

最新幼儿园吟诵比赛活动方案及流程(模板7篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

人力资源半年工作总结个人篇一

1、不管做什么都要细心，抓住细节才能更高效的完成一件事情，有时一个意想不到的动作和行为会带来巨大的改变。但细心问题不是短时间能够解决的，需要在一次次的锻炼中吸取教训，然后慢慢成长，更需要平常的生活中加强培养。

2、考虑问题要全面，每一件事情不能仅站在个人的角度，任何事情都要站在别人的角度考虑，这样团队的满意度才有可能达到最高，人力是一个大家庭，更需要每个人的共同努力，考虑到没一个家庭成员的感受这样的大家庭才会更温馨。

3、要学会多沟通。沟通是人与人之间交流的基础，没有沟通信息就不能有效地传达，良好的沟通更是一门艺术，在每一个部门都是必不可少的。每一次活动我们都需要沟通，活动的前期准备完成与否需要向上级汇报，活动进行中的沟通能够解决突发问题，活动结束后的沟通更是为活动画上圆满的句号。在平常的开会中沟通更是极为重要的，每个人的想法都是不一样的，每个人的想法都有宝贵之处，都能为这个部门输入新鲜的血液。

活动之前的一些工作准备的不是十分到位。基本大多数活动的计划都是部长和主管制定的，干事参与度不够，因此干事不能得到良好的锻炼，有可能在造成青黄不接，可能用词不

太恰当吧呵。有很多事情干事都不是太了解，造成活动进行中的一些不顺利。我认为下学期一些活动的制定可以多让干事参与一些，也更能锻炼能力，活动进行的也更有效率。

在活动进行中的人员分配不是很明确，有时候有些人不知道自己的工作，从而影响了效率，我认为在活动进行前可以明确人员的分配，确定工作任务。

应该对一些活动进行创新，改变一成不变的形式。可以发动所有人员的力量，大家一起想，每人出一个点子。也可以进行调查，问问其他社团成员的想法，这样更能激发每个人的热情。

说了这么多的工作，说一下这学期的部门内部活动吧哈。自己也参加了几次活动，玩的十分开心，真正感觉到人力是一家人，大家在一起是那么的温馨。

说了这么多希望下学期能和大家一起进步，永远一家人！

不竭动力，源自人力！

人力资源半年工作总结个人篇二

时光荏苒，转眼半年已过，回首过去的半年，内心不禁感慨万千。回首望，虽然没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。对于我们每一个追求进步的人来说，免不了会在年中对自己进行一番“盘点”，也算是对自己的一种鞭策。

人力资源部是刚成立的`部门，但也是公司的关键部门之一，对内管理水平的要求应不断提升。人力资源部人员虽然少，但我们都在竭尽全力地工作。经过几个月的磨练与洗礼，人

力资源部的大部分工作已经步入正轨。

为了总结经验，继续发扬成绩的同时也克服存在的不足，现将今年上半年的工作做如下简要回顾和总结。

人力资源部自五月份开始独立运行，人事各项规章制度已经出台，但还需要完善，最关键的还是执行问题；培训已经开始，但参训人员积极性不高，效果不太理想，如何调动员工参与的积极性，任重而道远；岗位职责正在完善，分工是否明确，部门和人员能否按此执行，只有在实践中验证，并加强落实；员工薪酬、福利体系已初步建立，能否起到激励员工、促进公司与员工的双赢发展，还有待观察；协助分公司的改制工作已经初步完成，能否顺利运行，时间就是考验，关键是分公司员工的共同努力。

其实人力资源管理不仅仅是人力资源部的事情，需要的是各部门、全体员工的共同参与和配合，但是，目前大家做得远远不够。一方面，大家的思维还停留在传统的思维模式上，认为人力资源管理工作只是人力资源部的职责，从根本上增加了人力资源管理工作开展的难度；其次，各部门主管在人力资源管理知识上的欠缺，导致了执行的困难。

因此，下半年应该增加员工在人力资源方面的培训，当然，我们也会更加努力，争取通过人力资源的有限管理提高员工工作效率，增强企业凝聚力，真正做到“人尽其职”！

人力资源半年工作总结个人篇三

一、为满足医院发展需要，重点加强了人才的引进和梯队的建设工作

坚持以人为本的用人理念，扎实做好人才的引进和考察工作。作为医疗行业，各个岗位要求具都有专业比较性强、技术相

对稳定的工作人员，对此根据医院情况□2xx年共引进各类专业技术人员7余人，其他辅助人员4余人，其中主任医师1人、博士后研究员1人、副主任医师7人、主治医师7人，临床医学大学毕业生1余人。

二、建章立制，规范员工行为

今年以来，根据医院文化建设需要，起草并印刷了部分医院员工手册，规范医院制度管理，涉及到32个小项，对财务管理、人力资源管理、行政管理、医疗护理管理等做了明确的规定。并以此为突破口，重点要求以下三点：一是规范工作的基本要求，严格奖惩和纪律约束，使医院员工知道做到办事有规定，不能破规矩——哪些能办，哪些不能办，应该怎么办；哪些该说，哪些不该说，应该怎么说；二是干任何事情、执行任务都要有工作程序，不能乱了规定，三是加强对新进员工的入院岗前院级教育，对应知应会等必修内容督促其强化学习。

三、加强医疗护理工作的评聘考试报名工作

为提升员工的职称水平，人力资源部门积极和临沂市人事局、临沂市卫生局、罗庄区人事局、罗庄区卫生局等部门联系，组织医院符合条件的员工报名参加评审和考试□2xx年共考取执业医师和执业助理医师1余人，护师5人、护士2余人，为3—7年的护理人员报名办理了护士初级资格证4余人，为临床医疗工作人员报名办理医师资格证等3余人次，护士及护师等执业资格考试2余人次。

为了配合职称评聘，督促做好各层次员工的继续医学教育学习工作，为全院医护人员报名参加由临沂市人事局和卫生局组织的各类必修课的学习工作。

四、做好员工的转正定级、保险缴纳工作以及档案的人事代理协调、大中专毕业生和调动来院人员落户工作。

五、完成其他医院安排的临时性工作。

在实际工作中，距离医院要求还存在一定差距，比如工作效率不高、服务意识还有很大差距、人才招聘和管理工作开展不好、思想上比较容易麻痹等。

2、进一步开源节流，降低各项人力资源办公费用；

4、完成其他医院安排的临时性工作。

新的一年已经到来□2xx年人力资源工作任重道远，我将以更饱满的精神、扎实的作风、规范的管理，知难而进，使人力资源管理工作更上一层楼。

人力资源半年工作总结个人篇四

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。

一是对全行科级干部进行了调整□xx年初，在去年年底对支行科级干部进行年度考核的基础上，市分行党委对全行科级干部进行了调整，调整涉及全部16个支行，10个市分行内设机构，42人次，其中，5名能力突出、表现优秀的副科级干部提拔为正科级。通过调整交流，进一步优化各行领导班子结构，使班子整体合力得到明显提高。

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xx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

劳动工资管理是一项复杂细致的工作，涉及每位员工的切身利益。为规范和完善我行劳动工资管理，充分发挥工资的杠杆作用，我部积极探索激励和约束相结合的机制，从而调动全体员工的工作积极性。

一、继续完善工资分配方案。鉴于省分行xx年度工资分配指导意见尚未下达，我行在一季度制定了“效益优先、保障基本”的分配政策，基本工资为员工档案工资的80%发放到人，不参与考核。全行一季度共分配绩效工资150万元（不含科级及以上干部），工资计划按人头分配到各支行，只在本行内部分配，按完成比例分配，剩余部分纳入下期。考核项目为各项存款、经营收入、清收和到期贷款收回率等四项，权重分别为4:3:2:1。支行行长绩效工资按本行员工平均数的两倍分配，副职按行长的80%。市分行机关部室经理（主任）的效益工资为全市支行行长平均数，副职为正职的80%。市分行一般员工为副职的80%。科级干部绩效工资计划单列，不占员工的绩效工资。全行一季度共分配效益工资1320579元，其中最高为八里湖支行，人均990元，最低为德安支行，人均313元。

二是调整了离退休人员养老金和内退人员生活费。一是调整

了退休人员基本养老金。参加调整的人员为xx年年底前已办理退休手续的人员，共有507人。参加这次调资高的每人每月增加95元，低的每人每月增加20元，平均每人每月增加54元。二调整了内退人员生活费。1月份，对我行450名内退人员调整生活费，每人每月最高增加38元，最低增加28元，全行共增加11697元。5月份，再次调整426名内退人员生活费，同时取消企业年金。每人每月最高增加150元，最低增加90元，全行共增加58580元。通过两次调整，内退人员每月共增加70277元生活费，人均月增加165元。三是增加了离休人员生活补贴。根据赣劳社养〔xx〕1号文件精神，我行共有33位离休干部（其中1人为建国前工人）参加这次生活补贴调整，从xx年1月1日起执行，每人每月增加100元。

三是审批了全行奖励晋升、职务晋升工资。向省分行报批了全行xx〔xx〕年度29名优秀科级干部和员工的奖励晋升工资〔xx〕年度9名新提拔职务的科级干部的职务晋升工资，并补发兑现了18290元工资。

三、 合理化，机构改革有序进行

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。

三是顺利妥善地办好了农行九江白水湖支行和长虹支行（翻牌支行）的各项手续，正式挂牌营业。经市分行党委研究，并报经省分行和九江银监分局同意：我行原郊区支行更名为中国农业银行九江市白水湖支行，并从九江市浔阳东路47号迁至九江市滨江路33号中国国电集团九江发电厂培训中心营业；市分行长虹分理处近年来业务经营稳健快速发展，达到了农总行关于基层营业机构翻牌的标准，将该分理处升格为中国农业银行九江长虹支行。升格后该营业机构隶属关系和管理方式不变，机构的行政级别和干部的行政级别及各种待遇均不提高，无内设机构。

四是认真组织全市农行网点效益测评工作。基层网点效益测评是我行组织机构实行科学化管理的一项基础性工作，是今后我行机构调整 and 重要依据。市分行根据上级行要求，组织了以人力资源部牵头，计划财务、科技、个人业务等部门相互配合的测评工作组，并成立了以行长为组长的网点测评领导小组。通过近一个多月的精心组织测评，最终全市农行87个参评网点测评结果为□a+类1个□a-类1个□b类16个□c+类24个□c类12个□c-类16个。

四、 扎实稳健，党建工作不断推进

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。

较好的促进作用。

三是《党员学习手册》（第二册）如期出版□xx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。

四是做好了保持共产党员先进性教育的调查准备工作。根据农银赣党发[xx]31号、32号文件精神和相关要求，我行党委把开展保持共产党员先进性教育活动准备工作列入重要议事日程，并进行了认真细致的部署，要求各基层行党组织迅速组织学习、深刻领会文件精神，明确准备工作的目的意义、主要内容，确保先进性教育活动各项准备工作到位。市分行成立了由党委书记、行长蒋久春同志任组长，党委委员、纪委书记汪根友同志任副组长的“中国农业银行九江市分行保持共产党员先进性教育活动领导小组”，下设办公室。

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的摸底统计工作。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、并残党员，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xx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xx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。

一是完成了中级技术职称的报批和聘任工作。经过初步摸底、材料审核、组织推荐和报省行审批、岗位聘任等程序，分二批共聘任了中级专业技术资格人员44名（第一批35名、第二批9名），其中：经济师34名，会计师5名，政工师1名，技师4名。

二是完成了初级技术职称的审批和聘任工作。共聘任了初级专业技术资格人员102名，其中：助理经济师55名，助理会计师44名，经济员1名，会计员2名。

七、严格要求，自觉做好各项日常工作

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〔xx〕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。

在机构管理方面，4月份，对全市农行各级机构共103个单位的工商营业执照向工商部门提请进行了年检，并对需变更事项及时办理了变更手续。

在养老统筹方面，一是健全了全行员工基本养老保险个人台帐和补充养老保险台帐，做到统筹基金帐帐、帐款、帐证相符。至xx年6月末，我行共缴纳基本养老保险基金29574百元，缴纳补充养老保险基金14294百元。二是建立补充养老保险管理系统。年初，按要求将全市农行20xx位员工的补充养老信息输入微机管理，从而使补充养老保险统计工作更加规范化、科学化。三是完成了全行xx年调整养老保险缴费基数和缴费比例工作。

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。

人力资源半年工作总结个人篇五

20xx年，是四川世和集团公司战略改革年，在公司总经理的全力推动下，长松组织系统、自动化、精细化等培训配套，“雏鹰计划”开展，公司上下积极行动起来，世和的团队已在悄悄地发生着变化。

人力资源部作为公司的职能部门，在工作中必须当好领导的参谋、建立为营销一线服务的思想、履行好本部门职责。

回顾20xx年的工作，人力资源部主要开展了以下工作：

1、员工档案及劳动合同管理

比照档案资料目录，对所有人员档案资料进行了整理，针对档案中缺失的资料，通知相关部门和人员进行了补充，同时对员工基础信息台账进行再次确认与录入。

目前，现公司只有95%的人员签订了劳动合同，下一步我部将继续完善和强化劳动合同管理，重点对未签劳动合同的人员、合同到期续签人员开展劳动合同签订与续签工作，防范法律风险。

2、完善人事工作流程管理

在6月份，我部下发了《公司管理制度学习确认单》，并通知公司各中心、部，要求全员进行签订，进一步强化了每位员工对公司制度的了解与认可，完善了业务流程，此项工作在7月完成。

3、入职、离职人员手续办理

今年的1-6月份办理职能部门入职人员43名，店铺入职人员168名；办理职能部门离职人员31名，店铺离职人员141名。今年职能部门增加12人，店铺增加27人，合计增加39人。到20xx年6月30日，全公司在职人员（含试用人员）总计537人。

4、员工生日礼物的发放

从今年四月份开始，公司决定每月员工生日礼物在tichy淘宝网店上购卖，并在每月25号之前发放慰问信和礼物，经统计□20xx年1-12月份总计发放了214件生日礼物。

1、拓展招聘渠道

一方面，在利用常规收费宇辉人才市场进行招聘的同时，积极关注免费的劳务市场，如金马与温江人才市场等。

另一方面加强网络招聘，除了收费的前程无忧网，还开通了免费温江鸿杰人才网、宇辉人才网。另以个人qq帐号开通免费58同城网，并将此渠道的使用方法传授给了人员流动量较大的店铺店长。

同时还通过学校、商场、店铺、同行挖掘、内部推荐等渠道对公司各部门的岗位需求进行了招聘。

2、录用人员汇总分析（至6月30日止，不包括审批后放弃入职的人员）

图表：略

从上图可以看出，公司发展需求人员主要集中在三个服装品牌中心；职能部门人员需求以行政部为主。

3、招聘费用：略

从上表可看出□20xx年1-12月公司已用招聘费用为4032元（其中有1900元是下半年费用），用极低招聘费用基本达到公司用人需求。

配合集团的战略改革，进行了声雨竹店铺工资调整方案的起草工作，报经公司审批同意后，准备在20xx年7月1日起实施。

1、社保的基数调整工作。

积极掌握社保政策的变动，养老保险保底比例由60%调整为40%，在社保局在无任何通知的情况下，从1月1日起，将社保的养老保险基数进行下调，为公司节约了开支。以企业社保主体为例：原企业主体社保各险种基数分别为：养老：2156医疗：1911生育：1911失业：1911工伤：1911大病：1911。经向上级请示，我单位需将养老保险基数统一调整为：1700，其余基数维持不变。

2、社保主体的新增。

由于公司发展需要，我单位需要新增两个社保主体。在财务部的配合下，新增“高新区杰西服饰店”和“成都尊织商贸有限公司”的社保主体。截止6月30日公司的社保主体总计为14个分别为：四川世和企业管理有限公司、成都世和贸易有限公司、添姿服装店、金鸟典藏、新津杰西服饰店、高新世纪声雨竹服饰店、高新区杰西服饰店、成都尊织商贸有限公司、金牛区抚琴声雨竹服饰店、青羊区杰西服饰店、青羊区辽越服饰店、青羊区缙姿服饰店、锦江区声雨竹服饰店。

3、社保局稽查科的核查工作。

社保局在今年6月对我公司成都世和社保主体进行例行检查，在财务部的协助下，及时准备各项所需资料向社保局进行报

备。在社保局核实后，对所交资料与我单位实际人数出现不符情况，提出了解决意见，经领导审核下，再次进行申报后，通过了社保局对我公司进行的核查。

4、残保金的申报资料准备

我公司两个企业：四川世和企业管理有限公司、成都世和贸易有限公司需要安置残疾人并进行向残联报备。我部在6月开始积极筹备资料的准备工作，前往残联领取20xx年残保金文件。根据今年残保金文件指示，我单位残疾人资料已全部齐全，而且残疾人人数也完全达标，预计于7月向温江区残联和成都市残联进行申报。

在今年工作中，我部按时处理员工的请休假单、外出单、出差单、加班单。按月对员工的考勤数据进行整理。做到及时了解员工的考勤情况，对员工病假证明、丧假证明、婚假证明的收集归档。按照《考勤制度》对考勤中出现的错误进行了纠正，并对制度进行了进一步的宣讲。

1、绩效考核

评价指标需分类，有些指标没有每月考核的必要，每月指标应偏重工作业绩和交办工作结果。如：“能力素质”的评价就可以放在入职时和年度考核指标中。

绩效沟通反馈环节还需要加强，通过沟通，被考核者应明确知道上级对他的要求。

考核者把工作要项、目标以及工作价值观传递给被考核者，双方达成共识与承诺。而且借助纵向延伸的考评体系，在公司中形成价值创造的传导和放大机制。

2、考勤

公司有基层人员没有指纹考勤，如：食堂工作人员，是产生法律纠纷的隐患。建议请他们每天上下班进行指纹考勤，可不记迟到、早退，达到基层人员全部覆盖指纹考勤。

- 1、声雨竹工资调整方案的研讨和实施□jessie□tichy品牌工资调整方案的起草工作。
- 2、职能部门工资调整方案的起草工作。
- 3、长松组织系统在人力资源管理中的落地实施。
- 4、公司组织架构的模式下，整理公司部门职责，整合工作流程。
- 5、清理公司各工作岗位的职责，强化定员管理。
- 6、与网络信息部配合，逐步建立公司hr系统管理数据库（不含薪酬），满足公司业务管理及营销工作的需要。

人力资源半年工作总结个人篇六

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。

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。