# 人力资源的工作心得(5篇)

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-09-09

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。人力资源的工作心得篇一运用刚柔并济的管理...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**人力资源的工作心得篇一**

运用刚柔并济的管理模式，制定一套贴合企业自身的管理制度，运用权利和组织系统，强行进行指挥、控制、命令、硬性管理来到达目的。没有后勤的保障，就保证不了生产稳定正常的进行。首先要制定相关制度;，加强对宿舍、食堂、水电、办公用品、零星修缮、部分固定资产、卫生、环境的管理。

企业文化不但能反映出企业生产经营活动中的战略目标，群体意识价值观念和道德规范，还能凝集企业员工的归属感、进取性和创造性，引导企业员工为企业和社会的发展而努力，同时企业文化还具有两种约束力，一种是硬的约束力、制度，一种是软的约束力、无形的，就是活跃企业的文化生活，良好的生活环境和业余文化生活。

企业精神形象对于员工有强大的凝聚力，感召力，引导力和约束力，能增加员工对企业的信任感，自豪感和荣誉感。因为创造良好的企业环境，是企业生产经营活动顺利进行的前提和基础，而充分认识企业环境的特征又是创造良好企业环境的基础。良好的员工素质和形象，是企业形象的重要构成要素。员工的仪表装束、言谈举止、工作本事、科学文化水平、精神风貌、工作效率等都会给社会公众一个整体印象。

总而言之，行政人事部工作的最终目标就是确保公司的正常运作及生产，稳步，正常的进行，为企业创造经济效益，为我们亲爱的员工创造他们在外面的另一个“家”!行政人事部工作包罗万象，事务性公司又“简单而复杂”，我们在做工作的时候，必须要保证高度的条理性，部门要在“办公室6s管理”的基础上，养成“日事日毕、日清日高”的良好习惯。

尤其是在私人企业工作的同仁们，在对待上级、平级、下级必须得罪一级的时候，我们必须优先保证上级和你的平级的利益，然后才能善待你的下级，这样才能把行政人事工作做好。也许还有千言万语未驶出来，可是我衷心的祝愿所有做行政人事工作的同仁们，运用合理的、以柔克刚的“太极拳”必须能使你在行政人事工作方面有所建树。

在实际工作中不断总结，在实际工作中领会与应用，不断的学习，职场的明天才会更辉煌!

关于人事劳资工作心得3[\_TAG\_h3]人力资源的工作心得篇二

自96年获政工师任职资格以来已有六年了。六年来，我一直担任大厦人事培训部经理和先后担任科室支部、党办人事支部书记、大厦纪委委员工作，下面就主要工作进行总结。

人事培训部主要承担大厦的人力调配、薪酬分配、社会保障、员工培训、职称评定管理等工作。科室支部由总经办、人事部党员组成，包括大厦行政领导;党办人事支部由党办、工会、人事部党员组成，包括大厦党委、工会领导。

93年起，大厦在楼总的领导下，立足改革，锐意进取，大厦的面貌发生了很大的变化。经济效益连年增长，社会效益也有目共睹。作为大厦重要职能部门之一的人事培训部，立足于人力资源开发，以人为本，围绕开发人的智力、提高人的素质、激活人才机制，对传统的劳动人事制度进行了一系列大胆的改革和探索。在劳动用工方面，全面推行劳动合同制，推行定岗定编，以岗定人，择优上岗。同时注意做好改制中的政治思想工作。特别在兼并原新天龙实业公司过程中，我坚持合法、合理、合情的原则，并提出全员培训、合格上岗、适当分流、保障生活。的十六字安置方针，～的完成人员接收安置任务，为顺利兼并新天龙打下良好基础，受到各级领导的好评。在收入分配方面，提出分配要向经营、管理、技术骨干倾斜，并建立相应的薪酬体系,使分配既和大厦效益挂钩又和个人岗位责任、专业知识、技能等级、工作业绩相联系，在吸引人才、培养人才、留住人才，促进大厦效益连年递增中起到了基础保障作用。

在社会保障方面，严格按照《劳动法》及相关条例，按时足额地为员工交纳各项社会保险，我还主持签定了集体劳动合同和员工工资集体协商协议，维护了员工利益，塑造了企业形象，大厦是杭州市社险保费缴纳前十位企业之一。在员工培训方面，我主持制定了大厦培训管理规定，坚持不培训者不得上岗，同时加强在职员工培训，上至总经理、下到营业员服务员，每个员工每年都要参加不同的岗位培训。近年来，我们更是朝着学习型组织努力，从95年至\_\_年6月，累计培训员工达两万余人次，特别是去年，人事培训部组织员工以培训为主题，自编、自导、自演的小品竞赛，被推荐到全省诚信立身、信誉立业主题教育大会上作表演，受到省、市领导和宣传部门的关注和好评。多次被省、市旅游局评为岗位培训先进单位。培训极大的提高了干部、员工的整体素质，从而为大厦近年来的腾飞打下了坚实的基础。

在支部工作方面，在大厦党委的领导下，积极贯彻、学习邓小平理论、\_\_讲话，针对支部党员领导干部多、工作忙的特点，建全支部生活，加强民主建设，确保支部党员尤其是领导干部政治上过硬，业务上精通，作风上廉洁。在组织建设上，多年来坚持积极慎重地发展党员，为党组织输送新鲜血液。由于支部工作抓好抓紧，落在实处，使支部党员成为所在部门的骨干，并涌现出多名大厦优秀党员，一名市级优秀党员，一名市级先进工作者，一名市级劳动模范。

一、引入市场机制，改革传统的人事制度

市场竞争，说到底是人的竞争，是人的素质的竞争。人力资源是否得到良好的开发，人力资本是否得到重视、珍惜，决定了一个企业竞争力的高低。因此我们把建立一支高素质的员工队伍，作为工作的出发点。

一是严格挑选、把好入口关。大厦社会知名度高，经济效益好，许多人都愿意进来工作，找关系、开后门的也不少。对前台岗位，我们坚持招收经过良好职业教育的商业及旅游职高生;对管理岗位，我们则坚持提拔经过一线锻炼的大学生以及具有中级工资格的技术工，并经过人事培训部及用人部门的考试、考核，择优录用。自97年起，我们还率先在杭城招聘大学生做营业员、服务员，这些人思想观念新，有管理理论基础知识和强烈的进取心，经过基层工作的锻炼，必将成为大厦第二代优秀的管理人。在目前的大厦输出品牌管理中，他们已经担当起重要角色。

二是改革用工制度，优化用工结构。改革开放是我们一切工作的基本点。传统的用工制度把职工分为固定工、临时工。自95 年起，我们借贯彻《劳动法》之际，果断的进行了劳动制度改革，所有的职工都成为签定劳动合同的合同制员工。同时，根据岗位要求，以岗定人。在合同制职工以外，我们还根据岗位的性质，聘用了部分记件工、计时工，联营人员、下岗工人、退休工人等，形成合同制为主、多种用工形式并存的用工制度，既优化了用工结构，又降低了用人成本。

三是在企业兼并和减员增效中积极开拓创新，探索人事工作的新路子。1998年7月，在市政府的大力支持下，大厦兼并了相邻的原新天龙实业公司，该公司共有职工773人。从职工身份来看，固定工占了80%;从年龄构成来看，35周岁以上的占70%;从文化程度来看，初中以下文化程度的占63%。很明显，这样的综合素质是难以符合大厦这个中外合资三星级企业要求的。如全员安置上岗，势必造成人浮于事，机构臃肿，使兼并后的大厦陷入冗员过剩、效率低下的困境，这样非但达不到持续发展的目的，反而极易使大厦步新天龙衰落的后尘。由于当时尚无协缴政策，市里从稳定大局出发，要求我们全员接收，安置上岗。况且，新天龙被兼并前，没有将企业资不抵债的困境和职工说明白，对兼并报有过高的期望值，拒绝主管部门的其它安置办法，非大厦不去。作为兼并方，我们必须兼顾企业和职工的利益，妥善处理好发展与稳定的关系。

一方面，企业有经营自主权，兼并企业力争最大限度的降低成本，从而有利于企业持续发展。

另一方面，保障职工的合法权益，特别是老、弱、病、残职工的合法权益，维护社会稳定也是我们义不容辞的责任。经过反复研究，我提出合法合理合情的原则。既不搞一刀切全员上岗，也不搞一刀切内退回家 。而是实事求是，根据有关法规和旅～业特点，推出全员培训，合格上岗，适当分流，保障生活安置分流方案。其切入点是培训和分流。中华人民共和国职业教育法规定，国家实行劳动者在就业前或者上岗前接受必要的职业教育的制度。劳动法第八章职业培训中也规定，用人单位应当建立职业培训制度，对劳动者进行职业培训。全员培训，合格上岗，就是所有要求上岗者必须通过大厦的入职培训。然而，当新天龙员工面临全员培训、合格上岗的规定时，许多人一下子懵了，低素质和高期望值与严峻的现实相脱节，产生强烈的失落感。尤其是年龄大、文化低的员工对于全员培训、合格上岗不能理解。部份员工甚至采取不上岗就上访等办法，试图迫使大厦放弃全员培训，合格上岗的安置办法。

针对以上情况，我们一面认真学习宣传有关政策法规，一面做细致耐心的思想工作，说明培训上岗是现代企业管理的基本要求，培训上岗合法又合理，是得到政府有关部门认可和支持的。我们还请了杭州市体改办的同志作了国企职工如何对待国企改革的报告，对被兼并职工进行转变观念的教育，通过教育和深入细致的思想工作，晓之以理、动之以情，逐步使他们接受了全员培训合格上岗的观念。与此同时还推出了适当分流，保障生活的政策，就是对参加培训有困难的人，区别不同情况，给以多条渠道进行选择，保障所有分流的职工都能得到杭州市规定的基本生活费，还可享受今后国家统一的工资调增和与在职职工相同的医疗福利。其中对老职工还给以特别优惠政策：生活费按本人原岗位技能工资发给。对自愿提前退休、提前解除劳动合同者给以一次性优惠补助。对那些既不愿培训，也不愿内部分流的，给以半年待岗期，自找门路，逾期解除劳动合同。

总之，在坚持培训上岗的同时以优惠政策引导职工主动分流，生活待遇向老职工倾斜。由于我们所有分流措施都是在国家政策允许之内，每个人都可以各取所需，根据自身条件作出对自己最有利的选择。这样，就使一些不想培训就上岗的人自感理亏，不再坚持不合理的要求。最大程度的赢得被兼并企业员工的认可。终于使所有符合分流条件的员工都自愿和大厦签订了离岗协议。从而减轻了上岗压力。

通过实施全员培训，合格上岗，适当分流，保障生活。的安置办法，精干了上岗队伍，压缩了人员开支，从而促进了大厦的发展。截止去年底，大厦税前利润增长了3000万元，并创下了营业额、利润全省同行第一的佳绩，这在商业、宾馆行业普遍不景气的情况下，实属不易。应该说企业兼并成功，其中合法、合理、合情的安置分流兼并员工是功不可抹的。

二、加强在职员工培训，力争把大厦办成学习型组织。

首先不经过培训不得上岗，是我们的用人规矩。不管是大学生还是职高生，不管是正式工还是临时工，只要是进入大厦工作，都必须经过入职培训，入职培训包括军训、员工手册、礼貌礼仪、消防治安、宾馆意识、卫生知识等。除了入职培训外，我们更注重岗位培训。我们每年要办很多的培训班，从总经理到营业员、服务员，每人都要参加不同的培训班，有职业道德教育、企业管理知识、市场营销知识、wto知识、经济发展趋势等理论课，也有操作技能、英语、普通话培训，还有等级工晋升、职称晋升培训，以及法律法规知识培训。且大多数培训都有考试，考试成绩和晋升、增资挂钩，故员工都能积极、主动的参与培训，生怕落伍。员工都戏称大厦是杭州大学。我们还采用报销学费的办法，鼓励员工参加社会上各类成人教育，以提高自身素质，为取得更好的职位做准备。

自95年以来，我们共培训员工两万余人次，多次荣获省、市旅游局岗位教育先进单位荣誉称号，并在旅游教育工作会议上作经验介绍。

其次，坚持培训考核，持证上岗，是提高队伍素质的重要保证。为了提高员工队伍素质，保证大厦在市场竞争中领先地位，我们对除简单劳动外的岗位，全部实行培训考核持证上岗，凡达不到上岗要求的，给以待岗培训，仍达不到要求的，能解除合同的就解除合同，不能解除合同的办理内部退养、退岗、休长假等。几年来，通过持续不断的培训，大厦员工队伍素质明显提高。其中，高中以上文化占68%;中层干部大专以上文化占60%，有各类职称、等级工证书的占83%。文化水平、专业技术水平明显高于同类企业。

三、搭建创业平台，建立激励机制。

一是公开员工晋升标准，让员工有明确的奋斗目标。在我们的《员工手册》中，明确规定提拔管理人员必须具备德、能、绩、勤的同时具备大专以上的文化程度或具备中级工资格。这样，就使员工树立起自己的奋斗目标，自觉做好本职工作，自觉参加各类培训，不断提高个人素质。

目前大厦正在输出品牌管理，对许多岗位公开职位条件，鼓励竞争上岗，使许多优秀的职高生、大学生脱颖而出，成为大厦新一代具有开拓创新精神的管理者。

二是开展自我培训，给员工有施展才华的机会。大厦除了有健全的培训网络外，我们还和工会一起组织各类演讲会、演出会、技术比武会，书画、摄影展等，给员工提供各种展示个人才能的机会，提升了自信心，丰富员工的业余生活，并从中发现人才。特别值得一提的是去年我们组织的员工小品竞赛，整台节目围绕培训而展开，完全由员工自编、自导、自演，台上台下乐成一片，员工们在欢声笑语中受到了教育。由于题材好，形式新，受到省、市宣传部门的重视，将小品竞赛中的一、二、三等奖节目推荐到全省诚实立身、信誉立业主题教育大会上表演，省、市领导亲自到会并观看了演出，给予了充分的赞扬和肯定。起到了良好的社会效果，有力的提升了大厦的社会形象。

较好的达到了吸引人才、留住人才的目的。其次，在奖金分配上，建立了利润考核为主，管理目标扣分为辅的奖金考核办法，并实行大厦考核部门、部门考核员工的二级分配。使员工奖金既和大厦效益挂钩，又和本人工作业绩紧密相连，从而使员工树立团队精神、效率意识、竞争意识，推动大厦各项工作上台阶，而且获得了不少社会荣誉，如大厦总台被评为全国青年文明号;三位大厦品牌服务员被评为杭州市商贸特色品牌服务员(占杭州市三分之一);锦园酒楼宴会包厢组获杭州市巾帼文明师范岗称号;前厅部话务组荣获市电信交换质量全优单位称号等。优秀的员工是大厦成功的基础。截止去年底，大厦营收、利润双双创下全省同行第一的佳绩，获全国零售百强企业。同时社会效益也取得了令人注目的成果，大厦先后荣获省、市文明单位;全国百城万店无假货示范店;96中国半月谈思想政治工作创新奖;全国商业信誉奖等诸多荣誉。

以上是六年来主要工作的简要总结。应该说，通过几年的努力，围绕人力资源开发，建设优秀员工队伍的目标，在用工、培训、分配方面进行了综合的配套改革，形成了系列管理制度，为大厦的兴盛打下坚实的基础。在中国加入wto之后，我们的目光应该更远，要不断学习现代管理科学知识，在人才开发、利用上进一步努力，为大厦发展作出自己应有的贡献。

**人力资源的工作心得篇三**

一、主要工作

(一)顺利完成换届工作，干部队伍建设日趋加强

8月中旬，人事科根据院领导班子的指示精神，着力加强人才队伍建设，共调配、任免干部25人次(其中提拔使用了22名干部)。

(二)进一步完善干部职工人事信息、人事档案管理工作的规范化和信息化

我科认真落实上级有关档案管理的文件精神，按照上级信息管理要求，严格把好档案的调入和调出工作，做到接收规范，转递合格。今年以来共整理、规范个人档案300余份。

(三)引进人才有条不紊，岗前培训有声有色

根据医院现有的人员状况和业务发展需要，结合三级医院卫生专业人员配备标准，有针对性、有计划地接收高等院校毕业生，充实队伍力量。截止11月初新进工作人员63名，其中研究生学历8名，本科学历13名，副高职称2名，中级职称2名。

4月下旬和7月底，通过实践技能考核和面试等程序，招聘了医务人员62名(含研究生8名)，并分别于6月初和9月底对这批临聘人员进行了岗前培训。

(四)完善人事制度建设，为医院发展保驾护航

修订完善《河源市中医院假期管理规定》及抚恤金发放;规范了新进人员流程、试用期考核表及职业与收入证明的开据。

(五)事业单位机构编制核查工作

按河源市编办《河源市机构编制核查工作实施方案的通知》(河机编[2024]号)要求，我科于5月至9月对本单位机构编制情况进行核查，首先将在编人员基本信息导入编制管理系统生成个人信息核查表，其次将个人信息核查表发给个人进行核查修改，接着将核查情况进行公示，最后将核查工作总结交市编办。

(六)做好职称晋升及申报工作

6月对21名人员进行职称晋升聘任;8月份完成了14名专业技术人员高级职称申报材料的整理、装订、申报工作。

(七)落实患者满意度调查

严格按照行政查房的要求，对各临床科室、药剂科、检验科和体检中心等科室的患者满意度调查，共发放调查问卷100份，收回100份，非常满意率71.56%，基本满意率25.22%，不满意率3.22%。

(八)抓好其他人事服务性工作

1、11月份完成全院在岗职工和退休人员津贴增资。

2、4—10月份办理了7名到龄职工的退休手续及出编手续。

3、处理医患关系纠纷1宗，职工投诉1宗。

4、做好人才招聘方案前期准备。

5、对医院职工继续教育情况进行统计。

6、修改完善胸牌及请假条。

(九)综治维稳工作

每个季度上报维稳工作会议纪要，努力做好综治维稳工作。

二、下一步工作打算

(一)做好全院干部职工年度考核工作;

(二)完善考勤管理办法和高职称人员聘用合同;

(三)继续做好综治维稳工作及检查工作。

关于人事劳资工作心得5[\_TAG\_h3]人力资源的工作心得篇四

时光飞逝，回首往事，历历在目。记得6年前由于组织上的需要，我踏上了人事干部的岗位，从一开始的一窍不通，到如今能胜任这份工作，除了自己不懈的努力外，还离不开领导、师傅给我的指点帮助，更离文秘114版权所有不开广大教职工的理解和支持。八年来的工作饱含着许多辛酸苦辣，我皆以平和的心态对待并正确处理，在平凡的岗位中，用我的朴实、真诚谱写了自己美丽的人生。

一、健全良好的心理素质

记得俄国教育家乌申斯基说：“在教育工作中，一切都应建立在教师人格的基础上。因为从教师人格的活的源泉中才能涌现出教育的力量。”其实，学校干部的人格力量对教师群体风气也具有潜移默化的影响。通过学习，我觉得今天的干部要做到善心、细心、诚心和耐心。

人事干部的工作项目很琐碎，因此在处理人与事之间的关系时要细心，考虑问题需周全。平时在与教职员工的交流谈心时，应深入到他们的内心，抱着一颗善良的心，平等待人，善解人意。如有的教职工因某种原因而导致工作不顺手时，他便会牢骚满腹，到处唠叨，甚至产生情绪波动。此时，作为人事干部要细心，能够很快觉察到这种微妙变化，并选个恰当时机运用心理学理论与他沟通，先肯定他的成绩，然后再婉转地指出不足之处，必要时可向他推荐有关的书籍……

随着教育质量的竞争日趋激烈，教师与干部、教师与教师、教师与学生之间难免有磨擦。作为人事干部要诚心，即使在与教职工之间偶尔发生矛盾时，也应自身多做反思，主动化解不愉快，充分体现坦诚相待的初衷。尽管做到这一点很难，但只要你有诚心，迈过这一关后，将会产生令人欣喜和宽慰的结果。

二、树立良好的服务意识

作为党员的我热爱自己的本职工作，平时能以身作则，严以律已，宽以待人，在教职工群体中，我能处处去关心。如谁生病了、生孩子啦，我知道后，有时会跑去医院或家中探望，有时会打电话表示慰问。

“把方便留给群众，把困难留给自己”，这是我常提醒自己的一句话。在工作中，争挑重担，不计报酬。作为学校的人事干部，我每天从事着“人”与“事”之间的管理，还承担着二期课改的试点工作。大家经常可以看到我忙碌的身影，即使在回家的路上还带着厚厚的表格或教学书籍，同事们见了，有时好心地跟我说：“你累不累，休息一会儿吧!”这时我会对同事笑着说：“反正总是要做的，做好了心里踏实。”

记得20\_年暑假前夕，学校为四位英语教师创造了机会，让她们去加拿大培训。于是我便主动地揽下填表、外送政审等工作，晚上加班帮英语教师填写一张又一张的表，白天还一次又一次地向这四位教师的里委会奔波政审。虽然一天下来很辛苦，但心里却觉得很踏实、很高兴。

人事干部从事的工作牵涉到教职工的切身利益，需要认真对待。如每次加工资，我首先是吃透政策，算清教职工的工龄分清教职工晋升的档次，其次计算、核对每个人的工资，最后还要填写一张张的表格。有时在加工资的过程中，有的教职工就切身利益所碰到的问题来咨询时，我总能认真倾听，耐心解释，直到他们理解为止。当自己的工作得到大家认可时，我打心眼里甭提有多高兴。

三、具有良好的创新精神

“他山之石，可以攻玉。”八年来，我在工作中从不放过向别人学习的机会，只要有空就去学习、求教。因为只有取人之长，补已之短，才能不断地提高自身的业务能力。近年来，人事制度改革力度不断加大，教育体系也在不断变化，为了使自己的工作做得出色，我一有时间就学习有关的政策法规，学习他人的经验，还积极配合学校领导，开展好各项工作，在学校领导与教师中间起好桥梁的作用。如每年的人事岗位聘任，我与校领导一起出谋划策、制定方案，随后深入群众，听取意向，最后尽可能地发挥群众在自身岗位中的价值。文秘114版权所有

这些年来，自己踏实工作、努力学习、不断总结，完成了上海市人事岗位资格的培训、统计上岗证的培训;另外，撰写的《浅谈如何开发使用人才资源》一文还刊登在区《加强人事管理促进学校发展》一书上。

本学期，通过“树人事干部形象”学习讨论，聆听了几位教授的报告和人事干部的演讲，使我更清晰地认识到自身岗位的重要性。人事干部在岗位上一定要坚持原则，做事要公正，为人要正派，努力为教职工做实事，这样才能得到群众对你工作的认可。

收获对耕耘者从不吝啬。八年来，我虽没有轰轰烈烈的举动，却在我平凡的岗位上作出了不平凡的成绩。在今后的日子里，我将继续一步一个脚印地走下去，一步比一步更踏实，一步比一步更坚定，争取在自己的岗位上作出更大的成绩，发挥一个党员干部应有的作用。

关于人事劳资工作心得4[\_TAG\_h3]人力资源的工作心得篇五

企业发展的最终目的是为了争取效益，获得利益最大化，而人员过剩将是企业沉重的包袱。按照年度工作目标，经过调整机构设置，利用竞争上岗和优化组合的方式完成了定编定员，基本到达最佳的机组与人员配置，使人事改革走上了健康发展的道路。

1、合理调配现有人力资源，以达最佳配置

按照《公司2024年度管理机构设置》，圆满完成竞聘上岗、优化组合及空编、缺编单位在公司内部的招聘工作，将管理部室、车间从21个精减到了15个，分流人员68人，由年初的615人精简到此刻的547人;并根据公司生产经营情景及时合理调配人员，确保了生产经营工作的顺利开展。

2、采取三级管理考核办法，做好各单位人员人事评价工作

为进一步合理开发和利用人力资源，进取营造一个良好的用人环境，建立灵活的用人机制，采取三级考评管理办法(自评、互评、领导评价)，按照思想品德、工作本事、工作态度、工作绩效四项考评标准，先个人自评;后员工之间互评，互评后经所在班组汇评;最终由员工所在部门汇总终评，按照有条不紊的程序对公司员工进行综合素质评价，评价共计463人次。

3、劳动合同管理

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，为充分利用和发挥劳动合同的作用，遵循平等自愿、协商一致的原则，根据公司员工人事评价结果及《劳动合同签订意向表》，对生产、技术、管理骨干采取长期(5年)合同管理，对生产工人及其他工作人员采取中期(3年)、短期(1年)合同或不再续签合同的管理办法，进取开展工作，确定了合同年限，按照先个人填写《劳动合同签订意向表》后部门填写意见，最终公司依据员工人事评价结果及部门填写意见，确定劳动合同意向，反馈本人，共确定续签劳动合同554人次，其中：①续签长期合同136人次，续签中期合同222人次，续签短期合同196人次;②不再续签合同18人次，针对公司其他人员在续签合同的过程中，遇到不少问题和困难，经过座谈、个别谈话、多方联系等很多工作的开展，于6月底根据确定的合同年限圆满完成1108份合同文本的填制及审核工作。为确保无遗漏，特请劳动部门前来公司进行全面鉴证。

经过本年度劳动合同续签工作，首次将劳动合同的签订年限改为差异年限，即改变建厂以来一向延续的所有员工签订合同年限一样的惯例，将合同期限改为一年期、三年期和五年期，对工作职责心不强、业务水平欠缺的部分员工不再续签，充分发挥了劳动合同的严肃性，使明确了岗位的重要性，这对很多员工的触动很大，经过这种形式，使每位员工都认识到，并不是企业效益不好才减人，企业的人员增减用劳动合同的形式来确立，仅有双方都达成一致，劳动合同才成立，本次劳动合同的签订激励了员工进取上进、爱岗敬业的主人翁意识，改变了续签合同是走形式、走过场和进了电厂门，就是电厂人的传统思想，打破了国营企业的大锅饭、终身制现象。

4、改革内退人员管理

为充分调动在岗职工工作进取性，经充分讨论，对内退人员工作安排及待遇作了重新调整，为传达第四届一次职代会会议精神，做好正面引导和宣传，加强与内退人员的沟通，同时让内退人员了解目前公司煤炭紧张、生产经营压力较大的严峻形势，利用五一放假期间对内退人员进行走访达50人次。同时根据公司领导要求，做好了与公司内退职工子女的座谈工作，达10余人次。并按文件规定按不一样年龄段按比例调整了工资，并有1人自愿回公司上班。

本次对内退人员的管理改革意义重大，不仅仅使内退人员认识到公司面临的严峻的市场考验，争取了他们对公司的支持和理解，到达了维护公司声誉和稳定的目的，更使广大在职的干部员工增加了危机意识，也充分认识到仅有工作和贡献才是获得收入的合理途径，加深了在职员工的爱岗敬业意识。

5、出台优惠政策，鼓励员工自谋职业

为促进员工的合理流动，鼓励、支持部分职工自谋职业，结合公司生产、经营实际，在原有的基础上出台了新的辞职管理规定，鼓励员工自谋职业。同时遵循平等自愿、协商一致的原则，及时做好了调动、辞职及不再续签劳动合同人员工作。本年度解除劳动合同65人次，其中辞职35人次调离30人次。经过一系列措施的出台和实施，到达了精简人员、提高效率、合理分流的目的，企业轻装前进，有利于下一步的发展。

6、加强劳动保护用品管理

为加强劳动保护用品的管理，提高员工的自我保护本事，在原有基础上重新修订《劳动保护用品管理办法》，进一步规范了劳动保护用品的发放程序及使用管理，减少了库存，提高了资金利用率。主要是做好工作服的发放、定期季度劳动保护用品的发放、安全帽的统一配发等工作。

关于人事劳资工作心得2

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