# 人力资源部工作中的七点不足（共五则）

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2025-07-24

*第一篇：人力资源部工作中的七点不足人力资源部工作中的七点不足第一点不足：定位虚高在一些基层经理和员工心目中，所谓人力资源管理就是管管招聘和人事档案等杂事。后来，设立了人力资源部，有了人力资源总监，招来一批斯斯文文的“知识分子”，上来就大谈...*

**第一篇：人力资源部工作中的七点不足**

人力资源部工作中的七点不足

第一点不足：定位虚高

在一些基层经理和员工心目中，所谓人力资源管理就是管管招聘和人事档案等杂事。后来，设立了人力资源部，有了人力资源总监，招来一批斯斯文文的“知识分子”，上来就大谈战略，说是要成为公司发展的战略伙伴。左一个战略，右一个战略。大家还没搞清楚这是怎么回事，又开始大谈特谈企业文化，说人力资源部是公司文化的倡导者和代言人。到后来，又说要做公司的人力资源咨询顾问。再后来，又说要当基层经理的管理助理。

从战略伙伴、文化代言人，到咨询师、管理助理，业务部门的人不免心理嘀咕：“人力资源部的那些家伙到底是干什么的，简直一帮大仙啊！”

第二点不足：舞文弄墨

公司里大部分经理人员都是业务出身，缺乏基本的管理训练，大多凭经验和感觉做事，只会埋头苦干，起早贪黑，忙里忙外，连歇口气的工夫都没有，可人力资源部的人有事没事就爱写长篇大论，三天两头地发文件，动辄十几页的大部头，谁有工夫看？一年下来，人力资源部的文件发了厚厚一大摞，可说了些什么，员工可能看过但却一问三不知。

第三点不足：热衷作秀

有员工反映，人力资源部的领导，总爱在大会小会上谈理念、做动员，场面确实很好看、很煽情，但事后往往看不到具体行动，更看不到什么实际效果，给人一种“雷声大、雨点小”、虚张声势、虎头蛇尾的感觉。人力资源部热衷作秀，事情虽然轰轰烈烈地开场，但如果执行不到位，贯彻不下去，员工的期望值越高，失落感便越强。人力资源工作不能仅仅停留在煽情上，更要传情。

第四点不足：自以为是

这都是第一点不足惹的祸――既然人力资源部的定位是公司的战略伙伴、文化代言人和咨询顾问，于是自视甚高，钻进用时尚的管理理念营造的象牙塔里不能自拔，制定措施和方案时往往脱离实际，追求理想化，自行其事。从业务经理到普通员工，谁都不买账。结果只能是自弹自唱，曲高和寡。

第五点不足：变色龙

人力资源部虽然承担劳资关系协调者的角色，但在劳资冲突中很难保持一种劳资双方都能接受的中立。在各种问题上，人力资源部不得不总是以老板的马首是瞻，惟资本意志至上。

当需要通过笼络人心来降低员工流失率时，人力资源部便不遗余力地灌输“以人为本”的理念，出台各种改善福利待遇的方案，恨不得把人力资源变成一种慈善事业；当市场不景气时，人力资源部又立马制定并实施裁员计划，摇身一变，成了冷酷的“职业终结者”；当业务盈利状况下降时，人力资源部又得想方设法地帮助老板想出如何使牛少吃草多挤奶的业绩

考核方法来。今天让你做谈判者，明天让你做判决者；今天让你做中层经理的助理，明天让你去做中层经理的监督者；今天让你做亲善使者，明天让你做枪手……结果是，业务经理对HR横眉冷对，普通员工对HR敬而远之。对人力资源部的信任一天比一天少，对人力资源部的怨恨一天比一天多。

第六点不足：门外汉

经常能看见人力资源部的同事主动与业务部门经理商讨绩效考核和员工培训之类的问题时，被某些业务部门经理恶言相向、碰一鼻子灰的尴尬情形。由于行业的特殊性，各家公司的运作模式和方法都不尽相同，如果不在某一行里摸爬滚打几年，是很难了解公司的业务运作流程的。这正是人力资源部难以被业务部门接受的重要原因之一。

人力资源部负责公司绩效考核方案的制定、绩效合同的起草，尤其是在制定各部门、各岗位的KPI问题上，人力资源部更是无从下手。HR需不需要熟悉业务？需要了解多少业务？需不需要从外行变成内行？如何从外行变成内行？的确是人力资源部一个无法回避的巨大挑战。

第七点不足：向和尚推销梳子

常听到一些业务经理和员工抱怨，人力资源部提供的培训课程对他们改善工作绩效没有什么实际效果，反而使他们在繁忙的工作之余为此牺牲本来就少得可怜的休闲时间。公司培训项目上的花费不可谓不慷慨，但培训越多，员工反而抱怨越大。

人力资源部在制定人力资源发展规划、招聘计划、培训计划、薪酬设计以及绩效考核方案等工作时，常常单纯从人力资源管理的理论和思维定势出发，而对于企业不同发展阶段的特殊需求、企业外部环境以及行业特点等缺乏深入的了解，容易忽视人力资源各种管理方案与企业阶段性目标的关联度、企业自己特定的文化传统的兼容性以及方案本身的可操作性等问题。一些方案的实施，不但没有使企业受益，反而增加了企业的无效投入，在企业的内部价值链中无法计算出人力资源部的价值。

不同企业对于人力资源管理，需求的重点会有所不同，同一企业在不同的发展阶段和市场竞争环境下对于人力资源管理需求的重点也会有所不同。人力资源部一定要深入全面地了解企业内部的现实需求和潜在需求，才能通过内部价值交换实现自身的价值。

**第二篇：工作中的不足**

1、工作中的不足：

1.1工作中与领导和大家沟通较少，在与人沟通中不能很好的把握交流、沟通的技巧，遇见困难不知道与领导、同事沟通，寻求帮助。1.2工作中存在心态浮躁、失衡的现象，工作中存在偏激的情况，不能做到以一颗平常心对待工作。1.3遇事考虑不够全面，不够细致。1.4缺乏学习，理论水平有待提高。

1.5工作中不能正视问题和困难，在工作遇到困难时存在逃避、回避问题的念头。

2、今后要加加强一下几项工作：

2.1工作中一定做到安全第一，服从指挥，遵章作业。

2.2增强责任感，积极与领导沟通，提高工作效率。要积极主动地把工作做到点上，落到实处，减少工作失误。时刻坚持不懂就问，不明白就多学的态度，与同事多合作，与领导多汇报工作情况。2.3提高个人业务素质。在日常生活中，要加强专业知识的学习，积累丰富的专业知识，增强“责任重于泰山”的安全意识，从严要求自己，敢抓敢管，大胆揭露矛盾，果断解决问题，发现问题，及时整改。要以严谨的工作态度与良好的沟通协作能力，努力提高自身的综合素质，踏踏实实做好手中的每一件事，从每天的一点一滴中多反思、多学习、多交流，不断的总结，只有不断提高自身的专业知识能力和思想业务素质，才能尽快适应新形势的发展任务。

2.4安全工作的每一步都要精准细致，力求精细化。工作中要做到的“专心、细心、耐心”，切实做到安全宣传到位、安全认识到位、安全措施到位、安全管理到位、安全协调到位、安全标准到位。2.5增强忧患意识，责任意识。时刻紧绷安全之弦，做到检查到位，不漏过一个细节；措施到位，不漏过一个疑点，发现隐患及时组织整改，把事故扼杀在萌芽状。

2.6加强班组建设，增强凝聚力，提高班组安全水平，营造班组安全文化氛围。通过班组内成员大家的共同努力，各项工作才能顺利有效的完成，只要和大家齐心协力、依靠群策群力，安全工作一定会上一个新台阶。

2.7要不断地调整自己的心态，不断地找寻工作中属于自己的那份快乐，用乐观、积极的工作态度，面对每一天的工作。

2.8做好“五勤”。一是心勤，心系班组安全活儿,学好安全知识，谨记安全职责；二是口勤,口中常问安全事,关心安全不含糊；三是眼勤,眼观安全工作活，发现苗头立马制止；四是腿勤，腿跑安全工作,把好安全生产关；五是手勤,手记安全检查记录,搞好安全事故分析；做好安全工作汇报。

2.9当好领导的参谋。要当好这个参谋就要善于和领导进行及时的安全生产沟通，工作中不断创新，并向领导及时提出安全生产合理化建议。

总之，在日常生产过程中，防微杜渐，警钟长鸣，认真加强安全管理工作，切实落实各项安全预防措施，思想上要时刻绷紧安全这根弦，时刻用安规来规范自己的行为，“安全在我心中”就是要做到“人人事事保安全”。人人事事保安全，关健要从我做起，从现在做起，把安全工作落实好，深刻树立“安全第一、预防为主”的意识，为我们的安全工作做出保障，以辛勤的工作，为企业的大船护航。

**第三篇：工作中不足、自查报告**

自查整顿报告

针对近期中心库服务站帐务问题”“3月末盘存问题”等问题的出现，说明在我们的工作中还存在很多问题。需要我们每个人认真总结反思，我认为主要是处理问题的一个态度问题，是否换位思考站在客户的角度考虑问题，各部门之间是否换位思考，如果是我应该怎样去处理这些问题等。在工作中出现这样问题那样的问题很正常，但是出现问题后怎样去处理却很关键，是等靠；还是积极去想办法出主意处理，效果会截然不同。各部门之间是扯皮；推脱责任，认为不是我的事你自己想办法办。还是积极想办法，把它当作自己的事，当作配件公司事去处理.我认为也是每个人必须要认真思考的问题。一个人无论干什么工作，做什么事情，都要总结，考虑那些方面我做的很好（当然是自认为），那些方面做的还不够好，甚至很差。当然结果或别人的评价更为重要。一个人只有每天，每周不断总结自己改正自己的缺点，发扬自己的优点，才会取的更大的近步。通过一年多的工作，我感觉价格方面的核对做的不够好，整理的不够全面。洛阳玻璃到货周期较长，影响客户使用，客户不满意。3 提高责任心，同一供货厂家进货是要考虑一次尽量采购全，应避免缺货或多次去货。4 对部分新产品的更换及技术更改未及时了解，等到客户要货时自己还不知道。影响客户使用。对玻璃管理较混乱，部分玻璃定单用户及需要人标注不清楚，需规范流程。

对同事帮助不够，有时较为急燥。

2025年5月14日

**第四篇：工作中的不足**

工作中的不足

转眼间我已经在动力车间主任这个位置干了两年多了，这两年多来我学到了很多东西，也发现了自己工作中的很多不足，特别是2025 年以来，对自己工作中的不足有了一个更深的认识。2025年总公司给纸厂定的产量高、任务重，全厂在全负荷状态下运转，动力车间是全厂生产的动力所在，肩负着全厂正常运转的重任。我作为动力车间的负责人，在设备高负荷运转的情况下，工作中的不足也充分暴露出来。

对于自己工作中的不足，我本人有以下几点认识：

1、首先是在安全方面，安全是工作中的重中之重。在全厂赶产量的这种大前提下，我有时对安全要求不是太严，总是存在侥幸心理。比如在登高作业时为了加快时间，有时在职工不戴安全带的情况下，就允许他们去登高作业，这是非常低级的错误，在王经理的批评教育后，我充分认识到了错误的严重性。

2、在工作安排不够细致，领导多次在调度会上强调细节管理，可我对细节管理认识不足。总认为只要保证生产，其它无所为。好比在设备接线时，不能做到横平竖直，认为设备只要能运转就可以，不去考虑他的安全性和整体美观。

3、对年轻职工的教育不够，现在动力车间基本上是老中青结合，年轻人占到了一定比例，他们将是动力车间未来的主力，他们技术水平的高低直接决定能不能保证生产的正常运行。我在对他们的技术水平提高方面要求不严，平时对他们的教育不够，没能使他们的技术水平进一步提高。

4、自我要求不严，不论是从管理上还是自身技术上，都没有得到很大的提高。现代管理的理念和电器设备的更新换代都非常迅速。我自身的学习不够，总是局限在纸厂这一方面，很多新的电器设备都没见过，在每月的电力处各厂电工主任会议时，和他们聊天时从他们的谈话中就会认识到自己知识的欠缺。

这只是我个人认识到的几点不足，对于这些不足我在以后的工作中要积极去改正，在安全上要完全做到按操作规程去做，严格要求动力车间的每一个员工，遇到违反安全操作规程的事坚决制止，并做好职工的安全教育工作，使职工充分认识到安全的重要性，杜绝安全事故的发生。在细节管理方面，做到细中求细，多向领导和同事请教学习，使自己的管理水平进一步提高。在自身技术水平方面，多向赵工和其它厂同行学习，使自己的技术水平进一步提高，同时带动动力车间的其他员工学习，使动力车间的整体素质得到整体性的提高，更好的为全厂生产保驾护航。

对于我以后的工作望领导多关心、帮助、指导，并进行监督。

淄博广信纸业有限公司动力车间

边海建 2025年7月22日

**第五篇：工作中的不足**

工作中的不足

1、酒店管理系统中市场代码一列还需细化，如一些常来的协议单位，再是没有具体明确何种类型客人怎样对号入座，有的还会出现模棱两可的状况，特别是电力系统这一块，类型多种多样，没有做好这方面有关规定及培训，很容易录错市场代码，对新员工来说在没有经过相关的培训也不知如何操作。

2、在日常代办贴票工作中经常出现票不够的现象，如有时是客人遗漏了门票，或者有费用没有票据，常常因为票据不够而在贴票报销过程不能及时完成贴票任务，建议储备一些门票以备用。

3、部门新员工多，要加大培训力度及熟悉其它各部门业务技能，因为营销对知识面以及酒店内各业务知识技能掌握程度的要求较高，涉及面也比较广，又是最直接面向客人并代表着山庄形象的服务人员，所以更应该要严格要求。

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！