# 集团人力资源规划设想

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2025-05-21

*第一篇：集团人力资源规划设想集团人力资源规划初步设想综述/目的人力资源规划是指导方案，是集团长远发展和经营目标实现的保障。人力资源不应仅停留在算算工资、招聘就结束了的。人力资源需要有规划、有目标、有步骤，有明确的制度，需要引起各层经营团队...*

**第一篇：集团人力资源规划设想**

集团人力资源规划初步设想

综述/目的人力资源规划是指导方案，是集团长远发展和经营目标实现的保障。人力资源不应仅停留在算算工资、招聘就结束了的。人力资源需要有规划、有目标、有步骤，有明确的制度，需要引起各层经营团队的重视，分析、计划并切实有效地执行下去，为企业招募培养未来发展所需各类人力资源、改善各部门人力资源分配不均的状况，追求人力资源合理最大化。

规划内容：

一、人力资源分析（形成人力资源季、年报）。

1.集团当阶段人力资源的现状分析

1）内、外部人力资源环境 SWOT分析

2）集团/各公司人力资源结构分析

-人员数量

-岗位类别

-年龄、性别结构

-人员素质结构

-职位分布形态

2.集团人力资源需求分析

1)短期需求方面（主要分析目前人员工作负荷情况，是否饱和、过量，流程增减岗位）

2)长期需求方面（主要考虑集团长期发展规划，如新开发项目、阶段型专业人才）

3.集团当阶段人力资源供给能力分析

1)内部供给

-现有员工满意度分析（薪资福利、自我发展、个人能力提升、工作氛围；包含离职原因分析）

-人员内部保障体系分析

-岗位技能培训分析

-轮岗交换、定向培养情况分析

2)外部供给

-人员招聘聘任情况分析（渠道、招聘费用、招聘人员能力）

-新丁培养（各公司、各部门新人培养情况）

-人才库（原离职优秀人员、面试候选人员、因部分原因未到岗适宜人员）

4.人力成本分析

-招募成本

-培训成本

-绩效成本

-定期的薪资盘点（各部门薪资水平）、各部门四金交纳比例、-离职成本/风险预估

5.综合分析当阶段人力资源情况存在的主要问题

-人力资源情况分析及问题解决应作为经营团队考量经营业绩的因素。集团经营团队在总体人力资源战略规划基础上每季度至少每半年应对集团内

人力资源情况进行通报，了解。同时，各公司人力资源发展情况也应作为

各子分公司经营团队业绩考核的衡量标准之一。

-每季度各子分公司人事应参照要求提交人力资源现状分析供各子分公司

经营团队参考同时上报集团人事。集团人事应在集团层面上汇总分析人力

资源情况，提交集团经营团队作为人事管理决策的依据。同时指出各子分

公司的差距和主要存在的问题，给出建议方案，帮助子分公司解决实际困

难。

二、人力资源规划方案的制定

根据人力资源现状的分析结果，找出差距和主要存在的问题，制定行动方案。集团层面提供中长期人事目标、规划步骤及人力资源管理流程、制度，各子分公司结合自身情况提交具体行动计划，预测完成时间、达成度及费用预算。

1.人力资源规划步骤：

1）制定职务编制计划（梳理各公司架构流程，有无环节冗员、呆人、不饱和部门）

2）制定人员配置计划（各部门人员工作饱和，工作内容有无可替代性）

3）人员需求预测（新业务、客户、开发……）

4）人员供给计划（招聘渠道、招聘时间，人员到岗率）

5）制定的年度、季度人员培养、培训计划

6）人力资源政策调整改进建议

7）人力资源费用预算

2.人力资源管理制度：

集团提供人力资源管理制度范本，各公司人事参考执行

-人事招聘（流程、考查标准，试用期评定标准）

-薪资制度（薪资构成、福利待遇、激励构成）

-晋升制度（考核标准，考核人，晋升路线，职业规划）

-淘汰制度

-轮岗制度

-接班人计划（需进行素质测评+绩效考核相结合的方式）

-……

三、人力资源方案的评估、调整

每年度对各公司人力资源方案执行情况进行评估，评估结果将作为各子分公司经营团队考核因素之一。同时汇总整理实际运用中人力资源管理制度操作方面存在的困难和问题，做出调整和修正。并结合内外部环境及人力资源现状提交下一年度人力资源年度计划。

**第二篇：人力资源规划设想**

人力资源规划设想

第一章 人力资源管理综述

人力资源是一项重要的资源。其重要性，不亚于设备与资金的投入。重视人力资源并能妥善运用这项投资，其回报也将远高于设备投入的回报。人力资源管理是现代企业经营管理的一个重要组成部分。其涉及范围不仅是人事部门。而是涉及全公司的一项重要战略性工作。

随着竞争越来越激烈。人才的争夺也愈演愈烈。人才的流动日趋频繁。如何以最低的代价招到最合适的人才、如何稳定公司的人才队伍、如何增加公司的凝聚力、如何使公司每一个员工都尽职尽责为公司服务。已经升为每一个公司不得不正视的问题。

提升公司的人力资源管理水平，提高全体员工的综合素质。使每一位员工成为公司的利润整张点。让公司的人才队伍成为公司的核心竞争力。不仅需要公司人力资源部门的努力，也需要全公司领导，达成共识，共同努力。

首先，企业人力资源管理要涉及三个层面的核心理念：价值观、经营目标、经营理念与管理方式。

人力资源价值观包括：

1）相信与尊重员工。

2）最求卓越的成就与贡献。

3）坚持诚实与正直。

4）靠团队精神来达成共同目标。

5）鼓励灵活性与创新。

经营目标包括：

1）创造利润。

2）服务客户。

3）坚持专业领域领先。

4）健康成长。

5）关注员工。

6）注重管理。

7）尽企业义务。

经营理念与管理方式包括：

1)采用目标管理，强调所有员工的工作都是为公司的整体目标服务。

2)鼓励员工之间的公开交流。及时发现，反应，解决问题。

3)鼓励员工积极参加培训，形成积极向上的氛围。

第二章 人力资源规划编写说明

根据公司的发展规划，对各部门的人力资源需要报告进行盘点、分析。确定人力资源需要的大致情况。掌握公司整体人员配置。编制相应的配置计划，明确描述公司未来人员数量和素质构成。

编制职务计划。充分做好职务分析。详细陈述公司的组织结构，职务设置、职位描述和职务资格要求等内容。描述公司未来组织职能的规模和模式。

合理预测各部门人员需求。形成一个表明有员工数量，招聘成本，技能要求，工作类别，管理人员数量和层次的分列表，有目的的服务与日后实施的人员补充计划。

确定员工供给状况。明晰内部提升，外部招聘等信息。陈述人员供给方式，人员内部流动政策，人员获取途径和获取实施计划。

制定人力资源政策调整计划。阐明政策调整原因，调整计划，步骤，范围。

编制人力资源费用预算。包括：招聘费用、培训费用、工资费用、劳保福利费用。编制培训计划。包括：培训政策、培训需求、培训内容、培训形成、培训效果、评估与培训考核内容。

第三章 人才招聘

人才招聘，应着眼于长久。应根据当年的规划和上年的公司人员变动情况，及时做好人事招聘预案。表明人才缺口，招聘费用明细，招聘目标与人员配置比例等信息。

人才招聘的目标。

各部门缺口人才，及时补充到位率≥80%

新聘人员试用通过率≥80%

人员比例配置调整为：\*\*\*\*\*\*\*

在招聘时。人力资源部门应根据用人部门的要求考核候选人是否符合各项硬指标，专业技术类岗位，需要应聘者在学校里已经掌握了基础知识，接收过相关的专业教育，或者有某方面的实践经验，到公司之后再加以培训，提高其在公司的实践操作能力。

面试时，面试小组由用人部门的领导担任组长。由与面试组长同级别的一个相关部门领导和一个人力资源管理人员担任组员。参与面试的管理者需参加面试技巧的培训，掌握如何通过特定的问题挖掘自己想了解的信息，如何观察候选人，如何判断候选人反馈回的信息，如何从不同角度进行交叉对比和验证的方法。

面试小组将从已经经过人力资源部门初选的3-5名候选人中挑出两个合格者。（假定招聘人数为1，进行AB互角。招聘多人情况以此类推。）面试小组通过对两名合格者的各项素质进行比较，选出一人。同时将两名合格者的资料上报给上级领导，如果上级和小组选定的是同一人，招聘完成。如果不是，双方要经过继续讨论，直到达成共识。

在这个过程中，人力资源应做好用人部门的辅助角色，其职责是按照公司标准流程和规定完成人员招聘，替用人部门把关。只行使否决权。

面试小组组长直接为此次招聘负责。并拥有最终决策的权利。

第四章 绩效考评与人才培养

无论是新老员工，都应有一份非常清晰的岗位责任书。内容包括：下一年的主要职责，和衡量标准。岗位责任书，由员工上级领导参考岗位明细制定。考评小组由，该员工上级、下级和相关部门人员共同组成。

新员工考评6个月一次，之后每年一次。由考评小组成员对其表现分别打分。最终形

成业务评估报告。业务评估报告，需要由被考评人的直接领导撰写。需要双方同时签字认可，才能交给上级。

员工业绩评估指标的最后一项是个人发展计划，由员工提出基本思路，在得到上司认同之后写进去。这将作为改员工参加什么培训、参加什么活动的主要参考依据。

员工个人发展计划，有利于把公司目标与个人目标挂钩，成为员工激励的有效工具。全面推进培训工作。随着现代企业的发展员工培训在人力资源开发与管理中起到的作用与日俱争，也越来越受到重视。

培训的对象应是面向全公司每一个员工。人力资源部门使用：第一步，明确绩效差距； 第二步，确定差距原因；第三步，制定解决方案的步骤，分析培训需求。并制定培训计划。

培训计划分长期和短期两种。

需要进行培训的员工主要有三种：

1）需要对目前工作进行改进的员工。

2）具有一定工作能力，并且企业要求迅速掌握另一门技能的员工。

3）拥有潜力的员工。

培训的内容：

1)企业文化的培训。

2)员工技能与素质的培训。

3)工作态度的培训。

公司应注重企业内部培训师队伍的管理和选拔。建立完整的内部培训师激励体制。企业内部培训师，在培训过程中可以做到“量体裁衣”。让培训效果能贴近实际工作的特点。提高培训的效率。

第五章 薪酬结构

保证合理的薪资。人才流动是正常现象，企业要想留住优秀的员工，一方面要关心员工的成长，给他们创造一个心情舒畅的工作环境，另一方面也必须提供有竞争力的薪酬。

薪酬的设计主要遵循以下三个原则：

提供行业领先的薪酬，但不是最高。

薪酬设计的不可替换原则。

薪酬设计的决策风险原则。

保障薪酬的不透明性。

把员工的培训，作为薪酬的一部分来看待。员工培训是投资而不是成本。培训员工是公司的义务，是对员工负责的表现，也是赢得员工忠诚的重要手段。

营造一个员工个人与企业共同成长的良好氛围。

奖金与工资比例。

福利待遇。

**第三篇：XXX集团人力资源规划书**

人力资源规划书

一、人事管理

1.核查现有人力资源；

核查现有人力资源是人员供给预测的基础，它的关键在于弄清现有人力资源的数量、质量、结构及分布状况。

人力资源核查资料至少应包括：（1）个人自然情况；（2）录用资料；（3）教育资料；（4）工资资料；（5）工作经历；（6）服务与离职资料；（7）工作态度；（8）工作或职务情况；

（9）工作或职务的历史资料等。2.预测人力资源需求

可与人力资源核查同时进行。主要根据公司发展战略规划和内外条件选择预测技术，然后对人力需求的结构和数量进行预测。

预测具体程序为：

（1）预测企业未来生产经营状态；（2）估算各职能工作活动的总量；

（3）确定各职能及各职能内不同层次类别人员的工作负荷；（4）确定各职能活动及各职能活动内不同层次类别人员的需求量。3.预测人员供给量

人员供给量预测包括两个内容：一是内部拥有量预测，根据现有人力资源及其未来的变动情况，预测出现在各规划时间点上的人员供给量；另一是外部供给量预测，确定在各规划时间点上各类人员的可供量。4.确定纯人员需求量

即比较预测到的各规划时间点上的供给与需求，确定人员在数量、质量、结构及分布上的不一致之处，以获取纯人员需求量。5.制定匹配政策

制定匹配政策以确保需求与供给的一致，即制订各种具体的计划，包括晋升计划、补充计划、培训开发计划、配备计划等，保证需求与供给在各计划时间点上的匹配。

二、薪酬绩效

1．建立岗位分析，确定指标，完善工作职责及薪资标准； 即管理人员采用绩效方式进行岗位评估 2．制定管理人员及计件工人的绩效考核标准； 即管理人员采用KPI考核或目标考核体系 3．对公司全员实行薪酬保密制度； 4．薪资结构的解释透明化；

三、培训

1．建立健全员工教育培训制度（新员工入职培训、部门培训）；

新员工入职培训：指新进员工在试用期间须接受的培训，包括公司人力资源部

统一组织的入司培训以及相关责任部门根据实际情况组织安排的入职培训和实践培训； 部门培训：

指由各部门组织实施与评价的培训项目，报人力部备案，接受监督与考评，包括本部门新员工的入职培训、在职员工的非公共性培训，如专业技术、岗位工艺操作培训等；

2．建立内部讲师管理及考核激励办法。

四、员工流失率

1、建立员工离职率控制责任分摊方案

利用用人部门与人事部门专业的管理优势，逐级控制员工的离职率，做到层层把关，使每一位管理人员都能承担起管理员工流失的责任，藉以不断提高管理水平，减少人员流失并控制在一定的范围内，节省公司各项管理成本，保持各部门/下属公司工作的持续性、稳定性。2．适时建立末位淘汰机制

实行淘汰机制可做到推陈出新。使企业更富有朝气，并可做到优胜劣汰, 实现空降交融优势.3.适时或定期对员工进行满意度调查，此举可增加员工对企业的认可，提高员工稳定性及生产率。

综上所述，一个企业要发展，离不开一支优良的团队，要打造一支优良的团队，没有一支高素质的人力资源管理团队是不可行的，正是说明人力资源管理人员的重要性，因此，要努力打造一支符合公司价值文化的人力资源队伍，否则，人力资源部将难以肩负公司赋予人力资源部的使命。

**第四篇：XX集团人力资源规划方案**

资源简介以下内容从原文随机摘录，并转为纯文本，不代表完整内容，仅供参考，XX集团人力资源规划方案。度；诚信集团在未来5年的竞争中预计应当保持多大的发展速度，才能确保达到目标。诚信集团是否已经拥有或者有能力获得达到前5名企业经济指标所需的内部资源和外部资源。为超越对手，诚信集团能依赖的核心竞争力是什么；或者在5年内如何逐步形成核心竞争力。高层领导(总部、开发公司、建筑公司、华泰热力、物业)是否有实现上述目标的坚定决心，对可能出现的巨大风险与障碍是否有足够准备。2.23规划前提由于以上的探讨在诚信集团的战略报告中有所反映，不包括在本项目规定的内容之中，因此，本报告的前提是以上问题已得到解决，所制定的人力资源规划均以文件规定的上述目标为出发点。2.3人力资源核心能力需求分析天达管理顾问群根据对诚信集团内部情况和外部环境调研和深入分析的基础上，认为要达成公司的战略目标，诚信集团需要以下的人力资源核心能力：项目开拓能力财务运作能力(财务规划、财务控制)策划能力(产品、营销策划)2.32项目开拓能力拿到必要的土地资源，是临河房产企业获得竞争优势的必要条件，诚信集团从历史渊源上讲有着良好的政府关系，因此在获取土地供给信息上有一定的优势，但随着市场化的推进，了解到土地供给信息，决不等于能够得到土地储备，在竞标中获得土地的关键是有适合市场需求、公司又有能力操作的项目，因此要达成战略目标，诚信集团需要的第一类核心人力资源是具有项目开拓能力的人才；项目开拓人才需要随时把握经济景气、行业政策、市场机会和对项目的敏锐的捕捉作能力和判断能力；这类人才的数量需求很少，只需几人，甚至只需在经营层或决策层有1-2名领军人物和一个小的工作班子，但在人才市场上此类人才十分短缺，因而价值很高；2.33财务运作能力房地产业是一个投入大、风险高的行业，资金是实力的体现，规划方案《XX集团人力资源规划方案》。诚信集团有巨额的沉淀资金，但由于缺乏高效合理的资金运作，没有良好的资金使用规划，导致这种资金实力不能构成优势，为达成战略目标，必须有精明的财务规划人才，以便有效开展资本运作，这一人才所需数量较少，可以设在总部，也可设在开发公司，若设在开发公司，则还需在经营层具备这类人才；www.feisuxs中国最庞大的数据库下载房地产公司要做大，在财务上必须有良好、快速的回报，因此必须具备能制定严格的公司预算和经营计划并能对预算和计划实施有效控制的人才，对这类人才的数量需求不大，但在决策层和经营层均需具备；…

**第五篇：集团人力资源中心文化建设部工作设想**

按照集团五新要求，探索支撑企业战略实施 的先进企业文化

面对新的工作，我决心以新的姿态，尽快进入新的工作角色，以实际的工作业绩，回报集团对我工作的期望。在此，我就近期如何企业文化建设工作，谈以下几点初步的设想。

一、打造执行力文化，破解企业文化管理密码

企业文化管理，因为通过塑造员工行为习惯，来实现“无为而治”的管理，而被称之为“管理的最高形式”。企业之间不是有无文化的差异，二是是否对文化进行有效管理的差异，是让文化处于无意识自发状态，还是处于劳动者有意识管控状态的差异。

企业文化是否被有效管理的标志，长期要看财务、市场业绩；短期要看员工的精神面貌、内部的管理水平和运营效率；有形的要看员工共享的行为习惯、共享的管理语言、产品和服务；无形的要感受团队氛围、洞察共享的价值观，甚至世界观和人生观。

企业文化不仅应包括“价值文化”，更应该包括“执行文化”。因为企业文化管理的基础是执行文化，没有执行文化的保证，位于企业管理塔尖的核心价值标准，可能被曲解和走样的执行，可能会企业潜规则横行，文化和管理两张皮。

企业文化是集团化管控的主要抓手之一，因为一个组织和多元化集团公司，其核心文化是绝对统一的、一致的，其文化建设的战略规划必须是经过集团管控层级中最高层级批准，在层层审批中就贯彻了 管控的思想。

二、要按照企业文化必须支撑集团发展战略实施的要求，去开展企业文化的建设工作

集团设立企业文化建设部是对企业文化工作的高度重视。当务之急有几项工作要抓：

一是抓四定、促成型。作为一个新设部门要开展工作就必须立即落实“工作平台”的建设。目前，文化建设部的“四定”方案上报集团已经签批。重点是抓好“四定”方案的实施，并尽快招聘到合格的人才抓企业文化的建设工作。

二是抓规划、重实施。要按照集团文化先进性建设的要求，做好公司企业文化发展战略五年规划与实施计划制定，并抓好具体实施落地。企业文化发展战略规划是企业文化建设的蓝图，包含了建设目标、指导思想、资源整合、工作部署、实施步骤、监督检查、考核评估等，是规划期企业文化建设的工作大纲。企业文化计划，是以企业文化发展战略规划为依据，根据本企业经营发展需要和规划要求，而确定的企业文化工作计划。凡是计划，皆为目标导向，必须具有明确的目标、任务、责任人、时间节点以及考核评估。企业文化是企业的灵魂，企业文化建设必须纳入企业发展战略，作为重要战略任务来管理。

三是抓平台、定标准。重视企业文化平台与载体建设，要尽快做好企业文化建设的基础工作，做好企业文化建设工作平台的搭建、完善、维护、创新。要确立企业文化工作运行机制，完善工作制度体系，抓好集团企业文化建设标准的制订与确立。作为新设部门，要学习其他标杆企业的企业文化建设的先进经验，尽快完善本集团的企业文化建设工作体制和保障体系。

四抓活动、促传播。负责协调公司文化建设资源的整合，策划、组织公司企业文化活动，总结董事长企业文化理念，做好企业文化案例的收集整理，推动企业文化的宣贯、导入及落地，实施对企业形象管理。重点根据工作计划，组织好企业文化活动；做好企业对外传播管理等，负责好集团的对外宣传和品牌形象的传播推广工作。

五是重建设、抓考核。重视企业文化的建设，要强化职工对企业文化的高度认同，建设学习型企业，使企业文化“内化于心、外化于行、固化于制”，体现企业的核心价值观，以求春风化雨之效果，以支撑企业的总体发展战略的实施。要建立企业文化建设评价体系，并做好企业文化建设工作评价考核。

三、文化建设工作的具体措施

1、要科学企业文化需求分析。我们当前文化先进性建设主要缺什么？要从企业家在想什么、职工对企业要求什么等方面去研究。必须做好企业文化需求的分析。在进行企业文化建设时，需要结合企业历史、当前发展状况、企业战略、文化传统、管理氛围、管理水平、外部环境、内部员工反映等多方面因素，分析企业文化的优势和劣势，并探究其深层次原因，基于此基础之上，建设符合企业当前及今后发展需要的企业文化。要通过开展企业文化的调查活动，征求各方面的意见，整理企业先进文化的方面和落后文化的方面，提出企业文化杨 弃的建议，深化企业文化的建设水平。

2、建立科学的企业文化管理体系。1）、建立企业理念识别系统（MI）。2）、建立企业行为识别系统（BI），不断强化企业的行为规范。3）、建立企业视觉识别系统（CI），形成活泼鲜艳的视觉形象。4）、以企业文化理念与价值观为导向，重新梳理现有管理制度。5）、建立企业环境识别系统，营造良好的企业环境。企业文化体系虽然基本具备，但是不够完善，与先进企业比还是非常有差距的。特别是工作生活环境条件，都需要投入更多资源，更加体现以人为本精神；企业文化活动开展需要去牵头实施，文化建设需要多样化的载体，需要建设学习型企业去支撑，才能形成科学的企业文化建设体系，并抓出成效来。

3、要贯彻宣传企业先进文化理念。使企业的宗旨、愿景、战略、人才观、经营理念、行为准则和行动口号深入人心并为广大员工所接受、认同，树立企业精神为核心的理念，提高员工的向心力、凝聚力。要修订完善《员工手册》，使员工在思想上逐渐完成从“要我遵守”到“我要遵守”的升华，在行动上实现从“要我做”到“我要做”的跨越。要重点组织好董事长先进理念、管理理论、发展实践的总结，要形成书籍出版，为教育集团员工、宣传企业提供素材。

3、企业文化实施与考核。企业文化管理体系建立的根本目的，是让企业所有员工理解并实施，在工作中表现、在行为中体现，所以，在企业文化管理体系建立之后，更重要的是对企业文化的实施及考核。企业文化实施与考核一般遵循先宣贯、培训，后执行，再考核的过程。

4、企业文化的升级与发展。随着社会环境的不断变化、企业自身的不断发展，企业文化需要随之进行调整、升级，不同的时期、不同的企业战略、不同的员工队伍、不同的产品结构，都需要不同的企业文化随之相适应。规范员工日常行为做起，从开展企业文化具体活动做起，从整体推进VI识别系统做起，从树立先进企业典型人物形象做起，进一步弘扬企业文化，树立企业的正面形象，推动企业文化建设持续健康发展。文化不是一成不变的，需要随环境的变化而不断升级、发展。

企业文化建设是一项重要的、长期的战略任务，我们要坚持不懈、持之以恒的切实抓出成效来，在制订各项具体实施计划的过程中要切实可行，既不能好高骛远，也不能敷衍了事。文化建设部对于每一项计划均要严格落实，及时监督检查，对于开展的各项活动要及时进行评估和指导，按阶段做好各项工作流程。与此同时，企业文化建设工作是开放性的，其具体内容需要随着外部环境和实施过程中的变化及时做出必要的调整，不断发展完善，真正做到与时俱进、开拓创新、牢固树立科学发展观的思想，形成具有鲜明特色的企业文化。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！