# 【实例】神马集团有限责任公司-人力资源规划-

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-06-24

*第一篇：【实例】神马集团有限责任公司-人力资源规划-问鼎HR总监殿堂的《人力资源操作大全》系列范围 人力资源规划公司范围内的人员需求计划、人员调整计划、薪资福利计划、培训需求计划的制订 2 控制目标2.1 确保公司人力资源整体工作计划符合...*

**第一篇：【实例】神马集团有限责任公司-人力资源规划-**

问鼎HR总监殿堂的《人力资源操作大全》系列范围 人力资源规划

公司范围内的人员需求计划、人员调整计划、薪资福利计划、培训需求计划的制订 2 控制目标

2.1 确保公司人力资源整体工作计划符合公司整体战略和业务发展的需求，优化人力资

源配置

2.2 确保人员需求计划满足各部门人力资源需要；确保人员调整计划满足部门功能和业

务发展需要；确保员工培训计划满足岗位技能发展和员工职业生涯设计的需要；确保薪资福利计划具有内部平衡激励性与外部市场竞争性

2.3 确保公司人力资源规划工作的系统性、计划性、预见性、指导性和可操作性 3 主要控制点

3.1 分管副总经理审核部门提交的人力资源规划

3.2 人力资源部经理审核各部门的人力资源规划

3.3 总经理审核公司总体人力资源规划

3.4 董事会审核人力资源规划特定政策

4.1 保证每位员工至少有每年40小时的培训，包括：岗位技能培训、员工职业素质培

训等

4.2 工资总额增长不超过公司利润增长幅度

4.3 人力资源规划编制专题会每年9月25日之前召开

全国各地免费送货，货到付款，详情咨询qq：864266899（加qq请备注“操作大全

”）

4.4 分管副总经理审核后的部门人力资源部规划应于每年10月20日前提交给人力资源

部，确保整体规划的按时制定

4.5 人力资源部的公司整体人力资源规划应于每年的11月15日前下发给各个部门 4.6 退休人员清单中包含内退人员

4.7 对于薪资福利计划，应在董事会讨论通过后由职代会审议 5

人力资源规划流程说明C-11-01-001

11－1－1－2

11－1－1－3

11－1－1－4

**第二篇：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、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人力资源计划。

**第三篇：公司人力资源规划**

人力资源部总体目标

短期目标

–建立统一集中的人力资源管理信息平台（即员工关系、薪酬福利管理、绩效考核等）

–实现准确、快捷的人力资源数据统计

–建立完善人力资源管理体系

根据以上的工作目标主要工作目标

根据本工作情况与存在不足，结合目前集团发展状况和今后趋势，人力资源部计划从十个方面开展的工作：

1、日常人力资源招聘与配置

2、推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度；

3、充分考虑员工福利，做好员工激励工作，建立内部升迁制度，做好员工职业生涯规划，培养雇员主人翁精神和献身精神，增强企业凝聚力。

4、参考先进企业的绩效考评办法，实现绩效评价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性

5、大力加强员工岗位知识、技能和素质培训，加大内部人才开发力度。

6、建立内部纵向、横向沟通机制，调动集团所有员工的主观能动性，建立和谐、融洽的企业内部关系。集思广益，为企业发展服务。

7、做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。既保障员工合法权益，又维护集团的形象和根本利益。

8、进一步完善每个职能部门的权责，争取做到组织架构的科学适用，三年不再做大的调整，保证集团的运营在既有的组织架构中运行。同时对集团各部门各职位的工作分析，为人才招募与评定薪资、绩效考核提供科学依据；

注意事项：

1、人力资源工作是一个系统工程。不可能一蹴而就，因此人力资源部在设计制订规划时，按循序渐进的原则进行。如果一味追求速度，人力资源部将无法对计划完成质量提供保证。

2、人力资源工作对一个不断成长和发展的集团而言，是非常重要的基础工作，也是需要集团上下通力合作的工作，各部门及分公司配合共同做好的工作项目较多,因此，需要董事长予以重视和支持。自上而下转变观念与否，各部门及分公司提供支持与配合的程度如何，都是人力资源工作成败的关键。所以人力资源部在制定规划后，在完成过程中恳请集团的各级领导与各部门及分公司予以协助。

3、此规划仅为人力资源部本全年工作的基本文件，而非具体工作方案。鉴于企业人力资源建设是一个长期工程，针对每项工作人力资源部都将制订与计划相配套的详细工作方案。但必须等此工作规划经集团领导研究通过后方付诸实施，如遇集团对本部门计划的调整，人力资源部将按调整后的规划完成工作。同样，每个计划项目实施的具体方案、计划、制度、表单等，也将根据集团调整后的计划进行具体落实。

根据以上的综述,和集团目前的现状，为了更好的理顺集团人力资源部和分公司人力资源部之间的隶属关系，将集团人力资源部改为人力资源管理与开发部，新的部门组织机构设置如下:

集团人力资源管理与开发部（经理1名）

管理组（专员2名）

开发组（专员2名）

员工关系

薪酬福利

招聘

培训与开发

考核

本人力资源部工作计划之一：

人力资源招聘与配置

一、计划概述：

本年人力资源部需要完成的人力资源招聘配置计划，是在保证集团日常招聘与配置工作基础之上，基于集团的发展，基于集团在调整组织架构和完善各部门职责、职位划分后的具体工作。因此，作为日常工作中的重要部分和特定情况下的工作内容。人力资源部将严格按集团需要和各部门要求完成此项工作。

人力资源的招聘与配置，不单纯是开几场招聘会如此简单。人力资源部要按照既定组织架构和各部门各职位工作分析来招聘人才满足集团运营需求。也就是说，尽可能地节约人力成本，尽可能地使人尽其才，并保证组织高效运转是人力资源的配置原则。所以，在达成计划过程中，人力资源部将对各部门的人力需求进行必要的分析与控制。考虑到集团目前正处在发展阶段和变革时期，人力资源部对人事招聘与配置工作会做到三点：满足需求、保证储备、谨慎招聘。

二、具体实施方案：

1、计划采取的招聘方式：以定向招聘为主,兼顾网络招聘,按照集团的发展寻找合适的人员.2、具体招聘时间安排：长期保持银河人才网、搜才人才网的网上招聘，以储备可能需要的人才。届根据需求和网站招聘效果临时决定发布招聘信息。

3、为规范人力资源招聘配置，人力资源部4月31日前起草完成《集团人事招聘配置规定》。

三、实施计划注意事项：

1、安排面试应注意：面试方法的选定；面试官的选定；面试题的拟定；面试表单的填写；面试官的形象；面试结果的反馈；

2、完善现有的面试流程,增加笔试面试流程和性格测试流程,以便能全方面的对应聘人员认识.本人力资源部工作计划之二：

员工培训与开发

一、计划概述：

员工培训与开发是集团着眼于长期发展战略必须进行的工作之一，也是培养员工忠诚度、凝聚力的方法之一。通过对员工的培训与开发，员工的工作技能、知识层次和工作效率、工作品质都将进一步加强，从而全面提高集团的整体人才结构构成，增强企业的综合竞争力。对员工培训与开发的投资不是无偿的投入，而是回报颇丰的长期投资。人力资源部今年计划对员工培训与开发进行有计划有步骤有计划地进行，使集团在人才培养方面领先一步。

二、具体实施方案：

1、根据集团整体需要和集团各分公司今年培训需求编制今集团员工培训计划

2、采用培训的形式：外聘讲师到企业授课；派出需要培训人员到外部学习；选拔一批内部讲师进行内部管理和工作技能培训；购买先进管理科学VCD、软件包、书籍等资料组织内部培训；争取对有培养前途的职员进行轮岗培训；以老带新培训；员工自我培训（读书、工作总结等方式）等。

3、计划培训内容：根据各部门需求和集团发展需要而定。培训内容见培训计划表

4、培训时间安排：外聘讲师到集团授课和内部讲师授课根据集团发展目标适时安排培训。组织内部VCD教学或读书会原则上一个月不得低于一次。

5、所有培训讲师的聘请、培训课目的开发均由人力资源部全部负责。

三、计划实施注意事项：

1、人力资源部平时注意培训课题的研究与开发，及时搜集国内知名顾问咨询和培训集团的讲师资料、培训课目资料，结合集团需要和部门需求，不定期地向有关部门推荐相关培训课题信息。

2、培训不能形式化，要做到有培训、有考核、有提高。外派培训人员归来后必须进行培训总结和内容传达宣贯，并将有关资料交人力资源部。人力资源部应注意培训后的考评组织和工作绩效观察。其结果存入员工个人培训档案，作为员工绩效考核、升迁和调薪、解聘的依据之一。

3、人力资源部在安排培训时一要考虑与工作的协调，避免工作繁忙与培训时间的冲突，二要考虑重点培训与普遍提高的关系，尽可能避免某一部门某一个人反复参加培训，而其他部门却无机会参加培训的现象，综合考虑，以集团利益和需要为标准，全面提高员工队伍素质。

本年人力资源部工作之三

薪酬管理

一、计划概述：

根据集团现状和未来发展趋势，目前的薪酬管理制度将有可能制约集团的人才队伍建设，从而对集团的长远发展带来一定的影响。通过人力资源部对集团各阶层人员现有薪资状况的了解，建议尽快建立集团科学合理的薪酬管理体系。原因有三：一是由于集团长期以来员工的薪资是由集团高层决定，人力资源部缺少员工薪资管理的依据，所以给人才引进造成一定困难，也使部分员工认为薪资的多寡是看集团高层的感觉与亲疏，而不是立足于自身工作能力，人力资源部无法给予员工合情合理的解释；二是集团员工实际工资几乎处于高保密状态（不论事

实是否如此，但许多人这样认为），造成同工不同酬的现象，盲目攀比，不利于调动员工积极性和提高工作效率。三是目前的员工薪资的初定、调整均无让人信服的依据，工资结构简单，这都是影响员工工作积极性的主要原因。二：具体实施方案：

1、今年7月底前人力资源部完成集团现有薪酬状况分析，结合集团组织架构设置和各职位工作分析，提交集团薪酬设计草案。即集团员工薪资等级（目前建议为岗位技能等级工资制）、薪资结构（基本薪资、绩效薪资、工龄津贴、学历津贴、职务津贴、技术津贴、特殊岗位津贴及年终奖金等）、薪资调整标准等方案。同时完成同行业、同规模、同性质的薪酬调查；

2、今年5、6月之间人力资源部根据，结合所掌握的本地区同行业薪资状况、集团现有各职位人员薪资状况作一个调查，提交《众美集团薪资等级表》，报请各部门负责人和集团分公司总经理审议修改后，呈报集团董事会审核通过；

3、今年5月完成《集团薪酬管理制度》并报请董事长通过。

4、为了更好的激励高层人员，如果条件允许的话今年集团人力资源部将于年底推出年薪制度。

三、实施计划注意事项：

1、改革后的薪酬体系和管理制度，应以能激励员工、留住人才为支点。要充分体现按劳取酬、按贡献取酬的公平原则。所以前期工作要做扎实。确定职位工资，要对职位进行评估；确定技能工资，需要对个人资历进行评估；确定绩效工资，需要对工作表现进行评估，确定集团整体工资水平，还需要对本地区本行业的薪资水平和集团盈利情况、支付能力进行评估。每一种评估都需要一套程序和方法，因此薪酬体系的设计和薪酬管理制度的制订是一个系统工程。完成此项工作，必须端正态度，确保体系的科学性与合理性经得起推敲和检验。

2、建立薪资管理体系的目的是规范管理、提高士气，因此人力资源部在操作过程中会考虑对个别特例进行个案处理，全面考虑整体影响，以免因个案而影响全局士气。如个别岗位需要高薪聘请外来人才时，一般由董事会授权总经理按年薪制进行处理。但人力资源部建议，为保证全体员工不受个别特例的影响，可以将特例人员年薪之50％用月薪的形式参予薪酬管理体系进行管理，另50％由集团另行考虑支付方法。这样，有助于对高薪职员的工作进行适度有效的监督和评估，也对其他员工有一个心理上的平衡。

本人力资源部工作计划之四：员工福利与激励

一、计划概述：

员工福利政策是与薪酬管理相配套的增强企业凝聚力的工作之一。而与薪酬政策不同的是，薪酬仅是短期内因应人力资源市场竞争形势和人才供求关系的体现，所以在各种因素影响下，薪酬是动态中不断变化的。而员工的福利则是企业对雇员的长期的承诺，也是企业更具吸引力的必备条件。人力资源部根据集团目前状况，在今年，计划对集团福利政策进行大幅度的变革，使集团“以人为本”的经营理念得到充分体现，使集团在人才竞争中处于优势地位。

员工激励是福利政策的延伸与补充，福利政策事实上仅是员工激励的组成部分。其物质激励落实到具体政策上即成为员工福利，而员工激励则涵盖了物质激励和精神激励两大部分。做好员工激励工作，有助于从根本上解决企业员工工作

积极性、主动性、稳定性、向心力、凝聚力、对企业的忠诚度、荣誉感等问题。人力资源部在本全年工作中必须一以贯之地做好员工激励，确保集团内部士气高昂，工作氛围良好。

二、具体实施方案：

1、计划设立福利项目：员工食宿补贴、加班补贴（上述两项进行改革与完善）、满勤奖、节假日补贴、社会医疗保险、社会养老保险、住房公积金（服务满三年以上职员方可享受此项福利）、员工生日庆生会、每季度管理职员聚餐会、婚嫁礼金、年终（春节）礼金等。

2、计划制订激励政策：月（季度）优秀员工评选与表彰、优秀员工评选表彰、内部升迁和调薪调级制度建立、员工合理化建议（提案）奖、对部门设立团队精神奖、建立内部竞争机制（如末位淘汰机制）等。

三、实施计划注意事项：

员工福利和激励是相辅相承的关系，工作的认真与否直接影响到员工士气、人才流动率、企业凝聚力和吸引力、集团整体人才层次、企业运作效率和集团的长期发展方向。人力资源部应站在集团长远利益的立场上，做好员工福利与激励工作。

一、计划概述：

今年，人力资源部将此计划列为本的重要工作任务之一，其目的就是通过完善绩效评价体系，达到绩效考核应有效果，实现绩效考核的根本目的。绩效考核工作的根本目的不是为了处罚未完成工作指标和不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法和工作品质，建立公平的竞争机制，持续不断地提高组织工作效率，培养员工工作的计划性和责任心，及时查找工作中的不足并加以调整改善，从而推进企业的发展。

今年，人力资源部将建立集团绩效考核管理体系，并持之以恒地贯彻和运行。

二、具体实施方案：

1、本年6月31日前完成对《集团绩效考核制度》和配套方案的修订与撰写，提交集团董事长（或集团分公司总经理会议）审议通过；

2、自今年第三季度后，按修订完善后的绩效考核制度全面实施绩效考核；

3、推行过程是一个贯穿全年的持续工作。人力资源部完成此项工作计划的标准就是保证建立科学、合理、公平、有效的绩效评价体系。

三、实施计划注意事项：

1、绩效考核工作牵涉到各部门各职员的切身利益，因此人力资源部在保证绩效考核与薪酬体系链接的基础上，要做好绩效考核根本意义的宣传和释疑。从正面引导员工用积极的心态对待绩效考核，以期达到通过绩效考核改善工作、校正计划的目的。

2、绩效评价体系作为人力资源开发的新生事物，在操作过程中难免会出现一些意想不到的困难和问题，人力资源部在操作过程中将注重听取各方面各层次人员的意见和建议，及时调整和改进工作方法。

3、绩效考核工作本身就是一个沟通的工作，也是一个持续改善的过程。人力资源部在操作过程中会注意纵向与横向的沟通，确保绩效考核工作的顺利进行。

四、实施计划需支持与配合的事项和部门：

1、制订后的各项绩效考核制度、方案、表单等文本需经集团各部门和董事长共同审议；

2、集团需成立绩效考核推行委员会对绩效考核工作的推行、实施负责。建议集团至少应有一名高层领导参加，人力资源部作为具体承办部门将承担方案起草、方法制定、协调组织与记录核查、汇总统计并与薪酬链接的职责。

**第四篇：某公司人力资源规划实例介绍**

某公司人力资源规划实例介绍

下面是某公司人力资源部编写的一个较为完整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工作计划，所以对每一项工作只能言简意赅的进行描述，不可能非常详尽。

2025人力资源管理计划

(一)职务设置与人员配置计划

根据公司2025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2025年的职务设置与人员配置。在2025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：

名

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

12、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

三茅人力资源网：http://www.feisuxs

HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/

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2025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

学校招聘主要通过参加应届毕业生洽谈会、在学校举办招聘讲座、发布招聘张贴、网上招聘等四种形式；

三茅人力资源网：http://www.feisuxs

HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/

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：

A、待遇：转正后待遇2025元，其中基本工资1500元、住房补助200元、社会保障金300元左右（养老保险，失业保险、医疗保险等）。试用期基本工资1000元，满半月有住房补助；

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。

4、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。

三茅人力资源网：http://www.feisuxs

HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/

（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

2025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2025年首先要完善非开发人员的选择程序，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

2025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2025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；

（2）建立总经理季度书面评语制度，让员工及时了解公司对他的评价，并感受到公司对员工的关心；

（3）在开发部试行“标准量度平均分布考核方法”，使开发人员更加明确自己在开发团队中的位置；

（5）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2025年已经开始进行，管理培训和技能培训从2025年开始由人力资源部负责。

在今年，培训政策将做以下调整：

三茅人力资源网：http://www.feisuxs

HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/

（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

（1）招聘讲座费用：计划本科生和研究生各四个学校，共8次。每次费用300元，预算2400元；

（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：2025元

（4）报纸广告费：6000元

2、培训费用

2025年实际培训费用35000元，按20%递增，预计今年培训费用约为42005元。

3、社会保障金

2025年社会保障金共交纳XXXXX元，按20%递增，预计今年社会保障金总额为XXXXX元。

人力资源部 2025/01/05

三茅人力资源网：http://www.feisuxs

HR找资料上三茅资料： http://zl.hrloo.com/

**第五篇：内蒙古山路集团有限责任公司**

内蒙古山路集团简介

内蒙古山路集团有限责任公司,是从事原煤开采及洗选、铁矿开采及选矿、硅石矿开采、煤矸石热电联产、高纯硅、多晶硅、多晶硅铸锭、拉单晶、(多晶、单晶)切片、太阳能电池板生产和太阳能光伏发电,是属于内蒙古自治区首批命名的循环经济示范企业,正在申报国家循环经济示范企业。

在新的形势下,面对科学发展观的要求,在包头市市委和政府、土右旗旗委、政府两级政府大力支持下,我们大刀阔斧地进行产业结构的调整,转变经济发展方式,延伸产业链,集团公司结合自身特点,以热电带动光伏材料,确立了光伏发电的绿色循环发展模式。该发展模式以废弃物综合利用发电为动力,以煤矸石(包括煤泥)、中水来发电,生产的电力用于提纯多晶硅和本公司光伏产业链的其他生产环节,从而实现由生产一次性能源向生产可再生绿色能源的转变,即煤—电、热(不可再生能源)—多晶硅、单晶硅—太阳能发电(绿色、可再生能源)可持续发展模式。

现在集团公司已完成一期建设投资30亿元,今年年产值可达到40亿元,上缴税金3.5—4 亿元(2025年年产值是21.5亿元,上缴税金近2亿元),其中煤炭产量500万吨、产值15亿元,多晶硅产量1000吨,多晶铸锭、拉单晶及与之配套的切片200MW和50MW太阳能电池板生产能力,产值25亿元,直接就业人数3500多人,并以废弃物的综合利用产生的余热供热面积达400万平方米。

我公司发展的核心竞争力是：1.人力资源优势；2.技术创新；3.循环产业链(废弃物的综合利用)。

根据光伏产业的发展要求,我们在全世界范围内招揽各类光伏人才,以确保我们企业的持续发展。(目前有日本专家5名,欧、美专家3名,曾在尚德、阿特斯、天威英利等长期工作过的专家30多人在我公司工作,并且和上海汉虹、日本NTC、中国电子第四十八所签订了长期的技术服务合同)。在技术上,我们和中国科学院半导体研究所已合作3年,成功研制出了冶金法提纯多晶硅的工艺。在发展模式上,我们拥有一套从煤矸石发电—多晶硅生产—电池片生产—太阳能发电的循环经济产业链。基于以上三点优势,我们将完成以下四点规划：

一、规划在2025年扩建二期工程,总投资35亿元,形成多晶硅生产能力5000吨,拉单晶 500MW,多晶铸锭500MW和与之配套的1000MW切片生产和电池片生产能力,这样山路集团公司可形成总产值达110亿元以上并进入全国光伏企业的前三强,上缴税金10亿元以上,总就业人数达6000多人,余热供热面积可达到1000万平方米,为社会每年节约85万吨标煤,减少二氧化碳排放量60万吨、二氧化硫排放量11000吨。

二、公司规划在2025年再投入资金30亿元,形成多晶硅生产能力10000吨,拉单晶、多晶铸锭及与之配套的2000MW切片生产和电池片生产能力,这样在2025年山路集团公司可形成总产值约达到230亿元,上缴税金约20亿元以上,总就业人数达10000人以上,余热供热面积可达到1000万平方米,为社会每年节约140万吨标煤、减少二氧化碳排放量120万吨、二氧化硫排放量22000吨。

三、由于我们具有一套完整的光伏循环产业链和冶金法提纯工艺,因而我们建设的太阳能电站成本极低。我们根据内蒙古荒漠地区多、低效农田多、光照时间长的特点，结合企业的优势,每年最少建设100MW---200MW荒漠化太阳能电站和高效农业大棚太阳能电站,积极响应国家新农村建设的战略决策,利用好国家土地流转的政策,实现治理沙漠、建设高效农业园区、创造绿色能源基地,每年可发电2---4亿度,最少每年为国家节约标煤6万吨,减少二氧化碳的排放量4.2万吨、二氧化硫的排放量760吨,为建设绿色环保型社会走出一条切实可行的、可持续的发展模式。

四、我们与中国科学院、内蒙古大学成立联合实验室,该实验室将对冶金法提纯多晶硅进行更深入的科研攻关,进一步提高产品纯度、提高用该提纯法生产的多晶硅制作的太阳能电池板的转化率,使我公司能够始终拥有核心技术。我们将把这个实验室作为技术支撑力量,公司将持续投入科研资金,保证实验室科研项目顺利进行,最终打造成国家级重点光伏实验室,使太阳能真正走进千家万户,使我公司形成更大的核心竞争力。通过我们不懈的努力,公司将以最快的速度实现四大规划,最终实现我们企业文化理念：开创思路、创新新能源发展模式、创造绿色能源。

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！