# 推荐人力资源工作计划报告通用(五篇)

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2025-05-15

*推荐人力资源工作计划报告通用一建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，员工从进入公司到岗位变动，从日常考评到离职，人事行政部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，期望能到达各项...*

**推荐人力资源工作计划报告通用一**

建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，员工从进入公司到岗位变动，从日常考评到离职，人事行政部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，期望能到达各项工作的合法性、严肃性。

二、劳动合同管理

做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理等工作。本年度工作计划的重点是

1、劳动合同签订，续签、终止及时性;

2、员工转正及时性;

3、劳资关系(劳动纠纷次数、原因等);

4、档案管理完整性等描述。

三、员工评价的收集

为进一步加强对员工在必须时期内工作潜力等方面的评价，正确把握每位员工的工作状况，建立公司正常、合理的人事考核评价制度，从而为员工的奖惩、晋升、调整等带给客观依据。根据公司目前经营状况，每月收集个门店人事评价表，对每个人进行考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗，以保证员工队伍的高效率、高素质。

四、人力资源人力需求计划

(一)、人力资源人力需求计划目的

1.根据公司现状，结合先进企业的管理经验，了解企业人力资源状况及需求状况，灵活选取聘用方式:⑴.参加吴江地区的周六大型人才交流洽谈会，⑵.在吴江人才招聘网上发布招聘信息，⑶.与劳务市场的中介合作把招聘信息放到中介那里请其代为招聘，⑷.内部培养，⑸.引进企业事业单位成熟的管理人才。并充分利用企业现有人力资源，吸引并储备必须数量的具备特定技能、知识结构和潜力的专业人才。

2.为人力资源管理带给重要信息及决策依据。

(二)、影响因素分析

影响本公司人力资源需求的因素主要包括以下两个方面。

1.公司的战略

企业的发展战略目标、发展方向、发展规模等是影响企业人力资源需求的重要因素，人力资源需求计划的制订应服从于企业的发展战略需要。

2.预期的员工流动

企业以往员工流动状况数据和当前员工状况对企业人力资源需求预测会产生重要影响，员工流动率是制订人力资源需求计划的参照依据。

(三)、数据收集与需求预测

1.数据收集

人力资源部组织开展201x年度人力资源需求调查，各门店应用心配合人力资源部，带给有关数据及资料。

⑴.人力资源部统计、汇总格门店人员数量、工作岗位状况以及人员培训、人员流动、人员变动状况等数据资料，为人力资源需求预测带给数据支持。

⑵需求预测

1.人力资源部根据各门店填报《201x年的招聘计划表》和《201x年度标准配置表》分析，确定各门店人员标准配置。

2.盘点人力资源现状，统计人员的缺少、超多的状况。

3.统计预测短时间内未来可能离职人员，预测企业未来人员流失数据。

**推荐人力资源工作计划报告通用二**

1、 参与集团战略规划编制，负责人力资源战略方案的制订与调整;

2、 组织实施集团公司人力资源战略规划，为各项人力资源管理工作提供指导;

3、 建立并维护人力资源管理体系(招聘、绩效、培训、薪酬)，研究、设计人力资源管理模式，不断完善、提升人力资源管理工作标准;

3、制订并组织实施集团公司人才梯队建设工作，负责关键岗位的人才选拔、培养、考察，优化人才队伍结构，建立人才培养体系，为集团公司提供强有力的人力保障;

4、 统筹集团公司总体人力资源配置规划，做好定岗定编;

5、 制订年度部门工作计划，确保部门有序开展工作;

6、组织与实施集团公司季/月度人力资源招聘、培训、企业文化建设相关计划，指导和检查下属的工作计划。

7、负责集团公司企业文化体系的建立和推行。

**推荐人力资源工作计划报告通用三**

20xx年人力资源部全年规划工作重点为：

1、根据公司的发展规划和各部门的需求，制定招聘计划，重点招聘符合岗位要求的管理人员、技术人员;

2、制定员工培训计划，根据不同的人才特点制定不同的培训内容，按时按量实施并提高培训效果，逐步提高各岗位员工技能水平，符合岗位操作标准;

3、做好人事管理工作，做好员工档案、劳动合同、社保医保、职称评定等各方面的工作，使人事管理依照法律程序进行;

4、进一步完善公司的考核制度，制定公平有效的考核制度，真实客观地反应员工阶段性工作水平;

5、根据社会行情及员工能力调整员工工资薪酬，落实员工各项福利政策，合理规划、安排好员工各项休假。

一、人才招聘

人才是企业的灵魂，是企业发展的不竭动力，为企业输送优秀人才，保证公司各部门工作有序地运行，是人力资源部的一项首要任务，因此，20xx年度的工作重点，首先就是要做好人才招聘工作。

1、制定招聘计划

了解公司各部门的人员编制情况，收集增员申请报告，填写增员审批表。根据需求制定招聘计划。

(1)主管以上管理人员和高级技术人员：人力资源部与职位所在部门一起沟通、协作招聘，主要渠道以内部提升、网站招聘、猎头公司为主;

(2)一般员工：由人力资源部招聘，主要渠道以公司内部提升、招聘网站发布、同周边人才市场、学校就业指导中心、职业介绍所及张贴小广告的方式进行招聘。

2、做好招聘工作

制定好招聘计划后，就要开始落实招聘工作。

(1)内部提升：由总经理及公司各部门领导提名，根据个人意愿，人力资源部组织进行调查，了解被提名人员的工作水平，个人能力及各方面的素质，结合其各年度考评情况，报公司领导批示，经批准后通知被提升员工到新岗位就职，进入新岗位试用期;

(2)招聘网站：根据上年度的招聘情况，选择招聘效果较好的合作网站，定期发布空缺岗位，收集符合岗位要求人员的简历，进入下一步面试工作;

(3)招聘会：选择参加本市及周边城市举办地人才招聘会及各大校园招聘会，积极储备有技术有能力的人才;

(4)其他途径：公司内部人员介绍，公司附近张贴广告(主要招收普工、工勤人员、司机等)，职业介绍所等。

对于急聘人员，需要立即上岗的，首选有经验，可在一个月内到岗的社会人士，对于储备人员，可考虑从应届毕业生入手，招聘方式如下：

二、员工培训

1、对于新招进来的员工，依照惯例进行岗前培训。根据新员工学历、以往工作经历、个人能力、所在岗位等制定岗前培训计划。培训内容包括：

(1)介绍企业的经营历史、宗旨、规模和发展前景，激励员工积极工作，为企业的繁荣作贡献;

(2)介绍公司的规章制度和岗位职责，使员工们在工作中自觉地遵守公司的规章，一切工作按公司制定出来的规则、标准、程序、制度办理;

(3)介绍企业内部的组织结构、权力系统，各部门之间的服务协调网络及流程，有关部门的处理反馈机制;

(4)业务培训，使新员工熟悉并掌握完成各自本职工作所需的主要技能和相关信息，从而迅速胜任工作;

(5)介绍企业的经营范围、主要产品、市场定位、目标顾客、竞争环境等等，增强新员工的市场意识;

(6)介绍企业的安全措施，让员工了解安全工作包括哪些内容，如何做好安全工作，如何发现和处理安全工作中发生的一般问题，提高他们的安全意识;

(7)企业的文化、价值观和目标的传达;

(8)介绍企业以员工行为和举止的规范。

2、老员工定期培训

(1)根据20xx年公司发展的各个阶段，对公司管理人员，将主要进行公司制度、管理能力、办公室礼仪、良好的沟通、成本控制、团队建设、执行力等方面的培训;

(2)对专业技术人员，主要进行公司制度、现代管理、专业技能知识、科技论文写作等方面的培训，必要时支持其继续教育，提高专业技术人员的技术水平;

(3)对车间生产部员工，主要以岗位技能、消防技能、处理突发事件能力、公司制度、个人能力提升等方面进行培训。

三、人事管理

1、员工档案：主要将员工个人资料、面试情况、年度体检报告、培训教育经历、奖惩情况、考评结果等资料收集整理，建立成档，分类管理，有利于公司人员管理、内部提升等工作的进行;

2、劳动合同：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动、明确双方权利义务的协议。完成新入职员工劳动合同签订工作;定期组织劳动合同即将到期人员进行劳动合同续签，保证劳资关系的稳定性和合法性;

3、五险一金：为符合要求的员工购买五险一金，保证公司人事管理依照劳动法执行;

4、职称评定：随着对人才资源的进一步重视，职称评定等工作已得到社会的普遍承认与重视;

(1)做好20xx年度公司员工申报职称工作的办理，重点做好申报初级及中级职称人员的手续办理。

(2)做好公司员工职业资格证书的年审与办理工作。按照劳动部门要求，做好职业资格证书年审工作，同时根据实际适时做好职业资格证的申报及办理。

5、员工辞职：员工提出辞职时，首先要了解个人辞职原因，再与所在部门沟通，了解其工作情况，尽量挽留优秀的员工(业绩突出，工作能力较强，技术水平较高等的优秀人才，以提高薪酬，提供升职机会等进行挽留)。如员工去意已决，则令其填写辞职申请表，报上级领导批示，经批准后协助其办理辞职手续，并做好后续工作。

四、薪酬、福利规划

1、薪酬：

(1)根据市场行情，制定有竞争力的各种薪酬标准，根据员工能力和工作情况，调整员工薪酬水平;

(2)完善工资结构，使基层员工的工资更趋于合理;

(3)制定20xx年度工资总表。

2、福利：

(1)按公司的福利计划。组织员工在20xx年度参加一次体检，一次年度旅游以及组织一些由基层员工参与的娱乐活动，并为当月生日的员工购买生日蛋糕，为工作满一年结婚的员工准备结婚礼金，争取为重点工作岗位及特殊工种员工买一份意外保险;

(2)适当增加员工娱乐设施，提高员工的生活舒适度，增强凝聚力;

(3)制定出20xx年度员工福利计划。

五、考勤、考评工作和奖惩管理制度

做好每月考勤登记工作，列出全勤人员及无请假条的迟到或缺勤人员名单，对于全勤人员奖励全勤奖，对于迟到或缺勤人员，按实际情况扣取相应的工资，严重者做辞退处理。

为进一步加强对员工在一定时期内工作能力等方面的评价，正确把握每位员工的工作状况，建立公司公平、合理的人事考核评价制度，从而为员工的奖惩、晋升、调整等提供客观依据。根据公司目前生产经营状况，制定人事评价制度，进行人事考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗，以保证员工队伍的高效率、高素质。

为严明纪律，奖励先进，鞭策落后，充分调动员工工作积极性;对员工的奖惩实行精神鼓励和思想教育为主，经济奖惩为辅的原则，制定客观有效地奖惩管理制度。奖励对公司、对社会、对人类作贡献的优秀员工，惩罚损害公司利益、违背社会道德、损人利己，有损企业形象的不合格员工。总而言之，就是要做到是非分明，赏罚得当。

七、修订《员工手册》，完成部门其他任务

《员工手册》是新员工了解公司各项管理条例的窗口，根据公司发展的最新情况，修订与完善《员工手册》，也是人力资源部20xx年度一项重要的职责。保留《员工手册中的合理条例，剔除个别不符合企业发展情况、不合理的条例，丰富和完善《员工手册》，使《员工手册》与时俱进，更能代表企业严谨完善的管理制度。

**推荐人力资源工作计划报告通用四**

尊敬的领导：

您好!

感谢您在百忙之中现出宝贵的时间垂阅我的求职信，为一位满腔热情的大学生开启一扇希望之门。借此择业之际，我怀着一颗赤诚的心和对事业的执著追求，真诚地推荐自己。以下是我的自我介绍。

我是xx学院人力资源管理专业的一名即将毕业的学生。在大学期间，我学习努力，成绩优秀，在系统学习了一些专业的理论与实践知识，积极的参加社会实践工作，锻炼了自身的心理素质和人际交往能力。大学期间的学习、生活使我培养了责任心和吃苦耐劳的精神，让我学到了很多知识，同时在在团队合作方面有了很大的提高。

我十分珍惜求学生涯的学习机会，四年里本着严谨的求学态度，认真学习了专业知识，掌握了专业技能涉猎了丰富的相关课外知识。在校期间能积极参加各项活动，在四年的大学生活中，我严格要求自己，不断进取。在生活方面，热情待人，对于自己的过错勇于承担责任，受到老师、同学好评。能够吃苦耐劳、诚实、自信、敬业。具有较强的责任心，并且脚踏实地的努力的办好每一件事。

一滴滴汗水是面对昨日舒心的微笑，也是走向未来丰沛的信心。我要用我那双冷静善于观察的眼睛，那颗真诚而热爱事业的心，用那双善于操作而有力的手，那双发誓踏平坎坷的脚一如既往地发扬对工作求真务实，锐意进取，开拓创新的工作作风和对事业执着追求的精神，磨砺前行。

诚然，缺乏经验是我的不足，但我拥有饱满的热情以及“干一行爱一行”的敬业精神。在这个竞争日益激烈的时代，人才济济，我不一定是最优秀的，但我仍然自信。“天行健，君子以自强不息”一直是我的人生格言!

随信附上个人简历，我真诚的希望热忱的心能得到贵单位的青睐!我相信，热忱开朗伴随着人生不断奋进中，一定会越来越精彩。“给我一个舞台，送您一台好戏”这是我的承诺，也是我的决心。

热切期待您的回音!

求职人：xxx

20xx年x月xx日

**推荐人力资源工作计划报告通用五**

hr从来都是人才市场上的紧俏职位。在“中华英才网”发布的职场人气排行榜中，hr一直榜上有名，并跻身“十大人气职位”前五强。

对于长期搏杀于市场的企业来说，对人才的管理已跨越了单纯的人才招聘，而进入了更深层次的“合理运用，发挥最大潜力”阶段，急需高素质的hr专业人才，人力资源部门的重要性日益凸显。企业对hr的需求快速放量，对具有丰富从业经验、熟悉国际规则的高级hr需求尤为迫切。而从人才市场的情况看，虽然目前我国人力资源管理从业者达300多万人，但高级hr人才却不足9000人。

这些因素的叠加，导致企业开始争抢hr人才。记者发现，不论是金融业、房地产业，还是电子业、通信业，几乎所有行业的知名企业都在招聘hr人员。携程旅行网人力资源总监施琦说，市场开拓前期，企业为占领市场份额，急需各类专业技术人才；现在企业进入成熟发展期，需要对人才资源进行重组优化，在合理控制成本的基础上进一步扩大人才资本，因而急需建立招聘、培训、任用、考核等现代企业人力资源管理机制。这一切，使企业无论对hr人才的数量还是质量，都产生了更高的需求。

对大多数企业而言，高级hr是一将难求，因此纷纷高薪揽才，使得高级hr的薪酬持续看涨。一项调查显示，外企hr主管经理的年薪约6-10万元，hr总监达到10-40万元；民企hr总监年薪也在10-15万元左右，均大大高于普通hr年薪2-5万元的水平。据了解，具有国际专家资格的高级hr更是身价不菲，年薪最高可达80万元。

概括来说，hr的职责就是招募人才、运作人才和留住人才。诸如招聘、考勤考核、薪酬福利的管理、员工培训以及员工满意度等，都是最基本的日常事务。

上海神州数码有限公司人力资源经理董露告诉记者，“我们不光要有想法，还要把想法有效付诸实施，期间有很多琐碎的事情，比如，制定招聘计划、安排面试地点与时间、安排新员工的入职培训等等，做好这些事并不容易，需要与各业务部门多方协调。所以，有时候我们是管理者，需要带领自己的团队完成任务；有时又是执行者，要履行上级主管的命令。”

在规模较大的集团公司内部，人力资源部门的最高职位是总监，下边分设人力资源经理、薪酬经理、招聘经理、培训经理等，接下来是人事专员或主管，基层职位是人事助理。

根据公司战略发展需要，负责制定公司中长期人才战略和人力资源发展规划并组织实施；组织制定并完善公司人事管理制度、优化工作流程，组织、协调、监督制度和流程的落实；策划公司各级组织机构设置调整，负责高管人员的整合和调配；统筹人力资源成本，指导制定薪资福利制度，组织实施公司考核评估系统；组织建立健全公司的培训体系和培训制度，组织、指导并公司的培训工作。

依据公司战略制订组织人力资源规划，并监督各项计划的实施；依据劳动法律法规及时修订公司人事相关制度；组织实施公司员工绩效考核，建立绩效评价体系；建立选人、用人、育人评价体系，积极选拔人才、培养适合公司的优秀人才，为各部门提供人力支持；负责员工职业生涯规划，为员工提供良好的发展空间；持续改善公司e-hr系统运作效率；代表公司对外接洽政府相关劳动人事部门。

制定薪酬福利政策与制度；参加薪酬福利调查；设计、制定及协调薪酬福利项目，包括年度薪资调整，晋升指引等；管理人事管理系统；协助薪酬福利项目的实施。

根据业务发展状况，分析人员需求，制定人员招聘计划；负责公司相关职位的初步面试及简历筛选工作；分析、选择、维护各类招聘渠道，以获取最有效的招聘结果，同时满足公司对招聘周期的要求；建立和完善公司的人才选拔体系和招聘流程；进行简历甄别及招聘测试、面试、筛选、录用等工作；建立后备人才选拔方案和人才储备机制。

负责公司培训体系的规划、建设、组织和管理；编制公司培训计划、制定培训政策和流程；整合公司内、外部资源组织实施培训；建立公司员工培训档案和内部讲师队伍；组织新员工培训，并对培训效果进行跟踪和评估。

负责公司基础人事管理与服务工作；负责公司基础人事信息维护工作；负责办理人才引进、内部调动、解聘、各类职称评定的相关手续；负责公司员工关系建设工作；负责部门宣传工作。

负责招聘信息发布、更新、管理；负责员工合同、协议签订、续签、解除手续的办理；员工个人档案管理及员工保险缴纳；员工信息整理、分析；协助公司组织员工活动。

在公司里，hr的地位越来越突出，不过整天为别人做评估、定薪水、规划职业发展的hr管理人员本身也面临诸多尴尬。一位在某大型公司做了8年hr工作的张先生表示，尽管部门已经改名为人力资源部，可是在职能上却仍然以处理杂务为主，hr管理需要投入资源，但显然公司目前更愿意在生产运营上进行投入。

事实的确如此，尽管hr的经历对管理人才的成长有诸多帮助，但是大多数公司提拔的总经理是来自于业务部门而非hr部门。一位曾在华为工作过的hr经理说，“在华为，没有一位总经理是从hr部门升上去的。”

诚讯国际咨询有限公司资深顾问吴衍璋表示，尽管hr职业有很大的发展远景，但作为一个具体的人，遇到职业发展的“瓶颈”也非常正常。在入行之初或在工作了一段时间以后，对自己的职业发展之路进行合理的规划就显得相当重要。

据调查，大多数hr当感觉到自己的职业生涯还有发展空间时，基本都会继续在hr之路上走下去。

即使是人力资源专业毕业的硕士生也很少能直接成为hr经理，也得从基础做起。通常情况下hr助理经过1-2年的锻炼就能成为专员。在中型企业中，3-5年一个专员就能成长为经理。中国企业通常具备3个层次：助理、主任、经理。发展顺利的话，1-2年的助理，3-5年的主任，7年以后即可达到经理。

随着职位的提升，各个层次的要求自然也不同。在工作中积累经验，不断学习充电是必不可少的晋升准备。就目前情况而言，要想成为著名大企业、外企的hr总监比较难，要多积累专业知识、经验以及人脉，多方寻求发展。

约有80%以上的hr至少有过3次跳槽经历。那么，对于这些指导别人职业生涯规划的hr来说，自己如何做到成功转型呢？咨询顾问吴衍璋先生认为，从目前情况来看，hr从业人员职业发展有四条路。

道路一：在hr部门谋求发展。初入职场，都会从“hr助理”做起，帮助处理一些档案整理、“四金”代办的跑腿活；接下来，可以晋升到“hr专员”，负责培训、薪酬、招聘等项目；再下来，就是“hr经理”，负责hr整个部门的运作：“hr总监”一般都只有在大型集团公司才会有，他们要配合公司战略目标的实施，有时甚至会上升到成为公司的partner。

道路二：转换到业务部门。hr人员不懂业务成为制约他们发展的致命伤。当觉得工作发展出现“瓶颈”时，不妨轮岗或转部门，从事一些管理工作。前提是要具备业务部门的专业知识。

道路三：做猎头。hr人员在人事管理中积累了丰富的招聘和用人经验，培养了独特的用人理念和招聘眼光，可到猎头公司做猎头工作，为企业寻找良马。

道路四：做咨询顾问。随着人力资源管理咨询公司的增多，hr人员转向做咨询顾问是条不错的出路。以企业工作经验为依托，咨询会更有底气，并且有实战性。据了解，要从事咨询工作，不光工作背景很重要，学历也是一个相当要紧的门槛，硕士、博士学位都不算高。

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！