# 人力资源管理的精确化

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2025-06-25

*第一篇：人力资源管理的精确化人力资源管理的精确化精确化管理要靠人去实施。人力资源管理的精确化是电信企业锻造核心竞争力的根本途径。随着外部战略环境的变化，电信企业对人力资源管理工作也提出了更高的要求。人力资源管理的主要工作已不再是简单地解决...*

**第一篇：人力资源管理的精确化**

人力资源管理的精确化

精确化管理要靠人去实施。人力资源管理的精确化是电信企业锻造核心竞争力的根本途径。

随着外部战略环境的变化，电信企业对人力资源管理工作也提出了更高的要求。人力资源管理的主要工作已不再是简单地解决招聘、培训、考核等操作层面的问题，而更多的是需要考虑如何从人力资源管理入手，保障企业战略决策与执行，提升企业核心竞争力的问题。这需要电信企业进一步转变观念，推进人力资源管理的精确化。

☆健全人力资源组织管理体系，理顺管理流程

目前，电信企业虽然搭建起了现代人力资源管理体系，但在管理实践中，往往是遥控式的模块化管理，主要表现是：

①电信企业的各个部门并没有真正融入到人力资源管理体系中。原因是各部门的主管认为人力资源管理仅仅是人力资源部的事情，担心开展人力资源管理会耽误本部门的其他工作，且费力不讨好。

②目前电信企业人力资源管理大都是基于模块化的，即把人力资源部的工作划分为招聘、培训、考核、薪酬等若干模块，然后由专人负责整个企业相关模块的工作。而实质上，这种模块化的管理是以工作为中心而非以人为中心的，人力资源管理人员往往根据自己所负责的模块与各业务部门展开沟通交流，然后分析得到的信息，制定相应的人力资源管理活动。

模块化的管理模式会带来三个问题：一是割裂了人力资源管理的系统性，大大降低了管理的效率和有效性。二是人力资源部遥控式的管理，很难直接得到各个部门准确的人力资源信息，也就很难出台针对性的举措。三是单个模块的工作者不可能对每个部门的情况都做到熟悉掌握，制订的人力资源解决方案也就很难保证科学性。结果是，每个模块都会给出自己认为最佳的解决方案，其他部门因此认为，人力资源部是“只会变着法折腾人”的部门。

基于此，电信企业应进一步健全人力资源管理体系，理顺工作流程，变粗放的“遥控式”工作方法为精确化的“参与式”工作方法。

在此模式下，由各部门承担具体的人力资源管理工作，而人力资源部则将主要精力放在人力资源战略的规划，推进人力资源建设协助实现企业战略，设计人力资源管理规范、流程和体系，专业指导各部门具体的人力资源管理工作等方面。这样，一方面保证了人力资源解决方案的针对性，因为每个部门对本部门的人力资源信息最有发言权;另一方面也加强了人力资源管理各个模块之间的内部联系，提高人力资源管理的针对性、系统性、有效性。

此模式的实施，关键要强化各部门在人力资源管理中的作用。要转变各部门主管的观念，使其认识到自身首先是人力资源管理者，并通过相应的考核指

标设置，强化部门主管的人力资源管理意识；还可以在部门设置相应的人力专员岗位，或者在相关岗位中附加人力资源管理职责，强化部门开展人力资源管理工作。

☆加强人力资源基础信息建设，完善人力资源统计分析

电信企业目前正面临着从规模型发展向效益型发展的转变和从网络运营商向综合信息服务提供商的转型，企业发展战略有着更多的不确定性，需要及时根据战略环境的变化作出调整。而人力资源是企业战略决策的重要依据，人员流程是企业战略执行的关键环节，精确的人力资源信息是企业进行战略决策、保障战略执行的根本要求。

目前，电信企业人力资源基础信息建设相对比较薄弱，现有人力资源管理信息系统中反映出来的人力资源信息也比较粗放。比如，企业拥有多少人，拥有些什么样的人，前后端的配置比例如何，具有哪些优势和劣势，是否能适应企业战略发展和转型的需要；企业做世界一流的通信运营商和综合信息服务提供商，对人员提出哪些具体要求，提出哪些能力和素质需求，这些需求能否得到满足，以及如何满足这些需求等等，这些问题是企业战略决策和执行的基础条件，但很少有电信企业能及时地给出准确的答案。

首先，精确化的人力资源基础信息建设要求电信企业加强人力资源规划。目前运营商的人力资源规划支离破碎，不成体系。这也是人力资源管理缺乏针对性的根源之一。实际上，人力资源规划是全局统领和综合协调人力资源其它模块活动的枢纽，做好这项工作，其它人力资源模块就有了指导性原则和方针。因此，需要电信运营商以企业战略为导向，一方面摸清楚企业现有人力资源状况，为战略决策提供依据；另一方面，明确企业发展战略对人员流程提出了哪些需求，包括数量、结构、能力和素质需求等，并及时为满足这些人员需求准备条件。

其次，精确化的人力资源基础信息建设要求电信企业加强人力资源统计分析工作，建立企业人力资源状况统计体系。通过建立完整、统一的数据库，实时反映人员动态信息，并在此基础上，从部门、人员、岗位等多维度进行人力资源的报表、统计分析，包括人员统计、薪资统计、招聘效果统计、经理自助统计；组织机构分析、人员信息分析、人才结构分析、人力成本费用分析；人员分布统计报表、人员信息花名册、信息台账、招聘费用分析表，以及关键事务预警和自定义报表与数据分析等。

此外，精确化管理＋信息化手段＝高质量的管理。电信企业需要进一步加强人力资源信息化建设，动态反映企业人力资源的基础信息，及时为企业战略决策与各部门运营决策提供支撑。

☆树立人力资本运营观念，精确人力资源投入与产出分析

电信企业面临转型，对人才队伍建设提出了很高的要求。而目前虽然企业也强调人力资源的重要性，倡导以人为本，但“人力资源理念天上飘，实践地上爬”。在企业内部，人力资源管理的地位还没有得到足够的重视，人力资源部

仍然属于基础管理的二线支撑部门，属于成本中心，并没有成为企业的战略合作伙伴。人力资源管理工作更多的还是人事管理，即偏重于对事的管理，而不是以人为中心。

随着电信运营企业整体效益的下滑，成本领先成为市场竞争的基本手段。而人工成本是企业运营成本的重要内容，精确化人力资源投入产出分析就成为电信企业建立核心竞争优势的重要手段。目前电信运营企业的效益相对较好，有条件采取高收入战略吸引和留住人才，但对人员的投入与产出相对缺乏有效管理，还是一本糊涂账。一方面，随着用人成本的刚性上升，人力资源的使用收益将出现递减趋势。另一方面，随着运营商利润趋薄，势必带来收入的下降。据悉，有的运营商已经停发奖金，甚至只发放70%的工资，这必将带来人才流失的风险。

对此，电信企业的高层管理者要提高对人力资源是企业第一资源的认识，强化人力资源管理在企业管理中的战略性地位。人力资源部门也要转变观念，从对事的管理转变到对人的管理，由对控制管理的重视转向对员工满意度的重视。要改变以往粗放管理的模式，致力于人力资源素质的提升和绩效的改进。要树立人力资本运营的理念，加强人力资源投入产出分析和控制，持续提高人力资源的使用效率和效益。

加强人力资源投入产出分析，要求在完善对现有人员工资总额、社会保险费用、福利费用、教育经费、劳动保护、人员异动成本等信息统计的基础上，加强对人工成本的分析，将人工成本分摊到企业经营成本中，实现人工成本管理与财务管理的业务协同，准确反映人工成本的影响，为成本和薪资决策提供必要的参考依据。具体分析指标如下图所示：

在此基础上，加强人力资源投入与产出控制，有效降低企业在揽才、储才、育才、留才过程中的管理成本。当把人力资源成本控制在无风险范围内，薪资给付成为企业与员工成果共享，人力资源的使用效率提高，人力资本的投资报酬率也就会上升。因为人力资源的使用效益取决于每一元投入的贡献额，而人力资源的使用效率也取决于人力每小时的贡献额。当效益与效率共同提升时，才真正达到了人力资源管理的目标。

**第二篇：人力资源管理**

人力资源管理

第一章 人力资源管理概论

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源：指一定范围内能够为社会创造物质财富和精神财富、具有体力劳动和脑力劳动能力的人口的总和。人力资源是一个时空概念，它的实质是人所具有的运用物质资源进行物质财富或精神财富生产力，它包含体能和智能两个方面。

人力资源表现为具有劳动能力的人口的总和。

二、人力资源的基本特征：1主动性或能动性（首要特征，是与其他资源的最根本的区别）2资本性3时效性4再生性5社会性6内耗型

**第三篇：人力资源管理**

力资源管理

人力资源从业人员究竟是做什么的？

从前大家都没有人力资源的概念，其实，人力资源是一个运用专业知识、管理知识，为企业在人员管理方面打理一切的职业。在企业中通常细分为招聘专员、薪酬与绩效考核专员、员工关系处理专员、培训专员等。通常的工作内容包括：

大量地与人沟通。从事人力资源类工作，根据具体分工的不同，需要和企业高层、各部门负责人、企业普通员工、求职应聘者等等不同的对象交流沟通。这是从事人力资源类工作最大的特点，也是工作内容中最重要的一部分。

每天都将运用和处理很多的表格、数据，因为现代企业的人力资源管理工作通常都在使用这样的工具。撰写文件。招聘计划、考核制度、培训方案……，讲究规范和流程的人力资源工作，几乎所有的工作都将伴随着文档。

这个职业的薪资待遇怎样？

总体来说：人力资源行业新进人员的平均薪资水平在1500-2500元之间，做到总监级别最高可以拿到10000以上。也就是说人力资源从业人员的薪资待遇是随着职位的升高而提升的，这一点比较符合管理类职位的晋升规律，不同于专业、技术类职位。

人力资源从业人员的平均薪资待遇，在“金融行业”中是最高的，可以拿到4500元以上，其次是“通讯•电信行业”，也可拿到4200元以上。如果是服务于外企或者是合资企业，人力资源从业人员的薪资待遇将会更高。当然如果你能做到人力资源总监，那你的年薪将会达到10万以上。

人力资源从业人员的职业发展路径

发展路径：人力资源从业人员的入职门槛，目前不是很高，如果是人力资源管理、管理类、心理学等相关专业，就更容易一些。但是将来的人力资源管理将会朝着更高的专业化发展，因此上述几个专业的很有可能在几年后成为较高的门槛。从发展来看，人力资源本身是一个管理性质的岗位，因此企业内部晋升是主要的发展方向。

转型机会：你可以运用你在这个领域累积的经验，转型走专家路线，例如企业管理咨询师、职业咨询师等。

目前大集团公司人力资源部门的月薪，总监一般为1万元至1．5万元或高达两万元；人力资源管理师一般在1．2万元左右，最高不超过1．5万元，最低不少于8000元；薪酬经理、招聘经理为6000元至1．2万元之间。高薪，使人力资源管理师成为许多人眼中极具吸引力的热门职业。

人力资源管理师是从事人力资源规划、员工招聘选拔、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业管理人员。要求其从业人员具备较强的人际沟通能力，能够协调企业内各种关系，善于解决问题

**第四篇：人力资源管理**

一、培养目标：

本专业培养学生具备人力资源管理、企业行政管理、财务会计等方面的基本理论知识和基本技能，适应我国企事业单位、政府部门、中介组织需要的应用型、复合型专门人才。

二、主干课程：

人力资源开发与管理、工作分析与工作设计、员工招募与人才测评、人员培训与开发、绩效管理、薪酬管理、会计基础、会计电算化、行政管理、秘书实务、档案管理、应用文写作、成本会计、财务会计、公共关系。

三、修业年限与证书：

三年制大专，学生毕业时应获得 “ 双证 ” 书，即大学专科学历证书和会计证或人力资源管理师四级。

四、就业方向：

本专业毕业生可面向各企事业单位人力资源部门、行政部门，人力资源中介机构（咨询公司、猎头公司、职业介绍中心等），政府人力资源与社会保障部门，群众团体及相关业务部门等单位从事人力资源专项管理、行政管理、文员等管理岗位。

五、专业特色：

人力资源专业是非常具有特点、并且适合女生的一个专业，而且本专业的教学安排极具针对性，针对就业市场的需要，强调“工学结合”，与就业市场进行无缝接轨。通过三年的培养，将学生塑造成具备较高适应能力的、具有财会知识的、具有战略眼光的、具备多向发展前景的人力资源技能人才。人力资源专业毕业生的就业方向就是定位于具有一定一技之长的人力资源管理专业文员以及公司文员。

发展方向一：成为具备财会知识的人力资源专家（成为企业的中高层）。例如：成为企业的培训讲师、招聘专家、人才测评专家、薪酬专家。在校期间，通过人力资源管理师四级证。

发展方向二：成为具备财会知识的中高级文员（如主管助理、经理助理）。在校期间，根据个人爱好选择是否参加秘书考证。

发展方向三：成为具备人力资源管理理论的财会人员。在校期间一定要通过会计证。毕业之后，建议继续考助理会计师和中级会计师证书，因为会计可以做一辈子，中高级会计还是企业急需的必备人才。

**第五篇：人力资源管理（精选）**

第一章绪论

1、人力资源最根本的特征是

2、舒勒认为人力资源战略的类型可以分为

3、人与工作的相互适应是

4、微观人力资源管理是指特定

5、人力资源管理活动的最终目标是

6、用长远观点看待人力资源管理，注重人才培训的人力资源战略被称为

7、对一个国家或地区的人力资源实施的管理被称为。

8、组织中一切与人的问题有关的方向性谋划被称为

9、知识经济时代的第一资源。

10、工作评价所评价的是

11、人力资源管理是指对

12、以工作为中心的人力资源管理阶段被称为

13、信息技术对人力资源管理活动的全面渗透导致

14、人力资源管理的实质是

1516、人力资源管理最终是为了

17、任何管理活动的基础是18、20世纪50年代之前的人力资源管理模式是。

19、人力资源管理的产业模式主要关注20、人力资源管理的初级阶段是以

21、人力资源战略制定的首选方法是

22、人力资源管理职能在今天所扮演的一个最重要的角色是

23、人力资源管理的模式有

24、人力资源管理从其产生到现在主要经历了段、战略人力资源管理阶段。

25、著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的基本能力包括专业技术知识与能力、变革管理能力、综合能力。

26、在人力资源管理的人事管理阶段，其主题是涯、管理开发。

27、人力资源战略的类型有

简述人力资源的特点

答：（1）不可剥夺性。人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性。

（2）时代性（3）时效性（4）生物性（5）能动性（6）再生性（7）增值性

简述人力资源管理的目标

答：（1）建立科学的人力资源管理系统，达到有效管理员工的目的。

（2）通过人与人，事与事、人与事的管理，在实现人员管理的同时，达到组织体系、文化体系协同发展的目的。

（3）通过人力资源的管理，提高组织的生产率、实现组织目标。

简述人力资源管理的功能

答：（1）获取（2）整合（3）保持（4）开发（5）控制与调整

简述人力资源战略的特征

答：人力资源战略的特点有以下几点：

（1）人力资源战略提出总体方向，包括各种方案或者活动计划，涉及多种职能，有时时限会超过一年。

（2）人力资源战略提出实现企业战略的行动计划的焦点。

（3）人力资源战略与其他企业中的战略一样，一般也要经过自上而下或自下而上的方式来制定。

简述人力资源的管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备的能力

答：著名美国人力资源管理专家诺伊认为，人力资源管理者应具备四个方面的基本能力

1、经营能力、2、专业技术知识与能力、3、变革管理能力、4、综合能力。

简述人力资源战略与企业战略关系的类型

答：人力资源战略与企业战略关系的类型可以分为三种：（1）整体型（2）双向型（3）独立型

简述人力资源管理的活动领域

（1）工作分析与工作设计

（2）人力资源规划

（3）招募与甄选

（4）培训与开发

（5）绩效考核

（6）薪酬、奖金与福利

论述人力资源管理的发展趋势

答：人力资源管理全面参与组织的战略管理过程。人力资源管理职能在今天所扮演的是组织的战略伙伴。在组织战略形成的过程中，人力资源管理部门应该通过提供有关组织人力资源数量和质量方面的信息对组织决策施加影响，促使高层管理者考虑组织应该怎么样以及以何种代价去获取或者成功地开发实现某种战略所必需的人力资源。

（2）人力资源管理中事务性职能的外包和人才租赁。随着组织人力资源管理的战略地位的提升，人力资源管理部门将时间和精力转移到从事战略重整、组织变革、知识管理、文化建设等活动。将一些事务性的活动外包。人才租赁也是一种新型的人力资源管理模式。它是指人才租赁公司通过合同的形式吸收、储备人才，然后根据用人单位的需要，与用人单位签订租赁合同。

（3）直线管理部门承担人力资源管理的职责。随着信息技术的发展，企业的组织形式和管理方式发生了巨大的变化。直线部门的经理既是部门的业务经理，也是这个部门的人力资源经理。

（4）政府部门与企业的人力资源管理方式渐趋一致。

论述人力资源管理面临的现实挑战

答：（1）经济全球化的冲击。经济全球化导致社会的物质资源和资本在全世界范围内重新优化和配置，加快了人力资源在不同产业、不同职位、不同国家和地区间的流动，大大改变了劳动力市场的面貌，也使组织的外部环境更加复杂多变。

（2）多元文化的融合与冲突。对一个跨国公司，地域上的分散以及法律和价值观的差异，都对人力资源管理提出了挑战。

（3）信息技术的全面渗透。

（4）人才的激烈争夺。在知识经济时代，人力资源成为第一资源。全球化加剧市场竞争，人力资源成为全球争夺的焦点。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！