# 人力资源发展简要规划

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-06-23

*第一篇：人力资源发展简要规划人力资源发展简要规划集团公司“三年赶上老局现有水平，六年处于工程总公司第一集团，十年进入企业先进行列”总体战略目标的提出，为集团公司人力资源的开发和人才队伍的建设指出了明确的方向。根据集团公司人力资源现状和企业...*

**第一篇：人力资源发展简要规划**

人力资源发展简要规划

集团公司“三年赶上老局现有水平，六年处于工程总公司第一集团，十年进入企业先进行列”总体战略目标的提出，为集团公司人力资源的开发和人才队伍的建设指出了明确的方向。根据集团公司人力资源现状和企业发展的需要，今后若干年人力资源开发和人才队伍建设的战略目标和措施如下：

一、指导思想：适应社会主义市场经济要求，服从服务于集团公司整体战略，突出制度创新、管理创新，把人才队伍结构调整作为主线，创新用人机制作为动力。坚持以人为本，加速人才开发，用事业凝聚人才，用环境造就人才，用感情留住人才，用政策激励人才，促进企业人才的合理开发和利用。

二、总体目标：人力资源总量得到控制，结构得到改善，素质不断提高，建立起符合市场竞争要求，以建造师、中高级专业技术人员和技术工人为骨干的高素质员工队伍；建立符合市场竞争需求的人才激励约束制度，形成吸引人才、留住人才的良好氛围；形成有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的竞争机制。

三、分项目标：

1、确保三年内集团公司全员控制在1.1万人，六年内全员控制在1万人以内。

2、专业技术人员比例有较大的增长，比例由目前占员工总数的26%，提高到三年后占全员的33%，六年后占全员的40%，十年内占全员的60%以上。

3、技术人员高、中、初比例有根本性的改变。高级职务由目前占技术人员总数的4%，三年后提高到7%,六年后提高到13%,十年内提高到占技术人员总数的14%。

中级职务的由目前占技术人员总数的29%，三年后提高到37%，六年后提高到44%，十年内占技术人员总数的50%。

此外，在三年内要培养出10名以上教授级专家人才。

4、专业技术人员专业更趋合理，更适应集团公司发展的需要。广泛应用和急需的铁道工程、公路工程、土木工程、桥梁工程、隧道工程、通信信号等专业人才所占比重要加大，同时培养出一批满足于高速铁路、铁道电气化、高速公路、高层建筑、城市轨道交通等高新技术施工要求的专业人才。

5、经营管理人员队伍要保持精干。力争通过三年的时间，培养建立一支以工程施工综合管理为主，具有工商、金融、财税等知识和组织管理能力的年轻经营管理者人才队伍。保证80%以上的经营管理人员既是经营管理的行家里手，又成为施工生产方面的专家，成为复合型人才。特别要建立一支200人的经过专业培训、符合市场要求、满足于专业需

要的建造师职业化队伍。

6、技术工人队伍满足企业发展需要。技师和高级技师人数由目前的129人，在三年内达到170人，六年内达到220人，十年内要达到300人。十年内50岁以下工人要实现具有高中以上文化程度并取得《国家职业资格证书》的“双达标”目标，保证这支队伍成为一线施工生产的骨干。

四、措施

1、建立符合市场竞争要求的人才激励约束机制，形成有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的良好环境。一是在管理人员中实行竞争上岗、公开招聘，建立起能上能下、优胜劣汰的机制。二是在专业技术人员队伍建设中建立“双推双考”工作机制。其主要内容是：推荐优秀专业技术人员承担创新攻关任务，推荐创新业绩突出的专业技术人员晋升技术职务和评选荣誉称号；强化对单位领导组织科技创新攻关和培养使用专业技术人员的考核，强化对专业技术人员创新业绩的考核。三是制定吸引人才、留住人才，提高专业技术人才待遇的一系列政策。四是制定符合集团公司发展需求的员工薪酬管理办法，特别要向集团公司急需和紧缺的专业技术人员倾斜。

2、加强业务技能教育和培训。一是完善员工培训机制，规范员工培训程序，提高员工培训质量。做到全面规划、分层实施、保证重点、抓好落实。二是培训方式多样化，做到

短期培训与长期培训相结合，脱产培训与在职培训相结合，自我培训与委外培训相结合，学历教育与升职教育相结合。在五年内对所有专业技术人员培训一遍。三是加强职业技能鉴定工作，搞好内部任职资格和上岗资格培训，在成立职业技能鉴定站、拓展职业技能鉴定业务的基础上，对主要工种中未取得资格证书的人员完成职业技能鉴定工作。

3、加快人事制度改革。一是健全完善人才选拔任用机制，更好地把党管人才原则同管理者依法行使用人权结合起来，提高用人工作的透明度，规范公开选拔、竞争上岗制度，放宽选人视野，拓宽选人渠道。二是健全完善人才绩效评价机制，做到日常考核与年度考核相结合，建立人才考核评价档案，加大考核结果的运用力度。三是在三年内实行内部人才、劳动力、再就业中心的市场化管理，逐步由委派、选聘制向招聘制、双向选择制过渡，促进人才、劳动力合理流动。加快富余人员的转岗分流，按企业所需人员的紧缺程度，实行不同的劳动用工政策。

4、积极引进人才。以每年不少于200人的速度，通过招收大学毕业生，社会招聘等形式，充实、调整集团公司专业人才队伍，逐步调整人才队伍的层次和结构。将制定集团公司毕业生引进的整体规划，建立毕业生引进工作网络和专项资金。将广开引进渠道，充分利用各地政府的政策，保证企业紧缺人才的正常引进。培养引进外语人才，适应我国加

入WTO和企业参与国际市场竞争的需要，在管理和保护好现有外语人才的基础上，引进和培养高层次工程、经贸、商务方面的外语人才，为对外经营提供实力保证。

**第二篇：人力资源发展规划**

2024 5--2024 8

人

力

资

源

规

划

编制：郭

华

审核：卢有为

审批：杨中元

人力资源发展规划(2024-2024 年)

人力资源规划是人力资源管理活动的起点和依据，也是各项人力资源管理活动的纽带。为了进一步贯彻落实上级有关文件精神，结合公司人力资源现状，遵循“立足当前、面向未来、适度超前”的指导思想，坚持定性分析与定量测算、必要性和可行性相结合的原则，编制我公司 2024-2024 年人力资源发展规则。

本规划以我公司发展战略为指导，在对人力资源现状分析的基础上，确定了今后三年公司人力资源管理的主要任务、工作目标和保障措施，是我公司今后三-五年人力资源工作的总体安排。

一、人力资源现状分析

（一）现有人员总量分析：

截止 2024 年 9 月，我公司从业人员345 人，其中 85%以上是女性员工。

（二）职工按类别分组分析：（按职工总数计算比例）

管理人员 辅助管理人员 生产人员

其他人员 人数 比例 人数 比例 人数 比例 人数 比例 9 2.4% 35 9.5% 298 87.3% 3 0.8%

（三）职工队伍按文化程度分组：

员工文化程度：专科学历 8 人，中专学历 10 人，高中学历 6人，初中及以下文化程度 321 人。

（四）职工按年龄分组分析：

员工年龄结构：50 岁以上 2 人，占比 0.5%； 40-50 岁 10 人，占比 2.7%；30-40 岁 170 人，占比 46 %；30 岁以下 164 人，占比 50.8%

（五）员工的整体素质偏低，主要表现为招聘的员工学历低、无技术的农民工，放下锄头就上岗，理论水平差，技术水平低，悟性相对落后。大致有以下几方面原因导致：企业在不断的发展和扩大，对人员的需求不断增加，加上当地人力资源大环境发生了变化，由过去的就业难变成了现在的用工难，为了满足生产的需要，企业纷纷争夺当地人力资源，招聘社会学历低，无经验的农民工，导致企业人才比例失调，加上受地理位置影响，交通不便，导致我们用工的范围比较有局限性。不能将用工的线路拉的更长。

（六）管理人员素质有待提高，野蛮管理时常存在，员工工作不顺心，易流失。

（七）优秀的技术人才、技能人才数量不足。

二、人力资源需求分析 根据公司的整体的战略计划，到 2024 年一季度为止，人力资源拟配置到千人，这就要求在人力资源方面不但要储备充足，更要在专业技术更新、专业理论学习方面快速发展，适应企业的发展，这就要求我们在线束的生产及检测上进行相关专业知识的培训，采取“引进来”、“走出去”的发展战略，培养技能型人才。

三、人力资源发展规则

（一）2024 年-2024 年 针对目前的人力资源现状，2024 年 11 月份起启动校园招聘，同当地劳动部门联系，争取“两后生”资源放在全自动产线上。全自动员工的流失率已经超过了健康企业的流失率，导致不断的培养新员工，没有任何的积累和沉淀，使得全自动岗位成了人员的培训基地。

（二）2024 年-2024 年

在保证稳定的前提下，做好前道全自动人力资源主力军的规划和定位，将大中专院校的学生作为核心技术力量的主力军，将高中和中专生、技校生作为前道数量的主力军，将学历低，素质差的做为企业精简人员主力军。提高进厂人员标准，严格把好进厂关，把进厂人员标准提升为高中、中专、技校学历，招聘过程中优先考虑大中专生，高中生，尽量不招聘或者少招聘农民工。鼓励大学生来我公司工作，给予相应的学历补贴，让大学生产生自豪感，感觉到自己在公司中受到的重视，能够体现对人才的重视，起到吸引和激励人才的作用。对大学生工作情况进行跟踪了解和沟通交流，看他们在工作中是否发现什么问题有什么好的建议。给大学生更多的发展机会和平台，有针对性的提拔和重用大学生，树立起重视人才的榜样，鼓励他们的学弟学妹学兄同学朋友前来我公司工作。针对高中和中专生的措施：逐渐将高中和中专、技校的学历做为进厂的最低门槛，现实中人们往往将企业的门槛的高低和企业的档次相联系，提高了企业的门槛也就是提高了企业的档次，提高了企业的美誉度。每年选拨一批日常表现出色、工作稳定、对企业忠诚度高。有培养价值的高中生、中专生、技校生送到总公司进行培训或者邀请总公司人员前来对这些人进行培训，帮助他们在企业里更快的成长，将其中表现好，技术高、会管理的人员纳入后备干部培养队伍，待时机成熟担任领导职务，并到相关学校做好宣传，鼓励学生到企业工作。加强与各类大学、中专、高中院校的接轨合作，在各类大中专院校广泛宣传，提高企业在学校领域的知名度，扩大企业在各大中专院校的影响。对各大中专学校进行考察，确定几家综合实力强、教学水平高，学生潜力大的学校做为重点合作对象和招聘学生来源。企业未来的主力军将是 80、90 后，对工作环境要求较高，公司应尽力改善工作环境和工作条件，努力满足他们的需求。

（三）2024 年-2024 年 企业在发展阶段，在新干部选拨时，确定选拨干部为高中以上学历，优先考虑大学生，建立健全后备干部机制，选定一部分后备干部

进行培养和选拨，随着企业的发展，企业高素质人才比例的增加，使得公司的人才形成梯队，后继有人。到 2024 年，中层以上管理人员拥有大专以上学历的要达到 80％。公司员工的文化结构将达到下列目标：管理层大专学历人员占总数的 20％；后道、前道除全自动操作以外，员工高中、中专、技校学历人员占总数的 50％。前道全自动操作岗位的技能人员全部达到中等职业教育学历。努力实现人才由数量发展向素质提高转变。

2024 年即将过去，根据本工作情况与存在不足，结合目前公司发展状况和今后趋势，人事部计划从八个方面开展 2024 的工作及细致规划公司中长期的发展规划。

2024 下半年人力资源部工作目标之一：

各职位工作分析

一、目标概述：

职位分析是公司定岗、定编和调整组织架构、确定每个岗位薪酬的依据之一，通过职位分析既可以了解公司各部门各职位的任职资格、工作内容，从而使公司各部门的工作分配、工作衔接和工作流程设计更加精确，也有助于公司了解各部门、各职位全面的工作要素，适时调整公司及部门组织架构，进行扩、缩编制。也可以通过职位分析对每个岗位的工作量、贡献值、责任程度等方面进行综合考量，以便为制定科学合理的薪酬制度提供良好的基础。详细的职位分析还给人力资源配置、招聘和为各部门员工提供方向性的培训提供依据。

二、具体实施方案：

1、2024 年 9 月底已经完成公司职位分析方案，确定职位调查项目和调查方法，如各职位主要工作内容，工作行为与责任，所必须使用的表单、工具、机器，每项工作内容的绩效考核标准，工作环境与时间，各职位对担当此职位人员的全部要求，目前担当此职位人员的薪资状况等等。人事部保证方案尽可能细化，表单设计合理有效。

2、2024 年 10 月完成职位分析的基础信息搜集工作。10 月初由人事部将职位信息调查表下发至各部门每一个部门，在 10 月 20

日前完成汇总工作。11 月 7 日前完成公司各职位分析草案。

3、2024 年 11 中旬月人事部向公司董事会提交公司各职位分析详细资料，分部门交各部门经理提出修改意见，修改完成后汇总报请公司董事会审阅后备案，作为公司人力资源战略规划的基础性资料。

2024 人事部工作目标之二：人力资源招聘与配置

一、目标概述：

2024 年人力资源部需要完成的人力资源招聘配置目标，是在保证公司日常招聘与配置工作基础之上，基于公司在调整组织架构和完善各部门职责、职位划分后的具体工作。因此，作为日常工作中的重要部分和特定情况下的工作内容。人事部将严格按公司需要和各部门要求完成此项工作。

人力资源的招聘与配置，不单纯是开几场招聘会如此简单。人事部要按照既定组织架构和各部门各职位工作分析来招聘人才满足公司运营需求。也就是说，尽可能地节约人力成本，尽可能地使人尽其才，并保证组织高效运转是人力资源的配置原则。所以，在达成目标过程中，人事部将对各部门的人力需求进行必要的分析与控制。考虑到公司目前正处在发展阶段，人力资源部对人事招聘与配置工作会做到三点：满足需求、保证储备、谨慎招聘。

二、具体实施方案：

计划采取的招聘方式：以现场招聘会为主，兼顾网络、报刊、广告牌、人口密集的地方 LED 循环播出、集团推荐等。其中现场招聘主要考虑：还可以在 2、3 月份考虑个别大型人才招聘会，6、7月份考虑各院校举办的应届生见面会等；网络招聘主要以地宝网、58同城、江西人才人事网。

2024 年底人事部工作目标之三：薪酬管理

一、目标概述：

根据公司现状和未来发展趋势，目前的薪酬管理制度将有可能制约公司的人才队伍建设，从而对公司的长远发展带来一定的影响。通过人事部对公司各阶层人员现有薪资状况的了解，建议在 2024 年

底进行一次员工工资调整，以防出现经济发展、物价增长、员工工资不涨的现象，从而影响员工工作的积极性。

本着“对内体现公平性，对外具有竞争力”的原则，人力资源部将在 2024 年底完成公司的薪资调查和调整工作。

二：具体实施方案：

1、2024 年 12 月底前人事部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，提交公司薪酬调整草案。

2024 人力资源部工作目标之四：

员工福利与激励

一、目标概述：员工福利政策是与薪酬管理相配套的增强企业凝聚力的工作之一。而与薪酬政策不同的是，薪酬仅是短期内因应人力资源市场竞争形势和人才供求关系的体现，所以在各种因素影响下，薪酬是动态中不断变化的。而员工的福利则是企业对雇员的长期的承诺，也是企业更具吸引力的必备条件。人力资源部根据公司目前状况。

员工激励是福利政策的延伸与补充，福利政策事实上仅是员工激励的组成部分。其物质激励落实到具体政策上即成为员工福利，而员工激励则涵盖了物质激励和精神激励两大部分。做好员工激励工作，有助于从根本上解决企业员工工作积极性、主动性、稳定性、向心力、凝聚力、对企业的忠诚度、荣誉感等问题。人事部将在 2024 全年工作中必须一以贯之地做好员工激励，确保公司内部士气高昂，工作氛围良好。

2024 人事部工作目标之五：绩效评价体系的完善与运行

一、目标概述：

绩效考核工作的根本目的不是为了处罚未完成工作指标和不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法和工作品质，建立公平的竞争机制，持续不断地提高组织工作效率，培养员工工作的计划性和责任心，及时查找工作中的不足并加以调整改善，从而推进企业的发展。

二、具体实施方案：1、2024 年 3 月前完成对《公司绩效考核制度》和配套方案的修

订与撰写，提交公司总经理办公会审议通过；

2、自 2024 年 5 月后，按修订完善后的绩效考核制度全面实施绩 效考核；

3、主要工作内容：根据《绩效考核规则》和《绩效考核具体要求》、相关使用表单进行修改，建议将考核形式、考核项目、考核办法、考核结果反馈与改进情况跟踪、考核结果与薪酬体系的链接等多方面进行，保证绩效考核工作的良性运行；建议将目标管理与绩效考核分离，平行进行。目标管理的检查作为修正目标的经常性工作，其结果仅作为绩效考核的参考项目之一；将充分考虑推行全员绩效考核。

4、推行过程是一个贯穿全年的持续工作。人事部完成此项工作 目标的标准就是保证建立科学、合理、公平、有效的绩效评价体系。

2024 人力资源部工作目标之六：

员工培训与开发

一、目标概述：

员工培训与开发是公司着眼于长期发展战略必须进行的工作之一，也是培养员工忠诚度、凝聚力的方法之一。通过对员工的培训与开发，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。对员工培训与开发的投资不是无偿的投入，而是回报颇丰的长期投资。人力资源部 2024 年计划对员工培训与开发进行有计划有步骤有目标地进行，使公司在人才培养方面领先一步。

二、具体实施方案：计划培训内容：根据各部门需求和公司发展需要而定。主要应重点培训以下几个方面内容：安全生产教育、5S 管理、职业健康教育、不合格控制流程、线束各工艺注意要点、操作基础教育、新进员工公司企业文化和制度培训等。

2024 人力资源部工作目标之七：

人员流动与劳资关系

一、目标概述：

协调处理好劳资双方关系，合理控制企业人员流动比率，是人事部的基础性工作之一。在以往的人事工作中，此项工作一直未纳入

目标，也未进行规范性的操作。2024 年，人事部将把此工作作为考核本部门工作是否达到工作质量标准的项目之一。人员流动控制目标：正式员工（不含试用期内因试用不合格或不适应工作而离职人员）年流动争取控制在 10％以内，保证不超过 15％；劳资关系的协调处理目标：完善公司合同体系，除《劳动合同》外，与相关部门一些职位职员签定配套的《保密合同》《培训合同》等，熟悉劳动法规，尽可能避免劳资关系纠纷。争取做每一个离职员工没有较大怨言和遗憾。树立公司良好的形象。

二、具体实施方案：

1、2024 年 2 月前完成《保密合同》的修订、起草、完善工作。

2、2024 年全保证与涉及相关工作的每一位员工签定《保密合同》。并严格按合同执行。

3、为有效控制人员流动，只有首先严格用人关。人事部将在2024 年对人员招聘工作进行进一步规范管理。一是严格审查预聘人员的资历，不仅对个人工作能力进行测评，还要对忠诚度、诚信资质、品行进行综合考查。二是任何部门需要人员都必须经人力资源部面试和审查，任何人任何部门不得擅自招聘人员和仅和人事部打个招呼、办个手续就自行安排工作。人事部会及时地掌握员工思想动态，做好员工思想工作，有效预防员工的不正常流动。

2024 人力资源部工作目标之八：

本部门自身建设

一、目标概述：

长期以来，人事部在本地区企业中没有能处在一个相应的位置。至今许多企业还继续将人事与后勤统一在行政部的组织架构中。公司领导对人力资源部的建设也极为关心。人力资源部的自身建设也正在逐步走向规范，职能作用也逐渐得到体现。

人力资源工作作为未来企业发展的动力源，自身的正规化建设十分重要。因此，人力资源部在 2024 年将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，使人力资源工作结果成为公司高层决策的参考依据之一。人事部 2024 自身建设目标为：提升人力资源从业人员专业技能和业务素质；提高部门工作质量要求；实施部门目标责任制。完成公司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；

2、完成日常人力资源招聘与配置；

3、推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度；

4、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，建立内部升迁制度，做好员工职业生涯规划，培养雇员主人翁精神和献身精神，增强企业凝聚力；

5、在现有绩效考核制度基础上，参考先进企业的绩效考评办法，实现绩效评价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性；

6、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，加大内部人才开发力度；

7、建立内部纵向、横向沟通机制，调动公司所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。集思广益，为企业发展服务； 8、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。既保障员工合法权益，又维护公司的形象和根本利益。

人力资源部 2024 年将部门目标分解到部门职员。做到每项工作均有责任人、完成期限、完成质量要求、考核标准。做好每项工作的跟踪落实和结果反馈，及时调整工作目标，不断改进工作方法，确保完成本部门目标和公司交给的各项任务。

人力资源工作是一个系统工程。不可能一蹴而就，按循序渐进的原则进行。如果一味追求速度，人事部无法对目标完成质量提供保证。

以上方案相互影响，齐手并抓效果更为明显。但是人力资源培养具有滞后性的这一特点，短期难见成效，长期坚持大概也需要 3-5年时间会有质的实质性的效果。只要企业进入良性循环，那么企业的人力资源发展和飞跃发展是可以预期的。

**第三篇：集团公司人力资源发展规划**

集团公司人力资源发展规划

一、对上一个五年的工作回顾（做了哪些工作？填补了哪些空白？）

十三五期间，按照集团公司整体战略规划，不断深化企业体制机制改革，推进技术管理创新、人员结构创新，着力提升企业核心竞争力，各项工作都取得显著成绩，集团公司整体实力大幅度提升。集团公司在人力资源方面有：

（一）人力资源规划工作

结合公司战略发展方向和战略发展目标进行人力资源规划，保障人力资源规划的大方向不脱离公司经营方向与目标。对集团公司组织机构设置、机构调整、人力资源制度、人员供给需求、培训需求等进行了完善与修订。

（二）薪酬绩效工作

针对公司运用的宽带薪酬进行了改革，制定了一整套的薪酬管理体系，做好薪酬绩效制度宣贯工作，能做到全体员工都能明确自身薪酬绩效的具体情况；同时，做到明确了解本部门KPI、关键考核任务等方面的内容，建立部门切实可行的部门绩效考核体系，并根据部门绩效考核内容明确部门人员的具体考核内容。

（三）制定招聘计划、合理配置应聘人员

根据公司发展需要，制定招聘计划确保集团公司及各项目单位正常运转的员工数量，同时对于“员工多工作少”的情况进行合理的调配，做到人尽其才，充分考虑人力成本，避免“员工多、工作少”情况的出现。

（四）员工培训培养与开发工作

认真落实履行员工培训管理制度，坚持全员参与，系统管理，分层分类按需施教，跟踪评价奖优罚劣的培训原则。积极拓展对外学习及外派学习渠道，与内训相结合，加大新员工培养力度，推动员工素养工程建设及企业文化建设。明确公司人才需求和人才培养方向，确保能人尽其才，能更好、更高效的完成各项工作任务。

（五）做好员工关系管理工作

建立和完善了员工关系管理制度，逐步完善劳动合同签订、续签、终止等程序，实现劳动合同管理的合法性、规范性；引导建立良好的工作关系，创建和谐的人际关系环境。部门的负责人之间要做好沟通、协调、调整调节的工作。同时，对于出现的员工关系紧张的情况要积极的应对，尽量做到将其消灭在萌芽状态；积极组织开展各类活动，丰富员工文娱生活

（六）项目管理工作

根据项目产值、项目难度、项目的战略价值等方面进行项目等级的划分。关联项目班子成员的薪酬等级和绩效考核。

二、环境分析（内外部环境SWOT分析）包含：人力资源的基本情况、人力资源管理现状、人员数量及结构）

一、外部环境的机遇与挑战

改革开放以来，我国的经济环境发生了重要的转变：一是由传统的计划经济转向社会主义市场经济体制；二是由封闭型经济转向开放型经济，经济发展的国际化趋势日益明显；三是工业化进程进入中期发展阶段，短缺经济逐步向结构性过剩经济过渡；四是人民生活从总体上由温饱发展到小康水平，国家经济实力显著增强。

目前，国内外经济环境和发展趋势都发生了深刻变化，在全球疫情爆发期间，我国是世界上唯一一个GDP正增长的国家，随着一带一路战略的不断推进、亚投行的组建、京津冀协同发展规划的全面实施、北京-张家口冬奥会的举办、雄安新区的成立、国家“十四五”规划建议的发布，将给国内企业的发展带来许多新的发展机遇，尤其是在基础设施建设、房地产开发、环境保护、电商物流、文化旅游等产业投资方面带来巨大商机。“十四五”规划提出的全面加快全国城镇化建设为基础设施产业发展提供更大的市场空间、创造更多的机会。

（一）内外部环境分析：

1.集团公司优势与劣势

（1）企业文化优势为汇通人赋予了强大的凝聚力。汇通人高度认可企业文化，并以企业文化作为基本的道德修养和处事准则。在日常工作中，汇通人团结一心，坚守企业文化，心怀敬畏、诚实守信、不畏困难。董事长非常重视员工利益，时时替员工着想，处处为员工谋福利，董事长的善缘能凝聚周围有善念的员工，使得员工之间关系紧密，形成强大的凝聚力。

（2）国有企业在国民经济的基础产业的建设和运营方面存在着巨大的优势，并且很多国有企业都背负着政府的某些战略目标，由于有政府背书，因此国有企业信誉度较高，企业经营风险较小，通过政府关系可以获得较多的政策信息、融资渠道。能很好的预判和把握政策性风险，而集团公司作为一家民营企业，没有政府背景，没有行政级别，不受政府特殊保护，在融等方面受到诸多限制。

（3）集团公司地处高碑店市，面临北京、天津等城市的“虹吸效应”，在人才引进、投融资、政策信息等方面面临巨大挑战。

2.集团公司机遇与挑战

(1)雄安新区建设的机遇

今年的政府工作报告提出，抢抓发展机遇，办好国家大事，加快河北高质量发展。坚持以项目为生命线，突出重点片区和重大项目建设，加快推进雄安至北京大兴国际机场快线，开工建设雄商、雄忻高铁，实现京雄、京德和荣乌高速新线一期建成通车，推动雄安宣武医院等一批标志性项目落地，加快形成新形象、建设新功能、发展新产业、聚集新人才、构建新机制，确保雄安新区在“十四五”时期开好局、起好步、走在前，以优异成绩庆祝中国共产党成立100周年。

(2)2024年冬奥会举办的机遇

在京津冀协同发展的大背景下，北京、张家口联合申奥成功，揭开了京张发展的新篇章。2024冬奥会的举办将会带动比赛场馆、交通路网、水电气讯等配套设备新建、改建或扩建，这为集团带来多重机遇。一方面为集团带来多条公路基础设施加速建造机遇。在冬奥会的推进下，京张高铁、京北公路、延崇公路等重大基础设施加速建造。另一方面为集团带来道路桥梁改扩建、基础设施升级改造机遇。相关配套设施建设深度对接，张家口与北京同城化步伐进一步加快，道路桥梁改建扩建、基础设施升级改造必将带来重要的路桥发展机遇。

（3）国内经济下行压力加大下的挑战

2024年第一季度，新冠肺炎疫情席卷全国，大部分企业均遭遇停工停产, 新冠肺炎疫情对我国经济带来了前所未有的冲击，对企业经营经济带来巨大的影响。疫情造成2024年我国经济增长速度大幅下滑。对于集团而言，国内经济下行一是对集团开拓市场带来挑战；二是对集团探索新业务模式带来挑战；三是对集团原有业务造成冲击，例如路桥施工、检测设计、公路养护等。

（二）管理现状:

1.人员数量及结构

截至2024年12月31日人员情况如下：公司员工现有员工总数849人，其中高级工程师46人、工程师192人、一级建造师67人，二级建造师35人。

现有员工按照专业构成、学历构成和年龄构成如下所示：

专业构成：

专业

人数

占员工总数的比例（%）

管理人员

199

23.44

技术人员

554

65.25

财务审计人员

5.89

行政与其他人员

5.42

合计

849

学历构成

学历

人数

占员工总数的比例（%）

大学本科及以上

338

39.81

大专

276

32.51

大专以下

235

27.68

合计

849

年龄构成，公司员工队伍平均年龄35岁，50岁以上的员工占总数的12.37%：

年龄区间

人数

占员工总数的比例（%）

30岁以下

365

42.99

31－40岁

267

31.45

41—50岁

112

13.19

51岁以上

12.37

合计

849

2.人员短缺现象：复合型管理人才、懂管理有证件人才、市政建筑方向人才。

3.培训体系不完备，缺乏专业的对口培训。集团每年制订培训计划，但缺乏明确的培训目标，培训内容与被培训人员的需求有所差距，各项目经理部自主进行的培训和技术交流针对性不强、深度不够，应届生岗前培训时间较短，其他新员工岗前培训基本上未开展，到项目现场边干边学。（内部讲师制度真正落实）

4.绩效考核与薪酬管理体系需进一步完善。集团绩效考核管理体系形成，还需要结合集团公司实际情况，进一步完善升级，尽快形成一套适合企业发展需要、闭合的，完整的管理体系。

三、十四五期间针对人力资源的指导思想

充分激发员工积极性、创新性、主动性、自主性，从下面四个层次出发：

1.待遇要“高”。海底捞总裁张勇也说：“谈钱，才是对员工最好的尊重。引导员工为企业理想而奋斗，一定要首先着手解决员工的金钱需求”。提升待遇的前提是给人才，公司不养闲人，完善淘汰制度，完善绩效与奖惩，晋升晋级与聘任，给真正可以干事的人待遇上的激励，提升积极主动能力。

2.合理的福利政策。人是感性的动物，不管身处何地，身居何职，都讲究一个舒心、喜欢和愿意。建立完善的绩效、奖惩制度之后，建立合理的福利制度，有利于工作效率的提升。

3.明确的岗位职责。薪酬福利绩效系统完善后，必须明确岗位职责，及每个人的目标、月度目标、工作计划。管理以目标为指引，以结果为导向，员工才会做到老板在与不在一个样。

4.制度的权威性。企业的执行力靠的不是自律，而是纪律。完善优化制度，并时刻明确制度的权威性，依靠制度管理员工。

四、人力资源的思路和规划目标

（一）建设思路

1.坚定不移地实施人才强企业战略，落实市政府人才战略，用足用好相关政策，引进人才并留住人才，为企业发展所用。加强与高等院校校企合作模式推进工作，目前公司与河北经贸大学会计学院，保定职业技术学院建筑工程系，长安大学公路学院，兰州交通大学博文学院，在与以上院校深入交流与人才培养的同时，计划与河北大学、河北水利电力学院、河北工业大学等院校加强合作，签订合作协议，在加强职业教育的背景下，订单式培养技能人才，为我所用。

2.激发员工积极能动性，是完成“十四五”规划的人力资本。要以市场化选人用人为重点，未来人才建设主要做好六个方面的工作：一是职业发展规划，提供多通道的发展路径；二是激励机制方面，强化中长期激励；三是专业专长方面，实现人岗匹配；四是人才培养提供更多学习机会；五是组织氛围方面，营造适合员工特点、时代特色的企业文化；六是在赋能建设方面，给员工更多责任、更多权利、更多参与、更多资源，激发员工积极能动性。完善激励机制，强化人力资本，统筹运用股权激励、分红激励、员工持股等激励方式，激发企业各类人员的积极性创造性。

（二）规划目标

制订各单位的人力资源计划，将人力资源规划落到实处，并滚动制定公司总体及各业务单位的人力资源规划

结合当前的实际和各职能部门和子分公司、项目部发展需要，分析集团公司战略（包括公司总体和各下属企业）对人员数量和素质的需求，以及公司总体和各单位不同类别员工的数量和素质现状，明确二者之间的差距，结合计划和公司发展战略回顾，对人力资源规划进行滚动调整（调整内部包括未来需要的人力资源数量、质量、配置方式及对于差距的弥补策略等），增强规划的适应性和指导性，保证业务发展和人员供给的动态平衡

五、保障措施和资源需求

（一）加强人力资源管理体制建设和内部队伍建设

1.随着公司业务拓展和公司集团化管理模式的加强，建立完善“分子公司/项目部—集团总部”一体的人力资源管理体制，将人力资源管理逐步延伸到下属单位，明确各层级的人力资源管理定位。对于人力资源相应模块（招聘、培训、绩效考核、人才培养）人人身上有责任。项目管理中的人力资源相应模块如招聘、培训、绩效考核等部分人力资源管理职能作为项目管理者的职责职能的一部分。

2.建立健全人力资源制度的精益化水平

（1）为了更好地适应市场竞争，集团应逐步建立严格的员工竞争机制和淘汰机制，调动现有员工的工作热情，做到能者上、庸者下；

（2）绩效考核体系的精细化。进一步完善绩效考核制度，绩效考核无死角，逐步建立关键绩效指标库。开展有效的绩效反馈面谈，为员工提供自身工作优势和不足的信息反馈。绩效考核改进与完善，强化目标导向，实行全面绩效考核管理制度，保证绩效考核工作的全面性和务实性，根据项目和子分公司特点对绩效考核体系进行适时完善。做好绩效考核结果的应用工作，规范员工行为，提升员工工作。

（3）坐实培训制度，开发员工潜能。实施差异化的培训管理，通过在岗培训、脱岗培训、基层实习、工作交流等多种培训形式，来提高员工的职业能力，激发员工潜能。制定针对培训效果相应的考核措施。定期开展专业培训知识竞赛、技术/技能竞赛等等丰富培训形式，提高培训效果。

3.强化内部管理人员的人力资源专业水平

（1）提升人力资源人员的整体素质，加强专业培训，加强各类人力资源工具的使用，引进专业人才，增加人员配置，提升工作效率及质量，由日常性工作向管理型工作转变，人力资源数据整理-数据分析-数据分层-数据应用的数据化管理转变，根据数据信息分析管理中存在的问题，从数据反映管理，规范管理提高管理水平。

（2）强化中层管理者的人力资源管理意识，管理者必须具备专业业务技能和人力管理技能两个抓手，每个管理者都应该是一个优秀的HR,具备人力资源管理意识、素质和能力。在人才选用、培养、绩效辅导、人才激励和保留等模块领域要为人力资源提供可用、好用的数据。

（二）加强人力资源信息化工作建设

运用人力资源管理工具和信息化提高人力资源管理工作效率。基于目前公司的信息化平台，积极与乙方沟通，通过信息化工具提升人力资源的管理效率，解放人力资源管理者大脑，将重心放在服务员工与支持企业管理的决策中去。

1.人力资源相关人员使用人力资源的专业工具，进行人力资源工作的梳理和规范，用工具指导工作规范工作。

2.集团公司推进人力资源管理信息化，以提高人力资源管理的工作效率，人力资源管理信息花推进还需要实现：

（1）将人力资源制度化、流程化、作业指导书覆盖到信息平台的使用中；

（2）实现、培训、绩效考核和职业发展等工作在人力资源管理信息系统中的信息化；

（3）通过人力资源信息化系统的普及培训，实现人力资源管理信息化的最高级阶段-员工自助服务，从而大大减少人力资源部专业人员在行政事务处理方面的工作时间和精力。

（三）加强人力成本的提升

公司对于人力资源的需求，不仅仅是在数量上，而在于员工结构的优化和技能水平的提升。人力资源资源总量增长的前提下，需考虑到品质提升需要。加强内部培养和外部发掘相结合。

1.人才引进

（1）加大基础员工的招聘。

加强招聘力度，注重宣传企业文化，突出宣传企业的优势福利，推选不同院校不同岗位的员工代表，在校园招聘是重点推介增强增强说服力和感染力。

进一步强化与合作高校的合作关系，与对口院校建立培训实习基地，常年招聘在校实习生；在实习生中培养和选拔所需人才，在拓展引进渠道的同时，也可降低引进的风险；为优秀实习生提供实践的平台。

发挥建设优势为校园提供基建服务、开展帮学助教活动，提升企业在对口院校、对口专业的品牌知名度和文化认可度；抓好校园招聘的关键时间阶段从学校招聘、社会招聘、内部推荐等渠道进行应届毕业生的招聘，为后备人才的建立提供基础支持。

（2）外部人才引进

依据公司发展战略和发展要求，强化岗位工作分析，明确岗位的职责、任职条件、发展空间、职业待遇，在内部人员难以满足岗位需要的情况下，加强人员的外部引进。从外部引进人才时，应注重其特点和相应的引进方式。对外部发掘的人员要重点使之认同公司的文化，通过“传、帮、带”的方式尽快融入团队。

a.在人才储备方面，主要引进社会人才，改善员工年龄结构，重点招聘有行业经验的社会人才。

b.引进高级管理人才和业务人才时，主要招聘高学历人员以及有大型企业管理实际经验的人才，必要时通过猎头公司“猎取”。

c.引进特殊的行业专家，如具备建筑施工企业实际投资与管理经验的高级人才时，重点以高薪聘用的方式解决，必要时可通过猎头公司“猎取”。

d．当前紧缺人才，如具备战略规划和投资运作经验的高级专家和管理人才，主要通过市场招聘手段，可以从金融行业和咨询行业内获取。

e.高端人才的聘用

对于专业行强、具备重点领域技术和管理经验的专家可以采取顾问制、兼职化引进。定期到公司进行专业技术指导，对专业队伍或者部分员工的培养提供支持。

2.人才培养

（1）实干培养人才，有效拓展员工展示通道，鼓励员工努力工作、积极创新。强化入职员工的职业规划培训，与企业战略紧密相结合，引导员工全面提升未来所需的综合素质；对于业绩表现突出、在竞赛中脱颖而出的人才给予奖励，并大胆任用。

（2）师徒结队需落到实处，制定师傅带徒准则，规范师傅的传授工作，引导师傅除了向新员工传授专业技能，也应注重向新员工灌输企业文化；成立集团公司专业技能专家，从项目上选拔，制定指标任务，每年培养员工数量、质量。可在师傅中选拔“汇通工匠”，让其成为重要的专家岗位，享受专家补贴。

（3）加强培训体系建设。

a.加大培训投入和培训力度。建立内部讲师制度，并建立公司内外部师资库，整合各方（特别是内部）的师资力量。建立培训资料库。

b.针对员工能力素质评估、绩效考核的结果及自身情况制定相应个人发展的培训计划，并通过在岗培训、脱岗培训、基层实习、工作交流等多种培训形式，来提高员工的职业能力。组织各个层次的员工参加各种培训，鼓励员工“走出去，引进来”。参加外部培训，增强专业技术，拓宽工作思维。

c.依托现有的校企合作的高校进行专业技能集中培训、员工的继续深造学习提供保障。提供自主学习能力，鼓励员工树立终身学习的理念。

d．加强职业资格证件的培训力度，强化证件能力并轨制。鼓励员工自主学习，针对自身短板和岗位匹配度进行及时查漏补缺，开展自我学习。通过知识讲座、树立标杆、职业技能竞赛等方式培养员工学习兴趣、提高员工自主学习能力。

3.优化人才队伍

（1）明确各岗位岗位职责，运用科学管理手段进行人员测评，各职能系统人员对现有员工进行评定，为岗位配置提供参考依据。

（2）加强各关键技术序列人才梯队建设，形成专业化人才队伍，包括不同专业、不同层级的员工，从基层选调专业技能较强的管理人员，建立后备人才队伍。

（3）创新人才内部竞争机制，开发员工潜能

在竞争中发现人才、使用人才和造就人才，通过内部竞争择优，使各类优秀人才脱颖而出。采取组织选拔、推荐等多种方式选拔员工。在人才队伍建设和后备人才基本满足需要的情况下采取中高层高位的竞争上岗。保证员工队伍的活力和朝气，形成能上能下的，人尽其用的良好氛围，以激发员工潜能，增强人岗匹配度。

（4）健全员工的轮岗机制，开发员工潜能

基于工作需要，对工作关联度较高的岗位、或综合性较强的岗位，从促进工作效率，优化干部结构，发挥干部特长，提高整体合力、促进部门间换位思考等方面考虑，可以适当地组织干部交流。

对于工作业绩突出、有发展潜力的年轻干部和后备干部，设置计划的交流、培养锻炼，建立成长基金。进一步提高员工综合能力，为优秀的年轻干部提供锻炼和展示才能的平台，鼓励岗位成才，为公司持续发展储备高素质后备力量和提供智力保证。

健全轮岗制度，建立系统的轮岗体系，为能力匹配或超过岗位要求的员工提供轮岗锻炼机会，以进一步激发员工潜能。

（5）建立和完善人才库建设

为适应集团公司战略规划，建立科学规范、切实可行的人才管理机制，培养造就一支素质优良、数量充足、结构合理的优秀人才队伍，为公司跨越性发展提供人才支撑。本着“公司发展中急需、替代性小、专业技能要求高，具备支撑公司战略发展，掌握公司核心技术，解决公司重大和疑难问题等”的入库原则，分“公司高级经营管理者、科技研发、生产技术、财务与审计、市场开发”的人才库构成，按“核心人才（10%）、关键人才（30%）、后备人才（50%）、社会人才（10%）”进行人才层次分类，规范和建立科学的人才库入库标准和程序，实行动态管理。创新人才管理理念，拓展公司用人、选人视野，优化公司人力资源配置，做好人才储备工作，实现关键岗位继任者的精细化管理，打造公司人才建设平台。

（6）建立健全用人留人机制。

a.稳定员工队伍，“盘活”已有的人力资源存量，发掘每一个员工的潜力，努力造就一支高素质、高境界和高度团结的员工队伍，建立一种自我激励、自我约束和促进优秀人才脱颖而出的人才强企队伍。

b.感情留人，提升员工的归属感和获得感，增强员工对企业的认可度，以企业为家，建立员工与管理层沟通机制，包括日常沟通、申诉和举报，提高满意度。加强内部沟通与协调，提高凝聚力。

c.建立灵活高效的用人制度，在选人用人育人留人方面严格绩效考核制度，建立优胜劣汰的用人机制，设立一定的淘汰比例，增强员工的市场危机意识。

d.加强个人职业生涯规划建设。职业生涯规划建设可以实现公司需求与个人能力的匹配，让员工目标感增强，有助于增长员工技能，企业关注员工生涯规划，可以使员工更好地了解个人在企业发展的可能性和未来的机会，实现个人发展与企业发展的有机结合。

未来五年，根据企业发展战略，预测未来人力资源需要。根据企业发展目标，采用定性和定量的方法，预测未来企业人力资源需要的数量，是增还是减，需要进行系统性分析。不断优化组织架构和业务流程及制度。

业务流程等需要及时根据外在环境进行动态的调整，否则就很难适应外在环境的需要。部门设置与整合应当优化，在优化中需要做好以下工作：明确组织的主导业务流程，明确管理层次与管理幅度；划分职能管理部门；设置部门辅助职能；确定各部门间的协作关系。

（1）2024年，盘点我公司现有人力资源状况。对企业现有人员的年龄、工龄、学历文化层次、职称、职业资格、经验、合同签订等情况进行统一分析，形成数据报告，为人力资源规划的方案形成奠定基础。建立人才数据库，形成继任计划。企业的发展需要建立老中青的人才梯队，需要进行相应的人力储备，形成人才的蓄水池，进行战略性的人才储备。

（2）2024—2024年，各专业人才本科及以上学历计划达到50人，建筑、结构、财务、房地产及有关经济类的专业管理人员计划达到30人，其中具有中级以上职称的管理人员不少于20人，持有资格证书的专职会计人员不

少于10人；具有综合素质的高级管理人员8人；逐渐完善员工薪资结构及福利待遇，实行科学公平、与行业及市场行情相一致的薪酬制度，包括合同工转正、员工社会保险等；

（3）2024—2024年，各专业人才本科及以上学历计划达到60人，建筑、结构、财务、房地产及有关经济类的专业管理人员计划达到40人，其中具有中级以上职称的管理人员不少于30人，持有资格证书的专职会计人员不少于20人；具有综合素质的高级管理人员15人。

**第四篇：改人力资源发展规划**

三利防水保温工程有限公司企业管理文件

人力资源发展规划

1总则

根据GB/T50430规范要求和公司组织战略目标及员工的需求量，特编制本规划。本规划为3年。规定了中期人力资源发展规划的职责、目标、实施内容、制定者、制定时间。职责

2.1 总经理批准人力资源发展规划，配置其所需资源。

2.2 管理者代表组织制定和实施人力资源发展规划，验证实施效果。

2.3 总经办具体实施计划确定的管理事项。2.4 部门经理全面完成规划确定的工作任务。规划达到的目标

3.1 人力资源规划应确保公司实现下列目标：

1、得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员；充分利用现有人力资源；

2、能够预测企业组织中潜在的人员过剩或人力不足；

3、建设一支训练有素，运作灵活的劳动力队伍，增强企业适应未知环境的能力；

4、减少企业在关键技术环节对外部招聘的依赖性。

3.2 为达到以上目标，人力资源规划需要关注的焦点如下：

● 需要多少人；

● 员工应具备怎样的技术、知识和能力；

● 现有的人力资源能否满足已知的需要；

● 对员工进行进一步的培训开发是否必要；

● 是否需要进行招聘；

● 何时需要新员工；

● 培训或招聘何时开始；

● 如果为了减少开支或由于经营状况不佳而必须裁员，应采取怎样的应对措施；● 除了积极性、责任心外是否还有其他的人员因素可以开发利用。

公司招聘的员工均应为大专学历以上，热爱企业和本岗位工作。人员数量和能力确保充分满足工程实现和管理体系有效运行。公司所属各岗位能力要求

1、总经理：

身体健康，具有本科以上文化水平和五年企业管理经验，熟悉合同法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准，了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、产品实现全过程及公司管理体系文件等内容。

2、管理者代表：

身体健康，具有本科以上文化水平和五年企业管理经验，熟悉合同法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准、具有组织编写管理体系文件实施和内部质量管理体系审核的工作能力，了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法。

3、总工程师：

身体健康，具有本科以上文化水平和五年企业技术管理经验，熟悉合同法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件等内容；具有组织实施产品开发、制造、监测、改进等控制过程的工作能力，了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法。

4、营销部主管：

身体健康，具有大专以上文化水平和两年企业管理经验，熟悉了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、合同法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件；掌握本部门涉及的产品售前、售中、售后服务，物资采购与管理等过程控制对象、要求、方法和手段。

5、工程部主管：

身体健康，具有大专以上文化水平和两年企业生产管理经验，熟悉了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件；掌握本部门涉及的产品加工生产、设备/计量管理、作业环境/设施管理、人员管理等过程控制对象、要求和方法。

6、项目经理：

身体健康，具有大专以上文化水平和两年企业生产管理经验，熟悉了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件；掌握本部门涉及的产品加工生产、设备/计量管理、作业环境/设施管理、人员管理等过程控制对象、要求和方法。

7、总经办主管：

身体健康，具有大专以上文化水平和两年企业管理经验，熟悉了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、合同法、质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件；掌握本部门涉及 的人力资源管理、文件和记录管理、数据分析和内部沟通、内审等过程控制对象、要求和方法，能与员工进行良好的沟通。

8、内审员：

身体健康，具有大专以上文化水平和两年本企业工作实践经验，熟悉理解质量法、标准化法、计量法、环保法、大气/水/固体废弃物污染防治法、质量/环境/职业健康安全管理标准及公司管理体系文件；熟悉掌握内审工作中所需知识和技能。

9、计量人员：

身体健康，具有两年以上本企业工作经验，开展过设备及计量管理工作，熟悉掌握计量 管理要求、适用的计量法规信相关岗位技能。

10、质检员、技术员：

身体健康，具有两年以上本企业工作经验，开展过检验工作，熟悉掌握产品标准、方法标准及实施工艺、检验过程控制所需知识和技能，熟悉了解公司重大环境因素/危险源、安全风险及控制方法、体系文件和适用的质量法规等相关内容。

11、关键工序人员：

身体健康，具有两年以上本企业工作经验，先后从事过喷涂操作，熟悉掌握关键工序控制所需知识和技能，熟悉管理体系文件和适用的法律法规相关规定。]

12、设备人员：

身体健康，具有两年以上本企业工作经验，从事过生产或设备管理工作，熟悉设备控制

过程对象、要求、方法及验证手段。

13、特殊工种人员：

身体健康，熟练掌握岗位相关知识和技能，符合劳动局颁发的培训大纲要求。

14、营销/业务人员：

身体健康，熟悉合同法、质量法及管理体系文件，具备产品售前、售中、售后服务物资采购和管理等相关知识。

15、一般工序人员：

身体健康，熟练掌握本工序控制所需知识和技能，熟悉管理体系文件/适用的法律法规相关规定。

以上各类人员的岗位能力要求，每年年末由总经办组织部门主管进行适宜性评价。

编制/日期 ：批准/日期：

**第五篇：农村人力资源发展规划**

农村人力资源发展规划

我国农村人力资源数量巨大、总体水平低、发展不均衡, 农村教育总体上薄弱, 农村社会保障长期滞后。农村的可持续发展关键在于农村人力资源的发展。农村人力资源发展是将农村人口压力转化为人力资源优势的根本途径, 是统筹城乡发展、区域发展、经济社会发展、人与自然和谐发展的必然要求。选择农村人力资源发展道路并由此带动自然资源、物质资源的可持续发展, 是中国农村发展的必由之路。

通过, 发现国内学者大都从农村人力资源开发的角度从宏观上论述我国农村人力资源的现状和对策, 理论研究比较贫乏, 描述性研究居多, 定量和实证研究少, 对农村人力资源的配置、管理、社会保障、人力资本等专题研究也很少。也有文章谈及了农村人力资源的可匙续发展内涵,简要提出了我国农村人力资源的可持续发展的思路, 提及了农村人力资源规划的重要性, 但均未展开论述。为此, 本文运用可持续发展的理念, 引入农村人力资源发展的新概念, 着重探讨农村人力资源在传统开发的基础上如何可持续发展, 并对农村区域人力资源发展规划进行探讨。

一、农村人力资源发展的概念

农村人力资源发展, 或称农村人力资源可持续发展, 是指以农村的人口与资源、环境和经济社会的协调为目标, 通过各种形式的教育、培训和医疗保障措施, 提高农村人力资源素质, 适度控制农村人口数量, 促进农村人力资源的合理配置和利用, 推动农村人力资源合理、公平、永续地开发利用和持续发展。农村人力资源发展的对象包括个体和群体的发展, 发展的基本途径是教育和培训, 发展的内容包括农村人口的医疗与保健、教育与培训、劳动力的流动与配置同资源、环境的协调发展等方面。农村人力资源发展的目的不仅要提高农村人力资源的整体素质, 而且更重视农村人力资源发展的公平、公正和永续利用。因此, 农村人力资源发展是以农村人力资源开发为主要内容, 重视农村人力资源的可持续发展, 它丰富了农村人力资源开发的内涵, 并拓展了其外延, 是农村人力资源开发利用的系统化、合理化和成熟化。

二、农村人力资源发展的原则

1.以人为本的原则。以人为本是科学发展观的出发点和落脚点。坚持以人为本, 就是坚持以不断满足人的全面需求、促进人的全面发展作为发展的根本目的和根本动力。农村人力资源发展就是要坚持为人民服务的宗旨, 把提高农村人口生活水平作为发展的重心, 优先发展和保证有利于农村人口素质提高和福利改善的发展内容, 努力克服农村发展以自然资源开发和物质资本投资为中心, 重视“硬件投资”,忽视“软件投资”的思想倾向, 并通过追求农村综合发展而非单纯经济增长优先的发展手段, 实现农村人力资源的持续发展。

2.协调发展与持续发展的原则。可持续发展的核心是PRED 协调, 即人口(P)、资源(R)、环境(E)与发展(D)的协调。当人力资源的数量、质量、结构配置与流动等符合PRED 协调的要求时, 人力资源对可持续发展具有促进作用, 反之则对地区的可持续发展具有阻碍作用。如一个地区的农村人力资源数量恰好达到地区自然资源利用和环境保护需求, 人力资源的质量刚好符合社会经济发展的需求,人力资源的流动和配置正好与社会经济发展布局相吻合, 那么, 农村人力资源对地区的可持续发展就会具有促进作用。反之亦然。实施农村人力资源发展, 就是要促进农村人力资源与自然资源、环境、经济社会的协调发展, 将其不利于可持续发展的状况逐渐向适应可持续发展方向转化。

3.公平、公正的原则。公平和公正是可持续发展永恒的追求。农村人力资源发展客观要求缩小农村不同人群之间的人力差距, 实现教育公平和社会福利公平, 人人公平地享受教育权利和社会福利待遇。农村居民应与城市居民一样, 不发达和欠发达地区农村居民也应与发达地区农村居民一样, 人人均等化地享受基础教育和基本公共卫生服务的基本权利是不应取决于其支付能力的。

三、农村人力资源发展的必要性

1.农村人力资源发展是将农村人口压力转化为人力资源优势的根本途径。我国每年都有大量农村人口进入劳动年龄, 这是20 世纪60 年代第二次人口生育高峰所造成的必然后果。然而, 庞大的农村人口基数, 特别是大量素质偏低的劳动适龄农村人口, 已经给经济发展和社会安定造成了巨大压力。只有通过控制农村人口增长、大力发展农村教育、增加农村人力资本投资、优化农村人力资源配置、促进农村剩余劳动力的转移等农村人力资源发展途径来提高农村人口的质量, 将众多的劳动适龄人口由沉重的包袱变成宝贵的财富, 才能将农村人口压力转化为人力资源优势, 成为经济发展的动力。

2.农村人力资源发展是促进农村经济发展的需要。经济发展是社会发展和人的发展的基础;反之, 人的发展又会促进经济的发展。农村人力资源发展的动力是农村人力资本投资和存量的增加, 农村人力资本投资和存量的增加是农村经济增长的源泉。美国著名经济学家、人力资本之父舒尔茨在研究中发现, 国民收入增长大于投入增长的主要原因是人力资源质量提高, 即人力资本存量的增加。他指出, 美国从20 世纪初到50 年代农业生产的迅速增长和农业生产率提高的重要原因不是土地、人口数量和资本存量的增加, 而是人的能力和技术水平的提高。因此, 他认为改造传统农业是投资问题, 其主要是人力资本的投资。舒尔茨还采用收益率法具体测算出人力资本投资中最重要的教育投资对美国1929年～1957 年间经济增长的贡献率高达33% 舒尔茨对1900 年～1957 年间美国资本收益和人力资本收益情况进行的对比研究表明, 1957 年, 美国物质资本投资增加了4.5 倍, 物质资本收益增加了3.5 倍;同期, 人力资本投资额增加了3.5 倍, 但是收益却惊人地增加了17.5 倍。由此, 舒尔茨认为,人力资本是现代经济增长的主要动力和决定性因素。除了教育投资和劳动力再培训投资对农村经济增长有强大的推动力以外, 保健性投资也是农民素质不断提高的物质基础, 是一国经济发展与增长有无后劲的关键性因素。

3.农村人力资源发展是协调人口与自然资源关系的重要措施。由于农村人口增长过快, 人均自然资源的拥有量在不断下降, 自然资源危机日益加重, 这已成为我国实施可持续发展的严重制约因素之一。而合理有效地开发农村人力资源则是解决自然资源危机, 协调农村人口与自然资源关系的重要措施。这是因为, 高质量的农村人力资源可以减少消耗自然资源, 缓解自然资源的短缺, 可以增强农村劳动力开发自然资源的能力, 开发出更好的新资源以弥补原有资源的不足。此外, 农村人力资源发展可改变旧的资源观, 树立新的资源观。原因在于,农民素质的提高能使自身正确和深入认识自然资源的有限性, 树立自然资源有限、有价的新的自然资源观, 从而为有效利用和节约资源打下思想基础。

四、农村区域人力资源发展规划

1.农村区域人力资源发展规划的概念和类型。农村区域人力资源发展规划是指根据一定时期某个农村区域可持续发展趋势, 制定指导和调节农村人力资源发展的计划, 使农村人力资源的数量、质量、结构、配置等都能与该区域的资源、环境、经济与社会协调一致。它包括农村区域人力资源的预测、教育培训、合理配置、社会保障、使用调控、人地协调等农村人力资源发展诸环节的内容。农村区域人力资源发展规划可根据不同的标准进行分类。从规划所涉及的范围大小看, 农村区域人力资源发展规划可分为国家级、省级、市级、县级、乡(镇)级农村人力资源发展规划。从规划所涉及的时间长短看, 农村区域人力资源发展规划可分为近期、中期、长期规划。一般来说,近期规划实际上就是农村区域人力资源发展的规划, 中期规划一般是五年规划, 长期规划是十年及其以上的规划。从规划所涉及的内容可分为农村区域人力资源教育培养规划、农村区域人力资源配置使用规划、农村区域人力资源结构调整规划、农村区域人力资源的社会保障发展规划等。从规划所涉及的目的和性质看, 可分为农村区域人力资源总体发展规划和专门性规划, 前者是为地区农村人力资源持续发展总体要求服务的, 后者主要是总体发展规划的进一步细化。

2.农村区域人力资源发展规划的意义。农村区域人力资源发展规划的意义可概括为3 方面: 一是农村区域人力资源发展规划是落实农村区域人力资源可持续发展的关键途径;二是制定农村区域人力资源发展规划是实现农村区域可持续发展的基础条件;三是制定农村区域人力资源发展规划, 是实现农村区域人力资源发展整体效益的需要。

3.农村区域人力资源发展规划的方法和程序。(1)确定规划的指导思想。

农村区域人力资源发展规划除了要明确为农村社会经济发展总体目标服务的基本指导思想外, 还应结合规划所具体服务的农村区域以及具体服务的对象特点、要求, 有针对性地确立具体的指导思想, 以保证规划工作有明确的方向性和针对性, 使制定出来的规划能够更好地指导实际工作, 推动农村人力资源发展。在确定指导思想时, 一定要分清主次, 掌握好轻重缓急。要提出十分明确而又简洁明了的总的指导思想, 并以此作为自始至终贯穿整个规划的思想路线。规划中每个章节可确定相对具体的指导思想, 但必须与总的指导思想保持一致。(2)确定规划的目标。农村区域人力资源发展规划的目标体系, 由总目标和子目标构成。子目标包括农村区域人力资源发展的规模性目标、层次性目标、结构性目标、配置布局性目标等。各目标的提出均建立在前期科学的农村区域人力资源预测结果基础之上, 并结合农村区域人力资源发展的具体情况和可能达到的程度, 分别确定出相应的近期、中期或长期目标。在确定目标时, 要留出一定的弹性空间, 以使日后进行必要的调整;要对于社会的常规速度发展和可能出现的加速发展情况进行综合的、前瞻性的考虑和衡量, 并在目标中考虑必要的超前量, 以使农村区域人力资源发展的规划目标能更好地适应未来社会经济发展的需要。(3)分析基本现状。这一部分主要包括两个方面的内容: 一是对农村区域人力资源目前的实际情。况和特点(包括人力资源数量、质量、结构、分布、配置、社会保障等)进行分类统计、描述;二是通过对农村区域人力资源现状作定性和定量分析, 找出其中存在的主要问题。上述两方面在农村区域人力资源发展规划中要做到工作深入扎实, “把脉”准确。这是提出农村区域人力资源发展规划目标及其对策措施的基础。(4)提出人力资源发展的对策措施。由于规划的最终目标是为了有效指导今后的工作, 因此, 在确定规划的总体框架时, 这一部分是农村区域人力资源规划的重点, 是实现规划目标的行动措施。要把规划的重点放在加强对今后工作具有指导意义的可操作性措施方面: 一方面要针对农村人力资源现状中所存在的问题有针对性地提出实现近期目标的对策措施;另一方面是要就规划的中远期目标提出有利于农村人力资源未来发展的超前的战略和措施。规划的对策措施应包括农村区域人力资源发展的政策法规、运行机制、组织体制、经费投资等, 这些均应全面体现在农村区域人力资源发展全过程的诸环节中。

4.农村区域人力资源发展规划编制的步骤。编制规划的主要步骤可分为: 第一, 深入调查本地区农村人力资源及发展的现状和特点;第二, 以本地区农村人力资源及发展的现状为基础, 借助各种分析支持手段, 对农村人力资源发展的未来状态作出估计、推测和判断, 即农村人力资源预测;第三, 在农村人力资源预测的基础之上, 确定规划的目标;第四, 在做好前三项工作的基础之上, 拟定出规划方案, 并要求评估规划方案;第五, 在农村区域人力资源发展规划实施后及时检查反馈与修订调整。

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