

# 幼儿园社会领域活动流程表 幼儿园社会领域活动方案(优秀5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 企业个人思想工作总结篇一

今年以来，在市卫生局党委的指导下，在院党支部的正确领导下，我院思想政治工作坚持以邓小平理论、“三个代表”和科学发展观的重要思想为指导，深入贯彻党的xx届五中全会精神，紧紧围绕以病人为中心开展医院管理年活动，进一步把握“树正气、讲团结、求发展”主旋律，大力加强基层党建、职工队伍建设、行风建设、文明创建等工作，深入开展“爱我医院，我为医院做贡献”活动，使我院思想政治工作跨上了一个新的台阶。

一、加强基层党建工作，树立科学发展观，进一步兴起学习“三个代表”重要思想的新高潮。

今年以来，院党支部以科学发展观的要求组织全院党员干部认真学习了“三个代表”重要思想的伟大意义和深刻内涵，各级干部和党员积极开展理论学习，强化党员学习日制度，并将学习“三个代表”重要思想同本部门、本科室的工作实际联系起来，坚持用“三个代表”重要思想指导工作，牢记“情为民所系、利为民所谋、权为民所用”，努力解决职工群众的实际问题，全年为职工办实事数十余件次。此外，院党支部还组织入党积极分子参加黄桥镇党委党建冬训班。各党小组、各科室纷纷总结了组织开展学习贯彻活动的好方

法、好经验，不断把“三个代表”重要思想的学习贯彻引向深入，为全院改革发展提供了坚实的思想基础和强大的精神动力。

二、加强思想道德素质教育，努力锻造一支高素质的干部职工队伍。

首先，组织全院干部职工开展了学习华益慰先进事迹活动。以此活动为契机，人人以华益慰为学习榜样，争做知识型职工，勇当工作中的尖兵，树立团队精神，为和谐医院的建设发挥了积极作用。其次，组织开展了“把信送给加西亚”读书系列活动。各党小组、各科室分别组织党员干部深入学习了《把信送给加西亚》一书，就如何做一个“把信送给加西亚的人”，召开了座谈会等，谈体会、写心得、树典型，积极寻找、争做、宣传能够“把信送给加西亚的人”，努力使自己成为高素质人才。通过开展学习《把信送给加西亚》读书活动，使“送信”的理念深入到每名职工心中，积极营造读书学习的氛围，锻造了一支敬业、主动、勤奋刻苦的干部职工队伍。

三、加强党风廉政建设工作，坚决抵制歪风邪气的侵犯。

根据市卫生局部署，我院坚持预防为主、标本兼治的方针，采取了加强教育、建立和完善监督机制等措施，从源头上预防了腐败现象的发生。首先，严把党员“入口”关，结合治理医药购销领域商业贿赂工作，加强我院党员队伍建设，严格发展党员工作程序，确保党员发展工作健康有序推进，确保党的纯洁性。其次，开展“以病人为中心”的医院管理年活动和治理医药购物领域商业贿赂工作主题教育活动是今年我院党风廉政教育的重要内容，也是加强党风廉政建设的一项重点工作。我院党支部结合党员干部的思想实际和工作特点，以党小组为单位，组织党员干部围绕创建和谐医院、医院管理年、治理商业贿赂等方面开展了专题讨论，并在认真讨论的基础上，积极撰写理论文章和工作体会。通过学习，

使全院党员特别是领导干部能够对照国家法律法规和党纪党规严格检查和反省自己，树立起正确的“人生观、价值观、世界观”。第三，院党支部还向各党小组、各科室发放政治理论学习材料和警示教育片，积极开展正反两方面典型事例的警示教育，通过多种形式的廉政教育，大大提高了干部职工廉洁自律、拒腐防变的能力，从而统一了思想，凝聚了力量，促进了班子建设和各项工作的开展。第四，推行政务公开制度。根据市卫生局统一布置，院部、院党支部制定了《政务公开实施办法》，明确了公开的形式和内容。开辟了专栏，对关系到职工切身利益的大事都进行了公示，并广泛接受了职工群众的监督。

#### 四、加强行风建设工作，促进全院整体服务水平的提高

今年以来，我院全体干部职工不断改善服务质量，提高医疗水平，规范服务环境，行风建设工作得到有序开展。

(一)是加强明查暗访，加大奖惩力度。除坚持进行常规检查外，我院还成立了由院领导和有关科室负责人组成的督查组，深入科室，明查暗访，力求发现真实情况，掌握第一手资料。注重加大奖惩力度，对成绩突出的科室和个人予以表彰，及时推广成功经验；对出现问题的科室和个人，取消一切评先资格，并通报批评。对发生医疗责任事故的第一责任人一律实行待岗，时间不少于3个月，待岗期间不发工资只发基本生活费，并视情节给予党纪、政纪处分，对造成较大范围影响的报请市卫生局给予处理。

(二)是完善公开承诺，扩大对外宣传。今年，我们对照质量方针和质量目标，对各科室行风建设承诺内容进行了完善和补充，提出了具体的量化标准，切实增强行风建设承诺的可兑现性。在行风宣传上，我院在医院布置行风建设、文明服务站牌、标语30余块(条)，并利用黑报板、橱窗宣传栏等形式进行宣传。同时，向社会发放行风建设监督卡4000张。同时，积极征求行风监督员的建议和意见，及时反馈并逐一

落实整改，努力创建“无红包”医院。

(三)建立健全医德医风档案。按照市卫生局要求，我院进一步建立和完善了医务人员医德医风档案，对其落实廉洁自律规定、重大事项报告、述职述廉评廉考廉等情况一并记载，并对医德医风档案材料单独装订成卷，作为职工晋升晋级的考核依据，为全院医德医风建设工作的开展奠定了基础。

## 企业个人思想工作总结篇二

各有关企业：

为中小企业做健康体检，中小企业健康成长计划是由工业和信息化部中小企业司指导、工信部中小企业对外合作协调中心联合用友软件共同推进的旨在推动中国中小企业健康成长的一项公益计划。计划以“健康才是竞争力”为主题。为企业开展“中小企业信息化大讲堂”服务，帮助中小企业进行业务创新与转型。

除主城4个辅导站外，市政府和中小企业局很重视区企业的健康成长。特意在区设立了一个辅导站，为辖区企业提供专业的辅导体检服务。希望各企业接通知后积极行动起来，参与“中小企业健康成长计划”比比谁健康，通过健康体检发现中小企业自身的问题，有的放矢的针对问题进行计划性调整，以抵御经营寒冬对企业自身的打击，提升企业核心竞争力。

一、参加“健康成长计划”企业可以获得如下服务：

- 1、专业体检师上门进行企业健康状况检查；
- 2、针对企业管理现象进行把脉；提供企业健康状况的分析报告；

- 3、和同行业先进管理指标比较。
- 4、为企业提供改进建议；
- 5、参加系列管理讲座；
- 6、参评中小企业信息化示范单位；
- 7、获得专家面对面沟通的机会；

二、辖区内所有行业的中小企业均可参加“体检”及“信息化大讲堂培训”主要有三种参与形式：

预约“体检师”上门检查企业的健康状况：

- 1、中小企业可通过我区中小企业局报名。针对企业管理现象进行把脉，并提供系统全面的企业健康状况分析报告。
- 2、通过拨打我区设立的健康辅导站天易软件有限公司预约电话预约体检及参加信息化大讲堂培训。

## **企业个人思想工作总结篇三**

团的先进性决定了团员们应该具有较高的思想政治觉悟和道德修养，而大学生的身份又决定了我们应该将建设祖国作为自己的目标，时刻关心国家大事，将个人与国家紧密结合起来。支部紧紧围绕思想工作，使同学的思想意识和政治素质有了普遍提高。在过去一学期中，我班团支部以系团委为工作中心，以求实、创新、务实为原则，全面提高我班团员的综合素质，并以增强团员意识主题教育为主线，专业学习为中心，进一步加强团支部的全面建设。为了加强团支部建设，我团支部定期举行团课活动，总结同学们最近的思想动态，向大家宣传党的思想和政策，充分调动广大团员的积极性，使大家全身心的投入到学习和工作中去。团员们都能以主人

翁的姿态参加支部的座谈会，并对支部工作提出意见，使我们的支部不断进步！

积极与班主任取得联系，商讨对策，通过班会、讨论等很多活动，帮助大家摆正位置，了解系里面的一些课程的安排，全身心的投入学习。

目前，我支部有8名入党积极分子，并且广大团员思想积极上进，认真学习党的理论知识，力争早日加入党组织。

## 企业个人思想工作总结篇四

20xx年10月，我县党委领导班子换届工作结束，一批政治坚定、能力突出、作风过硬、群众信任，善于领导科学发展和促进社会和谐的优秀干部走上了领导岗位。县委按照中央和省委、州委要求，及时将领导班子建设的重点转移到思想政治建设上来。现将我县领导班子思想政治建设情况总结如下：

### 一、主要做法

(一)以科学发展观为统领，牢牢把握正确的政治方向，终与上级组织保持一致。

县领导班子始终站在讲政治的高度，高举中国特色的社会主义伟大旗帜，坚持走中国特色社会主义道路，坚持以邓小平理论，“三个代表”重要思想为根本指导方针，以科学发展观统领经济社会发展全局，自觉维护中央和省、州委的权威，始终在思想上，政治上与党中央保持高度一致，深入贯彻落实科学发展观，今年国发2号文件出台后，县委提出了大力发展工业园区建设等工作目标，切实把中央和省、州委的各项决策部署落实到实处。

(二)在理清思路、推动发展中统一思想。

新一届县领导班子认真审视县情，按照州委着力构建“951”经济发展格局的要求，以“加速发展、加快转型、推动跨越”为主基调，以加快科学发展为主题，以转变经济发展方式为主线，以工业强县、城镇化带动、民族文化旅游带动为主战略，以民生改善为目标，以社会稳定为前提，以改革创新为动力，全力推进新型工业化、城镇化、农业现代化，明确了今后五年的经济社会发展思路，明确提出今后五年“经济更加富裕、城乡更加文明、社会更加和谐、人民更加幸福”的奋斗目标，全面加大项目建设、园区建设、财源建设、新农村建设、城市建设、民生建设、发展环境建设等，把新一届领导班子的思想统一到“建设富裕文明和谐幸福”的宏伟目标上来。

(三)营造民主团结氛围，增强聚合力。为进一步聚合换届后领导班子合力，我县注重从打造学习型新班子、畅通班子成员意见渠道等方面入手，进一步增强换届后领导班子的凝聚力、战斗力。以打造学习型领导班子为目标，完善党委中心组学习制度，采取“集中学习+个人自学”的办法，结合工作实际进一步加强学习。换届以来，县级领导班子开展党委中心组学习10余次，记录读书笔记4万余字，发放《怎么看到怎么办》、《宣传》等各种理论、宣传读物40余册。同时畅通班子成员意见表达渠道，定期不定期召开民主生活会、谈心谈话会，建立领导班子定期务虚制度和党性定期分析制度，营造民主和谐的良好环境。

(四)服务中心工作，提高执行力。为确保全县20xx年各项工作的落实，在制度建设、任务分解、督促检查上狠下功夫，增强县级领导班子的落实力和执行力。一是建立健全工作运行制度，主要建立和完善了决策的产生和执行、任务责任的分工落实、目标的考核奖惩以及日常工作运行等制度，确保各项工作目标落实有序、执行到位。二是做好全县任务分解，在全县成立工业经济和招商引资、基础设施和城镇建设、民族文化旅游等五个重点工作组的基础上，由县委担任组长、各职能部门(部门)和有关乡镇党政领导负责人担任成员，明

确了各项工作目标、重点工作和机构设路等，做到责任层层分解、任务层层落实。三是积极组织新任职的县委领导班子干部参加上级部门的各类培训班，加大外出招商考察力度，进一步提高领导干部谋发展、惠民生、促和谐的能力。

(五)立足“两加一推”，培养发展力。围绕“加速发展、加快转型、推动跨越”要求，以创先争优活动为契机，大力打造发展型领导班子。一是明确目标任务。搞好班子成员分工，制定工作计划，明确具体责任人，承诺完成时限。实行工作责任层层分解，做到工作责任项目精细化管理。二是实行岗位职责逐级承诺。县级领导班子成员向州主要领导进行岗位履职承诺，所分管的部门单位向分管领导班子成员承诺，一级对一级负责。三是对领导班子及成员进行点评。结合创先争优“双述、双测、三评、三公示”工作要求，对中心工作落实情况，由县委主要领导对领导班子成员进行点评。换届以来，共进行点评20多人次。

(六)坚持求真务实、执政为民，切实加强作风建设。大兴调研之风，实行县领导领题调研机制，围绕全县重点工作及难点节点问题深入调研，大兴亲民之风，扎实开展县委书记大接访、县委领导班子成员下乡为民办事解决信访突出问题活动。以县领导带队开展科级领导班子换届后领导班子回访活动。重点对乡镇、县直部门党政正职、新进班子人员进行回访和动态分析，教育和引导班子成员增强团结协作意识。换届以来，通过回访开展谈心交心200多人次。规范县委领导干部公务活动，使领导干部能够从繁杂的事务中解放出来全身心投入工作。

(七)坚持民主集中制原则，不断规范和完善决策机制。加

强民主集中制建设，建议健全了县委全委会、常委会工作规则，坚持实行“三重一大”问题民主决策，坚持民主生活会制度，坚持班子间沟通思想，增进团结；强化制度建设，提高新班子领导科学发展的能力。出台《关于进一步加强民主集

中制建设规范领导班子议事决策行为的实施意见》，明确责任分工及民主议事决策的范围、纪律、议题、程序，加大民主决策行为执行情况的监督、责任追究力度。

#### (八) 致力于管方向，抓大事，把关键，驾驭全局能力不断

增强。管方向。县领导班子紧紧扭住科学发展主题，加快经济发展方式转变这一主线，确定了工作思路和目标，紧紧围绕着县域资源，坚持科学发展。抓大事。始终把解决思想路于万事之先，先后开展了“学习沿海省市经验，进一步解放思想”，把解放思想的成果运用到促进发展的具体政策措施上，县委先后制定出台了和谐创业，招商引资优惠政策等。把关键。每逢关键危难时刻都充分发挥县委的坚强领导核心作用，妥善应对各种突发事件，在重大事件中接受考验，增强处突能力。

#### (九) 着力抓好党风廉政建设这一保证，进一步营造风清气

正的发展环境。以突出提升素质、加强管理为重点，加强换届后县委领导班子的党风廉政教育，增强免疫力。完善《党员领导干部述职述廉实施办法》、《关于调整不称职、不胜任现职领导干部暂行办法》等一系列规章制度，加大对干部选拔任用和监督法规制度的宣传力度。根据县委班子成员的分工，将党风廉政建设和反腐败重点工作任务分解到各责任单位、明确牵头单位和责任单位，做到责任细化到部门、量化到个人。同时，完善领导班子考核评价机制，坚持县领导班子成员每月公开工作实绩，客观评价领导干部工作表现和实绩。继续严守党纪红线，筑牢廉洁防线，夯实道德底线，把握交往界线。

## 二、主要成效

县委高度重视领导班子思想政治建设工作，围绕加快发展主题，始终坚持党的民主集中制原则，加强领导班子自身建设，

不断增强领导班子的团结和活力，县委领导班子思想政治建设工作亮点突出，成效明显。

(一)理论武装进一步强化。严格落实理论学习领导责任制，坚持一把手负总责。县委中心组学习，县委书记亲自主持，组织开展讨论，并结合实际，提出课题及学习任务。以建立“学习型领导班子”为目标，充分调动了领导班子理论学习的积极性。

(二)民主政治进一步发展。一是完善议事机制。县委出台了县委重大事项决策等多项制度，从制度上保证了议事决策的科学性和民主性。二是建立民意征询机制。凡是涉及长远的方向性、全局性、根本性的问题以及与群众切身利益相关的敏感问题，决策前广泛征求下级和普通群众的意见，决策时邀请各方面代表参与讨论，决策后将结果向群众通报，抓好落实。三是完善民主生活会制度。

(三)用人行为进一步规范。一是围绕发展选干部。换届来，全县共任免干部县直部门及有关单位213人，都严格按条件、程序操作，在全县形成了有为才有位的良好氛围。

(四)工作作风进一步转变。一是弘扬求真务实之风。二是坚持密切联系群众。建立了县领导联系点制度。县级党委分别联系片区1至2个乡镇、1个农村基层组织建设联系点；年初，县委都要组织领导干部进村入企开展走访慰问活动。三是狠抓党风廉政建设。先后建立完善领导班子成员廉政建设公开述职、廉政建设巡视、廉政电子档案等制度。

### 三、存在的主要问题及下步打算

虽然我们在换届后加强县领导班子思想政治建设方面做了一些工作，取得了一定成效，但也感到，有许多新情况新问题需要进一步研究和解决。

第一，领导班子的整体功能需要进一步强化。去年是换届年，县委领导班子交流的力度较大，相互间都需要一段“磨合”期。

第二，工作机制需要进一步健全。换届后，制定和完善了全委会、会、重大事项决策等领导班子议事决策规则。但一些制度还比较宏观，需进一步具体的量化。

下一步对县领导班子的思想政治建设继续常抓不懈，突出重点，追求创新。进一步开阔视野，在继承发扬好传统好做法的同时，结合实际，体现时代特色；进一步创新思路，以新思路新举措新姿态解决领导班子建设面临的新形势新情况新要求；进一步提高定位，在围绕中心、服务大局和为民服务上下功夫，用更开阔的眼界、更活跃的思维、更宏观的格局抓好领导班子建设；进一步加大力度，将县委领导班子建设作为一项系统工程来抓，形成制度化、常态化，增强工作的针对性和实效性。

## 企业个人思想工作总结篇五

敬爱的党组织：

党员干部思想作风建设，关乎党的形象，关乎民心向背。在全党深入学习实践科学发展观、贯彻落实党的和十八届三中全会精神的热潮中，加强党员干部思想作风建设，不仅是各级党员干部增强党性观念、提升自身素质的需要，更是当前党员干部情为民所系、权为民所用、利为民所谋、以人为本的迫切要求。

当前党员干部思想作风建设方面存在的问题主要表现在以下五方面：一是思想保守，因循守旧。部分党员干部凡事习惯按照旧传统，遵循老路子，文件没规定的不敢做，上级没布置的不敢试，以求四平八稳。二是漠视群众，脱离实际。唯我独尊，作风粗暴；待人不诚、摆位不正，不能摆正部门利益

与群众利益的关系，不能摆正“主”与“仆”的关系。当干部，不是为了利民，而是为了一己之私欲，用人民赋予的权力干危害群众利益的事情。三是大局观念淡漠，本位主义严重。不能与中央保持高度一致，眼睛只盯着自己那“一亩三分地”，不是勤政为民，而是公共权力部门化、部门权力利益化、部门利益个人化。四是律己不严，为政不廉。不是一心一意谋发展，而是一门心思跑关系、找靠山、谋升迁；以利己主义为干事标准，不给好处不办事，给点好处乱办事。五是意识懒惰，过分依赖。小进则满，安于现状；成绩不大年年有，而对竞争、对差距无动于衷，缺乏应有的危机感；等、靠、要思想严重，过分强调历史功绩，没有紧迫感和内动力。

造成干部思想作风出现问题，有主客观原因：一是忽视理论知识的学习。少数党员干部不能踏踏实实进行理论学习，不能安下心来进行思想政治教育学习，忽视了对自身的学习改造，从而形成了不讲政治讲官位、不讲学习讲利益、不讲事业讲仕途的坏毛病。二是人生观、价值观扭曲。在市场经济条件下，政治修养缺失，诱发了拜金主义、享乐主义倾向，“当官不发财，请我都不来”成为少数党员干部的价值取向，从而造成部分党员干部升官就变脸，嘴变歪了，手变长了，腿变短了，身变懒了，心变邪了。三是干部考核评价存在偏差。目前，无论是组织部门例行考察，还是纪检部门的述职述廉，形式单调，一般都是在单位内部进行，个别思想作风不纯的党员干部往往把自己说成“清廉如水，洁净如碧”，而同事之间或碍于情面，或慑于权力，也都“你好我好大家好”，一团和气，考察述廉得不到真实情况，客观上助长了少数党员干部的不正之风。四是干部激励约束机制不健全。因为没有建立起严密的约束、激励机制，成为公务员就等于进了“保险箱”的心理造成部分干部不思进取、安于现状。另外，在基层乡镇，干部成长的平台不宽，调配空间不大，挫伤了乡镇干部的工作积极性。一大批干部由于感到提拔无望，放松了学习，直接影响到思想作风建设，影响到党员干部形象。

加强党员干部思想作风建设是执政要求所系、事业发展所需、人民群众所盼。要用科学发展观作指导，顺应历史潮流，顺应人民群众的期待，采取有效措施大力加强党员干部思想作风建设，为实现经济社会又好又快发展提供组织保障。

第一，以加强教育来促进党员干部思想作风建设。思想是行动的先导，作风是思想的外化。对各级党员干部来说，加强思想教育就必须从两个方面来进行：一方面必须切实加强自我教育。要特别注意学习马克思主义基本原理和中国特色社会主义理论体系，真正搞清“怎样做人”、“怎样为官”等问题，为牢固树立正确的世界观、人生观、价值观、群众观、权力观打下坚实的思想基础。要特别注意学习先进模范人物，经常对照他们找差距，认真解决自身品德和作风方面存在的问题。要注意向普通党员、干部、群众学习，“见贤思齐，见不贤内省”，“择其善者而从之，其不善而改之”。要以“慎独、慎微、慎始、慎终”和“自重、自省、自警、自励”的方法加强自我修养，常修为政之德。要积极主动地参加严格健全的党内生活，自觉接受党组织和同志们的教育与监督，经常开展批评与自我批评，不断完善自我，求得进步。另一方面必须切实抓好对党员、干部的教育。要采取灵活多样的形式，树立正反两方面的典型，深入开展党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验教育，深入开展中国特色社会主义理论体系和社会主义核心价值体系教育，突出马克思主义群众观和权力观的教育，突出理想信念、党风党纪和廉洁从政教育，引导党员、干部牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，着力培养为民、务实、清廉的品质和作风。

第二，以健全制度来促进党员干部思想作风建设。一是要进一步健全考评问责奖勤罚懒制度。综合运用民主推荐、民主测评、民意调查、个别谈话、实绩分析、综合考评等方法，对干部作风现状、履行职责情况和群众公认度加强考核，把考核结果与干部的切身利益更紧密地挂起钩来，促使各级党员干部把心思放在为民造福上，把精力用在谋发展上，把追求定向在当“清官”上。二是要进一步健全长效培训机制，

统筹安排，增强党员干部教育培训工作的针对性和实效性，努力培养一大批品行正、能力强、作风好的党员干部。三是要进一步健全示范教育机制。充分运用典型引路这一党的重要工作方法，加大选典型、育典型、学典型的力度，在广大党员干部中营造崇尚先进、学习先进、争当先进的浓厚氛围。四是要进一步健全群众工作制度。拓展联系群众渠道，完善便民服务体系，更加广泛的听民声、察民情，更加有效的办实事、解民忧。五是要进一步健全并坚决落实领导干部廉洁从政的有关制度，进一步规范各级领导干部的从政行为。

第三，以强化监督来促进党员干部思想作风建设。要严格执行领导班子和领导干部党内监督的各项规定，加强对党员干部坚持勤政为民和廉洁从政情况的监督检查，着力解决群众反映强烈的问题，营造和谐的党群干群关系；加强对党员干部坚持求真务实、真抓实干情况的督促检查，促使党员干部真正把心思放在事业上、情感贴在民生上、作风落在求实效上；加强对党员干部生活作风情况的督促检查，促使各级党员干部真正做到台上、台下一个样，工作时间、业余时间一个样。要特别注意强化行政效能监察，加大明查暗访力度，积极开展效能质询，公开曝光反面典型案例。要进一步拓宽监督渠道，注意把党内监督与人大监督、政协监督、行政监督、舆论监督等多种形式的监督有机结合起来，逐步形成全方位、多层次的监督网络体系。同时，要把加强对党员干部的监督与信任干部、保护干部、激励干部统一起来，充分调动广大党员干部的积极性、主动性、创造性，切实推动党员干部思想作风的根本好转。

汇报人□xuexila

汇报时间□xx年xx月xx日

## 企业个人思想工作总结篇六

一些企业招聘主管如同上班，几乎天天按时“报到”人才市

场;或企业经常在媒体进行人才招聘,且并总是相同职位的招聘广告。持续不断的招聘已让企业的管理者感到厌倦,但是企业似乎一直缺人。企业的环境和待遇都不错,也没有扩张,企业一直处在缺人和招人的怪圈中。经过对该企业了解和曾在这家企业工作过的员工的沟通。发现了问题,在这家企业工作或曾工作过的人反映了四个主要问题:

第一,招聘目的不明确,许多人在进入企业后的一段时间内不知道自己应该做什么;

第二,没有计划的招聘损害了企业形象,员工认为自己没有受到应有的重视;

第三,不断吸纳新员工,给老员工造成巨大压力;

第四,频繁流入必然导致频繁流出,在职员工没有安全感和忠诚感,暗自寻找跳槽机会。

如何进行企业的人力资源规划是该企业的当务之急。对人力资源进行规划,必须掌握未来情况,而未来具有很大的不确定性,因此,人力资源管理者只能通过预测对未来做出一个尽可能贴近的描述。在人力资源规划中,最关键的是人力资源需求预测和人力资源供给预测,它们是制定各种战略、计划、方案的基础,在人力资源规划中占据核心地位。

需求与供给是剪刀的双刃,缺一不可。没有需求,无所谓供给;没有供给,需求毫无意义。劳动力的需求与供给共同影响企业决策,但企业更为关心需求。企业的发展受到诸多因素影响,劳动力供给必然影响企业命运,但在绝大多数情况下,企业不可能根据拥有的人力资源做出发展决策,也不可能因受其限制而停止发展。除非是非常特殊的人力资源,比如持有某项专利的专家,可以根据专家的研究制定企业发展战略;除非企业的成立是为了解决某些人的工作问题,专门为他们设计工作岗位……然而这些都是很特别的情况,广大的企业

在做决策时首先考虑的不是供给，而是需求。

在竞争者众多的产品市场上，企业必须不断地研究消费者需要什么；在人员众多的劳动力市场上，劳动者必须不断地提高能力适应企业需要。因而，企业在产品市场上较被动，而在劳动力市场上则较主动。企业可以自由地更换人员，却不能随意地转换业务，所以企业首先是根据发展战略确定未来人力资源需求，再推测未来可能拥有的人力资源状况，最后据此做出人力资源规划。

[如何规划企业人力资源]

## 企业个人思想工作总结篇七

人力资源规划是指根据企业的发展规划，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、对职务编制、人员配置、教育培训、人力资源管理政策、招聘和选择等内容进行的人力资源部门的职能性计划。

人力资源规划也称为人才资源规划，自70年代起，已成为人力资源管理的重要职能，并且与企业的人事政策融为一体。人力资源规划实质上就是在预测未来的组织任务和环境对组织要求以及为完成这些任务和满足这些要求而提供人员的管理过程。不同的人力资源规划体现了不同的人事政策，一般来说有两种：一种是仅考虑组织利益的观点，它认为人力资源规划就是把必要数量和质量的劳动力，安排到组织的各级工作岗位上；另一种是组织与员工利益兼顾的观点，认为人力资源规划就是在保持组织与员工个人利益相平衡的条件下，使组织拥有与工作任务相称的人力。不管从那种观点上看，为实现组织的目标与任务，人力资源的数量、质量、结构必须符合组织特定的物质技术基础，而至于采取什么方针政策，则取决于企业的经营指导思想。

### 二、人力资源规划的功能

## 1、确保组织在生存发展过程中对人力的需求

组织的生存和发展与人力资源的结构密切相关。在静态的组织条件下，人力资源的规划并非必要。因为静态的组织意味着它的生产经营领域不变、所采用的技术不变、组织的规模不变，也就意味着对人力资源的数量、质量和结构均不发生变化。显然这是不可能的。对于一个不静态的组织来说，人力资源的需求和供给的平衡就不可能自动实现，因此就要分析供求的差异，并采取适当的手段调整差异。由此可见，预测供求差异并调整差异，就是人力规划的基本职能。

2、是组织管理的重要依据：在大型和复杂结构的组织中，人力规划的作用是特别明显的。因为无论是确定人员的需求量、供给量、还是职务、人员以及任务的调整，不通过一定的计划显然都是难以实现的。例如什么时候需要补充人员、补充哪些层次的人员、如何避免各部门人员提升机会的不均等的情况、如何组织多种需求的培训等。这些管理工作在没有人力资源规划的情况下，就避免不了头痛医头、脚痛医脚的混乱状况。因此，人力资源规划是组织管理的重要依据，它会为组织的录用、晋升、培训、人员调整以及人工成本的控制等活动，提供准确的信息和依据。

3、控制人工成本：人力资源规划对预测中、长期的人工成本有重要的作用。人工成本中最大的支出是工资，而工资总额在很大程度上取决于组织中的人员分布状况。人员分布状况指的是组织中的人员在不同职务、不同级别上的数量状况。人力资源规划会在预测未来企业发展的基础上，对将来组织中不同职务、不同级别的人员进行系统的、逐步的调整规划，将人工成本控制在合理的范围之内。

4、人事决策方面的功能：人力资源规划的信息往往是人事决策的基础，例如采取什么样的晋升政策、制定什么样的报酬分配政策等。人事政策对管理的影响是非常大的，而且持续的时间长，调整起来也困难。为了避免人事决策的失误，准

确的信息是至关重要的。例如，一个企业在未来某一时间缺乏某类有经验的员工，而这种经验的培养又不可能在短时间内实现，那么如何处理这一问题呢？如果从外部招聘，有可能找不到合适的人员，或者成本高，而且也不可能在短时间内适应工作。如果自己培养，就需要提前进行培训，同时还要考虑培训过程中人员的流失可能性等问题。显然，在没有确切信息的情况下，决策是难以客观的，而且可能根本考虑不到这些方面的问题。

5、有助于调动员工的积极性。人力资源规划对调动员工的积极性也很重要。因为只有有人力资源规划的情况下，员工才可以看到自己的发展前景，从而去积极地努力争取。人力资源规划有助于引导员工职业生涯设计和职业生涯发展。

### 三、企业实施人力资源规划时应注意那些问题？

- 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、本行业其它公司的人力资源概况。
- 4、本行业的发展趋势和人力资源需求趋势。
- 5、本行业的人力资源供给趋势。
- 6、企业的人员流动率及原因。
- 7、企业员工的职业发展规划状况。
- 8、企业员工的工作满意状况。

### 四、制定人力资源规划应掌握哪些原则？

- 1、充分考虑内部、外部环境的变化

人力资源计划只有充分地考虑了内外环境的变化，才能适应需要，真正的做到为企业发展目标服务。

## 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。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达成。优秀的人力资源计划，一定是能够使企业个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。

## 五、人力资源规划的主要内容包括以下几个方面：

1、晋升规划：晋升规划实质上是组织晋升政策的一种表达方式。对企业来说，有计划地提升有能力的人员，以满足职务对人的要求，是组织的一种重要职能。从员工个人角度上看，有计划的提升会满足员工自我实现的需求。晋升规划一般用指标来表达，例如晋升到上一级职务的平均年限和晋升比例。

2、补充规划：补充规划也是人事政策的具体体现，目的是合理填补组织中、长期内可能产生的职位空缺。补充规划与晋升规划是密切相关的。由于晋升规划的影响，组织内的职位空缺逐级向下移动，最终积累在较低层次的人员需求上。同时这也说明，低层次人员的吸收录用，必须考虑若干年后的使用问题。

3、培训开发规划：培训开发规划的目的，是为企业中、长期所需弥补的职位空缺事先准备人员。在缺乏有目的、有计划的培训开发规划情况下，员工自己也会培养自己，但是效果未必理想，也未必符合组织中职务的要求。当我们把培训开发规划与晋升规划、补充规划联系在一起的时候，培训的目的性就明确了，培训的效果也就明显提高了。

4、调配规划：组织内的人员在未来职位的分配，是通过有计划的人员内部流动来实现的。这种内部的流动计划就是调配规划。

5、工资规划：为了确保未来的人工成本不超过合理的支付限度，工资规划也是必要的。未来的工资总额取决于组织内的员工是如何分布的，不同的分布状况的成本是不同的。

## 六、人力资源的预测方法

1、经验预测法：经验预测法是人力资源预测中最简单的方法，它适合于较稳定的小型企业。经验预测法就是用以往的. 经验来推测未来的人员需求。不同的管理合的预测可能有偏差，但可以通过多人综合预测或查阅历史记录等方法提高预测的准确率。要注意的是经验预测法只适合于一定时期的企业的发展状况没有发生方向性变化的情况，对于新的职务或者工作的方式发生变化的职务该办法不合适。

2、现状规划法：现状规划法假定当前的职务设置和人员培植是恰当的，并没有职务空缺，所以不存在人员总数的扩充。人员的需求完全取决于人员的退休等情况的变化。所以，人力资源预测就相当于对人员退休等情况的预测。人员的退休是可以准确预测的，人员的离职包括人员的辞职、辞退、重病等情况是无法预测的，通过历史资料统计和分析比例，可以更为准确地预测离职人数。现状规划法适合于中、短期的人力资源预测。

3、模型法：模型法是通过数学模型对真实情况进行实验的一种方法。模型法首先要根据自身和同行业其它企业的相关历史数据，通过数据分析建立数学模型，根据模型去确定销售额增长率和人员数量增长率之间的关系，这样就可以通过企业未来的计划销售增长率来预测人员数量增长。模型法适合于大、中型企业的长、中期人力资源预测。

4、专家讨论法：专家讨论法适合于技术型企业的长期人力资源预测。现代社会技术更新非常迅速，用传统的人力资源预测方法很难准确预计未来的技术人员的需求。相关领域的技术专家由于把握技术发展的趋势，所以能更加容易对该领域的技术人员状况作出预测。为了增加预测的可信度可以采用二次讨论法。在第一讨论中，各专家独立拿出自己对技术发展的预测方案，管理人员将这些方案进行整理，编写成企业的技术发展方案。第二次讨论主要根据企业的技术发展方案来进行人力资源预测。

5、定员法：定员法适用于大型企业和历史久远的传统企业。由于企业的技术更新比较缓慢，企业发展思路非常稳定，所以每个职务和人员编制也相对确定。这类企业的人力资源预测可以根据企业人力资源现状来推比出未来的人力资源状况。在实际应用中，有设备定员法、岗位定员法、比例定员法和效率定员法等几种方式。

6、自下而上法：自上而下法就是从企业组织结构的底层开始的逐步进行预测的方法。具体方法是先确定企业组织结构中最底层的人员预测，然后将各个部门的预测层层向上汇总，最后定出企业人力资源总体预测。由于组织结构最底层的员工很难把握企业的发展战略和经营规划等，所以他们无法制定出中长期的人力资源预测。这种方法适合于短期人力资源预测。

七、人力资源规划的步骤

- 1、弄清企业的战略决策及经营环境，是人力资源规划的前提。不同的产品组合、生产技术、生产规模、经营区域对人员会提出不同的要求。而诸如人口、交通、文化教育、法律、人力竞争、择业期望则构成外部人力供给的多种制约因素。
- 2、弄清企业现有人力资源的状况，是制订人力规划的基础工作。实现企业战略，首先要立足于开发现有的人力资源，因此必须采用科学的评价分析方法。人力资源主管要对本企业各类人力数量、分布、利用及潜力状况、流动比率进行统计。
- 3、对企业人力资源需求与供给进行预测，是人力资源规划中技术性较强的关键工作，全部人力资源开发、管理的计划都必须根据预测决定。预测的要求是指出计划期内各类人力的余缺状况。
- 4、制订人力资源开发、管理的总计划及业务计划，是编制人力资源规划过程中比较具体细致的工作，它要求人力资源主管根据人力供求预测提出人力资源管理的各项要求，以便有关部门照此执行。
- 5、对人力资源计划的执行过程进行监督、分析，评价计划质量，找出计划的不足，给予适当调整，以确保企业整体目标的实现。