

# 人力资源管理四大模块

第一象限

第二象限

行为、品质、心理、人格 能力、思维、素质、品格 <b>(1、综合能力 MA)</b>	宗旨、价值、团队、沟通 心情、关系、安全、健康 <b>(2、环境氛围 EV)</b>
职业、生涯、培训、提升 选拔、晋升、变化、发展 <b>(3、发展竞争力 ED)</b>	流调、医保、考评、绩效 薪金、福待、招聘、录用 <b>(4、人事管理 PM)</b>

第二象限

第四象限

01、绩效的本质（一）目的：（1）实现企业的目标；（2）促进员工进步与成长；（3）达成持续性发展的基础。

02、绩效本质（二）：（1）真正的绩效只有通过绩效得到好处的人才会认真考核；（2）只关心业绩的企业，企业员工之关心利益；（3）做事意味着出错，绩效不是处罚出错，而是处理不做事；（4）绩效机制做得再好，但怕绩效前所做的事没有做好。

03、绩效本质（三）：（1）中国绩效难点在于责任的归宿；（2）寻找责任归宿的难点在于机制的公平性；（3）建立机制公平性的难点在于利益的分配；（4）合理利益分配的难点在于文化的环境。

04、绩效本质（四）方法递增：（1）关键事件法；（2）目标管理法；（3）EVA 考  
评法（财务基础法）；（4）KPI 考评法；（5）BSC 考评法；（6）胜任全度考核法。  
/胜任特征评价法

05、人力资源管理有四大法宝：**（1）培训功能**；/给人讲东西的时候呈现能力要强；**（2）职业生涯规划的能力**；/中层干部之适合 3-7 年，你的人生和我企业缘分这么长。（3）文化塑造；（4）绩效和品行考核。

**96、员工走是因为什么原因？（1）企业没发展前景；（2）薪酬不合理；（3）与上级关系冲突；（4）绩效考核不公平；（5）没有归宿感；（6）身体与创业的原因。**