

最新资源考察自我鉴定 人力资源自我鉴定 (优质10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

资源考察自我鉴定篇一

一、积极、认真完成本职工作。

对员工的招聘、面试、录用、入职、离职等手续按照严格要求、严格管理、日臻完善标准完成。在了解各部门员工的基本情况的同时，着重了解管理层人员的情况，如受教育程度、所学专业等，使人力资源得到更好的开发与利用。在员工招聘的过程中，充分利用网络信息、人才市场等一系列手段，争取接纳更宝贵的人才，同时与呼兰区人劳局建立了良好的合作伙伴关系，为呼兰区人才的输入打下了良好的基础。规范入、离职程序，作好经手物品的交接工作，既保障了员工的个人利益，又避免了公司财产及相关资料的流失。

二、做好员工聘任的基础性工作。

在一年一度的职工聘任与临时员工合同的签订过程中，本部门克服了种种困难，对合同内容中的疑问在员工中做了相应的解释工作，协助并监督指导各部门员工签订劳动合同，维护了公司的合法利益，保障了员工的切身利益。

三、加强培训，不断提高员工素质。

按照总公司第_x号文件《关于加强职工岗前培训的通知》要求，我部围绕着《_x公司规章制度汇编》一、二册及《_x公司岗位培训教材》为基础内容，以贯彻总公司\勤奋务实、开拓

创新、以人为本、规范服务\方针为指导思想，对各部门员工进行岗前、在岗培训。结合各部门的实际情况，为各部门培训步骤编排了进度表，做到既加强培训又不影响各岗位工作，在严肃课堂纪律，做好培训记录的同时，将员工参加培训情况、培训考核情况记录在员工的个人档案中，作为今后考评员工的重要条件，为提高员工素质起到了积极的作用。

四、加强考核、规范服务。

为适应总公司人事制度改革及发展的需要，加强各岗位规范服务，全面提高后勤服务质量，制订了《后勤服务总公司服务质量考核管理标准》。定期或不定期到各部门监督检查，针对检查中发现的问题，经总公司领导批准，以通报的形式下发至各部门。经常深入员工当中，了解实际情况，协调实际工作岗位中出现的员工之间的分歧，并将情况及时反馈总公司领导，保证各部门工作顺利健康发展。

五、在做好本职工作的同时，完成领导交办的其他任务。

在《规章制度汇编》第二册编写过程中，主动收集各部门规章制度，协助上级领导编写，为凝聚着全体员工辛勤汗水的书籍早日问世献出自己的微薄之力。

资源考察自我鉴定篇二

我于年月进入乡政府，于年月调入区政府办公室工作。近年来，我在办公室党组和班子的领导下，在办公室同事的关心帮助下，坚持以服务领导、服务经济和服务群众为首则，围绕办文、办会、办事，认真学习，踏实工作，克己奉公，廉洁自律，在工作和学习方面都取得了比较突出的成绩。

一、虚心好学，提升思想政治素质

，还注重学习培训和平时自学，始终把学习当作日常工作生

活的一部分，做到以学代息。我十分注重业务知识和理论的学习，加强了马列主义、毛泽东思想、理论和“三个代表”重要思想的学习；热衷于市场经济理论、城建等业务知识和科学文化知识学习，不断丰富自己的视野，努力向“”型知识结构发展。并注重用理论指导实践，重视思想政治素质的培养和锻炼，提高分析解决问题的能力。

二、勤政务实，努力创造工作业绩

一是工作认真刻苦，勤于钻研。在信督科期间，和办公室同志一起，刻苦工作，连续三年获得全市第一，全省前十的好成绩，一举扭转路桥政府信息落后的面貌。特别在××年，在负责信督科工作期间，克服人少(仅人)，同时跟常务副区长，以及结婚、妻子生小孩的情况下，充分利用时间，发挥聪明才智，实现信息工作全市三连冠，全省第六的好成绩，来得十分不易。到综合科跟随常务城建线后，面对大量繁重、陌生的工作，能刻苦钻研，任劳任怨，在较短的时间内熟悉工作，并保持积极乐观的工作态度，较好地完成各项任务。

二是善于组织协调，开拓创新。在跟随常务城建线期间，积极参与城建线各类协调会议，每年组织安排各类协调会、评审会近百个，基本不出差错，深得领导的赞许。在办会中，能对各种会议的方案安排作出新的尝试，取得了很好的效果。为提高办公室科室间的工作效率，提议改革综合科和秘书科的职责分工，理顺办公室的工作职责。在信息科其间，对《政务信息》、《专报信息》刊物的形式和内容进行改革，使其页面设计更加美观，内容形式更加精练多样。

三是文字功底扎实，善于表达。能熟练掌握办公室的各种公文起草、运行，参与起草了近三年来的政府工作报告，每年起草常务副区长的讲话材料、汇报材料几十篇，制定各类会议方案、接待方案几十个，会议纪要、请示、批复等文件近百个。撰写了近篇调研文章，在区研究室《调查研究》刊物上发表多篇文章，其中《对路桥新区开发建设的若干思考》

和主笔的《关于珠海、顺德、丽江、成都等地的考察报告》、《浅议如何打造都市路桥》获得二、三等奖，并为领导执笔了多篇论文。

三、严于律己，树立干事干净形象

我出身于农民家庭，从小在农村艰苦的环境中长大，又在乡镇工作五个年头，深懂为民之艰辛，为政之不易。十分珍惜所取得的工作和成绩，十分体恤民情、民苦、民乐。在对待基层群众和上访群众时，能诚心接待，热心帮助，耐心解释。在平时工作生活中，能严格执行党的纪律和从政准则，做到自重、自省、自警、自励，心静、身正；能认真遵守办公室的各项规章制度，讲，求团结，诚恳待人，和办公室同事及周围群众真诚友好相处；能遵守各项财政纪律，做到勤俭节约，不奢侈浪费；能把工作横向比，生活纵向比，把苦事干在前面，好事留在后面；能正确对待荣誉和失意，保持积极、乐观的人生态度；能认真、坦率地对待自身存在的问题和不足，踏踏实实工作，清清白白做人。

资源考察自我鉴定篇三

，只能在消耗财力，物力。

(二)做好核算，正确反映公司成本核算过程按照我一贯的工作习惯，在核算工作中时刻遵循“爱岗敬业、诚实守信、客观公正、坚持准则、提高技能、参与管理、强化服务”的职业道德理念，对财务核算按照公司客观发生的业务事实，及时、客观、准确的记录，反映，上传，对发生的反常现象，及时发现，及时查找原因，客观公正反映经济事实；记录核算台帐资料齐全，数据准确，正确反映机械设备的收入、通用车辆的使用状况，对各工地的机械及车辆使用过程中的各类材料的消耗及时统计、比较，掌握动态变化，对出现较大变化的状况，及时分析原因，掌握变化方向。对各部门的上报的报表认真汇总、审核，按照公司规定的时间及时上报各职

能部门。对主管交办的工作，按照急事急办的原则，合理分配工作，确保公司业务正常运行。在搞好核算工作地同时，注重和企业部门的沟通，及时了解工作事项的发展进程，及时总结经验，摸索工作地发展规律，增强对工作事项的预判力；透过对工作地完成，极力提出工作推荐，为公司管理提出合理推荐，提高效能。对公司的业务及核算数据，保守秘密，维护公司利益。

(三)做好人力管理，实现效益最大化人是公司最活跃的因素，是创作价值的更本，因此对本公司的人员状况，要及时掌握和更新人员的信息，利用工作之便充分发现个人的优势，根据工作需要及时提出合理推荐。根据每个人的工作实际认真统计人员的绩效考核状况，根据公司的实际薪酬福利制度认真上报。为实现公司的不断发展，要不断更新职工的知识结构和专业化知识，因此要根据工作实际需要及时调整工作时间，拟定合理培训计划，并注重实施，要透过培训，要对提高公司效益，增强公司知名度，树立品牌意识起到促进作用。在工作中要注重沟通，注意工作各环节的顺畅。经过这段时间的工作，我深感自我工作岗位的重要，有些工作可能做的不够好，但我用心学就必须能胜任，尽管工作的方式、方法还有待在工作中摸索和改善，各项工作的管理知识掌握的还不够，但我有信心做好自我的工作！工作心得：干一行就要爱岗敬业；做人就要诚实守信；做事就要客观公正；要做好工作就要提高技能、不断学习；要想提高企业品质就要参与管理、强化服务意识。

存在的问题和不足：工作的方式、方法还有待在工作中摸索和改善，各项工作的管理知识掌握的还不够，还需在今后加强学习，不断提高。自我鉴定：热情大方，待人和蔼，工作有条理，语言表达清晰，很快能融入新的工作中去，善于与人沟通。具有团队意识，工作认真，自觉主动保质保量按时完成各项工作。工作业绩：正确核算机械设备、通用车辆的租赁和使用状况，对各工地的机械及车辆使用过程中的各类材料消耗及时统计、比较，掌握动态变化，对出现的异常状

况，及时分析原因，掌握发展趋势；对各工地上报的报表认真汇总、审核，按照公司规定的时间及时上报各职能部门。认真做好档案和部门合同的归档分类，及时掌握和更新档案信息；按照各种工作计划，注重落实。

资源考察自我鉴定篇四

入党积极分子考察是入党的程序之一，入党考察自我鉴定怎么写呢？下面是小编为大家收集整理入党考察自我鉴定，欢迎大家阅读。

短暂的党校学习结束了，通过近段时间的努力，使我不论是在学习方面还是思想方面都有了很大的进步，不过同时我也看到了很多自身的不足，现在就简要总结如下。

思想政治方面：一直以来，共产主义是我的信仰。因为我觉得一个人如果没有一种可以终生奉行的信仰的话，也就失去了自己的方向，在很多事情上会很糊涂，不知道怎么处理，日子也过得漫无目的，浪费时光。有信仰才能有动力，才有原则，才会让自己觉得很充实，才可以分辨是非。未来的世界将是这样的，自己理应为真实的未来而努力。不过学无止境，我以后也会抱着严谨的态度继续学习党的知识，关心实事和党的政策；同时平时做事从小事做起，尽量用党员的标准要求自己。

学习方面：本人认为自己无论是作为一个入党积极分子，不可以只是空有一腔热忱而没有相应的能力，要有相应的知识才可以把自己的热情化为行动，才可以真正做到为人民服务。所以我注意学习方面的各种问题。上课努力听讲，尽量消化自己学过的知识。认真学好专业知识的同时注意注意自己其他非专业知识的学习，尽量提高自己的综合素质。例如电脑方面的学习，我自己自学了很多，同时学会了制作网页，制作flash等。同时把学到的知识用到自己的工作，发挥了自

己的长处。

还有就是工作方面：作为一个入党积极分子，作为一个向党组织靠拢的人，工作方面一定要全心全意为人民服务。本人于大二第一学期参加了班级团支书的竞选并荣幸的担当此职。在工作期间，牢记全心全意为人民服务的根本宗旨，尽力做到自己所力所能及的一切。

同时我还认识到了自身的一些不足之处，那就是思想不够成熟，面对很多政治性的问题时容易出现幼稚的想法，虽然并没有过激的言论，可这是作为一个入党积极分子所不该有的。还有就是对党的了解还不够多，今后我会在这些方面严格要求自己，争取早日使自己变成合格的党的接班人。

总之，无论以前做的怎么样，本人都应该总结经验，眼光向前看，用党员的标准来要求自己，继续努力，争取加入中国共产党！

我是××，是××学校××级××班的一员。这份入党自我鉴定书将总结我以往的努力成果以及今后的行动方向，从而鞭策自己。

下面是本人对自己大学生活的自我鉴定：

××年××月，刚进入大学的我，带着满心的憧憬之情。我终于决定向党组织递交入党申请书，有信心按照一个共产党员的要求来严格要求自己，积极向党组织靠拢。在思想方面、学习生活方面都给我带来了很大的影响。

在思想方面：家庭给我带来的影响是很大的，爷爷和外公都为共产党员，平时作风严谨，对孙辈疼爱却不溺爱，当我还小的时候老讲些他们那个年代的故事给我听，我对党的初步了解就是在那个时候。父亲虽然不是党员，但他为人正直踏实，他的行为与言语深深地影响了我。他对我说：要积极向

上，要发奋图强。当我第一次询问要不要入党时，父亲说入党是很光荣的，要同学习一样正确对待，学会观察，学会倾听，学会总结，学会去改变，同时要对自己有自信，相信自己肯定会成为一个优秀的党员，并在各方面注意严格要求自己。上大学以来，第二次上交入党申请书，并认真参加党校的培训。加入了院学生会及较多的学生组织，在拓宽自己交际面的同时，也加大了我与已是共产党员同学的接触，他们的确是优秀的，不愧能在大一大二就成为党员。在与他们的聊天中对党的历史有了更深入的了解，对党的状况和未来有了生动的感悟。周围人们的优秀，让我充满干劲欲成为其中一员，更增强了我积极入党，争取入党的决心。

在学习生活方面：我深知要想成为一名合格的学生共产党员，除了在思想方面一心向党以外，更要以学习为主。于是我更加明确学习目的，端正学习态度。不断改进学习方法，转变高中的学习方法以适应大学的学习风格，增强主动性和专研性。多思考，多询问是我得到的教诲，当我厌烦倦怠的时候，很感谢周围同学的鼓励与鞭策。当自己无法解决时，学校有很多的资源可以提供帮助：书、老师、同学。我想这便是群众基础。在学生会的工作中，主席团的各位在工作中将他们的工作经验给我，我向他们学习着如何做到学习和工作均优。成为优秀共产党员的心愿督促着我努力学习，积极向上，确立正确的人生观，树立远大理想，我想在人生路上，只有不断的追求，才会让生活充实满足，充满希望与动力。

作为一名时代青年，我会更加认真学习《中国共产党章程》，鞭策自己不断努力，深入落实科学发展观，并以此为指导，加强思想建设，牢记党的性质、宗旨和使命。关注国内外大事，不断加强自己的政治修养。在做好学生会工作，服务于同学的同时，抓住机会多参加有意义活动，为人民、国家出力。规范自己的言行时刻弘扬党的精神，忠于党的事业。

以上是我对自己大学生活的自我鉴定和总结。我知道，自己与共产党员的标准相比，还是有很大的差距。但我将在今后

生活与学习中继续总结经验，了解自身不足并向榜样学习。在党组织的关怀、教育监督下，克服自身的不足，尽快提高自己的理论水平和政治觉悟，为争取早日成为一名合格的共产党员而努力奋斗，不辜负党组织的期望。

一、提高了政治理论素养，增强了做好工作的责任感和紧迫感。

二、坚持了学以致用，增强了理论联系实际的自觉性和主动性。

坚持理论联系实际，用理论指导实践，通过实践检验理论，这是我党的三大作风之一，也是我们每个领导干部必须始终坚持的工作法宝之一。通过两个多月的学习，不仅使我的理论水平有了较大提高，站得更高，看得更远，而且紧密联系开发区的工作实际，做到了学以致用，敏锐洞察问题、理性分析问题和科学解决问题的能力也有了较大提高。按照以人为本的理念，管委会适时提出了“关注民生”的理念，把维护人民群众合法权益作为一切工作的出发点和落脚点。近期，我们在全市率先为开发区所属五村义务教育阶段学生减免了学杂费，并积极与有关部门协商，正在下大力解决五村村民养老保险问题，与此同时，开发区培训中心已经批准成立，提供了一个劳动力就业培训、指导和服务平台。

三、正确处理了“工”、“学”矛盾，做到了工作与学习“两不误，两促进”。

培训班开学之时，正逢我担任※经济技术开发区管委会主任刚刚两个多月，工作还没有完全熟悉，情况还没有完全吃透。在这种情形之下，我还是服从组织安排，毅然走进了课堂，把党校培训看作是自己人生旅途上的“加油站”，做到了安心学习，专心听讲，静心思考。为了不耽误工作，我克服困难，合理协调，做到了周一至周五在学校学习，周六和周日就赶回单位工作。利用星期天休息时间，我先后完成了上任

初期的基层调研任务。为了不耽误学习，管委会主任办公会议一般都安排在双休日召开，往往都是布置完工作就匆匆忙忙再赶回太原。在我和同志们的努力下，经过紧张筹备，雷迪仪器仪表有限公司于4月14日正式举行了开工奠基仪式，大连路西口改造工程正式启动，纳米级精细铁粉项目论证会也如期举行，1号草坪改造工程正在紧张进行之中，困绕开发区多年的上五渡旧村改造拆迁工作也取得了实质性的突破。虽然我牺牲了好多星期天，但却感到从未有过的充实。可以说做到了学业有所成，事业有所就。

四、严守纪律，严格要求，增强自律，较好地完成了学业。

在学习培训期间，我作为一名普通的学员，始终做到了严格要求自己。严守纪律，认真听课；联系实际，勤于思考；尊重老师，团结同学；互帮互助，共同提高。以端正的态度、严谨的学风、严格的纪律，较好地完成了这次学习任务。

通过这次学习培训，虽然说受益非浅，收获很大，但也使我更加清醒地看到了自身存在的差距和不足，今后，要继续加强政治理论的系统化学习，坚持用科学的理论指导实践，要以这次学习培训为动力，以全省对外开放工作会议的召开为契机，开拓进取，迎难而上，振奋精神，扎实苦干，为经济技术开发区的进一步发展和壮大而不懈努力。

资源考察自我鉴定篇五

毕业之初能来到三星这个平台是我的万幸。当前很多人主张大学生要先就业再择业，我向来不赞成，认为这但是是无奈之举，如果能有丝毫的机会还是要在就业之前择好业，做好职业生涯规划(这丝毫的机会对每个人都是有的)。我就是在毕业之前花了相当的时间在对自我的审视和人生方向的选取上，所以说，毕业之后能够从事本专业(人力资源)工作是我的必然。但是，尽管是必然，三星人力资源部这个平台也确

实让我意外惊喜，在做好了一波三折的打算之后能够顺水推舟地实现这个目标对谁都是一种万幸!对万幸的事自然不能辜负。

一、工作描述

一、统计分析岗位需求。定期了解各分公司的缺员状况，随时掌握人员变动状况，定期对入职人员做分类统计，有效利用岗位分析表。

二、搜寻并联系急需人才。每一天查看邹平人才网[51job]公司邮箱，筛选求职者简历，联系合格者面试，并透过其他各种途径获得所需人才信息并取得联系。

三、办理员工报名、入职手续。

四、更新、完善人才库。定期掌握集团公司及各分公司大专以上学历人才信息，随时登记大专以上学历来访者信息，保证内外部人才库的更新。

.....

也许随着对工作的熟悉我还会接触更多更有挑战性的工作，如员工培训、活动组织、招聘会、招聘宣讲等等，但是对于当月来说，目前的工作资料已经足够我消化一阵子了。熟能生巧，在我熟练掌握各项工作后也许会发现，这天看似有挑战性的工作也但是如此。

一、前期工作。

1、分析岗位需求；

2、重点、紧急岗位建档；

3、搜寻、联系所需人才。

二、初试阶段。

1、重点了解、验证应聘者基本条件；

2、对初试合格者登记；

3、开介绍信介绍到岗位复试。

三、复试后阶段。

1、在登记表上标注；

2、交待次日或指定时间前来培训，交待应办手续，对需体检者开查体介绍信。

四、培训阶段。

1、收齐身份证及其它必要证件复印件、体检报告、无犯罪证明等；

2、培训；

3、填试用通知单，并招经理签字。

五、入职办理阶段。

1、签合同、填员工信息登记表；

2、检查合同、登记表、体检报告、无犯罪证明没有问题，发放试用通知单。

六、登记入档阶段。

- 1、按公司分别做入职登记；
- 2、合同及相关证明分别存档；
- 3、大专以上来访、入职者登记；
- 4、整理保存试用通知单存根及介绍信。

二、工作中存在问题总结

一、相当程度上的幼稚、不成熟。首先是处事态度和方法的不成熟，在学校里身边都是跟自我年龄、知识结构差不多的同学、朋友，交流起来不用有太多顾忌；但是工作以后要应对很多类型的人群，从普通职工到高层领导，从小弟小妹到大爷大妈，性格多种多样……乍面临这种纷繁复杂、千姿百态的人际网络既有些措手不及也有些如履薄冰。其次是思维观念的不成熟。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。然而，这两点不成熟的表现归根结底还是社会经验的不足造成的，社会就像那块磨刀石，只有切身与之相磨砺方显利刃！

二、不是足够自信。这一点是我在就业之前就已经总结出来的缺点之一，往往我总是将自我置于边缘角落的位置，对中心位置的焦灼感有些心理上的畏惧，但是不可否认的是自我将这个弱点剖析出来以后至今已经有了很大的改善。但是，自信需要底气，底气源于资本，一种心理状态的转变往往需要一些时间或者不一样寻常的经历，也许对于我在时间上还有点欠缺也许在经历上还有所不足，但是只要我持续心理状态时上进的就不怕起点低，也不怕路途远！

三、表达沟通潜力需要提高。初来的几天，经理也评价我说“敏于行而讷于言”，一语中的。我前不久看的一本书叫《钝感力》，教人们在为人处事、心理反应上要学会有一些

钝感，或者说木讷；曾国藩也主张在语言上不要太敏捷、灵巧，而多一时间和精力在思考上，我受这种主张的影响很大。但是，虽然我不以为做人力资源要像业务员那样巧舌如簧但是也不否认，语言上的过于木讷也是一个影响工作的缺点，起码在沟通上是一种障碍。

另外，从外部环境方面来思考，我也存在这样的问题：孤悬海外，不沾圣化。自入职以来就在招聘办公室这边，没有经历总部的融适宜应阶段，很多工作上需要摸索，大部分工作属于受总部遥控型的，虽然并不影响工作的进行，但是对于环境的融入却是一个制约因素。

三、问题应对思路

针对以上总结的个人及环境弊端，接下来我将采取如下调整应对思路：

首先，多与人交流。无论是经验不足、不够自信还是表达力差，一个共同的原因就是接触的人少、与人交流的少、涉足的社会层面狭窄，因而在以后的工作生活中要从心理上改变对纷繁复杂的人际交往的看法，不以之作为一种负赘，相反，要从多姿多彩的人际交往中体会结识各种各样性格的人的乐趣。多与人交流、多参加社会活动、多思考总结、多以学习的姿态应对每一个人每一件事。

第二，持续下班后规律、上进的日常生活。坚持每一天锻炼，保证身体健康强壮，只有身体健康才能从外表上体现出自信的气质；坚持不断的学习，每一天补充些知识、精神食粮，腹有诗书气自华，腹有诗书自然能做到口若悬河，腹有经史自然能够处事不惊，也自然对自我不用怀疑。

第三，多向领导请教。我相信绝大部分领导尤其是年长的领导都不会厌倦年轻下属向他经常问一些问题，相反，他们肯定以能够把半生的经验教授给我们年轻人而欣慰。我身在办

公北楼，北楼有林经理，也有其他很多有经验的领导、同事，我有问题能够随时向他们请教。当然，我每一天都会往南楼去，很多问题都不用占用多少时间，汇报工作的同时听听经理的指导。经理当时说要随时学习，抓住人就问。所谓三人行必有我师，我应当学会、学精这种潜力，无论是领导还是同事，甚至路边认识的每一个人，如果他们有可能解答我的问题我都要向他们请教。

第四，拜访各分公司。经理也支持不仅仅要读万卷书还要行万里路，光是透过柏拉图所谓理型世界来认识事物是不够的，只有透过感官世界切实的体验过才能有触目惊心的认识。因而光在脑子里想当然的构思出分公司的样貌，推断出内部的工作流程是不够的，当别人问起的时候即使能够瞒天过海但说起来也不自信，所以一有机会就过去瞧瞧，跟公司的领导同事交流交流。

四、几点个人观点

经理说，刚来到一个环境中我们要先学习，等把那里传统的東西学会了、学通了我们才有资格对它提出创新意见。我来到三星人力资源部的一个月，学到的东西不少，但是较之岗位所有的工作只是皮毛而已，尚没有学完学完更不用说学会、学通了。不足以提出个人看法，但是与先前所学理论知识相较，确实发现许多不能契合的地方让我不能明白，因而大致列出来请求经理指教。

一、部门人员的主角。刚来面试的时候，经理说过我们人力资源部是一个人才培养中心，是为公司培养锻炼人才的地方，这就决定了本部门职员流动性，大多职员都在一两年后调任其他岗位，然后再从内外部选拔、培养。这样一来，我们部门就成了一个中转站，永远形不成一个有实力的稳定的团队，因而人力资源部也不容易壮大起来。所以，我感觉人力资源部就应有一个内部的提升机制，从而使提升不单单是外调，当然这种提升的方式能够使灵活的不限于职位的晋升。

二、对待高学历求职者。首先是在面试方面，对于个性的岗位我们就应有专门的面试流程设计，不就应让他们跟所有的入职者一块到办公室凑热闹，或者处理方式不应看起来太过随意，以体现对他们的尊重、对知识的尊重。因为刚毕业的大学生的心理都比较敏感，一时可能理解不了理想与现实之间的落差；然后是在签订劳动合同方面，大学毕业生对待劳动合同的态度十分谨慎因而过于死板，因为学校在就业指导中都有强调关于劳动合同签订的问题，前段时间就有一个应聘电厂的毕业生不敢签合同走了，所以在劳动合同方面还要进行一些思考。

以上是我一个月来的工作总结，以及一些想法，很多不成熟的地方期望经理批评指导。总体来说，这个月是以学习和适应为主，真正的工作，或者说做出有价值的工作还在于以后的加倍努力、不断进取。

资源考察自我鉴定篇六

(一) 人才资源开发规划与战略制定的好处。

明确人才资源开发战略在组织总体战略中的地位。

(二) 现有人才状况分析。

进行预测和规划，务必以掌握和充分了解人才资源的现状作为基础，人才资源现状分析，是搞好人才资源预测，做好人才资源规划的必要和先决条件。首先，人才资源现状分析是搞好人才资源预测的前提条件，不论是用何种方法进行人才预测，都需要了解人才资源现状，没有对人才资源现状清晰、准确、全面的了解，就无法进行预测。其次，人才资源状况分析是制定人才资源开发战略及相关政策的重要依据。人才资源规划除了要根据预测和现状分析，确定人才资源发展的数量与质量目标之外，还要根据对人才队伍缺陷及人才政策和管理过程中缺陷的诊断，提出相应的政策、办法、措施。

这种诊断有别。

于人才预测，完全是以人才资源现状分析做基础的。没有对人才资源现状及存在问题的正确诊断，就无法制订出行之有效的人才开发战略及相配套的政策、措施。

第一，将人才队伍现状与人才所在单位当前和规划期内对人才资源要求进行比较，重点了解以下方面的状况：。

- 1、人才队伍的数量是否充足；。
- 2、人才队伍的素质是否合乎要求；。
- 3、人才队伍的专业结构是否合理；。
- 4、人才队伍的年龄结构是否合理；。
- 5、人才队伍的职级结构是否合理；。
- 6、人才队伍的配置使用是否合理；。
- 7、人才队伍的作用是否得到充分发挥；效益如何；。
- 8、人才队伍处于一种什么状态，稳定还是不稳定等；。

第二，从政策和管理上进一步查找造成队伍缺陷的原因。主要看以下几个方面：。

- 1、指导思想上是否存在问题；。
- 2、人事政策上是否存在问题；。
- 3、配置使用上是否存在问题；。
- 4、服务保障上是否存在问题；。

5、教育培训上是否存在问题；。

同时分清哪些问题是历史原因造成的，哪些原因是现实造成的；哪些原因是全局性的，哪些问题是本组织存在的。

第三，根据对人才队伍缺陷和人才政策及管理过程中存在的缺陷，提出相应的措施及改善意见。

(三)组织内部、外部环境分析。

这是为了确定组织在宏观发展环境中相对的优势与劣势。

(四)人才资源的供求预测。

资料：略。

(五)规划与战略。

人才资源规划的主要资料是制定人才开发战略，人才开发战略的主要资料包括：战略思想、战略目标、战略重点和战略步骤。

1、战略思想。

这是战略的灵魂与核心，是战略制定成功与否的关键。战略思想通常都用最精炼的语言表达，要求切合实际，具有特色、提纲携领、十分明确，具有很强的号召力和概括力，以期到达统一认识、统一步调的目的。如大庆石油管理局在制定人才开发战略时，就提出了“昂头取势、转机建制、构筑高地、强基固本、张网引才”战略思想。

2、战略目标。

这是战略的指向和落脚点。战略目标就应适中，既不是无所作为，也不是好高骛远。战略目标包括总量目标、结构目标、

素质目标、效益目标和体制目标等五个具体的任务指标。任务指标要建立在充分研究论证的基础上，覆盖人才资源开发的主要方面，要能够分解，具有可操作性，贴合经济建设发展要求和本组织的开发潜力，不能过高或过低。

总量目标：规划年段所要到达的人才资源的总量目标。

结构目标：包括年龄结构、性别结构、学历结构、专业结构、能级结构、解决人才合理布局和整体配置问题。

素质目标：提出人才政治素质、科学文化素质、技术技能素质和身体素质的标准。

效益目标：人才的个体效益(人才能位匹配，创造力得到充分发挥);人才的群体效益(群体配置合理，构成较强的人才群体合力)。

体制目标：建立起一个人才资源基本由市场配置的新的机制。

3、战略重点。

战略重点是指实际操作过程中的难点、关键之处。

4、战略步骤及各项具体业务。

为到达目标而主观划出的实施时间段落。各项具体业务。

(六)实现对策部分。

对策是战略思想的具体化，是服从、服务于战备指导思想并为实现战略目标服务的，是落实战略目标的重要保证。提出政策性推荐的基本依据，一是组织对人才资源开发的要求;二是国家有关制度和政策。目的是解决在人才资源开发中存在的或规划年份中可能遇到的问题，从而到达人才资源开发的战略目标。提出人才资源开发政策性推荐要注意以下几个方

面的问题：。

- 1、注意内部挖潜，盘活人才资源存量，对人才资源进行合理有效的配置。
- 2、政策要具有竞争力，对外能够吸引人才，对内能够稳定骨干，防止人才流失，保证本部门人才资源开发的投资效益。
- 3、营造组织内部的人才竞争机制和激励机制，创造有利于人才脱颖而出的公平竞争环境。
- 4、政策就应具有必须的弹性，能够克服变化了的环境对政策提出的考验。
- 5、政策的制定就应具体、精确、清晰，具有可操作性。
- 6、政策的制定就应与组织的其它政策相协调。

(七) 规划与战略实施前景分析。

完整的规划与战略还应包括对该规划与战略前景的分析，主要指该规划在实施过程中可能实现的程度，将会遇到的问题，受制约的因素及出现问题之后相应的补救措施等。

实例精解。

下面是某公司人力资源部编写的一个较为完善的人力资源计划实例。该计划主要分了六个部分，它们是职务设置与人员配置计划、人员招聘计划、选取方式调整计划、绩效考评政策调整计划、培训政策调整计划和人力资源预算。

由于人员招聘是人力资源部新年度的工作重点，所以计划中的“人员招聘计划”部分最为详细。需注意的是，人力资源管理计划只是人力资源部门的一个年度工作计划，所以对每一项工作只能言简意赅地进行描述，不可能十分详尽。

(一) 职务设置与人员配置计划。

公司将划分为8个部门，其中行政副总负责行政部和人力资源部财务总监负责财务部，营销总监负责销售一部、销售二部和产品部，技术总监负责开发一部和开发二部。具体职务设置与人员配置如下：。

1、决策层(5人)。

总经理1名、行政副总1名、财务总监1名、营销总监1名、技术总监1名。

2、行政部(8人)：。

行政部经理1名、行政助理2名、行政文员2名、司机2名、接线员1名。

3、财务部(4人)：。

财务部经理1名、会计1名、出纳1名、财务文员1名。

4、人力资源部(4人)。

人力资源部经理1名、薪酬专员1名、招聘专员1名、培训专员1名。

5、销售一部(19人)。

销售一部经理1名、销售组长3名、销售代表12名、销售助理3名。

6、销售二部(13人)。

销售二部经理1名、销售组长2名、销售代表8名、销售助理2名。

7、开发一部(19人)。

开发一部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名。

8、开发二部(19人)。

开发二部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名。

9、产品部(5人)。

产品部经理1名、营销策划1名、公共关系2名、产品助理1名。

(二) 人员招聘计划。

1、招聘需求。

根据x年职务设置与人员配置计划，公司人员数量应为96人，到目前为止公司只有83人，还需要补充13人，具体职务和数量如下：。

开发组长2名、开发工程师7名、销售代表4名。

2、招聘方式。

开发组长：社会招聘和学校招聘。

开发工程师：学校招聘。

销售代表：社会招聘。

3、招聘策略。

学校招聘主要透过参加应届毕业生洽谈会、在学校举办招聘

讲座、发布招聘张贴、网上招聘等四种形式；。

社会招聘主要透过参加人才交流会、刊登招聘广告、网上招聘等三种形式。

4、招聘人事政策。

(1) 本科生：。

a□待遇：转正后待遇20__元，其中基本工资1500元、住房补助200元、社会保障金300元左右(养老保险，失业保险、医疗保险等)。试用期基本工资1000元，满半月有住房补助；。

b□考上研究生后协议书自动解除；。

c□试用期三个月；。

d□签定三年劳动合同；。

(2) 研究生：。

a□待遇：转正后待遇5000元，其中基本工资4500元、住房补助200元、社会保障金300元左右(养老保险，失业保险、医疗保险等)。试用期基本工资3000元，满半月有住房补助。

b□考上博士后协议书自动解除；。

c□试用期三个月。

d□公司资助员工攻读在职博士；。

e□签定不定期劳动合同，员工来去自由；。

f□成为公司骨干员工后，可享有公司股份。

5、风险预测。

(1) 由于今年本市应届毕业生就业政策有所变动，可能会增加本科生招聘难度，但由于公司待遇较高并且属于高新技术企业，能够基本回避该风险。另外，由于优秀的本科生考研的比例很大，所以在招聘时，就应留有后选人员。

(2) 由于计算机专业研究生愿意留在本市的较少，所以研究生招聘将十分困难。如果研究生招聘比较困难，应重点透过社会招聘来填补“开发组长”空缺。

(三) 选取方式调整计划。

x年开发人员选取实行了面试和笔试相结合的考查办法，取得了较理想的结果。在x年首先要完善非开发人员的选取程度，并且加强非智力因素的考查，另外在招聘集中期，能够采用“合议制面试”，即总经理、主管副总、部门经理共同参与面试，以提高面试效率。

(四) 绩效考评政策调整计划。

x年已经开始对公司员工进行了绩效考评，每位员工都有了考评记录。另外，在x年对开发部进行了标准化的定量考评。

在今年，绩效考评政策将做以下调整：。

(1) 建立考评沟通制度，由直接上级在每月考评结束时进行考评沟通；。

(2) 建立总经理季度书面评语制度，让员工了解公司对他的评价，并感受公司对员工关心；。

(3) 在开发部试行“标准量度平均分布考核方法”，使开发人员明确自己在开发团队位置；。

(4)加强考评培训，减少考评误差，提高考评的可靠性和有效性。

(五)培训政策调整计划。

公司培训分为岗前培训、管理培训、岗位培训三部分。

岗前培训在x年已经开始进行，管理培训和技能培训从x年开始由人力资源部负责。

在今年，培训政策将做以下调整：。

(1)加强岗前培训。

(2)管理培训与公司专职管理人员合作开展，不聘请外面的专业培训人员。该培训分成管理层和员工两个部分，重点对公司现有的管理模式、管理思路进行培训。

(3)技术培训根据相关人员申请进行。采取公司内训和聘请培训教师两种方式进行。

(六)人力资源预算。

1、招聘费用预算。

(1)招聘讲座费用：计划本科生和研究生各四个学校。每次费用300元，预算2400元；。

(2)交流会费用：参加交流会4次，每次平均400元，共计1600元；。

(3)宣传材料费：20__元。

(4)报纸广告费：6000元。

2、培训费用。

x年实际培训费用35000元，按20%递增，预计今年培训费用约为42000元。

3、社会保障会。

资源考察自我鉴定篇七

总体而言，本人各方面表现良好。在过去的21年里，有峰也有谷，但基本上可以令自己、家人、老师、同学和朋友满意。

思想上，热爱祖国和人民，不曾有过叛国叛党的言行举止。同时，积极接受并主动了解国家的大政方针，力求跟上时代的步伐。

学习上，在大一第二个学期和大二第一个学期这一阶段，因主客观多方面原因，学习成绩不甚理想。但自大二第二个学期开始，本人专心于学生的角色，认真学习理论知识。同时，也在学校的指导下，积极参加各类社会实践活动。理论水平和阅历都有长足发展。

工作上，大学期间，本人积极参与第二、第三课堂的学习与实践。曾担任班委、社团干事等职，与同学合作初涉商海，利用周末和寒假时间进行兼职，并于大三暑假期间，进入深圳联创实业有限公司的人力资源部，开展了为期一个半月的实习生活。

本人专业为工商管理，大三期间，用心考虑了个人的职业规划。在参考多方面意见的基础上，综合个人的性格和兴趣，最终决定从事人力资源工作。在联系实习单位的时候，也矢志成为一名人力资源部的实习生。大四伊始，报名参加国家助理人力资源管理师的培训和考核，力求在理论上亦有相当准备。

有理由相信，在人力资源管理这条路上，我可以走得很远。

生活上，本人作息规律，按计划进行健身运动，喜爱花草，懂得轻松生活以调剂学习和工作。

资源考察自我鉴定篇八

第一部分x年重点工作回顾

一、认真执行政策法规制度，有力促进职能管理工作

(一)建立周例会制度，促进有效完成工作任务。部门成立后，一向坚持每周召开一次部门工作会议，学习传达公司相关会议及上级工作指示精神，研讨部门主要工作，检查总结上周工作落实状况，了解掌握人员思想及工作绩效表现，制定本周工作计划。周例会对于部门内部学习培训及各项工作任务的有效落实发挥了用心作用，半年共召开会议30多次，印发纪要30期，周报10期。

(二)系统学习规章制度，不断提高政策业务水平。组织全员系统学习了人力资源管理手册、人力资源管理体系文件、岗位说明书等相关制度文件，使大家进一步掌握本岗位的工作原则、规章制度、业务流程等政策制度。透过学习，部门人员业务水平、办事潜力、工作效率得到明显提高。

(三)建立健全规章制度，规范职能管理工作。修订了公司人事委员会议事规则、培训业务流程、休假管理办法、项目津贴发放规定等规章制度，进一步促进公司重大人事事项决策及人事、薪酬、培训等相关工作的规范化。

二、建立装置试车组织机构，推动项目投产筹备工作

(一)征求意见，构思方案。根据化学总部对华鹤公司组织机构设置的指导方针，结合华鹤公司领导成员分工及专业技术

人员的力量分布状况，我们在听取兄弟基地单位推荐、征求公司基层技术人员意见的基础上，按照分块负责、统一协调、整体推进的思路，提出试车期间成立过渡性机构的推荐。

(二)反复研讨，会议决策。以领导职责分工为主线，我们拟定出试车组织机构草案，并在分管领导的指导下进行反复修改完善，最终透过了公司人事委员会会议讨论审批。

(三)机构建立，职能发挥。按照人事会决议，项目试车机构分为生产调度中心、化肥部、公用工程部、机电仪部四块。经过一段时间的运作，各模块的职能发挥比较顺畅。作为试车作业职能部门生产调度中心开展了试车物资计划、启动锅炉及水系统试车工作协调等超多成效明显的试车筹备组织指挥工作。化肥部、公用工程部和机电仪部作为试车直接作业单位，分别有效开展了班组建设、技术培训、设备安装检查、正常倒班作业等工作。试车组织机构职能发挥作用的良好开端，为明年顺利进入实质试车阶段奠定了坚实基础。

三、用心开展人才招聘工作，加快配置生产技术骨干

(一)多种渠道，广纳贤能。我们主要采取发布广告、网上搜索、员工推荐、实地走访等方式，按照岗位编制要求筛选应聘对象，同时认真开展简历信息收集整理、背景调查、双向沟通了解等工作，以致达成共识约定面试。

(二)按章办事，严格把关。我们严格遵守群众面试决策、分管领导审批的流程录用每一位成品人才。面试工作组由人事部门、用人单位、公司分管领导等人员组成，录用审批环节务必透过用人单位的分管领导和公司总经理。

(三)骨干到位，发挥作用。公司x年新招聘技术骨干50名，其中技术监督5名，班长人选20名，主操21名，其他4名。新到位生产技术骨干，普遍表现出适应工作环境较快、工作用心性较高、工作职责心较强、完成工作任务较好的状况。目前

看来，公司骨干招聘工作取得了必须的成果。

四、用心配合群众路线活动，认真组织专题民主生活会

(一)征求意见，查找不足。配合公司领导做好多层次、多方面征求意见推荐工作，公司领导分别与化肥部、公用工程部、机电仪部、调度中心等单位以及共青团组织进行了座谈，收集到9个方面29条意见推荐。

(二)分析检查，构成材料。严格按照总部在篇幅、资料、格式上的要求，认真做好班子及成员民主生活会分析检查发言材料撰写的组织收集整理工作，完成全部会议材料6万字的汇编成册工作。期间用心协助公司党政主要领导起草班子发言材料初稿，并多次经过分别征求班子成员意见，反复修改构成终稿。班子发言材料得到总部领导的充分肯定。

(三)精细服务，会议圆满。10月11日公司领导班子专题民主生活会如期召开。会前我们认真完成会议材料准备、会场布置、人员通知等相关会务工作。会后按时完成了领导讲话整理、会议宣传报道、会议状况报告、班子发言材料修改等文秘工作。

五、认真做好员工工资发放工作，发挥薪酬正激励作用

(一)掌握政策，改善方法。组织薪酬管理岗位人员认真学习掌握有关工资管理方面的规章制度及电算化基础理论知识，使工资管理人员的政策水平和电算化潜力得到明显提高，对工资表格和薪酬项目运算公式进行优化修改设计。

(二)抓紧时间，认真履职。薪酬岗位人员站在完成使命的高度，紧叮劳动合同约定的工资发放日，认真落实收集信息变动表、考勤报表、考核结果等基础性工作，同时加班加点进行数据录入、过程计算、结果复核等超多繁杂工作，并用心联络协调资金部门、审批领导、银行机构等各环节。

(三)及时发薪，有效激励。经过坚持不懈的用心努力、各级领导的大力支持、相关部门的密切配合，半年来，公司月度工资一向持之以恒的做到按时发放，从不拖延。抓紧抓好此项工作得到总部领导和公司员工的一致好评，同时也充分体现了公司对员工切身利益的高度重视。

六、精细组织劳资统计工作，认真完成人工成本预算

按照化学总部的工作安排，我们对x年的工资、奖金、福利、社保等人工成本支出状况进行了认真统计分析，走访基层单位进行调研征求意见，充分思考新增加人员数量、项目建设加班补贴、试车工作加班补贴、援助单位人员额外费用等特殊因素，完成了x年公司人工成本预算工作，此项工作对公司x年人工成本管理工作具体十分重要的指导好处。

七、努力开展绩效考核工作，员工工作业绩有所提升

我们按照公司绩效考核管理体系，用心开展公司绩效考核工作。月度坚持按照绩效考核结果核算发放员工效益奖金，年度坚持开展全员考核和干部述职考评工作，并把考核结果作为员工岗位晋升及薪酬待遇调整的重要依据。绩效考核对于推动公司重点工作发挥了用心的促进作用，个性是直接参与项目建设的广大员工，能够克服各种困难使项目建设持续按计划推进的良好状态。

八、全面开展培训工作，推动全员提高综合素质

(一)培训工作全面展开。我们用心协调培训资源，完善培训制度，制定培训计划，采用内部培训、外出培训、外请讲师内训、技术交流等形式，努力提升全员综合素质。全年共举办公司级培训52期，外出培训17期，新员工入职培训5期，培训总课时42417小时。

(二)培训工作形式多样。我们开展了新兵训练营军训、入厂

系统教育培训、师徒协议签订、班组长演讲比赛等丰富多彩的教育培训活动，这些活动对于促进公司企业文化建设、员工技能提升发挥了用心作用。

九、切实抓紧操作员工培训，充分准备试车技术力量

(一)抓好驻厂跟班培训，全面提升操作技能。我们派往海南、内蒙、渭化等地工厂共112人，分别安排在气化、合成、尿素、水处理、分析、电气、仪表、机修等岗位进行跟班参与生产作业实践学习，取得了预期成效，他们对所学的生产工艺原理、安全操作规程、装置结构特点等基础知识有了全面的了解和掌握。

(二)开展岗位必备技能培训，确保依法持证上岗。根据国家相关安全生产作业法规，组织压力容器作业、焊接作业、合成氨操作工等特种设备及特殊工种作业的安全技能和操作技能培训共7期3652人次，取证率100%，为一线岗位人员依法持证上岗做好充分准备。

(三)用心参与安装调试，切实掌握工艺流程。我们从培训学习角度关注生产操作员工参与项目建设的“三查四定”工作，此项工作使员工从中深入学习掌握装置的设备结构、工艺原理等基础技术技能，为今后顺利进入正常生产作业奠定基础。

(一)特殊状况下妥善处理医疗保险管理问题。针对员工来源广和社保缴纳状况复杂的状况，我们对不一样类型员工的社保状况进行梳理，针对系统内调配的员工，在地方政策允许下，做到社保费用异地缴纳并尽量享受相关待遇。完成了海南基地外派人员异地就医的办理工作；建立内蒙基地外派人员医疗保险门诊及住院费用报销流程。

(二)用心完成员工社保管理工作。一是养老保险的年度稽核工作。二是新增职工养老保险投保127人次，补缴97人次，养老保险转移28人次。三是医疗、生育、工伤保险的报销工作6

人次。四是新增住房公积金开户128人次，补缴130人次。五是办理职工社会保障卡303张，随同进行144人的信息采集。六是146名员工的年度人身意外险的投保工作。

第二部分工作中存在的不足

一、部门员工业务工作潜力有待提高。我们对人力资源相关国家法律法规以及公司管理政策制度、业务工作流程、员工基本信息等方面掌握不够，影响工作效率的提高。

二、部门员工基础知识技能有待提高。我们在操作层面上需要具备的公文写作潜力、计算机操作潜力、逻辑思维潜力等方面存在不足，影响工作质量和成效。

三、部门员工对生产技术岗位工作了解不够。我们深入一线调查研究工作不够，对生产一线工作状况、员工基本信息、工作业绩表现等状况掌握不够，不利于有效开展岗位调配、工作激励等相关人力资源管理工作。

第三部分x年重点工作安排

x年人力资源部将紧紧围绕项目建设及试车投产工作，认真抓好骨干岗位配置、员工技术培训、考核激励、薪酬福利社保管理等重点工作，为项目顺利竣工投产成功做出应有的贡献。

一、全面完成公司生产岗位人员配置工作。计划透过社会公开招聘、化学公司基地选派、华鹤公司内部选拔等方式，加快速度完成生产骨干岗位人员的配置工作，同时推动完成班组长、主操、现场作业人员等岗位的人选确定工作。

二、稳步推进三支队伍岗位级别运行工作。根据化学总部工作指示精神，切实开展管理、技术、操作三支队伍建设工作，有效发挥公司薪酬体系的公正公平激励作用。

三、有效组织开展公司人工成本管理工作。努力提升薪酬管理工作水平，高效完成工资发放、报表统计、台账建立等相关工作，实现公司人工成本的总体目标。

四、努力改善公司干部员工绩效考核工作。透过分解年度工作目标，加大考核力度，建立以工作实绩为核心的绩效评价体系及以职责制为核心的目标管理体系，按月开展绩效考核，奖功罚过，从严管理，从严考核，充分调动公司员工工作用心性与主动性，促进工程建设目标节点和试车工作任务的顺利完成。

五、抓紧开展生产岗位员工技术技能培训。认真督促执行生产单位人员的理论学习与实际操作培训计划，切实加强考试、考核、考评等培训成效的检查工作，保证培训工作取得预期效果，确保全员个性是新员工在试车工作中能够独立顶岗操作。

六、搞好员工社会保险以及福利待遇工作。坚持“以人为本”的理念，认真落实员工的各种福利待遇的同时，不断强化社会养老保险工作，做到养老保险的各项费用的按时足额缴纳，切实保障职工权益，解除员工后顾之忧。

资源考察自我鉴定篇九

20_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zui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。

一、人力资源基本情况。

截至20_年1月31日_x股份员工人数2499人(含精美特695人)，其中公司总部4人，幕墙工程公司674人，石岩玻璃生产中

心439人，石岩玻璃生产中心大亚湾分公司34人，大亚湾玻璃技术有限公司48人，大亚湾幕墙产品有限公司299人，精美特玻璃公司695人。结合新《劳动合同法》，完成了全员劳动合同的签订工作。

二、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。

公司总部根据公司管理体制的总体要求，已经完成薪酬管理办法、员工培训办法、人力资源管理办法、员工考勤管理办法、劳动合同管理办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。以上办法已正式颁布并在施行中。

三、为适应公司战略和员工个人发展需要，公司人力资源招聘、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，公司总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。

精心组织，认真做好各类招聘和培训工作。20_年招聘应届大学生5人，公司新增人员46人(不含应届大学生)。对新招应届大学生进行上岗培训，为期2天共5人参加。工程公司举办各类技术培训班12次，48人次参加了培训。参加政府主办的五大员、建造师、安全生产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。

四、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。

根据公司总体信息化建设部署，为充分发挥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。我们要求所属公司借助公司k3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，为配合人力资源管理信息化工作的顺利开展，人事部正在根据公司架构变化进行k3资料的相应调整，该系统分为人事管理、薪酬福利两大模块，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、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水平。

五、完成公司专业技术职称申报工作。

人事部积极同贵航专业技术评定部门联系，圆满的完成了公司专业技术职称评定工作。20_年报正高级职称2人、高级职称17人、中级职称16人。

六、圆满完成年初大亚湾生产基地开业庆典和海南工作会议的后勤组织工作。

七、组织筹划新工会的成立。

20_年工作设想：

一、做好公司人力资源战略规划，适应公司战略发展需要。

为配合公司战略的有效实施，根据公司战略规划对人力资源的需求，我们对公司人力资源战略进行了初步的设想。

我们认为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技术管理人才队

伍。人尽其才，才尽其用，不断提高人才资源的管理水平，为实现_x发展战略提供强大的人力资源支持。

_x公司人力资源战略分析：

(一)优势：公司更名，有贵航集团的大力支持；员工的专业素质较高；优厚的薪酬福利待遇。

(二)劣势：高端技术人才的缺乏；技术人员对公司的归属感有待加强。

(三)机会：政府政策的大力支持；扩大内需带来的推动；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；经济危机带来的资金短缺。

_x公司人才观设想：做德才兼备的_x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。

_x人力资源战略实施设想：做到“五才”，即求才、识才、用才、奖才、育才。

(一)求才：

1、外部引才，根据人力资源规划，通过岗位说明书和任职资格条件，选择适用的人员招募方法渠道和人员甄选工具，从高校毕业生和社会精英中挑选优秀分子加入_x□

2、内部选才，通过工作轮换、竞聘上岗、职位升降和干部交流，建立有效的内部人才流动机制。

(二)识才：通过人才测评、绩效评估、动态激励等人力资源管理机制的建立，真正地发现人才，做到能者上、庸者下、

平者让。

(三)用才：以人为本的人力资源管理创新。

1、8/2原则，企业中2%的员工创造企业8%的价值，应管好这2%的核心骨干员工。

2、授权管理，为适应当今新的管理思维强调组织扁平化的要求，充分调动员工的积极性，培养员工的献身精神，可适当将一定的权力下放给员工，让员工发挥主观能动性，参与到公司的管理中。

3、团队建设与合作，在公司重大事项的运作中，可以充分发挥团队的作用，培养员工对公司的认同和归属感。

(四)奖才：建立一整套适合培养_x核心价值观和核心竞争力的激励体系。

1、建立多种价值分配形式机会、职权、资格认可、荣誉、教育与发展、工资、奖金、津贴、福利、股权等。

2、奖金，主要是对超额绩效和创新成果的奖励(包括年终专项奖等)。

3、晋升，主要依据员工的突出绩效，同时参考任职资格水平。

4、荣誉，对有突出贡献的员工和工作态度优秀的员工授予荣誉称号，设立创新荣誉奖。

(五)育才：建立基于人力资源战略和职业生涯规划的培训开发体系。

1、两大核心：

(1) 考虑企业战略与经营目标对人力资源的要求；

(2) 考虑员工的职业生涯发展要求。

2、三个层面：

(1) 制度层面：涉及企业培训开发活动中各种制度；

(2) 资源层面：构成企业培训开发系统的各种关键要素；

(3) 运营层面：企业培训与开发机构的工作内容与流程。

3、四大环节：培训需求分析、培训计划制定、培训活动组织实施、培训效果评估。

二、努力做好职称工作。

职称工作：

1、专业技术资格考试报名。

2、专业技术职称申报。

组织工程技术人员一、二级建造师、造价师的的考试，积极招聘有相应资格的工程技术人员加盟_x;同时协助做好公司各类资质证件的年审工作。

三、根据公司业务和架构整合安排，做好工程公司移交的人力资源配置工作。

为优化公司内部资源组合，理顺总公司对幕墙工程公司的管理关系，按照公司的统一部署，我部主要做好人力资源分立、移交工作。

四、配合完成沈阳分公司的人员分流工作。

为了实现工程公司的顺利发展，我们积极配合工程公司做好沈阳分公司的人员分流工作，从人事管理方面给予的支持，制订严密的分流方案，耐心细致地做好说服解释工作，依法办事，合理把握政策，严格控制解除劳动合同的补偿尺度，降低人工成本费用支出，真正做到了妥善分流和平稳过渡，完成人员分流工作。

五、做好人力资源管理的基础和日常管理工作，完成上级业务部门和公司领导交办的各项工作任务。

1、按规定及时办理了劳动年审、工资总额申报工作；建立员工工资台帐，按要求及时填报人事工资、用工等各类年报、季报和月报。

2、为公司新调进及招聘的员工办理劳动用工手续，并负责公司员工的劳动合同的签订及管理工作。

3、按劳动社保部门的规定，依法办理社保、失业保、医保的缴费基数申报手续，调整了员工的住房公积金标准。

4、及时计发员工工资及各项费用。

5、完善人事档案整理工作。

6、完成集团和公司领导临时指派的其他工作任务

资源考察自我鉴定篇十

通过认真的学习和虚心的请教，经过一年多月的工作，初步了解了公司劳资这一职务具体工作内容，拓展了所学的专业知识。为往后正常工作的展开奠定了坚实的基础，从个人发展方面说，对我影响最大的应该是工作作风以及在工作过程中专业知识对工作的重要作用，因为这些都是我在校学习中不曾接触过的方面。

任务：主要是在这一年中开始适应社会的生活，为以后能够更好的开展生活早些接触实际的工作，提前做好踏进社会的心理准备。

目的：能够是自己在进入社会后不胆怯，在开始尝试自己赚钱的时候能够学到在学校里面不曾学过的东西，是自己更加成熟，和适应社会变化。

单位实际工作

在刚到单位的时候，我开始是忐忑的，怀疑自己的能力，也不知道具体的要做什么，都说万事开头难，我深刻的体会到这句话的意思，只有从头开始学习，从了解公司的历史，具体的业务范围，前半个月的时候一直是找不到方向的，等到开始熟悉公司情况后就知道自己的位置在哪。2020xx年至20xx年间，我实习的地点是检测有限公司，检测有限公司是成立于20xx年9月，前身系安徽省检测中心，是一个为社会提供无损检测、理化试验、焊接试验、检测设备维修及技术咨询的服务，公司的管理方针主要为一下几点，诚信、公正、准确、快捷，在质量、环境管理职业健康方面有明确的目标。

我所在的科室为综合办公室，日常主要的工作范围是贯彻实施检测公司管理方针，管理目标，管理体系文件和各项管理标准，确保管理体系有效的运行。负责检测实验人员的教育培训和组织实施并对实施过程进行控制；负责技术人员档案，员工劳动合作、工资等管理；负责体系文件、检测试验资料和行政资料的整理归档和档案管理，负责检测公司日常工作所用技术标准的有效版本收集、文件管理。

我们的工作目的就是制定人力资源控制程序，以确保所有与管理体系运行有关的重要岗位的人员都具有相应的能力，都能胜任该岗位。职责；各部门负责制定本部门人员的培训计划。综合办公室汇总各部门的培训计划后制定出检测公司的培训计划。负责组织培训计划的实施和记录，尽力检测公司技术

人员档案并妥善保管。

在实习中我了解到了该部门对人员的能力、意识和培训的具体要求;我们根据公司的管理方针、目标和业务发展需要制定人员长期培训计划,经理和总工程师根据培训规划结合检测公司当前的和预计的任务提出要求,由综合办公室制定具体的,内容完整的,可实施的人员培训计划,经总工程师的批准后负责组织实施。

对于员工的岗前培训共走也是由综合办来进行的,凡是新进的员工,要先了解公司的管理体系和有关的法律、法规。在掌握操作技能经检验合格后上岗。我从一开始的摸不着头脑到后来的一点点学习积累,这期间是一个很难熬也有些痛苦的过程,也曾怀疑过自己的能力,不过在有这些负面情绪的时候就不断的告诫自己,这是必要的过程,等过几个月后就不是这个模样,人们总要有一个适应的过程,最主要的是要调整好自己的心态,和看事情的角度。

对于自己的专业和工作的感悟。

其实我也是很幸运的能够在自己所学的范围里找到工作,能够学以致用,我的专业是人力资源管理,我的工作也是属于人资管理的范围。在熟悉工作后,我的主要工作就是每个月根据传回来的数据信息,计算好每个人的应得的工资,个税,保险,把做好的数据交给财务核算,最后由财务发给每人工资,由于工作有特殊性,我们每月还要在公司系统里上报工资让公司来进行审批,在外面点工作的人员的工资也是由劳资来做好,这就要跟每一个项目点的项目队长进行沟通,也让他们了解自己的工作量,避免一些不合理的方面,避免出错,毕竟是关乎于一个月工资的事情,无论如何都要认真仔细。

在经过这么长时间的工作后,真的发现工作上的东西跟书本上的是有一定的差距,真的同大家说的学校学到的不一定在

以后工作中用到，所以，这两者之间的落差也难免的显现出来，不能直接上手的工作在一开始让人感到迷茫，找不到方向，心情也会因此感到沮丧，甚至怀疑自己上学倒是有没有用，在后来的工作中也认识到，以前学的是坚实的基础，没有这种铺垫，现在也无法达到这个的高度。

在认识到这种差距后，调整自己的态度是很重要的方面，转换自己的角色，从学生到社会工作者，这种转换自己要坦然的面对，虚心向他人学习。在日常的工作中培养出热爱自己工作的心态，这样就不会说自己天天做着同样的事情而感到无聊，因为热爱才会有所坚持，才会有所专研，有所领悟。

我在实践中得到了很多感悟

人际关系

在这次实践中，让我很有感触的一点就是人际交往方面，大家都知道社会上人际交往非常复杂，但是具体多复杂，我想也很难说清楚，只有经历了才能了解，才能有深刻的感受，大家为了工作走到一起，每个人都有自己的思想和个性，要跟别人处理好关系得需要许多技巧，就看你怎么把握，刚开始大家自然是不熟悉的，当到一个圈子就要仔细的观察，唯一能够很快的融进生活圈的方法就是交谈，根据一个话题切入其中，这样更多的交流才会增加彼此的了解，放低自己的心态，尊重他人，积极参加大家的活动，增进友谊。