

2015-2018 年度 人 力 资 源 规 划

编制：郭 华

审核：卢有为

审批：杨中元

人力资源发展规划(2015-2018 年)

人力资源规划是人力资源管理活动的起点和依据,也是各项人力资源管理活动的纽带。为了进一步贯彻落实上级有关文件精神,结合公司人力资源现状,遵循“立足当前、面向未来、适度超前”的指导思想,坚持定性分析与定量测算、必要性和可行性相结合的原则,编制我公司 2015-2018 年人力资源发展规则。

本规划以我公司发展战略为指导,在对人力资源现状分析的基础上,确定了今后三年公司人力资源管理的主要任务、工作目标和保障措施,是我公司今后三-五年人力资源工作的总体安排。

一、人力资源现状分析

(一) 现有人员总量分析: 截止 2014 年 9 月, 我公司从业人员 345 人, 其中 85%以上是女性员工。

(二) 职工按类别分组分析: (按职工总数计算比例)

管理人员		辅助管理人员		生产人员		其他人员	
人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
9	2.4%	35	9.5%	298	87.3%	3	0.8%

(三) 职工队伍按文化程度分组:

员工文化程度: 专科学历 8 人, 中专学历 10 人, 高中学历 6 人, 初中及以下文化程度 321 人。

(四) 职工按年龄分组分析:

员工年龄结构: 50 岁以上 2 人, 占比 0.5%; 40-50 岁 10 人, 占比 2.7%; 30-40 岁 170 人, 占比 46%; 30 岁以下 164 人, 占比 50.8%

（五）员工的整体素质偏低，主要表现为招聘的员工学历低、无技术的农民工，放下锄头就上岗，理论水平差，技术水平低，悟性相对落后。大致有以下几方面原因导致：企业在不断的发展和扩大，对人员的需求不断增加，加上当地人力资源大环境发生了变化，由过去的就业难变成了现在的用工难，为了满足生产的需要，企业纷纷争夺当地人力资源，招聘社会学历低，无经验的农民工，导致企业人才比例失调，加上受地理位置影响，交通不便，导致我们用工的范围比较有局限性。不能将用工的线路拉的更长。

（六）管理人员素质有待提高，野蛮管理时常存在，员工工作不顺心，易流失。

（七）优秀的技术人才、技能人才数量不足。

二、人力资源需求分析

根据公司的整体的战略规划，到 2016 年一季度为止，人力资源拟配置到千人，这就要求在人力资源方面不但要储备充足，更要在专业技术更新、专业理论学习方面快速发展，适应企业的发展，这就要求我们在线束的生产及检测上进行相关专业知识的培训，采取“引进来”、“走出去”的发展战略，培养技能型人才。

三、年度人力资源发展规则

（一）2015 年-2016 年

针对目前的人力资源现状，2014 年 11 月份起启动校园招聘，同当地劳动部门联系，争取“两后生”资源放在全自动产线上。全自动员工的流失率已经超过了健康企业的流失率，导致不断的培养新员工，没有任何的积累和沉淀，使得全自动岗位成了人员的培训基地。

（二）2016 年-2017 年

在保证稳定的前提下，做好前道全自动人力资源主力军的规划和定位，将大中专院校的学生作为核心技术力量的主力军，将高中和中专生、技校生作为前道数量的主力军，将学历低，素质差的做为企业精简人员主力军。提高进厂人员标准，严格把好进厂关，把进厂人员标准提升为高中、中专、技校学历，招聘过程中优先考虑大中专生，高中生，尽量不招聘或者少招聘农民工。鼓励大学生来我公司工作，给予相应的学历补贴，让大学生产生自豪感，感觉到自己在公司中受到的重视，能够体现对人才的重视，起到吸引和激励人才的作用。对大学生工作情况进行跟踪了解和沟通交流，看他们在工作中是否发现问题有什么好的建议。给大学生更多的发展机会和平台，有针对性的提拔和重用大学生，树立起重视人才的榜样，鼓励他们的学弟学妹学兄同学朋友前来我公司工作。针对高中和中专生的措施：逐渐将高中和中专、技校的学历做为进厂的最低门槛，现实中人们往往将企业的门槛的高低和企业的档次相联系，提高了企业的门槛也就是提高了企业的档次，提高了企业的美誉度。每年选拔一批日常表现出色、工作稳定、对企业忠诚度高。有培养价值的高中生、中专生、技校生送到总公司进行培训或者邀请总公司人员前来对这些人进行培训，帮助他们在企业里更快的成长，将其中表现好，技术高、会管理的人员纳入后备干部培养队伍，待时机成熟担任领导职务，并到相关学校做好宣传，鼓励学生到企业工作。加强与各类大学、中专、高中院校的接轨合作，在各类大中专院校广泛宣传，提高企业在学校领域的知名度，扩大企业在各大中专院校的影响。对各大中专学校进行考察，确定几家综合实力强、教学水平高，学生潜力大的学校做为重点合作对象和招聘学生来源。企业未来的主力军将是 80、90 后，对工作环境要求较高，公司应尽力改善工作环境和条件，努力满足他们的需求。

（三）2017 年-2018 年

企业在发展阶段，在新干部选拔时，确定选拔干部为高中以上学历，优先考虑大学生，建立健全后备干部机制，选定一部分后备干部