

# 最新资源规划方案(大全5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 资源规划方案篇一

在原有基础上修订各部门工作手册吗，规范工作流程，按工作制度严格执行，加大制度的执行力度，让管理工作有据可依。并规范管理，健全各式档案，将以规范表格记录作为工作重点，做到全面、详实、有据可查。

### 二、执行绩效考核工作，提高服务工作质量

以绩效考核指标为标准，实行目标管理责任制，明确各级工作职责，责任到人，通过检查、考核，真正做到奖勤罚懒，提高员工工作热情，促进工作有效完成。

### 三、强化培训考核制度

根据公司培训方针，制定培训计划，提高服务意识、业务水平。有针对性的开展岗位素质教育，促进员工爱岗敬业、服务意识等综合素质的提高。对员工从服务意识、礼仪礼貌、业务知识、应对能力、沟通能力、自律性等方面反复加强培训，并在实际工作中检查落实，提高管理服务水平和服务质量，提高员工队伍的综合素质，为公司发展储备人力资源。

### 四、结合小区实际建立严整的安防体系

从制度规范入手，责任到人，并规范监督执行，结合绩效考核加强队伍建设，加大对小区住户安防知识的宣传力度，打开联防共治的局面。

## 五、完善日常管理，开展便民工作，提高住户满意度

以制度规范日常工作管理，完善小区楼宇、消防、公共设施设备的维护，让住户满意，大力开展家政清洁、花园养护、水电维修等有偿服务，给业主提供优质服务。

六、根据公司年度统筹计划，开展社区文化活动，创建-社区  
根据年度工作计划，近阶段的工作重点是：

- 1、根据营运中心下发的《设备/设施规范管理制度》、《电梯安全管理程序》、《工作计划管理制度》等制度规范，严格执行，逐项整改完善，按实施日期落实到位。
- 2、根据《绩效考核制度》中日常工作考核标准组织各部门员工培训学习，明确岗位工作要求。
- 3、拟定车辆临停收费可行性方案。
- 4、配合运营中心“温馨社区生活剪影”等社区文化活动的开展，组织相关部门做好准备工作。
- 5、按部门计划完成当月培训工作。

20--年--区将以务实的工作态度，以公司的整体工作方针为方向，保质保量完成各项工作任务及考核指标，在服务质量提升年中创出佳绩。

## 资源规划方案篇二

费用规划是对企业人工成本，人力资源管理费用的整体规划，包括人力资源费用的预算、核算、结算以及人力资源费用控制。

人力资源规划又可分为战略性的长期规划、策略性的中期规

划和具体作业性的短期计划，这些规划与组织的其他规划相互协调联系，既受制于其他规划，又为其他规划服务。

## 资源规划方案篇三

近年来，该村以农民增收为目的，加快农村经济结构调整步伐和发展速度，发展大棚蔬菜种植100多亩；无公害瓜果种植150亩；花生、黄烟等特色产业的种植及规模性牛、羊、猪常规养殖户占全村总户的50%。

为进一步加快经济发展，使村民早日走上小康之路，村两委在今后三年，将紧紧围绕农村改革、发展、稳定大局，坚持以经济建设为目标，以加强村干部队伍建设为重点，以加强和改进党员教育管理为基础，基本实现办实事、办好事的目标，推动农业和农村经济结构战略性调整，促进农村经济全面发展和社会全面进步，经村“两委”会研究决定，特制定本村三年工作规划。

### 一、指导思想

以“三个代表”重要思想和党的“十x大”精神为指导，以发展农村经济，增加农民收入，推动农村改革，确保农村稳定，促进农村全面进步为根本目的，切实加强村领导班子和党员队伍建设，提高队伍和党员队伍的整体素质，增强村党组织的凝聚力和战斗力，推进民主政治建设，为“加快发展、富民强村”提供强有力的组织保证。

基本原则：依托基础，因地制宜；注重前瞻，高点起步；统筹兼顾，科学规划；党员带头，全村动员；献计出力，共建家园。

### 二、主要目标

1、建设一支好的村干部队伍。逐步形成以高中以上文化程度、35至45岁为主体，团结协作的村“两委”班子。同时考虑35

岁以下政治素质好、有发展潜力、具有高中(中专)以上文化程度  
的同志加入到村级后备干部行列中来。

2、建设一支能发挥先锋模范带头作用的党员队伍。90%以上的  
农村党员能掌握

1至2门实用技术，每个有致富本领的党员家庭帮助1至2个贫  
困户脱贫致富。

3、提高经济发展水平，增强为民办实事的能力。通过三年的  
努力，使居民人均年纯收入每年都能有较大幅度增长，并切  
实减轻农民负担。

4、村委会、村级合作经济组织、青年、妇女、民兵、治保、  
调解等组织配套健全，工作规范，活动正常，作用明显。

5、坚持“两手抓，两手硬”方针，加强精神文明建设，思想  
政治工作进一步强化；坚持依法治村；实行计划生育，稳定低  
生育水平，提高人口素质；加强公益事业发展，提高医疗卫生  
事业。

### 三、基本规划

1、加强干部学习教育活动，紧扣经济建设这个中心，围  
绕“干部受教育，群众得实惠”这根主线，着力解决我们村  
干部在思想观念、政治观念、政策观念和工作作风、工作方  
法、工作水平等方面存在的突出问题，高标准、高质量地抓  
好学习教育活动。

2、以经济建设为中心，大力发展经济，增加农民收入。积极  
探索新形势下发展集体经济、增加农民收入的新路子。

## 资源规划方案篇四

主要是建立和完善四大体系：决策领导体系、管理监控体系、信息服务体系、后勤保障体系。

### （一）决策领导体系

明确人员组成、职责划分、议事规则等

### （二）管理监控体系

可设四个部门：人事与文化部、生产与销售部、市场与调研部、质控与考评部。

明确各部门有所属人员职责。

### （三）信息服务体系

主要负责市场信息的收集整理、汇总分析、评估报告，包括公司业绩统计分析。

### （四）后勤保障体系

主要负责公司日常管理，类似于行政单位的办公室。

## 二、人力资源的重新规划

### （一）诊断现有人力资源状况

结合企业经营发展战略，并考虑未来的人力资源的需要和供给状况进行分析及估计，对职务编制、人员配置、教育培训、人力资源管理政策、招聘和选择等内容进行的人力资源部门的职能性规划。

建议做以下几步工作：

1、现有部门设置统计、各部门人员配备情况统计分析，看是否存在职责重叠、职责不明、推诿扯皮现象；现有人员配备对公司发展存在哪些明显的矛盾和冲突，主要根源是什么。

3、对当前公司内部人力资源进行分类统计。为便于分析，大致可以这样分类：

从管理层次上分：决策层领导、部门领导、一般管理员、业务员、其他人员各多少人；

从专业特长上分：胜任部门以上领导、胜任专业设计、胜任市场营销（开拓）、胜任生产管理者各多少人。分别列出名单。

从工作态度上分：业绩十分突出的多少、业绩一般的多少、业绩较差的多少？分别是哪些人，列出具体名单。

以上分析可采用平时考察法、直接面谈法、调查问卷法、举行技术讨论会等形式进行。

## （二）预估将来人力资源需求

在做好前述第一项工作的基础上，对将来（可以是今年内或是1-3年内）人力资源需求进行预估。

做好这项工作，还有一个前提，那就是确定未来企业的经营目标和发展战略。大多数情况下，以组织总目标和基于此进行的营业规模预测作为主要依据，来确定组织的人力资源需要状况。需要注意的问题是：

（2）提出年度须新增招募、压缩辞退、下岗分流、转岗调配的具体计划；

（3）人力需求计划，应包括所需的数量、质量、人才素质要

求。

做好上面三点，人力资源部就可以开始做人力资源需求预测了。

在进行了人力资源需求预测后，还应对人力资源供给进行预测，即估计在未来一段时间企业内可获得的人员数目和类型。在进行人力资源供给预测时，要仔细地评估企业内部现有人员的状态和他们的运动模式，即离职率、调动率和升迁率。预测未来的人力资源供给时，首先要明确的是企业内部人员的特征：年龄、级别、素质、资历、经历和技能。必须收集和储存有关人员发展潜力、可晋升性、职业目标以及采用的培训项目等方面的信息。技能档案是预测人员供给的有效工具，它含有每个人员技能、能力、知识和经验方面的信息，这些信息的来源是工作分析、绩效评估、教育和培训记录等。技能档案不仅可以用于人力资源规划，而且也可以用来确定人员的调动、提升和解雇。

### （三）人力重组

在做好前述两项工作的基础上，对人员配备进行重组。按照人力资源需求、现有人力资源状况进行调整配备。这项工作要十分慎重，要反复进行对比分析，做到人尽其才，克服人情化用人、印象化用人的现象。

还要注意两个方面的问题：

第一、在对人员供给和需求进行平衡时，不仅要确定整个企业的净需求，而且要确定每一岗位的净需求，这是因为在总需求与总供给平衡的情况下，某些岗位的人员有可能短缺。而另一些岗位的人员则有剩余。同时，在人员供求进行平衡时，要对人员短缺岗位对人员技能的需求与人员剩余岗位的剩余人员所拥有的技能进行比较，以便于在进一步的人力资源规划中采取相应的政策和措施来解决人员剩余与短缺问题。

例如，如果两者的技能相似，就可以把剩余人员调整到人员短缺的岗位上去。

第二、在做人力资源规划的时候要明确：人力规划要一次规划、分期流动实行，并根据实际状况，经常性调整和进行动态评估，必要时建立高级或稀缺专业人才后备系统。企业需要实行员工总额控制。由公司定编，其原则为精简机构、节约用人、提高效率、一人多岗；由各部门定员。只有遵循这些原则和步骤，才可能更好地做好企业人力资源规划。

### 三、关于公司文化建设

文化是企业的灵魂，灵魂这东西只有公司自己酝酿，请公司内部研究具体方案。

## 资源规划方案篇五

管理人员判断法，即企业各级管理人员根据自己的经验和直觉，自下而上确定未来所需人员。这是一种粗浅的人力需求预测方法，主要适用于短期预测。

### 2、经验预测法

经验预测法也称比率分析，即根据以往的经验对人力资源需求进行预测。

由于不同人的经验会有差别，不同新员工的能力也有差别，特别是管理人员、销售人员，在能力、业绩上的差别更大。所以，若采用这种方法预测人员需求，要注意经验的积累和预测的准确度。

### 3、德尔菲法

德尔菲法(delphimethod)是使专家们对影响组织某一领域发展

（如组织将来对劳动力的需求）达成一致意见的结构化方法。该方法的目的是通过综合专家们各自的意见来预测某一领域的发展趋势。具体来说，由人力资源部作为中间人，将第一轮预测中专家们各自单独提出的意见集中起来并加以归纳后反馈给他们，然后重复这一循环，使专家们有机会修改他们的预测并说明修改的原因。一般情况下重复3~5次之后，专家们的意见即趋于一致。

这里所说的专家，可以是来自一线的管理人员，也可以是高层经理；可以是企业内部的，也可以是外请的。专家的选择基于他们对影响企业的内部因素的了解程度。

#### 4、趋势分析法

这种定量分析方法的基本思路是：确定组织中哪一种因素与劳动力数量和结构的关系最密切，然后找出这一因素随聘用人数而变化的趋势，由此推断出未来人力资源的需求。

选择与劳动力数量有关的组织因素是需求预测的关键一步。这个因素至少应满足两个条件：

第一，组织因素应与组织的基本特性直接相关。

第二，所选因素的变化必须与所需人员数量变化成比例。

有了与聘用人数相关的组织因素和劳动生产率，我们就能够估计出劳动力的需求数量了。

在运用趋势分析法做预测时，可以完全根据经验估计，也可以利用计算机进行回归分析。

所谓回归分析法，就是利用历史数据找出某一个或几个组织因素与人力资源需求量的关系，并将这一关系用一个数学模型表示出来，借助这个数学模型，就可推测未来人力资源的

需求。但此过程比较复杂，需要借助计算机来进行。国家对人力资源服务的相关政策与规定。