2023年人事专员晋升人事主管申请书(优质5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

人事专员晋升人事主管申请书篇一

大家好！

20xx年xx月x日至今已在酒店人事部工作已有x个月之多，按照酒店领导的工作安排和本职的一些想法□x个月来，主要负责做好以下几项工作，现向酒店领导述职汇报如下。

人事部门属酒店的职能部门，发挥着组织、协调、培训、管理和员工基本生活保障等作用，工作琐碎，主观能动性强，因此要求所属人员要有一定的综合素质。在对部门人员工作进行了明确分工的同时，并制定了人事部日常工作明细表，认真予以执行落实，为人事部各项工作全面、正常、有序进行打下良好的基础。同时也逐步提高了人事管理水平和工作效率。

经过与酒店高管及各部门经理的考察研究决定，重新调整酒店的人员编制，现将酒店人员编制总数定在xx人，现有员工xx人。

酒店行业属人员密集性行业，人员流动性较大，有时因人员不能及时招聘到位，势必会影响工作的正常进行。对之前应聘资料进行整理及筛选，重新筛选出适合酒店工作的人员通知来店试用，除此之外，在酒店高管的带领下，人事部加强与各部门员工之的联系，鼓励员工推荐身边的朋友到酒店工

作，这是一种人才来源途径较广的方法，也起到了良好的效果，通过以上的举措，保证了各岗位工作的正常开展，与此同时，对各工作岗位深入进行分析研究，合理分配人员，采取末位淘汰制，在不断提高员工基本条件及综合素质的同时，确保工作效率最大化。重新完善各类档案资料的管理工作制度及流程。要求每月对档案资料进行整理，定期进行检查，确保各类资料的全面完整和便于查找，保证相关部门对酒店的档案资料的检查中，不出现问题。

将员工餐厅、员工超市重新划分隶属关系，人事部首先在调整开餐时间，改善员工伙食工作上下功夫，本着以人为本的思想理念，将原来开餐的时间及次数重新调整，原来早、午、晚一日三餐，增加一餐(夜餐)后，调整为一日四餐。经常检查员工餐伙食质量，计划在不超成本的前提下，合理调配饮食，注重营养搭配，坚持让员工吃好、吃饱为原则。通过了几日的观察，得到了广大员工的普遍认可，同时加强员工餐的卫生管理，将用餐部门划分区域，这样既保证了用餐人员的秩序，又减轻了员工餐厅工作人员的劳动量。同时教育所属员工养成良好的个人卫生习惯，经常性的对员工餐菜品和环境卫生进行检查，为员工提供一个健康、卫生的用餐环境。其次加强宿舍人员管理力度，人事部结合各岗位人员住宿情况按照部门为单位合理分配宿舍，定期检查宿舍卫生，教育员工养成良好的生活习惯，共同营造干净、舒适的住宿环境。规范员工超市采购流程，与财务部配合对超市货物进行盘点，建立台账，将每日收入及时交送财务部。

在与各部门紧密配合的同时和组织召开各种会议，做好各类上传下达，组织协调，拟定方案和主持工作，确保各类会议、活动顺利开展。同时认真做好各岗位之间人员调动工作，接待的大型宴会时，充分调动合理利用人力资源，确保接待工作顺利完成。配合其它部门做好酒店服务业的信息搜集、分析、调查、研究工作，积极提出改进意见和建议，并以口头或书面形式及时向酒店高级管理层汇报，为酒店高级管理层提供决策依据。在对外联系方面(现已接手食品药品监督局检

查、酒店印刷品的整理、标牌、宣传单等的制作)，做好有关方面的来访接待和来信的处理工作，处理好酒店与各级政府部门和社会各界的关系，参与策划酒店内的重大活动，加强与新闻媒介的联系，提高酒店的知名度。

1、学习并熟练掌握酒店的薪资待遇、用工政策、福利待遇、部门用工标准等，为招聘人员、服务好员工做好基础性的准备和保障。

2、员工招聘

选人：酒店对外公布招聘启事信息后，主要通过人才市场等进行发布招聘信息。酒店还可以通过宣传彩页的形式招聘员工借机宣传酒店扩大酒店的知名度。自己也要动用社会人事进行招聘。

用人：用人的机制为：把最合适的人安排在最合适的岗位。根据应聘人员的意向和人员的具体实际情况，对人员进行思维疏导和引导，让员工的实际情况和应聘职位相吻合。

备人：建立酒店的人才库，及时对有意向从事酒店工作的人员信息给与登记、备份，以确保部门人员的及时补充，确保岗点的正常运营。

留人：现在酒店业的人员流动很大，人员的高流动对服务水平的稳定是一种很大的威胁，尤其是优秀员工的流动，所以控制人员流动率迫在眉睫。平时在工作中要主动和员工“谈心”，及时对有离职倾向和准备离职的员工做好思想引导，找出他们辞职的主要原因，以确保员工合理安排。

3、后勤的保障

没有后勤的保障，就保证不了酒店经营稳定正常的进行。在工作中加强对宿舍、食堂、水电、办公用品的监督和管理，

为员工创造更好的生活与工作环境。重点加强员工宿舍的管理，为改变酒店员工宿舍脏、乱、差的现状，为员工创造一个清洁、有序、舒适的居住和娱乐环境。

4、上情下达和下情上报

及时把酒店高层领导的决策和方针传达给员工，及时把平日里收集的员工建议和意见向上汇报，根据酒店的具体情况提出自己的意见和建议，把人员流动控制在最小的范围内。

人事专员晋升人事主管申请书篇二

尊敬的公司领导：

我怀着复杂的心情写完这封辞职信，只是觉得时间刚刚翻开了几页，而我已在今日阅读走过了快四个年头。

20xx年12月我来到公司，刚毕业的我没有什么工作经验，我有点心生胆怯。公司提供了这个工作机会，任紫荆店店员一职，我非常珍惜。公司为员工提供了学习的平台，并组织了关于店面操作知识的培训，这让我很快投入到了自己的工作中。工作在公司的一线岗位，我知道不仅担负着公司业绩的重任，更深知我们的工作就是向广大消费者传递一张今日阅读的`名片。

在店面工作1年后□20xx年1月我由店面调至行政部任职。在工作中，部门领导对我进行耐心指导，同事给了我很多帮助，让我很快适应了在行政部的工作。随着公司不断的发展，公司拓宽了销售层面，店面销售的不仅仅是图书和杂志了，新增了创意产品。因公司业务需要，我的岗位发生了变化，除了行政事务，另外一个重心内容是负责公司精品的采购及分配工作，公司领导的信任成为我迎接挑战的动力，我接触到了更多的东西，对商品销售有了更新的认识，在这里非常感谢，公司对我的培养。

一转眼，已到20xx年末。由于个人原因，反复衡量后，我决定辞掉现在的工作。由于租住的房子即将到期，并且目前我们的房租压力也较大，涉及到一个搬家问题，我只能坚持工作到11月底，希望公司尽快招人，我将认真负责的交接自己的工作，不给同事带来麻烦。对于此刻的离开，我只能表示深深的歉意，也希望领导能够尽快批准并尊重我的离职意愿。

感谢公司领导这些年中对我的信任，并祝公司在以后能发展得越来越好。

此致

敬礼！

申请人□xxx

xx年xx月xx日

人事专员晋升人事主管申请书篇三

尊重的公司领导：

来经纶一年多了，在人事专员这个岗位的我早已看惯了别人的辞职信，却在敲打本人这一封甚是繁重的辞呈之时，无从下笔。

我异常珍爱经纶大群体给予我这一年多来锤炼、学习、成长的机会，也非常的.感谢各位领导、同仁给予我的众多辅助；无比感谢经纶传媒给予我这样一个意识自己、转变自己的平台，不断的磨难让自己从象牙塔中走到事实。我欢喜的察看着园区一花一木的成长，愉悦的迎接一张又一张的新面貌，也遗憾的送走一位又一位同仁。在经纶的大家庭里，我学会了许多在学校里未曾接触的货色，也开端学会认真地看待自己的工作，善待身边的每一个人，爱护这份工作的机会，尽

力让自己在一直的在毛病中成长。

面对自己的良多错误，我只有觉得负疚，十分感激各位领导的信赖，给予我一次又一次的机遇持续在人事专员这个岗位上探索成长。我的每一个过错都是由于自己的不够当真、不够负责造成的，鉴于自己的才能有限，现申请提出辞职，望领导同意！

最后，我发自心坎的盼望公司鸿运年年！

顺祝商祺！

人事专员晋升人事主管申请书篇四

尊敬的xxx

我于200x年7月9日入职，来xxxx两年了，为自己敲打这一封沉重的辞职信，感触万分。

首先，非常感谢经理对我的信任和教诲，让我在人力资源助理职位上具体接触了薪酬设计及计算、人员的招聘和配置、社会保险的办理、员工劳动合同的签订；同时，兼任经理助理职位让我能直接参与公司管理层会议，记录会议纪要让自己学会了如何把握重要的信息。

其次，我离职的主要原因是：发觉自己越来越不适应目前的工作环境，自己对目前的工作已熟练掌握，没有更好的学习动力和晋升空间。

同时，我知道自己在担任公司职位时，有很多不足之处，例如，在招聘公司人员时，也会招聘不到合适的人选；在举办公司年会时，也会有很多考虑不周的地方，在此很感谢xxx的谅解和包容。

xxxx是我人生从业的第一家公司，我希望自己能继续跟公司一起共成长。但由于我个人原因，我希望在合同到期后不再续签，特提出离职申请，希望得到xxx的批准，深表感谢。

最后，祝愿xxxx鸿运年年！

此致

敬礼！

辞职人□xxx

20xx年xx月xx日

人事专员晋升人事主管申请书篇五

本站后面为你推荐更多人事专员辞职报告！

您好！

*先生，工作很忙吧！请务必保重身体！

很高兴曾经能在您的公司工作，多谢您给过我的一次机会，您让我从事hr是不错的选择，我也很喜欢，毕竟我的大学四年学专业的时间都花在心理学和英语考级上。我收集了很多资料，只是找不出时间来总结。但最终我还是要走了。“曾经有一份工作放在我的面前，我没有好好珍惜，等到失去的时候，我才后悔莫及。人世间最痛苦的事莫过如此。如果上天能够再给我一个再来一次的机会，我会对您说四个字：我要坚持。如果非要在这份坚持上加一个 期限，我希望是??一两年”

您应该觉得我离职的原因是工作累吧，错了，比起老板的信任（占80%），心理的压力（占 10%），一时的冲动（占5%）工

作累还排不上位！

信心在第一天已丢了一半，没岗位说明书，没员工协议书，没劳动合同（草草的，没约束力。但至少是对我的信任）两个电话两个短信都没回复！没交待，一切归于虚无！一切工作从零做起！当听说您说人员流失无所谓，只要流住几个师傅就行了！当听说*总监说他们走就让他们走！我的心凉了一截，信心又丢了另一半！呵呵！这样的人事政策还想培植企业文化，还招我来管人事，暗地里，我想实情是招我来当保安的！还招来三个不知干什么的保安，把这四千块分三十份作为奖金，作为薪水提升准备金。就这几十人还有谁闹事呢！生产效率倒 提他百分之二三十！

制度不明，权责不分，管理不到位.....当初，您应该想培养一个在工厂能管事的人才吧，但您之后又有做过什么呢？就您们下面管事的吗？晕！工作一天要十二小时以上，一个月没有一天正式休息过！一天睡不够六小时，隐形眼镜一个月只摘过两次下来。您觉得我还有时间看书，思考，请教（就您们下面的二流管理者——注：人事主管同为应届毕业生（除了有点旧式管理经验）能教我什么吗？中华烟却抽了我不少！还怕我有实权时把他们撵走呢（事实是会如此的）！工厂没电，竟然还要工人等到有电，其他厂都放假了！整个月都是上班加班，还不灵活变通一下！这也是培植企业文化的难题哦！

就这样的制度能留住人才吗？留住的是白吃（奴才），赶走的是蠢才，留不住的是人才（愿意留下的是正在长毛的孔雀，人才不是说我，我只是只小鸟，还没长足毛就从巢里逃离，东南飞了，真怕半路掉下给狼充饥了。）真是长翼未丰身先死，长使小鸟泪满襟。

您们最信任的小*就经常这样跟我说，您身边真的太多白吃，我走的前一天他也带了个这样 的白吃到宿舍借宿几宵且没跟我说！晕！

我真的很想在您们的公司做下去，不为利不为权只为我半点不服输的成就心！那么有前途的公司，把一个在很多需要经验的公司应聘碰壁的应届毕业生招下，委以重任。但之后是残酷 的，如上所述。

最后，我也得为自己着想一下了，还有十来天就考六级了（最后一次）；为家人着想一下，怀孕又常生病的人更需要我的照顾。我也有错，你的其他部门把该我干的都干了！我没事干！我解决不了培植企业文化这难题，等我想出在这样的环境下能做出企业文化的时候（成天才 了），你要把我重新召回哦！

轻轻的我走了正如我轻轻的来，挥挥手，不带走最后的五百元工资。希望您们发工资的不会把它放进自己口袋了！用它帮助一下困难重重的工人吧，对企业文化很有帮助的！