# 公司人事年度工作总结报告

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-05-02

*每年年终岁末到来之际，职场上都会掀起一阵写年度工作总结的热潮，相信也有很多朋友为不知道如何写年度工作总结而犯愁。本篇文章是为您整理的《公司人事年度工作总结报告》，供大家阅读。 >公司人事年度工作总结报告篇一　　20xx年，是人力资源部收获的...*

每年年终岁末到来之际，职场上都会掀起一阵写年度工作总结的热潮，相信也有很多朋友为不知道如何写年度工作总结而犯愁。本篇文章是为您整理的《公司人事年度工作总结报告》，供大家阅读。

>公司人事年度工作总结报告篇一

　　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\*\*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;“82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“三个代表的重要思想，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化，针对我们旅\*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彭楼子及石台子子女就业的收尾工作。并与所安置的12xxxx彭楼子及石台子子女并签订了劳动合同;

　　二是根据开发区人事局的要求，为30xxxx更换了技术等级证书，并着手为符合条件的xxxx职工晋升初级职称;

　　三是集团公司自1999年转制后至20xx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2xxxx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1xxxx余元;

　　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——智联招聘发布招聘信息，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3xxxx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41xxxx的账户进行核对，在时间紧任务重的情况下整理出了6xxxx的错误信息，做实了以前未做实的8xxxx的个人账户，并补齐了以前漏缴的12xxxx的养老保险，协助公司4位两不找人员补缴养老保险xxxx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1xxxx，解决1xxxx，另有xxxx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。

　　十二是按照集团公司《员工劳动保护与防护用品配置的暂行规定》，我部先核对了发放标准，进而组织采购、发放，共计发放棉工装14xxxx套;棉鞋411双;毛巾65xxxx条;香皂180xxxx块。

　　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

　　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。

>公司人事年度工作总结报告篇二

　　集团公司、总公司加大了对人力资源的投入，规范化了人力资源管理，从专业人力资源管理的角度出发，力求使我公司的人力资源工作更加专业，系统，规范，高效。这一年里，分公司人力资源工作在上级各级部门的具体指导下，深入贯彻落实科学发展观，按照\"走专业化道路，做规范化人力资源管理\"的总体化要求，克服现阶段人力资源管理无序化等问题，以建立规范化的人力资源管理为切入点，从变革，创新、发展的大局出发，解放思想，与时俱进，开拓进取，立足本职，认真落实每一项工作，努力学习专业化知识，为公司经济和发展建设提供了人力资源保障。

　　从分公司层面看，人力资源管理方面整体工作有了长足的发展，但是，在公司当前高速发展的态势下，人力资源工作还有很多的东西要学习，还有很多的问题需要去解决。鉴于此，现将本年度的工作总结报告如下：

　　一、工作总结

　　（一）现阶段员工结构

　　1.截止今年11月25日，西安分公司共有在岗员工153人。其中男性121人，女性32人。工作年限0—4年占比，人数为85人，5—10年为19人，11—20人为12人，20年以上为37人。

　　2.西安分公司现有员工的文化程度中，占比的是大专文化程度的员工有71人，本科及以上程度学历为46人，为公司员工按文化程度分类的第二大人群，高中、中专及同等程度以下的员工有36人。

　　3.西安分公司工程技术管理人员108人，工程技术管理人员中一级建造师4人，高级工程师4人，工程师15人，助理经济师4人，助理会计师6人。20xx—年参加工作的学生为95人，在工程技术管理岗位，学生占到了88%.

　　（二）招聘与配置

　　1.人员招聘情况分析

　　招聘是补充公司新鲜血液最有效的途径，而高效率的招聘是加速血液流动的动力。在今年，西安分公司共接收新分大中专毕业生20人，社会招聘5人。

　　2.人员分布配置情况

　　西安分公司153名在职员工，分布在分公司机关及所属的9个自营项目部，6个联营项目部。分公司机关24人，自营项目部：渭柳佳苑项目部25人，东仪实业项目部22人，兵器项目部15人，王家棚项目部14人，运城项目部13人，香王项目部13人，河南沁阳项目部8人，705项目部6人，永和坊项目部2人；联营项目部：中文西印3人，金河尚局2人，兵器医院2人，北方特能2人，榆林项目部1人，中驰项目部1人。

　　（三）培训与开发

　　分公司在持续地发展，内外部环境在不断的变化，多种因素的影响，分公司面临一系列新困难和新问题时，必须进行培训才能有效地解决，培训是提升员工工作能力、技能的有效途径。为此西安分公司今年组织了形式多样的培训内容与开发工作。

　　1.内部培训

　　为切实提升西安分公司的各项管理水平，组织了新员工入职培训、商务管理培训、技术管理培训、安全管理培训、内部学历提升培训5次培训，参加培训人员累计达到124人次。

　　2.外部培训

　　为与外部竞争的大环境相适应，聘请外部讲师对广联达软件业务进行培训，还开展了工程量清单计价规范20xx培训，培训人员累计达到57人次。

　　3.人才的开发与交流

　　为适应新形势下人才竞争的需要，西安分公司开展了两次业务能力考试，以期提高员工业务能力、选拔人才；并与事业部进行了两次人才交流活动，前后两批商务人员共4人回宜昌总部进行交流学习，以期在工程预算方面提高相应水平。

　　（四）薪酬管理

　　薪酬管理是人力资源部薪酬工作的重点。在年中，根据公司文件《（二二）司建发〔202\_〕123号关于做好公司薪酬制度套改工作的通知》的精神，在分公司范围内进行了工资薪酬的套改工作，截止11月25日，部分项目部已按照新的工资标准进行工资套改。从薪酬管控角度出发，执行新的薪资标准后，预计每月工资发放将增加237400元。

　　（五）员工关系

　　以真诚、公正的态度服务于员工，以法律、规章、合同约束员工，是员工劳动着么管理的本质特点，20xx年，共办理入职登记24人，退休1人，解除关系12人，调离关系11人，调入1人。

　　在集团公司、总公司关于推进企业管理信息化精神的指导下，基本完成了E—HR系统人员信息第一阶段的录入工作。

　　二、本年度工作存在的不足

　　一年来，人力资源工作规范化建设初步确立了工作方向和目标，也为分公司提供了我们应该提供的服务工作。但距离分公司的要求和我们自己的目标仍有不少距离，还没有达到员工心目中理想的期望，还有很多不足需要进行调整和完善。具体如下：

　　（一）人力资源管理缺乏中长期发展规划，未能为公司的发展和决策提供专业的参考意见，未能为其他部门的长远发展提供专业的支持和咨询以及指导。

　　（二）人员招聘和调动以及辞职工作的管理还没有完全有序，人力资源统计工作还比较初级，信息更新速度和准确性还需要提高。

　　（三）部门职责和岗位的梳理还没有完成，需要得到大家的积极认可，并且人力资源需要为各个部门提供更专业的指导，来完善各个岗位的职责和业务流程。

　　（四）公司的绩效考核工作还比较粗放，指标比较简单和单一，没有真正的发挥用绩效管理来引导管理人员和员工，把他们的关注点和行为统一到公司的发展方向和目标上来的作用。

　　（五）缺乏系统的、长期的培训体系规划：培训工作虽然在长期进行，但培训的深度、广度需要进一步加强。培训的效果需要评估并通过评估改进培训工作。

　　（六）专业水平还不足，工作也不够主动和自信，对公司基础业务和工作缺乏了解的机会，缺乏学习的主动。需要加强专业知识学习和工作经验学习，需要加强对公司及业务的了解和学习。只有不断的学习才能真正做好人力资源部门的工作，特别是服务工作。

　　三、下一年度的工作计划

　　（一）编制中长期人力资源发展规划，并报批；

　　（二）主要集中对新的薪酬制度与以及绩效的试行方案进行跟踪监察，对运行过程进行持续调整与管理；

　　（三）根据岗位职责等因素，建立有效的绩效考核指标体系，并根据考核指标体系指导各单位调整并完善本单位绩效考核方案，推动绩效考核工作的扎实落实；

　　（四）宣传并推动人力资源管理制度、流程的落实；

　　（五）加强人力资源信息化建设，做好人力资源统计分析工作，进一步完善E—HR系统人员信息的第一阶段的完善工作，为稳步推进第二阶段工作夯实基础；

　　（六）认真做好各项人力资源服务工作；

　　总之，人力资源作为企业的核心资源将直接决定企业的核心竞争力。因此，从公司层面，要求不仅从战略上建立具有竞争优势的人力资源管理制度，更要求把人力资源各环节的日常具体工作做细、做好、做到家，从而协助公司形成企业独有的文化和氛围，提高公司凝聚力，维护公司的创新和活力。从员工角度则是建立激励员工按照企业与员工共赢的发展之路，在企业中设计自己的职业生涯，不断提高职业技能和水平，在实现自我发展目标时快乐地享受生活，享受工作，与公司共同成长。

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！