# 规划院人力资源现状调查（样例5）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-07-22

*第一篇：规划院人力资源现状调查人力资源现状调查报告——襄樊市土地利用勘测规划院为了贯彻落实党的十七大精神，深入学习实践科学发展观，加快构建保障和促进科学发展新机制、全面、真实了解人力资源的数量、结构、分布等数据，以把握人力资源开发管理情况...*

**第一篇：规划院人力资源现状调查**

人力资源现状调查报告

——襄樊市土地利用勘测规划院

为了贯彻落实党的十七大精神，深入学习实践科学发展观，加快构建保障和促进科学发展新机制、全面、真实了解人力资源的数量、结构、分布等数据，以把握人力资源开发管理情况、研究制定人才培养规划，建设高素质人才队伍，按照国土资厅发【2025】125号文件要求，在我院开展人力资源现状调查，现将调查结果汇报如下：

一、人力资源现状

规划院现有在职人员15人，男女比例为11﹕4，其中 35岁及以下7人，36岁至40岁为3人，41岁至45岁2人，51岁至54岁2人，55岁及以上1人；大学本科学历10人，大专学历5人；管理岗位4人，具有专业技术高级职称3人，初级职称1人；专业技术岗位10人，其中高级职务1人,中级职务3人，初级职务6人；工勤岗位1人。土地资源管理专业出身1人，测绘类1人。

二、人力资源管理中存在的问题及原因

1、专业技术人员紧缺，年轻队伍的技术力量薄弱。

由于我院的工作性质比较特殊，对技术要求较高，同时现有的两个测量队满足不了业务繁忙时的需要。所以对专业技术人员的需求成为一种必然，而且，从技术职称的分布来看，我院年轻队伍的技术资质还相对薄弱，因此加强对年轻队伍的技术培训和重点培养成为刻不容缓的事情。

2、技术更新速度较为迟缓给人员需求状况及工作强度带来一定压力。

原有的测量仪器较为落后，出图也比较复杂，院购进了先进设备之后，新技术和设备大大缩短了出图周期，但是因为对老技术的依赖和缺乏接受新技术的能动性，对先进技术的掌握只局限于部分人手中，给本来就处于紧缺状态的人力资源需求造成了一定压力，工作效率也因此受到很大的影响。因此，扩大新技术的普及范围应该成为当前工作的重点。

3、缺乏有效的激励机制

目前，由于传统观念的束缚，缺乏科学系统的分配方法和严格的考核实施办法，造成激励机制不健全、执行缺乏活力，也不利于调动员工的积极性。首先是因为在人力资源开发方面受各种条件的限制，缺乏相应的自主权，不能做到职能匹配；其次是薪酬分配上的“大锅饭”问题表现突出，职工收入与工作数量和质量没有挂钩，起不到调节和激励作用，使职工没有创造性的动力，不能激发其工作热情。

4、缺乏现代人力资源管理知识和理论

在人事管理中，人力资源管理比较被动，管理的观念较为陈旧，尚未实现由人事档案管理到人力资源管理，再到人才资本理论的转变。仅仅把人力资源管理当作一个事务性工作，劳资、党办、工会、共青团等多体系管理，人力作为一种资源的管理是支离破碎的，没有一个完整的体制，没有专职人员从事管理，阻碍了事业单位发展战略的实现；人力资源开发环境欠完善，人力资源管理人员都并非专业出身，在现代人力资源管理理论和专业技术方面所受的训练都比较少，很大程度上沿袭传统人事管理方式，缺乏现代人力资源管理与开发理论和技能的培训，也就不可能适应现代管理的需要。在人力资源的开发中，缺乏系统的开发计划，在人才的培训工作中，也还没有形成一套行之有效的提高人才综合素质的办法。

三、人力资源管理制度建设

1、建立新型、灵活的人力资源管理制度

传统人事制度的等级制使组织运行僵化，无法应付快速的变化。在现代社会信息技术的发展，互联网的运用，使得管理者可以使文件在电脑屏幕上显现出来，根本不再需要等级制度逐级传递到自己手中。并且信息化社会要求行动迅速，如果还要等到层层请示再做决策，许多机遇都会错过。建立新型的、更加灵活的人力资源管理制度，削减大量的中间等级，利用现代化的管理技术，实行分权式管理，取代高度集中的等级制度，这样公共管理者可以得到更多的信息和来自服务对象及其他利益团体的反馈。同时这种人事管理制度还着力发展一批可随时在不同职位和部门之间流动的高级管理人才，这样更具灵活性，以优化人员配置。

2、建立积极、有效的绩效管理体系

传统人事制度的终身雇佣制原则使得组织内部缺乏竞争机制，公职人员没有危机感，工作热情，组织内部象一盘散沙。建立积极有效的绩效管理体系，实行有保障的终身雇佣制和灵活的退休金制度，更多地实行合同制，主要实行明确的绩效控制，在对工作数量、质量和时效等方面评估的同时，对工作态度、工作风格、组织协作、人员与团队管理等支持工作因素进行典型行为描述评价。

四、人才队伍建设及能力结构的优化

在事业单位，优胜劣汰机制还没有真正发挥作用，先进的人才理念还没有真正树立，还没有形成完善的科学用人机制，因此不可避免地出现严重的人力资源损耗现象，原因主要有：由于人力资源管理制度存在缺陷和不合理而导致的人才未尽其用的制度性损耗；因为管理存在的问题导致没有充分调动工作人员的工作积极性，没有充分发挥其聪明才干的人事管理损耗；由于人才知识结构老化得不到及时更新，从而适应不了新技术环境下公共部门工作要求所造成的后续投资的损耗，这在一定程度是由于公共部门与公共部门工作人员对再教育再学习的投资不够而引起的。所以应适时加强人才队伍建设，优化能力结构，防止能力结构出现断层。

人力资源结构包括：人力资源数量，人员类别构成，员工能力素质，员工基本结构，职位结构等，结合上述三个主要的损耗源，事业单位要想降低人才的可避免性损耗，建设优质的人才队伍，实现组织能力结构的优化，主要应该从以下方面入手：

1、建立有效可行的人才吸引机制，并赋予科学的落实手段。

2、重视人力资源的层次性。

人们所掌握和运用的科学技术知识在质和量上存在差异，人力资源因此又可分成若干层次。如根据人们掌握和运用知识资源的实际情况将人力资源分成一般人力资源和高级人才资源等等。

3、重视人力资源的知识更新。

人力资源具有主动补充和更新知识资源的天性，因为具有较高科学文化知识素养的人才，尤其懂得知识的不断充实和更新与个人发展的联系，懂

得不断增加自身人力资本的价值。而作为人力资源的使用单位，更应针对各部门的工作性质，结合相应的培训需求，制定系统全面的培训计划，并不折不扣地执行，注重新技术、新知识的推广，打造知识型团队，提高工作的质量和效率。

4、挖掘人力资源的创新潜力

人力资源是以知识为资本，以智力为依托，以创新为使命的一种活的资源，只要具备适当的环境和必要的条件，人力资源的使用就能体现出其创造性功能，即人力具有通过产品创新、技术创新、管理创新等创新才能，为人力资源的拥有者带来巨大物质财富的特殊功能。人力资源的创造性，不仅体现在物质财富的创造上，更重要的是它还能对知识本身加以创新。

5、保持人力资源的合理流动

合理的人力资源流动有利于优化人才队伍结构，建立互补型团队。单位（部门）绩效不仅取决于个体素质和能力，而且取决于该组织的人才结构。人才队伍的年龄、性别、知识、专业、能力、职级等之间必须有一个合理的结构比例，这样才能优化人才配置，实现适才适用使大家各尽所能，发挥群体的最优效能提高组织效益。

**第二篇：人力资源现状调查问卷**

调 查 问 卷

尊敬的领导、同事：

您好！

为了确切地了解我公司人力资源管理状况，了解员工对人力资源管理现状的评价和真实想法，从而进行对相关方面进行改善，特对人力资源管理现状进行全面的调研。

这份问卷不需要提供您的姓名，也不评分。本问卷所搜集的相关信息只供人力资源部门日后改善作为参考，这关系到公司的发展，也关系到每个员工的发展，请您务必认真填写问卷。您的意见至关重要！

一、填写要求：

1、在您认为合适的答案前的 □ 内画√。

2、未注明是多选的，请按单选来做。

3、请根据您自己的感受和实际情况来回答问卷中的问题，而不是根据您认为别人将会怎么想来回答问题。答案没有正确和错误之分。

二、参与调查者信息

1、您在公司任职年限：

□小于3个月（包含）□3个月—1年（包含）□1年—2年（包含）□2年以上

2、您所在职等：

□1—2职等□3职等□4—11职等

3、所在职类

□管理类□生产类□营销类□经济类 □技术类□设计类□后勤类□研发类

三、调查问卷部分

第一部分

1、您对公司的发展战略目标：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

2、您对公司的计划、目标：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

3、您认为公司的整体氛围：

□非常积极□积极□不太积极□不积极

4、您对公司的发展前景：

□非常有信心□有信心□信心不足□毫无信心

5、您作为一名xx公司的员工，您感到：

□非常自豪□自豪□有点自豪□没有感觉□生怕别人知道

第二部分

1、您认为公司的规章制度：

□十分合理□合理□不太合理□不合理

2、您对公司规章制度的内容：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

3、您认为公司规章制度的执行：

□十分到位□到位□不太到位□不到位

第三部分

1、部门之间的分工明确，不存在或者很少存在部门间相互推诿责任的情况。

□非常同意□同意□不太同意□不同意

2、您向上级或公司领导反映的事情，总能够妥善解决并及时反馈。

□非常同意□同意□不太同意□不同意

3、向直接上级请示工作，上级经常对您说“需要向我的上级请示”后才能给予答复。

□非常同意□同意□不太同意□不同意

4、工作中，您对您的上下级汇报关系：

□十分明确□明确□不太明确□不明确

第四部分

1、您对本部门的年（月）度计划、目标：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

2、您的上级每年（月）都与您分析并制定我的工作目标：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

3、您的上级（）对您的工作完成情况进行检查。

□总是□大多数情况□偶尔□从不

第五部分

1、您认为公司的岗位说明书：

□十分完备□完备□不太完备□不完备□没见过

2、您对自己的工作职责和权限：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

3、您的实际工作与您的岗位说明书：

□十分一致□一致□不太一致□不一致

4、您对自己的工作和行为应该达到什么样的标准：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

5、我的直接上级对我的工作要求：

□十分明确□明确□不太明确□没有要求

第六部分

1、与您的工作能力和付出相比，您对目前的总体收入：

□非常满意□满意□不太满意□不满意

2、与本地同行业其他公司的相同性质岗位相比，您对目前的收入水平：

□非常满意□满意□不太满意□不满意

3、您对公司所提供的福利：

□非常满意□满意□不太满意□不满意

4、除了工资奖金，我对以下非物质激励形式较为关注：（可多选，限选两项）

□岗位轮换机会

□优秀员工评比

□技能提升培训

□改善工作环境

□晋升机会

□其他：

第七部分

注：未涉及到考核的部门主管和员工不必填写本部分内容。

1、您对公司对您的考核内容及标准：

□十分清楚□清楚□不太清楚□不清楚

2、您能通过绩效考评发现自己工作中的不足：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

3、绩效考评后，您的上级主管会就考评结果与您：

□总是交流□大多数情况交流□偶尔交流□从不交流

4、您认为公司对您的考核：

□十分合理□合理□不太合理□不合理

第八部分

1、您认为公司近年来招聘的人员：

□十分能够胜任岗位□能够胜任岗位□不太胜任岗位□不能胜任岗位

2、您认为公司的面试流程：

□十分规范□规范□不太规范□不规范

3、您认为公司招聘的人员（）到岗。

□总是及时□大多数及时□少数能够及时□不能及时

4、当公司出现岗位空缺时：

□总是有合格人选接替□多数情况有合格人选接替□经常需要进行招聘

5、您入职以来，您一直在从事您最擅长的工作：

□非常同意□同意□不太同意□极不同意

第九部分

1、您认为公司的培训形式：

□十分丰富□丰富□单调□十分单调

2、每次您参加的培训内容与您的工作内容：

□完全符合□大部分符合□小部分符合□毫无关系

3、您在培训中学到的知识对您的工作：

□十分有帮助□有帮助□帮助不大□毫无帮助

4、培训结束后，您的上级或培训部门（）会对您的学习成果进行检查。

□总是□大多数情况□偶尔□从不

5、您认为目前您个人最需要的的培训是：（可多选，限选两项）

□公司管理规章制度的培训

□岗位技能、专业技术培训

□管理技能培训

□素质提升培训

□组织、协调、沟通方面培训

□其他：

第十部分

1、您清楚的知道自己的未来职业发展空间和职业方向：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

2、您认为公司员工晋升有既定的标准和能力要求：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

3、在同等条件下，公司总是优先考虑提拔或调动使用内部人员：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

4、在公司中存在表现好的人没有发展空间的现象：

□非常同意□同意□不太同意□不同意

第十一部分

1、您认为公司的风险可能来自哪些方面（可多选，先选三项）：

□关键技工人员流失，技工队伍力量变弱

□生产能力不足，无法满足市场需求

□市场开发不力，销路不畅

□产品品种有限，新产品不能及时跟上

□工资分配制度的不合理，员工满意度不高

□产品品质有所下降

□管理团队的管理能力跟不上公司的发展

□其他：

2、您认为公司的优势是什么（可多选，限选三项）：

□设备先进

□加工技术、工艺领先

□行业内较高的知名度

□高素质的人才队伍

□市场前景看好

□领导人高瞻远瞩

□良好的政府关系

□良好的企业文化和企业凝聚力

□其他：

再次感谢您的合作与支持！

**第三篇：华为人力资源培训现状调查**

华为简介

华为是全球领先的电信解决方案供应商。华为技术有限公司的业务涵盖了移动、宽带、IP、光网络、电信增值业务和终端等领域，致力于提供全IP融合解决方案，使最终用户在任何时间、任何地点都可以通过任何终端享受一致的通信体验，丰富人们的沟通与生活。目前，华为的产品和解决方案已经应用于全球100多个国家，服务全球运营商50强中的45家及全球1/3的人口。

2025年华为全球销售收入1491亿元人民币（约合218亿美元），同比增长 19%。营业利润率14.1%，净利润183亿元人民币，净利润率12.2%。根据收入规模计算，华为已经成功跻身全球第二大设备商。2025年，华为销售收入达1852亿元(人 民币)，同比增长24.2%，这使其进一步稳固了全球第二大综合通信设备提供商的位置。而一旦在2025年继续保持20%的增长，华为将在规模上超越爱立信，成为全球最大的综合通信设备商。

华为人力资源培训现状

“机会牵引人才”，缺乏机会，人才也就不能应运而生。现实情况并非像离职员工个人想象的那样，产品的前途，个人的发展机会在企业内部还是有不少的。关键在于员工有没有看到机会，企业在制度上缺乏牵引，在管理上缺乏引导与宣传。企业要努力让员工看到机会，让员工产生愿景。华为对员工自然也有一套有效的激励机制，仅从激励方法来说可分为物质激励和精神激励。

1、物质激励。在当今人力资源管理中，物质激励仍是一种人才激励的重要手段。华为作为我国当今高科技企业的佼佼者，是中国员工收入最高的公司。华为的高薪使得优秀的人才聚集华为，另外一方面也激励了人才积极性。华为公司，一方面利用高工资进行短期的物质激励，另一方面注重长期的物质激励。华为的工资分配是实行基于能力的职能工资制。员工的工资不仅与其业绩挂钩，还与其工作态度、责任心和能力挂钩。这使员工受到长期的激励，促使员工在做好份内工作的同时，还努力寻求自己能力的成长。职能工资制最能体现员工发挥其能动性和创造性。

2、精神激励。在华为，追求人力资源的增值恰好是他们的重要目标，他们强调人力资本不断的增值的目标优先于财务资本增值的目标，并努力为员工提供成长和发展的机会，以激励员工。如公司为员工提供了大量的培训、参观和学习的机会，华为公司的员工不再被看成是雇员，不是用过后就可以被丢弃的对象，而是公司的主人，随公司的成长而发展。作为主人，员工在企业内更享有建议权、质疑权和获得帮助等系列的权力，能够获得公司开放的资源，这样，员工在有需要时就能够很方便地得到企业资源的滋养，因而更容易获得成长的机会。

3、在干部政策导向方面，华为提出三优先、三鼓励的政策。

“三优先”是：优先从优秀团队中选拔干部，出成绩的团队要出干部，连续不能实现治理目标的主管要免职，免职的部门副职不能提为正职;优先选拔责任结果好、在一线和海外艰苦地区工作的员工进入干部后备队伍培养，华为大学的第一期就办在尼日利亚;优先选拔责任结果好、有自我批判精神、有领袖风范的干部担任各级一把手。

“ 三鼓励”是：鼓励机关干部到一线非凡是海外一线和海外艰苦地区工作，奖励向一线倾斜，奖励大幅度向海外艰苦地区倾斜;鼓励专家性人才进入技术和业务专家职业发展通道;鼓励干部向国际化、职业化转变。所有干部都要填表表示自愿申请到海外最艰苦的地区工作，否则不管你是多么优秀的人才均不招聘。华为的人才激励制度

（1）建立以自由雇佣为基础的人力资源管理体系，不搞终身雇佣制 任正非说过：不管是干部还是普通员工，裁员都是不可避免的。我们从来没有承诺过，像日本一样执行终身雇佣制。在1996年通信市场大战爆发前，华为的市场体系有30%的人下了岗，其中有曾经立下汗马功劳而又变为落后者的员工。这一次变革，让华为人认识到：“在市场一线的人，不允许有思想上、技术上的沉淀。必须让最明白的人、最有能力的人来承担最大的责任。”从此，华为形成了干部是没有任期的说法。那些居功自傲、固步自封的人，不得不在企业快速发展的压力下，不断提高个人制度，不断提高工作能力。（2）提供持续的开发培训

华为实行在职培训与脱产培训相结合，自我开发与教育开发相结合的开发方式，让员工素质适应企业的发展，同时充分让员工有机会得到个人能力的提高。每年华为都要派遣大量的管理人员、技术人员到国外考察、学习、交流，优化了重要领域的人员素质，为有进取精神的人才提供了提高知识和素质的机会。（3）建立内部劳动市场

允许和鼓励员工更换工作岗位，实现内部竞争与选择，促进人才的有效配置，激活员工，最大限度地发现和开发员工潜能。对于一个空出或即将空出的职位，公司就发布内部招聘信息，并且召开竞聘大会。应聘者要做十五分钟的演讲，接受评委和观众的提问，由高层领导和专家组成评审委员会，根据竞聘报告和现场表现，当即拍板任职人选。华为，“她的崛起，是外国公司的灾难”。这是英国一份经济周刊对华为集团的评价。仅用10年时间就从跨国电信公司夺回50%的市场份额，“华为现象”一度被视为不可思议的奇迹。华为把人看做惟一可以依靠的，并要培养狼一样的人才，强调人才资本的增值一定要大于财务资本的增值，认真负责和管理有效的员工是其最大的财富。这是这些独特的理念和具体的管理制度，才使华为保持了强有力的竞争优势。

华为人力资源培训和开发的方法、内容及特点

公司的发展离不开优秀的员工，认真负责和管理有效的员工是华为公司最大的财富。

华为公司将持续的人力资源开发作为实现人力资本增值目标的重要条件。实行在职培训与脱产培训相结合，自我开发与教育开发相结合的开发方式。脱产教育培训，意思是“离开工作和工作现场，由企业内外的专家和教师，对企业内各类人员进行集中教育培训”。在职培训是指为提高在职劳动者的技术技能水平，由用人单位直接或委托其他培训机构对劳动者实施的培训。

（一）培训开发：

一、新员工培训

1、企业文化培训

(1)培训对象：所有由华为技术及子公司招聘的新员工

(2)培训目的：通过对新员工进行文化培训、工作基本常识培训、企业制度培训，使新员工了解和认可公司所倡导的文化导向、价值观，掌握必备的基本工作技能。新员工参加完培训之后，需通过心得总结、行为规范、知识考试三方面的考核，合格之后才有资格进入业务部门。

(3)培训时长：2周(4)培训内容：

文化培训：《服从组织规则》、《团结奋斗与集体合作》、《责任心与敬业精神》、《诚实守信》、《自我批判与不断进步》、《以客户为中心》，这一部分培训还结合课外活动、游戏与晚上录像学习，逐渐使公司文化深入新员工内心。

基本工作常识培训：《企业礼仪》、《公司产品与电信网络知识》《成本意识与 费用报销》、《IPD基本常识》、《办公软件常识》、《时间管理》、《质量管理基础知识》、《EHS》、《有效沟通》、《积极心态》

企业制度培训：《人力资源管理制度》、《信息安全与保密意识》、《知识产权与专利》

(5)责任部门：华为大学

2、一营培训

(1)培训对象：主要针对全球技术服务部安装维护新员工、市场部从事营销工作的应届毕业生和研发应届毕业生。

(2)培训目的：经过岗前理论培训和办事处实习，掌握工程与维护技能，熟悉通信网络状况，熟悉服务流程和规范、掌握与用户交往的技能，具备成为未来技术支援专家、国内国际营销专家和优秀产品研发人员的基础。

(3)培训时长：3个月

(4)培训内容：固网产品技术培训、光网络产品技术培训、无线产品技术培训、业务与软件产品技术培训、服务规范培训、工程安装实习、设备维护实习

(5)责任部门：全球技术服务部

3、二营培训

(1)培训对象：所有一营培训合格的营销人员及社招营销人员

(2)培训目的：培养适应市场需要、具有基本营销知识和必备专业技能的市场营销一线人员。

(3)培训时长：1.5个月

(4)培训内容：营销基础理论培训、展厅宣讲及客户接待培训、订单实习培训、投标实习培训。

(5)责任部门：国内营销培训二营

4、三营培训

(1)培训对象：所有的研发新员工

(2)培训目的：通过对研发新员工行为规范、信息安全、软硬件开发流程三个环节的严格培训与锻炼，减少、消除研发人员做人和做事的幼稚，熟悉研发流程和规范，培养合格的研发工程师。

(3)培训时长：3天

(4)培训内容：研发人员行为规范、信息安全、软件开发流程、硬件开发流程、研发IT技能、配置管理技能和PDM技能、研发业务培训。(5)责任部门：产品与解决方案培训部

二、在职员工培训

在职员工培训分为部门内部学习与指导和公司统一培训。

1、部门内部学习与指导：

a)导师制：导师制是培养新员工特别有效的方式，通过一带一，能直接快速地帮助新员工成长。

b)部门内的业务研讨：是一种非正式的培训方式，可根据需要随时进行一些专题交流研讨。

c)部门专有技能培训：是部门内部的正式培训，请部门内的专家、或是其他部门的相关人员对本部门内的成员进行专有技能的集中培训。

2、公司统一培训：

为了保障员工的培训质量，公司专门成立了华为大学，其中员工培训是华为大学最主要的业务。随着公司组织变革发展及国际化水平不断提高，公司对每个员工职业化、规范化的要求越来越高。为了满足公司内不同层次的培训需求，华为大学开设了一系列的管理、通用技能方面的培训，这些课程与公司各部门业务培训课程、专业和技术培训课程形成了有效的互补，基本搭建了为公 司各部门员工提供公共课程培训的平台。华为大学还开设了网上的培训课程，供员工自学。

可以通过如下途径了解为在职员工提供的培训课程：咨询华为大学； 咨询本部门的培训接口人；咨询本部门的培训部；上公司的http://Learningweb网站查询。另外，华为还有：开展网络技术培训、全员低重心培训、培养技术工程师、实施自我挑战的轮岗制、推行下岗培训、到基层去锻炼等培训模式。

（二）华为的开展网络技术培训项目的详细描述

华为开国内企业之先河，开发了中国人自己的培训体系。根据华为的说法，它希望它的网络技术培训能做到：对于有意愿的人“上得起”，对于有技术的人“有收获”，从而真正达到网络普及教育的目的。

对华为而言，通过互联网进行多层面的培训对企业的发展有相当大的帮助：一是促进华为硬件产品的竞争力；二是促进国内网络产品的提升；三是良性推动国内IT论证。

对于终端用户，华为的培训和认证费用就更为贴近大众，更加物超所值，整体的费用一直只有国外培训费用的一半，是很符合国情的认证体系。

华为培训符合中国实际的另外一个特色就是将方案设计和技术支持有机地结合起来。比如在华为中级培训课程中，路由、局域网交换和网络方案设计这三门课既讲方案又给出实际的技术支持，十分科学。

可以说，华为这种理论实际相结合的方式，就是中国网络产业及时跟踪国际动态，自己走出一条符合中国特色道路的结果。

（三）、华为的培训有如下特征：

1）培训成为一种习惯。培训不再是在新员工入司或出现问题后的救火，培训是业务员掌握技能的手段，培训是业务员胜任营销工作的必须，培训是企业提高业务员受雇能力的责任。

2）培训系统化，有专门培训岗位和培训师，培训有计划。培训不再是拾漏补缺，不再是临时的安排；公司将按照计划有条不紊地开展；另一方面，组织建立内部培训师队伍，并拥有外部智力支持机构和培训师队伍。

3）培训成为一种投资。大多企业把培训当费用，而且，绝大部分企业没有培训费用，更不用说预算，预算是培训有保障进行的前提。在华为，培训不再是费用，而成为企业寻求发展的一笔投资。华为每一年的培训费用高达数亿元。

4）华为培训的教材自己编写。主要有《华为新员工文化培训专题教材》，《优秀客户经历模型》，还有有关华为产品和技术的培训各种材料。教材自己编写，习惯从实际案例中提炼出思想，使得教材方便于教学。

5）培训的效果有严格考核评估。绝大部分企业在讲师培训结束后，既不考试，也不评估。华为十分重视培训效果的检视、考核和评估。新员工在进入华为公司前进行系统培训，培训后要进行严格的任职资格考试，只有通过考试的业务员才会被录用。另外，培训的结果与晋升、加薪相挂钩，纳入组织考评体系。

**第四篇：山西省护理人力资源现状调查**

山西省护理人力资源现状调查

作者：天天论文网 日期：2025-4-27 14:26:09 点击：0 摘要：［目的］对山西省护理人力资源现状进行调查。［方法］对山西省１５５所二级以上公立医院护理人力资源进行调查，从医护比、床护比、管理要素构成等方面进行分析，了解护理人力资源现状。［结果］我省护理人力配置相对不足，专业梯队结构欠合理。［结论］建议优化护理人力结构，提高护理人员待遇，加强护理队伍能力建设。

关键词：护理人力资源；医护比；床护比；管理要素；护理管理

护理工作在保护生命、增进健康、改善群众就医感受中发挥着不可替代的作用，在推进公立医院改革中也发挥着重要的力量。但目前护理人员流失、高素质护理人才短缺、护理人力资源配置不合理［１］已成为阻碍我国护理专业发展的重要问题［２］。本研究通过对医院人力资源现状进行分析，发现护理人员配置中存在的问题，为管理决策提供依据。

１ 对象与方法作者简介 王磊，主管护师，本科，单位：０３００１３，山西省儿童医院妇幼编辑部；薛平单位：０３００１３，山西省卫生和计划生育委员会；许东霞单位：０３０００１，太原市卫生监督所。

１．１ 调查对象 对山西省１５５所二级以上公立医院的护理人力资源相关情况进行调查，调查范围涵盖了全省所有政府办的三级综合医院、专科医院以及二级以上主要的县（区、市）医院、中医院、妇幼保健院、企业医院。

１．２ 调查方法 通过问卷调查、抽样核查的形式进行调查。

２ 结果２．１ 注册护士人力资源现状２．１．１ 医护比 被调查医院共有卫生技术人员６６ ５４１人，其中护士３２ ３０６人，医护比为１∶１．２７，护士占卫生技术人员总数的４８．５５％。２．１．２ 床护比 被调查医院实际开放床位与全院护士的平均比例为１∶０．４２。

２．１．３ 管理要素构成 ①身份构成。被调查医院在编护士占护士总数的４７．８％；聘用制护士占５２．２％。

②岗位构成。被调查医院管理岗位护士占７．９％，临床护理岗位护士占８１．６％，其他护理岗位护士占７．９％，非护理岗位护士占２．５％。③年龄及工龄构成。被调查医院护士有明显的低年资化倾向。４５岁以上护士仅占１３．０％，３５岁以下护士占６５．９％；２０年以上工龄护士占２４．０％，１０年以下工龄护士占５９．９％，５年以下工龄护士占４０．５％。④学历构成。二级以上公立医院护士的学历水平优化。硕士研究生占０．４％，本科占３７．５％，专科占４８．１％。⑤职称构成。高级职称占５．１％，中级职称占２０．１％，初级职称占７４．７％；本次调查医院中共有正高职称１４６人，占护士总数的０．４％。

２．２ 聘用护士人力资源现状２．２．１ 聘用护士人力基本要素构成 聘用护士绝大多数为低年资护士，３５岁以下护士占总数９２．４％，１０年以下工龄者占９３．６％。但他们的学历层次较高，专科以上占总数的８２．２％；职称结构不合理，初级职称占９８．４３％。２．２．２ 聘用护士薪酬福利情况 部分医院聘用护士不享受特贴工资和护龄津贴；少数医院的聘用护士与在编护士绩效工资发放比例不同；部分医院聘用护士没有同等晋升职称和进修学习的机会。

３ 讨论３．１ 护士人力配置不充足 刘华平等［３］对全国１２６所医院的护理人力资源状况调查显示，８８％的医院存在护士短缺现象，临床护理人力资源短缺现象已成为普遍性问题。近几年，随着公立医院改革的深入推进，山西省护理事业得到迅速发展，护士数量大幅增加，医院医护比倒置的现象得到根本扭转。本次调查的１５５所医院的平均医护比为１∶１．２７，超过了卫生部《综合医院组织编制原则》要求的医护比１∶２标准。但在医院实施优质护理、落实责任制整体护理的过程中，要做到对住院病人提供全面、全程、专业化、人性化的护理，对临床一线护士的需求进一步加大。按照《中国护理事业发展规划纲要（２０１１—２０１５年）》要求的标准还有较大差距，临床一线护理人力仍然比较短缺。

３．２ 护士梯队结构欠合理 护士队伍总体年龄结构以青年为主，年龄在３５岁以下的护士占６５．９％。造成护士低年资化的主要原因，一方面是由于近几年医院新增护士数量多，另一方面是高年资护士转岗、流失严重［４］；临床一线护士的低年资化，使得护士的工作经验不足、队伍梯队断层，这对保证临床护理质量、保证医疗安全及对护生的带教和培养工作都有一定影响。

护士低年资化后，护士婚假、产假比较集中，也会加剧一线护士人力的短缺。同时，也对当前新护士上岗前的培训带教、梯队建设、素质提升、人才培养等方面提出了新的要求和挑战［５］。按照卫生部《医院实施护士岗位管理的指导意见》及《医院实施优质护理服务工作标准》要求医院护理管理岗位和临床护理岗位的护士应占全院护士总数的９５％以上，其他护理岗位的护士应控制在５％以下。本调查结果显示，其他护理岗位和非护理岗位的护士比例１０．４％，护理岗位结构不合理也是导致临床一线护士紧缺的原因。从职称结构看，护士总体中级和高级职称比例偏低。以每５００张床位配置１名正高级职称护士的标准［６］，目前我省三级医院达标率为４３．９％。从近５年晋升职称情况看，被调查医院中，医生晋升副高级职称数量是护士的２．３２倍，晋升正高级职称是护士的９．１９倍，与发达地区情况类似［７］。护理队伍中聘用人员比例过大，有些医院聘用护士与正式在编护士没有同等晋升职称的机会。

３．３ 护士队伍流动性大 本次调查显示，聘用护士占全省护士总数的５２．２％，聘用护士初级职称的比例占９８．４３％。这是由于医药卫生体制改革以来，医院规模迅速扩张与人事编制改革未衔接造成的［８］。聘用制护士由于薪酬待遇、职业规划等问题，流动性增加，队伍不稳定。人员的频繁变换，给临床人才培养、培训带教工作增加了难度和负担，也给护理质量和医疗安全带来隐患，加重了护理人力的浪费和短缺［９］。

４ 对策与建议４．１ 开源节流，加强护士人力资源配置 一方面，要促进护理教育发展，调整护理教育的规模和结构，加快护士培养的速度。山西省开展专科以上护理教育的院校有１０所，近３年每年平均培养护士８ ０００余人，护士培养的数量基本能满足医疗服务增长的需求。被调查医院护士专科以上学历占总数的８６％，比全国平均水平高３４．７％。另一方面，要建立护理人力资源库，完善远期护理人力储备的顶层设计，从政策上引导各级医院进行合理的人力配置［１０］，吸引和鼓励高年资护士留在临床一线工作，稳定护士队伍。

４．２ 优化结构，加强护理人才梯队建设 目前，管理部门计算医院护士职称比例是按照正式在编人员总数计算，致使部分医院聘用护士无法聘任，护士职称比例不合理。建议政府相关部门完善相关政策，明确护士在卫生技术队伍中的职称比例，优化护士职称结构，加强护理专业技术人才梯队的建设。

４．３ 落实待遇，稳定聘用制护士队伍 目前，被调查医院聘用制护士的比例已占到护理人力的半数以上，与全国其他地方的情况类似。聘用制护士与正式在编护士同工不同酬的问题是影响护士队伍稳定的根本原因。护理人员的编制问题得不到解决，聘用制人员待遇就只能由医院自己承担，医院在经济效益有限的情况下，就可能通过减少护士配置、降低护士待遇来降低运行成本。聘用制护士不能获得合理的劳动报酬、晋升职称和进修培养等待遇，严重影响了护理队伍稳定［１１］。山西省从２０１４年开始，实行护士同工同酬、同工同待遇取得积极成效，但从长远来看，需要管理部门给予政策支持。

４．４ 多措并举，提升护士队伍服务能力 针对目前护士队伍低年资、低职称问题突出的现象，一要大力加强护士的毕业后教育和岗前培训，加强护士队伍基础建设；二要采取有效措施，优化护士队伍的职称结构；三要根据医疗服务需求，加强专科护士培训，培养重症监护、急诊急救、血液透析、肿瘤护理、精神病护理等专科护士；四要结合国家临床重点专科建设和万名护理人才培训工程，培养一批思想品德高尚、管理能力和技术水平一流的护理管理人才和专科护理骨干［１２］。

参考文献：

［１］ 郭燕红．加强护士队伍建设保证护理工作质量［Ｊ］．护理管理杂志，２００７，７（５）：１－２．

［２］ 于尧，郭新荣，胡海霞，等．护理人力资源配置现状研究进展［Ｊ］．护理研究，２０１４，２８（１１Ｃ）：４１００－４１０２．

［３］ 刘华平，巩玉秀，么莉，等．护士人力资源现状分析和配置标准研究［Ｊ］．中国护理管理，２００５，５（４）：２２－２５．

［４］ 樊静．我国护理人力资源管理存在的问题及对策［Ｊ］．全科护理，２０１１，９（３５）：３２７６－３２７７．

［５］ 张丽娜．国内医院护理人力资源配置现状分析［Ｊ］．护理学报，２０１０，１７（３Ａ）：１５－１７．

［６］ 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会．卫生部办公厅关于印发＜三级综合医院评审标准实施细则（２０１１年版）＞的通知［ＥＢ／ＯＬ］．［２０１６－０１－０９］．ｈｔｔｐ：／／ｗｗｗ．ｎｈｆｐｃ．ｇｏｖ．ｃｎ／ｙｚｙｇｊ／ｉｎｄｅｘ．Ｓｈｔｍｌ，２０１１－１２－２３．

［７］ 李超红，冯运．医院编制管理和人力资源配置分析与思考［Ｊ］．中国医院，２０１０，１４（１２）：６２－６４．

［８］ 苏惠．护理人力资源的优化管理［Ｊ］．全科护理，２０１３，１１（６）：５４５－５４６．

［９］ 吴如容．护理人力资源管理问题与对策［Ｊ］．中国医疗前沿，２００８，３（１４）：５１－５２．

［１０］ 吴沛霞，席淑新．护理人力资源配置研究现状与展望［Ｊ］．护理研究，２０１４，２８（６Ｂ）：２０４９－２０５１．

［１１］ 卫军．基层医院护理人力资源管理存在的问题及对策［Ｊ］．当代护士，２０１５，１（下旬刊）：１８１－１８３． ［１２］ 王美瑛，唐珊，王爱珍．我国护理人力资源现状分析及管理对策［Ｊ］．中国医学创新，２０１３，１０（１０）：１５３－１５５．

**第五篇：调查问卷-人力资源现状调查表**

人力资源管理现状调研问卷

企业人力资源管理现状调查问卷

您好！

这次问卷调查的目的是为了了解公司人力资源管理的客观情况、员工对公司

人力资源管理现状的评价，以及相关方面进行改善的切实需求，进一步完善贵公司的人力资源管理体系。本问卷为实名问卷，领跑者公司将为填表人保守秘密，本次调查将不会影响到您的正常工作。请您利用业余时间将自己对公司的真实感受填入下表。您的见解和意见对于公司未来的发展至关重要，我们将以职业态度对您的问卷严格保密，只在咨询顾问范围内做统计和建议依据使用。在此，公司咨询项目组对您的支持表示衷心的感谢。

您的岗位（请打√）：公司领导（）部门负责人（）项目负责人（）

其他管理人员（）

一、组织结构

1.你认为目前的组织机构有效性如何？

高效率7654321 效率低下

2.您认为目前公司总部对各子公司的管理是否有效？

高效7654321 低效

3.公司内部处理日常事务是否有序?

非常有序7654321 混乱、不知道

4.您是否明确自己的工作职责和权力?

非常明确7654321很不明确

5.公司授予您的权力是否与其职责匹配?

非常匹配7654321很不匹配

6.您认为上级是否能给予您充分的放权与发挥余地？

能7654321不能，放权有限制

7.您所在的部门是否制定工作计划?

制定7654321不制定、说不清

8.在需要相关部门合作的事务中，您认为各部门间的责任界定如何?

非常明确7654321非常不明确

9.公司部门间的协调沟通是否顺畅?

顺畅7654321不顺畅

10.部门沟通协调出现问题的原因?(可多选)

A各部门之间职责不清B高层领导难以形成统一意见

C没有规章制度作支持D各室之间推卸责任、本位主义严重

E缺乏一个统一协调的部门F其它

11.您认为部门内部的职责划分是否明确?

明确7654321不明确

12.您认为公司本部与各子公司的沟通是否顺畅？

顺畅7654321 不顺畅

13.您认为在现行组织结构中有缺失的职能部门吗？

有，填写部门名称

14.您认为您的部门内部有缺失的关键职能吗？

有，填写关键职能

二、薪酬福利

15.与公司其他人相比，您对目前的收入水平满意吗?

很满意7654321 很不满意

16.以自己的资历，你对自己的工资收入

很满意7654321 很不满意

17.与您在外单位的同学、朋友相比，您对目前的收入水平满意吗?

很满意7654321不满意

18.您认为现在的薪酬体系是否有同工不同酬的现象？

完全没有7654321 有，非常严重

19.与您的工作付出相比，您对目前收入满意吗?

很满意7654321不满意

20.您认为目前公司薪酬制度对人才吸引性的评价是

非常吸引 7654321 几乎没有吸引力

21.你对目前公司薪酬制度公正性和公平性的评价是

非常公平和公正 7654321 完全不够公平和公正

22.你觉得目前公司薪酬的保密性

有非常强的保密性7654321 非常公开

23.过去的一年你获得的涨幅工资

非常合理且令人满意 7654321 非常不合理令人很不满

24.你认为公司员工的工资层级差别（单选题）

A有一定的层级差别,但非常合理

B有一定的层级差别,比较合理

C不确定

D层级差别过大(小),不太合理

E层级差别非常大(小),非常不合理

25.公司薪酬方面的管理制度（单选题）

A非常完善

B大多数需要的制度都有

C不确定

D规章制度较少

E没有建立任何薪酬方面的管理制度

26.你觉得目前企业的发展与员工工资增长的关系是（单选题）

A利润增长时员工一定会得到工资增长

B利润增长时员工可能会得到工资增长

C不确定

D利润增长时员工不会得到工资增长

E利润增长时绝对得不到工资增长

27.您认为下列哪些方式能够更好地提高您的积极性和创造性?(限选三个)

A福利改善B职位晋升C挑战性的工作D培训机会

E上司认可F 收入提高G其他：

28.您是否满意公司现行的福利制度？

非常满意7654321非常不满意

29.您认为公司在以往的增薪时，考虑的最重要因素是个人表现？（单选题）

A工作能力

B学历

C工作年限

D工作态度

E其他

三、工作流程

30.是否有明确的工作流程制度？

明确7654321不明确

31.对现有的工作流程是否满意？

满意7654321不满意

32.你认为现有的工作流程是否需要改进？

需要7654321完全不需要

33.公司领导是否重视关键业务流程并带头遵守？

非常重视 7654321 极其不重视

34.您日常工作的过程中是否遵循关键业务流程？

完全遵循 7654321否、无所谓

35.您所属部门的关键业务流程是否随着实际工作的变化而变化？

是 7654321 否、不清楚

36.制定或实施部门关键业务流程，您或您所属的部门是否与其他关联部门进行协商或

协调？

是7654321 否、不清楚

四、绩效考核

37.您是否满意公司现行的绩效考评状况：

非常满意7654321 非常不满意

38.您认为公司制定的绩效考核标准是否合理：

合理7654321 不合理

39.公司能够做到经常性地公开绩效考核结果，并就考核结果对员工给出解释和说明吗？

能够7654321 不能够

40.您认为目前公司对员工绩效考核的主要目的是：（可多选）

A为了控制和管理员工

B为了激励员工的绩效

C作为薪资调整的标准

D作为职务晋升的依据

E作为员工培训的依据

F目标不明确

G其他（请注明）

41.管理层对于设计符合各部门战略和经营计划要求的绩效评估活动。

极其重视7654321 极不重视

42.管理层对于与员工一起讨论工作的进展情况

极其重视7654321 极不重视

43.管理层对于与绩效评估有关的资料。

极其重视7654321 极不重视

44.公司根据员工的职务说明书，确定绩效评估的项目。

极其重视7654321 极不重视

43、管理层与员工一起澄清、明确每个评估问题的含义。

极其重视7654321 极不重视

45.管理层就绩效评估与每位员工进行面谈。

极其重视7654321 极不重视

五、其他问题

46.您认为公司（或部门）在业务流程中最迫切需要解决的三个问题?

1.2.3.47.您认为公司在绩效考核中最迫切需要改善的三个问题?

1.2.3.六、个人资料(仅用于统计目的)

48.您在公司工作的时间?

A 1年以下B 1~3年C 3年以上

49.您现在所在的部门：

50.您的最后学历：

A初中及初中以下B高中／中专C大专D本科E硕士及以上

51.您现在的岗位职务：

52.如果江苏领跑者企业管理咨询公司给贵单位提供培训好的储备人才，企业是否愿意考虑合作？

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！