# 如何做人力资源运营状况分析

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2025-08-05

*第一篇：如何做人力资源运营状况分析如何做人力资源运营状况分析胡尚华人力资源管理部门的产品是企业的人才,经营人才也要象经营产品一样。首先我们必须熟悉产品,才谈得上经营，必须了解人力资源的经营状况，才能不断发现问题及时进行修正和优化。人力资源...*

**第一篇：如何做人力资源运营状况分析**

如何做人力资源运营状况分析

胡尚华

人力资源管理部门的产品是企业的人才,经营人才也要象经营产品一样。首先我们必须熟悉产品,才谈得上经营，必须了解人力资源的经营状况，才能不断发现问题及时进行修正和优化。人力资源部门如何分析人力资源运营状况呢？我个人工作体会觉得应该从以下几个方面进行人力资源分析：

一、人力资源结构分析

人力资源结构应该包含：

1、学历结构：博士、硕士、本科、大专、中专等不同层次学历的比例，了解人力资源的整体素质，根据不同的行业和不同性质的企业要求的结构不样，没有一个标准的比例，适合的就是最好的，每个企业可以在实践找到经验值，并不断的优化和改善。

2、年龄结构：按照不同年龄段进行分析，年龄结构分布比较重要，合理的结构要保证人才的延续和后继有人，不能断档，又要有经验的积累和传递，又要有新的活力和创造力。一般来讲，传统企业年龄结构会偏老些，新兴产业和创意型产业要求年轻些。总体来讲，企业队伍年轻化是现代企业发展的趋势和要求。

3、性别结构：一个企业男女性别保持合理的比例对企业是有利的，男女搭配工作不累说明男女之间的互补性给工作带来的好处，一阴一阳，一刚一柔，保持了企业中各种要素的平衡，当然有的工种男性更适合，有的工种女性更适合，因此，男女比例取决于企业所在业务性质，但尽量保持相对的平衡。

4、籍贯结构：不同地域有不同的人文特点或者个性特点，因此尽可能用不同地方的人，发挥不同地方人的优势，并相互学习和优势互补。不同地方人群数量差距太大会有可能会产生帮派，形成小团体，这样不利于企业文化建设，并且可能使人际关系复杂化。

5、层级结构：企业按管理层级应该有一个合适的比例，高层、中层和基层总体上应该是金字塔型。如果高层的比例过大，企业可能造成官僚主义作为，大量的时间花在解决高层自己制造的问题上，沟通成本大，内耗严重。在企业能管理到位的情况下，管理的层级越少越好，管理人员的比例越小越好，当然有一些人才储备也是必要的。

6、职能结构：主要指生产和销售等直接产生价值的人员与其它职能部门人员的比例，职能部门人员的比例越少越好，表明企业的管理效率高，并且节约了人工成本。

7、能力结构：对员工的能力进行盘点评估，做到岗位的核心能力突出，不同能力结构的互相配合，实现1+1》2的统合综效。

8、当然还有结构比例，比如合同工人员与临时工人员的比例等。

二、人力资源异动分析

人力资源异动包括调动、晋升、离职等，其中员工流失率应该是企业最关心的指标。流失率的计算方法不同企业各有不同，比较多的或者比较恰当的计算公式是：流失率=流失人数/期间总人数，其中期

间总人数=期初人数+新进人数。人员流失有两种情况，一是员工主动提出离职的，一种是公司让员工离职的。一个企业可能更关注前一种，如果前一种数量大，表明企业在保留人才上出了问题，要进一步找到员工离职的原因，并在人力资源管理中加以改善。

三、人力资源成本分析

人力资源总成本占销售收入的比例，占公司总利润的比例以及在产品中成本的构成比例。劳动密集型企业人工成本占总成本高，因此人工成本管理应更加精细化。人工成本也要进行结构化分析，包括固定工资成本，奖金工资成本以及工资性福利支出等，一个企业应该不断降低人工成本收入比和人工成本利润比，降低人工成本中固定工资比例，增加奖金工资比例。

四、人力资源生产力分析

生产力分析是要知道人力资源使用的效率和效益。可以用人均产值、人均销售收入、人均利润等指标。并在企业不同的经营阶段进行对比分析，以不断提高以人力资源生产力为目标的人力资源经营水平。人力资源运营分析需要及时准确的数据支撑，因此人力资源信息化（eHR)对人力资源运营分析是一个极好的工具，可以通过系统定制设计自动生成月度分析报告，作为人力资源管理的重要决策依据。

**第二篇：如何进行人力资源状况分析**

如何进行人力资源配置状况分析

企业的人员需求变化，许多时候是由于该组织人力资源管理自身的因素造成的。一方面是员工的自然流失带来的人员需求，比如，员工的异动、辞职，各种原因的休假(病假、产假、探亲假等)都会产生工作岗位的空缺，需要招聘正式或临时调动的员工来补充。另一方面，还可能是内部员工的数量和素质不能满足工作岗位的需要而引发的招聘需求。这里重点分析后者，即内部人力资源配置情况。

筒单地说，招聘工作的目标，就是如何成功地选拔和录用到企业所需的人才，实现所招的人员与待聘岗位的有效匹配。一次成功的招聘过程，简单地说，就是组织找到了想要的员工，个人则找到了适合(想去)的单位，从而达至人与事两者的匹配过程。

人力资源配置分析涉及人与事的关系、人自身的各方面条件和企

业组织机制及行业现实等要素。从而形成五个方面的配置状况分析。

一、人与事总量配置分析

人与事的总量配置涉及人与事的数量关系是否对应，即有多少事要用多少人去做。但这种数量关系不是绝对的，而是随着企业的经营和当期生产订单而变化的。无论是人浮于事(又称冗员)，还是有事没人做等都不是企业希望看到的结果。当前在“珠三角”许多企业都反映，一方面普通和技能性员工难招到，有事没人做；另一方面又表现

为内部管理人员人浮于事现象或缺少称职的管事人员。在分析出当期人力过剩或人力不足或两者兼而有之的情况之后，应该更关注如何合理配置人力供给与需求。通常情况下，在人员短缺

时，可考虑：首先，应当考虑在企业内部调节，因为此方法不仅

风险小、成本低，而且还可以使员工感到有盼头、有机会。其次，可考虑外部补充、招聘、借调、实行任务转包等措施，、在人员富余时，注意利用多种渠道妥善安置，例如可通过内部转岗训练、缩短工作时间、遣散临时用工、对外承包劳务、实行弹性工作制

等。

二、人与事结构配置分析

人与事的结构配置是指事情总是多种多样的，应该根据不同性质、特点的事，选拔有相应专长的人员去完成。企业内人员配置的一个重要目标就是把备类人员分配在最能发挥他们专长的岗位上，力争

做到人尽具才、才尽其用。正所谓：以适合的人，做恰当的事。因此，按照企业现有人员能力和特点进行分类，考察现有人员的使用情况，并列出矩阵表，从中可以分析组织架构内现有人力资源的实际使用情况和效果。如通过纵横向分析（列出各职位对岗位的人数），找出当前人力资源实际使用

率和寻找出造成实际上浪费的可能性。

从图表（案例与说明图示略）。可分析该企业有多少名熟练工在做非熟练丁工作，有多少技工在做熟练工工作；工程技术人员中，多少人在做熟练工作，多少人在做技工的工作；还有多少名专业管理人员处于半工作或不饱满状态。从而需要进行人力资源的调节，避免再

出现从直接到间接的人力成本浪费。

三、人与事质量配置分析

人与事质量配置是指人与事之间的质量关系，即事的难易程度与人的能力水平的关系。事有难易、繁简之分，人有能力高低之分．应根据每种事的特点、难易和繁简程度，及其对人员资格条件的要求，选拔具确相应能力水平的人去承担。这是因为，人力资源管理的根本任务是合理配置和使用人力资源，提高人力资源投入与产出比率。要合理使用人力资源，就要对人力资源构成和特点有详细的了解。可以这样说，人力资源是由个体人力和能力组成的，而各个人员的能力由于受到身体条件、受教育程度、实践经验等因素的影响而各自不同，形成个体差异。这种个体差异，要求根据能力大小、水平高低的差异

安排在相应能级层次的岗位上，使个人能力水平与岗位要求相适应。人与事的质量配置不符主要有两种情况。第—种是现有人员素质低于现任岗位的要求；第二是现有人员素质高于现任岗位的要求。对于前者，可考虑采用技能性培训或转岗等方法来调节现有人员的使用情况；对于后者，就应考虑将其提升到更高的岗位担任工作，以发挥他

们更大的潜力。

近年来，许多企业人员招聘上普遍存在着“人才高消费”的倾向，即在招聘、选拔和晋升人员时，过分追求学历条件，尽管这样做会使得企业整体文化素质上有所提高，但能够做到“量才”与“适用”，才是人力资源管理和开发的根本所在：更何况过分追求人才的“高消费”，其负面效应也就不可避免：—是高才低用的浪费；

二是文凭低、实用性强的人才被扼杀；

三是“高不成”与“低不就”会增加人力成本；四是还

有可能造成内部人员之间的负面和不安稳等。

可见，只有适才适用和找到动态的衡量，才是最有效的人力资源

管理方略。

四、人与工作负荷状况分析

人与事的关系还体现在事的数量是否与人的承受能力相适

应，使人力资源能够保持身心健康，这是因为组织的各项活动是一个相互联系、相互依赖、前后焊接的有机整体，每个部门的人力资源配置都应与其所承担的工作量相适应，使得工作负荷量与人力资源身心

承受能力相适应。

比如，员工的劳动强度要适度，脑力劳动也要适度，工作时

间也要适度，不能超过一定的范围，既如何合理形成一种压力与动力，又要保持员工的身体健康和保持和改善心理状态。

在实操方面，若工作负荷过重应减轻工作负担或新设一个岗位来分担原岗位的工作；若工作负荷量不够，则应考虑合并相应岗位或增加该岗位工作内容。无论是工作负荷过重，还是工作负符过轻，都不

利于人力资源的合理配置和使用。

五、岗位人员使用效果分析

人与事的配置分析最终还要看对在岗位上的员工的使用情况，这是动态衡量人与事关系的重要内容。一般来说，人员使用效果经常用

态度为基础，绩效的好坏与自身能力的强弱做比较。

在工作绩效与能力的校对方面，可根据实际的资料（绩效的好坏以及能力的高低），将人员使用效果（基本分析）为四个区间（案例与说明图示略）。区间A：为能力高，绩效好的情况；区间B：为绩效好，但能力低的情况；区间C：为能力高，但绩效差的情况；区间

D为能力低，绩效差的情况。

在实操方面，应针对上述情况，采用不同的策略与改善方法。首先，区间A的员工，是价值最高的员工，单位要留住他们，重用他们；其次，区间B的员工，应在鼓励他们保持原有的工作热情的基础上，通过培训提高他们的能力，使其向区间A靠近；再次，区间C的员工，应找影响绩效的因素，努力帮助他们在今后的工作中提高绩效；最后，区间D的员工，应该关注他们是否还有可能改善目

前岗位实绩的可能，或通过培圳与评鉴重新调整岗位。

〖本文提示〗进行人力资源配置状况分析，是基于内部人力

资源配置为着陆点。然而，在内部配置、调节都难满足企业当前的实际需要时，就要进行外部招聘。可以说，外部招聘工作的关键在于实现所招人员与待聘岗位的有效匹配。这种匹配正是要求将应聘者个人特征与工作岗位的特征有机地结合起来，从而体现“即时能上岗”的硬道理，这更是人力资源管理所期望的结果。

**第三篇：信托公司运营状况分析a剖析**

信托公司运营调查分析报告

内容介绍：

1． 调查报告通过对信托公司的特点，经营状况，财务状况，政策环境，公司的组织结构等等方面来对目前我国的信托公司进行调查和分析。

2． 在文章的最后，结合调查分析的结果；对公司今后是否可与信托公司合作提出些个人的意见和看法。

一.信托业概况

1.1 定义

信托，是指委托人基于对受托人的信任；将其财产权委托给受托人，由受托人按委托人的意愿以自己的名义，为受益人的利益或者特定目的，进行管理或者处分的行为。而资金信托，准确地说，是“集合资金信托”，它的发起设立类似于基金。信托公司是以代人理财为主要内容,以受托人身份经营信托投资业务的金融企业。

1．2 信托的特征  信托以信任为基础。 信托成立的前提是委托人将自己的财产转移给受托人，这里的财产权包括民法中的物权、债权、知识产权，以及其他无形财产权；

 信托财产的独立性：信托一经成立，信托财产即从委托人、受托人、受益人的自有财产中分离出来，而成为一种独立运作的财产，这使得信托制度具有了独特的破产隔离功能。 受托人在管理信托财产时要履行谨慎义务；受托人管理信托财产，必须恪尽职守，履行诚实、信用、谨慎、有效管理的义务。

 信托存续的连贯性：“信托不因委托人或者受托人的死亡、丧失民事行为能力、依法解散、被依法撤销或者被宣告破产而终止，也不因受托人辞任而终止”；以上规定使信托具有一定的稳定性和长期性。

1.3 信托公司制度

从“代人理财”的角度看，信托制度是与公司制度、代理制度并行的三项基本制度。在信托制度中，受托人为受益人的利益管理、处分财产；在公司制度中，公司为股东的利益管理、处分财产；在代理制度中，代理人为被代理人的利益管理、处分财产。

从财产及财产权利的角度看，基于三项制度所引发的财产上的权利设定是有区别的。首先，在信托制度、公司制度下，财产权发生了转移。信托财产的财产权从委托人转移到受托人，并且一般要实际交付。而股东出资组建公司时，财产权从股东转移到公司，也要实际交付。代理制度则不发生财产权转移的问题。

其次，委托人将信托财产交付给受托人之后，就丧失了对信托财产的直接支配权，受托人则取得对信托财产的直接支配权，并可依据信托文件的规定进行管理和处分。而委托人只能依据信托文件的规定通过信托财产实现自己的意愿。股东将出资交付给公司之后，除享有所有者的资产受益外，还能通过行使重大决策权利、选择管理者权利等贯彻自己的意愿，但对其出资所指向的财产及财产权则无权直接处分。代理人既不存在取得财产权的问题，一般也不以自己的名义管理和处分财产。

1.4 信托公司概况

目前,我国信托公司主要包括：信托投资公司、信托咨询公司及国际信托投资公司。在以“银、证、信、保”为四大支柱的现代金融体系中,信托业以其独特的功能和某些业务方面的特有优势,成为金融体系中一个不可或缺的组成部分。信托业的发展在国外已有3800多年的历史，因为它一头连着货币市场，一头连着资本市场，一头连着产业市场，既能融资又能投资，具有无穷的经济活化作用。因此，信托业的高度发展是一个成熟金融体系的重要标志之一。

中国的信托业也有20年的历程，但在中国,信托业的发展道路却并不平坦。中国信托业自1979年中国国际信托公司成立以来,经历了大起大落的两个发展时期。从1979年到1988年是扩张阶段。在最高峰时,国内信托投资公司曾达到1000多家，总资产达到6000多亿元；占到当时金融总资产的10％。但随着人民银行对信托投资公司审批权的上收,信托业开始步入收缩阶段。

二.信托公司的组织结构

国内的信托公司在进行结构调整，合并以后，根据《信托投资管理办法》的要求；普遍采取了股份合作制的经营体制。（组织结构图详见组织结构图）

信托公司组织结构图

三． 信托公司目前情况

1．多年的整顿及新法规的出台

当前，我国的信托公司经过了三年多的整顿，应该说，到目前为止，已经取得了阶段性成果。“一法两规”的出台，对信托公司的性质定位，业务范围及监管进行了详细、严格的界定，按照市场经济规则明确地为中国信托业和信托投资公司勾画出了明晰的法律框架，指明了发展方向。

此外，绝大部分有问题的信托机构的牌子已经摘掉。对于经营规模较大，资产质量较好的公司进行重新登记予以保留。截至目前，全国239家信托公司，彻底退出信托市场、摘去信托机构牌子的共有160家左右，已对外公告摘牌的公司118家；余下80家将合并保留为60家左右，其中80家中的44家已经重新审核登记，合并保留为34家。

2.目前已获批准并重新登记的信托投资公司：

1、中煤信托投资有限责任公司

2、上海国际信托投资有限公司

3、华宝信托投资有限公司

4、重庆新华信托投资股份有限公司

5、大连华信信托投资股份有限公司

6、济南英大国际信托投资公司

7、上海爱建信托投资有限责任公司

8、中海信托投资有限责任公司

9、陕西国际信托投资有限公司

10、重庆国际信托投资有限公司

11、厦门国际信托投资有限公司

12、深圳国际信托投资有限公司

13、平安信托投资有限公司

14、中泰信托投资有限公司

15、东莞市信托投资公司

16、吉林省信托投资公司

17、北京国际信托投资公司

18、西藏自治区信托投资公司

19、山西省信托投资公司

20、浙江省国际信托投资公司

21、金信信托投资股份有限公司

22、宁波市金港信托投资有限责任公司

23、新疆金新信托投资有限公司

24、甘肃省信托投资有限公司

25、西安国际信托投资有限公司

26、中融国际信托投资公司

27、中信兴业信托投资公司

28、山东国际信托投资公司

29、伊斯兰国际信托投资公司

30、苏州市信托投资有限责任公司

31、黔隆国际信托投资有限责任公司

32、中国对外经济贸易信托投资有限责任公司

33、青海庆泰信托投资有限公司

34、西部信托投资有限公司

3． 分布情况

从这34家已获批准重新注册的公司来看，国内的信托公司主要集中在几个大的直辖市和主要的省会城市，其它省份和地区已经没有开展信托业务的公司。

四． 信托公司运营状况

4．1 信托公司原来的业务状况

信托这种重新出现在中国的行业，一直偏离轨道行驶。信托公司缺乏信托业务，大多从事存贷款等银行业务，成为所谓的“二银行”。而对于什么是真正意义上的信托，则很少有人清楚。纵观信托业二十多年来的经营历程，其症结可以归纳为四个字“不务正业”。换言之，功能定位混乱，主次业务颠倒是信托业不断出事的根源。4．2 新管理办法的颁布

在此背景下,2025年6月份中国人民银行先后颁布了新版的《信托投资公司管理办法》以及《信托投资公司资金信托管理暂行办法》；

4．3 新办法对经营范围的规定

新《办法》规定，信托公司的经营范围包括：受托经营动产、不动产及其他财产的信托业务；受托经营法律、行政法规允许从事的投资基金业务；经营企业资产的重组、购并及项目融资、公司/个人理财、财务顾问等中介业务；受托经营国务院有关部门批准的国债、政策性银行债券、企业债券等债券的承销业务；代理财产的管理、运用和处分；代保管业务；信用见证、资信调查、经济咨询业务、公益信托、基金信托、担保业务及经中国人民银行批准后，信托投资公司还可以办理同业拆借业务。

此外，《办法》还规定：信托投资公司在办理资金信托业务取得的资金不属于信托投资公司的负债；信托投资公司因管理、运用和处分信托资金而形成的资产不属于信托投资公司的资产。而且，信托投资公司在办理资金信托业务时，不得以任何形式吸收或变相吸收存款；不得发行债券，不得以发行委托投资凭证、代理投资凭证、受益凭证、有价证券代保管单和其他方式筹集资金，办理负债业务；不得举借外债；不得承诺信托资金不受损失，也不得承诺信托资金的最低收益；不得通过报刊、电视、广播和其他公共媒体进行营销宣传。

在信托公司的各种业务中, 信托投资是最重要的一环, 因为信托公主要收益要通过投资收益来实现。信托投资主要有两类：一是投资于其公司的股票、债券；获得股利、债息和资本利得。二是直接投资于工程或生产经营项目, 然后按照投资比例分享经营利润和承担亏损责任, 这实际上是一种股权投资。

4．4信托公司运营状况分析 资金来源及利润分析

以上海地区信托公司2025年一月至六月的信贷收支表为例；资金来源总计为261.84亿圆,同比上年增加了6.30亿圆(资金来源总数的比率见图表1);增加的项目主要集中在信托存款1.88亿,委托投资基金16.55亿、证券业务1.33亿及应付及暂收款7.72亿。而所有者权益为40.77亿;其中实收资本金为39.02亿,利润为-0.02亿元（见图表 2）。

资金运用状况分析 此外,我们还可以通过《上海财务公司信贷收支表》上所提供的数据了解到；信托公司目前在资金使用方面主要以委托贷款，信托贷款，委托投资，同业往来及自营投资为主。依次为：委托贷款23.94%，信托贷款15.63%,委托投资19.88%,自营投资16.73%(其中短期投资7.6%;长期投资为9.13%),存放同业23.73%(详见图表 3)

五.运营状况综合评述

资金来源评述

通过分析上海市信托投资公司的信贷收支表;可以看到信托公司目前的经营效益不太理想,上半年的资金来源总计同上年比较出现了小额的负增长;主要因为委托存款的下降而造成的。另外，委托投资基金出现比较大幅的增长；同比上升16.55亿圆或16.47%。

资金运用评述

上海市信托公司在资金运用上，都主要集中在信托贷款及委托贷款(其中中长期贷款占到总量的13.64%);委托投资,自营投资及存放同业这几个项目下.而由自营投资可以知道;信托公司目前的投资项目逐渐由短期投资项目向长期投资项目转移(短期投资和去年相比下降了约10%;而长期投资与去年相比较则上升了23%);而在同业存放的资金与去年基本持平。

财务数据评述

此外，由鞍山信托投资公司等上市信托公司在2025年财务报表来看,信托公司目前主要的收入还是依靠在证券销售上获得的差价。此外，由于业务的单一，及自营投资盈利下降，使得信托公司普遍在资产收益率，资本收益律，收入盈利率都有不同程度的下降。

六．发达国家信托业状况

日本信托业规模

日本法制意义的“信托”始于1900年，经过一百来年的发展，到2025年末，日本的信托财产的余额达2820000亿日元（约合人民币191000亿元）。

经营特点：

日本的商业银行为短期金融机构，经营短期融资业务，而信托银行为长期金融业务机构，主要经营以金钱信托为主的长期资金业务。信托银行独立于其他金融机构，注重发挥信托业务的专门性职能，对日本经济起到了很好的作用。

日本的信托业的特色：

主要是：有健全的法制为依据，注重发挥信托业务的专门性职能；即银行、证券和信托业的严格分离。能不断开发符合日本特色的信托新业务，重视信托思想的普及寡头垄断的市场格局 ；信托业集中在七家信托银行手中。

日本信托业种类：

主要有：基金信托、公益信托、特定赠予信托、土地信托、年金信托、贷款信托、投资信托、有价证券信托等。

美国信托业的特点：

美国是世界上实行信托业务和银行业兼营的国家，其经营特点是：

 广泛开展银行信托，信托业务和银行业务在商业银行内部是相互独立的，按职责严格加以区分；  有价证券是信托财产的主要投资对象，所以称美国信托为证券信托。

 信托财产高度集中；信托财产多数集中在大银行手中。 美国信托业以民办为主。

 美国信托业发展是实践先行、法规随后。

目前美国的信托业务一般划分为私人信托和机构信托两部分。私人信托包括：受托管理财产、受托处理财产、指定允当监护人或管理人以及私人代理账户。机构信托包括：管理企业雇员基金账户、发行公司债务信托、商务管理信托（又称为公司理财）、表决权信托、以及代理股票经纪业务等。

七． 介入模式的思考

 因目前国家对信托公司的整顿工作尚在持续的进行当中,政策面还不是很稳定,认为近期不宜介入信托公司或与之合作。

 如果公司考虑要介入，结合我们公司的特点。委托贷款等信托公司的委托代理业务是一个较为理想的切入点。

**第四篇：深圳物流、人力资源发展状况分析**

深圳物流、人力资源发展状况分析

深圳物流的优势

内地与香港签署了CEPA协议，使我们在国际竞争格局中，具有了与远东经济圈和东盟经济圈比肩的条件。

一、CEPA对南中国海地区特别是对深圳的物流业带来了巨大影响。

转接香港物流部分功能

有资料显示，香港去年的集装箱吞吐量已超过1800万标箱。而与此同时，深圳在集装箱吞吐上也实现了跨越式发展———从几年前的几十万标箱飚升到去年的750万标箱。深圳紧靠香港，在一定程度上转接香港在物流上的部分功能，这是产业分工的必然，而且这种分工和转接对双方都有利。以前我国的进出口90％都是通过香港转口的，现在这个角色的扮演很大程度上会转移到深圳头上。深圳作为改革开放最前沿的港口城市，它有独特的优势，同时也具备这样的实力，包括港口建设和通关的环境等软硬件，现在又有了CEPA这个最大的“软件”，深圳在物流上对香港的转接功能有了更大的活动舞台。物流业是制造业的必需

物流业不仅仅是流通，它要有现代制造业和巨大的市场作基础。所以物流业是工业经济发展和信息技术革命的一种产物，物流业应该成为经济文化和文化经济的重要组成部分。或者可以说物流是一个载体，它所承载的全球一体化的现代经济发展形态。

那么我们现在的经济发展形态怎样？一个基本的事实是：广东特别是珠江三角洲将成为世界上最大的现代工业、制造业中心，粤港澳将成为世界最具活力的地区。正是由于制造业是物流业的基础，所以深圳物流业的崛起又是国内制造业大发展所催生的必然结果。依托粤东及闽粤赣边

粤东乃至围绕粤东的闽粤赣边的区域，是一个有19个地、市和近4000万人口以及20万平方公里的大区域，这个区域的潜力不可小视，是一个大资源场、大市场、大依托。应该通过合理分工，科学规范，先把粤东及周边纳入整个体系，发挥各自的资源优势，参与社会大分工。香港、深圳、广州的产业往这个方向大量转移，使其成为制造业中心的一部分，深圳的物流业发展也就有可持续发展的强大后劲。“现在养好这群鸡，不久的将来它们就会为你的物流业下出大量的蛋！”。

二、深圳发展现代物流业有诸多优势：

1、深圳及珠三角已建立起规模庞大的制造业体系，形成了强大的外向型经济圈。同时，深圳毗邻港澳，是国内惟一陆路与香港接壤的城市，区位优势得天独厚。

2、深圳基础设施发达，基本形成了以海港、空港为核心，以高速公路、快速干道、主干道为骨架，面向国际、国内两个扇面的交通运输平台，初步建立了以“大物流、大口岸、大通关、大平台”为特征的物流信息平台。正在加紧推进的国铁“两线两站”建设，又将大大提升深圳在国家交通战略布局中的地位。

3、产业优势。以第三方物流企业为主的现代物流业在我市初具规模，拥有一批服务水平高、实力强的现代物流企业。

4、技术资金优势。深圳以信息技术为主的高新技术产业发达，自主创新活跃，以信息化武装物流产业可谓“近水楼台”。此外，深圳是区域性金融中心，资金结算便利，金融工具众多。

5、政策环境优势。市委市政府把现代物流业作为支柱产业重点扶持，搭建了良好的物流政策平台。深圳的通关运作效率、物流信息化水平较高，市场体制较完善，整体配套环境佳。

深圳发展现代物流业主要的优势是具备发达的港口、机场等基础设施，具备了区港联动的政策优势，也有雄厚的产业基础，形成了物流服务网络，涌现出一批领先的物流服务企业。这其中，珠三角的需求基础至关重要。因此，如何启动高端物流需求、将深圳建成高端物流服务基地，是物流业的重点所在。

物流人力资源的发展

随着经济全球化和信息技术的迅速发展，现代物流业作为新兴的支柱产业，在国民经济中发挥着重要的作用。深圳经过多年的发展，已经有了发达的物流产业。深圳位于大陆与香港之间，是开放之后的中国与世界进行经济交流的主要窗口之一，受惠于国际和区域间贸易往来，深圳港区已经成了全球第四大集装箱港口。深圳及珠三角是世界制造中心，其原材料供应在内地，销售市场在海外。因此，深圳是全球供应链的源头，同时又是国内物流供应链的核心环节。为此，深圳市委和市政府决定要充分发挥深圳在地理区位和物流产业方面的优势，把深圳建设成为一个国际物流枢纽城市，推动现代物流业与高新技术产业、金融服务业三大支柱产业协调发展，促进深圳经济持续稳步增长的战略目标，并制定了一系列的政策措施，其中包括学习借鉴国际现代物流企业先进的经营理念、管理经验和管理模式；鼓励支持跨国公司在我市设立采购中心，允许外资物流企业设立全资分支机构；拓宽人才引进渠道；引进一批具有国际视野、懂经营、善管理的专业物流人才；同时加强人才的培养工作。国内外经济环境和产业背景的变化，给深圳物流业带来了机遇，也带来了挑战，尤其是物流企业对人才有了更高的要求，企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。物流企业要抓住机遇，应对挑战，就要提高自身核心竞争力，而人力资源开发是重要组成部分。

一、状况及原因分析

深圳物流企业在人力资源方面存在以下主要问题。第一，结构不合理。深圳物流企业的从业人员呈年轻化，绝大部分人员年龄在18岁至35岁之间，有多年物流企业运营或管理的行家里手偏少；绝大部分基层从业人员具有初、高中毕业学历，管理人员具有大专以上层次者比例偏低。整体从业人员中受过物流专业教育的人员偏少。第二，技能水平偏低。物流企业从业人员中，高级技工、中高级物流师短缺，而且大多数从业人员技能单一，要么只懂运输，或者只懂仓储，或者销售，或者采购，而同时精通物流、国际贸易、进出口实务、市场营销、财务核算，外文的复合型人才极少，这些已经成为企业发展的“瓶颈”。而造成这些问题的原因，主要有以下几方面：

①人才培养缓慢。现代物流理念进入中国较晚，只有近10年的时间，所以发展速度十分缓慢，这就直接导致了物流人才的缺损。而深圳物流业的高速发展，对物流人才的需求在不断增加。因此，物流业对人才需求的剧增与人才培养的缓慢两方面形成了尖锐的矛盾。全日制物流专业的学校培训是在2025年以后逐渐开展的，并且很多物流专业都是由物资管理类专业转化来的，专业教育带有一定局限性。既有理论，又有实践工作经验的师资力量极为缺乏。社会化的培训近几年才兴起，由于社会化培训的师资力量有部分来自企业，培训密切联系了物流实践，受到广大参加培训的学员的好评，但总体来讲起步较晚，人才培养缺口很大，远远满足不了物流企业对人才的需要。

②内部培训不足。物流企业不愿意花费时间和精力培养人才，理由是人才培养了也跳槽到了其它企业。同时企业内训力量不足，组织不了高效的企业内部培训。这导致员工由于缺乏培训的动力和机制，专业知识、技能得不到更新和提高。

③用人机制落后。深圳物流企业管理人员的选拔往往采用内聘与外聘相结合，优先使用内部培养的人员，否则，外聘优秀的管理人员。但是究竟采用什么样的人才选拔体系，大部分企业尚未建立科学的标准。由于用人机制、内部管理等方面的问题，导致人才跳槽频繁，人员流动率大的现象，这样既不利于企业的发展，也不利于员工个人职业能力的培养。

二、对策建议

深圳物流企业在人力资源结构、能力以及管理方面存在的问题，极大地影响了深圳建设国际物流基地的发展战略的顺利实现，必须引起高度重视。就如何开发物流企业人力资源提出了以下建议：

①校企合作模式。一方面，企业应主动与大中专院校加强联系，加大物流专业学生的培养，把企业中有经验，有能力的人员，充实到院校兼职的师资队伍中，担任校企合作培养模式中的培训师，培养既能在企业从事业务，又能从事管理工作，具有管理、经济、法律、营销等多方面知识和技能，能为企业所用的“适销对路”的中高级技能型人才。另一方面，建议有物流培养专业的学校加大物流专业的投入，扩大招生，密切联系物流行业，开展理论加实操一体化教学模式。例如深圳高级技工学校加强与深圳物流企业的合作，物流管理专业的老师大多来自企业，有着丰富的物流工作经验，努力探索一体化教学方法，培养了大量具有一定的物流理论知识和业务技能的高技能人才，企业普遍反映学生上手快，能适应企业的需求，毕业生的就业率和薪资水平高于市场水平。因此校企合作培养物流人才的模式，可以为深圳物流行业提供大批的合格人才。

②社会招聘和培训。深圳市每年召开的物流人才招聘专场会，引进了大量的物流发展急需人才，企业应大力引进具有国际视野、懂经营、善管理的专业物流人才，并给予其享受高科技人才待遇。同时深圳市依托物流协会、清华、深大等高等院校和物流研发机构，联合境内外物流培训专业机构，开展了多项物流人才培训活动，提升了深圳市现有物流人员的理论和实操水平，为深圳现代物流业的快速发展提供了强有力的支持。企业应鼓励员工利用业余时间“充电”，参加社会培训，考取物流员中高级物流师职业资格证书，企业应制定和落实一系列激励政策，例如，给予员工培训费用报销、奖励以及职业资格津贴发放等措施。

③政府政策的扶持。为推动深圳物流业的高速发展，深圳市按照“大物流、大平台、大服务”的思路，协调物流产业各相关部门，共同推进物流发展。2025年，市政府成立了以主管副市长任组长的“深圳市现代物流业发展工作领导小组”，开展了大量卓有成效的协调工作。深圳市政府《关于加快发展深圳现代物流业的若干意见》中，提出了专业物流人才享受高科技人才待遇的人才优惠措施。再者，推行阳光工程的实习就业机制，基本运作模式是企业招人，政府确认，提供新招员工的生活费补贴。企业每招一名学校物流专业的实习生，市财政给予实习生生活费补贴，企业应该熟悉政策，利用优势，在院校毕业生中发现人才，培养人才，建立健全人力资源培养机制。此外，政府对物流企业人力资源培训应进一步提供政策扶持，给予补贴，如每培养一名物流专业人才，给予企业和员工一定的经济补贴。

**第五篇：中国人寿保险和平安保险 人力资源状况分析**

中国人寿保险（集团）公司 ——人力资源现状分析（详细）

组别：国贸二班第十四小组

成员：许源 陈思 黄楚贤 庄秋燕

李嘉纯 赖翠霞 潘慧桦

中国人寿保险有限公司简介： 中国人寿保险有限公司，是根据国务院批准的中国人民保险公司机构，制改革方案，于1996年7月23日正式成立的，主要经营人寿保险、意外伤 害保险、健康保险等业务，承接了原中国人寿保险公司的全部人身保险单责任，注册资金15亿元人民币，总部设在北京，隶属于中国人民保险(集团)公 司，系国有独资的全国商业性寿险公司。1999年，公司正式更名为中国人寿保险公司，实行一级法人，自主经营。人力资源管理现状：

2025年，中国人寿成功进行了股份制改造，成立了中国人寿保险集团公司。寿险股份公司在美国、香港 同步上市。公司业务发展迅猛，2025年，公司实现保费收入约2025亿人民币。同比增长约20%多，占据国内寿险市场60%以上的市场份额。随着中国保险市场的飞速发展，中国人寿保险公司员工规模上迅速扩张。截至2025年底，在编员工共约6万多人聘用营销人员近65万名。与1999年的在职员工4万多人，营销人员18万人相比较，在职员工人数增幅50% 多，营销人员人数增幅300%多。人力资源作为保险业的第一资源。人力资源结构对于保险业和中国人寿保险公司的发展，都具有战略性的影响。近年来，中国人寿保险公司市场拓展迅速，在质的方面和量的方面都对其人力资源提出了更高的要求，人力资源的数量和结构直接制约着中国人寿保险公司的快速发展。

中国人寿保险（集团）公司及其子公司构成了我国最大的商业保险集团，是中国资本市场最大的机构投资者之一。2025年，总保费收入达到3573.75亿元，境内寿险业务市场份额为34.75%，总资产达到1.96万亿元。

一．招聘方面

1.首先，中国人寿保险公司有自己的招聘系统，应聘者可以通过这个网站申请职位和了解公司发展现状等相关的情况http://www.feisuxs/jobs/module/recruitstation/listRecruitStation.do

2.为保障中国人寿保险公司的健康发展，必须对其人力资源状况进行分析，了解其人力资源结 构。主要从学历、年龄和专业等三个方面来了解中国人寿保险公司的人力资源现状

学历结构 ：在中国人寿保险公司的员工队伍中：具有博士学历的员工共20名，占总体的0.03%,具有硕上学历的员工432名,占总体的0 66%,具有本科学历的员工9774名,占总体的14.98%具有专科学历的员工27515名,占总体的42.18%中专以下学历的员工27491名,占总体的42 15%

在中国人寿保险公司的员工队伍中，整体素质还比较低。中专以下学历的员工占到了整体的42.14%.这些员工对知识经济和网络经济,时代日益变化的保险市场显得难以适应,对各种新型的投资型保险产品缺乏，专业化的理解，不但造成高技术含量的新险种销售困难，同时也难以满足客户投资理财的多样化需求，这些也将制约中困人寿保险公司的发展。

年龄结构：受可获得数据的限制，暂无法对中国人寿保险公司员工的工龄结构进行分析。由于年龄结构可以在一定程度上大致反映工龄结构，因此。在借助现有的统计数据的基础上对中国人寿保险公司员工的年龄结构进行分析，了解公司员工的技能和经验积累情况。

与在中国保险市场的国外或是合资保险公司相比，中国人寿保险公司员工的平均年龄普遍偏高，人均年龄约为38.37岁。由于中国人寿保险公司是计划经济转制的保险企业，虽然员工 转为聘任制，但单位依然管理其人事档案，这部分员丁主要分布在经营管理和专业技术岗位稳定性较强，拥有一支相当规模的熟悉国内市场的保险人才队伍是中国人寿保险公司巨大的人力资源财富。

职称及专业结构：在中国人寿保险公司中，具有高级职称的员工1338人，占总体的2.05%,，具有中级职称的员工12967人，占总体比例的19.88%,具有初级职称的员工16535人,占总体比例的25.35%.二．招聘现状

1.校园招聘 设有保险专业的综合型大学，是中国人寿保险公司可以依托的理想伙伴。高校里有保险理论方面的专业教师，有各类的藏书，有完善的教学设备，更重要的是高校专业设置规范，可以承担公司必需的相关培训。同时，中国人寿保险公司下属还有成都保险学校和保险职业学院，可以按照公司的人才需要培养所需的紧缺人才，保持公司人力资源的良性发展。

2阳部自荐 中国人寿保险公司很多的内勤岗位都是日内部员工自荐填充而来的。因此内部自荐也是公司较大的招聘来源。内部自荐有很多优点。①可以使员工岗位得到变迁，能力得到比较全面的锻炼，不容易出现岗位疲劳。因而，工作的积极性和绩效都会得到提高 ②内部自荐可以使员工感受到公司对其能力的认同，提高其对公司的忠诚度，有助于员工在工作中做长远的考虑③公司员工比较新近外部员工更了解企业的具体情，因此其对新岗位适应所需要的训练和指导都比较少④公司对内部员工的能力掌握比较全面，因此，提拔内部员工，选人的失误率要 比其他方式低的多。

3猎头公司 猎头公司主要是为中国人寿保险公司推荐或招聘高级主管或高级技术人员，猎头公司作为一种独立的招聘渠道，可以为中国人寿保险公司的决策层在选择高级人才方面节省很多精力和时间。

4广告招聘 广告招聘对中国人寿保险公司来说，是补充各种工作岗位较为普遍的一种方式。它不仅可以起到宣传公司的目的，还能节省公司的招聘成本，通过传统或是网络媒体使空缺岗位信息迅速发布，能及时满足公司的用人需求。

三．人事架构

各级分公司个人代理人的管理工作由各级分公司个人代理人管理部门和支公司负责。

各级分公司设立个人代理人管理部门，为个人代理人的主管部门。区、县支公司是个人代理人人员管理的基本单位，接受上级公司个人代理人管理部门的指导监督。

第六条支公司依次下设营销部、营销分部、营销处、营销分处和营销组，分别由部经理、分部经理、处经理、分处经理和组经理负责。

营销部的称谓为：支公司名称+序号（第××）营销部。个人代理人分为三个系列：

（一）业务员系列：分为业务员、业务主任、业务经理、高级业务经理四级。

（二）主管系列：分为组经理、分处经理、处经理、分部经理、部经理五级。

（三）保全员系列：保全员系列的管理办法详见《个人代理人管理办法--孤儿保单管理暂行办法》

第十二条业务员系列和主管系列之间可以相互转换：

（一）业务经理和高级业务经理符合晋升组经理条件的可申请转为组经理；

（二）各级主管可根据本人业绩申请转为业务主任、业务经理或高级业务经理。

四，员工培训

五 薪酬现状 目前，中国人寿保险公司对员工的激励主要采用薪酬激励为主。员工的薪酬主要由4部分组成，分别是基础工资、绩效工资、奖金和福利。

其薪酬计算公式为：员工薪酬=基础工资+绩效工资+奖金+福利

1基础工资 中国人寿保险公司企业改制后，取消了行政事业单位编制，按照企业建制将员工划分为经理、副经理、主管、协管、主办、协办六个层级。现行的基础工资主要是指在以上六个层级相对应的岗位基础上，确定基本工资和 级工资。基本工资主要是根据员工从业年限、学历、职称等因素确定。等级工资是由所处的岗位层级确定。基础工资=基本工资+岗位等级工资。

2绩效工资 绩效工资主要指员工根据绩效管理，履行和完成岗位任务情况。绩效工资仍主要由等级工资来确定。基层公司的绩效，工资没有按照岗位性质确定，完全按照业务发展情况进行发放，如采没有完成任务则绩效工资就可麓被扣 除。而在分公司机关，绩效工资往往不论业务发展如何均正常发放起不到续效激励的作用。

3奖金 员工的奖金项隧主要包括，胃度任务完成奖、季度奖、半年奖、年终奖、劳动竞赛奖、分片包干奖等。奖金的发放主要根据当期公司经营业绩和目标，贲任的完成情况，并由总经理确定发放总额。对于个人发放标准仍由等级 资确定。在某些分公司奖金的发放方面，人为因素较大，且仅与员工的职级相联系，并不是完全按照员工的贡献确定。4福利 员工福利项目主要有，养老保险费、医疗保险费、住房公积金、劳动保 护费、电话使用费、交通补助费、公司负担的物业管理费以及重大节日工会，发放的各种实物性福利

六．考核现状

中国入寿保险公司的绩效考核主要有试用考核、平时考核和考核三 种，考核内容包括各项业务发展指标完成情况、险种效益情况、赔付率、员 工工作量、工作态度、领导能力、匿队合作精神、党风廉政情况等方面。

1试用考核 员工在试用期闻(6个月)由试用部门主管负责考核，期满考核合格者，具《中国人寿保险公司试用人员考核表》报经分公司总经理核准后，方能正式雇用。

2平时考核 各级主管对于所属员工就其品行、学识、经验、能力、工作效率、勤惰等情况，随时做出严格公正的考核。凡有特殊功过者，应随时报请奖惩。同时人力资源部应将员工考勤奖惩随时记录，以便办理考绩。

3定度考核 员工在年末填写《中国人寿保险公司员工岗位考核及考评表》据实反映本履行岗位职责的有关情况，申明取得的成绩，查找存在的不足，填写完毕后交由直接主管或部门经理审核评定。主管对下属员工岗位职责履行情况加以审定，对照岗位说明书要求对员工工作职责履行情况给予客观评价，并记录在考核表内，作为考绩评分依据。

七.人力资源管理存在的问题

通过以上对中国人寿保险公司人力资源和管理情况的分析,可以发现其人力资源管理过程中存在的问题.主要包括人力资源结构矛盾突出、人力资 源流动速度过快、人力资源培训缺乏规划、人力资源激励欠缺竞争、人力资源考核过于模糊、人才成长文化环境缺位等六个问题

平安保险

——人力资源现状分析（略）

平安公司简介

中国平安保险(集团)股份有限公司（以下简称“中国平安”，“公司”，“集团”）于1988年诞生于深圳蛇口，是中国第一家股份制保险企业，至今已发展成为融保险、银行、投资等金融业务为一体的综合金融服务集团。公司为香港联合交易所主板及上海证券交易所两地上市公司，股票代码分别为2318和601318。

中国平安的愿景是以保险、银行、投资三大业务为支柱，谋求企业的长期、稳定、健康发展，为企业各利益相关方创造持续增长的价值，成为国际领先的综合金融服务集团和百年老店。中国平安通过旗下各专业子公司及事业部，通过多渠道分销网络，以统一的品牌向超过7,400万客户提供保险、银行、投资等全方位、个性化的金融产品和服务。

中国平安是中国金融保险业中第一家引入外资的企业，拥有完善的治理架构，国际化、专业化的管理团队。中国平安遵循“集团控股、分业经营、分业监管、整体上市”的管理模式，在一致的战略、统一的品牌和文化基础上，确保集团整体朝着共同的目标前进。

平安公司人力资源管理现状

三大人才机制

竞争、激励、淘汰三大机制是平安造血引擎的三驾马车，带着平安向前奔腾，更催促着平安二十多万内外勤员工在快车道上竞技疾驰。

平安通过内部竞争使人才脱颖而出，带来发展的动力；用激励机制催化员工潜能，调动员工工作热情；用淘汰机制吐故纳新，保持队伍的生命力，使公司持续、稳定地发展。

截至2025年12月31日，17年来平安共培养本土干部（包括各种晋升）约3800名；从2025年1月1日起，共淘汰不合格的干部、员工约3700人。竞争：在“快车道”上奔跑

平安对人才管理奉行“能上能下、能进能出、唯才是举、按劳取酬”的原则，除了刚性地按照业绩表现来决定人才的位置，也非常重视员工的综合能力、创新能力及实干精神。平安还引进了KPI考核机制和主管问责制，以及完整的管理干部“胜任素质模型”，为人才竞争机制的强化推行提供了科学依据。激励：海阔凭鱼跃

在物化激励层面上，平安采取了“631”或“721”原则。每年平安会进行年中和年末的考核，结果与员工薪酬直接相关，让绩效优秀人员得到大幅加薪，有一部分人员处于需改善、接受再培训的状态，而连续两年需改善的员工则可能被淘汰。

对于精神层面的激励，平安要求每位经理人必须对下属进行“及时的激励”，平安还提出“职业生涯规划”，使员工看到自己的职业前景，由此产生不断进步的动力。淘汰：道是无晴却有晴

淘汰是竞争的结果。但在平安，对人员的“清除出局”并不是唯一的淘汰方式，在淘汰机制具有普遍意义的无情性的背后，平安却独有一个充满人情味的“推出机制”，帮助员工找到更合适自己的职业或岗位。

平安相信“最合适的，就是最佳的”。很多员工或干部并不是因为他们本身不够优秀，而是他们站在了对自己而言“不合适”的地点上，往往需要公司帮助他们迈出改变的一步，不管是在公司内部换个位置，或者是换一家企业，都会有助于其人生轨迹向积极的一面扭转。

完善的培训机制

为了提升平安员工的专业能力和国际化管理水平，中国平安建立了完善的职业培训体系，培养了初、中、高级讲师近3000人，并于2025年成立了平安大学。平安大学设有寿险学院、产险学院、金融学院、管理学院及博士后工作站，面向公司所有员工，提供多种培训方式，并与国际著名的专业培训机构LIMRA、LOMA、AICPCU、Wharton商学院，以及北京大学等国内著名学府共同开展职业培训。

平安金融培训学院秉承将知识转变为价值的办学理念，将用5－8年的时间把平安金融培训学院建成亚洲顶级的金融保险专业大学和中国的GE管理学院。

平安金融培训学院、平安博士后工作站、企业内部培训、直接引进的海外培训项目、外派海外培训等，这一切的目的是给员工提供终身学习和职业发展机会，让每一个员工及时掌握各专业领域内领先的知识和技能。另外还进行新员工封闭培训，海外培训，员工自助培训，企业内部培训，国际通用资格认证。为推动和保障员工的在职学习，平安制定了相应的政策，对通过相关认证考试的员工给予不同程度的奖励，如考前进行考试辅导、通过英文考试报销考试费用、将认证考试科目与专业技术资格评聘挂钩等，这些措施有效地保障和推动了员工在职学习的热情和积极性。

“以好的培训造就人，以好的培训留住人”，这也是中国平安人力资源的重要策略之一。

员工的职业生涯发展

做事先做人

平安推崇以“仁、义、礼、智、信、廉”为精髓的儒家传统，讲究“要做事先做人”，又将东方儒家文明与西方科学理性相互融合、并重尊崇，形成了与众不同的文化。东方文化在平安规范了人与人之间的关系，平安内部的关系简单直接，互相讲求“感恩”心态，对客户感恩、对公司感恩、对同事感恩，为“感恩”恪尽职守，踏实工作；而西方商业文明则追求实现价值，要求每位平安员工要把价值观念贯穿日常工作中，要有“我不能为公司创造新价值，我的素质不提高，就要被淘汰”的精神压力，使整个团队处于良性竞争的警醒状态，人力的潜质和爆发力于是被激发出来。香格里拉效应

“香格里拉效应”在平安是个广为人知的典故：别人可以从香格里拉挖走一两个人，带走一些制度和方法，但带不走香格里拉的精神和文化，无法在新的地方重现香格里拉的管理和服务水平。

平安在改进经营管理的过程中，实行的是“拿来主义”，向国外学习先进经验，但在人才培养机制上，却是不折不扣的“拿不走主义”。

在平安看来，人员流动对公司而言，就像健康人体血液的新陈代谢一样正常：“优秀人才的离开，短时间内会有一些影响，但总体来说影响不大。因为公司的人才成长机制有了相当的成熟度，公司本身的运作机制也决定了平安不会受个人因素的影响。平安始终强调团队的力量。”

每人头上一片青天

在平安，员工要实现个人价值，首先要看个人是否能挑战自我、挖掘潜能、脱颖而出，而公司则会不断地完善机制，为个人潜能的发挥创造空间，让每个人头上都有一片青天。平安的职业生涯规划注重个人潜能的发挥、个人素质的提高、生活品质的改善和个人价值的实现，这无疑涵括了一个现代职业人的全部追求。平安在把员工视为公司发展真正的推动者的同时，更认为“员工生涯规划的实现是以个人的努力奋斗为基础的”，鼓励员工站在公司的角度考虑规划，将发展的动力内化给员工，促使员工无形中与公司共同成长。平安保险人事架构

外勤结构

1，保险营销员—营销主任—高级主任—资深主任—营业部经理—高级经理—资深经理—总监

2.收展员—展业区主任—高级主任—展业课长—高级课长—资深课长—展业处经理—总监 公司结构

1，寿险总公司—地域片区—省级分公司—地域片区—地级中心支公司—县级支公司（营销服务部）

平安人寿保险公司，省、市级公司内部分为营销部、业务管理部、财务部、行政部、契约部。

营销部就是所谓的做保险的人员，分为几个营业部。营业部的架构是业务员、客户主任、客户经理、分部经理、部经理。

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！