

# 最新人力资源薪酬调查总结 人力资源调查报告十(实用8篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。什么样的总结才是有效的呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 人力资源薪酬调查总结篇一

前言：水是生命之源，是基础性自然资源和战略性经济资源，是生态环境的控制性要素，水作为与粮食、能源同等重要的三大战略资源之一，在经济、社会发展和国家安全中具有极其重要的地位。党政机关要率先行动起来。...

水资源的调查报告——深圳市竹园小学五（1）班环保小组一、提出课题深圳是中国改革开放的前沿阵地，随着开放程度的不断深入、人口的急剧增加使得深圳的环境遭到了破坏，其中深圳人引以自豪的东江引水工程的水资源现状也令人堪忧。...

为了使我们在学校学到的环保知识与实践相结合，学生会组织了一次水质调查勘测活动。在环保人员的指导下，同学们对萍水河水质进行了勘测，对萍水河的有关内容进行了更深的了解，并向沿岸居民及相关部门领导进行了采访。...

调查者： 调查时间： -4-17 调查地点： 周边各条河流、湖泊  
调查内容：关于家乡的水资源 调查方法： 查阅地图、资料、实地考察  
调查所得：我国水资源的特点由于我国所处的地理位置和特殊的地形、地貌、气候条件，而山东省更为特殊，导致水资源...

一、我区的水资源现状水资源的状况，或者说水资源对环境

的承载力可以用两个方面的指标来反映。一是水量状况，二是水质状况。通过调查了解，我区的水资源状况是这样的：水资源总量、水质状况总体均呈下降趋势。...

我国严峻的水资源问题再次成为公众关注的焦点。我们要充分认识到，节约和保护水资源，实现水资源的可持续利用，任重道远。如此重要，水滋养了人类，但同时又让人类面临着水环境所带来的生存安全危机。...

无论在何时何地，认真负责都是基本的准则，在平凡的岗位上想要焕发出非凡的色彩，对待工作一定要兢兢业业，恪尽职守。现如今，很多地区都存在着环境污染的情况，特别是水污染上有很严重的影响，尽职的调查报告可以很好的掌握水环境等情况...

一、水资源总量和水污染情况一是人均占有量低，缺水现象越来越严重。一平均，我国人均淡水资源为2160立方米，扣除不能利用的淡水资源，可供利用的人均淡水资源仅为900立方米，已成为世界严重缺水国家之一。...

xx市xx县位于海湾西南岸，海岸线102公里，拥有广阔的浅海滩涂1000万公亩，养殖面积67万公亩，盐田面积333万公亩，丰富的海水资源为xx县地方经济的发展提供了巨大的动力，以盐业生产、盐业化工为主题的海水资源的综合利用项目已越来越成...

科技实践活动调查报告〔指导思想〕：以xxx同志“三个面向”思想为指针，全面贯彻实施教育要为人民服务的思想和精神，以践行“人本教育”理念为宗旨。...

一、我区的水资源现状水资源的状况，或者说水资源对环境的承载力可以用两个方面的指标来反映。一是水量状况，二是水质状况。通过调查了解，我区的水资源状况是这样的：水资源总量、水质状况总体均呈下降趋势。...

cfe rdc 关爱地球联盟调查与数据中心数据调查问题1：了解世界水日的日期吗（a了解b不了解） 数据结果 a了解 66% b不了解：32% 调查问题2：知道全球的水只有3%是淡水，其余均不可食用（a知道b不知道） 数据结果 a知道 75% b不知道：25%...

我国是一个水资源严重匮乏的国家，淡水资源总量为28000亿立方米，居世界第六，但人均只有2200立方米，仅为世界平均水平的四分之一，在世界上名列第121位，是全球13个人均水资源最贫乏的国家之一。...

## 人力资源薪酬调查总结篇二

### 一、酒店简介：

北海香格里拉大饭店坐落在中国南部最负盛名的海滨城市，凭借豪华的环境及殷勤的服务，成为当地酒店的标志。酒店距北海机场仅30分钟路程，距北海市中心仅15分钟。酒店地理位置十分优越，俯瞰北部湾及风景如画的捕鱼船只，犹如田园牧歌一般。

### 二、基础设施

设施：商务中心、会议设施、无障碍设施、美发/美容沙龙、无烟客房、停车场、保险箱

旅行及交通：机场接送服务、租车服务、出租车及豪华轿车服务、旅行社/观光服务

商铺：礼品店、外币兑换柜台

餐饮：24小时客房送餐服务、2间餐厅及1间酒吧、大堂酒廊

商务中心设施

北海香格里拉大酒店商务中心配有先进的设备，提供全天候服务。

商务设施包括：

设施：电话会议设施、会议室/董事会议厅

设备：复印机、打印机

北海香格里拉大饭店其它设施还包括现代化商务中心、票务中心，商店、泰国正宗时尚水疗和设施齐备的康乐中心。装修豪华、功能齐全、设备先进的大宴会厅和与之相邻的多功能厅同时使用，不仅可扩大其容客量，而且可以作为会议前的休息大厅，更能为会议期间的分组讨论提供方便。

学生实习工作岗位：学生实习于酒店人力资源部，担任人力资源部经理助理工作，以及人员调配工作。

三、酒店人力资源部与酒店整体所存在的问题：

人力资源部所存在问题：由于人力资源部经理与各部门经理交流不足，而出现各部门员工分配不均。尤其是实习员工岗位分配方面管理较为松散，时常出现实习员工无固定工作岗位，几个部门流动工作，从而产生部分岗位员工过盛或不足。其次，酒店员工流动量大，酒店急需员工引进，部分引进员工专业素质不够，工作上手慢，在短期培训后不能顺利有效投入工作。由于员工流动量大，部分部门缺少骨干员工。

酒店整体所存在的问题：管理制度整体缺乏创新；用人观念陈旧；没有建立稳定的人才队伍。

四、解决方式：

人力资源部问题解建议：

1、加大人力资源部与各部门经理的交流。详细了解各部门忙时所需要员工人数，以及日常所应分配的人数和员工的工作量。

2、招聘新员工时注重员工的专业素质，合理分配实习员工的岗位。如有临时调动，需及时上报人力资源部，以便人力资源部做出详细及时的员工岗位报表。

3、提高员工工资与待遇福利，培养酒店骨干员工。

## 五、酒店整体所在问题的影响与解决建议：

1、问题所带来的影响：酒店业的管理制度大多数都是直接照搬国外，没有结合我国的根本国情和酒店业的实际情况，因此在遇到问题的时候，常常不能找到针对实际情况的解决办法。再者，我国的酒店行业与国外的酒店业在日常运作的过程中，所面临的环境、人员的构成、竞争的对手都不相同，与此同时，我国对人力资源管理还缺乏比较系统而又科学的认知，在一定程度上可以说是没有具备真正意义上人力资源的管理水平，在管理过程中难免会出现一些问题。

2、酒店在招聘过程中缺乏系统的而具有战略性的眼光，当前我国的酒店业呈现出一种普遍的特点：员工学历低、素质低。随着酒店业的快速发展，当前我国大专院校提供的人力资源还是相对比较充足的，但是由于人们对酒店行业的观念还是停留在一般服务行业阶段，因此大专生、本科生酒店根本就留不住，不能把用人和育人相结合。在对于员工的教育方面，许多酒店都认为培训是一种成本，不重视对员工的培训，大多数都采用不培训或者是少培训。有些酒店做的比较好，还是会对员工进行培训，但是基本上都是赶形式、走过场，多以应付为主，缺乏连贯性、系统性、计划性。大多数酒店对人力资源的培训开发，只是停留在员工的短期培训层面，没有长期的发展目标。

3、酒店业作为服务行业的重头，在薪资待遇上普遍偏低，随着国内各种行业的兴起，就业机会不断增加，就业者的选择机会也随之加大。也就促使一些素质较高的人才流向更有发展前途的其他行业，从而放弃在酒店发展的机会。最终导致大量人才流失，同时由于我国的经济水平在地区间的差异，大量酒店员工纷纷从内地流入沿海经济发达地区。另一个方面，激励机制不合理，管理制度不完善，用工制度使一些劳动力强度大、工作任务繁重、质量要求高的一线员工的积极性减弱。从而导致相当一部分员工跳槽，人才流失严重，人才较难稳定，给酒店的正常经营带来严重影响。

## 六、解决建议：

建立符合自身酒店现状的管理制度，采用专业素质较高的员工，建立固定的工作团队。首先，酒店多数的规章制度是按照国外的规定照搬过来的，这样就对酒店自身增大了很大压力。由于社会条件，消费观念，原料及人工成本等一些客观条件制约了在原管理制度下的发展。要想合理有完善的体现出酒店的服务价值与服务效果，我们必须在原制度上有所改变。要建立一个符合现有社会条件和酒店自身价值的一个新制度，从而更好的发展运营酒店。建议一个新的完善的管理制度就必须有一个好的管理团队来运行这样一个新的管理制度，最基本的就是人力资源部，一个了解酒店发展与社会状况的人力资源工作团队是帮助酒店发展的关键。

其次，要改变原有的用人观念，我国酒店在选择运用员工方面一直是不完善的，这也正是服务行业发展的一块绊脚石。由于在员工待遇方面很低，用人条件也很低。员工的质量上不去，服务质量也就顺势下降了很多，学生个人认为，我们现今中国的酒店行业并不缺少好的硬件设施，缺少的就是拥有高素质并拥有专业知识的服务员。所以我们应该在用人方面改变选人要求，但是这个前提下我们首先必须要提高酒店对员工的待遇，制定一个完善的，有规划，有策略，系统性强的用人规范要求。强调应聘人员的学历，专业素质。加强

对员工的培训以及职业规划等一些方面。

再次，建立完整固定的整体工作团队。确立各部门的骨干分子，定期对骨干员工进行高端培训及专业技能加强。因为酒店在第三产业占有重要的主导地位，而酒店的发展最根本就是依靠员工的服务。现今各行业都在飞速发展，服务行业也在迅速发展，但是服务行业的薪资方面一直是在各方面里排在倒数，正是薪资这一问题导致普遍酒店人员流动量大。要想留住员工，就必须提高员工的工资与福利待遇，让员工有优越感与自信心。对新员工进行一系列职业规划以及发展规划，定期对优秀员工进行奖励鼓舞，增加员工的自信心与工作动力。着重提高一些工作量相对较大的部门员工福利工资。

## 人力资源薪酬调查总结篇三

我于今年5月对百胜餐饮集团中国事业部一（肯德基）企业的人力资源管理进行了走访调查。调查发现肯德基企业人力资源管理在招聘环节对应聘者进行严格审查面试，以便录用到优秀，最适合其岗位的员工。为树立整体国际形象，执行规范而统一的公司规章制度，百胜餐饮集团中国事业部编制《员工手册》，其《员工手册》也是依据中国法律编制的，是属于企业规章制度中的一个组成部分。在员工培训过程中重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要。在日常管理中加强与员工沟通，促使员工参与管理。在日常生活中企业关心员工的生活。企业建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬。

我此次社会调查的对象是百胜餐饮集团中国事业部一（肯德基）企业。调查的题目为《百胜餐饮集团中国事业部一（肯德基）人力资源管理中的运用》。我于20xx年6月12日走访了肯德基企业人力资源部张经理，他向我介绍了肯德基企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了肯德

基企业《员工手册》和20xx年度肯德基企业各部培训记录。  
自我鉴定：我是中央广播电视大学宁夏广播电视大学分校“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专科20xx秋的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了银川市百胜餐饮集团——肯德基企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20xx年度企业各部门培训记录，以《百胜餐饮集团中国事业部——（肯德基）人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于肯德基企业选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

肯德基企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的升迁机会与发展，其流程如下：

#### （一）服务员见习转正。

1，工作满50个小时；



2，通过一个工作站的训练检定。服务员—接待员，完成主题二并通过检定。

（二）服务员—训练员。

1，通过一个区的全部基本工作训练检定；

2，通过该区的开店或打烊工作训练检定；

3，理论考试达90分；

4，实操考核100%通过。接待员—资深接待员，完成主题五并通过检定。

（三）服务员—全训练员工作。

1，通过全部工作区的全部基本工作站的训练检定；

2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；

3，理论考试达90分；

4，实操考核100%通过。资深接待员—接待员组长。1，完成主题九并通过检定；2，视餐厅需要。

（四）全训练员—组长。

1，任职全训练员6个月；

2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；

3，理论考试达90分；

4，实操考核100%通过。

（五）通过任职组长观察中及餐厅需要，便可以提升到管理岗位。其服务组及管理人员在餐厅里的工作包括：

- 1，依工作站的标准程序准备高品质的产品；
- 2，亲切自然地欢迎顾客，并提供他们所想要得到的服务；
- 3，执行一切必须的清洁维护工作。透过训练有素的员工执行这些工作，方可达到企业101%顾客满意的目标。

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，肯德基企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，肯德基管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。肯德基企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

相对于其他行业来说，企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，肯德基企业的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，员工的上班时由员工自己于一周前提供，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由餐厅举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。

在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

肯德基企业从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。

### （一）直接报酬直接报酬主要指企业为员

工提供的工时工资、加班费等。为了提高服务人员的待遇，企业推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从经理到见习助理，组长，服务员等分成许多级别，各级别有不同的工作有所不同的工资制度。这样可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的管理人员的工资的不合理现象。

（二）间接报酬间接报酬主要指员工的福利。好旺得企业采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

（三）非金钱性报酬企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。如有的员工希望有良好的人际关系，企业就组织一些文艺活动、联谊会等社交活动以满足他们的需求；有的员工希望受人尊敬，拥有较高的威望，企业可通过授予各种荣誉称号来激励他们。通过以上几方面的调查，可以看出百胜集团—肯德基企业的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，肯德基企业才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优

质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，我国超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰我国企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为他们熟悉本企业的运作模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。通过对肯德基企业人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

## 人力资源薪酬调查总结篇四

### 内容提要

我于今年5月对百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业的人力资源管理进行了走访调查。调查发现肯德基企业人力资源管理在招聘环节对应聘者进行严格审查面试，以便录用到优秀，最适合其岗位的员工。为树立整体国际形象，执行规范而统一的公司规章制度，百胜餐饮集团中国事业部编制《员工手册》，其《员工手册》也是依据中国法律编制的，是属于企业规章制度中的一个组成部分。在员工培训过程中重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要。在日常管理中加强与员工沟通，促使员工参与管理。在日常生活中企业关心员工的生活。企业建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬。

### 关键词

人力资源管理 毕业社会调查 调查报告

我此次社会调查的对象是百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)企业。调查的题目为《百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)人力资源管理中的运用》。我于20xx年6月12日走访了肯德基企业人力资源部张经理，他向我介绍了肯德基企业员工的招聘、录用及培训，员工的福利等情况，并借阅了肯德基企业《员工手册》和20xx年度肯德基企业各部培训记录。自我鉴定：我是中央广播电视大学宁夏广播电视大学分校

“人才培养模式改革和开放教育试点”管理学科工商管理专科20xx秋的学员，通过在校近三年的学习，掌握了现代经营管理的基本知识、基本理论。此次参加学校组织的社会实践，我根据所学的有关企业人力资源管理的知识，选择了银川市百胜餐饮集团——肯德基企业为调查对象，通过走访该企业的人力资源部经理，查阅企业的《员工手册》及20xx年度企业各部门培训记录，以《百胜餐饮集团中国事业部一(肯德基)人力资源管理中的运用》为题，写了这篇调查报告。通过此次社会实践，使我更深刻地认识到人力资源管理在企业中的重要性：企业只有重视人力资源的管理，才能有一支高素质的员工队伍，才能取得良好的效益。由于所学知识有限，只能对企业人力资源的部分进行分析，因而无法做到全面的、深层次的分析。

## 一、员工的招聘和录用

企业在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等。不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。企业在招聘员工时也向求职者全面客观的介绍企业情况，员工工作的内容、要求，企业所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等，使求职者能从这些信息中判断自己对所应聘的工作是否满意，是否能胜任其职。这一做法将有助于肯德基企业选择到更优秀的员工，也有助于员工坚定其在企业长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。

## 二、重视员工的职业生涯规划，满足员工个人发展需要

肯德基企业从员工进店开始就指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样做减少了员工的流失，提高了员工的满意感。企业采用的较为有效的升迁机会与发展，其流程如下：

(一)服务员见习转正。1，工作满50个小时；2，通过一个工作站的训练检定。服务员—接待员，完成主题二并通过检定。

(二)服务员—训练员。1，通过一个区的全部基本工作训练检定；2，通过该区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。接待员—资深接待员，完成主题五并通过检定。

(三)服务员—全训练员工作。1，通过全部工作区的全部基本工作站的训练检定；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。资深接待员—接待员组长。1，完成主题九并通过检定；2，视餐厅需要。

(四)全训练员—组长。1，任职全训练员6个月；2，通过全部工作区的开店或打烊工作训练检定；3，，理论考试达90分；4，实操考核100%通过。

(五)通过任职组长观察中及餐厅需要，便可以提升到管理岗位。其服务组及管理人員在餐厅里的工作包括：1，依工作站的标准程序准备高品质的产品；2，亲切自然地欢迎顾客，并提供他们所想要得到的服务；3，执行一切必须的清洁维护工作。透过训练有素的员工执行这些工作，方可达到企业101%顾客满意的目标。

## 三、加强与员工沟通，促使员工参与管理

企业的成功离不开员工的创造性、积极性的发挥。作为服务第一线的员工，他们比管理者更了解顾客的需求和要求，更能发现工作中存在的问题。为此，肯德基企业为员工营造了一种和谐的大家庭气氛，使员工能充分发表意见，积极参与管理，如总经理接待日等方式，通过与员工双向沟通，使企业管理者可以做出更优的决策，此外，肯德基管理者不仅加强与企业现有员工之间的沟通，而且也要重视与“跳槽”员工的交流，因为管理者认为这些员工往往比企业现有员工更能直接、详实的指出经营管理中存在的问题。通过深入了解员工“跳槽”的原因，采取相应的措施，以便更好解决企业经营管理中存在的问题。肯德基企业让员工参与管理，进一步发挥了员工的主观能动性，增强了员工的工作责任感，使员工更清楚的了解管理人员的要求和期望，更愿和管理人员合作，做好服务工作。此外，该企业除了鼓励员工参与管理之外，还进一步采用授权方式，把一部分决策下放给员工，让员工根据具体情况对客人的问题做出迅速的反应，这样极大的激发了员工的积极性。

#### 四、关心员工的生活

相对于其他行业来说，企业员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少，肯德基企业的管理者从生活上多关心员工，为员工提供各种方便。首先，管理者应高度重视员工时间分配，员工的上班时间由员工自己于一周前提供，充分为员工减少压力，生活方便。然后，会有很多机会参加由餐厅举办的各项员工活动。其次，管理人员还对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等表示祝福。如果员工家里有什么困难，尽力提供支持帮助，解除了员工的后顾之忧。

#### 五、建立合理的薪酬体系

肯德基企业从员工的需要出发，建立了一套完善的报酬体系。它包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬三方面内容。

## (一) 直接报酬 直接报酬主要指企业为员工

工提供的工时工资、加班费等。为了提高服务人员的待遇，企业推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从经理到见习助理，组长，服务员等分成许多级别，各级别有不同的工作有所不同的工资制度。这样可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的管理人员的工资的不合理的现象。

(二) 间接报酬 间接报酬主要指员工的福利。好旺得企业采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。

(三) 非金钱性报酬 企业管理人员认识到员工的需要是多方面的既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当的考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选“员工”、授予“岗位能手”称号等。管理人员还应注意：不同的员工的精神满足是不同的。并根据员工个人的差别有针对性的采用各种激励手段。如有的员工希望有良好的人际关系，企业就组织一些文艺活动、联谊会等社交活动以满足他们的需求；有的员工希望受人尊敬，拥有较高的威望，企业可通过授予各种荣誉称号来激励他们。通过以上几方面的调查，可以看出百胜集团—肯德基企业的管理者是真正重视员工，把员工放在首位，切实把“员工第一”运用到企业的人力资源管理中。正因为如此，肯德基企业才能在激烈的人才竞争中，吸引和留住优秀的员工，使企业有一支稳定的、高素质的员工队伍，为宾客提供高效、优质的服务，得到各方朋友的肯定。

最近一项调查表明，我国超过半数以上的企业处于中高度危机状态。报告显示，困扰我国企业的首要因素是人力资源危机，有33.7%的被调查企业表示人力资源危机对其企业产生了严重影响。在调查中发现，企业中高层管理人员的意外离职，有时会给企业带来巨大的损失，因为他们熟悉本企业的运作



模式、拥有较为固定的客户群，而且离职后只要不改换行业，投奔的往往是原企业的竞争对手，势必会给原企业的经营和发展带来较大的冲击。通过对肯德基企业人力资源管理的调查，或许能给那些处于危机状态下的中国企业带来些启示，甚至是经验。

## 人力资源薪酬调查总结篇五

1

、在企业的管理中，人力资源规划管理不仅具有先导性和战略性，在实施企业总体发展战略规划和目标的过程中也具有举足轻重的作用。

3

、本人结合自身专业在xx电业局的人力资源部进行一周的专业调查和专业实习，受益非浅。

4

、本人结合自身专业在xx电业局的人力资源部进行一周的专业调查和专业实践，受益非浅。

5

、人力资源管理现状调查统计分析报告，人力行政部，二〇〇八年十一月五日，人力资源管理现状调查统计分析报告，此次人力资源管理现状调查历经半个月的时间，共发放调查问

卷81份，回收58份(其中3份不合格)，占公司总人员的,从反馈结果的来看，可以说涉及到了公司人力资源管理的各个方面，同时也涉及到了人力资源管理以外的问题，比如公司整体战略规划、市场、管理体系等诸多方面，下面就汇总的结果进行逐一分析，而分析的结果也将为下一步建立符合公司的人力资源管理体系提供可贵的数据和资料。

## 6

、近日，厦门市行为科学学会、战略人力资源专家机构全博咨询、福建省企业人力资源发展促进会等联合发布了一份《2014年福建企业人力资源管理现状调查报告》。

## 7

、随着社会和经济的发展，人力资源作为最宝贵的资源，在企业经营管理中的作用越来越重要，企业能不能够创造效益，企业的成功与否，很大因素决定于人。

## 8

、一、员工的招聘和录用□xx大酒店在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中，通过严格的面试、录用测验等不获得求职者的信息，从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。

## 9

、经过30年的发展，经济特区金融业基本形成了以银行、证券、保险、基金为主体，其他多种类型金融机构并存，结构

合理，功能完备的现代金融体系，影响力逐渐由珠三角辐射到全国，为经济特区创建区域性金融中心奠定了良好的基础。

## 人力资源薪酬调查总结篇六

为对公司人力资源工作情况和一线员工的思想动态情况进行掌握了解，进而为人力资源规划发展提供方向和实际解决一线生产中的人员流动问题，公司人力资源部门特在2003月7日到3月15日运用了一线实习走访、人员座谈□a□b问卷等方式，进行了详细的调查；通过调查发现，公司人力资源的管理现状大体是好的，但在人力资源规划管理方面，一线员工管理方面，员工培训学习方面，公司工资制定方面，公司制定方面仍有许多的不足，特总结如下：

### 一、调查问卷情况：

此次共发放人力资源工作问卷(a卷)共66份，按全体管理人员比例的77%进行调查；一线职工调查问卷表(b卷)共220份，涉及造纸1、3、5、7车间、机电、热电、水处理各车间220人，占公司一线生产类总生产人数的40%。对公司管理层的调查问卷主要以对人力资源工作现状和存在问题的反馈评议为主，一线员工的调查问卷着重于现阶段员工思想状态的掌握和一线员工流动率的原因收集。（详细情况表附后）

### 二、目前存在的主要问题及原因：

#### (一)人力资源管理工作方面：

1、招聘方面：主要反映在公司的招聘条件和人力资源招聘的员工的稳定性方面，尤其对生产一线的操作工人需要吃苦耐劳，并有能具备良好稳定性的员工，对人力资源在这个问题上应该做的工作提出了很多的要求和希望。

2、培训方面：普遍认为公司的中层是应该接受培训的主要阶层，尤其是一线的生产管理者，应该运用正确的管理方法和方式来管理，而非是传统的打骂和棍棒教育，对人力资源组织的培训和内培，以及新员工入厂后入职培训跟踪方面的工作提出了质疑？并对员工入职管理后定期培训的实施和监督提出了要求。

3、入职管理方面：主要质疑存在于员工入厂没有明确的职业规划和职业状态管理，新员工在岗位上自生自灭，缺乏对新入职员工的后续管理和帮助其进入状态的入职帮助，成了单纯的招聘人事部门，并对公司的人才流失，有警觉，也毫无建树，新的人来后，因为没有人管理和没有明确的职业规划很快就会离开公司，很多管理层的普通管理员工在问卷中表达了一种失望的状态，表示没有自己明确的职业规划和职业发展方向。

4、对公司人力资源工作的定位和作用产生了质疑，认为公司没有足够重视人力资源，同时人力资源也没有发挥应有的作用，不适应现在的市场竞争环境，必定会影响到公司的后续发展。

## (二) 车间一线员工思想动态方面：

1、车间管理方法：主要反映在车间管理者管理粗放式，管理方法粗鲁对员工缺乏耐心，批评教育以高压方式为主，难以有人情味，对员工的自尊没有半点可顾忌，“愿干就干，不干快走”的话竟然能在管理中使用频繁，根本不去考虑熟练工人对生产的重要性，高压强压政策使员工慢慢的失去了对公司管理的信任和热情，新员工到职后，作为管理者没有从管理角度去考虑，往往是将其往工作岗位上一放，指定个师父后，任其自生自灭，做的好点的管理者，偶然还会在车间巡视中问问，做的官僚的管理人员甚至在新工人入职一周后，仍然不能知道新职工的名字，更不用说和工人谈心做工作和为工人解决到新环境中的难点、难题了。

2、制度管理方面：主要反映在罚款制度和请假扣款等方面，职工认为罚款管理是管理的一种方式本身没错误，可如果以罚代管，像检查卫生罚款、质量问题罚款、上下班问题罚款等等，现在很多职工对任何问题都是抱着一种非常机械和麻木的心态工作，丧失了工作的热情，重要的一个原因就是因为在被罚款，带着被处罚的心态工作，工作中有怨气，来新工人后错误的引导，甚至说丧气话，促使了新工人离开。工人工作中想的最多就是怎么不被罚款，带着思想包袱工作，形成了一种非常不好的现象。

3、工资方面：工人因为自身工资的问题，对公司的管理根本不理解，特别是对车间管理的工资持很大意见，他们有的甚至这么讲：“造纸的是我们，挣钱的是他们”“挣钱的不干活，干活的不挣钱”等等，总之是意见很大，加上去年物价上涨，更是增加了员工发这个牢骚的共性，继而相互埋怨和影响，最终使很多本来不会离开的人也离开了公司。很多人都在做自己个人得失的比较，现在在这个工作上所受的工作环境劳动强度拿到的工资跟其他的行业进行比较，如果感觉不合适就选择离开，最让人担心的是很多的老工人也说出同样的话，其中有1个是在企业工作了多年的老工人，相信如果不是的确有不合适，断然不会这么说，因为人工作时间长了，毕竟对人物对公司都会有感情。

4、工作时间方面：现在多数车间三班倒，并且是三天倒三班，员工可以说很难休息好，又加上机器检修，很多员工是连轴转，24小时不休息，三班都要来，却没有得到应有的回报，没有加班费，所以很多员工意见很大，平时工作中本身的环境就不是很好，加上这么累，工资高还可以，现在工资也不高，加上不能准时歇班，请假扣款，调休又没有人，如此恶性循环下去，更是心里不平衡，进而就会牢骚、埋怨、甚至离开。

# 人力资源薪酬调查总结篇七

水的颜色：无色

水的用途：生活用水、农业用水

河道大小：一般性大小

水上漂浮物：有，基本为水草等水生植物

基本无色，某些地方呈现黑色

生活用水、农业用水、工业用水

好多河道变窄，河床升高

有，白色垃圾、生活垃圾（衣物、食品等）

a□水样分析：

b□生活用水调查分析

居民环境保护意识较为薄弱，临河居民有随意将生活垃圾倒进河道中的现象；

家庭节水意识不强，一水多用现象比较少见，节水器材的使用率较低；

c□农业用水调查分析

由于农民使用化肥农药的增加，导致水中生物锐减，水体富营养化现象较为严重，有水质变坏的现象。

d□工业用水调查分析

某些工厂的废水直接排入河道，导致水质变差，水生动植物濒临灭绝。

## 人力资源薪酬调查总结篇八

人力资源管理现状论文：浅谈企业人力资源管理的现状及其改善对策

**摘要：**人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分，对于企业的发展有着至关重要的作用。作为人力资源服务机构，要创新人力资源服务的理念以满足市场的需求。本文通过人力资源管理对企业发展的重要性及其出现的问题，提出了一些改进措施。

**关键词：**企业；人力资源管理；建议

当今时代，企业想要健康快速的发展，必须要深刻认识到科学发展观的科学内涵，完善企业人力资源管理理念和体系。现代管理企业大师彼得·德鲁克曾今说过“企业只有一项真正的资源，那便是人。”企业发展的命脉是人力资源。如何最大限度的优化人力资源管理，提高员工的积极主动性，是任何一个企业经营管理者不容忽视和必须正视的问题。

### 一、人力资源管理对企业发展的重要性

人力资源管理是激发人才主动性和创造性为企业发展服务的重要手段。人才作为一种资源需要在科学的管理手段中进行开发和应用。当今世界，经济全球化趋势越来越明显，企业参与世界竞争的机遇也大大增加，同时企业面临的国内外竞争环境也越来越激烈。在各种不稳定因素和未知风险的影响下，企业只有牢牢把握以人为本的发展理念，充分调动人的积极性，才能在激烈的竞争中取得优势。纵观国内外大型企业的发展历程，无论是科技创新还是营销理念和战略，无不集中了各种人才的智慧。人才的创新精神是企业不断向前发

展的根本动力，人才的职业素养是保证企业不断提升实力的根本保障。总而言之，人的作用是企业的资源和财富。因此，人力资源管理是现代企业管理与发展中的一项重要工作。

## 二、企业人力资源管理中存在的问题

### 1. 人力资源管理观念落后

目前，企业管理者没有深刻认识到人力资源管理在企业管理中的重要地位，思想仍然受传统人事管理的束缚，工作中，一味地重视制定条文，以政策条文代替人力资源管理，严重缺乏“以人为本”的管理理念和市场化的管理方式，因而把人员当作被动的“物”来管理，没有认识到人力资源管理是能动的、具有开发潜质的管理资源，没有把它提升到企业战略发展的高度进行规划、配置、开发和利用。

### 2. 用人机制不健全

用人机制不健全导致了人才优势不能充分发挥，究其原因不外乎两点，一是管理体制不顺，二是用人观念落后。当前的人力资源管理还将大量的精力集中在考勤、档案、合同管理等工作上，而对于人才的开发与整合工作较少涉及，这直接导致了大量优秀人才长期被埋没。观念落后也是用人机制不健全的重要体现，人才工作是企业中的一项重要工作，虽然历来都十分重视人才的管理，但是。随着企业所面临的环境发生不断的变化，以及人力资源管理理念的不断创新，当前的人力资源管理理念相对滞后。观念滞后导致行动乏力，当一些大型跨国企业开始争夺我国人才的时候，我国企业方才清醒的认识到人才对于企业的意义和价值。

### 3. 人员结构不合理

企业中的大部分员工素质比较低，尤其是对于工作技术含量要求较高的人员极度缺乏，普通员工过多。同时对于员工的



分配不均匀，有些靠关系的即使没有能力也可以兼任一些高层，对于有才之士却不能得到施展，员工工作效率不高。

### 三、加强人力资源管理的对策

企业的可持续发展，重点在于人的全面发展。企业员工素质的提高是一个由量的积累到质的飞跃的发展过程，也是一个自我更新、自我完善、自我改造的过程。笔者认为加强企业人力资源管理，提高员工素质，应做好以下几个方面工作。

#### 1. 加强人力资源管理观念的转变

人力资源是企业的战略性资源，人才对于企业的发展有着决定性影响。因此，企业必须要改变旧的人才管理观念，摒除计划性的人才管理方法，树立以人为本的管理观念，将人力资源管理提升到战略层面。企业领导必须从思想深处认识到人力资源管理的重要性，树立正确的人才观念，打破传统观念的束缚，将人力资源管理提升到战略层次，允许人力资源部门参与企业的决策。将人力资源提升到企业的战略层次不仅能够给人力资源管理更大的发展空间，也能够让人力资源部门更了解企业的发展方向、发展目标，在日常的管理工作中能够紧紧围绕企业的发展展开工作。根据企业的战略方向对人力资源进行一个长期的预测和规划，让人力资源管理为企业的整体发展目标服务。

#### 2. 强化企业的业绩管理

对员工进行业绩管理，是对员工工作潜力的一种很好的激发形式。企业进行业绩管理的同时，也必须始终贯彻“以人为本”的中心思想，让每个员工都参与到管理的过程中来，并且将自己的潜力发挥到最大。在进行业绩管理的时候，其相关制度一定要完善，只有制订了完善的管理条例和考核制度，员工才能得到最科学化和最公平的评价，最后的管理结果也会使员工信服。通过合理的奖惩制度，物质奖励与精神奖励

并进的方法鼓励员工努力工作，促进企业管理的良性循环。

### 3. 优化人力资源的引进、培训和配置

### 4. 构建科学的绩效考评体系，完善企业激励机制

绩效考评是人力资源管理的核心工作之一，孔子有云，不患化而患不均，公正合理的绩效考评才能更好的激发员工的潜能，恰如其分的反馈才能更好促进员工能力的提升，公平的评价也有助于企业内部的和谐与团结，基于此，企业要优化管理就必须构建科学的绩效考评系统。一是建立科学的考评指标体系。构建科学的考评体系，就要综合各方面的情况，全方位考评很重要。能力考评与贡献考评相结合，定性考评和定量考评相结合，领导评价与员工自评与同事评估相结合，其目的就是要增加考评的客观性，减少主管影响，提高结果的科学性。

如此，才能使评估的标准与内容得到统一；如此，才能真正提高员工素质和能力，进而提高工作效率。二是切实提高各级企业领导对人员考评的重视程度。将考评结果与使用挂钩，对被考评人员实施奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资等。这样与被考评人员自身紧密联系起来才能使广大企业人员重视考评并发挥考评应有的作用。三是进一步完善企业人力资源管理制度体系必须真正建立起企业人员考评的有效制约监督机制，制定《企业人员考核监督条例》及其他配套制度，对考核机构、考核人执行情况进行监督，从根本上、制度上保障企业人员考评的客观性、科学性、可靠性。

### 5 . 积极塑造优良的企业文化

作为一个企业，想要成为优秀不但要具备良好的经营业绩，良好的企业文化也是至关重要的。众所周知，企业文化不单指的是一种文化，它还代表了一个企业的信仰，可以有效地将企业全体职人力资源管理是企业日常管理的重要组成部分

分，对于企业的发展有着至关重要的作用。工团结起来，可以将其作为企业的核心力量，让企业工作人员感受到企业带给他们的使命感和归属感，这样有利于企业的发展。企业拥有良好的企业文化，才能够为企业工作人员构建正确的世界观、人生观和价值观，工作人员才能够对企业忠心耿耿、任劳任怨，同时也会让员工深切地体会到工作上取得成就时的自豪感和优越感，了解工作对人们意味的不仅仅是劳作，还是一种快乐。

同时，通过努力得到企业的认可不但能够让员工在经济上得到满足，还能够深切地感受到民主和尊重，从而激发员工的工作士气，有利于培养敬业奉献的员工。就我国现在的情况而言，我国的企业文化在未来的发展过程中主要关注以下方面：企业要重点关注工作人员学习风气的培养，一个具备学习特点的企业是培养和构建良好企业文化的基础，是企业文化发展的动力源泉。通过建立良好的企业文化，企业的形象与信誉度才能够稳步上升，企业的精神层次才能达到一定高度，使之与经济相结合。通过提高对企业文化的重视，企业才能够从经济市场中脱颖而出，人才的地位才能充分显示出来。但是在构建企业文化的过程中要将地理位置、人文环境、资金投入等考虑其中，通过劳动福利保障来吸引人才，从而实现企业人力资源管理的有效开展。

总之，当前企业的发展对于人力资源管理提出了新的要求，在开放性的市场环境下，企业的人力资源管理业更加具有开放性。企业必须要树立以人为本的管理观念，在人才招聘、员工培训、激励制度、文化建设等多方面都要有所创新，构建适合企业发展的人力资源管理制度。让人力资源管理为企业的发展服务。