

2023年人力资源对标报告 人力资源战略 解读心得体会(优质10篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

人力资源对标报告篇一

近年来，随着人力资源管理在企业中的重要性日益凸显，越来越多的企业开始注重人力资源战略的制定与执行。作为一名人力资源管理专业的学生，我参与了学校组织的人力资源战略解读研讨会，从中获益匪浅。在本篇文章中，我将分享我对人力资源战略解读的心得体会。

首先，人力资源战略解读需要明确目标。在研讨会过程中，我们了解到一个成功的战略解读需要根据公司的具体情况，制定明确的战略目标。目标必须是具体、可衡量的，并与公司的长期规划相一致。只有明确了目标，才能制定出有针对性的战略，并有效地进行解读。

其次，人力资源战略解读需要注重员工参与。一个良好的人力资源战略是以员工为核心的，因此员工参与至关重要。在解读过程中，公司应当考虑员工的意见和建议，将员工作为决策的一部分，才能增强员工的参与感和归属感。只有充分调动员工的积极性和创造力，才能更好地执行人力资源战略，实现公司的目标。

第三，人力资源战略解读需要与公司文化相结合。一家公司的文化是其核心竞争力之一，是将人力资源战略转化为实际行动的关键。在解读过程中，我们了解到人力资源战略解读需要与公司文化相结合，以便员工更好地理解并接受战略的

各项措施。同时，在解读过程中，公司要与员工建立良好的沟通渠道，及时向员工传递战略信息，并激发员工对公司文化的认同感。

第四，人力资源战略解读需要关注人力资源环境的变化。在解读过程中，我们了解到人力资源环境是一个不断变化的环境，需要及时关注和适应。战略解读不仅要分析内部的人力资源环境，还要关注外部的人力资源环境，如劳动力市场、行业竞争等因素。只有及时了解人力资源环境的变化，才能制订出能够应对变化的人力资源战略，确保公司的长期发展。

最后，人力资源战略解读需要不断调整和改进。在研讨会中，我们明确了人力资源战略解读不是一次性的过程，而是需要不断调整和改进的。随着公司的发展和变化，人力资源战略也需要相应进行调整，以适应新的需求和变化。同时，战略解读过程中也需要不断总结经验教训，及时进行改进，以提高解读过程的效果和准确性。

通过参与人力资源战略解读研讨会，我深刻认识到人力资源战略解读的重要性以及实施过程中的一些关键要素。只有明确目标、关注员工参与、结合公司文化、关注人力资源环境变化，并不断调整和改进，才能制定和执行一项成功的人力资源战略。作为一名人力资源管理专业的学生，我将会将这些心得融入以后的学习和实践中，为将来进入职场做好充分的准备。同时，我也希望更多的企业能够重视人力资源战略解读，提升人力资源管理的水平和效果，实现企业的长期发展目标。

人力资源对标报告篇二

人力资源职业教育，是培养具有人力资源管理知识和技能，具备良好职业道德素养和职业素质的高素质人才的一种教育方式。我在参与人力资源职业教育的过程中，深深感受到这种教育方式的切合实际，对职业发展的重要性，以及自身在

职场中的能力提升。

第二段：对教育内容的感受

在人力资源职业教育的过程中，我们系统学习了人力资源管理的理论和实务，具体包括招聘、培训、薪酬、绩效考核、福利保障等方面的知识。这些知识对于我来说，不仅增长了职场的眼界，更是提高了自身的职业竞争力。学习到的人力资源管理的实用技巧，也让我在工作场景中得心应手。同时，在课程的学习中，我也学会了如何做好企业与员工之间的沟通，以及如何解决企业内部的冲突，提高了自身的沟通能力和团队合作意识。

第三段：对教学方法的评价

通常人们常见的教育方式是理论课和实践课相结合，人力资源职业教育也不例外。我们通过学习人力资源管理制度、案例分析、角色扮演、企业调研等不同的实践活动，整合了理论与实践，使学习更为贴近实际。在这样的教育模式下，我更加深刻地理解了人力资源管理的实质和操作，也为日后的职场发展打下了坚实的基础。

第四段：对教育质量的评价

人力资源职业教育的质量良好。教师团队由来自企业、行业和院校的专家组成，教师们传授的知识都是实用性又有通用性的，在学员们学习的过程中，始终贯穿“真实”的企业和市场环境，再以各种实际经验为教学案例，使学员们更容易地理解并落实在实际操作里。通过就业率数据，我可以看出企业对人力资源职业教育毕业生的期望和将他们纳入团队中的央求。

第五段：总结

人力资源职业教育使我了解了自身的缺陷，同时也让我认识到了自己的职业发展方向。在深入学习人力资源管理知识之后，我实现了从员工到管理者的蜕变，使自己更有竞争力，也培养了自身成为出色人力资源管理者的潜质。我相信，人力资源职业教育的充分发展不仅意味着我个人的职业发展，更是企业文化的培养和城市文明的发展，也是社会发展进步不可忽视的重要方面。

人力资源对标报告篇三

随着经济全球化不断深入发展，国家对人才的需求也越来越多。人力资源行业有着广阔的前景，同时也面临着严峻的考验。因此，选择人力资源职业教育培训是非常必要的。在我的学习中，我深刻领悟到了一些人力资源职业教育的重要性和必要性，这些心得也为我未来的职业发展带来了启示。

体验学习是核心

在职业教育领域，实践经验是至关重要的。人力资源行业要求学生熟悉企业文化、社会文化等等，需要更多的实践经验，这就意味着只有反复的实践，才能不断提升自己的能力，我认为这是我们人力资源职业教育的核心。

重视知识的更新

由于现代科技的发展和劳动力资源的激烈竞争，人力资源行业需要更加开放的思想态度和聪明的头脑，这就需要持续不断的学习，不断更新对行业的认识。对于我们来说，持续加强对专业领域和技能的学习，深入了解行业新标准和新方法，相比单纯依赖于经验和技能的人来说，我们将更加有竞争力。

为未来做好职业规划

我认为一个人力资源从业者的职业生涯是很复杂的，需要考

虑众多因素。人力资源职业教育并不是仅仅学习基本技能，而还需要我们对职业生涯设计有一个良好的规划，了解人力市场的变化，了解自己的目标和方向。在人力资源职业教育过程中，我们应该更加关注实际情况，了解行业的规律和方向，为未来的职业生涯做好准备。

强调团队精神

人力资源从业者的能力不仅仅是个人的能力，还需要团队的配合。如何团队沟通和协调是我们在职业教育中必须学习和掌握的核心能力，因为团队性强的单位能够更好的利用企业的资源，实现企业目标的更大的成功。

结语

人力资源职业教育是一个长期而又非常关键的过程，需要我们在学习知识方面，理解行业规则并通过实践增加经验。同时，开展良好的职业规划和合作是实现成功非常重要的因素，我相信，通过以上的提醒，我们将更加成功地实现自己的目标。

人力资源对标报告篇四

甲乙双方本着友好合作、平等互惠、优势互补的原则，就人事业务外包事宜达成如下协议：

一、甲方根据公司业务的需要，委托乙方为甲方进人事行业务外包服务；乙方根据甲方授权范围及服务要求，为甲方提供人事业务外包服务工作。

二、乙方服务范围

1. 根据甲方业务需要替代甲方业务的相关所有工作；

2. 提供替代员工的相关资料，包括身份证复印件，确保证件真实有效；
3. 处理被退回人员的后续事宜；
4. 及时发放替代员工的工资；
5. 做好安全教育，处理替代员工的劳务纠纷。

三、甲方的权利和义务

1. 甲方有权监督乙方的工作质量。
2. 甲方应提供所需人员的数量、工作内容。
3. 有下列情形之一的，甲方可将派遣人员退回至乙方，相应费用由乙方承担：

由于派遣人员本人原因，完不成甲方规定的工作和任务的，或发生严重的人为事故的；不服从分配，不遵守劳动纪律影响正常工作的；提供证件资料不真实。

4. 甲方应支付乙方_____元的业务外包费用，甲方提前支付乙方_____%的外包服务费用，剩余费用在工作结束_____个工作日内日结清。

四、乙方的权利和义务

1. 乙方应在工作开始前两个工作日内向甲方递交业务外包计划书。
2. 乙方应按时支付劳务报酬。
3. 乙方派出的人员应根据甲方的要求能够胜任工作。

4. 乙方应教育派遣人员遵守甲方的劳动纪律和就业规则，服从工作安排。

5. 乙方在现场必须设有_____名现场指导监督、负责人员。

五、其它约定

1. 协议履行期间，任何一方、任何原因要求终止或者变更协议的，均应提前_____天以书面形式通知对方，由甲乙双方协商决定。

2. 本协议一式两份，甲方乙方各持一份，协议经双方签字或盖章后生效。有效期自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日止。

甲方（盖章）：_____乙方（签名）：_____

法定代表人或委托代理人（签名）：_____

_____年_____月_____日_____年_____月_____日

人力资源对标报告篇五

自从20xx年成立独立的'人力资源部以来，历届人力资源工作者都力求改善创新，靠人力资源管理来支持公司战略目标的实现。

目前，香驰的人力资源管理水平在县域甚至市域内跟公司的地位是相匹配的，我们的人力资源管理工作实践已经涉及到了人力资源的方方面面，各模块都已经有了比较深入的开展，并且形成了自己的特色。但控股公司的第一个五年规划对人力资源管理提出了更高的要求，香驰的人力资源管理面临着角色的转型，即由现在的支持部门成长为公司管理层的战略伙伴，从现在的成本中心逐渐转变为价值贡献中心。要实现

角色转型首先要解决的问题是将现有的人力资源工作人员从繁琐的事务中解脱出来，把精力放在公司现有人力资源价值的开发与提升上。而实行人力资源的信息化是目前解决此问题的首要选择。本方案将对人力资源管理实施信息化系统的可行性和具体方案进行分析。力图尽快立项，以填补人力资源的信息化的空白，实现快速转型。

一. 概述

项目名称：香驰人力资源管理信息系统

项目参与单位：人力资源部、信息技术部、合适的第三方软件合作方。

项目时间□20xx年10月-20xx年11月（以实际执行时间为准）

项目背景：香驰人力资源管理各模块工作均已较为深入的开展，但缺乏进一步的规范，与现代化管理和公司战略规划要求尚有较大的距离。人力资源软件系统可以帮助我们缩小差距，使人力资源真正成为经营层的战略合作伙伴。

管理信息系统可以用来规范企业的业务流程，控股公司与各子公司在人员管理方面保持高度一致；使具体的人力资源工作人员从烦琐的手工统计计算比对中解脱出来，把更多的精力放在人力资源价值提升上，使各级管理人员在决策时中能够快速及时的获得企业的人才信息，为决策分析提供第一手的、快速的、准确的数据。

二. 项目的必要性

目前人力资源管理的工作效率、业务规范、数据分析和风险控制等方面由于没有信息系统支持，存在很多不足，列举如下：

1、目前，公司在册人员已超过20xx人，已建档人员达到1900

人，人员档案均以纸质进行存档，人员信息查询相当困难，尤其在公司需要查询某一专业或者是技能水平的人员时，一般需要半个工作日的才可以完成。

2、人力资源类文件规范性存在不足，如用工需求、解除劳动合同申请、员工请假等内容与格式不统一，造成签批流程不一致与信息传递不准确等情况。

3、各公司定员管理存在困难，虽然年初定员已确定，但由于人员辞职，变动频繁，控股人力资源部无法及时准确的了解用人单位的用人需求，尤其将来龙口公司成立以后，编制管理更加困难。

4、人力资源成本控制无力，虽然各公司年初经营计划中已有明确的年度工资总额，但由于具体的工资审核工作需要薪酬专员3-4个工作日，事实上根本没有关注工资总额事项；同时，工资总额中各分项要素的统计也异常困难。

5、招聘工作重复，无法有效筛选合适的人才，人才储备库的建立十分困难。

6、培训计划的执行率差且管控困难，培训效果无法有效评估和

反馈。

7、控股和各子公司经理层无法及时掌握和获取自己想要的人力资源类信息。

8、员工无法获取公司年度内为其投入的所有成本，无法感知公司的付出。

以上出现的不足，从企业的长期运转情况来看实施管理信息系统确有必要。

三. 人力资源信息需求模块

1、人事管理模块

2、人事合同管理模块

3、薪酬管理模块

4、保险福利模块

5、招聘管理模块

6、培训管理模块

7、管理人员自助模块

四、系统实施后达到的效果

1、人事管理方面

可以实现对于组织、岗位、职务、人员档案等的全面管理。系统按照国家标准规范，建立人事信息档案。可以按照需要分类查询与统计；减少工作人员的工作量，提高工作效率。

2、人事合同管理方面

可以实现对于劳动合同、保密协议、培训协议等各种企业与员工

间具有法律效应文案的全面管理。实现劳动合同期限预警，降低用工风险，保障公司利益。

3、薪酬与福利管理方面

(1) 可以建立规范的薪资体系。通过灵活的薪资计算方式设

路，可以及时反映考勤、考核等系统的数据信息，并且可以直接反映到薪资结果中。

(2) 通过保险福利类别、业务的设路，建立员工薪酬福利档案管理的信息基础。每月以表格的形式将公司为员工的全部付出呈现给每位员工。

(3) 通过工资总额预警的方式，实现对各公司、部门员工工资总额的管控；能够准确分析工资总额结构，通过系统提供的用工成本分析报告，为董事会提报有效的用工成本控制建议。

4、招聘管理方面

可以准确掌握招聘的岗位需求、招聘的渠道和招聘的计划执行，不仅降低招聘成本，而且可以缩短招聘周期，同时还有助于建立人才储备库。

5、培训管理方面

实现培训资源、需求、计划、活动的统一管理，及时评估培训效果，并建立起参训员工的培训档案。对于培训的统一协调和持续培训的组织，提供了可靠的基础。

6、管理人员自助方面

通过经理查询，借助各种预设的分析工具，可以分析人力资源管

理业务的各种具体信息，还可以全面掌握人力资源管理的关键业务状况。

五. 可选择的系统方案比较

由于人力资源管理信息软件在国内已经比较成熟，大多数的

软件均可适应我公司的需求。因此我们在选在软件供应商时关注的次序为其产品在周边企业的运用情况、产品报价和与现有其他信息系统的融合度。

根据调研与考察，国内人力资源类软件供应商主要为：用友、金蝶和浪潮，具体情况见下表：

因此，综合比较，建议选择用友为供应商。

六. 投资及收益分析

软件实施及使用许可费用共计：118000元。（包含1台高配电脑做为数据服务器，费用：7000元）

人力资源对标报告篇六

辞旧岁，迎新春，过去的xx年是忙碌而又充实的一年，也是加入公司从陌生到熟悉的一年，一年中工作的'点点滴滴，让我不断地学习着、成长着。现对xx年的工作做如下总结：

一、 制度建设方面

- 1) 年初整理、完善了各部门岗位职责，包括行政人事类、财务类、店长类、商场类、售后类、业务类。
- 2) 在公司总经理的领导下，与总裁办配合，对公司各项管理制度进行了梳理。
- 3) 规范了人力资源部工作流程，整理、修改、制定了各项人事日常运用表格共计26份。
- 4) 在公司总经理的领导下，按公司的实际情况，对公司的定员、定编进行了核定。

5) 根据公司架构的改变，修改各部门管理架构图。

二、 招聘、培训方面

因部门内部分工，年初的招聘、培训工作是盛燕负责，后因盛燕私自收取营业员服装费被公司开除，接手招聘、培训后对盛燕前期的遗留问题，如私自承诺营业员全额退还服装费、人员档案管理混乱等等进行了处理，对入职培训内容进行了整理，并组织了4月的一次招聘活动。xx年4月刘榛加入公司，将招聘、培训工作转出，并与之进行积极配合，使工作顺利交接。10月底刘榛辞职，再次接手招聘工作，整理了刘榛交接的营业员资料，与各招聘公司、猎头公司进行联系，梳理并对公司的招聘渠道进行了选择。11月接手招聘工作后，共办理入职33人，离职17人（均包括商户营业员），共有15户商户要求代聘营业员，其中已落实的有7户，其余为商户要求太高，不到合适的人，或商户给出的待遇低无人愿意去。

三、 考核方面

1) 公司，设计了360° 考评表，涉及的部门有：财务部、一般行政管理人员、实习营业员、商场管理人员。在年初进行了运用，不过随着公司架构、管理人员的不断变更和我工作量的变化而没有得到延续。

2) 根据公司4月调整的要求，设计了各部门的绩效考核表，包括：副总、售后部、财务部、商管一部、商管二部、招商部、市场部、策划部。

3) 7月整理了公司绩效管理制度和考核体系，对各项指标进行了再一次的汇总。

4) 总的来说xx年的考核工作完成的不是那么理想，实事求是的说，公司的绩效管理体系并没有真正建立起来，这与公

司大环境有关，但我的工作做的不够也是原因之一□xx年将作出改进。

四、 薪酬方面

1) 在公司总经理的带领下，修改、完善了公司薪酬结构表；

3) 对各部门的奖金方案进行了调整，并随着公司副总级管理人员的管理部门变化而不断进行奖金方案的修改，举例：售后部方案从4月到12月共修改了4次。且每次修改都有大量的测算工作。

4) 每月对各部门上报的各项报表进行审核，进行薪酬核算，并对各部门薪酬比例进行分析。

5) xx年在薪酬管理方面，只是做了简单的核算及分析工作，没有做到过程控制，没有真正起到为公司决策层提供决策依据的作用，在xx年将做出改进。

五、 其他工作

1) 在erp系统中，设计增加了“人事管理系统”，包括了人员基本信息、培训情况、异动情况等，进行其日常维护工作，包括：录入员工档案、转正录入、离职录入、异动录入、培训录入等。

2) 日常人事档案的清理。

3) 各部门的衔接工作，包括和卖场等部门协调收取员工服装费和处理商户关系等。

4) 公司内部日常劳动争议的处理。总的说来，过去的xx年对于我来说既是忙碌的一年，也是收获的一年。

人力资源对标报告篇七

：随着社会的发展，市场竞争越来越激烈，出版行业需要不断的改变，才能够更好的满足市场的发展需求。就目前的情况来看，在出版行业中人力资源管理是非常重要的部分，但是在发展的过程中还存在很多问题，尤其是人力资源方面，因此进一步加强这部分的研究非常重要。在实际工作中需要不断加强研究，采取有效的措施解决存在的问题，从而能够更好地推动出版行业的发展。基于此本文分析了出版行业人力资源管理中存在的问题及解决方案。

：出版行业；人力资源管理；问题；解决方案

（一）思想观念落后

随着社会的发展，对于出版行业的冲击非常大，其需要不断进行改变，从而才能够更好的促进企业的发展。虽然目前很多出版企业已经作出了相关的改变，但是还是没有完整的完善相关制度，其主要是引起这方面的思想还是比较落后的所导致的在过去的事业单位体制下，对于人事管理方面的人员招聘、晋升、辞职等基本工作，没有将其上升到战略管理中的，其主要是受到事业单位所影响。但是通过改制后，一些企业还不能很好的适应企业的发展，尤其是思想方面都还在事业单位中，不能很好的进行新事物的接受，很难适应市场发展需求，从而在很大程度上制约了出版企业的发展。

（二）员工素质问题

随着社会的发展，对于出版社员工要求越来越高。目前出版社员工素质与出版行业转型升级发展不匹配，需要更多复合型人才，数字出版人才，因此需要不断加强员工的培训，从而才能满足市场需求。

（一）更新思想观念

对于出版企业来说在新的市场氛围下需要不断的进行改革和创新，特别是那些由改制而来的出版企业，其需要不断的更新自己的思想观念，重新对企业的发展有一个认识。因此可以从以下几个方面进行：1)在实际应用过程中需要树立整体人才观，从而能够有效实现人才的应用，只有合理的对员工进行利用，从而才能够最大程度发挥其优势和潜力，更好的促进企业的发展，适应市场的发展需求。2)需要摒弃“编辑中心论”，培养出适应型人才，从而能够更好的提高员工的整体素质，更好的促进行业的发展。3)需要有针对性的发展，培养更多优秀的人才。4)摒弃用人上的“资历论”，能够吸纳更多的新型人才，更好的发挥他们的特点和优势，不断的完善他们的不足。5)整个发展过程中需要构建同薪同酬体系，从而能够更好的发挥员工的潜力，对于出版企业的发展具有非常重要的意义。

(二)强化职工素质教育

对于出版企业来说知识是非常重要的部分，这是企业发展的重要途径。随着社会的不断发展，知识和信息方面不断的更新，仅仅只使用过去的知识是不能有效满足市场的发展需求的，我们需要不断的接受新的知识，不断进行自我完善，拓展自己的知识领域，从而才能够更好的满足市场的发展需求。出版企业为了更好的发展需要不断的加强员工知识水平，对此在实际应用中需要不断加强对员工的培训，从多个方面进行，包括市场营销、宣传推广、编辑策划、出版印制及相关法律等知识。出版行业需要不断的进行员工各岗位职工终身教育的观完善，并制定一系列的培训计划，从而能够进一步提高员工的知识水平，打造高素质团队。就目前的情况来看，很多的员工还是停留在短期的岗前技术培训阶段，没有进行长期的有效的系统培训工作。目前进行系统培训的工作主要可以从以下方面进行：1)入行培训，培训对象主要是指刚进入出版行业的信任，对其进行培训的时候主要是针对工作流程进行熟悉和掌握，对于出版企业的相关概况能够了解。2)岗前培训，对于新员工在上岗之前，需要针对各自的岗位进

行工作熟悉，掌握相关规范和要求。3) 在职培训，随着社会的发展，出版行业的要求也是越来越高，出版企业需要不但强化员工在各个方面的培训，更好的提高自身能力，从而才能够更好的胜任工作，适应市场的发展需求。

(三) 绩效考核

绩效考核是针对员工所开展的一项工作，其能够起到很好的管理作用，通过绩效考核能够将影响一段时间内被考核人的薪点，设定一个得分的标准，达到标准后才进行上升设置另一个标准，如果没有达到要求就需要进行下调。领导层利用绩效考核能够有效的进行员工管理，针对在职中所做工作进行评分，明确告知应提高、改良之处，针对具体情况进行调整，从而能够更好的提高员工的能力，促进出版企业的发展。总之，出版行业人才竞争成为了主要的趋势，为了更好的促进出版企业的发展，需要不断的加强人力资源的合理配置，因此进一步加强对其的研究非常有必要。

[3] 毛晶晶. 中国电视业人力资源管理制度改革初探[d]. 南京农业大学□20xx.

人力资源对标报告篇八

随着时代的不断发展，人力资源的地位越来越受到重视，人力资源规划也成为企业发展不可缺少的一环。如何在人力资源规划中实现提升？在这篇文章中，我将分享我在实践中所得到的心得体会。

第二段：了解企业需求

在进行人力资源规划时，企业需要清楚地了解自己的发展需求，以便更好地规划人力资源。这需要对行业趋势有充分的了解，同时也需要了解自身企业的定位、目标和战略方向。在我的实践中，我了解到，企业的需求是一个重要的参考，

它可以帮助我们明确人力资源规划的目标和重点，从而更好地满足企业的需要。

第三段：发现人才的潜力

企业在进行人力资源规划时，需要挖掘员工的潜力和优点，为他们提供更好的发展空间，同时也能够彰显企业的人性化管理。在我的实践中，我发现了许多有潜力的员工，通过培训、针对性的课程以及岗位的调整，这些员工很快就展现出了更好的工作表现。这为他们的职业发展打下了坚实的基础，同时也注入了企业的活力。

第四段：合理安排资源

在人力资源规划过程中，企业需要合理安排资源，根据不同部门和岗位的需要来分配合适的人力资源。这不仅是为了提高企业的效率和生产力，同时也可以让员工更好地发挥自身的能力。在我的实践中，我发现在企业中，资源不均衡的问题会导致部门之间的不协调和生产效率的低下。因此，在规划人力资源时，需要统筹全局，合理安排企业的资源。

第五段：加强沟通与协作

在人力资源规划中，沟通和协作就显得尤为重要。我曾经遇到过因为沟通不畅而导致岗位分配不当、工作任务不明确等问题，这严重影响了企业的工作效率。因此，我认为加强沟通，提高协作意识是企业规划人力资源的关键。只有做好了这一点，才能更好地协调各项工作，为企业的发展奠定坚实的基础。

总结：

通过我在实践中的体会，我深刻认识到，在人力资源规划中，需要关注各个方面的问题，真正做到统筹兼顾。除了了解企

业需求、发现人才的潜力以外，还需要合理安排资源和加强沟通与协作。只有做到这些，才能够有效提升企业的绩效，让企业走向更好的未来。

人力资源对标报告篇九

目前，我国国有企业存在缺少活力、竞争力，并且专业技术人员留不住的现象。这种现象产生的重要原因之一，便是人力资源激励机制的不完善。因此，要提升国有企业的活力，增强国有企业的竞争力，国有企业必须建立和完善激励机制。只有这样，才能激发职员的工作热情及积极性，对国有企业的和谐、稳定发展具有重要意义。

国有企业;人力资源管理;激励制度

在我国，国有企业在国民经济中的地位特别重要。国有企业掌握着国民经济的命脉，控制着事关人民福祉的各种资源。随着市场经济的深化改革，国有企业如何在残酷的开放经济体系中存活并强大起来，是我们不得不思考的问题。因此，对员工进行适当和有效的激励成为提高我国国有企业竞争力、综合能力的必要选择，也是国企改革所要研究的重点部分。

当前劳动力供大于求，加之人们对国有企业的追捧，国有企业对员工的激励没有引起足够的重视。存在着只顾眼前利益不管长远发展、只管企业效益不顾员工生活状况、只顾苦累感受不顾员工情感等现象，使得企业员工疲于应付当前日常工作大大降低了企业员工工作的积极性，从而制约了企业的长远发展，一旦在企业遇到发展的困境时，员工也不会同企业共赴难关，受害的最终是企业的利益。

员工的需求是复杂多样的，企业的激励方式也应该因人而异，与时俱进，才能更有成效。而多数国有企业的激励方式往往一成不变，激励对象不明确，没有充分考虑员工的个体差异和不同层次员工的需求。

环境激励主要包括企业文化环境和工作环境两个范畴。企业文化是传统氛围构成的公司文化，是在工作团体中逐形成的规则；是一个企业的主要价值；是在企业中寻求生存的竞争“原则”。它意味着公司的价值观，这些价值观构成公司员工活力营见和行为的规范。优秀的企业文化是企业与员工共同秉承的价值观、共同遵守的信念和共同实施的行为方式。现阶段，一些国有企业只是一味追求产值、效益，不重视企业文化的建设，企业缺乏一种激动员工奋发向上和一种凝聚员工与企业命运紧紧维系的精神力量。企业文化的作用是巨大的，国有企业忽视其作用，将会使得激励效果事音功半。工作环境的安全舒适与否，直接影响员工的工作激情，影响员工的注意力与精力投入到工作中的程度。忽视环境的激励作用，认勾环境只是外部因素，对员工的影响不大，这种想法会影响员工的积.及性，甚至会导致员工的跳槽。

薪酬是激励机制物质表现的一种形式。完善拘薪酬体系要综合考虑到员工年资、能力、职务和工作绩效等因素，由基本薪酬、年资薪酬、职务薪酬、绩效薪酬及各种补贴和津贴等组成，可以全面反映员工对组织的贡献，使员工产生公平感。国有企业需要从自身行业角度出发，设计和完善“对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性”的薪酬体系，充分发挥薪酬体系的激励作用。

公平性是员工管理中一个很重要的承则，员工感到的任何不公的待遇都会影响他的工作效率和工作情者，并且影响激励效果。取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次拘奖励；同样犯同等错误的员工，也应受到同等层次的处罚。如果做不到这一点，管理者则宁可不奖励或不处罚。管理者在处理员工奖惩司题时，一定要有一种公平的心态，不应有任何的偏见和喜好。虽然某些员工可能让你喜欢，有些你不太喜欢，但在工作中，一定要一视同仁，不能有任何不公的言语和行为。

马斯洛的需要层次论指出：“人类的需要是不断随着低层次

需要的、满足而逐步向高层次需要发展的。”因此人力资源管理要因地制宜、合理地运用多种激励手段，根据员工不同阶段的需要以及内外环境的实际情况不断改进、完善和调整激励机制，使企业在一个良好的轨道内运行。对于满足重点激励对象的较高层次需求要针对性地进行，比如，让其承担挑战性的工作、参与项目决策、制定工作计划、提案建议奖励等等，要想方设法使其发挥潜能实现自我价值，获得胜任感和成就感，留住人心，促进企业发展。

在激励时机的选择上，应本着使员工始终保持足够的前进动力这一用人战略思想，根据不同的用人需要，分别选择适当的激励时机。既可以再任务完成后给予奖励，也可以在任务过程中的任何阶段，给予中途奖励。例如在“急、难、险、重”等工作时，可以开展岗位立功竞赛，采取随立功随记功进行奖励；在单项任务时可以开展劳动竞赛，平时可以开展合理化建议等，对表现突出人员进行奖励。以追求最理想的激励效果。

文化本身就有一种激励功能，企业文化更是如此。实践证明，国有企业除了运用“奖金”和“分红”等经济形式来调动劳动者的积极性外，还必须运用精神激励形式，培养职工的“共存亡”意识、“集体观念”和“忠诚”、“奋斗”、“创新”等精神。而要完成这些任务，就必须依靠和加强企业文化的建设。国有企业的性质决定了在企业文化建设中，第一、要通过加强思想政治工作，启发员工对现实社会的正确理解，增强与社会的相容和沟通，在适应社会的同时，树立自身特有的精神素质；第二、要注意发挥企业管理者在企业文化建设中的主导作用，善于集中员工的意识，引导员工的情绪，形成共同的观念，并通过自身行为影响企业的精神倾向；第三、思想政治工作应当以人为本，围绕企业的目标，着重解决员工的现实思想问题，在内容和要求上要讲究可行性、针对性和实效性，要接受生产力标准的检验，使员工从企业的发展中看到自身的价值，增强对企业的信任感依存感、荣誉感和归属感。

综上所述，人是企业诸要素中最活跃、最重要的因素，企业的竞争归根结底是人才的竞争。随着我国企业管理理念的创新，以“人”为中心的管理已成为现代企业经营管理发展的方向。国企人力资源激励方式是企业人力资源管理的关键环节，有效的激励方式将起到事半功倍的效果。

[1]刘玉春，浅谈国企经营者激励约束机制[j].现代营销(学苑版)[]20xx(03).

[2]张红玉. 对企业建立和运用激励机制的思考[j].宁波职业技术学院学报[]20xx(03).

[3]马尔托奇奥著，杨东涛，钱峰译，战略薪酬管理[m].中国人民大学出版社[]20xx.

人力资源对标报告篇十

在不断发展的社会中，企业面临着越来越激烈的竞争。在这样的背景下，人力资源规划就变得尤为重要了，它能够帮助企业更好地支持业务战略，规划组织的未来，提高员工的绩效和效率。在实际操作中，我有一些亲身经验和心得体会，现在分享给大家。

第一段：人力资源规划的重要性

人力资源规划可以帮助企业在组织结构上进行合理规划，根据不同的业务情况，合理安排员工的工作方式，提高员工的效率，从而提高企业的生产效率。在进行人力资源规划时，需要考虑到企业的发展需求和未来的发展方向，从而在员工招聘和培训上有明确的规划目标，能够更有效地进行人力资源的运营和管理。

第二段：关注员工需求

人力资源规划除了做好规划和安排以外，还要关注员工的需求。在企业中，员工是最重要的财富，理解员工的需求和诉求，不仅能够提高员工的满意度，还能够提高员工的工作积极性。企业可以制定有针对性的培训计划，提升员工的专业能力和业务素质，从而进一步提高员工的工作效率。

第三段：采用科学的方法

在进行人力资源规划时，需要运用科学的方法去进行判断，例如进行人力资源调查、数据分析等，从而更好地掌握现有人力资源的情况，这样能够更加准确地做出人力资源规划的决策。采用科学的方法，能够有效地掌握规划所需的信息和数据，提高决策的客观性和准确性。

第四段：加强团队建设

人力资源规划还能够加强企业团队的建设，形成一个协作、配合、创新的团队，在企业发展过程中充当关键角色。团队建设不仅能够提高员工的工作凝聚力，还能够促进员工之间的交流和合作，进一步提升企业的生产力。

第五段：积极探索新的方法

企业在进行人力资源规划时，需要保持敏感性，始终关注市场动态和业界趋势。在不断变化的市场环境中，企业需要尝试新的方法和技术，从而更好地应对竞争环境。例如，采用互联网技术进行人才招聘，或引入节能环保技术在员工的生活中和工作中的应用等等，这些新的方法和技术能够帮助企业更好地完成人力资源规划。

总之，人力资源规划具有重要的作用，能够为企业带来更好的运营效益和企业形象。企业应该更加注重人力资源的规划和管理，注重员工需求和企业未来的发展方向，从而更好地实现人力资源的高效运营和管理。