

# 2023年人事劳资培训总结(模板9篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 人事劳资培训总结篇一

### 一. 建立了法人治理结构，员工结构日趋公道

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进进人力资源中心管理，按照不同单位和部分的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资

源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，布满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84%。

## 二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

### 1. 对公司人事劳资业务流程进行再造

根据公司原人事劳资业务流程，结合有限公司实际，对我公司人事劳资业务流程进行了再造。包括人事劳资部岗位职责、人力资源中心的岗位职责、人员调动手续、员工考勤制度、员工工资奖金发放、公司绩效考核等规章制度。并编制了工作制度6个，下发文件4个、公务通知6个，使公司人事劳资管理工作相互协调、密切配合、精干高效。

### 一. 建立了法人治理结构，员工结构日趋合理

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，

对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84%。

## 二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

### 1. 对公司人事劳资业务流程进行再造

根据公司原人事劳资业务流程，结合有限公司实际，对我公司人事劳资业务流程进行了再造。包括人事劳资部岗位职责、人力资源中心的岗位职责、人员调动手续、员工考勤制度、员工工资奖金发放、公司绩效考核等规章制度。并编制了工作制度6个，下发文件4个、公务通知6个，使公司人事劳资管理工作相互协调、密切配合、精干高效。

### 2. 认真做好员工工资和奖金的发放工作

面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

2003年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司122.8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，

恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

2003年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司115.7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

### 3. 认真做好员工工资的套改工作

根据总公司的要求，2003年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合，历史原因多，工资套改难度大，问题多，我们在尊重历史的情况下，尽量做到公平合理，使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元，第二次补发工资39.5万元。

### 三. 加强绩效考核，制定了合理的办法

为了充分发挥长建有限公司整合重组的优势，公司以搞活内部分配机制为突破口，以提高经济效益为目的，突出对各责任单位和部门进行考核与奖惩，并加大对第一责任人的考核与奖惩力度，从而充分调动全体员工的生产与工作的积极性，不断提高公司的市场竞争能力和盈利能力，全面实现公司的生产经营目标。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。

考核时以各责任单位和部门的工资（费用）总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资以及各种福利性补贴之和（部门为管理费用），工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元，实现利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的

考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核，对公司领导班子实行风险抵押金政策，共收风险抵押金116万元。

#### 四. 认真处理好人事关系, 解除领导的后顾之忧

为了正确处理好人事关系，解除领导的后顾之忧，我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，有什么重要事情及时向领导进行汇报，使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

1. 加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择，择优录用”，并真作好员工的思想工作，让广大员工自觉改变从业观念，自觉提高技术业务水平，通过达到一定技能而选择不同的岗位，工作总结 《人事劳资部工作总结》(<http://>)今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作单位，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2、做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3、做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的128名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不

在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

## 五. 认真抓好员工培训，提高了员工整体素质

为了提高公司员工的整体素质，我们给员工创造了继续培训、转岗培训等多种培训的机会。公司自成立人力资源中心以来，一方面全体员工的思想观念都有了很大的改变，感觉到压力大了，学技术重要了，使工作积极性有了极大的提高。同时，员工对自身业务水平、技术操作能力的提升愿望更加迫切，很大一部分人员提出了培训和转岗的要求。公司根据工作实际，分别针对不同情况进行了培训，通过培训使一些员工的素质得到了提高，一些员工重新走向了新的工作岗位。

为了抓好培训，公司专门成立了培训领导小组，并结合实际，制定了2003年度员工教育培训计划，以文件形式下发到各单位。今年共完成的主要培训项目有：管理人员培训、科级干部项目经理培训、转岗焊工培训、预算人员培训、财务人员培训、技术人员培训、文秘宣传培训、人事劳资培训、焊工培训、管工培训、煨弯工培训、职工技能鉴定培训等，培训主要以脱产和半脱产的形式进行，培训人员达216人，员工培训率达到38.7%。

## 六. 建立了新的薪酬与绩效考核体系

公司原薪酬多年来一直执行原长庆石油勘探局劳动工资管理办法和标准，已经不适应市场经济和有限责任公司体制的要求。根据公司目前的发展趋势和生产经营工作实际，同时为了充分发挥薪酬与绩效考核体系激励员工，挖掘员工的潜力和创造力，提高企业竞争力，尽快实现公司中长期战略目

标,公司自整合重组开始,就对薪酬改革进行了大量的宣传和引导。公司专门成立了薪酬改革领导小组,对薪酬体系和绩效考评进行改革。经过和西安交通大学 管理学院 合作,对整个体系进行了科学合理的设计,设计时坚持了按劳分配,定岗定薪;坚持了公平性,激励性;坚持了全面改革、兼顾历史;坚持了科学性与灵活性相结合的原则。目前整体设计方案初稿已经拿出来,有望经过董事会审批后,明年贯彻实施。

## 七. 存在的问题和明年的工作思路

1. 在工作思路上进行改进,正确领会领导的意图,并加以贯彻实施。特别是在处理人事关系上工作方法还需要灵活多样,避免各类矛盾的产生。
  2. 需要建立人力资源储备库,为公司储备各类人才。同时加大员工的培训力度,全面提高员工整体素质。
  3. 爱岗竞业的精神还不够,需要对本部门工作人员在这方面进行灌输和引导。
1. 加强人事劳资工作的日常管理,特别是抓好基础工作的管理。
  2. 随着新的薪酬和绩效体系的出台,宣传贯彻实施是明年的工作重点。主要内容包括:一是薪酬和绩效体系的宣传贯彻工作,二是员工定岗定员工作,三是员工级别认定工作,四是工资套改工作,五是绩效考核工作。
  3. 对内加大员工的培训力度,全面提高员工的整体素质;对外积极和外部单位合作,建立适合我公司需要的人力资源储备库,为公司生产经营储备各类人才力量。
  4. 继续学习“罗文精神”,树立为公司高度忠诚,爱岗竞

业，顾全大局，一切为公司着想，一切为大家服务的思想。特别是要热情为基层服务，提高办事效率，为公司全面提升管理水平增砖添瓦。

5. 加强和各部门、各单位的团结协作，创造人力资源最美好的环境，去掉员工不和谐音符，发挥员工最大的工作热情，使公司逐步成为一个最优秀的团队。

## 人事劳资培训总结篇二

### 一. 建立了法人治理结构，员工结构日趋合理

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，



建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84%。

## 二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

根据公司原人事劳资业务流程，结合有限公司实际，对我公司人事劳资业务流程进行了再造。包括人事劳资部岗位职责、人力资源中心的岗位职责、人员调动手续、员工考勤制度、员工工资奖金发放、公司绩效考核等规章制度。并编制了工作制度6个，下发文件4个、公务通知6个，使公司人事劳资管理工作相互协调、密切配合、精干高效。

### 2. 认真做好员工工资和奖金的发放工作

面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

xx年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司122.8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

xx年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司115.7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

### 3. 认真做好员工工资的套改工作

根据总公司的要求,xx年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合,历史原因多,工资套改难度大,问题多,我们在尊重历史的情况下,尽量做到公平合理,使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元,第二次补发工资39.5万元。

### 三. 加强绩效考核, 制定了合理的办法

考核时以各责任单位和部门的工资(费用)总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资(操作层)、岗位工资(管理层)和效益工资以及各种福利性补贴之和(部门为管理费用),工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩,硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元,实现利润2550万元,工资总额842万元,费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核,对公司领导班子实行风险抵押金政策,共收风险抵押金116万元。

### 四. 认真处理好人事关系, 解除领导的后顾之忧

为了正确处理好人事关系,解除领导的后顾之忧,我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通,及时掌握员工的新情况、新动态,保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定,有什么重要事情及时向领导进行汇报,使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择,择优录用”,并认真作好员工的思想工作,让广大员工自觉改变从业观念,自觉提高技术业务水平,通过达到一定技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作单位,剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2、做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3、做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的128名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

## 五. 认真抓好员工培训，提高了员工整体素质

为了提高公司员工的整体素质，我们给员工创造了继续培训、转岗培训等多种培训的机会。公司自成立人力资源中心以来，一方面全体员工的思想观念都有了很大的改变，感觉到压力大了，学技术重要了，使工作积极性有了极大的提高。同时，员工对自身业务水平、技术操作能力的提升愿望更加迫切，很大一部分人员提出了培训和转岗的要求。公司根据工作实际，分别针对不同情况进行了培训，通过培训使一些员工的素质得到了提高，一些员工重新走向了新的工作岗位。

为了抓好培训，公司专门成立了培训领导小组，并结合实际，制定了xx年度员工教育培训计划，以文件形式下发到各单位。

今年共完成的主要培训项目有：管理人员培训、科级干部项目经理培训、转岗焊工培训、预算人员培训、财务人员培训、技术人员培训、文秘宣传培训、人事劳资培训、焊工培训、管工培训、煨弯工培训、职工技能鉴定培训等，培训主要以脱产和半脱产的形式进行，培训人员达216人，员工培训率达到38.7%。

## 六. 建立了新的薪酬与绩效考核体系

公司原薪酬多年来一直执行原长庆石油勘探局劳动工资管理办法和标准，已经不适应市场经济和有限责任公司体制的要求。根据公司目前的发展趋势和生产经营工作实际，同时为了充分发挥薪酬与绩效考核体系激励员工，挖掘员工的潜力和创造力，提高企业竞争力，尽快实现公司中长期战略目标，公司自整合重组开始，就对薪酬改革进行了大量的宣传和引导。公司专门成立了薪酬改革领导小组，对薪酬体系和绩效考核进行改革。经过和西安交通大学管理学院合作，对整个体系进行了科学合理的设计，设计时坚持了按劳分配，定岗定薪；坚持了公平性，激励性；坚持了全面改革、兼顾历史；坚持了科学性与灵活性相结合的原则。目前整体设计方案初稿已经拿出来，有望经过董事会审批后，明年贯彻实施。

1. 在工作思路上进行改进，正确领会领导的意图，并加以贯彻实施。特别是在处理人事关系上工作方法还需要灵活多样，避免各类矛盾的产生。
  2. 需要建立人力资源储备库，为公司储备各类人才。同时加大员工的培训力度，全面提高员工整体素质。
  3. 爱岗竞业的精神还不够，需要对本部门工作人员在这方面进行灌输和引导。
1. 加强人事劳资工作的日常管理，特别是抓好基础工作的管理。

2. 随着新的薪酬和绩效体系的出台，宣传贯彻实施是明年的工作重点。主要内容包括：一是薪酬和绩效体系的宣传贯彻工作，二是员工定岗定员工作，三是员工级别认定工作，四是工资套改工作，五是绩效考核工作。
3. 对内加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质；对外积极和外部单位合作，建立适合我公司需要的人力资源储备库，为公司生产经营储备各类人才力量。
4. 继续学习“罗文精神”，树立为公司高度忠诚，爱岗竞业，顾全大局，一切为公司着想，一切为大家服务的思想。特别是要热情为基层服务，提高办事效率，为公司全面提升管理水平增砖添瓦。
5. 加强和各部门、各单位的团结协作，创造人力资源最美好的环境，去掉员工不和谐之音，发挥员工最大的工作热情，使公司逐步成为一个最优秀的团队。

根据年初《公司质量大整顿总体实施方案》部署，公司在制定公司各个专业组整顿计划同时，加强了公司人事劳资制度建设与整顿工作。一是对公司《人力资源管理考核细则》进行了量化升级，补充完善了人事劳资相关考核指标，切实加强了公司人事劳资基础管理和日常考核力度；二是适应公司新形式发展要求，建立健全各种人力资源规章制度。修订完善了《公司薪酬分配制度》、《用人用工管理办法》，制定下发了公司《员工“三岗”动态管理办法》、《电子考勤管理办法》、《员工假期管理办法》、《偷盗或侵占公司财物员工处理办法》、《质量问题责任追究的规定》、《违规、违纪员工的处理办法》六项劳动人事管理制度，并汇编印刷成册，下发至公司全体员工。明确员工行为准则，规范公司员工管理，强化公司员工制度执行力。

今年公司生产经营任务异常繁重，为及时完成公司经营生产奋斗目标，公司加强了各生产单位的人力资源配置。上半年

公司与市劳务派遣单位共签订了六批次劳务派遣用工协议，招聘劳务派遣员工289人，及时充实到了各生产单位一线。同时，公司进一步规范了劳务派遣用工管理，严把用人“入口关”，对各单位拟劳务派遣员工实行了“体检（必须合格，公司方可录用）、行检（要求出示无不良记录证明）、证检（针对技能岗位提出了学历（中技以上）或职业技能等级方面的具体要求）三检”制；对不符合用工岗位要求、工作不踏实的劳务派遣人员，实行了考核淘汰制。军品公司机加二车间今年上半年就首先对劳务派遣人员实行了考核淘汰，辞退了多名不符合用工要求的劳务派遣人员，确保了公司劳务派遣用工质量。

上半年，结合公司发展实际，为进一步整合资源，公司对建设公司和军品公司的机构进行了调整，对各单位的职能和各类人员岗位职责进行了明确。在此基础上，公司按照机构设置运行高效化、岗位设置科学化、人员设置最少化的原则，对下属13个职能部门、8个二级单位的管理和辅助人员，开展了定岗、定编、定员工作，对1780人，780个岗位进行了“三定”的确定。针对“三定”后各单位岗位空缺情况，公司按照“公平、公正、公开”的原则，组织开展了检验工、兼职团干、纪检监察员、审计员和女工干事等23个岗位的招聘工作，初步建立了员工岗位竞聘机制；规范了公司各单位返聘人员的管理，对各单位不符合用工要求的返聘人员进行了清理，辞退了81名返聘人员。

上半年，公司加大了对高校大学生的招聘接收力度和关键技术人才的猎取力度，通过校园、网络等多种招聘方式，共招聘到了应届高校本科毕业生68名，研究生2名，引进高级专业技术人才5名。同时针对公司营销人才队伍相对薄弱的现状，公司通过积极参加各种招聘会、人才网上发布招聘公告，招聘到了13名市场开拓意识强的营销人才，进一步优化了公司人才队伍结构。

一是公司今年对各类人员的培训方式进行了大胆创新，完全

采取全市场化、按合同约定方式进行。即公司制定年度培训计划，根据公司年度培训计划，与教育培训中心签订培训合同，由教育培训中心负责对各类人员培训工作进行运营，员工本人对培训方式、内容和效果进行评价。这种培训模式，避免了以往教育培训机构既当裁判员又当运动员的局面，有利于提升各类人员培训效果。二是有重点、分层次建立健全了公司三级职工教育培训网络，丰富职工培训渠道。今年上半年，通过公司级、公司直属部门级、车间级三级职工教育培训，公司共计实施职工计划内培训36项，开办各类人员培训班80多班次，培训课时2500多小时，培训人数达8000多人次，全面促进了公司人员素质的提升。

对公司中层领导干部，公司出台了《加强领导干部管理办法》和《领导干部半年考核办法》，规范了领导干部任免及处理等相关规定，量化了领导干部业绩考核指标，实行了领导干部问责制。今年上半年，公司通过推行领导干部竞聘上岗与半年考评等方式，淘汰现职领导干部7人，诫勉谈话14人，免职1人；对公司新引进的大学生，公司进一步完善并下发了《新引进大学生见习期考核办法》。根据考核办法，结合大学生所有专业，配套制定了大学生实习方案和指派指导老师，每月按时对新进大学生分优秀、合格、不合格三个档次进行考核评价，将考核结果与新进大学生和指导老师的薪酬发放挂钩，充分调动大学生和指导老师的积极性，促进了新进大学生快速健康地成长；对公司现有各类人才，建立了以业绩为依据，品德、知识、能力等要素构成的人才职称评价指标体系。上半年组织开展了各类人员职称评审工作，对144名申报各类专业系列中、高级专业技术职务人员，进行了资格审查，上报高级专业技术职务人员44名到兵器工业集团公司备案或评审，对取得专业技术职务任职资格的126人予以聘任。

根据年初公司董事会议精神，为全面完成公司生产经营目标，公司起草下发了《公司2014年薪酬分配办法》。新的分配办法对职能管理人员及辅助人员岗位绩效工资分配模式进行了改革，取消了原岗绩系数工资与基础工资部分，根据公

司“三定”工作情况及各个工作岗位的复杂难易程度，采取“两上两下”方式，制定了每个岗位的基础岗位工资，并实行了保密津贴和设备设施维护保养专项奖励相结合的岗位绩效分配模式，加大了效益工资活性部分所占的比重，提高了公司薪酬分配的弹性激励力度；对技术人员、销售人员、基本技能人员的薪酬分配模式进行了进一步规范，建立了员工个人收入与公司经济效益及个人贡献大小双挂钩的分配激励机制；分配办法还对公司全体员工档案工资标准进行了规范，完善了员工个人档案工资晋级审批表；同时公司关心弱势群体，提高了弱势职工生活费标准。新的分配办法实施后，各单位结合实际情况，制定了薪酬分配具体实施细则，公司根据各单位薪酬分配具体实施细则，对各单位薪酬执行情况进行走访调查，及时掌握了公司薪酬分配落实到位情况。

与此同时，公司加强了对各单位薪配分配的宏观管理。年初，依据兵器工业集团公司工效挂钩及“两匹配”原则，结合各单位年度经营生产任务情况，测算出了各单位年度薪酬总额。每月结合各单位生产任务及经营责任制考核情况，对各二级单位月薪总额提取进行了审批，强化了薪配总额的预、结算管理，规范了各二级单位薪酬总额分配；另一方面公司对员工个人薪酬发放进行了进一步规范，起草下发了《关于进一步规范工资发放时间的通知》，修订了《公司薪酬分配制度》，加强了员工薪酬发放额度、发放明细、发放渠道的监督与控制，确保了员工薪酬发放的及时性与正规化；今年九月，公司结合年度分配办法设立的薪酬发放预警机制，对各基层单位薪酬发放情况进行了调研，对2014年1~8月份各单位薪酬发放情况进行了分析，撰写了分析报告，对薪酬发放异常的单位进行了薪酬发放预警，为统筹谋划好全年薪酬分配盘子打下了坚实的基础。

坚持以“以业务应用带动信息更新，以信息更新促进业务应用”的原则，加强了公司人事劳资基础工作建设的力度。一是结合公司“三定”工作情况，对公司全体管理人员和辅助人员岗位信息进行了规范；每月根据公司人员异动情况，及



时准确对人力资源信息系统各类信息（岗位、在职学历、劳动关系、人工成本等）进行了更新维护，确保各类人员各类信息的时效性和准确性，为人员预算、人员分析等工作的开展提供了基础数据，保证了公司人力资源各项基础管理工作的高效、规范运作。二是依据公司人员变动情况，按照相关政策规定，积极办理各类人员社会保险和住房公积金手续，及时、准确缴纳相关费用，为职工群众做好各项服务工作。三是利用公司erp网络平台，做好了劳动定额管理各项基础工作，全面完成了公司定型产品××××等产品的工时数据上线工作，加强了公司各单位返修产品工时的控制与审核，配合公司财务会计部圆满完成了公司×产品的报价审价工作。

这些工作成绩的取得，离不开在座各位人事劳资工作人员的积极支持与配合，在此对大家付出的辛勤劳动表示衷心的感谢！但是我们的工作还有许多需要加强的地方，主要表现在：三支人才队伍建设发展不协调；用人用工管理还需进一步规范；人力资源工作机制建设还未建立；人事劳资各项基础管理工作还存在许多薄弱环节；相关人事劳资管理制度还有待进一步建立完善；公司人事劳资队伍人员业务素质和能力离公司建设现代化企业目标要求还存在很大差距。

一是要对公司现有的人事劳资工作流程、制度全面进行梳理、清查，废除不符合工作实际的流程、制度。按照建设现代化企业的要求，结合公司实际情况，建立、修订、完善各项人力资源管理制度。重点有用人用工管理制度、薪酬制度、绩效考核制度；二是要提高公司人事劳资工作质量、效率和服务水平。对人事劳资各项业务工作，要统一建立制定工作流程，并用程序图进行明示。重点有劳务派遣用工管理流程、员工内部调动流程、内部招聘流程、员工录用手续管理流程、员工离职管理流程、劳动合同管理流程、工资审核发放流程、员工社会保险管理流程。

一是构建人才引进新机制。去年，公司通过江麓发展平台，成功引进了职业经理人团队，取得了很好的效果。今年，我

们通过市场猎取、“旧人”回收、留职就学等方式，引进了多名能干事、会干事的人才。今后我们要通过给事业发展平台，引进公司急需的高层次高素质的复合型人才；二是构建人员培养使用新机制。对公司现有管理人员、技术人员、技能人员，要按照人才成长规律，借助现代化人力资源管理手段、方法，搭建各类人员发展新通道；对公司新进人员，要进行职业生涯规划，通过实施“新员工成长”计划，对新员工工作进行跟踪、指导，促进新员工快速成长；三是构建人员能进能出新机制。严把人员“入口”关，控制人员总量。以公司各单位人员需求分析为基础，对新进公司人员主要以招聘专业对口的全日制本科以上学历毕业生和公司急需的高层次管理、技术人员、技能人员为主，杜绝其他人员增长；疏通人员“出口”，建立人员退出机制。在公司现有“三岗”动态管理基础上，建立完善员工淘汰考核办法，对不胜任工作、不符合岗位要求的员工实行末位淘汰，进一步调整优化人才队伍结构。

一是要规范各单位用人用工管理，严格按公司制度办事，严禁各单位擅自请用临时工。对于各单位空岗空编、生产急需人员，由各单位提出用工要求，公司统一组织招聘、调配；对于各单位不在岗人员，各单位要及时清理上报，统一由公司履行相关法律程序，及时作出相应处理，有效规避公司用人用工法律风险；二是强化员工业绩考核，建立健全员工能进能出、岗位能上能下、收入能高能低的管理体系。对于公司领导干部、业务管理人员、技术人员、技能人员，要建立员工个人业绩考核档案，实现员工本人工作业绩完全与岗位调整、职位晋升、薪酬分配挂钩；对公司新进的人员，各单位要加强考核与指导，促进其快速成长；对于各生产单位的劳务派遣人员，公司要建立劳务派遣用工管理办法，开辟劳务派遣员工发展通道，将优秀的劳务派遣人员转为公司正式员工。

公司经分立改制和内部机构调整，各个单位人事劳资人员进行了更新组合，新的形势对公司人事劳资工作岗位提出了更

高的要求。在这种局面下，加强公司人事劳资队伍建设显得尤为重要。前一段时间，公司下发了通知，要求各个单位上报主管人事劳资负责人和人员名单，这是我们加强公司人事劳资队伍建设工作的开始。下一步，我们要着力对全公司人事劳资人员进行相关政策法规、保险知识、岗位基本技能培训，着力提高全体人事劳资工作人员整体业务工作水平和服务能力，打造一支务实、创新、卓越的人事劳资工作团队。

同志们！目标已明确，号角已吹响，召开这次人事劳资人员工作会议意义重大！站在新的起点上，让我们携起手肩并肩，克服一切困难，共同迎接挑战，把公司人力资源管理工作推上新的台阶，为公司又好又快发展作出新的贡献！

## 人事劳资培训总结篇三

### 一、进一步完善劳动用工机制

为了进一步完善我矿外聘人员的管理，保障外聘人员的切身利益，根据当地政府相关政策及公司的具体要求，我矿26xx-xx外聘人员全部实行劳务派遣用工机制，与准旗就业局签定了劳务派遣合同，将这些人员的人事档案管理、工资发放、社会保险及部分培训工作移交劳务派遣机构，这样使得我矿的外聘人员管理更加规范，提高了劳务派遣人员的工作积极性，有利于工作效率的提高。

### 二、保证人力资源储备

根据今、明两年生产任务和设备的投入，为了生产正常进行做好人力资源储备工作。今年我矿与公司劳资处向社会公开招聘大型卡车司机学员5xx-xx、推土机司机学员1xx-xx、这些学员已按计划培训完毕，取得上岗资格；电铲司机xx-xx；从大、中专院校招聘吊斗铲司机xx-xx、现在天津中德职业技术学校

进行理论培训;为哈尔乌素露天矿的投产招聘电铲学员3xx-xx□  
招聘工作已结束。

### 三、培训工作

#### 1、招聘人员的岗前培训

我矿对公开招聘的5xx-xx大车司机学员和1xx-xx推土机司机学员制定了培训方案，成立了培训领导小组，从各二级单位抽调技术过硬、培训经验丰富的专业技术人员，采取实地讲授、现场实践操作培训为主，室内讲授、答疑为辅的培训方式，对以上学员按培训计划进行了严格的岗前培训。培训内容包括公司形式教育、入矿教育、机械电器常识、安全操作规程、场地操作、跟车训练、上岗考试等内容。在培训期间为了使学员有一个好的训练环境，矿为学员在培训场地搭建了板房。到12月22日，本次招聘的学员培训工作顺利完成，考试全部合格，并取得了特种作业操作证。

从大、中专院校招聘的xx-xx吊斗铲司机学员在理论学习上进行了外委培训。根据吊斗铲的实际结构，培训地点选择了天津中德职业技术学校，培训内容包括机械制图与常识、电工基础、电机学、可编程序控制、传感器与电力拖动、变频调速技术、故障诊断技术等内容。计划理论培训在2015年2月13日前完成。

#### 2、在岗职工的教育培训

根据公司下发的《2015年企业员工教育培训和职业技能鉴定培训计划》和我矿员工的实际情况，我矿制定了具体的培训计划，由于生产任务紧，我矿只能利用倒班休息时间对xx-xx工种的44xx-xx进行了岗位培训，其中包括爆破工、电铲司机、钻机司机、推土机司机、前装机司机、平路机司机、供电电工、轮斗司机、卡车司机。

### 3、职业技能鉴定培训

根据公司的统一安排，我矿今年对钻机司机、汽车驾驶员、集控操作员三个工种10xx-xx员工的职业技能鉴定培训，到今年我矿已按计划完成了全矿各工种的职业技能鉴定培训工作。

通过各种形式的培训，使我矿职工的岗位技能和职业技能得到了提高，优化了技能人才结构，整体素质明显加强。

### 四、认真做好员工工资和奖金的发放工作

根据公司核定的露天矿工资基数，我矿结合自己的实际情况制定了《2015年工资分配办法》，并严格执行，5月份，根据公司下发的《调整职工工资标准的通知》，我部对74xx-xx职工的工作岗位进行了核对和检查，做到了人岗相符。11月份，公司下发了《调整公司年金和过渡性养老保险缴费比例的通知》，由于缴费工资基数、工龄、职务(职称)都按2002年的标准，在时间紧、任务重的情况下，通过查工资卡片、查档案，及时的为职工补发了今年的过渡性养老保险。

工资管理涉及到每个职工的切身利益，是一项任务重、责任大的工作，以后还要在实践中继续摸索，逐步的完善工资分配方式，最大程度的调动广大职工的工作积极性，确保我矿各项任务的顺利完成。

### 五、养老保险管理工作

14xx-xx的身份证号码□4xx-xx的. 出生年月□1xx-xx的参加工作时间进行了核实整改，做到了参保职工基本信息准确无误。9月份对全矿聘用的16xx-xx职工的2002年1月份到2015年4月份缴纳的养老保险进行了彻底整理，并为每个职工建立了一份养老保险档案，做好了移交地方的准备。12月份整理并录入了2002年到2003年上半年职工年金数据，对8xx-xx后调来的职工的年金从原单位开据了证明，一一进行了查实并进行

了录入。

## 六、劳动保护管理工作

根据我矿生产人员的实际情况，今年把坑下工种的单鞋、棉鞋的式样都改成了高腰靴式，更适合了现场的工作环境，受到了广大职工的好评。在劳保发放过程中发现不适合现场工作的或质量、规格有问题的及时反馈给了供应处，与供应处及时协商进行更换。对一些期限不合理的防护用品也进行了调整。而且与供应处协商要求供应商直接送货，避免了以往劳保供应不及时的问题。力争做到劳动防护用品及时、正确的配戴。工作中我们总结以往的不足，立足一切为了生产，使劳动防护用品真正与工种挂起钩来，切实解决了劳保发放过程中存在的实际问题。

但今年的劳保用品发放仍然存在很多问题，比如由于劳动防护用品的规格、式样不合适，导致发放不及时，为现场的工作带来了隐患。

经过不断的探索、不断的总结、及时的改进，劳动保护用品工作已经日臻完善，基本做到了让职工满意、放心，真正满足了生产的需要，切实起到了劳动保护的作用。

## 七、其它工作

由于公司人力资源管理新系统的开发，自12月份开始，按公司计划和要求，抽调各二级单位有关人员，对我矿员工的信息进行采集和录入。

以上是对我部一年来的工作总结，虽然取得了一些成绩，但工作中还有很多不足之处，在明年的工作中需要加强。

一、加强人事劳资工作的日常管理，特别是抓好基础工作的管理。

二、完善我矿人力资源管理制度的汇编工作。

三、加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质。

四、做好劳务派遣员工的续聘工作。

五、强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，使员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，使人力资源为我矿的生产经营起到最好的保障作用。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84%。

## 人事劳资培训总结篇四

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84。

### 二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

#### 1. 对公司人事劳资业务流程进行再造



面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

2015年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司122.8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

2015年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司115.7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

### 3. 认真做好员工工资的套改工作

根据总公司的要求，2015年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合，历史原因多，工资套改难度大，问题多，我们在尊重历史的情况下，尽量做到公平合理，使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元，第二次补发工资39.5万元。

### 三. 加强绩效考核，制定了合理的办法

为了充分发挥\*有限公司整合重组的优势，公司以搞活内部分配机制为突破口，以提高经济效益为目的，突出对各责任单位和部门进行考核与奖惩，并加大对第一责任人的考核与奖惩力度，从而充分调动全体员工的生产与工作的积极性，不断提高公司的市场竞争能力和盈利能力，全面实现公司的生产经营目标。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。

考核时以各责任单位和部门的工资（费用）总额为主要依据。

工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资以及各种福利性补贴之和（部门为管理费用），工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元，实现利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核，对公司领导班子实行风险抵押金政策，共收风险抵押金116万元。

#### 四. 认真处理好人事关系，解除领导的后顾之忧

为了正确处理好人事关系，解除领导的后顾之忧，我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，有什么重要事情及时向领导进行汇报，使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

1. 加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择，择优录用”，并认真作好员工的思想工作，让广大员工自觉改变从业观念，自觉提高技术业务水平，通过达到一定技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作单位，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2. 做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3. 做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的128名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，

一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

一. 建立了法人治理结构，员工结构日趋合理

二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

1. 对公司人事劳资业务流程进行再造

2. 认真做好员工工资和奖金的发放工作

3. 认真做好员工工资的套改工作

三. 加强绩效考核，制定了合理的办法

一. 了法人治理结构，员工结构日趋

公司自2月份成立了人力资源中心，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，了内部人才市场竞争机制，对各所需人员，竞聘上岗，双向选择。

1、了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。在公司内外部竞聘，使工作能力强，高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源

中心后，以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工人力资源中心管理，不同和的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋。公司现有员工558人，：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时工80人。：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（：借调和单干23人），双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。公司人力结构日趋，大专文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84%。

## 二. 推陈出新，搞好人事劳资工作

1. 对公司人事劳资流程再造公司原人事劳资流程，有限公司，对我公司人事劳资流程了再造。包括人事劳资部岗位职责、人力资源中心的岗位职责、人员调动手续、员工考勤制度、员工工资奖金发放、公司绩效考核等规章制度。并编制了工作制度6个，下发文件4个、公务通知6个，使公司人事劳资管理工作、密切、精干高效。

心3.6万元。

3. 员工工资的套改工作总公司的要求, 2003年对员工工资了两次套改。公司重组整合, 历史原因多, 工资套改难度大, 问题多, 在尊重历史的情况下, 尽量公平, 使员工最多的实惠。次补发工资7.1万元, 次补发工资39.5万元。

## 三. 绩效考核，制定了的办法

长建有限公司整合重组的优势，公司以搞活内配机制为口，

以经济效益为目的，对各责任和考核与奖惩，并加大对责任人的考核与奖惩，从而调动全体员工的生产和工作的积极性，公司的市场竞争能力和盈利能力，公司的生产经营。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。考核时以各责任和的工资（费用）总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资福利性补贴之和（为管理费用），工资总额都将与所的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定产值1.5亿元，利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标的考核、各的考核、公司承包的考核和对班子的考核，对公司班子风险抵押金政策，共收风险抵押金116万元。

#### 四. 好人事关系, 解除的后顾之忧

好人事关系，解除的后顾之忧，与各、各分公司的和沟通，员工的新情况、新，员工队伍在有竞争的情况下稳定，有事情向汇报，使人力资源为公司的生产经营最好的保障作用。

1. 人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员“双向选择，择优录用”，并作好员工的思想工作，让员工自觉从业观念，自觉技术，技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等从事短期性工作。

2、集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量，对88名集体工有偿解除劳动合同的工现多次反复，为此了的调查、和咨询，细致耐心地解释工作。最后人有偿解除劳动合同，但做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，了员工的矛盾。

3、劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的128名劳务合同工了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工了摸底，并了向总公司、勘探局申报、审查工作，一解决了建工总公司

职工子女的就业问题和后顾之忧，另一也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工了清理。清理共有37人长期不在岗。耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一人员正在寻找新的出路。总的来讲，的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上的，自觉了自我约束、自我竞争的。

五. 抓好员工培训，了员工整体素质

7%□

六. 了新的薪酬与绩效考核体系

公司原薪酬多年来一直原长庆石油勘探局劳动工资管理办法和标准，不市场经济和有限责任公司体制的要求。公司的发展趋势和生产经营工作，薪酬与绩效考核体系激励员工，挖掘员工的潜力和力，企业竞争力，尽快公司中长期战略，公司自整合重组开始，就对薪酬改革了的宣传和。公司成立了薪酬改革，对薪酬体系和绩效考评改革。和西安交通大学管理学院合作，对整个体系了科学的设计，设计时了按劳分配，定岗定薪；了公平性，激励性；了改革、兼顾历史；了科学性与灵活性相的原则。整体设计方案初稿拿，有望董事会审批后，明年实施。

七. 的问题和明年的工作思路

当然，的工作还有之处，还要请批评和指正。的主要问题有：

1. 在工作思路需要改进，领会的意图，并实施。是在人事关系上工作方法还需要灵活多样，矛盾的产生。

2. 需要人力资源储备库，为公司储备人才。加大员工的培训，员工整体素质。

1. 人事劳资工作的日常管理，是抓好基础工作的管理。
2. 新的薪酬和绩效体系的出台，宣传实施是明年的工作。主要内容包括：薪酬和绩效体系的宣传工作，员工定岗定员工作，员工级别认定工作，四是工资套改工作，五是绩效考核工作。
3. 对内加大员工的培训，员工的整体素质；对外和外部合作，适合我公司需要的人力资源储备库，为公司生产经营储备人才力量。
4. 学习“罗文精神”，为公司忠诚，爱岗竞业，顾全，一切为公司着想，一切为大家服务的思想。是要热情为基层服务，办事，为公司提升管理增砖添瓦。
5. 和各、各的团结协作，人力资源最美好的环境，去掉员工不的音符，员工最大的工作热情，使公司最优秀的团队。

## 人事劳资培训总结篇五

支部班子对民主评议党员工作高度重视，召开了党员大会，由支部书记进行动员，讲清评议的指导思想，评议的内容和评议的时间及具体要求。在广泛听取党内外群众意见的基础上，制定支部民主评议党员工作方案，及时部署党员民主评议工作。做好评议前的宣传发动工作，明确开展民主评议党员的必要性和重要性，统一思想，提高认识，激发党员参与民主评议活动的自觉性。

机关支部采取了集中学习和个人自学相结合的方式，组织党员学习《中国共产党章程》、党的xx届四中全会决定、《关于党内政治生活的若干准则》、《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则》和市委六次党代会精神，以及市委、区委关于加强干部作风建设的重要精神。通过学习，使每个党

员认识到在新形势下，要不断加强理论学习，提高理论修养和党性修养，要以高标准严格要求自己，从点滴做起，从自我做起，时刻牢记全心全意为人民服务的宗旨。

机关每位党员根据民主评议的要求，从自己的思想、学习、工作以及廉洁自律和作风方面实际出发认真自查，提高认识，深刻剖析自己，实事求是查找自己是否具有坚定的共产主义信念，是否在政治上、行动上同党中央保持一致，是否严格遵守党章和遵纪守法，做到依法行政、依法办事，自觉抵制不正之风，起好表率作用、示范作用，勇于同违法违纪和不良行为作斗争。是否执行廉洁自律的各项规定，严格要求自己；是否求真务实，牢记“两个务必”；是否密切联系群众，诚心诚意为群众办好事、办实事、解难事，自觉维护群众的利益；是否带头遵守职业道德、社会公德和家庭美德等公民道德规范，在精神文明建设中发挥表率作用。

20xx年2月16日下午，支部通过召开专题党员大会，组织全体50名党员逐个进行民主评议。在评议中，认真开展了批评与自我批评，每个党员认真汇报个人工作和思想情况，开展批评与自我批评，做到既解决问题，又团结同志。在民主评议过程中，大家自我剖析，不怕亮丑，坚持客观评价，勇于开展自我批评，对每一位被评议的党员都肯定了成绩，又客观指出了存在的不足，明确今后的努力方向和目标。

机关支部民主评议党员50名，经过自评、互评和组织考察，全部为合格和优秀共产党员，合格和优秀率达100%。

## 人事劳资培训总结篇六

我厂一直严格执行国家有关工资管理方面的政策、制度，认真严格执行上级下达的工资计划，严格控制企业员工工资发放总额，历年来均没有超计划发工资的现象，且近几年工资基金略有节余。



## (一) 20\_\_年绩效工资调整情况

1、根据省公司调资工作会议精神，结合企业工资基金实际支付能力，厂对全厂员工的绩效薪点工资进行了调整。调整后工资总额月增长81.23万，全年工资总额较20\_\_年度增长974.7万元，人均增长4597元，与20\_\_年相比，增幅约为13%。

2、为保证企业在工资增长过程中的稳定性，考虑到厂内退养执行比例工资待遇员工和不在岗员工待遇一直较低，因此，给予此部分内退人员人均月增加100元生活补贴、不在岗员工人均月增加50元生活补贴，使企业的调资工作得以稳定的开展。

## (二) 20\_\_年工资发放情况

1、20\_\_年1至11月份，我厂实际发放工资总额8760.9万元，去年同期发放总额为6542.8万元，与去年同期相比增长2218.1万元；其中在岗员工发放总额为6557.7万元，去年同期发放总额为5256.3万元，与去年同期相比增长1301.4万元。

2、20\_\_年全年预计工资发放总额为9789.86万元，去年全年工资发放总额为7747.4万元，与去年同期相比预计增长2042.46万元；其中在岗员工工资发放总额预计为7356.86万元，与去年同期相比预计增长1055.66万元。

3、20\_\_年1至11月，我厂在职员工人均工资为33261元，去年同期人均工资为24579元，与去年同期相比，人均工资增长8682元；20\_\_年1至11月，在岗员工人均工资为38711元，去年同期人均工资为30366元，与去年同期相比，人均工资增长8345元。

4、20\_\_年全年预计在职员工人均工资为37167元，去年同期人均工资29137元，与去年同期相比预计增加8030元；预计在

岗员工全年人均工资43429元，去年同期在岗人均工资为36508元，与去年同期相比，预计人均增长6921元。

## 二、积极开展绩效考核工作，完善绩效考核制度，充分发挥工资的激励作用

20\_\_年，我厂在省公司的统一指导下，建立了绩效考核制度，并根据制度的要求开展了20\_\_年年终绩效考核、20\_\_年年中和年终绩效考核。为进一步规范绩效考核程序，使绩效考核工作更加规范、科学，在总结20\_\_年度、20\_\_年度年中、年终绩效考核工作经验的基础上，对全厂各车间、部门绩效考核工作的开展情况进行了深入的调研，并对绩效考核制度进行了修订，制定了《20\_\_年度绩效考核实施方案》。

通过绩效考核工作的开展，使员工的收入与企业经营目标完成情况、部门目标管理情况和个人绩效情况密切地挂钩起来，强化了全体员工的竞争意识和市场意识，增强了危机感和紧迫感，使他们充分认识到“有为才有位”，只有在工作岗位上充分发挥主动性、积极性和创造性，才能在企业中找到合适的位置。

绩效考核工作在我厂虽已开展了两年多，同时也根据企业发展的实际情况不断地进行了相应的完善，但是绩效考核工作实际开展中，仍存在着一定的不足，今后还需不断完善，使绩效考核真正起到“增加沟通、激发潜能、提升绩效”的作用，从而提升企业的整体绩效和运作效率。

## 三、积极开展建立多层次养老保险制度的探索

企业年金是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度，由企业根据自身支付能力及实际情况相结合的原则来确定。

为建立多层次的养老保险制度，保障和逐步提高本企业职工

退休后的养老保险水平，激励职工的工作积极性，增强企业的凝聚力，更好地体现企业“勤奋崇智、共创共享”理念，我厂一直密切关注国家关于补充养老保险制度方面的动态。

国家劳动和社会保障部第20号令《企业年金试行办法》下发后，我厂经过多方面的调查和研究，根据文件精神，制定了《职工企业年金试行办法》，并经厂职工代表主席团(组)长扩大会议审议及芜湖市劳动和社会保障局同意后，于20\_\_年7月起正式实施。

同时，还根据《试行办法》的规定，成立了由职工代表组成的“企业年金理事会”，指导、监督企业年金的管理与运作。

20\_\_年我厂在劳资工作方面虽然取得了些成绩，但是还存在一些不足，今后还需不断努力，使我厂的劳资工作不断完善。

同时，根据我厂劳资工作的开展情况，提出以下建议：

1、近几年来，由于企业经济效益较好，员工的工资增幅较大，企业工资基金的增长已不能满足员工工资总额的增长要求，因此，建议省公司能够向上级多争取些工资基金。

2、我厂绩效考核工作虽已开展了两年多，但是在开展的过程中，仍存在着一些阻力，因此，建议省公司出台关于绩效考核工作开展的指导性意见。

3、现全省工业企业在劳资工作方面的交流较少，建议在在省公司的领导下，各兄弟单位加强沟流与交流，使劳资工作得以共同提高。

4、建议省公司多与其他兄弟省份加强交流，搜集有关劳资方面的信息，如工资发放水平等。

# 人事劳资培训总结篇七

## 一、一年来人力资源部工作的回顾

2014年，我店人力资源部工作，在店领导正确领导下，坚持“精细化管理、打造精品酒店”的企业理为指导，深入贯彻落实“创精品、树品牌、塑典范”的奋斗目标，做到“认真、严谨、细致、精确”的管理风格，在人事工作日益繁重，酒店管理标准大幅度提高的新形式下，通过各部门全体员工的共同努力，取得了一定的成绩。

### （一）人员在岗情况

酒店现有人员共计人，其中行政办公室2人，财务部6人，餐饮部15人，厨房6人，客房部17人，工程部4人，保安部10人，人事部1人，前厅部9人□pa部3人。主管12人，领班7人，员工54人，督导层以上人员占人数的23%，员工占总人数的77%。

### （二）严格“执法”，强化管理，有效整治了违纪源头

酒店管理主要是通过对人的管理实现的，人事部是酒店重要资源，在08年度，人事部作为酒店纪律督查的职能部门，基本上严格执行了酒店规章制度、员工守则，执行严格的工作程序，执行了严格的酒店规章制度。

我们知道，管理和罚奖是做好酒店制度维持工作的重要措施和手段，坚持有功必奖，有过必罚，小过即改，既往不咎，制度面前人人平等，维护酒店员工的正常利益和促进员工的个人发展为行动方针。

采取批评教育，督促检查，通报，罚款处分等一系列措施，加大了质检力度，严格落实酒店各项制度的实施，严肃处理违反酒店规定的行为，是解决员工违规的重要措施，也是规

范员工服务的主要方法，人力资源部配合酒店各部门，采取了层层监督，督导、抽查，夜间有大堂副理管理等相结合的方式，不断加大监督检查频次。

回顾此年工作，一共依照规定除名了3名员工，劝退了3名员工，通报表扬3次，通报批评13次，其他最后警告及系列处罚共计不少于100次，进一步营造了遵守酒店制度光荣、违反酒店制度严格按制度执行的良好氛围。

在过去的08年我酒店一直坚持“认真、严谨、细致、精确”的管理风格，力求在管理上达到前后不矛盾，始终保持一致，要求在管理程序及方式上不纵横交错，不一轰而上，而应只执行一条规则，为达到管理上的一致性，我部门努力为各部门创造了良好的环境，如作为部门的管理人员，我力求以身作则，成为榜样与典范，而不嘴上一套，行动上一套。我们为了保持规划的'一致性和连续性，各主管带头遵守相关规章制度，当然，我们在强调一致性的同时，还注重了让员工有发展自身才能的自由，出台了新的工资方案，更大限度鼓励员工动脑动手，大胆干、放手干，从而最大限度激发了员工的潜能。

通过强化管理，严格执“法”，使员工明白了自己是酒店的主人，也明确了自己所在集体的目标，提高了员工对集体的归属感，把酒店看成了自己的家，自己是集体不可缺少的一分子，也加强了集体的凝聚力和战斗力，使酒店得到了较好的维护，酒店管理目标得到较快较高的发展。

（三）加强员工的素质教育，增进工作合力，努力提高了综合业务素质

随着酒店日新月异的快速发展，特别是下半年，酒店新装修后，发展的改革步伐迈的更大，张总意识到，光凭现今的管理知识和素质是远远跟不上酒店发展和社会发展的，因此，分批将我们中层管理人员送到外面去学习。我们虚心地学习，

加强了与员工的沟通与交流，较好、较快地吸取了先进管理经验，并且较好地调整了自己的工作心态，能够较好地予以运用到工作中；除此之外，还利用业余时间进行自学，广览群书，如酒店订购的《饭店世界》等，较好地充实了自己。除了掌握一些理论知识之外，还到一线部门，学习一些专业技能实操，更加充实了自己的能力。

- 1、 积极做好了各种会议的组织准备和会议事项的催办落实工作。
- 2、 组织、起草、审核各种文稿，做好文字综合和文字处理工作。
- 3、 协助了领导协调各部门之间的意见分歧和工作矛盾，并提出相应的解决办法和备选方案。
- 4、 根据酒店每月工作指令及领导要求，研究制订了人事部的各项各时段工作计划和具体措施，较好地抓了酒店思想建设、作风建设、制度建设和业务建设。

二、虽然，我部在人力资源方面做了大量的工作，也取得了一定成绩，但离酒店的要求和领导、同事的期盼还有较大差距。

（一） 员工招聘方式单一，补给不及时，造成各部门人员短缺。

本年度，虽然通过了现场招聘会、报纸等形式的招聘，但效果不理想，有段时间因和员工沟通不到位，使一些较好的员工流失，给有的部门工作开展带来了一定的难度。

俗语讲“玉不琢不成器”，再有潜质的员工，若不受到良好的培训，也发挥不出来多大的作用，在08年度，虽然我店开展了几次培训，但因本人的业务能力欠缺，专业知识缺

乏，使培训不能经常进行，基本都是行政助理和何总亲自进行。

### （三） 员工的考评工作不到位

本年度员工的考评工作，总体来讲缺少一种统筹安排和周期性，没能按时对每个员工进行历史的、周密细致的全面考评、考察，也未能较广泛地听取员工意见，进行综合分析。

### （四） 员工事务管理不到位

员工事务涉及面比较广，包含了员工食堂、宿舍、卫生间、工箱等方面，在人员较少，酒店提供良好福利，但在处理事情时，不能及早发现问题的存在，但仍存在较大差距，比如：员工生日酒店为奖励员工提供礼物，也但有时没有好好的记住，导致没有及时送上礼物；员工宿舍管理上力度不够，导致有的已经离职的员工没有及时离开，至今未能彻底解决；食堂饭菜不能及时提供，且员工浪费较为严重，在冬天，酒店客房、餐饮部员工经常不能吃上热的饭菜，甚至有时吃不上饭，虽然保安部配合厨房烧热水但效果不理想；平时和员工沟通不到位，导致有的员工产生误会，处理有的事情的时候以为在针对某部门或某人。

### （五） 业务能力欠缺

业务能力欠缺，一直是影响本部管理提高的瓶颈，缺乏超前的管理意识、无私奉献的创业精神、开拓进取的创新精神、吃苦耐劳的精神，由于知识面较窄，导致管理视角范围不广，并且在日常工作中出现了较为低级的工作失误，如员工思想工作调整不力造成今年人才流失较严重，如个人亲合力不够，造成管理班子不团结等。

一、完善制度，向实现管理规范化进军。

成功的企业源于卓越的管理，卓越的管理源于优异、完善的制度。随着社会的不断发展，搞好管理制度无疑是其持续发展的根本。因此，在原有的规章制度上完善，合理而科学的酒店管理制度的运用便迫在眉睫，为了进一步完善酒店制度，实现管理规范化，09年将重新修订《员工手册》使员工“有法可依”，当然，我们在强调一致性的同时，还注重了让员工有发展自身才能的自由，出台了新的工资方案，更大限度鼓励员工动脑动手，大胆干、放手干，从而最大限度激发了员工的潜能。

## 二、加强培训力度，完善培训机制。

企业的竞争，最终归于人才的竞争。目前酒店各部门人员的综合素质普遍有待提高，尤其是部门负责人及领班，他们身肩重责。需根据实际情况制定培训计划，从真正意义上为他们带来帮助。另外新员工入店培训是必不可少的。

在09年每个季度对全体员工进行相关规章制度的学习，没半年进行一次礼节礼仪培训。另各部门的相关技能实操培训也必须没半年进行一次。并对各培训进行考核，以技能实操考核及平时待客礼节礼仪、态度来确定工资的等级。以此加强员工的对客服务，使我们的软件在上一个台阶。

## 三、协助部门工作，积极主动听取各员工建议及意见。

继续配合各部门工作，协助处理事件处理。09年是酒店拓展并壮大的一年，拥有一支团结、勇于创新的团队是为其发展的保障。所以积极主动听取各员工建议及意见是人事部工作的重心。只有员工能高高兴兴的服务于我们的顾客，我们在新的一年里才能更好更快的发展壮大。



# 人事劳资培训总结篇八

## 一、参加和开展培训情况

### 1、积极参加公司举办的相关培训。

20\_\_年\_\_x公司参加公司组织的培训\_\_\_\_项，累计参培\_\_\_\_人次。20\_\_年\_\_x公司各层次人才参加了公司组织的各项能力提升培训。中高层人员参加了公司组织国际工程项目经理综合能力提升培训；青年员工参加了公司组织的青年骨干培训；技能岗位员工参加了起重机械安全相关业务培训。

### 2□\_\_x公司积极开展培训工作。

20\_\_年\_\_x公司结合公司文件精神，根据单位实际情况在\_\_x公司内部开展了一系列的业务知识培训。20\_\_年□\_\_x公司总共开展了\_\_项培训，参培共有\_\_\_\_人次。培训范围也不仅限于\_\_x公司内部，同时加强了对外学习等方面的培训□\_\_x公司按照公司文件精神组织海外各项目开展了\_\_年度“导师带徒”活动，各项目业务骨干带领新入职员工，引领他们在岗位上步入正轨；\_\_x公司根据在公文写作方面存在的不足□\_\_x公司针对本部各部门相关业务人员开展了公文写作培训；同时向国内各分局学习先进经验知识，开展了到三分局的对标学习培训。

### 3、海外各项目积极开展项目自培工作。

20\_\_年\_\_x公司各海外项目也高度重视培训工作的重要性和必要性。各个项目结合项目实际情况开展了形式、内容各异的培训。海外所有项目，共计开展\_\_\_\_项，累计达到\_\_\_\_人次。海外各个项目根据项目本身情况和特点，从新入职的员工到各个岗位业务技能骨干，从交流语言到施工技术等各种业务针对性地开展相关培训。例如20\_\_年，根据大学生分配到各

个项目上，各个项目对大学生开展了入场安全教育、企业文化发展、个人职业生涯规划进行了系统的培训，引领大学生更快地适应工作岗位，融入新的生活工作环境。组织开展的“导师带徒”活动，更是为新入职的员工找到了阶段性的规划导师，让他们能够更快地在工作岗位上成长，挑起该岗位角色的重担。根据海外项目区域环境用工特性，各项目对全体中方员工开展了当地员工管理，用人法律风险规避都进行了系统的培训。

20\_\_年\_\_x公司对各项培训工作的开展旨在提高员工综合素质能力，更好的完成既定的各项工作，加强\_\_x公司人才建设。通过培训各层次人才得到了相应的能力提升，员工在思想意识形态上更加热爱自己的工作岗位。培训充分调动，发挥了员工的积极性、能动性和工作热情性，最终有效的让员工在管理水平和岗位技能水平上的得到大幅提升。

### 三、存在的问题和不足

- 1、培训工作考核严格执行不到位。这使培训工作的实行中存在“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极现象，导致培训工作开展乏力。
- 2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。
- 3、原则性欠缺。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这导致培训纪律松懈。
- 4、培训均衡性不够完善。一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要去大力改善。

5、内部讲师授课技巧有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需要改善。

#### 四、改善措施

1、作好培训基础工作的同时我们要对每项培训工作的开展进行总结和及时调整;在具体工作流程上将进一步理顺;在管理制度上还需要多方面补充。进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

2、建立培训资源网络，进一步丰富培训资源。\_\_x公司各项目广泛的分布性也决定了公司各部门以及各个项目培训需求的广泛性。为满足员工的培训需求，\_\_x公司将选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，建立起自己有效的培训资源网络。让海外各项目部掌握前沿的培训动态信息，并横向了解各项目培训动态思路，促成项目部之间对培训工作思路调整。

3、建立一支有经验的内部培训讲师团队。培训需求的多元性和培训资源的有限性的矛盾，不容我们忽视。建立一支有经验的内部培训讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了\_\_x公司培训经费;其次，为公司培养各个领域内的专业人才;再次可在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。

4、严格培训考核制度，合理培训人才结构。对于培训的不重视，\_\_x公司未来将完善培训工作的考核制度，加强员工对各项培训工作的重视。同时以后培训将考虑层次人才培训的需求，完善人才培训架构。

20\_\_年\_\_x公司培训工作根据该年培训计划，基本上完成了计划年度培训内容。20\_\_年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。