# 人力资源

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-07-27

*第一篇：人力资源国有施工企业人力资源管理问题及对策一、加强国有施工企业人力资源管理的重要性当前我国各大城市加大基础设施建设，建筑市场处于发展的黄金时期，市场对人才的需求非常大，国有施工企业面临着与国外企业、国内同行业企业激烈的人才竞争。同...*

**第一篇：人力资源**

国有施工企业人力资源管理问题及对策

一、加强国有施工企业人力资源管理的重要性

当前我国各大城市加大基础设施建设，建筑市场处于发展的黄金时期，市场对人才的需求非常大，国有施工企业面临着与国外企业、国内同行业企业激烈的人才竞争。同时，建筑市场的快速发展对人才提出了新要求。一是对人才的素质要求更高。目前正在大力建设的高铁、高速公路、轨道交通、市政公用工程等基础设施规模大，管理复杂，技术含量高，大多数是合理低价中标，因此，迫切需要一大批懂技术、善经营、会管理的高素质复合型人才。二是人才成为施工企业申报资质进入市场的重要准入条件。企业要申报高一等级的资质，进入高一层次的发展，就必须具备相应的工程技术人员、经济管理人员、建造师人数。三是人才需求体现专业化、多元化。近年来很多大型国有施工企业抓住机遇，不断开拓经营领域，开展BT、BOT项目，成功进入国外建筑市场，一些企业在做强主业的同时成功上市，企业急需一大批熟悉资本运作、项目运营的金融、证券、法律、国际工程承包等高素质的专业人才。因此，国有施工企业必须高度重视人力资源管理，增强人才竞争优势，才能适应建筑行业竞争和发展的需要。

二、当前国有施工企业人力资源管理中存在的主要问题

国有施工企业一般成立时间较长，经过多年的发展，人力资源具有一定的基础和优势，但是普遍存在以下问题：

1.人力资源总量不足、结构不尽合理，人员的总体素质不高。与新时期国有施工企业人才需求相比，一是企业需要的专业技术人员、经济、经营管理人员数量严重不足，影响了投标和资质申报，成为企业发展的“瓶颈”。二是人才结构不合理，初级职称人员多，高、中级职称人员少，教授级职称人员稀缺；中专、大专学历人员多，本科、研究生人员少；工程技术人员相对多，熟悉企业的经济、财务、投融资、项目运营、国际工程承包、证券、法律人员等经济管理专业人员少，制约企业管理提升和多元化发展。三是冗员过多，高素质人才紧缺。企业普通型员工相对富余，优秀的企业经理、项目经理、技术专家、经营管理能手、高技能人才非常缺乏。

2.人才队伍不稳定，人才流失现象严重。施工企业作为工程项目的建设者，组织机构一般随着工程项目的具体情况来组建，工程一完工，项目部就解散，下一个项目人员组成又要重新调整。因此，施工企业的人力资源分散明显，流动性强，员工缺乏归属感，尤其是一些80后、90后的大中专毕业生不愿意下工地吃苦，去了工地也很难长期坚持，因而造成员工队伍不稳定。同时，建筑行业的人才需求非常旺盛，一些施工经验丰富、技术水平较高的人才纷纷流向待遇好的设计、建设、监理单位和民营企业，施工企业成了人才培训基地，一些水电、铁路施工企业招收的大中专毕业生来司3-5年内流失率高达40%。

3.人力资源管理观念落后，未建立有效的人力资源管理机制。一是很多企业领导虽然意识到人力资源管理的重要性，但是缺乏战略思维，没有从企业发展战略的高度来部署人力资源工作。二是人力资源管理队伍大多缺少专业的人力资源管理知识，从事的是工资分配、人员调配、晋升、培训等传统的劳动人事工作。三是企业没有制定人力资源规划，未科学确定企业中长期人才需求的数量和结构。四是人才招引时未充分考虑人才结构和人岗适配问题，把关不严，对生产经营管理急需、紧缺的高素质人才、新型人才引进渠道不广。五是没有建立分层分类的培训体系，培训缺乏系统性、全面性；培训内容未突出重点，对新理论、新理念、新技术、新工艺、新设备、新材料的培训不及时，不深入；对培训者考核不严格，培训效果不理想。六是绩效考核流于形式，没有建立一套系统、科学、分层次的绩效考核体系，关键考核指标设置不科学完善，未体现企业各管理层次的岗位特点、项目特点。七是薪酬管理模式单一，大多数实行岗位绩效工资制，没有建立高、中、基层、项目部的多元化薪酬管理模式，没有根据专业系列制定专项薪酬激励措施，存在新型的“平均主义”现象。八是没有建立以业绩和能力为导向的人才考核选拔任用机制，仍采用伯乐“相马式”组织考察选用人才办法，没有实行内部竞争上岗、社会公开招聘的“赛马式”选拔人才方法。干部能上不能下，企业人才职业发展通道单一，往往只有通过管理岗位上升才有相应的待遇，没有设置技术人才、高技能人才成长的机制。

三、加强国有施工企业人力资源管理工作的主要对策及措施

国有施工企业要做大做强，实现又好又快地发展，就必须大力推进人才强企战略，建立健全引才、育才、激才、用才、留才的人力资源管理机制，提升企业的人力资源管理水平，实现企业与员工的共赢。

1.以人为本，树立人才强企战略思维。国有施工企业领导必须牢固树立“人才资源是企业第一资源”的思想观念，把人才工作放到战略和全局的高度去谋划，时刻把人才队伍建设作为决定企业发展前途的大事来抓。一要树立“一把手抓第一资源”的观念，建立健全人才建设领导体系，层层抓落实，形成齐抓共管的运行机制。二要科学系统地制定人力资源发展规划，大力培养和造就适应企业发展需要的数量充足、结构优化、素质优良、效能显著的各类人才队伍，成为企业发展战略的重要支撑。三要树立以事业吸引人才的观念。种下梧桐树，引来金凤凰。企业要积极抓住当前建筑市场发展重要战略机遇期，不断开拓新领域，创造新的经济增长点，以广阔的事业吸引、留住优秀人才，实现企业由劳动密集型逐步向技术密集型、管理密集型、资本密集型转型。四要树立人才工作先行的观念。人才的培养与聚集，是企业科技进步和经济发展的先决条件，有充足的人才作为保证，企业的发展才能成为有源之水、有本之木。五要树立人才市场化观念，一流企业必须有一流的人才，要面向市场广纳人才，为我所用，要以市场化薪酬招引人才，要引入竞争机制选拔人才。

2.以用为本，加大人才招引力度，科学配置人力资源。根据企业人才发展规划和现有人力资源状况，在充分了解人才总量和结构需求的基础上，有计划招引企业所需人才，做好人才储备，满足生产经营管理急需的人才。一要坚持“以用为本”的观念，“合适的人才才是最好的人才”，进行人才数量、学历、专业、素质细分，从源头上保证人才的合理配置，不要片面追求高学历、高职称。二要广纳人才，拓宽人才招引渠道，有计划、有目的地到各类大中专学校挑选优秀毕业生，提高人才来源质量和人才成长的起点。要采用“拿来主义”，为我所用，及时引进有丰富经验的社会人才和海外人才，补齐人才“短板”，特别是补充急需建造师、投融资、证券、法律、国际商务等高素质人才。三是借脑引智，柔性引才，建立企业外部人才智库。对企业目前从事的高端、技术领先的项目或新领域，一时难以招聘到合适人才，可以业务咨询、专家研讨、项目外包等形式聘请学校、科研机构、同行业的专家、中介机构，作为企业人才的有益补充，“不求所有，但求所用”。

3.突出重点，加大人力资源培训与开发。国有施工企业要着力打造高素质的经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、建造师人才四支人才队伍。一是加大人力资源培训与开发投入。树立“培训不仅是成本支出，更是人力资源增值升值”正确理念，设立专项人力资源培训基金，为人力资源的培训与开发提供资金保障。二是突出重点，创新培训方式方法。要建立分层次分专业类别的培训体系，明确各级培训内容与人员类别。坚持内外培训结合，分析员工的培训需求，“干什么学什么”、“缺什么补什么”，加强对紧缺人才的培训，学习新知识、新理论、新技术、新工艺；建立内部讲师团，以项目为依托，对大型、技术难度大、管理复杂的项目举办内部专项培训班、完工后技术管理总结交流会等；坚持现场教学与网络教学相结合，克服施工人员分散难以集中学习的困难；广泛开展岗位练兵、技术比武、师带徒、岗位轮换等培训方式，积累施工经验，提高解决问题的实际能力。三是建立相关激励与约束机制。要建立将员工的素质提升、培训教育与员工的选拔任用、绩效考核、薪酬有效结合的机制。除对企业组织的培训项目报销费用外，对个人利用业余时间获得高一级学历、学位证书报销部分或全部学费；对获得职称、执（职）业资格的员工根据级别发放相应的月度津贴，对企业紧缺的建造师、造价师、注册结构工程师、注册会计师等执（职）业资格员工考试通过后给予一次性奖励；对内部讲师、带徒弟的师傅或导师发放津贴。为防范风险，与员工签订培训协议，规定服务年限，保证企业的利益。四是实行人才梯队培养计划。各级领导要对项目管理、经营、技术、测量、财务、经济、人力资源等系列的人才要压担子，轮岗锻炼，通过实践发现优秀人才，重点培养，根据员工的专业特长、业务能力、发展潜力、性格特点有计划进行人才梯队建设。

4.实行目标管理，科学制定绩效考核体系。一是全面建立分层分类的绩效考核体系，一般对高层实行资产经营责任制、对中层实行生产经营承包责任制、对职能部门实行目标管理、对项目部实行目标成本责任制的考核办法。二是对各层次的目标设定要科学、可操作，能抓住关键绩效指标。其中对公司、分公司这一层次考核要与产值、承接任务量、利润、资金回收率、技术创新、质量、安全、文明施工等指标挂钩，项目部这一层次要与成本、资金回收率、技术创新、进度、质量、安全、文明施工等指标挂钩。对职能部门、班组能量化的尽量量化，不能量化的要细化，可将管理要求、布置任务作为考核内容。三是合理确定各层次的考核频次，对公司、分公司一般实行年度责任承包考核，对项目部实行月度、关键节点、完工考核。对职能部门实行月度、季度、年度考核。四是考核时要通过述职、审计、查阅相关资料等方法，力求信息对称，各绩效指标考核公正准确，有信服力。五是根据考核情况确定考核结果，一定要与各自的薪酬挂钩，奖优罚劣。

5.建立基于绩效的多元化薪酬管理体系。企业薪酬对内要具有激励性，对外要具有竞争性，才能更好发挥其留住人才的作用。首先，要进行市场调研和分析，了解企业各代表岗位薪酬的市场水平，对骨干以上、紧缺的人员采用领先市场平均水平的薪酬策略，对一般员工采用跟随市场平均水平的薪酬策略。第二，根据不同管理层次的考核办法建立与之挂钩的薪酬制度，体现不同类型人员的岗位特点。对公司、分公司领导一般实行年薪制，由基本薪酬和年度绩效薪酬构成；对职能部门实行岗位绩

效工资制，薪酬一般由岗位工资和月度、季度、年度绩效工资构成；对项目部实行期薪制，薪酬由岗位工资和月度、节点考核、竣工考核绩效工资构成，竣工考核后根据资金收取的情况分期支付绩效工资；对作业层的操作人员结合实际分别采用工程量计件制、岗位绩效工资制、月工资包干制；实行特殊人才特殊分配政策，对紧缺的人才实行协议薪酬。第三，设立特别的绩效奖励。对在经营开拓、科技创新、质量创优、管理创新等方面为企业做出突出贡献的优秀人才设立专项奖励，以充分调动各系列员工的积极性。第四，对取得超额利润的单位实行超利润提成方式，实现利润共享。第五，完善中长期薪酬激励机制。对连续完成任务的单位可设立期权奖励、责任期奖励，以保证企业的可持续发展。第六，及时发放工资。

6.建立健全以业绩和能力为导向的人才选拔使用机制。正确的人才选拔任用机制是企业留住优秀人才的主要因素。一是建立以业绩与能力为导向的人才评价和选拔任用机制，建立和落实任职资格、能力评价、业绩考核、竞争上岗、公开招聘等管理制度，由“相马”考察委任制改为“赛马”竞争聘任制，面向企业、面向市场广纳优秀人才，让优秀人才脱颖而出。通过年度和任期考核，对业绩突出的领导班子成员继续留用或晋升，对业绩不佳、未完成考核指标的坚决撤换或降职使用，做到“能者上，平者让，庸者下”。二是建立管理人才和专业技术人才、技能人才三条职业发展通道，指引不同性格特点和专长的人才分别往管理、专家、操作能手通道上发展，给予相当的待遇，避免挤在管理“独木桥”上，留住优秀的专业技术人才和高技能人才。三是加强企业内部人才的合理流动，尤其是通过工程项目加强人才的选拔和交流使用，让想干事的人有机会，能干事的有舞台，干成事的有发展，做到“干一个项目，培养一批人才”。四是树立典型，营造良好的用人氛围。企业要开展杰出人才、优秀科技人才、优秀项目经理、优秀青年、岗位能手、高技能人才等优秀人才的评选活动，物质奖励与精神奖励并用，加大宣传力度，引导人才在各自岗位创优，发挥榜样示范作用，营造尊重人才的良好氛围。

7.重视自身建设，提升人力资源队伍素质。“打铁要靠自身硬”。人力资源管理者必须与时俱进，掌握和运用现代人力资源管理理念和方法，卓有成效地开展人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬福利、绩效考核、劳动关系等工作，服务发展、服务人才，做到专业化，职业化。要逐步实现人力资源管理信息化，建立人才信息库，快速准确进行人才的数据分析和研究工作，提高管理效率，当好领导的参谋助手。

电力施工企业人力资源管理 2024-04-17

电力施工企业是我国电力建设企业中的一个重要组成部分，它具有建筑施工企业的特点和电力施工的专业特点。企业的所有制性质也是多样的，但目前具备一级资质的企业多为国有企业，只有极少数进行了股份制改造。本文主要针对国有企业在人力资源管理上存在的问题进行论述。

一、存在的问题

国有企业必定存在着国企的一些通病，特别在人力资源管理方面，在很大程度上保存着计划经济时期的旧模式。随着国家电力体制改革的不断深入，有了一定的进步，但仍然存在着种种问题。

1、在选人上存在的问题

企业没能做好人力资源的预测工作，从而在人员招聘录用时显得无计划，无准备。由于缺乏科学的程序和灵活多样的方式，人员招聘的方式方法单

一、落后，招聘人员没有经验，往往使人员招聘成为一种走过场的表演。

2、在育人上存在的问题

许多电力施工企业管理者对培训工作感到“既重要又茫然”，即虽然意识到培训的重要性，但又对企业自身的培训需求不明确。培训效果往往事与愿违，培训成效在低效率上徘徊，以至认为培训是一个“美丽的陷阱”，导致对培训工作的支持仅仅停留在精神上鼓励。有的企业盲目跟风，为赶时髦做培训，为培训而培训，时下流行什么培训课程，企业就组织员工参加什么培训。

由于受计划经济时期的影响，电力施工企业重视企业生产，轻视企业管理，对企业发展缺乏战略考虑。在培训中较注意对操作人员的培训，如特种作业人员的培训，但不重视对管理人员的培训。电力施工企业大多没有配套的培训管理体系来激励员工参加培训的愿望，引导员工培训目标，以及没有相应的处罚制度，以至于培训与企业的管理体系脱节。

3、在用人上存在的问题

缺乏长效激励机制。目前阶段对员工的激励，大多单纯地依靠货币，当员工只是在感觉上觉得报酬分配不公平，就会影响工作的完成，甚至离开企业。特别对于知识员工，只有高薪短期效应，缺乏长期激励，人才队伍的稳定性不强。

缺乏科学的绩效评估体系。在大多数企业中，对员工工作成绩的评价没能建立先进科学的绩效评估体系，没能客观、公正的评价员工工作的成绩，难以做到 “知人善任”、“ 论功行赏”，使员工培训、升职、薪酬管理等缺乏依据，一定程度上造成员工的不公平感。

岗位设置与人员配备不合理。目前电力施工企业的岗位设置还大多沿袭老一套的做法，没有进行岗位分析，部门职能不清，职能重叠，管理不畅，已不适应当前市场经济的发展。同时，由于国有企业的性质，甚至还存在着因人设岗的情况。

4、在留人上存在的问题

由于国有企业的性质，一旦企业有人员工作表现突出，可能会被上级部门调走。对企业有用的人才走了，留下的用处不大，企业又要重新培训，造成成本的增加。

由于在人员招聘时就存在的无计划，招聘来的人员很多，但大多是对企业不了解，以为带个“电”字就是电力企业，企业效益一定很好，纷至沓来。但随着对工作环境的了解，也有不少人离开企业。使企业失去一部分可造之才。

二、对存在问题的分析

1、从选人问题上分析

对于目前电力施工企业而言，人力资源预测工作未能认真进行，对企业本身的发展方向、一段时期的工作性质、市场变化的情况以及社会提供人力的情况都没有做细致的研究，只能根据下属部门提出的要求来确定企业对人力资源的要求，而下属部门作为执行机构，不会全面了解市场，不了解企业经营的大方向，提供的信息往往是片面的，在选人时就会存在前面所说的无计划和盲目性。

2、对育人存在的问题的分析

对培训工作感到“既重要又茫然”，是因为没有进行培训需求分析，根本的问题在于企业对自身的培训需求不明确但又意识到培训的重要性。因此必须对培训进行需求的制定，将本企业发展目标和员工的职业生涯设计相结合来仔细设计和主动加强对员工的培训。必须通过对企业现有人员情况的了解和调查，掌握人员具有的特点，才能使培训有针对性。

3、从用人上分析存在问题

在充分考虑物质激励的基础上，也应考虑精神激励，即如何满足员工更高层次的需求。尤其对知识员工来说，获取一定的物质资料来满足较低层次的需求是比较容易的。相对而言，满足自身价值实现的需求更重要。

要使整个人力资源计划获得成功，还必须掌握员工的工作表现与其所需完成目标的吻合程度，而这种掌握也同样要依靠细致筹划和严格管理的人力资源评估程序。绩效评估也为评价个人优缺点和提高工作绩效提供了一个反馈渠道。同时为员工制定培训、发展和成长计划。

4、留住人才的手段不多

首先，企业极少考虑人员流失的事。电力施工企业本身就是一个人员流动性较大的企业。施工企业在施工任务多的时候需要大量的人力，而在任务少时只需要较少的人维持运作，造成人员流动性大，临时人员多。

其次，由于电力施工企业的工作环境是“苦、脏、累、险”，而与其同在电力系统的电网运行企业的环境较好，收入较多。并且工作在技术、内容上是一致的，所以不少人流动到电网运行企业，造成人员流失。

三、解决问题的对策

1、解决招聘工作存在的问题

要有针对性地采用多种招聘方法，拓宽引进人才的渠道。对常规性低端人才，可定期或不定期到人才交流中心现场进行招聘，成本相对较低。对高端人才，可通过传统媒体招聘，虽然费用较高，但辐射能力和影响力都比人才市场强，对人才的选择空间相对较大，同时也可借此展示企业的竞争实力，对人才有相当的吸引力，能在更大程度上提高招聘成功率。

要注意培养提拔内部人才。首先，它能为员工发展和晋升提供平等的机会，有利于在组织中营造一个更加开放、更为宽松的环境；其次，企业对被选人的工作态度、素质能力以及发展潜能等方面有比较准确的认识和把握，不容易存在“道德风险”等问题；第三，现有员工对企业的历史、文化以及业务状况等非常了解，已融入企业文化之中，与企业具有共有的价值观与使命感，相互之间能充分了解

和信任，员工的忠诚度较高；第四，现有员工由于熟悉企业业务、管理方式以及企业文化，更容易接受指挥和领导，易于沟通和协调，易于贯彻执行方针决策，易于发挥组织效能；第五，内部晋升的机制一旦形成，可以激励被提升者更加努力、提高工作效率；同时，也可以激励和鼓舞其他员工，提高整个企业的士气；第六，可以节约外部招聘昂贵的招聘成本；另外，一般来说，内部候选人已经认可企业现有的薪酬体系，其工资待遇要求会更符合企业的现状。

2、加强培训管理，提高培训实效

首先要有好的讲师，讲师水平的高低决定培训质量的好坏。培训讲师来源基本上有两种途径：一是外部聘请；二是企业内部讲师。

其次，通过建立培训积分制来调动员工参加培训的积极性。正式员工全年必须获得多少的积分，达不到要求的要受处罚。

另外，由于电力施工企业是进行长期野外施工的企业，人员的空闲时间较少，所以必须拓宽培训的方式，采取多种多样的培训课程。

3、加强对员工的激励工作

肯定物质激励，但要解决在员工激励上存在的问题，就必须在保障物资激励的同时，加强精神激励。通过培养成就感来激励员工。因为“最有效的激励来自于每个人的内心”。

还要建立公平公正的员工绩效管理系统，确定每位员工对组织的贡献，并以此做为薪酬、福利、奖励的计量标准，激励优秀员工更加努力地工作。根据薪酬调查显示，一个行业中最具竞争力的企业或者说处于行业中领导位置的企业通常不是行业中薪酬最高的。薪酬高低并不能完全决定人才的去留，有些人才跳槽不是因为原企业给的钱少，而是因为给的不公平。

4、解决人才留失的问题

要解决留人的问题，关键在“留心”。必须创造良好和谐的企业文化氛围，追求组织与个人的共赢是留“心”的根本。营造适当的环境氛围，是员工发挥高绩效的基础，也是留住员工的重要因素。知识员工的需求往往不是对薪酬的追求，他们大多希望有一个能让个人具备发展前途的空间。企业要想留住人才，必须要向人才提供一个理想的个人发展环境。

**第二篇：人力资源**

1.我是学管理的，女生在这方面是不是更适合做人力资源的工作？

女生还是很适合做人力资源管理的，起码在我找工作的这些日子里，发现HR部门女性还是更多，因为女生做事比较认真踏实，心思细密，还是很需要这种能力的。起码应聘的时候不会受到性别歧视，还是很欢迎女生做人力资源管理工作的。

2.如果想学人力资源重点要学些什么？

基础课程很重要，像是心理学，组织行为学，招聘与录用，劳动合同法，薪酬管理，绩效考核，培训与开发，起码要对其中一个模块特别熟悉，特别上手才行，如果你是个很内向很认真很细腻的人，就可以侧重薪酬和绩效那两块；如果你是个很活泼，外向善于与人沟通的人，那么做培训和招聘及劳动关系是很不错的。另外要有一定的社交能力和语言表达能力，建议你在学生会或者团委做一些工作；主动做一些关于招聘或者培训方面的课题，或者利用好寒暑假进行人力资源岗位实习。

3.考证有没有必要？

本人认为考证还是很有必要的，像是今年中粮、农行、中行都是说明了人力资源等证书的重要性，毕竟也是增加自己竞争力的一个筹码，考了总比没考好，也能全面的复习一遍知识，对人力资源管理的内容加深认识。再说这个人力资源管理师证书不是像会计证那么好考，也有一定淘汰率的，社会上的通过率是30%不到的，也是自己能力的一个证明。

人力资源管理可以考的证书有：人力资源管理师三级、培训师、企业文化师等。

4.但研究生会有这个专业吧~~

商学院研究生有关系到人资的是企业管理专业中的人力资源管理方向，建议你可以考北大、人大、川大、南开等人力资源单独招生的学校。

总之，人力资源管理就业面很广，发展前景也很大，重点是在于自己适合真的热爱它，做好自己的职业生涯规划，加油~

有什么问题可以留言，我会给你解答的~O(∩\_∩)O~

**第三篇：人力资源**

人力资源

1、人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。

撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

2、这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

3、人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

4、薪酬及就业

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

做人力资源管理工作，实在是一门学问，作为人力资源管理专业毕业生，你有很好的基础，但是真正的为人处事，对待周遭人，处理问题等等却是很实效的东西，需要大量的经验累积。另外，也可以做助理及秘书工作，和专业也很适合。解释一下，人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题。

核心课程：管理学、人力资源管理、组织行为学、组织设计与管理、管理技能开发、薪酬管理、人员素质测评、绩效管理、工作分析、员工关系管理等。

行政管理

企业的行政管理工作内容包括行政事务管理、办公事务管理、人力资源管理。具体包括相关制度的制定和执行推动、日常办公事务管理、办公物品管理、文书资料管理、档案管理、会议管理、涉外事务管理，生活福利、车辆、安全卫生等。

1、明确岗位职责。日常办公事务管理包括日常事务的计划安排、组织实施、信息沟通、协调控制、检查总结和奖励惩罚等方面的管理工作；办公物品管理包括办公物品的发放、使用、保管、采购以及相应制度的制定；文书资料管理包括印信管理、公文管理、档案管理、书刊管理；会议管理包括会前准备、会中服务、会后工作；其他事务视具体情况而定。作为行政部门就要按岗位职责明确分工，保证每项工作有人抓。

2、加强沟通。沟通包括纵向沟通和横向沟通。纵向沟通分为与上级沟通和与下级部门沟通。与上级沟通主要是充分领悟上级领导的意图，把握住方向，同时将自己和下级部门的观点很好的传达给上级，这需要行政人员有观察分析能力和表达能力。与下级沟通主要是执行上级的决定以及收集整理下级部门各项信息，这需要较强的应变能力和组织能力。横向沟通包括公司内部相关部门和外界媒体政府机关等等。在传达精神及布置工作任务及协调各部门工作时，务必真诚、谦虚。与外界沟通需要较强的适应能力和自我控制能力。

3、注重信息的收集和整理，并及时提供给管理者。信息包括企业外部信息和内部信息。外部信息具体包括：国家相关政策法规；社会习惯、风俗、时尚变化；市场需求、消费结构、消费层次的变化；竞争企业信息；科学技术发展信息；突发事件等。内部信息具体包括财务状况；生产状况；产销状况；采购、库存信息；

设备的使用和管理；人才资源等。作为一名行政管理人员最重要的是要及时了解企业内部情况发展变化和国家政府机关相关政策和法律规定的变化。

4、培育传播企业文化。在企业中，仅仅用薪金留人是不够的，还要用企业文化去吸引、感化人。也就是我们通常所说的人文管理。公司“诚信、友善、宽容”的企业文化很具特色，很有代表性，非常符合企业的特点。通过企业文化的建设不断促进企业的快速发展。企业文体的建设包括：（1）组织结构清晰，战略导向明确。分工明确，这是企业发展的基础。企业不仅应该有近期目标，更要有远期规划。行政管理人员应该协助企业管理者制定一个好的组织结构，并制定近、远期战略目标，从而形成一个完善的团结的团队。（2）建立完善的绩效评价标准，形成公平、竞争的平台。管理者不完全控制员工做事情的方式，而去衡量做事情的结果，使任何人员能上能下。（3）注重企业形象建设。包括物质形象和精神形象。物质形象包括司容、司貌、技术装备、产品、服务设施等。精神形象包括员工精神面貌、企业风格、人文环境等。让工作“生活化”。（4）重视人才，用企业的发展凝聚人，用榜样激励人，用员工成才教育人。企业在给员工发展空间的同时，注重提供给员工再学习机会。可以开展相应的活动让员工进行职业生涯设计，让每个员工都能对未来都充满信心，对公司有认同感和归属感。

5、踏踏实实地去执行。完善成熟的制度有了，即定目标有了，关键就是要做好。要做好执行需要注意：（1）什么事情该做，该怎么做。（2）如何更好更快完成该做的事情。（3）清除所有障碍。（4）形成企业执行的制度和文化,让执行影响到每个员工。只要我们把行政管理工作做到位、做深入、做细致，每个人都来参与管理，那么，人民制药会发展得更快，走得更远。

**第四篇：人力资源**

枝江三友化工有限公司

人力资源部2024年终工作总结

枝江三友化工有限公司人力资源部在公司领导审时度势、亲切关怀下，于今年4月应运而生。光阴荏苒，部门工作紧紧围绕公司生产经营目标积极开展工作。运作十余月来，各项工作从摸索探究渐至日臻完善，为弘扬企业文化，为公司创造良好用人环境提供了有力支撑。现就2024工作做如下总结：

一、人力资源情况基础

年初公司在岗人数105人，其中正式员工47人，辅助工68人。截止2024年12月16日，公司员工188人(男163人，女25人)，其中正式员工90人（长期病休1人），退休返聘1人，辅助工96人。

1、年龄结构

25岁以下15人，25-35岁49人，35-45岁84人，45岁以上40人。

2、知识结构

大专以上学历20人，高中（中专）文化程度64人，初中学历以下104人。

3、保障结构

参加社会统筹90人，劳务工工伤保险参保人数87人。

二、工作情况总结

1,建立健全运作机制强化人力资源管理

今年7月，由人力资源部筹备开展的2024《社会保险登记证》验证年审和社会保险缴费工资申报工作，于8月底圆满结束，这标志着人力资源部自成立以来，与市人力资源和社会保障局就相关工作正式相互衔接并轨。

8月，市劳动就业局下发《湖北省劳动用工备案实施办法（试行）通知》，人力资源部认真贯彻执行，按规定的时间和要求，据实、准确填写报送，得到就业管理局积极评价。

9月，由人力资源部审核上报，经公司领导批准，对符合转正条件的20名员工签订了劳动合同并办理五项社会保险，同时为本批员工申报社会保障卡，有力促进了公司和谐用工。

为确保企业扩产、新建战略目标得以顺利实现，人力资源部对员工的招募与选拔、培训与开发等方面所进行的有计划、有目的的组织管理工作正逐步加速。根据市就业局9月22日会议要求，在生产技术部和两大车间甄选23名操作工骨干，进行职业技能培训。目前，就业局和二技校正在筹备培训事宜。

2，规范劳动用工体系优化人力资源配置

今年12月1日，公司《职业健康管理制度》正式颁布实施。管理制度的出台对指导人力资源部员工招聘录用上岗一系列环节控制具有十分重要的指导意义。按照要求，凡新工进厂，健康体检需纳入员工招录第一道把关程序。现有6名新工健康检查表交

至安全环保部存档。

为规范用工制度，新工进厂《劳动用工协议》的签署也正式作为用工管理程序执行，由人力资源部存档备案。2024年11月30日，生产技术部组织召开会议，要求在岗职工必须与公司签订《保密协议》。12月8日，共完成150名员工《保密协议》的签订。人力资源部在今年下半年的日常工作中，始终坚持充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，经长期考察，从生产一线抽调5名优秀员工走上基层管理岗位，他们是：朱元华、周厚勇、黄俊峰、易振凡、邬宏亮。针对员工以往工作经历以及在岗位的胜任能力，人力资源部汇同两大车间，不遗余力进行员工优化配置，共调岗、转岗员工15名，经跟踪考核评价，提拔、转岗、调岗后员工工作积极性明显增强。

3，弘扬企业发展理念量化员工招录程序

今年以来，根据公司生产用工实际情况，人力资源部于8月下旬策划制定了《五氯吡啶扩产·员工招录企划》。按要求，人力资源部从宣传公司形象入手，多渠道铺开员工招录工作。一是参与由市就业局10月15日组织的白洋工业园大型广场招聘活动一天。人力资源部提前印制公司形象宣传单300份，制作广告牌，现场安排接待员2名负责求职者应聘、咨询、登记工作，成功签约3名新工入厂。二是在枝江电视台发布招工信息一个月（9月6日-10月10日），共接待来访求职咨询应聘者200余人，为两车间补充人员26名，及时缓解车间生产与用工矛盾，保证公司生产经

营正常运转。三是严格员工招录到上岗全过程的控制。根据公司办要求，由人力资源部审核，新工须如实填写《职工登记表》，提供身份证及相关证明。对故意隐瞒个人经历、劳动续存关系的3名工人，人力资源部立即解除用工协议，规范了用工体系，降低劳动争议风险。

4，坚持以人为本管理配合职能部门联动

贯彻以人为本的管理理念，员工的工作效率、创造力将会极大提升。7月上旬，公司组织开展为期两天的职工运动会。在赛场上，干部职工亲密接触，融洽相处，在搞好生产的同时，极大的丰富了职工业余文化生活。既是一次体育赛事，又是一次友谊交融。

2024年10月，公司同全国人民一道共同迎来祖国42岁华诞。人力资源部专门创办了一期国庆特刊，结合期刊内容，选取部分员工优秀文章6篇张贴在宣传橱窗里，起到了很好的榜样示范作用。

年末，公司积极筹备安全自动化验收，结合生产技术部11月23日早例会发出的倡议----“奋战60天 确保节前安全生产”，人力资源部对厂房车间陈旧多年的宣传标语、警示告知牌共30处进行了更新，使车间安全生产氛围更加浓郁。

今年下半年以来，人力资源部和安全环保部协同配合，共申报工伤事故5起，公司员工工伤申报赔付工作已形成一套完善机制始终如一贯穿到人力资源部日常工作中。

三、翌年规划情况综述

1，一只南美洲热带雨林中的蝴蝶扇动几下翅膀，遥远的国家就可能造成一场飓风。欧洲金融危机对我国产生的蝴蝶效应同样如此。在此背景下，明年的员工招募工作仍是摆在人力资源部面前的头等大事：一是要更加注重公司外部形象的树立；二是要更加注重新工招聘工作的方法；三是要更加注重现有职工队伍的稳定；四是要更加注重工作环境的改善。人力资源部将根据生产线用工需要，努力完成200名新工招收计划。

2，结合市劳动就业管理局开展第二批在岗职工职业资格培训：生产技术部5人（化学分析工）、五氯吡啶和甲酯车间20人（有机合成工）。力争达到全部参训，全部结业，全部发证。配合电气部门申报一个名额的电工技师资格认证。努力提高员工业务技能水平。

3，做好2024劳动用工备案登记，搞好2024年《社会保险登记证》年审换证，同时筹备20128月份社会保险缴费基数申报工作，搞好2024年下半年公司职工社会保障卡的领取和发放。

4，继续完善职工个人信息、人事档案建设，加强劳务用工工伤保险的办理，配合职能部门妥善处理劳动争议，应特别注重加强涉及职业健康用工的预防和控制，避免重复和努力消除今年春夏之交职业健康危害给公司造成的负面影响。

5，以2024年安全生产月活动为契机，在全公司上下广泛开

展“扬正气 促和谐”活动，倡导企业文化，弘扬企业精神，提高职工职业道德水平。

6，完成公司领导交办的各项工作任务。

寒来暑往，2024年人力资源部在公司领导的培育扶植下茁壮成长。伴随2024年新年的姗姗到来，人力资源部即将开始新的征程。路漫漫其修远兮，重任在肩应担当。人力资源部将一如既往，与公司同舟共济，乘风破浪，扬帆远航！

人力资源部

2024.12.18

**第五篇：人力资源**

人力资源是指蕴藏在人体体内的一种生产能力, 它是积累和创造物质资本、开发和利用自然资源、促进和发展国民经济、推动和促进社会变革的主要力量。人力资源通常被认为是一个地区的人口总体中可以作为生产要素来利用的劳动力总量, 主要包含:身体健康素质, 即生理健康和心理健康;智能素质, 即文化科学素质, 包括受教育的程度及其文化知识修养;!技能素质, 指人力资源的专业技术能力及实际操作技能, 包括认知能力、技术操作能力、创新能力等;∀政治思想素质, 主要指人力资源的政治思想、道德观念、法律意识和劳动态度等精神状况。其中, 身体健康素质是人力资源的自然基础, 智能素质和技能素质是决定其质量高低的主导和关键, 政治思想素质是其灵魂。这四个方面相互联系,相互作用, 共同构成人力资源的基本内容。

从年龄和就业两个维度来界定人力资源, 人力资源既包括法定劳动年龄内具有劳动能力的人口, 即16-60岁的男性人口和16-55岁的女性人口, 也包括法定劳动力年龄以外具备实际参与社会性活动能力的人口。也就是说, 人力资源的内涵不应受年龄大小和在业与否的限制, 其中也包括了身体健康的、具有一定劳动能力的老年人口。本文中的老年人力资源尤其是指老年人口中为社会和经济发展中所需要的具有一定劳动能力的、年龄在60岁及以上的这部分人口,它涵盖了两个方面的内容: 一种是从事有报酬的社会劳动的老年人口;另一种是从事无报酬的、一切有利于社会和家庭活动的老年人口。人力资源开发是开发者通过学习、培训等有效方式为实现一定的管理目标和发展战略, 对既定的人力资源进行利用与发展的所有活动。其中老年人力资源开发是指相关组织对老年人力资源进行一系列有组织、有目的、有计划的教育培训, 使其潜能得以充分发掘与合理使用的所有活动。

老年人力资源应至少涵盖三个方面:从事有报酬的生产与社会劳动的老年人口;从事无报酬、半劳动或辅助劳动的老年人口;从事一切有利于社会和家庭活动的老年人口。

到去年底，中国60岁以上老年人口为1.85亿(占总人口13.7%)，预计今年将增加900万，明年将突破2亿，2024年将突破4亿。2024-2024年20年间，中国平均每年增加老年人口1000万。

2024年全国老龄工作会议在京召开 李立国陈传书做重要讲话 吁积极应对中国人口快速老龄化

2024-03-02 16:57 浏览次数： 文章来源：离退休工作处

------------------

2024-03-02来源: 江苏省老龄工作网

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找