

知识手册



南京汇诚鼎智企业管理咨询有限公司



人力资源管理六大模块

相互衔接、相互作用、相互影响，形成人力资源管理有效体系

- ◆ **人力资源规划：**根据内外部环境变化，合理分析和预测人力资源供需情况，制定计划方案，在人力资源管理活动中具有先导性和战略性；
- ◆ **招聘与配置：**挑选和录用合格乃至优秀的员工，让人才成为形成竞争优势的源泉，解决组织人员配置、人岗匹配的问题；
- ◆ **培训与开发：**其主题是“育人”，提高工作效率，开发员工能力，培养稀缺人才，保障企业的健康、持续发展；
- ◆ **绩效管理：**是六大模块的核心，是其他各模块的主要输入，主旨在于确保员工的绩效表现完全符合公司的战略性目标；
- ◆ **薪酬福利：**多层次、多类别地激励员工，解决企业留人的问题；
- ◆ **员工关系管理：**组织和员工间的沟通管理，采用更加柔性、激励性的手段，提高员工满意度，支持组织目标的实现。

✓ 人力资源规划

HR工作的航标兼导航仪



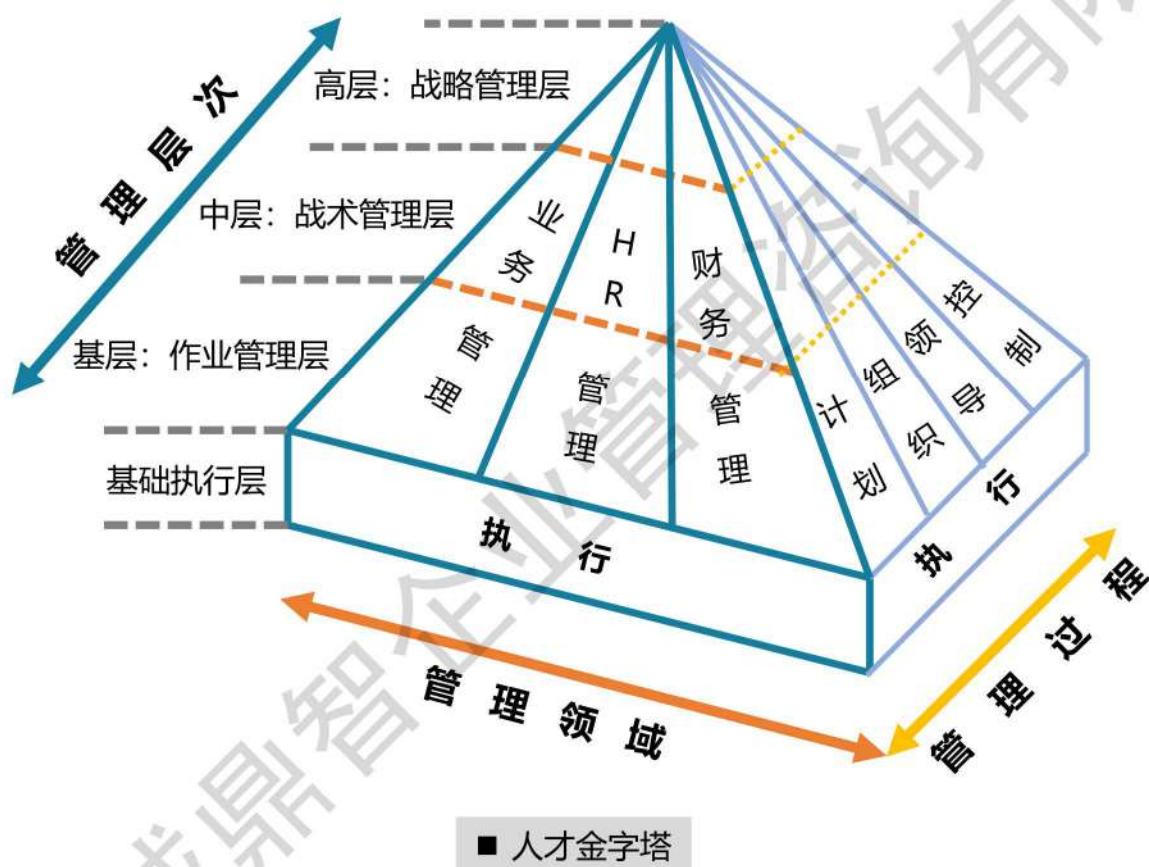
➤ 人力资源总体规划：

总的原则、方针、目标、步骤和预算安排，可分为短期规划（1~3年）、中期规划和长期规划（5~10年）。

➤ 人力资源具体规划：

1、岗位职务规划；2、人员配置规划（人力分配、晋升、调配、招聘、退休解聘）；3、人员补充规划；4、教育培训规划；5、薪酬激励规划；6、职业生涯规划

“引”与“用”的结合艺术



战略性招聘管理流程：

- 1、明确组织战略；
- 2、进行招聘分析；
- 3、岗位说明书和胜任力模型；
- 4、制定招聘计划；
- 5、实施招聘；
- 6、筛选与选拔；
- 7、人员录用；
- 8、招聘总结。

✓ 培训和开发

帮助员工胜任工作，发掘员工最大潜能



➤ 职业技能培训:

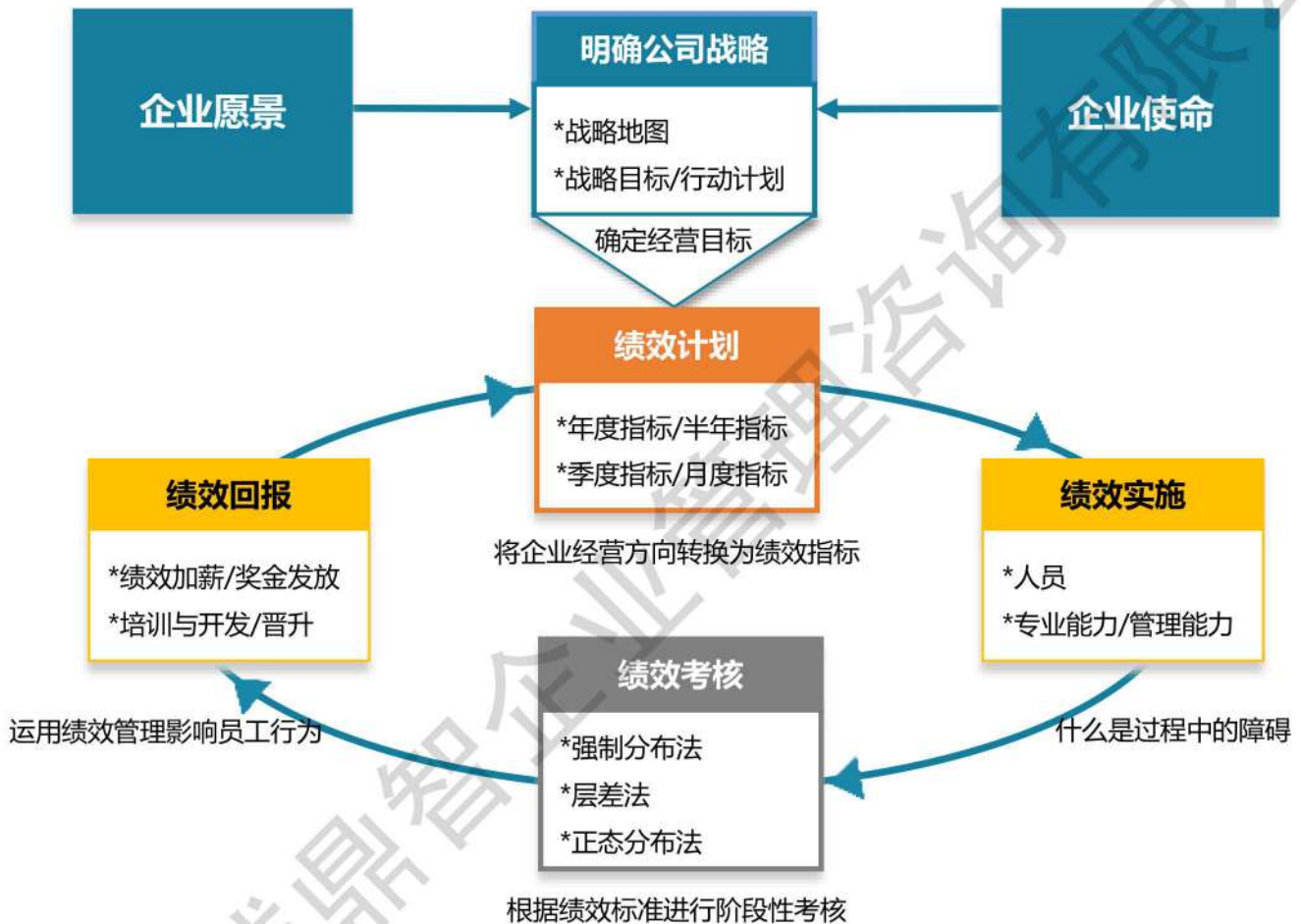
- 1、基本知识培训;
- 2、专业技能培训。

➤ 职业品质培训:

- 1、职业态度培训;
- 2、责任感培训;
- 3、职业道德培训;
- 4、职业行为习惯培训。

✓ 绩效管理

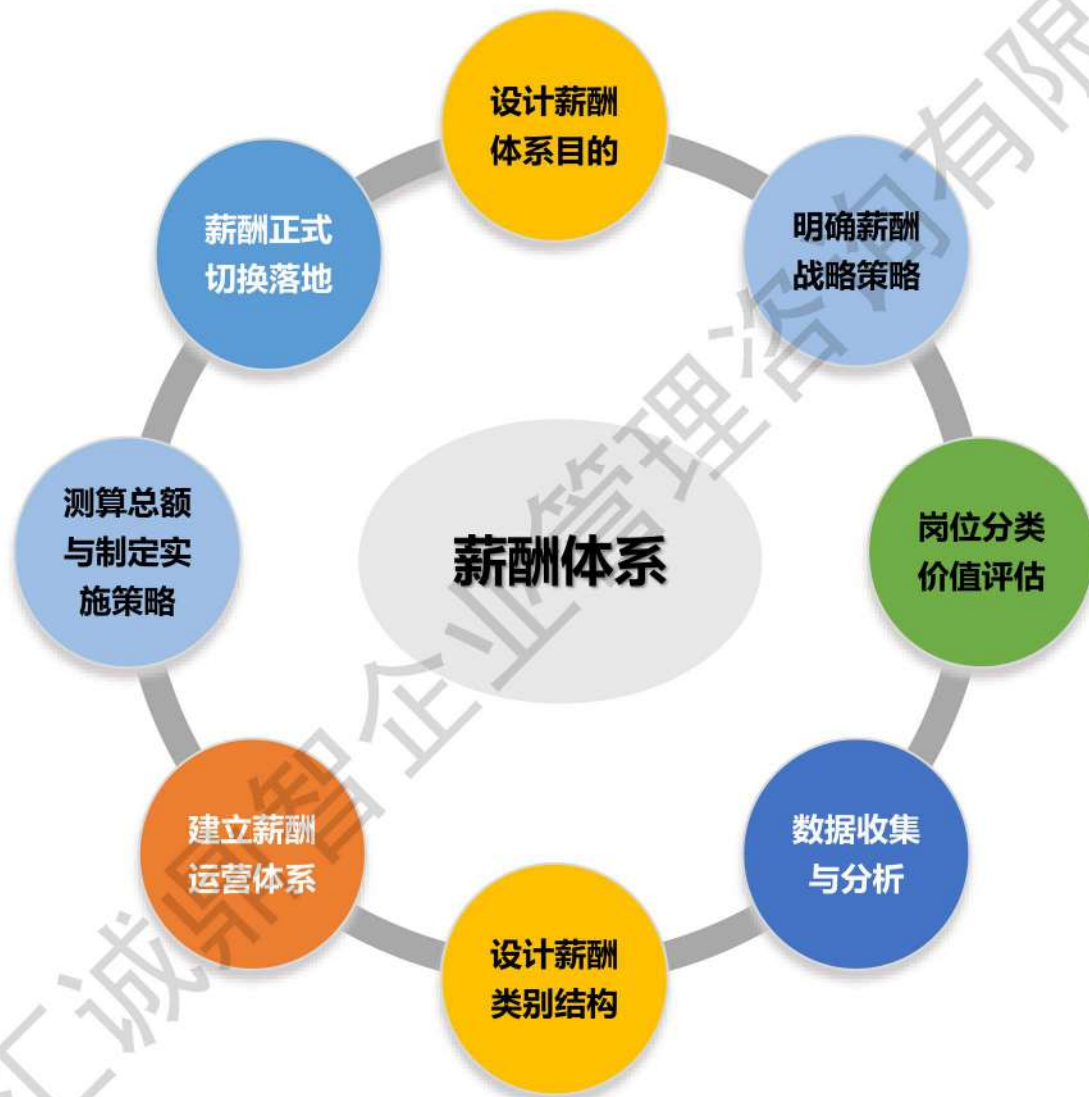
不同的视角，不同的结局



绩效考核是一个不断循环、不断完善的系统：

- 1、确定工作要项；
- 2、确定绩效标准；
- 3、绩效辅导；
- 4、考核实施；
- 5、绩效反馈；
- 6、绩效结果应用；
- 7、制定绩效改进计划；
- 8、绩效计划修订。

补偿、保障和激励员工的最有效手段之一



薪酬管理发展趋势：

- 1、管理者薪酬计划；
- 2、基于能力的薪酬；
- 3、宽带薪酬；
- 4、战略性薪酬；
- 5、可变薪酬计划；
- 6、员工激励与认可计划；
- 7、个人服务和利家福利；
- 8、弹性福利计划；
- 9、.....

✓ 员工关系

实现企业和员工的共赢



从管理职责来看，员工关系管理主要有九个方面：

- 1、劳动关系管理；
- 2、员工纪律管理；
- 3、工作场所道德与公平；
- 4、人际关系与沟通管理；
- 5、员工解雇与离职管理；
- 6、员工异动情况管理；
- 7、企业文化建设；
- 8、服务与支持；
- 9、职业安全与职业健康。

企业人力资源管理体系中的常见问题



组织岗位体系

组织结构不适应业务发展需要，部门与岗位设置不合理，部门与岗位职责存在交叉、重叠、空白或权责不一致，内部沟通不畅.....

人力资源规划

人力资源规划职能缺失，关键人才的数量、结构、引进与培养机制缺失，核心人员不能满足业务发展需要.....

绩效考核

与战略目标结合不够，只注重短期财务指标，不能公平公正评估贡献，缺少绩效反馈，绩效结果不会应用.....

薪酬管理

关键岗位薪资缺少竞争力，薪酬结构不合理，浮动薪酬与业绩挂钩不够，内部薪酬不公平，薪酬缺少激励性.....

培训管理

后备人才跟不上，基层管理人员的管理意识和能力不足，团队建设不到位，员工发展空间受阻，培训效果不佳.....

员工关系

团队士气低，工作效率差，核心人才流失，员工抱怨多，员工入离调转流程不畅，发生劳动纠纷.....

方案设计和落地运行的一般流程



【案例】HR基础体系建设

- ◆ 公司基础架构
- ◆ 岗位设置及配置
- ◆ 绩效目标责任管理
- ◆ 员工晋升通道
- ◆ 管理制度系统建设
- ◆ 人才的选用和培养管理
- ◆ 培训基础系统建设
- ◆



✓ 核心团队

迦月

20年企业管理及人力资源管理实战经验，深耕人力资源管理六大模块
曾任职国际最具价值互联网排名前3名企业HRD，国内第一家纽交所上市的汽车贸易集团HRD
《现代快报》特约撰稿人

禾雅

管理学博士，研究方向为组织发展与人力资源管理
在HR、IR、OB等领域发表论文十余篇，被SCI、SCCI、CSSCI等国内外权威索引收录
参与十余项国家及省部级管理类项目

艾文

近30年企业管理和营销管理经验，丰富快消行业、连锁零售行业营销实战经验
擅长营销团队建设、绩效激励、品牌市场拓展...
曾就职于国内500强企业、电器连锁前三强企业...

捷凡

绩效管理专家，深耕绩效管理领域近20年
丰富的快消连锁集团、制造业、互联网行业从业经验
擅长绩效薪酬体系的正向激励（BSC/KPI/OKR...）

贝迪

员工关系管理专家，丰富的IT与快消行业HR从业经验
擅长企业文化建设、员工价值观引导、员工活动和协调、心理咨询服务、员工冲突管理、员工内部沟通管理、员工奖惩管理、岗位轮换等

清境

10年以上人力资源管理及猎头实战经验
近10年IT与互联网行业HR及猎头从业经验
擅长人岗匹配，结合战略和业务激发人才能动性

✓ 客户问答

实践落地

Q1: 与第三方协作的最大担心是咨询过程较顺利，成本也已经花费出去，但最终成果无法落地？

A1: “现代管理学之父”彼得·德鲁克和稻盛和夫两位大师很好地证明了咨询行业来源于实践，成就于实践。

A2: 诚信、可靠是我们团队的立身之本，严格遵守法规及约定，诚实守信地履行工作职责，绝不泄露客户信息。

职业操守

Q2: 第三方参与内部沟通，会不会存在保密问题？

一针见血

Q3: 第三方参与过程中，如果不投入大量的工作时间，能发现问题吗？

A3: 准确识别并解决问题。类似古董行业中的“一眼假”理论，懂的人可以迅速判定，不懂的人花费再多精力，也不能识别。

A4: 师父带徒弟是手把手教。若师父只说不做，徒弟永远学不到精髓。我们希望在帮助企业的同时，帮助企业培养可靠可用的HR。

专业提升

Q4: 公司HR是老员工，虽然专业能力待提升，但辅导一下可以进步的，不一定要和第三方协作。

风险规避

Q5: 我很担心咨询没做好，伤害到公司员工，这种后果对公司的损失才是巨大的。

A5: 我们所做的人力资源系统的建设和规范，就是帮助企业建立健全风险预警机制，提前规避类似问题的发生。

2018

助力中小企业成长 成就行业领袖品牌



南京·汇诚鼎智

公司网址: www.hcdz-hr.com

地址: 南京市江宁区高新园竹山路88号1-3F

电话: 13815440818 邮箱: info@hcdz-hr.com