# 人力资源能力建设

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-07-05

*第一篇：人力资源能力建设人力资源能力建设近年来，我国十分重视人才培养，提倡尊重知识、尊重人才，把开发人力资源作为推动经济社会持续发展的重要途径。但人力资源开发水平依然有待提高。例如，我国目前在生产一线的劳动者素质偏低和技能型人才紧缺问题较...*

**第一篇：人力资源能力建设**

人力资源能力建设

近年来，我国十分重视人才培养，提倡尊重知识、尊重人才，把开发人力资源作为推动经济社会持续发展的重要途径。但人力资源开发水平依然有待提高。例如，我国目前在生产一线的劳动者素质偏低和技能型人才紧缺问题较为突出。据统计，现有技术工人只占全部工人的1/3左右，而且多数是初级工，技师和高级技师仅占4%。从制造业比较发达的沿海地区看，技术工人短缺，已成为制约产业升级的突出因素。我国的制造业生产技术和管理水平与发达国家还有一定的差距。主要问题是产业结构不合理，技术创新能力不强，产品以低端为主、附加值低，资源消耗大，而且安全生产事故也较多，这些都与从业人员技术素质偏低、高技能人才匮乏有很大关系。我国教育还存在发展总体水平较低、优质教育资源不足、投入不足等问题。我国人才队伍素质还有待进一步提高，特别是经济社会发展急需的高层次、战略型领军人才和自主创新人才短缺，影响了自主创新能力的提高。

就目前来讲，推进人力资源能力建设，应着重做好以下工作：

一、树立新的理念，加紧人力资源能力建设。开发人力资源，加强人力资源能力建设，已成为关系当今世界各国发展的重大问题。经济发展和社会进步，需要物质资源作基础，更需要人的知识和能力作支撑。知识不断更新，科技不断突破，经济不断发展，对劳动者素质的要求越来越高。当前我们要抓住新科技革命带来的机遇，认真规划，精心组织，动员各方面的力量，提高人力资源开发的质量，加大人力资源能力建设的力度。

二、优先发展教育，建设学习型社会。教育是人力资源能力建设的基础，学习是提高人的能力的基本途径。加快教育发展，是把我国巨大人口压力转化为人力资源优势的根本途径。教育为经济社会发展提供了有力的人才支撑和知识贡献。教育的快速发展使我国人力资源开发水平明显提升。较高素质的劳动力已成为我国产业竞争力的比较优势，成为吸引外资的重要因素，有力地支撑了经济社会的持续快速发展。当前，要按照“十一五”规划纲要对优先发展教育的各项工作做出的部署，全面实施素质教育，加快教育结构调整，促进教育全面协调发展。一是要普及和巩固义务教育。二是要大力发展职业教育。发展多种形式的职业技能培训。改革职业教育教学方式，更新教学内容，推行工学结合、校企合作的培养模式，建立弹性学习制度。促进职业教育和普通高中教育协调发展，提高办学水平和质量。三是要提高高等教育质量。把高等教育发展的重点放在提高质量和优化结构上，加强研究与实践，培养学生的创新精神和实践能力。四是要加大教育投入。保证财政性教育经费的增长幅度明显高于财政经常性收入的增长幅度。强化政府对义务教育的保障责任，加大中央和省级政府对财政困难县义务教育经费的转移支付力度。五是要深化教育体制改革。通过采取积极措施，构建终身教育体系，建设学习型社会，鼓励人们通过多种形式参与终身学习，拓展与更新知识，提高素质，增长才干。

三、大力弘扬创新精神，培养人们的创新能力。要根据经济发展、社会进步和科技进步的发展要求，把培养创新精神，开发创新能力，作为人力资源能力建设的重要任务，积极加以推进。自主创新的实现最终要落脚于人的创新活动之中。要造就一大批创造先进生产力的知识分子群体和拔尖创新人才，培养数以亿计的素质优良的劳动者、数以千万计的高级专门人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出的良好局面。要下大力气做好人才的培养、吸引和使用工作，建立有效的激励机制和公正公平的竞争秩序，为人才的成长创造良好环境。努力造就一支数量充足、结构合理、素质较高的人才大军，形成人力资源优势，为改革开放和现代化建设提供强大支持。

我国人口多，底子薄，资源特别是能源短缺，生态环境脆弱，客观现实要求我们必须走科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源优势得到充分发挥的新型工业化道路，坚决把经济增长方式转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来。第三，面对当前激烈的国际人才竞争形势，必须高度重视增强我国人才的国际竞争实力，采取有效措施营造良好的人才环境，大力培养吸引和使用各类人才，不断提高我国的综合国力。为此，我们要积极采取措施，把我国巨大人口压力转化为人力资源优势，加快推进人才强国战略，努力建设高素质人才队伍。

**第二篇：农村信用社人力资源能力建设的探析**

农村信用社人力资源能力建设的探析

论文关键词：人力资源能力建设；人力资本；创新机制；教育机制

论文摘要：文章主要分析了农村信用社人力资源能力建设存在的问题，对整个农村信用社人力资源体系进行了系统的分析，提出了人力资源能力建设是实现农村信用社可持续发展基本方向。

一、农村信用社人力资源能力建设的特征

（一）复合型人才

由于国家政策向农村经济倾斜，农村信用社的发展得到强有力的保障，这时候就需要一批可以把握农村经济发展趋势，并能熟练掌握微机、法律、外语、经济的复合型人才，并拥有现代社会所需的各种经济知识、经营能力和管理能力。在知识经济时代，复合型人才对每个企业的发展都有着举足轻重的作用，不仅要把握农村信用社现在的业务，还要适应时代进步的需求，拓宽业务渠道，实现农村信用社的可持续经营，为农村信用社摆脱困境、赢得主动发展奠定人才基础。

（二）具备创新的理念

创新是每个企业发展的不竭动力，拥有创新思维就可以在现代经济的发展中找到新发展点，为企业的发展注入新动力。作为农村信用社的经营管理人员，应具备金融创新和应用的知识结构和技能，必须掌握开展金融创新活动所需的专业知识和技能，应具有自我发展能力和自我学习能力，根据农村金融创新的需要获取相关的知识。

（三）特定的智能结构

对农村信用社来说，由于不同的工作对象、工作岗位和工作性质具有不同的特点，因而对人才的才识、智能等能力有不同的要求，形成不同的智能群体。

（四）市场的敏锐性和奉献精神

农村信用社在培养选拔人才时应以培养实用技能人才为主，立足于实用和锻炼，坚持以德为本，优先培养一直扎根农村、一心为农，能够为广大群众提供优质服务的基层员工队伍。要选择对农村信用社业务及其宗旨热衷的人才，拥有适应农村信用社现代发展的技能人才，为农村信用社事业前途具有奉献精神的人才。

二、农村信用社人力资源能力建设存在问题分析

（一）内部管理体制流于形式和用人机制僵化

首先是由于内部管理体制不到位，没有形成有效的激励与约束机制。大多干部能上不能下，职员能进不能出，使其严重缺乏责任感、危机感和进取心。内部管理的混乱，规章制度不健全以及执行能力的不足、运作不规范、财会制度不严密等，导致农村信用社整体的运行状况不佳，不能应对时代的竞争。同时，体制的创新能力差，建设落后于业务发展的需要。当今国家政策向农村经济倾斜，促使农村经济迅速发展，农业产业化成为主导，在新的形势下，农村信用社的体制必须有所创新，农村信用社目前僵化的管理机制显然不适应发展需要。农村信用社历年接收的新员工大多数是顶替、照顾的内部职工子女，文化水平普遍偏低。

（二）高素质复合性人才严重匮乏致使内部人才结构老化

1、缺乏高素质复合型人才。缺乏既具有一定理论知识，又熟悉金融业务的高素质经营管理人才。对金融业务不熟悉，直接影响工作效率和客源，直接导致信用社业绩下降，使信用社面临着生存的危机。缺乏精通计算机专业知识，科技应用能力强的技术人才。在知识经济时代，金融信息电子化发展时代，计算机在金融领域中扮演着尤为重要的角色，通过计算机网络可以沟通金融行业间的交流，获得更多更可靠的金融信息，利用计算机进行业务处理可以提高效率。缺乏拥有计算机知识的科技人才，将降低农村信用社的业务效率和金融信息的获取效率，从而使农村信用社在时代竞争中处于不利地位。另外，还缺乏市场营销能力强的市场开发人才。只有时刻关注市场，才能寻找出企业在市场上发展业务的突破口，为企业带来更多利润、更多客户。农村信用社目前缺少这方面的人才来应对市场的发展。

2、内部知识结构老化严重。长期以来，农村信用社很少公开向社会招收吸纳大中专学生，甚至更高级的人才。且大部分信用社干部职工入社后很少参加有组织的系统性学习培训，最终导致农村信用社人员自身素质、业务素质较低。同时缺少一套科学的用人制度，农村信用社在人才队伍建设方面远远落后于国有商业银行等其他金融机构，这与其自身改革和发展的要求不相适应，也与市场经济的快速发展不相适应，大大降低了农村信用社的服务质量，也给信用社的经营带来很大影响。

三、农村信用社人力资源能力建设的培育和提升

（一）人力资源能力建设在农村信用社发展中的作用

新时代、新形势下的经济发展对农村信用社人力资源能力建设提出了更高的要求。随着“三农”经济的发展，农村经济越来越需要现代化的金融管理服务，农村信用社也更需要现代企业的管理理念和先进的人才管理。尤其是在经济一体化、信息全球化的背景下，先进的金融服务方式和先进的人才管理理念已经成为提高每个企业综合竞争力的基本手段。而农村信用社处在社会的最基层，是一个信息传递和经营管理方式相对落后的金融行业。在与金融同行业竞争中明显处于弱势，客户的优良率比较低，服务领域得不到有效的开拓，自身实力和形象与农村金融中的定位也形成明显的反差，源于农村信用社长期缺乏各类优秀的人才，人才队伍建设适应不了市场经济发展的需要。所以，只有充分认识到信用社人才管理建设的重要性，树立科学正确的人才发展观，才能保证农村信用社在市场竞争中立于不败之地。

（二）强化内部管理体制并完善用人机制

1、强化内部管理体制。首先，要制定系统全面的制度和操作规范，实施分工合理、职责明确的组织结构，明确规定各职能部门的职责权限，规范各项业务操作程序和员工行为标准以及其他规章制度。进一步明确各员工以及干部的工作职责和权力，重大决定必须通过社员代表大会通过，杜绝先前的“以人说了算”的现象发生。其次，要完善业绩目标的考核。在科学的编制预算计划基础上，合理制定各部门的目标责任，把目标责任落实和分解到每个部门、每个岗位和每个人。最后，要加强风险管理，提高防范和化解金融风险的能力，建立相对独立的内部监督部门，强化内部监督检查。对风险进行事前防范、事中控制、事后监督，保障农村信用社安全稳健运行。

2、完善用人机制。（1）坚持以人为本和人才兴社。立足于目前拥有的人才培养，要重视对目前拥有的高层管理人员和员工的培训，对不同部门、不同岗位以及不同层次的员工，采取多种方式分类培训，提高其履职能力，增加其对工作的负责程度，加大人才引进力度，要打破束缚引进人才的各种约束，给基层农村信用社自主选择适应当地信用社发展的人才的机会，抛弃固步自封、内部员工的内部自成体系的落后观念，面向社会，面向市场，真正引进德才兼备、具有丰富金融工作经验的高素质人才进入高管层和业务部门，合理配置人力资源，不仅要精简人员数量，而且还要提高人员质量，发掘人才潜能，做到人尽其才，才尽其

用，把真正有能力、有操守的业务人才充实到各个重点和核心岗位，保证信用社可持续发展。由此可见，面对新时代、新形势下，农村信用社就必须树立科学发展观，坚持以人为本，切实做好人才开发和教育培训工作，全面实施人才兴社战略。（2）创新劳动用工机制并加快实施人才结构调整。实行全员聘用制，要引入“能者上、庸者下、优胜劣汰”的用工机制。根据公平、公开、公正的原则，可以胜任的加大引进力度，不能胜任的撤职淘汰，严格抓好各个岗位的人才选择；各用人单位和应聘人员实行双向选择，不分地域，竞争上岗。实行多劳多得，少劳少得的激励机制。从员工的能力上看，可以低职高聘，也可以高职低聘，这样既有利于人才在本地区间的合理流动，也有利于促进人员分流，做到农村信用社现有人才资源的优化。努力营造管好、用好和吸引人才的良性机制，对新业务发展需要的高学历专业人才和技术人才，要保证“进得来、留得住、干得好”。

3、改善农信社人才结构并培育和引进高素质复合型人才。（1）完善人才培训教育体系。农村信用社关键是要完善教育培训管理制度，加强师资队伍建设，推进教育培训手段的现代化。对员工进行恰如其分的培训教育，结合岗位需要，实施分层次、阶段性培训计划，使多数员工成为岗位能手，这将是一项对农村信用社发展回报率最快的短期投资。构建内部培训体系。结合劳动用工制度，对员工按照岗位规范，严格进行定期培训，加强教育，合格上岗、不合格下岗，以此来提升员工的综合能力；这样就可以有效地提高员工以及干部的积极性，提高他们的综合素质，在人才竞争中优胜劣汰，造就“能者上，庸者下，各尽其职，各施其能”的有利局面。构建外部培训体系。鼓励员工参加自学，加大人力资本的投入，利用各种教育资源，选拔有发展潜力的、年轻的业务骨干到先进的金融企业去学习，到高校去深造，创造一个最佳的人才培训体系，确保农村信用社管理的先进性和决策的科学性，促进信用社健康持续地发展。（2）提高经营管理水平并吸引人才。为了吸引优秀人才，农村信用社就必须提高自身的经营管理水平，按照现代企业的发展要求，对农村信用社进行系统且全面的改革，完善其治理结构、健全其运行机制、明确其业务发展目标，使其成为一个财务状况良好、经营业绩优良的具有较强竞争力的现代金融企业。（3）以科学的发展观来优化人才队伍建设。在选择人才中，要注意人才的适用问题，考虑到农信社工作环境的特殊性，在人才聘用上要分出层次，不要盲目地不合实际地追求高学历。在当前经济发展条件下，农村信用社从适应自身发展的人才方面考虑选人：需要高层次的市场营销人才，农信社当前的营销人员文化素质不高，营销意识淡薄，更谈不上市场研究和营销战略。需要风险管理人才，现行信用社的风险评估主要依靠定性的、人为控制的直接管理方法，这不仅导致了风险管理的专业化程度和效率较低，而且无法对风险做出准确的识别和分析。需要既精通现代计算机网络通讯技术，又精通金融业务的复合型人才，当下信用社这种人才的缺乏导致科技应用率低、结算渠道不畅、金融科技新产品开发乏力。需要金融高级管理者、职业经理人。

四、结论

农村信用社是中国农村经济发展的基础力量，现在国家颁布了相关政策向“三农”问题倾斜，给农村信用社带来了前所未有的发展机遇和挑战，农村信用社必须改变其在各个金融行业中的劣势地位，在金融人才竞争中要重新审视自己的人力资源管理制度，合理利用已经拥有的资源，留住人才，提高效率，还要注重自己的人力资源的能力建设，发挥自己内部人才的能力作用，发展创新，迎接挑战。

农村信用社要在国内金融业中站稳步伐，稳健发展，不仅要高度重视人才，还要审时度势，发展创新，把人力资源能力建设战略放在发展的第一位，及时发现、大胆选拔、正确使用人才，这样才能扭转农村信用社现有的不利局面，使其得到新的发展。总之，做好农村信用社人力资源能力建设，对农村信用社的可持续性发展有着极为重大的意义。

参考文献：

1、谢志忠.农村信用社发展研究[M].南海出版公司,2024.2、任宝明.化解农村信用社经营风险的思考[J].金融理论与实践,2024(12).3、周宁辉.部分农村信用社人力资源现状三问[J].中国农村,2024(6).4、农村信用社体制改革与农业经济发展实务全书[M].国家行政学院音像出版社,2024.5、张元红.关于农村信用社改革的观点综述[J].中国经贸导刊,2024(11).

**第三篇：加强人力资源建设**

加强人力资源建设

公司要健康发展，除了要有足够数量的高素质业务人才，还要建设一支高素质的人力资源管理队伍。市场经济条件下经济和社会的发展，要求我们要把人事工作人员作为一项重要的人力资源，建立运行机制，选拔创新人才，加强理论指导，完善工作人才队伍的结构与功能，为进一步加强公司发展提供强大的人才和组织保障。加强理论知识和业务技能学习，实现理论与实践互动关联人事体制的改革，在公司可持续发展的诸多因素中，人力因素起到地作用越来越大，如何建设一支高素质的管理人力资源的队伍，关系着房公司未来发展的成败。在经济迅猛发展、科技日新月异的今天，人事工作人员必须把握“学习、学习、再学习”这个时代要求，提高理论素质，加强理论武装，不断提高理论思维能力和战略思维能力，增强政策意识和政策水平。一方面，要加强政治理论的学习。深入学习与时俱进的房地产政策，树立坚定正确的政治立场、政治方向和政治观点，把政策的理解和政治上成熟引入人事工作的思考和实践中来，不断提高对人事政策、人才理论、人力运用的能力。另一方面，要加强业务和技能的学习。既要掌握政策法律，熟悉选拔、任用、培训、管理的程序和要求，做人事工作的行家里手；又要广泛学习人力资源、公共管理、经济学、心理学等相关科学知识，拓宽知识的深度和广度，把理论知识转化为以政策为准绳，在管理人员选拔工作中为房地产中介机构把好关、用好人的智慧和能力。修身立德，以良好的素质树立厚道正派的形象

人事工作是做人的工作，人事工作人员的一举一动都影响着整个公司在客户心中的形象。能否建立公正的形象对工作能否为受众所接受起着至关重要的作用。因此，公司必须坚持“对己清正、对人厚道、对内严格、对外平等”的要求，以厚道正派的优秀品格，促进人力资源管理工作的开展。

树立为民的观念。始终从客户的切身利益出发，以客户满意不满意作为衡量工作的准绳。注意换位思考，深入了解店员的所思、所想、所忧、所盼，谋划人才的布局和人员的使用。要从房地产中介机构长远发展的大局出发，从关心员工的实际困难入手，帮助有需要的员工解决思想上和工作上的难题，让员工能在温馨和谐的环境下工作，体会工作的乐趣。事实上，房地产中介机构要想成为沟通业主和客户的桥梁和纽带，必须在日常工作中树立可亲、可敬、高效、公正的形象。树立务实的观念。弘扬求真务实的精神，在评价置业顾问的能力时，要坚持从实际出发，用事实说话，不道听途说、偏听偏信；在决定进退去留时，要敢于表明自己的意见，敢于亮出自己的观点，不做“老好人”，不说“昧心话”；在面对不同意见时，虚心听取别人的看法，辨证地分析和评判，既不主观武断、刚愎自用，又不摸棱两可、随波逐流；在不正之风面前，要敢于坚持真理，勇于批评和抵制。树立廉洁观念。廉洁自律是厚道正派的重要基础和力量源泉。人事部门要自觉遵守廉政建设的各项要求，不该说的坚决不说，不该拿的坚决不拿，不该去的地方坚决不去，“一身正气、两袖清风”，做到

自重、自省、自警、自励，筑牢拒腐防变的思想防线，以厚道正派的作风取信于下属。把握人力资源管理的规律，不断提高业务工作水平

知人善任，选贤任能，使房地产中介机构的广大员工尽其才、才尽其用，是人事部门的重要职能。

因此，必须加强人力资源的运用，强化三种能力。

要善于识才。人才的发掘，主要的场所就是房地产业务工作，核心就是发现业务精湛优秀人员。要提倡依靠公开选拔方式，面对面地了解情况，取得真实而丰富的第一手素材，为房地产中介机构的任用决策提供科学依据。要以正确的业绩观为指导，把有德行修养、有工作业绩、有创新精神、有领导能力的优秀人才选拔到各个管理工作岗位上来。要利用好选拔中民主测评、民意调查、业绩分析、个别谈话和综合评价五个基本环节，用严谨公开的程序选拔出色胜任的能人，为机构发展提供强大的人才保障。

要善于育才。创设“庸者下、能者上”的用人环境，激发人的斗志和上进心，激励工作人员自我增值、自我提升。继续抓好“三类专业人才”的培养，努力造就一批业务素质优秀、业务知识扎实、工作能力出众的复合型人才。坚持把培训的针对性和人员的特殊性相结合，把外派培训和岗位实践相结合，针对不同层次的干部和人才分门别类培训；同时，要建立培训情况考核制度，把培训与工作情况联系起来，定期跟踪培训的实际效果，及时修订完善培训计划。

要善于用才。坚持以发展论英雄、以业绩排座次、以优劣定奖惩，拓宽选贤任能的途径，继续执行公推、公选、竞争上岗等行之有效人才遴选机制，创造有利于优秀人才脱颖而出的制度环境。要根据医护人员的学历、经验、能力、特长、性格等特点，科学地安排到不同的工作岗位上来。要重视人才使用中的“师承优势”，把工作内容和业务要求理成规则、形成制度，在医护人员中传授教导，发展完善。4 坚持尊重人、关心人、激励人，做以人为本的表率。

以人为本，就是要把满足人的全面需求和促进人的全面发展作为经济社会发展的根本的出发点和落脚点。人事部门必须注重“以人为本”的应用，统筹和平衡“个人”和“集体”关系，引导员工围绕房地产中介机构的工作中心，在实现组织目标的征程中实现人生价值。首先要尊重人。平等地看待身边的每一位员工，尊重人的人格尊严，尊重人的聪明才智，尊重人的劳动和创造成果，尊重人的发展要求，发挥他们的优势和特长，共同投入到房地产中介机构改革发展的总体目标中来。

要加强与置业顾问平时的交流，举办轻松有趣的集体活动，让员工有更多的机会释放工作中的压力，有更好的环境理解房地产中介机构的发展，赢得置业顾问对房地产中介机构的支持和理解。

其次要关心人。尊重人的另一个方面是要关心员工的利益，把他们在学习、工作、生活上的疾苦时刻放在心上，帮助他们解决困难。在西方企业管理中，广泛实行员工援助方案，通过帮助员工处理包括

婚姻、家庭、工作、情感、经济等问题，为员工提供适当的关怀和支持，提高员工的忠诚度和向心力。

最后要发展人。尊重、理解、鼓励和支持个人发展要求，实现个人发展与房地产中介机构目标的有机结合。引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观，通过思想教育不断提高人的综合素质，增强服务意识。重视员工对发展的意向和需求，通过有针对性的培训教育，使置业顾问具有适应社会发展和岗位要求的业务知识与能力，发挥个人特长。要注意对员工进行物质和精神激励，平等地给予每个人成长、发展和晋升的机会，以组织工作为切入点

**第四篇：人力资源能力提升计划**

人力资源工作总结与规划

经过08、09、10年3年的经营，公司员工人数基本稳定95人左右，要求的关键岗位人员都已全部配齐。

在人才选拔上，公司仍旧坚持既定的招聘程序，考素质、考专业、看人品、看能力。通过不同层面的面试、考试、谈话和调查，认真对待每一个应聘者，为公司掌握更多的应聘者信息，确保人才的进门关的严格、认真和严肃。

在绩效考核方面，我们坚持三级考核，坚持制定符合大众要求的并具有本公司特色激励考核，并以此作为竞升依据。在人员素质方面，我们调整工资结构，吸引高学历人员加入我们团队，同时鼓励员工继续升造，选送优秀员工考取技能资格证书，与员工坚定培训协议。不断招收年轻力量，让公司更年轻，思路更有活力。

培训方面，积极开展内部培训，发掘员工潜力，积极参加厂方培训，加强专业知识，并融入考核中。相应的，我们制定了2024年公司人力资源规划。

一、人力资源规划的总体思路

有效的人力资源规划依赖于以下几个因素：

战略发展方向：公司已经明确了未来的发展方向，构造公司在行业的核心竞争力，因此在公司的人力资源的战略上要贯彻这种战略的思路。

核心人力资源能力：公司战略的实现最终的支点是实施公司战略的具体的职位，战略的贯彻实施的效果以及公司核心竞争力的构建程度都与相应核心的人力资源密切相关，因此，公司人力资源规划的首要任务就是对公司核心人力资源能力的评估。

人力资源盘点：综合评价分析公司现有的人力资源存量，准确掌握公司在核心人力资源能力方面的丰盈程度，确定内部公司人力资源的供给和需求状况，这是人力资源规划的核心工作。

人力资源引进策略：在明确公司内部人力资源缺口的基础上，根据公司的人力资源需求，有针对性的引进外部人力资源，为公司的进一步发展提供新鲜血液。

二、公司战略评述

公司的战略构想是将公司内部资源进行有效的集中整合，投入到公司，构造核心竞争力，确保公司在同行业竞争中的优势地位。

人力资源核心能力需求分析

人员素质结构分析

现状评价

现在销售部员工最高学历为本科的只有1人，多数为大专、中专，与竞争对手比，从年龄结构、从业经历、学历、经验和业绩等方面均有不足。

解决办法

应该引进这方面的领军人物和必要的骨干；

通过内部培训，在现有员工中培养出一些高级销售的人员。

公司要建立人力资源库

人力资源库是公司人力资源的信息系统，它系统的记录了公司现有的人力资源状况，现有人员的个人任职情况以及知识、技能、能力等相关素质状况。

建立人力资源库的意义在于：

建立人力资源的信息平台，有利于公司进行科学合理的人力资源配置。通过从人员招聘入司到人员在公司内具体工作表现，对招聘效度和信度进行分析，以利于进一步提高招聘质量。系统分析人员素质与职位要求的差距，有针对性进行公司的内部培训和外部培训，同时根据定期素质调查，对培训效果进行评估。搭建员工成长的阶梯，通过人员素质的定期调查与反馈，使员工意识到自己的成长与进步，增加对公司及个人的发展信息。同时，对于素质较低员工，也可以此为据建立科学的人员退出机制。通过发掘员工素质的专长，公司进行有针对性培养，建立公司管理者和技术专家的蓄水池。

三、人力资源规划流程

每年年初，人力资源部根据公司原有的人员构成以及公司当年的发展目标，确定实现目标所需人员，以及相应的技能和知识，初步拟定公司的各部门的人员需求。与公司各部门经理及分公司经理进行确认，敲定当年公司的人力资源需求，提交公司总经理审批。

结合人力资源库的相关数据，确定公司内部的人力资源供给，最终确定当年公司人力资源净需求。根据公司的人力资源净需求，人力资源部制定公司的招聘与内部开发计划。

四、人力资源引进与激活策略

人才引进和激活需要从转换机制入手，机制的变革需要一个规划；这一规划需要一个与公司战略目标相适应的人才引进和激活目标以及和为实现这一目标必须有计划进行的机制改革和从招聘、培训、激励的多方面策略。

策略目标

为满足公司对核心人力资源核心能力的需求，有计划的引进高级人才，适当地引进一些专科生、本科生与现有人员形成竞争，逐步建立和完善以业绩为依据的淘汰机制，以便优胜劣汰；

通过培训普遍提高现有人员素质，对少量有潜能的员工通过职业生涯设计提供特别培训，以及工作轮换使其形成为骨干；

为达到以上目标，逐步进行相应的企业运行机制改革；

机制改革和相应的策略

明确公司定位，重新描述部门职责

完善职位管理

按新的职位设置编制规范的职位说明书，明确每个职位在业务流程中所扮演的角色和相应的职责，明确任职资格（包括资历、经验、能力、个性、知识、技能），确立相应的业绩要求，为今后的之作为招聘、培训、绩效管理和本项目将进行的职位评价提供依据； 招聘策略

严格按照职位说明书对人员的资格界定进行招聘。

用谈判工资积极招聘公司所需核心人力资源中的高级人员，可以从其他地区先进公司引进相关人才，用明确的目标要求激励此类人员，并及时以业绩为标准进行筛选，最终获得超群的人才。

完善绩效管理，建立以业绩为依据的淘汰机制

严格按职位说明书的要求，由直接上级为每个职位编制考核量表，实施直接上级考核，为按业绩评估结果晋升、晋级和淘汰员工提供制度保证；建立制度化的考核反馈制度，以利考核公正，并为绩效改进、员工自我管理、培训和职业生涯管理提供依据；根据简化原则设计考核程序，以免考核繁琐影响效率和员工情绪；

五、薪酬体系改造

打破以行政级别为依据的薪酬体系，用建立在职位评价和能力评估基础上的职位/能力工资体系，为此本项目将进行职位评价，为用三年时间将原工资完全过渡到新体系打好基础；

用工资等级线的办法把职位/能力工资体系与市场工资体系接轨，替代不规范的特岗特薪制度，为招聘高级人才做准备；按不同职位系列设计不同的业绩薪酬支付办法，以对工作性质不同员工进行有效激励；

六、培训体系

应在年预算中列入不低于营业收入5%的年培训费用，必须制定全员培训规划，把公司建设成学习型组织；贯彻“因材施教”原则，在考核反馈基础上，为每个员工制定有针对性的培训计划；

部门主管必须把下属人员的培训作为自身的职责，公司将员工培训效果列为部门业绩的关键指标，部门经理定期递交部门培训计划及计划执行情况报告；

培训内容分为三种类型：专业知识；组织知识；人际能力；建立员工培训评估制度，包括在经营管理高层设立培训评估委员会，定期对培训计划、培训结果、培训效益进行评估；

七、工作分析收集的信息内容

第一，基本资料，包括岗位（职务）名称、直接上级职位、所在部门、所辖人员、工作性质等。

第二，工作描述，包括：（1）工作概要；（2）工作活动内容；（3）工作职责；（4）工作结果；（5）工作关系；

第三，员工的必要条件，指所需的知识、技能、能力、个人特点、学历等。第四，工作环境，包括工作场所、时间特征、工作的均衡性能等。

八、员工录用

严格按照劳动合同法，与员工签订劳动合同，严格按要求录用员工。

**第五篇：对于人力资源管理者队伍能力建设的探讨**

对于人力资源管理者队伍能力建设的探讨

论文关键词：人力资源；管理者队伍；能力建设

论文摘要：人力资源能力建设在实践中存在一些不可忽视的误区，其中“重视人才素质，忽视人力资源管理者自身能力素质”这一条尤应引起重视。事实上，由于人力资源管理者肩负着组织人力资源的开发和管理重任，组织人才的能力建设状况在很大程度上依赖于人力资源管理者的能力水平。

人是生产力诸因素中最积极、最活跃的“第一资源因素”，在全球经济一体化和知识经济蓬勃发展的今天，企业在社会主义市场经济中不断调整其发展思路与竞争策略，以人力资源能力竞争为主的态势愈加明显，人力资源能力建设在企业发展中的地位愈发重要。然而，现实中虽然多数企业能认识到能力建设在人力资源管理工作中的极端重要性，但在管理实践中却也存在着诸多漏洞。其中，重视专业技术人才能力培养，却忽视人力资源管理者队伍自身能力建设的问题较为明显。实际上，专业人才能力建设在很大程度上取决于企业人力资源管理者自身的能力及水平。而且人力资源管理者自身特点及其工作性质也决定了加强人力资源管理者队伍能力建设对于组织战略目标的实现具有决定性作用。因此，企业在加强核心竞争力和人力资源能力建设的过程中，必须高度重视人力资源管理者队伍能力建设的问题。

一、人力资源管理者队伍能力及能力建设的科学内涵

人力资源管理者是指在企业内部专门从事人力资源管理工作的专业人员，包括企业高层主管人力资源管理工作的人员。人力资源管理者队伍则主要是指大型企业集团总部及其下属各单位内部专门从事人力资源管理工作的人员梯队。人力资源管理者队伍与人力资源管理者能力建设在实践层面可同等对待。那么，企业人力资源管理者队伍能力建设包括哪些内容？首先，我们来分析人力资源管理者队伍能力及能力建设的科学内涵。

能力一般是指顺利完成某种活动所应具备的且直接影响活动效率、质量的新个体特征。它是在遗传的基础上，经过教育培训并在实践活动中吸取集体智慧而发展起来的。能力有自身特点，其中最大的特点就是它在人的活动中表现出来，同时又在所从事的活动中得到发展。后天的教育和培训对能力的形成和发展起着十分重要的作用。

正是由于能力的这种特种，我们才能组织开展人力资源管理者队伍能力建设。能力建设，静态上是指形成和发展个体能力的理念、工具、方法和技术；动态上是指培育和发展个体能力的整个过程。它有两个基本维度：一是人力资源管理者自身，二是外部环境。抛开外部环境因素我们重点探讨人力资源管理者队伍自身能力建设。能力通常可分为通用能力和专业能力两种。综合现有研究成果，我们认为从事人力资源管理工作，应该具备以下基本能力：

（一）战略思维及创新能力

人力资源管理是组织战略管理的核心内容之一，是组织目标实现不可替代的战略合作伙伴和强有力的支撑支柱。人力资源管理部门是推动企业开展人力资源改革、促进人力资源管理向纵深发展的主要动力源。因此，人力资源管理者本身必须具备战略性思维及创新能力。

（二）自我学习的能力

由于受传统计划经济人事管理观念的制约，现代人力资源管理在我国起步较晚。多数企业现有的人力资源管理者仍有很多缺乏专业背景，系统把握现代人力资源管理理念、方法、工具和技术等的人力资源管理者较短缺。而人力资源管理在企业战略发展中的重要性却日渐凸显。这就要求人力资源管理者要树立终身学习的理念，培养终身学习的能力，积极创建学习型企业。通过不断学习，努力把握国家人力资源管理相关法律、法规、政策，做到熟练掌握现代人力资源管理、一般管理学、、政策科学、经济学、法学、组织行为学等理论知识，不断提高专业管理水平。

（三）选人育人能力

选人育人能力是企业人力资源管理者，特别是中高层人力资源管理者应该具备的核心能力之一。领导学理论认为，领导者的主要职责有二：一是决策，二是用人。并且，领导者用人正确与否对于组织与个人的发展至关重要。“千里马常有，而伯乐不常有”，人力资源管理者必须善于发现人才、精心培育人才。通过为员工设置职业生涯发展通道，积极贯彻能力本位的科学人才观，提供施展才华的舞台以及培训和发展机会，调动员工内在积极性，促进企业战略目标的实现。企业人力资源管理者一方面要当老师，制定并宣讲人力资源管理规章制度的责任；同时，又要成为员工的服务员，为员工的发展排忧解难，要胸怀全局、敢当先锋，更要淡泊名利、甘为人梯。

（四）影响、沟通与协调能力

人力资源管理者为企业人力资源开发与管理的主要提供者，必须具备影响别人的能力。人力资源管理者要不断增强管理沟通的本领，包括口头与书面表达能力、倾听能力及谈判技巧等。在企业内部，人力资源管理部门同企业内部所有其他部门有着密切的联系。因此，人力资源管理者必须具备较好的协调能力，指导和帮助其他部门做好人力资源管理工作。在大型集团型企业，还要协调不同层级的人力资源管理者队伍内部及之间的关系，使整个集团人力资源管理者队伍成为一支高素质、高绩效、高活力的专业化和职业化的人力资源管理者队伍。

（五）信息获取与处理突发事件的能力

信息对于人力资源管理十分重要。无论是人力资源招聘与甄选、配置，还是员工薪酬管理等都受国家相关法律法规和政策、人才市场情况、行业发展动态等外在环境因素的影响与制约。因此，企业人力资源管理者应该具有强烈的信息意识，提高信息敏感度。同时，处理突发事件的能力对于人力资源管理者来说也非常重要。比如企业核心人才突然离职等突发事件，往往会给企业发展造成一定程度的影响。因而，人力资源管理者也应该不断增强处理突发事件的意识与能力，以便更好地预防危机，降低风险。

二、人力资源管理者队伍能力建设的路径选择

以上着重分析了人力资源管理者应当具备的基本能力。那么，如何提升人力资源管理者队伍能力，加强人力资源管理者队伍能力建设呢？我们认为可以从以下加点着手，并以此来推动人力资源管理者队伍能力建设：

（一）企业高层领导要高度重视人力资源管理者队伍能力建设 组织行为学表明，组织的长远发展在很大程度上取决于高层领导。当今，多数企业都把人力资源管理提升到企业战略合作伙伴的高度。然而，由于人力资源管理工作投入巨大，但成效不明显，比较复杂，专业性较强等特点，使得人力资源管理战略地位在实际中并未得到确立。一些企业领导对人力资源管理者的潜能开发没有给予足够重视，直接导致了人力资源管理者队伍能力建设环境的缺位。因此，作为企业领导，要充分认识到人力资源管理者队伍能力建设对企业战略实现的决定性作用，把人力资源管理者队伍能力建设作为拉动企业整体人力资源开发管理能力提升的重要前提。人力资源管理部门也要反复向领导阐明着是功在当前，利在长远的系统工程，并以此推动企业人力资源开发与管理水平和能力的提升。[

（二）加强对人力资源管理者队伍的职业化培训

职业化培训是人力资源管理者队伍能力建设的重要方法之一。由于能力的后期培养特点，使得开展这种职业化培训显得非常重要。许多大型、特大型名企都十分重视企业人力资源管理者队伍的职业化培训，一些企业甚至在职工大学聘请专业教师或高层人力资源管理时间专家讲授现代人力资源管理课程。开展职业化培训的方式主要有工作轮换、工作丰富化、脱产教育、在职培训及学历教育等，以此来提高企业人力资源管理者的职业化与专业化水平。

（三）形成制度，并逐步建立内部人力资源管理者胜任力模型

制度是企业保持良性发展的硬约束，同时也是一种生产力。开展人力资源管

理者队伍能力建设必须将好的思路、方法和措施形成相关规章制度体系，并使之常规化。同时，要在企业内部积极构建人力资源管理者胜任力模型。胜任力模型是现代人力资源管理讨论的热点话题之一。企业建立并推广人力资源管理者胜任力模型，对于认清现有人力资源管理者的能力情况，有针对性的开展人力资源管理者队伍能力建设非常重要。一般来讲，通用人力资源管理者胜任力模型包括劳动法规与现代人力资源管理知识、管理技能及成就动机等工作风格。企业应当结合自身特点，建立具有特色的人力资源管理者胜任力模型。

（四）人力资源管理者自身要不断加强业务知识学习，培养业务技能加强人力资源管理者队伍能力建设，应当不断开发在职人力资源管理者的人力资源管理潜能。而潜能的开发，十分重要的一条就是人力资源管理者自身的主动学习。要从书本中学习，更要从干中学。实践表明，一个人知识和技能的提高，能够促进其能力的提高。因此，通过不断学习知识、技能，并将其运用于具体实践中，将知识、技能转化为能力，能够不断促进自身业务能力的提高。

（五）构建学习型组织，形成能力本位的优秀企业文化

毋庸置疑，人力资源管理者队伍能力建设是一个长期的系统工程，需要企业上下全体员工的共同努力才能取得成功。而任何一个企业都有自己独特的企业文化。加强人力资源管理者队伍能力建设本身必须融于企业建设之中。也就是说，在创建优秀企业文化过程中，要积极创建学习型组织，大力弘扬以人为本的精神，加强能力本位的宣传。不可否认，我国长期以来形成的关系本位在改革的长时间内还存在着较为深远的影响。然而，市场经济是以能力为本位的经济体系。社会主义市场经济的发展，必将促进以能力本位为核心价值观的企业文化形成。而能力本位的企业文化一旦形成，必将极大地促进包括人力资源管理者在内的全体员工的学习欲望，提高人力资源管理者队伍的职业化和专业化水平。

参考文献

[1]彭剑锋．人力资源管理概论[M]．上海：复旦大学出版社，2024．

[2]徐芳．培训与开发理论及技术[M]．上海：复旦大学出版社，2024．

[3]刘尔琦．切实加强人力资源能力建设的讲话[J]．管理

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！