**新疆交通建设集团股份有限公司**

**人力资源部“提质增效年”活动实施方案**

集团人力资源部

2015年4月

为深入贯彻落实集团三届五次职代会“改革攻坚 创新驱动 提质增效”的会议精神，巩固作风建设年活动成效，全面提升人力资源专业水平，工作服务质量，增强工作效能，促进工作落实。根据《新疆交建集团“提质增效年”活动实施方案》，结合人力资源部实际情况，特制定本方案。

**一、指导思想**

以集团三届五次职代会和3月26日总经理办公会精神为指导，紧紧围绕“提质增效”策略，牢牢把握机遇，深化改革，创新发展，切实改变工作作风，努力提升工作能效，注重实效抓管理，推进质量效益、安全生产、内控管理等全面升级，为实现集团上市提供有力保障。

**二、基本原则**

（一）坚持解放思想、更新观念原则。对人力资源来说，人力资源工作要坚持解放思想，摒弃传统的人力资源模式，吸收现当代先进人力资源工作的新理念、新方法、新技术、树立全体人力资源部门员工战略性人力资源管理思维，思想意识从“执行层”上升至“设计层”，工作中在“设计层”更好的做好“执行层”的本职工作。

（二）坚持以人为本，服务员工的原则。人力资源是企业的第一资源，识人、用人、育人、留人是人力资源管理的核心内容，人力资源管理要坚持围绕“人”来展开，以“人”为出发点和落脚点，关注员工需求，服务员工诉求，不断提升员工能力素质，促进员工的全面发展。

（三）坚持正确工作方向，提高工作效率原则。俗话说“马壮车好不如方向对”可见再好的管理制度，工作方向不明确也是徒劳的。人力资源管理作为现代企业战略核心，必须在复杂多变的市场环境下根据当前环境科学研判人力资源的发展方向，提高工作效率。在“方向上”与“效率中”有效结合，为集团未来的发展形成有效的推动作用。

**三、工作目标**

我部门开展“提质增效年”活动，要实现以下工作目标

（一）搭建现代人力资源管理框架体系。2015年是集团全面深化改革的关键之年，是全面改革创新、大力转型升级、顺利推进改制目标的重要一年。对于人力资源工作来说，我们要紧跟集团发展步伐、深入学习先进的人力资源知识，科学研判、认真分析未来发展方向。从现代人力资源管理角度上来说，人力资源管理涉及人力资源规划、员工招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等六个模块，这些模块之间既相互独立，又相辅相成。只强调单一模块，忽视其他相关模块的建设，都将导致人力资源管理的低成效。因此，人力资源管理“提质增效年”的首要任务就是搭建现代人力资源管理框架体系，重视模块之间的联系，通过整体框架体系建设，发挥人力资源管理各模块的集聚效应。

（二）建立健全人力资源培训制度体系。集团三届五次职代会中提出，要持续优化业务流程，实现科学规范、精细管理。对于人力资源培训来说，要进一步构建内、外部培训体系，一方面要审查现有的人力资源培训制度，查摆存在的问题，通过完善培训体系使之更加有效，让培训工作更“有用”更“便捷”，制定月度培训计划、重新建立集团内训师资库，规定外训人员参训后需进行培训工作等一系列培训措施，建立健全集团培训工作体系，另一方面在今年的培训工作中提倡微学习、微培训、微分享，将培训工作带入到今年人力资源部“提质增效年”的重要日程当中。

（三）构建人力资源管理人才测评系统。根据集团全面贯彻的党的十八届三中、四中全会精神，及自治区国资委监管工作会议部署。要求我们狠抓改革攻坚、突出创新驱动、全面推进队伍建设。从人力资源管理队伍建设来说，人力资源管理历史阶段从“人力资源管理”到“人才管理”，从“效率式量变”到“效果式质变”，关键人才的重要性进一步凸显，往往是千军易得一将难求。因此，今年的“提质增效年”里，人力资源管理要围绕“人”来展开，以“人”为出发点和落脚点，集团人力资源部今年将开发人才测评系统，争取年底初步锥形完成。通过心理测验、情境模拟等客观化方法对人的能力、水平、性格特征等因素进行测量，并根据职位需求及企业组织特性对其素质状况、发展潜力、个性特点等心理特征作出科学地评价，为今后企业领导用人、选人、育人等人事决策提供切实的参考依据。

（四）加快岗位工作分析进度。集团人力资源部经过多年的积累，近年的发展与改革创新、已基本上完成从传统人事管理向现代人力资源管理迈进的步伐，并逐渐取代传统的人事管理，对集团的发展产生了一定的促进作用。但在与疆内人力资源调研过程中，绝大部分企业管理者更加重视的是薪酬管理、招聘和培训等工作，而对工作分析这项基础性的工作却没给予应有的重视，对各个职位没有详细、清晰的规定，在设置职位时，普遍存在职责不清、分工不明、权力与责任相分离、工作与利益相脱节的现象。集团人力资源部将就此现象，加快员工工作分析，为人力资源规划提供明确的依据和导向性，使个人意志、主观臆断逐渐以科学的岗位书名数和制度来替代，使集团人力资源管理向规范化和专业化发展，进一步在“提质增效年”中提质增效。

（五）数据化人力资源管理，降低招聘工作成本。集团“提质增效年”方案中指出，各业务部门建立成本领先战略，应用精细化、标准化、集约化的科学管理办法，降低成本费用。从人力资源招聘工作来说，制定详细的招聘方案，加强对招聘人员的培训，选择科学的招聘方法，挑选符合招聘岗位的招聘渠道等，都是可以第一时间数据化人力资源管理，制度化人力资源招聘，降低在招聘过程中所产生的费用，提高招聘效率。

**四、实施步骤**

（一）提高思想认识阶段（4月1日-4月30日）

本阶段旨在通过成立工作小组，在部门内部召开开展“学习集团提质增效年”活动内容的契机，认真传达集团“提质增效年”活动实施方案，深化部门员工对“提质增效”的认识，召开动员会议、安排部署工作任务。

（二）增强工作实质阶段（5月1日-10月30日）

本阶段的主要任务是：梳理工作内容，查找突出问题。

1.梳理重点工作。根据我部门“提质增效年”工作目标，认真进行逐项梳理，制定年度目标管理指标，细化分解重点工作任务，明确工作重点，工作进度、完成时限、责任人和月报告制度。对每月完成情况进行自查，自加压力，提质增效。

2.查找突出问题。我部门领导指导员工在“提质增效年”活动中各项工作有的放矢的进行，通过自己找，组长点，同事帮等形式，认真查找工作目标中存在的具体问题，

（三）全面总结评估阶段（11月1日-12月30日）

根据集团“提质增效年”活动实施方案，此阶段任务是全面进行自我总结，评估阶段。我部门将针对今年主要工作目标，进行科学性、合理性、可操作性、活动成果性等方面进行评估，并召开会议，全面总结“提质增效年”工作情况。

人力资源部

二〇一五年四月