# 人事工作 人事工作总结

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-09-21

*人事工作的内容其实都是重复的，但是呢，面对的人是不一样的，所以内容上的变化也是有的，再来就是对自己的工作态度，人事工作其实也是有很大挑战性的。本站今天为大家精心准备了人事工作 人事工作总结，希望对大家有所帮助!　　人事工作 人事工作总结　　...*

人事工作的内容其实都是重复的，但是呢，面对的人是不一样的，所以内容上的变化也是有的，再来就是对自己的工作态度，人事工作其实也是有很大挑战性的。本站今天为大家精心准备了人事工作 人事工作总结，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　人事工作 人事工作总结

　　打造一流的人事干部队伍，是历史赋予人事部门的光荣任务，如何实现这一目标，我认为必须引入科学的人事管理，在科学发展观的指导下，通过计划、组织、协调和控制等一系列手段，优化人与人、人与事、人与组织的关系，最大限度地发挥组织和个人的作用。人事部门的作用发挥，必须由高素质的人事干部队伍作保证，提高人事干部素质可以从公务员考核的“德、能、勤、绩、廉”五个方面入手。

>　　一、德应该放在首位

　　德才兼备，以德为先。德以人本，人事干部的道德建设关系着人心向背，关系着党的形象和威信，关系着人事事业的成败：作为高素质的人事干部，在德的方面应有哪些要求呢?

　　一是服务宗旨必须明确。要做到全心全意为人民服务，就必须心系群众，服务人民，心胸豁达，富有情义。要牢固树立正确的权力观、地位观、利益观。时刻提醒自己，手中的权力来自人民，没有任何理由轻视群众。要自觉树立服务意识、责任意识。在服务中心、服务大局、服务基层、服务群众上履行职责。要正确处理对上负责和对群众负责的关系。思想上尊重群众，感情上贴紧群众，行动上服务群众。平时的工作中要提倡换位思考，想一想如果我是一个服务对象，对自己的这种服务态度和工作作风是否能满意。

　　二是政策观念要强。人事干部从事着国家人事行政管理工作，日常的工作中涉及到党和国家政策的贯彻执行，贯彻结果直接影响经济社会发展，影响到国家形象，处理不当会给国家带来巨大的损失，在人民群众中造成负面影响。结合我们的工作实际，钻研好、理解好政策是每一个人事干部基本功。要用历史的观点对过时的政策适时扬弃，防止影响新的政策的贯彻落实，要做到勤记、勤学。运用政策要有严肃的政策观念，做到令行禁止，违反政策规定的话不说，违反政策规定的事不做。要善于发现现行政策措施中存在的问题，中国幅员辽阔，各地的基本情况不同，国家制定出的一些政策措施在一些地区适用，在另一些地区不一定适用，要及时发现问题，向上级反映，提出修改意见，这也是对事业负责。

　　三是要讲团结，团结是成就事业的前提和基础，“人心齐、泰山移”，“众人划桨开大船”。只有团结才能有凝聚力、战斗力，只有团结才能出生产力，才能出优秀的人事干部团队。在工作中，要时时处处讲团结，顾大局，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，在全局形成谋发展、干大事的浓厚氛围。要以良好的精神状态，狠抓薄弱环节，遇到难点问题要马上形成合力，要用集体的智慧开创人事工作新局面。

>　　二、能力十分重要

　　作为一个人事干部，光有为人民服务的热情是不够的，还要具备研究新情况，解决新问题，开创工作新局面的能力。从能力上讲，时代要求我们每一个人事干部必须是本岗位的行家里手，否则打造过硬队伍和创一流业绩只能是一句空话。

　　第一要提高岗位适应能力。时代的发展对新时期人事干部提出了更高的要求，人事干部要适应这一要求，不仅要学好政策，把握好政策界线，在完成好各自工作的同时，还要根据自己的岗位实际学习人才学理论、行为科学理论、经济管理及专业技术知识，拓宽知识面。不仅要把提高学历层次放在重要位置，更重要的是要熟悉人事部门的各项基础业务工作，要为新进机关人员开展人事业务培训并引入相应的考核机制，这样做除了对正常的工作开展有利以外，也为干部轮岗创造条件。要提倡老同志主动对年轻同志进行传帮带，也要求年轻同志虚心向老同志学习业务，及早掌握处理业务的能力，迅速地成长起来。

　　第二要提高创新思维能力。长期以来，由于受传统思想的影响，一些人事干部养成了按部就班的习惯，创新意识不强，求稳思想较重，这种状况应当改变。一要有高昂的创新激情，它来源于强烈的事业心和责任感。作为一个人事干部，我们必须要认清自己的责任和和使命，爱岗敬业，锐意进取，勇于奉献，永远保持高昂的工作热情和创新激情。二要有科学的创新态度。创新是一种科学实践。我们不能把创新当儿戏，为了一时的头脑发热而“创新”，为了好听、好看而“创新”。要把创新的激情与求真务实的态度结合起来，坚持一切按科学要求办事，按客观规律办事，立足实际、着眼发展、统筹兼顾、量力而行。三是要有正确的创新方法。创新不是标新立异，而是为了解决问题、促进发展。所以创新的基本方法是要认清形势，找准问题。要准确把握党和政府的中心工作、经济社会发展大局、人事工作的发展趋势及人才队伍建设现状等情况和要求，找准人事管理工作中存在的突出问题和薄弱环节，集中精力，认真破解。

　　第三要提高解决问题能力。解决问题是人事工作中经常碰到的事情，如何解决好那可不是件简单的事。一要善于调查研究。问题大多数发生在基层，解决问题的办法也大多数来自基层，只有基层人事管理工作中的突出问题和矛盾摸清楚，才能把解决问题的办法找出来。二要善于思考问题 。要养成勤于思考的习惯，善于去粗取精，去伪存真，由此及彼，由表及里，科学系统的思考问题。要增强忧患意识，危机意识，善于见微知著，以小见大，由近知远，不断发现新问题，寻求新突破。三要善于总结归纳。实践是最好的课堂，最好的老师。要培养总结归纳的良好习惯，及时总结实践中的成功做法，认真吸取工作中的经验教训，正确把握事物的发展规律，不断提升工作能力和水平。

>　　三、工作要勤奋

　　新时期勤奋精神、工作态度和敬业情况是一个人事干部勤的体现。

　　首先，每个人事干部要以饱满政治热情对待工作，要有“不用扬鞭自奋蹄”的精神。具体体现在对人事工作的热爱，要有终身为人事工作奉献的精神，忠于职守，爱岗敬业、勤奋工作。现在社会发展很快，竞争非常激烈，工作和学习如同“逆水行舟，不进则退”，要只争朝夕，努力做好工作。

　　其次，必须树立效率的观念。当今社会是讲究高效率的社会，人事干部必须以提高工作效率为已任，要通过自己的不断努力，创造出人事管理的高效率。实现人事管理工作的高效率离不开信息化手段的使用，如今想创造出一流的工作业绩而不采用现代化管理手段恐怕是难以实现的。现在我们局的信息化条件是相当不错的，关键在于运用。在这个问题上，第一是要有这个意识，每开创一项新的工作，要从头开始重视信息化使用的问题，经历了长期的积累，将会给我们的人事管理工作带来非常好的成效。这点在我们的一些人事工作中已经得到验证，但还很不够，目前我局由于信息化管理滞后给工作带来的不便还是存在的。换言之有些可以提高效率的事情我们还没有做好，必须引起重视。第二是要有运用信息化的水平，现在我们人事干部的文化水平不低，不存在学习信息化知识的障碍，学习条件也很不错，所以主要还是内因。要切实把信息化使用当成工作之必须，掌握运用现代信息技术服务于人事工作，使我们的服务更高效、更便捷。

>　　四、要创造出最优的业绩

　　业绩是每个人事干部通过创造性的劳动产生的，毫无疑问我们中的每一个人每一天都在创造着我们的工作业绩，这是一种时代的责任，同时也是社会衡量我们服务水平高低的依据，与我们打造一流人事干部队伍密切相关。

　　一是为适应时代发展而进行人事工作创新而产生的业绩。适应时代发展，人事工作必须锐意改革，在改革过程中，有很多全新的工作需要我们去努力，去创造性地工作，没有这种工作的创新，人事工作就不能适应经济和社会发展的需要，也就会被历史所淘汰，就没有什么前途。这一点每一个人事干部都必须要有清醒的认识，要力争在自己的岗位上开拓创新,谋求新的发展,通过辛勤努力的工作，创造出一流的业绩而奉献给国家。

　　二是服务于群众的传统人事工作所创造出的业绩。人事部门有很多岗位由于其自身的特点，其工作方法和标准继承性很大，国家刚性的政策规定较多，表现在工作上大多是常规性的，但却是人民群众所必须的。我们许多人事干部常年默默默无闻地服务于第一线，用平常的眼光，好象做了一辈子也没有什么创造出什么骄人的业绩来，这种业绩很容易被忽视。从科学评价公务员的业绩和充分调动积极性的角度去认识，这种情况必须改变，原因是人事干部可以有岗位分工的不同，但大家都在履行着为人民服务的义务，从事日常工作的人事干部所创造的工作成绩同样应该被尊重，这样才能形成一种合力，才能共同完成好党交给我们的人事工作大业。

>　　五、做廉政建设的标兵

　　艰苦奋斗，勤俭节约，廉洁从政，清白高尚。树立正确的人生观、价值观。实际工作中，不收受贿赂，不利用工作便利为自己牟取私利，不对服务对象提要求、讲条件，不弄虚作假、徇私舞弊。弘扬艰苦朴素、勤俭节约的精神，用党的纪律严格约束自己，自重、自省，保持高尚的情操和清正廉洁的浩然正气。

　　在处理具体问题时，要秉公办事，以民为本，取信于民，不滥用权力，不对群众说空话、假话。要维护人事干部之间的团结和诚信。坚持做到对上级不欺骗、不隐瞒、不虚报功绩、不阳奉阴违;对同事不虚伪、不做作、不搞两面作风。

　　生活正派，情趣健康，讲求操守，注重品行。自觉加强党性修养。常把自身言行与党和人民的要求、与党性原则相对照，及时发现问题，克服不足。“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”。不能为了一己好恶损公肥私，不能以下不为例为自己开脱。三是培养有情趣的兴趣爱好。人事干部要以正当方式追求理性业余爱好，不沉迷于灯红酒绿和低级趣味，从而培养自己高尚的人格。

**人事工作 人事工作总结**

　　20xx年一季度人力资源部在全体员工的努力配合下，在人员配置、企业文化与员工培训、薪酬规划、组织工作、基础管理等方面按照公司的战略要求完成了相应的工作，现总结如下：

　>　一、人员配置

　　1. 员工入职、离职(截止3月31日)

　　总部：各部门入职41人，离职13人。离职率为4%。20xx年同期入职17人、离职人员25人。离职率为8%。离职率较去年同期降低4个百分点。

　　加工厂：入职163人，离职76人，离职率为13%。20xx年同期入职为112人，离职人数73人，离职率为15%。入职人数同比增长51人，增长46%，同比离职率下降2%。从以上数据可以看出来，工厂在招工难的外部环境压力下，还是招录相对较多的工人，且离职率同比有所下降。充分体现了公司年初提高员工福利待遇、改善员工伙食等一系列的激励政策与人文关怀的良好结果。也体现了工厂对外宣传公司政策、吸引曾离职工人重返工作岗位的工作成果。

　　办事处：(截止2月末，且不含临时人数。3月数据正在整理，中旬才能完成)，办事处共318个专柜，在职988人，入职108人，离职95人。离职率为9%。20xx年同期离职人员为107人，入职为114人，离职率为10%。同比变化不大。

　　专卖店：(截止到2月末，3月份人数正在整理中)，专卖店共有28个店铺，在职87人，离职率为13%。因专卖店的人事信息刚刚完善，暂没有前期的对应数据。

　　综上，在公司的人力资源战略规划中，20xx年是组织架构、人员结构调整年，20xx年是人员能力提升及二次创业人才储备的一年，这一点从上述的入职数据中可见端倪。

　　2. 招聘

　　本季度公司招聘途径有四种，即：前程无忧网络招聘、晚报招聘、理工校园现场招聘、内部推荐。本季度共面试209人，复试 105 人，上岗 35 人，通过人力资源部招聘及内部推荐而入职35人(1月份3人，2月份15人，3月份17人)。其中：通过内部推荐入职3人。

　　>二、企业文化与员工培训

　　(一)企业文化活动

　　1.组织完成年会策划及实话

　　2. 每月板报更新

　　3. 早会主题拟定及人员安排

　　(二)培训工作

　　1. 建立20xx年度公司级、部门级培训计划

　　2. 培训实施

　　1) 新员工入职培训2次

　　2) 沙龙文化培训：《职场也要步步精心》、《沟通风格》。

　　3) 公司级培训

　　已经完成了OA协同办公平台的使用培训。

　　4)

　　协调相关部门培训工作：信息部：维富友升级系列培训、集团总部采购部质检周期、实验设备及产品执行标准的培训多品牌中心黑田副总讲解的色彩培训。

　　>三、薪酬福利规划

　　1. 绩效考核方案

　　制定办事处经理代管绩效草案框架;

　　制定并上报电子商务管理者绩效奖金计发办法(草案)。

　　职员、导购增设月、季、年同比销售增长绩效;增加大区管理奖励;增加职员销售管理奖励;

　　2.人力资源数据

　　人工成本预算：根据年初各体系调薪结果，调整各体系20xx年度人工成本预算;

　　人工成本分析报告：形成各体系人工成本分析报告模板，完成20xx年1月-2月办事处人工成本数据分析报告。

　　3.薪酬、福利方案

　　20xx年度工厂工资调整方案;

　　20xx年度集团总部办事处职员、导购调薪方案;

　　20xx年度总部各体系调薪方案。

　　4.外联工作

　　政策补贴：获得劳动局2万元就业贡献奖励，已入公司财务账户。

　　外部评选：3月份将园区各部门参选甘井子区政府组织的三八妇女节评优活动，第一工厂生产一班荣获甘井子区“巾帼文明岗”先进女职工集体荣誉、第二工厂生产五班荣获甘井子区“先进女职工集体”荣誉、检查部刘部长荣获甘井子区“巾帼文明岗”荣誉。

　　编制政协提案：从解决企业发展中的现实问题入手，人力资源部策划、撰写4项政协提案，已经提交区政协。

　　《扩大品牌服装生产企业劳动用工补贴范围》

　　《对先就业再培训的品牌服装企业进行培训直补》

　　《在住房政策方面给予外来务工人员市民待遇》

　　《劳模或优秀技能人才评选要向品牌服装行业中小民营企业倾斜，提高民营企业技能人才获市级奖励的比例》

　　>四、组织工作

　　1. 制度流程建设

　　OA人事系统的完善：一季度重点是完善了总部OA人事系统和办事处OA人事申请审批流程。

　　质量体系文件修订：一季度重新完善、修改了《员工职务行为管理规定》，同时，制定了《办事处经理请休假管理规定》及《关于员工再次入职延续工龄的规定》。

　　2. 外审工作

　　3月21日-22日接受了莱因公司的外审，外审员对人力资源部的各方面工作都给予了肯定，但对于人力资源部提出3个建议项目，已经组织相关责任人做出改进时间计划。

>　　五、强化人事基础信息管理

　　1.健全专卖店人事信息管理

　　2.加工厂计时人员、办事处职员编制纳入总部管理

　　在年初调薪的同时，将加工厂计时人员及办事处职员的编制规范管理，对增编增岗、入职提出管理要求。

　>　六、第二季度重点工作计划

　　1.完善人员岗位能力评价体系;

　　2.细化新员工培训内容;

　　3.建立健全培训效果跟踪评价方法和内容

　　4.办事处20xx年第2季度销售激励方案及操作细则

　　5.整合人力资源质量体系文件，建立完善办事处管理制度。

　　以上是人力资源部在20xx年一季度工作总结及2季度重点工作计划，有不当之处，请领导指正。

**人事工作 人事工作总结**

　　我于年月日在xx客服中心担任人事助理一职，至今在这里工作已近一年，现将我入职以来的工作向领导汇报：

>　　一、XX年主要工作业绩及存在的不足

　　(一)做好人事基础工作

　　我首先接触的工作就是人员招聘，因为新乡招聘市场比较局限，所以我们把重点放在网络招聘上，定时在网上更新我们发布的招聘信息，并根据新乡人才市场的招聘时间，去人才市场参加现场招聘。我们根据公司各岗位入职标准进行筛选，通知其进行面试、审批、通过、录用。员工录用后我们会根据各部门的工作安排对新进员工进行入职培训，并且每次培训都会进行意见反馈，不断完善我们的培训内容。加上郑州分公司对我们进行的各种培训，大大提升了员工的知识面和业务水平。

　　(二)完善人事档案管理

　　我会按月把员工的资料整理清楚，并分析各部门员工的情况，根据公司岗位编制，按月统计出本月全公司员工数，员工的新进人数，辞职人数，需要招聘人的人员，需要签定合同的人数，每个部门的总人数，上报需转正人员，上报失职问责等。并且按照集团要求每月上报本项目的花名册，及时更新人员情况。由于刚接手人事的时候，交接工作没有做好，导致花名册人员对照不上，令郑州分公司人事专员花了好长时间才把人数对上。从那以后，让我明白了，做人事工作，不得有丝毫的马虎，因为一点点的疏忽对员工造成的损失是无法弥补的。

　　(三)保障员工福利机制

　　我于11月份开始接手配合地产行政人事完成新乡公司社保开户及员工参保工作。由于之前从未接触过社会保险，一开始工作起来相当迷茫，有想过要放弃社保这个工作，但是我清楚必须要做好这项工作，所以经常往返于社保局和办公室之间。从对社会保险一无所知到略知一二，再到必须掌握基本的知识和流程，通过我的不懈努力，终于开通新乡社保账户，并陆续办理员工参保。接下来，需要花更多的时间去学习社会保险知识，才能更好的做好此项工作，为员工服务。

　　(四)规范行政工作流程

　　在从事人事助理的同时，还兼做一些办公行政工作。例如日常例会的安排，协助各部门按计划进行培训，以及一些活动的组织和协调。通过这些日常的工作，不仅充实了我的工作内容，也锻炼了我的协调能力和组织能力。

　　有幸能参加集团组织的岗位培训，通过系统的学习，让我这个刚入门的新手如沐春风，受益匪浅。从郑州回来后，就开始系统的整理我的工作，但是还是有不足的地方。九月份郑州监察室对我们新乡项目进行检查，针对我负责的工作提出了需要整改的地方，在监察室的指导下和同事们的配合下，我用了一个月的时间将我所作的工作规范化、系统化。我发现只有自己先理顺了工作思路后，才能更有效、更高效的开展工作。比如说对郑州传达的文件、周计划周总结、月计划月总结、会议纪要、培训纪要等文件的存档工作。这是一项需要日积月累的工作，把每次需要签字存档的文件按其类别进行归类保存，才能保证工作的连贯性和有效性。

　　在过去的四个月中，各项工作虽然取得了一些成绩，但也存在着许多不足：

　　由于我本身经验不足，做事常粗心大意，导致在工作中总会出些小差错，加上做事考虑的不够全面，所以我需要在以后的工作中、生活中，更加仔细、认真，才能保证减少工作中的失误。

　>　二、20XX年工作计划

　　通过四个月的工作和学习，使我初步掌握了人事的岗位职责和工作内容。接下来需要花更多的时间去学习恒大的文化、精神、规章制度和管理模式。

　　1、进一步掌握行政人事工作流程及规范。除了按照公司时间节点高效、高质量地完成日常工作以外，还要努力提升自己工作业务水平，争取在行政人事工作方面能够独挡一面。

　　2、做好上传下达工作，积极配合各部门完成日常工作。深刻领会公司下发传阅文件，协助领导及各部门负责人落实文件要求。

　　在过去的四个月里里，我认真总结工作中的经验及教训，继续改进工作中的不足。2024年，我将更加努力，积极配合领导完成日常行政人事管理工作。

　　感谢恒大给我这个能够锻炼和发挥的平台，我会不断学习，努力工作，用成绩来回报公司。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找