

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  7747

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ **第一章 人力资源概述(B)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [ 大字 中字 小字 ] [ 双击滚屏 ] 查看权限: 普通文章

## 对人力资源管理不同职能的分析

作者: 李建奎 来源: 价值中国网 阅读次数: 47 发布日期: 2009-3-31 14:10:23

对于绩效考核, 主要有考核方法比较、绝对的考核方法、相对的考核方法, 还有尺度评价表法GRS; 行为锚定等级评价法BARS; 行为观察量表法BOS; BSS考核法; 目标管理MBO法等等。对于寻找考核中的KPI, 常见的工具有价值树法; 鱼骨图与头脑风暴法; 关键结果领域法; 关键成功因素法; 目标策略法。推行KPI不只是人力资源部门或者企管部门的事情, 还应关注推行绩效管理的组织模式与各个部门的职责; 推行绩效管理在沟通上的难点; 绩效管理与企业文化间关系等等。

对平衡计分卡的培训, 主要围绕从四个角度去分析: (1) 顾客如何看我们? (顾客角度); (2) 我们必须擅长什么? (内部角度); (3) 我们能否继续提高并创造价值? (创新和学习角度); (4) 我们怎样满足股东? (财务角度)。但平衡计分卡关键是要从战略的角度去考虑, 从企业利益相关者的角度分析。

对于工作分析与工作说明书设计, 主要是革新工作说明书与业务流程; 搜集职位分析信息; 访谈法(如提问题库); 问卷法设计PAQ (PositionAnalysisQuestionnaire); 描述职位的方法; 确定任职者资格; 进行工作职责设计分配的技巧, 如工作职责丰富化、职责多样化等等; 岗位描述的难点; 如何提高指标的质量(SMART等)等等。

对于员工的职业生涯规划, 应从长期考虑, 动态设计, 能够让员工看到愿景, 让员工具有创业精神和内企业家精神, 让员工有充足的发展空间。建立基于战略的激励机制, 用“情景人”的观点去实施人性化管理, 不仅在经济方面的激励上, 更应在精神、情感方面去激励, 从细节方面去执行和考虑, 从胜任力、敬业度等方面去培育员工, 给予充分的发展空间和环境, 让其发挥其主观能动性, 使潜能发挥最大化。

对于薪酬的设计, 目标是符合公司整体经营战略需要; 保证公司的薪酬水平对外具有竞争性; 保证公司的薪酬体系对内具有公平性; 提供薪酬决策的管理工具。对于企业在设计营销人员的薪酬时, 主要考虑的标准主要有: 一是工作评价。工作评价也称为职务评价或岗位评价, 是采用一定的方法, 来确定一个组织内各种工作岗位的重要性, 及其相对价值或比较价值, 以作为对组织中各种岗位员工等级评定和工资分配的依据; 工作评价旨在研究各种工作的组成部分, 而不是涉及各项工作的成效怎样; 工作评价是建立一种公平合理薪水制度的基础, 而由工作分析所得到的工作说明又是工作评价的基础。二是同行业水准。如果薪酬水准较同行业类似工作的薪酬水准低, 则难以吸引或保留可用的优秀人员; 如果薪酬水准较同行业类似工作的薪酬水准高, 则必将增加人才成本。对于参考同行业水准, 是有一定困难的, 这主要是因为同行业间各种工作仍有较大的差异, 而且又不易获得可靠的资料。在实践中是, 在参照同行业的薪酬水准的同时也应该与公司总体的战略目标相结合。也就是说, 实际薪酬水准不能完全依赖于市场价格, 而是要综合考虑, 如能够吸引和保持所需要的员工; 本组织有支付的能力; 能够实现组织的战略目标。当然, 确定薪酬水准时也要注意配合企业内其他工作的薪酬水准, 特别要注意的是销售部门内各种工作薪酬的一致性。在具体的薪酬设计过程中, 一般的薪酬体系主要包括基本工资、月度奖金、年度奖金、法定的福利与保险、总经理特别奖。但有些企业把员工的薪酬与当前业绩和未来发展紧密地联系在一起, 体现了三个方面的功能: 一是薪酬的标准符合多劳多得的分配原则; 二是建立一个能够激励员工不断奋发向上的心理环境; 三是使员工能够与公司共同发展带来收益。

对于员工培训与发展, 主要包括培训体系的建立与实施、如何成为专业的内部培训讲师、培训

人员和预算制定、如何实施培训与评估、培训追踪辅导技巧、如何进行职业生涯规划、自身职业生涯规划管理的指导方针、晋升和转岗管理；员工关系的处理主要包括公司政策与员工关系、员工争议与  
诉怨处理、部门内员工的沟通、员工入职与离职的访谈等

[录入：价值中国网 责编：李建奎]

上一篇：大学生应聘造假行为与防范对策

下一篇：招聘官应该学会给自己“减负”

❖ 【公共评论】 [ 目前共有 0 条评论 ] [ 发表评论 ]

暂时还没有评论

第0页, 共0页, 共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| [友情链接](#) | [版权声明](#) | [超级搜索](#) | [网站帮助](#)

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)