# 员工关系年终总结报告

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-01-09

*员工关系年终总结报告通用5篇总结是事后对某一时期、某一项目或某些工作进行回顾和分析，从而做出带有规律性的结论，它可以使我们更有效率，让我们一起来学习写总结吧。总结怎么写才是正确的呢？以下是小编整理的员工关系年终总结报告，欢迎大家借鉴与参考!...*

员工关系年终总结报告通用5篇

总结是事后对某一时期、某一项目或某些工作进行回顾和分析，从而做出带有规律性的结论，它可以使我们更有效率，让我们一起来学习写总结吧。总结怎么写才是正确的呢？以下是小编整理的员工关系年终总结报告，欢迎大家借鉴与参考!

**员工关系年终总结报告（精选篇1）**

20\_\_年即将结束，在这一年里，人力资源部在公司党委、董事会的领导下，在上级各级领导部门的具体指导和全部同志的共同努力下，按照“走专业化道路，做规范化人力资源管理”的总体化要求，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。

在这一年里，人力资源部落实责任一对一，对各模块的工作明确主要负责人，再将各模块有机的结合，建设系统化的人力资源管理模式。20\_\_年，人力资源部的专业管理能力有了质的飞跃和提升，整体工作也有了长足的发展，但是，在公司当前高速发展的态势下，人力资源部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、招聘与配置

1、现阶段员工结构

截至20\_\_年12月6日，我公司共有员工1205人。其中男员工1076人，女员工129人；其中管理岗位256人。辅助岗位150人，岗位工人809人。

公司现阶段人员年龄构成如下：

20-29周岁515人；30-39周岁396人；

40-49周岁242人；50-59周岁52人。

具体部门员工分布情况详见表一：20\_\_年度公司及各部门人员进出汇总表。

2、外部招聘

20\_\_年度通过外部招聘新增员工86人，其中硕士研究生5人，本科生30人，岗位工人50人。35名硕士研究生和本科生均为院校招聘，实习期满均安排在各部门管理岗位，做为储备力量；50名岗位工人为我单位与克旗人事局合作招聘，在此次招聘过程中，克旗纪检委的部分领导也全程参与，从而进一步确保了本次招聘工作公平、公正、公开的原则。

3、内部招聘

为了稳定员工队伍、提高员工的工作积极性和竞争意识，部分管理岗位面向全公司招聘，其中仓储中心新增2名保管员均为选厂车间的一线员工。

二、培训与开发

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，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。

1、入职培训

入职培训是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。人力资源部组织公司有关部门对公司发展状况和未来发展规划、职业道德、劳动安全、环境保护、职业卫生、社会保障、岗位职责、员工权益及工资福利状况等内容对新员工进行入职培训，本年度共培训近85人次。

2、在职培训

20\_\_年度公司与内蒙古科技大学联合举办的“高起专”、“专升本”的函授学习仍在有条不紊的进行。学习人数98人。所有学员的学费合计47.1万元。

三、考勤管理

为加强考勤管理，考虑因为指纹机的弊端而产生的考勤管理上的漏洞，人力资源部引入了人脸扫描考勤机以及相对应的考勤系统，方便了各个部门的考勤，规范了公司的考勤管理，考勤统计工作效率大大提高，此外还减少了考勤成本，提高了考勤的准确性。

四、薪酬福利管理

1、薪酬总额管理

薪酬总额的控制是人力资源部薪酬工作的重点。在年初，人力资源部根据公司对各分厂的产量与利润指标对各分厂的薪酬的总额进行了预算，公平、公正的工资核算，增长一线员工工作积极性。整个年度，人力资源部根据各部门员工的职位变动情况，及时准确的按月调整了工资，做到了全年无投诉。

2、“五险两金”

按照社会保险保障中心及住房公积金管理中心的要求，依法完成了公司1160人的五项保险和住房公积金申报缴纳工作，单位部分为员工共缴纳“五险一金”总额约为3288.35万元；此外单位部分为员工缴纳企业年金总额约为156万元。“五险两金”单位缴纳部分合计约3434.33万元。

3、劳动保护用品

20\_\_年度，职工劳动保护用品的发放做到了及时准确，无投诉。

五、劳动关系管理

1、签订劳动合同

20\_\_年度按照国家政策和法律规定完成309人的劳动用工合同签订和续签工作。

2、解除劳动合同

本年度因辞退、辞职、退休等原因办理终止解除劳动合同共计29人，其中2名退休人员。

3、工伤管理

20\_\_年度公司共发生了工伤事故9起，人力资源部与各部门积极配合，按程序及时对事故进行了处理。部分员工已回到工作岗位。

六、完善管理制度

20\_\_年度，人力资源部完善了《人力资源管理制度》，分几大模块进行了补充，尤其是在考勤制度方面，明确了各种假别的期限，对假期的工资做了明确规定，将在20\_\_年年初通过公司决议后印发给各部门，相信会对各部门的员工管理工作有很大的帮助。

七、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，把人力资源部分管理理念和工作导入到了各个业务部门的日常工作当中，也提供了我们应该提供的服务工作。但距离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：

1、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。

2、人力资源管理理念还没有深入人心，人力资源管理制度和流程还没有顺利的在日常工作中得到贯彻执行，跟中层和基层管理人员的使用要求还有距离感。

3、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。

4、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。

各单位之间绩效考核方案比较独立，对绩效的评估缺乏统一的价值指导和方向指导。

5、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。

6、员工关系建设需要更加系统和强化，人力资源部的法律意识和法律咨询服务水平需要进一步提高，要把国家及本省市的法律法规结合本部门的工作来理解和执行，更要为公司的发展提供有益的服务支持。

7、团队建设专业水平还不足，我部门成员在工作中的.专业水平不够，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。

八、下一年度的工作计划

1、编制中长期人力资源发展规划，并报批；

2、主要集中对薪酬与绩效的试行方案进行修正和规范，对运行过程进行持续监督与管理；

3、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；

4、宣传并推动人力资源管理制度、流程的落实；

5、加强人力资源信息化建设，做好人力资源统计分析工作，为公司发展提供支持；

6、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。

**员工关系年终总结报告（精选篇2）**

安全管理要以人为本，只有充分调动了员工的主动性和积极性，安全工作才好开展。工作了十几年，我觉得公司的安全管理上可以从以下几个方面加大力度。

一、安全第一，预防为主，综合治理。

在施工过程中要严格按照施工程序进行操作，相关管理人员要熟悉施工程序，这样才不会冒险在安全设施不完善的情况下工作。安全设施到位，才能减少安全

隐患。在施工现场，每一个危险部位都要悬挂相应的标志牌，以便提示职工预防危险的发生。在施工过程中正确使用“三宝”，在“四口”防护设施要定型化。每天的站班会要针对危险源和危险点进行仔细讲解，并就如何采取防范措施讲解清楚，施工过程是要对不断出现的问题及时处理。

二、不断加强培训学习。

职工安全意识低，违章指挥，违章作业，违反劳动纪律是造成目前伤亡事故居高不下的主要原因。通过不断培训学习，可以掌握更多的安全理论知识，并在工作实践中不断补充完善。通过安全技术培训，使员工及时掌握各种新技术，这样才能在施工中适应新的工作要求。广泛开展安全培训教育活动，努力提高员工的安全意识和素质。尤其是对新进场的员工必须进行上岗前的三级安全教育，使员工人懂得安全工作人人参与，从“要我安全”变为“我要安全”。公司有计划地安排安全管理人员参加安全培训，不断提高安全管理人员的素质，安全管理人员要脑勤、眼勤、腿勤、嘴勤，恪尽职守，为企业健康发展保驾护航。四处交流经验，到安全工作做得好的地方参观学习，取长补短。

三、要落实《安全生产管理制度》，制度面前人人平等。

安全生产，人人有责。不论协作工或者职工都是单位的一员，都是不可缺少的一部分，要一视同仁，给予必须的关心和沟通，才能用情感留住人。现在正是炎热的夏天，有很多员工为了舒服，穿拖鞋、裙子、不带安全帽等上班，要杜绝这类习惯性违章，就要一视同仁，这样才能树立公司的形象。不论科室人员还是施工队人员，都代表公司的形象，应该同等对待。不论是安全大检查，还是平时施工都要注重安全文明施工，让员工有个舒适的施工环境。做到奖惩分明，做好有奖，不好就罚。奖励有精神和物质奖励两种，让员工们觉得付出就有收获。

四、管理人员要和各级人员沟通好。

每一项制度的落实都是一级到一级，沟通不好容易让原意传达走样。安全员要和各班班长沟通好，才能把项目部的有关精神和公司的宗旨通过班长传达到每个员工。现在工期紧，任务重，点多面广，单靠安全员一人肯定管不好整个施工现场。安全员和班长沟通好，班长要给组长交待清楚工作和安全注意事项。上下一心后才能把安全工作控制在手中，人人快乐工作。

**员工关系年终总结报告（精选篇3）**

作为一个公司的老板，我允许员工在工作时间小睡。我并不认为这是损失了20分钟。一个疲倦的人一小时里会损失多少时间呢？如果连续不停地干活，你能有多大生产力呢？只要那个家伙把合同做出来，我才不介意呢

在我成长过程中，记得有个名叫弗兰克的人。他是我父母的朋友，这人很神。即使到了岁数很大的时候，他的精力还是十分充沛。他的秘诀就在于他有小睡的习惯。他会打15分钟的盹儿，醒来后精神充沛，困了就再打盹儿。他每天能保持18个小时精神振作的状态。

因此，在我成长过程中就有了这样一种想法：打盹儿是件好事。我常常会从办公室回到家，睡上15分钟，然后再出门，不过在办公室睡觉的想法令我生厌。

但最近我拥有的出版公司出了一本书，名为《睡个午觉吧！改善您的生活》。之后不久，我们的一位出版人建议，我们应该开始允许员工在工作时间小睡。这家公司有200名员工，我希望他们坐在办公桌前，最迟在上午9点前开始工作――我不喜欢有人在9点半才迟迟露面，这时其他人已经埋头工作了一个钟头、甚至更长时间。这种感觉可不好。但我们这里也是那种人们会工作到很晚的地方，因此我想了想，认为睡午觉可能值得一试。我觉得这或许会提高生产率。

我们在办公室一块较大的开放区搭起了一个屏风，为员工创造了一个局部私密区域。我们还表示，如果有勇气，他们可以在办公桌下面睡觉，只要他们愿意。我知道一个女孩曾试图用一块瑜伽垫在厨柜里睡，但她没能坚持太长时间――那里灰尘太大。

这里很多人的工作需要精力十分旺盛才行，像那些销售人员。他们整天都在打电话。对他们而言，很难停下来，去小睡一会儿。小睡必须是自发的；他们必须觉得有需要去睡觉。我们肯定不能告诉人们，在下午3点时必须去打个盹儿。但我们已尝试使其成为一种规划，不停轮换，这样有些人醒着，其他人则去睡觉。我认为员工们觉得这种方式比较容易接受。当然，有些雇员不会这么做。他们觉得在同事面前睡觉会感到有些窘迫；或许他们担心自己会流口水。

我办公室有一扇窗，负责做合同的那个家伙正好在我的窗对面。现在，我每天的某些时候会往外看，看到他在自己的窗子上贴几张纸，然后躺在自己的桌子下面打盹儿。要是放在从前，我会感到心痛，因为我的公司叫工作者出版社(Workman Publishing)，我希望人们努力工作，但现在，我信奉打瞌睡。

我并不认为这是损失了20分钟。一个疲倦的人一小时里会损失多少时间呢？如果连续不停地干活，你能有多大生产力呢？只要那个家伙把合同做出来，我才不介意呢。

**员工关系年终总结报告（精选篇4）**

20\_\_年上半年，人力资源部在公司领导的正确领导和同事的大力支持下，全力配合公司的战略部署，紧密结合公司各方面的方针政策，积极开展各项工作，基本上完成了我部门年初制定的各项工作目标。人力资源部工作职责繁杂，临时性、不确定性因素较多。为了合理有效处理这些工作，在部门领导的带领下，我们围绕公司整体工作思路和目标，积极主动开展各项工作在此，就20\_\_年上半年工作做一简要总结和回顾，对下半年的工作计划进行展望。

一、公司人力资源现状

现有截止20\_\_年6月底，公司在职职工人数1212人，其中：河曲点561人，清水河点126人，大宁点143人，广灵点268人，忻州点124人；生产人员802人、销售人员56人、技术人员163人、财务人员29人、行政人员162人；临时用工人员103人。

在册人员中具有硕士以上学历的15人，本科学历37人，大专学历272人，高中及以下学历888人。

在岗职工年龄50岁以上的59人，41-50岁的533人，31-40岁的478人，30岁以下的142人。

二、常规性工作完成情况

（一）规范公司员工的考勤与员工工资表制作工作

严格考勤，员工出勤率达到了99%以上，确保了工作时时有人管、事事有人抓，做到考勤公正公平，不循序私情，为公司发放员工薪资报酬提供了可靠依据。

（二）定时（每星期六下午）进行公司后期管理人员的管理培训和学习，前期主要观看中国著名企业管理培训第一人李强老师的演讲，其中为后勤管理部门培训230人次。还有就是不定期针对生产管理人员进行安全生产管理培训，以及针对在岗人员进行了《应知应会》考试，其中后勤、质检人员59人，监控人员12人、特种作业人员33人，民爆物品从业人员54人，白炭黑重点岗位129人，乳化一车间53人，乳化二车间29人、多孔车间33人，粉乳车间53人，膨化车间62人，动力车间49人，成绩全部合格，为保证公司安全生产、科学管理、顺利发展奠定了基础。

（三）按规定申报和缴纳社会保险

20\_\_年1-6月养老保险参保人数第一次申报为572人，实际缴纳基本养老保险费正在统计汇总中，医疗保险参保人数第一次申报为572人，实际缴纳医疗保险费正在统计中；失业保险参保人数为689人，实际缴纳失业保险费正在统计中；工伤保险参保人数为572人，实际缴纳工伤保险费正在统计中。

（四）完成医医疗保险卡的申领和补办工作

积极办理公司员工的申领、公司员工有丢失医保卡问题时，及时为员工补办，避免耽误员工的治病问题。

20\_\_年6-7月期间，处理工伤事故一起、处理意外伤害事故一起，鉴定结果未出。

（六）完成了正常退休人员的审批工作

20\_\_年计划退休6人，其中：在职退休6人、解除劳动关系（提前）退休1人，截至到6月30日，正在为符合退休条件的人员办理退休审批、核定等手续。

三、重点工作完成情况

（一）员工的招聘工作

20\_\_年2月为了配合公司发展，适应企业发展需要，充分发挥专业人员特长，公司从20\_\_年初开始在社会范围内公开招聘，经过报名、初试、面试、笔试、体检等环节最终录用上岗大学毕业生14人。

（二）员工培训开发工作

我部门于20\_\_年2月25日至5月1日期间，根据公司培训计划的要求，结合公司的实际工作需要，主持对新上岗员工进行了为其一星期的培训、学习，充分提高了新员工的工作能力和工作素质。3月1日至5月1日对此14人划分为俩组分别下炸药车间和白炭黑生产车间进行了生产实践培训和锻炼，为以后的工作打下了坚实的基础。

（三）进一步加强人事档案管理

为进一步加强公司人力资源档案管理，按照公司领导安排布臵，建立员工电子版履历表，将员工个人有关资料输入微机，对人员编制、工作岗位、员工管理做到随时监控，科学管理，以利于人力资源的合理配臵。

目前，全辖在职员工的个人信息采集录入工作已全部完成，所有资料及时准确。

（四）公司内控管理制度的完善工作

20\_\_年6月根据公司内控管理制度的规定，对公司所有岗位进行编写了岗位说明和岗位职责。可使本公司的各职能部门明白自己在公司管理工作中所处的位臵、应起的作用与相互间的关系，使公司的方针、目标分解落实到各职能部门，使他们构成公司的一个有机的整体，形成一个科学的管理机构，并制定一个有效的考核方案，促成公司方针、目标的实现。

四、上半年工作存在的问题

经过半年的努力，我部门在公司领导的关怀下取得了很大的进步，同时也存在着一些的不足之处。需要在今后的工作中去逐步的改正和完善。

1、由于人力资源部工作常常事无巨细，每项工作我们主观上都希望能完成得最好，但由于无序化工作，不能把每件事情都做到尽善尽美。

2、抓制度落实不够，由于公司事务繁杂，基本检查不到位，因而存在一定的重制度建设，轻制度落实现象。

五、下半年重点工作计划

在下半年里，我们将继续围绕公司中心工作，克服缺点，改进方法；加强管理，改进服务；大胆探索人力资源部工作新思路、新方法，重点抓好以下三个方面的工作，促使人力资源部工作再上一个新台阶，为公司的健康快速发展作出更大的贡献。

1、努力提高人力资源部人员的综合素质，加强理论业务学习，强化服务与管理意识，制定相应的考核管理制度，明确分工，充分调动工作积极性，使公司后勤服务管理工作再上新台阶。

2、完成公司各部门各职位的工作分析，为人才招募与绩效考核提供科学依据。

3、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，做好员工职业生涯规划，培养雇员主人翁精神和献身精神，增强企业凝聚力。

以上是我部门对20\_\_年上半年工作的一些总结和下半年工作的工作展望，说的不太多。但我认为用实际行动做出来更有说服力。所以在今后工作中我部门将努力奋斗，无论自己手头的工作有多忙，都坚决服从公司领导的工作安排，遇到工作困难，及时向领导汇报，并寻找更好解决问题的办法，继续巩固现有成绩，理清自已的思路，细化工作流程，把各项工作做的更细致化，针对自身的不足加以改进，争取做的更好。

**员工关系年终总结报告（精选篇5）**

20\_\_年，是四川世和集团公司战略改革年，在公司总经理的全力推动下，长松组织系统、自动化、精细化等培训配套，“雏鹰计划”开展，公司上下积极行动起来，世和的团队已在悄悄地发生着变化。

人力资源部作为公司的职能部门，在工作中必须当好领导的参谋、建立为营销一线服务的思想、履行好本部门职责。

回顾20\_\_年的工作，人力资源部主要开展了以下工作：

一、人事管理

1、员工档案及劳动合同管理

比照档案资料目.录，对所有人员档案资料进行了整理，针对档案中缺失的资料，通知相关部门和人员进行了补充，同时对员工基础信息台账进行再次确认与录入。

目前，现公司只有95%的人员签订了劳动合同，下一步我部将继续完善和强化劳动合同管理，重点对未签劳动合同的人员、合同到期续签人员开展劳动合同签订与续签工作，防范法律风险。

2、完善人事工作流程管理

在6月份，我部下发了《公司管理制度学习确认单》，并通知公司各中心、部，要求全员进行签订，进一步强化了每位员工对公司制度的了解与认可，完善了业务流程，此项工作在7月完成。

3、入职、离职人员手续办理

今年的1-6月份办理职能部门入职人员43名，店铺入职人员168名；办理职能部门离职人员31名，店铺离职人员141名。今年职能部门增加12人，店铺增加27人，合计增加39人。到20\_\_年6月30日，全公司在职人员（含试用人员）总计537人。

4、员工生日礼物的发放

从今年四月份开始，公司决定每月员工生日礼物在TICHY淘宝网店上购卖，并在每月25号之前发放慰问信和礼物，经统计，20\_\_年1-12月份总计发放了214件生日礼物。

二、招聘管理

1、拓展招聘渠道

一方面，在利用常规收费宇辉人才市场进行招聘的同时，积极关注免费的劳务市场，如金马与温江人才市场等。

另一方面加强网络招聘，除了收费的前程无忧网，还开通了免费温江鸿杰人才网、宇辉人才网。另以个人QQ帐号开通免费58同城网，并将此渠道的使用方法传授给了人员流动量较大的店铺店长。

同时还通过学校、商场、店铺、同行挖掘、内部推荐等渠道对公司各部门的岗位需求进行了招聘。

2、录用人员汇总分析（至6月30日止，不包括审批后放弃入职的人员）

图表：略

从上图可以看出，公司发展需求人员主要集中在三个服装品牌中心；职能部门人员需求以行政部为主。

3、招聘费用：略

从上表可看出，20\_\_年1-12月公司已用招聘费用为4032元（其中有1900元是下半年费用），用极低招聘费用基本达到公司用人需求。

三、薪酬绩效管理

20\_\_年1至6月，全公司员工的平均实发工资为3612.65元/月，比上年同期的3504.91元/月，增加107.74元/月，增幅3.07%

配合集团的战略改革，进行了声雨竹店铺工资调整方案的起草工作，报经公司审批同意后，准备在20\_\_年7月1日起实施。

四、社保管理

1、社保的基数调整工作。

积极掌握社保政策的变动，养老保险保底比例由60%调整为40%，在社保局在无任何通知的情况下，从1月1日起，将社保的养老保险基数进行下调，为公司节约了开支。以企业社保主体为例：原企业主体社保各险种基数分别为：养老：2156医疗：1911生育：1911失业：1911工伤：1911大病：1911。经向上级请示，我单位需将养老保险基数统一调整为：1700，其余基数维持不变。

2、社保主体的新增。

由于公司发展需要，我单位需要新增两个社保主体。在财务部的配合下，新增“高新区杰西服饰店”和“成都尊织商贸有限公司”的社保主体。截止6月30日公司的社保主体总计为14个分别为：四川世和企业管理有限公司、成都世和贸易有限公司、添姿服装店、金乌典藏、新津杰西服饰店、高新世纪声雨竹服饰店、高新区杰西服饰店、成都尊织商贸有限公司、金牛区抚琴声雨竹服饰店、青羊区杰西服饰店、青羊区辽越服饰店、青羊区缇姿服饰店、锦江区声雨竹服饰店。

3、社保局稽查科的核查工作。

社保局在今年6月对我公司成都世和社保主体进行例行检查，在财务部的协助下，及时准备各项所需资料向社保局进行报备。在社保局核实后，对所交资料与我单位实际人数出现不符情况，提出了解决意见，经领导审核下，再次进行申报后，通过了社保局对我公司进行的核查。

4、残保金的申报资料准备

我公司两个企业：四川世和企业管理有限公司、成都世和贸易有限公司需要安置残疾人并进行向残联报备。我部在6月开始积极筹备资料的准备工作，前往残联领取20\_\_年残保金文件。根据今年残保金文件指示，我单位残疾人资料已全部齐全，而且残疾人人数也完全达标，预计于7月向温江区残联和成都市残联进行申报。

五、考勤管理

在今年工作中，我部按时处理员工的请休假单、外出单、出差单、加班单。按月对员工的考勤数据进行整理。做到及时了解员工的考勤情况，对员工病假证明、丧假证明、婚假证明的收集归档。按照《考勤制度》对考勤中出现的错误进行了纠正，并对制度进行了进一步的宣讲。

六、存在问题和建议

1、绩效考核

评价指标需分类，有些指标没有每月考核的必要，每月指标应偏重工作业绩和交办工作结果。如：“能力素质”的评价就可以放在入职时和年度考核指标中。

绩效沟通反馈环节还需要加强，通过沟通，被考核者应明确知道上级对他的要求。

考核者把工作要项、目标以及工作价值观传递给被考核者，双方达成共识与承诺。而且借助纵向延伸的考评体系，在公司中形成价值创造的传导和放大机制。

2、考勤

公司有基层人员没有指纹考勤，如：食堂工作人员，是产生法律纠纷的隐患。建议请他们每天上下班进行指纹考勤，可不记迟到、早退，达到基层人员全部覆盖指纹考勤。

七、下一年工作计划

在下半年，人力资源部紧紧围绕公司战略改革委员会明确的工作中心开展工作，努力提升管理水平，履行职责，当好参谋，重点做好以下工作：

1、声雨竹工资调整方案的研讨和实施。JESSIE，TICHY品牌工资调整方案的起草工作。

2、职能部门工资调整方案的起草工作。

3、长松组织系统在人力资源管理中的落地实施。

4、公司组织架构的模式下，整理公司部门职责，整合工作流程。

5、清理公司各工作岗位的职责，强化定员管理。

6、与网络信息部配合，逐步建立公司HR系统管理数据库（不含薪酬），满足公司业务管理及营销工作的需要。

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！