# 202\_年房产等行业人力资源年度总结精选

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-05-06

*总结,汉语词语,读音为zǒngjié,意思是总地归结。今天为大家精心准备了202\_年房产等行业人力资源年度总结，希望对大家有所帮助!　　202\_年房产等行业人力资源年度总结精选　　全年工作感慨万千，新的一年也即将来临，做好20\*\*年工作总结...*

总结,汉语词语,读音为zǒngjié,意思是总地归结。今天为大家精心准备了202\_年房产等行业人力资源年度总结，希望对大家有所帮助![\_TAG\_h2]　　202\_年房产等行业人力资源年度总结精选

　　全年工作感慨万千，新的一年也即将来临，做好20\*\*年工作总结尤为重要，也为自我工作做一个全面分析及认识，较好的促进个人20\*\*年工作的顺利开展。

　　202\_年是自我在人力资源奠定专业基础的一年，自我20\*\*年主要围绕公司战略方针及人力资源部工作计划，切实做好招聘、培训、薪酬管理、绩效考核及社保事务，在日常工作中始终以较强的职责心及工作态度应对工作，主要开展以下工作：

　　招聘工作：进取以维护现有渠道、拓展额外渠道为主，全方位及多渠道整合内外资源，尽全力做好招聘工作。20\*\*年2-12月招聘入职94人。

　　招聘的成果：1）积累了较大的储备人才简历，1000余份简历，充实我公司人才储备人员数目，20\*\*年毕业大学生涵盖销售、设计、文职及工人，为开年招聘做好基础工作2）拓宽渠道，建设公司渠道维护开发思想，还得不断维护、摸排、调研，在必要时侯投入资金与时间，效果就会明显3）利用招聘较好的调研同行业及同类型岗位薪酬为薪酬改革供给依据4）利用招聘较好宣传公司的文化及优势，在品牌认可度在高校、人才市场取得较好的宣传与推广。

　　公司人力资源基础工作薄弱，人员流动性大，导致许多岗位招聘较多，公司人力资源战略不明晰及经费投入不足，对外人力资源成本上涨，导致整体招聘工作陷入被动与僵局。20\*\*年主要开展以下招聘工作的目标改善。

　　（1）招聘面试建立了明晰化标准及流程上规范：20\*\*年3月份开始起草公司面试题目、笔试题设计、技术测试及性格测试，在其后的招聘工作中严格依据笔试再面试的标准执行，从一开始严格把关，做到心中有数，让一部分不贴合人才筛选出来。规范招聘流程组织，初试、复试、再复试以多次面试再上岗，减少招聘的风险，确保人员稳定，下降离职率。进取的拓宽我公司渠道建设，以渠道建设推进工作进展。维护现有客户渠道，增进新的渠道。20\*\*年在维护原有的智联网聘、莲湖人才市场、欧亚学院、部分职介机构外，进取的拓展渠道开发与建设。

　　A）针对网络招聘：调研了中华英才网、智联招聘、前程无忧等网站，并取得网聘第一手信息。并及时调研：58同城、西安029招聘网、大秦人才网及汽车人才网，赶集网、百姓网等拓展招聘发布信息及简历搜集面，以信息拓展为对外信息辐射做好工作。以较短时间及经费投入电话与网络宣传，及时补进销售、文职、设计岗位。这样效果最好，也是最常用办法；

　　B）针对报业招聘做好了对华商报价格调研、对同城信息报、今日资讯、博思人才周刊、学聘报等不一样类型报纸踩点及调查，取得一手样报及价位，为以后招聘做好基础。20\*\*年在开年或中期有必要还得投入报纸广告，以短期内取得效果最为明显。

　　C）针对人才中介及服务机构开发做好了与高新人才市场参加6次免费招聘会、与新城人才市场合作参加2次免费招聘会，与西安培华学院、西安外事学院、西安汽车科技学院、西安工业大学明德学院、西安现代学院、宝鸡文理学院、西安交大城市学院、西安工业大学北方信息工程学院等10余所高校建立长期合作事宜，稳定输送高校毕业生，做好人才储备及学校招聘工作服务。较好的建设公司高校网络及对外合作平台。招聘到适宜大学生20-30人进入公司团队，在工作一线表现优秀。

　　（3）进取参加人力资源招聘方法研讨与培训课程，积累招聘面试经验。20\*\*年6月份参加陕西百佳人力资源招聘渠道建设研讨会、高新企业大学招聘实务及党校招聘形势分析较强的促进个人专业化、对招聘全局把控本事及水平，为招聘缩短周期及增强招聘质量打下坚实基础。

　　（4）进取与3-5家职业介绍中心合作，为公司推荐人员，确保基层人员异常是电焊工、电工及司机招聘做好信息铺垫。

　　（5）公司目前存在招聘的难点：现有工资水平与社会人员水平有必须差距没有竞争力；公司的用人标准很严格，也不愿意雇佣水平一般员工；中层与用人部门对人才的管理及沟通不能及时到位导致今年凸显2个人问题：3-4月份基础工人很难招聘；8-10月份业务人员很难招聘；部分高层次人才招聘渠道缺乏，比如中级会计职称人员得在同行财务资源去挖掘，并未取得建立高层人才圈子及路子；司机招聘常年不懈，重点在于待遇跟不上、部分用人理念管理理念未深化、不人性及对于司机考核方式与薪酬制度迫在改革；这对招聘问题我认为不简单单是招聘问题，是牵扯到许多问题的最终结果。

　　（6）劳动力成本上涨及人才渴望的迫切性及改革速度构成反比，也将在人力资源招聘工作中成为一个难点及重点。招聘成本控制与招聘的投入也将是改革的重点。

>　　二、培训工作

　　202\_年培训工作主要坚持公司育人理念，培养公司复合型人才为己任，重点提高公司人员整体职业化素质及职业情操，掌握现代管理知识与本事，为工作开展注入活力。20\*\*年3月份下发培训安排，严格依据培训计划执行。20\*\*年培训60余次。20\*\*年培训方面主要开展以下工作：

　　（1）继续坚持与高新企业大学合作关系，做好中层、业务人员、财务人员及部分生产管理人员对外输送培训，举办42余次，也及时通知汽贸及大统公司人员参训，确保培训效果及安排

　　（2）进取组织新员工入职培训2次，较大大提高新入职人员对公司文化规章制度了解，融入公司团体及团队生活。

　　（3）中干管理知识培训10次，开春举办了全公司品质管理视频学习、姜岚昕管理学习、品质管控知识及团队建设知识，对新任职中干举办了中干职业本事培训；4月份输送公司高管参加EMBA《品牌建设论坛》；11月份输送高管参加《团队打造》管理培训课程；12月份聘请莲湖人才讲师做《情绪化管理》课程培训。

　　（4）举办员工内训课程8次，针对员工进行李强《优秀员工》视频学习、针对中干《中层危机》视频学习、针对业务开展《成功营销》《引爆销售》视频学习；针对基层员工进行《礼仪知识》《职业化塑造》《忠诚与职责》专题讲座，激发员工掌握新知识、新思想，合理应用知识及针对性培训，起到必须效果。

　　（5）对外合作方面：进取调研了3家对外户外团队拓展公司，20\*\*年举办员工对外拓展；调研了蓝天咨询公司、西安红衫管理咨询公司、西安交大EMBA、杨智管理咨询公司、天智管理咨询公司、智华管理咨询公司及中国广协远程教育等，进取探索我公司培训实际与对外课程设计，取得必须效果与进展。

　　（6）更改培训记录、起草培训管理制度及做好培训后效果评估及调查，使得培训有方向、有目标、有思路。

　　培训存在的问题：

　　1、对于培训管理及组织放松。相关管理制度并下发执行慢，培训管理本事需加强，对各单位及各部门培训的监管与指导不力，未做好培训工作的调研与研究。

　　2、针对培训需求分析及培训课程设计不合理，体系不明。未做好每次培训调研及问卷下发，未构成课程设计团队，确保培训实效。培训调研及效果评价表格执行流于形式。

　　3、经费投入不足，必要在设备、外训参加及培训教材中投入资金。

　>　三、薪资管理、社保管理方面：

　　202\_年在薪资管理方面主要针对公司薪酬做了普调及改革，确保每月及时下发核算公司人员工资。在核算与执行中主要将大统公司工资纳入人事核算，逐步规范及步入正轨。目前存在问题：1、核算不及时，有时不能保证发放时间。这个问题较多，在流程上规范，及时规范各部门上报资料时间及质量，必要纳入考核及财务转款时间缩减等2、薪酬架构需改革。在原有工资基数普调已经构成许多现实问题，在新的财税政策与宽带薪酬影响下，需改革薪酬结构及明确薪酬体系，实现薪酬激励作用3、规范薪酬增减及核算程序，确保出错少、漏洞小4、大统公司工资与财务联合做好有关项目检查及成本估算，确保用工成本合理化、规范科学化。

　　社保管理工作方面

　　一）主要针对社保主要是年审工作，在年审过程中实现顺利经过，11年主要研究了社会保险网络申报、年审流程、社保法律条文及西安市高新社保局各类社保业务流程，从门外汉逐步掌握网络申报、月度基数申报、待遇报销、养老转移等操作流程及规范。担任2家公司社保专管员，基本流程已经上手。

　　二）社会保险工作主要为员工供给保障及咨询服务。在公示拉张贴相关社保政策宣传政策及关注政府动态，为员工谋福利。做好失业保险登记、住房补贴登记及生育保险报销、个人账户信息变更维护等。

　　三）加强业务知识学习，参加社会保险培训3次，进取与社会保险管理基金人员学习，利用社保转移机会也了解了雁塔区养老经办中心、残疾人就业证办理等知识，不断登陆网站学习政策及做好服务是职责所在。

　　问题：1、202\_新的社保法颁布，新的政策出台，将对民营企业是个挑战。进取学新的政策、做好薪酬及财税申报、社保申报，为公司节俭资金将是一个难点。

　　2、针对政府公关、沟通及事务处理方法、技巧及政策研究、专业化知识有待加强。

　　四）个人成长方面：

　　个人202\_年主要是专业知识转化与不断工作总结的一年。主要学会了工作的执行及目标的管理。在人事部人员更替及工作环境复杂做出了巨大付出。也同时个人也发现自我许多工作不足及成长的机会。

　　1、20\*\*年招聘工作有点难，都想去放弃，可是我学会了坚韧、坚持及狠心。在一部分岗位中自我取得成长、也算是经验；这是领导的栽培及鼓励结果

　　2、利用机会较大的提高自我知识专业本事。个人热爱学习，公司也给与较大平台。20\*\*年参加了陕西人力资源峰会、招聘建设论坛、高新企业大学近10次课程、礼仪、心灵、执行力、绩效考核关键点等外训课程，让自我建立了庞大思维及空间，为工作注入较好的思路。

　　3、人力资源部门接触的人不较多，自我在20\*\*年较大改善自我说话方式及沟通本事，在行政事务处理、员工投诉处理及政府公关、对外洽谈合作取得必须提高。

　　4、加入西安人力资源俱乐部，及许多专业咨询网站、()QQ群增加了自我的眼界，扩充了自我的HR知识，结识了HR同行。为专业化、前瞻性探索我公司人力资源模式与借鉴外部优秀理念搭建许多平台。

　　五）对于公司的人力资源提议：

　　1、中国企业已经进入战略人力资源管理阶段，最大挑战首先是来自于企业家与企业高层的人力资源战略意识与战略思维。真正把人才上升到企业战略高度，企业高层只是有意识，可是还没有确定人力资源战略性思想。人力资源战略管理本事不足，如何较好的传达并执行在战略上落地成为关键

　　2、重视团队的建设及打造，对人力资源部门有必要给予资金或人员投入，这将是对于企业未来的投资。

　　3、规范公司管理行为及人员素质，建立健全公司战略体系及文化建设、管理思想转轨、中层干部队伍最为关键。

　　202\_年即将过去，留下来是知识及经验的积累。在工作中顿悟、在工作中创新。我时刻明白公司人力资源的薄弱环节及未来目标，在不断提高自我工作本事、工作绩效，在不断切合公司实际、做好管理改革与创新；不断地向专业化、正规化发展而努力。

**202\_年房产等行业人力资源年度总结精选**

　　202\_年，是8号通用泊位项目建设承前启后的关键一年。为保证项目如期竣工投产，公司全体员工同心协力，全身心投入到艰苦而卓越的工程建设和经营筹备工作中。同时，202\_年，也是人员需求缺口比较大的一年，是抓绩效管理促建设的一年，是为经营期各项人力资源工作作准备的一年，是员工进一步融入企业的一年。在公司领导指导下，在各部门积极配合下，我们紧紧围绕项目建设，主动出击，在人员招聘、绩效管理、经营期人力资源筹备和企业文化建设等四个方面基本完成了各项工作任务。

　　>一、人员的招聘与配置

　　202\_年度招聘压力比较大。我们深入细致开展工作，充分利用各种资源和公司自身优势，顺利完成年度招聘工作任务。全年共招聘人员28人，公司现有员工27%是今年招聘的。其中，大专及以上学历员工24人，占招聘新员工数的86%。

　　今年招聘工作有以下四个方面的特点：

　　(一)形式多样化。根据人员需求特点，采用网络招聘、人才市场招聘、同行推荐、员工推荐等多种方式开展招聘工作。

　　(二)质量趋优化。招聘工作中，招聘一位员工，平均浏览简历30份以上，共浏览简历近千份;每一个岗位，平均面试人员在5人以上，面试应试人员200多人次。对于象我们这样的基建单位来说，新入职员工能保持基本稳定状态。

　　(三)成本最小化。在保证招聘质量的前提下，我们严格控制招聘成本，优化配置招聘资源。除支付委托人才咨询公司招聘费用外，其他人员招聘成本趋近于零。

　　(四)服务人性化。为保证项目建设顺利进行，我们在招聘前与用人部门充分沟通招聘需求;在招聘中充分尊重用人部门的意见，甚至将重点岗位的候选人接至公司，还将候选人送到工地现场实地了解;在招聘后与相关部门协调新员工入职事宜，为新员工跨入一个温暖的大家庭做充足的准备。

>　　二、绩效管理

　　为实现抓绩效管理促项目建设的目标，我们采取定期考核为主，多元激励优化为辅的方式，促进员工及工作团队的绩效不断改善。

　　(一)定期考核在运作中实质体现就是“三挂钩”，即转正考核与正式录用挂钩，季度考核与季度绩效工资、职务升降挂钩，年度考核与年终奖金、职务升降、人员流动挂钩。通过实施“三挂钩”，全年有5人次获得优秀等级奖励;同时，也有2人因不适应工作岗位需要而以自动离职方式辞退。

　　(二)多元激励优化方式体现在：

　　1、在考核的基础上，采用筹建补贴等奖励方式，激励员工不断提升自身业务素质，增强工作主动性与责任感。

　　2、根据员工情况和项目需要，对员工岗位适时调整，全年度调整岗位16人，占员工总数的21%。

　　3、薪酬升降。全年有5人获得1次以上的薪档晋升或职务晋升。占员工人数的7%。

>　　三、经营准备

　　为实现8号通用泊位竣工投产的近期目标，我们在人力资源工作方面积极筹备，主要推进以下三方面工作：

　　(一)人力资源储备。我们通过多种途径，储备行政管理、生产管理等管理人才近10人;储备一线各类工种专业人才近20人。

　　(二)组织架构设计与人员配置计划。在多方沟通的基础上，对公司组织架构初步设计为7部51岗位，人员初步定编为158人。公司组织架构设计与人员配置计划工作以进入整合调整阶段。

　　(三)定员定编定岗定薪。为实现经营期各岗位薪酬水平市场化，我们在确定岗位及其基本职责基础上，通过艰苦努力，收集各方面信息，基本形成各岗位薪酬水平数据，并使之体系化，为公司的人工成本控制和薪酬激励提供了富有价值的参考资料。

　>　四、企业文化

　　企业文化建设重点建立“五化”，即感恩文化、人文文化、沟通文化、学习文化、廉洁文化。

　　(一)感恩文化以“用爱心做事业，用感恩的心做人”的文化底蕴，塑造企业对外公众形象，提升员工的素质，增强团队凝聚力。

　　(二)人文文化以“人本管理，情感管理”的指导思想，打破过去以利益为导向的管理机制，导入新的人力资源管理理念—零激励艺术。对伤病员工必访，个人有困难必访，思想有重大挫折必访。

　　(三)沟通文化以“沟通无极限，协调亲密间”柔性文化为引导，坚持工作沟通与思想沟通、横向沟通与纵向沟通的无障碍、立体沟通方式，并保持沟通渠道畅通。全年无一例劳动纠纷事故。

　　(四)学习文化以“考察学习、强化培训”为基本手段，组织员工先后赴广州、湛江、茂名、惠州等地外出参观考察，学习同行业在生产、经营管理等方面的先进经验，共计12批次，开拓了员工视野，更好的推动了8号通用泊位项目建设的发展。

　　(五)廉洁文化以“廉洁从政，勤俭治司”的基础理论，通过以党组织生活等方式深入宣传反腐保廉，并配合集团公司做好各项调查工作。同时，在先进性教育、基层党组织建设也圆满完成年度工作任务。

　　另外，我们在工作中也存在很多不足，如在激励体系有待完善、薪酬管理操作性有待提高、招聘质量不尽如人意、员工培训不到位、企业文化建设内容比较单薄以及内部管理方面还有许多未尽的工作有待完成。这些有待在20xx年度予以克服。

**202\_年房产等行业人力资源年度总结精选**

　>　一、坚持把提高员工综合素质作为部门工作的重中之重，不断增强农村信用社核心竞争力。

　　提高全辖干部员工综合素质是适应农村信用社改革和发展形势、实现可持续发展的首要措施。今年，我们始终把此项工作作为战略性举措抓在手中。

　　一是举办了本科函授班，分别与南京农业大学、上海理工大学建立办学关系，组织集中“专升本”复习，重点提高辖内管理人员和业务骨干的文化素质，提升中坚力量的文化层次，参考人数达xx人，目前已被录取xx人。

　　二是继续抓好南京审计学院大专后续教育工作，鼓励取得大专学历证书的同志，参加后续课程的学习，目前已有xx人通过了全部课程的考试，预计至202\_年元月，所有参加学习的xx名同志可全部取得大专文凭。

　　三是紧密联系农村信用社业务经营工作的实际，注重提高一线人员基础性业务知识和基本操作技能，在拟订较为完善的年度培训计划的基础上，与各相关部门密切协作先后举办了“信贷法律知识”、“农村信用社贷款五级分类”、“微机综合上线业务”、“现金管理及出纳业务”等一系列业务培训班，为了提高培训质量，先后两次邀请南京审计学院专业教授来联社讲授，重点培训了联社领导班子成员、全辖中层管理人员及全体信贷人员，取得了较好收效。全年举办各类培训班x起xx期，参训人数达xxx次。

　　四是积极鼓励干部员工在岗自学，参加各类专业技术考试，全辖年轻员工参加各类自学尉然成风，全年新取得各等级学历人员xx人，新取得各级技术职称xx人。

>　　二、坚持以创建文明行业为平台，切实提高农村信用社服务质量和社会形象。

　　202\_年我社被评为xx市标兵文明单位，同时并授予省级文明行业。今年我们注重把已取得的荣誉作为抓好“三个文明”建设的起点和动力，着力提升农村信用社综合服务水平。

　　首先以提高全辖服务质量为中心，制订了目标更高，更为完善的服务标准和要求，进一步规范从业人员的服务行为。

　　第二切实加强文明服务的教育工作，不断增强“服务是信合人孜孜追求的永恒主题”的意识和理念。

　　第三扎实开展“双十佳”、“青年文明号”、“群众满意农村基层站所”等一系列创建活动。做到年初有计划，创建有目标，过程有考核，将之融入各项业务工作之中。

　　第四采取多种形式，强化优质文明成效。为了督促检查日常服务情况，我们采用明查暗访，电话查询，走访客户以及征询函等形式，全面考查客户满意度，促进服务质量的提高。

　　第五抓细小环节，促整体质量的提高。今年下半年以来，在联社主要领导的直接安排和参与下，集中力量整治城乡网点的环境卫生工作，对城区网点进行了两次全面检查，并用摄像机进行现场拍摄，“曝光”脏、乱、差的网点和角落，同时对部分乡镇网点也进行摄像检查，有效地促进了服务环境的改观。

　　第六狠抓客户投诉，决不姑息迁就。今后共接到客户投诉x起，涉及人员x人，都分别给予了严肃处理，其中下岗x人，处罚x人，并分别通报全辖，以警示大家。

>　　三、坚持以建立和完善各项管理制度为抓手，促进部门管理的规范化、程序化、制度化。

　　随着农村信用社改革进程的不断深化，尤其是法人治理结构的逐步完善和员工工资分配制度的改革，现有的相关管理规章的滞后性已显现出来，对此，我们根据省联社的工作要求，联系农村信用社法人治理结构的运行机制，在充分征询基层各层次人员以及银监部门意见的基础上，对本部门的一系列管理制度进行建立和完善，内容涉及员工假期、劳动用工、收入分配、学历职称等，使本部门现行管理制度更具科学性、时效性和针对性。

>　　四、坚持以人为本的用人理念，不断强化中层管理队伍建设和优化员工队伍结构。

　　㈠、年初按照联社党委的要求，对辖内营业网点主要负责人和内勤主任进行全面综合考察，并在此基础上将考察范围延伸到相关网点的主办会计。在考察过程中，注意更新方式和内容，从个人政治素质，道德修养、工作能力、工作业绩、勤政廉洁等方面广泛听取员工意见，客观公正地对被考核对象作出评价，通过考核对x名综合考核结果出色的副职主任，提为正职使用，续聘xx名内勤主任，新聘内勤主任x名。

　　㈡、合理整合和配置人力资源。人力资源始终是企业内部最核心、最活跃和最关键的资源。今年，我们一是针对现有员工队伍现状，进行调整组合，年内调整人员xx人，其中调整信贷人员xx。二是把好新招员工质量关，新招收员工xx名，其中：大专学历xx人，本科学历x名，保证了新生力量的质量。

　　㈢、进一步探索党管干部和市场化选聘人才相结合运作机制的具体操作模式。

　　一是初步制订了《xx市农村信用社后备干部选聘办法》，明确提出了今后提拔任用干部一律采用竞聘上岗的方式。

　　二是对联社机关中层管理人员进行德、能、勤、绩、廉等方面的综合考核考评。

　　三是探索年度基层主任、副主任综合考核考察的最新模式，拟就了“综合考核征询意见书”，将采用无记名方式，全面系统地考核评价基层网点负责同志的综合表现，不断完善科学、规范的用人机制和评价体系。

　>　五、以全面履行部门综合职能为目标，切实做好相关工作。

　　主要是：

　　㈠做好正常的养老保险和医疗保险申报工作。

　　㈡抓好妇联共青团等社团工作，年内组织全辖女职工健康检查x次。

　　㈢足额安置市政府下达的残疾人就业计划。㈣组织全辖干部员工综合健康检查。㈤及时搞好有关网点的迁址、更名相关事宜。㈥关心离退休人员的生活，安排年度体检专项费用。

　　总结全年的工作，我们深感尚有许多值得改进的方面，主要是档案管理尚欠规范，员工培训工作的实际效果有待强化，对辖内相关创建工作指导不够等。

　　今后，我们将进一步围绕联社中心工作，不断适应改革和发展形势的要求，把握工作大局，突出工作重点，把我社的人力资源工作做的更好。

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！