# 推荐企业人力资源年度工作总结简短

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-03-17

*推荐企业人力资源年度工作总结简短一其次课程体系建立。新员工课程体系建立上，以文化认同、角色定位为核心，分别在试用初、中期及结束选择、开发不同课程进行培训。入职初期的企业概况、发展史、经营模式、企业文化，员工品行规范、企业制度、规章、工作流程...*

**推荐企业人力资源年度工作总结简短一**

其次课程体系建立。

新员工课程体系建立上，以文化认同、角色定位为核心，分别在试用初、中期及结束选择、开发不同课程进行培训。入职初期的企业概况、发展史、经营模式、企业文化，员工品行规范、企业制度、规章、工作流程、仪表礼仪为中心课程安排;试用中期的团队意识训练、职业素养引导为重点;试用结束前总结提升、责任意识等为主导，结合员工自我试用总结，提升对企业、岗位的认知力。

老员工课程体系建立上，以纪律意识、工作技能为核心，不定期的进行团队精神、工作态度、工作流程提升、员工品行规范、规章制度等课程培训，并根据培训需求调查，结合工作中存在不足进行课程的开发。

骨干力量与基层管理人员课程建立上，以团队管理、沟通技能、时间管理与工作效率、培训引导能力等，在培训需求及企业运营需求基础上进行课程的开发与编排。

中层、高层管理人员课程建立上，以职业经理人核心技能、领导力与执行力、如何打造高效的工作团队、问题分析与解决、时间管理与工作计划、非hr经理的hr管理等课程进行开发。

课程的开发必须依据公司发展战略需求及员工成长状态、动态调整关键培训内容。逐渐形成公司课题及案例库。

根据培训对象的不同，选择不同的培训形式。

第三、培训讲师队伍建设。结合目前公司培训现状，培训讲师队伍以各级骨干、主管为主，对其进行培训讲师必备的素质、技能的培训。并结合不同层级的培训需求，采取外聘培训讲师或参加外部培训，使讲师队伍以内部讲师为主，外聘、外培为辅培训讲师队伍。

在访谈中，因公司业务性质、工作时间特点，有些骨干、主管虽然在进行着员工培训、但效果不佳，且自身没有授课的积极。

在培训讲师队伍建设中，可以设定授课奖励制度。人力资源部门对于授课水平、态度、效果等根据不同课程类型采用不同评估方法，以评估点数对授课人员进行奖励，提升授课人员积极性及自我提升能力。

第四、培训制度、流程体系建设。对于公司目前培训制度进行整理、汇编，结合公司运营发展需，进行必要的修订，完善培训制度，优化培训流程。

第五、培训评估系统建设。对于每一项培训，根据授课内容，进行不同层级的评估。培训结束后，培训人员对于培训建议与意见，反馈培训课程、讲师情况，首先做好反应层面的评估;对于培训课程进行考试或让员工来谈心得体会，做好学习层面的评估;培训结整一段时间后，检查参训人员行为、绩效是否是改变或提升，进行行为层面的评估;对于培训后，公司运营、发展是否起到了积极的影响，从而进行结果的评估。

第六、建立健全培训档案。员工培训档案是员工晋升、年终考评、防范劳动纠纷的重要依据。根据管理效率，可进行人人建档或按月建档，确保员工培训档案的.完整性。

5、强化执行力、推进绩效薪酬体系运行

绩效薪酬体系依佐尚管理公司对公司进行岗位调查、工作分析、岗位评估的基础上确定的，其形成时间长、动员人员多、制作成本高。人力资源部协助管理加大推行力度，做好绩效访谈、跟踪、效果评估及考核结果的应用。

一是加大检查、追踪力度，确保绩效指标数据来源的准确真实性;

二是对于各项考评指标，力求量化衡量，不能量化，评估方法要科学，指标定义要界定明确;

三是绩效考评过程，要做到公平、公正;绩效结果一定要反馈到个人，确保被考评人员了解自身不足，下步知道工作如何进行改进。

四是结合考评过程跟踪、辅导，了解人员需求，进行人员培训课程开发。

6、其它方面

指导下属做好员工关系管理，一是社保年度审核;二是员工档案管理;三是劳动合同管理;四是部门人员下基层进行必须的员工访谈，并有记录;五是人事报表提交完整性;六是工作计划总结规范等员工关系、人事事务工作开展与完成。

**推荐企业人力资源年度工作总结简短二**

大学，一个带着梦幻色彩的地方，年轻的我们怀揣这斑斓的梦来到这个期盼已久的地方。享受自由、展现青春、释放激情然而却有很多人迷失在了斑斓的梦中。我们需要一座灯塔来指引我们的方向，引导我们在人生道路上迈出正确的步伐，让每一天过得充实而有意义！

个人分析：

职业兴趣：从测评分析报告中得出，我属于典范的研究型，对抽象的、分析的、灵活的定向人物性质的职业比较感兴趣，喜欢寻根问底，热衷于思考问题，擅长分析，独立性强。另外，对管理型、社会型的工作也比较有兴趣。

职业能力：我对于思维推理的能力比较强，而信息分析能力也不错，比较喜欢对复杂的事物进行思考，工作认真、负责。善于规划自己的方向与目标，善于利用自己的优势。但人际关系一般，不善于处理复杂的人际关系。抗压能力偏低，有时过于谨慎，不敢尝试新鲜事物。

个人特质：洞察力强，我这个人有很强的责任心，因而对工作比较热度，能吃苦耐劳，是努力工作的典范，并且秉着”一旦开始，我就要努力做到最好“的理念做任何事;总是试图用理论分析各种问题。

职业价值观：从我的测评结果可以知道，管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当将军的士兵不是好士兵”。在自己的工作中，如果在不考虑工资收入的\'前提下，我要考虑在这份工作中我能否连续创新，不断取得成就，不断得到领导和同事的肯定，同时也会考这份工作能否实现自己的目标和理想，最后也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。

胜任能力：

能力优势：处事沉稳、认真、严肃;做事有始有终且缜密，决定一件事情后，就坚定不移的做下去;注重实务和环境的现实状况，讲究实际的效果;有责任心并值得依赖;重视思维与客观分析，独立工作能力很强;很低调，不喜欢显露，即使在危机之时也会显得沉着与平静。

能力劣势：容易变得顽固，过于相信自己的判断，从而否定一些有益的观点;做事上谨小慎微，有时候不够大胆与具备魄力;不善于表达，也不善于表扬别人，会让别人看上去感觉我很冷酷与孤傲，不敢与我交往;过于追求原则与效率，会让工作环境充满压抑与敌意，职员工士气不高，动力降低;缺乏人际、人情的处理能力。

自我分析小结：我认为自己有明确的职业兴趣和一定的职业能力，并且有适应理想职业 需要的一些特质，但是也有一定的劣势，所以要发挥自己的优势，提高自己的能力，使自己更适合职业岗位。适合的工作类型要求是重视思考能力，关注细节，拥有客观公正的态度，能有条理的完成工作。

角色建议：

父亲：努力提升自己。 母亲：要安稳，自己喜欢就好。 老师：要去能实现自我价值的领域。 同学：相信自己是最棒的！

1、家庭环境分析：家庭经济能力一般 ，收入稳定，能维持正常生活，但对我的学习费用仍觉得有一定负担;家庭文化氛围很好，父母从小就十分重视对我的培养;家庭成员之间关系融洽。

2、学校环境分析：

3、社会环境分析：近年来，我国毕业大学生数量急剧增多，20xx年高校毕业生将达619万，预计今后三年内还将以每年50万的速度增长。整个就业市场需求岗位总体状况相对趋紧，出现“就业寒流”。而这一年受美国金融危机的影响，地球经济形式一片暗淡，不少企业进行大面积裁员，所以就业环境不是很好。但，根据预计，这场金融危机大概会持续两年左右，再加上一定的缓冲期，到我开始就业时，金融危机应该刚好过去，地球经济处于重振期，可谓“百废待新，百业待举”，充满机遇。只要善于抓住机会，未来还是很光明的。

4、职业环境分析：

前景分析：管理类专业是目前比较热门的专业之一，不管是在外企还是国企，高层管理人员价值越来越高。而人力资源管理又是管理类专业中兴起的一阙。在另一方面，我国的人力资源管理的专业知识人才十分稀缺。总的来说前景不错。但，这个专业的工作和财务、营销相比，还是有差距，而且发展也会比较慢，所以一定要有耐性。懂得用时间换空间。

企业分析：在这个人才是一切的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才。而中国加入wto的新形势，客观上要求各个企业必须充分重视人力资源管理。但企业最重视的还是实践经验，因而，我可以选择在一个相对规范的企业从基层做开始，一步步慢慢积累经验。在校期间多考证件，拓宽就业领域。

薪金分析：人力资源行业新进人员的平均薪金水平在1500~2500之间，薪酬主体集中在3000~3999之间，4000~6000区间也占重要部分，二做到总监级别可拿到10000元以上，工资不菲。

总结：人力资源岗位的发展前景不错——一需求量越来越大，受重视程度越来越高;二薪资越来越好;三在企业位置越来越重要。

5、地域分析： 目标城市：连云港

简介：连云港，位于江苏省东北部，陇海铁路终点，东临黄河，北接山东，南连长江与淮河，四季分明，温度适宜，属湿润的季风气候。

优势：

地域——水路交通发达，是亚欧大陆东段的终点，同时又是我国的重要港口。具有较强的进出口贸易能力，腹地广阔、稳定。

经济——综合实力不断上升，近年对外经济与旅游业超常发展，

财政实力持续增强，信贷范围继续扩大。另外，保险事业也稳妥发展，人民生活 水平大幅度提高。

如果去连云港所要面对的问题：

1 户口问题——如今户口很难转移，而很多企业害怕被员工欺骗而不敢使用无本地户口的人。

解决办法：可通过考研来转移自己的户口。本人已有考研打算，虽然连云港没有我所理想的大学，但其附近的南京审计大学的经管类专业在全国是很出名的，可以予以考虑。

2饮食习惯问题——我本人并不喜欢甜食。

解决办法：一要尽量习惯，二在连云港虽然没有能吃地道的湖北菜的地方，但有很多湘、川菜馆，口味相近

综合前面的自我分析和职业环境分析两部分内容，我得出本人的职业定位的swot分析如下：

内部因素

优势因素（s ）

思维推理能力与独立分析能力很强，头脑灵活。

工作有毅力，认真负责，处事沉稳。

弱势因素（w）

有时过于理性会忽略别人的感受。

不善与人交流，缺乏处理人际关系的能力。

外部因素

机会因素（o）

人力资源管理部门逐渐受到企业重视。

在沿海地区工作岗位相对较多，经济方面，仍有发展前景。

威胁因素（t）

人力资源管理在很多企业中处于刚起步阶段，其运作很不规范。

社会环境不断变化，

竞争激烈，就业形式日益严峻。

结论：

1）职业目标：根据自己的职业兴趣与个人能力，我希望最终成为一名从事于第三产业的大中型企业人力资源部经理。

2）职业发展途径：考多种证——考研——人力资源助理——人力资源专员—— 人力资源经理

1、20xx年~20xx年

成果目标：进入某目标企业从事人力资源助理工作

学历目标：高校研究生毕业

能力目标：了解公司，将所学知识一定的用于实践

经济目标 ：20xx~3500左右的月收入

2、20xx年~20xx年

成果目标：人力资源专员

能力目标：熟悉部门运作，能为公司提出有效的建议，能熟练的将所学知识与实际相结合

经济目标：5000左右的月收入、

3、20xx年~

成果目标：该公司人力资源部经理

能力目标：熟悉公司运作，具有远见，能制定有效的人力资源战略规划，使部门发展与公司发展保持一致 ，能够与员工实现无障碍沟通。

经济目标：8000~10000左右

基本方法：

1 教育培训法

2 讨论交流法 3实践锻炼法

1。大学期间：20xx年~20xx

1）学好各科专业知识，掌握经管行业的基本知识。

2）努力学习英语，尽快过四级，争取过六级。用时主动准备考其他多种证书。

3）从现在开始，关注考研信息，准备考研。

4）假期打工（与本人专业相符合的工作），积累社会经验。

5）与同学交流，从同学那里学到对自己有益的知识。

2。大学毕业后五年：20xx年~20xx年

继续努力学习，在学习专业知识同时利用空闲时间继续积累工作经验。

3。长期计划：

1）工作之余，不断学习各方面的知识，拓宽自己的视野

2）参加一些活动，与人多沟通，学会人际交流。建立优良的交流网。

3）努力工作，主动博得提升的机会。

4）多看书，在获得知识的同时不断提高自己的修养。

5）坚持锻炼身体，以保证自己能以最佳状态来面对任何事。

评估内容：职业目标评估（是否需要重新选择职业）

职业途径评估（是否需要调整发展方向）

实施策略评估（是否需要改变行动策略）

其他因素评估（身体、经济、家庭状况等）

事物是不断变化发展的，所以我要对我的职业规划作出一些风险预测，以及准备好解决方案。

1、大学毕业后，没有考上研究生，则直接参加工作，积累资本，为以后职业生涯的发展做准备。

2、若由于某种原因导致我无法在连云港开始我的职业生涯，则可尝试去长沙发展。

3、若一开始不能从事与人力资源管理专业对口的职业，则可考虑先从其他相关行业（如行政管理类）做起，日后再过渡到人力资源管理专业行业。

事情是不会已成不变的，我会对自己的规划适时作出调整，并每半年做一次自我评估，按照实际情况作出一些变更，使我的职业生涯规划书能更好的指引我的人生之路，为我以后的道路减少阻碍。

**推荐企业人力资源年度工作总结简短三**

随着社会经济的不断发展，企业进行市场竞争，虽然表面上是产品、服务和技术的竞争，但最为核心的应当是人才的竞争，加强企业人力资源管理制度的创新研究，也是有效提升企业核心竞争力的关键。本文将阐述我国企业人力资源管理制度存在的问题，结合知识经济时代人力资源管理的发展趋势，探究企业人力资源管理制度的创新研究。

企业人力资源管理 管理制度 发展趋势 市场竞争

随着我国的社会经济发展，知识经济时代的到来，也让各个企业明白了知识作为企业战略资产额重要性，而知识经济的核心就是人力资源，因此企业人力资源管理制度也代表了企业拥有专门知识、能力和技能的总和。在激烈的市场竞争中，企业大都已经明确认识到人力资源管理制度是获得唯一持久竞争优势的来源，而加强企业人力资源管理制度也就是提升企业核心竞争力的保障。面对日益激烈的市场竞争环境，企业应当更为重视人力资源的开发与管理，通过具体细致的人力资源管理工作，发挥人力资源的潜能，并合理配置企业人力资源，及时应对外部环境的变化。而加强企业人力资源管理制度的创新研究，首先应当明确认识到企业人力资源管理制度现状及存在的问题，并且探究知识经济时代企业人力资源管理制度的发展趋势，才能分析出企业人力资源管理制度的有效创新途径。

我国的企业人力资源管理制度正处在希望尝试却不知该如何入手的尴尬情况，与正常的规范化企业人力资源管理制度要求相比，在人力资源管理机构方面、人力资源管理人员配备、人力资源存量和企业人力资源管理制度的实施方面都存在一定问题。

1.现状。

改革开放以来，我国企业人力资源管理制度也不断进行发展，但传统的计划经济体制仍影响着大部分企业的传统人事管理模式，我国企业虽然先后推行了三项制度改革、奖勤罚懒、社会保障体制、全员劳动合同制、下岗分流再就业的劳动人事制度改革，但由于我国社会经济发展的不平衡，不同性质的企业在管理理念和制度方面都存在着较大差异。部分企业能够结合自身实际情况，结合国外企业的先进人力资源管理制度与技术，并在企业发展实践过程中不断创新，从而取得了较好效果。但大多数企业还没有设置专门的人力资源管理机构，人力资源管理制度也大多由行政部或总经理办公室兼任，传统管理模式的僵化，也使得人力资源机构在设置方面，无法充分发挥自身职能。而人力资源管理人员的配备也仍以传统人事管理模式进行操作，并且从事人力资源管理工作人员的综合素质也具有较大差异。我国企业大多为劳动密集型产业，但劳动力资源数量虽然较多，但在劳动素质方面却普遍较低，企业人力资源管理机制缺乏有效的奖惩制度，导致人力资源流动现象普遍，不利于企业的长期发展。企业人力资源管理制度也不应只局限在制定环节，更应当加强人力资源管理规定的贯彻执行，以调动员工的创造性和积极性为主，并对企业员工的行为进行规范，从而取得实现企业的发展目标。

2.存在问题。

我国企业人力资源管理制度存在的问题根源是在传统的人事管理阶段，虽然现今人力资源管理逐渐受到企业领导层的重视，但仍有大部分企业运用着传统劳动人事管理，管理思想并不符合知识经济时代的发展。在管理方式上，也并没有认识到人力资源的重要性，忽视了对员工创造性和积极性的引导。我国企业人力资源管理制度正处于传统人事管理向人力资源管理的过渡阶段，但受到以往长时间的计划经济影响，人力资源管理环节基础工作过于薄弱，并没有建立完善的人力资源管理体系。而人员绩效考核也没有成为企业所重视的人力资源管理工作，在奖惩制度方面也并不符合激励管理理论的要求，特别是在人力资源规划和制度建设方面，大多数企业只将人力资源管理制度指定为简单的人力资源规划体系，并没有发挥企业人力资源管理制度应有的效用。并且我国企业人力资源管理制度之所以不能统筹管理全公司的人力资源，也是由于企业人力资源管理部门的定位过低，在我国的大多数企业内部人力资源管理部门大多数时间和经历都用来处理各种行政事务，大量的基本管理工作不仅带来了巨大的工作量，还得不到其他同事的认可，这种情况下，企业人力资源管理制度并不能很好执行企业经营战略，也无法参与进企业战略的决策过程，这也导致企业无法充分发挥人力资源管理制度带来的竞争优势。对企业人力资源管理制度存在的问题进行调整，应当首先转变企业传统的人事管理观念，并不能将企业人力资源管理制度简单地理解为设计绩效体系或长期激励制度，应当在建立一系列体系时，营造出有效的配套支持系统，保证企业人力资源管理制度能够充分的贯彻落实。企业人力资源管理制度问题的原因在于人力资源体制改革制度滞后，导致人力资源发挥的空间受到挤压，并不能得到均衡发展，而不健全的市场调节机制，也造成企业人力资源使用机制的弹性共振失衡，无法构建有效的企业人力资源管理机制。

企业人力资源管理制度的创新途径主要从三个角度进行探究，即制度方面、人才方面、企业方面。

1.制度方面。

企业在发展的过程中，是否具备一套完善的企业制度、企业管理体系，是决定一个企业是否能够长足发展成功的关键。因此，要想实现企业人力资源管理制度的创新，首先应当制定一套科学合理的企业人力资源规划制度。企业人力资源规划关系着一个企业的生存与发展，因此，在人力资源规划中，应当注意与实际情况相结合，在规划过程中应当注意人力资源战略规划的灵活性以及稳定性的统一，运用相对科学的方式，以及根据符合企业发展策略制定与企业人力资源管理制度相匹配。

2.人才方面。

企业人力资源管理制度的创新途径在人才方面要秉持以人为本的管理观念。以人为本即将人作为企业发展的核心力量，尊重人才，注重培养人才，进而帮助企业人力资源管理制度的创新。人作为企业生产要素中最重要的环节，重视人才的培养是一个实现资源共享的过程。将人才的培养放在企业人力资源管理制度的创新途径的首要位置，将有助于企业的经营和长足发展。在知识经济时代，注重人才培养，秉持以人为本的管理理念，才是企业长足发展的关键，才能真正实现企业人力资源管理制度的创新。企业只有把以人为本的管理放在第一位，充分尊重员工的感受，才能够赢得员工的信任，才能拿出更加端正的工作态度和工作热情。因此，企业应当重视人才的发展，以人为本的管理理念才是企业人力资源管理制度创新的重要途径。

3.企业方面。

企业人力资源管理制度的创新途径从企业方面来看，企业需要通过加强企业文化建设，进而增强企业的凝聚力。从宏观角度来看，多数成功的企业都拥有属于自己的特色企业文化，优秀的企业文化是帮助企业立于不败之地的重要保障。通过对企业文化进行建设，可以有效调整企业人力资源管理制度，进而实现有效的企业人力资源管理，形成一套比较完整的企业人力资源管理制度体系。企业文化在企业发展过程中占据了很重要的地位，一个具有特色的企业文化有助于实现企业人力资源管理制度的创新。当前我国企业的人力资源问题仍未得到恰当的解决，对于企业人力资源管理制度的创新也仍处于初期实践阶段，因此，企业需要充分树立好正确的企业文化价值观，根据企业的实际情况，以及员工的自身实际情况，采取适合企业发展的企业人力资源管理制度的创新途径。

[1]张金麟.论国有企业人力资源管理的制度缺陷与创新[j].中共云南省委党校学报,20xx(02):118-121.

[2]林泽炎.当前企业人力资源管理制度建设需要关注的几个特点[j].中国人力资源开发,20xx(03):82-85.

**推荐企业人力资源年度工作总结简短四**

一般来说，相比销售经理、市场经理，hr经理们有更多的机会接触到最新的管理理念和管理知识，同时也是职业规划理念的第一受益人。hr们希望帮助员工做好职业规划，为企业更好地保留人才。然而，近年来，hr从业人员越来越多，但做好自身职业规划的人却不多。很多人只是看到了这一职业光鲜亮丽的表面，工作了3、5年后却发现理想与现实差距很大。很多人十分迷茫，对于自己的职业生涯发展通道并无清晰的规划，对自己的发展缺乏信心。”

事实上，hr职业的发展前景虽好，但发展如何却是因人而异。并不是所有的hr都能成为招聘经理、培训经理、人力资源总监，大多数人都只是普通的专员，每天应付大量简单乏味的行政事务性工作。他们中有相当一部分人是抱着去帮助他人更好地发展而投奔了hr领域，但现实却要hr们站在资方角度去处理问题。现实与预期落差巨大，企业员工的职业规划到底该怎么做，仅仅是停留在基本概念上。与此同时，因为缺乏必要的专业培训，很多hr虽然希望为员工制定良好的职业规划，但却往往是经验主义，缺乏科学的专业知识和经验。

最终，每天为他人做职业规划的hr，自己的职业发展却出现了问题。那么，人力资源hr从业者到底该如何做自身职业规划呢？：

人往高处走，水往低处流。良好的工作平台和丰富的工作经验，加之hr从业者本身出众的个人素质，使他们的眼界更开阔，思维更具有全局性、前瞻性，也理所当然成为企业高层的候选对象。许多企业hr员认为，“成为企业决策层或者职业经理人”是他们努力工作的动力源泉。而在其他人眼里，hr丰富的与人打交道的经验和阅历，在有了机遇之后更容易把握和适应，所以hr管理者可以做职业经理人，朝着人力资源总监的职业目标发展，而且更有实践经验和阅历。事实上，许多企业的行政副总、董事长秘书等副总级高层人物都出身于hr。

在企业日益注重培训的今天，随着企业培训市场的升温和火爆，培训师已经被视为“金领”般的职业。但要成为培训师，进入门槛还是比较高的。首先，最好具有国外留学经历或国内名牌大学硕士以上的学历；其次，最好有著名外企或大型企业的工作经历，如做过中高层管理人员更佳；三是，要有丰富的培训经历和相关工作业绩（比如为x企业做过培训）；第四，具有良好的沟通能力和口才；第五，在某一领域具有自己独特的见解或行之有效的解决方案（这往往是成为高级培训师最重要的一点）。作为企业内的hr，如果你的公众表达能力较强，个性与培训师的职业性格相匹配，那么不妨有意识地加强该方面能力的培养。

人力资源内部管理专家包含了诸多领域，如：员工招聘、绩效考核、薪资管理、企业培训、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。不过，要成为某一行的专家就必须要做得足够专业。比如，成为以下方面的专业人士：

薪酬福利专家。薪酬在企业的作用不可忽视，人力资源管理者的丰富薪酬管理经验和知识，作为薪酬专家一定能有所发展。绩效经理。绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的hr管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。劳动争议处理专家和法规咨询。丰富的法律法规知识使他们完全有理由成为这方面的专家。hr从业者完全可以依据自己所处层次和所擅长的寻找最佳位置。

随着国内管理咨询行业的迅速发展，hr人员发展也出现了另外一条路子，就是当hr管理者在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作，成为外部的人力资源顾问。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有著名公司的工作背景和较高的学历。

当我们求职就业不如意、职业发展不满意时、遭遇各类职业困惑时，就需要到专业机构寻求职业规划师的帮助，扫清职业生涯发展中的各种障碍，走出困局，使职业生涯发展越来越好。近年来人们对职业规划、生涯管理的意识变得越来越强，期望得到职业规划咨询与辅导的需求也表现得愈发急迫。hr管理者在企业的人事管理中积累了丰富的招聘经验和用人知识，培养自己的独特用人理念和招聘眼光，走出去的一个出路就是立足于当前的企业，在专业职业规划咨询机构兼任职业规划专家。

**推荐企业人力资源年度工作总结简短五**

在公司一年的工作中，我很高兴认识了各位同事，也获得了很多经验教训，感谢公司给了我成长的空间、勇气和信心及对我的培养教育。在这一年的时间里，通过自身的努力，在工作上取得了一定的成果，但也存在了诸多不足。现将一年来的工作情况作如下总结：

一、工作回顾

1、人事行政部作为后勤服务和办公协调的核心部门，在理顺各部门关系，提高管理效率，保证上传下达等方面具有枢纽作用，注重与各部门的协作配合。

2、草拟各种制度、流程、通知等文字工作，认真做好公司有关文件的收发、分递和督办工作;及时传达贯彻公司有关会议、文件、批示的精神;公司的重要文件资料等归档管理工作。

3、在原制订的各项规章制度基础上进一步补充和完善，以及根据企业现状，制定新的规章制度以适应企业发展的需要。

4、按照公司制度，组织落实公司办公设施、办公用品等的调配和实物管理工作。

5、根据人事相关规定规范劳动合同管理，做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理等工作。缴纳社会保险、办理居住证等。

二、工作中存在的主要问题

回顾人事行政部过去的工作，虽在工作开展上有一定的创新，也取得了一些成绩，但同样存在一些问题和不足。主要表现在：自己的管理水平和专业性离公司的高效要求还有一定距离;对部门人员的管理不够细致具体。以后在努力提高自身管理水平的同时更多注重对下属的培养和管理上的进一步加强。

三、工作计划

1、加强学习，拓宽知识面。努力学习专业知识和相关法律法规常识。加强对行业发展的了解，加强对周围环境和同行业的了解、学习。为领导的决策提供一定的依据和参考。

2、本着实事求是的原则，做到上情下达、下情上报。及时了解员工思想动态，正确引导，加强沟通，了解各人的工作进度和问题及时反馈给行政总监和总经理。

3、注重部门工作作风建设，加强管理，团结一致，勤奋工作，形成良好的部门工作氛围。

4、在工作中坚持以“用心服务”为宗旨，强化后勤人员素质，提高办事的实效性，不断加强主动服务意识，赋予办公室工作新内涵，持续改进人事行政部对其他部门的支持能力和服务水平。

5、全面提高执行力度，狠抓决策落实。保证公司各项决策全面、有效地落实。

6、推行、完善、制订公司内部各项规章制度，维护公司利益，积极为公司创造更高价值。

新的一年，意味着新的起点、新的机遇、新的挑战。新的一年，我要认真总结经验，戒骄戒躁，努力工作，力争取得更大的工作成绩。以崭新的工作风貌、更高昂的工作热情和更敬业的工作态度投入到办公室的各项工作中。从小事抓起，从服务抓起，进一步强化内务管理和后勤服务，为整体推进公司的发展提供基础性服务，为公司年度整体工作目标的实现发挥人事行政部应有的作用。

**推荐企业人力资源年度工作总结简短六**

一般来说，相比销售经理、市场经理，hr经理们有更多的机会接触到最新的管理理念和管理知识，同时也是职业规划理念的第一受益人。hr们希望帮助员工做好职业规划，为企业更好地保留人才。然而，近年来，hr从业人员越来越多，但做好自身职业规划的人却不多。很多人只是看到了这一职业光鲜亮丽的表面，工作了3、5年后却发现理想与现实差距很大。很多人十分迷茫，对于自己的职业生涯发展通道并无清晰的规划，对自己的发展缺乏信心。”

事实上，hr职业的发展前景虽好，但发展如何却是因人而异。并不是所有的hr都能成为招聘经理、培训经理、人力资源总监，大多数人都只是普通的专员，每天应付大量简单乏味的行政事务性工作。他们中有相当一部分人是抱着去帮助他人更好地发展而投奔了hr领域，但现实却要hr们站在资方角度去处理问题。现实与预期落差巨大，企业员工的职业规划到底该怎么做，仅仅是停留在基本概念上。与此同时，因为缺乏必要的专业培训，很多hr虽然希望为员工制定良好的职业规划，但却往往是经验主义，缺乏科学的专业知识和经验。

最终，每天为他人做职业规划的hr，自己的职业发展却出现了问题。那么，人力资源hr从业者到底该如何做自身职业规划呢？：

人往高处走，水往低处流。良好的工作平台和丰富的工作经验，加之hr从业者本身出众的个人素质，使他们的眼界更开阔，思维更具有全局性、前瞻性，也理所当然成为企业高层的候选对象。许多企业hr员认为，“成为企业决策层或者职业经理人”是他们努力工作的动力源泉。而在其他人眼里，hr丰富的与人打交道的经验和阅历，在有了机遇之后更容易把握和适应，所以hr管理者可以做职业经理人，朝着人力资源总监的职业目标发展，而且更有实践经验和阅历。事实上，许多企业的行政副总、董事长秘书等副总级高层人物都出身于hr。

在企业日益注重培训的今天，随着企业培训市场的升温和火爆，培训师已经被视为“金领”般的职业。但要成为培训师，进入门槛还是比较高的。首先，最好具有国外留学经历或国内名牌大学硕士以上的学历；其次，最好有著名外企或大型企业的工作经历，如做过中高层管理人员更佳；三是，要有丰富的培训经历和相关工作业绩（比如为x企业做过培训）；第四，具有良好的沟通能力和口才；第五，在某一领域具有自己独特的见解或行之有效的解决方案（这往往是成为高级培训师最重要的一点）。作为企业内的hr，如果你的公众表达能力较强，个性与培训师的职业性格相匹配，那么不妨有意识地加强该方面能力的培养。

人力资源内部管理专家包含了诸多领域，如：员工招聘、绩效考核、薪资管理、企业培训、人力资源规划、企业文化建设、高绩效团队管理、沟通管理、时间管理等等，这些都可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。不过，要成为某一行的专家就必须要做得足够专业。比如，成为以下方面的专业人士：

薪酬福利专家。薪酬在企业的作用不可忽视，人力资源管理者的丰富薪酬管理经验和知识，作为薪酬专家一定能有所发展。绩效经理。绩效管理的核心作用使得它可以独成一家，拥有丰富绩效管理经验的hr管理者做绩效管理会更有发挥的精力和时间，更能提供独特的管理工具和管理经验。劳动争议处理专家和法规咨询。丰富的法律法规知识使他们完全有理由成为这方面的专家。hr从业者完全可以依据自己所处层次和所擅长的寻找最佳位置。

随着国内管理咨询行业的迅速发展，hr人员发展也出现了另外一条路子，就是当hr管理者在积累了一定的经验之后，凭借自己的丰富阅历和实践经验，为企业提供管理诊断咨询，转向从事专业咨询工作，成为外部的人力资源顾问。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性，也容易得到企业的认可。当然，要从事咨询工作，对各种管理案例必须很熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。同时，最好有著名公司的工作背景和较高的学历。

当我们求职就业不如意、职业发展不满意时、遭遇各类职业困惑时，就需要到专业机构寻求职业规划师的帮助，扫清职业生涯发展中的各种障碍，走出困局，使职业生涯发展越来越好。近年来人们对职业规划、生涯管理的意识变得越来越强，期望得到职业规划咨询与辅导的需求也表现得愈发急迫。hr管理者在企业的人事管理中积累了丰富的招聘经验和用人知识，培养自己的独特用人理念和招聘眼光，走出去的一个出路就是立足于当前的企业，在专业职业规划咨询机构兼任职业规划专家。

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！