

一个咨询师对人力资源咨询的认识和理解(2) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_80\\_E4\\_B8\\_AA\\_E5\\_92\\_A8\\_E8\\_c37\\_54340.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_80_E4_B8_AA_E5_92_A8_E8_c37_54340.htm) (三) 咨询价值 其价值

主要体现在以下几个方面：建立专业的人力资源系统，落实人力资源战略，支持组织目标的实现。提供解决问题的方法，帮助客户解决问题，比如薪酬方案、招聘程序。培训人力资源管理队伍，转变他们的观念，使之学会专业、系统的思维方式，这主要通过过程中的讨论和交流。(四) 咨询过程 咨询的过程是这样的：第一步，访谈调研，了解客户的业务和组织现状；第二步，提出思路，与人力资源总监(副总)、人力资源部讨论，共同确定解决方法。第三步，要提交书面报告，但是，因为我们的书面报告是对思路的具体阐释

(Typically, therefore, our written reports contain no surprise; rather, they confirm recommendations previously municated and discussed.)，更重要的，基于中国的现实情况，为了使具体操作建议方案的人能够真正理解方案的思想，以保证实施效果，书面报告一般可由客户方的人力资源部撰写，由我们进行指导。三、战略性人力资源管理咨询 佐佑认为，人力资源管理咨询绝对不限于操作系统，而且，随着专业化分工，人力资源操作是可以外包的。所以，佐佑提供的更主要的是战略性人力资源管理咨询。(一) 什么是战略性人力资源管理咨询 在现代社会，人力资源是组织中最有能动性的资源，如何吸引到优秀人才，如何使组织现有人力资源发挥更大的效用，支持组织战略目标的实现，是每一个领导者都必须认真考虑的问题，这也正是为什么企业的最高领导越来越多来源

于人力资源领域的一个原因。在这种情况下，人力资源工作就不能再局限于传统人事工作的范畴。所谓战略性人力资源，就是在战略的高度，用战略的眼光看待人力资源工作中招聘、选拔、调配、激励等一系列工作。战略性人力资源管理咨询，主要有以下内容：（二）咨询对象战略性人力资源管理咨询的对象是客户的决策团队。为什么是决策团队呢？因为决策团队要关注组织的长期持续发展，他们有责任从战略的角度考虑组织中的问题，也就是说，战略性思考只能出自决策团队，而非客户中的其他人。而且，战略性人力资源管理咨询的成果必须通过决策团队才能对组织发展起到作用。罗兰贝格咨询公司专长于企业战略与结构变革，她认为：“不管一个管理咨询顾问是否愿意，为一个企业作战略、结构等方面的咨询，最后都会变成为企业的老总做个人咨询”。

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](http://www.100test.com)