

学校人力资源年度个人总结(精选12篇)

教师总结可以促进教师的专业成长和教育教学理念的更新。下面是一些学期总结的范文，供大家参考和借鉴。

学校人力资源年度个人总结篇一

一年多的时间让我成长了不少，我很感谢各位领导对我的关心与帮助，同时也感谢公司愿意给我机会让我成长，让我学习，人力资源部从成立到现在已经有一年时间了，我很荣幸自己参与了人力资源部的成长历程，从无到有，从当初的不完善到如今的不断进步，这一切都是各个部门的功劳，现将自己这一年的工作作如下总结：

一、主要工作

- 1、对于公司员工的人事档案及其他资料进行收集管理，使其更加完善化，保证员工档案的完整性。
- 2、负责管理员工劳动合同，员工的劳动合同签署工作进行的不顺利，好多员工都不愿意签订劳动协议，员工对于劳动协议签署这方面认识不到位，在下一年的工作中会给员工讲清楚这方面的问题，以便更加顺利的与员工签署协议。
- 3、结合公司工龄工资相关规定，每个月进行员工工龄工资的核算。
- 4、负责员工入离职手续的办理，
- 5、负责过节员工福利的发放
- 6、协助做好员工的招聘与任用的具体事项，具体包括招聘信息的发布，员工的面试工作以及安排员工实习工作。

7、协助各个部门组织员工业余活动的策划、实施与监督工作，丰富员工的业余生活。

8、负责各个部门经理的考核汇总以及销售部与生产部的指标考核。

9、协助各个部门对其各项规章制度进行完善。

10、10月份开始对公司全体员工进行多方面的培训，包括技能培训和综合素质培训，这些培训都是公司内部组织的一些培训。

11、负责员工调动通知单的填写与发放工作。

二、个人经验总结：

1、对个人来讲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，要好好珍惜这个来之不易的学习机会。

2、做好长期人员储备工作，制定人员招聘计划。

三、个人不足之处：

1、处事态度和方法的不成熟，有很多问题看的不够透彻、想的不够长远，或者还是以以前简单的思维方式去思考了复杂的问题，以致有时会出现一些工作上的失误和漏洞。

2、不够自信，自己应该不断充实自己，加强自己的底气让自己更有信心更加自信。

3、提高自己的表达沟通能力，人力资源管理工作是人与人之间的沟通交流，只有沟通交流好了才能将工作做好。

4、自己的综合能力尚有欠缺，在处理事情方面有些薄弱。

四、个人明年计划：

- 1、提高自己的职业素质、做事以合法、合理为原则，以公司利益为出发点。
- 2、企业文化的传播者，使自己的专业水平提升更高水平，提高沟通、协调能力。
- 3、对于人力资源各大模块进行系统的学习与总结。
- 4、对人力资源管理工作进行系统的学习，更加深入其中。
- 5、试着对公司进行战略方面的规划，进一步提升自己。

五、对公司的建议：

- 1、建立完善的规章制度管理体系以及执行体系。
- 2、对于员工满意度调查表上面的问题以及建议及时作出回应，鼓励员工积极提出建议。
- 3、加强企业文化的宣传力度，让企业文化深入到每一位员工的思维中，思维决定行为，行为养成习惯。
- 4、明确激励制度，如做完本职工作以后对其做其它的工作应鼓励，这样有利于提高工作效率。
- 5、明确岗位职责，让在职的每位员工都要清楚本岗位的职责，这样不管是新进员工还是老员工，都会知道自己该做什么。

学校人力资源年度个人总结篇二

一、20___年人力资源工作总述。

200__年公司人力资源管理与开发在进一步做好人力资源基础

性工作的同时;加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设;不断开拓人力资源视野,把握人力资源动态,吸收国内外最新人力资源管理思想和理念,进行人力资源管理改革与创新。

二、人力资源基本情况。

截至20____年12月31日南粤物流(含合资、控股公司)员工人数1880人,其中公司本部67人,通驿1288人,广东新粤300人,实业93人,威盛17人,东方思维115人。

南粤物流学历情况:截至200__年12月31日公司拥有大专及以上学历482人,其中博士1人,硕士37人,本科242人,大专202人。

三、通过岗位分析与设置,做好定岗定员工作。

为配合做好公司经营业绩和员工绩效考核工作,加强人工成本控制,根据精干、高效的原则,各属公司结合本公司主营业务情况进行定岗定员,具体情况如下:

(一)通驿分两类进行定岗定员:1、各管理中心按里程、服务区对数以及业务范围等关键指标进行分类;2、服务区按车流量、营业额等指标分类。

确定各类管理中心和服务区的岗位和人员配备,力争为新的服务区建设提供标准化模块。

(二)广东新粤应按公路工程交通安全设施、通信、供电、监控、收费等不同业务量以及合同工程总额、里程和工期情况对现有组织架构、岗位和人员进行适当合理优化,控制好人员数量和人工成本。

(三)实业根据高速公路建设材料供应量、供货总额和里程、

工期、工程规模以及信息技术服务等不同业务情况来做好定岗定员工作。

(四)威盛根据海运以及新拓展的业务特点，在现有定编的基础上分块做好岗位任职资格条件说明书和岗位说明书。

同时我们通过走访广珠北、大学城、曲江和后门服务区、广梧等项目，对各项目定岗定员工作进行调研，掌握了第一手定岗定员资料。

四、积极推进人力资源管理制度建设，基本确立公司人力资源管理的制度体系，形成较为规范的人事管理，从整体上提高了公司的人力资源管理与开发水平。

公司本部根据公司管理体制的总体要求，已经完成员工培训办法、人力资源管理暂行办法、员工考勤管理暂行办法、劳动合同管理辦法和人事档案管理细则等人力资源管理与开发制度的初稿汇编工作。其中员工薪酬福利试行办法和员工绩效考核暂行办法已正式颁布并在施行中。广东新粤除了完善原有人力资源管理制度外，完成iso质量认证。通驿公司编制了中层管理人员考核管理辦法和劳动合同管理辦法，修改完善公司员工考勤管理实施细则和服务区人事管理制度，让日常管理工作更制度化、规范化和更具操作性。东方思维根据劳动法和劳动政策法规，结合公司的实际情况，明晰了奖惩、考核、异动与选拔、休假、劳动关系等内容，逐步完善公司的劳动人事管理制度。

五、为适应公司战略和员工个人发展需要，各属公司人力资源开发与培训工作大大加强。

为不断增强公司的竞争能力，提高员工的素质和能力，满足公司及员工个人发展的需要，公司本部起草了人力资源开发与培训办法，在培训规划与协调方面做了相应的工作，但公司整体层面上的专题(知识普及性)培训和公司本部员工的培

训需要加强。通驿精心组织，认真做好各类培训工作。对新进员工进行上岗培训，共举办三期服务区新员工培训，每期20天共203人参加。举办中层管理人员培训班，39人参加培训。进行服务区区长应知应会培训，历时近4个月，21人参加，培训共分两阶段进行，第一阶段：脱产培训4天，主要进行服务区管理素质、业务流程、经营策略、财务管理、公文写作等培训；第二阶段：业余自学法律法规及应知应会知识培训近4个月，并进行了卷面考试。举办或送培308人次参加人力资源管理、劳动保险、计划生育、iso9001、20_质量管理体系内审员资格、注册安全员、固定资产管理、财务会计基础及档案管理、税务税法、公文写作、建设工程项目管理、便利店信息系统管理、文书科技档案管理、保安骨干、厨师、烧卤、中餐服务技巧等各类专业技能培训班，不同程度地提高了相关人员的理论知识和实际操作能力。

广东新粤培训工作的效果显著。一方面，新粤重点抓好技术人员培训，通过赛宝认证中心参加了计算机信息系统集成项目经理和高级项目经理培训班；另一方面，认真抓好如下日常性的岗位业务学习：组织人力资源管理人员进行专题业务培训学习，积极配合开发部、技术服务部进行内部技术管理培训，新员工上岗培训，户外拓展能力培训。全年参加培训的员工共81人次(其中：中层以上管理人员13人次)。

实业按照年度培训计划，加强了员工的教育培训工作。从公司发展历史和现状、业务流程、企业文化等角度对新员工进行了入职培训。组织员工到各钢厂、水泥厂、沥青厂参观学习。对员工进行公司物流管理平台的应用培训。

六、着手进行绩效考核与评估，客观、公正、合理地评价员工业绩，激发员工潜能和工作热情。公司通过对员工进行日常与年度相结合的考核，将考核结果与员工的薪酬待遇、岗位调整、培训开发及休假等挂钩，建立能上能下、能进能出企业自我约束的用人机制，以实现人才在公司内部各岗位的优化配置，促进公司人力资源的开发、管理与合理使用，建

立高素质、精干、高效的员工队伍。

特别是实业根据用人机制和有关业绩考核管理制度，将考核结果与浮动工资、年终奖金挂钩，极大地提高了员工的工作积极性和主动性，在员工中形成了争先创优的局面。

七、以信息化建设为动力，积极配合集团做好人力资源管理信息化建设工作，强化人力资源管理技术创新。

根据集团总体信息化建设部署，为充分发挥集团和公司人力资源管理人才优势和信息化技术优势，提升信息化建设工作，特别是关键管理手段在人力资源管理工作中的贡献率。我们要求各属公司借助公司办公自动化系统做好人力资源管理信息化系统的总体规划，完成公司决策报告控制系统、人力资源统计信息系统以及员工信息数据的电子信息化建设。

同时，为配合集团人力资源管理信息化工作的顺利开展，我司从9月起，历时4个月，完成了广东交通集团现代人力资源管理信息系统(南粤物流)资料的录入工作，该系统分为人事管理、薪酬福利、绩效培训、组织信息、报表系统、系统管理六大模块，包括人力资源基本信息、教育背景、专业技术职务、技术工种、继续教育、社会保险、离退人员管理、工资签定、信息查询等强大的功能，该系统的有效应用，能极大地提高人力资源工作效率和人力资源管理与开发水平。

八、做好公司人力资源战略规划，适应南粤物流战略发展需要。

为配合公司战略的有效实施，根据南粤物流战略规划对人力资源的需求，我们对南粤物流人力资源战略进行了初步的设想。

我们认为南粤物流20__年—20__年人力资源战略的总体设想是人才为本、激励创新，努力培养、吸纳、造就一大批高素

质的物流人才队伍(重点是物流和信息化管理专才)。人尽其才，才尽其用，不断提高人才资源的管理水平，为实现南粤物流发展战略提供强大的人力资源支持。

南粤物流人力资源战略swot分析：(一)优势：交通物流资源的内部垄断；员工的专业素质较高；优厚的薪酬福利待遇。(二)劣势：高端物流人才的缺乏；市场竞争意识不强；人工成本相对较高。(三)机会：政府政策的大力支持；加入wto带来的推动；劳动力市场专业人才供给充足。(四)威胁：人才争夺激烈；人才流动频繁；物流和信息人才缺乏。南粤物流人才观设想：做德才兼备的南粤物流人。有才无德是歪才；有德无才乃庸才；无才无德即冗才；有德有才方人才。

学校人力资源年度个人总结篇三

师资队伍的建设是学校人才工作的核心。把加强师资队伍建设放在工作首位，以教育部本科评估整改工作为中心，努力提高师资队伍的整体素质、层次、规模和工作绩效，带动全校教师队伍的建设和发展。

建立、完善、落实有关师资队伍建设管理制度，进一步完善现有的教师管理、奖励和激励措施，对在教学、科研、人才培养等各个方面做出较大成绩教师给予表彰和奖励，并结合学校学校实际和制定“丽水学院改革和发展”规划的基本思路，积极参与学校“xx”规划制定工作，初步制定了“xx”学校发展子规划如《师资队伍“xx”发展规划》、《“双能型”师资队伍培养发展规划》等。以岗位聘任为契机，建立教师综合素质和能力评价与考核管理体系，与学校教学质量、教学督导、教学评价、教师业绩考核及日常管理结合起来。进一步完善青年教师社会实践和企业挂职锻炼制度、中青年骨干教师培养制度、教师职称评审和管理制度。

从20xx学年，严格掌握教师年度进人计划和标准，实施人才

引进攻坚项目，逐年加大高层次人才引进的力度和教师准入学历(学位)要求，共收到自荐材料1500余份，配合有关二级学院、部门，对有意向人选进行了面试和考核，招聘工作坚持公开、公正、择优的原则，且整个运作程序严谨、细致、周密。20xx学年我校接受了24位具有硕士以上学位的新教师，其中博士4名。到今年6月底，专业教师达到700人左右，其中具有研究生学位、学历者370人左右(其中博士30人左右)。

积极争取市政府支持，优化人才引进的政策环境，建立了与企业合作引进人才的平台与机制，拓展人才引进的渠道，实现人才引进数量与质量的突破。加大人才的柔性引进的力度，重点从国内外著名高校、科研院所柔性引进学科专业领军人才担任二级学院负责人、学科带头人、专业带头人，聘请了10多位高学历高职称人员担任名誉教授、客座教授、兼职教授。

高层次人才队伍建设对整个人才队伍建设具有重要的示范和带动作用。为进一步加强在校学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的管理，认真做好在校学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的年度考核工作，严格培养过程的动态管理。同时做好全省学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的管理，对资助及培养经费进行深入管理，制定《培养目标考核书》，加大对学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的培养和管理力度。目前教师中有享受国务院津贴2人、省“151”各层次培养对象11人，省高校中青年学科带头人10人。20xx年有8位教师获得省教育厅优秀青年教师资助。

把培训作为人力资源开发的重要途径，建立有效的培训管理机制。为加大对中青年教师的培养力度，鼓励支持有培养前途的中青年教师攻读博士、硕士学位，努力提高教师的学历层次，进一步落实《丽水学院“博士工程”有关规定》，目前教师中有25人在攻读博士学位、80多人在攻读硕士学位、国内访问学者3人、单科进修20余人。本学年有6位教师考取攻读博士学位。

学校人力资源年度个人总结篇四

近三年，南通一中以强劲的发展势头，领先于同行之前，先后获得全国精神文明建设先进单位、省模范学校、省文明单位、全国示范高中等多项殊荣。在许多人才市场，一中常常是众多求职者的首选目标。而一中人也以自己是一中团队中的一员倍感自豪。南通一中，为何如此具有吸引力？这，首先得益于校领导班子以人为本的管理理念。

一、善待每个教职员工作，使学校集体与职工个人同步发展 教职员工作是学校宝贵财富，学校的发展需要每一个教职员工作尽心尽力。只有每一个教职员工作认同自己的学校，主动为学校的发展出谋划策，竭力工作，学校的发展才会象顺水行舟。正是有了这个共同的认识，我们的校领导班子把善待每一个教职员工作看作自己进行管理的前提条件，把如何对待教职员工作的困扰与困难当作首先要考虑的问题。对这一点，一中人深有体会。过效曾老师一家三口在校任教，去年过老师远在外地的亲人去世，当他们收拾行囊正准备匆匆赶去奔丧时，学校急他们所急，想他们所需，特此安排一辆专车送他们一家人前去。每每想起此事，过老师一家人总是热泪盈眶，他们说：就看在这一点上，我们在一中干一辈子值得。今年过老师的爱人季老师光荣退休，座谈会上季老师心情难以平静，“一中平时待我们太好了，现在我退休了，只要一中一声召唤，我肯定随叫随到，因为一中是我们永远的家。”善待每一位教职员工作还体现在一些细节问题上。学校的后勤保障工作有口皆碑。冬日的早晨，许多老师来不及用早餐，就赶到学校主持晨读，当他们一下课，他们会发现，食堂已送来了热腾腾的豆浆，热呼呼的包子。喝着豆浆，吃着包子每一位老师都感到由衷的欣慰。在一中当老师真幸福。青年人都有着强烈的进取心，到一中他们对自己的前途都有着自己的考虑。学校领导深谙这一点，尽力为他们提供施展才华的舞台，创造成才成名的条件。每年学校都要组织大规模对外公开教学活动，每一次都推出一大批新人，让他们经受锻炼，

迅速提高业务水平。学校还把他们的论文、教案编辑成书，请正式的出版社出版。这一切让青年教师对自己更是充满自信，同时，对学校也充满感激。他们深深地感到，他们个人能与学校一起共同发展，在一中当老师有前途。

二、着力加强师资培训，以名师风采提高学校名牌效应 师乃学校之本，学校的名牌效应是靠名师打造出来的。近几年学校花大力气实施名师工程、青蓝工程，花大本钱进行各级骨干教师培训，并选送优秀青年教师攻读硕士研究生。目前我们学校每门学科都有市级以上学科带头人或骨干教师，他们的个人风采，征服了许多教学界同仁和众多的学生，良好的口碑树立了我们的名校形象。但学校决不满足于几个名师，他们需要一中教师的整体素质有全面的提升，为此，由校工会与校长室联手构筑了青蓝工程。学校为每一位青年教师安排专门的导师，指导、督促他们迅速提高业务水平。这其中物理组赵建荣、吴志山老师被评为省级优秀师徒。去年，我校还花巨资送了40多名教师赴华东师大进行了20多天封闭式计算机培训，使得老师们的计算机应用能力有了极大的提高。两年来，我们选送了8名老师参加教育硕士脱产进行，另外，有40多名老师参加了研究生课程培训班，其中有一名老师已取得了硕士学位。除此之外，我们还选拔了40多名教师参加全国、省、市骨干教师培训，目前已有3人通过了国家级骨干教师培训。每一次培训老师们都感到了巨大的收获，从而也认识到了学无止境。在一中，自觉进修已蔚然成风，终身学习已成了共同的理念。下一阶段，学校正筹划全员外语培训，为下一轮教改打下扎实基础。

三、积极倡导民主氛围，将学校的战略融入教职工的自觉行为 学校的发展是全体教职工共同关心的课题。为此学校积极倡导民主氛围，每年的教代会气氛总是宽松而热烈，广大的教职员工为学校献计献策，校领导班子也把自己的想法和盘托出。直接的沟通，面对面的交流，使学校的干群关系异常融洽，学校的每一步发展教职工都明确自己在其中应做些什么，这使得学校的发展战略已深深的融入教职工的自觉行为。

每年几次各方面的座谈会教职工们可以坦诚相告领导干部哪几方面做得好，哪几方面做得还不够，应从哪方面着手改进，在这样的氛围当中大家都认为自己是一中的真正主人，而干群之间相互的理解与认同也使得学校的各项工作开展得有声有色，有条不紊。每年一次的校领导班子、中层干部述职教职工们都要认真听取，然后公正地进行评价。近两年无论对校领导班子还是中层班子认同率都超过95%，这是非常难能可贵的。由于我们校务公开做得好，去年的校务公开现场会就在我校召开，我们学校积极的民主气氛给与会者留下了深刻印象。

学校人力资源年度个人总结篇五

教师是人类灵魂的工程师，要塑人类的灵魂，首先要有一台能塑人类灵魂的好机器。以下是本站小编整理的学校人力资源年度总结，欢迎参考，更多详细内容请点击[本站查看](#)。

人们说，人事也是一个实权位置，人事部门的工作期实也是我在领导关心指导下一个人的工作。下面我对本学期的人事工作总结如下，详细内容请看下文学校人力资源年度个人总结。

一、立场鲜明讲政治

我想我的工作体会是我从事的是政策性比较强的工作，面对的是“是就是‘是’”“不是就是‘不是’”的问题，不存在模棱两可的回答，针对具体问题，一旦形成决定，不是面对这一类人可以这样，面对那一类人可以“不是这样”，更不可以带着私心杂念，感情用事，所以人事部门工作应该是一种原则性较强，有着党性作保证的很严肃的工作。在以往的工作中我也确实做到了这样，也具备了对党的忠诚和对人的负责精神。

二、摆正位置顾大局

学校人事所处的工作位置是联系上级主管部门的工作较多，与本校教师联系的反而比较少，许多事情是向上级主管部门拿出我校的各项管理数据，包括资金管理，人员管理，工作管理及学校发展管理等等，所以大量的时间是一个人埋头苦干，而不会被人发现，更不会被人理解我从事的工作的辛苦，也无法了解我所做的工作的重要性。

1、为了查阅资料方便，今年暑假我化了大力气将本校教师的所有有关人事资料整理成一本材料，作为我的工作资料，今后许多项目需要查阅时，我可以在最快的时间当中为学校领导提供资料。许多老师想了解自己的某些情况，我一查就知道了，老师们看了我的这本资料，感慨的说：要整理出这本东西，那是一项很大的工程吧？是啊，我为了整理出这本东西，不知道设计了多少方案，做了废，废了再做，最终化了将近20天时间才完成了这项大工程。

2、加工资今年共进行了三次，二次是工资调整，一次是在暑期里、一次是在元旦。酷暑严寒，别人在空调中与亲人团聚在一起享受天伦之乐之时，我冒着烈日，冒着寒风，到学校为教师们的工资待遇的提高工作着，暑期里我烧到38.8度，由于时间紧迫，不能停下来，只能边吃药，边干活，元旦之时，天冷的要命，为了及时完成工作，我感冒咳嗽到晚上经常坐起来胸口受不了，但我不能停下来，因为时间紧迫。马上就要放寒假了，老师们都在完成了一个学期的辛勤工作等待着一个美好假日、盛大节日之时，我却在为老师们的第三次加工资，两年一次晋升工资档次和年终一次性奖金发放即所谓的第十三个月工资努力着，加工资对老师来说是一种喜事，对我来说是喜事，更是苦不堪言之事。当然这是我的工作，不管多么辛苦我都会一丝不苟的去完成工作，我一直是这样要求自己，我不可能是最好的，但我会为每一的“更好”而努力。

三、文明团结修养好，以身作则树榜样。

教师是人类灵魂的工程师，要塑人类的灵魂，首先要有一台能塑人类灵魂的好机器，怎样才算是一台好机器呢？我认为这台机器应该具有无论外界条件多么的恶劣，无论别人想怎样的损坏你，你都能够抱着一种宽广的胸怀接纳，同时感化他，我想我已经做到了这一点。我是一名教师，应该是学生的榜样，我又是一位中层干部还应该是普通教师的榜样。为此我处处严格要求自己，做到上课绝不迟到早退，不备课不进教室，不带胸卡不站在学生面前。穿着打扮朴实大方，既不华众取宠，也不怪模怪样。让学生服我而不威我，敬我而不远我。让同事和我相处，既随和又放心。

关心同事的生活，积极帮助有困难的同事，敞开胸怀，容纳同事的误解、容忍同事的不讲道理的言行，减少与同事产生的误解，有时静不下心来之时，我也会感到很痛苦，为什么别人可以误解我，我要怕伤害别人呢？但仔细一想我毕竟是一位中层干部，为了学校的稳定为了管理者的方便我应该配合学校领导尽可能的减少与同事，尤其是对中层干部有着“心理嫉恨感”的老师们的矛盾。有道是“正义终久会战胜邪恶”

探索创新是青年人应有的职责，也是社会向高层次发展的必由之路。我顺应时代付于给我们的历史重任，参与人事电脑操作培训，勇于在人事工作方面多使用现代化的武器，不断寻找能人事工作的科学性和规范性，力求能在人事的工作领域寻找出一点有价值的东西。

学校人力资源年度个人总结篇六

结合我院教改及师资队伍现状，制订了《制定xx—xx学年度人才引进方案》，选择东北五校、山大、山师、山建筑、海大等部分重点高校参加其校园招聘或举办专场招聘会，下

面是总结。

认真完善招聘流程，一是通过多种渠道收集简历，及时审阅、筛选简历，对符合要求的简历尽快送用人部门再审核；二是及时组织试讲，尽量减少因时间过长导致的人才流失；三是建立较为完善的招聘工作记录，如各部门收取简历总数、同意试讲/面试人数、合格人员名单等信息均建立了较为详细的档案，以便查询和分析。

为完成学院本年度人才引进计划，做好新进人员接收工作，本学期主要完成了学院引进人才信息上报；大中专毕业生接收、改派、二次派遣、落户及外地在职人员的引进；全院劳工合同的新签、续订、招工表劳工合同的整理归档四个方面的工作。

为保证档案的完整性、准确性，人事科在完善纸质档案的同时，进一步建立了教职工个人电子档案。同时，通过多次与学院网络中心沟通交流，人事管理软件开发工作基本结束，基本信息登陆完毕即可使用。

学校人力资源年度个人总结篇七

在许多人才市场，一中常常是众多求职者的首选目标。而一中人也以自己是一中团队中的一员倍感自豪。南通一中，为何如此具有吸引力？这，首先得益于校领导班子以人为本的管理理念。

教职工是学校的宝贵财富，学校的发展需要每一个教职员员工尽心尽力。只有每一个教职工认同自己的学校，主动为学校的发展出谋划策，竭力工作，学校的发展才会象顺水行舟。正是有了这个共同的认识，我们的校领导班子把善待每一个教职员员工看作自己进行管理的前提条件，把如何对待教职员员工的困扰与困难当作首先要考虑的问题。对这一点，一中人深有体会。

过效曾老师一家三口在校任教，去年过老师远在外地的亲人去世，当他们收拾行囊正准备匆匆赶去奔丧时，学校急他们所急，想他们所需，特此安排一辆专车送他们一家人前去。每每想起此事，过老师一家人总是热泪盈眶，他们说：就看在这一点上，我们在一中干一辈子值得。今年过老师的爱人季老师光荣退休，座谈会上季老师心情难以平静，“一中平时待我们太好了，现在我退休了，只要一中一声召唤，我肯定随叫随到，因为一中是我们永远的家。”

善待每一位教职员工还体现在一些细节问题上。学校的后勤保障工作有口皆碑。冬日的早晨，许多老师来不及用早餐，就赶到学校主持晨读，当他们一下课，他们会发现，食堂已送来了热腾腾的豆浆，热呼呼的包子。喝着豆浆，吃着包子每一位老师都感到由衷的欣慰。在一中当老师真幸福。青年人都有着强烈的进取心，到一中他们对自己的前途都有着自己的考虑。学校领导深谙这一点，尽力为他们提供施展才华的舞台，创造成才成名的条件。每年学校都要组织大规模对外公开教学活动，每一次都推出一大批新人，让他们经受锻炼，迅速提高业务水平。学校还把他们的论文、教案编辑成书，请正式的出版社出版。这一切让青年教师对自己更是充满自信，同时，对学校也充满感激。他们深深地感到，他们个人能与学校一起共同发展，在一中当老师有前途。

除此之外，我们还选拔了40多名教师参加全国、省、市骨干教师培训，目前已有3人通过了国家级骨干教师培训。每一次培训老师们都感到了巨大的收获，从而也认识到了学无止境。在一中，自觉进修已蔚然成风，终身学习已成了共同的理念。下一阶段，学校正筹划全员外语培训，为下一轮教改打下扎实基础。

学校的发展是全体教职员共同关心的课题。为此学校积极倡导民主氛围，每年的教代会气氛总是宽松而热烈，广大的教职员为学校献计献策，校领导班子也把自己的想法和盘托出。直接的沟通，面对面的交流，使学校的干群关系异常融

洽，学校的每一步发展教职工都明确自己在其中应做些什么，这使得学校的发展战略已深深的融入教职工的自觉行为。每年几次各方面的座谈会教职工们可以坦诚相告领导干部哪几方面做得好，哪几方面做得还不够，应从哪方面着手改进，在这样的氛围当中大家都认为自己是一中的真正主人，而干群之间相互的理解与认同也使得学校的各项工作开展得有声有色，有条不紊。每年一次的校领导班子、中层干部述职教职工们都要认真听取，然后公正地进行评价。近两年无论对校领导班子还是中层班子认同率都超过95%，这是非常难能可贵的。由于我们校务公开做得好，去年的校务公开现场会就在我校召开，我们学校积极的民主气氛给与会者留下了深刻印象。

总之，近几年南通一中在人力资源管理方面取得了一些成绩，这得益于我们校领导班子有着现代人力资源管理的先进理念，得益于人事局、教育局对我校人事制度大力支持，得益于一中上下精诚团结，对事业发展的共同追求。

学校人力资源年度个人总结篇八

从20xx学年，严格掌握教师年度进人计划和标准，实施人才引进攻坚项目，逐年加大高层次人才引进的力度和教师准入学历(学位)要求，共收到自荐材料1500余份，配合有关二级学院、部门，对有意向人选进行了面试和考核，招聘工作坚持公开、公正、择优的原则，且整个运作程序严谨、细致、周密□20xx学年我校接受了24位具有硕士以上学位的新教师，其中博士4名。到今年6月底，专业教师达到700人左右，其中具有研究生学位、学历者370人左右(其中博士30人左右)。

积极争取市政府支持，优化人才引进的政策环境，建立了与企业合作引进人才的平台与机制，拓展人才引进的渠道，实现人才引进数量与质量的突破。加大人才的柔性引进的力度，重点从国内外著名高校、科研院所柔性引进学科专业领军人才担任二级学院负责人、学科带头人、专业带头人，聘请

了10多位高学历高职称人员担任名誉教授、客座教授、兼职教授。

学校人力资源年度个人总结篇九

“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200x“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。

学校人力资源年度个人总结篇十

高层次人才队伍建设对整个人才队伍建设具有重要的示范和带动作用。为进一步加强在校学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的管理，认真做好校学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的年度考核工作，严格培养过程的动态管理。同时做好全省学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的管理，对资助及培养经费进行深入管理，制定《培养目标考核书》，加大对学术带头人及优秀青年骨干教师培养对象的培养和管理力度。目前教师中有享受国务院津贴2人、省“151”各层次培养对象11人，省高校中青年学科带头人10人□20xx年有8位教师获得省教育厅优秀青年教师资助。

把培训作为人力资源开发的重要途径，建立有效的培训管理机制。为加大对中青年教师的培养力度，鼓励支持有培养前途的中青年教师攻读博士、硕士学位，努力提高教师的学历层次，进一步落实《丽水学院“博士工程”有关规定》，目前教师中有25人在攻读博士学位、80多人在攻读硕士学位、国内访问学者3人、单科进修20余人。本学年有6位教师考取攻读博士学位。

学校人力资源年度个人总结篇十一

辞旧岁，迎新春，过去的__年是忙碌而又充实的一年，也是加入公司从陌生到熟悉的一年，一年中工作的点点滴滴，让我不断地学习着、成长着。

一、制度建设方面

- 1)年初整理、完善了各部门岗位职责，包括行政人事类、财务类、店长类、商场类、售后类、业务类。
- 2)在公司总经理的领导下，与总裁办配合，对公司各项管理制度进行了梳理。
- 3)规范了人力资源部工作流程，整理、修改、制定了各项人事日常运用表格共计26份。
- 4)在公司总经理的领导下，按公司的实际情况，对公司的定员、定编进行了核定。
- 5)根据公司架构的改变，修改各部门管理架构图。

二、招聘

因部门内部分工，年初的招聘、培训工作是盛燕负责，后因盛燕私自收取营业员服装费被公司开除，接手招聘、培训工作后对盛燕前期的遗留问题，如私自承诺营业员全额退还服装费、人员档案管理混乱等等进行了处理，对入职培训内容进行了整理，并组织了4月的一次招聘活动。

__年4月刘榛加入公司，将招聘、培训工作转出，并与之进行积极配合，使工作顺利交接。10月底刘榛辞职，再次接手招聘工作，整理了刘榛交接的营业员资料，与各招聘公司、猎头公司进行联系，梳理并对公司的招聘渠道进行了选择。

11月接手招聘工作后，共办理入职3____，离职1____(均包括商户营业员)，共有1____商户要求代聘营业员，其中已落实的有____，其余为商户要求太高，不到合适的人，或商户给出的待遇低无人愿意去。

三、考核方面

1)公司，设计了360° 考评表，涉及的部门有：财务部、一般行政管理人员、实习营业员、商场管理人员。在年初进行了运用，不过随着公司架构、管理人员的不断变更和我工作量的变化而没有得到延续。

2)根据公司4月调整的要求，设计了各部门的绩效考核表，包括：副总、售后部、财务部、商管一部、商管二部、招商部、市场部、策划部。

学校人力资源年度个人总结篇十二

20__年，是人力资源部收获的一年。是人力资源管理从事务性管理迈向现代人力资源管理真正转型的一年。我部在集团公司领导的正确领导下、在开发区相关部门的正确指导下、在公司各部门的大力支持下、在部门全体工作人员的共同努力下，紧紧围绕集团公司的发展目标及“团结、务实、开拓、创新”的企业精神，勤奋学习，积极工作，同心协力，较好地完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。现将20__年工作总结：

一、开展全员培训，提升员工素质

现代人力资源管理是帮助公司面对不断的变化提升员工素质和技能，完成公司战略发展目标。这就需要创造一个公司文化网，让所有的员工都了解，因此人力资源部在制度完善上加大了力度，重新修订完善了《劳动人事管理规定》、下发了员工手册，并根据员工需求详细制定了全员培训计划并组织实施。这次培训历时一个月，参加培训人数40____人，人均参加军训20学时、接受理论知识授课60学时、参观考察3学时。参训人员均写出1000字左右的培训心得，纷纷表示将培训中所学的知识、理念、价值观变成自己的工作热情和优质

服务，去支持公司，积极主动地去工作。通过__节的检验，员工的综合素质和整体服务意识均有很大提高，此次全员培训收到了良好的效果。

二、积极学习、开拓创新

在人力资源管理与开发方面，我部为进一步做好人力资源管理基础工作，在加强定岗定员、人力资源培训与开发、人力资源管理信息化和人力资源管理制度建设有效结合的同时，不断开拓人力资源管理视野，把握人力资源动态，吸收外部先进的人力资源管理思想和理念，进行人力资源管理改革与创新。形成了人力资源管理月例会制度，在人力资源管理中间倡导“学习、积累、总结、提高。在思想上，我部各位同志都充分认识到了学习型企业的深刻含义，积极学习了“__代表的重要思想，积极参加了市、区相关部门组织的各种培训活动，在充实头脑的同时。也为今后各种工作的顺利开展奠定了基础。

三、人力资源的管理和调配

今年，为了实现公司利益的最大化，针对我们旅游行业在不同的季节、不同的岗位有不同的人力需求情况，我部及时、合理调配工作人员，保证了各岗位工作的有序运行。

六是在日常管理交纳住房公积金的同时纠正了89条错误信息；

十是共受理游客投诉1____，解决1____，另有____投诉由于涉及对方自身责任，目前尚在解决当中。

十一是去年末，我部门起草了《集团公司薪资改革方案》，这个改革方案目前正处于讨论阶段。

十二是按照集团公司《员工劳动保护与防护用品配置的暂行规定》，我部先核对了发放标准，进而组织采购、发放，共

计发放棉工装14____套;棉鞋411双;毛巾65____条;香皂180____块。

四、工作设想

继续秉承“团结、务实、开拓、创新的企业精神，将下一年度的工作计划如下：

- 1、制定《集团公司工资制度改革方案》，通过后组织实施。
- 2、完成职工工龄确定工作。
- 3、建立绩效考核评估方案并组织实施。
- 4、干部、技术人员信息台帐。
- 5、整理档案，补办档案内缺少的相关录用手续。
- 6、设计并组织实施20__年员工岗位培训。
- 7、进一步落实劳动保护用品的发放工作。
- 8、及时做好人员调配工作。

20__年的诸多良好因素必将成为我们集团公司快发展、大发展的催化剂，在感悟着过去的一年的点点滴滴中，我部全体员工必将踏实的迈出坚实的脚步，让人力资源管理工作真正成为企业发展的基石。