

人力资源企业规划方案(精选10篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

人力资源企业规划方案篇一

摘要：从学术意义上看，通过工程技术和科学管理的有机结合，实现企业资源的最佳组合而获得长期效益。尽管二者的发展历史、研究目的、理论方法即作为独立的学科存在并侧重于解决不同领域的相对性问题，但其在整个历史中密切配合。本课题对这种关联性进行了历史的总结，同时对基于现代知识经济和现代工业工程环境下人力资源管理模式改进进行探讨，有着积极的学术意义。

关键词：人力资源；管理模式；企业

自人类生产活动开始，管理实践活动就一直存在和发展着，任何一个阶段管理学的新成果不仅与社会的整体环境和状态密切相关，也是汲取当代科学和文化发展成就的产物。管理正是这样走过了从粗放向精细发展，从无序到有序发展，从单一化向系统化发展，从工具理性向人文理性发展的历程。作为管理实践理论的两类重大研究课题，工业工程和人力资源管理一直交织着发展，二者的实践活动历史较长，但上升为科学的理论都是近代工业革命的产物，而后发展中的每一次跨阶段的变革都是以科学技术的发展和社会进步为推动力的，而且二者的发展都始终对应耦合。工业工程和人力资源管理每一阶段都有鲜明的时代特征，更确切地说，人力管理与工业工程的发展密切关联，相互滋养，相互补充。

一、人力资源战略规划存在的问题

1. 人力资源管理定位低

管理大师彼得德鲁克说过“企业管理无非是人力资源管理”，人力资源管理在现代企业管理中的核心地位已经不容置疑。尽管高层在企业培训中都接受过现代人力资源管理培训教程，尽管认识到人力资源管理的重要地位，尽管部门负责人也认识到了部门员工知识、技能素质差距严重地制约了工作任务完成和质量甚至制约了企业的发展，但在实践上对人力资源管理的定位还是停留在传统行政性人事管理阶段。在访谈过程中，中层管理人员并不乏对人力资源的重视，但如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合公司可操作的体系，都感觉无从下手或表示力不能及。这一问题的基本成因一是公司没有把人力资源管理没有上升到战略性、系统性、决定性的定位，二是人力资源管理职能部门建设非常薄弱，三是没有探求到提高企业核心竞争力的统领人力资源管理长期发展的基本立足点。

2. 公司战略目标不明确，相应的战略性人力资源规划无法进行

企业自创立起就具有一定的“投机性”，因此随着市场机会，合作伙伴，产品和技术趋势的改变等等外部因素的快速变化，企业也不断改变自己的定位，甚至很多企业“以变为根本的战略”。尤其在快速扩张阶段，往往涉足于不同的业务领域，其中不乏许多新兴产业。而这些新兴产业在研发、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目，定岗定编工作不像传统业务那么成熟。因此，企业一般缺乏明确的企业发展战略，战略性的人力资源规划也就无从谈起。

3. 企业人力资源存量的现状无法匹配企业发展的需要

目前我国企业多为劳动密集型企业，吸纳了大量劳动力资源。从静态中来说劳动力资源数量多，但素质亟待提高。而企业的用人机制存在“任人唯亲”，“任人为近”的现象，对管理层，特别是核心员工，其多来源于企业家的私人社会络，这又在动态上致使本来拥有的人才资源流动普遍。人力资源存量的不足导致企业通常是根据机会和市场的临时需要选聘人才，而无力关注企业的长期发展战略对人才和组织的需要。当前我国部分企业员工文化素质低，技术人员和管理人员缺乏。据统计，全国大型企业每百名职工中拥有的大专以上学历的人员为10.46人，企业仅2.96人，只相当于大型企业平均水平的28%。

4. 在许多企业之中，人力资源部门所处位置偏低，且经常由其他部门兼任

二、战略性人力资源规划的实施

1. 对企业不同发展阶段战略调整

由于企业所处的内外部环境总在不断发生变化，企业的战略变革和战略调整就成为必然。因此，战略性的人力资源规划必须能够及时做出反应，以支持企业战略的变化。

(1) 初创期。此时企业组织应制定集中战略，人力资源规划应聚焦于专业型业务人才的选拔、培养、使用和激励上，为组织的顺利运行和成长构建合理的人力资源队伍。作为企业的创立者应当开始关注企业理念，战略目标以及企业文化的形成，这是企业价值观形成的黄金时期，也是人力资源规划的一项重要工作。联想在发展初期通过对杨元庆、郭为、孙宏斌这些虎将的大胆任用，以及对倪光南的“造神运动”，而带来的企业大发展，可以说就是一个明证。

(2) 成长期。处于成长阶段的企业开始考虑多元化经营战略，尝试成本领导战略或差异化战略，而这些战略意味着与之相

适应的人力资源规划有不同侧重。组织扩张和有序管理并重是这个时期企业战略的关注点。因此，人力资源政策规划的侧重点就应该从过分强调企业家精神和个人英雄主义转变到规范化、职业化管理上来。比如：在创业阶段，万科选人、用人基本上就是凭借王石和万科高管们优秀的个人判断和直觉。随着万科的快速发展，这种方法已经不能满足企业的人力资源配置需求。因此，万科及时在自己人力资源发展规划中提出了专业化、精细化的战略要求，并引入了具体的专业化管理工具——“人才资质模型”，并把它逐渐发展成为包括“万科通用资质模型”、“万科领导力资质模型”及“销售”、“设计”、“工程”、“客户服务”等六个分专业的系列资质模型体系。正是由于这种未雨绸缪的安排，才使得万科不仅满足了自己企业发展对人才的需求，而且还向其它房地产企业输出了很多的优秀人才，因此万科也才有“房地产界的黄埔军校”的美誉。

(3) 成熟期。在成熟阶段，企业要获得持续的竞争优势，最可行的就是打造自己的核心能力。聚集战略对企业来说非常有效，而在外部环境不确定的情况下，差异化战略必将成为企业的必然选择。因此，对那些能够帮助企业进一步深化人力资源管理水平的专业性人才和能够审时度势、临机应变、制定企业长远发展战略的人才的培养就成为这一阶段人力资源规划的主要战略目标。从深化人力资源管理水平的角度看，企业就需要在自己的人力资源发展规划中注意不同类型员工的性格、兴趣、素质、结构与组织战略、组织岗位的匹配；注意加强对员工的沟通、培训，强调员工思维方式和行为模式的规范性和一致性；注意塑造强有力的企业文化，增强员工的组织性，提高整体战斗力，从而推动组织继续成长。

(4) 衰退期。需要的是摆脱历史的包袱，为企业注入更多更新的活力，以实现企业的“再生”。战略方向的调整就成为这个时期企业战略关注的重点。在这种状况下，人才的更新换代就成为人力资源规划的重要工作内容。

2. 推进人力资源管理变革，健全人力资源管理体系

持续推进人力资源管理的变革，健全人力资源管理体系，主要是革除企业人力资源管理的缺陷，为人力资源规划的制定与实施创造良好的运行环境。企业人力资源规划必然蕴含着对人力资源管理旧模式的扬弃，甚至是全新模式的构建。这一过程就是人力资源管理剧烈变革的过程。伴随着利益的调整以及对原有习惯的固守，人力资源管理的革新往往会遇到来自各方面的巨大阻力。但是，只有实施有效的变革才能为企业人力资源规划建构运转良好的支撑平台。完善的人力资源规划支撑平台，除了其职能部门固有的职位分析、职位设置、绩效管理、激励机制、职业规划等工作之外，有些甚至超出了人力资源管理的领域，比如计划与预算管理体系、企业目标管理体系等。

3. 建立人力资源规划中的开发机制

美国管理学家詹姆斯·c柯林斯在《基业长青》一书中曾经提出过基业长青的一个核心原则：“造钟”而不是“报时”。战略性的人力资源规划也必须立足于“造钟”而不是“报时”。

“造钟”就意味着要建立一个人力资源的选拔、开发、成长和更新的管理机制。正如联想在自己的人力资源开发中提到的“项链理论”中所述：人才竞争不在于把最大最好的珠子买回，而是要先理好自己的一条线，形成完善的管理机制，把一颗颗珍珠串起来，串成一条精美的项链。而没有这条线，珠子再大再多也还是一盘散沙。没有良好的人力资源管理机制去形成强有力的企业凝聚力，仅仅依赖高薪恐怕也很难留住人才。

“造钟”机制的形成和成功运用还在于要建立一套包括总体政策、具体制度和一系列配套措施在内的制度体系。由海尔倡导并经联想等企业发扬光大的“赛马不相马”的人才培育

机制就是典型的代表。这种机制认为，企业不缺人才，关键是将每一个人所具备的最优秀的品质和潜能充分发挥出来。为了把每个人的最为优秀的品质和潜能充分开发出来，就需要“变相马为赛马”，建立一个立足于市场经济的人才竞争机制。

4. 提高人力资源管理者的素质

加强企业人力资源管理队伍的培养，是消除人力资源规划危机的重要途径。外部环境的强烈竞争性，使得企业人力资源规划的制定更为复杂，这就要求企业战略性人力资源规划的制定者应具有战略性思维与实际操作经验。因此，加强培养高层次、高素质的企业人力资源管理队伍，提高其整体性的专业素质成为人力资源规划成败的关键。为了提升公司人力资源管理者的素质，适应公司发展的需要，对管理者进行培训是非常值得重视的。培训计划中应包括培训政策、培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

三、结语

通过对企业如何实施战略性人力资源规划的问题的分析和思考，基于战略的人力资源规划要求人力资源规划主体在人力资源规划程序的所有环节中都应当站在战略的高度，充分审视组织自身的资源条件和组织外部环境，在组织愿景、组织目标以及战略规划的指引下制定组织未来人力资源需求清单以及相应的人力资源供给计划，从而支持战略规划的实施，促进组织愿景和组织目标的实现。

参考文献：

[1][美]加里德斯勒。人力资源管理[m]北京：中国人民大学出版社[20xx]

[2][美]詹姆斯w沃克。人力资源战略[m]北京：中国人民大

学出版社[]20xx[]

[3]黄新，论企业的人力资源管理[j][]湖南经济管理干部学院学报[]20xx[]

[4]牛凯兵，企业人力资源管理的瓶颈：认识与机制[j][]企业活力[]20xx[]

[5]杜洋，徐鹏飞。，企业如何开展有效的人力资源管理[j][]机电信息[]20xx[]

[6]童亚南，王琪。企业管理的误区及应对策略[j][]市场周刊[]20xx[]

[7]尹燕科，孙亚萍。中国企业发展与人力资源规划[j][]当代经理人（下旬刊）[]20xx年03期。

[8]邵岩。关于现代企业人力资源规划的探讨[j][]赤峰学院学报[]20xx年06期。

[9]李琪，陈家胜。人力资源规划遭遇尴尬—解读企业的困惑[j][]商业经济[]20xx年09期。

[10]赵晓光。在战略图上规划人力资源[j][]人力资源[]20xx年04期。

人力资源企业规划方案篇二

人力资源规划，就是科学地预测、分析组织在变化的环境中的人力资源需求和供给，制定必要的政策和措施以确保组织在需要的时间和需要的岗位上获得需要的人力资源的过程。事实上，仔细分析，这些定义大体包含了以下五方面的含义，理解这些含义会有更清楚的认识，现罗列如下：

第五，人力资源战略规划在实现组织目标的同时，也要满足员工的个人利益。

总结来说就是人力资源战略规划是指根据组织内外环境的变化和组织发展战略，预测人力资源需求和供给状况，制定一系列人力资源规划，在保证组织目标和员工利益的前提下，为组织提供相应人力资源的过程。

我们以人力资源规划作为第一根线，招聘选拔作为第二根线，人才使用标准作为第三根线，培训开发作为第四根线，绩效薪酬激励作为第五根线，企业文化作为第六根线共同对员工行为进行牵引。我们用发展战略来调控六根线的松紧，让它们节奏搭配、收放自如、相互作用，使员工的行为步伐一致、力量均衡、配合协调，能够与企业的战略要求实现同心、同向、同行。

文档为doc格式

人力资源企业规划方案篇三

人力资源管理专业人才培养方案自2015年9月份实施以来，我们在实施过程中不断的进行专业团队讨论，企业、高校调研，专家论证，以期使该专业人才培养方案更能适应市场的需求。该人才培养方案实施一个周期，我们针对该人才培养方案中存在的问题拟进行如下的调整，调整后的人才培养方案将适用2015级人力资源管理专业：

- 1、将原人才培养方案中第五学期开设的《申论》、《行政职业能力测试》课程取消。
- 2、将原人才培养方案中《经济学基础与实务》、《管理学基础与实务》课时由54时调整为36时。

2整到专业一般学习领域、将原人才培养方案中的《社会保障法原理与实务》从专业综合学习领域调域，第五学期开设调整为第四学期开设。

3、将原人才培养方案中的《劳动合同法》改为《劳动法原理与实务》。

4、将原人才培养方案中的《人力资源规划》、《人员招聘与录用实务》、《绩效管理与实务》、《薪酬管理与实务》、《员工培训与开发》、《劳动关系管理与实务》六门课的课时由原来的72时调整为54时。

1 / 13

整到第三学期开设。

6、将原人才培养方案中第五学期开设的《劳动纠纷处理与技巧》调整到第四学期开设。课时由原来的18时调整为36时。

7、将原人才培养方案中《人力资源综合模拟实训》课时由54时调整为36时。第五学期开设调整到第四学期开设。

8、将原人才培养方案中《档案管理》课程改名为《档案信息管理》。由第五学期开设调整到第四学期开设。

9、将原人才培养方案中第五学期开设的《市场营销》调整至第四学期。

10、将原人才培养方案中第五学期开设的《艺术鉴赏》调整到第一第一学期开设。第五学期开设的《演讲与口才》调整至第二学期。

11、将原人才培养方案中第四学期开设的《公关与社交礼仪》课时由36时调整为28时，第四学期开设调整到第一学期开设。

（专业代码：650204）

一、招生对象与学习期限

招生对象：高中毕业生

学习期限：三年（全日制）

二、培养目标

本专业培养德、智、体、美全面发展，具有良好的职业道德、熟练的职业技能、精益求精的工作态度、可持续发展的基本能力，掌握本专业必备的基础理论和专门知识，能从事人力资源管理规划、员工培训与开发、人员招聘与录用、绩效与薪酬管理及劳动关系管理等工作，面向企事业单位、政府机关、人才交流中心、人力资源咨询机构等一线岗位需要的高素质技能型人才。

（一）应熟悉的规范和标准

- 1、熟悉《中华人民共和国劳动法》的相关规定；
- 2、熟悉《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定；
- 3、熟悉人力资源管理六大模块的相关规定；

（二）应掌握的技能

- 1、具有较强的人际沟通及分析、组织协调与管理的基本能力；
- 2、具有较强的语言与文字表达及较强的社会适应与社会活动能力；

3、掌握人力资源管理的六大模块的知识，并具有用六大模块的知识解决实际问题的能力；

4、具有一定的计算机应用操作技能及资料搜索与处理能力；

（三）可就业岗位群 企业人事助理、人力资源规划专员、职业生涯规划师、职业咨询师、薪酬专员、招聘专员、绩效考核专员、劳动关系处理专员、培训专员等。

（四）可拓展的岗位群：行政文员、秘书、档案管理员等。

三、人才培养规格

（一）素质结构

1. 基本素质

3 / 13

修养；具有爱岗敬业、热爱劳动、遵纪守法、诚实守信、自律谦让的品质；

（4）身体素质：达到国家规定的体育锻炼标准，具有强健的体魄和良好的体能素质，掌握一定的运动技能。

2. 职业素质

（1）具有诚实守信、爱岗敬业的职业道德素质；

（2）具有较强的团队合作精神；

（3）具有较强的语言与文字表达、人际沟通、组织协调的基本能力；

（4）具有良好的生活习惯、意志品质和较强的应变能力；

(5) 具有遵守行业规范的工作意识和行为意识；

(二) 知识结构

1. 基础知识

(1) 掌握必需的人文科学知识、军防及法律知识；

(3) 掌握马克思主义的基本理论；

2. 专业知识

(1) 掌握人力资源规划的基本知识；

(2) 掌握员工招聘录用、员工培训的基本知识；

(3) 掌握薪酬方案设计、绩效考核方案制定的基本知识；

(5) 熟悉与人力资源管理有关的方针、政策和法规；

(三) 能力结构

1. 方法能力

4 / 13

(4) 创新能力：以敏锐的观察力发现问题，并提出解决问题的新思路、新方案和新方法；

(2) 具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力；

(3) 具有薪酬策划、绩效评估、员工招聘与培训、统计等专业能力；

(4) 具有组织管理的能力；

(5) 具有管理咨询的能力；

(6) 具有知识自我更新的能力；

(7) 掌握劳动关系管理的基本方法，引导员工合理流动，优化组织人力资源配置的能力；

5 / 13

四、课程设置与教学进程安排

课程设置与课时分配表（※为考试课）

6 / 13

注：总学时为2504时，其中课内课时1724时。课内学时不包括国防教育与军事训练、顶岗实习、实习报告等课时。

教学进程安排表

7 / 13

五、本专业核心课程

1. 管理学基础与实务（36学时）

本课程是人力资源管理专业基础课。主要介绍了管理学的基本原理，包括管理的五大职能（计划工作，组织工作，人员配备工作，指导与领导工作，控制工作），及各管理职能应遵循的原理、基本步骤和一般方法。其目的是为学生储备管理学的基本知识，培养学生的管理能力。

2. 人力资源管理（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业基础课。主要介绍了人力资源开发与管理的基本原理，包括人力资源的规划，工作分析，员工招聘、员工录用、员工培训与开发、工作绩效考核、薪酬制度设计原理、跨国公司的人力资源管理等内容。其目的是根据人力资源管理专业人才培养的要求，对学生进行人力资源管理基本理论、基本知识和解决问题的基本方法的教育和培养，使学生能学会应用人力资源管理理论分析和解决企业实际问题的能力。

8 / 13

3. 人力资源规划（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。主要介绍了晋升规划、补充规划、培训规划、调整规划、工资规划等基本知识。其目的是使学生能掌握根据企业的发展规划，通过企业未来的人力资源的需求和供给状况的分析及估计，制定职务编制、人员配置、教育培训、人力资源管理政策、招聘与录用、工资激励等计划的能力。

4. 人员招聘与录用实务（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。主要介绍了员工招聘的意义与程序、员工招聘的内容与一般原则、人员测评与选拔的过程与方法、人员录用与招聘评估、培训方法与需求分析、培训效果评估等内容。通过本课程的学习，其目的是使学生了解招聘的基本概念和基本知识，掌握招聘、录用的一般方法和技巧，掌握培训需求分析的技能，快速发现企业潜在而紧迫的培训需求。帮助学生掌握当今最新的招聘与培训观念和发展趋势，学会解决中小企业人员招聘与培训实际问题的方法。从而有效地指导将来的工作，并能在激烈的企业竞争和人才竞争中增强自己的素质和能力，也为其他专业课的学习和今后的工作奠定基础。

5. 员工培训与开发（54学时）

6. 绩效管理与实务（54学时）

7. 薪酬管理与实务（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。主要介绍了企业薪酬设计的原则与方

法、工资制度、薪酬控制与调整等问题。其目的是通过学习,使学生了解和掌握有关企业薪酬管理的基本理论与实操方法,提高分析与解决企业薪酬管理实际问题的能力,并能借鉴所学原理与方法,为企业制定薪酬管理的具体方案。薪酬管理是企业人力资源管理的一个极为重要的方面,它是企业对员工实施物质激励的重要手段。

8. 劳动关系管理与实务（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。主要介绍了劳动关系和劳动关系管理、劳动合同管理、用人单位内部劳动规则管理、职工民主管理、劳动安全卫生和劳动保护管理、工资管理、劳动争议管理等内容。其目的是使学生掌握企业建立健全关系管理制度的方法,从而帮助企业减少劳资纠纷,使劳动关系双方的权益得到充分保障,使企业健康发展。

9. 社会保障法原理与实务（54学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。主要介绍了社会保障法基本理论、养老保险法律制度、失业保险法律制度、工伤保险法律制度等社会保障方面的制度。其目的是通过本课程的教学,使学生了解社会保障方面的基本法律知识,能运用所学处理企业员工的相关问题。

10. 人力资源管理综合模拟实训（36学时）

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。人力资源管理专业是一个实践性和技能型很强的专业，通过人力资源管理综合实训环节，将会使学生充分理解各种人力资源管理的理论，快速掌握人力资源管理中的各种操作方法，本实训将通过人力资源管理实验室进行现场操作，并与案例分析等方式相结合。其目的是通过实训使学生熟悉人力资源管理职能，掌握工作分析、招聘甄选、绩效考核、薪酬管理、员工关系管理的基本流程和技能，具备实践操作的能力。

六、主要实践环节

（一）课内实训：

替、任务驱动、项目导向原则设计出相应课程模块，教师按模块进行课内分散实训。利用建立的具有仿真的职业氛围、设备先进、软件配套的erp实训中心、人力资源实验室进行人力资源管理各个模块的专项实训。

（二）课外实训

1、通过开展国防教育与军事训练，使学生掌握基本国防知识和军事技能，为人民解放军队伍培养合格的后备军；提高学生政治素质，树立爱祖国、爱人民的思想；提高学生的综合素质，培养学生爱岗敬业、吃苦耐劳的作风，增强学生的团队意识和纪律观念。

2、参观校企合作实习基地、组织人才大讲堂

我院通过组织学生参观校企合作实习基地，进行专业的认知实习。通过组织人才大讲堂，让学生参加各类讲座，拓宽学生的知识视野，了解社会政治、经济、文化的最新形势，了解行业的前沿动态，同时接受文化艺术熏陶，砥砺德行。

3、课外社会实践活动

教师组织和引导学生参加各种有意义的社会实践活动，比如在校内开展模拟招聘大赛、模拟员工培训、劳动法律咨询等活动，锻炼学生的实际应用技能，丰富和深化学生所学的理论知识，同时培养学生的社会适应能力、创新能力、就业能力、工作能力、岗位转换能力和人际交往能力，以适应时代的需要，为尽快适应就业做好准备。

4、社会调查

按照学院专业培养目标的要求，组织学生发挥自身专业优势，深入社会和相关行业开展调查实践锻炼活动，让学生在调查实践中受教育、长才干，了解国情、民情、社情以及即将就业岗位的情况，培养学生的社会责任感，锻炼学生的观察能力，沟通协调能力和对专业岗位的热爱，引导学生走与实践相结合的成才道路。

5、顶岗实习

以校企合作为途径，充分利用企业和学校的不同教育环境和教育资源，重点培养学生的职业素质、综合能力和就业竞争力。通过顶岗实践、工学结合，使学生在思想观念、专业理论、专业技能方面真正受到职业化的全方位的培养和锻炼，以期实现零距离就业。

6、撰写实习报告

通过顶岗实习，使学生所学的专业知识能与实践有机的结合，提高学生的实践操作能力。学生实习结束后必须完成顶岗实习报告。

七、本专业的职业资格证书或专项技能证书

八、毕业条件

本专业学生同时达到以下条件方可毕业：

一、培养目标

本专业培养德、智、体、美全面发展，在管理、经济、法律等方面具有较宽知识面，了解国内外现代企业人力资源管理领域的最新成果，掌握现代企业人力资源管理基本理论和业务操作技能，具有创新精神和实践能力的高素质应用型人才。

二、培养要求及特色

本专业以通识教育为基础、以能力培养为本位，培养理论基础扎实、实践能力强、综合素质高，具有良好的职业道德和敬业精神的人力资源管理专业人才。力求使学生受到人力资源管理方法与技巧方面的基本训练，使其具有分析和解决人力资源管理问题的基本能力，能够胜任人力资源管理各项工作。

专业办学特色主要体现在：基于专业方向的起源和农业院校的身份，面向农业、农村的人力资源管理；基于广东外向型经济和服务地方经济建设的办学宗旨，面向外向型企业、农业龙头企业、中小企业的人力资源管理；基于外语和信息技术手段的广泛应用，突出以外语、网络管理在人力资源管理方面的运用。

该专业集中了我校经济学、管理学、外语、信息技术、以及农业学科的优势，注重人力资源管理理论与实践的有机结合、注重知识传授与能力锻炼的有机结合，培养符合广东-社会经济发展需要的高素质应用型人才。

三、学制与学位

修业年限：4年

授予学位：管理学学士学位

四、主干学科

人力资源管理、管理学、经济学

五、主要课程

管理学原理、微观经济学、组织行为学、劳动经济学、人力资源管理概论、人才测评与招聘、培训与开发管理、绩效管理、薪酬管理、劳动法、社会保障学等。

六、学时与学分

学时学分构成表

七、教学进程计划表

表一：通识必修课程（公共必修课）

注：1. “形势与政策”分散在第一至第六学期内进行，由思想政治理论课教学部统一安排，学分计入第六学期。

2. 英语一至四学期学生自主上机各70学时，每学期2学分。

表二：学科基础课程平台

表三：专业课程平台

表四：实践教学平台

审核人：王厚俊 周 辉

人力资源企业规划方案篇四

一、企业战略分析

企业战略确定了企业的发展目标以及实现战略目标所要采取的人力、财务、营销等方案。企业战略决定人力资源规划战略，最后通过人力资源规划来实现。

二、人力资源环境分析

通过对内部和外部环境的分析和评价来获取未来可能对人力资源管理产生影响的信息。

内部环境包括：1. 企业现有人力资源状况，目前对此的实现必须要立足于开发现有的人力资源；2. 企业的战略目标，人力资源部门的目标应与企业总体目标保持一致，在实践中配合整体目标的实现；3. 企业文化，企业文化在企业中起到激励、凝聚和规范企业员工的作用；4. 非正式组织，是对员工的心理满意度、工作满意度等也有较大的影响。

外部环境分为宏观环境和微观环境。宏观方面有政治、法律、经济、劳动力市场、自然科学技术和社会文化；微观方面有国家产业结构、产业政策、产业生命周期、市场状况与进入退出市场障碍。

三、人力资源存量及预测分析

1、人力资源存量分析

2、人力资源预测分析

(1) 需求预测：依据组织的发展前景、组织能力及岗位要求，综合考虑各种因素对未来所需员工的类型进行估计。

(2) 供给预测：一个企业在未来某一时点或某一时期自身的人力资源可供量。可从劳动力市场和企业内部人力资源分析。

四、制定人力资源规划方案

规划流程：

五、评价和控制规划方案

制定科学的评价和控制体系，通过对规划的监控来及时调整人力资源战略规划以适应环境的变化。企业在全面进行人力资源的总体规划和各项业务规划及实施过程中必须根据人力资源规划标准以及事先预想的结果和具体的实践不断地进行比较、选择和修正偏差，以确保人力资源规划的成功实施。人力资源规划评价是通过对企业实施的人力资源规划的内在基础的考察分析，将人力资源规划的预期结果和实际贯彻的反馈结果进行比较、判断和分析的管理活动。人力资源规划的控制是针对企业所制定的人力资源规划和实际贯彻执行过程进行动态调节，纠正偏差，确保战略有效实施和适应的过程。

结合案例，进行分析：

多美奇是土生土长的中国快餐店，其商品价格比kfc□麦当劳低。该公司餐饮有汉堡类、炸鸡类、套餐类、米饭类、饮料类以及小食类。公司每个门店配有一名餐厅经理，餐厅经理按公司要求可以进行招聘，共设有服务、收银、后厨接待员四个岗位□dmq工作人员深受企业文化熏陶，秉着“服务他人、快乐自己”的理念用心服务每一位顾客。

随着人们消费水平的提高，快餐店消费所占的比重也越来越大，这也带来了一部分就业□dmq不如kfc之类较为老牌，因此发展压力也很大。当前劳动力市场状况又如何？我国劳动力市场现状是这样的：新生劳动力增长快，供大于求矛盾突

出，劳动力使用成本偏低，技能型人才总是严重不足，供需结构性失衡和信息不畅。

人力资源存量分析反映了员工会存在过剩或短缺情况。当外部劳动力市场不能进行有效供给时，企业则需要考虑在内部通过调动补缺、培训、工作轮换，提升等方式增加劳动力供给，尤其是关键性岗位的人力资源配置。一个完整的人力资源规划方案通常包括人员补充计划、保险福利规划、劳动关系规划、工资规划、保险福利规划和退休规划等。

s□ 每一家餐厅每天都以崭新的姿态、悦目的装潢、舒适的设计、训练有素的服务人员，加上风味迥异、营养丰富的比萨、汉堡、新鲜饮品等美食招待喜爱它的顾客。餐厅的氛围从视觉、心境让人感到赏心悦目。

w□ 在推广上，商品价格处于弱势，由于生产成本较高使得价格偏贵，导致一部分顾客流失，以至于市场份额不大。另一方面，消费群体多以年轻人为主，老年人消费过少，市场有所限制。

o□ 在文化上下功夫。餐厅里没有呛人的油烟，没有令人作呕的‘蚊蝇’，有的只是干净的桌椅和明亮的窗户，顾客心情自然舒畅愉悦。在客人被服务员领到餐台前坐下后，服务员并不在顾客左右，这就是距离式服务。

t□ 有强大的竞争对手肯德基。肯德基大规模的开店，已经进入三线城市，选址通常在当地的大百货超市，人流量大的地区。全球有1家左右店铺。肯的品种越来越丰富，而且很多东西都在往中国人的口味上做，或者更改，一直致力于开发适合中国人口味的产品，产品更新换代速度较快。

总之，人力资源战略是实现企业战略目标，获得企业最大绩效的关键。研究和分析人力资源战略，有利于提升企业自身的竞争力，是达到人力资本储存和扩张的有效途径。人力资

源战略在企业实施过程中必须服从企业战略，企业战略形成的实际中也必须积极考虑人力资源因素，二者只有达到相互一致、相互匹配，才能促进企业全面、协调、可持续发展。

【参考文献】

[1] 人力资源战略规划[m] 北京：北京师范大学出版社 20xx

[2] 张德。人力资源开发与管理（第二版）[m] 北京：清华大学出版社 20xx

[3] 彭剑锋。人力资源管理概论[m] 上海：复旦大学出版社 20xx

人力资源企业规划方案篇五

人力资源规划是一项系统的战略工程，它以企业发展战略为指导，以全面核查现有人力资源、分析企业内外部条件为基础，以预测组织对人员的未来供需为切入点，因此，人力资源规划是hr工作的航标兼导航仪。航行出海的船只都需要确立一个航标以定位目的地，同时需要一个有效的导航系统以确保它航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr工作目标定位和实现途径。

人力资源规划是一个对企业人员流动进行动态预测和决策的过程，它在人力资源管理中具有统领与协调作用。hr规划的目的是预测企业的人力资源需求和可能的供给，确保企业在需要的时间和岗位上获得所需的合格人员。实现企业的发展战略和员工个人的利益。

对人力资源的管理与对企业其他资源的管理不同，一方面，这种资源不可能随时获得。另一方面，技术和社会环境的变化会对工作内容和人员提出新的要求。这就要求人力资源的

规划要有前瞻性。及时性和准确性，以便保证企业获得足够的合格人员，实现其生产经营目标。人力资源规划应对企业外部环境变化进行超前性分析，并对企业内现有雇员的状况准确把握。了解其优势与潜力，充分开发和利用；分析企业在环境变化中的人力资源需求状况，制定必要的政策和措施以满足这些要求。成功的hr规划能通过把握现有及未来劳动力构成的可能性，确立招聘和发展战略决策，协调整个人力资源管理活动。因此，hr规划是战略与运作之间的重要连接因素。

人力资源规划有两种方法：定量和定性法。

定量法，又称“自上而下”法，它从管理层的角度出发，使用统计和数学方法，多为理论家和专业人力资源规划人员所采用。定量法把雇员视为数字，以便根据性别、年龄、技能、任职期限、工作级别、工资水平以及其他一些指标。把员工分成各种群体。这种方法的侧重点是预测人力资源短缺。剩余和职业生涯发展趋势，其目的是使人员供求符合企业的发展目标。

定性法，又称“自下而上”法。它从员工角度出发，使每个员工的兴趣、能力和愿望与企业当前和未来的需求结合起来。受过培训、从事咨询和管理开发的人力资源管理人员使用这种方法。该方法的侧重点是评估员工的绩效和晋升可能性，管理和开发员工的职业生涯，达到充分开发和利用员工潜力的目的。

值得强调指出的是，传统企业人事规划，偏重定量分析，强调处理和解决“硬”问题，其管理依据主要是被称为科学管理之父的泰罗提出的“工作研究”理论。泰罗研究员工完成工作任务的整个过程，强调对其动作和行为进行仔细记录分析，在此基础上预测人员供给与需求。泰罗制的弱点在于它是从管理层的角度出发，偏重管理者的利益，而没有考虑到员工的创造性和主动性，使员工在被迫的环境下工作，不利于员

工潜力的发挥。

人力资源规划对这种由管理层起主要控制作用的“胡萝卜加大棒”式的“工作研究”方法提出了挑战。目前的人力资源规划由于认为人是一种资源，认识到在采取“硬”办法解决问题的同时，还应考虑到“软”办法，主张采用定性办法来分析预测员工的需求与供给，即考虑到员工的创造力、创新活动。灵活性对动态人力资源供需的影响。因此，在进行人力资源需求预测时除了采用传统的定量分析，还应使用定性分析，从员工处了解目前状况和未来设想背后的因素，获取相应的“软”数据。

就理想的人力资源规划方法而言，应将定量与定性方法结合起来使用。因为定量和定性方法可以互相补充，相得益彰，为人力资源规划提供更为完整的信息。同时，对它们的结合使用，还可以把人力资源管理专业人员和操作人员结合在一起，达到集思广益的目的。

在制定人力资源规划时，需要确定完成组织目标所需的人员数量和类型，这就需要收集和分析各种信息，预测人力资源的有效供给和未来的需求。在确定了所需人员类型和数量以后，人力资源管理专业人员就可着手制定战略规划和采取各种措施以获得所需的人力资源。人力资源规划程序如下：

- 1、人力资源的规划
- 2、力资源需求预测
- 3、人力资源供给预测
- 4、人力资源供需平衡
- 5、人力资源政策与措施

hr工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

人力资源企业规划方案篇六

人力资源规划，就是科学地预测、分析组织在变化的环境中的人力资源需求和供给，制定必要的政策和措施以确保组织在需要的时间和需要的岗位上获得需要的人力资源的过程。事实上，仔细分析，这些定义大体包含了以下五方面的含义，理解这些含义会有更清楚的认识，现罗列如下：

第五，人力资源战略规划在实现组织目标的同时，也要满足员工的个人利益。

总结来说就是人力资源战略规划是指根据组织内外环境的变化和组织发展战略，预测人力资源需求和供给状况，制定一系列人力资源规划，在保证组织目标和员工利益的前提下，为组织提供相应人力资源的过程。

我们以人力资源规划作为第一根线，招聘选拔作为第二根线，人才使用标准作为第三根线，培训开发作为第四根线，绩效薪酬激励作为第五根线，企业文化作为第六根线共同对员工行为进行牵引。我们用发展战略来调控六根线的松紧，让它们节奏搭配、收放自如、相互作用，使员工的行为步伐一致、力量均衡、配合协调，能够与企业的战略要求实现同心、同向、同行。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

人力资源企业规划方案篇七

人力资源规划是预测未来的组织任务和环境对组织的要求，以及为了完成这些任务和满足这些要求而设计的提供人力资源的过程。它要求通过收集和利用信息对人力资源活动中的资源使用活动进行决策。对于一个企业来说，人力资源规划的实质是根据企业经营方针，通过确定企业人力资源来实现企业的目标。人力资源规划分战略计划和战术计划两个方面。

战略计划主要是根据企业内部的经营方向和经营目标，以及企业外部的社会和法律环境对人力资源的影响，来制定出一套几年计划，一般为两年以上。但同时还要注意其战略规划的稳定性和灵活性的统一。在制定战略计划的过程中，必须注意以下几个方面因素：

这包括国家对于人力资源的法律法规的制定，对于人才的各种措施，如国家各种经济法规的实施，国内外经济环境的变化，国家以及地方对于人力资源和人才的各种政策规定等等。这些外部环境的变化必定影响企业内部的整体经营环境，从而使企业内部的人力资源政策也应该随着有所变动。

企业的人力资源政策的制定必须遵从企业的管理状况，组织状况，经营状况变化和经营目标的变化，由此，企业的人力资源管理必须根据依据以下原则，根据企业内部的经营环境的变化而变化。

安定原则要求在企业不断提高工作效率，积累经营成本，企业的人力资源应该以企业的稳定 发展 为其管理的前提和基础。

经营成长原则是指企业在资本积累增加，销售额增加，企业规模和市场扩大的情况下，人员必定增加。企业人力资源的基本 内容 和目标是为了企业的壮大和发展。

人力资源应该以企业的生命力和可持续增长，并保持企业的永远发展潜力为目的。必须致力于劳资协调，人才培养与后继者培植工作，现实中，企业的一时顺境并不代表企业的长远发展，因此这就要求企业领导者和人力资源管理者，具有长远目标和宽阔的胸襟，从企业长远发展大局出发，协调好劳资关系，做好企业的人才再造和培植接班人的工作。

因此企业的人力资源战略必须是企业整体战略的一个有机组成部分，而人力资源战略就是联系企业整体战略和具体人力资源活动的一座桥梁。

根据公司的战略规划以及企业内外环境的 分析 ，而制定人力资源战略计划，为配合企业发展的需要，以及避免制定人力资源战术计划的盲目性，应该对企业的所需人才作适当预测，在估算人才时应该考虑一下因素：

因企业的业务发展和紧缩而所需增减的人才；

因现有人才的离职和退休而所需补充的人才；

因管理体系的变更，技术的革新及企业经营规模的扩大而所虚的人才。

企业文化的核心就是培育企业的价值观，培育一种创新向上，符合实际的企业文化。在企业的人力资源规划中必须充分注意于企业文化的融合与渗透，保障企业经营的特色，以及企

业经营战略的实现，和组织行为的约束力，只有这样，才能使企业的人力资源具有延续性，具有自己的符合本企业的人力资源特色，国外一些大公司都非常注重人力资源战略的规划与企业文化的结合，松下的“不仅生产产品，而且生产人”的企业文化观念，就是企业文化在人力资源战略中的体现。

总之，一个企业的人力资源规划，必须充分与企业外部环境和内部环境的充分协调，并揉进企业文化特色。

战术计划则是根据企业未来面临的外部人力资源供求的预测，以及企业的发展对人力资源的需求量的预测，而根据预测的结果制定的具体方案，包括招聘，辞退，晋升，培训，工资福利政策和组织变革等。

在人力资源的管理中有了企业的人力资源战略计划后，就要制定企业的人力资源战术计划，人才的战术计划一般包括四部分：

针对人力资源所需要增加的人才，应制定出该项人才的招聘计划，一般为一个年度为一个段落，其内容包括：

计算各年度所需人才，并计算考察出可有内部晋升调配的人数；确定各年度必须向外招聘的人才数量；确定招聘方式；寻找招聘来源。

对所聘人才如何安排工作职位，并防止人才流失。

人才培训计划是人力计划的重要内容，人才培训计划应按照公司的业务需要和公司的战略目标，以及公司的培训能力，分别确定下列培训计划：

新进人才培训计划；

专业人才培养计划；

部门主管培训计划；

一般人员培训计划；

人才选送进修计划；

考核计划；

一般而言，企业内部因为分工的不同，对于人才的考核方法也不同，在市场经济情况下，一般企业应该根据员工对于企业所作出的贡献作为考核的依据。这就是绩效考核方法。绩效考核计划要从员工的工作成绩的数量和质量两个方面，对员工在工作中的优缺点进行制定。譬如市场营销人员和公司财务人员的考核体系就不一样，因此其在制定考核计划时，应该根据工作性质的不同，制定相应的人力资源绩效考核计划。它包括以下三个方面：

工作环境的变动性大小；工作内容的程序性大小；员工工作的独立性大小。

绩效考核计划做出来以后，要相应制定有关考核办法，一般有以下主要方法：员工比较法；关键事件法；行为对照法；等级鉴定法；行为锚定法；目标管理法。

激励是企业文化的表现形式，激励的作用就是充分体现企业文化的价值观和企业精神。在激励计划中，要注意物质激励计划和精神激励计划的统一，在精神激励计划中主要是建立一套系统的薪酬体系，同时要在此基础上，认真思考工作绩效和生产绩效问题的原因，然后改进激励计划中不能起到激励作用的部分。而在精神激励中，主要是指通过满足员工高层次的要求，如自我发展，自我实现，成就感等来实现激励效果的一种方式。

从经济学角度上来分析，物质激励的效益要远低于精神激励。这是因为金钱的边际效用是遵从递减规律的。因而公司常常为了激发或保持相同程度的积极性，不得不支付越来越多的奖金。从而陷于一种非良性循环中。对大多数人来说，物质激励必须被看做是个人能力的体现和努力程度的标准，才起到应有的效果。

人力资源企业规划方案篇八

航行出海的船只都需要确立一个航标以定位目的地，同时需要一个有效的导航系统以确保它航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr工作目标定位和实现途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。

人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据和结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。正如航行出海的船只的航标的导航仪，人力资源规划在hr工作中起到一个定位目标和把握路线的作用！

人力资源企业规划方案篇九

20xx年，在县委、县政府的正确领导和县各相关部门的大力支持下，我乡坚持以科学发展观为指导，深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕《20xx年县委、县政府的工作报告任务分解表》（琼中办发〔20xx〕10号）中的工作分解任务和乡第十二届代表大会确定的发展思路，依靠和团结全乡广大干部群众，调整结构，攻坚克难，创新实干，稳步推进全乡各项工作，

形成经济社会协调发展的良好局面□20xx年，全乡预计实现生产总值10102万元，同比增长8%，人均纯收入8xx4元，同比增长13%。

一、20xx年工作成效

一年来，在县委、县政府的正确领导和广大干部群众共同努力下，我乡以科学发展观为指导，紧紧围绕县里的总体发展布局和全乡的发展思路，深入开展“三严三实”教育活动，转变作风，开拓进取，狠抓落实，实现社会各项事业发展迈上新台阶。

产业发展稳中求优。巩固与发展橡胶、槟榔、益智等传统支柱产业，提高单产经济效益，全乡橡胶种植面积2亩，开割面积13705亩，年产量1036.6吨，同比增长9.3%；槟榔种植面积14117亩，挂果面积10098亩；益智种植面积5533亩。不断扩大种桑养蚕规模，桑田面积3037亩，种桑农户281户，共卖茧12批1411张，同比增长53.8%，共卖蚕茧13.1万斤，同比增长81.2%，实现总产值210.2万元，同比增长70.5%。大力发展养蜂产业，先后向农户发放蜜蜂1000余箱，农户自购箱以上，目前全乡蜜蜂保有量5000箱以上，产蜜37.9吨，总产值379万元，同比增长12%。加大养鹅扶持力度，我乡现有鹅4389只，出栏11xx3只，年产值xx6万元。重新引入外来瓜菜企业，重启我乡大洋田大棚瓜菜种植项目，已种植瓜菜180余亩，带动周边群众发展蔬菜种植，种植瓜菜430余亩。为拓宽农民增收渠道，调整产业结构，结合我乡实际，引进高产番薯、四季笋等产业发展项目，现已进入实种阶段，其中种植高产番薯400余亩，四季笋7000株。加大金融融资力度，建立健全农村信贷机制支持农民增收，我乡共发放农村小额信贷20笔，共100万元，均用于农户发展产业，极大地帮助农户发展壮大特色产业，夯实基础。

科技兴农成绩显著。我乡农业科技110服务站有8名技术人员，其中有科技职称的人员5名，主要技术专长涉及橡胶、槟榔、

种桑养蚕、养猪、养蜂、养鹅、超级水稻等，可涵盖农业生产各个产业。为方便及时解决群众在生产中遇到的难题，充分发挥农村土专家作用，我乡将具有一定技术能力的土专家组织起来，经过系统培训，在条件允许的村庄成立服务点，目前已成立长田、新安、大美、太平、什插、响土等6个服务点，组织起了18个土专家开展技术服务工作。充分借助县委、县政府加大对农民实用技术培训时机，积极争取上级有关部门支持和配合，为群众举办各类培训班24期，培训人数1400人次，以会代训19期，通过实用技术培训，提高了橡胶和槟榔的单产量，养猪农户全年没出现重大疫病，养殖规模不断扩大。

项目建设稳步推进□xx乡墟立面改造前期工作基本立面图案设计、街道实地测绘工程已完成。“吊罗·水云涧”富美乡村建设项目，已投资500万元(其中20xx年已完成投资200万元)，目前养殖区鹅舍已进入施工尾期，驴友露营点规划正在进行设计，进口大门和万及桥的设计已经完成。响土村富美乡村建设项目已累计投资143.6万元，房屋外墙粉刷、河边挡土墙、河岸护堤、村内水沟盖板已完成，景观亭已完成基础部分，栈道完成基础开挖和部分柱子，目前已完成工程量的76%。新安村整村改造项目已初步完成规划设计图案、村民摸底调查、空地测量等前期工作。修建的牛坡生产基地路1、牛坡生产基地路2、高堤基地路已完成，共投资xx1万元。卫生院绿化工程已完工。高堤村小蚕共育室已建成通过验收。在“三月三”节日期间，与海南泰圆投资有限公司通过天涯社区成功组织三批葵花驴友近400人次开展徒步穿越最美琼中活动，大大提升了xx乡在全省的知名度。

乡村面貌改善明显。全力推进乡村环境卫生整治工作，截至目前，全乡共发放环境卫生整治水泥6676包，用于农户修建自家房前屋后水沟。为更好地改善环境卫生条件，完善垃圾清运、转运设施设备，我乡投入75万工作经费购买一辆勾臂式垃圾车和相匹配的36个垃圾箱(放在全乡各村小组和太平农

场)、一辆垃圾车(能自动升降、勾塑料桶)和相匹配的35个塑料桶(放在乡墟街道上)。加大环境卫生整治宣传力度,采取群众喜闻乐见、通俗易懂的形式,用广播、横幅、宣传画等多种手段进行广泛宣传,印发宣传资料800余份,使“打造美丽家园靠大家”的理念深入人心,营造人人参与、人人监督的良好环境卫生整治氛围。

民生事业成效斐然。建档立卡贫困户525户,扶持贫困户发展品牌农业产业户数xx0户,其中桑蚕产业57户,养蜂产业56户,养鹅产业47户。进一步摸底和排查城乡低保户,我乡低保77户233人,其中减员6人,取消45人,共发放低保金30.24万元。我乡出生人口94人(其中男婴47人,女婴47人),人口出生率14.4%(预计年底达到xx.3‰)□出身人口性别比为100%(预计年底达到104%)。县分配我乡农村危房改造任务共205户,目前已开工xx7户,改造完工77户,完成率37.6%(预计年底达到100%)。县下达的城乡居民养老保险应缴人数3398人,我乡现已缴费人数2492人,完成率73%(预计年底达到95%以上)。积极发动农民加入工会,全乡入会农民工共2068人,完成上级工会下达任务的103.4%。认真落实教育两免一补政策,小学入学率100%,巩固率100%。中学入学率98%,巩固率95%以上。鼓励贫困大学生继续求学,积极联系社会爱心人士捐款资助,今年海南省民革委员会向我乡10名贫困大学生捐款5万元。严格落实医疗卫生各项工作指标,坚持做到24小时有人轮班。做好高血压、糖尿病、精神病等慢性病登记建档工作。执行基本药物制度,基药使用率达75%以上,合理使用抗生素,处方合格率70%以上。新农合参合率100%。统筹抓好农村土地共有宗地分割确权登记发证工作,我乡共有宗地34宗,目前已完成25宗,完成率73.5%,发放宅基地土地证共640本。根据森林资源丰富的特点,我乡早安排、早部署,严要求,认真做好森林防火工作,到目前为止,未发生重大森林火灾事故,确保了森林资源和人民生命财产安全。

社会治安稳定和谐。社会管理综合治理工作常抓不懈,截至

目前发生各类刑事案件1起，查处治安案件21起，治安拘留10人，现场治安调解9起，有力地确保了社会的安全稳定。加大安全生产监督管理力度，安全生产整体形势平稳，保证了良好社会经济发展环境。通过“安全生产月”活动、安全生产专项整治和安全生产大检查等活动，加大宣传，排查隐患，重点排查学校、超市、饭店、农贸市场和娱乐场所等人群密集的地方，针对发现的隐患问题，责其限期整改。狠抓打非治违工作，全乡无一起重大安全事故发生。

党建工作稳扎稳打。继续强抓党的群众路线教育实践活动，强化组织领导，扎实开展好“回头看”工作，由乡党委书记亲自抓，分管领导具体抓，形成一级抓一级，层层抓落实的组织领导责任制，做到教育实践活动结束，领导机构不撤、工作力度不减。完善基层组织基础设施，大美村、什插村村级多媒体培训中心已基本建成，将成为农村党员教育、农民农技知识的重要培训基地。严把入党关，通过个人申请、党支部考察、群众监督，共吸取28人为入党积极分子，5人纳为预备党员，455人成为正式党员。加强“六五”普法教育，采取集中学习和自主学习相结合的方式，提高领导干部法律知识水平，增强依法律己、依法办事意识，同时利用高音广播、发放宣传册、领导干部入户宣传等方式向村民宣传法律知识。深入开展“三严三实”教育活动，加强党性修养，增强宗旨意识，大局意识、服务意识，使其内化为心，外化为行，提升领导干部科学执政、民主执政、依法执政、责任执政的能力。严格执行领导干部廉洁从政各项规定，建立权力清单制度，用制度管权，在阳光下行使权利，形成不敢腐不能腐不想腐的良好氛围。继续严格遵守党中央的八项规定、省委省的政府的二十条规定和县委县政府的二十二条规定，切实解决党风政风方面存在的突出问题。弘扬社会主义核心价值观，建立健全干部职工任免机制，为干部职工的晋升提供机会，加强对干部职工的教育和管理，树立作风扎实、清正廉洁的良好形象。加强纪检监察机关自身建设，不断提高纪律检查工作能力，选派业务骨干到县纪委跟班学习，提高政治敏锐性和办案能力。坚持民主集中制原则，加强重大事件民主决

策工作力度，形成专项资金使用由分管领导作出预算方案，呈乡长审批，上报乡领导班子会议集体讨论决定的财务工作机制和重大事件、人事变动必须经过乡领导班子会议集体讨论决定工作机制。

二、主要做法和存在的问题

(一) 主要做法

回顾20xx年取得的成绩，认真总结工作方法，主要归纳为以下几方面：一是吃透法规政策，领悟深意。认真研读政府的法规政策，理解其精髓，在其基础上才能正确做事，做正确事。二是尊重自然规律，尊重群众的首创精神。封岭村地势高，橡胶、槟榔等作物种植成活率较低，严重影响农民的经济收入，当地农民通过考察学习，认为柠檬适合封岭村的地势、气候，乡政府就出资2.7万元帮助农民购买柠檬苗进行试种。三是因地制宜，调整产业结构。在巩固、发展橡胶、槟榔、益智等传统经济产业的同时结合实际，因地制宜，引进并扶持农民种植高产番薯、四季笋、养蜂、养鹅、种桑养蚕等特色产业，积极探索“公司+合作社+农户”现代农业发展模式，实现农业增效、农民增收。四是因循利导，激发农民创业的积极性。我乡专门设立产业发展资金，鼓励、引导和支持那些想创业但资金不足的农民进行创业，并提供技术服务。五是科技送田，提高作物产量。我乡经常组织科技人员深入田间地头，现场向农民讲解并示范如何使用科学有效的方法提高作物产量。六是转变作风，有效开展扶贫工作。对于贫困户，由原先的“输血”方式转换为“造血”，依据贫困户的自身条件，引导和扶持发展经济产业，并提供跟踪服务，时常派技术人员帮助解决问题；七是从严治党，优化干部队伍。我乡采取领导干部上讲台、座谈会、交流会等方式开展党的群众路线教育实践活动，同时组织领导干部加强党章学习，学习领导干部廉洁从政各项规定，深入开展“三严三实”教育活动，净化干部内心，增强党性修养，打造一支听党话、廉洁奉公、为民办实事的领导干部队伍。

(二) 存在问题

20xx年，我乡各项工作虽取得了不错成绩，但距离县委县政府的要求和全乡人民的期望还存在一定的差距，工作中还存在许多不足，主要体现在：对基层党建工作创新思路不够，重经济发展轻思想建设现象客观存在；农业基础设施不完善，产业发展瓶颈性难题依旧存在；科技培训质量不高，新型农民成长速度缓慢；基础设施建设资金不足，城镇化建设步伐缓慢。

针对上述问题，我们将立足实际，着眼当前，谋划长远，在今后的工作中采取切实有效的措施，努力加以改进。

三、20xx年工作计划

20xx年，是“十三五”规划的开篇之年，也是打造“山兰吊罗”对外宣传形象的主要之年，因此，我们必须依靠和带领广大干部群众，开足马力，真抓实干，全力推动经济社会发展再上新台阶。

20xx年工作思路是：以科学发展观为指导，深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和总书记系列重要讲话精神，认真落实县委、县政府的工作部署，强化党的领导地位，向外推介“山兰吊罗”，调整优化产业结构，打造种桑养蚕产业品牌，保障改善民生，美化亮化环境，全面从严治党。

(一) 坚持抓好经济产业发展

调整产业结构，完善基础设施。继续巩固好橡胶、槟榔、益智等传统支柱产业，坚定不移发展种桑养蚕、养蜂、养鹅、高产番薯和四季笋等新兴特色产业，积极引进山竹、大骨鸡、黑山羊等相关产业。其中重点以种桑养蚕为主推产业，打造其品牌，新增桑田300亩，加强桑园科学管理。以企业在响土村委会大丛村建设山兰酒厂为契机，扩大山兰种植面积。增

加科技培训次数，切实提高农民实用技术，实现科技致富。积极扶持农民创业，加大资金扶持力度，建设一个个农业示范基地，培育出一批致富带头人，带领周边农民共同发家致富。升级改造乡村公路，修建乡村主要生产道路，建设和完善乡村饮水、水利等基础设施。

(二) 全力以赴推进项目建设

1、吊罗·水云涧项目：计划投资200万元，建设内容和规模是乡农场30户整体改造；万及村整体立面改造及两村文化广场建设；景区主干道的扩宽及基础设施的建设；鹅主食农家乐建设；xx乡环绿道路线建设；森林探险野外露营基地建设；民族风情商业街建设。

2、新安村综合建设项目：计划投资950万元，建设内容和规模是修建太平机运队桥头经新安村至上堂村桥头乡村道路1.5千米；道路边河流整治1千米；防护堤建设1.2千米（两边共计2.4千米）；给排水工程改造；消防工程建设；村道建设2.1千米；电路改造。

3□xx乡乡墟市政路建设项目：计划投资700万元，建设内容和规模是新建从太平机运队桥头至上堂村桥头市政路1.52千米、美化绿化1.5千米及配套设施，其中路面长1.5千米，路基宽12米，路面宽10米；水面桥一座200米。

4□xx乡乡墟基础设施改造项目：计划投资850万元，建设内容和规模是改造乡墟基础路面1.2千米；给排水工程建设；市政消防建设工程；乡墟沿街线路改造。

5、响土二牙坑水利硬化项目：计划投资20万元，建设内容和规模是坝头高1米，长20米，渠道0.2公里。

6、大美加峒环村道硬化项目：计划投资70万元，建设内容和规模是村道硬化0.4公里，路面宽3.5米。

7、新安沿河路项目：计划投资100万元，建设内容和规模是建1条拦河挡水墙，配套沿村道路0.6公里。

8、长田什旺一环村道路硬化项目：计划投资36万元，建设内容和规模是村道硬化0.2公里，路面宽3.5米。

9、长田新村环村道路硬化项目：计划投资80万元，建设内容和规模是村道硬化0.32公里，路面宽3.5米。

11、什插村委会六十千一村环村道路硬化项目：计划投资130万元，建设内容和规模是村道硬化2.5公里，路面宽3.5米。

12、太平封岭经济路建设项目：计划投资80万元，建设内容和规模是经济路2公里，路面宽3.5米，配套水面桥xx米×3.5米。

13、太平水厂建设项目：计划投资250万元，建设内容和规模是修建水坝1座12米，高1.5米，水管3.5公里。

(三)加大宣传力度，提升知名度

整合旅游资源、文化资源和产业优势，利用网络、电视、报纸等媒介广泛宣传“山兰吊罗”形象，使其标识深入人心。同时借助举办以“山兰园里结情缘”为主题的交友联谊活动，以及组织葵花驴友徒步穿越最美”山兰吊罗“活动，推介xx乡，提升知名度。

(四)继续抓好环境卫生综合整治工作

继续加大资金投入力度，加强对乡墟、村庄的垃圾进行分类处理、转运工作。实行垃圾清运对外承包，向村(居)民收取垃圾转运费，用于维持全乡垃圾转运处理工作经费支出，完善环境卫生整治转运体系建设。选取1—3个村庄作为环境卫生综合整治试点，以点带面，推广成功经验。加大宣传力度、

创新宣传方式，培养人民群众养成良好的生活卫生习惯。

(五)加强改善民生保障事业。

1、加大乡墟改造建设力度。加快推进xx中心幼儿园建设工作步伐，争取尽早完成，满足全乡儿童上学需求。加大与国营太平农场合作力度，开发农贸市场旁边土地。加强与县国土局的沟通协商，解决加油站建设用地问题，力争加油站早日开工建设。统筹推进乡屠宰场搬迁工作，确保全乡牲口屠宰安全卫生。加快推进太平社区居委会一栋四层新办公楼建设工作。切实抓好初级中学和太平学校合并扩建事宜。

2、狠抓民生改善工作。加大计划生育依法行政力度，维持合理的人口增长率。巩固“双基”、“普九”成果，完善教学基础设施设备，改善教师学生的学习、生活环境，鼓励教师提高自身教学水平，增强职业道德，对优秀教师进行表彰和奖励。同时确保全乡学龄儿童入学率达100%。继续严要求推进医疗卫生工作。积极发展文化体育事业，满足群众日常生活需要。继续落实“新农保”、“新农合”、小额信贷等惠农政策，满足群众老有所养，病有所医的需要。进一步规范城乡低保户申请制度，严把责任关，及时清除不符合享受城乡低保待遇条件的人员，杜绝“人情保”、“关系保”等现象。加大排查和摸底贫困户信息力度，确定贫困户户数，建档立卡，扶持并帮助他们脱贫致富。继续推进农村土地共有宗地分割确权登记发证工作。

(六)持之以恒加强社会管理

加强社会管理综合治理工作，严厉打击贩毒吸毒等各类违法犯罪活动，健全行政调解、司法调解、人民调解联动调解机制，及时处理调处各类纠纷矛盾。加强安全生产监督和检查工作，采取定期检查和不定期抽查相结合的方式，突出重点，着力排查安全隐患，做到及时整改。

(七) 坚持落实好从严治党要求

1、加强基层组织建设。转变工作重心，把资源向基层党支部倾斜。继续抓好“示范党支部”创建和巩固工作。继续加大力度整顿软弱涣散基层党组织。增加支部活动经费，鼓励党员每个季度对本支部建设提出至少2条个人意见，由各支部负责收集并报乡党委，充分发挥每位党员创造性，齐心协力推进各支部建设。

2、转变作风，创建廉洁、高效政府。继续抓好党的群众路线教育实践活动，重拳出击，狠抓干部队伍思想建设，严打“四风”反扑势头，继续整治“吃拿卡要拖”、不干事不担事等问题，确保党的群众路线教育实践活动效果。完善落实领导干部深入基层调查研究、接访下访和信访联席会议制度，畅通群众监督渠道。深入开展“三严三实”教育活动，把理想信念、宗旨意识、党章、党纪党规、廉政法规、从政道德等纳入党员干部教育培训内容。严格执行民主集中制、“三重一大”集体决策、“一把手”末位表态等制度。全面落实惩治和预防腐败体系建设的各项任务措施，加强反腐倡廉制度建设，牢固树立制度意识、规矩意识、有效提高反腐倡廉制度执行力。

人力资源企业规划方案篇十

人力资源规划是组织发展战略的重要组成部分同时也是实现组织战略目标的重要保证。

2确保组织生存发展过程中对人力资源的需求

人力资源部门必须分析组织人力资源的需求和供给之间的差距制定各种规划来满足对人力资源的需求。

3有利于人力资源管理活动的有序化

人力资源规划是企业人力资源管理的基础它由总体规划和各种业务计划构成为管理活动如确定人员的需求量、供给量、调整职务和任务、培训等提供可靠的信息和依据进而保证管理活动的有序化。

4有利于调动员工的积极性和创造性

5有利于控制人力资源成本

人力资源规划有助于检查和测算出人力资源规划方案的实施成本及其带来的效益。要通过人力资源规划预测组织人员的变化调整组织的人员结构把人工成本控制在合理的水平上这是组织持续发展不可缺少的环节。