# 人力资源发展规划样本-某公司人力资源发展规划rc2（定稿）

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-12-24

*第一篇：人力资源发展规划样本-某公司人力资源发展规划rc2（定稿）西安惠安化学工业有限公司“十五”期间人力资源发展规划指导思想以公司化改制和迎接加入WTO挑战为契机，抓住第三事业部把我公司作为整顿试点单位的大好时机，在观念上实现从传统人事...*

**第一篇：人力资源发展规划样本-某公司人力资源发展规划rc2（定稿）**

西安惠安化学工业有限公司

“十五”期间人力资源发展规划

指导思想

以公司化改制和迎接加入WTO挑战为契机，抓住第三事业部把我公司作为整顿试点单位的大好时机，在观念上实现从传统人事管理到现代人力资源管理乃至人力资源的跃变，在内容上尽力追求形式和效果的最佳契合，争取早日跨入行业先进行列，为国防建设做出应有的贡献。

总目标

在集团公司和第三事业部指导下，根据不断提升公司核心竞争力总体规划，以全新的人力资源管理理念，组建四支队伍，即能创新、会开发的科技骨干队伍，精干高效的管理队伍，忠于惠安、敢闯会拓的营销队伍和勤奋敬业的技能队伍。辅之以配置合理、激励充分、约束有力的人事、劳动和分配制度，为使惠安尽快跨入集团公司先进行列提供强大动力。

一、人才队伍建设规划

人才是企业的第一资源，“十五”期间，要认真研究和探索人力资源开发的新机制，在“事业吸引人，情感留住人，政策激励人，岗位造就人，培养提高人”上下足工夫，作到制度落实、待遇落实、使用到位和培训到位。

根据公司核心竞争力及军民品生产经营发展方向，“十五”期末全面达到：专业技术人员中本科以上学历人数占到专业技术人员40％以上，其中硕士生到少达到30人；管理人员全部达到大专以上学历水平，本科以上学历人数占到管理人员总数的20％以上；使公司高级技师人数达到操作人员总数的0.5％—1％；使技师人数达到操作人员总数的5％—10％。具体保障措施如下：

1、建立科技带头人制度

认真贯彻集团公司关于建立科技带头人制度的文件精神，制定公司实施细则并保证落实兑现。

2024年公司将在具有核心竞争力的军、民品科研生产及技术改造项目的总师、项目主持人、技术负责人和主要参与人中选拔不超过员工总数1％的首批科技带头人。

依据科技带头人所承担的责任，公司将对其实行年薪制，并享受副总经理生活待遇等优厚条件，以一流待遇留住一流的人才，实现人才机制良性循环。

2、加强对百分之一骨干人才的管理

按照集团公司和第三事业部的要求，公司已建立了火炸药行业百分之一骨干人才信息管理系统，“十五”期间将不断完善这个系统，根据动态管理的原则，每年度末要依据考核和评价的结果，不断对1%骨干人才进行调整和补充，改善其年龄`知识和专业结构，提高综合素质，不断增添新的活力。

2024—2024年将按照经营管理、科研技术、技能人才各占40％、40％、20％的比例，调整百分之一骨干人才库结构，使之更趋合理。

在完成对该类人才的结构调整后，要建立相应激励机制和优酬待遇，使百分之一骨干人才与同级管理人员和技术人员在收入上明显拉开差距，体现收入与业绩挂钩。

3、夯实人才工程的基础

根据公司人员结构调整目标，“十五”期末，一是力争达到引进研究生10名，本科生200名，送培研究生10名，与院校联合办20—30人的研究生班一个；二是通过组织机构调整、产业结构调整和军品能力调整，下岗分流1500余人；三是一三产从业人员逐步与企业剥离，实现员工总数由现有的8568人减至6300人的减员目标；四是通过调整人员结构，使工程技术人员数量达到员工总数的25％—30％；经营`管理人员数量控制在7％以内；技能人员数量达到员工总数的55％—60％。

要完成上述人员结构调整目标任务是艰巨的，必须采取积极有效的措施：

（1）从源头抓起。人力资源管理部门要切实做好人才引进计划及落实，坚持科研生产和经营实际需求相结合的原则，对口招聘、广纳贤才，要不失时机地掌握人才和市场信息，选择吸引大学生的最佳招聘方案，使本科以上学历的加盟人数逐年增加，要有选择地少量招聘实用专业的优秀大专生，原则上不招中专生，从源头上控制人才引进质量。同时为新加盟公司的本科生、硕士生提供月工资收入1000-3000元，一次性安家费2024-4000元的基本保障，并随企业效益和本人业绩调整，体现知识的价值。

（2）适岗适才，人尽其才。在人才选拔和使用上引入“赛马”机制，提供跑道，制定游戏规则，引导有序竞争。让骨干人才承担重大科研课题、经营管理重要项目或新产品研制开发以及技术攻关、关键岗位的操作、精密仪器、设备的操作和维修等工作，使其在实践中得到锻炼，培养和提高实际工作能力。人力资源管理部门尽快制定相关政策，对各类人才建立跟踪考察档案，通过后备人才挑担子、扛大梁，早出成果、加快成才。

（3）公司领导班子要把人才队伍建设问题列入重要议事日程，以多种形式定期与各类骨干人才和知识分子座谈、交流。近期首先成立人才战略委员会，审定公司人才战略和年度人才工程计划，审定和推荐各类骨干进入上一级人才库，为人才的培养开发把好关。

（4）各基层单位领导要根据本单位人才队伍现状，开展针对性的识才、护才、育才和奖才活动，要抓落实、讲实效，重点是提升人才的忠诚度和归属感。后勤部门应积极配合人才工程建设，解决好单身分子和技能人才的吃住问题和结婚住房问题，“十五”期末达到单身知识分子和技能人才住宿公寓化和结婚住房单元化。公司将把人才队伍建设成效与党政一把手工作业绩考核挂钩，共同营造一个尊重知识，尊重人才的良好氛围。

二、人才培训开发规划

1、培训开发方法

（1）人力资源部要会同教育部门，根据人才队伍建设规划和公司当前科研`生产需求和所能提供的资金保障，按照骨干人才的年龄、知识和专业结构，制定培训开发计划，采取脱产、半脱产或不脱产自修、岗位交流与挂职锻炼、在职进修、离职深造等形式，积极有效地安排骨干人才培训、充电，同时以优惠政策鼓励员工专升本自考、在岗攻读研究生等。并尽快使人才培训开发制度化，确保人才源不断流、不枯竭。

（2）根据集团公司提出和建设“111”、“511”、“1％”人才工程的要求，夯实基础。搭建培训平台，重点突出高级科技人才、高级管理及营销人才、高级财会人才和高级技能人才的培训，逐步向学习型企业迈进，为企业发展攒足后劲。

2、主要工作

（1）加大高层次人才的培养力度。凡被列入各类人才工程 的人员，都要切实按照兵总的要求，在“十五”期间有计划地组织他们参加工程硕士、工商硕士学习；凡未达到本科学历的要组织他们参加继续教育学习，务使他们知识更广，学得更多，提高更快。在“十五”第三年力争达到：以高层次管理人才和科技人才培养辐射带动中层以上相应人才培养，进而形成带动一般管理和技术人员的培养链，形成一个梯次人才培养的金字塔。

（2）针对公司现有员工特别是青工素质低的现状，“十五”期间要积极开展技术等级培

训和鉴定工作。在“十五”第二年末结合定岗定员使现场高级工操作人数达到50％以上，加大对工人技师的评聘和培训力度，从而进一步改善技工队伍结构，使工人技师、高级技师达到总体目标。

（3）大力开展岗位培训，全面推行持证上岗制度。在2024年高级工大面积培训的同时，根据专业需求编写适用的教学计划和大纲，完善各类工种试题库。从2024年起，将规范化岗位培训的重点转移到上岗和转岗人员。大力开展适应性、更新性及一专多能型培训，全面推行适应不同岗位、不同层次人员需要的岗位培训制度。各岗位操作人员均应达到先培训、后考核，实行持证上岗。

（4）“十五”期间要花大气力搞好分流人员的转职、转岗培训，使分流人员顺利走向岗位重新就业。

与此同时，要大力开拓培训市场，扩大培训领域；深化内部各项改革，增强培训活力；采用培训新模式，探索培训新路子；充分发挥教育中心、培训、鉴定、科研、咨询、测评等功能，使之成为公司一流的教育培训基地，奉献高质量的培训产品。

3、继续工程教育

（1）结合各类专业技术人员各自岗位及人才结构的需要，开展以新理论、新技术、新技能、新信息、新知识、新方法为主要内容的继续教育，重点提升公司各类人员的实践能力和创新能力，结合公司科研、生产、经营、发展需要，举办各种类型的适应性培训和专题讲座。

（2）进一步完善继续教育学分登记制度，使之真正与专业技术评聘和职务晋升挂钩。高中级专业技术人员和管理人员每年接受继续教育的脱产时间，累计不得少于20天。

（3）在2024年组织公司中层以上领导干部参加工商管理课程学习的基础上，从2024年开始全面实行公司中层以上领导干部持证上岗制度，并逐步把中干工商管理培训提升到MBA培训上来。

三、三项制度改革规划

深化三项制度改革是建立和规范现代企业制度的必备条件之一，作为保军重点企业，2024年公司要在深化三项制度改革方面迈出一大步，力争走在同行业的前面。

1、管理人员竞聘上岗、能上能下。严格按照集团公司对保军企业军品岗位管理人员控制在7％以内的要求，调整组织结构，改革不适应市场竞争需要的组织体系和管理程序，调整组织结构，改革不适应市场竞争需要的组织体系和管理程序。2024年9月前出台管理人员竞聘上岗办法。同时将中层管理人员压缩至现有职数的75％。

2、员工择优录用、能进能出。通过规范劳动用工制度，优化劳动组织结构，实行员工末位淘汰、下岗培训竞争制度，多渠道分流安置富余人员，建立劳动市场。“十五”期末，达到净减员2300人的目标。

3、收入能增能减，有效激励。根据公司实际情况，以效率优先、兼顾公平的原则实行多种分配方式。对科技带头人、二级经营者、百分之一骨干人才、高级技能人才、销售人员等分别采取不同的激励政策。岗位之间合理拉开收入差距。“十五”期末逐步实现人均年收入1.2万元目标。

（1）试行科技带头人年薪制为主体的科研人员激励新机制。对科技人员试行科研成果参与效益分成，技术入股，或模拟股票期权等办法，体现科技人员知识价值，使骨干科技带头人年薪“十五”期末逐步达到或超过10万元。

（2）实施二级单位经营者年薪制，并根据经营者业绩考核结果兑现年薪，采用模拟股票期权、风险抵押等形式，对其进行激励和约束。“十五”期末二级经营者年薪平均收入由3万元逐步提高到5—8万元。

（3）建立管理人员业绩考核与收入挂钩机制。通过竞聘上岗和绩效考核，在拉开差距的基础上提高管理人员收入水平。“十五”期末管理人员年收入达到人均2万元。

在实行末位淘汰、富余人员多渠道分流的基础上，在岗操作人员以劳动成果为主要依据，与单位整体经济效益挂钩分配。“十五”期末年收入达到人均1万元以上。

四、人力资源管理机制创新

为了保障“十五”人力资源规划的有效实施和相关各类目标的实现，人力资源管理机制创新，紧密围绕“一个目标”开展工作，努力做到“两个有利于”，在“三个转变”上下工夫。“一个目标”即公司十五规划及年度计划。“两个有利于”即有利于企业核心竞争力的提升；有利于员工个人综合素质提高和潜能的发挥。“三个转变”即从被动服务向主动引导的转变；从传统经验型管理向创新`知识型管理的转变。具体做好以下工作：

1、成立相应的组织领导机构和专业实施机构。如公司人才战略委员会、岗位评价委员会、薪酬管理委员会、经济技术创新奖励评委会等。并以制度形式将这些机构的职责固定下来，长期履行。

2、采用先进的岗位评价数学模型，科学地对公司所有岗位进行测评，确定相应薪酬。结合人才战略和目标责任考核办法、绩效考核办法，把人力资源合理配置与有效的激励机制有机结合，并使之制度化，转入日常管理程序。

3、健全员工从入到出一整套管理制度和工作程序，结合人才培训开发工程，使员工的招聘、使用、素质提升以及淘汰解聘纳入制度化轨道，盘活公司人力资源，使每个员工都成为企业大河提供永不枯竭的“活水”之源。

4、用好分配机制“杠杆”，不断探索和完善适合企业实际的分配办法，激励员工提高工作效率和劳动生产率，确保“十五”期末公司经济效益不断提高。

总之，机遇和挑战并存，压力和动力同在，我们要通过人力资源管理新机制的运行和不断完善，为在“十五”期末实现销售收入超过15亿元，员工人均收入1.2万元目标提供保证和强大动力。

**第二篇：人力资源发展规划**

2024 5--2024 8

人

力

资

源

规

划

编制：郭

华

审核：卢有为

审批：杨中元

人力资源发展规划(2024-2024 年)

人力资源规划是人力资源管理活动的起点和依据，也是各项人力资源管理活动的纽带。为了进一步贯彻落实上级有关文件精神，结合公司人力资源现状，遵循“立足当前、面向未来、适度超前”的指导思想，坚持定性分析与定量测算、必要性和可行性相结合的原则，编制我公司 2024-2024 年人力资源发展规则。

本规划以我公司发展战略为指导，在对人力资源现状分析的基础上，确定了今后三年公司人力资源管理的主要任务、工作目标和保障措施，是我公司今后三-五年人力资源工作的总体安排。

一、人力资源现状分析

（一）现有人员总量分析：

截止 2024 年 9 月，我公司从业人员345 人，其中 85%以上是女性员工。

（二）职工按类别分组分析：（按职工总数计算比例）

管理人员 辅助管理人员 生产人员

其他人员 人数 比例 人数 比例 人数 比例 人数 比例 9 2.4% 35 9.5% 298 87.3% 3 0.8%

（三）职工队伍按文化程度分组：

员工文化程度：专科学历 8 人，中专学历 10 人，高中学历 6人，初中及以下文化程度 321 人。

（四）职工按年龄分组分析：

员工年龄结构：50 岁以上 2 人，占比 0.5%； 40-50 岁 10 人，占比 2.7%；30-40 岁 170 人，占比 46 %；30 岁以下 164 人，占比 50.8%

（五）员工的整体素质偏低，主要表现为招聘的员工学历低、无技术的农民工，放下锄头就上岗，理论水平差，技术水平低，悟性相对落后。大致有以下几方面原因导致：企业在不断的发展和扩大，对人员的需求不断增加，加上当地人力资源大环境发生了变化，由过去的就业难变成了现在的用工难，为了满足生产的需要，企业纷纷争夺当地人力资源，招聘社会学历低，无经验的农民工，导致企业人才比例失调，加上受地理位置影响，交通不便，导致我们用工的范围比较有局限性。不能将用工的线路拉的更长。

（六）管理人员素质有待提高，野蛮管理时常存在，员工工作不顺心，易流失。

（七）优秀的技术人才、技能人才数量不足。

二、人力资源需求分析 根据公司的整体的战略计划，到 2024 年一季度为止，人力资源拟配置到千人，这就要求在人力资源方面不但要储备充足，更要在专业技术更新、专业理论学习方面快速发展，适应企业的发展，这就要求我们在线束的生产及检测上进行相关专业知识的培训，采取“引进来”、“走出去”的发展战略，培养技能型人才。

三、人力资源发展规则

（一）2024 年-2024 年 针对目前的人力资源现状，2024 年 11 月份起启动校园招聘，同当地劳动部门联系，争取“两后生”资源放在全自动产线上。全自动员工的流失率已经超过了健康企业的流失率，导致不断的培养新员工，没有任何的积累和沉淀，使得全自动岗位成了人员的培训基地。

（二）2024 年-2024 年

在保证稳定的前提下，做好前道全自动人力资源主力军的规划和定位，将大中专院校的学生作为核心技术力量的主力军，将高中和中专生、技校生作为前道数量的主力军，将学历低，素质差的做为企业精简人员主力军。提高进厂人员标准，严格把好进厂关，把进厂人员标准提升为高中、中专、技校学历，招聘过程中优先考虑大中专生，高中生，尽量不招聘或者少招聘农民工。鼓励大学生来我公司工作，给予相应的学历补贴，让大学生产生自豪感，感觉到自己在公司中受到的重视，能够体现对人才的重视，起到吸引和激励人才的作用。对大学生工作情况进行跟踪了解和沟通交流，看他们在工作中是否发现什么问题有什么好的建议。给大学生更多的发展机会和平台，有针对性的提拔和重用大学生，树立起重视人才的榜样，鼓励他们的学弟学妹学兄同学朋友前来我公司工作。针对高中和中专生的措施：逐渐将高中和中专、技校的学历做为进厂的最低门槛，现实中人们往往将企业的门槛的高低和企业的档次相联系，提高了企业的门槛也就是提高了企业的档次，提高了企业的美誉度。每年选拨一批日常表现出色、工作稳定、对企业忠诚度高。有培养价值的高中生、中专生、技校生送到总公司进行培训或者邀请总公司人员前来对这些人进行培训，帮助他们在企业里更快的成长，将其中表现好，技术高、会管理的人员纳入后备干部培养队伍，待时机成熟担任领导职务，并到相关学校做好宣传，鼓励学生到企业工作。加强与各类大学、中专、高中院校的接轨合作，在各类大中专院校广泛宣传，提高企业在学校领域的知名度，扩大企业在各大中专院校的影响。对各大中专学校进行考察，确定几家综合实力强、教学水平高，学生潜力大的学校做为重点合作对象和招聘学生来源。企业未来的主力军将是 80、90 后，对工作环境要求较高，公司应尽力改善工作环境和工作条件，努力满足他们的需求。

（三）2024 年-2024 年 企业在发展阶段，在新干部选拨时，确定选拨干部为高中以上学历，优先考虑大学生，建立健全后备干部机制，选定一部分后备干部

进行培养和选拨，随着企业的发展，企业高素质人才比例的增加，使得公司的人才形成梯队，后继有人。到 2024 年，中层以上管理人员拥有大专以上学历的要达到 80％。公司员工的文化结构将达到下列目标：管理层大专学历人员占总数的 20％；后道、前道除全自动操作以外，员工高中、中专、技校学历人员占总数的 50％。前道全自动操作岗位的技能人员全部达到中等职业教育学历。努力实现人才由数量发展向素质提高转变。

2024 年即将过去，根据本工作情况与存在不足，结合目前公司发展状况和今后趋势，人事部计划从八个方面开展 2024 的工作及细致规划公司中长期的发展规划。

2024 下半年人力资源部工作目标之一：

各职位工作分析

一、目标概述：

职位分析是公司定岗、定编和调整组织架构、确定每个岗位薪酬的依据之一，通过职位分析既可以了解公司各部门各职位的任职资格、工作内容，从而使公司各部门的工作分配、工作衔接和工作流程设计更加精确，也有助于公司了解各部门、各职位全面的工作要素，适时调整公司及部门组织架构，进行扩、缩编制。也可以通过职位分析对每个岗位的工作量、贡献值、责任程度等方面进行综合考量，以便为制定科学合理的薪酬制度提供良好的基础。详细的职位分析还给人力资源配置、招聘和为各部门员工提供方向性的培训提供依据。

二、具体实施方案：

1、2024 年 9 月底已经完成公司职位分析方案，确定职位调查项目和调查方法，如各职位主要工作内容，工作行为与责任，所必须使用的表单、工具、机器，每项工作内容的绩效考核标准，工作环境与时间，各职位对担当此职位人员的全部要求，目前担当此职位人员的薪资状况等等。人事部保证方案尽可能细化，表单设计合理有效。

2、2024 年 10 月完成职位分析的基础信息搜集工作。10 月初由人事部将职位信息调查表下发至各部门每一个部门，在 10 月 20

日前完成汇总工作。11 月 7 日前完成公司各职位分析草案。

3、2024 年 11 中旬月人事部向公司董事会提交公司各职位分析详细资料，分部门交各部门经理提出修改意见，修改完成后汇总报请公司董事会审阅后备案，作为公司人力资源战略规划的基础性资料。

2024 人事部工作目标之二：人力资源招聘与配置

一、目标概述：

2024 年人力资源部需要完成的人力资源招聘配置目标，是在保证公司日常招聘与配置工作基础之上，基于公司在调整组织架构和完善各部门职责、职位划分后的具体工作。因此，作为日常工作中的重要部分和特定情况下的工作内容。人事部将严格按公司需要和各部门要求完成此项工作。

人力资源的招聘与配置，不单纯是开几场招聘会如此简单。人事部要按照既定组织架构和各部门各职位工作分析来招聘人才满足公司运营需求。也就是说，尽可能地节约人力成本，尽可能地使人尽其才，并保证组织高效运转是人力资源的配置原则。所以，在达成目标过程中，人事部将对各部门的人力需求进行必要的分析与控制。考虑到公司目前正处在发展阶段，人力资源部对人事招聘与配置工作会做到三点：满足需求、保证储备、谨慎招聘。

二、具体实施方案：

计划采取的招聘方式：以现场招聘会为主，兼顾网络、报刊、广告牌、人口密集的地方 LED 循环播出、集团推荐等。其中现场招聘主要考虑：还可以在 2、3 月份考虑个别大型人才招聘会，6、7月份考虑各院校举办的应届生见面会等；网络招聘主要以地宝网、58同城、江西人才人事网。

2024 年底人事部工作目标之三：薪酬管理

一、目标概述：

根据公司现状和未来发展趋势，目前的薪酬管理制度将有可能制约公司的人才队伍建设，从而对公司的长远发展带来一定的影响。通过人事部对公司各阶层人员现有薪资状况的了解，建议在 2024 年

底进行一次员工工资调整，以防出现经济发展、物价增长、员工工资不涨的现象，从而影响员工工作的积极性。

本着“对内体现公平性，对外具有竞争力”的原则，人力资源部将在 2024 年底完成公司的薪资调查和调整工作。

二：具体实施方案：

1、2024 年 12 月底前人事部完成公司现有薪酬状况分析，结合公 司组织架构设置和各职位工作分析，提交公司薪酬调整草案。

2024 人力资源部工作目标之四：

员工福利与激励

一、目标概述：员工福利政策是与薪酬管理相配套的增强企业凝聚力的工作之一。而与薪酬政策不同的是，薪酬仅是短期内因应人力资源市场竞争形势和人才供求关系的体现，所以在各种因素影响下，薪酬是动态中不断变化的。而员工的福利则是企业对雇员的长期的承诺，也是企业更具吸引力的必备条件。人力资源部根据公司目前状况。

员工激励是福利政策的延伸与补充，福利政策事实上仅是员工激励的组成部分。其物质激励落实到具体政策上即成为员工福利，而员工激励则涵盖了物质激励和精神激励两大部分。做好员工激励工作，有助于从根本上解决企业员工工作积极性、主动性、稳定性、向心力、凝聚力、对企业的忠诚度、荣誉感等问题。人事部将在 2024 全年工作中必须一以贯之地做好员工激励，确保公司内部士气高昂，工作氛围良好。

2024 人事部工作目标之五：绩效评价体系的完善与运行

一、目标概述：

绩效考核工作的根本目的不是为了处罚未完成工作指标和不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法和工作品质，建立公平的竞争机制，持续不断地提高组织工作效率，培养员工工作的计划性和责任心，及时查找工作中的不足并加以调整改善，从而推进企业的发展。

二、具体实施方案：1、2024 年 3 月前完成对《公司绩效考核制度》和配套方案的修

订与撰写，提交公司总经理办公会审议通过；

2、自 2024 年 5 月后，按修订完善后的绩效考核制度全面实施绩 效考核；

3、主要工作内容：根据《绩效考核规则》和《绩效考核具体要求》、相关使用表单进行修改，建议将考核形式、考核项目、考核办法、考核结果反馈与改进情况跟踪、考核结果与薪酬体系的链接等多方面进行，保证绩效考核工作的良性运行；建议将目标管理与绩效考核分离，平行进行。目标管理的检查作为修正目标的经常性工作，其结果仅作为绩效考核的参考项目之一；将充分考虑推行全员绩效考核。

4、推行过程是一个贯穿全年的持续工作。人事部完成此项工作 目标的标准就是保证建立科学、合理、公平、有效的绩效评价体系。

2024 人力资源部工作目标之六：

员工培训与开发

一、目标概述：

员工培训与开发是公司着眼于长期发展战略必须进行的工作之一，也是培养员工忠诚度、凝聚力的方法之一。通过对员工的培训与开发，员工的工作技能、知识层次和工作效率、工作品质都将进一步加强，从而全面提高公司的整体人才结构构成，增强企业的综合竞争力。对员工培训与开发的投资不是无偿的投入，而是回报颇丰的长期投资。人力资源部 2024 年计划对员工培训与开发进行有计划有步骤有目标地进行，使公司在人才培养方面领先一步。

二、具体实施方案：计划培训内容：根据各部门需求和公司发展需要而定。主要应重点培训以下几个方面内容：安全生产教育、5S 管理、职业健康教育、不合格控制流程、线束各工艺注意要点、操作基础教育、新进员工公司企业文化和制度培训等。

2024 人力资源部工作目标之七：

人员流动与劳资关系

一、目标概述：

协调处理好劳资双方关系，合理控制企业人员流动比率，是人事部的基础性工作之一。在以往的人事工作中，此项工作一直未纳入

目标，也未进行规范性的操作。2024 年，人事部将把此工作作为考核本部门工作是否达到工作质量标准的项目之一。人员流动控制目标：正式员工（不含试用期内因试用不合格或不适应工作而离职人员）年流动争取控制在 10％以内，保证不超过 15％；劳资关系的协调处理目标：完善公司合同体系，除《劳动合同》外，与相关部门一些职位职员签定配套的《保密合同》《培训合同》等，熟悉劳动法规，尽可能避免劳资关系纠纷。争取做每一个离职员工没有较大怨言和遗憾。树立公司良好的形象。

二、具体实施方案：

1、2024 年 2 月前完成《保密合同》的修订、起草、完善工作。

2、2024 年全保证与涉及相关工作的每一位员工签定《保密合同》。并严格按合同执行。

3、为有效控制人员流动，只有首先严格用人关。人事部将在2024 年对人员招聘工作进行进一步规范管理。一是严格审查预聘人员的资历，不仅对个人工作能力进行测评，还要对忠诚度、诚信资质、品行进行综合考查。二是任何部门需要人员都必须经人力资源部面试和审查，任何人任何部门不得擅自招聘人员和仅和人事部打个招呼、办个手续就自行安排工作。人事部会及时地掌握员工思想动态，做好员工思想工作，有效预防员工的不正常流动。

2024 人力资源部工作目标之八：

本部门自身建设

一、目标概述：

长期以来，人事部在本地区企业中没有能处在一个相应的位置。至今许多企业还继续将人事与后勤统一在行政部的组织架构中。公司领导对人力资源部的建设也极为关心。人力资源部的自身建设也正在逐步走向规范，职能作用也逐渐得到体现。

人力资源工作作为未来企业发展的动力源，自身的正规化建设十分重要。因此，人力资源部在 2024 年将大力加强本部门的内部管理和规范，严格按照现代化企业人力资源工作要求，将人力资源工作从简单的人事管理提升到战略性人力资源管理的层次，使人力资源工作结果成为公司高层决策的参考依据之一。人事部 2024 自身建设目标为：提升人力资源从业人员专业技能和业务素质；提高部门工作质量要求；实施部门目标责任制。完成公司各部门各职位的工作分析，为人才招募与评定薪资、绩效考核提供科学依据；

2、完成日常人力资源招聘与配置；

3、推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度；

4、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，建立内部升迁制度，做好员工职业生涯规划，培养雇员主人翁精神和献身精神，增强企业凝聚力；

5、在现有绩效考核制度基础上，参考先进企业的绩效考评办法，实现绩效评价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性；

6、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，加大内部人才开发力度；

7、建立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。集思广益，为企业发展服务； 8、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。既保障员工合法权益，又维护公司的形象和根本利益。

人力资源部 2024 年将部门目标分解到部门职员。做到每项工作均有责任人、完成期限、完成质量要求、考核标准。做好每项工作的跟踪落实和结果反馈，及时调整工作目标，不断改进工作方法，确保完成本部门目标和公司交给的各项任务。

人力资源工作是一个系统工程。不可能一蹴而就，按循序渐进的原则进行。如果一味追求速度，人事部无法对目标完成质量提供保证。

以上方案相互影响，齐手并抓效果更为明显。但是人力资源培养具有滞后性的这一特点，短期难见成效，长期坚持大概也需要 3-5年时间会有质的实质性的效果。只要企业进入良性循环，那么企业的人力资源发展和飞跃发展是可以预期的。

**第三篇：公司人力资源发展规划书范文**

公司人力资源发展规划书

为了促进本公司经营业务的发展，提高组织应变能力，保持公司的竞争能力，公司制定了四步战略，用以发展人力资源，支持经营战略目标。

步骤一 全面定义组织能力

公司的经营战略所需的全面组织力量由相关行政人员与人力资源经理共同确定。行政人员相信，组织的力量是由九种特定能力组成的：

（1）会计：使人员、团队、部门的工作均可计量；

（2）行为导向：减少所有示范性活动的周期；

（3）持续学习：不断改进工作，产生新思想；

（4）客户焦点：从客户（内部的和外部的）的观点出发对待各种问题；

（5）多样化：重视不同意见，鼓励协作的新方式；

（6）授权：鼓励有威信的和有竞争力的员工在相应层次上具有决策权；

（7）全球化：在全球背景下审查生产线、供应商和客户；

（8）集成化：确保公司各部门相互适合；

（9）领导权：确保关键的管理位置上有优秀的管理人才。

步骤二 确定人力资源措施

在了解这些能力以后，公司的经理们将确定哪些人力资源措施——招聘、培训、薪酬——可以用来促进能力的提高。高层经理与人力资源专业人员共同组成的团队将致力于把人力资源实践与能力整合起来。

步骤三 开展能力综合运用

为了达到这一目的，公司的经理们必须消除冗余，安排各项措施的优先顺序，并在以下标准的基础上运用能力：

（1）影响；

（2）可行性；

（3）与基本信念的同质性；

（4）与顾客的关联性；（5）成本 /价值；

（6）风险；

（7）可计量性；

（8）所需的资源。

步骤四 制订实施计划

行动计划要清楚说明时限、作用和人力资源相关经理的责任。一个经整合的用于实施的战略同矩阵一样被加以定义，最终决定其有效性。这一过程需要人力资源经理与其他经理并肩工作，制订人力资源计划。

**第四篇：建筑公司人力资源发展规划**

人力资源2024—2024年发展规划

一、总体目标

根据公司总体战略经营目标，利用三到五年时间，围绕公司核心产业，以积蓄人力资本，构建企业文化为目标，整合组织流程、规范人事体系、建立素质模型、优化薪酬激励，通过人力资源的最大化发展，有力地推动集团向现代化新型企业发展。

利用3到5年时间，以培养为主、挖掘为辅、引进为补充，造就一支有操守、懂专业、善经营、能管理的人才队伍，包括消防安装设计、机电安装、建筑智能化安装的专业人才及维护保养的专业人才的队伍、营销策划人才队伍、经营管理人才队伍和资本运作人才队伍；并将这支人才队伍锻炼和凝聚成一个上下目标一致、内外价值一致、内部沟通协调、专业能力互补和共担分险成果的高效能团队，公司成立和动作多年来，“精心设计、精心施工、精心维护”的文化已经形成。但是这种“文化”与商总倡导的文化还有差异，还存在一些消极面。因此，需要花一段时间来逐渐总结、提炼企业的文化精髓；并通过制度建设和人员培训把这种文化逐渐固化下来，从而影响人的最终行为。企业文化建设一个工期的工程，一方面其建立需要改造人的思想，需要时间；另一方面企业文化需要随着社会和企业的发展而发展，需不断建设。希望五年之内可能形成一个初步的框架和适合企业实际的文化建设模式。

二、公司人力资源规划 公司未来人力资源规划表

2、未来三年的预测：

为实现公司向股份有限公司迈进的目标，2024年工程承包总量预计达到1.5亿，2024年预计达到2亿，2024年公司规模扩大一倍，维修保养项目数扩大20倍的目标，保证必要的人力资源，我们重点对中级以上专业技术干部进行分析。

三、公司现状分析：

1）从目前公司管理人员的数量来看，是能够满足公司施工生产的需要，可以覆盖目前公司各项管理工作。

2）从目前公司管理人员的资质来看，从人员储备和通过未来的发展的预测基本上能够保证公司向股份制公司发展的方向。

3）人员结构需要进一步优化，高职称人员只占12%，中级职称人员只占9%，公司整体的技术含量偏低，容易被复制和模仿。应进一步增加研发人员的数量，增加高、中职称的人员数量，建设成为消防行业的“行业标兵”。

4）公司目前招聘方式单一，缺少足够的人才储备。

5）目前公司的薪资水平相对还是比较具备竞争力的，但是由于薪资没有进行全面系统的科学设计，因此没有充分体现激励因素，需要进行改善。

四、改进措施：

1、规范录用流程

招聘录用是人才的进口关，直接影响到人力资源的素质水平。因此需要规范录用的流程。

（1）社会公开招聘

社会公开招聘适用于招聘应届大中专毕业生、工作经验在两年以内的专业技术人员及其他有必要通过公开招聘渠道进行招聘的人才。用人部门需求计划（所需招聘人员的数量、岗位、能力学习要求等）集团人力资源部每月收集1次信息，研究并提出意见董事长签字同意人力资源部发布招聘信息（通过报纸、网站和其他公共媒体）。

（2）内部举荐（含自荐）

内部举荐适用公司紧缺型人才、有3－8年工作经验的专业技术人员以及其他公司急需的重要人才。鼓励员工进行内部举荐，内部举荐不需回避亲友关系，且给举荐成功的员工一定的物质奖励。内部举荐由集团人力资源部统一归口负责

管理

（3）猎头

猎头适用于有特殊技能人才、有8年以上工作经验的专业技术人员和以及公司需要的高级管理人才。猎头由人力资源部会同专业机构实施。

2、薪资改善计划

薪资改善主要应从下述几步着手：

（1）统一规范薪资等级

公司制订统一的的薪资规范，并根据具体实施情况再进行适当的修改。

（2）确定核薪公式

一个岗位和一个人的薪资确定应该有一个科学的公式，建议所有人才均使用核薪公式确定基准薪资和薪资范围，然后再通过协商确定具体工资。

公式：岗位基数＊（1＋学历系数＋专业系数）＋同业经验补贴＊年限＋其他因素。

在具体确定薪资的时候，还可以根据该员工面谈时的印象，是否取得一些领域内较好的成绩和本人的薪资要求进行上下的微调。但上调幅度不可以高于这个职位的最高薪资。这种薪资的确定方式会比单纯靠谈和印象要准确得多，一方面同时可以保证整个公司的工资比较有体系，同时也可以帮助公司比较好地掌握工资和用人的成本。

（3）年终奖金的确定

年终奖金主要是用于激励员工绩效表现，与员工分享公司的业绩。因此年终奖金的确定可以从两个方面来考虑。第一，根据年初的业绩计划，确定年终奖金的总额，然后按照职位系数确定各岗位的奖金基数，最后根据绩效考核的结果，确定奖金的数额。第二，如果年底的运营超出计划，可以由董事长特拨一定数额的奖金，主要用于两个方面，一个是对有特殊贡献的优秀人才进行奖励，另一个是对全体员工普奖，这个普奖就不再考虑职位高低等情况了。

（4）加薪的确定

每年物价都会有一些调整，同时，员工的在公司的工作年限也有增长，应考虑这一因素进行加薪。建议每年在统一时间调整（建议每年四月调整）所有员工的薪水。

综上所述：物价调整因素决定公司加薪的统一标准、再根据人事职位变动和绩效表现进行调整。

实施能力津贴计划，从目前的人才当中选拔一部分，发给能力津贴，一方面

留住公司急需的人才，另一方面使人才可以将这部分津贴用于再学习和深造。能力津贴采取合约制，即要与公司签定服务合约，如合约期内离开公司需要退还该津贴。

**第五篇：集团公司人力资源发展规划**

集团公司人力资源发展规划

一、对上一个五年的工作回顾（做了哪些工作？填补了哪些空白？）

十三五期间，按照集团公司整体战略规划，不断深化企业体制机制改革，推进技术管理创新、人员结构创新，着力提升企业核心竞争力，各项工作都取得显著成绩，集团公司整体实力大幅度提升。集团公司在人力资源方面有：

（一）人力资源规划工作

结合公司战略发展方向和战略发展目标进行人力资源规划，保障人力资源规划的大方向不脱离公司经营方向与目标。对集团公司组织机构设置、机构调整、人力资源制度、人员供给需求、培训需求等进行了完善与修订。

（二）薪酬绩效工作

针对公司运用的宽带薪酬进行了改革，制定了一整套的薪酬管理体系，做好薪酬绩效制度宣贯工作，能做到全体员工都能明确自身薪酬绩效的具体情况；同时，做到明确了解本部门KPI、关键考核任务等方面的内容，建立部门切实可行的部门绩效考核体系，并根据部门绩效考核内容明确部门人员的具体考核内容。

（三）制定招聘计划、合理配置应聘人员

根据公司发展需要，制定招聘计划确保集团公司及各项目单位正常运转的员工数量，同时对于“员工多工作少”的情况进行合理的调配，做到人尽其才，充分考虑人力成本，避免“员工多、工作少”情况的出现。

（四）员工培训培养与开发工作

认真落实履行员工培训管理制度，坚持全员参与，系统管理，分层分类按需施教，跟踪评价奖优罚劣的培训原则。积极拓展对外学习及外派学习渠道，与内训相结合，加大新员工培养力度，推动员工素养工程建设及企业文化建设。明确公司人才需求和人才培养方向，确保能人尽其才，能更好、更高效的完成各项工作任务。

（五）做好员工关系管理工作

建立和完善了员工关系管理制度，逐步完善劳动合同签订、续签、终止等程序，实现劳动合同管理的合法性、规范性；引导建立良好的工作关系，创建和谐的人际关系环境。部门的负责人之间要做好沟通、协调、调整调节的工作。同时，对于出现的员工关系紧张的情况要积极的应对，尽量做到将其消灭在萌芽状态；积极组织开展各类活动，丰富员工文娱生活

（六）项目管理工作

根据项目产值、项目难度、项目的战略价值等方面进行项目等级的划分。关联项目班子成员的薪酬等级和绩效考核。

二、环境分析（内外部环境SWOT分析）包含：人力资源的基本情况、人力资源管理现状、人员数量及结构）

一、外部环境的机遇与挑战

改革开放以来，我国的经济环境发生了重要的转变：一是由传统的计划经济转向社会主义市场经济体制；二是由封闭型经济转向开放型经济，经济发展的国际化趋势日益明显；三是工业化进程进入中期发展阶段，短缺经济逐步向结构性过剩经济过渡；四是人民生活从总体上由温饱发展到小康水平，国家经济实力显著增强。

目前，国内外经济环境和发展趋势都发生了深刻变化，在全球疫情爆发期间，我国是世界上唯一一个GDP正增长的国家，随着一带一路战略的不断推进、亚投行的组建、京津冀协同发展规划的全面实施、北京-张家口冬奥会的举办、雄安新区的成立、国家“十四五”规划建议的发布，将给国内企业的发展带来许多新的发展机遇，尤其是在基础设施建设、房地产开发、环境保护、电商物流、文化旅游等产业投资方面带来巨大商机。“十四五”规划提出的全面加快全国城镇化建设为基础设施产业发展提供更大的市场空间、创造更多的机会。

（一）内外部环境分析：

1.集团公司优势与劣势

（1）企业文化优势为汇通人赋予了强大的凝聚力。汇通人高度认可企业文化，并以企业文化作为基本的道德修养和处事准则。在日常工作中，汇通人团结一心，坚守企业文化，心怀敬畏、诚实守信、不畏困难。董事长非常重视员工利益，时时替员工着想，处处为员工谋福利，董事长的善缘能凝聚周围有善念的员工，使得员工之间关系紧密，形成强大的凝聚力。

（2）国有企业在国民经济的基础产业的建设和运营方面存在着巨大的优势，并且很多国有企业都背负着政府的某些战略目标，由于有政府背书，因此国有企业信誉度较高，企业经营风险较小，通过政府关系可以获得较多的政策信息、融资渠道。能很好的预判和把握政策性风险，而集团公司作为一家民营企业，没有政府背景，没有行政级别，不受政府特殊保护，在融等方面受到诸多限制。

（3）集团公司地处高碑店市，面临北京、天津等城市的“虹吸效应”，在人才引进、投融资、政策信息等方面面临巨大挑战。

2.集团公司机遇与挑战

(1)雄安新区建设的机遇

今年的政府工作报告提出，抢抓发展机遇，办好国家大事，加快河北高质量发展。坚持以项目为生命线，突出重点片区和重大项目建设，加快推进雄安至北京大兴国际机场快线，开工建设雄商、雄忻高铁，实现京雄、京德和荣乌高速新线一期建成通车，推动雄安宣武医院等一批标志性项目落地，加快形成新形象、建设新功能、发展新产业、聚集新人才、构建新机制，确保雄安新区在“十四五”时期开好局、起好步、走在前，以优异成绩庆祝中国共产党成立100周年。

(2)2024年冬奥会举办的机遇

在京津冀协同发展的大背景下，北京、张家口联合申奥成功，揭开了京张发展的新篇章。2024冬奥会的举办将会带动比赛场馆、交通路网、水电气讯等配套设备新建、改建或扩建，这为集团带来多重机遇。一方面为集团带来多条公路基础设施加速建造机遇。在冬奥会的推进下，京张高铁、京北公路、延崇公路等重大基础设施加速建造。另一方面为集团带来道路桥梁改扩建、基础设施升级改造机遇。相关配套设施建设深度对接，张家口与北京同城化步伐进一步加快，道路桥梁改建扩建、基础设施升级改造必将带来重要的路桥发展机遇。

（3）国内经济下行压力加大下的挑战

2024年第一季度，新冠肺炎疫情席卷全国，大部分企业均遭遇停工停产, 新冠肺炎疫情对我国经济带来了前所未有的冲击，对企业经营经济带来巨大的影响。疫情造成2024年我国经济增长速度大幅下滑。对于集团而言，国内经济下行一是对集团开拓市场带来挑战；二是对集团探索新业务模式带来挑战；三是对集团原有业务造成冲击，例如路桥施工、检测设计、公路养护等。

（二）管理现状:

1.人员数量及结构

截至2024年12月31日人员情况如下：公司员工现有员工总数849人，其中高级工程师46人、工程师192人、一级建造师67人，二级建造师35人。

现有员工按照专业构成、学历构成和年龄构成如下所示：

专业构成：

专业

人数

占员工总数的比例（%）

管理人员

199

23.44

技术人员

554

65.25

财务审计人员

5.89

行政与其他人员

5.42

合计

849

学历构成

学历

人数

占员工总数的比例（%）

大学本科及以上

338

39.81

大专

276

32.51

大专以下

235

27.68

合计

849

年龄构成，公司员工队伍平均年龄35岁，50岁以上的员工占总数的12.37%：

年龄区间

人数

占员工总数的比例（%）

30岁以下

365

42.99

31－40岁

267

31.45

41—50岁

112

13.19

51岁以上

12.37

合计

849

2.人员短缺现象：复合型管理人才、懂管理有证件人才、市政建筑方向人才。

3.培训体系不完备，缺乏专业的对口培训。集团每年制订培训计划，但缺乏明确的培训目标，培训内容与被培训人员的需求有所差距，各项目经理部自主进行的培训和技术交流针对性不强、深度不够，应届生岗前培训时间较短，其他新员工岗前培训基本上未开展，到项目现场边干边学。（内部讲师制度真正落实）

4.绩效考核与薪酬管理体系需进一步完善。集团绩效考核管理体系形成，还需要结合集团公司实际情况，进一步完善升级，尽快形成一套适合企业发展需要、闭合的，完整的管理体系。

三、十四五期间针对人力资源的指导思想

充分激发员工积极性、创新性、主动性、自主性，从下面四个层次出发：

1.待遇要“高”。海底捞总裁张勇也说：“谈钱，才是对员工最好的尊重。引导员工为企业理想而奋斗，一定要首先着手解决员工的金钱需求”。提升待遇的前提是给人才，公司不养闲人，完善淘汰制度，完善绩效与奖惩，晋升晋级与聘任，给真正可以干事的人待遇上的激励，提升积极主动能力。

2.合理的福利政策。人是感性的动物，不管身处何地，身居何职，都讲究一个舒心、喜欢和愿意。建立完善的绩效、奖惩制度之后，建立合理的福利制度，有利于工作效率的提升。

3.明确的岗位职责。薪酬福利绩效系统完善后，必须明确岗位职责，及每个人的目标、月度目标、工作计划。管理以目标为指引，以结果为导向，员工才会做到老板在与不在一个样。

4.制度的权威性。企业的执行力靠的不是自律，而是纪律。完善优化制度，并时刻明确制度的权威性，依靠制度管理员工。

四、人力资源的思路和规划目标

（一）建设思路

1.坚定不移地实施人才强企业战略，落实市政府人才战略，用足用好相关政策，引进人才并留住人才，为企业发展所用。加强与高等院校校企合作模式推进工作，目前公司与河北经贸大学会计学院，保定职业技术学院建筑工程系，长安大学公路学院，兰州交通大学博文学院，在与以上院校深入交流与人才培养的同时，计划与河北大学、河北水利电力学院、河北工业大学等院校加强合作，签订合作协议，在加强职业教育的背景下，订单式培养技能人才，为我所用。

2.激发员工积极能动性，是完成“十四五”规划的人力资本。要以市场化选人用人为重点，未来人才建设主要做好六个方面的工作：一是职业发展规划，提供多通道的发展路径；二是激励机制方面，强化中长期激励；三是专业专长方面，实现人岗匹配；四是人才培养提供更多学习机会；五是组织氛围方面，营造适合员工特点、时代特色的企业文化；六是在赋能建设方面，给员工更多责任、更多权利、更多参与、更多资源，激发员工积极能动性。完善激励机制，强化人力资本，统筹运用股权激励、分红激励、员工持股等激励方式，激发企业各类人员的积极性创造性。

（二）规划目标

制订各单位的人力资源计划，将人力资源规划落到实处，并滚动制定公司总体及各业务单位的人力资源规划

结合当前的实际和各职能部门和子分公司、项目部发展需要，分析集团公司战略（包括公司总体和各下属企业）对人员数量和素质的需求，以及公司总体和各单位不同类别员工的数量和素质现状，明确二者之间的差距，结合计划和公司发展战略回顾，对人力资源规划进行滚动调整（调整内部包括未来需要的人力资源数量、质量、配置方式及对于差距的弥补策略等），增强规划的适应性和指导性，保证业务发展和人员供给的动态平衡

五、保障措施和资源需求

（一）加强人力资源管理体制建设和内部队伍建设

1.随着公司业务拓展和公司集团化管理模式的加强，建立完善“分子公司/项目部—集团总部”一体的人力资源管理体制，将人力资源管理逐步延伸到下属单位，明确各层级的人力资源管理定位。对于人力资源相应模块（招聘、培训、绩效考核、人才培养）人人身上有责任。项目管理中的人力资源相应模块如招聘、培训、绩效考核等部分人力资源管理职能作为项目管理者的职责职能的一部分。

2.建立健全人力资源制度的精益化水平

（1）为了更好地适应市场竞争，集团应逐步建立严格的员工竞争机制和淘汰机制，调动现有员工的工作热情，做到能者上、庸者下；

（2）绩效考核体系的精细化。进一步完善绩效考核制度，绩效考核无死角，逐步建立关键绩效指标库。开展有效的绩效反馈面谈，为员工提供自身工作优势和不足的信息反馈。绩效考核改进与完善，强化目标导向，实行全面绩效考核管理制度，保证绩效考核工作的全面性和务实性，根据项目和子分公司特点对绩效考核体系进行适时完善。做好绩效考核结果的应用工作，规范员工行为，提升员工工作。

（3）坐实培训制度，开发员工潜能。实施差异化的培训管理，通过在岗培训、脱岗培训、基层实习、工作交流等多种培训形式，来提高员工的职业能力，激发员工潜能。制定针对培训效果相应的考核措施。定期开展专业培训知识竞赛、技术/技能竞赛等等丰富培训形式，提高培训效果。

3.强化内部管理人员的人力资源专业水平

（1）提升人力资源人员的整体素质，加强专业培训，加强各类人力资源工具的使用，引进专业人才，增加人员配置，提升工作效率及质量，由日常性工作向管理型工作转变，人力资源数据整理-数据分析-数据分层-数据应用的数据化管理转变，根据数据信息分析管理中存在的问题，从数据反映管理，规范管理提高管理水平。

（2）强化中层管理者的人力资源管理意识，管理者必须具备专业业务技能和人力管理技能两个抓手，每个管理者都应该是一个优秀的HR,具备人力资源管理意识、素质和能力。在人才选用、培养、绩效辅导、人才激励和保留等模块领域要为人力资源提供可用、好用的数据。

（二）加强人力资源信息化工作建设

运用人力资源管理工具和信息化提高人力资源管理工作效率。基于目前公司的信息化平台，积极与乙方沟通，通过信息化工具提升人力资源的管理效率，解放人力资源管理者大脑，将重心放在服务员工与支持企业管理的决策中去。

1.人力资源相关人员使用人力资源的专业工具，进行人力资源工作的梳理和规范，用工具指导工作规范工作。

2.集团公司推进人力资源管理信息化，以提高人力资源管理的工作效率，人力资源管理信息花推进还需要实现：

（1）将人力资源制度化、流程化、作业指导书覆盖到信息平台的使用中；

（2）实现、培训、绩效考核和职业发展等工作在人力资源管理信息系统中的信息化；

（3）通过人力资源信息化系统的普及培训，实现人力资源管理信息化的最高级阶段-员工自助服务，从而大大减少人力资源部专业人员在行政事务处理方面的工作时间和精力。

（三）加强人力成本的提升

公司对于人力资源的需求，不仅仅是在数量上，而在于员工结构的优化和技能水平的提升。人力资源资源总量增长的前提下，需考虑到品质提升需要。加强内部培养和外部发掘相结合。

1.人才引进

（1）加大基础员工的招聘。

加强招聘力度，注重宣传企业文化，突出宣传企业的优势福利，推选不同院校不同岗位的员工代表，在校园招聘是重点推介增强增强说服力和感染力。

进一步强化与合作高校的合作关系，与对口院校建立培训实习基地，常年招聘在校实习生；在实习生中培养和选拔所需人才，在拓展引进渠道的同时，也可降低引进的风险；为优秀实习生提供实践的平台。

发挥建设优势为校园提供基建服务、开展帮学助教活动，提升企业在对口院校、对口专业的品牌知名度和文化认可度；抓好校园招聘的关键时间阶段从学校招聘、社会招聘、内部推荐等渠道进行应届毕业生的招聘，为后备人才的建立提供基础支持。

（2）外部人才引进

依据公司发展战略和发展要求，强化岗位工作分析，明确岗位的职责、任职条件、发展空间、职业待遇，在内部人员难以满足岗位需要的情况下，加强人员的外部引进。从外部引进人才时，应注重其特点和相应的引进方式。对外部发掘的人员要重点使之认同公司的文化，通过“传、帮、带”的方式尽快融入团队。

a.在人才储备方面，主要引进社会人才，改善员工年龄结构，重点招聘有行业经验的社会人才。

b.引进高级管理人才和业务人才时，主要招聘高学历人员以及有大型企业管理实际经验的人才，必要时通过猎头公司“猎取”。

c.引进特殊的行业专家，如具备建筑施工企业实际投资与管理经验的高级人才时，重点以高薪聘用的方式解决，必要时可通过猎头公司“猎取”。

d．当前紧缺人才，如具备战略规划和投资运作经验的高级专家和管理人才，主要通过市场招聘手段，可以从金融行业和咨询行业内获取。

e.高端人才的聘用

对于专业行强、具备重点领域技术和管理经验的专家可以采取顾问制、兼职化引进。定期到公司进行专业技术指导，对专业队伍或者部分员工的培养提供支持。

2.人才培养

（1）实干培养人才，有效拓展员工展示通道，鼓励员工努力工作、积极创新。强化入职员工的职业规划培训，与企业战略紧密相结合，引导员工全面提升未来所需的综合素质；对于业绩表现突出、在竞赛中脱颖而出的人才给予奖励，并大胆任用。

（2）师徒结队需落到实处，制定师傅带徒准则，规范师傅的传授工作，引导师傅除了向新员工传授专业技能，也应注重向新员工灌输企业文化；成立集团公司专业技能专家，从项目上选拔，制定指标任务，每年培养员工数量、质量。可在师傅中选拔“汇通工匠”，让其成为重要的专家岗位，享受专家补贴。

（3）加强培训体系建设。

a.加大培训投入和培训力度。建立内部讲师制度，并建立公司内外部师资库，整合各方（特别是内部）的师资力量。建立培训资料库。

b.针对员工能力素质评估、绩效考核的结果及自身情况制定相应个人发展的培训计划，并通过在岗培训、脱岗培训、基层实习、工作交流等多种培训形式，来提高员工的职业能力。组织各个层次的员工参加各种培训，鼓励员工“走出去，引进来”。参加外部培训，增强专业技术，拓宽工作思维。

c.依托现有的校企合作的高校进行专业技能集中培训、员工的继续深造学习提供保障。提供自主学习能力，鼓励员工树立终身学习的理念。

d．加强职业资格证件的培训力度，强化证件能力并轨制。鼓励员工自主学习，针对自身短板和岗位匹配度进行及时查漏补缺，开展自我学习。通过知识讲座、树立标杆、职业技能竞赛等方式培养员工学习兴趣、提高员工自主学习能力。

3.优化人才队伍

（1）明确各岗位岗位职责，运用科学管理手段进行人员测评，各职能系统人员对现有员工进行评定，为岗位配置提供参考依据。

（2）加强各关键技术序列人才梯队建设，形成专业化人才队伍，包括不同专业、不同层级的员工，从基层选调专业技能较强的管理人员，建立后备人才队伍。

（3）创新人才内部竞争机制，开发员工潜能

在竞争中发现人才、使用人才和造就人才，通过内部竞争择优，使各类优秀人才脱颖而出。采取组织选拔、推荐等多种方式选拔员工。在人才队伍建设和后备人才基本满足需要的情况下采取中高层高位的竞争上岗。保证员工队伍的活力和朝气，形成能上能下的，人尽其用的良好氛围，以激发员工潜能，增强人岗匹配度。

（4）健全员工的轮岗机制，开发员工潜能

基于工作需要，对工作关联度较高的岗位、或综合性较强的岗位，从促进工作效率，优化干部结构，发挥干部特长，提高整体合力、促进部门间换位思考等方面考虑，可以适当地组织干部交流。

对于工作业绩突出、有发展潜力的年轻干部和后备干部，设置计划的交流、培养锻炼，建立成长基金。进一步提高员工综合能力，为优秀的年轻干部提供锻炼和展示才能的平台，鼓励岗位成才，为公司持续发展储备高素质后备力量和提供智力保证。

健全轮岗制度，建立系统的轮岗体系，为能力匹配或超过岗位要求的员工提供轮岗锻炼机会，以进一步激发员工潜能。

（5）建立和完善人才库建设

为适应集团公司战略规划，建立科学规范、切实可行的人才管理机制，培养造就一支素质优良、数量充足、结构合理的优秀人才队伍，为公司跨越性发展提供人才支撑。本着“公司发展中急需、替代性小、专业技能要求高，具备支撑公司战略发展，掌握公司核心技术，解决公司重大和疑难问题等”的入库原则，分“公司高级经营管理者、科技研发、生产技术、财务与审计、市场开发”的人才库构成，按“核心人才（10%）、关键人才（30%）、后备人才（50%）、社会人才（10%）”进行人才层次分类，规范和建立科学的人才库入库标准和程序，实行动态管理。创新人才管理理念，拓展公司用人、选人视野，优化公司人力资源配置，做好人才储备工作，实现关键岗位继任者的精细化管理，打造公司人才建设平台。

（6）建立健全用人留人机制。

a.稳定员工队伍，“盘活”已有的人力资源存量，发掘每一个员工的潜力，努力造就一支高素质、高境界和高度团结的员工队伍，建立一种自我激励、自我约束和促进优秀人才脱颖而出的人才强企队伍。

b.感情留人，提升员工的归属感和获得感，增强员工对企业的认可度，以企业为家，建立员工与管理层沟通机制，包括日常沟通、申诉和举报，提高满意度。加强内部沟通与协调，提高凝聚力。

c.建立灵活高效的用人制度，在选人用人育人留人方面严格绩效考核制度，建立优胜劣汰的用人机制，设立一定的淘汰比例，增强员工的市场危机意识。

d.加强个人职业生涯规划建设。职业生涯规划建设可以实现公司需求与个人能力的匹配，让员工目标感增强，有助于增长员工技能，企业关注员工生涯规划，可以使员工更好地了解个人在企业发展的可能性和未来的机会，实现个人发展与企业发展的有机结合。

未来五年，根据企业发展战略，预测未来人力资源需要。根据企业发展目标，采用定性和定量的方法，预测未来企业人力资源需要的数量，是增还是减，需要进行系统性分析。不断优化组织架构和业务流程及制度。

业务流程等需要及时根据外在环境进行动态的调整，否则就很难适应外在环境的需要。部门设置与整合应当优化，在优化中需要做好以下工作：明确组织的主导业务流程，明确管理层次与管理幅度；划分职能管理部门；设置部门辅助职能；确定各部门间的协作关系。

（1）2024年，盘点我公司现有人力资源状况。对企业现有人员的年龄、工龄、学历文化层次、职称、职业资格、经验、合同签订等情况进行统一分析，形成数据报告，为人力资源规划的方案形成奠定基础。建立人才数据库，形成继任计划。企业的发展需要建立老中青的人才梯队，需要进行相应的人力储备，形成人才的蓄水池，进行战略性的人才储备。

（2）2024—2024年，各专业人才本科及以上学历计划达到50人，建筑、结构、财务、房地产及有关经济类的专业管理人员计划达到30人，其中具有中级以上职称的管理人员不少于20人，持有资格证书的专职会计人员不

少于10人；具有综合素质的高级管理人员8人；逐渐完善员工薪资结构及福利待遇，实行科学公平、与行业及市场行情相一致的薪酬制度，包括合同工转正、员工社会保险等；

（3）2024—2024年，各专业人才本科及以上学历计划达到60人，建筑、结构、财务、房地产及有关经济类的专业管理人员计划达到40人，其中具有中级以上职称的管理人员不少于30人，持有资格证书的专职会计人员不少于20人；具有综合素质的高级管理人员15人。

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！