好在职人员及内退同志的计划生育工作，为防止灯下黑，按规定通知每位应检人员按时参加孕检，结合实际情况，与育龄人员重新签订了计生责任书，组织大家学习上级有关规定，做到不漏人、不漏事。由于措施有力，克服了育

龄人员多，居住分散等困难，狠抓了工作落实，杜绝了计划外生育，使计划生育基本国策得到落实，保证了计划生育率达到百分之百。

7、看望住院病人185人次，办丧事5人次。回顾半年来的离退休工作，成绩应以肯定，认真总结，不足应该加强，切实改进，要清醒地认识到，我们的工作距公司党委的要求，老同志的期望尚有一定差距，在下半年里，我们一定以新的精神面貌，良好的工作姿态，按照公司的工作部署，结合工作实际，文明高效，求实创新，与时俱进，再接再厉，不断开拓工作新局面，为企业发展、改革、稳定再做新贡献。

二、存在的不足

1、老干部阅文制度有待加强。

2、缺少室内活动场所，使老同志活动受到一定影响。

对以上不足，在征得公司领导的大力支持基础上，我们将充分发挥自身主观能动性，尽力改进，以取得实效。

人力资源部工作总结和工作思路篇九

劳资保险。工会。老干。计生等综合性和政策性都很强的工作，同时又是事务性。服务性的工作，工作当中必然会出现新情况。新问题。

公司教育大会，组织公司系统“弘扬中华民族传统美德，营造诚信和谐人际氛围”演讲比赛；召开公司系统纪检工作会议；组织完成公司职工年度考核工作。有关公司人事规章制度的制订。对竞聘上岗的新任中层管理人员的考核工作；为职工办理各类保险；对职工进行政治理论。业务知识等方面的培训；组织召开职代会，积极推进司务公开，加强企业文化和建设，努力为职工办实事。

年初，部门领导就根据年度工作目标，逐项分解工作任务，层层落实到每个工作岗位。在工作当中，注意督促检查和指导，及时发现存在问题，并采取有效措施予以解决。

针对我部人员少，任务多而重的实际，我们加强本部全体职工的责任心和全局感，在部内提倡合作精神，全体职工团结协作。互相配合。互相理解。互相支持，工作质量和效率大大提高。

要全面履行职责，完成各项工作任务，就必须有一个高素质的工作队伍。部门职工自觉加强政治理论学习和业务知识学习，不断提高工作理论水平和实际工作能力，同时部领导敢于给年轻人压重担，并加以言传身教，使大家的工作能力在实践中不断得以锻炼和提高。