# 最新人力资源方案设计例题(大全12篇)

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-01-12

*为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。人力资源方案设计例题篇一人力资源管理实际上就是人才...*

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**人力资源方案设计例题篇一**

人力资源管理实际上就是人才管理。人才管理体系的优化首先需要事业单位进行战略性思考。事业单位领导人应该充分把握事业单位的发展方向，根据事业单位的发展需要配合人力资源管理部门制定长期的人才管理方案，将人才的培养过程细化到未来三年或五年。其次，事业单位要稳步建立事业单位文化，并将其融入人才管理体系。事业单位文化对优秀员工的去留起着至关重要的作用，同时也是事业单位稳定发展的基石。事业单位文化的建立是个长期的过程，完全可以将其融入到人才管理体系。用整个事业单位的氛围去感染、激励每个员工，可以全面的.提高员工的归属感和工作热情。最后，将优化工作具体到人才管理各个步骤。人才管理包含员工培训、技能开发、岗位测评、考核等，每个步骤的专项优化。对于员工培训，可以根据事业单位的发展方向，适当拓展培训内容。技能开发方面不能在乎一时成本，要依据员工实际情况对其进行真正意义地技能加强。岗位测试则可以优化测试标准，严格测试程序，做到公平公正。考核则应该充分利用权威，让员工心服口服。

人力资源管理的一个重要任务是提升员工的综合素质。创新意识则是其中的核心内容。不管是事业单位的良性发展还是员工自身发展都需要创新意识。如何提高员工对创新的积极性，是人力资源管理应该充分考虑的。第一，明确创新标准。事业单位员工从事的工作类别不同，所在的职务等级不同，其创新意见的类型和价值就有不同。创新标准如不提前制定，势必引起之后的矛盾，产生消极影响。所以创新标准应该严格分类，对不同情况给予提前的考虑。第二，优化评估体系。创新意见的价值评估是个复杂的过程，评估结果起着至关重要的作用。评估体系的建立应该深思熟虑，比如评估的过程要公开，理由和评价尽量书面化等。在遇到投票的情况，要确保公平公正，否则事倍功半。第三、充分利用创新成果。好的创新成果能带来直接的经济效益，但人力资源管理方面万万不能忽视它的激励作用。对于员工普遍接受的创新成果，人力部门应该加大宣传，安排员工交流，将创新成果的积极影响最大化。第四、重视领导的作用。创新必须有强大激情才能完成，领导的积极引导和重视可以强化员工的激情，提高员工的创新意识。

人力资源管理部门在人才管理上可以根据事业单位实际情况，“量身定做”一些特别的用人机制，以达到最佳的管理效果。“淘汰”机制是种比较残酷的员工评价机制，21世纪出才在我国出现，这里的“淘汰”对象是事业单位中等管理阶层如业务经理等。“淘汰”的原则是按业绩打分，将排在末位一定比例的员工进行降薪或者撤职等处理。这种机制有着强烈的督促作用，执行效果很好。但是它另一方面给员工造成巨大的压力，容易引起反抗情绪。人力部分可以适当运用“淘汰”机制，或者将其稍加改良，用于必要的部门和人员。这种机制适用于比较热门的岗位，它的成功运行也是建立在公正评价的基础上的。

当今科学技术的发展，使得人力资源管理的很多工作流程可以简化、提速。很多人力资源部门忽略了相关技术、软件的发掘和引进，降低了工作效率。美国的“接班人计划”就是一个从数据库的角度，记录员工成就的总结、自我评估、和职业目标相关的信息，以及私人信息，帮助事业单位决策员工是否晋升的软件。

总之，人力资源管理是个与员工打交道的工作，它既需要相关人员感性思考，又需要理性的分析。人力资源管理的工作关系到事业单位的生死，也需要相关人员不停的探索和改进。面对当前的形势，我们应该充分把握事业单位走向，从事业单位自身角度出发，利用各种已有条件，将人力资源管理的效果发挥最佳，促进事业单位稳定发展。

**人力资源方案设计例题篇二**

根据公司的发展战略，评估组织的人力资源现状和发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，制定相关的人力资源政策和措施。

2、招聘与选拔;根据公司的人员配置及岗位需求，通过各种方法和手段吸引外部应聘人员或提拔内部人员。

3、培训与发展;对公司的新员工，在职员工进行的一系列以提高员工专业技能或管理水平为目的的培训。

4、绩效管理;对员工的工作业绩进行评价，从而为员工晋升、发放工资、进行奖励或惩罚提供依据。

5、薪酬管理;在岗位评价的基础上，对员工的薪酬进行设计。

6、员工劳动关系管理。处理和维系员工与企业的劳资关系。

1、助手和参谋。人力资源经理是公司总经理的助手和参谋，随时就人力资源管理政策制度、人事关系的处理与总经理交换意见。

2、服务者和监督者。人力资源经理既是公司各部门的服务者，为各部门提供人力资源的`服务与咨询，同时，人力资源经理还是各部门的监督者，监督其是否遵守公司的各项规章制度与政策。

3、自律者和示范者。人力资源经理要严于律己，让公司的员工都感受到人力资源管理者既是人力资源管理政策和制度的制定者，也是人力资源政策和制度的模范执行者。

4、运动员和教练员。

既要象运动员一样和其他员工一起朝公司的共同目标向前冲刺，又要象教练一样对员工给予指导和帮助。

2、公正处事，不带偏见;组织的公平感与员工的工作满意度、工作绩效、离职率都有很大的关系，人力资源经理应当具有公正处事，不带偏见的胜任素质。

3、注重个人形象与操行;时刻反省个人的形象与操行的行为习惯，注重个人形象在不同职业阶段的发展，不断提高发展个人形象的能力。

4、尊重他人，营造信任关系;人力资源经理作为企业和员工之间的中间人，只有懂得尊重他人，才能在组织中营造出信任的氛围。

5、注重判断力。人力资源经理在错综复杂的环境中做出正确的判断的能力，在做出决定前能够掌握和分析尽可能多的客观数据，避免盲从、盲信。

1、写作能力，人力资源的规章制度，通知通告大多出自人力资源经理之手，所以写作能力是人力资源经理的基本功。

2、组织能力。计划性、周密性、协调性。

3、表达能力。善于与人交流是人力资源经理的必备素质。

4、观察能力。人力资源经理要从人力资源管理的角度与观察与分析周围的人和事。

5、应变能力。遇事不慌张，从容镇定;忍耐性强，不急噪发火;思维灵活能迅速的想出解决办法;提高预见性，打有准备之仗。

6、交际能力。交际礼仪的掌握，交际艺术的掌握，交际手段的运用。

7、其他能力。综合分析能力、直觉能力、认识自己的能力。

**人力资源方案设计例题篇三**

以、等地为代表的人力资源市场在人才开发服务工作推进方面，主要着重积极打通区域人力资源市场，加强合作，开拓区域人力资源协调发展新空间，以市场运作作为主，建设人力资源服务产业园区。这对本地的人力资源开发服务工作推进具有积极的借鉴意义。

（一）目标

建立完善的人力资源市场综合服务场所及公共就业服务“制度群”，利用人事劳动网完善网络信息发布，实现区域人力资源网络链接。

（二）基本思路

加紧拟定人力资源建设目标责任制，制定人力资源市场建设具体实施方案，通过细化分解工作任务，逐层落实目标责任，由本地人事和社会保障局组织、检查、评估、验收。

（三）措施

1、提升人力资源开发服务

坚持人本服务理念，以促进就业为目的，提升服务水平，提高服务质量，积极为用工单位和求职人员搭建沟通、交流、洽谈的桥梁；推动人力资源市场服务领域的多元化、服务内容的多样化、服务功能的专业化、服务形式的个性化、个服务手段的现代化，打造具有特色的服务品牌，营造诚信为本的服务环境。

2、搞活政府出资的人力资源

根据政府出资的人力资源工作推进思路，紧紧围绕“服务民生、促进就业”主线，紧密结合“为民服务创先争优”活动，积极配合开展好以“送岗位、送信息、送培训、送信心”为主题的各项就业援助专项活动，进一步加大政策落实力度。了解推荐、洽谈结合，落实录用人员是否满意，征求用工单位和求职人员对就业服务的意见和建议，对推荐成功的人员积极配合劳动保障监察部门进行劳动合同的督促签订，维护求职人员的合法权益。

3、有效运作劳务代理和劳务派遣

打造属于自己的劳务品牌，使劳务输出向深度、广度发展，推进劳务输出工作迈上一个新台阶。拓宽就业渠道，最大限度的开发利用就业岗位和劳动力资源，及时收集好各类企业用工信息，统一纳入市场规范管理，适时满足其用工需求；对外要建立劳务输出长效机制，在设有驻外办事处和劳务密集城市，选择一些大型有保障企业，以企业的用工需求为目的签订长期劳务合作协议。

4、加大人力资源服务机构影响力宣传

建立高效完善的信息网络，通过广播、电视、电话、电子屏、报刊、互联网等多种形式为广大求职者与各类用工单位牵线搭桥，切实解决“信息差”的问题，实现就业信息广覆盖、实时共享和方便快捷。

**人力资源方案设计例题篇四**

近年来，随着我国高校毕业生人数的增加，就业竞争日益激烈，高校毕业生就业形势日趋严峻。这一方面源于高校扩招导致的毕业生数量逐年增加，另一方面也源于高校人才培养方案的设置不能完全适应社会需求，无法满足用人单位对高校毕业生的要求。这往往导致很多在校成绩良好的大学生，到了实际工作岗位上，却不能将所学到的知识转化为工作绩效，无法适应岗位要求，阻碍自身潜力的充分发挥。因此，高校专业人才培养方案也需要不断优化完善，本文基于职业胜任力理论，以本科人力资源管理专业为例，探讨人才培养方案的优化策略，以提升大学毕业生的综合素质和就业能力，不仅促使他们顺利就业，而且还能在以后的职业生涯发展过程中取得持续成功。

职业胜任力并不仅仅指获取一份职业的能力，还包括个体在职业保持和职业晋升过程中所需要的各种能力，是多种能力的综合，体现了个体对环境变化的适应能力。已有研究对职业胜任力的界定涉及个体对自我职业动机、价值观、职业身份等的识别能力，与职业生涯相关的知识、技能，以及个体获取社交网络的能力三个方面。如defillippi和arthur（1994）指出职业胜任力包括“知道为什么”（know-why）、“知道怎么做”（know-how）、“知道联络谁”（know-whom）三个维度。

其中“know-why”能力是一种与个体的职业生涯动机、价值观以及身份识别相关的能力。这里的身份识别是指个体对自我职业生涯身份的一种认定；“know-how”能力则反映了与个体职业生涯相关的知识和技能。个体运用这些能力完成日常工作，也在日常工作中使技能得以提升。“know-whom”能力反映了个体与职业生涯相关的社交网络。个体能够从广泛的社交网络中获取有助于职业生涯发展的信息、影响力和指导（colakoglu，20xx）。eby（20xx）等认为这一能力还涉及个体社交网络的宽度和多样性，人们可以利用这种社交网络来促进职业生涯的进步。个体社交网络的广度和强度提升了个体寻找职业生涯发展机会的能力（dess& shaw，20xx）。已有研究结果显示职业胜任力对个体职业成功的预测作用。比如“know-why”能力有助于提升员工的组织认同度；“know-how”能力有助于提升个体的职业满意度，显然个体具备的与职业相关的技能越高，针对职业的认同感就越强，也越能促进职业成功。“know-whom”能力包括的内外部网络都能预测职业成功，而且外部网络的预测作用更强。

本科培养方案是高校实现人才培养目标的总体方案，也是高校组织和管理教育教学工作的基本文件。以某高校本科人力资源管理专业为例，其目标是培养培养德、智、体全面发展的人力资源管理应用型专门人才。对学生的培养要求是：适应人力资源管理及其相关领域职业需要和人才市场需求，具备良好的心理素质，富有创新意识、团队精神和国际视野，了解国内外人力资源管理的发展动态，具有扎实的人力资源管理专业知识，具备组织领导能力和人际技能。从课程设置来看，共分为通识教育平台课（47学分，包括公共必修课和公共选修课），学科教育平台课程（58学分），专业教育平台课程（40学分，包括专业必修课和专业选修课），以及实践平台课程（25学分）。首先，从课程设置的学分比例来看，现有培养方案中实践环节过少，不能满足培养大学生职业胜任力的需求。培养方案更多注重对学生专业知识和理论的教育，实践平台课程占总学分比重约为15%，与其对学生职业胜任力培养的重要作用不相匹配，因此往往导致大学生理论知识丰富而实践能力不强，不能将所学知识有效运用于工作。其次，从课程设置的内容来看，缺乏专门的职业指导课程。尽管最近几年高校非常重视学生的就业成功率，但是对于大学生的就业指导和咨询还不能有效全面覆盖，无法帮助大学生在毕业前夕就能反思自己的职业价值观，了解自身的能力强项和优势，清楚自己的职业兴趣等，而这对于大学生顺利就业，把握职业发展机会，实现职业成功至关重要。最后，现有培养方案中实践环节的设置不够合理。从时间安排来看，主要集中在大四最后一学期，此时大学生已经面临求职就业的压力。另外实践环节的内容安排也不够合理，学科教育和专业教育两个平台中没有配置相应的实践环节内容，导致相关专业课程的授课方式还是以讲授为主，缺乏学生的参与互动。

我们认为应该本着提高大学生职业胜任力的原则去完善培养方案，在课程内容设置上既有助于大学生在提升自我专业技能和专业素养，同时还可以训练其职业洞察力，初步掌握人际网络建构的技巧，从而帮助大学生奠定职业发展所需要的知识和能力基础。具体而言，可以通过调整培养方案中通识教育、学科教育、专业教育以及实践教育各环节的内容和学分安排，来提升大学生的职业胜任力。首先，合理安排各环节的学分比例，优化各环节课程设置，适当增加实践环节的学分比例。这可以通过两个方法来实现，一是改变部分通识类、学科类以及专业类课程的授课形式，增加一些匹配课程内容的嵌入式实验项目，促使学生理论联系实际，培养其解决实际问题的能力。以人力资源管理专业为例，如人力资源管理概论课程中，可以在员工招聘、绩效考核等环节设计相关实验，让学生体验招聘面谈组织技能，以及绩效评估面谈的相关技巧；此外其他专业课程，如组织行为学、心理学等，都可以将实践环节引入课堂，增强学生的参与性。

二是借助信息化手段，增加实验类课程，让学生对企业管理流程或是相关人力资源管理体系形成直观的认识。其次，加强对社会实践环节的引导和控制。人力资源管理专业与其他管理类专业一样，在寻找实习和实践岗位的时候，面临着岗位少、专业针对性弱的困难。企业无法大批量接纳实习生，同时也无法保证企业所需要的实习生岗位正好是人力资源管理职能方向。因此为了保证大学生社会实践环节的质量，一是要通过整合各方资源，建立长期稳定的校企合作，为学生提供更多的社会实习机会；二是为学生提供必要的学习成果证明材料，提高学生应聘成功的概率；三是制订检验社会实践成果的质量指标，严格控制大学生社会实践的内容和过程，确保其社会实践环节的质量。再次，增加实践教学方式的多样性。常见的实践教学方式主要是军训、暑期实习、认知实践课与毕业实习等，方法较为单一。以人力资源管理专业为例，可以将灵活多样的实践教育活动贯穿在培养方案的执行过程中，如可以采用专题讲座、社会调查、企业课堂、校友演讲等方式，这样既可以让学生有机会走出校门，对企业展开实地调研，增强感性认识，又可以认识和了解一些校友或企业家，进而有机会建立初步的社交网络，逐步积累人脉资源。最后，在通识教育平台增加职业辅导模块。有效的职业辅导可以帮助大学生明确自己的个性特点和价值去向，使其更加理性地认识自我，从而可以更有效地进行个人职业规划。为了保证职业辅导的覆盖面，可以在通识教育平台循序渐进地导入职业辅导课程，促进学生对职业生涯的认识，唤醒其职业生涯愿望，增强其职业洞察力。

**人力资源方案设计例题篇五**

为满足企业发展对人才的`需求，为解决企业规模不断扩大对人才的迫切需求，与人力资源市场中的优秀人才供给不足的供需矛盾，以xx年度企业经营计划为依据，结合公司的实际情况，为公司提供人力资源的支持。

公司人才甄选以岗适其人、人适其岗、人岗匹配为宗旨；甄选过程以公平、公正、公开为原则；甄选内容从品德、知识结构、思维逻辑、专业技能、经验、综合素能等方面进行全面审核，以确保为公司推荐合适的人才。

各部门计划招聘人数

拓宽渠道，多方纳才：内部重视员工潜在价值培养与挖掘，实施人才举荐与竞聘；外部进行同行业或跨行业同职等人才物色。

不拘一格，招纳贤才：重视人才的价值(包括潜在价值)与企业需求的匹配度与适合度，达到人人皆尽其才，快速成长。

(1)招聘广告及宣传栏：针对电话销售岗位对外张贴宣传海报(不建议使用)。

(2)网络招聘：以58同城，兼顾使用赶集网、大上海人才网、脉脉等网络渠道引才。

(3)校园招聘：根据公司长期发展规模，逐步提高应届生引进与培养比重(目前还未使用)。

(4)现场招聘：各地方市、区、街道各类别现场招聘会(不作考虑)。

(5)补充招聘渠道：猎头、中介、员工。

**人力资源方案设计例题篇六**

根据佐尚企业管理咨询有限公司前期人力资源建设中的工作分析、岗位评估结果，在对组织架构进行调整，人员重新编配的前提下，人力资源部工作总体思路：以招聘为先导，调整、完善人力资源招聘体系，加强新员工入职管理，协助佐尚企业管理咨询有限公司进行岗位评估后的薪酬设定与绩效考评体系推行、维护，利用工作分析、岗位评估结果建立健全培训体系，以标准化、集团化模式做好人力资源管理工作。

1、统一思想，树立人力资源管理理念

在前期与佐尚企业管理咨询有限公司的老师沟通中，其有意愿为公司主管级以上人员培训“非人力资源部门主管的人力资源管理”课程，建议公司使佐尚管公司为部门主管以上人员培训此课程，确保公司在人力资源管理理念推行中形成统一的认识，使人力资源管理理念知识在管理层中普及，降低后期绩效推行的阻力、提升推行效率。

2、加强内部建设，明确人员工作职责

在部门、人员调整后，结合工作流程，将对人力资源部门内部进一步明确各个岗位及相关的工作人员的职责，全面整理人力资源管理制度、流程和表单，制订人力资源内部工作和会议通报制度。在人力资源内部建立起会务、培训沟通渠道与oa沟通模式相结合部门内部定期沟通机制，使人员首先养成良好的内部工作氛围。

3、建立健全招聘体系、强化招聘职能

首先根据各个岗位的岗位职责（或工作说明书）提炼出基本的任职素质，建立基本的任职素质模型，确定招募的人员标准，建立起基本任职素质模型库，为简历的筛选做好前期的准备工作，使招聘工作更为系统化。

其次构建招聘渠道。目前的招聘渠道主要有内部招聘、行业媒体、人才市场、校园招聘、人才中介公司、人际推荐、网络招聘、人才追逐等。结合目前招聘效果、行业特点，加大网络宣传、小广告张贴、内部人员推荐，在维护好现有招聘渠道的基础上，与外围招聘人员沟通，了解更多的渠道，进行新的招聘渠道的开拓。

第三建立管理人员招聘评估体系。对招募的管理人员，进行人才测评、评估，选定测评、评估工具，为面试人员评估上提供更多的参考依据。

第四优化招聘流程，根据集团与各公司办公相对分散，招聘工作由集团统一管理特点，在流程的设定上，建立起集团与各公司面试联动，确保招聘的人员使招、录双方都满意，更适合岗位需求。

第五完善招聘、测评及评估表单。按流程化、结构化面试、审批要求，优化各类招聘、入职表单。

4、建立健全培训体系、加强培训效果评估

公司培训体系的建设以企业战略为导向，着眼员工岗位胜任力的提升，在关注员工职业化塑造及职业生涯规划的同时，提高员工绩效和组织效率、促进员工个人全面发展，为公司可持续发展提供动态的人才支撑。

首先建立起以人力资源部牵头，以各部门主管、经理为骨干力量的培训组织体系，根据层级的不同，培训课程的开发、编排，培训授课方式进行规范。

新员工课程体系建立上，以文化认同、角色定位为核心，分别在试用初、中期及结束选择、开发不同课程进行培训。入职初期的企业概况、发展史、经营模式、企业文化，员工品行规范、企业制度、规章、工作流程、仪表礼仪为中心课程安排；试用中期的团队意识训练、职业素养引导为重点；试用结束前总结提升、责任意识等为主导，结合员工自我试用总结，提升对企业、岗位的认知力。

老员工课程体系建立上，以纪律意识、工作技能为核心，不定期的进行团队精神、工作态度、工作流程提升、员工品行规范、规章制度等课程培训，并根据培训需求调查，结合工作中存在不足进行课程的开发。

骨干力量与基层管理人员课程建立上，以团队管理、沟通技能、时间管理与工作效率、培训引导能力等，在培训需求及企业运营需求基础上进行课程的开发与编排。

中层、高层管理人员课程建立上，以职业经理人核心技能、领导力与执行力、如何打造高效的工作团队、问题分析与解决、时间管理与工作计划、非hr经理的hr管理等课程进行开发。

课程的开发必须依据公司发展战略需求及员工成长状态、动态调整关键培训内容。逐渐形成公司课题及案例库。

根据培训对象的不同，选择不同的培训形式。

第三、培训讲师队伍建设。结合目前公司培训现状，培训讲师队伍以各级骨干、主管为主，对其进行培训讲师必备的素质、技能的培训。并结合不同层级的培训需求，采取外聘培训讲师或参加外部培训，使讲师队伍以内部讲师为主，外聘、外培为辅培训讲师队伍。

在访谈中，因公司业务性质、工作时间特点，有些骨干、主管虽然在进行着员工培训、但效果不佳，且自身没有授课的积极。

在培训讲师队伍建设中，可以设定授课奖励制度。人力资源部门对于授课水平、态度、效果等根据不同课程类型采用不同评估方法，以评估点数对授课人员进行奖励，提升授课人员积极性及自我提升能力。

第四、培训制度、流程体系建设。对于公司目前培训制度进行整理、汇编，结合公司运营发展需，进行必要的修订，完善培训制度，优化培训流程。

第五、培训评估系统建设。对于每一项培训，根据授课内容，进行不同层级的评估。培训结束后，培训人员对于培训建议与意见，反馈培训课程、讲师情况，首先做好反应层面的评估；对于培训课程进行考试或让员工来谈心得体会，做好学习层面的评估；培训结整一段时间后，检查参训人员行为、绩效是否是改变或提升，进行行为层面的评估；对于培训后，公司运营、发展是否起到了积极的影响，从而进行结果的评估。

第六、建立健全培训档案。员工培训档案是员工晋升、年终考评、防范劳动纠纷的重要依据。根据管理效率，可进行人人建档或按月建档，确保员工培训档案的完整性。

5、强化执行力、推进绩效薪酬体系运行

绩效薪酬体系依佐尚管理公司对公司进行岗位调查、工作分析、岗位评估的基础上确定的，其形成时间长、动员人员多、制作成本高。人力资源部协助管理加大推行力度，做好绩效访谈、跟踪、效果评估及考核结果的应用。

一是加大检查、追踪力度，确保绩效指标数据来源的准确真实性；

三是绩效考评过程，要做到公平、公正；绩效结果一定要反馈到个人，确保被考评人员了解自身不足，下步知道工作如何进行改进。

四是结合考评过程跟踪、辅导，了解人员需求，进行人员培训课程开发。

6、其它方面

指导下属做好员工关系管理，一是社保年度审核；二是员工档案管理；三是劳动合同管理；四是部门人员下基层进行必须的员工访谈，并有记录；五是人事报表提交完整性；六是工作计划总结规范等员工关系、人事事务工作开展与完成。

由于入职时间短，看到的、听到只是工作中的`参考，对于大量信息一是要消化，二是要分析，了解信息中关键因素及背景，通过表面了解更深层的原因，力求解决就要见效。

人力资源规划是一种战略规划，着眼于为未来的企业生产经营活动预先准备人力，持续和系统地分析企业在不断变化的条件下对人力资源的需求，并开发制定出与企业组织长期效益相适应的人事政策的过程。它是企业整体规划和财政预算的有机组成部分，因为对人力资源的投入和预测与企业长期规划之间的影响是相互的。

人力资源规划一般包括人员总规划、职务编制规划、人员配置规划、人员需求规划、人员供给规划、人员补充规划、人员考核规划、薪酬规划、人才分配规划、人力资源管理政策规划、投资预算规划等等。制定人力资源规划必须遵循的几个原则。第一，必须充分考虑内部、外部环境的变化。人力资源规划只有充分地考虑了内外部环境的变化，才能适应需要，真正做到为企业发展的目标服务。为了更好地适应这些变化，在人力资源规划中应该对可能出现的情况作出预测包括风险和变化，最好能有面对风险的应对策略。第二，明确人力资源规划的根本目的，确保企业的人力资源。企业的人力资源保障问题是人力资源规划中应解决的核心问题。只有有效地保证了对企业的人力资源供给，才可能去进行更深层次的人力资源管理与开发。第三，人力资源规划的最终目的是使企业和员工都得到发展，取得预期目标。人力资源规划不仅要面向企业规划，而且要面向员工规划。企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促进的关系。如果只考虑企业的发展需要，而忽视了员工的发展，则会有损企业发展目标的实现。优秀的人力资源规划，一定是能够使企业的员工实现长期利益的规划，一定是能够使企业和员工共同发展的规划。第四，优质的人力资源规划是企业内部相关人员共同完成的，而绝非人力资源部单独所能够解决的问题。因此，人力资源部在进行人才资源规划时，一定要注意充分吸收各个部门以及高层管理者的参与，只有这样，人力资源规划才能够符合企业实际并落到实处。

在年度或季度结束时编制相应人力资源规划体系，步骤如下：

首先是根据企业的发展规划，结合企业各部门的人力资源需求报告进行盘点，确定人力资源需求的大致情况。结合企业现有人员及职务人员，职务可能出现的变动情况，职务的空缺数量等，掌握企业整体的人员配置情况，编制相应的配置计划。

其次是编制职务计划。企业发展过程中，除原有的职务外，还会逐渐有新的职务诞生，因此，在编制人力资源计划时，不能忽视职务计划。编制职务计划要充分做好职务分析，根据企业的发展规划，综合职务分析报告的内容，详细陈述企业的组织结构、职务设置、职位描述和职务资格要求等内容，为企业描述未来的组织职能规模和模式。

第三是合理预测各部门人员需求。在人员配置和职务计划的基础上，合理预测各部门的人员需求状况。在做人员需求预测是，应注意将预测中需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等详细列出，形成一个标明有员工数量、招聘成本、技能要求、工作类别，及为完成组织目标所需的管理人员数量和层次的分列表，依据该表有目的地实施日后的人员补充计划。

第四是确定员工供给状况。人员供给主要有两种方式，一是公司内部提升，二是从外部招聘。如果采取第一种方式，人力资源部经理要求充分了解公司各部门优秀员工，了解符合提升的条件的员工数量、整体质量等，也可与各部门经理联系，希望他们推荐。内部提升是一种比较好的方式，因为被提升的员工基本上已经接受了公司的文化，省去了文化培养的程序。其次是通过提升使员工得到某种满足，更易激发工作的热情和积极性。外部招聘相对来说比内部提升效果要差一些，但也不是全部，如果能够从外部招聘优秀人才并留住人才，得以发挥其作用，也是很好的。在确认供给状况时要陈述清楚人员供给的方式、人员内外部的流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

第五是制定人力资源管理政策调整计划。该计划中要明确阐述人力资源政策调整的原因、调整步骤和调整范围等。人力资源调整是一个牵涉面很广的内容，包括招聘政策调整、绩效考核制度调整、薪酬和福利调整、激励制度调整、员工管理制度调整等等。人力资源管理政策调整计划是编制人力资源计划的先决条件，只有制定好相应的管理政策调整计划，才能更好地实施人力资源调整，实现调整的目的。

第六是编制人力资源费用预算。费用预算包括招聘费用，员工培训培训费用，工资费用，劳保福利费用等等。有详细的费用预算，让公司决策层知道本部门的每一笔钱花在什么地方，才更容易得到相应的费用，实现人力资源调整计划。

第七是编制培训计划。对员工进行必要的培训，已成为企业发展必不可少的内容。培训的目的一方面是提升企业现有员工的素质，适应企业发展的需要，另一方面是培养员工认同公司的经营理念，认同公司的企业文化，培养员工爱岗敬业精神。培训计划中要包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训效果评估以及培训考核等内容，每一项都要有详细的文档，有时间进度和可操作性。

最后，在编写人力资源规划时，还要注意防止人力资源管理中可能会遇到的风险，比如优秀员工被猎头公司相中、新的人力政策导致员工情绪不满、内部提升遇到阻力、外部招聘失败等等。这些潜在的风险有些甚至会影响到公司的正常运作，甚至造成致命的打击。规避这些风险是人力资源部的一项重要职责，在编写人力资源计划时要结合公司实际，综合职务分析和员工情绪调查表，提出可能存在的各种风险及应对办法，尽可能减少风险带来损失。

人力资源规划是一个动态的过程，必须关注影响人力资源规划的各种因素。实践中，我们发现，一些企业在人力资源开发与管理中，往往缺乏动态的人力资源规划和开发观念，它们把人力资源规划理解为静态地收集信息和相关的人事政策信息，无论在观念上还是实践上都有依赖以往规划，一劳永逸的思想。这是一种有害的错误观念。因为这种静态观念与动态的市场需求和人才自身发展的需求是极不适应的，造成人力资源得不到合理的利用，甚至严重地影响了人力资源的稳定性，造成优秀人才的流失，对企业的发展壮大极为不利。所以，企业在做人力资源规划时，必须坚持动态的规划，必须密切关注影响人力资源规划的一些重要因素。真正做到人尽其才，才尽其用，使人才真正成为公司最宝贵的资源。

**人力资源方案设计例题篇七**

1、人力资源管理的计划————最有效的航标和导航仪。

2、招聘与配置————引与用的综合艺术。

3、培养与开发————使劳动者胜任工作、发挥劳动者最大潜力。

4、薪酬与福利————激励劳动者最效的手段。

5、绩效的评估————用不同的视角、产生不同的效果。

6、处理与员工的关系————让企业与员工共赢

1、把合适的人配置到适当的工作岗位上；

2、引导新雇员进入组织（熟悉环境）；

3、培训新雇员适应新的工作岗位；

4、提高每位新雇员的工作绩效；

5、争取实现创造性的合作、建立和谐的工作关系；

6、解释公司政策和工作程序；

7、控制劳动力成本；

8、开发每位雇员的工作技能

9、创造并维持部门内雇员的士气；

10、保护雇员的健康以及改善工作的物质环境

人力资源管理是指企业根据一系列人力资源政策对人力资源的获取（选人）、开发（育人）、保持（留人）和利用（用人）等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动、最终达到实现企业发展目标的一种行为。

1、职务分析与设计。

对企业各个工作职位的性质、结构、责任、流程、以及胜任该职位工作人员的素质、知识、技能等、在调查分析所获取相关信息的基础上、编写出职务说明书和岗位规范等人事管理文件。

2、人力资源规划。

把人力资源战略转化为中长期目标、计划和政策措施、包括对人力资源现状分析、未来人员供需予测与平衡、确保企业在需要时能获得所需要的人力资源。

3、员工招聘与选拔

根据人力资源规划和工作分析的要求、为企业招聘、选拔、所需要人力资源并录用安排到一定岗位上。

4、绩效考评。

对员工在一定时间内对所作的贡献和工作中取得的绩效进行考核和评价、及时做出反馈、以便提高和改善员工的工作绩效并为员工培训、晋升、计酬等人事决策提供依据。

5、薪酬管理。

包括对基本薪酬、绩效薪酬、奖金、津贴以及福利等薪酬结构的设计与管理、以激励员工更加努力的为企业工作。

6、员工激励。

采用激励理论和方法、对员工的各种需要予以不同程度的满足或限制、引起员工心理状况的变化、以激发员工向企业所期望的目标而努力。

7、培训与开发

8、职业生涯规划。

鼓励和关心员工的个人发展、帮助员工制订个人发展规划、以进一步激发员工的积极性、创造性。

9、人力资源核算。

与财务部门合作、建立人力资源会计体系、开展人力资源投资成本与产出效益的核算工作、为人力资源管理与决策提供依据。

10、劳动关系管理

根据企业发展的总体规划（依据）、通过企业未来的人力资源的需要和供给状况的分析及估计（手段）、对职务编制、人员配置、员工招聘和选择、教育培训、人力资源管理政策等（内容）进行的战略规划、组织规划、制度规划、人员规划、费用规划（目的）。

（一）人力资源规划的原则：

1、充分考虑内、外部环境的变化

内部环境的变化：指销售的变化、开发的变化还有公司员工的流动变化。外部环境的变化：指社会消费市场的变化、政府有关人力资源政策的变化、人才市场的变化为了更好地适应这些变化、在人力资源计划中应该对可能出现的情况做出预测和风险变化、最好能有面对风险的应对策略。

2、确保企业的人力资源保障

企业的人力资源保障问题是人力资源计划中应解决的核心问题。它包括人员的流入预测、流出预测、人员的内部流动预测、社会人力资源供给状况分析、人员流动的损益分析等。只有有效地保证了对企业的人力资源供给、才可能去进行更深层次的人力资源管理与开发。

3、使企业和员工都得到长期的利益

人力资源计划不仅是面向企业的计划、也是面向员工的计划。企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促进的关系。优秀的人力资源计划、一定是能够使企业员工达到长期利益的计划、一定是能够使企业和员工共同发展的计划。

（二）人力资源计划应包括哪些主要内容？

1、总计划：人力资源总计划陈述人力资源计划的总原则、总方针、总目标。

2、职务编制计划：陈述企业的\'组织结构、职务设置、职务描述和职务资格要求等内容。

3、人员配置计划：人员配置计划陈述企业每个职务的人员数量、人员的职务变动、职务人员空缺数量等。

4、人员需求计划：通过总计划、职务编制计划、人员配置计划可以得出人员需求计划。需求计划中应陈述需要的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。

5、人员供给计划：人员供给计划是人员需求计划的对策性计划。主要陈述人员供给的方式、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

6、教育培训计划：包括教育培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

7、人力资源管理政策调整计划：计划中明确计划期内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。

8、投资预算：上述各项计划的费用预算。

（三）人力资源计划的发展趋势怎样？

2、人力资源计划中的长期计划而言、也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化、并将它们提炼成具体的可执行的计划、最好明确计划的责任和要求、并且有相应的评估策略。

4、企业的人力资源计划将会更加注重关键环节的数据分析和量化评估、并且将明确地限定人力资源计划的范围。

（1）企业的目标最终将通过其最有价值的资源——它的员工来实现；

（2）为提高员工个人和企业整体的业绩、人们应把促进企业的成功当作自己的义务；

（4）应努力寻求人力资源管理政策与商业目标之间的匹配和统一；

（8）增强员工上班时间和工作内容的灵活性；

（9）提供相对完善的工作和组织条件、为员工充分发挥其潜力提供所需要的各种支持。

（10）维护和完善员工队伍以及产品和服务。

1、抽屉式管理：职、责、权、利相互结合、泰国和香港

3、一分钟管理：一分钟目标、一分钟赞美及一分钟惩罚。欧洲的德国、瑞士等有些国家。

4、破格式管理：由原来工作年限作为晋升职员级别和提高工资标准的“年功制度”、逐渐改变成以工作能力和成果决定升降员工职务的“破格式”的新人事制度、日本和韩国。

5、和拢式管理：强调个人和整体的配合、创造整体和个体的高度和谐。“我就是公司”是欧美国家“和拢式”管理中的一句响亮口号。

6、走动式管理：主管动部属也跟着动。是世界上流行的一种创新管理方式。如日本经济团体联合会名誉会长土光敏夫在他接管日本东芝电器公司后、在上班前站在公司门口向员工问好、跟员工一起吃饭、美国麦当劳快餐店创始人、号称“疯子”雷房寺蘅要求将所有经理的椅子靠背都据掉。

1、企业人力资源政策在稳定员工上所起的作用。

2、市场上人力资源的供求状况和发展趋势。

3、本行业其它企业的人力资源。

4、本行业其它公司的人力资源概况。

5、本行业的发展趋势和人力资源需求趋势。

6、本行业的人力资源供给趋势。

7、企业的人员流动率及原因。

8、企业员工的职业发展规划状况。

9、企业员工的工作满意状况。

1、外部招聘

2、内部招聘

3、内部晋升

4、继任计划（日本对继任者的衔接手段）。是人力资源部门对企业的每位管理人员进行详细调查并与决策者确定哪些人有权利升迁到更高层次的位置。

5、技能培训

1、制定职务编写计划。根据企业发展规划、综合职务分析报告的内容、来制定职务编写计划。编写计划陈述企业的组织结构、职务设置、职位描述和职务资格要求等内容。

2、根据企业发展规划、结合企业人力资源盘点报告制定人员盘点计划。人员配置计划陈述了企业每个职务的人员数量、人员的职务变动、职务人员空缺数量等。制定配置计划的目的是描述企业未来的人员数量和素质构成。

3、预测人员需求。根据职务编制计划和人员配置计划、使用预测方法来预测人员需求预测。人员需求中应陈述需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。最好形成一个标明有员工数量、招聘成本、技能要求、工作类别、及为完成组织目标所需的管理人员数量和层次的分列表。

4、确定员工供给计划。人员供给计划是人员需求的对策性计划。主要陈述人员供给的方式、人员内外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。通过分析劳动力过去的人数、组织结构和构成以及人员流动、年龄变化和录用等资料、就可以预测出未来某个特定时刻的供给情况。预测结果勾画出组织现有人力资源状况以及未来在流动、退休、淘汰、升职以及其他相关方面的发展变化情况。

5、制定培训计划。为了提升企业现有员工的素质、适应企业发展的需要、对员工进行培训是非常重视的。培训计划中包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

6、制定人力资源管理政策调整计划。计划中明确计划内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。其中包括招聘政策、绩效政策、薪酬与福利政策、激励政策、职业生涯政策、员工管理政策等。

7、编写人力资源部费用预算。其中主要包括招聘费用、培训费用、福利费用等用的预算。

8、关键任务的风险分析及对策。每个企业在人力资源管理中都可能遇到风险、如招聘失败、新政策引起员工不满等等、这些事件很可能会影响公司的正常运转、甚至会对公司造成致命的打击。风险分析就是通过风险识别、风险估计、风险驾驭、风险控制等一系列活动来防范风险的发生。

人力资源开发的基本内容是：

2、检查所开展的各项活动是否达到了预期的目标、即效果评价。组织的成功在很大程度上取决于组织成员的能力、因此、发展组织成员的能力、提高其工作效率、是管理者的直接责任。也就是政治经济学上的观点：让员工的劳动支出大于劳动力的支出。

3、人力资源开发最重要的任务是开发人的潜能、发展人的能力、使具有各种技能的人员得到最恰当的使用。

**人力资源方案设计例题篇八**

各社区、机关各相关部门：

是十二五规划关键的一年，街道人力资源和社会保障工作，把充分就业作为经济社会发展的优先目标，以“人才优先，民生为主”为工作主线，围绕街道“1410”工程，解放思想，争创一流，着力于服务创业、创新、服务群众，实施更加积极的就业政策。大力推进创业带动就业。现结合街道实际，制定具体实施方案：

2、社区安置290人；创建省级充分就业示范社区1个；充分就业社区达标率100%。

3、城乡劳动者职业技能培训200人，其中城乡新成长劳动力技能培训70人；创业意识教育3000人；创业培训200人。

4、新增扩面缴费人数400人；增收基金140万元；劳动年龄段内人员征地转城保105万元。

5、引进本科人才55名；引进研究生及以上人才6名；

6、职业技能鉴定300人；职业资格统考30人；新增技师上报50人；高级工上报55人；新增专业技术人才75人，其中初级70人、中级5人。

7、新增入库用人单位240户；辖区内劳动争议案件处理率达50%；劳动合同备案1500人。

8、新增私营企业数、个体工商户、注册资金（以经管办下达指标为准）。

1、制定社区人力资源和社会保障常规工作和特色工作目标管理责任状，建立以“目标任务”和“特色服务”为导向的社区就业、创业社保工作考核机制。以实现就业更加充分为重点，实施积极的就业政策，进一步健全促进就业协调机制，结合辖区经济发展，创造更多的就业岗位，推进“绿色就业”，重点扶持“零就业”家庭和困难群体、高校毕业生的就业援助，加强服务就业、安置就业、扶持就业、带动就业工作力度，使就业援助工作有突破、有实效。

2、以落实创业政策为重点，促进创业带动就业，建立健全创业服务体系，提升队伍创业服务能力，让更多的\'劳动者成为创业者。大力开展创业培训、技能培训，促进其自谋职业、自主创业。积极挖掘创业项目，开展创业项目推介会，帮助有创业愿望的人尽快创业。建立街道创业带动就业的培训、实训、孵化三大基地，加大对新增创业实体的服务力度。

3、加强社会保险政策宣传力度，建立与辖区企业定点联系沟通机制，健全企业社会保险情况数据库，全面掌握辖区企业人员、效益、工资收入、参保情况等基本信息。做好城镇居民养老保险和城镇居民养老补贴的登记、信息采集和证卡申领工作，使社会保险工作制度化、规范化、日常化。

4、以贯彻《劳动保障监察条例》为主线，强化劳动监察工作职能，推进劳动监察监管方式的网格化和监管手段的网络化。结合街道“网格管理规范升级”工程。将辖区内企业全部定位到所在网格，定期对网格内的单位进行回访，更新信息，及时输入劳动监察网。开展网格警示信息处置和监管，引导企业向诚信、自略方向发展，加大劳动关系和谐企业创建力度。

5、树立强烈的为老服务意识，创新思路和工作方法，在重点工作上要有新突破，在常规工作上要有新创意，积极争创“省级示范点”社区。围绕退休人员需求，提供人性化、亲情化、个性化服务。全面推进退休人员居家养老服务，打造“宜居社区”。开展形式多样文化体育活动，提高品质，做亮品牌。

6、不断提高职业技能鉴定率，深入了解企业职工和失业职工技能培训需求，开展针对性、实用性强的技能培训项目，积极引进领军人才，带动高层次创新、创业人才队伍建设，推动主导产业高端化，新兴产业规模化、传统产业品牌化。通过开展校企合作，街道与学校、企业合作，共同打造人才培养、人才引进、技能鉴定平台。

**人力资源方案设计例题篇九**

20xx年是十二五规划关键的一年，街道人力资源和社会保障工作，把充分就业作为经济社会发展的优先目标，以“人才优先，民生为主”为工作主线，围绕街道“1410”工程，解放思想，争创一流，着力于服务创业、创新、服务群众，实施更加积极的就业政策。大力推进创业带动就业。现结合街道实际，制定具体实施方案：

2、社区安置290人；创建省级充分就业示范社区1个；充分就业社区达标率100%。

3、城乡劳动者职业技能培训200人，其中城乡新成长劳动力技能培训70人；创业意识教育3000人；创业培训200人。

4、新增扩面缴费人数400人；增收基金140万元；劳动年龄段内人员征地转城保105万元。

5、引进本科人才55名；引进研究生及以上人才6名；

6、职业技能鉴定300人；职业资格统考30人；新增技师上报50人；高级工上报55人；新增专业技术人才75人，其中初级70人、中级5人。

7、新增入库用人单位240户；辖区内劳动争议案件处理率达50%；劳动合同备案1500人。

8、新增私营企业数、个体工商户、注册资金（以经管办下达指标为准）。

1、制定社区人力资源和社会保障常规工作和特色工作目标管理责任状，建立以“目标任务”和“特色服务”为导向的社区就业、创业社保工作考核机制。以实现就业更加充分为重点，实施积极的就业政策，进一步健全促进就业协调机制，结合辖区经济发展，创造更多的就业岗位，推进“绿色就业”，重点扶持“零就业”家庭和困难群体、高校毕业生的就业援助，加强服务就业、安置就业、扶持就业、带动就业工作力度，使就业援助工作有突破、有实效。

2、以落实创业政策为重点，促进创业带动就业，建立健全创业服务体系，提升队伍创业服务能力，让更多的劳动者成为创业者。大力开展创业培训、技能培训，促进其自谋职业、自主创业。积极挖掘创业项目，开展创业项目推介会，帮助有创业愿望的人尽快创业。建立街道创业带动就业的培训、实训、孵化三大基地，加大对新增创业实体的服务力度。

3、加强社会保险政策宣传力度，建立与辖区企业定点联系沟通机制，健全企业社会保险情况数据库，全面掌握辖区企业人员、效益、工资收入、参保情况等基本信息。做好城镇居民养老保险和城镇居民养老补贴的登记、信息采集和证卡申领工作，使社会保险工作制度化、规范化、日常化。

4、以贯彻《劳动保障监察条例》为主线，强化劳动监察工作职能，推进劳动监察监管方式的网格化和监管手段的网络化。结合街道“网格管理规范升级”工程。将辖区内企业全部定位到所在网格，定期对网格内的单位进行回访，更新信息，及时输入劳动监察网。开展网格警示信息处置和监管，引导企业向诚信、自略方向发展，加大劳动关系和谐企业创建力度。

5、树立强烈的为老服务意识，创新思路和工作方法，在重点工作上要有新突破，在常规工作上要有新创意，积极争创“省级示范点”社区。围绕退休人员需求，提供人性化、亲情化、个性化服务。全面推进退休人员居家养老服务，打造“宜居社区”。开展形式多样文化体育活动，提高品质，做亮品牌。

6、不断提高职业技能鉴定率，深入了解企业职工和失业职工技能培训需求，开展针对性、实用性强的技能培训项目，积极引进领军人才，带动高层次创新、创业人才队伍建设，推动主导产业高端化，新兴产业规模化、传统产业品牌化。通过开展校企合作，街道与学校、企业合作，共同打造人才培养、人才引进、技能鉴定平台。

**人力资源方案设计例题篇十**

根据佐尚企业管理咨询有限公司前期人力资源建设中的工作分析、岗位评估结果，在对组织架构进行调整，人员重新编配的前提下，人力资源部工作总体思路：以招聘为先导，调整、完善人力资源招聘体系，加强新员工入职管理，协助佐尚企业管理咨询有限公司进行岗位评估后的薪酬设定与绩效考评体系推行、维护，利用工作分析、岗位评估结果建立健全培训体系，以标准化、集团化模式做好人力资源管理工作。

1、统一思想，树立人力资源管理理念

在前期与佐尚企业管理咨询有限公司的老师沟通中，其有意愿为公司主管级以上人员培训“非人力资源部门主管的人力资源管理”课程，建议公司使佐尚管公司为部门主管以上人员培训此课程，确保公司在人力资源管理理念推行中形成统一的认识，使人力资源管理理念知识在管理层中普及，降低后期绩效推行的阻力、提升推行效率。

2、加强内部建设，明确人员工作职责

在部门、人员调整后，结合工作流程，将对人力资源部门内部进一步明确各个岗位及相关的工作人员的职责，全面整理人力资源管理制度、流程和表单，制订人力资源内部工作和会议通报制度。在人力资源内部建立起会务、培训沟通渠道与oa沟通模式相结合部门内部定期沟通机制，使人员首先养成良好的内部工作氛围。

3、建立健全招聘体系、强化招聘职能

首先根据各个岗位的岗位职责（或工作说明书）提炼出基本的任职素质，建立基本的任职素质模型，确定招募的人员标准，建立起基本任职素质模型库，为简历的筛选做好前期的准备工作，使招聘工作更为系统化。

其次构建招聘渠道。目前的招聘渠道主要有内部招聘、行业媒体、人才市场、校园招聘、人才中介公司、人际推荐、网络招聘、人才追逐等。结合目前招聘效果、行业特点，加大网络宣传、小广告张贴、内部人员推荐，在维护好现有招聘渠道的基础上，与外围招聘人员沟通，了解更多的渠道，进行新的招聘渠道的开拓。

第三建立管理人员招聘评估体系。对招募的管理人员，进行人才测评、评估，选定测评、评估工具，为面试人员评估上提供更多的参考依据。

第四优化招聘流程，根据集团与各公司办公相对分散，招聘工作由集团统一管理特点，在流程的设定上，建立起集团与各公司面试联动，确保招聘的人员使招、录双方都满意，更适合岗位需求。

第五完善招聘、测评及评估表单。按流程化、结构化面试、审批要求，优化各类招聘、入职表单。

4、建立健全培训体系、加强培训效果评估

公司培训体系的建设以企业战略为导向，着眼员工岗位胜任力的提升，在关注员工职业化塑造及职业生涯规划的同时，提高员工绩效和组织效率、促进员工个人全面发展，为公司可持续发展提供动态的人才支撑。

首先建立起以人力资源部牵头，以各部门主管、经理为骨干力量的培训组织体系，根据层级的不同，培训课程的开发、编排，培训授课方式进行规范。

新员工课程体系建立上，以文化认同、角色定位为核心，分别在试用初、中期及结束选择、开发不同课程进行培训。入职初期的企业概况、发展史、经营模式、企业文化，员工品行规范、企业制度、规章、工作流程、仪表礼仪为中心课程安排；试用中期的团队意识训练、职业素养引导为重点；试用结束前总结提升、责任意识等为主导，结合员工自我试用总结，提升对企业、岗位的认知力。

老员工课程体系建立上，以纪律意识、工作技能为核心，不定期的进行团队精神、工作态度、工作流程提升、员工品行规范、规章制度等课程培训，并根据培训需求调查，结合工作中存在不足进行课程的开发。

骨干力量与基层管理人员课程建立上，以团队管理、沟通技能、时间管理与工作效率、培训引导能力等，在培训需求及企业运营需求基础上进行课程的开发与编排。

中层、高层管理人员课程建立上，以职业经理人核心技能、领导力与执行力、如何打造高效的工作团队、问题分析与解决、时间管理与工作计划、非hr经理的hr管理等课程进行开发。

课程的开发必须依据公司发展战略需求及员工成长状态、动态调整关键培训内容。逐渐形成公司课题及案例库。

根据培训对象的不同，选择不同的培训形式。

第三、培训讲师队伍建设。结合目前公司培训现状，培训讲师队伍以各级骨干、主管为主，对其进行培训讲师必备的素质、技能的培训。并结合不同层级的培训需求，采取外聘培训讲师或参加外部培训，使讲师队伍以内部讲师为主，外聘、外培为辅培训讲师队伍。

在访谈中，因公司业务性质、工作时间特点，有些骨干、主管虽然在进行着员工培训、但效果不佳，且自身没有授课的积极。

在培训讲师队伍建设中，可以设定授课奖励制度。人力资源部门对于授课水平、态度、效果等根据不同课程类型采用不同评估方法，以评估点数对授课人员进行奖励，提升授课人员积极性及自我提升能力。

第四、培训制度、流程体系建设。对于公司目前培训制度进行整理、汇编，结合公司运营发展需，进行必要的修订，完善培训制度，优化培训流程。

第五、培训评估系统建设。对于每一项培训，根据授课内容，进行不同层级的评估。培训结束后，培训人员对于培训建议与意见，反馈培训课程、讲师情况，首先做好反应层面的评估；对于培训课程进行考试或让员工来谈心得体会，做好学习层面的评估；培训结整一段时间后，检查参训人员行为、绩效是否是改变或提升，进行行为层面的评估；对于培训后，公司运营、发展是否起到了积极的影响，从而进行结果的评估。

第六、建立健全培训档案。员工培训档案是员工晋升、年终考评、防范劳动纠纷的重要依据。根据管理效率，可进行人人建档或按月建档，确保员工培训档案的完整性。

5、强化执行力、推进绩效薪酬体系运行

绩效薪酬体系依佐尚管理公司对公司进行岗位调查、工作分析、岗位评估的基础上确定的，其形成时间长、动员人员多、制作成本高。人力资源部协助管理加大推行力度，做好绩效访谈、跟踪、效果评估及考核结果的应用。

一是加大检查、追踪力度，确保绩效指标数据来源的准确真实性；

三是绩效考评过程，要做到公平、公正；绩效结果一定要反馈到个人，确保被考评人员了解自身不足，下步知道工作如何进行改进。

四是结合考评过程跟踪、辅导，了解人员需求，进行人员培训课程开发。

6、其它方面

指导下属做好员工关系管理，一是社保年度审核；二是员工档案管理；三是劳动合同管理；四是部门人员下基层进行必须的员工访谈，并有记录；五是人事报表提交完整性；六是工作计划总结规范等员工关系、人事事务工作开展与完成。

由于入职时间短，看到的、听到只是工作中的参考，对于大量信息一是要消化，二是要分析，了解信息中关键因素及背景，通过表面了解更深层的原因，力求解决就要见效。

**人力资源方案设计例题篇十一**

(一)加大公共(就业)服务平台建设。确保8万元以上的基层平台工作经费及时到位。每个人力资源和社会保障服务所除所长外至少配备1名业务骨干，人社工作包括就业失业登记证申报、被征地农民养老保险费缴费等各项业务全部延伸至基层平台，并实现了电子化办公、数据化管理。

(二)成功申报了银城街道办事处幸福社区为创业型和积极就业型试点社区和泗洲镇人力资源和社会保障服务所为全省人社系统作风建设优秀窗口单位。

(三)积极落实稳岗政策。成立了落实稳岗政策工作领导小组，制定印发了《市贯彻落实失业保险基金支持企业稳岗政策的实施方案》(德人社发[2024]37号)文件，切实做好企业稳岗补贴发放工作，已为铜矿、金山金矿、润泉自来水公司等三家符合条件的企业发放稳岗补贴共计351.588万元，极大推进了失业保险征缴工作，预计1-11月份失业保险基金征缴总额首次突破千万，完成年初计划数的143%。

(四)积极培育发展电商企业，认定了市安郡职业培训学校为我市第一个电子商务创业孵化基地，吸纳了23个创业项目，带动就业173人，年培训人数预计达600余人。

(二)大力实施复合式结算办法，积极推行医保总额控制和“六参数”管理。同时加强与农医中心的沟通联系，统一标准加强对定点医院、定点零售药店的管理，城镇居民基本医疗保险扭转了长年亏损的局面，首次实现了年度收支平衡。1-10月城镇居民基本医疗保险征缴4779.6万元，支出3275.1万元，为保障全市医疗保险基金安全运行做出了积极贡献。

(一)在全省率先启用了指静脉加人脸识别的认证系统资格认证工作的基础上，几年结合开展o2o服务型党组织创建活动，创新举措，通过公众号进行“线上”认证和上门服务相结合，避免了老年群众腿脚不便等原因造成的出行困扰。该项举措极大便利了在异地居住退休人员及因身体原因出行退休人员，得到了退休人员及子女的一致好评，截止目前共国内外有347名退休老人通过该渠道进行了资格认证。

(二)进一步加强和完善被征地农民基本养老保险工作。1-10月，被征地农民基本养老保险参保人数0.98万人，完成年初计划数的192%，新增参保人数0.73万人，征缴金额2529万元。

(一)建立完善的数据比对制度，每季度定期与民政、社保等部门沟通对接，及时对重复参保人员及死亡人员进行了待遇停发，杜绝了养老金的流失。今年以来，共对466名重复参保人员和340名死亡人员进行了待遇停发。

(二)自2024年8月正式启动全市代扣代缴个人协议签定工作以来，我局加大宣传力度，进村入户共发放《服务指南》4万余份。截止目前，全市代扣代缴个人协议签订工作已基本完成。

(一)以点带面做好用工审查。突出以医疗卫生机构、招标代理机构和上年度被投诉企业为主，以其他行业为辅，共审查用人单位55家，其中医疗卫生系统15家，建筑企业5家。涉及劳动人数5120人，共督促用人单位补签有效劳动合同280份。督促3家乡镇(街道)卫生院为聘用人员补缴了社会保险。

(二)强化农民工工资保障金的征缴力度。从源头上征缴，提前与市公共资源交易中心沟通，要求其在发中标书之前，中标企业必须先行缴纳保障金，由此用工单位由原先的被动缴纳变为现在的主动缴纳。1-10月，共征缴工资保障金323.96万元，涉及施工单位162家，历年累计突破千万。

(三)积极推进建立多部门协调办案机制。制定印发了《关于建立拒不支付劳动报酬犯罪案件移送联席会议制度的通知》(德人社发[2024]35号)文件，进一步加强同建设、公安、法院等部门的沟通协作，今年以来，向公安机关移送了涌泉矿业拖欠孙宏水等人工资32.9万元案件，向市人民法院移送了市中泰电子科技有限公司厂房工程拖欠民工工资529万元案件，现已执行到位。1-10月份，共受理各类投诉举报案件76起，立案68起，结案65起，结案率95.5%，为劳动者追发工资592.9万元，涉及劳动者1089人，督促用人单位补签有效劳动合同280份。

(一)信息工作做到有编制、有窗口、有专人，发卡率80%以上。

(二)信访工作平稳有序，未出现越级访情况。

**人力资源方案设计例题篇十二**

一、公司人力资源现状描述及三年内规划描述：

（一）人力资源现状分析

\*\*\*\*\*\*自20xx年成立以来，坚持以人为本的管理思想，重视人力资源开发，采取一系列的举措和政策，稳定人才，培养人才，吸引了许多中高级人才的加盟，基本满足了集团公司发展对人才的需求，初步形成了一支素质较好、层次较高的人才队伍。但随着公司规模的发展壮大，业务范围的不断拓展，对于人才的要求也逐渐强烈，尤其是在面临境外员工交替压力下，如何始终确保一支素质好、层次高的中高层管理队伍将困绕西非公司人力资源的建设。

现有的人力资源状况将从人员数量、人员年龄性别、人员素质、等方面进行分析。

男员工32人，女员工7人，其中25岁以下的员工7人；26-30岁的员工12人；31-35岁的员工10人；36-40岁的员工3人；41-45岁的员工1人；46-50岁的员工3人；51-55岁的员工1人；56-60的员工2人。

3.员工学历结构

硕士及mba学历5人；本科学历23人；大专学历的8人；中专技校3人。

4.员工职称结构

至20xx年12月高级职称的4人；中级职称的6人；初级职称的18人。

5.公司现状分析：

1）从目前公司管理人员的数量来看，是基本能够满足公司生产的需要，可以覆盖目前公司各项管理工作，但人员的数量较为精简，人员的工作负荷程度较强。

力量。

3）从目前公司管理人员的资质来看，管理人员本科及以上学历占到72%，资质较高，但是受境外管理成本、岗位编制限制等客观因素影响，高中基层人员水平差别较大，单纯靠境外人员储备、培养等手段实现中高层人才梯队建设ab角配备较为困难，不利于队伍建设。 3）人员结构需要进一步优化，高职称人员只占10%，中级职称人员只占15%，公司整体的技术含量偏低，应进一步增加高、中职称的人员数量。

根据公司的人力资源现状，结合面向未来的发展战略，公司的人力资源战略是：

1）一定时期内，公司机制的作用大于人的作用；要建立发展、发挥大多数人能力的机制。

2)关键人才继续以内部培养为主，适当引进职业化人才；同时考虑更有效地利用外部人力资源。

3)强化协作，营造团队文化，鼓励团队绩效、团队能力。 4)侧重非经济性激励，适当提升经济性激励的水准和有效性。5)重视长期绩效，短期效益服从于长期绩效；强调对人的素质开发和培养。

3.西非公司人力资源规划

公司人员定编规划

目前公司人员的数量较为精简，人员的工作负荷程度较强，随着公司发展精细化程度越来越高，该人员数量无法满足公司发展需要，在保证关键岗位基础上招聘培养管理使用属地化人员。

公司现有管理员工39人，三年内中方管理人员编制35人，减少4人，属地化管理人员配备10人以上，分布至各部门、项目部。 2）宏观定编制：

现状：高层（领导层：总经理助理及以上）6人，占15.38%； 中层（部门经理、部门副经理、高级业务主管、项目经理）23人，占58.97%； 基层（业务主管及以下、项目其他管理人员）10人，占25.64。 规划：至20xx年，高层（领导层：总经理助理及以上）占10%； 中层（部门经理、部门副经理、高级业务主管、项目经理）占20%； 基层（业务主管及以下、项目其他管理人员）占70%，该数据含属地化管理人员。

（三）人员配置规划

员工职位确认后，职位调整应按规定统一调整，职位调整应遵循员工个人业绩及素质倾向的原则。

3、人员职位异动调整：职位异动是指不同类职位间的调整，不同类职位间的调整统一采取竞争上岗的办法。

（四）教育培训规划

1）第一阶段：20xx年完成培训系统建设，搭建健全的培训管理体系，实现培训工作的全面科学管理，为迈向学习型组织做好基础性工作；通过培训提升员工技能，提高工作绩效，提升员工竞争能力。

2）第二阶段：（至20xx年）文化建设，塑造西非公司的学习文化，形成良好的学习氛围。

3）第三阶段：（至20xx年）效益优化，实现学习文化的价值转化，达到文化和效益的双益。

（五）招聘选拔规划

1）20xx年人员需求招募计划：总需求：\*\*人预计流失人员：\*\*人预计需招募人员\*\*人。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn