# 企业人力资源年度培训工作计划简短(4篇)

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-03-09

*企业人力资源年度培训工作计划简短一大学生人力资源部社会实践总结报告本文主要从实习目的,实习时间,实习单位,实习内容,关于s公司人力资源管理过程中的一些问题、改善当前问题的建议及措施、实习感悟、几个方面对人力资源部实习报告进行阐述，其中，实习...*

**企业人力资源年度培训工作计划简短一**

大学生人力资源部社会实践总结报告本文主要从实习目的,实习时间,实习单位,实习内容,关于s公司人力资源管理过程中的一些问题、改善当前问题的建议及措施、实习感悟、几个方面对人力资源部实习报告进行阐述，其中，实习目的从指导未来的学习重点和发展方向进行讲述，实习内容从日常人事变动的手续办理、招聘进行讲述，关于s公司人力资源管理过程中的一些问题从现代人力资源管理制度不健全、组织结构和岗位设置不合理、人员的选拔和任用存在不良局面、员工的培训开发与职业生涯规划匮乏、现代人力资源管理的工具没有充分利用、日常人事管理的流程不规范进行讲述，改善当前问题的建议及措施从关于人力资源管理制度的建设、组织结构和岗位设置、人员选拔和任用、员工的培训开发和职业生涯规划、k3系统的开发利用、人事管理流程进行讲述，实习感悟从坚持做到与实际结合，为未来的职业发展奠定坚实的基础进行讲述。本文对人力资源部实习有着参考指导的意义。

熟悉现实企业中人力资源管理的运作体系和管理流程，把所学理论知识应用于实际，锻炼社会实践能力，并在工作中学习新知识，对所学的知识进行总结提升，以指导未来的学习重点和发展方向。

20xx-x-xx——20xx-x-xx

s服饰(\*\*)有限公司人力资源部(以下简称s公司)

(一)日常人事变动的手续办理

日常人事变动主要有员工新进入职、离职、岗位调动和适用转正，这些工作都是人力资源部最基础的人事管理，这也是在s公司实习期间每天必做的工作。根据所在岗位的职责要求和工作流程，可以总结为以下主要内容：

1.入职

(1)核实入职者的身份，检查其是否带有身份证、两张一寸彩色免冠照片及其他相关的学历或资格证书，身份证或者照片没带的则不予办理入职手续。

(2)收取入职者的身份证、毕业证书、学位证书及其他相关资格证书的复印件，没有复印件的提供复印，同时向入职者提供试用版的《新员工入职指引》并简单介绍操作流程。

(3)提供《录用审批表》给入职者，让其拿到所入部门请部门领导审批。

(4)经部门经理审批后，收回《录用审批表》，检查填写是否规范、完整。

(5)指导入职者签订《劳动合同》，需要签订保密协议的岗位同时要签订公司的《保密协议》，办理厂牌、工作证。

(6)签订完成后，再次检查入职者材料(应聘登记表、录用审批表、合同/保密协议、照片、身份证复印件、学历/资格证书复印件、内部人才推荐表)是否齐备。

(7)将新入职者材料交予招聘主管和经理审批，有疑问的地方及时与相关部门沟通确认。

(8)经审批通过的及时录入本月人事报表新进员工名单中并在员工花名册中添加此人且以红色做标记表示本月新近，然后在k3系统中将新入职者的基本信息和合同信息录入，完毕后将入职者的所有资料归档。

**企业人力资源年度培训工作计划简短二**

为了锻炼分析实际问题的能力，培养认真、严谨的工作作风，为就业和将来的工作提供一些宝贵的实践经验。我来到xx公司进行人力资源专业的毕业实习，以下是我的实习报告。

20xx年x月x日

xx公司主要致力于旅游景区、主题公园、大型演艺活动的策划，是国内最有朝气、最具实力的品牌文化公司。公司主营旅游景区演艺规划策划、景区节目编排制作，景区演艺管理，景区活动项目策划。公司在实践中形成了“创想、娱乐”的核心价值观，坚持以做“欢乐旅游的播种人”为定位，倡导“以智慧创造演艺，以激情传递欢乐”的品牌理念，为客户提供以旅游文化娱乐活动为核心的欢乐产品，打造成为中国最具实力的旅游景区演艺规划、策划、制作、管理公司。

几年来，xx公司始终坚持这样的专业态度和敬业精神，竭诚为客户打造旅游品牌，提供专业的景区演艺策划、规划、制作等服务。伴随着这些客户在旅游业中取得的累累硕果，xx公司也在景区常态演艺、景区节日活动策划等领域积累了丰富的经验，形成了一套成熟的国际化服务体系。

xx公司始终站在旅游景区规划的最前沿，树立了景区演艺策划的标杆，引领景区旅游文化走向新的高度。

第一周我们主要是接受了公司为期两天的培训，办理了相关的入司手续，对工作做了简单的学习很认识。

第二周主要是在人力资源部主管的领导下对公司的人事激励计划、员工手册、还有招聘计划做了修改和完善 等。

最厚我们遵循公司的安排，和其他同事一块管理景区事业。我们每天早上在公司辖区的各个摊点检查其是否合理、卫生、还有各位工作人员的服务态度等等，此外，我们还充当销售人员，亲自和顾客面对面交流。

1、自主学习

工作后不再象在学校里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。只要你想学习，学习的机会还是很多的，老员工们从不吝惜自己的经验来指导你工作，让你少走弯路；集团公司、公司内部有各种各样的培训来提高自己，你所要作的只是甄别哪些是你需要了解的，哪些是你感兴趣的。

2、积极进取的工作态度

在工作中，你不只为公司创造了效益，同时也提高了自己，象我这样没有工作经验的新人，更需要通过多做事情来积累经验。特别是现在实习工作并不象正式员工那样有明确的工作范围，如果工作态度不够积极就可能没有事情做，所以平时就更需要主动争取多做事，这样才能多积累多提高。

3、团队精神

工作往往不是一个人的事情，是一个团队在完成一个项目，在工作的过程中如何去保持和团队中其他同事的交流和沟通也是相当重要的。一位资深人力资源专家曾对团队精神的能力要求有这样的观点：要有与别人沟通、交流的能力以及与人合作的能力。合理的分工可以使大家在工作中各尽所长，团结合作，配合默契，共赴成功。个人要想成功及获得好的业绩，必须牢记一个规则：我们永远不能将个人利益凌驾于团队利益之上，在团队工作中，会出现在自己的协助下同时也从中受益的情况，反过来看，自己本身受益其中，这是保证自己成功的最重要的因素之一。

实习是一种对用人单位和实习生都有益的人力资源制度安排。对接受实习生的单位而言，是发展储备人力资源的措施，可以让其低成本、大范围的选择人才，培养和发现真正符合用人单位要求的人才，亦可以作为用人单位的公关手段，让更多的社会成员（如实习生）了解用人单位的文化和理念，从而增强社会对该组织的认同感并赢得声誉，对学生而言，实习可以使每一个学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源的优化配置.

**企业人力资源年度培训工作计划简短三**

一、加强组织人员结构优化创新，为推进企业的改革发展奠定基础

组织结构设置进一步科学化，人员结构进一步合理化，让想干事的人有机会，让能干事的人有舞台，让干成事的人有位置。

调整优化结构，体现精简、高效的特征。本着精简、统一、高效的原则，合理调整设置机构，力求组织结构进一步扁平化。综合考虑人员素质、工作性质、信息沟通、企业文化等因素，科学实施管理流程优化，畅通横向纵向工作渠道，设计管理幅度和跨度，确保组织有效运作。减少不必要设置的机构，合并职能相近的机构，撤销临时机构，合理调整现有机构，逐步优化管理层级，形成能者上、庸者下、平者让机制，建立一个富有弹性的组织结构。加强定员定编管理，提高劳动生产效率。严格控制人车比，妥善推进人员结构优化工作;深入研究生产作业方式，合并重叠岗位，减少用人环节;加强员工派遣管理工作，畅通富余人员分流渠道;规范员工调配管理，严格劳动考勤制度，确保正常营运生产;继续加大不在岗员工清理力度，减少冗员降低人工成本。

二、加强薪酬制度改革创新，让全体员工享受企业改革发展的成果

研究探索建立与现代企业制度相适应，与企业发展战略相一致，以劳动力市场为参照，以岗位价值为基础，以工作绩效为导向，以企业效益为前提的薪酬制度和体系，通过“保护核心岗、稳定普通岗、清理不在岗”的分配政策，稳定员工队伍，激发工作热情，创造高绩效。

坚持与企业目标管理相协调的原则，坚持给予员工的激励的原则，坚持与企业的组织人员结构相一致的原则，以有利于培育和增强企业的核心竞争力，有利于强化企业的核心价值观，有利于吸引和留住企业的核心、关键人才为根本，努力开展薪酬设计工作，探索绩效考核的新办法。重点改革一线驾驶员、技术型工人和关键岗位的核心人才的薪酬激励机制。在薪酬制度设计中，要以职位为基础，以清晰明确的企业发展战略、科学的组织结构设置和规范的职位体系为前提，紧密结合绩效考核管理开展工作，并通过绩效考核向员工传递组织压力以激活整个组织的活力。2\_\_年，要进一步建立健全员工工资增长与企业效益同步增长的激励约束机制，

三、加强人才引进培养机制创新，为企业的可持续发展创造动力

在企业内部树立新型的人才观，着力于对外吸引，对内挖掘，逐步探索开展员工职业生涯规划设计，积极构建人才引进、培养、使用、开发机制的新格局。

树立新型人才观，营造良好氛围。在企业内部树立凡具有一技之长，在同一行业中用低于社会必要资源消耗为社会提供产品服务的人就是人才，不能将人才仅仅理解为高层管理人才理念。抓好生产一线人才的培养使用，推动企业低成本、高效益运营。积极推行“高级驾驶员”、“首席技工”等形式的评聘制度，引导员工向技术型方向发展，树立节约意识，鼓励创新，高效率、高效益生产。抓好企业经营管理人才引进培养使用，促进企业不断的开拓发展。继续抓好高校毕业生的引进、教育、培养、使用工作;引进人力竞争，形成内部良好的竞争氛围;建立完善人员进入和退出机制。开展员工职业生涯规划，促使员工个人发展目标与企业目标协调统一。要逐步探索开展员工职业发展设计工作，完善职务晋升通道，努力为员工提供充足的个人发展空间，引导员工树立与企业共同发展的理念，使优秀人才安心于工作，限度发挥个人价值，提高人力资源的利用率。高度重视人才规划工作，建立长远的人才梯队。根据企业的发展规划，开展人才盘点工作，建立人才库，制定人才战略规划，重视优先从内部选拔人才，避免从源头流失，同时做好骨干人才的引进储备工作。

四、加强员工教育培训体系创新，创建学习型、知识型企业

教育培训工作更加紧密贴近营运生产需求，建立完善激励机制，通过培训不断提高员工综合素质，提高员工从事工作和岗位的灵活性，让人力资源得到充分利用。

根据企业的实际情况，加大全员培训力度，重点在培训效果上要有明显突破，做到培训工作紧握市场脉搏，紧贴生产需求。要以培训要服务于现实的人力资源，增加人力资源的技能存量为原则，结合企业营运生产实际和员工素质现状，认真落实培训需求分析工作，做好培训的设计和实施。要从职位分析开始，根据各岗位的不同要求和员工的差距进行业务和技能的培训，同时针对企业进步和知识发展，采取多种培训方式对员工进行技能的完善和更新。要将实现企业的经营战略目标和满足员工个人发展需要结合起来，从机制入手，使之与考核、岗位能力评定、晋升、薪酬挂起钩来，形成激励和压力。通过培训，使员工获得、改进有利于完成工作任务的知识、技能、观点、动机、态度和行为，以提高员工的工作绩效和个人素质。切实抓好一线生产人员、企业经营管理人才、专业技术人员的培训。重点加强转变思维方式和思想观念，传递企业文化与价值观等知识的培训。

**企业人力资源年度培训工作计划简短四**

(一)公司概况

xx工程有限公司成立于20xx年，以土石方工程和专业运输为主业，附带有旅业、物业出租等，几年时间发展到200多人的企业，几年来创业发展，已经具备必须的规模，在深圳市土石方行业有必须的知名度，公司将一如既往奉行“遵纪守法预防为主持续改善创质量效益;保护环境关爱生命强化过程管理造绿色工程”的质量环境安全方针，发扬“诚信和谐务实进取创新”的企业精神，坚持“至诚至信，稳步发展”的经营理念，为社会和业主奉献优质的工程与满意的服务。

(二)公司人力资源现状

1、公司组织结构

公司的人力资源结构

截止到20xx年11月5日，公司共有员工218人(数字只限于11月5日17：00)。

2.1员工年龄结构情景表

25岁以下岁的员工47人;26-30岁的员工38人;31-35岁的员工24人;36-40岁的员工25人;41-45岁的员工31人;46-50岁的员工24人;51-55岁的员工4人;55岁以上的员工11人。

2.2员工学历结构

小学学历的3人;初中学历的147人;高中学历的37人;中专(含中师)学历的9人;大专以上学历的8人

2.3员工职位分类情景

经理层6人;主管层2人;人力资源部工作人员2人;工程部人员58人;机械部人员114人;物业出租人员1人;旅业部人员15人;后勤部工作人员9人;财务人员3人;

2.420xx年1月至10月公司离职人员信息汇总。

(三)公司在人力资源管理方面的不足

公司创立时不足50人的小企业，制度不健全，人力资源的管理20xx才开始建立部分的制度，仍在逐步完善管理系统的xx工作：目前公司在人力资源管理方面存在如下几方面的不足：

1、企业用工不规范，薪酬结构不合理，员工流动性大，员工综合素质不高

①公司高层对人力资源管理工作不够重视，劳动法规意识不强，造成存在用工不规范的情景，主要表此刻，目前公司没有按劳动法规定办理员工五险一金，所以，人力资源管理暂时不能按劳动法规与员工签订《劳动合同》，公司用工不规范带来的后果风险很大，人力资源管理无法预测什么时候会产生劳动纠纷的问题;经营公司是一种社会的职责，员工计划长期服务公司的，老年的生活需要有所保障，此因果关系是公司团队欠缺凝聚力导致员工流动性大的因素之一。

②公司的薪酬结构不合理，从上表三：《公司员工职位分类情景表》的数据分析能够看到：公司核心领导成员经理层薪酬4200-6000与技术层的薪酬4000-8000机械操作工的薪酬3400-4300与基层管理的薪酬3800-4000这几组数据分析，说明了一个问题：公司管理层的薪酬明显偏低(隐性收入不在此讨论)造成的因果是：公司对管理层的肯定和认同不够，造成管理层的信心不足，导致职责心不强，工作进取性不高，执行力弱化，工作拖拉，团队效率差等状况。技术工和操作工是机械独立操作的岗位，任其怎样样发挥效益是无法与管理人员管理一个团队产生的效益相比较的，但管理层与技术工和操作工在待遇方面相比较时，管理层感觉没有优越感，抱怨多，心理不平衡;但管理层所应对的人和事的管理错综复杂的工作压力和职责则远大于技术工和操作工所承的职责。

③员工的流动性大和素质参差不齐，从上表三至四的统计表反映的数据分析，流失的员工都集中在二个职位的员工：现场签卡岗位：薪酬在20xx-2300元泥头车司机岗位：薪酬在3200-3800元两个职位在劳动市场上的价格没有什么优势，第一点：我们的行业因没有固定的休息节假日，现场签卡岗位是露天的工作环境(灰尘滚滚，日班晒，夜班熬夜;泥头车司机岗位是个高风险的职业等因素)。第二点：现场签卡和泥头车司机岗位的工作的时间：每个工作日平均10小时计算，按合法用工普工的工资计算工资：22天×8时=174小时的最低工资标准是1500元【20xx年标准】。

(一)工作日加班工资=基本工资的计算基数÷21.75天×150%

(二)休息日加班工资=基本工资的计算基数÷21.75天×200%

(三)法定节假日加班工资=基本工资的计算基数÷21.75天×300%加班费是：【22天×2小时×12.93元】+【8天×10小时×17.24元】﹦工作日加班费44小时×12.93元+休息日加班费80小时×17.24元﹦569﹢1379﹦加班费1948元﹢1500元﹦3448元月，如当月遇上节假日按三倍工资计算的话，一个合法用工的普工的工资预计超过3600元+加上当月的高温补贴费150元月，一年国家规定的节假日共27天(清明节3天，劳动节3天，端午节3天，中秋国庆节8天，元旦3天，春节7天)深圳市《高温办法》第十一条规定，用人单位应对露天作业员工在每年6月7月8月9月10月发放高温保健费，标准为每人每月不低于150元，高温保健费不计入工资总额。

以上我们公司现场签卡和泥头车司机岗位的上班工作时间分析，按深圳市合法用工的普工的待遇已经到达：3600元月(并且购买养老保险，失业保险，医疗保险等公司每个月为员工多支付300至400元的社保费用)但我们公司用工在待遇上没有优势，福利少，工作环境差，运输行业岗位风险大等因素，导致员工的素质参差不齐，公司团队懒散，抱怨多，负面的情绪特出;综合素质好的员工选择机会多，一般都不会研究我们公司的现场签卡和泥头车司机的工作岗位。有些经验不足或对深圳市路况不熟悉的司机，入职三个月在公司累积经验和熟悉深圳市区路况后，以各种理由提出辞工后加盟待遇比我们好的公司，招来一批流失一批，我们公司的机械部好似是“泥头车司机”培训实习机构一样，帮忙深圳市泥头车行业的企业或车主有薪地培训泥头车司机。

④从上表一至二的统计表反映的数据分析，因薪酬待遇没有优势，没有工作经验的人年龄在20岁以下占20%，50岁以上退休年龄段的占15%这两个年龄阶段相对选择工作的机会比较少，没工作经验工作一段时间选择辞工和年龄大的员工由于健康问题导致企业用工的风险很大。总结：因岗位的待遇普遍偏低造成对现有岗位员工所受的管理约束力变小，不珍惜目前工作岗位，工作进取不高，对招聘高素质的员工没有吸引力。

2、缺乏系统的现代人力资源管理与开发思想，人力资源理念不完善。

公司虽然对高层次人才十分重视，并且有意向投资经过猎头公司用于人才引进，可是对人力资源的再开发、创造人才自我激励、自我约束和促进人才脱颖而出的机制等方面缺乏足够的认识。把人力资源管理的重心放在了人才引进等人力资源管理的关键环节上是正确的。可是缺乏对人力资源进行系统、科学的管理和开发的意识，异常是对人员的培训和企业文化等关键环节重视不够，措施不利，人力资源管理理念不完善。

3、缺乏与企业发展相匹配的人力资源发展战略。

公司在招聘工作中，很多岗位因在薪酬和福利方面没有优势，工作环境差等因素，来应聘的人选素质都不梦想，导致在招聘的工作中，选择的范围小，因岗位需要的人急用，人力资源招聘中，能有人肯来上班就已经很不错了，根本无法研究到对方的素质问题，此刻公司人力资源系统没有模式“一事一议，一事一办”带有很大的随意性，影响人力资源工作的水平，不能对企业战略发展供给强有力的支持，对人力资源的管理和开发缺乏长远的研究。

4、缺少综合素质好的管理人才(干部都是从员工提拔)制约和影响了公司的高速发展。

(1)各部门和有关职能部门的负责人，大多数都不是专业人员出身，是从下一级岗位提拔上来担任管理岗位的，没有理解过系统管理和专业化的培训。一些部门领导的决策本事和管理水平都不适应和跟不上企业快速发展的要求，影响决策和参谋作用的发挥，制约企业的高速发展。

(2)公司目前缺乏管理环节再造、提升管理水平的专业型人才，而管理水平的提高和再造是公司管理经营上档次、它的缺乏势必影响制约公司的运营水平和发展速度。

5、人力资源部作为企业战略支持部门，其作用没有发挥出来。

(1)作为战略支持部门的人力资源管理部门的作用没有发挥出来，目前人力资源部就1个经理+前台半个文员构成的人力资源部，只是一个事务性的执行部门。人力资源管理部门没有授权参与到公司的战略决策和重大决策中，没能把人力资源的发展与企业的战略目标很好地结合起来，基本上陷在人才招聘和办理离职日常的事务中。缺乏人力资源管理和开发的战略思想。没有与企业发展相适应的人力资源规划，在新员工的招聘和高中层管理人员的培养上，没有明确的计划和目标，影响和制约了企业的发展。

(2)公司各部门仍对于人力资源管理意识还有些模糊，觉得人力资源管理就是人力资源部的专职工作，而对本部门人力资源xx忽视现象较为严重。管理层与员工之间的沟通、协作、引导、培养和支持很难进行，执行力显得很无力。

6、缺乏完整的人力资源管理体系，人力资源管理职能不健全、各部分之间缺乏有效的整合，人力资源管理工作停留在经验管理阶段。

(1)人力资源管理基础工作薄弱。工作分析、职务评价等人力资源管理的最基础工作都未完全进行，没有规范、实用的工作规范和职务说明书。人力资源的管理和开发缺乏有效依据，很多工作只能凭感觉和经验来决策和处理，影响和制约了人力资源管理和开发工作的开展和管理水平。

(2)制度不健全。公司在员工管理方面做了很多的改革工作，也建立了很多规章制度，在很多方面如部门岗位职责制等建立了一些制度，可是还不完善、不健全，没有一个完整的制度。在有些方面如招聘、晋升、内部交流、人才培养和培训等方面没有构成制度和规范。

(3)职能不健全。对培训重视不够，目前培训工作几乎是空白，没有负责培训的机构和人员，培训工作开展得很少。

(4)未引进先进的管理方法和程序。

公司每年春节后都补充很多的新员工。可是公司人才招聘工作比较粗，都是熟人介绍来的，好也要，差的也要，全部招了还不够，因为公司的待遇和福利不好，工作环境差等主要因素导致招聘选择范围小，这无疑会影响招聘人才的质量。缺乏完整、操作性强的绩效考核管理办法，人员考核方面，全公司缺乏统一完整的标准。公司团队管理层执行绩效考核工作的经验不足，或考核不公导致考核带来很多负面的状况出现，打压了好的员工，不好的员工反而得到了更多的利益。

(5)在人员激励方面重物质，轻精神。群体价值观的引导、企业文化的策划和xx刚刚起步。在人员激励方面办法比较单一，强调物质奖励比较多，对精神和文化方面做得较少。公司没有组织过团队娱乐活动如旅游，聚餐，团队沟通，团队凝聚力xx方面的活动更加少。

7、人力资源的开发工作开展得很少。

对培训重视不够，没有专业的负责培训的机构和人员，没有培训制度和计划。目前新员工培训企业情景外，其他培训工作开展得很少，对管理人员和技术人员没有开展系统和有计划的培训。管理人员从未参加过培训，对现代企业来说，比例相当高;98%以上的员工期望得到培训。培训满足不了企业发展和员工的需求，制约了企业人力资源的再开发和人才的成长，影响企业发展的后劲和人才队伍的稳定

目前，深圳市政府对土石方泥头车行业的企业管理越来越严格，引导泥头车企业向正规化发展，对泥头车企业的管理以及司机素质的要求越来越高，土石方行业每个岗位的优秀人才必定是同行企业竞争的对象，然而同行企业之间的竞争也是岗位优秀人才的竞争，尤其是泥头车司机岗位的挖角会十分激烈，行业人才的紧缺尤为明显。目前城中村的改造，商业和住房的xx，市政交通扩建工程项目较多。就深圳市而言，200余家土石方大小企业近几年为了生存竞争十分惨烈，最近新闻有报道：深圳市政府出重拳整治泥头车行业，用一年的是间过渡淘汰外地牌泥头车在深圳市营运，在一年时间内经过制度引导和培育10家正规的泥头车企业;实行评分发放泥头车的通行证。人力作为企业运营的第一生产力是必要成为诸多中行企业竞争中的主要竞争对象，为吸引、招募更多高素质岗位专业人才，大多数企业会采用较高的工资和良好的福利、更灵活的用人制度，更多人性化的管理，泥头车司机公开招聘或挖角的竞争在未来势必犹然的趋势。

当前土石方行业的形势，政府在引导行业企业走向正规化的管理，目前，深圳市200余家的土石方大小企业过渡到明年底将会重新洗牌，应对行业激烈的淘汰式竞争之中，我们公司必须从此刻开始练好内功，在管理方面提高自身的水平，管理出效益，想把管理提升的基础就得从规模人力资源管理方面入手，改革合理的薪酬，规范地用工，引入和培育方式提员工的素质，引导员工爱岗敬业，提升公司内在的员工素质，对外再配合公司形象方面的包装，给客户和深圳市民认同企业，支持企业的发展壮大。

(一)公司的战略目标

公司的总体战略能够确定为：土石方工程，专用运输为主业，公司主业定位明确，附带旅业部门，物业出租部门。公司秉承“持续改善、强化过程管理”的经营宗旨。三年内发展目标为进入深圳市土石方10强之内的企业，成为“深圳市土石方行业的知名公司”。

1、20xx年：实现工程收入3亿元;

2、20xx年：实现工程收入4亿元;

3、20xx年：实现工程收入x亿元;

4、20xx年：实现工程收入x亿元;

5、20xx年：实现工程收入x亿元。

(二)公司人力资源管理与开发的战略目标

建立一支与“xx公司”战略目标相适应的、精干高效的、高度团结的、具有“开拓”精神的一流人才队伍。同时构筑一个适应并且支撑“xx公司”快速发展和高效运作的自我激励、自我约束和促进人才脱颖而出的现代人力资源管理开发机制。

(1)合理的薪酬调整，使公司各阶层的薪酬对外公平，对内公平，拟提高自身岗位的竞争力，吸引优秀的人才加盟入公司的团队来。

(2)现有岗位在职的人员，经过考核，培训方法，本事的再开发，能胜任的人员继续留任，或调岗的方法，逐步优化和提升团队的管理素质。

(3)经过绩效考核，本事的再开发过程，为公司的人力资源储备和培养重要岗位的接班人，构成一个接力替换的人才梯队，为公司后续发展所需的人才供给保障。

﹝一﹞人员需求总预测

根据公司的战略发展思路，20xx年12月公司主要目标是增加80台泥头车，需要招聘160名司机，以满足公司工地工程的需求。

员工流动率的预测：公司目前泥头车司机和现场员2个岗位的流动率比较高，司机流动率在12%左右，此刻管理员流动率到达5%左右，总流动率在15%左右。研究随着公司购买员工的社会保险之后，企业员工流动率会随之降低。企业文化xx、梯队xx、激励政策、晋升机制、制度、程序、薪酬待遇的不断完善和提高，员工流动利率也会随之降低。

企业人才的流动率太高、太低都不好。流动率太高，会造成人员的不稳定，会加大招聘和培训的成本;流动率太低，会造成该淘汰的人员淘汰不出去，影响企业职工队伍的活力，对企业的管理和发展也不是好事。公司应坚持必须的员工的流动率。目前大多数先进企业的员工流动率一般在5%—10%之间，结合实际情景，公司的员工流动率定为10%左右比较适宜。

未来几年人员需求的预测：根据20xx年、20xx年的企业xx、运营实质、经营目标和各部门的实际用人需求比例，针对20xx年的实际工作目标和20xx年的生产计划，预测未来几年的员工需求量;用当年员工预测值减去前一年的员工预测值，算出当年员工的增加量;将当年员工的增加量再加上当年的流动量，就可算出当年需要引进的人员数量。

2、20xx-20xx年人员需求预测

20xx机械部增加80台车辆，根据我们设计的组织结构、岗位设置和岗位人员编制情景，我们对最近一年人员需求作如下预测(根据情景调整)

﹝二﹞构筑完整的人力资源开发体系

(1)加强人力资源管理的基础工作

工作分析和职务评价是人力资源管理和开发的最基础的工作，也是最核心的工作，它们供给的信息是其他人力资源管理活动的基础和依据。xx公司没有开展这项工作，所以很多人力资源的管理工作只能凭感觉和经验，影响了xx公司人力资源的管理和开发的水平。xx公司进行人力资源管理的改造，必须从最基础的工作做起。

①工作分析

工作分析是人力资源管理工作的一项基础性工作。简单地说，它就是确定企业中各项工作的任务和性质并确定哪些人适合于这些类型的工作的过程，并制订出工作规范(工作的资料是什么)和工作说明书(雇用什么样的人来完成这些工作)的过程。它供给的信息是其他人力资源管理活动的基础和依据。

工作分析是招聘、录用人员的依据。根据工作说明书和工作规范上供给的信息决定岗位需要招募和雇佣的基本要求。

工作分析是决定报酬的基本依据。报酬通常是同工作本身要求及承担者所具备的技能，教育水平以及工作中可能会出现的危害人的身体健康安全等因素联系在一齐的\'，而所有这些因素都必须经过工作分析才能得到确定。

工作分析是对工作绩效考核的依据。职务说明书供给工作绩效评价标准。

工作分析是培训的依据。工作说明书上写明的工作本身对雇员技能的要求，应当说就是雇员应理解培训的资料。

②职务评价

所谓职务评价就是指用必须的方法，将所有的工作岗位即职位，按其业务性质、难易程度、职责大小、所需受教育程度和技术高低，进行分类和分等的过程。经过职务评价确定职位的相对价值，同时为薪点确定供给基础。

建立和完善科学的薪酬体系薪酬除满足员工劳动损耗给予补偿的基本功能外，还有吸引和留住有用人才，坚持较好业绩水平，提高员工工作主动性和进取性的功能。

针对xx公司目前在薪酬管理方面存在的问题，提议采取以下措施：

①建立完善、科学的薪酬体系

在工作分析的基础上，建立全新、完整、统一的工资体系。薪点与企业的效益、个人技能、劳动贡献等因素相关，比较科学和公平。对所有员工共用同“一把尺子”，用相同的标准来确定薪酬，增加公平性、科学性和系统性。改变过去工资分类复杂，凭经验和感觉确定工资的做法，同时避免因工资结构太复杂而带来的管理上的麻烦和混乱。

②建立完善、公平、绩效导向的奖金分配制度。科学设置奖金的分配系数，在科学考核的基础上，进行奖金分配。防止奖金发放的大锅饭，真正向有贡献的人倾斜，鼓励员工多做贡献。

③进取尝试高级管理人员和企业技术骨干“持股”等新的分配办法，激励他们为企业作出更大的贡献。目前国内的许多企业，异常是新兴企业也都在进取尝试这种分配和激励方式，收到了较好的效果。xx公司也应进取筹划和尝试这种方式，以之激励和留住高层次人才。

④定期对企业的工资制度和薪酬水平进行检讨，并作出合理的调整。

(3)建立严格科学的考核制度体系

绩效考核：员工的绩效考核是按照必须的标准，采用科学方法，检查和评定企业员工对职位所规定的职责的履行程度，以确定工作成绩的一种有效的管理办法。

考核为各项人事政策如任用、晋升、培训、薪资等供给客观依据，是人力资源管理的关键环节，其质量直接反映了企业人力资源管理的科学化程度和工作水平。考核的目的，是帮忙员工认识自我的潜在本事，并帮忙他们发挥自我的潜力，从而改善他们的工作状况，确定他们的努力方向和所需培训的资料，为他们的个人全面发展供给信息和依据。此外，绩效考核还能够确定企业整体和各部门的工作状况，发现工作中的问题，为企业中人力资源的合理配置和调整供给有效的参考。经过考核，加强员工的职责意识和成果意识，引导员工在本职工作中为企业整体目标的实现以及企业持续发展作贡献。经过帮忙员工达成工作目标来实现公司营运目标。

①建立完备的考核制度和严格的考核规程

xx公司目前对员工的绩效考核工作还基本停留在粗放管理阶段，还没有构成规范和完整的考核制度和规程。完备的制度是考核准确的必要保证。

要有规范的考核流程。

要建立沟通制度和反馈制度;考核的目的是帮忙员工提高绩效，激励他们更加努力工作。一方面企业根据考核结果对员工进行奖励、培训或交流，另一方面，企业应将考核结果向员工进行反馈，帮忙他们对自我有一个更全面的认识，发扬优点，改善不足，从而改善绩效。

处理好考核制度与企业文化的关系。企业的考核制度应与其企业文化相适应并且相辅相成。考核制度必须适应企业文化，否则员工很难理解，也难收到应有的效果。好的考核制度也会促进职工价值观的变化，对企业文化有引导作用。

考核要做到公开、公正，双向双赢。

②建立科学、规范的考核指标体系。

建立立体考核体系，保证考核结果的全面和公正。所谓立体考核体系就是360度考核，包括上级考核、同级评定、下级评定、员工自评等几个部分，员工在工作中接触到的人都有可能成为评估者。

建立针对不一样岗位特点和对象的考核指标体系;

要注意定量指标与定性指标的结合。

(4)加强人员招聘工作

员工的招聘：是组织采取一些相应的科学方法寻找、吸引那些有本事、又有兴趣到本组织来任职，并从中选出适宜人员予以聘用的过程。

招聘也就是选人，是企业人力资源管理与开发工作的起点，从企业新员工的招聘到高层经理的选拔都是该项工作的资料。有多少人可供选择，选出来的人才是否贴合企业的需要、素质高低，都将影响企业培训、使用和留用的效果，当然直接影响企业的生产经营效率和管理水平。做好选人工作是人力资源管理和开发工作的第一步。

企业要想招到高素质的人才仅有良好的愿望是不够的，必须要有一套规范化的程序。从招聘计划到发布招聘广告、初试、面试、笔试、心理测试等每个步骤都要精心准备和认真策划。招聘成员的水平高低也直接影响招聘的质量。应对激烈的人才争夺竞争，招聘的任何一个环节出现问题，都会造成人才与企业擦肩而过，影响企业吸引和招聘高素质的人才。

良好的公众形象是企业良好的经济效益和社会效益的综合体现，良好的形象本身就是一种无形的广告。在招聘过程中要注意企业形象的宣传和维护，加强招聘人员的培训，提高他们的本事和水平，招聘人员本身就是企业形象的代表，他们的表现对招聘工作也有十分重要的意义。

(5)加强人力资源管理体系的整合

人力资源管理不仅仅强调各个部分功能的完善和科学，并且应注意整个体系的协调一致。各个部分不应再是支离破碎的，应强调各个部分的有机结合和相互呼应，从而保证人力资源管理的协调和系统化，防止出现互相影响，实现人力资源管理体系的整合，使整个体系的功能更加有效。

5、人才争夺

企业发展需要人力资源的支持。近几年土石方相关专业的人才供给情景不会有较大的变化，人才需求的进一步加大，争夺人才的竞争势必进一步加强。xx公司为了保证战略目标的实现，需要逐步地引进高级的执行类型的人才。应对激烈的竞争，xx公司要想招到企业需要的人才，必须采取有效的措施来加强自身的吸引力，吸引和网罗人才。

(1)供给有竞争力的薪酬水平。

人才到企业工作最基本的目的就是获得报酬，这是劳动者维持生存和维持劳动力供给的基本需要。高层次的人才也毫不例外。报酬的高低从某种意义上也体现企业对人才工作和人才价值的认可程度和重视程度。有竞争力的薪酬目前仍是吸引和留住人才的重要因素和手段。目前，xx公司的薪酬水平较低，常言道：一流薪水，雇一流人员，创一流效益。说的就是这个道理。虽然金钱不是最重要的，在其他情景相近的情景下，较低的薪水很难吸引到一流的人才，并且会导致人才的流失。所以xx公司要吸引一流的人才，必须供给有竞争力的薪酬水平。

(2)塑造良好企业公众形象

一个有良好公众形象、对社会负责的企业形象本身就是一种无形的广告。良好的企业形象是良好的经济效益和社会效益的体现，也是良好的内部管理和企业文化的外在表现。管理科学，文化和谐，当然会带来企业的良好发展，个人加盟企业也会有良好的发展空间和机会，这本身就构成对人才的巨大吸引力。拥有良好形象的企业员工，自然会受到社会的尊重和羡慕，也会增加员工自豪感和荣誉感，同样构成对人才的吸引。

(3)把招聘人才和培养人才结合起来，将招聘工作前移，先下手为强。

为企业拟招聘的对象供给实习、社会实践和暑期工作的机会，让他们了解企业，吸引他们到企业来工作。

(4)营造良好的用人环境和留人机制。

企业招来人才，是为了使用人才和留住人才，如果招来人才没有用好和没有留住，也就等于没招。反过来企业用好人才，留住英才又是企业招才的基础，留不住人才的企业，谁还会感兴趣呢?在人才市场竞争如此激烈的时候，企业要广纳四方英才，更要留住、用好自家的人才。

①要知人善任，把适宜的人放到适宜的岗位上去，发挥最大的人才效用。还要注意发挥组织的作用，要搞好团队xx。发挥团队作用，不仅仅能够实现“1+1》2”的效用，并且能够有效防止人才的逆向流动。常言道“铁打的营盘，流水的兵”。有了好的组织结构和健全的制度，企业将更加有效地发挥人才的作用。

②营造公平竞争的用人环境和人才脱颖而出的机制。

鼓励内部流动、提倡内部竞争，构造内部人才市场。岗位出现空缺时，优先内部招聘。为人才发挥才能供给机会和舞台。

②引导、帮忙员工进行职业生涯设计，把个人发展与组织目标协调起来。

④创造良好的工作生活环境，关心职工的生活，增强职工的归属感，感情留人。

6、构筑人力资源开发体系，加强人力资源开发

(1)构筑人力资源开发体系，加强培训工作

企业的员工培训是指企业经过教学或实验等方法促使员工的行为方式在知识、技术、品行、道德等方面有所改善或提高，保证员工能够按照预期的标准或水平完成所承担或将要承担的工作与任务。从某种意义上说，它是企业人力资源增值的重要途径，是企业组织效益提高的重要过程。

培训的核心是开发员工个人的潜力以提升工作本事和工作绩效，开发组织的潜能以构成相互协作的精神从而提高组织的整体战斗力和绩效水平。

xx公司在员工培训方面工作开展得较少，距公司的发展和员工的要求相差很远。高层领导对培训认识不深、重视不够，企业既无专职的培训人员也无专门的培训机构，基本没有开展对员工的系统培训。一个好的培训体系培训资料应包括：提高和改善工作技能;新知识和新技术的传播;对员工进行心理素质和人格方面的训练;传播企业文化;培养共同的价值观。

针对xx公司的实际情景，作好企业的培训工作，必须做好以下几方面的工作。

①高层领导转变观念，充分认识员工培训对企业发展的重要意义，支持员工培训工作。培训在整个人力资源管理和开发过程中是一项工作难度较大而又见效慢的环节。异常是培训的前期是一个投入的过程，需要企业在人力、财力上的投入。所以，仅有领导层充分重视，培训工作才能得以充分的开展。

②建立完善的培训制度和机制，加强培训的管理。员工培训是一项技术性和专业性很强的工作，光有良好的愿望是不够的，必须用完善的制度和机制来保证。如培训需求和目标的确定、培训预算与计划的制定、培训实施、培训监控与评估等环节，都涉及许多部门和人员，都需要其他部门和人员的配合，任何环节的工作出现问题都会影响培训的效果和质量。

③设立专职培训管理人员

(2)营造学习型组织

所谓学习型组织，就是经过培养弥漫于整个组织的学习气氛而建立起来的一种贴合人性的、有机的、扁平化的组织。这种组织具有持续学习的精神，是可持续发展的组织。21世纪最成功的企业将是“学习型组织”，因为未来唯一持久的优势，是有本事比你的竞争对手学得更快。

对于企业来说，组织学习不是空中楼阁，而是组织发展和管理实践演变的必由之路。一个组织有多种学习方法，但从原则上说，组织学习的本事取决于它积累无形资产的本事。由于无形资产要经过人来体现，所以人力资源政策是组织学习的核心。人力资源管理的这一新主角，要求企业从战略设计、培训开发、评价与奖励、组织设计与控制等几个方面入手，为组织学习、为知识的传播和应用供给支持性的氛围和适宜的体系。

对于员工来说，经过自我超越、改善心智模式、建立共同远景、团队学习、系统思考等五项修炼，他将实现“学习修炼—提升”的转变。

从某种意义上来说，造就学习型的组织和学习型的个人，不仅仅有利于强化企业的竞争力，并且决定了知识创造、传播和应用的效果，并对提升知识型员工的个人素质起到了进取的促进作用。也正是在这个意义上说，造就学习型的组织和学习型的个人是当今企业激励高素质员工的法宝之一。

要造就学习型的组织，必须对组织和其成员的价值观念进行更新，必须建立新的理念。良好的企业文化氛围和完善的人力资源政策，是最基础的工作。运用企业价值导向和良好的激励政策，引导员工把个人的发展与企业的目标结合起来，在企业内部构成良好的学习和积极向上的竞争氛围，鼓励、提倡员工自觉学习和创新，为企业多做贡献。

建立学习组织是一个长期的、循环不断提升水平的过程。所以，企业应有一个比较全面的计划，明确各阶段的任务，循序渐进，有针对性地开展工作。作到目标明确，有条不紊。

树立学习典型，把那些在工作中做出突出成绩，自觉学习，不断提高本事的员工，树为典型。使大家学有典型，赶有目标，引导广大员工追赶先进，向先进看齐。

建立学习型组织需要领导的参与和全员参与相结合。建立学习型组织本身就体现领导的思想和意图，领导的进取推动和参与，一方面是榜样的作用，另一方面也表现对此工作的支持和信心。学习型组织，本身就需要全体员工的参与，仅有全体员工共同参与，把个人目标与组织的远景结合起来，主动学习，自觉创新，建立学习型组织才有可能真正变为现实。

要建立必须的考核和检讨制度，定期地对组织计划和目标工作的推进程度和效果进行检查和反省，找出问题和差距，及时采取对策进行调整，以保证整个工作的顺利进行和稳步推进。

1、招聘

根据人力资源发展需要做好人力资源的招聘工作。逐步从社会中吸收一批综合素质较好，有发展潜质的中专、高中毕业生进入企业作为后备储备力量，从基层起理解训练，根据各人的发展及适应本事进入跨部门换岗培训。

①计划采取的招聘方式：

以现场招聘会为主，兼顾网络、报刊、推荐等。其中现场招聘主要研究本市区(南山区，宝安区)人才市场。

网络招聘主要以前程无忧人才网、中国人才热线网、(视具体情景而定)为主要媒体。

②实施目标注意事项：

1)招聘前应做好准备工作。与用人部门沟通，了解特定需求;熟悉招聘广告(招聘职位与要求)的撰写;公司宣传品;一些必需的文具;招聘用表单;招聘人员的形象。

2)安排面试应注意：面试方法的选定;面试官的选定;面试题的拟定;面试表单的填写;面试官的形象;面试结果的反馈。

2、培训

建立人员培训开发系统，运用业务培训、岗位调配、工作丰富化等手段，使此刻人员胜任此刻及未来的工作要求。建立工作质量标准，有针对性地进行管理人员的培训与开发。

②重视对新员工的培训

1)对新员工培训的目的：

使新员工了解企业的基本情景，掌握各项方针、政策、规章制度，理解企业的文化，尽早融合到员工队伍中去;使新员工尽早掌握工作要领和工作程序、方法，熟悉工作标准，履行岗位职责。

2)培训的资料及方式：

企业文化培训：企业价值观、经营理念、经营方向等。

业务培训：学习相关行业、企业及有关工作岗位的业务知识、工作流程、工作要求。

a：由企业领导以及高级技术人员，给新员工开设专题讲座，以案例形式讲解本企业的生产经营活动、经验和教训，以使新员工掌握一些基本原则和工作要求，以便于新员工尽快适应工作。

b：派遣素质高、有经验的技术、管理人员以师带徒的形式，对技术岗位、管理岗位的新员工给予具体、细致、系统的指导，使新员工尽快熟悉业务资料和工作方法。

3、绩效考核

4、薪酬管理

根据公司现状和未来发展趋势，目前的薪酬管理制度在很大程度上制约着公司的人才队伍xx，对公司的造成了较大的影响。经过人力资源规划对公司各阶层人员现有薪资状况的了解，本着“对内体现公平性，对外具有竞争力”的原则，要尽快建立公司科学合理的薪酬管理体系。

①薪酬方案的制订原则：

致力于解决三个“公平”问题：即外部公平性、内部公平性和自我公平性。

1)自我公平。即同一企业中占据相同职位的员工【参考劳工力市场雇用价格】，其所获得的薪酬应与其贡献成正比。与自我的付出相比，相当多员工对目前收入水平不满意(50%)和很不满意(20%)。薪酬自我不公平，导致员工敬业精神弱化，工作进取性不高。

2)内部公平。即同一企业中，不一样职务的员工所获得的薪酬应正比于其各自对企业作出的贡献。与公司其他人员相比，相当多的员工对目前收入水平不满意和很不满意。

3)外部公平。即同一行业、同一地区或同等规模的不一样企业中类似职务的薪酬应基本相同。与公司外部相比，50%的员工对目前收入水平不满意和20%的员工对目前收入水平很不满意。薪酬外部不公，难以引进外部人才。

②实施目标注意事项：

1)薪酬体系和管理制度，是以能激励员工、留住人才为支点的。要充分体现按劳取酬、按贡献取酬的公平原则。

2)建立薪资管理体系的目的是规范管理、提高士气，所以人力资源部在操作过程中会研究对个别特例进行个案处理，全面研究整体影响，以免因个案而影响全局士气。如个别岗位需要高薪聘请外来人才时，如生产副总、财务总监等特殊人才，一般由董事会授权总经理按年薪制进行处理。为保证全体员工不受个别特例的影响，能够将特例人员年薪之50%用月薪的形式参预薪酬管理体系进行管理，另50%由公司另行研究支付方法。这样，有助于对高薪职员的工作进行适度有效的监督和评估，也对其他员工有一个心理上的平衡。

5、制定接班计划

制定有序的接班计划，有效避免人才中断的风险，同时激发管理人员思考有关未来人才需求的问题，使开发计划具体而有针对性。使员工明白努力的方向，提升其工作价值，这样，员工绩效飞速提升的同时企业绩效也水涨船高。

6、降低企业发展所急需的各类人才的流动率

重点管理好特殊人才群体的流动，如重要岗位人员、特殊岗位人员、专业岗位人员等。

7、建立用人淘汰制度

以岗位工作业绩为导向，强调把考核作为管理的重要手段，实行优胜劣汰，坚持竞争活动

1、高层管理者的支持和重视是关键

人力资源是企业最重要的资源，人力资源管理与开发工作的实施，是企业的一件大事，企业的领导层必须给予充分的重视。企业的人力资源工作，涉及面广，牵涉每个人的切身利益，需要各个部门的配合，没有高层的支持，工作的开展和管理的改革都会有相当的困难，难以到达预期的目标。

2、引导员工积极参与

人力资源管理与开发的目标受益是企业的员工，员工技能的加强，团队的xx都需要员工的努力和参与，没有员工的积极参与或员工有必须的抵触情绪，都不可能到达预期的效果和目标。所以在规划实施的各个阶段都应加强与员工的沟通，听取他们的意见，请他们积极参与到人力资源管理与开发工作中来。

3、加强工作的计划性

无论人力资源管理开发体系的xx还是人力资源规划的实施，都不是一蹴而就的事情，都需要一个过程。要保证工作有条不紊地进行，必须有良好的计划作保证，稳步推进。

4、人力资源部要树立良好的职业形象

企业人力资源的工作主要由人力资源部负责开展，良好的专业水平才能保证工作目标的实现;同样良好的职业形象才能赢得上级和员工的信任，工作也才能顺利开展。

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！