# 2024年人力资源上半年度个人工作总结简短(六篇)

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2025-03-15

*20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短一1、组织架构合理化调整，提高工作效率。2、降低生产工人离职率，稳定生产。3、建立培训体系。4、完善kpi考核。5、完善公司制度。6、团队建设，和谐部门关系，建立顺畅的沟通机制。一、人力资源规划1、根...*

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短一**

1、组织架构合理化调整，提高工作效率。

2、降低生产工人离职率，稳定生产。

3、建立培训体系。

4、完善kpi考核。

5、完善公司制度。

6、团队建设，和谐部门关系，建立顺畅的沟通机制。

一、人力资源规划

1、根据预期目标和市场情况，梳理人员状况和组织结构。

2、梳理公司现行人力资源管理制度中的相关内容。

二、人力资源招聘与配置

1、梳理各部门各职位的工作分析，为人才招募与评定薪资提供科学依据。

2、调整招聘渠道和方法。

(1)原招聘尽面向一些中技人员方面有所优势，难适合我司招聘，20xx年暂停同其合作，继续与南方人才网合作，并同前程无忧网合作，以其广阔的资源增加甄选的空间。

(2)根据80后、90后的习惯，有效利用免费资源为企业拓展招聘方式，大街网、应届生网、hiall、58同城、百姓网等。

(3)番禺人力资源市场将做为一般技能人员、普通用工的场招聘阵地和信息收集的渠道，招聘效果不佳，但对信息获取有帮助，20xx年仍然参与。

(4根据实际招聘情)参加广东省各高校、中技的校园招聘及园内网络招聘。

(5)与政府职介中心和职业介绍所推荐中心建立合作关系，降低公司招聘成本。

(6)街头招聘针对普通用工，劳动强度大的技工学徒。

(7)大力推动本地招聘和员工引荐。

3、高素质要求人员三个月内到位，普通用工一个月内到位50%，两个月内完成。招聘到位率70%以上，招聘留用率75%以上，内部招聘率2%以上，录用率不超过15%。

4、员工总流动率不超过15%。年员工主动离职率控制在10%以下。年员工被动离职率控制在5%以下。员工留存率95%以上。

5、核心岗位人员20%产能储备，形成人员梯队，保持工作的稳定性和持续性。

三、员工培训与开发

稳定员工，降低员工的流动性，提高生产效率，稳定品质，本质上反映着员工成长，员工的成长成为企业关注的焦点。培训是帮助员工成长的重要手段之一，20xx培训工作应做好以下几项工作：

1、培训需求调查分析，制定20xx年度培训计划。

(1)新员工入职培训，让新员工了解公司的企业文化，熟悉掌握企业的各种环境及基本的常识，包括规章制度，安全生产，职业安康等。

(2)员工业务技能培训，让员工掌握业务技能，并提高产品品质。让员工掌握处理工作中的各种技巧，提高客户满意度。

(3)管理层培训，培养管理层工作中的协调能力及检查督导能力，如何将工作有效完成。

(4)激励培训，有效激发员工潜能，培养员工对企业的忠诚度。

(5)员工团队凝聚力，培训员工的服务意识，激发员工活力，培养员工动脑及团结精神。

2、直线部门迫切需要的课程安排为线索组织课程和服务实现年度培训计划。

3、梳理完善入职教育、三级安全教育基本培训项目。

4、及时搜集国内知名顾问咨询和培训公司的讲师资料、培训课目资料，结合公司需要和部门需求，不定期地向各部门推荐相关培训课题信息。

5、特种作业资格培训和再培训。

6、借助20xxxx年高级车工培训经验，力争为我公司组织国家扶持的数控加工中心免费培训班。

7、每月一次在职员工安全教育。

8、充分倡导、利用“好学卓越”企业内部知识交流平台，在实践中不断完善。

9、企业文化的营造

(1)坚持每月组织事故学习，沉淀安全文化和质量文化。

(3)借《之声》之声平台塑造企业文化做好文宣工作，灌输企业经营理念。

(4)推进“共同愿景”座谈会，在学习分享中促进员工与企业共同成长，每月一次。

(5)每月组织一次文娱活动。

10、帮助员工建立职业规划，促成企业成长，员工成长。

(1)短期目标(通常在1年以上)

岗位目标、技术等级目标、收入目标;短期内要完成的主要任务;有利条件;主要障碍及其对策;可能出现的意外和应急措施。

(2)中期目标(通常在5年以上)岗位目标、技术等级目标、收入目标。

(3)长期目标(通常在20xx年以上)岗位目标、技术等级目标、收入目标、重大成果目标。

(4)人生目标：岗位目标;技术等级目标;收入目标;社会影响目标;重大成果目标。

四、绩效评价体系

1、试推平衡积分卡

(1)实现财务指标的运营(总目标)指标确立

(2)目标分解

(3)建立业绩关键指标。

2、梳理、完善考核指标。

3、协助各部门做好绩效考核沟通，尤其是新员工试用期的考核、正式员工月绩效考核的沟通，帮助员工成长。

五、薪酬福利管理

1、七月份调薪时，在总体调薪客授控的情况下改革，计时基本工资加班分别为：正常加班150%;假日200%;节日300%

2、根据《职工带薪年休假条例》第三条：“职工累计工作已满1年不满20xx年的，享受年休假5天;已满20xx年不满20xx年的，享受年休假10天;已满20xx年的，享受年休假15天。”先行在本公司工作已满一年的一天，依次例推，最多不超过5天。

3、住房第四批积分奖励分配。

4、员工生日礼金一份。

5、通过招聘等多方渠道收集市场信息，为公司的薪酬福利提供及时准确的依据。

六、劳动关系

1、建立员工沟通制度，定期进行员工访谈，包括试用期沟通、转正沟通、离职沟通等。

2、心理健康、工作压力、灾难事件、职业生涯困扰、健康生活方式、法律纠纷等提供咨询服务。

3、劳动合同、培训协议、保密协议的签订，确保依时准确，避免争议风险。

4、员工劳动合同继续保持合法、规范管理，合同文本部分条款再作规范化调整，如加入工资条款等。离职档案具有完整性、可查性、连续性，如有员工离职，及时将其从在职档案中调出，分部门、离职性质等要素存放。

5、完善“员工关爱基金”，充分发挥其积极意义。

6、预防重大突发事预防：集体劳动争议、劳资冲突、重大劳动卫生事故、重大工厂安全事故。

七、其他工作

1、为确保员工合理流动，加强公司内部人力资源管理，提升公司人员素质与能力，做好人事日常管理各项工作。

(1)补充、完善公司人员调动和员工离职管理制度、流程及相关表格。

(2)加强人事日常行政管理工作。

①加强考勤管理流程;

②制定加班管理控制程序。

(3)完善人事档案管理流程与细化。

2、公司内部法制监督，作业流程规范和行为规范等规章制度的严肃执行。

2、员工职业安康

加强员工劳动保护工作，及时跟踪劳动保护用品的落实情况，了解楼面、出品员工的连续作业时间以及劳动强度，规范用工管理。

(1)实施企业安全主体责任制活动，二月份完成安全生产责任签约。

(2)加强检查监督，预防为主，减少环境不安全和行为不安全。

①三月份、九月份对安全设施大检查，保证基础设施本质安全。

②班组级每周检查一次，车间级每二周检查一次，厂组织每月不少于一次大检查，并各级检查书面保持记录在案。

(3)安全意识教育和安全技能教育，事故检讨分析及如何避免同类事故发生。公司级教育每月不少于一次。

(4)监督6s标准要求的落实和改进。

(5)实施企业安全生产自查自纠活动，每周不少于整改两项不安全因素造成的隐患。

3、质量体系

(1)正式组织内部审核一次，不定期监督审核体系运行情况。

(2)组织公司内审员参与iso20xx版学习，为20xx年换版工作，全面体系要求做准备。

(3)应第三方需求(顾客)对体系的更高要求的补充。

4、不定期检测保安工作能力，确保按要求执行工作任务。

5、妥善处理流动人口管理、环保管理、安全管理、消防、工会、劳动管理等事务，维护企业的公共形象。

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短二**

尊敬的单领导：

您好！我的名字叫xx，我毕业于xx职业技术学院，就读的专业是人力资源管理。经过三年的大学生活，我对社会有了新的认识。通过社团活动和班级流动，我慢慢变得积极开朗，易于与人沟通，有很强的团队合作精神。

学习成绩优异，对专业知识掌握良好，还参加了国家高级办公软件考试，熟练操作电脑，灵活运用各类办公软件，有较强的文字处理能力，能根据公司的要求制作各种培训课件；乐观向上，大方开朗，热情务实，待人诚恳。工作认真负责，具有吃苦耐劳、艰苦奋斗的精神；适应能力强，具备良好的组织协调能力；善于不断学习及总结，吸收能力强；有思想、思维敏捷，不墨守成规，有极强的创新意识。

在校期间，我踊跃参加各项体育、文娱活动，以此培养团结协作精神，并发展自己的才华，同时在团队合作方面有了很大的提高。我长期担任班级干部，设计并组织过多项活动，有一定的组织能力，受到老师、同学们的一致好评。在不断的学习和工作中养成的严谨、踏实的工作作风和团结协作的优秀品质，使我深信自己完全可以在岗位上守业、敬业、更能创业！我对自己严格要求，注重能力的培养，尤其是实践动手能力更是我的强项。

本着认认真真做人，踏踏实实工作的原则去生活；拥有积极向上的生活态度和广泛，在为社会献出一份力量的同时，也希望可以找到属于自己的舞台。希望公司能认真考虑我的求职申请，给我一个面试的机会，谢谢！

此致

敬礼！

xxx

20xx年x月xx日

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短三**

摘要：从学术意义上看，通过工程技术和管理科学的有机结合，实现企业资源的最佳组合而获得长期效益。尽管二者的发展历史、研究目的、理论方法即作为独立的学科存在并侧重于解决不同领域的相对性问题，但其在整个历史中密切配合。本课题对这种关联性进行了历史的总结，同时对基于现代知识经济和现代工业工程环境下人力资源管理模式改进进行探讨，有着积极的学术意义。

关键词：人力资源;管理模式;企业

自人类生产活动开始，管理实践活动就一直存在和发展着，任何一个阶段管理学的新成果不仅与社会的整体环境和状态密切相关，也是汲取当代科学和文化发展成就的产物。管理正是这样走过了从粗放向精细发展，从无序到有序发展，从单一化向系统化发展，从工具理性向人文理性发展的历程。作为管理实践理论的两类重大研究课题，工业工程和人力资源管理一直交织着发展，二者的实践活动历史较长，但上升为科学的理论都是近代工业革命的产物，而后发展中的每一次跨阶段的变革都是以科学技术的发展和社会进步为推动力的，而且二者的发展都始终对应祸合。工业工程和人力资源管理每一阶段都有鲜明的时代特征，更确切地说，人力管理与工业工程的发展密切关联，相互滋养，相互补充。

一、人力资源战略规划存在的问题

1。人力资源管理定位低

管理大师彼得德鲁克说过“企业管理无非是人力资源管理”，人力资源管理在现代企业管理中的核心地位已经不容置疑。尽管高层在企业培训中都接受过现代人力资源管理培训教程，尽管认识到人力资源管理的重要地位，尽管部门负责人也认识到了部门员工知识、技能素质差距严重地制约了工作任务完成和质量甚至制约了企业的发展，但在实践上对人力资源管理的定位还是停留在传统行政性人事管理阶段。在访谈过程中，中层管理人员并不乏对人力资源的重视，但如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合公司可操作的体系，都感觉无从下手或表示力不能及。这一问题的基本成因一是公司没有把人力资源管理没有上升到战略性、系统性、决定性的定位，二是人力资源管理职能部门建设非常薄弱，三是没有探求到提高企业核心竞争力的统领人力资源管理长期发展的基本立足点。

2。公司战略目标不明确，相应的战略性人力资源规划无法进行

企业自创立起就具有一定的“投机性”，因此随着市场机会，合作伙伴，产品和技术趋势的改变等等外部因素的快速变化，企业也不断改变自己的定位，甚至很多企业“以变为根本的战略”。尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不像传统业务那么成熟。因此，企业一般缺乏明确的企业发展战略，战略性的人力资源规划也就无从谈起。

3。企业人力资源存量的现状无法匹配企业发展战略的需要

目前我国企业多为劳动密集型企业，吸纳了大量劳动力资源。从静态中来说劳动力资源数量多，但素质亟待提高。而企业的用人机制存在“任人唯亲”，“任人为近”的现象，对管理层，特别是核心员工，其多来源于企业家的私人社会网络，这又在动态上致使本来拥有的人才资源流动普遍。人力资源存量的不足导致企业通常是根据机会和市场的临时需要选聘人才，而无力关注企业的长期发展战略对人才和组织的需要。当前我国部分企业员工文化素质低，技术人员和管理人员缺乏。据统计，全国大型企业每百名职工中拥有的大专以上学历的人员为10。46人，企业仅2。96人，只相当于大型企业平均水平的28%。

4。在许多企业之中，人力资源部门所处位置偏低，且经常由其他部门兼任

二、战略性人力资源规划的实施

1。对企业不同发展阶段战略调整

由于企业所处的内外部环境总在不断发生变化，企业的战略变革和战略调整就成为必然。因此，战略性的人力资源规划必须能够及时做出反应，以支持企业战略的变化。

（1）初创期。

此时企业组织应制定集中战略，人力资源规划应聚焦于专业型业务人才的选拔、培养、使用和激励上，为组织的顺利运行和成长构建合理的人力资源队伍。作为企业的创立者应当开始关注企业理念，战略目标以及企业文化的形成，这是企业价值观形成的黄金时期，也是人力资源规划的一项重要工作。联想在发展初期通过对杨元庆、郭为、孙宏斌这些虎将的大胆任用，以及对倪光南的“造神运动”，而带来的企业大发展，可以说就是一个明证。

（2）成长期。

处于成长阶段的企业开始考虑多元化经营战略，尝试成本领导战略或差异化战略，而这些战略意味着与之相适应的人力资源规划有不同侧重。组织扩张和有序管理并重是这个时期企业战略的关注点。因此，人力资源政策规划的侧重点就应该从过分强调企业家精神和个人英雄主义转变到规范化、职业化管理上来。比如：在创业阶段，万科选人、用人基本上就是凭借王石和万科高管们优秀的个人判断和直觉。随着万科的快速发展，这种方法已经不能满足企业的人力资源配置需求。因此，万科及时在自己人力资源发展规划中提出了专业化、精细化的战略要求，并引入了具体的专业化管理工具――“人才资质模型”，并把它逐渐发展成为包括“万科通用资质模型”、“万科领导力资质模型”及“销售”、“设计”、“工程”、“客户服务”等六个分专业的系列资质模型体系。正是由于这种未雨绸缪的安排，才使得万科不仅满足了自己企业发展对人才的需求，而且还向其它房地产企业输出了很多的优秀人才，因此万科也才有“房地产界的黄埔军校”的美誉。

（3）成熟期。

在成熟阶段，企业要获得持续的竞争优势，最可行的就是打造自己的核心能力。聚集战略对企业来说非常有效，而在外部环境不确定的情况下，差异化战略必将成为企业的必然选择。因此，对那些能够帮助企业进一步深化人力资源管理水平的专业性人才和能够审时度势、临机应变、制定企业长远发展战略的人才的培养就成为这一阶段人力资源规划的主要战略目标。 从深化人力资源管理水平的角度看，企业就需要在自己的人力资源发展规划中注意不同类型员工的性格、兴趣、素质、结构与组织战略、组织岗位的匹配;注意加强对员工的沟通、培训，强调员工思维方式和行为模式的规范性和一致性;注意塑造强有力的企业文化，增强员工的组织性，提高整体战斗力，从而推动组织继续成长。

（4）衰退期。

需要的是摆脱历史的包袱，为企业注入更多更新的活力，以实现企业的“再生”。战略方向的调整就成为这个时期企业战略关注的重点。在这种状况下，人才的更新换代就成为人力资源规划的重要工作内容。

2。推进人力资源管理变革，健全人力资源管理体系

持续推进人力资源管理的变革，健全人力资源管理体系，主要是革除企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。企业人力资源规划必然蕴含着对人力资源管理旧模式的扬弃，甚至是全新模式的构建。这一过程就是人力资源管理剧烈变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的固守，人力资源管理的革新往往会遇到来自各方面的巨大阻力。但是，只有实施有效的变革才能为企业人力资源规划建构运转良好的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台，除了其职能部门固有的职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等工作之外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

3。建立人力资源规划中的开发机制

美国管理学家詹姆斯？c柯林斯在《基业长青》一书中曾经提出过基业长青的一个核心原则：“造钟”而不是“报时”。战略性的人力资源规划也必须立足于“造钟”而不是“报时”。

“造钟”就意味着要建立一个人力资源的选拔、开发、成长和更新的管理机制。正如联想在自己的人力资源开发中提到的“项链理论”中所述：人才竞争不在于把最大最好的珠子买回，而是要先理好自己的一条线，形成完善的管理机制，把一颗颗珍珠串起来，串成一条精美的项链。而没有这条线，珠子再大再多也还是一盘散沙。没有良好的人力资源管理机制去形成强有力的企业凝聚力，仅仅依赖高薪恐怕也很难留住人才。

“造钟”机制的形成和成功运用还在于要建立一套包括总体政策、具体制度和一系列配套措施在内的制度体系。由海尔倡导并经联想等企业发扬光大的“赛马不相马”的人才培育机制就是典型的代表。这种机制认为，企业不缺人才，关键是将每一个人所具备的最优秀的品质和潜能充分发挥出来。为了把每个人的最为优秀的品质和潜能充分开发出来，就需要“变相马为赛马”，建立一个立足于市场经济的人才竞争机制。

4。提高人力资源管理者的素质

加强企业人力资源管理队伍的培养，是消除人力资源规划危机的重要途径。外部环境的强烈竞争性，使得企业人力资源规划的制定更为复杂，这就要求企业战略性人力资源规划的制定者应具有战略性思维与实际操作经验。因此，加强培养高层次、高素质的企业人力资源管理队伍，提高其整体性的专业素质成为人力资源规划成败的关键。为了提升公司人力资源管理者的素质，适应公司发展的需要，对管理者进行培训是非常值得重视的。培训计划中应包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

三、结语

通过对企业如何实施战略性人力资源规划的问题的分析和思考，基于战略的人力资源规划要求人力资源规划主体在人力资源规划程序的所有环节中都应当站在战略的高度，充分审视组织自身的资源条件和组织外部环境，在组织愿景、组织目标以及战略规划的指引下制定组织未来人力资源需求清单以及相应的人力资源供给计划，从而支持战略规划的实施，促进组织愿景和组织目标的实现。

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短四**

为了锻炼分析实际问题的能力，培养认真、严谨的工作作风，为就业和将来的工作提供一些宝贵的实践经验。我来到xx公司进行人力资源专业的毕业实习，以下是我的实习报告。

20xx年x月x日

xx公司主要致力于旅游景区、主题公园、大型演艺活动的策划，是国内最有朝气、最具实力的品牌文化公司。公司主营旅游景区演艺规划策划、景区节目编排制作，景区演艺管理，景区活动项目策划。公司在实践中形成了“创想、娱乐”的核心价值观，坚持以做“欢乐旅游的播种人”为定位，倡导“以智慧创造演艺，以激情传递欢乐”的品牌理念，为客户提供以旅游文化娱乐活动为核心的欢乐产品，打造成为中国最具实力的旅游景区演艺规划、策划、制作、管理公司。

几年来，xx公司始终坚持这样的专业态度和敬业精神，竭诚为客户打造旅游品牌，提供专业的景区演艺策划、规划、制作等服务。伴随着这些客户在旅游业中取得的累累硕果，xx公司也在景区常态演艺、景区节日活动策划等领域积累了丰富的经验，形成了一套成熟的国际化服务体系。

xx公司始终站在旅游景区规划的最前沿，树立了景区演艺策划的标杆，引领景区旅游文化走向新的高度。

第一周我们主要是接受了公司为期两天的培训，办理了相关的入司手续，对工作做了简单的学习很认识。

第二周主要是在人力资源部主管的领导下对公司的人事激励计划、员工手册、还有招聘计划做了修改和完善 等。

最厚我们遵循公司的安排，和其他同事一块管理景区事业。我们每天早上在公司辖区的各个摊点检查其是否合理、卫生、还有各位工作人员的服务态度等等，此外，我们还充当销售人员，亲自和顾客面对面交流。

1、自主学习

工作后不再象在学校里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。只要你想学习，学习的机会还是很多的，老员工们从不吝惜自己的经验来指导你工作，让你少走弯路；集团公司、公司内部有各种各样的培训来提高自己，你所要作的只是甄别哪些是你需要了解的，哪些是你感兴趣的。

2、积极进取的工作态度

在工作中，你不只为公司创造了效益，同时也提高了自己，象我这样没有工作经验的新人，更需要通过多做事情来积累经验。特别是现在实习工作并不象正式员工那样有明确的工作范围，如果工作态度不够积极就可能没有事情做，所以平时就更需要主动争取多做事，这样才能多积累多提高。

3、团队精神

工作往往不是一个人的事情，是一个团队在完成一个项目，在工作的过程中如何去保持和团队中其他同事的交流和沟通也是相当重要的。一位资深人力资源专家曾对团队精神的能力要求有这样的观点：要有与别人沟通、交流的能力以及与人合作的能力。合理的分工可以使大家在工作中各尽所长，团结合作，配合默契，共赴成功。个人要想成功及获得好的业绩，必须牢记一个规则：我们永远不能将个人利益凌驾于团队利益之上，在团队工作中，会出现在自己的协助下同时也从中受益的情况，反过来看，自己本身受益其中，这是保证自己成功的最重要的因素之一。

实习是一种对用人单位和实习生都有益的人力资源制度安排。对接受实习生的单位而言，是发展储备人力资源的措施，可以让其低成本、大范围的选择人才，培养和发现真正符合用人单位要求的人才，亦可以作为用人单位的公关手段，让更多的社会成员（如实习生）了解用人单位的文化和理念，从而增强社会对该组织的认同感并赢得声誉，对学生而言，实习可以使每一个学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源的优化配置、

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短五**

一、建立健全人事行政管理的各项规范及管理制度、员工手册等

建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，员工从进入公司到岗位变动，从日常考评到离职，人事行政部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，期望能到达各项工作的合法性、严肃性。

二、劳动合同管理

做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理等工作。本年度工作计划的重点是:

1、劳动合同签订，续签、终止及时性;

2、员工转正及时性;

3、劳资关系(劳动纠纷次数、原因等);

4、档案管理完整性等描述。

三、员工评价的收集

为进一步加强对员工在必须时期内工作潜力等方面的评价，正确把握每位员工的工作状况，建立公司正常、合理的人事考核评价制度，从而为员工的奖惩、晋升、调整等带给客观依据。根据公司目前经营状况，每月收集个门店人事评价表，对每个人进行考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗，以保证员工队伍的高效率、高素质。

四、人力资源人力需求计划

(一)人力资源人力需求计划目的

1.根据公司现状，结合先进企业的管理经验，了解企业人力资源状况及需求状况，灵活选取聘用方式:

⑴参加xx地区的周六大型人才交流洽谈会

⑵在xx人才招聘网上发布招聘信息

⑶与劳务市场的中介合作把招聘信息放到中介那里请其代为招聘

⑷内部培养

⑸引进企业事业单位成熟的管理人才。并充分利用企业现有人力资源，吸引并储备必须数量的具备特定技能、知识结构和潜力的专业人才。

2.为人力资源管理带给重要信息及决策依据。

(二)影响因素分析

影响本公司人力资源需求的因素主要包括以下两个方面。

1.公司的战略

企业的发展战略目标、发展方向、发展规模等是影响企业人力资源需求的重要因素，人力资源需求计划的制订应服从于企业的发展战略需要。

2.预期的员工流动

企业以往员工流动状况数据和当前员工状况对企业人力资源需求预测会产生重要影响，员工流动率是制订人力资源需求计划的参照依据。

(三)数据收集与需求预测

1.数据收集

人力资源部组织开展20xx年度人力资源需求调查，各门店应用心配合人力资源部，带给有关数据及资料。

⑴人力资源部统计、汇总格门店人员数量、工作岗位状况以及人员培训、人员流动、人员变动状况等数据资料，为人力资源需求预测带给数据支持。

⑵需求预测

2.人力资源部根据各门店填报《20xx年的招聘计划表》和《20xx年度标准配置表》分析，确定各门店人员标准配置。

3.盘点人力资源现状，统计人员的缺少、超多的状况。

4.统计预测短时间内未来可能离职人员，预测企业未来人员流失数据。

**20\_年人力资源上半年度个人工作总结简短六**

一、人员调配管理本年度重点做好新兴工业园投运期间的人员调配工作。

1、根据公司新的体制设置及人员定编，抽调部分优秀管理人员及生产骨干到工业园工作，使技改项目投运后，能够正常的安全经济运行。

2、根据公司各部门、单位人员岗位定编、缺编情况，随时作好调配工作。及时、准确下达人事调令和人事指令，力争使人力资源达到合理配置。

二、劳动合同管理做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理等工作。本年度重点做好20xx年6月30日194人劳动合同到期员工的续订工作。针对本次续签工作，在今年劳动合同管理工作的基础上，需进一步运作新的管理办法，对生产工人及其他工作人员拟采用中期(2年)、短期(1年)合同，对部分人员采取不再续签合同的管理办法。

三、根据公司目前生产经营状况，制定人事评价制度，进行人事考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗，以保证员工队伍的高效率、高素质。

四、奖惩管理结合公司实际，对在生产、科研、劳动、经营管理等方面，成绩突出、贡献较大的，分别给予奖励。对有违反劳动纪律，经常迟到、早退，旷工;完不成生产任务或工作任务的;不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众，打架斗殴影响生产秩序、工作秩序和社会秩序等情况的员工，分别给予行政处分或经济处罚。

五、人才储备工作根据公司现状，结合先进企业的管理经验，参加全国性或区域性的大型人才交流洽谈会，直接引进高层次、高学历人才获得技术过硬、品德优秀的人才队伍。拟在20xx年招聘应届大学本科生10名左右，专业主要有：热能与动力专业5-7人，电气专业2-3人，化学专业2-3人。

六、员工职称评定、职业资格证年审工作：随着对人才资源的进一步重视，职称评定等项工作已得到社会的普遍承认与重视。

1、做好20xx年度公司员工申报职称工作的办理，重点做好申报初级及中级职称人员的手续办理。

2、做好公司员工职业资格证书的年审与办理工作。按照劳动部门要求，做好职业资格证书年审工作，同时根据实际适时做好职业资格证的申报及办理。

七、其他人事管理工作：

1、做好员工季度劳保及劳动用品发放及管理工作，及时做好员工劳保用品的补充及相关制度修订工作。

2、做好员工人事档案材料的收集、整理建档工作，保证档案的完整性、齐全性、保密性;

3、严格按照公司规章制度，认真办理员工的辞职、辞退、除名、开除退厂手续。严格退职手续的办理，做好退职员工钱、财、物的交接监督，不留后遗症。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！