

最新资源整合措施 资源部工作计划(大全10篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。以下是小编收集整理的工作计划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

资源整合措施 资源部工作计划篇一

半年来，在公司领导的帮助下，在各部门的大力支持和本部门的共同努力下，紧紧围绕分公司工作重点及人力资源部工作计划，规范管理抓好四个统一：即上报集团各种人事报表口径统一；分公司人员调配统一劳动合同续签终止变更统一把关签字盖章；养老失业工伤医疗保险管理的统一。突出两个重点：即员工培训；总部中层管理人员考核。扎实稳妥地做好每一项工作，较好地完成了各项工作任务。

人力资源部制定了人员异动办法，统一了人员调配管理，理顺分公司人员组织结构，合理安排使用人员，至月份内部调配员工余人，调出人员余人，招聘使用实习生余人，使各店人员使用逐步合理化。

劳动合同采取了分公司统一管理的形式。截止到月份，分公司续签劳动合同人，终止合同人，解除合同人。

养老失业工伤三项保险的管理。

下半年共办理三险增减人员余人，在增减变化中，认真核对增减人员的来源和数据的准确性，滤布保证每月顺利完成社保中心报表及各门店每月保险统筹基金的准确结算。

按照半年工作计划，完成了主要的培训任务，保证了门店经

营和发展的需要，促进了企业经营管理工作水平的提高。下半年共开办各类培训班个，累计培训余人次，其中岗前培训人次，岗位培训人次。

从完成培训工作的目的看主要有四类：

一是满足工作需求的基础性培训：计算机系统管理（人）预算管理（人）市场调研小组（人）“微奥”系统使用与维护（人）规范经营分析（人）防损管理（人）消防基础知识（人）新交通法（人）档案管理等。

二是针对工作质量和水平的提高性培训：管理人员防损管理（人）卖场管理和客服管理（人）“四流合一”防损培训（人）总经理班（人）等。

三是岗前培训社招人员（人）供销学校实习生培训（人）黄寺店（人）等。

四是常规性培训：专业技术人员继续教育（人）等。

制定了购物广场分公司《竞聘工作实施方案》《考勤管理暂行办法》《中层管理人员考核办法》《劳动合同实施细则》《培训管理办法》（尚未正式下发）。在企业发展的初始阶段上，管理办法的制定应该是职能部门工作的重点。人力资源部的成立，标志着原有的管理制度与方法已不适应当前形势需要，经过部门同志共同努力和多方征求意见，经几上几下的修改，压滤机滤布确定了文件的基本内容和框架。它的下发和执行，对指导工作规范培训加强管理有重大意义。

做好基础工作。

一是培训中注意关注和了解各方对培训教育质量培训方式培训教师讲课效果等方面情况的意见和建议，用以提高和改善工作。每次办班都采取问卷的方法征询意见，对不足之处及

时改进。二是初步建立了培训工作档案。三是对各店按行业标准进行摸底测算。

做好总部中层管理人员考核工作。

下半年，人力资源部对分公司总部主管以上人员进行试点考核，实行末尾淘汰。由于考核工作刚刚起步，处于摸索阶段，在第一个月的考核工作中就发现了一些问题，考核后，我们主动征求各部门意见，及时修改制定了分公司管理人员考核办法。考核是一种形式也是一种手段，通过这种形式和手段使被考核人形成一种竞争意识和忧患意识，使其在此环境下能够积极努力的工作。几个月的考核工作取得了较好的效果。

一是为大家营造了一种积极向上的工作氛围。大家都能积极主动开动脑筋想办法，拓展工作思路，为做好自己的本职工作努力学习，积极进取，有效地调动了大家工作的积极性。

二是加强了各部门之间工作的协调与沟通。各部门之间能够相互配合，主动沟通，使各部门工作有序开展。

三是增强了职能部门为门店服务的意识。各职能部门能够积极主动与门店沟通，及时帮助门店解决实际问题，工作效率有了进一步提高。

总结半年的工作取得了一些成绩，但距分公司的要求还有很大差距：

培训工作的规划性和计划性还不够强，培训还仅仅处于满足业务发展的基本需要状态，也受培训经费管理使用的制约，培训内容缺乏“超前性”，提高培训质量和水平是下一步工作中要考虑的问题。

从培训管理的角度看，培训工作的管理环节还不完整。企业培训工作的关键要解决两个问题：一是知识更新；二是活学

活用。在实际工作中大家更多的关注了第一点，而忽略了另一点。也由于一般培训工作相对周期长见效慢，加之评估工作更为复杂，“培训成效”及培训后的实际应用情况很难说清，从而使培训管理工作的关键点被忽略。

培训的形式和方法也过于单调。不能充分调动受训者的积极性，培训效果也将最终受影响。目前的培训还处于一种灌输式的层面，这种灌输式的培训在一定阶段是能起到作用，但其作用是有限的。就员工个体而言，“要我学”和“我要学”其表现出来的积极性动力机制是不同的。这方面的问题要通过积极性的调动和潜能的开发才能行之有效，才能达到标本兼治的目的。

绩效考核工作还处于初始阶段，考核要素评价标准考核内容工作描述考核重点等方面还有待进一步的总结与提高。

工作业绩是由许多因素造成的，培训只是改善业绩的方法之一，需要看到的是，培训也并不是万灵之药，有些问题并不是靠培训就能解决的，从企业角度上说大环境的营造系统的配套管理上的协同等方面工作需要通盘考虑。

三几点工作设想

一是从制度入手，以制度来保证工作的进行。高级管理是对程序的管理。依据《培训管理办法》的贯彻和执行，实现规范培训管理工作，形成多层次抓培训管培训搞好培训的局面。

二是加强培训力度，提高员工素质。培训是经营管理中不可缺少的基本管理环节，年要进一步依托培训，向员工灌输企业的经营规范服务规范管理理念，为企业发展做好基础工作。

三是加强与“超市人”等院校和咨询机构的合作，充分借助外脑作用，实现优势互补，提高培训理论层次与水平。

四是建立员工管理系统,保证员工基本情况数据库管理人员资料库,完善人事制度,加快三套体系的整合步伐。

资源整合措施 资源部工作计划篇二

本年度重点做好新兴工业园投运期间的人员调配工作。

1、根据公司新的体制设置及人员定编,抽调部分优秀管理人员及生产骨干到工业园工作,使技改项目投运后,能够正常的安全经济运行。

2、根据公司各部门、单位人员岗位定编、缺编情况,随时作好调配工作。及时、准确下达人事调令和人事指令,力争使人力资源达到合理配置。

二、劳动合同管理

做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理工作。本年度重点做好xx年6月30日194人劳动合同到期员工的续订工作。针对本次续签工作,在今年劳动合同管理工作的基础上,需进一步运作新的管理办法,对生产工人及其他工作人员拟采用中期(2年)、短期(1年)合同,对部分人员采取不再续签合同的管理办法。

三、人事考核评价

为进一步加强员工在一定时期内工作能力等方面的评价,正确把握每位员工的工作状况,建立公司正常、合理的人事考核评价制度,从而为员工的奖惩、晋升、调整等提供客观依据。根据公司目前生产经营状况,制定人事评价制度,进行人事考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗,以保证员工队伍的高效率、高素质。

四、奖惩管理

结合公司实际，对在生产、科研、劳动、经营管理等方面，成绩突出、贡献较大的，分别给予奖励。对有违反劳动纪律，经常迟到、早退，旷工；完不成生产任务或工作任务的；不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众*，打架斗殴影响生产秩序、工作秩序和社会秩序等情况的员工，分别给予行政处分或经济处罚。

资源整合措施 资源部工作计划篇三

（一）、建立健全合法规范的人力资源管理制度

用绩效考核与薪酬结合激励人，奖效挂钩，绩效决定薪资水准，绩效决定升迁奖罚，坚定不移地对优秀人才实施倾斜激励政策，鼓励员工积极创造价值，并建立与公司分享价值创造、分享回报的氛围。在物质激励的同时，不断提高精神激励的水平，将成为企业持续激励的重要方式之一。

企业对员工的激励。在实践中，我们通过对岗位业绩、员工素质、工作态度和领导能力多方面的量化考核，规范了月度的基础考核，加强计划与过程控制，强化了公司奖优罚劣、重在激励的分配制度，并成为激励人才成长的重要手段和管理方式。但是公司绩效考核制度虽然试行近9月，关键绩效指标的考核推行不畅，仍需进一步的改进。

本年部门的绩效考核情况如下：

20xx年绩效考核情况

尽管每位员工的成功标准各有不同，但追求成功却是每位员工的终极目标。因此，培训不仅是员工追逐的个人目标，是员工梦寐以求的福利享受，也是企业义不容辞的义务和责任，更是企业激励员工的.颇为有效的激励手段。给员工成长的空间和发展的机会，是企业挖掘员工潜力，满足员工需求的重要表现□20xx年企业刚开始运行，创业期的员工有来自国有企

业的技术骨干、有放下锄头来工厂的农民工、有来自外资企业的管理者、还有刚从学校毕业的学生，每个人都有不同的工作习惯。如何将所有的员工融为一个整体、形成****工作方式，是人力资源部本年的培训目标。通过制定《员工培训制度》，并根据各部门的培训需求及企业的整体需要建立了企业年度培训计划，从基础的安全培训、质检培训、质量管理培训、团队合作培训、基础管理培训、新员工企业文化培训等等来满足企业的初期需要。

20xx年培训计划如下：

本年培训计划执行率100%，培训人/次统计如下□ a) 全体人员参加质量管理知识培训。

b) “质量标准培训”、“质检员培训”等共计300 多人/次参加□ c) 外包队的涂装培训共计12人/次。

化培训、安全培训、质量培训。

资源整合措施 资源部工作计划篇四

一、人力资源规划

1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图□20xx年12月份完成。

2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面□20xx年3月份完成。

3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出20xx年整体规划图。

4) 实施具体规划。

20xx年的规划困难在20xx年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为唯一的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

二、招聘选拔

已经用于实施的技术及工具：

分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

2、结构化面试：13年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲：13年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观[]20xx年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专

员一天到晚的忙碌但不见成效。

1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在20xx年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。

2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。

3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在20xx年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性 & 专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在13年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

三、培训与开发

从13年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

资源整合措施 资源部工作计划篇五

人力资源部成立已2年有余，在这两年里，人力资源团队得到了长足的进步与提高，同时也见证了企业的成长与同事的提高，这与公司领导的指导与关怀是分不开的。人力资源部将继续在公司大环境的要求下进一步将人力资源工作落实到位，成为企业忠实的战略伙伴，藉此，未来我们企业人力资源发展的方向是基于胜任力的人力资源管理体系。与目标管理相结合的绩效管理体系。人力资源工作要做到做到人力资源管理的三化：规范化、标准化与职业化。我们将一向朝着目标前进！

(1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图。年12月份完成。

(2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质状况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面。年3月份完成。

(3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出年整体规划图。

(4) 实施具体规划。

年的规划困难在年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为的参考，但是测评系统能够在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划带给参考。

已经用于实施的技术及工具：

1、测评软件，为招聘人员的素质评估带给了基础依据，但是由于测评工具落后而且模块甚少分析过于简单，对招聘的参考好处不大。

2、结构化面试：09年已经开始操作结构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲：09年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观。年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位带给梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，此刻仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员潜力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

1、全面实施结构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。

2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。

3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性 & 专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常面试工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

6、提高招聘计划的规划性：导致这方面欠缺的有两个原因，

二是各部门负责人对人员与工作的匹配度了解不够深入，或者说并不是很懂得对自己本部门人员该如何分工更能提高效率、提高员工满意度，所以在明年人力资源部要安排一场针对各部门负责人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解潜力。至于第二点，由于人力资源部在09年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导好处，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮忙。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

经过年的运转，培训已经实现了阶梯明确、成本费用有据可依、培训有评估，估后有跟踪。年在修订培训制度时更多的注重了不同职位层级的职员就应理解不同的培训资料，以便于个人阶段化的需求和阶段性的提升。所以年拟定的培训制度上有清晰的阶段性培训项目。区分了新晋升主管和中高阶主管各自不同的需求，在成本费用控制上，人力资源部全面接管了培训，原先培训了扣款有障碍，全年培训费用使用状况不清晰的状况得到了改善。训后评估的问题在年也得到了落实，年及以前的评估仅限于制度或者口号上，从年开始，外训后均有总结，内训后均有考试，提高了培训效果，目前

还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

结合公司整体现状及人力资源部现有人员状况，年整体培训分几个方向走：

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，那里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就构成了不同的岗位相对应的培训资料，根据相对应的培训资料结合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人理解培训状况及训后状况与其领导对接，对接状况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体状况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

(1) 落实内部培训师需要参与哪些模块的培训，及目前能够由内部培训师讲授的课程是哪些。

(2) 完善内部培训师制度，现有的培训制度上有提到关于内部培训如何奖励的问题，但激励作用并不明显，其次内部培训师并未专业化运作，没有相应的详细考核制度。如果建立内部培训师体制，就务必先完善制度。这项工作预计3月份完成。

(3) 全公司范围内通告招聘内部培训师。预计4月份完成。

(4) 长期培养并培训内部培训师，给其良好的成长氛围和成长协助。

(5) 对内部培训师的进行单项和多项考核及年度考核、选优、表彰。

(6) 预计年可实现内部培训师聘任制。

再次谈培训评估到位，跟踪及时。前面谈到培训管理体系与考核管理体系一样是全面管理、全员参与的，所以培训评估不是仅仅由人力资源部门进行，更多的是由各部门进行并长期监督。那么，如何实现培训的良好互动就成为亟待解决的问题。

为解决培训管理中人力资源与其他部门的互动问题。人力资源部将于年出台培训评估管理体系制度，在这一体系中，将明确人力资源部及各部门负责人、各层管理者在培训管理中所应扮演的主角，各应负责哪些工作，明确管理者如何提高下属员工的工作潜力，并明确管理者应在提高其下属工作潜力过程中做出哪些具体工作及如何考核。在明年的整体培训管理工作中，良性的培训管理将会直接影响公司的整体运营，所以，培训管理所发挥的作用将日益明显。而培训工作的将更加繁重，为此，思考到目前李振勇在培训方面有较强的优势，故能够思考由其专项负责培训管理。如此一来招聘及部

分福利就需增加人手一名。为节约人员费用，降低公司风险，人力资源部提出年开始引进人力资源管理软件，降低现有人员工作量，节省时间和资源。此项工作20年12月份了解到位，年1月份全面实施。

梯化将被作为培训费用规划的资料进行规划。具体如下：

年培训费用分配做出调整，从原先的费用全部做一个预算调整为做两块预算，一块是作为固定预算，即人力资源部可控预算，费用金额为30万元。此项费用分配至三块管理：内训、卡训、大内训。这项费用不包括两个市场体系自行制定的培训费用。具体规划为：内训具体有各部门专业培训、内部讲师培训和光盘书籍费用合计5万元，卡训为购买听课卡，预计购买的有清华大学课程卡、金兰盟学x卡、聚成学x卡，预计费用为15万元。大内训预计做两次，费用为10万元。人力资源部将于20年12月份将明年整体课程安排分发到各部门，解决培训安排凌乱、费用分配被质疑不断的状况。

课程安排的原则是：主管级每年不少于1-2次外训，部长级不少于5次外训每年。内训不限次，根据需要进行。

(一)现今的薪酬体系组成为：固定工资+考核工资+工龄工资+津贴+社保+股份+其他，除未曾思考学历工资外，我们公司的薪酬体系与现代企业的薪酬构成能够相衔接，具备必须程度的竞争力。

此刻的薪酬体系设计中的缺点主要存在于工龄工资的设置上，一般来说，工龄工资的概念是从个人开始参加工作算工龄的，严格好处上来说我们目前的工龄工资不贴合国家关于工龄工资的规定，所以在年，为避免风险和麻烦，推荐将工龄工资的称谓改为“贡献年份工资”，这样就避免了与国家相关规定的冲突。而且也能够体现出公司的薪酬优势。

(二)关于20年度员工满意度调查数据凸显出来的问题探讨。

从下图来看，员工在薪酬水平的满意度上来说，总部选b项的占35.9%，选c项的占41%，而加上生产体系的员工后，满意度就变成了，选b项的占28.75%，选c项的占54.4%。数据显示财务部、物业部、市场部、及生产系统员工满意度偏低。在公平性一栏，财务部、物业部、市场部及团队对薪资的公平性调查结果偏低。

导致这一现状的原因有：1) 财务部对公司整体工资都能够看到，而且有机会传播，故其满意度容易偏低；2) 薪资比较对象差异，横向比较与竖向比较、对外比较及对内比较产生的结果是不同的；3) 非核心部门和岗位的工资有个别不占优势是正常现象，但对当事人来说却不容易理解。

透过以上分析能够看出，实际上我们的薪酬水平基本能够契合公司员工期望值，出现个案的状况并不会影响大局。

从外部分析，市的平均工资水平因为国家统计的特殊原因并没有多少值得参考的价值。但就个人了解，我们公司的各层级工资在与外企、垄断性企业竞争时不具备竞争力，在与国企竞争时福利不存在竞争力，薪资在与同规模私营企业竞争时略具竞争力，但福利不具备竞争力，薪资与同行业相比比较有竞争力。这在必须程度上也决定了我们的人才引进战略不能以优秀的、出类拔萃的人员为主，而就更应更加关注哪些适合我们的，可能并不是很优秀的，但在一个岗位的需求上能够得到70分评分的人，甚至是那些仅仅具有潜力的人。这些人能够陪伴企业成长，会有更好的忠诚度，随着企业的壮大，这些人也终将成为企业的中流砥柱。所以在年的人才战略上，我们更偏重的不是招聘高端的人才，而就更应是招聘具有潜力的，可挖掘潜能的，具有良好的职业素养的人，以构成企业的第一、第二甚至第三梯队。

所以在年的薪酬策略上，推荐公司更加注重福利的提升，在公司力所能及的基础上提升核心员工的福利水平。例如，股份范围扩大到主管级，因为主管级以上员工、技术员工目前

仍然是我们企业的核心员工，这些人对公司的忠诚度如何，其向心力如何直接影响到公司的长期发展。而在未来的人员梯队的构成上，部分优秀的具有管理潜质的主管也将作为中层管理者的第一或者第二梯队进行人才储备。

福利水平的提高势必提高公司的薪酬水平从而影响公司的成本，怎样才能做到既不影响成本又能够增加福利呢？从年开始，人力资源在做工资宣传时将会把福利增加到工资的范围内，也就是说，福利是工资的一部分，而不再作为单独的项目跟员工谈筹码。

1、继续加强绩效控制。绩效控制的工作此刻主要有绩效考核分数记载存档，了解绩效考核结果。而在绩效控制上人力资源部所能发挥的作用并不多。绩效控制工作主要集中在各考核人，人力资源部的作用主要是确定绩效考核工作确实有在公平公正的进行而且对业绩提升有帮忙。年，为了实现绩效考核切实到位，人力资源部将加强对考核过程的跟踪和交流，教会并监督各考核人对考核的实施，预防考核流于形式。

明年再实施一年的月度绩效考核，但中高层管理者增加kri指标季度考核，该项考核明年暂时不计入工资，但其考核结果会作为人力资源规划的参考资料参与年工作规划及长期规划。

实施kri考核的想法主要基于现有中高层员工整体品格需要得到进一步提升，而kri的引入能够促使大家注意在工作当中的职业化表现及自身良好品格的培养。

3、继续加强考核沟通。绩效沟通工作在今年下半年总经理的督促下得到了长足的改善，年人力资源部将继续坚持绩效沟通到位、细致的理念并落实到位。

员工关系主要包括：

(1) 建立企业与员工良好的沟通渠道

- (2) 开展员工活动，促进企业文化传播工作
- (3) 管理企业员工劳动合同、人事档案等资料
- (4) 处理企业员工劳动矛盾、争议和纠纷
- (5) 落实企业各项人力资源政策

由于目前开展员工活动已成立专门的企业文化小组负责，故人力资源部暂不在此做规划。20年员工关系方面人力资源部主要做的工作有：协助各部门处理员工离职遗留问题；加强档案完善及细节工作预防离职遗留问题发生；做员工的知心人，主动找各部门员工单独沟通；协助宣传企业文化；处理员工社保问题。

年人力资源部将继续在建立企业与员工良好沟通渠道上作出以下努力：

- (1) 定时、不定时沟通交流，创造机会与新老员工进行正式与非正式交流，做好老板的参谋，掌握员工信息、动向，为企业决策带给参考。
- (2) 建立知心话保密渠道并与年3月份开始实施。
- (3) 增加详细专业的背景调查资料并入新员工档案。从年1月份开始实施。
- (4) 解决好员工矛盾，处理并预防纠纷。

详细的区分人力资源工作模块能够分为12个模块，包括人力资源规划、招聘选拔与配置、培训开发、薪酬福利、绩效管理、员工关系管理、员工激励系统、企业文化系统、员工职业生涯系统、人力资源会计系统、人力资源诊断系统、工作分析设计体系，当然这12个模块的六个模块是来源于原先的

六大模块：人力资源规划、招聘选拔、培训开发、薪酬福利、绩效管理、员工关系，目前我们的现状在400多人的状况下配置优异全面的人力资源管理系统并不必须贴合企业现阶段的需要，虽然如此，人力资源工作也不能落在后头，只有切实的关注企业人力资源现状，发挥人力资源工作的效力才能够体现出人力资源部存在的价值。鉴于此，人力资源部将在自己潜力范围内于明年增加职业生涯规划系统。

职业生涯规划在目前人员整体现状下，能够分为三个步骤走：核心员工培训会、核心员工提交个人职业生涯规划需求表、核心员工职业生涯规划出台并与个人签字确认。由于上半年工作1-2月份牵涉过年放假，故此工作将于明年3月份开始起草并完成核心员工素质测评，4月份构成培训课件资料，6月份完成沟通构成文字。

人力资源会计系统建立：

(1) 推荐财务设立专门的人力资源账户，并请求财务支援建设人力资源会计科目，4月份完成。

(2) 在全公司范围内宣讲人力资源成本概念，加强员工自身成本意识。6月一次，11月一次。具体时间安排根据生产销售状况确定，避开旺季和繁忙时节。

人力资源工作是一个繁杂的工作体系，我们已经迈出了前两步，之后的路如何走才能顺畅取决于企业战略决策和人力资源工作的执行力度。为加强整体人力资源工作，提升格局和高度，人力资源部务必加强自身的，所以在年人力资源部将继续坚持20年提出的部门成长三驾马车并行的理念，即：专业+品格+关系。透过专业学x与考试提升专业潜力，透过学x国学与历史提升品格，透过与各部门加强沟通增强员工关系。

资源整合措施 资源部工作计划篇六

配合xx的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好20xx年xx公司的人员配置工作。

- 1、组织中高层领导干部每月一次的学习。
- 2、抓好机电仪表班的教培管理工作和取证考试工作。
- 3、3、4、5月开展班组长培训班。
- 4、6、7月开展全员安全月的学习。
- 5、8、9月抓好碳黑项目开工前新员工的岗前培训工作。
- 6、10、11月对部分岗位进行三规和安全生产的抽查考试。

全年认真对各单位的培训工作进行考核。教培科每月盘点整理培训台帐形成记录。对各分厂报送的培训计划落实情况进行严格考核，要求各分厂建立自己的培训台帐并进行考核。

加强内部学习，对“劳动法”、“劳动合同法”、“公文写作”、“人力资源管理知识”等进行培训。

继续完善指纹考勤机的各项管理，在化工厂增加一台指纹考勤机，和信息中心配合把所有指纹考勤机都用摄像头进行监控。对考勤数据报表进行考核，各单位每月必须对手工考勤和电子考勤以及各类请假手续进行双向核对，以最终核对后的结果计算工资，防止两张皮现象。

对各单位各类劳资人事报表的报送及时与准确性进行考核。

强化人事信息动态管理与数据统计工作。

人劳科每月末对各类人事信息进行盘点形成报表。

对工资核算核发进行考核，确保工资核算核发的准确性。

做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。

配合公司经营政策对20xx年人员进行再次编制。

配合碳黑厂的开工做好定编定员编制和倒班编制工作。

完善《员工培训管理办法》等有关培训管理制度，规范管理，提高培训开发的效率。

做好xx实习生的实习工作。

总之，通过20xx年全年的工作，人力资源部正逐渐向规范化、制度化、条理化发展，希望通过我们的工作能够努力提升公司人力资源职能的运行质量，为太兴集团20xx年的发展做出应有的贡献。

资源整合措施 资源部工作计划篇七

我想从工作计划的角度谈点自己的看法，希望能对你有所帮助。行政人事管理重要的是你的执行力。应当围绕如果你是该公司的行政人事主管，你认为在你的职权范围内如何开展工作并使之卓有成效。

一、用1~2个月的时间熟悉公司的管理，了解公司的管理现状，提出公司在行政管理过程中所存在的问题，应当着手解决的问题。

二、了解公司的企业文化，着手建立企业文化的内涵，将个人的发展融入企业文化的理念之中。帮助公司建立健康的企业文化氛围。

三、制度建设:科学的、规范的、合理的企业制度建设是管理的基础。制度决定行为!在公司管理中注重制度化管理，而非人治。

四、人事作业程序：规范员工的入职要求及工作说明书，包括员工的招聘入职到离职都应当建立相应的流程规范管理。

五、员工培训方面。没有经过培训的员工是企业的负债，作为企业必须注重员工的培训，行政人事管理必须把员工的培训纳入工作日程中来，包括员工的入职培训、岗前培训等等。

六、绩效考核与薪酬体系。绩效考核是行政人事管理的重点，在你的工作计划中应当作为重点。明确考核的重点与考核的指标，努力要求员工达成工作目标。

当然行政人事管理涉及的内容很多，不可能面面俱到。重要的是你个人的领导能力和领导素养，加上你的执行力。我想能做到以上几个方面，并围绕以上的几个方面，工作计划应该说就比较完整了。祝您成功!

资源整合措施 资源部工作计划篇八

根据公司发展规划和人力资源工作要求，人力资源部将紧紧围绕公司整体工作指导思想和发展计划，结合公司实际状况，为全面完成公司下达的各项任务，特制定本计划。

x年人力资源部将根据公司的统一部署，认清形势，大胆创新，不断完善，在总经理室的正确领导下，按照公司制定的x年工作指导思想和发展目标，认真做好人力资源管理工作。建立健全人力资源管理体系，完善员工招聘、培训、晋升和绩效考核工作的制定与实施、人才的引进和培养。使人力资源工作发挥出应有的作用。

1、建立和完善公司组织架构

基础。

2、根据组织架构设置编制各部门岗位职责制和岗位目标职责书

x年公司将对各岗位编制部门职责制和岗位目标职责书，来明确和细化岗位职责和目标任务，以此来考核和确定各部门工作职责和工作资料，并根据实际状况编制部门目标职责状，来激发和约束每个管理人员和一线员工的职责心和紧迫感，年终将根据目标职责状实际完成状况进行年终考核。岗位职责制将公布上墙，理解各部门的监督和公司内部考核。

3、根据公司发展要求认真作好员工的招聘工作

x年是公司的发展之年，规范之年，人力资源部将根据总部发展规划，制定和落实好公司人力资源的招聘工作。透过各种宣传渠道，加大公司的品牌和人才引进政策的宣传，来组织和实施人员招聘工作，继续实施门店组织实施，人力资源部把关的招聘流程来加大招聘力度。认真细致的考察每个应聘人员的调查了解工作，确保每一个新进人员在公司都能称职的完成公司的任务。引进和吸收大批优秀人才进入公司。

4、切实做好新进员工的培训和跟踪考核工作

员的培训，全面提高课长管理水平和业务技能，然后再采取岗前培训和在职“一带一”的培训方式，进行全面系统的对员工进行针对性的培训，这样就能够使我们员工的整体业务技能得到进一步的提升。人力资源部将对每个管理人员和每个员工跟踪考核，并将其培训状况和表现状况建档备案。为公司储备人才收集第一手资料。

同时，将选拔优秀管理人才和优秀员工外派参观学习，透过此种参观学习培训，让他们看到其他同行的优点，找出自身的差距，透过学习，来提高我们自身的管理水平和业务技能。

5、建立和健全我们公司的绩效考核机制，激发员工的用心性

人力资源部将根据公司全年工作目标制定绩效考核标准和实施办法，完善绩效考核流程和资料，并根据各店实际状况将绩效考核表制定后下发到门店。

绩效考核流程：

考核总结——兑现绩效考核结果

绩效考核主要是透过销售业绩与员工工资相挂钩，来提高和激发员工的主观能动性和职责感，打破平均主义，切实体现“按劳分配”的原则，真正实现“三个不一样”。使管理人员和一线员工的工资都充分拉开距离。

6、制订

人力资源规划，培养和储备优秀管理人才

人力资源部将根据公司发展规划和人才需求状况，不断培养和储备各类优秀管理人才，来满足企业发展的需要。x年人力资源部将重点加强课长和店长的招聘和储备，透过各种渠道来引进和挖掘人才，对有管理潜力和营运潜力的人才将大力的吸收，对现有的优秀员工也不断加强培训力度，并用心和一些人才公司建立合作关系，透过他们来寻求高素质的管理人才。

年末将至，公喇嘛人力资源管理公司在本年度取得较为迅速的发展，为做出合理的人员配置计划、人员招聘计划、绩效考核计划、职业发展计划，人力资源部特做了精密的年度培训计划，以使以上各项计划能顺利实施。此外，为使员工不断的更新知识，开拓技能，改进员工的动机、态度和行为，使企业适应新的要求，更好的胜任现职工作或担负更高级别的职务，从而促进组织效率的提高和组织目标的实现。

对各部门业务骨干进行培训，使各业务骨干进一步增强业务水平，理人员，实现企业发展和员工自我实现的相结合。此外，的岗位适应后，仍然不能较好地适应工作岗位和业务流程，给他们提供培训。

1、加强公司管理人员的培训，完善知识结构，增强综合2、增强科技研发、3、不断提升操作人员和业务骨干的业务水平4、使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

此次培训主要针对我公司的各部门主管，和本年度

1、组织相关人员参加专场讲座。

2、行轮训，重点提高他们的管理能力、人际沟通能力和业务能力。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织部门主管分期分批到大型人力资源管理企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

（二）业务骨干培训

1、由各内师大经济学院胡伟华老师进行专题技术讲座，培养管理咨询和沟通能力，提高业务水平。

2、组织业务到同行业其他管理公司学习、学习先进经验，开阔视野。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

（三）新招员工培训

1、增强业务水平和熟练程度，请老员工进行业务指导。

2、措施及要求

（一）公司领导高度重视，划，树立长远观念和大局观念。

（三）一是加强和高等院校（主要是内蒙古师的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专（兼）职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。（四）确保培训经费投入的落实。

（五）确保培训效果的真实有效。一是建立监督制度。对员工和管理者培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的部门予以通报批评；二是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

为更好地完成下一年度的工作计划，同时，对各部门业务骨干进行培训，备用管理人员，实现企业发展和员工自我实现

的结合。此外，一段时间的岗位适应后，位，给他们提供培训。

资源整合措施 资源部工作计划篇九

人力资源部成立以来，人力资源团队得到了一定的进步与提高，这与公司领导的指导与关怀是分不开的。人力资源部将继续在公司大环境的要求下进一步将人力资源工作落实到位，藉此，未来我们公司人力资源发展的方向是基于胜任力的人力资源管理体系，与目标管理相结合的绩效管理体系。人力资源工作要做到人力资源管理的三化：规范化、标准化与职业化。我们将一直朝着目标前进！

根据公司现在的人力资源管理情况，参考先进人力资源管理经验，推陈出新，建立健全公司新的更加适合于公司业务发展的的人力资源管理体系。

（一）、实现制度化管埋

1、完善各项规章制度。

2、完成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。

（二）、完善绩效向导的薪酬体系

1、绩效管理

20xx年的考核工作的重点主要从以下几方面来着手：

1)、加强绩效控制。

绩效控制工作主要集中在各考核人，人力资源部的作用主要是确定绩效考核工作确实有在公平公正的进行而且对业绩提

升有帮助□20xx年，为了实现绩效考核切实到位，人力资源部将加强对考核过程的跟踪和交流。

2)、根据各部门工作计划，建立部门经营目标管理考核机制，对部门进行绩效考核。

中层管理者增加kri指标考核，该项考核暂时不计入工资，但其考核结果会作为人力资源规划的参考内容参与20xx年工作计划及长期计划。实施kri考核的想法主要基于现有中层员工整体品格需要得到进一步提升，而kri的引入可以促使大家注意在工作当中的职业化表现及自身良好品格的培养。

2、绩效评估

1)、建立岗位关键责任目标评估及考核机制。根据绩效评估的结果来决定谁会获得晋升工资或其他报酬。

2)、建立绩效评估投诉制度。

3、薪酬机制

1)、将部门考核结果与员工的绩效考核相结合，平衡员工绩效工资。

2)、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，提交公司薪酬设计草案。

(三)、人员招聘与配置

及时有效的招聘合适人员，满足用人部门人员需求，做好招聘基础工作，完善各相关岗位的招聘面试指导手册。

(四)、员工培训

通过对员工的培训，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。人力资源部20xx年计划对员工培训进行有计划有步骤有目标地进行。人力资源部将向各部门提出的明确的培训要求进行培训，由人力资源部及各部门组织开展。

（五）合同管理

集团公司正处在转型时期，现在集团公司业务广，涉及到各个方面的用人。人力资源部与法律顾问将继续加强沟通，对劳动合同、公司业务性质进行更加仔细的研究，制定出更加适合集团公司自身的劳动合同，规避不必要的劳动纠纷。

（一）、完善部门职能，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。

（二）、提升本部门作业人员专业水平。人力资源部在安排各部门培训的同时，着力加强本部门人员的素质提升。

（三）、提高部门的团队运作效率，保证本部门的关键职能的有效性，用以满足及支持公司发展的需求。

（四）、加大招聘力度，完善招聘计划，确保人员储蓄。

（一）、确保公司内部沟通渠道畅通，促进公司部门之间、上下级之间、劳资双方的了解与合作，建立健康、和谐的内部关系，调动公司所有员工的主观能动性，集思广益，为公司发展服务。

（二）、修订《员工手册》，将企业理念、企业精神、企业发展简史、企业宗旨、企业奋斗目标等内容增加进《员工手册》。

(三)、根据公司具体情况及员工需求，设计组织好各项员工活动。

(四)、加强对优秀员工宣传力度。

(五)、做好企业文化对外宣传工作。

综上为人力资源部20xx年的工作计划，只有不断地学习，结合公司整体战略与部门特色才能够取得更大的进步与提升，相信在公司领导的正确领导下，人力资源部会为公司的发展壮大做出更大的贡献。

资源整合措施 资源部工作计划篇十

配合碳黑厂的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好__年电厂改制的人员配置工作。

2、培训方面：

1、组织中高层领导干部每月一次的学习。

2、抓好机电仪表班的教培管理工作和取证考试工作。

3、4、5月开展班组长培训班。

4、7月开展全员安全月的学习

5、9月抓好碳黑项目开工前新员工的岗前培训工作。

6、11月对部分岗位进行三规和安全生产的抽查考试。

7、全年认真对各单位的培训工作进行考核。

8、教培科每月盘点整理培训台帐形成记录。对各分厂报送的培训计划落实情况进行严格考核，要求各分厂建立自己的培训台帐并进行考核。

9、加强内部学习，对劳动法、劳动合同法、公文写作、人力资源管理知识等进行培训。

3、考勤和劳动纪律方面

继续完善指纹考勤机的各项管理，在化工厂增加一台指纹考勤机，和信息中心配合把所有指纹考勤机都用摄像头进行监控。对考勤数据报表进行考核，各单位每月必须对手工考勤和电子考勤以及各类请假手续进行双向核对，以最终核对后的结果计算工资，防止两张皮现象。

4、劳资方面

1、对各单位各类劳资人事报表的`报送及时与准确性进行考核。

2、强化人事信息动态管理与数据统计工作。

3、人劳科每月末对各类人事信息进行盘点形成报表。

4、对工资核算核发进行考核，确保工资核算核发的准确性。

5、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。

5、制度建设方面

1、配合公司经营政策对20__年人员进行再次编制。

2、配合碳黑厂的开工做好定编定员编制和倒班编制工作。

3、完善《员工培训管理办法》等有关培训管理制度，规范管

理，提高培训开发的效率。

6、其他

1、做好理工大学实习学生的入学工作。

总之，通过20__年全年的工作，人力资源部正逐渐向规范化、制度化、条理化发展，希望通过我们的工作能够努力提升公司人力资源职能的运行质量，为太兴集团20__年的发展做出应有的贡献。