

人力资源能力成熟度PeopleCMM人力资源管理考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/514/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_514908.htm

人力资源能力成熟度模型（P-CMM）是由美国的卡内基梅隆大学软件工程研究所（SEI）开发的一个管理架构，旨在帮助各类组织发展人力资源的成熟度，并突出与人力资源相关的核心问题。P-CMM十项原则原理在一个成熟组织内，其专业人员能力与组织的经营绩效息息相关。人力资源能力是竞争力基础和企业战略优势的源泉。人力资源能力必须被定义在与达成企业战略目标相关。知识密集型工作的重心已从工作元素转至工作能力上。能力要能够从多方面被评估和提高，包括个人能力、团队能力、人力资源能力及组织能力。组织要投资于那些对企业核心竞争力至关重要的人力资源能力。运营管理的水平和质量与人力资源能力息息相关。人力资源能力的提高是一个结构化了的过程，可以通过一系列成功实践和程序来实现。在人力资源能力提高过程中，组织负责提供给会，员工负责利用机会。当前技术创新及组织变革的速度很快，组织必须持续发展人力资源能力，并不断发展新的能力。P-CMM包含五个成熟阶段，它们成为企业实现以下目的的基础 持续提高员工个人能力；建设积极高效的团队；激励改进业绩；培育企业实现未来业务计划所需的人力资源。P-CMM的五个层级 初级层（Initial Level）。典型特征：工作方式不一致、职责缺位、工作混乱、员工情感偏离。可管理层（Managed Level）。典型特征：工作超负荷、工作环境复杂、业绩目标不明、执行反馈信息不清、相关知识和技能缺乏、交流沟通不畅

、员工士气不高。可定义层（Defined Level）。虽然存有一定的人力资源管理实践，但缺少不同部门间的一致性和协同性。组织缺少实施人力资源标准化管理的契机，因为人力资源能力所依据的公共知识和技能在这一阶段还未识别出来。

可预测层（Predictable Level）。组织对其人力资源能力架构所产生的效能进行探索，并有能力对其进行量化管理。当组织具备对绩效过程定量分解和控制的能力时，则自然就具备了足够的知识对组织流程进行持续改善。

最优化层（Optimizing Level）。经过第四层之后，组织已具备足够的知识做持续提高，这是整个组织都聚焦于组织流程的持续改进和提高。这些提高具体表现在个人及部门能力的提高、关键流程绩效的提高、人力资源实践水平的提高。组织利用在第四层业已建立起来的量化管理手段来促进第五层的持续提高。在达到第五层之后，变革管理已经是组织内的标准程序，而持续改善提高将是组织的长期目标。

"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com