

医用聚丙烯公司

人力资源规划与薪酬管理

目录

第一章 项目背景分析 3

第二章 人力资源规划 6

 一、 人力资源规划的制定程序 6

 二、 人力资源需求与供给预测 8

第三章 项目基本情况 16

 一、 项目承办单位 16

 二、 项目实施的可行性 18

 三、 项目建设选址 19

 四、 建筑物建设规模 19

 五、 项目总投资及资金构成 19

 六、 资金筹措方案 20

 七、 项目预期经济效益规划目标 20

 八、 项目建设进度规划 20

第四章 绩效考核 23

 一、 绩效考核的步骤与方法 23

 二、 绩效考核的内容和标准 31

第五章 34

一、 项目进度安排.....34

二、 项目实施保障措施 35

第六章 36

一、 人力资源配置.....36

二、 员工技能培训.....36

第七章 39

一、 公司发展规划.....39

二、 保障措施.....45

第一章 项目背景分析

聚丙烯具有优异的性能，如耐辐射、耐高温、耐高压、可生理降解性、良好的力学性能及化学稳定性等，被越来越广泛地应用于医学领域，聚丙烯在医学领域主要被用作医用无纺布、一次性医用制品、医用透明管、血液过滤网和人工肺等，从产品类别来看，医用聚丙烯分为通用级和医用级两类产品。

医用聚丙烯由于其不含卤素，在安全性、生物相容性上具有较为明显的优势，目前已经成为医用塑料中的主流产品，相较于国外医用聚丙烯行业我国发展相对缓慢。

医用聚丙烯行业的上游主要是丙烯、催化剂及化工装备等，原材料采购价格波动与医用聚丙烯市场价格的波动具有较强关联性，下游领域主要为医疗器械。

丙烯是三大合成材料的基本原料，随着煤制烯烃的技术进步，我国丙烯产能从 2013 年内之后开始迅速上升，2020 年国内丙烯产能达到了 4407 万吨。由于国内 PP、BOPP 薄膜、丙烯酸等下游需求增长稳定以及煤制烯烃的技术进步，国内的产能利用率保持相对较高，在 80%以上，2020 年丙烯产量为 3600 万吨。

医用聚丙烯市场价格总体稳定，受上游原材料价格走势影响，2016 年以来整体呈现出明显的上升态势，2020 年行业市场价格走势波动较大，但整体呈现出下降态势，2020 年初，国内医用聚丙烯受供给收缩，市场需求高速增长，行业市场价格大幅上升，随着国内产能的充分释放，4 月之后价格开始迅速回落，全年国内价格略有回落，2020 年达到了 9797 元/吨。

受疫情影响，我国口罩需求大幅增长，同时产量也呈现出爆发式增长态势，出口规模庞大，下游急剧膨胀的生产需求显著的拉动了我国医用聚丙烯行业市场规模的增长，2020 年医用聚丙烯市场规模增长至 54.59 亿元。

我国医用聚丙烯材料起步较晚，产品主要以中低端为主，近几年国内企业加大了对医用聚丙烯产品的开发，产品牌号和生产企业的数量都在逐年增加，在疫情的冲击下，洛阳石化、燕山石化、茂名石化、上海石化等企业围绕高端化、差异化的专用料发力，在医用聚丙烯上不断取得新突破。

初步预计，全省生产总值突破 5 万亿元，比上年增长 7%以上；财政总收入突破 6000 亿元，其中一般公共预算收入 4041.6 亿元、增长 7.3%；居民人均可支配收入增长 8.6%左右，实现了“三个同步”“三个高于”目标，全面建成小康社会取得新的重大进展。2020 年是全面

建成小康社会和“十三五”规划收官之年。做好今年的政府工作，圆满实现第一个百年奋斗目标，为“十四五”发展和实现第二个百年奋斗目标打好基础，意义十分重大。我们面临的外部环境依然复杂严峻，长期积累的结构性、体制性矛盾相互交织，困难和挑战增多。同时，也要看到，我国发展稳中向好、长期向好的基本趋势没有改变。河南作为全国重要的经济大省、人口大省，有厚实基础、有独特优势、有巨大潜力保持经济持续稳定发展。特别是黄河流域生态保护和高质量发展、促进中部地区崛起两大国家战略叠加，为我省高质量发展提供了宝贵机遇。必须坚持用辩证思维看待形势变化，善于化危为机、危中寻机，变压力为动力，积极稳妥应对复杂局面，牢牢把握发展主动权。今年经济社会发展主要预期目标，按保持“三个同步”“三个高于”原则安排：生产总值增长 7%，规模以上工业增加值增长 7.5%，固定资产投资增长 8%，社会消费品零售总额增长 10%，进出口总值平稳增长，一般公共预算收入增长 7%，居民人均可支配收入增长与经济增长同步，居民消费价格涨幅控制在 3.5%左右，城镇新增就业 110 万人，城镇调查失业率和城镇登记失业率分别控制在 5.5%左右、4.5%以内，常住人口城镇化率和户籍人口城镇化率分别提高 1.5 个和 2 个百分点，万元生产总值能耗降低 2.2%左右，环境保护等约束性指标完成国家下达任务。

第二章 人力资源规划

一、人力资源规划的制定程序

企业人力资源规划的制定，一般包括以下四个具体步骤。

（一）收集信息，分析企业经营战略对人力资源的要求

收集信息主要是指收集人力资源信息。人力资源信息可以分为企业内部信息和企业外部环境信息两大类，其中企业内部信息包括企业发展战略、经营计划、人力资源现状（包括员工数量和构成、员工使用情况、教育培训情况、离职率和流动性等），企业外部环境信息包括宏观经济形势和行业经济形势、技术发展趋势、产品市场竞争状况、劳动力市场供求状况、人口和社会发展趋势以及政府管制情况等。外部环境信息是企业制定人力资源规划的“硬约束”，企业制定的任何政策和措施均应与之相适应，否则会影响规划的有效性。在收集到充分的信息后，还要对这些信息进行全面的分析、整理，便于预测时使用。为了提高信息收集的效率，企业有必要建立起自己的人力资源信息系统。

在收集信息、分析信息、整理信息的基础上，企业还要根据现有人力资源状况对企业发展战略、目标、任务适应的程度进行分析，以

利于及时发现人力资源的薄弱环节，为制定更为科学的人力资源规划奠定基础。

（二）进行人力资源需求与供给预测

人力资源需求预测主要是指根据企业的发展战略规划和本企业的内外部条件选择预测技术，然后对人力资源需求的数量、质量和结构进行预测。人力资源供给预测包括两个方面的内容：一方面是内部供给预测，即根据现有人力资源及其未来变动情况，确定未来所能提供的人员数量和质量；另一方面是外部供给预测，即对外部人力资源供给市场进行预测，确定未来可能的各类人员供给状况。

（三）制定人力资源总体规划和各项具体计划

制定人力资源总体规划主要体现在人力资源数量规划、人力资源素质规划和人力资源结构规划三个方面，这三个方面的内容为企业人力资源管理提供了指导方针和政策。在此基础上，要制订企业人力资源规划的各项具体计划，以确保企业人力资源总体规划的实施与实现。在制订这些计划时，还要做好与企业其他计划的衔接与平衡。

（四）人力资源规划实施与效果评价

在人力资源规划实施过程中，要加强监督、检查和控制，在外部环境和内部条件没有明显变化的情况下，要保证人力资源规划得到有效的实施，发现不严格执行规划等问题要及时加以纠正。规划实施后，

还要对结果进行汇总和评价，积累经验，以指导将来的人力资源规划工作。在评价人力资源规划的效果时，需要将执行结果与规划的内容进行比较，找出两者的差距，并分析产生差距的原因是规划本身的问题还是执行过程中的问题。针对问题采取有效解决措施，以使下一轮的人力资源规划工作水平得到提高。

二、人力资源需求与供给预测

（一）人力资源需求预测

人力资源需求预测是指以企业的战略目标和工作任务为出发点，综合考虑各种因素的影响，从而对企业未来某个时期人力资源需求的数量、质量和结构等进行估计的活动。在进行企业人力资源需求预测时，应充分考虑以下五个影响因素：企业未来某个时期的生产经营任务及其对人力资源的需求；预期的员工流动率及由此引起的职位空缺规模；企业生产技术水平提高和组织管理方式的变革对人力资源需求的影响；企业提高产品或服务质量或进入新市场的决策对人力资源需求的影响；企业的财务资源对人力资源需求的约束。

企业可以采用的人力资源需求预测方法有以下四科

1、管理人员判断法

这种方法是由企业的各级管理人员，根据各自工作中的经验和对企业未来业务量增减情况的直觉考虑，自下而上地确定未来所需人员

的方法。其具体做法是：先由各业务经营和职能管理等部门的基层管理人员根据本部门在未来各时期业务量或工作量增减情况和自己的经验提出本部门各类人员的需求量，再由上一级管理者估算平衡，最终由该部门的负责人对本部门的人力资源需求进行总体预测和决策，然后由企业的人力资源部门根据企业的发展战略目标任务和最高管理层有关人力资源工作的决策和政策，综合考虑各部门的人力资源需求情况，制定出具体的执行方案。这是一种粗略的、简便易行的人力资源需求预测方法，主要适用于短期预测。

2、德尔菲法

这种方法是由有经验的专家依赖自己的知识、经验和分析判断能力，对企业的人力资源需求进行直觉判断与预测的方法。专家可以是来自基层的管理人员或有经验的员工，也可以是中高层管理者；既可以是企业内部的，也可以是企业外部的。专家的选择基于他们对所研究问题的了解程度。

德尔菲法的具体操作步骤为：第一步，选择 20 名左右熟悉人力资源问题的专家组成一个预测小组，并为他们提供相关的背景资料。第二步，提出一系列有关人力资源预测的具体问题，以匿名问卷的形式请专家们以书面形式回答，使专家们在背靠背、互不通气的情况下回答问题。第三步，进行第一轮预测，并将各位专家的预测意见集中归

纳，把归纳的结果反馈给各位专家，请他们修改并提出预测意见；然后再将修改后的意见进行归纳，经过三到四次的重复直至专家们的意见趋于统一。第四步，汇总专家们的意见，经过数据处理，得出最终结果。

在运用德尔菲法进行人力资源需求预测时，企业应注意以下五个问题。

(1) 为专家提供详尽且完善的有关企业生产经营状况的信息，使他们能够准确判断企业的生产经营状况。

(2) 保证所有专家能够从同一角度去理解有关人力资源管理方面的术语和概念，避免造成误解和歧义。

(3) 问题的回答不要求太精确，但要求说明原因

(4) 提问过程尽可能简化，所提问题必须是与预测有关的问题

(5) 向高层管理人员和专家讲明预测对企业的益处，以争取他们对德尔菲法的支持。德尔菲法是在每位专家均不知除自己以外的其他专家的任何情况下进行的，因而避免了彼此身份地位的差别、人际关系以及群体压力等因素对意见表达的影响，充分发挥了各位专家的作用，集思广益，预测的准确度相对较高，因此这种方法的应用比较广泛。

3、转换比率分析法

这种方法是根据历史数据，把企业未来的业务活动量转化为人力资源需求的预测方法。具体做法是：先根据过去的业务活动量水平，计算出每一业务活动量所需人员的相应增量，再根据计算出的比例关系，把未来的业务活动增量折算成总的人员需求增量，最后把总的人员需求量按比例折算成各类人员的需求量。转换比率分析法的关键点是找出企业业务增量与人力资源增量以及企业主体人员与辅助人员的比例关系，由此推断出企业各类人员的需求量

4、一元回归分析法

这种方法是根据数学中的回归原理对企业的人力资源需求进行预测。企业人力资源的需求水平通常总是和某个或某些因素具有高度确定的相关关系，这样就可以用数理统计的方法定量地把这种关系表示出来，从而得到一个回归方程，并用此方程预测人力资源需求量。这一方法的关键在于找出与人力资源需求高度相关的变量。使用这一方法时，这些变量的历史数据必须是全面的。回归分析法有两种情况，一种是求一个变量对另外一个变量的回归分析，即一元回归分析；另一种是求一个变量对多个变量的回归分析，即多元回归分析。需求量的因素往往是多个，因此多元回归分析法在人力资源需求预测中的应用范围是比较广的，但也是比较困难的，因为确定回归方程并非易事。下面举例说明一元线性回归分析在人力资源预测中的应用。

（二）人力资源供给预测

人力资源供给预测包括内部供给预测和外部供给预测两个方面。

1、人力资源内部供给预测

最常用的内部供给预测方法有三种：人员核查法、管理人员接续计划法和马尔可夫模型法。

（1）人员核查法。人员核查法是通过对企业内部人力资源数量、质量、结构及其在各职位上的分布状况进行核查，确切掌握人力资源拥有量及其利用潜力，在此基础上，评价当前不同种类员工的供应状况，确定晋升和岗位轮换的人选，确定员工特定的培训或发展项目的需求，帮助员工确定职业开发计划与职业设计。为此，在日常的人力资源管理工作过程中，需要做好员工工作能力、潜力、培训和需求等方面的客观记录。当企业规模较小时，进行人员核查相对容易；而如果企业的规模较大、组织结构较复杂时，人员核查就需要依靠人力资源信息系统。人员核查法是一种静态的方法，不能反映未来人力资源拥有量的变化，因此，多用于短期的人力资源拥有量预测。虽然在中、长期预测中此法应用较普遍，但终究受企业规模的限制。

（2）管理人员接续计划法。这种预测技术的基本分析模型，主要是对某一职务可能的人员流入量和流出量进行估计。该职务可能的人员流入量主要包括可提升的人员和新招聘的人员，该职务可能的人员

流出量包括提升、退休、辞职、解聘、降职的人员等。用该职务的现职人员数加上可能的人员流入量，再减去可能的流出量，就可以得出该职务的内部人力资源供给量。这种预测方法主要用于对管理人员和工程技术人员的供给预测。

2、人力资源外部供给预测

当企业内部供给无法满足人力资源需求时，就需要考虑从外部招募。人力资源外部供给预测同内部供给预测一样，也需要分析潜在员工的数量和能力等因素。只是外部供给分析的对象是在企业按以往方式吸引员工时，规划从外部进入企业的人力资源。企业可以根据过去的录用经验了解可能进入企业的员工数量、工作能力、经验、性别和成本等方面的信息。企业进行人力资源外部供给预测时，必须考虑影响企业外部人力资源供给的因素。这些因素主要有本地区的人口总量与人力资源供给率、本地区人力资源的总体构成、宏观经济形势和失业率预期、本地区劳动力市场供求状况、本行业劳动力市场供求状况和职业市场状况等。

(1) 本地区的人口总量与人力资源供给率。这两个指标决定了该地区可提供的人力资源总量。当地人口数量越大，人力资源供给率越高，企业外部人力资源的供给就越充裕。

(2) 本地区人力资源的总体构成。该指标决定了在年龄、性别、教育、技能、经验等类别与层次上该地区可提供的人力资源的数量与质量。

(3) 宏观经济形势和失业率预期。一般来说，国家经济低迷、失业率上升，劳动力供给就会比较充足，企业进行外部招聘比较容易；而国家经济发展迅速、失业率低，劳动力供给就会相对紧张，企业招聘工作的难度将增大。

(4) 本地区劳动力市场供求状况。企业所在地区的劳动力市场供求状况会对企业招聘产生重要影响，因而企业要密切关注所在地区劳动力市场的供求状况。在我国，可参考各地人力资源和社会保障部门、规划部门以及行业管理部门等公布的统计资料，了解所在地区的劳动力市场供求状况。

(5) 本行业劳动力市场供求状况。本行业劳动力市场供求状况包括本行业劳动力的平均价格、与外地市场比较的相对价格、当地的物价指数等，它们都会对企业的人力资源外部供给产生影响。

(6) 职业市场状况。企业在考虑外部人力资源供给时，必须收集一些关于企业所需人才的信息，这些信息一般来自职业市场。职业市场是指企业所需要人员市场的状况，如财务人员、技术人员、管理人员等相关的劳动力市场。职业市场中劳动者的择业心理、工作价值观、

同行业其他企业对人力资源的需求等因素，会直接影响到企业人力资源的外部供给。

第三章 项目基本情况

一、项目承办单位

（一）项目承办单位名称

xxx 有限责任公司

（二）项目联系人

汤 xx

（三）项目建设单位概况

公司注重发挥员工民主管理、民主参与、民主监督的作用，建立了工会组织，并通过明确职工代表大会各项职权、组织制度、工作制度，进一步规范厂务公开的内容、程序、形式，企业民主管理水平进一步提升。围绕公司战略和高质量发展，以提高全员思想政治素质、业务素质和履职能力为核心，坚持战略导向、问题导向和需求导向，持续深化教育培训改革，精准实施培训，努力实现员工成长与公司发展的良性互动。

当前，国内外经济发展形势依然错综复杂。从国际看，世界经济深度调整、复苏乏力，外部环境的不稳定不确定因素增加，中小企业外贸形势依然严峻，出口增长放缓。从国内看，发展阶段的转变使经济发展进入新常态，经济增速从高速增长转向中高速增长，经济增长

方式从规模速度型粗放增长转向质量效率型集约增长，经济增长动力从物质要素投入为主转向创新驱动为主。新常态对经济发展带来新挑战，企业遇到的困难和问题尤为突出。面对国际国内经济发展新环境，公司依然面临着较大的经营压力，资本、土地等要素成本持续维持高位。公司发展面临挑战的同时，也面临着重大机遇。随着改革的深化，新型工业化、城镇化、信息化、农业现代化的推进，以及“大众创业、万众创新”、《中国制造 2025》、“互联网+”、“一带一路”等重大战略举措的加速实施，企业发展基本面向好的势头更加巩固。公司将把握国内外发展形势，利用好国际国内两个市场、两种资源，抓住发展机遇，转变发展方式，提高发展质量，依靠创业创新开辟发展新路径，赢得发展主动权，实现发展新突破。

公司不断建设和完善企业信息化服务平台，实施“互联网+”企业专项行动，推广适合企业需求的信息化产品和服务，促进互联网和信息技术在企业经营管理各个环节中的应用，业通过信息化提高效率和效益。搭建信息化服务平台，培育产业链，打造创新链，提升价值链，促进带动产业链上下游企业协同发展。

公司秉承“诚实、信用、谨慎、有效”的信托理念，将“诚信为本、合规经营”作为企业的核心理念，不断提升公司资产管理能力和风险控制能力。

二、项目实施的可行性

（一）符合我国相关产业政策和发展规划

近年来，我国为推进产业结构转型升级，先后出台了多项发展规划或产业政策支持行业发展。政策的出台鼓励行业开展新材料、新工艺、新产品的研发，促进行业加快结构调整和转型升级，有利于本行业健康快速发展。

（二）项目产品市场前景广阔

广阔的终端消费市场及逐步升级的消费需求都将促进行业持续增长。

（三）公司具备成熟的生产技术及管理经验

公司经过多年的技术改造和工艺研发，公司已经建立了丰富完整的产品生产线，配备了行业先进的染整设备，形成了门类齐全、品种丰富的工艺，可为客户提供一体化染整综合服务。

公司通过自主培养和外部引进等方式，建立了一支团结进取的核心管理团队，形成了稳定高效的核心管理架构。公司管理团队对行业的品牌建设、营销网络管理、人才管理等均有深入的理解，能够及时根据客户需求和市场变化对公司战略和业务进行调整，为公司稳健、快速发展提供了有力保障。

（四）建设条件良好

本项目主要基于公司现有研发条件与基础，根据公司发展战略的要求，通过对研发测试环境的提升改造，形成集科研、开发、检测试验、新产品测试于一体的研发中心，项目各项建设条件已落实，工程技术方案切实可行，本项目的实施有利于全面提高公司的技术研发能力，具备实施的可行性。

三、项目建设选址

本期项目选址位于 xxx，占地面积约 41.00 亩。项目拟定建设区域地理位置优越，交通便利，规划电力、给排水、通讯等公用设施条件完备，非常适宜本期项目建设。

四、建筑物建设规模

本期项目建筑面积 45898.28 m²，其中：主体工程 27438.50 m²，仓储工程 9207.81 m²，行政办公及生活服务设施 4633.79 m²，公共工程 4618.18 m²。

五、项目总投资及资金构成

（一）项目总投资构成分析

本期项目总投资包括建设投资、建设期利息和流动资金。根据谨慎财务估算，项目总投资 19669.86 万元，其中：建设投资 14286.95 万元，占项目总投资的 72.63%；建设期利息 389.31 万元，占项目总投资的 1.98%；流动资金 4993.60 万元，占项目总投资的 25.39%。

（二）建设投资构成

本期项目建设投资 14286.95 万元，包括工程费用、工程建设其他费用和预备费，其中：工程费用 12445.31 万元，工程建设其他费用 1490.15 万元，预备费 351.49 万元。

六、资金筹措方案

本期项目总投资 19669.86 万元，其中申请银行长期贷款 7945.11 万元，其余部分由企业自筹。

七、项目预期经济效益规划目标

（一）经济效益目标值（正常经营年份）

- 1、营业收入（SP）：42800.00 万元。
- 2、综合总成本费用（TC）：34460.82 万元。
- 3、净利润（NP）：6099.13 万元。

（二）经济效益评价目标

- 1、全部投资回收期（Pt）：5.81 年。
- 2、财务内部收益率：23.41%。
- 3、财务净现值：8918.77 万元。

八、项目建设进度规划

本期项目按照国家基本建设程序的有关法规和实施指南要求进行建设，本期项目建设期限规划 24 个月。

十四、项目综合评价

主要经济指标一览表

序号	项目	单位	指标	备注
1	占地面积	m²	27333.00	约 41.00 亩
1.1	总建筑面积	m²	45898.28	容积率 1.68
1.2	基底面积	m²	15033.15	建筑系数 55.00%
1.3	投资强度	万元/亩	340.81	
2	总投资	万元	19669.86	
2.1	建设投资	万元	14286.95	
2.1.1	工程费用	万元	12445.31	
2.1.2	工程建设其他费用	万元	1490.15	
2.1.3	预备费	万元	351.49	
2.2	建设期利息	万元	389.31	
2.3	流动资金	万元	4993.60	
3	资金筹措	万元	19669.86	
3.1	自筹资金	万元	11724.75	
3.2	银行贷款	万元	7945.11	
4	营业收入	万元	42800.00	正常运营年份
5	总成本费用	万元	34460.82	" "
6	利润总额	万元	8132.17	" "
7	净利润	万元	6099.13	" "
8	所得税	万元	2033.04	" "
9	增值税	万元	1725.08	" "
10	税金及附加	万元	207.01	" "
11	纳税总额	万元	3965.13	" "
12	工业增加值	万元	13728.79	" "

13	盈亏平衡点	万元	15008.40	产值
14	回收期	年	5.81	含建设期 24 个月
15	财务内部收益率		23.41%	所得税后
16	财务净现值	万元	8918.77	所得税后

第四章 绩效考核

一、绩效考核的步骤与方法

(一) 绩效考核的步骤

1、绩效考核的准备阶段

这一阶段的主要任务是制订绩效考核计划和做好技术准备工作。

绩效考核计划中需要明确绩效考核的目的和对象，确定适宜的考核内容和时间。绩效考核的技术准备工作包括选择考核者、明确考核标准、确定考核方法等。

2 绩效考核的实施阶段

这一阶段的主要任务是绩效沟通与绩效考核评价。

(1) 绩效沟通。绩效沟通是指围绕员工工作绩效问题而进行的上下级的交流、讨论和协商，它贯穿于绩效考核的整个周期和整个过程。通过沟通确定绩效目标，这在前面的准备阶段已经提及。进入考核实施阶段后，绩效沟通主要是管理者对下级人员完成绩效目标的情况进行了解，给予必要的督促、指导和建议，帮助他们克服困难、实现绩效目标。这是从绩效目标确定到绩效考核完成之前的持续不断的沟通，其实质是一种日常管理活动。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/706221045004010031>