

公司文化手册人力资源篇人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E5_85_AC_E5_8F_B8_E6_96_87_E5_c37_516786.htm “公司让员工满足，员工让公司满意”是公司和员工共同的追求。一切认同公司的基本理念和核心价值观、具有良好的职业操守、满足岗位要求的人，都是公司的人才。管理机制秉承“人才为根、品德从优”的人力资源开发与管理理念，探索个人价值与企业价值的趋同规律，致力于员工与公司的共同发展。坚持逐级负责、分级授权的原则，推行专业系统化管理；坚持在竞聘、竞争、竞赛中发现优秀人才和优秀团队，逐步提高优秀标准，创新管理；坚持核心人力资源的开发培育，构建高技术、管理和技能人才梯队；坚持以岗位管理为基础，构建社会化人才评价和任用机制。考试/大坚持人才标准多元化、选人机制公平化、分配机制市场化、激励机制人性化、考核机制科学化和培训机制体系化，并大胆用才。坚持数字化的人力资源管理，优化人力资源信息存储。“333”策略关注三个利益，即保障全体员工切身利益，尊重优秀员工多层次需求，成就核心员工个性化追求；关注三个团队，即干部团队、技术专家团队、技能专家团队；关注三个步骤，即先保数量、再提质量、优化结构。管理原则在政策统筹下，坚持“谁用人、谁选人、谁培养、谁考核、谁激励、谁输出”的逐级负责原则。“选、用、育、留”是人力资源管理的基本环节。选才坚持公平、公正、公开。基于公司发展战略和现实需求，依托员工信息系统，实行人力资源动态规划；基于市场开拓和业务进展，做实人力资源引进计划，外建引进网络

，内优推荐平台。以知识、技能、经验、素质能力、强制性持证及非强制性持证等要素，考试/大 确立岗位任职资格，建立岗位职业资格标准，作为各层级选才标准。针对不同层级员工，实行差异化选才策略。对后备干部，坚持领导推荐和员工自愿相结合，借助外脑和人才评价相结合，定期选拔和内部优先相结合，强调梯队规划、超额后备、选聘分开、选人唯贤。对技术专家，坚持逐级推荐、员工自愿、能力评价相结合，动态评价、择优录用。对技能专家，构建技能评价和技能比武相结合的人才选拔体系。对分包商，坚持资质优先、关注规模、注重协作，强调在合同履约中的效果评估。用才坚持“有为才有位、有位须有为”。实行以业绩导向和同行评价相结合的管理与专家人才评价体系，实行以鉴定、考试、考核和领导评价相结合的技能人才评价体系，按能力分层级聘用上岗。竞聘、选聘是公司用才的主要形式，后备干部制是用才的重要途径。完善在位要受控，届满要轮换，末位要淘汰的干部聘用机制，培育一般员工的责任心、中层员工的进取心、中高层员工的事业心。先专业后复合。育才基于公司发展战略、先进制造技术与设备的发展趋势、员工个人发展需求和相关方需求，基于满足岗位职业资格标准要求，作为培训策划出发点，分解员工能力拓展、管理人员资格取证、特殊工种取证、技能鉴定及焊工培训计划，动态调整，监督实施，并注意实效。探索技术员工、管理员工、技能员工的成长规律，分层级优化能力拓展项目、培训课件、师资队伍及培育方式，按规划、分梯队巩固核心人才优势。百考试题编辑 技术员工、管理员工坚持以岗育人，推行岗位工作模板化与流程接口标准化。坚持自学与集中培训相结

合，“请进来”与“送出去”相结合，并加大继续教育的投资。技能员工坚持以职业技能鉴定及技能竞赛为牵引，坚持通用性培训和专业性培训相结合，考|试/大 坚持干中教与学（OJT）和应试型结构能力培训（ESA）相结合，坚持在班组建设与管理的精细化执行中落实教与学，倡导开展技术讲座、技术比武、技工问答、发表论文、理论测试、知识竞赛等形式培训，激励标杆，激励主动学习和相互学习。建设高技能人才培训基地，探索校企合作模式，探索规模和速度并重的高技能人才培养途径。倡导上级是教练，不能培养下属的领导不是好领导，不能举贤荐能的领导不是合格领导。留才坚持劳动合同和心理契约双重纽带，坚持以待遇留人、事业留人、感情留人、环境留人，引导员工与公司的目标一致、价值趋同。坚持“以岗定级、以级定薪”。坚持“劳动力价格与市场价格接轨结合绩效考核”的薪酬分配原则，坚持“稀缺人才高高于市场价格，核心人才高于市场价格，通用人才等于市场价格”的定薪策略，让一般员工过得去，让优秀员工过得好。在保障员工基本保障及休息休假权利的同时，坚持短期激励与长期激励相结合，积极实践有助于员工成长的多形式激励组合，满足员工多元化、多层次需求。坚持人才的职业生涯规划 and 职业化发展，考|试/大 建立三条基本职业通道：A系列做行政管理、B系列当技术专家、C系列成为技能专家。设计各岗位间纵向提升的成长周期、晋升渠道及方式，丰富员工成长路径，实现有序发展。坚持能上能下、能进能出并与分包商员工相互转化的市场化用工机制。坚持人才在两类法人、内部各板块之间的有序流动，通过事业的持续壮大，搭建员工横向交流平台；通过安装、维护、检修

各业务的持续发展，增加员工内部纵向跃迁机会。坚持人才正常输出，坚持人才非正常流失的领导问责制。百考试题编辑信息与档案完善人力资源数据库，坚持不能用于统计分析的数据是无效数据，坚持不能进入信息系统的数据就不能最大化促进生产力。坚持管好员工档案是保障员工切身利益的前提。"#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