

# 引言：集团管控与人才管理的融合

集团管控和人才管理是企业运营的两大重要支柱。集团管控有助于提升整体战略执行力和运营效率，而人才管理则确保了组织的核心竞争力。将两者有机融合，不仅能提高管理水平，还能推动企业持续健康发展。

老a

老师 魏

# 集团管控的重要性

**战略落地保障：**集团管控有助于将集团整体战略目标有效分解并落地到各部门和子公司，确保战略执行的一致性和协同性。

**风险预防与管控：**完善的集团管控体系能够有效识别并规避各类运营、财务、法律等风险，保障集团整体稳健运营。

**资源配置优化：**集团管控有助于科学分配和调配各类资源，提高资源利用效率，支撑集团业务快速发展。

**管理效率提升：**规范的管控流程、制度和信息共享可以大幅提高管理效率，增强整体组织协作能力。

# 人才管理的挑战

**多元化人才需求：**随着业务发展和战略转型的需要，企业对各类专业人才的需求越来越多样化和专业化，这对人才引进和管理带来了巨大挑战。

**人才流失隐患：**优秀人才稀缺且易流失，企业需要制定有效的人才留存机制，以确保核心团队的稳定性和持续性。

**管理方式创新：**传统人力资源管理已不能适应新环境新要求，需要探索更加智能化、柔性化的人才管理模式。

**高昂人才成本：**人才争夺激烈导致人才成本不断攀升，企业需要通过多元化薪酬体系和激励机制来控制人才投入。

# 集团管控与人才管理的关系

## 战略纽带

集团管控为人才管理提供清晰的战略方向和发展目标，确保人才培养和发展紧密围绕集团整体战略开展。

## 资源保障

集团管控有助于优化资源配置，为人才管理提供必要的人力、财力、技术等支持，确保人才团队建设顺利推进。

## 效率提升

良好的集团管控机制可以提升整体管理效率，为人才管理注入活力，让人才能够高效发挥作用。

## 风险防控

集团管控可以识别和规避各类风险，为人才管理创造安全稳定的环境，确保人才得到妥善管理和保护。

# 集团管控与人才管理的融合目标



集团管控与人才管理的融合目标是实现集团战略目标和人才发展需求的有机衔接，通过资源配置、流程优化、文化传承等方式，最终实现集团整体价值和人才价值的共同提升，为企业持续发展注入动力。

# 集团管控与人才管理融合的关键要素

## 战略规划

将集团整体战略目标与人才发展目标统筹纳入规划,确保两者紧密衔接。

## 组织架构

建立协同高效的集团管控与人才管理组织架构,加强跨部门协作。

## 流程优化

梳理并优化集团管控与人才管理的关键流程,提升管理效率和协同性。

## 绩效考核

建立将集团整体绩效与个人绩效挂钩的立体化考核体系。

# 组织架构的优化

1

## 调整组织层级

精简管理层级, 缩短决策链条, 提高敏捷性。

2

## 增强部门协作

打破部门界限, 构建跨职能协同机制, 促进资源共享。

3

## 明确角色职责

明确各部门和个人的权责边界, 避免职责重叠或真空。

# 决策机制的完善

1

## 决策权限明确

界定集团和各子公司的决策权限边界,确保决策有序高效。

2

## 信息共享协同

建立集团与子公司之间的信息共享机制,提升决策的协同性。

3

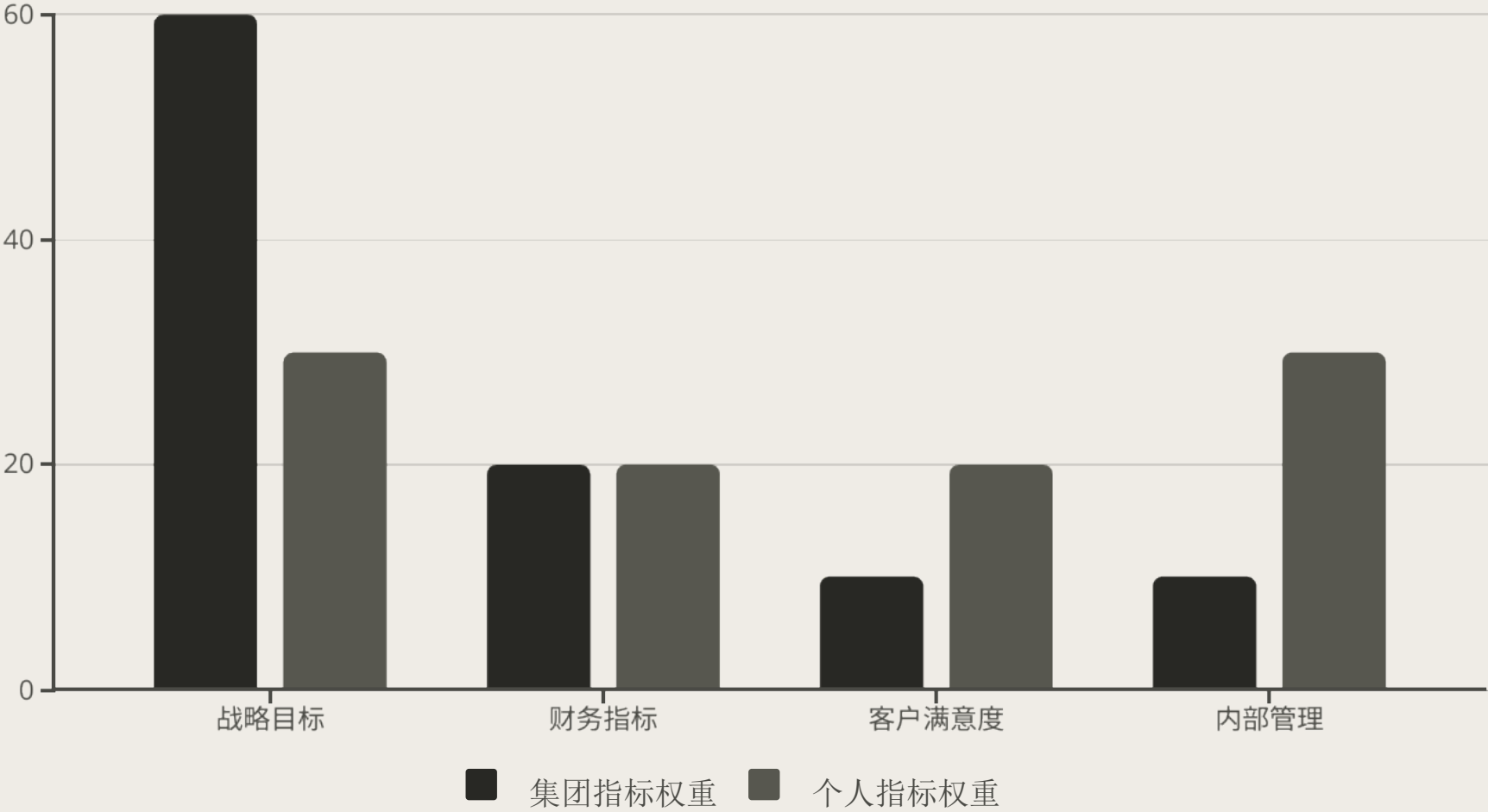
## 决策评估反馈

建立决策执行结果的评估与反馈机制,持续优化决策流程。



# 绩效考核体系的建立

构建集团与个人绩效协同的考核体系是实现集团管控与人才管理融合的关键要素之一。这需要在明确绩效指标、优化考核流程和沟通反馈等方面下功夫,确保考核结果有助于集团战略目标的实现和员工发展需求的满足。



通过科学合理的绩效权重分配,将集团整体目标与个人绩效紧密挂钩,激发员工主动性和创造力,推动集团发展与个人成长的协同发展。

# 薪酬激励机制的设计



## 目标导向

将薪酬设计与集团战略目标 and 关键绩效指标紧密挂钩, 确保员工薪酬与企业发展同步。



## 市场竞争力

结合行业薪酬水平和本地市场行情, 制定具有竞争力的薪酬标准, 吸引和留住优秀人才。



## 绩效导向

建立与工作绩效和贡献直接挂钩的激励机制, 充分调动员工的积极性和创造力。



## 多元激励

除了货币性薪酬, 还可提供股权激励、职业发展通道等多元化激励手段, 满足不同员工需求。

# 培训发展体系的构建

1

## 培训需求分析

了解集团战略和岗位需求

2

## 培训体系设计

制定全员培训规划

3

## 培训资源整合

优化培训资源配置

4

## 培训实施评估

持续优化培训效果

建立系统化的培训发展体系, 需要从需求分析、培训设计、资源整合到实施评估各环节入手, 确保培训内容与集团战略目标和员工发展需求高度契合。通过持续改进, 不断提升培训的针对性和有效性, 培养和激发员工的专业能力和创新潜能。

# 企业文化的塑造

企业文化是集团管控与人才管理融合的重要支撑。通过凝聚价值观、培养团队精神、传承优秀传统等方式,打造积极向上、团结协作的企业文化氛围,引导员工行为,增强凝聚力和向心力。

注重文化宣贯,让员工深入理解和认同企业核心理念,并在日常工作中身体力行。培养以人为本的管理理念和团队合作精神,营造良好的组织氛围,推动集团管控与人才管理的深度融合。

# 信息沟通机制的建立

建立健全的集团内部信息沟通机制,是推动集团管控和人才管理融合的重要基石。这需要搭建高效的信息传递渠道,促进各层级、各部门之间的信息共享和协作。

通过定期会议、内部邮件、企业内部社交平台等多种渠道,实现集团决策、发展动态、人才政策等信息的及时传达,提高员工参与感和归属感。



# 集团管控与人才管理融合的实施步骤

## 1

### 战略规划

明确集团整体发展战略,并结合人力资源规划,制定相匹配的实施路径。

## 2

### 组织调整

优化组织架构,明确管控与人才管理各部门的职责,增强跨部门协同。

## 3

### 流程优化

梳理并优化集团管控与人才管理关键流程,提高管理效率和决策敏捷性。

## 4

### 绩效提升

建立将集团目标与个人绩效紧密挂钩的考核评估体系,促进战略落地。

集团管控与人才管理的融合需要循序渐进地推进,包括战略规划、组织调整、流程优化和绩效考核等关键步骤。通过这些步骤的有效实施,可以确保集团整体战略目标与人力资源发展目标的高度一致,提升管理效率和员工积极性,最终实现集团的可持续发展。

# 战略规划的制定

制定集团管控与人才管理融合的战略规划,是推动这一理念落地的关键。需要集团高层充分了解战略目标,并与人力资源团队紧密协作,结合集团发展现状和未来发展趋势,制定具有可操作性的实施路径。

战略规划应涵盖组织架构优化、决策机制完善、绩效管理建立、培训发展体系构建等关键环节,确保各项管理举措与集团战略目标高度一致,促进集团整体竞争力的提升。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/96611141022010131>