

中科院广州化学有限公司

综合办公室主编

主 编：臧 丹

副主编：沈敏敏

执行编辑：张容丽

投稿邮箱：[xuanchuan@gic.ac.cn](mailto:xuanchuan@gic.ac.cn)

电话：020-85231230



# 广化公司通讯

2021年第10期（总第229期）

人力资源专刊  
二〇二一年十月



中科院广州化学有限公司

## 使命

成为世界一流绿色化学产品制造商，检验检测及认证的行业领跑者

## 愿景

成为具有核心竞争力的国际化科技公司

## 核心价值观

以人为本、追求卓越

## 企业精神

协同、创新、进取、求精

## 经营理念

不断提升核心竞争力和盈利能力



# 目 录



**头版头条** 广州化学召开团委换届选举大会

浅谈招聘面试的选人策略

**工作思考** 建筑施工企业人力资源管理的探讨

加强员工心理健康与开展 EAP 工作思考

**青年焦点  
访谈**

关于持续学习的思考

抢抓机遇，奋力拼搏

退役军人到检测员工的转变



## 广州化学召开团委换届选举大会

10月26日，中科院广州化学有限公司（广州化学）团委召开换届选举大会，广州化学党委委员叶峥到会指导换届选举工作，会议由广州化学团委书记臧丹主持。

大会在庄严的国歌声中开幕，臧丹代表第三届广州化学团委作工作报告。叶峥宣读了中国科学院广州分院团委《关于中科院广州化学有限公司新一届团委委员候选人预备人选的批复》（穗科院团〔2021〕11号）。团委委员王磊介绍了新一届团委委员候选人预备人选的基本情况、大会选举办法、监票计票人名单。会议对以上议题进行了审议，并表决通过。

大会采取无记名投票方式，选举产生了第四届广州化学团委委员，由（以姓氏笔画排序）：乔瀚、吴志鹏、陈婉琳、明瑞梁、周赛、臧丹、谭立钦7位同志组成。在第四届团委第一次会议上，选举臧丹同志为书记，乔瀚、谭立钦同志为副书记。

臧丹代表广州化学新一届团委发言，他表示新一届团委将在公司党委和上级团组织的领导下，以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神、团的十八大精神为指导，不断加强学习、履职、沟通的能力，争做服务型团干、抓好自身建设、成为团员青年的贴心人，积极引导广大团员青年为广州化学的快速发展贡献青春力量。

叶峥代表广州化学党委讲话，他向本次大会成功召开和新当选的团委委员表示祝贺。他对公司新一届团委提出三点希望：一是进一步加强和改进团的建设工作，充分发挥团组织的生力军作用；二是抓好青年教育，把握青年的脉搏，探索青年工作的新思路；三是新一届团委班子要在公司党委和上级团组织的正确领导下，坚强有力地当好党的助手和后备军，带领广大团员青年，做出新的业绩，为广州化学的快速发展再立新功。

大会在激昂的《中国共产主义青年团团歌》中胜利闭幕。

公司团委 乔瀚



编者按：传统的人事管理关注具体业务，主要包括人员招聘和流动管理、工资核算发放、人事档案管理等职能。而新时代的人力资源管理则涉及外部招聘引进、内部竞聘选拔、培训开发、绩效考核管理、薪酬福利激励、员工关系管理、员工发展规划等多元职能。人力资源管理视员工为最有价值的资源，聚焦于人，注重主动开发，管理也更具战略性和前瞻性；它既能满足员工自我发展的需要，又能保障企业长远利益的实现，是帮助企业产生效益的重要部门。只有组织的人才保障赶上业务的发展，企业才能更好地实现中长期战略目标。那如何根据企业经营发展战略，组织制定人力资源发展规划，分析和挖掘企业所需人才，对员工素质进行整体评估，做好人才的选育用留等工作，同时有效管控好用工风险，使之更好地服务于企业快速高质量发展，促进组织效能提升，体现人力资源管理的价值所在，下面我们一起来探讨。

## 浅谈招聘面试的选人策略

企业的运营关键在人，只有慎重对待面试，才能选出优秀的候选人。从实践来看，如果企业不明确究竟需要怎样的人，没有把需求形成具体而清晰的标准来考评和测量人选，而完全是凭感觉来招聘，那么这样就可能会给企业日后发展带来严重制约和潜在风险隐患。广州化学当前正处于快速发展阶段，在招募人才方面一直奉行“不拘一格降人才，不拘一格引人才”的理念，不唯学历、不唯职称、不唯经历，把品德、知识、技能和业绩作为衡量人才的主要指标，以德才兼备、用人唯贤作为选人用人的评判标准，而且敢用年轻人才。在多年的人力资源职业生涯中，我总结出了一套简单的面试选人策略来给大家分享。

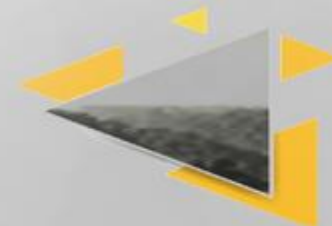
首先，招聘选人要看求职者的专业知识和技能。一个能在岗位上交付业绩成果的人往往是同时拥有专业知识、专业技能和渠道资源的。有些人可能会觉得只要求职者的素质高、潜力好，专业领域的知识是日后可以学会的，因此在面试环节可不作硬性要求。其实，如果我们选的是普通员工，这没有问题，但如果选择的是独当一面的部门负责人或关键人员，就可能会出现大问题。录用人选专业知识不过关，企业就要允许他在试错中成长。可是企业对标的永远是行业竞争对手，在残酷的市场竞争格局下，机会稍纵即逝，市场不会预留给企业犯错的宽限时间，时间成本尤为关键。因此，对待部门负责人或关键人员，我们不应妥协用人，要完全胜任才能录用，宁缺勿滥。专业知识和技能是显性因素，类似冰山海平面以上的部分，在面试环节不难考察，只要了解清楚其过往所取得的专业领域的业绩成果即可。



第二，招聘选人要看求职者的成就动机与内驱力。通俗地说，成就动机就是一个人追求他认为重要而有价值的工作，并且使之达到完美状态的动机，或者说用一种高标准严要求，力求取得活动成功的动机。体现在精神面貌上，成就动机强的人对人充满热情，给人以感染力，从而带动周边的人充满活力，让人感觉舒服和阳光；体现在工作目标上，成就动机强的人热爱自己所从事的职业，对完成工作充满信心，做事有干劲，遇到困难时会奔着目标积极找解决办法，不会抱怨和轻易放弃；此外，成就动机强的人一般都有一个清晰的职业生涯规划，他知道自己需要获得什么，自己的未来会在哪里，一旦上级给他分配工作任务，他会自发把事情做好，努力向目标迈进。这就是成就动机给人带来的自我驱动力，这也从源头上解答了一个人要做这份职业的理由和背后的逻辑。对企业而言，员工的自我驱动力是弥足珍贵的，其效果远胜于企业对员工的正向激励。

对于管理者来讲，招到这样的员工省心省力，不用多管理，业绩还很好。但关键是如何找到成就动机好的员工呢？我个人的观察是热爱职业与坚持学习两者缺一不可。一个人如果热爱自己的职业，就能在工作中找到乐趣，并愿意为这个职业坚持学习，把职业当作人生的事业来对待。一个人一旦坚定下来做一件事，一般都会有不错的业绩。当然，某些人坚定从事某种职业仅是为了养家糊口，那就不能算是职业兴趣了。真正热爱自己职业的人都会与优秀的人对标，不断地学习，并孜孜不倦地追求本专业领域的最高成就。

第三，招聘选人要看求职者的逻辑思维能力。做事没有思路就会停滞不前。思路从哪里来？其一需有经历，经历多了方法就多了；其二需多学习，“书中自有黄金屋”是有道理的；其三需多反思和总结，做过的事情、学到的知识一定要消化吸收、梳理总结才能转化成个人不断进步的资本和源动力。一个人之所以比其他人更优秀，某种程度上是他的思维方式即认知能力胜人一筹。对中层管理人员而言，思维方式更是胜任力的关键所在。







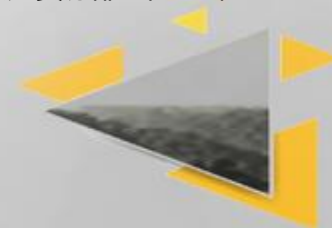
逻辑思维能力注重思维的系统性和条理性，包含分析与归纳两种能力。对求职者进行面试时，提问之后，对方能按要点回答得有条理、头头是道，则分析能力没有问题。而归纳能力与分析能力同等重要，现实中会存在大量的分析能力强但归纳能力弱的人员。根据观察所得，工作中分析能力和归纳能力都强的人员，一般能掌握二八定律，很好地抓住关键的 20%事情去工作，事半功倍，有能力、有办法去帮助企业解决存在迫在眉睫的首要、难点、痛点问题，这种人一定是企业求贤若渴想得到的。

第四，招聘选人要看求职者的职业道德和操守。职业操守可直观理解为诚信，它是企业选人的门槛条件，拥有一票否决权。通过面谈或背景调查，可大体了解求职者过往的职业表现和职业操守是否得到了原单位领导和同事的认可，是否拥有忠诚、正直、可靠等的品质。作为职场人士，职业道德要求我们把工作做好，帮助企业解决问题，快速提升企业核心竞争力，使自身的业绩对得起企业所付的薪水。再者，职业道德好的人往往能用军事化的管理思维来激励并约束自己，承担任务时有较强的执行力，在完成企业战略目标和部门工作目标方面不给自己留有任何借口。

最后，招聘选人还要看求职者的价值观。正所谓道不同不相为谋，志同方能道合。当员工的价值取向和企业的不一致甚至是对立时，他的能力越强，对企业的破坏力就会越大；反之，当员工和企业的价值观高度一致，员工认同企业的文化和经营理念时，员工就会把企业的事看作自己的事，不畏艰难、担当作为把工作做好，竭尽所能为企业排除风险，使企业走上了良性发展轨道，即他的能力越强，对企业发展的推动力就越大。我们在面试实践中如何了解求职者的价值观，以及价值取向是否和企业保持一致呢？第一，我会分析他的个人核心需求及成就动机；第二，正所谓什么样的环境会造就和培养什么样的价值取向的人，我会去分析他的“三历”，即个人的成长经历、学习经历以及工作经历。

企业选人各有各的门道，作为一名人力资源从业者，唯有勇于担负起责任，不断学习总结，才能更好提升招聘技能，帮助企业成功选到合适的人才，助力企业快速高质量发展。

人力资源部 陈志锋



## 建筑施工企业人力资源管理的探讨

在新形势下，为进一步落实好经营目标，实现快速的发展，必须大力推进人才强企战略，建立健全引进人才、用好人才、留住人才的人力资源管理机制，做好人才力量的统一规划，才能促进企业的稳定发展。

公司的人力资源存在以下特点：

1、人力资源组成的复杂性。当前公司大部分的职工来源主要是三大块：一是从大中专院校招聘的高校毕业生，他们具有高学历但缺乏工作经验；二是老职工，他们具有较强的实践操作能力和施工管理经验，年龄偏大或学历不高；三是企业从外边引进的复合型的管理和技术人员。正是这些不同层次的人才拥有的不同特点和不同的价值目标构成了人力资源系统的复杂性。

2、人力资源组成的流动性。公司服务的产品主要是工程项目，其特点就是没有固定的生产场地和生产部门，有较高的流动性。公司依据每个工程项目的具体情况，灵活的变化其组织管理机构来适应地域情况、规模大小等的变化。其生命周期随项目的变化而变化，当开始下个项目的时候，项目人员架构又需重新调整。这些都决定了人力资源的流动性和布局分散性的特点。

3、人力资源培训开发缺乏。公司的人力资源培训开发一般都由业务部门举办短期培训班，仅限于岗位培训，常着眼于眼前。这种没有长远规划的短期培训不能为企业做好人才储备，也达不到人才战略开发的目的。

4、项目经理短缺。目前国家有规定只有建造师才可以担任建筑项目经理，而建造师执业资格考试通过率较低，这就造成了很大的人力资源缺口。随着资质改革的深入，公司将面临严重的项目经理短缺风险，直接影响到工程投标和资质评审。

相对于公司的发展战略需求，目前公司人力资源梯队结构，在数量、专业和层级结构方面还处于缺乏或不匹配状态，特别是一线施工队伍的项目中高级管理人员缺口较大。而且，某些关键和核心岗位人才储备不足，人才的能力和水平良莠不齐，人员结构需要进一步优化，使公司的管理人员队伍向高素质、高职称、年轻化方向发展。

人力资源规划管理方案的具体落实，必须有与之适应的人力资源配置与培训开发、激励机制、绩效评价、薪酬福利等一系列人力资源管理制度的相互配合予以保证。具体应对如下：

1) 科学动态有效配置人力资源与开发计划。在充分了解公司人才总量和结构需求的基础上，有计划招引所需人才。要进行人才数量、学历、专业、素质细分，从源头上保证人才的合理配置，每年有计划、有目的地到各类专业学校挑选优秀毕业生，提高人才来源质量和人才成长的起点。开发人才招聘渠道，在正常进行校园招聘、参加人才交流会，网络招聘的同时，加大与猎头公司、人才招聘公司的联系与合作力度，以便中高级人才招聘和引进上有较大突破。通过收集同行业或潜在竞争对手中人才资源信息，有准备地确定人才来源，以在适当时间采取措施



对其进行招聘和引进。健全完善培训体系，要抓好全过程培训，把对员工的教育培训贯穿到员工在企业供职的整个过程，保证通过培训持证上岗；抓好多样化培训，岗前培训与在职培训相结合、专题培训和相关知识培训相结合、长期培训和短期培训相结合，为企业培养专业技术骨干和管理人员；要积极鼓励管理人员参加社会注册类或职称类考试，专业技术人员参加执业资格考试，员工接受继续教育，加大对获得证书的所有人员相应的奖励和提高待遇，促进员工学习的积极性，形成良好的学习风气。

2) 以高效激励机制提高员工的积极性。公司一线员工大多生活单调、贫乏、缺乏精神支柱。对此，必须充分了解员工的需求，从丰富员工的业余文化生活做起，有计划地举办一些文体活动，如体育比赛、外出团建活动等。关心他们的生活，通过在各项活动中的相互交往增进员工感情，在激励员工精神上的满足时，加大员工对企业的认同感和忠诚度，使每个员工特别是关键和核心人才看到自己的职业发展目标并为之努力奋斗。在员工进入企业时，引导员工熟悉工作，了解企业文化，增强对企业的认同感。

3) 完善有效的绩效考核和薪酬体系。要探索建立分层分类的人才绩效考核体系，实现人才层级管理。对职能部门实行目标管理责任制，对项目部实行目标成本责任制考核。对公司、分公司这一层次考核要与产值、承接任务量、利润、现金流、资金回收率、技术创新、质量、安全、文明施工等指标挂钩；项目部这一层次要与成本、资金回收率、技术创新、进度、质量、安全、文明施工等指标挂钩；年终考核要与各自薪酬挂钩，奖优罚劣，实行年薪制，由基本薪酬、岗位工资和年度绩效薪酬构成，设立特别的年终绩效奖励，对在经营开拓、科技创新、质量创优、管理创新等方面做出突出贡献的优秀人才设立专项奖励，最大程度的发挥薪酬的直接激励作用，以充分调动各系列员工的积极性。同时，对中高层和核心骨干人才完善实施有效的中长期激励机制，提高中高级人才的主人翁意识。

4) 建立健全以业绩和实际工作能力为先的人才选拔使用机制。首先要建立和完善落实任职资格、能力评价、业绩考核、竞争上岗等管理制度，通过年度和任期考核，对业绩突出的继续留用或晋升，对业绩不佳、未完成考核指标的要撤换或降职使用；其次要建立管理人才和专业技术人才、技能人才三条人才发展通道，引导不同特点和专长的人才分别往管理、专家、操作能手通道上发展；三是通过工程项目加强人才的选拔和交流使用，让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有发展，做到“干一个项目，培养一批人才”。通过开展优秀项目经理、优秀五四青年、岗位能手等不同时段各种优秀人才的评选活动，物质奖励与精神奖励并用，加大宣传力度，引导人才在各自岗位创优，发挥榜样示范作用，营造尊重人才的良好氛围。

当前国家各地加大城市基础设施建设，建筑市场处于发展的黄金时期，市场对人才的需求非常大，管好用好人才将是一项长期工作，因此只有高度重视人力资源管理工作存在的问题，不断调整措施对策，才能适应公司各个时段的人才需求，增强人才竞争优势，实现企业又好又快的发展。

化灌公司 邝秋华

## 加强员工心理健康与开展 EAP 工作思考

2021 年是国家实施“十四五”规划的开局之年，全面建设社会主义现代化国家开启新征程。习近平总书记指出，面对复杂多变的国际形势和艰巨繁重的国内改革发展任务，关键在党、关键在人，那么，人才作为一项重要的资源，在企业运作中是不可缺失的一环，要重视其价值，并发挥其价值。所以在国家发展开启稳中求进及高质量模式的当下，企业也要紧跟发展步伐，在人力资源管理方面，统筹人才格局，发挥人力价值，在这一过程中，除了关注员工的技能发展之外，也要重视员工身心健康。身体问题自然需要求医问药，让自己有一个强健的体魄，应对工作生活的方方面面。在心理方面，由于当前检测市场需求量大，市场竞争也大，加上“后疫情时代”的经济复苏，发展脚步逐渐恢复并加快，面对紧张的工作，工作的压力，职业发展，情感问题，家庭生活，亲子教育，健康问题等，有时候确实是在透支着我们员工的心理精力，此时如果没有建立心理健康意识，或得不到正确的心理辅导，很可能就会被心理问题击垮，除了影响工作之外，更影响个人的身心健康与人际关系，破坏性极大。但是，心理问题是可以被提前发现并干预的。企业可以通过加强职工心理健康意识，提升职工心理辅导能力等方式，让员工可以在面对心理困惑或轻度焦虑时，及早发现并进行自我调适，或主动寻求帮助，得到正确的疏导。企业这样投入精力关注员工的心理状态与需要，让人才能够安心工作，提高工作积极性，形成高效输出，对于企业发展是大有裨益的。

一直以来，中科检测人力资源部都对员工心理健康工作方面予以重视，在加强职工心理健康意识，提升职工心理辅导能力，解决员工心里难题方面，也做了一些工作思考，做了以下的工作产出与计划。

### 一、参加中科院工会职工心理健康辅导能力培训班

在 2020 年 10 月中旬，中科检测人力资源部参加了中科院工会职工心理健康辅导能力培训班。此次培训班也是邀请了中科院心理所及中国科学院大学的多名老师，给学员们讲授有关职工心理健康维护与促进，如何建立积极心理品质，突发事件后的心理应对，职工家庭、亲子与工作多重情境切换的心理调适等相关知识，也提供了许多有用的量表工具，话术方法，书籍，以及院内外的心理服务资源等。参加完此次为期三天的培训，收获颇丰，人力资源部对于在开展人力资源管理工作方面，有了新的启发与思考，对人力资源工作帮助很大。第一，对于新入职员工，对新环境会有新奇感，但也会面临适应新环境的问题，难免有心理压力，人力资源管理者 and 上级主管针对这些情况，首先要加强新员工的入职培训，尽可能地详细介绍公司的制度、文化、产品与服务、成就、未来发展蓝图、员工发展规划等，把握先入为主的心理特点，让优秀的内容尽快被新员工吸纳，减少信息不对称情况，确立在本企业发展的信心；其次，要经常关心新入职的员工，多进行沟通、指导和支持，倾听他们的意见，使其感受到关注，这对保证新员工尽快融入团队具有非常重要的作用，可以有效提高新员工在本企业的留存率。第二，重视心理培训的价值，通过正确的心理培训，可以转变员工态度，

鼓舞员工士气，调整工作状态，改善工作效率，进而极大地促进组织目标的实现。心理培训就是做人的工作，开展心理培训，体现“以人为本”的思想，会让员工觉得自己被重视，而不是一个业绩产出的工具。心理培训有许多话题：沟通、心理调适、心理保健、心灵启发等，面对这专业的领域，除了自身要有一定的心理学素养之外，企业也需要专业的团队来协助开展，并且将其系统化、可接受化、有效化。因此，在经过调研之后在公司开展员工帮助计划（EAP）。

## 二、实施员工帮助计划（EAP）

EAP 是企业帮助员工提升自我心理和行为管理的一项系统服务，以尊重人的心理和行为的科学规律为理论基础，帮助员工解决消极心理和行为问题，帮助员工形成与企业同向协调的积极心理和行为，实现员工工作业绩和幸福指数的互动提升，为纠偏和塑造企业文化和组织行为提供心理支持，为提升企业业绩和构建和谐企业奠定员工基础。目前，人力资源部已经开展了需求调研，并进行了有关精力管理与能量修复的线上课程，员工普遍反映，课程实用性强，尤其在结束一天忙碌的工作后，进行冥想与自我放松，可以让自己精力恢复，安然入眠。接下来，除了线上课程，也将考虑采取线下互动课程，主题沙龙，路演等更加生动的知识输出方式，进一步提高此计划的可接受度与效果，让更多员工参与进来，了解更多心理知识，享受身心健康人生。

## 三、计划开通心理咨询专线

这是未来一个重要工作计划，心理培训有时也无法解决个性化的心理困惑，或者有些员工不愿意在他人面前寻求心理帮助，那么开通心理咨询专线将会更好地解决这个问题，针对性地为员工排忧解难，保持员工良好的工作状态，并且更易于培养员工的忠诚度。实施企业心理咨询企业可以预期获得如下收益：减少错误操作、降低缺勤率、减少医疗费用支出、降低管理人员负担、提高组织的公众形象、提高员工士气、提高组织绩效。对员工来说，企业所提供的这套援助计划，具有高度的保密性、实用性、可操作性和便利性，可以减轻不少来自家庭以及工作方面的压力，从而使员工能够全神贯注地投入到自己的职业生涯中，充分发挥自己的创造力及工作热情。因此，将开通心理咨询专线列为未来工作的重点，相信对于人力资源管理，对于开展员工帮助计划等工作，都会产生很好的助推力。

以上几点是中科检测人力资源部在公司开展心理方面工作的几点收获与思考。人力资源管理工作看似事务性工作很强的工作，但是诸如在加强员工心理健康工作方面，开展 EAP 方面的工作，其实都是具有前瞻性与战略性的工作，员工是公司发展的基石，我们关注员工心理素质，让他们有强大向上的心，会加强企业归属感，让员工愿意与企业一起前进，人力资源部同事将一起继续在此项工作上努力，让 EAP 为企业发展添砖加瓦。

中科检测 吴晓悦 李胤寰



## 关于持续学习的思考

本人参加工作以来一直从事人力资源工作，对此最大的感受就是要持续学习。由于人力资源工作涉及到各类纷繁复杂的事务，持续学习有助于掌握多种知识技能，这样我们才可以更好地完成工作。

有些人参加工作后可能会想：我上了那么多年学，工作耗费了大量的精力，有时间先放松一下，久而久之，他们就忽视了学习。现在社会变化快，一个人如果不持续学习，每天只有输出没有输入，时间长了各种储备就会被掏空，工作也不会有长进。

持续学习说起来容易做起来难。要做到持续学习，可以化被动学习为主动学习。平时对感兴趣或觉得将来可能有用的事物，以开放的态度对待，主动了解学习。与被动学习相比，主动学习更让人心情愉悦，效率更高。工作中遇到问题才被动地去学习，则可能会误事，因为有时问题是急需解决的，根本没有多余的时间等待你去学习。

在瞬息万变的数字化时代，我们只有持续学习，拥抱变化，才不会被社会淘汰。

人力资源部 莫文霞



## 抢抓机遇 奋力拼搏

岁月如梭，韶光易逝。时间就像是一匹飞驰的骏马，从我们的身边飞逝而去。转眼间，我加入化灌公司已有6年，岗位从综合办公室调到人力资源部，人力资源部从无到有，成立至今已有一年多的时间，很荣幸我能成为其中的一员。

公司的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。一方面，奖惩分明，激发员工进取心，增强归属感。新员工入职当天，人力资源部带领新员工认识同事，引导他熟悉公司周边交通、就餐、购物、就医等生活配套；对骨干员工进行股权激励，员工有了股份，成了公司的股东，安全感、主人翁意识倍增。另一方面，我认为薪酬管理是人力资源管理体系的重要内容。在工资的微观管理中，人力资源部应该更加灵活运用各种方法与手段，制定公平、公开、公正的薪酬制度。在员工中贯彻按劳分配薪酬差别，强化内在薪酬来提升员工的满意度。最后，要坚持群众利益无小事的原则，突出服务员工的理念。完善各种人事方面流程，处理好涉及广大职工切身利益的大事小事，热情服务，真诚待人，做到“来有应声、问有答声、走有送声”，对员工提出的疑问做到耐心解释，切切实实为广大员工提供到位的服务。

站在新的起点，我将以更加饱满的热情、更加精细的工作，更加优异的成绩，抢抓机遇，奋力拼搏。

化灌公司 梁芳榕



## 退役军人到检测员工的转变

2020年我加入中科检测大家庭，当学生时代已渐渐远去，我的身份也随之发生了改变，从一名退役军人转变为普通职员，两年的军旅生涯伴随着自己的成长，进入公司后，心里激动着同时也憧憬着，前方还有很长的路需要我一步一步走，未来还有很多事情需要我一件一件做。在公司领导以及同事们的支持和帮助下，我很快地适应了工作。入职以来，我工作踏实，自觉维护公司企业形象，认真地做好本职工作，尽量避免工作中出现任何纰漏，作为一名人力资源部门的员工，时刻谨记公司的企业文化，企业保密制度，为公司做出服务的同时，也全心全意为全体员工做最优质的服务。

总结过去是为了更好地应对未来。对今后的工作，我提出如下打算：一是继续学习人力资源的知识，运用到实际工作中。二是自我解压，调整心态，时刻以饱满的热情迎接每一天的工作和挑战。仅有不断在思维上求创新，工作才能出亮点。

作为新时代中科检测员工，我很骄傲，虽然困难重重，但我从来不怕困难，期望在有限的时间中学到更多事情，能更好地为公司服务。作为一名党员，我将以更高的标准要求自己，加强理论知识学习，在工作中冲锋向前，不畏困难。

“用心工作、踏实做人”，一向是我的座右铭。岁月无声，步履永恒，我迈过一道道坎走向明天，我相信只要认认真真踏踏实实的工作，明天定将更美好。

中科检测 王震

