# 关于人力资源年度工作计划通用(4篇)

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-06-02

*关于人力资源年度工作计划通用一回想高中及以前的日子，自己的几乎所有事都有爸妈和学校安排。到了大学，离开了父母，开始感到无所适从。直到辅导员让我们好好思考自己，并规划自己的大学生活，以及以后的人生。我用了几天来思考自己认识了当今严峻的就业形势...*

**关于人力资源年度工作计划通用一**

回想高中及以前的日子，自己的几乎所有事都有爸妈和学校安排。到了大学，离开了父母，开始感到无所适从。直到辅导员让我们好好思考自己，并规划自己的大学生活，以及以后的人生。我用了几天来思考自己认识了当今严峻的就业形势，使我的人生有了奋斗目标，增加了成功的可能性。

二. 自我评估

1.自我优势盘点：

(1) 主动主动，开朗热度，勤奋向上，有吃苦耐劳的精神;

(2) 实事求是，有目标有主见，追求具体明确的事情，喜欢做实际的考虑;

(3) 人际网广阔，善于交谈，懂得开导自己，并以己推人;

(4) 做事有自己的原则，强烈要求自己，让自我更完善。

2.自我劣势盘点：

(1) 兴趣广泛，但没有特专长的一面，没有注重培养;

(2) 自信心不足，对失败或没有把握的事情感到紧张;

(3) 脾气有时顺和，有时急躁，不过也在不断地调整自己的心态。、

3.解决自我盘点中的劣势和缺点

所谓江山易改，本性难移，虽然恒心不够，但可凭借那份主动向上的热度鞭策自己，久而久之，就会慢慢培养起来，充分利用一直关心支持我的庞大亲友团的优势，真心向同学、老师、朋友请教，及时指出自存存在的各种不同并制定出相应计划以针对改正。来的负面影

三.专业就业方向及前景分析

1.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。??

2.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。

3.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。??

4. 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。??

5.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。??

6. 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。

四.职业生涯条件分析

1. 家庭环境分析：家庭并不富裕，是多子女家庭，要尽快减轻父母的经济负担。

2. 学校环境分析：学校是211重点工程大学，师资力量雄厚，而且我所学的人力资源管理也是师资力量恨强的专业，学校有这方面优秀的教授和导师。

3. 社会环境分析：中国政治稳定，持续发展，在地球经济一体化的环境中，扮演着重要的角色，加入wto后，经济发展的势头会更强劲。

4. 人力资源管理专业的分析：该专业一直有着很强的生命力。随着经济发展，它又进入了一个崭新的时期!现在人力资源管理人才十分短缺，权威机构调查显示，国内现在需要中高层人力资源专业人才的量为600多万，相对巨大的市场缺口，人力资源管理者的工资也不菲，而且考证也不断升温，还将是未来几年的“金饭碗”之一的专业，所以就业形势应该乐观。

五. 职业目标定位及其分解组合

1.主体目标：成为人力资源部的高层管理人员

2.目标分解：

(1)完成大学课程，顺利毕业，并考取相关的职业资格证书;

(2)了解市场，努力培养自己各方面的能力，努力实现主体目标。

六.职业生涯规划(大学三年规划)

1.基本目标：

(1)首要目标：竞选班干部，加入学生会，培养自己的组织，交际等方面的能力;

(2)能力目标：掌握专业知识，了解其他方面对自己有用的知识，开拓视野;

(3)经济目标：做兼职，丰厚自己的经济，同时还能吸取心得和经验。

2. 大二：定向期和准备期

【阶段目标】：初步确定自己的努力方向，进行相关培养。

首先要加强专业知识的学习，善于自习和上网收集有关专业的学习资料，努力在大二上学期把助理人力资源管理师的证给考得;其次要争取在假期中，找与专业相关的工作，更深入的了解市场，增加交流，吸取经验和心得;最后要多搜集就业信息，了解该专业的就业要求，从而锻炼自己，在以后的就业中占有一定优势。

3. 大三：冲刺期

【阶段目标】：总结前两年的所做，了解成功就业的秘诀。 对前两年所做的做一个总结，客观认识自己，大量搜集就业信息，了解就业形势，了解招牌单位的基本事项，有利于在面试中更自信。遇挫折了也不灰心，保持乐观的心态，相信自己一定会成功的。

七. 评估调整

1.职业目标，路径及其他因素评估：当遇到机遇时，要好好把握，争取成功;如果该专业的就业形势有变，或者因为身体，家庭等其他因素，不得不屏弃该工作，那我会调整自己，适当的选择其他的工作;

**关于人力资源年度工作计划通用二**

20xx年度人力资源部在酒店领导的直接领导下，其他部门的大力配合下，秉承打造“鸣凰人的厨房”的经营理念，按照年前制定的工作计划，开展工作;在人力资源管理的各项工作中，取得了一些成绩，也看到了一些工作中不足的地方，为了做好今后的工作，现将201x年的安排做出如下打算：

一、控制人员成本，对各部门岗位、人员进行定岗定编。

根据20xx年营收状况和201x年餐饮部营收指标，各部门人员编制如下：

1、餐饮部：20xx年餐饮指标为2400万，201x年餐饮指标为2024万元，综合20xx年指标完成情况和餐饮所处的大气候影响，201x年前厅部各岗位人员配置如下：

厨房部各岗位

2、客房部201x年度岗位人员标配如下：

3、工程部201x年度岗位人员标配如下：

4、康乐部201x年度岗位人员标配如下：

5、保安部201x年度岗位人员标配如下：

合理利用资源，控制钟点工数量和质量。

二、加大员工培训力度，提高服务质量

1、对新入职员工进行酒店员工手册和规章制度的培训，定期组织员工参加酒店服务礼仪的培训(培训由办公室和工会负责)，由各部门对新进员工进行服务技能的培训。

2、规范酒店用人制度，酒店新入职人员必须经过人事部进行统一面试，面试合格者方可录用。

三、规范员工入离职程序，加强员工稳定性

1、前厅服务员、传菜员和厨房的打荷、切配流动性较大，服务员在这一年中离职人数为110人，传菜员为46人，打荷为35人，切配为36人，在上半年的员工离职中，自动辞职情况较严重，对酒店员工进行离职流程进行规范，并对员工进行培训，此培训部分可以并入入职培训中。

2、客房部和后勤部人员较为稳定，但是保安流动性也很大，从20xx年5月到现在，离职保安人数为38人。

针对人员流动性大的情况，提出几点建议：

1、员工入职前，酒店提供入职培训，培训酒店礼貌礼仪，店纪店规，和员工手册培训。培训由各部门或行政办公室负责。

2、对餐厅领班进行考核，能者居之。1)每月对领班进行考核，包括礼貌礼仪、服务技能和管理技能的培训考核，连续考核不通过者，作降级处理。2)设立服务员/传菜员小组长职务，对优秀服务员进行升职不提薪奖励，优秀组长经考核可以晋升为实习领班。

3、对服务员/传菜员看台给予10-20元的奖励，给予人头提成，提高服务员/传菜员工作积极性。

4、定期组织员工进行规范酒店服务礼仪培训，培训老师可以外请(或酒店资深领班/经理担任)，满足员工自身提高的需求。

5、制作员工生日福利，寄发生日贺卡(总经理名义)，当月月底定一天给员工举办集体生日会，让员工感受到酒店对他的关心，满足归属需求。

6、设立年假，一线经营部门员工除春节期间和酒店繁忙时期，可享受带薪休假一个星期。

7、针对保安离职率高的情况，经调查，主要原因是因为入职后的保安达不到主管的要求，针对此情况，201x年严格控制保安入职面试情况，严格把关，实行二级把关制，控制保安流动性，确保酒店安全工作有序的进行。

**关于人力资源年度工作计划通用三**

上半年，我部按照省分行人事处和市分行党委的部署，在推进人事制度改革、完善竞争激励机制、提高员工队伍素质等方面开展了一些工作，经过半年来的努力，较好地完成了目标任务。主要做了以下工作:

一、 认真选拔，继续深化干部任用制度

为深化干部人事制度改革，增进干部队伍活力，进一步拓宽选人用人渠道，促进干部合理流动、多岗锻炼，努力建设高素质的干部队伍。

一是对全行科级干部进行了调整。\_\_\_\_年初，在去年年底对支行科级干部进行年度考核的基础上，市分行党委对全行科级干部进行了调整，调整涉及全部16个支行，10个市分行内设机构，42人次，其中，5名能力突出、表现优秀的副科级干部提拔为正科级。通过调整交流，进一步优化各行领导班子结构，使班子整体合力得到明显提高。

二是面向全市农行招聘副科级干部。为进一步深化我市农行干部选拔任用制度改革，经市分行党委研究并报请省分行同意，决定采取公开选拔、竞聘上岗的方式，面向全市农行招聘副科级干部。副科级干部应聘资格为\_\_\_\_年确认的全市农行科级后备干部。参加竞聘人数达57人，市分行党委通过资格审查、演讲答辩、考察公示等一系列公开公平竞争，6名同志脱颖而出，走上领导岗位。

三是全面落实了会计主管委派制。一是通过组织竞聘、民主推荐及考察，每个支行向市分行各推荐了2名会计主管，市分行从中确定了16名，并将其上收市分行管理，委派到各支行开展工作。二是3月份，市分行面向市直网点公开招聘了17名市直网点会计主管，在此基础上对所在市直网点会计主管都按要求进行了委派。委派会计主管上收到市分行管理，编制挂靠市分行计划财会部。

二、不断完善，切实做好劳资工作

劳动工资管理是一项复杂细致的工作，涉及每位员工的切身利益。为规范和完善我行劳动工资管理，充分发挥工资的杠杆作用，我部积极探索激励和约束相结合的机制，从而调动全体员工的工作积极性。

一是继续完善工资分配方案。鉴于省分行\_\_\_\_年度工资分配指导意见尚未下达，我行在一季度制定了“效益优先、保障基本”的分配政策，基本工资为员工档案工资的80%发放到人，不参与考核。全行一季度共分配绩效工资150万元(不含科级及以上干部)，工资计划按人头分配到各支行，只在本行内部分配，按完成比例分配，剩余部分纳入下期。考核项目为各项存款、经营收入、清收和到期贷款收回率等四项，权重分别为4:3:2:1。支行行长绩效工资按本行员工平均数的两倍分配，副职按行长的80%。

市分行机关部室经理(主任)的效益工资为全市支行行长平均数，副职为正职的80%。市分行一般员工为副职的80%。科级干部绩效工资计划单列，不占员工的绩效工资。全行一季度共分配效益工资1320579元，其中最高为八里湖支行，人均990元，最低为德安支行，人均313元。

二是调整了离退休人员养老金和内退人员生活费。一是调整了退休人员基本养老金。参加调整的人员为\_\_20\_\_年底前已办理退休手续的人员，共有507人。参加这次调资高的每人每月增加95元，低的每人每月增加20元，平均每人每月增加54元。二调整了内退人员生活费。1月份，对我行450名内退人员调整生活费，每人每月最高增加38元，最低增加28元，全行共增加11697元。5月份，再次调整426名内退人员生活费，同时取消企业年金。每人每月最高增加150元，最低增加90元，全行共增加58580元。通过两次调整，内退人员每月共增加70277元生活费，人均月增加165元。三是增加了离休人员生活补贴。根据赣劳社养[\_\_\_\_]1号文件精神，我行共有33位离休干部(其中1人为建国前工人)参加这次生活补贴调整，从\_\_\_\_年1月1日起执行，每人每月增加100元。

三是审批了全行奖励晋升、职务晋升工资。向省分行报批了全行\_\_\_\_-\_\_\_\_年度29名优秀科级干部和员工的奖励晋升工资，\_\_\_\_年度9名新提拔职务的科级干部的职务晋升工资，并补发兑现了18290元工资。

三、 合理规化，机构改革有序进行

为促使我行经营机构有序高效运转，提升我行的市场竞争力，加快业务发展。上半年，我行按照上级行的要求，结合我行实际，对现有机构继续加大了改革力度。

一是积极稳妥撤并了5个低效网点。上半年，在上级行还未下达撤并网点计划的情况下，根据我行实际情况，我部自主要求，撤销了九江县支行2个、修水县支行2个、八里湖支行1个低效网点。

二是拟增设市分行内设机构。根据上级行的有关要求和我行业务发展的实际需要，经研究，我行拟设立国际业务部、城区网点管理部、法律事务部和银行卡部，目前，国际业务部、城区网点管理部、法律事务部已得到省分行的批复。

三是顺利妥善地办好了农行九江白水湖支行和长虹支行(翻牌支行)的各项手续，正式挂牌营业。经市分行党委研究，并报经省分行和九江银监分局同意：我行原郊区支行更名为中国农业银行九江市白水湖支行，并从九江市浔阳东路47号迁至九江市滨江路33号中国国电集团九江发电厂培训中心营业;市分行长虹分理处近年来业务经营稳健快速发展，达到了农总行关于基层营业机构翻牌的标准，将该分理处升格为中国农业银行九江长虹支行。升格后该营业机构隶属关系和管理方式不变，机构的行政级别和干部的行政级别及各种待遇均不提高，无内设机构。

四是认真组织全市农行网点效益测评工作。基层网点效益测评是我行组织机构实行科学化管理的一项基础性工作，是今后我行机构调整和重要依据。市分行根据上级行要求，组织了以人力资源部牵头，计划财务、科技、个人业务等部门相互配合的测评工作组，并成立了以行长为组长的网点测评领导小组。通过近一个多月的精心组织测评，最终全市农行87个参评网点测评结果为：a+类1个、a-类1个、b类16个、c+类24个、c类12个、c-类16个。

四、 扎实稳健，党建工作不断推进

为使我行的党建工作充满生机和活力，我部立足重点放在党员员工的“爱岗敬业，爱行如家”的教育上，不断增强党组织的凝聚力、创造力、和战斗力，形成抓党建促发展的浓厚氛围，促进全行业务经营加快发展。

一是做好了全行党支部量化考核工作。全市农行共设党支部89个，通过自查、抽查，被评为“五好支部”的有48个，占总数的54%，达标支部41个，占总数的46%，末出现不达标支部。

二是做好了“党员示范岗”的跟踪教育工作。全市农行现有党员示范岗74名，年初，对全市农行23名优秀共产党员示范岗人员进行了通报表彰，并从党费奖励每人500元。对全市党员开展争先创优活动起到了

较好的促进作用。

三是《党员学习手册》(第二册)如期出版。\_\_\_\_年，我部继续在内容和形式等方面充实，力争让《手册》成为党员干部的良师益友，增强他们履行共产党员责任和使命的主动性和积极性。市行党委组织编印的《党员学习手册》1500本已全部下发到全体党员手中。

四是做好了保持共产党员先进性教育的调查准备工作。根据农银赣党发[\_\_\_\_]31号、32号文件精神和相关要求，我行党委把开展保持共产党员先进性教育活动准备工作列入重要议事日程，并进行了认真细致的部署，要求各基层行党组织迅速组织学习、深刻领会文件精神，明确准备工作的目的意义、主要内容，确保先进性教育活动各项准备工作到位。市分行成立了由党委书记、行长蒋久春同志任组长，党委委员、纪委书记汪根友同志任副组长的“中国农业银行九江市分行保持共产党员先进性教育活动领导小组”，下设办公室。

五是认真做好了“七一”期间慰问生活困难党员及建国前入党老党员的摸底统计工作。根据省分行党委组织部有关文件精神，为配合农行系统开展共产党员先进性教育活动，总行、省分行、市分行党委决定,在纪念中国共产党成立84周年前夕，下拨部分党费，对生活较为困难的党员和老党员及有突出贡献的伤、病、残党员，给予一定的生活补助，同时对建国前老党员一并进行慰问。经摸底调查，全市农行共统计生活较为困难的党员15名，建国前入党的老党员3名。市分行从生活困难党员中确定4名上报省分行，确定3名作为市分行党委慰问对象。

五、 结合实际，教育培训工作有新进展

继续落实好总、省分行培训工作会议的精神，紧紧围绕业务经营发展这一目标，不断提高广大员工的综合素质，逐步构建全行员工终身教育培训体系。

一是实现了多媒体教学。为提高老师授课水平和学员的学习效果，市行党委决定，在培训中心教室增设投影仪、台式电脑等一套多媒体教学设备，另继去年改造部分学员宿舍楼后，今年将另一栋楼房也全部改造，装修一新，教学条件和生活环境大有改善。

二是认真制定培训计划。年初，我部向机关各部室发放了征求意见函，由市分行每个部室，根据目前工作的实际情况，办一期应知应会培训班，我部根据各部门提出的意见和建议，提出了\_\_\_\_年的培训计划，决定办班8期。目前已办了国际业务培训班和规范化服务培训班两期，为提高教学质量，我们特邀九江市外汇管理局经管科汤玲玲科长、省分行国际业务部刘剑同志来我行授课，大家反映不错。

三是根据省分行的安排，我们还及时组织有关业务人员及时参加了省分行干校以上的学习班学习。据不完全统计，目前已有16人次参加。

**关于人力资源年度工作计划通用四**

人力资源管理读后感

张雨桐人资一班122151000

5通过读有关人力资源管理的书，我逐渐了解我的专业是什么。他的含义，他工作的相关内容。让我对自己所学的专业有了进一步的了解。人力资源，从字面上我们可以将人力资源一分为二，分成人力和资源。人力是指人类的体力或智力的劳动和创造；资源是指能给人们带来价值和使用价值的客观物质。因此我认为可以将人力资源定义为，人类对客观世界的改造以谋求价值和使用价值。也有专家将其定义为，一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。这种定义法，以人的角度出发解释人力资源的含义。由于人力资源是依附于人身上的劳动力，和劳动者密不可分的，因此用人的数量和质量来反映人力资源。可以看出这两种定义分别从宏观和微观解释人力资源，人力资源既是个人能力的集合，也是一定范围内人的能力的集合。

人力资源至关重要，世界上的资源可分为：人力资源、自然资源、资本资源和信息资源四大类。在我国，最早使用“人力资源”概念的毛泽东说过，世间一切事物中，人是第一个可宝贵的，一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。因此，人力资源是世界上最为重要的资源，也是第一资源。为什么这么说呢？首先，人力资源是一种基础资源，本身不能带来价值，但能够推动和促进各种资源实现配置和发展。其次，其他资源必须通过人力资源才能体现其价值，比如一块铁矿石离开人力资源的加工，成不了铁；一条河没人去打水，也就只是一条河，体现不了水文价值。大家都说21世纪人才最贵，也就道出了人力资源的重要性。

根据书中所说的，把人力资源管理分为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块。

1、人力资源规划

也就是我们笼统说的方案和计划的组合，简单的打个比喻：“就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上”。人力资源管理也一样，需要确定hr（人力资源）工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据和结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

2、招聘与配置

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析-预算制定-招聘方案的制定-招聘实施-后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位“量身定做”一个标准，再根据这

个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视为各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

3、培训与开发

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自己的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自己的潜能，而对于公司来说，培训工作会让企业工作顺利开展，业绩不断提高。

4、薪酬与福利（员工激励的最有效手段之一）

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

5、绩效管理

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

6、员工关系

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动合同法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！

综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。

人力资源是企业的人力资源,是为企业创造利润和价值的人力资源,其管理也自然要以此为目标,一切都为实现企业的经营目标为终点.所以，人力资源者势必不能抛开企业的目标而空谈人力资源的理想.什么制度完善,什么流程合理,什么理念先进,什么系统好用?离开了企业的实际一切都

无意义.在企业里思考更多的应该是如何真正理解企业的目标,掌握企业的现有资源,制定出适合企业现阶段发展,规划出能满足企业未来发展的人力资源发展规划.因此我认为.人力资源是一个专业,是一个工作范围,是一个管理理念,不同级别的企业,其基础现状都不一样,但同样都可以设计制定出适合企业发展的人力资源制度.中国对现在意义上的人力资源开发是比较晚的，水平上远远落后于发达国家．随着经济的开放与思想的交流，我们在理论上有了正确的认识，企业国家都高呼人力资源，但人力资源教育的起步晚或缺失，使得我们国家在专业人力资源管理人才的供给上惨不忍睹，像高校人力资源专业建设相当的落后，相对成熟者屈指可数．其次在我们的需求方，高呼人力资源的人很多，但真正懂得人力资源的战略地位，把这些专业人才委以重任的却很少，很多人仅仅是为了装门面与跟潮流，从形式上完善企业的结构．为什么？其一，要真正实施现代意义的人力资源管理，必然会触动传统的既得利益集团，因此排挤开始了．其二，人力资源管理部门的作用不是立杆见影的，一般的企业负责人没有那种信心与远见，更不愿为此作出大量投入，在他们看来，人力资源管理也就是如此这般，我的企业还能活，不必如此折腾，就算死，也得选个传统的死法，不敢选择没有尝试过的那一面，不敢站在风口浪尖，不敢进行到底，创新没有了，变革没有了，与时俱进没有了，那企业也差不多没有了．小企业与私营企业是找不到人力资源的正确位置的．最后，中国传统的人情观深深束缚着人力资源管理的公平性与发展，人力资源管理者个人修养是一大障碍，一项决策的拟定究竟有多少影响因素说不清，上级或企业负责人对权力的渴望也成为绊脚石，人力资源管理部门成为战略部门，我们还需要做很多．

人力资源部门应该定义成职能机构，服务机构，他们出发于企业的发展，归宿于企业的发展，而不应该想象成掌握生死大权的权力机构，给人一种高位的错觉，我想这不仅仅局限于人力资源，还有很多部门也是同一个道理，这种观念的转变，也许更难．

适合才会好用,好用即为有效,高效才成先进.中国特色的人力资源发展道路还有待进一步研究和深化认识。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，充分认识到人力资源管理对企业的重要性，不仅关系到企业的兴旺发展，也关系到我们国家经济的发展。希望随着时代的步伐，终能意识到人力资源管理知识是一种十分必要的合理的明智的理论并终能广泛普及到各个企业甚至人们生活中去。

读人力资源的书，我长了很多知识，我会在以后的学习中更加努力地去了解这个专业。

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！