

2023年人力资源工作半年总结报告(精选7篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

人力资源工作半年总结报告篇一

上半年，我部按照省分行人事处和市分行党委的部署，在推进人事制度改革、完善竞争激励机制、提高员工队伍素质等方面开展了一些工作，经过半年来的努力，较好地完成了目标任务。主要做了以下工作：

一、认真选拔，继续深化干部任用制度

为深化干部人事制度改革，增进干部队伍活力，进一步拓宽选人用人渠道，促进干部合理流动、多岗锻炼，努力建设高素质的干部队伍。二是面向全市农行招聘副科级干部。为进一步深化我市农行干部选拔任用制度改革，经市分行党委研究并报请省分行同意，决定采取公开选拔、竞聘上岗的方式，面向全市农行招聘副科级干部。副科级干部应聘资格为200x年确认的全市农行科级后备干部。参加竞聘人数达57人，市分行党委通过资格审查、演讲答辩、考察公示等一系列公开公平竞争，6名同志脱颖而出，走上领导岗位。

三是全面落实了会计主管委派制。一是通过组织竞聘、民主推荐及考察，每个支行向市分行各推荐了2名会计主管，市分行从中确定了16名，并将其上收市分行管理，委派到各支行开展工作。二是3月份，市分行面向市直网点公开招聘了17名市直网点会计主管，在此基础上对所在市直网点会计主管都

按要求进行了委派。委派会计主管上收到市分行管理，编制挂靠市分行计划财会部。

二、不断完善，切实做好劳资工作

为促使我行经营机构有序高效运转，提升我行的市场竞争力，加快业务发展。上半年，我行按照上级行的要求，结合我行实际，对现有机构继续加大了改革力度。

一是积极稳妥撤并了5个低效网点。上半年，在上级行还未下达撤并网点计划的情况下，根据我行实际情况，我部自主要求，撤销了九江县支行2个、修水县支行2个、八里湖支行1个低效网点。

二是拟增设市分行内设机构。根据上级行的有关要求和我行业务发展的实际需要，经研究，我行拟设立国际业务部、城区网点管理部、法律事务部和银行卡部，目前，国际业务部、城区网点管理部、法律事务部已得到省分行的批复。

为使我行的党建工作充满生机和活力，我部立足重点放在党员员工的“爱岗敬业，爱行如家”的教育上，不断增强党组织的凝聚力、创造力和战斗力，形成抓党建促发展的浓厚氛围，促进全行业务经营加快发展。

一是做好了全行党支部量化考核工作。全市农行共设党支部89个，通过自查、抽查，被评为“五好支部”的有48个，占总数的54%，达标支部41个，占总数的46%，未出现不达标支部。

二是做好了“党员示范岗”的跟踪教育工作。全市农行现有党员示范岗74名，年初，对全市农行23名优秀共产党员示范岗人员进行了通报表彰，并从党费奖励每人500元。对全市党员开展争先创优活动起到了较好的促进作用。

三是《党员学习手册》(第二册)如期出版□200x年,我部继续在内容和形式等方面充实,力争让《手册》成为党员干部的良师益友,增强他们履行共产党员责任和使命的主动性和积极性。市行党委组织编印的《党员学习手册》1500本已全部下发到全体党员手中。五是认真做好了“七一”期间慰问生活困难党员及建国前入党老党员摸底统计工作。根据省分行党委组织部有关文件精神,为配合农行系统开展共产党员先进性教育活动,总行、省分行、市分行党委决定,在纪念中国共产党成立84周年前夕,下拨部分党费,对生活较为困难的党员和老党员及有突出贡献的伤、病、残党员,给予一定的生活补助,同时对建国前老党员一并进行慰问。经摸底调查,全市农行共统计生活较为困难的党员15名,建国前入党的老党员3名。市分行从生活困难党员中确定4名上报省分行,确定3名作为市分行党委慰问对象。

五、 结合实际,教育培训工作有新进展

继续落实好总、省分行培训工作会议的精神,紧紧围绕业务经营发展这一目标,不断提高广大员工的综合素质,逐步构建全行员工终身教育培训体系。

一是实现了多媒体教学。为提高老师授课水平和学员的学习效果,市行党委决定,在培训中心教室增设投影仪、台式电脑等一套多媒体教学设备,另继去年改造部分学员宿舍楼后,今年将另一栋楼房也全部改造,装修一新,教学条件和生活环境大有改善。

二是认真制定培训计划。年初,我部向机关各部室发放了征求意见函,由市分行每个部室,根据目前工作的实际情况,办一期应知应会培训班,我部根据各部门提出的意见和建议,提出了2019年的培训计划,决定办班8期。目前已办了国际业务培训班和规范化服务培训班两期,为提高教学质量,我们特邀九江市外汇管理局经管科汤玲玲科长、省分行国际业务部刘剑同志来我行授课,大家反映不错。

三是根据省分行的安排，我们还及时组织有关业务人员及时参加了省分行干校以上的学习班学习。据不完全统计，目前已有16人次参加。

六、掌握政策，及时做好职称评聘工作

由于从2019年起，总行就一直未组织过初、中级技术职称的评聘工作，所以这次评聘工作涉及人员多、牵涉面广、情况复杂，我部认真按照文件要求，严格按程序操作，做到了认真细致和规范，确保了该项工作顺利开展。

上半年，除了重要的中心工作外，我部还较好地完成了日常基础工作：

在老干部管理方面，一是对老干部活动经费进行了规范化管理。为了解决和统一全市农行老同志活动经费问题，市行专门下发了农银九发《2019》53号文件，就当前老干部工作有关事项进行专门通知；二是组织了老干部开展了一系列活动，如春节座谈会、上庐山疗养，较好地体现了党和上级行的老干部政策。

在劳动合同管理方面，及时对到期的劳动合同下发《续订合同意向通知书》，并与53人办理了到期合同续订手续。

共下发整改意见25条。

总之，上半年我部在履行工作职责、完善内部管理、干部选拔与调配、员工教育培训等方面上都做了不少的工作，也取得了一定的成绩。但是，在人事制度改革的力度和深度和为业务经营服务等方面还存在不足的地方。在今后工作中，我们将主动加强研究和探索，以与时俱进的时代精神，全面推进人事工作的开展，积极为我行业务经营的发展提供有效的组织人事保证。

省联社人力资源处：

按照省联社《关于召开全省农村人事工作会议的通知》精神，通过对**人力资源部上半年工作进行认真的归纳梳理，现以书面形式向省联社作以汇报。

上半年，**人力资源部认真贯彻落实省联社的一系列决策部署，按照**年初确定的工作目标，牢牢把握住工作的总体发展方向，基本达到了时间过半、任务完成过半。从上半年的整体工作情况看，重点工作突出有效，基础工作扎实推进，为下半年工作的有序开展，圆满完成全年工作目标积累了经验，奠定了基础。

2019年上半年工作总结

一、紧扣优化人员、机构配置的目标，努力完成三件事

(一)积极主动，应对挑战，建立人力资源管理新格局

2019年1月1日，新《劳动合同法》正式出台，新法的出台对人力资源的管理提出了新的要求。去年年末，省联社针对新法的即将出台，组织了一期全省人事干部培训，聘请专业讲师对新法进行了详细的解读，今年月份，又组织了为期四天的《劳动合同法》学习班，两次学习班的举办为延边优化人力资源配置，建立新型的劳资关系指明了方向，提供了保障。

在此基础上，按照省联社的要求，我们针对不同岗位、工作性质、年龄结构等方面对全辖员工进行了摸底调查，掌握了第一手翔实的基础材料；先后召开6次全辖人事干部会议，部署落实解除劳动关系、劳务派遣、新劳动合同签订等各项准备工作，并利用一整天的时间，向全辖人事干部详细解读和传达了新劳动合同签订的有关注意事项、工作安排和要求；与此同时，我们还充分利用和地方劳动、仲裁部门多年建立起来的协作关系，请他们协助指导，选择了2家信誉度高、有实

力的人力派遣公司承接原体制下临时用工人员，将解除劳动关系过程中可能出现的劳动纠纷风险安全化解。经过近2个月的努力，全辖共有名员工签订了无固定期限劳动合同；名员工签订了固定期限劳动合同；名员工签订了完成一定工作任务的劳动合同；与名原体制下的临时用工人员解除了劳动关系；名员工转交由人力派遣公司承接。截至3月末，此项工作已在安全平稳中圆满结束，未出现任何风险。

(二) 抢抓机遇，深入调研，明确人力资源管理新思路

今年5月份，在会议上，确立了组建商业银行直至向上市公司发展的奋斗目标和发展战略，并得到了省联社和省、州两级党委、政府的大力支持，这为加快发展步伐，构建现代银行人力资源管理机制创造了机遇。

为抢抓这一机遇，我们在全辖范围内进行了人力资源状况调研，对人力资源状况进行了全面统计，形成了，现已正式下发。该从人力资源角度提出了在未来发展过程中急需解决的五个方面问题和解决思路，在一定程度上对我们人才思想观念上的解放、人才管理体制上的完善、人才开发投入上的增加和人才结构素质上的提高起到了积极的促进作用。

(三) 围绕目标，大胆创新，实现人力资源管理新举措

按照省联社的工作部署和文件精神，优化人员、机构配置。一是在全辖实行以为目标的“四个一”工程(领导班子成员每年要与一线员工共餐一次；深入基层调研一次；到一线窗口坐班一次；与员工谈心一次)；二是对全辖各行、社管理机构实行了五科配置，即人事保卫科、信贷管理科、风险贷款管理科、会计信息科和客户管理科，实行层层聘任负责制，严把竞聘演讲、考试、民主测评、面试四道审核关，由领导班子聘任科长，由科长聘任科员。三是对管理机构人员按照符合现代银行管理要求实行了定岗定编。四是优化干部资源配置。按照省联社的工作部署，对延边州联社机关人员进行了全新的

优化组合，取消了副处长的岗位设置，机关人员实现一个处长、一个处员的“双一”科学配置。根据工作需要，新任用了名副行长、名副主任、名行长助理、名主任助理。五是对经省联社考核录用的名大中专毕业生，已有人充实到了重要岗位，共有名员工通过省联社考核，参加“”的培训。

一、完成了xx年度劳动工资年报的编制、汇总和上报工作；并且认真分析、总结，完成了劳动工资统计分析报告和劳动工资统计工作总结。

二、完成了xx年度工资计划的制定工作，制订了xx年度各分、子公司工资总额与经济效益挂钩或包干办法，并积极组织实施。

三、积极做好精神文明建设和宣传工作，完成了上半年政治和业务学习记录工作，在《水利部人事劳动教育网》、《黄河网》、《黄河人事劳动教育网》、《黄河政工》等多种媒体上发表稿件40多篇次，积极宣传工资分配制度改革工作取得的成效。

四、按时完成了集团公司机关和各分、子公司工资台帐的编制工作，按时编制、汇总和报送劳动工资月报、季报；建立劳动工资统计台帐，严格规定劳动工资统计制度，及时为集团公司的各项决策提供了准确的统计资料。

五、制定了《三门峡黄河明珠(集团)有限公司年休假实施办法》、《三门峡黄河明珠(集团)有限公司人事系统日常管理办法》，目前已送交有关领导审阅。

六、开始制定《三门峡黄河明珠(集团)有限公司员工手册》，目前进展顺利。

七、完成了集团公司机关和各分、子公司岗位变动人员工资调整的审批工作；

八、完成了调入、调出人员工资关系的转移工作；

十、按时完成了机关上半年工资、奖金、防汛津贴、肉蛋补贴和防暑降温费的审核发放工作。

十一、按时完成了集团公司各分、子公司工效挂钩的工资结算工作；

十二、按时完成了明珠宾馆等单位企业经营者年薪制的测算工作；

十三、健全伤亡事故统计报告制度，按时向各上级有关部门报送了伤亡事故报表，组织参加市劳动局工伤残疾鉴定。

十四、按照《工伤医疗费用报销规定》，要求审核办理了离退休人员的工伤医疗费报销。

十五、按照市安全生产监督管理局的要求，对集团公司的劳动防护用品使用情况进行了一次执法检查，规范了劳动防护用品的采购、保管、发放、使用、报废管理。

十六、及时为集团公司机关职工配发了劳动防护用品。

十七、按要求向市残联报送了《按比例安排残疾人就业年报》报表。

十八、做了大量的准备工作，配合法律事务部，积极做好陈运河案件的法律诉讼工作。

十九、协助综合管理中心人才交流服务中心保险科完

善了多份即将退休职工的档案材料，为这些职工的正常退休提供保障。

二十、按照水利部和黄委会要求完成了《三门峡水利枢纽管

理局-xx年度工资分配工作自查报告》、《三门峡水利枢纽管理局防汛津贴执行情况的报告》的编写与上报工作。

二十一、完成了部、委有关业务部门到我司的调研接待任务。

二十二、按时保量地完成领导交办的其它临时工作。

人力资源工作半年总结报告篇二

二、人力资源部组织架构

三、二0xx年人力资源部基本工作情况

四、二0xx年人力资源部年度总体目标完善公司组织架构

2、各职位工作分析

3、人力资源招聘与配置

4、薪酬管理

5、员工福利与激励

6、绩效评价体系的完善与运行

7、员工培训与开发

8、人员流动与劳资关系

9、本部门自身建设

10、其他工作目标

五、目标表单费用预算表

2、人员需求预测及招聘计划

3、培训计划表

4、(以下略)

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

人力资源工作半年总结报告篇三

今年以来，各镇（处）人社服务中心紧紧围绕“目标争一流，服务再升级，党建创品牌”的总体要求，认真贯彻落实全市基层人社工作会议精神，严格按照《当阳市20xx年基层人力资源和社会保障工作要点》的具体目标任务，结合各地实际，精心组织，扎实推进，较好地完成了上半年各项目标任务。

（一）就业再就业。全市城镇新增就业6506人，完成目标任务8000人的81.3%；城镇下岗失业人员再就业2382人，完成目标任务2800人的85%；就业困难人员再就业966人，完成目标任务1100人的87.8%；农村劳动力转移就业9834人，完成目标任务8000人的122.9%。组织劳动力参加重点企业专场招聘会4620人，完成目标任务3300人的140%。帮助城乡劳动者成

功创业467人，完成目标任务460人的101.5%；带动就业1899人，完成目标任务1840人的103.2%。《就业失业登记证》办理1177人，完成目标任务1320人的89.2%。组织人员到就业训练中心开展就业创业培训133人，完成目标任务330人的40.3%。组织参加“志·能”激发培训283人，完成目标任务404人的70%。

（二）城乡居民社会养老保险。全市适龄城乡居民续保缴费154787人，完成目标任务165182人的93.7%；新增扩面1608人，新增扩面率1%；待遇发放准确率、信息数据采集准确率均为100%。城乡居民办理社保卡85124张，完成目标任务63000人的135.1%；发放社保卡回收工本费28850人，回收率60.2%。

（三）劳动关系。完成用人单位信息采集254家，完成目标任务250家的101.6%。组织规模以上企业年检135家，完成目标任务的56.5%；指导帮助用人单位建立调解组织62家，完成目标任务72家的86.1%。协助调处案件23件，达到预定目标。

（四）基础平台建设。镇（处）人力资源社会保障工作经费正确使用率100%。在各类媒体发表宣传报道66篇，完成目标任务90篇的77.3%，完成调研文章2篇。

新增入库人才和农村拔尖人才届中年度考核工作正在进行之中。协助劳动保障监察专项检查工作暂未展开。

（一）全力服务企业用工。今年以来，各镇（处）人社服务中心按照局党组“服务再升级”的相关要求，坚持以服务企业用工为重点，立足实际，积极作为。

一是大力落实就业政策，全力做好就业创业帮扶工作。玉泉人社服务中心上半年成功为20名创业人员获得创业扶持资金100万元；为全处农家乐旅游经营户争取扶持资金，上报扶持户20户。其中为辖区鸡公岭农庄成功申报湖北省五星级农

家乐，为王大岩农家山庄、张家坡农庄、吉祥园农庄、茗茶淡饭成功申报湖北省四星级农家乐，带动就业336人。涪溪人社服务中心在政策上优惠，在资金上优先，帮扶城乡劳动者成功创业90人，带动就业305人。王店人社服务中心对创业状况进行跟踪服务，帮扶城乡劳动者成功创业28户，带动就业112人。全市镇（处）人社服务中心共帮扶城乡劳动者成功创业467人，带动就业1899人。通过帮扶成功创业，极大地带动了全市农村富余劳动力的充分就业，有力地促进了农民的增收。

二是扎实开展“三对接”服务，认真做好企业用工服务工作。做好岗位对接是关键，玉阳、坝陵、河溶、庙前、王店等人社服务中心扎实开展对辖区内新上项目建设进展情况和重点企业用工情况的调查摸底，健全台帐。同时通过开展“送岗位信息进农户”活动，组织农村富余劳动力参加各类招聘活动，积极引导在外务工人员返乡就近就业。坝陵人社服务中心通过走访辖区企业，了解用工现状和外出务工人员回归就业典型，联动西泉食品、金盛太阳能等企业洽谈校企联培事宜，缓解了就业和用工压力。王店人社服务中心工作扎实，深入辖区16个行政村和社区，对辖区劳动力就业状况进行了全面调查，建立了台账。半月、两河、河溶、玉阳、坝陵等人社服务中心积极组织劳动力参加重点企业专场招聘会。全市各镇（处）组织劳动力参加重点企业专场招聘会共计4606人。做好培训对接是重点，半月、玉阳、玉泉人社服务中心把新招员工岗前培训作为农村劳动力转移培训的一个突破口狠抓落实，在新项目开工前提前介入，开展联合培训，为企业发展提供了可靠的技术人才保障，三个镇（处）共组织人员到就业训练中心开展就业创业培训133人。做好政策对接是保障。坝陵、两河、玉泉等人社服务中心勤走访，广宣传，主动上门宣传讲解政策法规、现场发放宣传单，引导企业自觉规范用工行为，确保劳动关系和谐，促进了企业稳定发展。

三是继续实施“志·能”激发关爱工程。玉泉、玉阳、庙前、两河、河溶、半月等人社服务中心把“志·能”激发关爱工

作作为联系服务群众、加强和创新社会管理服务的有效抓手，不断创新志能激发方式，组织辖区内有关就业愿望的困难家庭子女到就业训练中心参加技能培训，积极提供就业援助，深化全程关爱，使“志·能”激发关爱工程真正成为困难家庭的“福民工程”、“惠民工程”。

（二）全面推进城乡居民养老保险续保缴费工作。

各镇（处）党委、政府高度重视，创新举措，强化宣传，城乡居民养老保险续保缴费工作有力推进。各镇（处）党委、政府召开专题办公会议研究安排人社工作，还以文件形式印发了《20xx年基层人力资源和社会保障工作要点》和《20xx年基层人力资源和社会保障工作考核办法》，并将目标任务分解到各村（社区）。玉泉、坝陵、王店、河溶、两河、庙前等镇（处）党委、政府还召开城乡居民养老保险工作会议，全方位引导居民续保缴费。河溶镇党委、政府印发了《关于20xx年度城乡居民养老保险基金征收工作情况的通报》，加强对镇城乡居民养老保险续保缴费工作进度的督办力度，实施“三三制销号法”，全力以赴促征收。玉阳办事处采取“每天督进度、一天一结账”，半月镇注重对多缴长缴的宣传，人均缴费居全市首位。玉泉办事处做到早谋划、早发动，涪溪镇发扬“5+2、白+黑”的工作精神，开展一线前置服务，在田间地头，村民家中开展城乡居保费收缴工作，收效明显。庙前镇抓住在外务工人员春节返乡时间点，加大征缴力度，续保率达96.6%，新增扩面人数达1%。

（三）切实抓好劳动保障维权工作。

10个镇（处）以人社服务中心为主体，不断健全了劳动人事争议调解委员会，加强政策法规学习，提高了自身执行政策法规的水平和能力，调处劳动关系纠纷案件的技巧和经验得到展现，对于案情简单、事实清楚的案件就地、就近及时调处化解。坝陵、河溶、涪溪人社服务中心成功举办了首届调解员培训班，玉泉人社服务中心积极做好劳动关系协调和劳

动人事争议调解工作，接受群众劳动争议法律咨询85人次，处理劳动人事争议调解案件8起，涉及22人，成功调解6起。玉阳人社服务中心不断完善劳动保障监察网格化管理，有计划地开展劳动保障监察日常巡查工作，为辖区内企业调处劳动纠纷案件6起。上半年，各镇（处）人社服务中心在劳动保障监察局、劳动人事争议仲裁院的具体指导下调处案件26起。

（四）深入推进基层平台建设。

继续深化人社工作“基础建设年”活动。全市人力资源和社会保障工作基本形成了市、镇（处）、村（社区）层级管理模式，通过逐级分解任务、督办落实、考核兑现，调动了工作积极性。镇（处）基层人社服务平台硬件设施建设不断加快。今年玉阳、玉泉、庙前人社服务中心新（改扩）建已全部完成，进驻办公，加强了服务大厅规范化建设。河溶、涪溪人社中心正在建设之中，王店已确定新建选址，也正在筹建之中。各村、社区基本的办公条件得到保障，服务能力不断增强，基本实现了城乡居民获得就业信息不出村、享受社会保障服务不出村。基层人社业务网络系统实现了数据集中、全市联网、信息共享。通过扎实开展党的群众路线教育实践活动，各镇（处）人社服务中心党员和工作人员的工作积极性，责任感得到增强，能够做到主动服务、温馨服务、优质服务，让群众少耗时、少跑路，让企业专心谋发展。

（一）从填报《工作目标任务完成进度表》数据情况和工作总结看，仍有部分镇（处）对局印发的《工作要点》和《工作考核办法》还缺乏认真分析研究，未引起足够重视，有的填报《工作目标任务完成进度表》数据不准确，未与相关单位进行认真核对，有些工作数据相差太大；有的对目前还未开展的工作不能充分确定也填报了；有的工作总结过于简单，缺乏“新、亮、特”，没有全面反映出半年工作情况。

（二）有些重点、难点工作推进力度不够，工作滞后。坝陵、两河、河溶、涪溪、庙前、王店、草埠湖7个镇（处）人社服

务中心还未开展就业创业培训工。王店人社服务中心组织劳动力参加重点企业专场招聘会人数过低。草埠湖人社服务中心城乡居民社会养老保险续保人数过低；《就业失业登记证》办理工作还未开展。庙前、草埠湖人社服务中心未开展指导发放社保卡工本费回收工作。玉阳、河溶、庙前、王店、草埠湖镇（处）规模以上企业年检完成任务比例过低。半月、草埠湖镇人社服务中心未开展用人单位建立调解组织工作。另外，王店、草埠湖人社中心应加强宣传报道工作；玉阳、玉泉、河溶、王店、半月、两河、庙前、草埠湖人社服务中心应加强调研工作。

（三）工作人员业务能力有待提升。部分镇（处）人社服务中心对村（社区）工作进展、台账等管理还不到位，村（社区）人社专干业务素质和能力有待加强。目前，仍存在上报数据差错大的现象，如对发放社保卡工本费回收数据理解不透彻，数据未能统计清楚。

人力资源工作半年总结报告篇四

又迎来了崭新的、充满期待的20xx下半年。回望20xx上半年的工作生活，感受到公司及身边的人这一年来发生的巨大变化，我们的品牌在快速提升着，身边的同事也都在不断进步着，朝着同一个目标奋斗着。新的一年到来了，也带来了新的挑战，在我们准备以全新的面貌来迎接新年的到来时，也不忘来回顾和总结过去一年来所做的努力。

人力资源部自成立到现今已经一年半时间了，很荣幸本人参与了人力资源部成长的历程，从无到有，从当初的不完善，慢慢成长到今天的成熟。自20xx上半年以来，人力资源部的队伍在慢慢壮大，引进了专业人才，专业水平得到了很大的提高，人力资源建设正在逐步走向规范，职能作用也在逐渐得到体现。公司领导对人力资源部的建设极为关心，这对于人力资源部同事来说无疑是最大的强心剂。过去，大家可能对“人力资源”这个词语感到有点陌生，不知公司设如此部门

真正的用意在哪里。

通过今年大家的同心协力，已慢慢取得了公司各部门绝大多数人的认可与支持。上半年因部门人手紧缺，使得一些工作无法真正展开，一直在做着基础工作，今年上半年总监任职以来，对人力资源部工作进行了整理，明确了每个人的工作职责，使分工更加细致化，现对于今年的工作总结如下：

使其更加完善化，保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提借准确的信息。

办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。

今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，造成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强学习，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。珍惜来之不易的机会，扎扎实实做好每份工

作□20xx下半年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的工作计划，用实际的工作业绩来说话。最后，祝愿公司在新年里一帆风顺，一年更比一年好。

人力资源工作半年总结报告篇五

1. 为了实现中心对服务公司的“减员增效”的目标，先后将摩托车、自行车保管站两幢大楼的清洁卫生工作转向由社会化服务机构承担，使服务公司的临时工大幅减少人；同时重新调整核定临时岗位的设置，使原来多人的临时工队伍减至人，并为之签订了劳动合同；为了充实加强公司的综合档案室管理，返聘的一名优秀的退休档案管理员；及时为公司名同志办理了调入公司一系列的手续；给产业服务公司的名职工签订了劳动合同，保证了公司为进驻科技企业服务的正常工作。

2. 草拟公司机构改革和部门调整的，制定了各部门和岗位的职责，在公司班子的领导下，组织实施双向选择上岗，一定程序调动职工的积极性和创造性。

3. 较好地完成了公司职工__年度工资标准的调整和20__!20__年度职工正常晋升工资的工作，完成了20__年增加职工生活补贴的调整工作。

4. 制定实施《公司引进奖的管理规定》；

《公司安全防火管理规定》；

《公司劳保卫生用品管理规定》；

《公司具办公用品管理规定》。

5. 在实施孵化服务项目逐步社会化中完成了中心摩托车、单车保管部和中心大院清洁卫生工作的对外发包工作，取得初步成效。

6. 加强了公司的安全防火工作，除由公司总经理与各部室领导签订领导防火安全责任书外，还与进驻的多家企业签订了防火安全责任书。组织实施了节假日的安全值班和定期的安全检查。两个领导干部和一个专职安全员参加管理培训班的培训学习。

7. 及时做好了公司和服务公司职工的社会养老保险、住房公积金的年度调整审核工作，职工的社会养老保险金、住房公积金比上年度有所提高，做好职工公费医疗的办证、补证、更改医院等手续。制定实施了《公司公费医疗记账单的管理规定》，协助中心工会组织探访慰问困难、生病、生育的职工(家属)人次。

8. 按照规定完成了公司的党务、廉政、干部、工资、财务、职工教育人员变动等一系列的月度、季度、年度统计报表。

9. 参加了在上海召开的全国工作年会，并及时将年会的精神和部副部长的重要讲话精神传达到公司每个干部、职工，以推进创新工作。

10. 严肃认真过细地做好文书工作，上半年来，收文、送办、催办的文件份。完成公司党务、政务等方面的会议记录、会议纪要共份。严格执行公司用印批务的规定，为公司把好各种印章使用的关。

人力资源工作半年总结报告篇六

上半年，全局上下认真落实区委区政府的决策部署，紧紧围绕“改革、创新、法治、民生”四个关键，明确“质量、建设、管理、服务”四个标准，继续坚持“三个三”（突出服务、优化、创新“三个主题”，依托卓越绩效管理、信息化建设和重点工作项目化管理“三个载体”，以创建创新创业带动就业型城区、和谐劳动关系城区、人力资源强区“三个城区”为统揽）的工作思路，精诚团结，求真务实，改革创新，

取得显著成绩，各项指标任务完成过半，重大活动任务完成出色。

坚持把就业创业工作作为民生大事来抓，紧紧围绕“大众创业、万众创新”主题，不断探索就业创业新思路，进一步完善就业服务体系，推动实现稳定就业和更高质量就业。截止6月底，全区共促进3194名户籍失业人员实现就业和多形式就业，城镇居民登记失业率为0.93%，“零就业家庭”动态归零。

一是严把政策落实质量关。按照要求落实就业优惠政策，严格审查各项就业优惠政策申请，上半年新认定就业困难人员2924人，前享受就业困难人员招用补贴243人，享受灵活就业补贴6965人，享受临近退休补贴91人。扎实抓好创业帮扶工作，上半年共有205名创业人员享受社保补贴，40名创业人员享受首次创业补贴，为8名自主创业者办理小额担保贷款。推动落实区政府民生实事“全年新增就业1.5万人”责任制，上半年我区新增就业11963人，超额完成阶段目标。

二是推动“质量就业”体系常态化应用。在已有成果的基础上，联合深大课题组共同研究，不断完善健全“质量就业”体系；制定20xx年度评估工作实施方案，优化数据采集方法和评估方式，实现定期（每年一次）评估全区就业工作及就业质量情况的功能，以此作为改进就业工作、改善就业政策的科学依据。

三是重点实施创新创业“龙翔”工程。结合开展“大众创业、万众创新”系列活动，继续推动实施创新创业“龙翔”工程。不断发展创新创业导师和创新创业特聘导师团队，组织创新创业专业导师深入各街道，开展38场公益性创新创业指导服务讲座，组织创新创业服务活动38次，参加的户籍居民及高校毕业生达263人次。开展创新创业先锋人物评选活动，将吴冰等10人评选为我区第二届创新创业先锋人物候选人，营造良好的创新创业氛围。创新利用移动互联网方式，在全市率先开通“创新创业空中加油站”微信平台，共开设“政策速

递、快讯传播、创新思维、创业辅导、有问有答”五个栏目，目前粉丝和关注者已有3000多人，实现创新创业全天候贴身服务。截至6月底，全区累计培养180名创新创业人才，累计带动就业6140人。

四是深入开展公共就业服务。加大就业（创业）观教育力度，上半年共举办16场户籍青年就业观教育座谈会；组织就业需求调查摸底，开展新春送温暖活动，走访慰问200名就业困难人员，多渠道促进户籍失业人员实现就业。根据市里要求，将相关业务基本下移到各街道办理，除创业政策落实业务之外，就业困难人员的认定公示、审定、享受政策种类等均由街道统一受理、统一审批，基本实现不出街道即可办理，大大方便了办事群众。全面升级公共就业服务系统，就业服务工作不断规范，工作效率大大提高。

围绕建设“人力资源强区”的目标，紧密结合产业转型升级需要，分层分类开展人才“引、育、用、留”服务，人才工作逐步向高端化、国际化、精细化方向发展。

一是不断加大人才引进力度。组团参加第十三届国际人才交流大会，以“高端引领创新驱动”为主题，全面展示龙岗创新创业环境；借力人才交流大会高端平台，免费为区重点企业提供40个招聘展位，现场引进人才815人，我区以出色的参展工作获得“最佳组织奖”。举办“春风行动”、民营企业招聘周等公益招聘会152场，服务企业2.1万家次，入场求职人数22.5万余人次，达成初步意向人数约6.4万人。组织“优才中国行”西安站活动，共服务区内企业51家，招聘活动面试人数2912人，达成意向815人，签订人才智力合作协议45份。组织8场“校企联谊”交流会，服务区内275重点企业及省内外145家技术院校，签订合作意向协议300余份。上半年，共引进各类人才约11000人，其中通过人才引进窗口引进人才1998人（接收应届毕业生1082人，调进干部211人，招调技术工705人），人才结构不断优化。

二是努力提升人才服务水平。创新人才服务方式，主动走访8家区内重点园区及企业，宣传人才引进、人才优惠政策，主动了解企业人才状况和人才需求，研究推动在大运软件小镇和平湖新木盛低碳产业园建设人力资源综合服务中心，提高人才服务工作的针对性。开展人才预警体系研究，建立覆盖全区800家企业的观测点体系，开发人才信息网络采集系统，及时发布短缺人才预警分析及动态数据。打造人才引进“马上就办”窗口，创新开展“预约服务”、“延时服务”、“联程服务”等三项机制，规范人才引进的各项业务操作标准，为群众提供更贴心、更高效的服务。继续完善“一站一库一窗口”服务机制，为留学人员提供全方位资讯服务，上半年共办理23名留学回国人员引进申报业务，目前已登记入库人数有131人。

三是筹建国家级人力资源服务产业园。加强与市人社局等部门沟通协调，定期召开市人社局与龙岗区政府联席会议，积极推进国家级人力资源产业园—中国深圳人力资源服务智慧广场的建设。多次组织调研座谈，借鉴上海、杭州等地经验，研究制定园区招商优惠政策；积极做好香港“金饭碗”、博尔捷等意向入驻机构的跟踪服务工作，大力宣传推介园区建设和优惠政策，营造良好的园区发展环境。在第十三届国际人才交流大会期间，组织召开20xx中国人力资源服务产业园创新发展峰会，邀请5位业界专家作精彩演讲，来自全国各地政府、企业及人力资源行业约200名嘉宾齐聚龙岗，共同探讨新形势下如何推动和加快人力资源行业的发展；国家人社部张建国副部长为中国深圳人力资源服务智慧广场正式授牌，标志着我国华南地区首个大规模、专业化、高规格的人力资源服务产业园正式落户龙岗天安云谷。

四是全力推进“大职训”体系建设综合改革。围绕建立统一畅顺的大职训体制机制，推动区职业训练中心整建制并入区人力资源局，组建龙岗区行业训练委员会，推进龙岗区职业培训学校筹建，并配合区编办研究制定职训中心“三定方案”。立足职业培训与经济深度融合、良性互动，制定

《龙岗区20xx年“大职训”体系建设综合改革方案》，经区委全面深化改革领导小组审议通过并正式印发实施。坚持政府推动、市场导向、企业主体、社会参与的原则，拟草了《关于推进“大职训”体系建设创建职业培训示范区的实施意见》及6个配套子文件，已经提交区政府常务会议审议。结合“大职训”体系建设、打造深圳市“职业培训示范区”的发展目标，组织编制《龙岗区职业培训事业发展“十三五”规划》，制定适应经济社会发展新常态的培训体系的五年建设规划，目前完成规划初步编制工作。加大技能人才培养力度，强化职业培训机构的监管服务，上半年，批准新设立民办职业培训机构2家，同意筹设2家，完成技能人才培养15481人次，组织技能鉴定考试919人次，有效缓解技工人才短缺难题。

五是开展全民素质提升计划试点工作。扎实抓好教学的组织管理，目前已有24个社会教育培训机构参与办学，共开班226个，到课学员9382人；共有3012名学员参加了学业考试，成绩普遍良好，及格率达95%以上。科学设置教学课程，在对282名企业法人和5406名企业员工进行问卷调查的基础上，确定了数控技术应用等十门比较紧缺和实用的专业，动态增设了珠宝打磨技术、平板印刷技术等专业。主动融入“智慧龙岗”平台建设，探索“互联网+微课”，已与华为进行专业洽谈，预期市区将投入5千万以上进行建设，“互联网+微课”得到了杨洪书记的高度肯定，在全区创新工作大会上专门“点赞”。

人力资源工作半年总结报告篇七

一. **集团人力资源半年度工作总结:

1. 人力资源数据分析

上半年集团员工离职率9.3%，在培训上集团人均培训小时数达到17小时，集团人工成本执行情况61%。

2. 制定及完善了**集团绩效管理体系。

同时制定**集团员工个人绩效评价管理办法和实施细则，包括个人绩效评价与考核结果应用细则。

3. 根据现行的人力资源管理办法，完善并发布三项人力资源管理办法。

包括**集团员工培训管理办法、员工劳动合同管理办法以及员工奖惩管理办法，并组织完成各部门对内容的培训工作，目的在于优化管理流程，完善人力资源管理体系。

4. 根据20xx年人力规划，科学岗位分析，引进各类专业人才。

20xx年上半年组织各部门重新完善了各岗位职责说明书，对职责明确、计划落实及界面划分起到推动作用。

通过集团内部组织的专场招聘会以及7场校园招聘会，引进社会专业人才18人，校园人才8人，保证男女比例均衡的基础上，实现100%全日制本科以上学历，为集团业务发展提供优质人才保障。

5. 健全集团内部员工培训体系，塑造员工良好的职业习惯。

根据**集团20xx年培训计划及上半年引进新员工的需求，成功组织了**集团招聘面试技巧和体验式拓展培训，通过《商海争锋》拓展课程，打造积极的企业文化，开拓新的工作思路，启发员工良好的职业习惯和价值观。

同时建立了**集团内训师管理细则，为强化内训师培养及部门引导人职责目标奠定基础。

二. **集团人力资源工作问题与建议：

1. 人力资源管理体系与流程需要进一步细化，人力资源“入口、出口及楼梯口”在标准化、严谨化与规范化有待加强。

在入口方面需拓宽招聘渠道，雇主品牌需要提升，引进优秀人才的效率才能得以提升。

建议以网络招聘渠道为主增加移动端等招聘手段，优化招聘面试及测评手段。

在楼梯口方面新员工培训课程还不完善，除了集团介绍与人力资源管理制度宣贯以外，还应加强财务管理、安全管理以及员工行为规范的培训与引导工作。

同时根据引进的新员工及应届生的反馈了解部门引导人或导师的传帮带工作不尽如人意，尤其是引进的应届生出现部门无人带的现象，从而导致新老员工融入问题、应届生缺少明确的工作目标与职责。

薪酬激励机制不够完善科学。

20xx年下半年重点加强个人绩效评价工作的宣贯与落实，通过系统的岗位价值评估及个人绩效结果给予员工有效的激励措施，同时加强引导人职责的落实、追踪以及新员工培训课程开发工作。

在出口方面离职管理流程需要优化，包括试用期管理、离职交接流转工作以及离职表单工具科学性方面必须详实有效，避免离职员工劳动争议。

2. 绩效管理的工作需要兼顾奖罚分明以及工作绩效提升的双重功效。

目前**集团绩效管理在奖罚机制不够完善，计划目标在制定和追踪落实方面不够系统化。

同时绩效管理中提升组织及个人工作绩效的目标没有发挥出来。

下阶段人力资源重点考虑目标计划科学落实的同时加强部门对员工绩效反馈的工作，目的在于有效改进工作绩效，实现组织发展与个人提升的双重功效。

3. 缺少对各经营生产单位人力资源工作的了解与指导。

目前除年度人工预算审核以及人才培养计划有明确的规定外，缺少相关人力资源工作的了解与指导，人工成本控制与企业的科学编制及员工合理配置有密切联系，建议对企业年终部门编制核定进行核准工作。

另外对各单位人力资源制度及管理流程的执行情况了解不充分，建议通过人力资源访谈或巡查方式了解各单位人力资源管理现状，同时定期给予人力资源专业的培训与政策宣贯。

三. **集团人力资源下半年工作计划：

1. 制定20xx年人力资源规划。

2. 继续完善人力资源管理体系，优化管理流程。

3. **集团绩效管理体系不断完善。

实现目标明确、计划落实、绩效提升及有效激励为一体的管理机制。

落实20xx年度个人绩效评价及应用；

4. 薪酬管理落实工作。

5. 落实20xx年下半年重点培训计划。

包括20xx年应届毕业生训练营培训、商业地产开发沙盘演练培训以及企业内训师(部门导师)培养与追踪计划，完成20xx年度培训目标。

根据组织安排，我于20xx年6月1日至20xx年8月31日，在县人事局进行为期三个月的挂职锻炼。

回顾这三个月来的挂职锻炼生涯，我感到受益匪浅。

通过学习、了解、掌握人才人事和机构编制工作，使我对人事部门的工作方式、内容、流程等都有了初步的认识，通过挂职锻炼，切实使我本人学习了知识、得到了锻炼、提高了能力、增长了才干。

在此要感谢县委组织部、县人事局给了我这样一个难得的学习锻炼机会，也要感谢人事局同事对我的关心支持和帮助，尤其是办公室的黄主任，给了我很多无私的帮助和指导，使我能够圆满的完成挂职锻炼的任务。

下面我就对三个月的挂职锻炼工作向组织进行汇报。

一、挂职锻炼期间的主要工作

1、认真学习，进入角色。

到人事局挂职锻炼，是一个难得的自我学习、提高、发展的机会。

既是自己努力的结果，也是组织和领导对我的信任和关心。

因此，我时时提醒自己，一定要珍惜机遇，认真学习，不辜负了组织的期望。

要想做好人事工作，只有真诚和热心是远远不够的，还需要

加强自身学习，熟悉和掌握相关的政策法规和业务实务。

为使我们尽快熟悉工作、进入角色，来局里报到的第一天，陈局长就特地为我们安排了两个业务熟悉、责任心强的同志作为我们挂职锻炼期间的指导教师，通过一对一地帮助，例我们很快熟悉情况、开展工作。

俗语说：“师傅领进门，修行看个人。”

”在挂职锻炼期间，我认真阅读翻看了大量的人事政策文件和人才人事重要领导讲话、人事局年度工作报告等文献资料以及《浙江人事》、《温州人事》、《人事信息》等杂志，并做好摘记，在学习中遇到不懂或不理解的地方，甘当小学生，虚心向局里相关业务科室同志请教。

通过学习，逐渐了解人事方面的有关工作，更新自己的知识结构，提高了自身工作能力，在较短时间内便进入了工作角色。

2、严格要求、塑造形象。

人事人事，先做人，再做事。

由于在乡镇时间比较长，对乡镇工作方式方法比较熟悉。

但由于工作性质的不同，机关部门考勤、学习、会议、公文处理等内部规章制度落实都比较到位，上班纪律也比较严格，相对于乡镇的工作方式比较有约束性，对于工作环境的变化，我积极进行调整，自己较快地适应工作角色的转变和工作环境的转变。

在挂职三个月，我严格遵守所在单位的各项规章制度，按照机关作息时间，不迟到，不早退，有事请假打招呼，自觉参加组织的各种集体活动，参加局里每二周一次的学习会。

尊重领导，团结同志，随时和有关科室沟通交流。

切实转变工作作风，增强为人民服务的意识，热情接待来局办事的群众，以一个准人事干部的要求，塑造“人诚事公”的人事干部形象。

3、爱岗敬业、勤奋工作。

刚到人事局的时候，由于工作的需要，

我和同时参加挂职锻炼的xxx参与人事局负责的全县公务员数据库建设工作，帮助对上报的单位公务员的数据进行核对、审核。

虽说这是一份非常枯燥无味的工作，但关系到公务员法的贯彻实施工作过程的公务员登记、职务确定、工资套改等工作，是一项相当基础性工作，关系到每个公务员的切身利益，意义重大，因此我都能认真对待、做到一丝不苟。

在这期间共采集录入县人大办公室、统计局、大渔镇等7个单位117人基本信息数据。

后来，由于办公室文书下派任农村工作指导员，我服从组织安排，接替她的文书工作。

(4) 以及收文登记、传阅、复印、分发、归档等工作 (5) 做好文印工作；

(6) 做好电话及传真的会议记录工作及党政办公自动化系统的文件签收；

(7) 做好主任及各科室交办的文书档案查阅工作；

(8) 做好局公文、信件收取、投递等办公室日常事务。

对待工作，始终保持严谨踏实的工作态度和吃苦耐劳的工作精神，很好地完成每一项工作任务。

二、体会与收获

总之，经过三个月的亲自实践，自己既感受到了乡镇与机关的差距，也看到了希望。

进一步解放了思想、更新了观念、启迪了思维、深化了认识、拓宽了视野、丰富了知识。

实际工作能力、政策理论水平等都得到了较大提高。

并且丰富了我的人生阅历，开阔了视野；

提高了理论联系实际、解决复杂问题的能力；

加强了党性锻炼，强化了为基层服务的意识。

适应了从处理简单直接的工作问题向更深层次的考虑和处理问题的方式的转变；

适应了对过去熟悉的工作环境和人际关系向新环境下人际关系和对自己认识的转变。

三、存在不足

挂职锻炼的三个月，在思想觉悟和工作能力上提高较大，但是和领导、同志们对我们挂职干部的要求与期望相比，我还存在许多问题与不足，总结起来，有三多三少：

一是学习得多，实践得少。

虽说，原来在乡镇组织办也积累了一些组织人事方面的业务知识，但都不精通。

因此在人事局挂职锻炼的工作期间，我有意识的、积极主动地向周围同志学习，向书本学习，在工作实践中学习。

端正、丰富了对人事工作的认识，各项能力提高较快，但是做的工作还不够多，特别是能将自己的知识有效地运用到工作中去，打开工作新局面这方面做的还远远不够。

二是思考得多，总结得少。

记得去局里报到的那天，陈局长告诉我，在工作中，既要勤于思考，更要善于总结，要结合自身工作实际，写一些调研理论文章，这样可以使自己的进步成长更快。

遗憾的是，虽然我在工作中基本做到了在实践中勤于思考，但是对工作中的一些想法并没做到及时总结，腿勤脑勤手不勤，仅仅只写了一篇调研文章，而且也不够深刻和全面。

我想在今后工作中要进行好好地回顾和思考，补上这一课。

三是执行得多，创新得少。

挂职锻炼期间，我对局里交给的各项工作能够做到认真完成，但是在工作中的独立性、开拓性还不够。

在工作中能认真贯彻上级领导意图，及时完成交付的工作任务，但是还必须在工作中有面对新问题，想出新办法，打开新局面的能力和独挡一面的魄力。

许多工作放不开手脚，求稳有余，敢试敢闯的劲头不足。

这一点也是我在工作中的不足之处。

总之，挂职锻炼至今虽然只有三个月的时间，但收获很大，不仅增强了大局意识、服务意识，而且在政治思想素质、组织协调能力、宏观思维能力等方面都有了一定的提高。