# 推荐人力资源工作计划范文(精)(六篇)

来源：网络 作者：夜幕降临 更新时间：2025-03-11

*推荐人力资源工作计划范文(精)一1、招聘方面：配合碳黑厂的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好xx年电厂改制的人员配置工作。2、培训方面：组织中高层领导干部每月一次的学习。抓好机电仪表班的教培管理工作和取证考...*

**推荐人力资源工作计划范文(精)一**

1、招聘方面：配合碳黑厂的开工建设和投产，做好人员的招聘与配置。做好日常的人员招聘和配置。做好xx年电厂改制的人员配置工作。

2、培训方面：

组织中高层领导干部每月一次的学习。

抓好机电仪表班的教培管理工作和取证考试工作。

3、4、5月开展班组长培训班。

6、7月开展全员安全月的学习。

8、9月抓好碳黑项目开工前新员工的岗前培训工作。

10、11月对部分岗位进行三规和安全生产的抽查考试。

全年认真对各单位的培训工作进行考核。教培科每月盘点整理培训台帐形成记录。对各分厂报送的培训计划落实情况进行严格考核，要求各分厂建立自己的培训台帐并进行考核。

加强内部学习，对\"劳动法\"、\"劳动合同法\"、\"公文写作\"、\"人力资源管理知识\"等进行培训。

3、考勤和劳动纪律方面

继续完善指纹考勤机的各项管理，在化工厂增加一台指纹考勤机，和信息中心配合把所有指纹考勤机都用摄像头进行监控。对考勤数据报表进行考核，各单位每月必须对手工考勤和电子考勤以及各类请假手续进行双向核对，以最终核对后的结果计算工资，防止两张皮现象。

4、劳资方面

对各单位各类劳资人事报表的报送及时与准确性进行考核。

强化人事信息动态管理与数据统计工作。

人劳科每月末对各类人事信息进行盘点形成报表。

对工资核算核发进行考核，确保工资核算核发的准确性。

做好人员流动率的控制与劳资关系、纠纷的预见与处理。

5、制度建设方面

配合公司经营政策对20xx年人员进行再次编制。

配合碳黑厂的开工做好定编定员编制和倒班编制工作。

完善《员工培训管理办法》等有关培训管理制度，规范管理，提高培训开发的效率。

6、其他

做好理工大学实习学生的入学工作。

总之，通过20xx年全年的工作，人力资源部正逐渐向规范化、制度化、条理(20xx年度社区工作者工作计划)化发展，希望通过我们的工作能够努力提升公司人力资源职能的运行质量，为太兴集团20xx年的发展做出应有的贡献。

**推荐人力资源工作计划范文(精)二**

大学，一个带着梦幻色彩的地方，年轻的我们怀揣这斑斓的梦来到这个期盼已久的地方。享受自由、展现青春、释放激情然而却有很多人迷失在了斑斓的梦中。我们需要一座灯塔来指引我们的方向，引导我们在人生道路上迈出正确的步伐，让每一天过得充实而有意义！

个人分析：

职业兴趣：从测评分析报告中得出，我属于典范的研究型，对抽象的、分析的、灵活的定向人物性质的职业比较感兴趣，喜欢寻根问底，热衷于思考问题，擅长分析，独立性强。另外，对管理型、社会型的工作也比较有兴趣。

职业能力：我对于思维推理的能力比较强，而信息分析能力也不错，比较喜欢对复杂的事物进行思考，工作认真、负责。善于规划自己的方向与目标，善于利用自己的优势。但人际关系一般，不善于处理复杂的人际关系。抗压能力偏低，有时过于谨慎，不敢尝试新鲜事物。

个人特质：洞察力强，我这个人有很强的责任心，因而对工作比较热度，能吃苦耐劳，是努力工作的典范，并且秉着”一旦开始，我就要努力做到最好“的理念做任何事;总是试图用理论分析各种问题。

职业价值观：从我的测评结果可以知道，管理、成就感和自我实现取向是我最重视的。我认为“不想当将军的士兵不是好士兵”。在自己的工作中，如果在不考虑工资收入的前提下，我要考虑在这份工作中我能否连续创新，不断取得成就，不断得到领导和同事的肯定，同时也会考这份工作能否实现自己的目标和理想，最后也会考虑我的能力是否胜任等相关问题。

胜任能力：

能力优势：处事沉稳、认真、严肃;做事有始有终且缜密，决定一件事情后，就坚定不移的做下去;注重实务和环境的现实状况，讲究实际的效果;有责任心并值得依赖;重视思维与客观分析，独立工作能力很强;很低调，不喜欢显露，即使在危机之时也会显得沉着与平静。

能力劣势：容易变得顽固，过于相信自己的判断，从而否定一些有益的观点;做事上谨小慎微，有时候不够大胆与具备魄力;不善于表达，也不善于表扬别人，会让别人看上去感觉我很冷酷与孤傲，不敢与我交往;过于追求原则与效率，会让工作环境充满压抑与敌意，职员工士气不高，动力降低;缺乏人际、人情的处理能力。

自我分析小结：我认为自己有明确的职业兴趣和一定的职业能力，并且有适应理想职业 需要的一些特质，但是也有一定的劣势，所以要发挥自己的优势，提高自己的能力，使自己更适合职业岗位。适合的工作类型要求是重视思考能力，关注细节，拥有客观公正的态度，能有条理的完成工作。

角色建议：

父亲：努力提升自己。 母亲：要安稳，自己喜欢就好。 老师：要去能实现自我价值的领域。 同学：相信自己是最棒的！

1、家庭环境分析：家庭经济能力一般 ，收入稳定，能维持正常生活，但对我的学习费用仍觉得有一定负担;家庭文化氛围很好，父母从小就十分重视对我的培养;家庭成员之间关系融洽。

2、学校环境分析：

3、社会环境分析：近年来，我国毕业大学生数量急剧增多，20xx年高校毕业生将达619万，预计今后三年内还将以每年50万的速度增长。整个就业市场需求岗位总体状况相对趋紧，出现“就业寒流”。而这一年受美国金融危机的影响，地球经济形式一片暗淡，不少企业进行大面积裁员，所以就业环境不是很好。但，根据预计，这场金融危机大概会持续两年左右，再加上一定的缓冲期，到我开始就业时，金融危机应该刚好过去，地球经济处于重振期，可谓“百废待新，百业待举”，充满机遇。只要善于抓住机会，未来还是很光明的。

4、职业环境分析：

前景分析：管理类专业是目前比较热门的专业之一，不管是在外企还是国企，高层管理人员价值越来越高。而人力资源管理又是管理类专业中兴起的一阙。在另一方面，我国的人力资源管理的专业知识人才十分稀缺。总的来说前景不错。但，这个专业的工作和财务、营销相比，还是有差距，而且发展也会比较慢，所以一定要有耐性。懂得用时间换空间。

企业分析：在这个人才是一切的新时代，许多企业将会以前所未有的努力去寻求人才和留住人才。而中国加入wto的新形势，客观上要求各个企业必须充分重视人力资源管理。但企业最重视的还是实践经验，因而，我可以选择在一个相对规范的企业从基层做开始，一步步慢慢积累经验。在校期间多考证件，拓宽就业领域。

薪金分析：人力资源行业新进人员的平均薪金水平在1500~2500之间，薪酬主体集中在3000~3999之间，4000~6000区间也占重要部分，二做到总监级别可拿到10000元以上，工资不菲。

总结：人力资源岗位的发展前景不错——一需求量越来越大，受重视程度越来越高;二薪资越来越好;三在企业位置越来越重要。

5、地域分析： 目标城市：连云港

简介：连云港，位于江苏省东北部，陇海铁路终点，东临黄河，北接山东，南连长江与淮河，四季分明，温度适宜，属湿润的季风气候。

优势：

地域——水路交通发达，是亚欧大陆东段的终点，同时又是我国的重要港口。具有较强的进出口贸易能力，腹地广阔、稳定。

经济——综合实力不断上升，近年对外经济与旅游业超常发展，

财政实力持续增强，信贷范围继续扩大。另外，保险事业也稳妥发展，人民生活 水平大幅度提高。

如果去连云港所要面对的问题：

1 户口问题——如今户口很难转移，而很多企业害怕被员工欺骗而不敢使用无本地户口的人。

解决办法：可通过考研来转移自己的户口。本人已有考研打算，虽然连云港没有我所理想的大学，但其附近的南京审计大学的经管类专业在全国是很出名的，可以予以考虑。

2饮食习惯问题——我本人并不喜欢甜食。

解决办法：一要尽量习惯，二在连云港虽然没有能吃地道的湖北菜的地方，但有很多湘、川菜馆，口味相近

综合前面的自我分析和职业环境分析两部分内容，我得出本人的职业定位的swot分析如下：

内部因素

优势因素（s ）

思维推理能力与独立分析能力很强，头脑灵活。

工作有毅力，认真负责，处事沉稳。

弱势因素（w）

有时过于理性会忽略别人的感受。

不善与人交流，缺乏处理人际关系的能力。

外部因素

机会因素（o）

人力资源管理部门逐渐受到企业重视。

在沿海地区工作岗位相对较多，经济方面，仍有发展前景。

威胁因素（t）

人力资源管理在很多企业中处于刚起步阶段，其运作很不规范。

社会环境不断变化，

竞争激烈，就业形式日益严峻。

结论：

1）职业目标：根据自己的职业兴趣与个人能力，我希望最终成为一名从事于第三产业的大中型企业人力资源部经理。

2）职业发展途径：考多种证——考研——人力资源助理——人力资源专员—— 人力资源经理

1、20xx年~20xx年

成果目标：进入某目标企业从事人力资源助理工作

学历目标：高校研究生毕业

能力目标：了解公司，将所学知识一定的用于实践

经济目标 ：20\_~3500左右的月收入

2、20xx年~20xx年

成果目标：人力资源专员

能力目标：熟悉部门运作，能为公司提出有效的建议，能熟练的将所学知识与实际相结合

经济目标：5000左右的月收入、

3、20xx年~

成果目标：该公司人力资源部经理

能力目标：熟悉公司运作，具有远见，能制定有效的人力资源战略规划，使部门发展与公司发展保持一致 ，能够与员工实现无障碍沟通。

经济目标：8000~10000左右

基本方法：

1 教育培训法

2 讨论交流法 3实践锻炼法

1、大学期间：20xx年~20xx

1）学好各科专业知识，掌握经管行业的基本知识。

2）努力学习英语，尽快过四级，争取过六级。用时主动准备考其他多种证书。

3）从现在开始，关注考研信息，准备考研。

4）假期打工（与本人专业相符合的工作），积累社会经验。

5）与同学交流，从同学那里学到对自己有益的知识。

2、大学毕业后五年：20xx年~20xx年

继续努力学习，在学习专业知识同时利用空闲时间继续积累工作经验。

3、长期计划：

1）工作之余，不断学习各方面的知识，拓宽自己的视野

2）参加一些活动，与人多沟通，学会人际交流。建立优良的交流网。

3）努力工作，主动博得提升的机会。

4）多看书，在获得知识的同时不断提高自己的修养。

5）坚持锻炼身体，以保证自己能以最佳状态来面对任何事。

评估内容：职业目标评估（是否需要重新选择职业）

职业途径评估（是否需要调整发展方向）

实施策略评估（是否需要改变行动策略）

其他因素评估（身体、经济、家庭状况等）

事物是不断变化发展的，所以我要对我的职业规划作出一些风险预测，以及准备好解决方案。

1、大学毕业后，没有考上研究生，则直接参加工作，积累资本，为以后职业生涯的发展做准备。

2、若由于某种原因导致我无法在连云港开始我的职业生涯，则可尝试去长沙发展。

3、若一开始不能从事与人力资源管理专业对口的职业，则可考虑先从其他相关行业（如行政管理类）做起，日后再过渡到人力资源管理专业行业。

事情是不会已成不变的，我会对自己的规划适时作出调整，并每半年做一次自我评估，按照实际情况作出一些变更，使我的职业生涯规划书能更好的指引我的人生之路，为我以后的道路减少阻碍。

**推荐人力资源工作计划范文(精)三**

为了在实际中体会理论，运用理论，受益匪浅，同时打开了视野，增长了见识，使我认识到将所学的知识具体应用到工作中去的重要性，为以后进一步走向社会打下坚实的基础，我选择在xx公司进行人力资源专业的毕业实习期间尽快调整好自己的学习方式，调整心理，各方面都做好充分准备，去适应社会，才能被这个社会接纳，维持生存进而更好地发展自己。以下是我的实习报告。

1、做好实习笔记。

2、联系所学专业知识，多思考，多请教。

3、总结实习中所学的知识及心得体会，完成实习报告。

20xx年x月x日

刚进公司时，对整个人事部的工作非常陌生，工作也不知道从何下手，更谈不上管理。后来在公司领导和同事的指导帮助下，开始对部门对业务，对职位职责有所了解，并充分地应用在学校学到的知识，很快的了解了公司的运作流程。这些事情看上去很简单，但是真正实施起来难度不小，需要注意工作流程的了解；应用专业知识的熟悉；人际关系的协调；与上司、客户和同事的沟通技巧等。这些在学校是远远学不到的，只能是大概的有些了解，并不是很清楚，经过一段时间的实践，才让我真正的全方位的了解，当然还有很多东西目前掌握的还不够，需要以后的多加了解和学习。

由于我更多的是想了解人事部整个部门的工作流程和人力资源管理方面的知识，所以我经常性地努力争取更多的机会去接触专业知识多涉及到的领域，而不仅仅局限于完成文员的岗位职责。一开始会觉得很难堪，因为你实在是初出茅庐，尽管你是人力资源专业出来的，但是同事们特别是年龄大一点，职位高一点的员工一般都不会给你机会，也不会相信你，甚至有的还会给你脸色，要不就还会误会你的意思，以为你是在炫耀，要不就是邀功，其实这些都是在实习的时候我们要努力克服的。我们唯有的方法就是真诚和谦虚，还有不放弃的精神，比如在我的一再努力和要求下，我拥有更多的机会去参与部门里的其他工作，而不仅仅局限于了一个文员，印象最深的就是我硬是参加了实习期间公司招聘计划里的职责编写工作，尽管还是犯错了，但是我没有受到过多的责怪，相反经理还给我认真的上了一课，那真的是有一种“听君一席话，胜读十年书”的感觉。

遇到到挫折时，我发现不妨从调整心态来舒解压力，面对挫折。遇到挫折时应进行冷静分析，从客观、主观、目标、环境、条件等方面，找出受挫的原因，采取有效的补救措施。树立一个辩证的挫折观，经常保持自信和乐观的态度，要认识到正是挫折和教训才使我们变得聪明和成熟，正是失败本身才最终造就了成功。学会自我宽慰，能容忍挫折，要心怀坦荡，情绪乐观，发奋图强。善于化压力为动力，改变内心的压抑状态，以求身心的轻松，重新争取成功。我体会到办事要稳，情况要实，主意要慎。而要做到这些，必须态度认真，作风过细，不能疏忽大意，不能马虎潦草，力求每一个环节都不发生差错。否则就会贻误工作，甚至酿成难以弥补的损失。在我实习的过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。也许是实习日子短，工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精髓。但时通过实习，加深了我对工作的基本知识的理解，丰富了我的实际管理知识，使我对工作有了一定的感性和理性认识。

这是第一次正式与社会接轨踏上工作岗位，开始与以往完全不一样的生活。每天在规定的时间上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我们的肩上开始扛着民事责任，凡事得谨慎小心，否则随时可能要为一个小小的错误承担严重的后果付出巨大的代价，再也不是一句对不起和一纸道歉书所能解决。“天下英雄皆我辈，一入江湖立马催。”从学校到社会的大环境的转变，身边接触的人也完全换了角色，老师变成老板，同学变成同事，相处之道完全不同。在这巨大的转变中，我们可能彷徨，迷茫，无法马上适应新的环境。我们也许看不惯企业之间残酷的竞争，无法忍受同事之间漠不关心的眼神和言语。

很多时候觉得自己没有受到领导重用，所干的只是一些无关重要的杂活，自己的提议或工作不能得到老板的肯定。做不出成绩时，会有来自各方面的压力，老板的眼色同事的嘲讽。而在学校，有同学老师的关心和支持，每日只是上上课，很轻松。常言道：工作一两年胜过十多年的读书。工作很辛苦，所以每天7点不到就得起床去挤公交车，就算再寒冷再差的天气，只要不是周末，都得去上班，有时候公司业务繁忙，晚上或周末得加班，那留给个人支配的时间更少。

我们必须克制自己，不能随心所欲地不想上班就不来。每日重复单调繁琐的工作，时间久了容易厌倦。但是工作简单也不能马虎，你一个小小的错误可能会给公司带来巨大的麻烦或损失，还是得认真完成。一直以来，我们都是依靠父母的收入，而有些人则是大手大脚的花钱。也许工作以后，我们才能体会父母挣钱的来之不易。而且要开始有意识地培养自己的理财能力，我们刚毕业，工资水平普遍不高，除掉房租餐费和日常的开支，有时候寄点钱给父母补贴家用，我们常常所剩无几，一不留神可能就入不敷出成为月光一族，但此时我们再也不好意思伸手向父母要，因此很多时候我们要合理支配我们手中的这笔少的可怜的钱。

同事相处踏上社会，我们与形形色色的人打交道。由于存在着利益关系，又工作繁忙，很多时候同事不会象同学一样对你嘘寒问暖。而有些同事表面笑脸相迎，背地里却勾心斗角不择手段，踩着别人的肩膀不断地往上爬，因此刚出校门的我们很多时候无法适应。但是环境往往会影响一个人的工作态度。一个冷漠没有人情味的办公室，大家就会毫无眷恋之情，有更好的机会他们肯定毫不犹豫的跳槽。他们情绪低落导致工作效率不高，每天只是在等待着下班，早点回去陪家人。

而偶尔的为同事搞一个生日party，生病时的轻轻一句慰问，都有助于营造一个齐乐融融的工作环境。心情好，大家工作开心，有利于公司的发展。在电视上不止一次的看到职场的险恶，公司里同事之间的是非，我想我能做的就是“多工作，少闲话”。且在离毕业走人仅剩的几个月，更加珍惜与同学之间的相处。实习这两个月期间，我拓宽了视野，增长了见识，体验到社会竞争的残酷，而更多的是希望自己在工作中积累各方面的经验，为将来自己走创业之路做准备。

通过实习，我们才有了机会去面对着专业性人员，听着他们对专业性的讲解以及亲自看到了许多的大型通信设备，这些都很有助于我们对知识的理解以及与实际相联系，这些都很益于我们以后的工作。通过实习，让我体会到了通信在国民经济发展中所处的地位和所起的作用，加深对通信工程在生产生活中的感性认识，了解这些企业生产和运营的规律，学习这些企业组织和管理知识，巩固了所学理论，培养了初步的实际工作能力和专业技术能力，增强了我在通信工程方面的学业背景和对本专业的热爱。

总得来说这次的实习，我不敢说我懂了点点滴滴，但是我所学到的和感受到的是我终生受用一笔财富。因此，我坚信：只要我用心去发掘，勇敢地去尝试，认真的去请教一定会能更大的收获和启发的，也只有这样才能为自己以后的工作和生活积累更多丰富的知识和宝贵的经验。

**推荐人力资源工作计划范文(精)四**

人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人在知识经济时代里，人力资源将成为经济和社会发展的核心载体、第一资源及第一推动力。而人力资源管理则是对人力资源实行有效的开发和利用，实现人力资源的合理配置，最大限度地开发和利用人力资源，有效地激励员工，持续资本的竞争优势。

在大三第一学期里，在杨老师的指导下，我专业且深入地学习到了人力资源管理概论、工作岗位分析、人力资源规划、招聘、甄选与录用、组织调配、薪酬管理、绩效考核、人力资源培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理、企业人力资源保障等方面的理论知识;同时透过参与不同模块的实训，既能够体验到人力资源管理方法与技巧方面的培训，又能带给我们掌握、分析和解决人力资源管理中的基本问题的潜力的机会，使人力资源管理的理论得到验证。

透过本学期人力资源管理课上的案例分析实训，让我进一步了解了人力资源管理的主要资料。人力资源管理主要包括人力资源管理概论、工作岗位分析、人力资源规划、招聘、甄选与录用、组织调配、薪酬管理、绩效考核、人力资源培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理、企业人力资源保障等方面。简单来说，就是企业运用现代管理办法对人力资源获取、开发、持续和利用人等方面进行的计划、组织、指挥、控制和协调等一系列活动，最终实现企业发展目标的一种管理。

(一)人力资源管理概论

实训项目：1.八种人的安排。

2.解决“富强油漆厂”的问题。

分析：1.对于新招聘人员表现的八种类型，首先得明确自己属于哪种类型;再分析如果我的手下有这种类型的人员，将如何安排他们;最后分析在另外一种工作环境中，会不会有一样的安排。

2.富强油漆厂的供应科科长施迪闻在员工激励方面体现的哪些激励理论，该如何解决油漆厂关于奖金分配的问题。

启示：人力资源管理的核心问题：即把适宜的人放在适宜的位置上。实现“适岗适配”，人尽其才、才尽其用。

同样，奖金的分配也要根据员工的绩效来评定，奖金的多少决定着员工的工作用心性;提高奖金的额度，让员工们觉得公司很重视他们，让他们有一种自豪感，工作效率自然而然就上去了。

泰罗以前提到“第一流的工人”。认为所有的工人都是一流的工人，如果工人不能成为第一流的工人，那是因为管理者没有为工人找到最适合他的岗位。所以，培养所有的工人都成为一流的工人是管理者的首要职责。

我常听到当老板的不满手下的员工，但是从人力资源管理的角度来说：没有不好的员工，只有不好的老板。学习人力资源管理，要学会从人力资源管理的角度看待问题。树立从人力资源管理角度出发的管理理念是很重要的。

(二)工作分析

实训项目：1.针对特定的职位进行职位分析。

2.撰写职位说明书。

分析：1.学习片段写实：选取一天的学习活动进行真实记录，用工作日志形式记录;

2.工作片段写实：编写办公室主任的工作日志写实片段;

3.撰写职位说明书，资料包括：基本资料、工作资料、任职资格说明、工作环境、考核标准等方面。

启示：工作分析是一项技术性很强的工作，需要做周密的准备，还需科学的、合理的操作程序，包括：计划(选取分析样本，确定职位分析的目的)、设计(调查与工作相关的背景信息)、收集(运用职位分析技术收集与工作相关的信息)、分析(整理和分析与工作相关的信息)、结果(构成职位分析结果)、应用(核对与应用职位分析结果)。

工作分析的结果是要用职位说明书来表达的，是用文件形式来表达职位分析的结果。

(三)招聘、甄选与录用

实训项目：1.编制人员招聘需求表。

2.编写招聘广告。

3.撰写《面试通知书》。

分析：1.编制人员招聘需求表，表中应包括申请部门、岗位名称、需求人数、需求时间、现有编制、工作地点、需求理由、招聘渠道推荐、岗位需求、薪酬待遇、人力资源部意见、用人部门负责人意见等方面。

2.编写市场营销助理的招聘广告，在招聘启事中应包括公司简介、工作描述、任职资格、应聘的程序、应聘的截止日期、联系方式等方面。

3.撰写《面试通知书》资料表达清晰，语言简练。书中英证明应聘的单位、岗位，明确时间、地点、交通方式、联络方式、面试要求等，确认可否参加面试等资料。

启示：员工招聘的规范化、制度化和前瞻性已经成为企业的制胜之道;在科学的人力资源甄选中，是按照难易和成本大小来排布的，这样既能使整个招聘成本最小化，又能充分满足组织招聘的需求;而员工录用工作相对于企业的招聘和甄选来说显得不那么重要，在实际工作中往往成为人力资源部岗位分工容易疏漏的环节，实际上，人性化的录用程序会增加员工对公司的认同感，减少他们对新环境的适应时间，帮忙他们迅速进入工作状态，提升企业管理效率。

(四)组织调配

实训项目：1.填写员工到职单。

2.填写员工调动晋升申报表。

分析：掌握运用员工管理方面的知识，依据编制员工管理相关表格，包括员工到职单和员工调动晋升申报表。

启示：掌握组织调配的业务技能，根据给出的背景材料，编制企业员工的到职单和员工调动晋升申报表;并且作为人力资源部专员，要将组织调配表教会给企业的每一位员工，尤其是新员工，做到人尽职责。

(五)薪酬管理

实训项目：1.计算员工的加班费。

2.计算员工的工资单价。

3.计算员工的实发工资，并编制员工工资发放单。

分析：运用薪酬分析的方法，掌握工资的计算方法及操作技能，模拟现行薪酬结构分析与计算。作为人力资源专员，这在以后的工作中是常用的。

启示：有效考评是设计薪酬激励机制的基础。薪酬管理的目标：确保企业最佳的劳动力;有利于促进企业的长远发展;促进劳资之间或员工与企业之间的关系和谐。

(六)绩效考核

实训项目：拟定一份企业管理管理人员考评办法。

分析：由于企业中人员的类别不同，考评项目也有所不同。就企业管理人员而言，除了要进行日常工作行为考评外，重点应当在领导潜力、策划潜力、工作绩效、职责感、协调沟通、授权指导、品德言行、成本意识等方面进行考评。除了对员工的工作绩效进行全面考评，还应当对日常行为进行考评。主要的考评项目包括出勤状况和奖惩状况等。

启示：我们通常把绩效管理看成一个不断发展的循环过程，这个过程分为四个环节，包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核与结果使用。四个环节循环作用，不断提高实现组织目标的效率，而其核心是绩效考核。绩效管理的制度性要求管理者务必制定工作计划目标，务必对员工的工作进行评价，务必与下属充分地讨论工作绩效，并帮忙下属提高绩效。这个过程能帮忙管理者掌握管理的技巧，养成科学的管理习惯，帮忙员工提高工作效率，最大限度地开发潜能，促成企业的战略规划得到有效的落实，从而提升企业整体管理水平。

(七)人力资源培训与开发

实训项目：编制培训计划

分析：为公司设计一个为期三天的新员工培训计划。培训计划应包括方案背景、培训定位、培训目标、培训资料、费用预算、培训制度、培训评估方案几项资料。其中培训资料至少应包括培训项目、培训形式方法、培训时间安排。

启示：许多国际型的知名企业，均致力于员工的培训与开发，并构成了自己独特的人力资源开发管理模式。正确认识人力资源的培训与开发，需要了解员工培训与开发对企业经营管理的好处，以及企业如何进行培训与开发，从而评估这项工作对于不用发展阶段的企业所带来的成本耗费。

(八)劳动关系管理

实训项目：如何订立、履行、变更、解除与终止劳动合同

分析：在劳动关系变化状况下为职工办理劳动合同的变更手续，包括劳动变更通知书、劳动变更协议、续订劳动合同意向书及劳动争议处理等方面。启示：现实中，用人单位的强势和劳动者的弱势又是不争的事实，劳动合同大多是用人单位带给的格式合同，在当前劳动力供求关系基本处于资方的背景下，劳动者对劳动合同只有签或不签的选取，而少有讨价还价的余地。

“世事洞明皆学问，人情练达即文章”，透过这学期的人力资源管理实训，使我了解了企业人力资源管理运作的基本流程，锻炼了实际操作潜力，对于我以后从事人力资源工作有很大的帮忙。总之，人力资源的学习需要我们不断积累经验，还需要我们多多听取他人的意见。

**推荐人力资源工作计划范文(精)五**

尊敬的领导：

您好！

感谢您在百忙之中审阅我的自荐书。

我很荣幸有机会向您呈上我的自荐书，我叫xx，所学专业是人力资源管理，即将于x月毕业。回顾大学生活，是我成长的沃土，为了早日从懵懂少年变成一名全面发展素质优良的大学生，我积极投入到学习和生活中。在校期间，我刻苦学习专业课程及相关的辅修课程，并利用课余时间考取了全国计算机高薪技术高级操作员证书和秘书证书，有幸自己的付出得到老师的认可，荣获国家励志奖学金。在寒暑假，我又利用各种机会积极参与到社会实践当中，学到了很多课堂上没有的东西，开阔了眼界，丰富了知识，也使我日趋成熟。

作为一名初出校门的学生，我认为我在社会实践和工作经验方面有所欠缺，这或许让您犹豫。但是，我有着青年人的热情和赤诚，为人吃苦耐劳，待人热情、积极进取，责任感强。我有着良好的心态，使我有认真踏实的学习工作态度，能很快适应新的环境，能使我很快从社会人到职业人的转变；有持续学习的能力，使我不断的提高自己和完善自己；有团队合作精神，使我乐意和大家一起为共同的目标努力。这些使我有信心能很快胜任自己的本职工作，并在实践中不断学习，不断提高自己，我坚信勤奋和真诚可以创造奇迹。

千里马因伯乐而驰骋，我需要您的赏识和认可，真心希望贵公司能给我一个机会。如果能够进行面谈，我将十分感谢，即使贵公司认为我不符合您们的要求我也将会一如将往的关注贵公司的发展。

收笔之际，郑重地提一个小小的要求：无论您是否选择我，尊敬的领导，希望您能够接受我诚恳的谢意，祝愿贵单位事业蒸蒸日上！

此致

敬礼！

求职人：

xxx年xx月xx日

**推荐人力资源工作计划范文(精)六**

一、列出3年内你的职业发展目标，以及为了实现这个目标，你打算采取的具体行动。

3年内我的职业发展目标是成为人力资源经理，为了实现这个目标，我打算采取如下行动：

1、2个月之内找到一家正规的企业从事hr相关工作，尽快进入专业领域,我认为比较适合的企业应该是中大型的企业,外企更佳,因为这些企业会更重视hr工作,而且能学到系统的知识.

为了实现这个目标，我准备采取如下行动：

1.1每天抽出10分钟时间，迅速预览各大招聘网站有关hr的招聘信息，找到适合自己的，海投简历；

1.2利用身边的资源，通过熟人推荐的形式迅速进入到适合的企业。

2、1年内要熟练掌握各个模块，不轮是知识还是技能，结合自身特点，确定适合自己的专业方向，或培训或招聘，或薪酬，或劳动关系，都可以。

为了实现这个目标，我准备采取如下行动：

2.1 首先立足于本岗位，快速掌握本岗位要求的专业知识和技能，我给自己要求的是三个月，在这三个月的时间内，通过平时的工作实践，再加上大量的阅读本模块的专业书籍（2-3本）达到该目标。在积累岗位模块专业知识和技能的同时，扩展深度，兼顾其他模块的学习，一方面通过用心的观察，学习其他模块的工作方式和方法，另一方面要多读专业书籍，每个模块的专业书籍一年内都不能少于2本。

2.2要想在hr上有所发展，要懂管理，要能站在老板的角度思考问题，所以，在学习专业知识的同时，要学习更多的管理技能，一方面可以通过日常的工作，学习老板的管理思路，另一方面也要注重理论的积累，这就需要大量的阅读管理类的相关书籍，我给自己定的目标是，一年内要读2-3本管理类书籍。

3、3年内的发展目标是，我要成为hr方面的专家

为了实现这个目标，我计划：

3.1充分利用互联网优势，关注hr专业网站、论坛和微信，让浏览这些网站论坛成为自己的习惯，积极和行业精英学习互动

3.2拓展hr专业人际交往圈，线下组织的管理论坛和沙龙活动，要积极参与，多发表自己的观点和看法，给自己树立一个行业标签，创建个人口碑

3.3多读书，1年以后的读书计划里，除了hr专业书籍和管理类书籍外，知识积累还要更广泛，有关心理、人际交往、礼仪、服饰搭配等方面都可以加入到读书计划中来，以拓宽自己的知识，陶冶自己的情操，hr不仅懂管理，还要懂生活。

二、如果让你在hr领域，给自己贴上一个最突出或最与众不同的标签，你希望是什么？为什么？

“从行政成功转型hr”，从事hr一直是我心中的理想，因为种种原因，没有进入到这个专业领域，在行政上积累了近10年的工作经验，也做到了经理的职位，转型谈何容易？但心底总有个声音在说，你要尝试，否则会有遗憾，通过比较行政和hr的职业发展潜力和职业含金量，我决定从零开始，转行做hr，只要有梦想，什么时候开始都不晚，各位，我们一起努力，有目标的人生才有价值！

未来人力资源行业的七大发展趋势

信息化，经济全球化以及未来企业组织的发展对人力资源管理提出了新得要求，而人工智能的发展令很多人力资源从业者深感恐慌，然而，可以预见的是，人工智能不可能完全取代人类，成为人力资源管理领域的领导者。因此，对于从业者而言，与其担忧人工智能抢饭碗，倒不如关注行业的发展趋势。

1.从传统的“战略版图决定组织版图，组织版图决定人才版图”，到“愿景驱动人才，人才驱动战略”。

在当下突变的、非连续的环境下，机会窗口往往一闪而过，企业要想抢占先机，没法瞄准了再开枪。只有人，才有可能根据前线的炮声，即时判断、快速反应。

2.从“人力资源管理”到“人才管理”，从“效率式量变”到“效果式质变”。

关键人才的重要性进一步凸显，往往是千军易得一将难求。hr最重要的工作就是满世界去找人，一个优秀人才顶两三个人，甚至顶十个人用。

3.企业是有组织的人类生活的2.0版本，乡村、部落、氏族是1.0版本，“自由人的自由联合”是3.0版本，现在则要谋求兼顾，一方面从“人才为我所有”到“人才为我所用”，另一方面则要建立亲情原乡。

企业家要兼顾两种思维：一种是基于全社会范围的人才观，像小米公司倡导的“粉丝即员工”;另一种是退回1.0版本，建立亲情原乡，真的要有一点“亲”的感觉。

部门模式转型提速，从“选育用留”模式，到“三支柱”模式。

即业务伙伴(hr-bp)共享中心(hr-ssc)专家中心(hr-coe)。传统hr专员将面临淘洗，其职能或被直线经理吸收掉，或被信息技术替代掉。传统hr或者转业务，或者走专家路线。

5.数据化人力资源管理是大势所趋，基于算法的精确匹配已全面波及招聘、培训、绩效、薪酬、福利等各个领域，以后会日趋深化。运用人力资源管理软件记录和积累员工个性数据，依据数据对员工进行个性化管理，将是未来的发展趋势。

6.从企业办大学到企业变大学，从经营产品的企业转变为经营知识的企业。

新一轮企业大学的发展趋势是群众教育群众、视频化、app化、自主开发案例。淘宝大学、万达学院、京东大学等企业大学的共同特点是让培训变得更加“有用”，更“轻”，提倡微学习、微培训、微分享。

7.时代呼唤企业家精神，但要从“企业家的企业”转变为“企业的企业家”，以组织能力获得“可持续竞争优势”。

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！