# 如何写人力资源公司度工作计划通用

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2025-05-08

*如何写人力资源公司度工作计划通用一1、组织架构合理化调整，提高工作效率。2、降低生产工人离职率，稳定生产。3、建立培训体系。4、完善kpi考核。5、完善公司制度。6、团队建设，和谐部门关系，建立顺畅的沟通机制。一、人力资源规划1、根据预期目...*

**如何写人力资源公司度工作计划通用一**

1、组织架构合理化调整，提高工作效率。

2、降低生产工人离职率，稳定生产。

3、建立培训体系。

4、完善kpi考核。

5、完善公司制度。

6、团队建设，和谐部门关系，建立顺畅的沟通机制。

一、人力资源规划

1、根据预期目标和市场情况，梳理人员状况和组织结构。

2、梳理公司现行人力资源管理制度中的相关内容。

二、人力资源招聘与配置

1、梳理各部门各职位的工作分析，为人才招募与评定薪资提供科学依据。

2、调整招聘渠道和方法。

(1)原招聘尽面向一些中技人员方面有所优势，难适合我司招聘，20xx年暂停同其合作，继续与南方人才网合作，并同前程无忧网合作，以其广阔的资源增加甄选的空间。

(2)根据80后、90后的习惯，有效利用免费资源为企业拓展招聘方式，大街网、应届生网、hiall、58同城、百姓网等。

(3)番禺人力资源市场将做为一般技能人员、普通用工的场招聘阵地和信息收集的渠道，招聘效果不佳，但对信息获取有帮助，20xx年仍然参与。

(4根据实际招聘情)参加广东省各高校、中技的校园招聘及园内网络招聘。

(5)与政府职介中心和职业介绍所推荐中心建立合作关系，降低公司招聘成本。

(6)街头招聘针对普通用工，劳动强度大的技工学徒。

(7)大力推动本地招聘和员工引荐。

3、高素质要求人员三个月内到位，普通用工一个月内到位50%，两个月内完成。招聘到位率70%以上，招聘留用率75%以上，内部招聘率2%以上，录用率不超过15%。

4、员工总流动率不超过15%。年员工主动离职率控制在10%以下。年员工被动离职率控制在5%以下。员工留存率95%以上。

5、核心岗位人员20%产能储备，形成人员梯队，保持工作的稳定性和持续性。

三、员工培训与开发

稳定员工，降低员工的流动性，提高生产效率，稳定品质，本质上反映着员工成长，员工的成长成为企业关注的焦点。培训是帮助员工成长的重要手段之一，20xx培训工作应做好以下几项工作：

1、培训需求调查分析，制定20xx年度培训计划。

(1)新员工入职培训，让新员工了解公司的企业文化，熟悉掌握企业的各种环境及基本的常识，包括规章制度，安全生产，职业安康等。

(2)员工业务技能培训，让员工掌握业务技能，并提高产品品质。让员工掌握处理工作中的各种技巧，提高客户满意度。

(3)管理层培训，培养管理层工作中的协调能力及检查督导能力，如何将工作有效完成。

(4)激励培训，有效激发员工潜能，培养员工对企业的忠诚度。

(5)员工团队凝聚力，培训员工的服务意识，激发员工活力，培养员工动脑及团结精神。

2、直线部门迫切需要的课程安排为线索组织课程和服务实现年度培训计划。

3、梳理完善入职教育、三级安全教育基本培训项目。

4、及时搜集国内知名顾问咨询和培训公司的讲师资料、培训课目资料，结合公司需要和部门需求，不定期地向各部门推荐相关培训课题信息。

5、特种作业资格培训和再培训。

6、借助20xxxx年高级车工培训经验，力争为我公司组织国家扶持的数控加工中心免费培训班。

7、每月一次在职员工安全教育。

8、充分倡导、利用“好学卓越”企业内部知识交流平台，在实践中不断完善。

9、企业文化的营造

(1)坚持每月组织事故学习，沉淀安全文化和质量文化。

(3)借《之声》之声平台塑造企业文化做好文宣工作，灌输企业经营理念。

(4)推进“共同愿景”座谈会，在学习分享中促进员工与企业共同成长，每月一次。

(5)每月组织一次文娱活动。

10、帮助员工建立职业规划，促成企业成长，员工成长。

(1)短期目标(通常在1年以上)

岗位目标、技术等级目标、收入目标;短期内要完成的主要任务;有利条件;主要障碍及其对策;可能出现的意外和应急措施。

(2)中期目标(通常在5年以上)岗位目标、技术等级目标、收入目标。

(3)长期目标(通常在20xx年以上)岗位目标、技术等级目标、收入目标、重大成果目标。

(4)人生目标：岗位目标;技术等级目标;收入目标;社会影响目标;重大成果目标。

四、绩效评价体系

1、试推平衡积分卡

(1)实现财务指标的运营(总目标)指标确立

(2)目标分解

(3)建立业绩关键指标。

2、梳理、完善考核指标。

3、协助各部门做好绩效考核沟通，尤其是新员工试用期的考核、正式员工月绩效考核的沟通，帮助员工成长。

五、薪酬福利管理

1、七月份调薪时，在总体调薪客授控的情况下改革，计时基本工资加班分别为：正常加班150%;假日200%;节日300%

2、根据《职工带薪年休假条例》第三条：“职工累计工作已满1年不满20xx年的，享受年休假5天;已满20xx年不满20xx年的，享受年休假10天;已满20xx年的，享受年休假15天。”先行在本公司工作已满一年的一天，依次例推，最多不超过5天。

3、住房第四批积分奖励分配。

4、员工生日礼金一份。

5、通过招聘等多方渠道收集市场信息，为公司的薪酬福利提供及时准确的依据。

六、劳动关系

1、建立员工沟通制度，定期进行员工访谈，包括试用期沟通、转正沟通、离职沟通等。

2、心理健康、工作压力、灾难事件、职业生涯困扰、健康生活方式、法律纠纷等提供咨询服务。

3、劳动合同、培训协议、保密协议的签订，确保依时准确，避免争议风险。

4、员工劳动合同继续保持合法、规范管理，合同文本部分条款再作规范化调整，如加入工资条款等。离职档案具有完整性、可查性、连续性，如有员工离职，及时将其从在职档案中调出，分部门、离职性质等要素存放。

5、完善“员工关爱基金”，充分发挥其积极意义。

6、预防重大突发事预防：集体劳动争议、劳资冲突、重大劳动卫生事故、重大工厂安全事故。

七、其他工作

1、为确保员工合理流动，加强公司内部人力资源管理，提升公司人员素质与能力，做好人事日常管理各项工作。

(1)补充、完善公司人员调动和员工离职管理制度、流程及相关表格。

(2)加强人事日常行政管理工作。

①加强考勤管理流程;

②制定加班管理控制程序。

(3)完善人事档案管理流程与细化。

2、公司内部法制监督，作业流程规范和行为规范等规章制度的严肃执行。

2、员工职业安康

加强员工劳动保护工作，及时跟踪劳动保护用品的落实情况，了解楼面、出品员工的连续作业时间以及劳动强度，规范用工管理。

(1)实施企业安全主体责任制活动，二月份完成安全生产责任签约。

(2)加强检查监督，预防为主，减少环境不安全和行为不安全。

①三月份、九月份对安全设施大检查，保证基础设施本质安全。

②班组级每周检查一次，车间级每二周检查一次，厂组织每月不少于一次大检查，并各级检查书面保持记录在案。

(3)安全意识教育和安全技能教育，事故检讨分析及如何避免同类事故发生。公司级教育每月不少于一次。

(4)监督6s标准要求的落实和改进。

(5)实施企业安全生产自查自纠活动，每周不少于整改两项不安全因素造成的隐患。

3、质量体系

(1)正式组织内部审核一次，不定期监督审核体系运行情况。

(2)组织公司内审员参与iso20xx版学习，为20xx年换版工作，全面体系要求做准备。

(3)应第三方需求(顾客)对体系的更高要求的补充。

4、不定期检测保安工作能力，确保按要求执行工作任务。

5、妥善处理流动人口管理、环保管理、安全管理、消防、工会、劳动管理等事务，维护企业的公共形象。

**如何写人力资源公司度工作计划通用二**

今年以来，人力资源管理工作在分公司领导的正确领导下，在上级业务主管部门具体指导和全部同志的共同努力下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十x大x中全会精神，以落实省公司人力资源管理工作要点精神为切入点，从改革、发展的大局出发，紧紧围绕市分公司总体工作思路，解放思想，更新观念，与时俱进，开拓进取，立足本职，服务全局，突出重点，逐步深化，狠抓落实，注重实效，较好地完成了\_年各项工作任务，为企业经营服务和建设发展提供了人力资源保障，现将主要工作总结如下：

一、进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力建造一支适应市场竞争需求的经营管理者队伍。

(一)进一步加强领导班子和干部队伍建设，努力培养高素质的干部队伍。

1、加强领导班子及干部队伍组织、思想和作风建设、强化领导人员和干部队伍管理能力、决策水平、廉洁自律、拒腐防变，防止和克服干部队伍中出现的不正之风和腐败行为是整个干部队伍建设的关键。今年以来，我们按照上级的布置和党委的安排在领导班子和干部队伍中广泛深入地开展了以实践“三个代表”重要思想和xx大四中全会精神为主要内容，以反腐倡廉，拒腐防变为重点的政治思想教育，使领导班子执政能力，决策水平及干部队伍政治思想素质建设和拒腐防变能力得到了进一步提高。

2、进一步加强干部队伍的业务知识学习和培训。

在认真学习思想政治理论的同时，组织干部开展业务培训，学习市场经济理论，现代科技知识，法律知识和其它业务知识，\_年先后选派人，分别参加了上级举办行政人事、工商管理、安全生产、财务管理、设备维护等业务知识培训班，不断拓宽了干部的知识面，提高了业务技能和驾驭市场的能力。

(二)进一步完善对企业领导人员和管理干部考核制度，认真做好年度考核考评工作。 年度干部考核考评是落实干部队伍管理的一项重要内容，是加强干部队伍管理，全面客观、公正公平、准确评价每位干部，促进干部队伍建设的重要措施。一是\_年二月份组织实施了对副科以上(含县市分公司)领导干部的年度考核考评工作，参加考核考评科级干部共##人，其中：优秀格次#人，称职格次##人，基本称职格次2人。二是严格执行领导干部考核考评有关规定，在考核考评过程中严格按照个人述职、民主评议、党委审定等程序和方式，广泛听取多方面的意见和反映，增强了考核考评工作的透明度，有力促进了干部队伍建设的健康发展。

(三)严格执行领导干部的选拔任用规定，进一步加大对领导干部任用监督管理的透明度。

\_年初根据工作需要聘任县局副局长、局长助理1人，实业回归公开招聘科级干部##人，流程重组后根据机构设新提拔副科级干部#3人，由副科提升正科级##人，对###名科级干部经组织考核、考察从新进行了聘任。一是在选拔任用过程中严格执行领导干部选拔任用的规定，按照干部队伍“四化”建设的要求和德才兼备的原则，坚持任人唯贤，不询私情，公正用人。二是进一步加大员工对领导干部的监督管理力度，在提拔任用前采取座谈了解，测评考核等多种方式，广泛听取员工对即任领导干部的评价，多方听取员工的意见和批评，扩大员工的参与程度。三是执行民主推荐，民主评议、任前公示和试用期制度，坚持按照规定程序和方式办事，坚持党政领导集体研究讨论决定。四是认真落实领导干部家庭和个人重大事项报告制度，从多方面加强了对领导干部监督管理力度，确保了领导干部无一人违纪违规问题的发生。

(四)落实调研制度，积极开展调研活动。

\_年分公司为了加强领导干部作风建设，根据建立调研制度的要求，深入调查研究，认真开展调研工作，特别是分公司领导经常深入基层和自己的联系点，了解和掌握联系点的生产经营、业务发展、企业管理、员工队伍建设等情况，及时协调和解决联系点的困难及问题。今年开展调研工作次。天，协调和帮助联系解决困难和问题件，为企业提供经营、发展、改革和建设等方面经验及做法条，调研活动的开展，为企业各项工作的顺利进行及任务的完成起到积极的推动作用。

五、认真抓好后备干部队伍建设。

\_年后备干部队伍建设，按照省公司关于加强后备干部队伍建设，坚持优胜劣汰，滚动发展的要求，在20\_年度考评、民主评议、基层组织推荐的基础上，经党政领导干部联席会议研究，对处、科两级后备干部进行了调整，调整后的处级后备干部##名，科级后备干部##名。

二、加强人才管理，建立核心员工队伍，提高企业核心竞争力。

(一)按照分公司21世纪优秀人才评选及管理办法，在20\_年度考评的基础上，进一步加强了对21世纪优秀人才的培养、考核管理工作，保证了优秀人才队伍的质量。

(二)加强本地网维护骨干队伍建设。

维护骨干队伍是企业核心员工队伍的组织部分，为了尊重知识、尊重人才，充分调动维护骨干在网络安全运行中的积极性，创造性，促进维护骨干队伍健康发展。根据省公司《###生产维护骨干队伍建设实施办法》的有关规定，在个人申请，基层单位推荐和组织部门资格审查的基础上，通过应聘人员的个人申请、笔试、面试、答辩、选拔等形式，依据应聘人员总成绩以择优选聘的原则，把真正优秀的骨干选拔到维护骨干队伍中来，使维护骨干队伍得到了进一步的加强。

三、本地网bpr工作已基本完成。

按照省公司的安排部署，渭南本地网bpr项目从20\_年6月18日启动后，为了认真做好本地网组织架构和绩效管理流程的设计和实施，人力资源部的同志积极配合bpr项目工作，做了大量扎实有效的工作，为bpr的实施打下发良好的基矗

(一)精心组织，严密安排，认真做好bpr项目的调研诊断和差异化分析，为项目设计和实施打好基矗

在分公司成立的bpr项目工作组的基础上，组织架构与kpi小组由人力资源部的四名同志组成，其中2名为全职人员，其他人员保证80%精力设入bpt的设计和实施。项目设计的首要工作，是依据流程重组的有关知识进行本地网的差异化分析和全员培训。为了做好这项工作，在当时的流程手册(v4.0)尚未到达的情况下，我们应用bpr的主要理论，理念和方法，结合本地网实际，拟定了10余条调研诊断的问题，在全体员工中进行了广泛的调研和访谈，对分公司老组织架构和绩效管理中存在的突出问题广泛征询了职工的建议和意见，掌握了第一手的资料。7月6日，为了进一步掌握业务流程重组的工作程序和知识，随分公司bpr项目工作团队到咸阳分公司调研、学习，进一步掌握了该项工作的方法和重点。其次，对分公司员工进行了全员bpr培训。项目设计阶段，由人力资源部组织的集中学习培训共五次，参加人员涉及到了企业中层领导人员、管理人员、班组长及业务骨干等各个层面，取得了良好的教育、宣传和培训效果。通过集中培训带动全员培训，并举行全员bpr知识考试，参加考试人员达到员工90%以上，将考试成绩列入员工上岗条件之一，使学习培训工作深入开展。项目设计阶段，我们项目小组的成员基本上做到每日进行工作布置和工作小结，日清日结，扎实地分解安排工作，细化项目设计工作计划，确保了整个项目工作组各阶段里程碑的按期实现。

(二)在充分研讨的基础上，完成了分公司组织架构的设计和调整。

##本地网的组织架构设计，依据集团公司组织架构手册(v4.0)版本的原则和要求，经过了分公司反复研究论证和客制化分析。在省公司批复的基础上，本地网设置一级部门##个(不含县、市分公司)，二级部门##个，其中在管控部门设置了临时机构基本建设部，在网络建设部下只设立一工程采购中心一个二级部门，以岗位代替其他二级部门的设置，缩短了管理链条，切合本地网实际。通过认真划分各部门的工作界面，制定具体详细的部门职责，贯穿了bpr项目“以市场为导向，以客户为中心，以效益为目标”的基础理念。 分公司前端、后端、管控的岗位设置工作同样经过了多次分级的研讨分析。其中，本地网bpr项目领导小组组织各部门中层干部研讨##次，确定了分公司共设置各类岗位661个(其中前端##个，后端##。前端、后端、管控的岗位结构比例为49.01:27.08:23:09，为开展员工聘用上岗建立了扎实的平台。、

\_年9月21日，###本地网bpr项目正式启动实施。通过组织调配和考核上岗等形式，前端部门聘用上岗员工##名，后端##名，管控##名，有##名同志因工作能力、态度、业绩方面的原因未能聘用上岗，按待岗人员处理。顺利实施了分公司的组织架构调整和员工聘用上岗，确保了机构调整的平稳过度和业务经营工作的有效衔接。

(三)健全了绩效管理组织机构和制度，全面实施绩效考核。

1、在bpr项目设计阶段，我们制定印发了《##市电信分公司绩效管理实施细则》、《月度绩效工资考核办法》、《薪酬管理办法》等一系列绩效管理的制度，成立了##市电信分公司绩效管理委员会，绩效考评领导小组，并在各一级部门成立绩效考评小组，经过多次会议讨论并和各部门双向沟通，确定了年度绩效目标，制定了详尽的年度和月度业绩指标考评体系，从制度和组织上确保绩效考核流程的运行。

2、层层签订年度绩效协议。在确定年度绩效目标的基础上，分公司各主管领导与一级部门负责人、各部门领导与员工层层签订了年度绩效协议。以kpi为载体，实现了绩效目标的层层分解和压力传递，明确了员工的努力方向和工作进度要求。

3、通过制定《绩效管理实施细则》在企业建立了激励和淘汰机制，对部门和员工的绩效考核结果拉开差距提出了明确要求，对年度绩效考核结果的综合运用进行了具体的可操作性的规定。新的绩效管理办法比较具体地运用了bpr的理念和方法，规定前、后端、管控部门的固定薪酬和浮动薪酬的比例分别要达到########,对前端的业绩考核给予了一定的激励系数，激励方法得到了省公司有关部门的肯定。

四、加强劳资管理，实行岗位绩效考核，进一步规范劳动用工管理。

(一)加强劳资管理，进一步做好薪酬归靠工作。

20\_年根据上市公司薪酬归靠工作有关政策和省公司要求，为适应上市公司管理工作的需要，进一步强化激励与约束机制，理顺现行工资线条，为发挥员工的积极性和创造性，需要对现行的薪酬制度进行调整，在调整的过程中，严格执行员工薪酬变动的审批和发放规定，共计办理员工薪酬调整##余人。二是在技术部门配合下认真做好归靠工作。为了减轻基础单位工作负担，提高工作效率，对工资审批表等资料实行了集中打印，在很短的时间内对分公司###名员工的薪酬进行准确归靠，保证了员工的薪酬利益。三是为了企业分配制度改革，进一步破除薪酬分配中的平均主义，体现目标导向和绩效导向的原则，以绩效管理联接企业经营绩效和员工利益，逐步建立和完善薪酬激励机制，使薪酬分配能使有利于吸引人才，激励人才和留住人才，确保企业发展战略和经营目标的实现，制定了###电信分公司薪酬管理办法。并对县(市)分公司员工薪酬标准的核定和总额核算，员工考核晋级和岗位工资变动审批，代扣企业员工基本养老保险、失业保险等社会统筹保险金进行检查指导和管理。

(二)加强绩效工资管理，充分发挥绩效工资的激励作用。为了保证分公司各项目标任务的完成，充分发挥绩效工资的激励作用，协助生产部门制定了社区经理、农村统包责任制的绩效工资考核办法，同时，在日常的绩效工资考核和发放上，能够按照规定进行核算，并把核算结果传递部门主管同志，提高了绩效工资的发放进度和准确率，进一步加强了对绩效工资的管理。

(三)进一步规范企业劳务用工管理，建立和谐，稳定规范的劳动关系。

按照《###电信公司劳动合同制管理办法》和省公司对劳动用工的要求，结合市劳动力派遣中心。对劳务人员进行管理的规定，组织完成了员工劳动合同重新签定工作，共签定劳动合同###人，###余份，合同签定率达###。同时对应聘企业劳务人员资料进行备案登记，建立劳务人员信息资料库，完善劳动用手续，对企业技术、岗位责任、目标任务、管理教育以及在工作岗位上所发生问题后的处理办法等做出了明确的规定，使劳动用工管理工作逐步实现规范化、制度化和微机化管理。

(四)进一步清理整顿劳动用工队伍，充分调动劳务人员的积极性。

根据《##电信分公司劳务人员薪酬管理暂行办法》，在20\_年度绩效考核，基层部门择优推荐基础上，对分公司使用的##名劳务人员，进行了分类评定和清理整顿，完善劳动用台帐。并根据分公司尝试劳务人员的新型管理模式，多次和###市劳务派遣中心协商，共同制定了劳务人员进入社会化管理的有关协议，解除了劳务人员的后顾之忧，稳定了劳务工队伍，为下一步优秀劳务人员进入社会化管理打下了良好的基矗

(五)积极稳妥地做好两代业务人员回归主业工作。

为了贯彻落实省公司《关于实业公司两代业务人员回归主业有关问题的实施意见》精神，积极稳妥地做好实业公司两代业务人员回归主业的工作，按照公开竟聘，择优上岗和易岗易薪的原则，制定了《实业公司两代业务人员回归主业的实施方案》和《两代人员回归岗位设置方案》，在规定的时间内，完成了回归人员的上岗工作。

(六)进一步做好社会保险统筹工作。

根据医疗保险属地管理的原则，年初启动了分公司主业员工医疗保险，在启动前对分公司以前年度医疗保险费用支出进行了测算、分析，按照上级业务部门及地方医疗保险部门的有关政策和要求，完成了员工保险的基数确定、保险扣缴、保险报表的填报和定额上缴各类保险基金，截止目前完成1—11月份基本养老保险和失业保险基金的上缴工作，上缴率100%。同时，根据地方工商保险部门的文件精神，完成了分公司参加工伤保险的前期准备工作，为下一步加入工伤保险打下发良好的基矗

五、加大员工教育培训力度，努力建造一支高素质的员工队伍。

20\_\_年员工教育培训工作，以全面提高员工队伍整体素质为中心，紧密围绕分公司中心工作，大力开展员工教育培训，今年先后举办“社

区经理培训班”、“10000号业务培训班”、“大客户业务营销培训班”和“商业客户业务营销培训班”等业务技术培训班49期，培训电信员工793人次，派出参加业务培训513人，完成全员培训率73。2%;全面完成了省公司下达的各项员工教育培训指标。

(一)加强岗位培训，努力推行持证上岗。根据集团公司和省公司关于持证上岗的目标要求，为了全面提升员工队伍整体素质，增强企业核心竞争力，在认真抓好岗位培训的同时，制定切实可行的管理规定，将职业技能鉴定考核结果作为员工岗位应聘、薪酬确定、职业生涯发展的直接依据，发挥教育培训对员工的激励作用，在企业内部形成了浓厚的学习氛围。今年组织了电信业务营销员、系统维护员、机线员、光通信机务员等八个工种的职业技能鉴定，参加鉴定267人;累计鉴定1199人，获得职业资格证书716人，通信岗位技术业务人员持证率86%，其中在20\_年6月底主业达到90.7%，实业回归的技术业务人员达到64%，通过职业技术鉴定和培训，提高了广大员工的技术业务能力，培养了员工学业务、学技术的自觉性，为创建学习型企业奠定了良好基矗

认真组织工商管理培训，落实全员持证上岗目标。开展工商管理培训是落实全员持证上岗目标的重要方面，为了提高分公司管理人员的政治业务素质，为企业培养适应社会主义市场需要，积极进职、锐意创新、懂经营、会管理的经营管理人才。今年参加工商管理培训##人，累计完成高级工商管理培训15人，中级工商管理培训50人，初级工商管理培训95人，按照省公司要求，截止6月底，使全区管理岗位上的###人全部获得工商管理培训证书，实现了全员持证上岗。

(二)结合四个营销渠道建设，积极开展社区经理岗位培训。四个营销渠道建设作为集团公司的全面创新战略，对增强企业核心竞争力，稳定电信企业现有市场起到了应用作用。随着市场竞争的更加激烈，主动营销，有针对性地为客户提供差异化服务将成为渠道建设工作的重点，而这些工作成效如何，很大成度上取决于人员素质和技术，取决于我们对营销服务人员的培训程度，针对社区经理“营销合一”职能的转变，首先，我们及时组织巡回培训8期，培训社区经理###人，通过培训使社区经理尽快实现了角色转变，观念转变，让营销意识、服务意识扎根于社区经理的头脑之中，有效的履行“营维合一”职能。二是聘请省电信培训中心营销讲师以商业客户经理、大客户经理等营销服务人员进行电信业务营销知识培训，学员们运用所学的营销知识，搏击市场，击退了其他运营商一次又一次对我们电信市场的冲击，对稳定现有客户，促进业务收入的稳定增长发挥了很大作用。

(三)积极组织社区经理、大客户经理岗位技能认证培训和考试。在社区经理、大客户经理岗位进行岗位技能认证，是对社会和行业职业技术鉴定工作的补充，也是岗位资格证书的组成部分。根据省公司要求，我们分别举办的社区经理、大客户经理岗位技能认证培训班，共计培训大客户经理##人，社区经理##人，参加认证考试###人，省公司对考试成绩未公布。

**如何写人力资源公司度工作计划通用三**

【--报告】

人力资源部主要负责人力资源开发和实施，中层领导班子的建设与管理，劳动、人事、工资、保险、专业技术职称、职业技能鉴定、员工教育培训、人事档案、劳动保护、离退休管理等方面的工作。

人力资源部设置正副主任各一名，其职业道德的基本要求：一要有爱心：爱职业，爱员工、敬重领导。二要有责任心：认真做好工作中的每一件“小事”。人力资源管理工作事无巨细，事事重要，事事都是责任。三要业务精益求精：时时、事事寻求合理化，精通人力资源管理业务，知人善任，用人有方，追求人与事结合的点。四要具有探索、创新、团结、协调、服从、自律、健康等现代意识。五要树立诚信观念。诚信乃做人做事之本。

由于人的工作是最复杂微妙的工作，人力资源主任这个职位是对个人品性要求很高的一个职位，需要以积极的心态去全身心的投入其中。想成为一个合格甚至优秀的人力资源主任具备以下方面的素质：

具备公正、忠信、坚定勇敢的意志力。对于人力资源主任来说，只有公正才可以做到无私，才能够客观地对人力进行评估、确定，在选拔、推荐、使用人才时坚持\"唯才是用\"的原则。还要具有坚定勇敢的意志力才能使自己在人力资源的构造过程和开展自己的工作中，承受来自于各方面的压力和挑战来坚持公正、忠信的原则。

具备广博的社会科学知识。一方面可充分利用各种社会科学知识或方法，对人性的分析判别提供技术保证。另一方面，一个人力资源的负责人同时要和不同专业、不同领域的人员接触相处，广博的社会科学知识有助于提高对各种人才以及各类人才和不同层次的人才进行验核判别，也有利于人力资源建立广泛的社会关系，为建造单位或组织所需的人力资源库营造条件。

具备实现人力资源有效管理的专业知识和职业能力。这些知识和能力包括：人力资源规划管理和人力资源管理手册设计的能力；职位分析和绩效考核管理能力；薪酬与福利管理能力；人力资源开发、培训能力；人事制度管理能力。当然，作为人力资源经理还应具备组织能力、领导能力、表达能力、自信力（以及对人力资源管理工作的兴趣或爱好）等其它素质能力。

当前成都电业局正在深化改革，以强化科学管理，提高工作质量和办事效率，提高企业经济效益为目的，以电力企业实施公司化改组、商业化运营、法制化管理为取向，按照“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度特征，依据“精简、效能、统一”的原则，强化综合协调、监督保证职能，真正建立起符合市场经济规律的、规范合理的、符合现代企业制度要求的组织管理体系。为此正在认真搞好自身定机构、定员、定岗、定责工作，规范内部机构、岗位设置。设置了局长工作部、生技部，财务部、电力营销部、人力资源部、安全监察部等机构，其中人力资源部在进行有效的人员配置和岗位设置，对内部人力资源合理组织，采取了一系列的措施和途径，以较少的人员创造出较大的经济效益：加快电力发展步伐，创造更多的饿就业岗位；清退临时工，安置富余人员；控制新增人员，把好人员“入口关”；严格执行国家规定的退休政策，凡达到法定退休年龄的员工，一律按时办理退休手续；规范岗位条件，各类人员必须具备以下学历或职称：主要生产岗位上的中、高级工岗位人员必须具备技校、中专及以上学历或取得国家职业技能鉴定本岗位高级工以上证书；管理和专业技术岗位上的人员，必须具备中专及以上学历或中级以上职称；后勤服务岗位上人员必须具有初中及以上学历。引入人才竞争机制，即竞争上岗为核心，打破岗位人员聘用上干部和工人身份界限；加强对劳动合同的管理，严格考核。

同时在工资制度方面实行岗位技能工资制，规范工资分配体系，加强岗位技能工资制的管理。技能工资制有基本工资和辅助工资组成，基本工资由技能工资和岗位工资组成，技能工资根据上级有关文件规定，实行过渡技能工资标准，即以员工现行工资标准扣除6元后，暂就靠入技能工资标准，作为其过渡技能工资。岗位工资是员工所在岗位劳动责任轻重，技能要求高低，劳动强度大小和劳动条件好差，通过科学评价而确定的工资，由于泸州电业局把岗位划分为生产岗位、管理及专业技术岗位两大类，分别按照“岗位劳动评价结果”确定各岗位的岗级，确定相应岗位工资。生产岗位岗级以220kv变电站的值班长为岗级12 2级，最低岗级为3 2级；管理及专业技术岗位以电业局局长为岗级19 2级，最低岗级为3 2级。辅助工资由年功工资、暂未列入基本工资的国家规定的各种津贴补贴、各种奖金、浮动升级工资、电业局确定的各项补贴组成。岗位技能工资制的实施是与灵活多样的具体分配形式结合，把岗位、技能工资的一部分和奖金、津贴捆在一起，实行一岗一薪，在岗人员易岗易薪，岗位工资实行动态管理。

人力资源部除了负责工资薪酬事务，还要对中层领导班子的建设与管理负责，比如局长工作部主任、生技部主任，财务部主任、电力营销部主任、安全监察部主任等职的上岗条件、岗级、职数都作出了明确的规定，例如对财务部主任的上岗条件要求大专以上学历，具有会计师以上职称，必须是财会、经济类专业，岗级17级，职数为1，并要求从事电力系统相关管理及专业技术工作5年以上。由以上几方面可以看出，人力资源部的职责工作及对主任的要求是全面的，在整个单位中发挥着重要的作用。

这几天专业调查和专业实践，所学到的和接触到的给人以启发，对我们这些在校大学生，对以后要从事的职业岗位进行全方位的了解，不仅是接触了解社会，更是提高自身的好机会，对适应社会是很有裨益的。

本文来源：http:///fanwendaquan/21246/

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！