# 最新人力资源管理工作会议讲话稿(三篇)

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-23

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧人力资源管理工作会议讲话稿篇一我代表集...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

**人力资源管理工作会议讲话稿篇一**

我代表集团公司人力资源部向大家汇报20xx年集团公司人力资源管理思路。

20xx年，是集团公司重组后快速发展年的第一年。一年来，集团公司改革发展和生产经营既经历了举步维艰的阵痛，也有取得了重大突破的喜悦：园满完成了各子公司的重组;完成了市政府的相关任务，实现了以一业为主向多领域发展的新跨跃，人力资源管理也取得了突破性的发展，人均劳动生产率突破13万元，人均工资达3.68万元¡¡这些成就的取得来之不易，是集团公司领导班子带领广大员工抢抓机遇，励精图治，攻难克艰，苦干实干的结果。但是我们也要更加清楚的看到，目前集团公司发展所面临的严峻形势：从人力资源管理来讲,各级管理人员的文化、经济管理意识远远跟不上企业发展形势的需要;创新思维、开拓进取的能力还比较弱;进入多领域、跨行业发展的专业化人才还比较紧缺，综合管理水平还有待于进一步提高。这些问题的存在，极大的阻碍了企业做大做强做优的前进步伐。

20xx年,集团公司董事会提出¡围绕市场做资本,围绕资本做市场的战略,在生产经营上力争实现资产突破9亿元,争取突破10亿元的目标,实现公司经营跨跃式发展,人力资源作为生产经营的第一要素,要为战略目标的实现提供强有力的保障。20xx年人力资源管理要转变观念，创新机制，加大分配激励和绩效考核，加强人才培养和管理人员的聘用机制，加强与资本的链接，促进人财物的有效结合，构建新结构下的人力资源管理新体系，因此，20xx年集团公司人力资源管理要完成五个方面的工作。

一、认清形势、转变观念、加快人力资源管理的制度创新和机制创新，为战略目标的实现提供制度保障。

20xx年集团公司已顺利完成各子公司的重组，完成了由一业为主向多领域发展的结构性的转变，特别是集团公司实现的向金融和房地产业高端行业的发展，给人力资源管理提出新的要求，人力资源管理必须顺应发展的需要，及时转变观念和调整管理思路。集团公司人力资源部要实现管理模式由经营型向管控型的转变，要根据新形势和新结构的要求，加快人力资源管理制度创新和机制创新，根据企业发展的要求，对人力资源管理制度、薪酬管理办法、各级管理人员的管理办法进行调整，构建新形势下的人力资源管理新机制。各子公司要根据¡自主经营、自负盈亏¡公司制要求，构建适应本公司发展需要的人力资源管理体系，从目前的情况来看，子公司的人力资源管理力度相对较弱，没有形成在所在公司经营活动中的核心作用，各子公司领导班子必须引起高度重视，人力资源部要加大对人力资源专业人才的引进和对各子公司的专业培训，使各子公司行政人事部门尽快发挥作用。

二、制定人力资源规划，强化员工培训，全面提高员工的综合素质，为战略目标的实现提供人才保障

人力资源现状

1、人员结构情况：集团公司现有员工2185人，在职人员1505人，离退休人员680人，离退人员与在职人员比例为1：3。在职人员中，一线员工851人，占在职员工总人数63.7%，地勤管理人员485人，占在职员工总人数29.7%，主管级以上管理人员214人占在职员工总人数6.6%，一线人员与地管理人员的比例为3：2

2、年龄结构情况

在职人员中，20-30岁的315人，占总人数的17.8%，31-40岁751人，占总人数43.8%;41-50岁384人，占总人数的24.2%，51-60岁220人，占总人数的14.2%。其中主管级以上管理人员213人中，20-30岁的8人，占总人数的7.1%，31-40岁42人，占总人数37.5%;41-50岁28人，占总人数的25%，51-60岁34人，占总人数的30.4%。

3、学历及专业技术人员情况

在职人员中，初中以下学历417人，占总人数的24.7%，中专、高中学历964人，占总人数的57%，大专学历225人，占总人数的13.5%，本科学历78人，占总人数的4.6%，研究生学历4人，占总人数的0.2%。拥有专业技术职称人员37人，占总人数2.2%

从以上人员结构情况来看，集团公司人力资源存在队伍老化，地勤管理人员比重过大，文化水平偏低，专业技术人员紧缺，特别是集团公司实施重组，实行跨领域发展以来，专业人员和综合管理人员紧缺的问题由为凸现为解决人才紧缺问题，20xx年重点要做好以下几项工作：

1、制定集团公司人力资源规划，人力资源规划一直以来都是集团公司人力资源管理的软肋，集团公司人力资源管理着重于工资分配，而对人力资源的规划重视不够。由于没有长期的人力资源规划，也使人才培训工作没有系统性和前瞻性，但人力资源规划服务于集团公司长期发展战略，因而要做好人力资源规划必须先完成集团公司的长期发展战略。

2、加强员工培训，全面提高员工的综合素质。各子公司行政人事部，要根据工作需要，制定全年员工培训计划，加强对员工日常培训;集团公司人力资源部要创新培训工作思路，做好员工职业生涯的规划，根据人力资源规划，实施有针对性的、专业性和高端管理人才的培训。

3、加大人才的引进和招聘工作，强化淘汰机制和管理人员的岗位流动，力争3年内实现主管级以上管理人员大专以上学历覆盖率达90%以上。同时，调整工资分配方案和管理人员聘任办法，对专门引进的专业人才和人员实行倾向性的工资分配，以吸引更多人才的加入。

三、完善薪酬分配，加强工资激励，充分调动全体员工的积极性和创造性，为战略目标的实现提供人员保障

要实现集团公司跨跃式的发展，人的因素是关健，如何将全体员工的积极性和创造性凝聚到企业的目标上来，实现人力资本的有效利用，最有效的手段是工资激励。因而必须继续完善薪酬分配，

1、根据企业的发展需要，继续完善薪酬分配机制。各子公司要根据本公司行业特性，制定符合企业实际，具有行业特点的薪酬分配。

2、要打破平均主义和大锅饭的思想，各子公司根据企业效益实施各自的薪酬分配，要将工资分配与企业的经营实绩紧密挂钩，真正实现效率优先的薪酬分配原则。

3、加强绩效考核，从目前绩效考核的情况来看，各子公司的力度各不相同，有的公司存在流于形式和没有抓住管理的重点，使绩效考核没能与工资分配有效配合，削弱了薪酬分配的激励作用和约束机制。人力资源部必须加强对各子公司绩效考核的指导，各子公司要根据各自不同情况，调整绩效考核方案，突出管理重点和与企业的经营实绩挂钩。

4、在集团公司战略目标实现的情况下，继续提高员工的工资福利，20xx年力争实现人均工资增加5%，三年内分阶段实现人均工资突破4万元。实现公司发展与员工工资的同步增长。

但是，要实现工资增长目标必须以企业效益的提高和规模的扩大为保障，

从20xx年工资发放情况来看，集团公司共发放工资4565万元，五险一金1450万元，人工成本6015万元，占总收入的30.84%，占总成本的27.9%，如剔出对内收入，工资总额占收入的41.5%。人均工资3.97万元，集团公司整体工资分配处于较合理的水平，对集团公司的经营有较好的促进作用。如果要实现人均工资4万元,工资总额将突破7000万元,五险一金相继增加300万元,人工成本达8750万元,如要继续保持工资与收入和成本的配比，集团公司的收入必须达到2.9亿,资产规模突破15亿元，人均劳动生产率达15万元。这样才能确保企业的良性经营。

四、加大对人才的选拔，进一步完善各级管理人员任用考评制度，为战略目标的实现提供基础保障。

从重组一年来看，管理人员能力和履责情况是制约企业发展的突出问题，主要表现在部分管理人员危机意识不强，工作得过且过;责人心不强，拿职责做好人;执行力不强，工作效率低下; 业务能力不强，不能胜任岗位工作。这些现象的存在造成了员工对集团公司的信任危机，也对企业的发展产生了制约。20xx年必须加大对各级管理人员任用考评

1、加大管理人员的竞聘上岗，今年下半年，再次实施全集团公司主管级人员的竞聘上岗，真正实现能者上，庸者下。

2、根据企业的发展，完善和调整管理人员的任用考评体系，加强对各级管理人员的任用考评，对连续考评不合格和不胜任工作的管理人员予以解聘。

3、加大培训，对集团公司中、高管和不同层次的员工实行不同层面的培训，有计划的选送一批可塑性强、能干事的管理人员到高校或先进企业带薪培训，使各级管理人员能适应企业的发展。

4、创新激励制度，对集团公司做出突出贡献和完成任务突出的人员实施特别奖励。

干事的年轻人到管理岗位，以充实管理人员队伍。

五、注重人力资本的产出比率，规范各子公司人力资源配置，严格执行定员、定岗、定编制度

说到资本，我们往往想到的是物资、土地和货币这些物质资本，而人做为生产经营第一要素，却往往被忽视。所以为便于管理，我们往往要求管理人员越多越好，而忽视了人力资源做为投入资本的产出效率。而最直观体现人力资本产出效益的是人均全员劳动生产率，它是收入与人员的比率，体现了人力资本投入产生的效益。20xx年集团公司人均劳动生产率为11万元，比20xx年增加了3.098万元，增长38%。说明集团公司的人力资本投入效益呈增长态势。随着集团公司现代化制度的建立，我们将人力资本的产出比率做为衡量企业的人力资源管理的关健指标，严格控制各子公司的全员劳动生产率。进一步规范各子公司的定员、定岗、定编制度，严格控制各子公司一线生产人员和非一线人员的比率，规范各子公司人力资源配置。各子公司也必须注重人力资本的产出效率，在人员配置上必须考虑本单位的人员与收入比率，提高和优化人力资源的配置效率。

以上是我代表人力资源部汇报的20xx年人力资源管理思路，不足之处敬请各位领导和同志们批评指正。

**人力资源管理工作会议讲话稿篇二**

各位领导、同志们：

经过一天半的紧张工作，公司人力资源管理工作会议顺利地完成了预定的各项议程，马上就要圆满结束了。下面，我对会议做简要总结。

一、关于会议的主要收获

这次会议主题鲜明、内容丰富、准备充分、讨论热烈，很好地结合了当前企业人力资源发展实际，体现了求真务实的工作作风，是一次统一思想、提高认识、振奋精神、部署工作的会议。收获主要体现在以下四个方面：

一是公司和公司党委高度重视。公司和公司党委非常重视这次会议，领导在百忙之中抽空亲自参加大会，并作了非常重要的讲话。领导在讲话中充分肯定了过去几年公司人力资源管理工作取得的成绩，深刻阐述了人力资源管理工作面临的形势和任务，就下一阶段的工作提出了更新更高的要求。领导的讲话是公司今后一段时间人力资源管理工作的行动纲领，大家要认真学习、仔细领会并结合实际贯彻落实。

二是明确了任务，坚定了信心。这次会议始终围绕着企业战略目标的实施、紧扣企业改革发展的主题、全面完成今年工作会提出的各项任务这条主线，深刻分析了公司人力资源管理工作面临的新形势、新任务和新要求，对完成当前和“”时期的人力资源管理工作做了全面部署，目标明确，措施具体，切实可行，必将对公司下一阶段的人力资源管理工作产生积极而深远的影响。只要我们认真贯彻落实此次人力资源管理工作会议精神和要求，紧密结合企业的实际，创造性地落实好会议提出的各项措施，就一定能够实现公司人力资源管理工作的目标任务，为企业改革发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

三是进行了研讨，提出了建议。这次会议专门用半天时间，研讨了人力资源管理的几个办法。会前，人力资源部提前把《办法》下发至各单位，使大家有充分的时间去了解和把握相关内容。会议期间，大家本着高度负责的态度展开了认真、热烈的讨论，并提出了很多宝贵的意见和建议。这些意见和建议，我们将认真收集和整理，通过调研论证，使措施和办法更加完善。

四是交流了经验，表彰了先进。4家单位分别作了经验交流。发言单位将各自在人力资源管理工作的先进经验和有益探索与大家进行了分享，达到了相互学习借鉴、相互取长补短的目的，有力地促进了工作质量的提升。会上还表彰了人力资源管理工作先进集体和先进个人，希望受表彰的先进集体和先进个人珍惜荣誉、戒骄戒躁、再创佳绩。公司人力资源系统的员工，要“学先进、赶先进、超先进”，扎实工作，开拓创新，努力推进公司人力资源管理工作再上新水平、再上新台阶。

二、关于会议精神的贯彻落实

这次公司人力资源管理工作会议，明确了当前及今后一个时期公司人力资源管理工作总的指导思想、目标任务和基本要求，需要我们各级领导和从事人力资源管理工作的同志要结合本单位情况，把每一项工作落到实处。

一要加强学习，提高认识。贯彻落实好这次人力资源管理工作会议精神，必须把加强学习、统一思想、提高认识摆在突出位置。各单位要紧密结合本企业的实际，认真学习领导的讲话精神，结合工作报告，深刻理解加强和改进人力资源管理工作的重要意义，进一步增强责任感和使命感。

二要突出重点，狠抓落实。各单位要通过多种形式传达贯彻会议精神。要把这次会议的精神传达到企业每个员工，在企业迅速掀起重视、研究、宣传人力资源管理工作的热潮。各单位要按照这次会议的部署，围绕企业发展战略，研究制定本单位的中长期人力资源管理工作规划。要及时发现和掌握工作中出现的新情况、新问题，切实把企业人力资源管理工作组织好，把这次会议提出的各项任务落到实处。

三要加强研究，开拓创新。人力资源管理工作面临着许多新情况、新问题，需要我们加强调查研究，进一步掌握企业人力资源管理工作规律。各单位要紧密结合实际，围绕发展目标，准确找出人力资源管理工作的薄弱环节和人才队伍建设中存在的突出问题，研究提出有效的解决办法和措施。要进一步解放思想，更新观念，勇于改革，敢于实践。对方向明确、条件成熟的改革方案，要加快试点、探索经验、积极推广。

同志们，我们企业正处在改革发展的关键时期。我们相信，只要我们坚定信心、共同努力、开拓创新、扎实工作，就一定能够顺利完成这次会议提出的各项目标任务，一定能够开创公司人力资源管理工作的新局面!

祝大家身体健康、工作顺利、返程平安!谢谢!

**人力资源管理工作会议讲话稿篇三**

同志们：

很高兴今天能够参加公司人力资源管理业务工作会议。近几年，特别是年下半年集团公司主管领导调整以来，在各级领导关心和支持下，员工管理工作不断加强，薪酬管理体系不断健全，绩效考核制度不断完善，员工培训工作扎实开展，人事制度改革稳步推进，员工队伍基本保持稳定。这些成绩的取得凝聚了全集团人力资源管理工作者的智慧和汗水。在此，我代表集团公司党委、集团公司主管领导向长期以来在人力资源管理战线上辛勤工作、无私奉献的同志们表示亲切的慰问和崇高的敬意!

在看到我们取得成绩的同时，也必须清醒地认识到当前人力资源管理工作存在的问题和不足，主要表现为：人才队伍结构优化调整的步伐还有待进一步加快;各类高层次的经营管理人才、专业技术人才、技能人才仍然比较匮乏;用人机制、用人环境和激励政策还需要进一步改革创新;人力资源管理基础工作还需要进一步加强;我们这支为数不多的人力资源管理队伍的素质和能力有待进一步提高等等。这些问题都是事关企业稳步发展和树立自身形象的重要问题，需要我们在今后工作中站在企业发展战略的高度去思考人力资源管理工作，不断提高自身素质，采取得力措施，抓好落实，逐步完善，提高改进。借此机会，下面我讲三个方面的意见：

一、认清形势，提高认识，增强做好人力资源管理工作的紧迫感和责任感

生产力中人是最活跃的因素。人力资源管理工作是企业管理的关键所在，重中之重。面对日益复杂的形势，对人力资源管理工作也提出了新的挑战，难免会遇到新情况、新问题，需要我们认真去研究思考和妥善解决。随着市场经济的不断发展和建筑行业改革的逐步深化，我们企业所面临的内、外部环境已经发生深刻变化，负责人力资源管理工作的同志们必须认清形势，提高认识，不能适应形势就会落伍，甚至被淘汰。因此，我们必须从全局、战略的高度出发，充分认识实施人才强企战略的极端重要性，进一步增强做好新形势下人力资源管理工作的责任感和紧迫感。

(一)加强人力资源管理是适应企业发展的客观要求 当前我国处于经济转型发展阶段，国际国内的竞争仍将长期存在。竞争是多方面、全方位的，但说到底还是人才的竞争。建筑企业能否在竞争中保持领先优势，能否在瞬息万变的市场竞争中立于不败之地，关键取决于能否在激烈的人才竞争中赢得先机。“”时期，是建筑业技术进步、产业升级和加快发展的重要阶段，也是对各类人才尤其是高层次、高素质人才需求旺盛的重要时期。没有一大批经营管理人才、专业技术人才和高技能人才作为智力支撑，我们就难以又好又快实现企业发展的新跨越。这就要求我们必须进一步拓展视野，理清思路，扎实工作，明确责任，增强信心。紧紧抓住人才吸引、培养、使用、留住四个环节，着力抢占人才制高点，努力把握竞争主动权，推进管理创新、制度创新，用卓有成效的工作，为企业发展提供坚强有力的人才保障。

(二)加强人力资源管理是适应建筑市场环境变化的必然选择

作为建筑企业，我们在满足市场需求、为社会提供精品工程的同时，也要谋求企业自身的经济利益。这既是我们企业自身生存发展的需要，也是我们更好地落实国有企业社会责任的要求。随着建筑市场体制改革的不断深入，市场环境时刻都处于变化之中，我们必须增强对市场环境变化的适应能力，人力资源管理工作务必要服从和服务于这一要求，别无选择。针对人才结构调整、人才流动性加快、企业资质转型升级、质量贯标要求提高等新变化，要加大人力资源开发力度，着力打造一支高素质的人才队伍，改善队伍结构，完善制度体系，以适应建筑市场发展环境的变化和企业自身长远发展的需要。

(三)加强人力资源管理是适应企业改革的迫切需要 建筑市场体制改革的逐步深入，必将要求企业不断深化改革。改革从某种意义上讲也就是利益的调整。作为企业改革的前沿阵地，这就对人力资源管理工作提出了新的更高的要求。一方面，企业推行区域经营管理，先后成立了8个区域指挥部，今年为了谋求更大发展，对工业板块进行重组准备成立工业公司，同时，为加快转型升级步伐又成立了投资公司，再加上已经运行两年多的房地产公司，正逐步向多元化发展的道路迈进，我们的企业已不是传统意义上的建筑企业了。另一方面，随着社会进步，职工的维权意识越来越强，要求越来越高。劳动用工、职工子女就业等不稳定因素仍将长期考验我们。如何吸引和培养人才，制定什么样的改革措施，怎样在改革进程中保持员工队伍的稳定等等，已成为人力资源管理工作研究的重点课题和努力方向。如何解决新问题，迎接新挑战，既是形势所逼，也是形势所需，我们无法回避，只能勇敢面对。

二、突出重点，扎实工作，努力开创人力资源管理工作的新局面

(一)进一步实施人才强企战略。我们要牢固树立“人力资源是企业第一资源”观念不动摇，在深化企业改革进程中，注重实施人才强企战略，加大人力资源开发力度，建设优秀的人才队伍，全面提升员工整体素质。一是按照集团公司有关规定和办法，重点继续抓好各级领导班子建设、职业项目经理人才队伍建设、专业技术尤其是专家型人才队伍建设和高技能人才队伍建设;积极开展好年轻人才特别是新接收大学毕业生的传帮带活动，以老带新，以强带弱，推动人才和技术的有效衔接。二是要在全集团范围内大力倡导人才投资的理念，鼓励各单位投资于员工的知识、技能培训。要加大培训基地建设力度，根据市场需求和工作需要，积极开展中短期职工应用技能培训教育。要充分调动和促进各单位培训工作的积极性、主动性，形成有效的集团公司――子分公司――项目部三级培训体系，增强培训工作的力度和实用性。为进一步有效促进此项工作开展，集团公司已经重新修订了《教育经费管理办法》，降低了集团公司支配比例，从0.8%减少到0.5%，提高了各子分公司支配比例，从1.1%增加到1.45%。按照集团公司郝董事长在20xx年工作会议上讲话精神，要求各单位把加强一线技术工人的业务培训和技能鉴定作为重点，不断提高一线员工的技能素质，为工程队、架子队培养更多优秀的操作性人才。

(二)进一步加强用工制度改革。要认真贯彻国家和企业有关用人制度改革的各项规定，依法依规做好劳动用工管理工作。要通过人员的合理流动、员工的技能培训、毕业生的招聘分配等手段，着重解决或缓解结构性缺员的问题。要鼓励新接收毕业生到一线工作，不断充实一线生产人员队伍。要高度重视和切实加强不计实力人员的管理，鉴于此项工作的重要性和复杂性，着重强调以下几个方面：一是接收不计实力人员，主要针对不符合集团公司招聘规定条件且就业困难的职工子女毕业生，各单位不得随意扩大范围，照顾各种关系，同时要求必须严格执行集团公司《关于员工子女毕业生就业问题的指导意见》的有关规定。二是招聘的不计实力人员，不负责管理档案，必须安排到工程队、架子队工作，不得安排在项目部工作，更不允许安排在公司机关工作。我们接收不符合规定条件子女毕业生，主要是为了解决其就业难的问题，服从安排的可以考虑，否则决不强求，这一点要继续向职工解释清楚、宣传到位。

三是逐步清理不计实力人员，对于合同到期不再需要的人员，不再续签劳动合同，在不拖欠工资和社保基金的提前下通知本人，协商终止劳动合同，并按照《劳动合同法》支付一定的经济补偿金。四是对合同到期经考核确实表现突出，且愿意长期在工程队工作的，由本人提出书面申请后，可以续签以工程项目工期为期限的固定期限劳动合同，但决不允许签订无固定期限劳动合同。五是据统计目前不计实力人员较多，达2400多人，请大家一定要把好关口，避免引起矛盾。根据工程队建设需要，可以纳入职业技能鉴定范畴，但不允许各单位私自聘任或推荐申报专业技术职务。不计实力人员管理工作今后将列为集团公司每年组织检查和考核评价的重点工作，希望各单位务必引起高度重视。

(三)进一步加大人才激励力度。按照集团公司彭总经理在20xx年工作会上讲话精神，全集团上下要在创新人才管理和深化绩效考核上下功夫。针对各类人才的特点，建立健全与市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创业的分配制度和激励机制。开展全员绩效考核工作，探索调整工资分配结构，按岗位重要程度、承担风险大小、做出贡献多少进行分配。要以市场化、职业化为导向，建立科学、系统的人才衡量和筛选标准，进一步推行竞争上岗制度，及时把那些综合素质好、发展潜力大、工作能力强的优秀人才选拔到重要岗位委以重任，让优秀人才创业有激情、发展有前景。要坚持物质奖励和精神奖励相结合，继续发扬好的做法，坚持开展各类先进人才的评选表彰活动，大力营造学比赶超的积极氛围。同时，还要通过精神激励、职位晋升激励等各种行之有效的激励手段与方法，鼓励员工取得更大的成功，在各自岗位上争做贡献。

(四)进一步加强海外人才的培养工作。这些年海外经营一直是集团公司重要经济支柱，20xx年尽管受国际金融危机的影响，任务承揽不理想，但经济效益和完成上交款仍然是全集团最好的单位，集团公司也对国际公司的下一步发展寄予了厚望。因此，集团公司和国际公司上下两级要坚持继续抓好人才培养工作。一是管好用好现有的人才。目前国际公司有80多名处级干部，另外还有100多名科级干部，绝大多数在国外工作多年，已经熟悉当地环境，经验也比较丰富，是企业宝贵的人才资源，一定要根据工作需要调配使用，最大限度地发挥他们的聪明才智，同时要为大家服好务，尽最大努力解决他们的后顾之忧。从大家普遍反映的意见看，在目前无法实现国内国外轮岗的情况下，督促落实好休假制度非常重要，这也是稳定队伍、留住人才最有效的措施之一。二是进一步加大培训工作力度。在做好每年选拔参加股份公司在清华大学举办的培训班学习的同时，集团公司帮助支持定期组织自办培训班，进一步扩大员工培训范围，逐步形成良性的培训机制。三是做好后备人才培养工作。根据企业发展需要，坚持每年接收引进部分专业对口、自愿到国外工作的毕业生。实践证明：刚参加工作的毕业生可塑性较强，稍加锻炼很快就能适应。从国内调入的人员想法多、要求高，相比之下自己培养的人才更稳定、更可靠，同时也是实现海外事业可持续发展的重要保证。

(五)进一步深入基层加强调研工作。没有调查就没有发言权。调查研究是深入实际、把握情况、解决问题的基本方法。当前，无论是人事制度改革，还是人才队伍建设，都面临着许多新情况、新问题。人力资源管理部门的同志要利用各种机会，深入基层，深入一线，组织召开形式多样的座谈会，静心倾听各方面的意见和建议。针对工作中的矛盾和问题，积极开展前瞻性研究，找出问题的症结和深层次原因。要善于吃透“上级政策”，把握“基层实情”，发挥主观能动性，解决好重点、难点和热点问题。要立足企业改革与发展的实际，坚持勤于思考，深入政策研究，在充分调研的基础上，积极为领导谏言献策，制定针对性强、切实可行的制度规定和措施办法。

(六)进一步加强人力资源管理基础工作。常言道：基础不牢地动山摇。人力资源管理工作也是如此，基础工作抓不好、抓不实，直接影响到管理的效果。从目前看，我们的基础工作抓得不够扎实，普遍存在台帐建立不规范，信息库数据不完善，规章制度不健全，随意性、人为因素较多，经不起检查。集团公司从今年开始要加强人力资源基础管理工作，利用建立内控管理体系、国资委关于在中央企业开展管理提升活动为契机，对员工招聘、机构设置、岗位管理、薪酬管理、劳动合同管理、绩效考核等基础性工作制定相应管理办法，建立健全制度体系，已有的规章制度也将逐步修订完善，以进一步加强和规范基础性管理工作。各单位也要根据集团公司有关规定，因地制宜，制定相应的管理办法，促进全集团人力资源管理工作水平不断迈上新台阶。

三、加强学习，注重修养和能力建设，进一步提高人力资源管理队伍素质

人力资源管理工作，事关广大职工的切身利益，事关企业改革发展稳定的大局，政策性、原则性很强。因此，建设一支素质优良、业务精通和具有创新精神的人力资源专业化管理队伍的重要性就不言而喻了。近几年随着企业机构改革、资产重组、新老交替，导致人力资源管理部门人员调整频繁。现有人员中，相关专业科班出身的少，临时转行的多，经验丰富综合能力强的少，适合担负业务性的多，有些单位甚至把人力资源部门个别岗位当作安置型来对待。这就对我们这支队伍需要进一步加强学习、尽快提高能力尤其是综合素质提出了更高的要求。

首先，各级人力资源管理工作者要加强政治理论学习，讲政治、讲正气、讲团结、讲奉献，不断增强政治敏锐性和积极投身工作的主动性、自觉性。其次，在加强业务学习、熟悉工作程序的同时，更要善于学习借鉴现代企业人力资源管理的先进理念，树立新观念、掌握新知识、分析新情况、总结新经验、提出新措施，不断提高工作能力、工作效率和工作水平。另外，请大家要充分珍惜好、利用好这次会议难得的机会，加强彼此之间的交流和沟通，虚心向先进单位、经验丰富的同志学习，便于在今后工作中加以改进和提高。第三，要深入了解掌握情况，当好沟通企业与广大员工思想的桥梁和纽带，准确把握职工思想动态，及时化解矛盾，维护生产经营秩序的稳定，维护员工队伍思想的稳定。第四，要特别注重个人素养的提高。要求上要注重“严”字，做到慎独、慎言、慎行、慎微，自重、自省、自警、自励，门难进、脸难看、吃拿卡要等不良现象决不能在我们这支队伍中发生。作风上要注重“实”字，做到真抓实干，积极主动，遇事不拖延、不推诿;品行上要注重“好”字，做到坚持原则，公道正派，真诚待人，情趣健康。

同志们，人力资源管理工作责任重大，使命光荣。我衷心地希望人力资源管理战线上的同志们，要以饱满的工作热情和高度的责任感、使命感，积极探索新思路，不断总结新经验，勇于推出新举措，努力实现新突破，为企业发展建设做出新的更大的贡献!

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