



THE HONG KONG
POLYTECHNIC UNIVERSITY
香港理工大學

I/E Institute for Entrepreneurship
企業發展院

人力資源管理

有效人力資源管理的基本原則

- 完整的系統，以理性（包括法理）為依據
- 強調各項措施的連貫與整合
- 公平
- 培養個人或團體行為的規範原則
- 鼓勵員工參與和投入
- 追求持續改進和發展



公平

- 分配公正：決定結果的公平和公正性
- 程序公正：決定結果過程的公正性
- 人際公正：管理層與員工溝通的態度

人力資源政策和程序的重要性

- 溝通價值和期望
- 建立一套標準，以幫助管理層作出一致、統一及可預測的決定
- 激勵團隊成員
- 促進有效管理
（即使沒有你的持續介入）
- 符合法規
- 制定和實施最佳做法
- 提升機構名聲

政策和程序的分別

政策

- 處理影響機構的使命或營運的決定、行動及其他事項
- 員工必須遵循的原則或規則的正式聲明

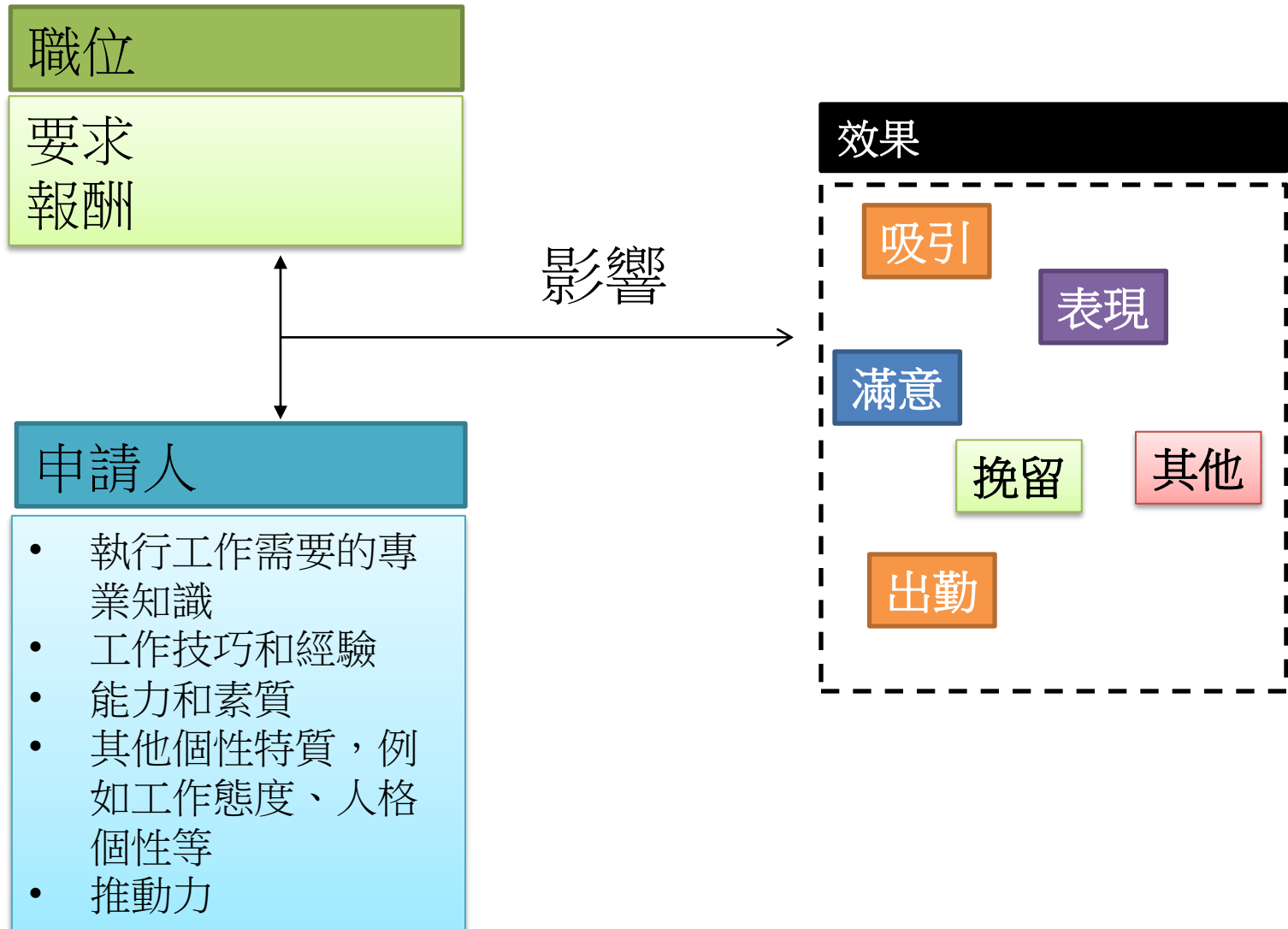
程序

- 告訴員工如何推行或實行政策
- 有邏輯性、有步驟的指令

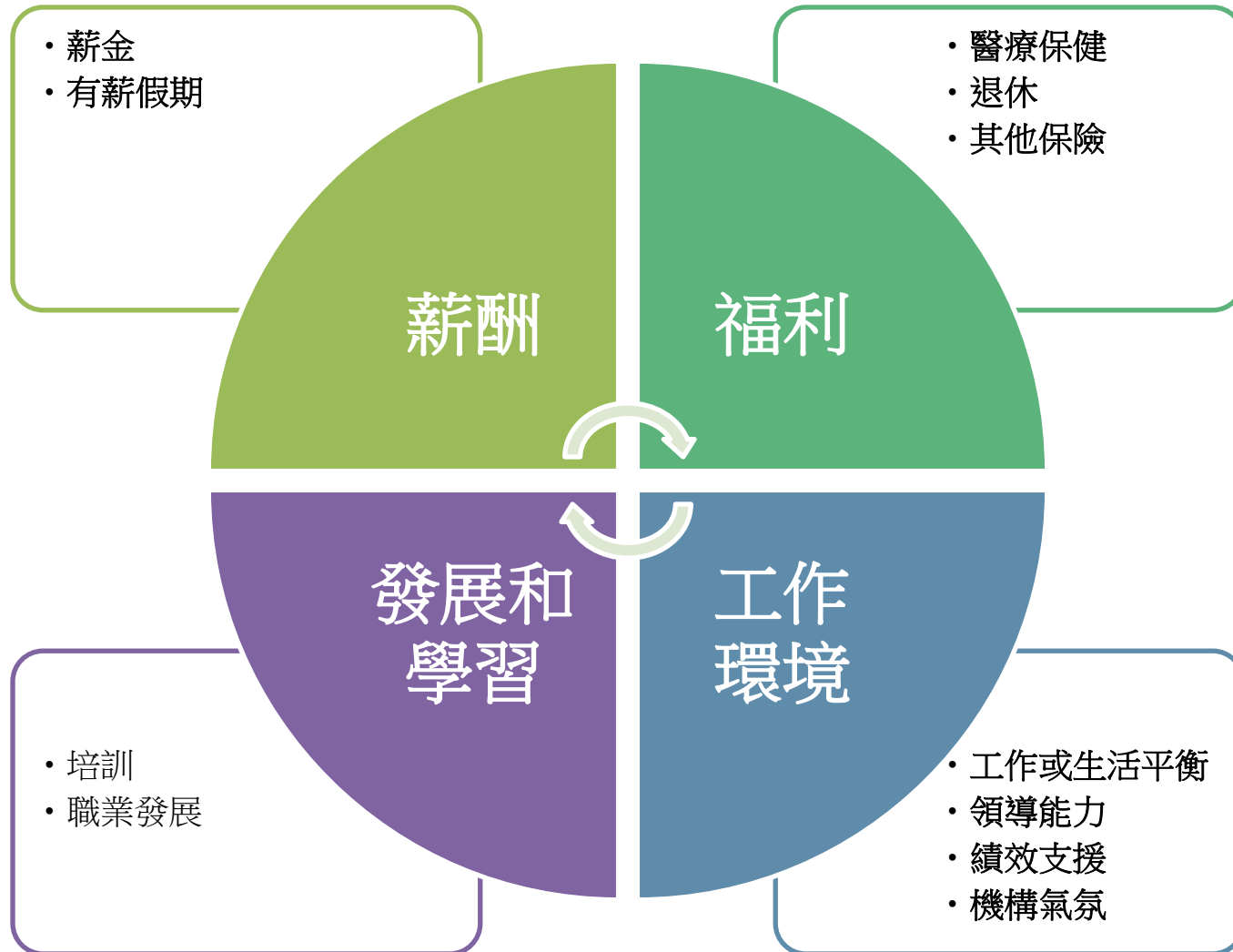
主要人力資源管理政策

- 招聘、晉升、辭退
- 薪酬、福利
- 績效管理
- 專業發展
- 溝通（如申訴程序）

招聘與職位配對



全方位薪酬回報



薪酬的最常見的問題 — 公平性

- 公平性的四種形式
 - 外部（與市場比較）公平性
 - 內部（工作與工作相比）公平性
 - 個體（個人）相比公平
 - 程序公平性

處理公平性的問題

- 薪酬調查
 - 與公務員/相似體系中相若職級的薪酬作比較
 - 進行精算研究，以收窄差異為目標
- 工作分析及工作評價
 - 監察及維持內部公平性
- 績效評估及獎勵
 - 維持個體公平性
- 溝通、申訴機制及員工參與
 - 為了確保員工認為過程透明和公正，須制定薪酬政策及程序，並供所有員工取用

績效管理

- 表現評核 **≠** 績效管理
- 表現評核：以員工現在及/或過去的工作表現作評估
- 績效管理：
 - 通過目標設定、績效評核及發展，整合成一套單一通用的機制
 - 確保員工的表現能配合機構的策略性目標