

# 人力资源管理方案策划书(汇总5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 人力资源管理方案策划书篇一

人力资源管理是任何一个企业都十分关注的问题，如何招好人，培养好人，用好人，留好人直接关系到企业的生存与发展。作为饭店企业，员工能力和知识技能水平参差不齐，如何充分调动人的力量，充分发挥员工的能力，是所有管理者和人力资源管理者非常关心的问题。

### 1. 前言

### 2. 重新认识人

#### 1. 重新认识人(下)

#### 2. 人的消耗能力

##### 1. 人的消耗能力(下)

##### 2. 人的生产能力(上)

##### 1. 人的生产能力(下)

### 2. 小结

#### 1. 如何招聘

## 2. 如何选择

1. 准备接班人 保持酒店生命力的措施

2. 工作时间管理 长期被忽视的问题

1. 引言

2. 提高酒店的. 保健意识

3. 保健与治病的区别

1. 谁来进行培训

2. 培训盲区

1. 培训盲区(二)

2. 建立培训管理体系

1. 引言

2. 绩效管理中的难点与热点

3. 绩效考核之破悖论

1. 数量与质量之说

2. 减员的对象(一)

1. 减员的对象(二)

2. 减员的操作

3. 课程总结

人力资源管理是任何一个企业都十分关注的问题，如何招好人、培养好人、用好人、留好人直接关系到企业的生存与发展。作为饭店企业，员工能力何止是技能水平参差不齐，如何充分调动人的力量，充分发挥员工的能力，是所有管路和热力资源管理者非常关心问题。

本课程以饭店行业中的热点和难点问题为切入点。超越人力资源管理部门的局限性，发现并深入分析被高层管理者忽略的问题，得出意想不到的结论。又以专业技术的角度，把握解决具体问题的分寸，权衡得失，得出参考答案。课程中的“自然人、社会人和经济人”的概念，“总量控制概念”，“峰值分析法”，“工作时间管理”，“绩效考核制悖论”等等观点与方法，市人力资源管理理论在实践中积极运用，不断创新的结果，对饭店管理均有重要的启发，指导和借鉴作用。

## 人力资源管理方案策划书篇二

（一）人才资源开发规划与战略制定的意义。

明确人才资源开发战略在组织总体战略中的地位。

（二）现有人才状况分析。

进行预测和规划，必须以掌握和充分了解人才资源的现状作为基础，人才资源现状分析，是搞好人才资源预测，做好人才资源规划的必要和先决条件。首先，人才资源现状分析是搞好人才资源预测的前提条件，不论是用何种方法进行人才预测，都需要了解人才资源现状，没有对人才资源现状清晰、准确、全面的了解，就无法进行预测。其次，人才资源状况分析是制定人才资源开发战略及相关政策的重要依据。人才资源规划除了要根据预测和现状分析，确定人才资源发展的数量与质量目标之外，还要根据对人才队伍缺陷及人才政策

和管理过程中缺陷的诊断，提出相应的政策、办法、措施。这种诊断有别。

于人才预测，完全是以人才资源现状分析做基础的。没有对人才资源现状及存在问题的正确诊断，就无法制订出行之有效的人才开发战略及相配套的政策、措施。

第一，将人才队伍现状与人才所在单位当前和规划期内对人才资源要求进行比较，重点了解以下方面的情况：。

- 1、人才队伍的数量是否充足；
- 2、人才队伍的素质是否合乎要求；
- 3、人才队伍的专业结构是否合理；
- 4、人才队伍的年龄结构是否合理；
- 5、人才队伍的职级结构是否合理；
- 6、人才队伍的配置使用是否合理；
- 7、人才队伍的作用是否得到充分发挥；效益如何；
- 8、人才队伍处于一种什么状态，稳定还是不稳定等；

第二，从政策和管理上进一步查找造成队伍缺陷的原因。主要看以下几个方面：。

- 1、指导思想上是否存在问题；
- 2、人事政策上是否存在问题；
- 3、配置使用上是否存在问题；

4、服务保障上是否存在问题；

5、教育培训上是否存在问题；

同时分清哪些问题是历史原因造成的，哪些原因是现实造成的；哪些原因是全局性的，哪些问题是本组织存在的。

第三，根据对人才队伍缺陷和人才政策及管理过程中存在的缺陷，提出相应的措施及改进意见。

（三）组织内部、外部环境分析。

这是为了确定组织在宏观发展环境中相对的优势与劣势。

（四）人力资源的供求预测。

内容：略。

（五）规划与战略。

人才资源规划的主要内容是制定人才开发战略，人才开发战略的主要内容包括：战略思想、战略目标、战略重点和战略步骤。

1、战略思想。

这是战略的灵魂与核心，是战略制定成功与否的关键。战略思想通常都用最精炼的语言表达，要求切合实际，具有特色、提纲携领、十分明确，具有很强的号召力和概括力，以期达到统一认识、统一步调的目的。如大庆石油管理局在制定人才开发战略时，就提出了“昂头取势、转机建制、构筑高地、强基固本、张网引才”战略思想。

2、战略目标。

这是战略的指向和落脚点。战略目标应该适中，既不是无所作为，也不是好高骛远。战略目标包括总量目标、结构目标、素质目标、效益目标和体制目标等五个具体的任务指标。任务指标要建立在充分研究论证的基础上，覆盖人才资源开发的主要方面，要能够分解，具有可操作性，符合经济建设发展要求和本组织的开发能力，不能过高或过低。

总量目标：规划年段所要达到的人才资源的总量目标。

结构目标：包括年龄结构、性别结构、学历结构、专业结构、能级结构、解决人才合理布局和整体配置问题。

素质目标：提出人才政治素质、科学文化素质、技术技能素质和身体素质的标准。

效益目标：人才的个体效益（人才能位匹配，创造力得到充分发挥）；人才的群体效益（群体配置合理，形成较强的人才群体合力）。

体制目标：建立起一个人才资源基本由市场配置的新的机制。

### 3、战略重点。

战略重点是指实际操作过程中的难点、关键之处。

### 4、战略步骤及各项具体业务。

为达到目标而主观划出的实施时间段落。各项具体业务。

#### （六）实现对策部分。

对策是战略思想的具体化，是服从、服务于战备指导思想并为实现战略目标服务的，是落实战略目标的重要保证。提出政策性建议的基本依据，一是组织对人才资源开发的要求；二是国家有关制度和政策。目的是解决在人才资源开发中存

在的或规划年份中可能遇到的问题，从而达到人才资源开发的战略目标。提出人才资源开发政策性建议要注意以下几个方面的问题：。

1、注意内部挖潜，盘活人才资源存量，对人才资源进行合理有效的配置。

2、政策要具有竞争力，对外能够吸引人才，对内能够稳定骨干，防止人才流失，保证本部门人才资源开发的投资效益。

3、营造组织内部的人才竞争机制和激励机制，创造有利于人才脱颖而出的公平竞争环境。

4、政策应该具有一定的弹性，能够克服变化了的环境对政策提出的考验。

5、政策的制定应该具体、精确、清晰，具有可操作性。

6、政策的制定应该与组织的其它政策相协调。

#### （七）规划与战略实施前景分析。

完整的规划与战略还应包括对该规划与战略前景的分析，主要指该规划在实施过程中可能实现的程度，将会遇到的问题，受制约的因素及出现问题之后相应的补救措施等。

实例精解。

下面是某公司人力资源部编写的一个较为完善的人力资源计划实例。该计划主要分了六个部分，它们是职务设置与人员配置计划、人员招聘计划、选择方式调整计划、绩效考评政策调整计划、培训政策调整计划和人力资源预算。

由于人员招聘是人力资源部新年度的工作重点，所以计划中的“人员招聘计划”部分最为详细。需注意的是，人力资源管

理计划只是人力资源部门的一个年度工作计划，所以对每一项工作只能言简意赅地进行描述，不可能非常详尽。

20xx年度人才资源管2理计划。

### （一）职务设置与人员配置计划。

根据公司20xx年发展计划和经营目标，人力资源部协同各部门制定了公司20xx年的职务设置与人员配置。在20xx年，公司将划分为8个部门，其中行政副总负责行政部和人力资源部，财务总监负责财务部，营销总监负责销售一部、销售二部和产品部，技术总监负责开发一部和开发二部。具体职务设置与人员配置如下：

#### 1、决策层（5人）。

总经理1名、行政副总1名、财务总监1名、营销总监1名、技术总监1名。

#### 2、行政部（8人）：。

行政部经理1名、行政助理2名、行政文员2名、司机2名、接线员1名。

#### 3、财务部（4人）：。

财务部经理1名、会计1名、出纳1名、财务文员1名。

#### 4、人力资源部（4人）。

人力资源部经理1名、薪酬专员1名、招聘专员1名、培训专员1名。

#### 5、销售一部（19人）。

销售一部经理1名、销售组长3名、销售代表12名、销售助理3名。

#### 6、销售二部（13人）。

销售二部经理1名、销售组长2名、销售代表8名、销售助理2名。

#### 7、开发一部（19人）。

开发一部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名。

#### 8、开发二部（19人）。

开发二部经理1名、开发组长3名、开发工程师12名、技术助理3名。

#### 9、产品部（5人）。

产品部经理1名、营销策划1名、公共关系2名、产品助理1名。

### （二）人员招聘计划。

#### 1、招聘需求。

根据20xx年职务设置与人员配置计划，公司人员数量应为96人，到目前为止公司只有83人，还需要补充13人，具体职务和数量如下：。

开发组长2名、开发工程师7名、销售代表4名。

#### 2、招聘方式。

开发组长：社会招聘和学校招聘。

开发工程师：学校招聘。

销售代表：社会招聘。

### 3、招聘策略。

社会招聘主要通过参加人才交流会、刊登招聘广告、网上招聘等三种形式。

### 4、招聘人事政策。

(1) 本科生：。

b□考上研究生后协议书自动解除；

c□试用期三个月；

d□签定三年劳动合同；

(2) 研究生：。

a□待遇：转正后待遇5000元，其中基本工资4500元、住房补助200元、社会保险金300元左右（养老保险，失业保险、医疗保险等）。试用期基本工资3000元，满半月有住房补助。

b□考上博士后协议书自动解除；

c□试用期三个月。

d□公司资助员工攻读在职博士；

e□签定不定期劳动合同，员工来去自由；

f□成为公司骨干员工后，可享有公司股份。

## 5、风险预测。

(1) 由于今年本市应届毕业生就业政策有所变动，可能会增加本科生招聘难度，但由于公司待遇较高并且属于高新技术企业，可以基本回避该风险。另外，由于优秀的本科生考研的比例很大，所以在招聘时，应该留有后选人员。

(2) 由于计算机主业研究生愿意留在本市的较少，所以研究生招聘将非常困难。如果研究生招聘比较困难，应重点通过社会招聘来填补“开发组长”空缺。

### (三) 选择方式调整计划。

1999年开发人员选择实行了面试和笔试相结合的考查办法，取得了较理想的结果。在20xx年首先要完善非开发人员的选择程度，并且加强非智力因素的考查，另外在招聘集中期，可以采用“合议制面试”，即总经理、主管副总、部门经理共同参与面试，以提高面试效率。

### (四) 绩效考评政策调整计划。

1999年已经开始对公司员工进行了绩效考评，每位员工都有了考评记录。另外，在1999年对开发部进行了标准化的定量考评。

在今年，绩效考评政策将做以下调整：。

(1) 建立考评沟通制度，由直接上级在每月考评结束时进行考评沟通；

(4) 加强考评培训，减少考评误差，提高考评的可靠性和有效性。

### (五) 培训政策调整计划。

公司培训分为岗前培训、管理培训、岗位培训三部分。

岗前培训在1999年已经开始进行，管理培训和技能培训从20xx年开始由人力资源部负责。

在今年，培训政策将做以下调整：。

(1) 加强岗前培训。

(2) 管理培训与公司专职管理人员合作开展，不聘请外面的专业培训人员。该培训分成管理层和员工两个部分，重点对公司现有的管理模式、管理思路进行培训。

(3) 技术培训根据相关人员申请进行。采取公司内训和聘请培训教师两种方式进行。

(六) 人力资源预算。

1、招聘费用预算。

(2) 交流会费用：参加交流会4次，每次平均400元，共计1600元；

(3) 宣传材料费：2000元。

(4) 报纸广告费：6000元。

2、培训费用。

1999年实际培训费用35000元，按20%递增，预计今年培训费用约为420xx元。

3、社会保障会。

1999年社会保障金共交纳x元，按20%递增，预计今年社会保

障金总额为x元。

## 人力资源管理方案策划书篇三

为了评估企业是否有足够的力量，包括技能、能力和人力资源来实现企业的发展目标，首先要做的就是明确企业未来的发展目标。

在这一步中，应当：

清楚地说明企业的愿景、使命和任务以及未来的发展方向；

考虑可能影响企业目标实现的问题；

建立管理框架（例如建立跨部门的团队）、管理机制来支持人力资源规划；

审核预算分配以及确定针对业务目标的绩效考核指标。

考虑的问题：

下一财年的主要业务目标是什么？

是否能预测到一些可能会对业务目标或者人力资源业务方向产生影响的变化？

谁是帮助企业实现战略目标的战略合作伙伴？

## 人力资源管理方案策划书篇四

摘要：随着市场经济的不断发展以及企业之间人才竞争的加剧，人力资源作为企业长远发展的必备资源，发挥着越来越重要的作用。本文主要从人力资源管理专业实践性教学的必要性、现阶段存在的问题等方面进行分析，提出了促进应用

型高校人力资源管理专业实践性教学改革措施。

关键词：人力资源管理实践性教学改革

随着经济的不断发展以及信息时代的到来，越来越多的企业开始注意到人力资源管理对集团整体发展的重要作用，但是我国在人力资源方面的人才又非常匮乏，因此许多应用型高校为及时改变目前人力资源方面人才匮乏的局面，纷纷在校内设立人力资源管理专业。这类高校打算通过人力资源管理专业教育，为社会、为企业培养更专业、具有更强应用性的高素质人才。但是由于我国人力资源管理专业兴起的时间比较短，在实践性教学方面还存在着许多问题，因此研究该专业在实践性方面的教学改革就显得尤为重要。

## 一、加强人力资源管理专业实践性教学的必要性

人力资源管理专业目前是人才管理方面比较规范化的一门学科，它的发展势必会影响到企业自身的长远发展，而且对企业员工自身素质的提高也具有非常重要的意义。

1. 加强人力资源管理专业实践性教学是提高人力资源管理专业人才质量的重要保障。加强人力资源管理专业的实践性教学，可以促进人力资源管理专业学生质量的提高。在国家高等教育改革要求中，明确提出高校应该提高学生的实践能力，促进学生自身素质的全面提高，为社会培养更多高素质、高水平的专业化人才。

2. 加强人力资源管理专业实践性教学是增强学生就业竞争力的必然要求。随着大学教育的逐渐普及，大学生的就业面临越来越大的压力，光靠文凭行走江湖的日子已经一去不复返了。大学生，尤其是实践性要求较强专业的大学生，要想在未来的职业生涯中有更好地发展，就必须从大学时期就努力提高自己的专业素质，在学习好理论知识的同时，积极的投身专业实践中，才能更好地满足社会发展的需要，增强自身

的就业竞争力。

3. 加强人力资源管理专业的实践性教学是提高教学质量的关键。人力资源管理专业的实践性教学其实对任课的年轻老师也是一项挑战，许多年轻教师由于缺乏实践性经验，在教学方面非常吃力。

## 二、现阶段应用型高校人力资源管理专业在实践性教学中存在的问题

1. 实践性教学资金投入不足。实践性教学资金的投入是影响人力资源管理专业实践性教学改革的重要因素。没有资金的投入，人力资源管理专业的实训地也就化为乌有，更不用说校外的实践基地。这样的结果最终就会导致人力资源管理专业的学生只会纸上谈兵，真正到了工作中，也肯定会逊色于同专业的其他人。

2. 师资力量比较薄弱。人力资源管理专业在我国兴起的时间并不长，这也就导致了老师尚且处于学习的状态。同时，许多老师都是年轻的老师，大部分缺乏公司人力资源管理的经验，因此对学生的教育也仅仅局限于理论式的'教学，缺乏实践方面的指导。

3. 理论性教学与实践性教学时间分配不合理。据了解，现阶段开设人力资源管理专业的高校已不在少数，但是真正实现理论教学与实践教学相统一的却非常少，大部分学校由于经费不足、师资力量薄弱等一系列问题，在实践性教学方面仅仅是形式化，没有深入实际，大部分学校在课程安排上仍然以过去的理论性教学为主。在时间分配上，理论性教学占据了课程学习的大部分甚至是全部，非常不利于学生实践能力的提高。

## 三、加强高校人力资源专业实践性教学改革的措施

1. 加强对实践性教学的重视，加大实践性教学资金投入。实践性教学其实对提高学生的自身素质具有重要的意义，高校要想真正的实现人力资源管理专业的教学改革，资金的投入是不可或缺的重要环节。
2. 配备雄厚师资力量，开展“双师型”队伍建设。应用型高校要想真正实现实践性教学改革，除了要给学生配备理论指导老师，还要给学生配备实践性质的老师，也就是我们所说的“双师型”队伍建设，让老师可以根据自身教学特点合理安排自己的教学任务，真正做到术业有专攻，从而更好地促进学生素质的全面发展。
3. 改革传统的教学模式，合理分配理论与实践教学时间。传统的人力资源专业的教学模式，虽然理论课与实践课都具备，但是对于这一应用性极强的学科来说，实践课的比重应该加以提高，至少应该占到总体课程的三分之二，使学生可以在实践中学习，更好地激发学生学习的热情，让他们更主动的学习。

参考文献

## 人力资源管理方案策划书篇五

由于企业刚刚成立人力资源岗位，时间尚不足一年，一些人力资源管理的基础工作缺乏足够的积累和沉淀，所以现阶段人力资源规划主要以基础工作为主，努力拓展人力资源管理的六大模块的工作，适时推动企业战略规划的实施。现阶段的重点就是建立统一集中的人力资源管理信息平台，成型的组织机构员工关系、薪酬福利管理、绩效考核等，初步完善人力资源管理体系。

根据本年度工作情景与存在的不足，结合目前公司发展的实际情景，人力资源部计划从以下几个方面开展20xx年度的工作：

计划一：人员的招聘与配置，做好人员的招聘工作，逐渐拓展及优化招聘渠道，

做好对公司员工的流动率的控制与劳资关系的预见与处理。

计划二：推行薪酬管理，完善员工薪资结构，充分研究员工福利，建立科学公

平、有市场竞争力的薪酬福利制度。

计划三：经过一个阶段的考核，逐步对考核指标进行修订、修改，实现绩效评

价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高员工的进取性，为更好的留住企业人才奠定基础，增强绩效考核的有效性、权威性。

计划四：建立培训体系。

计划五：完善人力资源制度，完善人力资源管理档案。