

1、 HR 六大模块 人力资源管理从业者需要掌握的专业知识共分为六个版块，也就是业内人士所称的：“六 大模块”，分别是：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。模块之间相辅相成，不可分割。此篇主要讲述各模块的要领和注意事项。

1.1 人力资源规划

1.1.1 功能： 确保企业各类工作岗位在适当的时机，获得适当的人员（包括数量、质量、层次和结构等），实现人力资源与其它资源的最佳配置，有效的激励员工，最大限度地开发和利用人力 资源潜力，从而最终实现员工、企业、客户、社会，利益最大化。

1.1.2 知识： 组织结构设计：依据企业现状及发展规划设计适合现状及长、中、短期规划的组织结构，在实践过程中，需要根据企业发展状况及时调整更新组织结构，以适应企业发展过程中 遇到的各种瓶颈。

人力资源需求及供给预测： 依据企业组织结构和发展状况预测企业未来哪些岗位会有需要招聘人员，同时，与部门负责人及员工沟通，可了解哪些人员会有异动倾向，提前做好招聘准备；当企业未来需要某种职能的人员时，可提前在人才市场、招聘网站、朋友圈挂上该职位的招聘信息，通过该职位的简历投递数量、咨询人数来预测市场上该职位的供给量。同时，也可定期查看市场上同类型企业或竞争对手企业正在招聘哪些岗位，可据此预测竞争对手的发展状况及未来规划。

岗位分析： 对企业内部现有岗位进行分析，了

解岗位内容、流程、注意事项，编辑成册，并依据企业现状对这三项内容进行优化，删除浪费企业资源又无法产生直接或间接效益的内容；对超出员工负荷的工作内容进行删减或与其它低负荷的工作内容进行合并，最终达到岗位内容合理化、满负荷、效益最大化。

任职资格分析：依据岗位分析的结果，编制成《岗位说明书》，据此分析：完成该岗位既定任务需要具备哪些能力，如：语言能力、设备操作能力等；完成该岗位既定任务需要具备哪些素质，如：身体素质、智力素质等；有的岗位需要一定的操作熟练度，可将某项技能的熟练程度加入任职资格当中，为将来选拔人才做依据，熟练度分为：了解、略懂、熟悉、熟练、精通，四个级别，可根据岗位任务要求来设置相应的熟练度。

人才盘点：以“年”为单位，对企业现有人员进行盘点，详细目录分为：姓名、性别、年龄、最高学历、婚姻状况、健康状况、教育经历、入职日期、试用期限、转正日期、心理测试记录、入职测试记录、现住址、身份证号码、家庭住址、直系家属信息、紧急联系人信息、外企业本岗位工龄、本企业本岗位工龄、合计工龄、擅长技能、对本岗位