

军事人力资源管理工作总结 人力资源管理工作总结(优质5篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

军事人力资源管理工作总结篇一

本人现就职于20xx年起任职于人力资源部。在公司领导的正确领导下，在人力资源部部长及同事的精心指导下，协同人事部长及部门同事负责公司的人力资源管理工作，尽职尽责地做好人力资源和社会保障工作，现从思想品德、职业道德、专业技能、工作业绩等情况作如下总结：

一、思想品德。认真学习科学发展观，深入领会并积极践行群众路线的工作方法，严格要求自己，履行党员业务，树立正确的人生观，认真工作，做到廉洁自律，谦虚做人，效忠组织，审慎做事，严格遵守各项规章制度，做好榜样，积极发挥模范作用。

二、职业道德。热爱自己的本职工作，珍惜工作机会；诚实待人，守信做事，办事公道，脚踏实地，勇于进取；热心帮助百姓就业，全心全意为职工谋求社会保障，尽力多为百姓做事；积极服务企业，确保正确和规范用工，全力营造和谐的用工环境。

三、专业技能。勤于钻研人力资源管理知识和社会保障法律法规□20xx年至今，先后参加公司举办的《人力资源课程》培训、操作考试等。能善于运用所掌握的知识和技能，熟练解

决工作中所遇到的各类困难和问题。

四、工作业绩。积极服务企业，热忱为职工办实事。为多家分厂累计解决用工难和劳动纠纷，督促和帮助企业签订劳动合同，为构建和谐劳动关系作出积极的贡献；组织培训职工，为就业困难人员提供就业援助。

参加人力资源管理以来，在不断学习和实践中，我掌握了大量的管理技术知识，积累了一定的丰富经验，做出了一定的成绩；直接参与了若干重大战略决策的制定，并为战略的分解、落实提供一系列人力资源解决方案，主要工作如下：

(一)与人力资源部部长及同事一起参与规划新厂区扩建、人力资源及定岗培训等相关工作，为新增产线顺利投产提供人力资源配置保障。

20xx年，因市场需求和公司战略方向的转变，拟新建生产厂区，在人事部部长带领下，本人从项目立项介入，根据厂区规模、车间要求、工艺流程、技术装备等分析评估人力需求，制定人力资源管理需求计划并设计组织架构、岗位配置、定员核定等人力资源部相关事宜，并组织制定人事政策制度和管理流程。

为确保新建产品线高素质的员工队伍，在充分挖掘内部潜力的基础上，参与外部人才引进渠道的拓展，负责中、高级技术人才的引进，并建立有关人才进出的制度和操作程序规范企业吸引人才措施，保证渠道畅通的同时，掌握主动吸引人才方式积极为以后发展储备管理技术人才。对厂区招聘过程进行监控，对招聘结果进行评估，对人员预算、编制进行控制，保证招聘效率的同时适当使用人才测评技术，对关键岗位人员的培养和选拔提供依据。组织制定职位体系和职位管理制度。真正做到“以岗定人，以人而兴岗”

(二)参与组建公司厂房建设，主要负责人力资源建设中各部

门人员配置及岗前培训工作。

20xx年，由于公司发展需要，厂房的组建成为公司的重大战略布局。在参与筹建厂房的过程中，本人根据厂房建设战略目标及市场定位制定了人力资源管理发展战略，协同人事部长负责指导人力资源管理体系的建立，与公司高层就公司人力资源管理制定政策制度和管理方案。

根据公司使命以及公司年度培训需求分析，制定培训计划，配合公司战略发展制定培训策略，完善招人及规划培训管理制度，提供系统有效、有针对性、可持续提升、前瞻性的培训，全面提升员工素质的同时，通过企业文化引导等培训增加企业的凝聚力和对企业价值的认同感，使第七期厂房人事建设工作拥有较好的向心力。制定监督年度员工培训工作，审核培训计划，并协助和检查培训工作的展开和实施。协助建立网上“培训学院”，为员工提供网上培训信息和网上培训教材，并探索一种适合开展的互动、常态的培训方式，让更好的资源共享服务于各单位部门。根据培训实施、组织和指导设计员工的职业生涯规划，为员工的长久发展制定规划，促其心存感恩，且充满希望的在各自的岗位上展示自己。

20xx年以后，统一负责公司各单位部门人力资源工作，指导并协调各个单位部门人事建设，并对各人力资源管理工作监督负责。以此为契机，通过整合和改良，薪资也由原来的职能主导向绩效导向转换，通过建立完善的绩效考核体系，更好的激发了员工的积极性和创新性。

通过岗位梳理、人岗匹配、绩效体系重塑、薪酬管理等人力资源规划，按“绩效导向、市场竞争、职能解构”三项原则重新设计了薪酬模式，减少薪酬等级相应拓宽薪酬变动范围体现能力优势和适应发展需要。充分激励各部门、各团队和员工的积极性，以实现企业和员工的双赢。薪资结构由基薪、绩效奖、贡献奖三部分组成。建立套餐式组合福利体系，以满足不同区单位部门、层别、年龄的员工的多样需求，建

立“集团薪酬福利政策和体系”的员工及时咨询服务模式。更好的激励员工，服务于员工。

(四)以各部门业务经理为纽带，实施绩效管理的良性循环

人力资源管理部门要熟悉业务，这样才能在公司考核方案的制订，绩效合同的起草，尤其是制订各部门各岗位的kpi时做到灵活应变。在此基础上制定可操作性强的绩效考核体系和晋升体系，以提高个人和组织绩效。

在原来绩效考核的基础上，更加注重量化管理的效度，对于难以量化的部门采用参照法和综合对比评价法，最终达到各类人员绩效考核的量化管理。并提供技术和组织支持，对实施过程进行指导。检查和监督各厂区人事考核工作，包括开展情况，客观公平与否，结果应用等。针对各公司的地域限制，组织开发和简历考核信息系统，实现考核工作的网络化管理，提高工作效率。

(五)通过全员学习打造和创建学习型组织，保持企业创造力和创新力，使每一个员工都能“自动自发”工作。

制度+控制的模式已不再适应新形势下的企业发展，在推动全员学习的同时，本人以公司为试点，在组织内部建立完善的“自学习机制”，通过转变固有的管理从属关系到工作伙伴关系，在学习和调整结构关系的前提下确立企业和员工的共同愿景和目标，建立起全面的激励机制，并以此切入，以第五项修炼为指导，践行自我超越、改善心智模式、建立共同愿景、团队学习、系统思考，积极创建学习型组织，使每一个员工都能“自动自发”的工作，也让大家明白了“责任比能力更重要”工作理念，同时也为企业带来了实质的效益。公司试点的成功也为公司下属厂区提供了经验和参考，但学习型组织的缔造不是最终目的，重要的是通过迈向学习型组织的种种努力，引导一种不断创新、不断进步的新观念，从而使组织日新月异，不断创造未来，也使我真切的感受

到“方法比努力”更重要。

为明确工作程序，提高自身工作能力，在具体的工作中形成了一个清晰的工作思路，能够顺利的开展工作并熟练圆满地完成本职工作。20xx年以来，我一直注重人力资源的学习培训，学习了基本知识、绩效管理等方面知识内容。

一分耕耘一分收获。20xx年、20xx年、20xx年连续被评为公司先进生产工作者；20xx年公司举办的专业知识竞赛中获得一等奖。20xx年被评为岗位能手。20xx年被评为岗位排头兵。

作为一名非专业学科毕业的人力资源管理者，成绩只能代表过去，展望未来，我将立足本职岗位、努力工作、持之以恒的不断提高自身素质，运用所学知识及技能经过不懈的努力，使工作水平有更高的一层的进步，开创工作的新局面，还要扎实自己专业理论的同时也积极拓宽自己的知识面，并注重员工心理变化和有效沟通，努力为更好的成为一名优秀的人力资源管理者不断奋斗，为公司的壮大和发展奉献自己的微薄之力。

军事人力资源管理工作总结篇二

泉州某企业的总经理认为：企业首先是一个创造财富的组织，而这组织是要靠人来推动发展的，但绝对不是过分依赖个人能力，而是组织流程，人力资源就是要起到研究如何实现企业目标的核心作用。他告诉笔者：“我们提倡把人力资源工作触及到每个部门，即一个合格的主管首先必须是一个合格的人力资源主管。”

做好人力资源管理，主要要做到以下几点：一是培训工作；二是绩效考核；三是建立良好的企业文化，培养员工的认同感。

培训工作是人力资源管理中不可缺少的一个环节。不管是

新人，还是老员工，统一思想、与时俱进，都是企业管理所要求的一部分。在此次调查中，一个民营企业的管理人员提出：培训虽然仅仅是企业人力资源管理的一部分，但其在培育和加强能力的过程中扮演了核心的角色，并逐渐演变为企业战略实施的重要一环。科学的培训将不断提高企业经理和员工的个人技能，促进他们适应技术和经济环境的飞速变革，提高处理更新、更具挑战性任务的能力，为企业战略目标的实现奠定坚实的基础。他认为，要做好培训工作首先要对受训者进行培训需求调查，最好是设计问卷，也可以与受训者直接沟通，作为需求调查的补充。只有这样，才能做到更有针对性得有的放矢，为避免走进培训误区。

绩效考核是促进工作效率，减少内耗的主要措施之一。关于绩效考核，目前很多企业认为不仅仅是人力资源部门的工作，应该是关乎整个企业，绩效管理应成为部门经理、员工个人、人力资源部共同承担的工作。其实这是一种错误的认识。笔者认为，绩效考核是人力资源管理中最为关键的一部门。但涉及到各个部门，需要各个部门的紧密配合完成。由于绩效考核面比较广、现成案例比较多，在这里笔者重点谈六点注意事项：一是：绩效考核的目的要明确；二是：考核实施工作要分步骤进行；三是：考核指标或要素的选取和设计工作要根据实际需求；四是：关于涉及员工切身利益的工资改革要慎重；五是：绩效考核的配套组织体制要健全；六是：要树立正确的绩效考核思想。

建立良好的企业文化、培养员工的认同感。因此，我认为，人力资源管理的重点是认识人性、尊重人性，要以人为本，最大限度地调动人的积极性和创造性。因为，人是现代人力资源管理工作出发点和落脚点。

以人为本，就是要充分地认识人、尊重人、关心人、依靠人、凝聚人、造就人、培养人，最大限度地满足人的各种需求，发挥人的潜能，促进人的全面发展。以人为本，必须树立正确的人才观。以人为本就是把人作为发展的目的。人才是第

一位的生产要素，因而要建立科学的人才评价体系，要不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，而要把品德、知识、能力作为评价人才的唯一标准。以人为本，必须努力营造尊重人的社会环境。要尊重人的社会价值和个体价值，尊重人的独立人格，尊重人的劳动和创造。以人为本，必须始终关注人的价值和意义。

坚持以人为本，就必须为人创造最大价值提供最优条件，要不断冲破一切束缚人聪明才智充分发挥的体制、机制和观念，营造出一种鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围，最大限度地释放人的潜能，使人创业有机会，干事有舞台，发展有空间，使人得到真正的解放，从而实现人的最大价值。总之，人力资源管理是一个非常细致、非常系统的工程，必须因企业而异、因人而异，不能千篇一律，理论只能作为思想指导，切莫按部照搬。

军事人力资源管理工作总结篇三

近三年，南通一中以强劲的发展势头，领先于同行之前，先后获得全国精神文明建设先进单位、省模范学校、省文明单位、全国示范高中等多项殊荣。在许多人才市场，一中常常是众多求职者的首选目标。而一中人也以自己是一中团队中的一员倍感自豪。南通一中，为何如此具有吸引力？首先得益于校领导班子以人为本的管理理念。

只有每一个教职工认同自己的学校，主动为学校的发展出谋划策，竭力工作，学校的发展才会象顺水行舟。正是有了这个共同的认识，我们的校领导班子把善待每一个教职员工作看作自己进行管理的前提条件，把如何对待教职员工的困扰与困难当作首先要考虑的问题。对这一点，一中人深有体会。过效曾老师一家三口在校任教，去年过老师远在外地的亲人去世，当他们收拾行囊正准备匆匆赶去奔丧时，学校急他们所急，想他们所需，特此安排一辆专车送他们一家人前去。每每想起此事，过老师一家人总是热泪盈眶，他们说：就看

在这一点上，我们在一中干一辈子值得。今年过老师的爱人季老师光荣退休，座谈会上季老师心情难以平静，“一中平时待我们太好了，现在我退休了，只要一中一声召唤，我肯定随叫随到，因为一中是我们永远的家。”善待每一位教职员工还体现在一些细节问题上。

学校的后勤保障工作有口皆碑。冬日的早晨，许多老师来不及用早餐，就赶到学校主持晨读，当他们一下课，他们会发现，食堂已送来了热腾腾的豆浆，热呼呼的包子。喝着豆浆，吃着包子每一位老师都感到由衷的欣慰。在一中当老师真幸福。青年人都有着强烈的进取心，到一中他们对自己的前途都有着自己的考虑。学校领导深谙这一点，尽力为他们提供施展才华的舞台，创造成才成名的条件。每年学校都要组织大规模对外公开教学活动，每一次都推出一大批新人，让他们经受锻炼，迅速提高业务水平。学校还把他们的论文、教案编辑成书，请正式的出版社出版。这一切让青年教师对自己更是充满自信，同时，对学校也充满感激。他们深深地感到，他们个人能与学校一起共同发展，在一中当老师有前途。

近几年学校花大力气实施名师工程、青蓝工程，花大本钱进行各级骨干教师培训，并选送优秀青年教师攻读硕士研究生。目前我们学校每门学科都有市级以上学科带头人或骨干教师，他们的个人风采，征服了许多教学界同仁和众多的学生，良好的口碑树立了我们的名校形象。但学校决不满足于几个名师，他们需要一中教师的整体素质有全面的提升，为此，由校工会与校长室联手构筑了青蓝工程。

学校为每一位青年教师安排专门的导师，指导、督促他们迅速提高业务水平。这其中物理组赵建荣、吴志山老师被评为省级优秀师徒。去年，我校还花巨资送了40多名教师赴华东师大进行了20多天封闭式计算机培训，使得老师们的计算机应用能力有了极大的提高。两年来，我们选送了8名老师参加教育硕士脱产进行，另外，有40多名老师参加了研究生课程培训班，其中有一名老师已取得了硕士学位。除此之外，我

他们还选拔了40多名教师参加全国、省、市骨干教师培训，目前已有3人通过了国家级骨干教师培训。每一次培训老师们都感到了巨大的收获，从而也认识到了学无止境。在一中，自觉进修已蔚然成风，终身学习已成了共同的理念。下一阶段，学校正筹划全员外语培训，为下一轮教改打下坚实基础。

为此学校积极倡导民主氛围，每年的教代会气氛总是宽松而热烈，广大的教职员为学校献计献策，校领导班子也把自己的想法和盘托出。直接的沟通，面对面的交流，使学校的干群关系异常融洽，学校的每一步发展教职工都明确自己在其中应做些什么，这使得学校的发展战略已深深的融入教职工的自觉行为。

每年几次各方面的座谈会教职工们可以坦诚相告领导干部哪几方面做得好，哪几方面做得还不够，应从哪方面着手改进，在这样的氛围当中大家都认为自己是一中的真正主人，而干群之间相互的理解与认同也使得学校的各项工作开展得有声有色，有条不紊。每年一次的校领导班子、中层干部述职教职工们都要认真听取，然后公正地进行评价。近两年无论对校领导班子还是中层班子认同率都超过95%，这是非常难能可贵的。由于我们校务公开做得好，去年的校务公开现场会就在我校召开，我们学校积极的民主气氛给与会者留下了深刻印象。

让两支队伍活水常流几年前，一中作为一个教师向往的地方，每年都会吸引很多人前来问津，但苦于机制的僵化，一中形成了一个只进不出的局面，缺少活力，教师进了一中就好象进了保险箱，缺乏竞争的氛围，因而事业心与进取心受到了一定程度的影响。为了改变这一面貌，新领导班子上任伊始就对人事管理制度进行了大刀阔斧的改革，采用分层推进，逐步到位的策略，使一中的师资结构一年一个样，三年大变样。

从一九九九年开始，学校打破了市区界限，从县区引进了一

批优秀师资。一石激起千层浪，一中原有的格局一下子受到了巨大冲击，县区的一批优秀教师一到校就冲到了教育、管理的最前沿，有的担当起高三毕业班的教学重任，有的直接就进入了中层班子。对这一招棋的认识许多老一中人经历了一个思想过程：从抵制到接受，到高度认同，事实上人们也逐渐看到了改变用人机制对改善学校面貌的巨大作用。用人机制的改变带来了竞争的活力，人们感到了从未有过的生存危机。只有奋发努力，才能立于不败之地。有人把引进外地优秀师资比作是利用黑鱼效应，因为它的活力，才使得一塘死水中的其它鱼类保持不死。

第二步，学校着力解决的是能进不能出的问题□20xx年xx月，全员聘用制全面启动，竞争上岗，择优录取，能者上，庸者下，一时间全校上下处于一种空前的紧张、兴奋和恐慌之中：学科组长换了新人，年级组长换了新人，部门负责人换了新人，关键岗位换了新人，有的人梦想成真，有的人伤心落泪，有的人感到了自己在原岗位上的力不从心，主动到外校另谋出路，……竞聘结束，有3人找不到自己合适的岗位，黯然下岗。这一次公开竞聘一下子使一中唤发了青春活力，每个人在自己的岗位上尽心尽责，工作效率大大提高。

第三步，解决中层干部能上不能下的问题□xx年底在教育局政治处的主持监督之下，学校中层干部公开竞聘，24名同志登上了竞聘讲台，竞争十二个中层位置，竞争人数之多，竞争之激烈堪称史无前例。最后，经过投票选举十二名同志走马上任，其中有三人的是由普通老师竞争上岗的。这次竞聘有四位老同志退居二线，二位原中层干部落选，人数比原来少了三人，平均年龄比原来小了5岁，总体结构更趋合理。应该说这是一支充满活力的管理队伍，一年运作下来，这支队伍已经获得了全体教职员的高度赞赏。可以说，全员聘用制的实行使我们的教职工和中层管理两支队伍活水常流，生机勃勃。五、充分运用激励机制，造就一个人才高地南通一中是吸引人才的地方，这得益于校领导班子娴熟地运用各种激励机制。从每个月发放的课时津贴、职务津贴到每学期末奖金

的分配，校领导都要充分听取教职工的呼声，做到公平、公开、能绩相称。新引进的骨干教师住房有困难，学校及时帮助解决，使得这些教师迅速地安居乐业；每当教职工们取得一些成绩，校领导总是及时的予以奖励，激发他们再接再厉干好工作；教职工有思想顾虑，校领导及时给予关怀，教职工对工作有独到见解，校领导会给他们积极创造良好条件，使见解得以实施，每一个教职工的特点、特长校领导都了如指掌，给他们安排合适的工作，充分发挥教职工的主动精神和创造精神。学校还致力于文明科室的创建工作，使科室部门间的人际关系更加亲密协调，有助于团队工作热情的普遍提高。学校党委还致力于党员干部的形象工程和旗帜工程建设，让教职工议身边的事、学身边的人。

这点点滴滴都化作无形的精神动力。学校领导还善于用人所长，把学校的发展与教职工个人的利益紧紧联系在一起，鼓励教职工积极参与学校的管理工作，使得教职工潜在的能力得到最大的发挥。校兴我荣、校衰我耻，一中人有了一种集体的责任感，而这种集体的责任感更推动着一中向更高、更远、更强发展。总之，近几年南通一中在人力资源管理方面取得了一些成绩，这得益于我们校领导班子有着现代人力资源管理的先进理念，得益于人事局、教育局对我校人事制度大力支持，得益于一中上下精诚团结，对事业发展的共同追求。相信有了充满活力的机制，有了充满激情的团队，有了和谐民主的氛围，一中的事业还将蒸蒸日上，成为真正意义上的人才高地。

军事人力资源管理工作总结篇四

20xx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。

南粤物流学历情况的：截至200x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。

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的进行定岗定员，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。

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、里程和工期情况的对现有组织架构、岗位和人员进行适当合。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的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。

广东新粤除了完善原有人力资源管理制度外，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，让日常的管理工作更制度化、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的，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。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人次参加人力资源管理、劳动保障、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。

广东新粤培训工作的效果显著。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。成项目经。和高级项目经。培训班；另一方面，认真抓好如下日常的性的岗位业务学习：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的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。、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。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（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与开发水平。

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

我们认为南粤物流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，为实现南粤物流发展战略提供强大的人力资源支持。

军事人力资源管理工作总结篇五

一个月内的的工作感觉繁琐、忙碌，但是总结之下要做的也不过简简单单的几件事：

一、统计分析岗位需求。定期了解各分公司的缺员情况，随时掌握人员变动状况，定期对入职人员做分类统计，有效利用岗位分析表。

二、搜寻并联系急需人才。每天查看邹平人才网[51job]公司邮箱，筛选求职者简历，联系合格者面试，并通过其他各种途径获得所需人才信息并取得联系。

三、办理员工报名、入职手续。

四、更新、完善人才库。定期掌握集团公司及各分公司大专以上学历人才信息，随时登记大专以上学历来访者信息，保证内外部人才库的更新。

也许随着对工作的熟悉我还会接触更多更有挑战性的工作，如员工培训、活动组织、招聘会、招聘宣讲等等，但是对于当月来说，目前的工作内容已经足够我消化一阵子了。熟能生巧，在我熟练掌握各项工作后也许会发现，今天看似有挑战性的工作也不过如此。

我的工作重点是招聘，在员工的招聘、入职方面的具体工作我是按照以下流程进行的：

- 1、分析岗位需求；

- 2、重点、紧急岗位建档；

- 3、搜寻、联系所需人才。

- 1、重点了解、验证应聘者基本条件；

- 2、对初试合格者登记；

- 3、开介绍信介绍到岗位复试。

- 1、在登记表上标注；

- 2、交待次日或指定时间前来培训，交待应办手续，对需体检者开查体介绍信。

- 1、收齐身份证及其它必要证件复印件、体检报告、无犯罪证明等；

- 2、培训；

3、填试用通知单，并招经理签字。

1、签合同、填员工信息登记表；

2、检查合同、登记表、体检报告、无犯罪证明没有问题，发放试用通知单。

六、登记入档阶段。

1、按公司分别做入职登记；

2、合同及相关证明分别存档；

3、大专以上来访、入职者登记；

4、整理保存试用通知单存根及介绍信。

工作任务的执行、工作方法的选择、工作流程的熟记现在来说都已经没有很大的问题，但是要想真正的契合工作岗位的需要、融入小到本部门大到整个集团公司的工作环境还需要进一步的努力调整适应。这个过程或许要的时间会更长一些，因为这不单单是一个工作方法和流程的简单问题，它受到自身观念、思维、经验、性格、心理等多方面本性因素的制约。通过这一个月来的自我观察和身边朋友同事的评价，我总结出自身在工作中表现出的以下几个方面的弱点：

首先是处事态度和方法的不成熟，在学校里身边都是跟自己年龄、知识结构差不多的同学、朋友，交流起来不用有太多顾忌；但是工作以后要面对很多类型的人群，从普通职工到高层领导，从小弟小妹到大爷大妈，性格多种多样hellip[]hellip[]乍面临这种纷繁复杂、千姿百态的人际网络既有些措手不及也有些如履薄冰。其次是思维观念的不成熟。有很多问题看的不够透彻、想的不够长远，或者还是以以前简单的思维方式去思考了复杂的问题，以致有时会出现一些

工作上的失误和漏洞。然而，这两点不成熟的表现归根结底还是社会经验的不足造成的，社会就像那块磨刀石，只有切身与之相磨砺方显利刃！

这一点是我在就业之前就已经总结出来的缺点之一，往往我总是将自己置于边缘角落的位置，对中心位置的焦灼感有些心理上的畏惧，但是不可否认的是自我将这个弱点剖析出来以后至今已经有了很大的改善。不过，自信需要底气，底气源于资本，一种心理状态的转变往往需要一些时间或者不同寻常的经历，也许对于我在时间上还有点欠缺也许在经历上还有所不足，但是只要我保持心理状态时上进的就不怕起点低，也不怕路途远！

初来的几天，经理也评价我说“敏于行而讷于言”一语中的。我前不久看的一本书叫《钝感力》，教人们在为人处事、心理反应上要学会有一些钝感，或者说木讷；曾国藩也主张在语言上不要太敏捷、灵巧，而多一时间和精力在思考上，我受这种主张的影响很大。不过，虽然我不以为做人力资源要像业务员那样巧舌如簧但是也不否认，语言上的过于木讷也是一个影响工作的缺点，起码在沟通上是一种障碍。另外，从外部环境方面来考虑，我也存在这样的问题：孤悬海外，不沾圣化。自入职以来就在招聘办公室这边，没有经历总部的融合适应阶段，很多工作上需要摸索，大部分工作属于受总部遥控型的，虽然并不影响工作的进行，但是对于环境的融入却是一个制约因素。

针对以上总结的个人及环境弊端，接下来我将采取如下调整应对思路：

首先，多与人交流。无论是经验不足、不够自信还是表达力差，一个共同的原因就是接触的人少、与人交流的少、涉足的社会层面狭窄，因而在以后的工作生活中要从心理上改变对纷繁复杂的人际交往的看法，不以之作为一种负赘，相反，要从多姿多彩的人际交往中体会结识各种各样性格的人的乐

趣。多与人交流、多参加社会活动、多思考总结、多以学习的姿态面对每一个人每一件事。