# 最新人力资源的工作计划汇总

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2025-03-11

*最新人力资源的工作计划汇总一1、负责华北区域办公室及店铺考勤表、奖金表核对，并制作当月工资表;2、负责每月人事行政报表制作;3、负责华北区域办公室及店铺招聘;4、负责华北区域员工办理入离职、异动等事宜;5、e-hr系统维护及更新;员工生日会...*

**最新人力资源的工作计划汇总一**

1、负责华北区域办公室及店铺考勤表、奖金表核对，并制作当月工资表;

2、负责每月人事行政报表制作;

3、负责华北区域办公室及店铺招聘;

4、负责华北区域员工办理入离职、异动等事宜;

5、e-hr系统维护及更新;员工生日会及年会等员工活动组织统筹;

6、固定资产登记、报废及盘点;

7、完成上司交待的临时性工作任务。

任职资格:

1、大专以上学历，3年人力资源薪酬福利工作经验，有服装、零售行业工作经验优先;

2、具有较强责任心，工作主动性强，思维严谨，对问题有快速反应既处理的能力;

3、具创新意识，良好的文笔功底和语言表达能力，熟练word、excel、ppt等各种办公软件;

4、能力稍逊可应聘资深人事专员职位。

**最新人力资源的工作计划汇总二**

尊敬的领导：你好!

我叫-x，来自于-x大学-x专业，本人性格温和、乐观、待人有礼，喜欢旅游，看书，听音乐，剪报，抄录文章，善于观察事物和写散文，对自己的事务和生活安排得有条不紊，工作认真负责，积极主动，亦勇于挑战新事物。

我是xx大学20xx年毕业的学生，在校学习的专业是人力资源专业。 除了专业知识之外，我能够熟练运用电脑办公软件，已取得英语六级，驾照，会计上岗证等技能证书，并通过了人力资源师三级的考试。性格开朗、乐于与人沟通，拥有较强的适应能力，并具有良好的身体素质。与同学相处和睦融洽，乐于助人，对工作认真负责，注重团队合作。

在校期间学习、工作认真负责，尽力干好份内的事情。成绩良好，注重理论与实践的结合，积极参加学校与社会的各项实践活动。

大四开始到现在，我一直那边国美电器人力资源部门学习并负责招聘模块。在这期间，很好的学习了招聘的整个流程，除此之外，对人力资源管理其他模块的工作内容，也有一定的认识与了解。一年的工作经验让我确信了自己未来的发展道路，现在的我，希望能重新选择我的工作平台，从零学起，并我相信，以我好学、不怕累、坚持不懈的性格，一定能以最短的时间去适应和掌握，一步一个脚印，慢慢成长。

对于工作，工作细心，负责任;具有良好的学习能力，善于学习和掌握新技能，有创新精神;具备良好的服务意识，能承受较大的工作压力;有团队精神。

在即将进入社会之际,为了更好地适应社会,我希望自己能够做到一种被别人需要的一种状态，至于做什么，就是在实践中，不断的学习、不断的锻炼.因此，我希望加入贵单位，如果能够成为公司的一份子，我相信我一定在自己的岗位上尽职尽责、踏踏实实地贡献之集的一份力量，与公司共同促进、发展!

致辞

敬礼

**最新人力资源的工作计划汇总三**

今年以来，人力资源管理工作在分公司领导的正确领导下，在上级业务主管部门具体指导和全部同志的共同努力下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十x大x中全会精神，以落实省公司人力资源管理工作要点精神为切入点，从改革、发展的大局出发，紧紧围绕市分公司总体工作思路，解放思想，更新观念，与时俱进，开拓进取，立足本职，服务全局，突出重点，逐步深化，狠抓落实，注重实效，较好地完成了\_年各项工作任务，为企业经营服务和建设发展提供了人力资源保障，现将主要工作总结如下：

一、进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力建造一支适应市场竞争需求的经营管理者队伍。

(一)进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力培养高素质的干部队伍。

1、加强领导班子及干部队伍组织、思想和作风建设、强化领导人员和干部队伍管理能力、决策水平、廉洁自律、拒腐防变，防止和克服干部队伍中出现的不正之风和腐败行为是整个干部队伍建设的关键。今年以来，我们按照上级的布置和党委的安排在领导班子和干部队伍中广泛深入地开展了以实践“三个代表”重要思想和xx大四中全会精神为主要内容，以反腐倡廉，拒腐防变为重点的政治思想教育，使领导班子执政能力，决策水平及干部队伍政治思想素质建设和拒腐防变能力得到了进一步提高。

2、进一步加强干部队伍的业务知识学习和培训。

在认真学习思想政治理论的同时，组织干部开展业务培训，学习市场经济理论，现代科技知识，法律知识和其它业务知识，\_年先后选派人，分别参加了上级举办行政人事、工商管理、安全生产、财务管理、设备维护等业务知识培训班，不断拓宽了干部的知识面，提高了业务技能和驾驭市场的能力。

(二)进一步完善对企业领导人员和管理干部考核制度，认真做好年度考核考评工作。 年度干部考核考评是落实干部队伍管理的一项重要内容，是加强干部队伍管理，全面客观、公正公平、准确评价每位干部，促进干部队伍建设的重要措施。一是\_年二月份组织实施了对副科以上(含县市分公司)领导干部的年度考核考评工作，参加考核考评科级干部共##人，其中：优秀格次#人，称职格次##人，基本称职格次2人。二是严格执行领导干部考核考评有关规定，在考核考评过程中严格按照个人述职、民主评议、党委审定等程序和方式，广泛听取多方面的意见和反映，增强了考核考评工作的透明度，有力促进了干部队伍建设的健康发展。

(三)严格执行领导干部的选拔任用规定，进一步加大对领导干部任用监督管理的透明度。

\_年初根据工作需要聘任县局副局长、局长助理1人，实业回归公开招聘科级干部##人，流程重组后根据机构设新提拔副科级干部#3人，由副科提升正科级##人，对###名科级干部经组织考核、考察从新进行了聘任。一是在选拔任用过程中严格执行领导干部选拔任用的规定，按照干部队伍“四化”建设的要求和德才兼备的原则，坚持任人唯贤，不询私情，公正用人。二是进一步加大员工对领导干部的监督管理力度，在提拔任用前采取座谈了解，测评考核等多种方式，广泛听取员工对即任领导干部的评价，多方听取员工的意见和批评，扩大员工的参与程度。三是执行民主推荐，民主评议、任前公示和试用期制度，坚持按照规定程序和方式办事，坚持党政领导集体研究讨论决定。四是认真落实领导干部家庭和个人重大事项报告制度，从多方面加强了对领导干部监督管理力度，确保了领导干部无一人违纪违规问题的发生。

(四)落实调研制度，积极开展调研活动。

\_年分公司为了加强领导干部作风建设，根据建立调研制度的要求，深入调查研究，认真开展调研工作，特别是分公司领导经常深入基层和自己的联系点，了解和掌握联系点的生产经营、业务发展、企业管理、员工队伍建设等情况，及时协调和解决联系点的困难及问题。今年开展调研工作次。天，协调和帮助联系解决困难和问题件，为企业提供经营、发展、改革和建设等方面经验及做法条，调研活动的开展，为企业各项工作的顺利进行及任务的完成起到积极的推动作用。

五、认真抓好后备干部队伍建设。

\_年后备干部队伍建设，按照省公司关于加强后备干部队伍建设，坚持优胜劣汰，滚动发展的要求，在20\_年度考评、民主评议、基层组织推荐的基础上，经党政领导干部联席会议研究，对处、科两级后备干部进行了调整，调整后的处级后备干部##名，科级后备干部##名。

二、加强人才管理，建立核心员工队伍，提高企业核心竞争力。

(一)按照分公司21世纪优秀人才评选及管理办法，在20\_年度考评的基础上，进一步加强了对21世纪优秀人才的培养、考核管理工作，保证了优秀人才队伍的质量。

(二)加强本地网维护骨干队伍建设。

维护骨干队伍是企业核心员工队伍的组织部分，为了尊重知识、尊重人才，充分调动维护骨干在网络安全运行中的积极性，创造性，促进维护骨干队伍健康发展。根据省公司《###生产维护骨干队伍建设实施办法》的有关规定，在个人申请，基层单位推荐和组织部门资格审查的基础上，通过应聘人员的个人申请、笔试、面试、答辩、选拔等形式，依据应聘人员总成绩以择优选聘的原则，把真正优秀的骨干选拔到维护骨干队伍中来，使维护骨干队伍得到了进一步的加强。

三、本地网bpr工作已基本完成。

按照省公司的安排部署，渭南本地网bpr项目从20\_年6月18日启动后，为了认真做好本地网组织架构和绩效管理流程的设计和实施，人力资源部的同志积极配合bpr项目工作，做了大量扎实有效的工作，为bpr的实施打下发良好的基矗

(一)精心组织，严密安排，认真做好bpr项目的调研诊断和差异化分析，为项目设计和实施打好基矗

在分公司成立的bpr项目工作组的基础上，组织架构与kpi小组由人力资源部的四名同志组成，其中2名为全职人员，其他人员保证80%精力设入bpt的设计和实施。项目设计的首要工作，是依据流程重组的有关知识进行本地网的差异化分析和全员培训。为了做好这项工作，在当时的流程手册(v4.0)尚未到达的情况下，我们应用bpr的主要理论，理念和方法，结合本地网实际，拟定了10余条调研诊断的问题，在全体员工中进行了广泛的调研和访谈，对分公司老组织架构和绩效管理中存在的突出问题广泛征询了职工的建议和意见，掌握了第一手的资料。7月6日，为了进一步掌握业务流程重组的工作程序和知识，随分公司bpr项目工作团队到咸阳分公司调研、学习，进一步掌握了该项工作的方法和重点。其次，对分公司员工进行了全员bpr培训。项目设计阶段，由人力资源部组织的集中学习培训共五次，参加人员涉及到了企业中层领导人员、管理人员、班组长及业务骨干等各个层面，取得了良好的教育、宣传和培训效果。通过集中培训带动全员培训，并举行全员bpr知识考试，参加考试人员达到员工90%以上，将考试成绩列入员工上岗条件之一，使学习培训工作深入开展。项目设计阶段，我们项目小组的成员基本上做到每日进行工作布置和工作小结，日清日结，扎实地分解安排工作，细化项目设计工作计划，确保了整个项目工作组各阶段里程碑的按期实现。

(二)在充分研讨的基础上，完成了分公司组织架构的设计和调整。

##本地网的组织架构设计，依据集团公司组织架构手册(v4.0)版本的原则和要求，经过了分公司反复研究论证和客制化分析。在省公司批复的基础上，本地网设置一级部门##个(不含县、市分公司)，二级部门##个，其中在管控部门设置了临时机构基本建设部，在网络建设部下只设立一工程采购中心一个二级部门，以岗位代替其他二级部门的设置，缩短了管理链条，切合本地网实际。通过认真划分各部门的工作界面，制定具体详细的部门职责，贯穿了bpr项目“以市场为导向，以客户为中心，以效益为目标”的基础理念。 分公司前端、后端、管控的岗位设置工作同样经过了多次分级的研讨分析。其中，本地网bpr项目领导小组组织各部门中层干部研讨##次，确定了分公司共设置各类岗位661个(其中前端##个，后端##。前端、后端、管控的岗位结构比例为49.01:27.08:23:09，为开展员工聘用上岗建立了扎实的平台。、

\_年9月21日，###本地网bpr项目正式启动实施。通过组织调配和考核上岗等形式，前端部门聘用上岗员工##名，后端##名，管控##名，有##名同志因工作能力、态度、业绩方面的原因未能聘用上岗，按待岗人员处理。顺利实施了分公司的组织架构调整和员工聘用上岗，确保了机构调整的平稳过度和业务经营工作的有效衔接。

(三)健全了绩效管理组织机构和制度，全面实施绩效考核。

1、在bpr项目设计阶段，我们制定印发了《##市电信分公司绩效管理实施细则》、《月度绩效工资考核办法》、《薪酬管理办法》等一系列绩效管理的制度，成立了##市电信分公司绩效管理委员会，绩效考评领导小组，并在各一级部门成立绩效考评小组，经过多次会议讨论并和各部门双向沟通，确定了年度绩效目标，制定了详尽的年度和月度业绩指标考评体系，从制度和组织上确保绩效考核流程的运行。

2、层层签订年度绩效协议。在确定年度绩效目标的基础上，分公司各主管领导与一级部门负责人、各部门领导与员工层层签订了年度绩效协议。以kpi为载体，实现了绩效目标的层层分解和压力传递，明确了员工的努力方向和工作进度要求。

3、通过制定《绩效管理实施细则》在企业建立了激励和淘汰机制，对部门和员工的绩效考核结果拉开差距提出了明确要求，对年度绩效考核结果的综合运用进行了具体的可操作性的规定。新的绩效管理办法比较具体地运用了bpr的理念和方法，规定前、后端、管控部门的固定薪酬和浮动薪酬的比例分别要达到########,对前端的业绩考核给予了一定的激励系数，激励方法得到了省公司有关部门的肯定。

四、加强劳资管理，实行岗位绩效考核，进一步规范劳动用工管理。

(一)加强劳资管理，进一步做好薪酬归靠工作。

20\_年根据上市公司薪酬归靠工作有关政策和省公司要求，为适应上市公司管理工作的需要，进一步强化激励与约束机制，理顺现行工资线条，为发挥员工的积极性和创造性，需要对现行的薪酬制度进行调整，在调整的过程中，严格执行员工薪酬变动的审批和发放规定，共计办理员工薪酬调整##余人。二是在技术部门配合下认真做好归靠工作。为了减轻基础单位工作负担，提高工作效率，对工资审批表等资料实行了集中打印，在很短的时间内对分公司###名员工的薪酬进行准确归靠，保证了员工的薪酬利益。三是为了企业分配制度改革，进一步破除薪酬分配中的平均主义，体现目标导向和绩效导向的原则，以绩效管理联接企业经营绩效和员工利益，逐步建立和完善薪酬激励机制，使薪酬分配能使有利于吸引人才，激励人才和留住人才，确保企业发展战略和经营目标的实现，制定了###电信分公司薪酬管理办法。并对县(市)分公司员工薪酬标准的核定和总额核算，员工考核晋级和岗位工资变动审批，代扣企业员工基本养老保险、失业保险等社会统筹保险金进行检查指导和管理。

(二)加强绩效工资管理，充分发挥绩效工资的激励作用。为了保证分公司各项目标任务的完成，充分发挥绩效工资的激励作用，协助生产部门制定了社区经理、农村统包责任制的绩效工资考核办法，同时，在日常的绩效工资考核和发放上，能够按照规定进行核算，并把核算结果传递部门主管同志，提高了绩效工资的发放进度和准确率，进一步加强了对绩效工资的管理。

(三)进一步规范企业劳务用工管理，建立和谐，稳定规范的劳动关系。

按照《###电信公司劳动合同制管理办法》和省公司对劳动用工的要求，结合市劳动力派遣中心。对劳务人员进行管理的规定，组织完成了员工劳动合同重新签定工作，共签定劳动合同###人，###余份，合同签定率达###。同时对应聘企业劳务人员资料进行备案登记，建立劳务人员信息资料库，完善劳动用手续，对企业技术、岗位责任、目标任务、管理教育以及在工作岗位上所发生问题后的处理办法等做出了明确的规定，使劳动用工管理工作逐步实现规范化、制度化和微机化管理。

(四)进一步清理整顿劳动用工队伍，充分调动劳务人员的积极性。

根据《##电信分公司劳务人员薪酬管理暂行办法》，在20\_年度绩效考核，基层部门择优推荐基础上，对分公司使用的##名劳务人员，进行了分类评定和清理整顿，完善劳动用台帐。并根据分公司尝试劳务人员的新型管理模式，多次和###市劳务派遣中心协商，共同制定了劳务人员进入社会化管理的有关协议，解除了劳务人员的后顾之忧，稳定了劳务工队伍，为下一步优秀劳务人员进入社会化管理打下了良好的基矗

(五)积极稳妥地做好两代业务人员回归主业工作。

为了贯彻落实省公司《关于实业公司两代业务人员回归主业有关问题的实施意见》精神，积极稳妥地做好实业公司两代业务人员回归主业的工作，按照公开竟聘，择优上岗和易岗易薪的原则，制定了《实业公司两代业务人员回归主业的实施方案》和《两代人员回归岗位设置方案》，在规定的时间内，完成了回归人员的上岗工作。

(六)进一步做好社会保险统筹工作。

根据医疗保险属地管理的原则，年初启动了分公司主业员工医疗保险，在启动前对分公司以前年度医疗保险费用支出进行了测算、分析，按照上级业务部门及地方医疗保险部门的有关政策和要求，完成了员工保险的基数确定、保险扣缴、保险报表的填报和定额上缴各类保险基金，截止目前完成1—11月份基本养老保险和失业保险基金的上缴工作，上缴率100%。同时，根据地方工商保险部门的文件精神，完成了分公司参加工伤保险的前期准备工作，为下一步加入工伤保险打下发良好的基矗

五、加大员工教育培训力度，努力建造一支高素质的员工队伍。

20\_\_年员工教育培训工作，以全面提高员工队伍整体素质为中心，紧密围绕分公司中心工作，大力开展员工教育培训，今年先后举办“社

区经理培训班”、“10000号业务培训班”、“大客户业务营销培训班”和“商业客户业务营销培训班”等业务技术培训班49期，培训电信员工793人次，派出参加业务培训513人，完成全员培训率73。2%;全面完成了省公司下达的各项员工教育培训指标。

(一)加强岗位培训，努力推行持证上岗。根据集团公司和省公司关于持证上岗的目标要求，为了全面提升员工队伍整体素质，增强企业核心竞争力，在认真抓好岗位培训的同时，制定切实可行的管理规定，将职业技能鉴定考核结果作为员工岗位应聘、薪酬确定、职业生涯发展的直接依据，发挥教育培训对员工的激励作用，在企业内部形成了浓厚的学习氛围。今年组织了电信业务营销员、系统维护员、机线员、光通信机务员等八个工种的职业技能鉴定，参加鉴定267人;累计鉴定1199人，获得职业资格证书716人，通信岗位技术业务人员持证率86%，其中在20\_年6月底主业达到90.7%，实业回归的技术业务人员达到64%，通过职业技术鉴定和培训，提高了广大员工的技术业务能力，培养了员工学业务、学技术的自觉性，为创建学习型企业奠定了良好基矗

认真组织工商管理培训，落实全员持证上岗目标。开展工商管理培训是落实全员持证上岗目标的重要方面，为了提高分公司管理人员的政治业务素质，为企业培养适应社会主义市场需要，积极进职、锐意创新、懂经营、会管理的经营管理人才。今年参加工商管理培训##人，累计完成高级工商管理培训15人，中级工商管理培训50人，初级工商管理培训95人，按照省公司要求，截止6月底，使全区管理岗位上的###人全部获得工商管理培训证书，实现了全员持证上岗。

(二)结合四个营销渠道建设，积极开展社区经理岗位培训。四个营销渠道建设作为集团公司的全面创新战略，对增强企业核心竞争力，稳定电信企业现有市场起到了应用作用。随着市场竞争的更加激烈，主动营销，有针对性地为客户提供差异化服务将成为渠道建设工作的重点，而这些工作成效如何，很大成度上取决于人员素质和技术，取决于我们对营销服务人员的培训程度，针对社区经理“营销合一”职能的转变，首先，我们及时组织巡回培训8期，培训社区经理###人，通过培训使社区经理尽快实现了角色转变，观念转变，让营销意识、服务意识扎根于社区经理的头脑之中，有效的履行“营维合一”职能。二是聘请省电信培训中心营销讲师以商业客户经理、大客户经理等营销服务人员进行电信业务营销知识培训，学员们运用所学的营销知识，搏击市场，击退了其他运营商一次又一次对我们电信市场的冲击，对稳定现有客户，促进业务收入的稳定增长发挥了很大作用。

(三)积极组织社区经理、大客户经理岗位技能认证培训和考试。在社区经理、大客户经理岗位进行岗位技能认证，是对社会和行业职业技术鉴定工作的补充，也是岗位资格证书的组成部分。根据省公司要求，我们分别举办的社区经理、大客户经理岗位技能认证培训班，共计培训大客户经理##人，社区经理##人，参加认证考试###人，省公司对考试成绩未公布。

**最新人力资源的工作计划汇总四**

现代的人力资源管理越来越越重视人的价值的体现,不少公司都在讲本公司有关员工的职业规划的问题,但是作为从事人力资源管理的这些人士自己有没有认真地考虑过自己的人生规划。这是一个非常有趣的但是又是十分现实且必要的问题。

在探讨人力资源管理人士的职业规划之前，先看看每个人在作职业规划时，人的职业生涯有哪几个阶段和每个阶段的一些特点，以及在制定职业发展规划时应考虑几个方面的问题。

起步阶段：从学校毕业后的第一个五----六年，开始慢慢了解社会及学习工作的方法，建立自己的社会关系和信誉度。大多数人在这个阶段往往雄心勃勃、非常自信(有些自负)，许多事情都在尝试阶段，薪酬水平也较低。但现实常令他们感到失望，自然也谈不上什么可以炫耀的成绩了。这个阶段应脚踏实地的学习实践知识，有意交往一些前辈（有水准的），不断总结经验教训，找出自己的优势项目，挖掘自身潜力，为今后的发展打下良好的基础。

成长阶段：第二个五----七年，这时候你已经熟悉了一个领域，有一定的专业水准，不论职位及水平都处于逐步向上提升中，薪酬水平也在逐渐提高。但同时你的机会也较多，跳槽的可能性较大，若机会把握好，将为下阶段的加速提升创造良好的平台。此阶段对于你的专业知识必须十分熟悉（属于知识大补阶段），对它的发展方向要有前瞻性，同时开始形成自己的专业人际网络，拓展自己的人脉关系网------特别指的是33岁至40岁的人士，你的人脉竞争力要十分的强劲（这是你的优势项目），只有这样才能为个人下阶段的提升打下坚实的基础。

成熟阶段：此阶段可能会持续相当长时间，这要因人而异。你的职位及专业水准达到或即将达到了你的最高点。事业基本有成，或达到了一个大家公认的较高水平（专家级）。这时你做任何事情，更多的是依靠你的经验，考虑问题所受到的牵扯较多，对薪酬的要求大大增加，相反你的求知欲正在逐步的减退。

将退休阶段：退休前的三至五年。随着薪水和地位达到个人人生最高点，就开始逐渐失去工作的愿望，并为退休后的悠闲生活考虑了。

现在的社会正处于急速转型时期，机会是非常多的，就看谁能把握住发展趋势（当然是有准备之士）。所以每个人应在自己的成长阶段努力学习，知识领域尽量宽一些，特别是人脉竞争力要强一些，最好保持自己在一些方面领先别人一步，否则快鱼总是先吃掉慢鱼。

作为职业人士如何规划今后的发展计划，特别是职业发展计划，就显得格外重要了。在制定事业计划是应着重考虑以下几个方面：

1、什么对你最重要？

家庭、名声、事业或金钱等。这可以通过一些简单测试不难发现。

2、有何特长？

特长：指你的特殊才能，这在职业规划是应予以重点考虑。你可以将你所有感兴趣或做得好的事情全部列出来，选择3种最重要的才能，

如果你没有特长，那么就应尽早去“充电”。

3、你的追求是什么？

什么是你们梦寐以求的，使你希望为之付出更多的精力？在那些事情上你愿意一展才华？在哪些领域你愿意投入自己的精力？

4、什么环境让你感到如鱼得水？

什么样的工作和生活环境最适合你发挥才能？如“我最经常在人多的环境里展现我的才华”

5、判断现状。

此时你正处于那个阶段？这阶段有些什么特别之处？紧要的事有哪些？尽量以“局外人”身份进行判断，然后对原计划做出相应调整。

6、确保你的目标在任何时候都适用。

心中牢记你的职业目标对你大有裨益，尤其当你处在生活转变时期时更是如此。。通过这种方式，工作中的种种压力也就变得更加合乎情理，而且能更好的将生活中的变化同全新的视野及明智的选择联系起来，当你明确你的目标后，就能更加容易地规划时间和找出真正的生活优先顺序。

最后从现在人力资源管理人士的发展途径看有哪几种,可供大家进一部探讨。实在地说，人力资源管理的前景是非常广阔的，职业生涯的道路也是很宽的，一个勤奋工作的人力资源管理者他受益的首先是眼界的开阔，他所接受的教育也是最新最强的管理理念和知识，很有前瞻性，其发展道路应该是：

1、成为知识管理总监

2、做培训师

走这条路的人士逐渐多了起来，但要分析成为培训师的条件，从现在市场上已做得较好的人士来看。首先，你最好是某名牌大学的硕士以上毕业生；其次，你曾在世界知名的外资企业或国有著名的企业工作过5-8年，且是高管人员(部门经理以上职位)；第三，有丰富的培训经历和相关工作业绩（给某某大企业做过培训）；第四，有良好的口才，亲和力较强；第五，在某一方面真正有自己的一套行之有效的实施办法（这就是实力，也是最重要的一点）。

3、进入公司决策层

成为管理整个公司行政事务的副总、总监、总经理助理等高职，在中国现在这个市场方可有实施你的人力资源战略管理规划的条件，真正体现作为战略伙伴关系的地位和作用。要做到这个职位，本人要有高超的内外部平衡能力（即内部政治），但真正能达到这种水平的人，真可谓凤毛麟角。可是你若从事销售工作，同时销售业绩较好，反而可以在短时间内上升到高层主管。许多例子说明大公司的人力资源总监，往往都是先从销售做起，有了优异的成绩后，才逐步走上高级领导岗位，有业绩才是最好的证明。

4、成为管理咨询师

自己或同朋友成立一家管理咨询公司，利用自己丰富的管理工作经验这一优势，对一些企业进行管理诊断咨询，及时发现问题，减少人为管理失误带来的损失。同时，要对各种管理案例要熟悉，特别是要有自己的一套良好的可操作的解决办法。但你若没有著名公司的相当工作背景，刚开始创业则比较困难。

5、成为人力资源管理某方面的专家

人力资源管理设计了许多方面，如：招聘、绩效管理、薪资管理、人力资源测评、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，这些都是可以结合自己的特长、兴趣发展成为自己的专长。要成为某一行的专家就要有十年磨一剑的思想准备，须有达到这个市场前三名的志向，否则不做。

6、成为人才分析师

这是国家近几年就要实施认可的职业资格考试，它的出现将是我国人力资源管理逐步开始走向规范化一个标志。要成为合格的人才分析师，需要有多年从事人力资源管理相当丰富的实践经验，并同各人才市场、猎头公司、著名企业的人力资源经理/总监有良好的合作关系，同时具备较高的学识水平，所以此职业进入门槛较高，但发展前景较好。

7、成为猎头

利用自己各方面的人力资源界的关系，及对企业欲招聘人员的了解，可逐步形成某方面的专业猎头。

8、劳动争议处理专家和法规咨询专家

由于工作关系会经常处理一些企业人事劳动纠纷，随着时间的推移，逐渐积累了处理这方面业务的实践经验，若你本人喜好研究这方面的案例，将对从事这方面的工作大有益处。当然，你必须对相关法律不仅有浓厚的兴趣，且有一定的研究，并愿在此方面发展下去。

9、转换职业

现在许多从事hr的人士因各种原因正考虑转换职业，谋求新的发展。人力资源管理的发展状况远没有达到人们期望值，在单位里出成绩较慢，不宜显现，与其他一些行业的发展相比较有一定的滞后性。需要经过一个较长时间的发展（与市场经济的发展水平较低有关），才可能有大起色。这需要大家长期的共同努力，方能产生效果。

**最新人力资源的工作计划汇总五**

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，把所学理论知识应用于实际工作中，锻炼能力，并在工作中学习新知识，掌握更多的，对所学的知识进行提升，以指导未来的学习重点和发展方向。

xx公司人力资源部

(一)日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进、、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在xx实习期间每天必做的工作。

(二)招聘

每天来公司应聘的人都比较多，包括经过筛选后电话预约的、看到招聘信息直接过来的，以及通过本公司员工推荐的。

对其中一些岗位的应聘者进行初步的面谈，主要是简单了解应聘者的工作经历、主要工作技能、态度、心态及交流沟通等方面的信息，考察他们在正式场合的语言表达能力及遇到突发事件的随机应变能力。

(三)员工培训

对于新入职的员工，上岗之前必须进行专业的业务培训及企业组织培训，业务培训由人力资源部针对入职员工的岗位安排其所在部门的老员工对其进行培训并进行考核，考核合格后方可正式上岗。

(四)薪酬管理

对于制造业企业，一般采取固定工资制度加奖金制度，当然本企业也不例外，在固定工资制度的基础上辅之以奖金、福利等其他薪酬制度。对于不同的部门，薪酬制度也有所区别。

有句话说得好，“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的标准。

通过这段时间的亲身体验，感觉到实际的东西与教科书上的知识差距还是很大的，理论与实际的结合是需要磨练的。

实习就是一个发掘问题、检验知识、锻炼能力的过程，关键是能找到问题的要点和解决办法，在错误中不断成长。

“世事洞明皆学问，人情练达即。”这段时间的磨练，使我懂得了企业人力资源管理运作的基本流程，对招聘工作也有了一定的了解，锻炼了实际操作能力，对以后的学习和工作都有很大的帮助。

虽然，这次短暂的实习结束了，但对我来说这只是一个开始。我会把这段难得的经历带回学校、带回课堂，指导以后学习的重点和方向，并进一步学好理论知识，坚持做到与实际结合，为未来的职业发展奠定坚实的基础。

**最新人力资源的工作计划汇总六**

如果你即将从一所优秀的商学院毕业，并且所学专业是hr管理，那么你可能会考虑这样一个问题，“从这里出来后我将去向哪里？”既然商业敏锐感是一项十分重要的hr管理技巧，那么我是否应该进入mba继续学习呢，或者是应该踏踏实实地找一份工作，在工作中不断提高对业务的理解力呢？

也许你希望进入一个大公司，因为大公司能为你提供高质量的专业实践经验，这样的经验对于发展hr管理的两项关键能力——功能技术和才能管理——是至关重要的。或者，你希望进入一个小一些的公司，这样你就能在自己职业生涯的早期获得领导力和解决员工问题的宝贵经验。那么，你究竟在哪里才能获得那些正在改变hr服务方向的最佳实践经验呢？

一旦当你认为自己对于这个重要问题已经有了比较明确的答案时，可能就会对hr管理的未来发展充满彷徨。虽然基础hr管理职能的外包程度日益提高，你是否能够跳过这些最基础的hr管理职位而直接成为一名战略性hr合伙人呢？或许你只需要在获得mba学位后静待未来发展，等其更明确后再行动。以上这些都是对于hr管理角色的剧烈变化的最自然反应。而对于一位有抱负的hr从业者来说，应付不确定因素和持续变化的环境将成为未来生活的一部分。

过去的几年中，不管是在大学课堂上遇到的学生，还是被邀请到底特律来做客的学生，经常会问我这些问题。我的很多从事hr管理工作的同事以及其它在大公司工作的同行们和我一起体验了当hr行业的发展期望发生变化时会出现的迫切需要，并提供了一些职业发展建议以激励hr从业者。

我们的业务领导与定点招聘的学校有着一定的关系，当他们与学生们在一起的时候，总是会向他们传达自己对于hr管理在业务发展中扮演着战略角色的观点。业务领导们往往是hr从业者们希望展现技巧的最佳传递者。因此，这些hr改革的信息也就这样传递给下一代业务领导，而他们正是未来hr服务的客户。

对于我们在通用汽车（gm）公司的工作团队而言，目前正在重新定义基于hr管理新趋势的职业发展道路模型，并期望通过此项工作来努力降低未来预期的不确定性。下面将要介绍的成功经验不仅仅来自于具有学院派思想的领导者的研究成果，同时也来源于具有丰富实践经验的，几乎每天都要应对变化环境的高级hr从业者。此外我们还与公司的高级领导者进行了访谈，并且问了他们这样一个问题：为了实现您的业务目标，hr从业者应该具备什么样的能力？

对这段探索过程进行一个总结：我们认为不管是未来的hr从业者，还是现在的hr从业者，都应重点开发其商业敏锐感、业务知识、才能管理、领导力改造以及合伙/沟通等技巧，同时还要学习如何运用这些技巧。我们的客户希望能够在进行员工激励以及扮演战略性hr合伙人角色的时候运用这些能力。

对以上能力进行改造并非易事，而且事实上并未开始对其进行改造。在通用汽车，我们拥有超过2500名的hr从业者，他们负责通用汽车分布在全世界58个国家的341，000多名员工的hr管理工作。我们的年度hr预算为9亿元美金，支持公司获得1800亿的年度收入。hr开支占公司年度收入的比重基本保持不变，但是我们目前2500人的hr管理架构却比4年前缩小了30％。越来越多的hr工作由我们遍布全球的外包商承担。

另一个能力改造的挑战在于我们必须提高自己的商业敏锐度，了解我们公司所涉及的各行各业的通用程序，包括汽车、金融保险、市场营销和广告、卫星通讯、法律、政府关系、房地产以及电子商务等。这些程序相当复杂，而且其中的技巧也变化多端。那么，通用汽车是如何在这样复杂且充满挑战的环境中进行hr管理者的开发呢？

hr的开发主要来源于实践，并由培训来支撑，那么，究竟什么样的实践和培训对未来hr管理者的开发有效？我们将hr管理划分为三类不同的实践：才能管理、劳工关系以及日常事务。我们也相应地为所有的hr管理人员设计了三级培训程序。表1和表2列示了hr管理者应使用的主要的实践和培训方法。该方法意在帮助我们现有的hr管理者顺利地完成转型。大部分人都会热情地面对挑战，并把世界级的hr流程和服务贡献给客户。不是每一个hr管理者都能顺利跨越过树立在自己面前的更高的门槛。许多人仅仅因为缺乏能帮助他们应对新角色的实践经验而无法顺利完成转型。因此，一旦有人错过了培训或课程，那么他唯一的选择就是换一个公司或者是干脆改行。

在通用汽车公司，我们相信hr管理者存在的唯一原因就是使员工们的绩效令人满意。“言必行”这句谚语在这里十分流行。为了成为公司领导的得力合作伙伴，hr管理者们必须愿意与自己的下级沟通。我们都知道只有人力资本才是能支撑公司未来发展的竞争优势。最优秀的hr管理者应承担重要的人力资本管理工作。

究竟下一代的hr管理者是怎样的？为了适应这种转变，通用汽车公司的招聘模型也开始进行转变。过去，通用汽车公司会首先考虑从实习生和应届毕业的本科生中挑选人才，为他们分配不同的工作，教他们学会公司所有的基础技能，并将具备突出才能的人重点培养成为管理人员。

过去的这种人才培养和开发方法在通用汽车公司已不再适用。因此，我们正在尝试调整招聘模式。首先，从 应届毕业的mba或相关专业学生中进行招聘，他们或者已具备一定实践经验，或者专业是hr管理和劳工关系管理。如果其它大型公司未来也运用这种方法进行招聘，那么现在很多商学院可能需要调整课程设置了。目前，金融和市场营销这两类专业继续在商学院的课程中占主导地位，而hr管理的课程则比较少。此外，诸如安全管理等一些本科专业未来也可能成为优秀的功能型hr管理人才。

那些曾经在为像通用汽车公司这样的大公司提供第三方专业服务的公司工作过的hr管理者也是重点招聘的对象。未来，这些具备一定第三方服务经验的人将成为gm等大公司第三方服务管理经理职位的最佳人选。对于那些拥有强大的供应商合作关系的大公司而言，通过将员工在第三方管理职位和第三方服务提供商职位之间轮换来激励他们进行发展的现象在未来将越来越普遍。这样也许是一名成功的hr管理者同时获得公司及其战略合作公司工作经验的唯一途径。

刚毕业的学生可能会这样构想自己未来的发展前景：首先，继续求学获得硕士学位，同时通过实习或非全职工作获得一定的职业成功经验。不管是在小型、中型或是大型公司工作，不管是从事hr管理工作还是从事其它工作，只要成功做好本职位的工作就行了。这样成功通常意味着你很聪明，充分了解业务并且能和同事融洽相处。

随后，你会晋升到一个更高的职位并获取更重要的工作经验。这些经验能直接对公司的业务成绩产生影响，并对于个人的发展十分有好处。越处于压力大的新环境中，越需要不断地学习更多的东西，获得更大的发展，这已成为一个颠扑不破的真理。

hr管理真是这样一个具有高压力特点的职业，对整个公司的各方面都会产生显著影响。过去，我们习惯于用以下三个主要指标来衡量公司的成功：运营效率、财务表现以及客户满意度。员工被认为是第二位的考虑因素，并将其能力与运营、财务以及客户满意度等商业结果挂钩。

现在，大多数领导者都意识到员工完成公司发展目标的能力才是真正决定公司成功的关键因素。每一个hr管理的程序和实践都必须直接与员工完成公司目标的能力相关联，或者能够支持、衡量这种能力。hr工作的核心在于建立员工的能力并使每一位员工的表现达到最佳状态。通过最关键的实践经历和培训课程，hr管理者能从容应对挑战。加入hr管理者的队伍的确是一件很美妙的事情。

**最新人力资源的工作计划汇总七**

相比欧美企业，国内企业尤其发展迅猛的深圳企业，其人力资源水平参差不齐。了解hr演变阶段、看清hr生存现状和自己企业的hr职能目前位于何处、将去往何处，对深圳人力资源从业者和深圳企业主而言，更具借鉴意义。

由深圳市人力资源专家组完成，面向深圳地区所在企业人力资源从业者展开调研，从不同维度真实呈现20xx年深圳市人力资源群体生存现状。

深圳市hr从业者男女比例悬殊，女hr占比高达84%，是男hr的5倍多，具压倒性优势；但随着职位越高男性占比越高，总监职位男hr占比达60%，女hr总监级仅40%。随着职位的进阶，女hr比例逐渐递减，被男hr占据。因为男hr具备向高素质发展的优势，果断理性、高抗压性、逻辑思维和宏观思维习惯、处理和解决复杂问题的能力。在实际工作中，男hrd搭配女hrm，或男hrm搭配女hr主管、专员，各有优势又彼此互补。

活跃在深圳市人力资源职场的hr以90后居多，其次是80后，00后已开始在职场崭露头角；年龄层与职位高低整体呈正比分布：70后经理级以上占比73%、80后经理级以上占比48%；90后、00后遍布专员、助理职位，均超过50%；90后中开始出现经理、总监职位，但主要还是掌握在70后和80后手中。

大部分hr积累和沉淀期为3年，3年期限90%hr脱离了助理岗，晋升专员以上职位。很大程度上，从业年限长短意味着相关工作经验的丰富程度，所以对大多数hr而言是如数据显示的“阶梯晋升”。

hr主要分布在南山、龙岗、宝安、福田四大区域的企业，占比均15%以上，排第五的是龙华14%，而南山区占比25%，远高于其他区域；其中盐田和坪山区的hr参与热情低下，均为1%，也不排除这两大区域的企业数量相对较少的原因。

人力资源管理围绕选、育、留、用，主要划分为六大模块或八大模块，但实际上每个企业会根据自身情况划分不同的细分模块，远不止八个模块。

本次参调hr分布11个细分模块；全模块招聘岗占比26%，与占比17%排第二的员工关系相差9%，其次是14%的薪酬福利、13%的绩效管理、12%的培训开发，其余模块占比份额较少，均没有超过10%；招聘仍旧是最为核心的模块，哪怕是规模很小的企业，其人力资源岗位至少配备1名招聘。

跳槽是职场热门话题，hr也不例外。调研数据显示，有跳槽意向的hr为50.7%；3年之内从未跳槽过的hr不到30%。

在公司负责人才选、用、育、留的深圳hr，自身的稳定性却普遍极差，超一半比例的hr表示有跳槽意向。hr考虑跳槽的因素主要是因为薪酬偏低、岗位晋升受限、不看好公司发展前景。另外，调研数据中仅有49%的hr表示看好人力资源行业，持中立态度和不看好的hr比例超过50%。不看好行业和公司前景的情况与高离职率的原因吻合。

从职位晋升所需时间平均值来看，每晋升一级，所需跨度的年限相应增多：总监（3.1年）经理（2.9年）主管（2.4年）专员（1.6年）助理。晋升的职位越高，时间跨度越长。频繁跳槽在助理和专员阶段影响较小，而一旦在主管以上级别，频繁跳槽会对升迁造成一定影响。

数千名hr中，49%的hr表示看好，对人力资源的未来充满希望；33%的hr表示不置可否，对目前自己在企业中的地位持中立态度；而表示不看好观点的hr则占18%，透露出并不希望长期从事hr工作的心理动态；从助理到总监，看好行业的比例呈增长态势，总监级高达70%、经理级达68%，而不看好行业的比例，则从助理到总监呈回落态势，总监级仅10%；职位越高的hr越坚定自身所处行业的前景，也可能因为越坚定行业前景，个人职业发展得越好、得以晋升，两者互为因果。

hr的平均薪酬也反应深圳区域的经济状况。深圳各区hr薪酬在6000~9999区间比例最多，均是各区域占比最高的区间；热门区域薪酬依然排名靠前，薪酬收入10000~14999 、 15000~20\_0、 20\_0以上，这3个万元以上区间排名前三的都是南山、福田、罗湖；万元以下占比前三区域为坪山89%、盐田87%、光明和宝安均为77%。

对hr来说，刚入门的前几年可能一直在从事社保、考勤、入离职等比较基础事务性的工作，不仅薪资涨幅低，也难以获得晋升，很多hr就此陷入瓶颈。但是瓶颈期也是突破期，一旦把握机会突破天花板到管理层，在各方面就会有明显的优势。深圳hr薪酬收入多寡与从业年限、职位高低强相关，而男hr担任高职位的比例远高于女hr，在收入上具有极大优势。

行业是决定薪酬的关键要素之一。hr薪酬过万占比最高的是互联网和金融，均为47%；近几年互联网兴起，大势所趋处在风口，扎根深圳的互联网企业不惜重金聘请各行人才，hr位列其中；金融行业的人力资源薪酬竞争优势同样明显，金融业是知识和智力密集型产业，随着全球化的加速，高级人力资源管理者的需求越来越大。

参调规模企业采用的绩效考核方式高度集中在kpi，占比35%~63%不等；50人以下规模企业无绩效考核高达35%，1000人企业无绩效考核也有4%；一定程度上表明任何规模企业对kpi都较为认可，也都存在不采取任何考核方式考核员工绩效的企业；okr日渐流行，除了50人以下企业采用占比4%，其他规模企业都超过10%；而bsc平衡计分法、关键事件法、 360考核、pbc比例较少，适用性不强或在实际应用中不受企业青睐。

各行业企业数字化发展，在起步阶段：企业内部开始使用数字化管理工具，比如crm、 erp相关的管理软件。参调的所有行业企业普遍处于起步阶段，占比从43%到67%不等，尤其硬件、教育、软件、互联网行业，占比超过60%；进阶阶段：企业已经开始有专业的数字化人才，来跟进或推进自身数字化进程。处于进阶阶段的行业分布较为均衡，最高的是贸易37%、电商36%；发展阶段：企业已经有较为成熟的数字化团队，能够根据业务和客户导向的目标指导战略和运营。行业分布除了工程建筑33%、硬件7%，其余行业占比均为10%+；成熟阶段：企业运营过程中效率提升显著，企业内部形成数据驱动文化，企业决策由数据驱动。参调的所有行业企业数字化发展阶段占比均未超过10%，最高比例是互联网行业9%，其次为制造业8%

企业数字化应用场景主要集中在以下这些方面：人事管理20%、kpi绩效考核12%、招聘管理12%、合同管理9%，使用人群主要为人力资源、法务、销售；调研数据显示，除了“其他”项，参调企业填写数字化应用场景仅12个；不难发现，数字化对多数企业而言，仍是新鲜事物，没有得以广泛普及，应用场景也仅局限在某几个模块。

实现数字化转型对大多数企业而言任重道远。不管是从规模维度还是从行业维度分析，均约一半企业仍处于起步阶段，处于发展成熟阶段的企业甚少。即使是已走向数字化的企业，应用场景使用也仅局限某几个模块，并没有全面推行。

**最新人力资源的工作计划汇总八**

1、主要负责珠三角区域的人员招募;

2、办理区域内员工调动(晋升、离职、改叙、调动等);

3、办理辖区内各项人事作业：劳动合同、考勤、薪资、奖金、福利、保险、奖惩、考核等;

4、员工档案管理;

5、协助处理劳动纠纷，维系当地政府关系，协调劳资关系;

6、员工关系的处理;

7、承接总部训练计划执行、人力发展专案落实;

8、所辖区域人资报表制作;

9、管理劳务派遣等相关工作;

**最新人力资源的工作计划汇总九**

20\_\_年是\_\_公司的“创新年”，也是河南分公司实现大规模跨跃式发展的一年。根据上级公司的布置和要求，\_\_矿新一届领导班子集思广义、审时度世制订了工作思路，下面是为大家准备的人力资源个人年度总结。

在思路的指引下，全矿各个部门齐心协力，购矿量和供矿量连创新高，取得了\_\_矿建矿史上前所未有的好成绩。人力资源部在矿党委矿部和正确领导下，紧紧围绕产量、质量、成本指标以及矿山的可持续发展这个中心，加强对我矿人力资源的管理与配置，认真做好人力资源开发与员工培训工作，绩效考核工作与分配机制也上了一个新的台阶，我矿的人力资源管理水平进一步提高，为我矿顺利完成20\_\_年各项生产经营任务提供了坚实的人才和制度保障。

一、继续做好员工职业技能的培训与鉴定工作。

根据两级公司关于职业技能鉴定的布署，结合我矿员工技术现状及\_\_矿可持续发展的要求，我矿在20\_\_年加大职业技能鉴定的力度，拓宽了鉴定的范围和工种，并鼓励员工自愿参加专项培训与技术评定，实现一岗多证，今年共安排了24个工种220名员工参加技能培训与鉴定。

由于我矿今年的生产任务重，为了不影响各单位正常生产，人力资源部精心组织力量，充分利用星期天和晚上以及倒班时间组织培训，并坚持以提高员工工作能力为核心，把培训的针对性、实用性、实效性放在第一位，同时将技能鉴定培训与岗位练兵结合起来，开展形式各样的培训工作，使员工具有较强的适应力、创造力和革新力。经过二个月的培训，参加技能鉴定24个工种共220名员工经洛阳市职业技能鉴定中心经过理论和实践考核，全部取得由国家劳动部门颁发的相应级别的职业资格证书(初级工51人、中级工31人、高级工140人)。我矿严密组织，精心培训，注重实效的优良矿风得到了洛阳市职业技能鉴定中心的肯定和表扬，两级公司人力资源管理部门领导也给予了高度的评价。

二、配合河南分公司

“三项制度改革”完成了全矿155个岗位(工种)的岗位调查及岗位说明书的编写。历时三个月。中国铝业股份有限公司自境外上市以来，以“励精图治、创新求强”的企业精神为指引，锐意改革，加强管理，取得了良好业绩。为建立适应国际化竞争的人力资源管理体系，树立广大员工的危机意识、忧患意识、改革意识和创新意识，增强公司核心竞争力，改革现有的人事管理体制与运行机制，搭建新型的符合现代企业发展要求的人力资源管理体系，已经迫在眉睫、刻不容缓。基于以上情况，公司从可持续发展的战略高度出发，根据《中国铝业公司关于构建人力资源管理体系的指导意见》和20\_\_“创新年”的要求，出台了《中国铝业股份有限公司关于员工配置及薪酬分配制度改革建立健全人力资源管理体系的实施办法》，进一步完善公司的人力资源管理体系。

根据两级公司的布署，人力资源部自三月份开始，先后利用广播、召开专题会议、下发《中国铝业公司关于构建人力资源管理体系的指导意见》、《中国铝业股份有限公司关于员工配置及薪酬分配制度改革建立健全人力资源管理体系的实施办法》等方式做好员工的思想工作，向广大员工宣讲“三项制度改革”及岗位分析的目的和意义，取得员工的理解、信任和合作。同时，选派两名思想先进、管理过硬的员工到河南公司参加岗位分析培训。培训结束后，根据公司的时间与程序要求，人力资源部成立了\_\_矿岗位调查与分析领导小，数次召开专题会议，制订各种措施与办法，确保此项工作顺利开展。

同时20多名小组成员兵分四路，深入到三大车间及机关部室认真展开岗位调查与分析，通过现场与各岗位员工及段长(班长)面对面的访谈和问卷的调查，结合资料分析、现场观察、关键事件、工作日记、小组讨论等方法，广泛、深入地搜集各岗位工作的各种数据和资料，并经过广泛的讨论，初步形成了\_\_矿各岗位分析调查表。在此基础上，各小组成员克服时间紧、任务重以及不理解等困难，加班加点，多方征求意见及广泛的讨论，数易其稿，历时二个多月，最终形成了\_\_矿经营管理岗位、专业技术岗位、生产操作岗位共计155个岗位的岗位说明书，圆满完成上级公司布置的任务，得到了河南分公司及矿山公司领导的表扬。

我矿在此次工作中的许多好的工作思路和方法也得到兄弟单位及上级公司的借鉴和推广，为我矿赢得良好的声誉。

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！