# [企业人力资源部工作总结及计划]企业人力资源部工作总结

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-09-05

*人力资源部是对企业中各类人员形成的资源进行管理的部门。那么，人力资源部的工作总结要怎么写呢？以下是本站小编为大家精心整理的企业人力资源部工作总结，欢迎大家阅读，供您参考。更多内容请关注本站。　　企业人力资源部工作总结（一）　　20XX年...*

　　人力资源部是对企业中各类人员形成的资源进行管理的部门。那么，人力资源部的工作总结要怎么写呢？以下是本站小编为大家精心整理的企业人力资源部工作总结，欢迎大家阅读，供您参考。更多内容请关注本站。

**企业人力资源部工作总结（一）**

　　20XX年度人力资源部紧紧围绕公司年度生产经营目标开展工作，加强人力资源引进开发管理，有力地保障了公司正常的生产和工作秩序，为公司长远发展提供储备了大量的高素质人才；进行薪酬绩效体系改革，体现了多劳多得、按绩取酬、高效公平的，兼顾激励保障的薪酬制度；构建职称技能评定管理体系，以制度保障形式为员工职业提升发展打通了各种有效渠道做到人尽其才，发挥员工的聪明才智及潜能；以新劳动合同法新版规定为契机，完善合同用工管理，创造了一个良好和谐的用人环境；贯彻“提升企业文化、改善员工素质”的原则，进一步发挥人力资源专业管理的纽带作用，为公司的发展起到了有力的良性文化保障。

　　面对这即将过去的20XX年，重组后的人力资源部以其应有的专业性、针对性、系统性的面目呈现在每一位员工面前，现归纳总结，示之于众，接受领导及兄弟部门的评价。

　　>一、大力加强部门发展建设，顺应公司战略发展趋势

　　1.部门员工内部管理

　　人力资源作为公司多种制度与规定的制定与维护部门，在部门主管领导王XX总经理的关注与引导下，部门负责人李XX经理一直以来不断加强部门管理规范，严格要求团队成员，以身作则，已然成为公司员工遵纪守法、专业忠诚的榜样与楷模，成为公司一扇形象展示的窗户，一面自律管理的镜子。

　　1.1不间断的专业能力提升

　　人力资源部在部门李XX经理的带领下，每周定期周五下午进行2小时的专业知识学习与探讨、各模块经验交流与问题分析、管理实践工具与英汉语言工具的训练等，使各位部门员工都能不断的提升专业知识与实际问题解决能力。

　　1.2内部纪律与职业操守

　　人力资源部内部有一不成文的规定，那便是每一位员必须严格进行自我管理和约束，遵守公司各种制度规定，并要严律自身的职业操守，任何一名成员都必须以公司利益为重，而不得有任何违反原则与道德的行为。这一不成文的规定是部门李XX经理在每次部门内部会议强调的重中之重，也是每一位成员深记于心并严格执行的标准。

　　2.人力资源工作模块工作优化

　　人力资源部是一个专业性较强、理论与实践并重、涉猎工作层面较广的管理部门，并且其随着公司的建立、成长与壮大的各个发展周期，其工作深入程度和专业分工亦会随之而变。公司人力资源部根据公司的发展情况，结合人力资源管理专业知识，积极进行内部专业划分整合、组织结构调整与重组，分解为招聘培训模块、薪酬绩效模块和员工关系及事务模块。最终架构了现行的以部门经理统一领导，三个专业模块并行运作，内部整体工作协作配合的局面，体现了企业管理的专业性与实践工作的有效性。

　　3.制度与流程建设

　　作为公司相关管理制度与流程的起草、拟定、建设及执行的主要责任部门，人力资源部在公司领导的指引下，一直紧跟公司的战略发展要求、外部市场环境变化、专业理论实践知识更新，不断更新、维护、起草建设了公司各种相辅相成、严谨实用、有效优质的管理制度与运作流程。20XX年以来，完成的相关制度规定与流程建设如下：薪酬管理制度；绩效管理制度；职称评定管理规定；考勤假期管理规定；招聘管理规定；培训管理制度维护；员工奖惩管理规定更新；劳动合同管理规定；档案信息管理规定；内部竞聘流程；离职员工管理流程；员工转正流程；员工异动流程等共计20多项制度流程的编制、梳理、更新及维护。

　　4.职能创新

　　人力资源部深刻认识到，新形势新任务对人力资源工作提出了新挑战新要求，根据人力资源管理的发展趋势，结合公司人力资源开发与管理工作的现状，与时俱进，坚持多角度深层次地改革创新，不断探索新形势下人力资源开发与管理的新途径新方法。包括了以下几个方面：

　　管理理念的创新，人力资源部每一位成员都必须及时更新端正自己的理念，紧跟时代与公司的发展要求和方向；在日常工作中，要求成员拥有良好的心态，正确的定位，服务的意识，积极投入到本职工作中去，努力实现自我价值，达到企业与自身共同成长。

　　管理机制的创新，人力资源部充分认识到人力资源管理工作不仅仅只做好招聘员工、手续办理、薪酬发放、离职管理等行政性、事务性、非动态性、非连续性、非系统性的工作，而应是整体、全面、系统、战略的管理职能。在实际工作中，人力资源积极完成了多项具有远见性战略性的工作，例如围绕公司战略发展方向，建立制定企业中长期的人力资源规划、人力资源发展导向、培训规划、有针对性倾向性的薪酬绩效规划、设计开发了公司人员能力素质模型系统、心理及个性特征模型系统等具有创新意义的工作，为公司各项工作的开展，提供了很多超前的管理方法和工具。

　　>二、责任艰巨而效果卓越的改革任务，摒除不利因素，为公司的战略发展做好铺垫

　　对于公司及人力资源部来说，20XX年是任务艰巨的一年，改革巨变的一年，在这一年里，完成了组织机构的重组再分工，完成了薪酬绩效体系的重塑再造，完成了职称评定体系开发制定，完成了具有先进意义的指纹考勤系统的引进使用。

　　1.薪酬绩效体系改革

　　从20XX年底开始，公司新的总经理领导班子经过近半年时间，多批次与几乎全体员工沟通、访谈、讨论，进行外部行业比对及对公司长远战略目标的重置定位后，做出了一项对公司及全体员工都具有历史意义的决定：进行薪酬绩效体系改革。旨在提高员工有效收入、激励员工工作潜能、屏除不利因素、提升企业核心竞争力及积极影响力、顺应企业长远目标及战略规划的重要举措。

　　从20XX年3月开始至8月新的薪酬方案的正式实施，历时半年之久，期间人力资源部在公司总经理班子的领导下全面深入的投入到了薪酬方案的分析、探讨及设计项目当中。

　　在整个薪酬绩效方案改革设计中，人力资源部薪酬绩效模块在部门魏经理的带领下，在完成本职工作的同时，加班加点，全面投入到了方案的设计中。完成近60批，1000余人次的访谈调查；1000余人的问卷调查及统计总结；170多个岗位13轮次的评定打分统计及计算；20万人次的数据信息统计分析汇总；近百个岗位的各薪酬结构对比分析；无数次的与外部管理专家的讨论，50余遍的新制度方案细致入微逐行逐句的研读修改，多人无数次加班加点，甚至多次工作至凌晨2点钟后，合计多人次共计加班超过30工日。最终，在公司总经理领导班子的亲力及大力支持下，在人力资源部部门领导及薪酬团队的呕心沥血的付出下，新的方案成果如期呈现在公司全体员工面前。

　　薪酬体系改革最终方案是公司高层、人力资源部和管理咨询公司专家一起经过深入调研分析、多轮探讨研究、精确统计测算，结合外部市场环境及公司实际生产特点、岗位配置及员工构成情况，花费大量时间、人力、心血共同付出的成果，是公司从高层领导到普通员工共同努力的结晶。

　　此次薪酬改革，基本颠覆了公司原有薪酬评价方式、薪酬发放结构及员工对薪酬发放的认知，制定建立了将员工职称、技能、绩效、质量、价值等归为一体的兼顾激励性、控制性的薪酬体系，体现了高能高效高收入的特性，提高了员工实际工作满意度和贡献力，也从根本上为公司节约了成本，可谓是双赢。

　　2.绩效体系建构

　　公司成立以来，绩效考核工作一直处于摸索的过程，未成体系，不曾连续，未起到对员工工作客观的考核评估、量化评价、持续激励。针对这种现状，顺应公司相关体系改革的潮流，人力资源部吸收外部人力资源专家的智慧，参考公司项目生产运营的特性，先后2轮次与公司高层、公司各部门负责人长时间的沟通交流，设计了通过与项目业绩挂钩捆绑性考核，强调团队绩效，协同运作理念，引导共赢良性文化的部门层面业绩考核体系，同时建立了将员工试用转正考核、员工年度考核、员工奖惩考核及年终评优考核纳为一体的员工层面的考核制度，实现了绩效管理的系统化、整体性及全面化。

　　3.员工职称技能评定体系的制定

　　人力资源部在完成了薪酬改革及薪酬制度、绩效考核体系的建立之后，又积极跟进，对公司170多个岗逐级进行分类分级，制定了职称技能评定体系，体现公司对员工全面技能的重视和促进，并为公司的持续发展和员工提高成长提供了科学合理的动力源泉和制度保障。

　　4.考勤系统更新及考勤假期管理制度的完善

　　4.1考勤系统的更新换代，保证考勤有效管理所需

　　公司的考勤管理系统是公司核算员工报酬的一个重要依据，为了做到科学管理，有效激励，公司人力资源部近两年来先后使用测试了三代人考勤系统，期间调试录入更新了大量的考勤数据、员工资料等，同时进行了无数次机器测试、试用安装、考勤班次逻辑测算等，最终根据公司的需要、市场同类产品使用特性、员工的反馈建议，为公司引进了指纹考勤管理系统，并于20XX年3月份正式启用，至今运行良好。基本保障了考勤的科学、合理、公平、有效的管理，避免了一些不规范的情况出现，为公司节约相关管理成本。

　　4.2考勤假期管理制度的完善及维护

　　在保障考勤系统及数据的准确和有效的前提下，人力资源部一直紧跟国家相关劳动休假制度条例的修订步伐，积极学习研究，结合公司实际情况，先后3次超过20遍的修改了公司的考勤假期制度，做到了合法、合理、保障，为公司规避风险，为员工谋得利益。

　　>三、深具战略意义的人才供应保证，为公司的长远持续发展提供有力保障

　　公司领导一直对招聘培训予以特别的重视和关注，对招聘培训工作的需求计划、实施计划、完成评估等各个环节严格要求。人力资源部积极应对，主动分析，完善规范招聘、培训各程序环节的工作，100%的完成了公司年度人力资源需求计划、各部门各级人才的招聘配置，充分发挥其人力资源工作基础和核心作用，做好“选聘、吸纳、任用、培育”的每一项工作，为企业人才资源的提供、使用、发展和提升做好有力保障工作，高质量、及时的完成了各项工作指标任务，保证了公司人力资源的供应和提升。

　　1.完成公司20XX年相关招聘培训计划，满足各部门招聘培训需求。

　　20XX年以来，人力资源部先后13次奔赴全国各地10省市招聘现场、各大中专院参加各类招聘会，收集登记人才信息5000人次，电话通知4000余人次，有效面试达2600人次，完成各类人才测试测评1700人次，最终共完成了75人次各类社会人才的有效招聘配置；完成了7人次外籍人员的招聘及相关手续的办理；

　　2.各级人才储备招聘工作的完成

　　公司领导高瞻远瞩，运筹帷幄，充分认识到人力资源是企业的一资源，认识到人力资源就是人才资源，就是知识资源；认识到一线关键岗位的操作技能人才的充足及储备是海洋工程行业成功的关键。因此做出了具有战略意义的各层次应届人才的招聘、储备及培育工作。为公司关键操作岗位注入了大量的新生力量，为公司生产的可持续发展提供了有力保障。

　　2.1本科及以上学历应届毕业生招聘储备

　　20XX年人力资源部在对全国各地知名院校进行分析，比较选择了15所具有对口专业、教育水平强、知识度高的一流院校作为长期合作伙伴，并全年派出达25人次参加各地28所院校应届本科及以上学历专业人才招聘会，选拔面试、审核检查并录用接收50名应届毕业生。

　　2.2各中专技工学校焊铆工人才的招聘储备

　　人力资源部近年来积极与全国各地优秀技工培训学校合作交流，引进培训了多批有较高素质的焊工、铆工。特别是20XX年，在公司领导的支持下，通过对全国各地技工学校比较、专业选择，先后与12家学校合作洽谈、考查审核，共7批次引进合格技校焊、铆工学员达200名。

　　本年度对各级大中专院校，本科、研究生高学历专业人才及焊工、铆工学员的选择招聘引进培训的范围之广、力度之大、人数之多，均创公司历史之最。此项战略措施为公司知识资源储备打下坚实的基础，也为以后相关工作的开展提供了宝贵的经验。

　　3.大力完成公司各类培训需求计划

　　3.1充分完成需求计划，挖掘相关资源

　　人力资源部在公司领导的大力支持下，至今完成了各级、各类培训2600多人次，其中如超过1000余人次4R执行力培训、200余人次的班组长管理培训、各类安全培训、技术专业类培训、超过200人次的各类英语培训、300余人次计算机办公软件类培训、300余人次焊铆工电工培训、200余人次的设备操作管理培训等，效果显著，充分挖掘发挥内外部专家知识资源，提升保障了公司人才技能资源的供应。

　　3.2充分完成新接收各类各级应届毕业生的后续培训工作

　　对于新接收录用的20名高学历应届毕业生和200名优秀焊铆工技校人才，人力资源充分发挥他们的学习能力、求知能力及团队精神，在公司领导支持，各部门的大力配合下，先后30余次举行了相关军训、规章制度培训、职业精神培训、公司各部门业务及流程培训、焊铆工操作技能培训等，使这些刚刚走出校门的学生型员工做好了身份转变与职业认知培训，为日后各岗位的人力资源储备配置做好充分准备。

　　3.3劳务招聘与劳务管理

　　配合各项目生产，协助各部等招聘、审核劳务人员，并修改签订相关合同。在劳务工招用高峰时期，在司人员超过400人。

　　>四、顺应时代发展的新时期和谐劳动关系保证，提升企业影响力与知名度

　　人力资源管理中劳动关系是一项弹性化、柔性化非常强的工作，关系到企业内员工工作氛围、人际关系、企业文化、企业形象及声誉，因此事务工作事无轻重大小，都必须亲力而为，可谓举重若轻、任重道远。

　　1.员工薪酬福利保障与绩效激励管理

　　薪酬绩效工作关系员工切身利益，涉及公司员工各类薪酬的核算、发放、统计；相关部门、各级员工、转正等层面的签定考核及结果评估汇总、员工考勤假期管理、各项统计及分析工作；负责各类薪酬管理、绩效管理、考勤假期管理、加班管理等制度体系的建构、更新和维护；直接影响到员工评价结果、薪酬发放，是公司与员工双方直接对话的重要平台和最为实际的通道。

　　人力资源部根据薪酬绩效工作过程复杂、专业性强、工作量大、涉及面广、结构项目繁多、精确性要求高的特性，制定有针对性的工作方案、岗位要求、人员考核标准，规范、细化了相关工作。

　　薪酬绩效管理工作每月要完成10万余条信息量的考勤数据；3000余人次的薪酬费用核算；3000余人次的薪酬条的制作和钉钉发放；每月的统计更新、每季的数据汇总统计及年终近10万人次和信息量的反复测算汇总统计及分析；每年近万人次的保险系列工作的更新维护；每季每年度的部门、员工绩效合同量表的制作考核及结果的汇总分析汇报。

　　2.员工关系及劳动合同管理

　　2.1规避风险，保障权益、遵守法律、适当调整劳动合同管理办法

　　20XX年是国家《新劳动合同法》执行元年，人力资源部响应《新劳动合同法》的章程，积极学习探讨，根据公司实际情况及时签订无定期劳动合同，并且转变其它员工及新进员工劳动合同周期，对关键岗位实行5年合同周期，普通员工实行3年合同周期，规避了相应用工法律风险，降低了用工成本，清晰了劳资关系，保障了员工利益。

　　20XX年共完成315份新入职员工合同签订工作。完成了公司在职员工188人次合同签订。

　　2.2满足企业发展需要，吸纳优秀技术人才，充分保证了项目生产进度。

　　2.3接待处理员工争议100余人次，化解员工矛盾，和谐劳资关系，提高双方满意度，促进合理和谐发展。接待沟通办理离职人员267人次，做好人力资源管理的最末端管理，为企业形象维护与保持及日后的双方合作做好铺垫。

　　2.4据深圳市用工政策，及时为非深户员工办理深圳市居住证，切实及时的保证了员工的相关需求和利益。

　　>五、加强人力资源管理的体系建设、信息化建设，充分保障部门及公司相关工作的高效有序

　　为充分发挥人力资源管理人才优势，提升体系建设工作，特别是关键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率，人力资源部积极做好人力资源管理体系建设、信息化建设工作，强化了人力资源管理技术创新，完成了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。人力资源部从20XX年6月起加大了人力资源管理信息系统资料的录入工作、档案整理工作、各模块台帐编制工作、完善薪酬福利、培训、组织的岗位信息、报表系统、系统管理和绩效管理各模块的信息化，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、离职人员管理、信息查询等强大的功能，先后5次5000余人次员工档案、人员信息、各类招聘、培训、薪酬、合同信息进行归类整理及信息化，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。

　　>六、积极开展各类项目活动，提升企业文化

　　人力资源部在完成本职工作的同时，积极拓展专业知识在企业内部的实践，将工作丰富化和兴趣扩大化结合，举办各类有益的拓展训练、执行力培训、班组长管理培训、员工素质培训等各种业务相关的项目活动，极大的提升规范了员工职业面貌，改善引导了企业工作氛围，延伸提升了企业文化。

　>　七、部门工作展望

　　人力资源部，作为企业的一扇窗户，一面镜子，将责无旁贷的完成各项本职工作。

　　20XX年将做好人力资源的招聘、培训、配置各项需求计划分析，有效实施各项人员配置及发展计划；

　　继续落实改革后的薪酬绩效体系的执行，使改革成果得以有效发挥、实践和实现；

　　不断做好员工关系事务处理，改变员工的认知观念，进一步完成良性企业文化建构工作，切实改善员工与企业的关系。

　　回顾20XX，我们欣然坦然，展望20XX，我们信心依然。人力资源部将在公司领导运筹帷幄的战略决策下，紧紧围绕20XX年度工作目标，扬长避短，尽职尽责，开拓进取，与时俱进。将继续紧密配合各部门的相关工作，高质高效、努力奋斗致力于满足企业战略发展的需要，立足企业，节约成本，保障需要，激励员工，为公司的持续发展提供专业支持，完成专业工作，贡献专业力量。

**企业人力资源部工作总结（二）**

　　20XX年，是人力资源部收获的一年。是人力资源管理从事务性管理迈向现代人力资源管理真正转型的一年。我部在集团公司领导的正确领导下、在开发区相关部门的正确指导下、在公司各部门的大力支持下、在部门全体工作人员的共同努力下，紧紧围绕集团公司的发展目标及“团结、务实、开拓、创新的企业精神，勤奋学习，积极工作，同心协力，较好地完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。现将20XX年工作总结：

　　>一、开展全员培训，提升员工素质

　　现代人力资源管理是帮助公司面对不断的变化提升员工素质和技能，完成公司战略发展目标。这就需要创造一个公司文化网-互联网最大文秘资源网，让所有的员工都了解，因此人力资源部在制度完善上加大了力度，重新修订完善了《劳动人事管理规定》、下发了员工手册，并根据员工需求详细制定了全员培训计划并组织实施。这次培训历时一个月，参加培训人数40XXXX人，人均参加军训20学时、接受理论知识授课60学时、参观考察3学时。参训人员均写出1000字左右的培训心得，纷纷表示将培训中所学的知识、理念、价值观变成自己的工作热情和优质服务，去支持公司，积极主动地去工作。通过XX节的检验，员工的综合素质和整体服务意识均有很大提高，此次全员培训收到了良好的效果。

　>　二、积极学习、开拓创新

　　在人力资源管理与开发方面，我部为进一步做好人力资源管理基础工作，在加强定岗定员、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有效结合的同时，不断开拓人力资源管理人员视野，把握人力资源动态，吸收外部先进的人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。形成了人力资源管理人员月例会制度，在人力资源管理人员中间倡导“学习、积累、总结、提高；“专业勤奋；“8、2的工作、学习理念。在思想上，我部各位同志都充分认识到了学习型企业的深刻含义，积极学习了XX的重要思想，积极参加了市、区相关部门组织的各种培训活动，在充实头脑的同时。也为今后各种工作的顺利开展奠定了基础。

　　>三、人力资源的管理和调配

　　今年，为了实现公司利益的最大化，针对我们旅游行业在不同的季节、不同的岗位有不同的人力需求情况，我部及时、合理调配工作人员，保证了各岗位工作的有序运行。

　　一是年初，我部门及时地完成了集团公司安置XX子女就业的收尾工作。并与所安置的XX子女并签订了劳动合同；

　　二是根据开发区人事局的要求，为XX名职工更换了技术等级证书，并着手为符合条件的XX名职工晋升初级职称；

　　三是集团公司自XX年转制后至XX年6月末，对已达到退休年龄的职工一直未办理退休手续，致使XX名职工未按时办理退休手续，导致本应由保险公司支付的退休金一直由企业自付。经我部工作人员多方位的协调沟通逐一的理顺了与市（区）劳动局、市（区）保险公司的工作关系，而且极力挽回了本应由保险公司支付确因延误或停办造成的由企业负担的养老金XX元；

　　四是为适应公司发展的需要，公司领导班子做出决定，面向社会招聘一部分专业管理人才和专业技术人才，我部门立即着手通过知名招聘平台——XX招聘发布招聘信息，在两周的时间里，共有XX人通过电话、email以及亲自登门报名。我部门对这些人员通过笔试、面试、体检等方式逐一筛选，共有XX被我公司录用。此次公开招聘也是集团公司成立以来的第一次，为企业的蓬勃发展注入了新鲜的血液；

　　五是根据市里的有关规定，养老保险在20XX年元月开始要对欠缴部分收取滞纳金，因我单位从20XX年3月份由事业缴费转为企业缴费，所以养老保险个人账户存在着很多问题，通过对集团公司XX的账户进行核对，在时间紧任务重的情况下整理出了XX的错误信息，做实了以前未做实的XX的个人账户，并补齐了以前漏缴的XX的养老保险，协助公司4位两不找人员补缴养老保险XX余元；

　　六是在日常管理交纳住房公积金的同时纠正了89条错误信息；

　　七是认真做好公司干部职工的考核工作，是人力资源部的一项重要工作。过去的一年里，在本部门领导的带领下对各级干部职工作了职能评价，了解并掌握了职工在岗位工作的适应能力，在统一考核标准的情况下，规范的管理了职工工作情况，促进了各部室的工作开展；

　　八是10月份，我部为进一步强化企业劳动人事管理，建立与市场经济体制相适应的现代企业管理制度，指导员工理性和规范工作，充分的调动广大员工的创造力和积极性，切实围绕集团公司发展的目标努力工作，我部认真的起草了《劳动人事管理规定》，在经过职工代表大会讨论通过后贯彻实施；

　　九是为保障公司因工作遭受事故伤害的职工获得医疗救治和经济补偿，我部门在理理顺了办理工伤及工伤评残的工作程序后共计为XXXX同志办理了工伤保险及伤残等级认定；

　　十是共受理游客投诉XX，解决XX，另有XX投诉由于涉及对方自身责任，目前尚在解决当中；

　　十一是去年末，我部门起草了《集团公司薪资改革方案》，这个改革方案目前正处于讨论阶段。

　　>四、20XX年工作设想

　　继续秉承“团结、务实、开拓、创新的企业精神，将下一年度的工作设计如下：

　　1、制定《集团公司工资制度改革方案》，通过后组织实施。

　　2、完成职工工龄确定工作。

　　3、建立绩效考核评估方案并组织实施。

　　4、干部、技术人员信息台帐。

　　5、整理档案，补办档案内缺少的相关录用手续。

　　6、设计并组织实施20XX年员工岗位培训。

　　7、进一步落实劳动保护用品的发放工作。

　　8、及时做好人员调配工作。

　　20XX年的诸多良好因素必将成为我们集团公司快发展、大发展的催化剂，在感悟着过去的一年的点点滴滴中，我部全体员工必将踏实的迈出坚实的脚步，让人力资源管理工作真正成为企业发展的基石。

**企业人力资源部工作总结（三）**

　　20XX年是收获的一年，是我们飞速发展的一年。今年，本部门在公司领导的正确指导下，在全体员工的共同努力下，紧紧围绕公司“创业、创新、创造”的三创主线，努力学习，积极工作，同心协力，努力完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。

　>　一、积极学习，不断开拓

　 style=\"white-space: normal;\">　在思想上，本部积极学习了三个代表的重要思想，积极参加了XX组织的思想教育活动，并结合本职本岗的实际进行讨论，不断提高认识，做好工作；组织参加XX的文艺演出；出版了四期刊物及定期更换宣传栏的内容；组织公司全体的员工参加了全市的普法考试，全部成绩优良。以及组织公司新员工学习物业知识、企业文化。

　　>二、考核工作方面

　　认真做好员工转正的考核工作。在完成20XX年的年度考核后，继而进行了2024年第一季度的工作考核，在公司领导的带领下，参加了每个部门、各服务中心的工作小结，了解掌握部门、各服务中心对员工的考核意见和对下一季度的工作要求，促进了各部门、各服务中心的工作开展。

　　>三、人力资源的管理和调配方面

　　1.定岗定编并签订了劳动合同；为了充实加强公司的综合档案室管理，保证了公司内部服务的正常工作。

　　2.草拟公司机构改革和部门调整的方案，制定了各部门和岗位的职责，在公司班子的领导下，组织实施双向选择上岗，一定程序调动职工的积极性和创造性。

　　3.较好地完成了公司员工20XX年度工资标准的调整和工龄工资调整工作。

　　4.制定实施《公司绩效奖的管理规定》、《公司安全防火管理规定》、《公司劳保卫生用品管理规定》、《公司具办公用品管理规定》。

　　5.在实施服务项目逐步社会化中完成了XX工作的对外发包工作，取得初步成效。

　　6.加强了公司的安全防火工作，由公司总经理与各服务中心负责人签订《防火安全责任书》外，还与XX签订了防火安全责任书。组织实施了节假日的安全值班和定期的安全检查。专职安全员参加管理培训班的培训学习。

　　7.及时做好了公司员工的社会养老保险年度调整、统筹审核工作，员工的社会养老保险金比上年度有所提高，做好员工医疗的办证、补证、更改医院等手续。制定实施了《公司医疗记账单的管理规定》，组织探访慰问困难、生病、生育的职工（家属）X人次。

　　8.按照规定完成了公司的人员变动等一系列的月度、季度、年度统计报表。

　　9.参加了在市召开的全关于企业文化宣传会，并及时将会议精神和重要讲话精神传达到公司员工，以推进创新工作。

　　10.严肃认真过细地做好文书工作。一年来，收文、送办、催办的文件X份。完成公司办公等方面的会议记录、会议纪要共X份。严格执行公司用印批务的规定，为公司把好各种印章使用的关。

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