# 公司人力资源现状分析报告（共5则）

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-07-15

*第一篇：公司人力资源现状分析报告公司人力资源情况分析报告一、人力资源管理在公司发展进程中意义人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素。人才不仅是再生型资...*

**第一篇：公司人力资源现状分析报告**

公司人力资源情况分析报告

一、人力资源管理在公司发展进程中意义

人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素。人才不仅是再生型资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进步，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能达到科技进步和经济腾飞。企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实现企业经济快速发展。

二、我公司人力资源具体数据统计及分析

（1）、人员组成基本数据统计

①员工年龄段分布图

2-（1）-①

②员工性别比例图

2-（1）-②

③员工学历程度统计图

2-（1）-③

（2）、员工工龄、工资相关数据统计

①、员工入职工龄统计图

②、员工月基本工资分布图

③、工资组成构造比例图

**第二篇：公司人力资源现状分析**

2024年公司人力资源

现状分析

截至2024年1月份，公司共有员工1056人，其中高级管理人员7人，中层管理人员43人，普通员工1006人。销售人员26人，占2.46%，管理岗位人员212人，占20.07%。

1.管理人员

公司有高级管理人员7名，平均年龄45.7，年龄结构较为合理，本科及以上学历（第一学历，以下同）4名，总体教育程度较高。缺陷主要是较多人技术出身从事管理，缺乏专业的管理方面的训练，优势是对公司生产运行方面的细节了解较多。

中层管理人员43名，平均年龄41.5，年龄构成合理，本科及以上学历13名，占30.2%，全部为技术类专业无管理类和行政类专业。提拔方式为企业内部选拔，有利于激励员工奋发向上，留住人才，提高企业内部凝聚力。中高级管理人员共计50名，占总数的4.73%。管理岗位（包括经理办不含司机、供销不含司机、财务、市场部、人力资源、审计、生计、工会不含图书管理员、设备、安全、调度、科技及车间办公室人员和工段长以上岗位）共计212人，占20%，本科学历17人，大专12人，其他学历183人，如下图。管理岗位是干部提拔的主要供应源，而学历构成不高，加之单一的干部提拔方式（仅内部提拔无外部选聘），不能保证公司未来发展对中级管理人员的需求，所以提高中高级以外其他管理人员的教育程度是保证公司未来干部供给不断层的当务之急。注：本科及以上学历应占25%以上，公司目前8%，偏低，未来人力资源规划中应逐步提高管理岗位中大专以上学历者的比例。

2.行政人员和一线工人

公司一线工人（包括长期停车人员）为725人，非一线人员331人，比例为2.19：1，考虑到公司现状，无研发行为，销售范围较窄，行政管理机构相对而言较为臃肿。氯碱行业为资本密集型行业，自动化程度高，直接操作人员需求较少，公司以后发展趋势应为适当压缩行政服务人员，大幅减少一线人员。但结合公司发展战略，新区建成后，当前富余人员有可能向新区转移，直接提供熟练员工，避免新区投产后突然造成的人力资源供给不足。销售人员26人，占2.46%，公司产品为无差别产品，在满足行业或国家标准的前提下，各个厂家的产品基本没有大的区别，主要竞争力表现在价格差异方面。受产品制约（销售量大，价值低），远距离运输中运费将占成本的大部分，公司产品目前销售范围局限在周边地区，销售人员无需在更远的地区进行销售推广，在公司没有推出新的产品或给与目前产品更高的附加值之前，销售人员的设置符合公司现状。

公司无专职研发部门，仅在需要时临时以项目小组的形式设立，较为灵活，有效降低了经营成本，但也制约了公司的创新能力。现公司正处在二次创业的关键阶段，科技研发和创新这一职能也应固化，制定专门的部门执行。

3.公司年龄构成公司有男性员工718人，平均年龄40.4岁，平均退休年龄57.5；女性338人，平均年龄35.7岁，平均退休年龄48。各年龄段人数具体如下表：

可以看出35-45岁人员大约占了小二分之一，他们工作经验丰富，业务技能纯熟，受企业文化影响长久，年富力强，是企业建设发展的中坚力量，公司目前的年龄构成以这部分人为主，说明公司正处于壮年时期，适龄人力资源储备丰富，可供下一步战略发展所需。45-55岁人员占24%，他们丰富的工作经验是公司不可多得的宝贵财富，且较低的流动性有利于公司的平稳发展，但经验增加的同时也降低了对新事物、新技能的接受和学习能力。25-35之间的员工将是公司未来10年发展的主要力量，他们普遍学历较高，有较强的学习和可塑性，接受新事物的能力强，但目前仅占公司22%，所占比例偏低。综上，可以看出公司人员构成以中年人为主，中青年（<=35）人只占约三分之一，年龄结构偏大，这是一个40多年发展历史的国有企业带来的必然结果，公司必须在宏观上进行调控，提高中青年人的比例，与公司未来的发展战略相适应。

4.公司学历构成公司总体学历水平偏低，全公司本科生有71人，大专有147人，加起来只占2成，学历构成是考核人力资源素质的主要方面，较高学历构成的人力资源有培训成本低和人员综合素质高的特点，公司新区建设走的是扩张发展战略，需要大量优秀的操作人员和技术人员。招聘大量的高素质人才将是公司人力资源战略中长久坚持的一项重要内容。

5.公司人力资源培训

以内部培训为主，以年为周期制定培训计划，对部分有特殊要求的人员进行外部培训，培训流于形式，多为应付上级检查，职工对此也不太接受，学习不到切实内容。培训内容多为纲领性的文件，缺乏操作性的条文。

6.公司人力资源流动性分析

退休与辞职是公司人员流动性的主要原因，2024年公司共辞职47人，与公司经营受金融危机影响，个人收入大幅下滑有主要关系，另外，职工对公司前景持不乐观态度也是导致辞职激增的一大原因。

下图是公司2024年至2024年各年退休人数：

公司每年招聘的人员除补充退休和辞职人员外（公司规模没有变化的情况），还应结合下一步战略发展要求。当前公司的主要招聘源为员工子女、应届毕业生招聘和退伍军人。退伍军人为政治任务，不予讨论。2024年共招收新员工40名，其中本科7人（外招），专科33人（职工子女），学历构成较高，但是部分内招人员所学专业和公司需求有偏差（多为计算机和会计专业），为双输，企业得不到所需人才，个人也因专业限制发展困难较多。如有可能公司对内招人员专业应加以引导，实现双赢。应届学生、子女或退伍军人到企业后都是从零学起，容易很快的同化，接受企业文化并融入其中，但单一的招聘方式决定了单一的人力资源供给，而且新员工到熟练员工至少要4-5年的时间，新思维和不同的见解也会逐渐减少。社招人员有不同企业工作的经验，他们的加入必然会带来新思维、与公司原有文化不同的东西，但缺点也是显然的：较难管理，融入公司有一定过渡，流动性大。

公司2024年人均收入约3.2元，人均可支配收入约2.7万，而山东省2024年人均可支配收入约2万（山东省数据水分较大，按2024年数据推的），且这还是城镇人均收入，包括了所有非农户口的收入。可见公司人均收入水平仅略高于省人均收入，不具备足够吸引力。化工行业的特点又决定了公司生产环境高危、有毒有害的特点，工作环境方面也不具备留住人力资源的优势。针对以上原因，公司可以对人力资源进行甄别，确定对公司发展和长远规划起中坚作用的人才，在分配制度上加以倾斜，让这部分人感到公司重视他们，被尊重，提高忠诚度。

职业培训是高端人力资源的一项重要需求，不断提高自身能力是这部分人除却收入外另一重视的方面。公司可以加大对高端人力资源的教育投入，不断提高他们的工作能力、技巧。这项投入虽然是显性的，回报是隐形的，不易立即显现的，但对公司的长远发展有积极影响。而且在服务期内合法的要求补偿培训金也会增大这部分人的违约成本（培训费在税前扣除，即企业花67元培训可以要求100元的违约补偿），加大跳槽难度。另外，明确劳动合同中的竞业禁止条款（原合同太笼统），也会大大降低高端人力资源跳槽带来的倒戈。

7.公司人力资源绩效考核

工资与奖金是公司绩效考核的主要方面。工资N年没有变化，各个岗位无论工作性质还是工作环境均有了较大的变化，有的岗位消失了，还有新兴的岗位，显然现行工资制度已经与公司的现形势不相适应了。朝三暮四的改革显然不涉及根本，需要下狠力气进行改革。奖金分配建议车间采取行管的测评方式，以整个车间为基础进行奖金浮动测评，而不是工段为单位进行分配。

**第三篇：人力资源现状分析**

人力资源管理分析报告基本提纲

一、人力资源基础状况分析

1、公司组织结构分析。

2、员工流动情况分析。

3、员工人数、年龄构成情况分析。

4、员工年龄、学历情况分析。

5、职称及职业资格证情况分析。

二、薪酬福利分析

1、薪酬福利现状（含人工成本分析）

2、存在的问题

3、改进措施

三、培训情况及培训需求分析

1、培训现状

2、存在的问题

3、改进措施

四、绩效考核情况分析

1、绩效考核现状

2、存在的问题

3、改进措施

五、招聘情况分析

1、招聘工作现状

2、存在的问题

3、改进措施

六、管理团队及员工思想动态（含满意度）分析。

七、其他

**第四篇：公司人力资源分析报告**

\*\*公司人力资源分析报告

一、\*\*公司职责：

1、负责组织完成集团公司交办的各项任务；

2、积极组织实施目标方案，确保完成全年任务；

3、分析和把握市场，全面负责蛋\*\*司原料采购和产品销售等经营工作；

4、全面负责\*\*公司的安全与环保工作；

5、组织\*\*公司的生产和化验工作，做好设备管理与现场管理，并做好节能减排工作，以提高生产效率和降低生产成本；

6、负责\*\*公司财务管理工作；

7、抓好\*\*公司的制度建设，不断完善机制，建立切合公司发展的新机制；

8、负责\*\*公司地技术改革、新产品的研发工作；

9、负责\*\*公司人力资源管理工作；

10、负责\*\*公司日常管理工作；

11、重大事项上报总裁和董事会决策。

二、\*\*公司07年人力资源状况：

1、各部门定员变化以及原因分析

四、改善措施

2、正式工与临时工转化计划表

1、要求人力资源部按照我公司上报的招聘计划（见表）及时招聘合格人员到岗；

2、要求人力资源部按照我公司提报的培训计划组织或协调师资，尤其是讲师为外聘老师的培训计划；对于师资为我公司内部管理者的培训计划，在培训资料的选择上人力资源部要进行指导和支持。

3、要求人力资源部加强员工专业技术职称鉴定和晋级工作。

4、建议人力资源部制定任职资格与工资挂钩的制度。

5、建议人力资源部为基层员工提供相关专业知识和技能学习的机会，提高基层员工的专业知识理论和技能水平。

\*\*公司办公室 2024年11月9日

附：\*\*公司组织机构图

\*\*公司08年组织机构图

**第五篇：XX公司人力资源现状分析及对策(上传稿)**

关于XXX公司人力资源管理现状的几点思考

一、XXXX公司人力资源基本情况:

XXXX印务有限公司是XXXXXXXX工业有限责任公司、XXXX公司与香港XXXX公司于19xx年合资兴办的专业从事设计、制版、彩印和特种后加工处理的大型包装彩印企业。截至到今年10月初，XXXX公司员工1131人，按照用工性质划分：XXXX身份员工214人，XXXXA类（享受XXXX员工待遇）131人，XXXXC类（家属子弟、军转人员）117人，港方派员3人，人事代理员工379人，劳务派遣63人，临时工224人；按照劳动合同签订主体划分：与XXXXXXXX签订为214人，与XXXX公司签订为851人，与港方签订为3人，与XX公司签订为63人（劳务派遣人员）。

二、困难和问题

1、人力资源管理缺乏战略性。人力资源管理的最大特点之一就是战略引导、战略驱动、战略约束。概而言之，就是通过长远正确的谋划贯穿到整个人力资源管理之中，体现在管理的每一个环节上。只有这样，才可能保持人力资源管理的连续性、持久性、动力性。XXXX公司在“十一五”规划中明确提出，“人才管理与引进将遵循立足企业发展需要和合理储备相结合、企业发展需求和安置稳定相结合、管好员工和搭建平台相结合，在三个原则基础上加强四个方面人才的培养与引进„„”。期间，相继出台了系列程序文件与规范制度，基本形成了一套符合当时管理需要的人才养成战略与员工职业成长体系。随着国家烟草工业格局的急剧变革，XXXXXXXX的成立标志着多元化经营企业管理体制的重建，企业人力资源管理战略的外部环境与政策依据完全转变，烟草工业多元化经营企业的职能职责随之也发生重大转移，从“安置主业富裕人员”向“进一步提高经济效益，保障国有资产保值增值，维护XXXXXXXX维稳大局，成为烟草工业新的增长点”全面转变。新形势、新情况、新问题对企业人力资源管理战略提出了更高的要求，由于缺乏行之有效的政策支持和配套的权责机制，企业主动性不强，创新步伐滞后，适应新形势、解答新问题、缓解新矛盾的人力资源管理战略和指导思想迟迟未能出台，由此导致企业人力资源管理在主业转型调整过程中灵活性偏弱、适应性较差的弊

第1页 |共7页

病逐步显露。

2、人力资源管理缺乏自我约束机制。人力资源管理的自我约束机制是确保人力资源管理高效运行的基础。良好的人力资源管理约束机制不仅是企业形成合力的基本条件，也是员工自律的保证。XXXX公司的人力资源管理数年来始终处于不断改革探索的过程之中，同时受到新旧体制的挤压，在这种环境条件下形成企业人力资源管理模式，其效能与作用可想而知。这种模式的不足表现在自我约束缺乏，机制建立滞后，落后观念与先进观念碰撞剧烈，制度运行与行为干扰冲突，优势资源与劣势资源对抗，有序与无序争锋„„以上表现充分反映出企业人力资源管理的先天性缺陷与后天性局限。由此导致人力资源管理的效率大打折扣，一定程度上制约了企业核心竞争力的形成。

3、人力资源管理缺乏企业特色。人力资源管理的不竭动力源来自于独具特色的企业文化，而核心价值及其价值体系的养成则需要长时间的磨合。企业只有通过各种形式、渠道，借助多种手段，进行教育、灌输，让员工感悟、体验，使企业文化逐步融入员工的思想，才能最终形成扎根于心底的对员工行为起基本支配作用的观念。这一切需要时间，需要坚持，更需要创新和超越。XXXX公司十多年积淀形成的企业文化具有较为浓厚的行业与企业特色，与XXXXXXXX母文化体系、XXXX卷烟厂子文化体系缺乏一定的承继与发展，与当前体制下管理者对多元化经营企业的要求存在着一定差距。特别是近年来主业分流和安置人员的大量涌入，使原本各种思想碰撞相对活跃的局面进一步加剧，不同性质员工之间、新老员工之间、员工与企业之间的互信式微，企业文化的感召力弱化，认同感、归属感、责任感很难有效统一于企业文化大旗之下，人力资源管理主体缺位、效能低落的危机渐现。

4、人力资源管理缺乏主体意识。人力资源管理的目的就是通过人性化管理的种种手段，以最大限度调动员工积极性、创造性，使员工对企业产生高度的认同感和归属感，激发员工自觉地为企业作贡献，由此实现自身的价值，达到企业与员工双赢的格局。由于历史的、体制的诸多因素影响，多元企业人力资源管理的难题与矛盾，已经深入到企业机理机制的方方面面，阻碍了人力资源管理效能的发挥，部分员工的主体意识已弱化到令人堪忧的程度，企业与员工的认知差异加剧，员工与企业的纯经济关系趋势显露，企业对员工的吸引力越来越小，员工对企业的感情也越来越淡薄。长此以往，势必影响到企业人力资源管理主体效能的发挥，影响到企业凝聚力、向心力的升华，影响到核心价值观、企业文化精髓的凝练与形成。

三、原因和分析

1、体制改革滞后，挤压了人力资源管理的实际空间。烟草工业整合形成的格局，是产业规模化、市场国际化、竞争白热化的必然趋势和结果，更是烟草行业发展壮大的必由之路。几年来，相对于主业管理体制的逐步规范与完善，多元企业的部分体制改革尚未配套和成熟，尚未形成一个真正可供企业灵活操作的空间。从目前管理机构对多元企业人力资源管理的紧缩调控可以看出旧体制的惯性力量所在，同时，我们还能从诸多政策中窥探到其有形的、无形的手紧紧拽住多元企业。这足以使多元企业特别是XXXX公司这种合资性质的企业，在多重管理、多个利益主体的体制中显得有些无所适从。不仅如此，上层管理机构在推进多元企业市场化进程中，缺乏从管理体制到运行机制、从理顺企业内外管理关系到扶持企业做大做强的配套政策的同步实施，平添了企业制度创新的额外压力和迷惘，特别是在某些方面的模式、时间、过程的统一规定，更使企业在自主方面失去了应有的动力。这一切不可避免地使企业自我约束力减弱，依赖性加重，对未来的期望值降低，长远目标的持久追求弱化。

2、用工的复杂性，使人力资源管理难以形成统一的约束机制。此问题一直以来困扰着XXXX公司经营管理层，即便是在以前企业具有独立人力资源管理权限的时期，也曾因此流失了不少优秀人才。尽管历届经营班子多次尝试摸索全新的人力资源管理思路和模式，皆因触及到体制机制等深层次问题而无法继续。在这种管理模式与机制下，不同的员工在薪酬分配、职业成长、岗位竞争、管理约束等方面，很难确保统一、公平、公正。XXXX公司2024年、2024年连续两年大规模安置主业分流人员，从效果看，上级领导基本满意、分流人员基本满意、接收企业基本满意，皆大欢喜。然而，多达140余名的分流人员（还不含2年内安置的近60多名家属子弟和军转人员），对多元企业既有的管理思维、管理秩序、管理模式造成的冲击是巨大的。分流人员待遇不变、岗级保留、优先上岗等政策的出台，既是多元企业贯彻上级要求维护大局稳定的必须之举，也是主业保持持续、稳定、协调发展的必要之举。而由此形成的，分流员工如何融入新岗位新企业、多元企业又如何调整管理思路与方向、如何化解现有员工与新员工的思想隔阂等等问题，则需要多元企业耗费更大的精力、更长的时间来逐步消化和解决。在这种情况下，企业人力资源管理自我调节机制的建立与完善相对困难，内部竞争机制无法持续与常态化，导致各环节受此牵制变得相对短视，行为与举措的短期化趋势愈来愈明显。

3、主流价值观的失位，影响人力资源管理发挥持续功效。在一个全民市场化的社会，在一个官本位思想影响较深的社会，进入多元企业成为普通工人，通常是某些安置家属子弟或军转人员无奈或者妥协的选择。于是，在多元化企业里愈是学历高的家属子弟对待岗位和职业的态度愈发是令人担忧，他（她）不关心身边发生的一切，不关心企业的发展与否，终日无所追求、无所事事。XXXX公司有这样一位安置子弟，中南大学本科毕业，预读研究生，2024年进厂，2024年绩效考核不合格，被轮换到安保后勤部担任门卫经警，直至现在。这仅仅是一个典型代表，类似这种心态的子弟员工不是个例，如何使其在岗位成长、在逆境奋起、在企业生发，已经成为企业挥之不去的心病。与此同时，一部分高收入群体（享受XXXX员工待遇的员工），其心理优势、身份优势、分配优势更容易导致这部分“年收入3.5万”的家属子弟心理失衡。而对于多元企业的人事代理制员工来说，这个为企业发展壮大作出了突出贡献的群体，这个企业生存发展不可或缺的群体，尽管从某种程度上来说，他们缺乏更多的选择，但不可否认的是，他们与企业之间在创业初期形成的那种血脉相连的情感越来越淡薄，取而代之的是金钱化的雇佣关系。由此，企业人力资源管理的长远谋划，管理特色的创造，自我约束机制的建立，都因价值观的失位（亦或心态的失衡）而变得无所适从。

四、思考和建议

1、深化改革，理顺体制，为企业人力资源管理提供一个宽松的外部环境。成功的企业人力资源管理的首要条件就是企业在用人方面的充分自主权，不仅能确保人力资源整合到位，更重要的是能促使企业在实施战略过程中合理主动地寻求人力资源支持。随着多元企业市场化进程的推进，深化改革，进一步消除体制障碍，真正落实企业的用人权非常关键。上级管理机构应重点在政策拟定、政策引导、行为规范、偏差纠正、利益协调、矛盾化解上下工夫，要为多元化企业创造良好的经营管理外部环境，而企业自身则通过市场机制的作用，对所需各类人力资源进行筛选，使企业人力资源管理有宽松的环境，有更大的活动空间。

2、推进人力资源管理市场化，为企业人力资源管理提供一个宽广坚实的活动舞台。人力资源管理市场化对于多元化企业人才的价值评价、人力资源的合理流向、人力资源管理模式的创新、企业核心竞争力的提升，都具有十分重大的意义。市场化的关键就在于打破用工身份的限制，在行之有效的政策支持与保障下，使企业自觉地去谋求不同发

展阶段所需的各类人力资源的支持，这不仅要考虑必要的量的积累，更要注重结构优化，整体效能的提高。与此同时，多元企业更要跳出传统的思维模式，从长远发展的角度来设计人力资源管理各个环节的内容、方式方法以及评价考核标准，并主动根据企业面临的形势和问题进行调整，化被动适应为主动创造。从另一种角度来说，多元企业人力资源管理市场化将有利于主业摆脱人员安置的难题和包袱，缓解多元企业人员骤增带来的经营压力与成本负担，加速多元企业市场化进程，提升多元企业市场适应能力与竞争力。

3、凝练核心价值体系，使企业人力资源管理具有可利用的动力源。企业做大并不难，但能一直保持竞争优势，经风雨、历磨难、长久不衰，则需要一个在科学发展观指导下起主导作用的核心价值体系——企业文化。企业文化不仅是企业的灵魂，也是企业可利用的不竭动力源。企业核心价值体系的凝练就是要不断地把员工普遍遵循的道德规范和企业精神加以提升，不管是顺境或逆境，不管是成功或失败，都能始终如一做到“润物细无声”；核心价值体系的凝练还需要根据企业发展、形势变化，企业新目标的追求作相应调整，以期与社会同步，与时代共进；核心价值体系的凝练，更需要企业管理者用心营造一种人文氛围，让员工能够感受、体验、认同这种价值体系，从领悟中获得精神的升华及境界的提高，并能把这种感受自觉贯穿到实际工作中去，由此形成企业的核心竞争力。结合烟草多元企业的实际情况，多元企业文化应该坚持在XXXX母文化的统领下，结合企业现状，传承优秀文化，在明确企业发展目标导向的基础上，对老的企业文化进行系统审视和深层解读，在XXXX母文化体系的基础上发展，在已有的企业文化基础上延伸。只有以优秀的文化加强对员工自强、自立、自我超越的引导，不断强化其主体意识和责任感，使之树立信心，融入企业，才能真正形成两者之间紧密的利益共同体关系。

4、切实抓好人力资源管理的基础工作，确保科学技术手段支撑。企业人力资源管理要不断追求卓越，除了要有先进的思想指导，有制度的保证，高素质人才外，还需要扎实的基础工作，即由一系列技术手段所形成的确保人力资源管理高效运作的工作链。职位分类与职位评价、人力资源规划、人力资源吸收、人力资源评估、人力资源培训及薪酬等技术，应形成一个耦合的系统链，共同作用于人力资源管理的对象，以期最大限度地实现管理目标。因此，系统掌握这些技术，对于提升多元企业管理能力，增强管理效能，无疑具有十分重大的作用。企业只有在具体使用上下功夫，把不同发展阶段与目标有机结合，才能使人力资源管理更加具有针对性、适用性、有效性，才能使企业的竞

争优势持续保持和稳步提升。

5、突出重点完善机制，提升企业人力资源管理效能和水平。一是完善竞争机制，培养全员竞争意识，大力推进和丰富岗位公开竞争制度，以素质为标准，技能为依据，因事设岗、因需设岗，逐步开展实施全方位、各层面的末位淘汰轮岗制，塑造“岗位靠竞争，报酬凭奉献”的观念和制度。二是完善人才评价机制，在现代人力资源管理模式中，“评价人和使用人”是最为核心的一环，建立一套可行的人才评价标准，把评价结果与员工的升迁、培训、薪酬、奖惩等挂钩，有利于促进员工的进取精神，特别是在当前多元企业用工性质较为复杂的现实下，标准规范的人才评价机制的实施有利于化解矛盾，促进人才培养和成长，充分调动各层面员工积极性。三是完善绩效考评机制，依据企业整体经营目标，逐步目标分解，形成部门目标，并把绩效指标和各岗位职能职责结合，确定个人绩效指标，使个人绩效同部门绩效挂钩，使员工利益与企业发展捆绑，并分别按高层管理人员、普通管理人员、生产性人员和非生产性人员制定评估标准和评估细则，采取自我评估与小组评估、下属评估与上司评估相结合的办法。绩效评估指标实现定量化，既评定工作的数量，也评定工作的质量；既考评个人业绩，也考评团队业绩，建立和完善反馈机制，避免评估误差，根据环境变化不断改进，保持绩效评估机制的有效性。

企业人力资源管理作为一个动态的管理过程，需要根据形势的发展不断地发现新情况，研究新问题，寻求新对策。而作为烟草工业的多元化经营企业，应紧密围绕XXXX多元产业发展战略和总体规划，在服务并满足主业发展大局需要的基础上，结合企业自身实际，科学、有效、创造性地开展人力资源管理工作，只有这样，多元企业人力资源管理才能不断跃上新的台阶，才能更好地促进企业健康、稳定发展。

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！