

# 人力资源在战略与规划中的地位 人力资源战略规划方案(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 人力资源在战略与规划中的地位篇一

人力资源战略规划的实施与执行实际就是构建或者是规范企业的整个人力资源管理体系，即按照企业的人力资源战略规划来逐步建立或者完善企业现有的人力资源管理体系。把企业的发展战略和人力资源战略规划中的目标和计划进行分解和落实。主要包括企业组织机构的设计与优化、企业职务分析和评价、企业的人员招聘和管理、企业的绩效考核体系设计、员工工作表现评估和核心胜任潜力模型塑造、企业薪酬激励和福利体系设计、员工培训管理体系、员工职业生涯发展体系等资料设计时需要把握的基本原则和相关政策的落实。

## 人力资源在战略与规划中的地位篇二

人力资源战略规划不同于以往的人力资源规划，更强调规划的战略性和战略性。因此，人力资源战略规划是为组织的人力资源目标服务、要解决人力资源供需动态平衡问题，同时，它包含了一系列计划，也反映了一系列行动。下面是应届毕业生小编为大家收集整理的人力资源战略的表述，不懂的朋友们可以看看！

许多学者已对人力资源战略规划的内容进行了划分，对几项内容上的划分大体一致，但对另几项内容的划分又存在着许多区别，如划分内容上的区别、表述上的差异等。认识人力

资源战略规划的重点和兼顾内容，非常有利于认清各项内容的主次、结构和作用，在以上认识的基础上，结合目前主流的划分方式，人力资源战略规划的内容划分成七个子规划，即外部人员补充规划、内部人员流动规划、退休解聘规划、职业生涯规划、培训开发规划、薪酬激励规划、组织文化规划。

几乎所有学者在划分时都列出了人员补充规划和晋升规划，他们认为晋升也是一种补充，只不过补充源在内部，因此，补充规划主要是指补充源在外部的规划。一种规划包含了另一种规划，而两者又并列出现在同一级别，这样的划分明显不合理。有的学者也有类似想法，单独列出了补充源在外部的规划，称其为人力资源招聘任用规划(赵曙明，2002)，并认为其包含了招募规划、甄选规划和配置规划三个子规划。外部人员补充规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地吸收组织外部人员，从而对组织中长期内可能产生的空缺职位加以补充的规划。

在组织内部，人员也要有计划地流动，这种流动包括晋升、调动、降职。几乎所有学者将晋升一类流动单列为晋升规划，研究颇多。绝大多数学者也单独列出了调动一类的规划，但命名上和内容上有所区别，如在称呼上有人员分配规划、人员调配规划、配备规划等，内容上也有一定区别。很少有学者讨论降职一类流动，因其实用性较小，几乎无人将其单独列出。但是这些均属于组织内部流动，并且各自的重要性因组织而不同，所以有必要考虑到这一系列的流动人力资源战略的表述人力资源战略的表述。作者将晋升、调动、降职等归为一类，称其称为内部人员流动规划。内部人员流动规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划的组织内部人员流动，实现在未来职位上配置内部人员的规划。

除上两类流动外，还有第三类流动，即人员从组织内部流出。退休可以准确预测，解聘主动权掌握在组织手中，因此，这

类流动较少受到重视，也仅有部分学者将其列为规划的内容之一。但是，作为人员流动的必要部分，应该将其列入规划。并且，通过科学的设计和安排，可以为企业建立起淘汰退出机制。退休解聘规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，通过有计划地让达退休标准人员和不合格人员离开组织，从而使组织的人员结构更优、更合理的规划。

在确定未来哪些人员将在组织中工作后，要考虑如何更有效地使用这些人力资源。无论是为了有计划地使用人力资源，还是为了增加人力资源价值，都应该关心员工的未来发展！。制定职业生涯规划，一方面是支持员工成长，另一方面是指引导员工成长。职业生涯规划已成为人力资源战略规划的重要组成部分，几乎所有的学者都提到了这项内容。职业生涯规划是指，组织根据组织内外环境变化和组织发展战略引导员工职业发展方向，员工根据个人能力、兴趣、个性和可能的机会制定个人职业发展计划，从而组织系统安排内部员工职业发展的规划。

在明确职业发展方向后，组织应根据组织和个人发展需要制定一系列的培训开发计划，开发人力资源潜能。培训开发是人力资源管理的一项必要工作，所以学者们无一例外地将其列入规划系统。培训开发的目的是提高员工能力以适应未来工作，因此要根据组织的发展战略设计，同时还要考虑到员工的个人需要。培训开发规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，考虑员工发展需要，通过对员工有计划地培训和开发，提高员工能力、引导员工态度，使员工适应未来岗位的规划。

无论是为了稳定员工队伍，还是为了提高员工工作绩效，物质和精神两方面的作用是不可忽视的。物质是精神的基础，只有当物质手段达到一定标准后，精神手段才能发挥作用。因此，绝大多数学者都将薪酬激励规划列为子规划，但是在名称上和内容上又有所不同，如名称方面有薪酬激励规划、工资规划和薪酬福利规划等，其包含的内容和重点自然各不

相同。薪酬激励规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略，为了使员工结构保持在一个恰当水平，为了提高员工工作绩效，为了激发员工工作热情，制定一系列薪酬激励政策的规划。

在一定物质基础上，精神手段往往发挥着物质手段无法比拟的作用。人的精神世界非常丰富，一个信仰会影响一生，一个念头会导致一个行为。人力资源战略的表述是人力资源。如果能在精神层面上引导员工、激励员工，就可挖掘出巨大的人力资源潜能。很可惜，至今没有一个学者将组织文化作为一项子规划。大多数学者认为，组织文化不属于人力资源管理的范畴，自然不会在与人力资源相关的规划中提及。但是，人力资源管理研究的对象是人，组织文化研究的对象也是人，两者有着天然的密切联系。组织文化重要地影响着人的态度和行为，人力资源管理的目的是引导人的态度、改善人的行为，可见，一个好的组织文化有利于实现人力资源管理的目的。因此，将组织文化列入人力资源战略规划的范围非常必要。组织文化规划是指，根据组织内外环境变化和组织发展战略的需要，不断完善组织长期积累形成的组织文化，使其在未来能更好地引导和激励员工，从而为组织提供更优秀的人力资源规划。

## 人力资源在战略与规划中的地位篇三

企业为适应内外环境的变化，依据企业总体发展战略，并充分思考员工的期望而制定的企业人力资源开发与管理的纲领性长远规划。人力资源战略规划是企业人力资源开发与管理活动的重要指南，是企业发展战略的重要组成部分，也是企业发展战略实施的有效保障。

### 2. 人力资源管理的基础业务

岗位分析与岗位评价是企业人力资源管理的基础工作。岗位

分析就是对企业所有工作岗位的特征和任职要求进行界定和说明，岗位分析的结果是构成每一个工作岗位的职位描述、任职资格要求、岗位业务规范；岗位评价是对企业各工作岗位的相对价值进行评估和决定，岗位评价的结果是构成企业不同工作岗位的工资体系。岗位分析和岗位评价就如一个产品的说明书和产品标价，使员工“明明白白工作”、“清清楚楚拿钱”。

### 3. 人力资源管理的核心业务

包括招聘、培训、绩效考核、薪酬管理。招聘是人力资源管理核心业务的首要环节，它是企业不断从组织外部吸纳人力资源的过程，它能保证组织源源不断的人力资源需求；培训是企业人力资源开发的重要手段，它包括对员工的知识、技能、心理素质等各方面的培训，它是企业提升员工素质的重要保障；绩效考核是指运用科学的方法和标准对员工完成工作数量、质量、效率及员工行为模式等方面的综合评价，从而进行相应的薪酬激励、人事晋升激励或者岗位调整，绩效考核是实施员工激励的重要基础；薪酬管理是企业人力资源管理的一个极为重要的方面，它主要包括薪酬制度与结构的设计、员工薪酬的计算与水平的调整、薪酬支付等资料，它是企业对员工实施物质激励的重要手段。

### 4. 人力资源管理的其他工作

企业人力资源管理还包括其他一些日常事务性业务资料，如人事统计、员工健康与安全、人事考勤、人事档案管理、员工合同管理等。

## 人力资源在战略与规划中的地位篇四

第一，利于实现企业可持续发展。企业想要实现可持续发展，需要以战略规划为导向，指引企业未来发展，但是在企业未来发展中人力资源能够确保企业战略规划的制定实施。企业

人力资源是企业内难以协调的核心资源，渗透于企业各个生产经营环节，影响企业的正常经营管理。

第二，利于实现企业市场竞争优势。企业人力资源与战略规划匹配契合可以在企业战略目标一致的情况下，确保在企业各发展阶段下二者的一致性和适应性。企业以战略规划为企业未来发展目标，企业人力资源管理工作可以调动员工工作积极性，增强员工企业责任感，充分发挥企业人力资源管理职能，最终在人力资源优势支撑下实现企业战略规划，获得市场竞争优势。

企业人力资源与战略规划匹配需要获得企业管理人员的认可。企业管理人员作为企业核心管理资源，是二者高效匹配的基础；高素质的人力资源管理工作人员不仅需要具备基本的人力资源管理技能，还需要具备组织协调能力、应变能力以及战略能力。三、企业人力资源与战略规划的关系分析企业人力资源管理为企业配置优秀人员，而人才作为信息资源载体，进而为企业战略规划的高效实施提供信息资源与智力支持。企业人力资源管理不仅包括对同行业人力资源流动状况、人力资源综合素质，还包括企业人力资源质量、人力资源组织结构以及人力资源成本等，这些都是企业制定战略规划必不可少的信息资源，笔者就企业人力资源和战略规划之间的关系进行阐述。

### (一) 企业人力资源对战略规划的支撑分析

第一，企业战略规划需要人力资源提供智力支持。企业发展需要各领域、各专业的人才，实现人力资源的凝聚管理，为企业战略规划制定实施提供支撑力量。企业高效人力资源管理应将人力资源优化配置于企业各岗位，为企业战略规划提供助推力。

第二，企业科学合理的战略规划利于企业人力资源价值的实现。企业只有合理配置人力资源，才能保持企业高效的市场

竞争优势。在竞争激烈的市场环境下，企业只有整合共享各项资源才能构成企业市场竞争力，但是人力资源作为企业各项资源的智力载体，就成为各企业争夺的焦点。对于企业而言，只有拥有优秀人力资源才能实现市场竞争力，对于优秀人才而言，只有配置于企业各职能部门，成为企业发展的优质资源，才能高效的实现自身的资源价值，而企业制定科学合理的战略规划为企业人力资源实现自身价值提供契机。

## (二) 企业战略规划对人力资源提出的要求

第一，企业战略规划需要对人力资源管理进行重新定位。企业人力资源管理的工作大体可以分为操作性管理和战略性管理，其中操作性管理是指传统意义的人力资源管理职能，战略性管理是指对企业长远战略有影响的导向性战略政策内容。因此，需要结合企业战略规划的实况，对人力资源管理进行重新定位，实现传统人力资源职能转变为战略性人力资源管理职能。

第二，企业战略规划要求人力资源管理人员具备较高的综合能力。企业人力资源管理人员综合能力包括战略能力、协作能力、团队建设能力、反应能力以及国际化能力。其中，战略能力是指人力资源部门参与企业经营战略决策工作，为企业各部门战略目标设置提供服务；协作能力是指企业人力资源部门参与企业战略规划工作，必须是基于与企业其他各部门间的协作配合，为企业战略规划工作提供智力支持，确保各部门战略规划目标的一致性；团队建设能力是指人力资源管理人员必须要具备团队建设能力，建立以任务结果为导向的团队群体，在企业内部建设高绩效的团队，提升企业生产经营效能；反应能力是指随着企业市场竞争的日益激烈，企业面临的经营环境越来越复杂，人力资源管理人员应及时对市场环境进行预测，掌握动态性的市场发展态势，快速对市场做出反应并采取敏捷性的措施；国际化能力是指随着全球一体化经济的推进发展，企业人力资源管理人员需要以国际化的视野分析考察企业国际化运营思路，具备国际化战略能力。

## (一) 企业人力资源与战略规划的匹配模型

笔者针对企业人力资源与战略规划的匹配状况构建包括企业战略、人力资源管理、战略组织特征以及战略人力资源能力四个因素在内的企业匹配模型。企业战略，需要结合市场环境和企业特征制定战略发展规划，大体可划分为增长战略、稳定战略和预防战略三种类型。企业在市场中的竞争行为受战略规划的引导，因此需要结合企业实际状况制定科学合理的战略规划，为企业指引正确的市场竞争方向。在企业内人力资源管理包括人力资源规划、人力资源招聘甄选、人力资源培训开发、人力资源绩效管理、人力资源薪酬管理、人力资源劳动关系管理六大模块，属于企业生产经营管理实践活动的重要组成部分，是企业管理活动的智力支持。战略组织特征，是企业人力资源管理与战略规划匹配模型的中间推导机制因素。企业战略规划制定后，企业就需要在各部门配置优秀人力资源配合组织行动特征，从企业核心竞争力、企业文化以及企业行为导向三方面确保企业战略规划的实现。战略人力资源能力，是企业人力资源管理与战略规划匹配模型的又一中间推导机制因素。战略人力资源能力不仅直接负责于战略组织特征，也符合企业人力资源管理活动的要求。战略人力资源能力包括个人特征要素、知识技能要素以及业绩技能要素三大要素。

## (二) 企业人力资源与战略规划的匹配途径

第一，健全企业人力资源与战略规划匹配的战略规划。企业管理人员在企业战略管理实践的基础上，总结并吸取企业战略管理成果，遵循企业战略管理基本框架，对企业战略管理内容进行研究。企业不仅要高度重视人力资源规划需求，还要将人力资源管理融入企业战略规划，进而实现二者的匹配。

第二，完善企业人力资源与战略规划匹配的组织机构。企业应从组织层面为人力资源与战略规划匹配提供保障，企业人力资源管理人员的工作任务就是通过对企业人力资源进行配

置整合，以人力资源管理职能的履行培育企业竞争优势，并结合企业实况制订相应的管理理念、管理制度，为提升企业管理效率提供基础条件。

基于信息时代背景，企业传统的管理模式已不再适合市场经济发展需求。人力资源作为企业的重要资源，作为信息载体参与企业生产经营决策管理，因此，企业在制订战略规划时必须考虑人力资源因素的影响，以实现人力资源与战略规划的匹配为契机，让人力资源部门参与企业战略规划的制订，并严格制订战略规划目标，最终实现企业人力资源与战略规划的匹配，形成企业市场竞争力。

## 人力资源在战略与规划中的地位篇五

附件：1. 《人力资源部工作计划进度表》

2. 《20人力资源部费用预算方案》

3.《w公司年培训计划总表》

4. 《人力资源部月度工作总纲》

### 前言

xx公司处于什么发展阶段，现状如何公司战略如何对人类资源部门的要求(系统化、规范化和科学化)

未来5年(10年)公司战略与人力资源管理部门发展面临如何的局势……实现经营目标，获得更大的发展，高素质的员工队伍和科学化的人力资源管理是重要保障。

人力资源规划是实现公司战略规划的关键性环节，透过预测因未来的环境变化和经营目标变化导致人力资源管理的需求，为公司带给未来所需要人员的配置方案、实施办法以及持续

改善的措施，为实现公司总体战略目标带给人力资源保障。

## 2

### 第一章人力资源部战略目标一、人力资源规划的使命

公司层面：对人力资源管理进行全新的定位，从后台走到前台，由后勤服务为主转变为管理与服务并重，使人力资源管理成为整个公司管理的轴心之一，推动科学化管理进程，构成公司凝聚力高、持续竞争力强、团队协作顺畅，组织运作高效的整体，为公司快速发展奠定基础。

业务层面：能够准确及时的配置营销人才、管理人才等。带给足够的人力资源，建设科学的组织结构，使人力资源效率最大化，以适应业务拓展、功能调整和市场变化。

职能层面：结合职位、工作、人三者关系打造人力资源平台，建设业务操作系统，使工作分析、招聘录用、岗位配置、培训教育、薪酬福利、绩效管理等工作专业化，流程规划化，为公司创造科学化的管理环境，为员工带给优良的成长机制和发展空间。

### 第二章人力资源现状分析一、人力资源现状盘点：

截止至12月26日，公司在职员工139人。1、员工职位分类状况

高层领导者3人；中层管理者合计12人；服务类17人；销售类121人；尚在培训，未确定职位的4人。

表一：公司员工职位分类状况表

职位/类	高层领导者	中层管理者	销售类	后勤服务类
人数	4	12	121	17

人数41212117

占总人数的%2.28.68712.2

2、总部离职人员26人，占总人数19%。(直营市场未经过人力资源部办理离职手续人数较难统计)表二：20公司总部离职人员信息汇总表(26人)

序号12345678

姓名裴庆新周健陈慧琦陈智平邓军玲陈敏蓝晓虹李银

原部门工厂广州区域招商部企划部企划部商务部拓展部人力资源部

3

岗厂长区域经理招商助理设计师设计师otc代表拓展经理前台

## 二、人力资源管理职能现状分析

1、初制定的人力资源规划没有落实到位，各项预期的工作目标没有实现。

2、人力资源管理系统仍需建立。

3、招聘工作随意性很大，各职能部门人员需求无计划。

4、培训工作与预先设定的目标有必须的差距。

5、人力资源管理目前还是以“管事”为中心，强调事的控制管理，而不是人；

6、内部设置不合理，一百多人的公司，人力资源部就二个人(人力资源部经理、前台)，人力资源部经理经常忙于事务性工作中，导致人力资源管理目标没能按期实现。

8、办公室管理较松散。

人力资源现状与同行竞争对手的比较，

与公司发展战略要求之间的差距分析