# 科学完善的人力资源管理体系应包括的主要工作（合集五篇）

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2025-02-18

*第一篇：科学完善的人力资源管理体系应包括的主要工作科学完善的人力资源管理体系应包括的主要工作一、工作分析和人员分析等基础工作；二、人力资源战略规划、成本核算、政策法规与管理环境等宏观层面；三、人力资源的选聘录用、培训开发、绩效考核、薪酬分...*

**第一篇：科学完善的人力资源管理体系应包括的主要工作**

科学完善的人力资源管理体系应包括的主要工作

一、工作分析和人员分析等基础工作；

二、人力资源战略规划、成本核算、政策法规与管理环境等宏观层面；

三、人力资源的选聘录用、培训开发、绩效考核、薪酬分配、福利保障、职业管理等微观层面。

**第二篇：人力资源计划应包括哪些主要内容**

人力资源计划应包括哪些主要内容？

1.总计划：人力资源总计划陈述人力资源计划的总原则、总方针、总目标。

2.职务编制计划：陈述企业的组织结构、植物设置、职务描述和职务资格要求等内容。

3.人员配置计划：人员配置计划陈述企业每个职务的人员数量，人员的职务变动，职务人员空缺数量等。

4.人员需求计划：通过总计划、职务编制计划、人员配置计划可以得出人员需求计划。需求计划中应陈述需要的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。

5.人员供给计划：人员供给计划是人员需求计划的对策性计划。主要陈述人员供给的方式、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

6.教育培训计划：包括教育培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

7.人力资源管理政策调整计划：计划中明确计划期内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。

8.投资预算：上述各项计划的费用预算。

人力资源计划的发展趋势怎样？

1.为了保证企业人力资源计划的实用性和有效性，人力资源计划将更加注重对关键环节的陈述；

2.对人力资源计划中的长期计划而言，也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化，并将它们提炼成具体的可执行的计划，最好明确计划的责任和要求，并且有相应的评估策略。

3.由于人力资源市场和企业发展的变化周期增快，企业更倾向于致力于编写人力资源计划和短期计划；

4.企业的人力资源计划将会更加注重关键环节的数据分析和量化评估，并且将明确地限定人力资源计划的范围。

**第三篇：完善国有企业人力资源管理体系对策研究**

完善国有企业人力资源管理体系对策研究

摘 要：人力资源是知识经济时代的第一资源，面对知识经济和市场竞争的挑战，人力资源管理已经成为企业管理的重要内容，企业的人力资源管理完善与否，直接影响到了企业的生存和发展。文章从国有企业人力资源管理的现状出发，分析了国有企业当前人力资源管理存在的问题，并针对这些问题，提出了相应对策建议。

关键词：人力资源管理，知识经济，国有企业

近年来，国有企业在学习和模仿国外先进管理经验，把管理经验本土化的过程中，其所面临的人力资源管理问题也日益凸现。在激烈的竞争环境和巨大的压力之下，新一轮的国企发展已经聚焦于追求企业竞争力的增强。无论怎样背景状况的国企必须迅速提高企业的竞争能力，继续深化国有企业改革，改变人力资源管理的现状已是当前企业管理工作的重心。

一、国有企业人力资源管理现状

随着我国改革开放逐渐深入，西方人力资源管理的思想进人中国，并逐步被许多国有企业接受。虽然这些国有企业已将单独的人事部门和劳资部门合并为人力资源管理部门，但是管理体制还没有彻底转变，实质上仍是行政管理体制，而不是经营体制。国有企业由传统的人事管理向人力资源管理转换，是一个艰难的渐变过程，它需要管理理念、方法、措施的更新和进化。然而我国现阶段国有企业人力资源管理还处在起步阶段，与发达国家企业人力资源管理还有较大的差距，在实践中还亟待完善。我们的国有企业正处在一个从传统人事管理向现代人力资源管理转型时期，强化现代企业人力资源管理制度建设，尤其是实行关心员工职业发展以人为本的战略性人力资源管理势在必行。国有企业正在努力构造新型的、现代企业人力资源管理制度。

落后的国有企业人才观念和人力管理观念导致高级人才流失严重。由于我国绝大多数企业还处在以物为中心的发展阶段，管理层并没有重视人力资源管理的关键性作用，企业人事管理的作用得不到充分发挥，员工的积极性和创造力也受到极大的压抑。尤其是对一些高级人才，随着外资的大量进入，跨国公司优厚的待遇和企业环境吸引了很多高级知识分子，造成国有企业的人才流失。

人力资源在国有企业中使用不合理的现象比较严重。当前的国有企业中，存在着“高消费”和“低消费”的现象。“高消费”是指企业用人的标准超过工作分析的要求，例如招硕士生去做高中生就能干的工作，原因是企业以招聘高学历人才为荣或为了达到上级设定的人才比例结构，而不考虑企业的实际用人需求。“低消费”是指企业用人达不到工作岗位的要求，原因是有的企业一味追求低成本，或有的企业搞裙带关系，不以能力为标准，任人为亲。“高消费”浪费人才，增加了成本，而且经常会有较高的离职率，“低消费”会影响企业的竞争力，限制企业的发展。

二、国有企业人力资源管理存在问题及原因

1.国有企业人力资源管理队伍数量与质量结构不对称。我国国有企业普遍存在机构臃肿、员工数量较多的现象。从人力资源的质量结构来看，一般素质的员工比例较大，高学历、高档次专业技术人员和复合型人才却严重不足。尤其是近几年，随着信息技术在新业务中的广泛运用，企业内部管理及网络应用软件开发等所需的现代化尖端人才严重不足，而普通员工则闲置众多，难以安排。国有企业人力资源管理队伍数量与质量结构的不对称性，限制和影响了员工整体素质的改善和提高，制约了企业的发展壮大。

2.国有企业现行的人力资源管理和配置不合理。完善、合理、科学的内部人员流动机制尚未形成，大部分国有企业没有足够的吸引力来引进一些高端的人才。另一方面由于内部管理机制的不完善，即使被引进的高素质人才在一线工作，急需更新的中间管理层面却没有得到有效的整合。其次，员工数量与质量结构的不对称性，限制和影响了员工整体素质的改善和提高。

3.人员地域流动性差。从目前国有企业人力资源管理现状来看，人员地域性差异很大，中心城市的人员素质和知识结构都比较好。但由于存在各层次、各岗位人员调配及区域性分布的互不流通，使人力资源得不到充分的挖掘，这就相应增大了人力资源经营成本，影响了各企业的经营效益。

4.人力资源市场配置的职能长期被弱化和忽视。相当一部分国有企业对市场经济条件下人力资源投入，作为一种纯经济行为的认识还十分欠缺，缺乏将员工作为经营资源去应用的有效手段。正是由于忽视了这一点，才使国有企业在人员的资本投入、有效管理、合理配置等方面都存在明显缺陷。

5.国有企业对人才培养和使用存在较大矛盾。国有企业的经营管理体制虽然不再是计划控制，但经营效益和费用指标都有规模限制。因此，为增大企业的市场竞争力度，一些国有企业在费用资金有限的情况下，往往是侧重于产品销量、技术装备的改进，而对于员工的素质教育、继续教育、岗位培训、人员配置等人力资源投入的力度不大。在用人机制上，虽已不是完全沿用计划经济下的用人模式，但对现有的人员，也未能做到“人尽其才，才尽其用”，一批有专业特长的员工没有在合适的岗位上工作或没有充分发挥其才能，开发利用力度不足，有效配置措施不力，造成了人力资源浪费严重。

三、完善国有企业人力资源管理的对策

人力资源是企业之本，人力资源管理是企业管理的核心，是企业诸项管理中的关键。科学的人力资源管理可以正确地处理分工与协作关系，调动人的积极性，创造良好的组织气氛，从而发挥群体的力量。

1.管理职能从人事管理模式逐步向人力资源管理模式转变。要把人力资源管理作为企业的一个核心竞争力，就必须向人力资本管理模式转变。人力资源管理

模式就是在一个企业确立了其发展目标、发展定位和发展策略之后，企业内部的人力资源部门有计划、有目的、有步骤对人才进行招聘、筛选，推荐、考核，为企业将来的发展安排储备人才。成功的人力资源管理模式使每个员工都能充分发挥其主观能动性和创造力，发挥其良好的技能实现自身价值。同时构建组织的效率。成功的人力资源管理者会与员工共同商讨和设计职业生涯发展规划并为员工在适当的时机进行系统性地培训活动，使企业的长远发展战略与员工个人的薪酬福利相结合，成为员工的合作伙伴。人力资源管理者通过加强对企业文化价值观的引导，对企业组织结构的优化和组织人事效率的提高，来驾驭和推动企业业务的发展，从而促进企业战略性的质的飞跃。人力资源部门只有改变过去的那种由家族式管理模式总结出来简单的人事出纳管理方式，完成由组织计划管理模式到员工激励开发，由传统的管理机构组织结构更迭到员工职业生涯规划的彻底转变，才能使企业组织结构完成总体战略的开发，最终达到企业组织系统结构升级。未来人力资源管理非常重视人力资源配置在企业发展中的作用，企业的人力资源部门是人力资源管理与开发的策略性角色，需要深入地参与企业战略的制定与实施，特别是对于企业战略规划中的人力资源规划部分，人力资源部门需要向高级管理层作充分的解释，取得高级管理层的认同，并在实施过程中发挥高级管理层带头推动作用。

2.新型国有企业人力资源管理体系的构建和科学运转。构建人力资源管理体系非一朝一夕之事，前期需要大量的准备工作。而基础的人事管理的事务性工作（如：招聘、薪资、考核，尤其是各项制度的制定等等）是不可避免的，加上现代的人力资源管理（如人力资源规划、培训与开发、绩效管理等等）一些先进管理理论的应用与实践，构建完善的人力资源管理体系不成问题。保持体系内各要素间的平衡与互补新型的人力资源管理体系在设计的过程中考虑将企业的组织行为和员工个人行为之间的融合，并在此配合过程中运用科学技术来支持整个体系的运转。在构建新型人力资源管理体系过程中，应重点考虑以下几个因素。第一，企业在确定未来几年的发展战略和经营目标后，首先需要确定与之相配套的组织机构框架和运作模式。第二，为达成企业发展战备需要配套制定人力资源发展战略，使企业在适当的时间和需要的场合具备相应的人员作为实施战略目标的资源保障。更为重要的是，这些个体资源能在整体运作过程中发挥其应有的作用，使人力资源作为企业的资本一部分发挥综合能力。第三，企业战备能否得以实现需要有畅通的业务流程作保证，根据业务流程经过的部门确定相应的部门职责和具体部门组织架构，最终分解成每个岗位的岗位职责。第四，根据人力资源战略和岗位职责，制定岗位所需要的能力素质。第五，根据岗位能力素质要求配置人员和制定员工发展和培训计划。第六，根据企业经营战略目标、岗位职责和能力素质要求，制定绩效考评体系和薪酬激励机制。从表象上看，上述内容象一条锁链，一环扣一环，但在实际运作过程中又互为因果，哪一环节出了问题，都会直接影响到其他各环节的实施。企业发展战略决定了人力资源发展战略，但如果我们制定的人力资源发展战略缺乏可操作性，不能得以很好实施，往往就是企业战略目标不能实现的根源。为此，人力资源战略的制定需要把方方面面的因素综合起来考虑，理顺人力资源管理各个模块之间的关系，平衡各模块之间的力量，使之形成合力而不是磨擦力。上述人力资源的管理要素，如果有信息技术和为运作支持平台，将大大提高企业人力资源管理的运作效率和质量。

3.完善绩效评价办法，建立绩效评价的数学模型。构建多元化薪酬分配机制是企业员工绩效考核的新发展方向，探索建立科学的具有目的、内容、方法、程序、标准和要求的量化考核体系、评价方式和方法，把员工的绩效考评与奖惩结合起来，真正做到依据员工的工作绩效决定员工的岗位、薪酬、晋升和培训，有效激励员工提高工作效率。并要构建多元化薪酬分配体系，在薪酬分配上要向对企业发展起到关键作用的经营管理者、专业技术人员和科技人才倾斜，将管理、技术、知识等人力资本作为重要的生产要素纳入薪酬分配体制，以建立有效的分配激励机制。做好绩效评价是人力资源管理的又一个重要环节，传统人事管理，依赖主观经验的判断，绩效的评价缺乏客观标准，对企业的人才素质状况及工作绩效无法进行客观的了解和评价，因此导致职位与人才错位、用人不当现象非常普遍。实践证明，企业不合理的非优化方式人力资源配置会为企业的可持续发展创造巨大的障碍，从而也极大地浪费了企业宝贵的人力资源。因此企业在选人，用人等人力资源配置方面应打破那种一成不变的僵化的固定模式，应合理打破人员身份、地域界限等多重限制因素，实现人力资源市场化配置，特别是对企业发展急需的高、精、尖端经营管理人才和复合型人才，应不拘一格大胆引进，同时采取合适的方式对企业内部人资源进行优化配置。因此，完善绩效评价办法，建立科学的人才评价体系是目前国有企业亟待解决的关键问题。最近国家出台了许多人事改革的政策，都将建立科学的绩效评价体系作为人事改革的重要内容。只有建立起科学的绩效评价体系，才能有效地识人、用人和育人，才能做到事得其人、人尽其才、才尽其用，实现人力资源的最优配置。绩效评估的有效实施将为企事业单位的现代化科学管理提供技术性保障。在充分考虑绩效评估系统的科学性和可操作性前提下，借鉴现行的评估方法中先进成分，和运筹学中的项目评审方法，建立合适的数学模型，从评估系统的技术操作层面上来解决绩效评估系统的不定期定量与非纯定量的矛盾。

本文针对我国国有企业人事管理中的薄弱环节提出了建立国有企业人力资源管理体系的一些对策，相信对国有企业人力资源管理改革会有一定的促进作用。国有企业在制定人力资源管理战略规划中，首先要考虑建立整体平衡的人力资源管理体系；其次要因地制宜，讲求成本、效率和效益，适应战略发展需要开发人力资源，并强化与之配套的企业文化，使人力资源真正发生资本效应。只有建立科学有效的人力资源配置机制，才能实现人力资源资本价值的最大化。

**第四篇：人力资源规划包括什么**

文翰教育 http:///

人力资源规划包括什么

如今很多大型的企业都要求很多HR人士持证上岗，这也就掀起了一股考人力资源证的热潮。那么我们来看一看人力资源规划包括什么呢？人力资源规划包括：

1、战略规划：是根据企业总体发展战略的目标，对企业人力资源开发和利用的方针，政策和策略的规定，是各种人力资源具体计划的核心，是事关全局的关键性计划。

2、组织规划：组织规划是对企业整体框架的设计，主要包括组织信息的采集，处理和应用，组织结构图的绘制，组织调查，诊断和评价，组织设计与调整，以及组织机构的设置等等。

3、制度规划：制度规划是人力资源总规划目标实现的重要保证，包括人力资源管理制度体系建设的程序，制度化管理等内容。

4、人员规划：人员规划是对企业人员总量，构成，流动的整体规划，包括人力资源现状分析，企业定员，人员需求和供给预测和人员供需平衡等等。

5、费用规划：费用规划是对企业人工成本，人力资源管理费用的整体规划，包括人力资源费用的预算，核算，结算，以及人力资源费用控制人力资源规划又可分为战略性的长期规划、策略性的中期规划和具体作业性的短期计划，这些规划与组织的其他规划相互协调联系，既受制于其他规划，又为其他规划服务。对于我们现在来说，人力资源规划的实质是根据公司经营方针，通过确定未来公司人力资源管理目标来实现公司的即定目标。

南通会计师培训400-8080-985

**第五篇：一份完善的市场调查问卷应包括哪些内容.doc**

一份完善的市场调查问卷应包括哪些内容

问卷一般由开头、正文和结尾三个部分组成。

（一）问卷的开头主要包括问候语、填表说明和问卷编号。问候语应亲切、诚恳、有礼貌，并说明调查目的、调查者身份、保密原则以及奖励措施，以消除被调查者的疑虑，激发他们的参与意识。

(二)问卷的正文(1)搜集资料部分是问卷的主体，也是使用问卷的目的所在。其内容主要包括调查所要了解的问题和备选答案。显然，这部分内容是问卷设计的重点。

(2)调查者的有关背景资料也是问卷正文的重要内容之一。被调查者往往对这部分问题比较敏感，但这些问题与研究目的密切相关，必不可少，如，个人的年龄、性别、文化程度、职业、职务、收入等，家庭的类型、人口数、经济情况等，单位的性质、规模、行业、所在地等，具体内容要依据调查者先期的分析设计而定。

（三）问卷的结尾

问卷的结尾可以设置开放题，征询被调查者的意见、感受，或是记录调查情况，也可以是感谢语以及其他补充说明。

问卷设计要则

问卷设计既要有科学性，又要有艺术性。每个问题的内容、形式、位置、顺序都必须仔细斟酌。

（一）一致性原则

问卷内容应与调查所希望了解的内容相一致。在许多调查中，调查发起者提出调查目的后，并不能清楚完整地提出具体的调查内容要求，此时设计人员应当与数据使用者积极沟通，相互协调，设法挖掘出调查发起者的潜在需求。必要时可以通过预调查，探索本次调查可能涉及的问题；通过结果的分析，找出要达到调查目的，问卷还应包括哪些方面的具体内容。

（二）完整性原则

在设计问卷时，问卷内容应能涵盖达到调查目的所需了解的所有内容。这里的完整性不仅包括问题的完整，还包括具体问题中所给的答案选项的完整，即不应出现被调查者找不到合适选项的情况。

（三）准确性原则

作为搜集数据的工具，问卷应保证数据的准确性；作为调查的脚本，问卷的措辞、顺序、结构和版式等方面应当保证所需信息被准确翻译为问卷中的问题，被调查者能够准确理解问题，并能够给出正确的回答；作为记录工具和编码工具，问卷应能提供规范的记录方式和编码方式，保证被调查者或调查员记录的答案准确清晰，设计的编码能准确代表原资料的信息，以满足录入、编码和分析环节的要求。

（四）可行性原则

问卷应保证被调查者愿意并如实回答问卷，这是得到有效数据的必要条件之一。问卷的设计还要保证编码、分析的可行性，被调查者提供的回答应是可量化的。

（五）效率原则

就是在保证获得同样信息的条件下，选择最简捷的询问方式，以使问卷的长度、题量和难度最小，节省调查成本。一方面，在一定成本下，要使问卷尽量获取全面、准确、有效的信息，但并不等于要一味追求容量大、信息多。与本次调查目的无关的问题不要询问，否则不仅造成人力、物力、财力的浪费，还可能引起被调查者的反感与厌恶，拒访率增高，数据质量下降，问卷效率反而降低。另一方

面，追求高效率并不等于低成本，一味节约成本可能导致数据准确性和可靠性降低为代价，反而是低效率。

（六）模块化原则

为使问卷结构分明，便于维护与更新，可以考虑使用模块化的设计方法，即将问卷划分为若干个功能块，每个功能块由若干道题构成。功能块内部具有较强的联系，功能块之间具有相对的独立性。

应该指出的是，上述六项原则有时相互矛盾，难以同时满足，并且由于调查费用等客观因素的限制，问卷设计不可能做到尽善尽美，在实践中如何权衡贯彻各项原则，还需要凭经验加以判断.

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！