

# 人力资源部月度工作计划(优质5篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 人力资源部月度工作计划篇一

公司将于20\_\_年开展一系列的招聘计划：其中包括各事业部现有人员空缺、离职补缺：新增事业部的人员配备：宣传专员。为了能更有效地完成企业的招聘任务：人事行政部现制定此招聘计划：以预期和指导工作：并通过更多不同的渠道将企业的招聘信息传达到更多的求职者当中去：为企业带来更多的意向求职者。在众多的选择当中：挑选出更适合企业发展前景的人才。

### 二、招聘目的及意义

随着企业规模的不断扩大：对人才的需求也是日益增长。本着发扬企业文化：提高企业员工整体素质：获取企业发展所需人才的宗旨：结合公司发展战略及相关计划安排：特制订一下年度招聘计划。

### 三、招聘原则

公司招聘员工应以用人所长、容人之短、追求业绩、鼓舞进步为宗旨面向社会：公开招聘、全面考核、择优录取、相关专业优先为原则，从学识、品德、能力、经验、符合岗位要求等方面进行全面审核：确保为企业吸引到合适的人才。

### 四、招聘需求分析

目前公司员工共24人，其中内勤人数为11人，销售人员10人，

仓储物流人员3人。为提高企业的业务量，扩大企业的经营规模，保证企业的战略目标的实现，因此下一年度的招聘计划应该以招聘业务人员作为工作重点，内勤的辅助管理人员则按需招聘，同时做好企业人才库管理、更新工作，增强企业的人才储备，为企业战略的实施做好硬件准备。

## 五、招聘方式

### 1、社会招聘

公司招聘面试会，主要通过58同城和人才中介进行招聘，开展集体面试招聘会。社会双选招聘会，参加人力资源市场或政府组织的各种大小型企业集体双向选择招聘会。

### 2、校园招聘

校园专场宣讲会，和各大专科院校达成合作协议，进校园开展专场校园招聘宣讲会。校园双选招聘会，参加各大高等院校组织的大型校园选双向选择招聘会。

## 五、招聘的实施

### 六、1、第一阶段

2月下旬至4月初，求职高峰阶段，以社会招聘为主，具体方案如下： 积极开展公司招聘面试会，场次不低于三场。

(1) 每场招聘会根据规模，原则上安排至少两人以上负责现场面试，一人以上负责公司接受艺人协助管理，保证所有参会人员都知晓我公司及招聘职位情况。

(2) 积极参加人力资源市场和政府组织的各种集体双选招聘会。

(3) 发动公司内部员工转介绍。

(4) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，做好面试前的电话邀约和面试结果的及时通知。

(5) 做好人才库的更新工作。

## 2、第二阶段

四月中旬至六月此阶段，求职热潮逐渐冷淡新增应聘人员较少，同时各高校陆续进入毕业季，有大批毕业生即将进入社会，因此，这段时间以公司组织招聘面试会为主，着重关注各高校的应聘毕业生，做好高素质人才的储备工作，具体方案如下：

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每月至少3以上公司招聘面试会。

(2) 做好于各大高校的沟通交流工作，了解学校的就业需求，积极开展招聘组织工作。

(3) 做好人才库的更新工作。

## 3、第三阶段

(1) 坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每月至少两次以上公司招聘面试会。

(2) 主动搜寻补充人才库，补充少数岗位的空缺及离职补缺。

(3) 组织部门架构的了解分析，在岗人员的了解分析。

(4) 对当年新入职人员的关注沟通、培训、统计、分析。

(5) 计划下半年的校园招聘会。

## 4、第四阶段

九月初到12月中旬，各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘，社会招聘为辅，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

(2) 网络招聘平台及人才中介等信息正常刷新关注。

(3) 社会招聘根据实际情况适当安排，不作为主要招聘方式。

## 5、 第五阶段

(1) 公司年度招聘效果分析，公司人力资源分析，协助公司战略分析与讨论

(2) 编制年度人力资源规划

(3) 部门工作总结，讨论，分析：沟通确定新年部门工作计划；编制公司人才培养体系；建立人才成长计划；建立并完善人力资源管理制度、流程及体系。

## 六、公司面试

人事行政部门经过初步的简历筛选后会在一周内通知应聘者参加面试初试。

1、公司面试流程公布：原则上所有应聘人员均需有人事行政部初试合格后，推荐给部门领导安排相关人员进行专业面试，专业面试合格者由人事行政部负责沟通确定试用期及相关薪资福利待遇。

2、分公司及各部门人员岗位设置配置由各部室申请，人事行政部根据实际运营需要批准同意后生效。复试合格人员信息报公司人事行政部及相关领导确定后，即可办理入职手续。

3、面试主要注意前期气氛的铺垫，双方互相介绍。

4、面试评价。

## 七、录用决策

企业根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天内告知应聘者结果，并告知录用者办理手续。

## 八、入职培训

- 1、新人入职不需证件齐全有效；
- 2、新人入职当天，人事行政部门应告知基本日常管理规定；
- 4、转正时，人事行政部应严格按培训计划进行审核把关，对培训效果不理想或不能胜任者，可以沟通后延迟转正。

## 九、招聘效果停机分析

- 1、人力资源部应及时更新员工花名册，每三个月做一次全面的招聘效果统计分析；
- 2、根据效果分析的结果，调整改进工作；
- 3、定期对新入职不足1年的员工做沟通了解，并采取相应的管理措施和方法。

## 人力资源部月度工作计划篇二

以绩效考核指标为标准，实行目标管理责任制，明确各级工作职责，责任到人，通过检查、考核，真正做到奖勤罚懒，提高员工的工作热情，促进工作有效完成。

根据公司培训方针，制定培训计划，提高服务意识、业务水平。有针对性的开展岗位素质教育，促进员工爱岗敬业，服

务意识等综合素质的提高。对员工从服务意识、礼仪礼貌、业务知识、应对能力、沟通能力、自律性等方面反复加强培训，并在实际工作中检查落实，提高管理服务水平和服务质量，提高员工队伍的综合素质，为公司发展储备人力资源。

从制度规范入手，责任到人，并规范监督执行，结合绩效考核加强队伍建设，加大对小区住户安防知识的宣传力度，打开联防共治的局面。

以制度规范日常工作管理，完善小区楼宇、消防、公共设施设备的维保，让住户满意，大力开展家政清洁、花园养护、水电维修等有偿服务，在给业主提供优质服务。

根据年度工作计划，近阶段的工作本文由整理重点是：

- 1、根据营运中心下发的《设备/设施规范管理制度》、《电梯安全管理程序》、《工作计划管理制度》等制度规范，严格执行，逐项整改完善，按实施日期落实到位。
- 2、根据《绩效考核制度》中日常工作考核标准组织各部门员工培训学习，明确岗位工作要求。
- 3、拟定车辆临停收费可行性方案。
- 4、配合运营中心 " 温馨社区生活剪影 " 等社区文化活动的开展，组织相关部门做好准备工作。
- 5、按部门计划完成当月培训工作。

## 人力资源部月度工作计划篇三

1、销售驻外人员远离总部在全国各地开展公司销售工作，工作周报、月报(月工作总结、月工作计划)是驻外人员具体工作内容和安排计划的体现。

为了让总部对驻外的工作计划做一定的合理性指导，每一位驻外人员应该高度重视，认真、负责地填写工作周报或月报。并要求销售业务员每周六前以邮件或传真的方式将周报上报给区域经理审核，再由销售计划部复审。区域经理于每月28日前将月报传真或发送电子邮件到销售计划部。

## 区域经理每月工作报告主要内容要求

- (1) 销售量
- (2) 回款情况
- (3) 对客户拜访情况
- (4) 销售费用(含个人差旅费用报表)
- (5) 广告和促销活动效果
- (6) 重点客户情况
- (7) 新客户情况
- (8) 异常客户或信誉不佳客户
- (9) 待开发客户及其情况
- (10) 竞争对手动态
- (11) 当地与本公司销售工作相关的政策变动(如城市环保、道路限行)
- (12) 问题与合理化建议
- (13) 下个月的客户开发计划

## 1、销售情况总结：

销售业绩和销售目标达成情况，要求既有详细数据，又有情况分析。

## 2、行动报告：

当月都干了什么工作，都去了什么地方、工作时间怎样安排的，要求简单明了。

## 3、市场情况总结分析，包括：

(1) 市场价格现状：各级经销商的具体价格、促销、返利、利润都是多少；

(2) 产品库存现状：各级经销商的产品库存情况：数量、品种、日期；

(3) 经销商评价：各级主要经销商的心态、能力、销售业绩情况怎样；

(5) 市场评价：市场情况是好是坏，发展前景如何，存在什么问题，有什么机会。

(6) 市场问题汇报：当月市场上存在什么需要公司协助解决的问题：积压破损产品的调换，促销返利的兑现，市场费用的申请，其他需要公司支持的事项。

## 4、下个月工作打算和安排：

针对上个月的工作情况安排下一个月的工作。

## 5、工作自我评价：

自己工作的得与失、对与错。

作为销售员的导师、顾问与教练，销售经理要指导、管理好销售人员的工作总结与汇报工作。

1、重视。销售经理对销售人员工作总结与汇报的重视，就会促使销售人员认真看待工作总结与汇报。

2、要求销售人员汇报工作之前，认真做好准备。

销售人员头一天晚上准备到两点钟。在日本松下公司，每一季度销售经理汇报工作时，

4、奖励与惩罚。奖励与惩罚永远是一对好的领导手段。销售经理要发挥奖励与惩罚的作用。

## 人力资源部月度工作计划篇四

以学校总体工作部署为指针，以学校教育教学工作为中心，树立人本观念，贯彻服务宗旨，发挥协调作用，努力提高自身素质，在全校教职工的支持和配合下有目的、有条理、高效益的开展工作，为学校建设做出贡献。

### 二、主要工作

1、加强办公室建设，做好协调与服务工作，争取主动、积极配合、充分协调是学校办公室的主要工作目标。做好办公室与各个处室的协调，牢固树立全局观念，强化服务意识。

2、根据学校的整体工作要求，具体做好各类会议的安排和准备工作，做好各类会议的记录、纪要的整理工作。

3、协助其他各部门做好重大活动的准备工作和组织工作。

4、做好学校的各级督导、档案管理等工作。

- 5、根据学校的各部门的整体工作安排，认真编排好学校校历。
- 6、认真做好学校领导布置的各项临时性工作。

### 三、其他工作

- 1、认真做好教职工职称评定、调整调动、晋职、晋级、评优等统计管理工作；做好全校性报表的统计填报工作。
- 2、做好学校学生学籍管理工作。
- 3、做好中考报名工作。
- 4、做好学校电教管理工作
- 5、加强各方面协调，圆满完成各项常规工作。

## 人力资源部月度工作计划篇五

回顾这20天的工作，尽管为公司的贡献微薄，但总算迈出了发展的第一步。我认真学习了公司的管理制度、组织架构等各方面的基础知识，对公司的各个部门和工作有了更深的认识了解，并且基本完成了领导安排的招聘任务，这与领导的指导和同事们的帮助是分不开的，我将会一如既往去工作，以诚实、认真、学习的态度鞭策自己，把招聘工作做的更加完善、细致。以下是20天来的工作内容及下月的工作计划：

### 1、一线岗位招聘：

对日常招聘岗位进行分析，包括：岗位工作内容、任职资格、岗位梳理等方面。对以上这些入职条件进行分析后，根据岗位的情况，选择相应的人群，从而选择相应的招聘渠道，找到合适的人员。

我们公司的招聘渠道主要是网络招聘，主要有赶集网，58同城，前程无忧等。通过这20天的招聘，从每天的电话邀约量和到访量来看，工作情况并不乐观。电话邀约量每天都能够达到甚至超出计划，但是到访量却和每天的计划到访量有很大的出入。

没有吸引求职者，没有把公司所招聘岗位的亮点呈现给求职者，所以来访量不高。同时电话的跟踪和回访也不够及时，也错失了一部分求职者。随着人事部人员的配备到位，原有的招聘渠道就不能满足大家的需求，需要开发新的招聘渠道，来满足招聘需求。

## 2、科员招聘：

通过对岗位说明书进行理解分析，明确了各岗位工作职责、胜任素质等基本要素。结合岗位说明书及实际岗位要求有针对性的筛选简历，面试注意事项、问题维度的掌握，在工作实践中摸索经验同时更要做到“宁缺毋滥”。

我刚来公司的时候，人事部科员缺岗较严重，重点以招聘专员为主，后期有招商专员和网络推广需要补岗。在此工程中根据缺岗情况积极与用人部门沟通，及时补岗，满足各部门的用人需求。相对于一线岗位，科员招聘比较稳定，且到岗率高。

1、日常工作：每日招聘数据汇总，安排人员面试和入职，分析和总结日常招聘过程中遇到的问题，及时找出解决方案。

## 2、领导安排的临时性工作。

1、提高自身的执行力，在取得成绩的同时，不可否认我的执行力还有所欠缺，在以后的工作中建立危机感，做任何事情都给自己定一个时间段尽量往前赶，提高自己的执行力及工作效率。

- 2、加强系统化、结构化意识。完善招聘流程，把每一个环节做“细”做“精”，充分发挥自身优势，提高业务水平。
- 3、增强与用人部门及员工的沟通工作，完善自己的服务质量。
- 4、深入学习人力资源相关专业知 识，用扎实的理论基础武装自己，增强分析解决问题的`能力，使之更加专业化。