# 【人力资源部2024年工作计划】外企人力资源部工作计划

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-06-07

*人力资源工作要求高，工作难度大。以下是本站为您准备的“外企人力资源部工作计划”，供您参考，希望对您有帮助。>外企人力资源部工作计划       人力资源部2024年度主要工作计划和目标：>　　一、建立健全人事行政管理的各项规范...*

       人力资源工作要求高，工作难度大。以下是本站为您准备的“外企人力资源部工作计划”，供您参考，希望对您有帮助。

>外企人力资源部工作计划

       人力资源部2024年度主要工作计划和目标：

>　　一、建立健全人事行政管理的各项规范及管理制度、员工手册等

　　建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，员工从进入公司到岗位变动，从日常考评到离职，人事行政部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，期望能到达各项工作的合法性、严肃性。

>　　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等工作。本年度工作计划的重点是:

　　1、劳动合同签订，续签、终止及时性;

　　2、员工转正及时性;

　　3、劳资关系(劳动纠纷次数、原因等);

　　4、档案管理完整性等描述。

>　　三、员工评价的收集

　　为进一步加强对员工在必须时期内工作潜力等方面的评价，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、调整等带给客观依据。根据公司目前经营状况，每月收集个门店人事评价表，对每个人进行考核评价。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、人力资源人力需求计划

　　(一)、人力资源人力需求计划目的

　　1.根据公司现状，结合先进企业的管理经验，了解企业人力资源状况及需求状况，灵活选取聘用方式:

　　⑴参加xx地区的周六大型人才交流洽谈会

　　⑵在xx人才招聘网上发布招聘信息

　　⑶与劳务市场的中介合作把招聘信息放到中介那里请其代为招聘

　　⑷内部培养

　　⑸引进企业事业单位成熟的管理人才。并充分利用企业现有人力资源，吸引并储备必须数量的具备特定技能、知识结构和潜力的专业人才。

　　2.为人力资源管理带给重要信息及决策依据。

　　(二)、影响因素分析

　　影响本公司人力资源需求的因素主要包括以下两个方面。

　　1.公司的战略

　　企业的发展战略目标、发展方向、发展规模等是影响企业人力资源需求的重要因素，人力资源需求计划的制订应服从于企业的发展战略需要。

　　2.预期的员工流动

　　企业以往员工流动状况数据和当前员工状况对企业人力资源需求预测会产生重要影响，员工流动率是制订人力资源需求计划的参照依据。

　　(三)、数据收集与需求预测

　　1.数据收集

　　人力资源部组织开展2024年度人力资源需求调查，各门店应用心配合人力资源部，带给有关数据及资料。

　　⑴.人力资源部统计、汇总格门店人员数量、工作岗位状况以及人员培训、人员流动、人员变动状况等数据资料，为人力资源需求预测带给数据支持。

　　⑵需求预测

　　1.人力资源部根据各门店填报《2024年的招聘计划表》和《2024年度标准配置表》分析，确定各门店人员标准配置。

　　2.盘点人力资源现状，统计人员的缺少、超多的状况。

　　3.统计预测短时间内未来可能离职人员，预测企业未来人员流失数据。

　　>

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