

智联共创:力资源管理咨询(1) 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__E6_99_BA_E8_81_94_E5_85_B1_E5_c37_54461.htm 人力资源管理是从经济学的角度来指导和进行的人事管理活动，即人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、任用、考核、激励和培训等管理形式对企业内外相关人力资源进行有效调配和运用，最大限度地调动和发挥企业员工的积极性和创造性，实现人力资本价值最大化，从而帮助企业提高核心竞争力和经营绩效，创造竞争优势，满足企业当前及未来发展的需要，保证企业战略目标实现与成员个人发展的最大化。人力资源管理咨询主要分为人力资源战略规划、职位评价体系、薪酬激励体系、绩效考核体系和职业发展体系等内容。战略规划体系基于企业的战略规划、发展历程、生命周期、行业背景、市场竞争和产品特征等因素，对企业的人力资源战略规划、人才招聘与甄选、人才的任用与培训、人才的职业兴趣和性格特征、团队组合等方面做科学系统的规划与管理。职位评价体系主要包括职位分析和职位评估等内容。职位分析，可完成企业关键职位或全部岗位描述，明确组织内部关系、内外部联系、各管理层级和岗位职责、权力、任职资格和核心胜任力等信息；职位评估，采用关键要素计分法对各管理职位和生产岗位进行评价，确定各管理职位和生产岗位在组织中的相对价值。薪酬激励体系建立具有竞争力的激励性薪酬福利体系。根据企业的发展战略、经营理念和核心价值观，制订公司的薪酬激励体系，并依据不同层次员工的多元化需求特点，为企业定制整体薪酬战略、薪酬结构

、激励方案、福利组合及薪酬福利管理制度等，使企业整体利益与员工利益相结合、相一致，让所有员工体验到他们在企业中的贡献价值和自身社会价值，以此来取得企业的长远发展。绩效考核体系通过战略驱动性考核体系，将企业的战略与发展目标转变为可测量的行动计划和指标，以增强公司的战略管理和实施能力，同时建立与之相适应的职位晋升与淘汰机制，形成以“能力绩效”为核心的用人机制，充分挖掘每个员工的个人潜力，为实现企业战略目标选拔和储备充足的人才资源。职业发展体系以企业战略为驱动性目标，进行人力资源开发与管理。帮助企业设计培训课程体系、培训管理制度、资源整合策略及与人力资源其他模块的对接；通过对优秀员工的关键成功要素和行为特征分析，形成相应职位的核心胜任力模型，为员工提供可操作性的工作指南，同时根据职位核心胜任力模型和要素进行人员甄选和选拔，并据此建立企业的后备管理干部和技术骨干的培养计划；建立符合员工个人发展的管理、技术、一般人员等不同职业发展通道，帮助员工进行职业生涯设计，促进企业与员工的心理契约形成，保证企业与员工共同发展。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