

# HR 智略 2026 年 07 期 第二期

## 期刊官方信息

刊名：HR 智略

刊期：20260702 第二期（总第二期）

出版日期：2026 年 07 月 01 日

核心专题：组织健康与员工体验：新生代员工留存体系搭建

主办单位：东煦人力资源研究发展中心

官方网址：hrzhilue.cn

投稿商务邮箱：hrzhilue@163.com

读者定位：企业 CHO、HRD、HRM、OD 组织发展专员、HRBP、企业中高层管理者、人力资源服务从业者

## 卷首语 | 七月刊寄语

### 以健康组织为底盘，打造新生代长效留任生态

进入 2026 年，95 后、00 后新生代员工已全面成为企业职场主力，人才高频流动、高离职率、新人留不住，成为全行业共性管理难题。行业调研数据显示，国内企业新生代员工年均整体流失率突破 18%，应届生试用期离职率超 40%；人才流失带来的招聘重置、技能培训、项目中断、团队磨合等综合成本，可达离职员工年度薪资的 1.5 倍，持续消耗企业经营利润，破坏组织稳定性与团队战斗力。

长期以来，多数企业的留人逻辑始终停留在表层：靠加薪、福利补贴、团建活动做被动补救，治标不治本。新生代职场价值观已彻底迭代，薪资不再是决定留任的唯一核心因素，平等的沟通氛围、清晰的成长通道、自主的工作空间、被尊重的情绪价值、平衡的工作生活模式，共同构成新生代长期扎根企业的核心判断标准。传统管控式管理、层级固化的组织氛围、单一物质激励模式，早已无法适配新生代人才管理需求。

人才留存的核心答案，从来不是“事后挽留”，而是“事前经营组织土壤”。**组织健康是人才留存的底层底盘，员工体验是组织健康的直观外化**，二者相辅相成、闭环联动：健康的组织架构、机制、文化与领导力，能够持续输出优质员工体验，优质体验从根源降低人才流失，激活员工内驱力与组织归属感。

本期《HR 智略》专题聚焦新生代留存痛点，摒弃碎片化留人技巧，搭建一套「组织诊断—风险预警—全周期体验运营—分层激励—领导力重塑—行业落地」的完整体系。依托 2026 年最新职场数据、OD 组织发展模型、多行业标杆案例、数字化工具方案，输出全部可直接落地、复制复用的实操方法论，帮助企业从“被动救火留人”转向“主动经营人才生态”。

愿每一位人力从业者，以组织健康为根基，以员工体验为抓手，搭建适配新生代的现代化人才管理体系，实现企业组织长效稳健发展与人才持续成长的双向共赢。

《HR 智略》主编 谨识

## 专题一 行业大势 | 新生代人才流动现状与组织健康底层逻辑

### 1.1 2026 新生代职场画像与流失核心根源

相较于 70 后、80 后职场群体，新生代 95 后、00 后员工具备完全差异化的职场诉求与行为特征，也是当前企业人才流失的核心高发群体。读懂新生代职场画像，是搭建留存体系的前置基础。

#### 新生代五大核心职场诉求

第一，价值感优先，拒绝无效内耗。新生代极度排斥机械重复、无意义的事务性工作，追求工作产出的成就感与价值感，重视个人创新想法、工作建议是否被管理层看见与采纳，反感形式主义、无效加班、层级压制。

第二，自主意识强烈，崇尚平等氛围。新生代不接受权威式管控、命令式管理，偏好扁平化组织、弹性工作模式、开放平等的双向沟通，希望拥有自主安排工作、优化工作方式的空间，抵触过度监控、细节管束。

第三，成长刚需突出，看重长期发展。相较于短期薪资差距，新生代更关注企业是否有清晰、透明、多元的晋升通道、系统化培训资源、个人能力成长空间，无成长、无晋升的固化岗位是新生代离职的核心诱因之一。

第四，重视生活平衡，坚守职场边界。新生代拒绝“工作大于生活”的职场逻辑，高度重视身心健康与私人时间，对无边界加班、常态化内卷、高强度工作模式容忍度极低。

第五，情绪感知敏感，注重职场体验。新生代对团队氛围、管理者沟通方式、职场包容度、同事关系感知极强，负面职场体验会快速积累情绪内耗，直接触发离职决策，情绪价值成为新时代留人核心软实力。

#### 新生代高频离职五大底层根源

一是组织健康短板突出，层级壁垒厚重、跨部门协作低效、内部信息闭塞、团队氛围

压抑，员工长期处于内耗环境；二是员工全周期体验断层，新人融入潦草、带教缺失、缺少正向认可与人文关怀；三是激励体系老旧固化，仅依靠固定薪资，缺少个性化激励、精神认可与价值回报；四是成长路径模糊，单一管理通道限制人才发展，专业人才无晋升空间；五是管理模式代际脱节，传统管控式管理与新生代价值观严重冲突。

## 1.2 组织健康度：新生代长效留存的底层底盘

很多企业留人陷入误区：一味加薪、升级福利，却始终无法降低流失率。核心原因在于，人才流失的本质问题不在薪酬，而在组织。薪酬决定员工是否入职，**组织健康度决定员工是否长期留存**。本刊结合 2026 年行业调研数据，原创推出组织健康五维诊断标准，成为企业人才留存体系的核心底层模型。

### 本刊原创·组织健康五维诊断标准（满分 100 分）

**结构健康：**组织层级精简、岗位职责清晰、人岗高度匹配，跨部门协作冲突少、流程顺畅，无冗余岗位与无效内耗。

**文化健康：**企业氛围开放包容、容错创新，基层员工建言渠道畅通，重视员工声音，摒弃官僚主义、形式主义。

**机制健康：**薪酬分配公平可感知、晋升规则公开透明、绩效考核客观公正、激励方式多元适配、用工全程合规。

**领导力健康：**管理者以赋能、辅导、共情替代管控、施压、否定，具备代际沟通能力与情绪疏导能力。

**人才生态健康：**新人融入体系完善、人才梯队完整、培训资源充足、高潜人才有专项培养通道，员工归属感、认同感强烈。

**数据关联逻辑：**实测数据显示，组织健康评分 80 分以上的企业，新生代年均流失率可稳定控制在 8% 以内；评分 60 分以下的企业，新生代年均流失率普遍突破 25%，差距极其显著。健康的组织生态，是解决留人难题的根本方案。

## 1.3 当前企业留人三大典型认知误区

**误区一：唯高薪留人，忽视软性体验。**薪资只是职场准入门槛，绝非长期留存核心。仅依靠物质激励的企业，新生代职场满意度不足 30%；同步搭建成长赋能、精神认可、氛围关怀体系的企业，员工综合满意度可达 78%。高薪只能短期留人，优质体验才能长期留芯。

**误区二：被动事后挽留，缺少前置运营。**多数企业仅在员工提交离职申请后开展面谈挽留，属于高成本、低成功率的事后补救。科学的留存体系，覆盖招聘、入职、试用期、在岗成长、晋升调岗、离职复盘全流程前置化管理，从源头降低流失概率。

**误区三：管理标准一刀切，无视代际差异。**沿用 70、80 后服从式、管控式管理逻辑约

束新生代，必然产生严重代际冲突。新生代不需要被管控，需要被赋能、被尊重、被看见，企业必须全方位重构适配新生代的管理逻辑。

## 1.4 行业专访 | OD 资深专家：留人本质是经营组织土壤

**受访嘉宾：**国内头部组织发展咨询首席顾问

嘉宾指出，当下企业普遍误解新生代“不稳定、难管理、忠诚度低”，真实核心问题是传统老旧的组织体系、管理制度、管理模式，完全无法适配新生代人才需求。新生代的高频离职，本质是人才对落后组织生态的自然淘汰。

专家强调，人才留存从来不是单点人力工作，而是系统性组织经营工作。HR 的核心工作重心，必须从“处理离职事务、开展事后挽留”，转向“定期组织健康体检、提前识别组织病灶、持续优化组织生态”。对于中小微企业而言，无需照搬大厂复杂的 OD 组织体系，依托轻量化诊断工具、分阶段落地优化，即可快速改善组织氛围、显著降低新生代流失率。未来人力资源的核心竞争力，必然是组织健康经营能力与员工体验运营能力。

## 专题二 核心模型 | 组织健康数字化诊断与流失预警体系

### 2.1 五维组织健康量化诊断工具（可直接复用）

依托本刊原创五维组织健康模型，搭建标准化、可量化、可落地的企业诊断体系，帮助企业精准定位组织短板、锁定流失诱因，避免盲目优化。

#### 五大维度核心监测指标

**组织架构维度：**管理层级数量、跨部门协作冲突频次、岗位权责清晰度、人岗匹配度、流程冗余度。

**企业文化维度：**员工建言通畅度、职场包容度、价值观认同度、团队氛围满意度、形式主义感知度。

**激励机制维度：**薪酬公平感知、福利个性化程度、绩效认可度、成长机会充足度、激励及时性。

**管理领导力维度：**主管沟通质量、一对一辅导频次、360 度员工反向评价、管控压迫感、问题解决能力。

**人才生态维度：**新人 90 天融入满意度、培训资源充足度、晋升透明度、内部轮岗便利性、员工 eNPS 净推荐值。

**标准化落地流程：**每季度开展全员匿名线上问卷调研，每月分部门开展新生代抽样深度访谈；HR 整合数据生成可视化组织健康雷达图，精准标记低分高风险模块；针对短

板制定 30 天短期优化、60 天中期整改、90 天长效落地方案；次季度复测评分，追踪整改效果，形成「诊断—整改—复测—迭代」完整闭环。

## 2.2 AI 驱动新生代流失动态预警系统

依托数字化、智能化手段，实现员工流失风险前置预判，将被动留人转为主动预警、提前干预，大幅降低高潜人才流失率。

**多维度流失风险判定核心因子：**在职时长异常、月度请假频次激增、连续多周期绩效下滑、培训参与度骤降、内部沟通活跃度降低、历史负面反馈记录、eNPS 评分持续走低、薪酬分位低于行业市场标准、岗位匹配度下降。

### 三级分层预警干预机制

一级预警（低风险）：HRBP 一对一谈心沟通，全面收集员工诉求与工作痛点，同步督促直属主管增加日常辅导与正向沟通，及时疏导轻微负面情绪。

二级预警（中风险）：结合员工能力与诉求，匹配个性化职业成长方案，适度调整岗位工作内容、优化工作负荷，针对性倾斜培训、项目等专项资源。

三级预警（高风险）：企业中高层管理者介入深度面谈，全面复盘员工痛点，同步启动薪酬调整、跨部门轮岗、核心项目参与、专属培养方案等高阶留人举措。

## 2.3 组织健康月度复盘机制

建立常态化组织运营机制，避免诊断流于形式。企业每月固定召开人力专项复盘会议，核心复盘三大内容：组织健康综合得分波动、新生代月度流失率及流失原因分布、员工体验调研共性问题清单。同时，将各部门新生代年度留存率纳入部门主管绩效考核，考核权重不低于 20%，自上而下压实管理层人才留存主体责任，彻底解决“HR 留人、管理层耗人”的行业痛点。

---

## 专题三 模块实战 | 新生代全周期员工体验搭建方案

### 3.1 招聘前置运营：精准匹配从源头降低流失

新生代超 30% 的离职源于入职前期人岗错配、预期落差过大。通过招聘前置体验优化，真实传递岗位与团队信息，精准匹配人才诉求，从源头减少无效流失。核心落地动作：岗位招聘信息真实透明，不夸大岗位价值、不隐瞒工作节奏与加班机制，清晰标注成长路径与晋升规则；依托 AI 人才画像，同步匹配候选人专业能力、价值观、工作偏好、职业诉求，降低人岗错配率；推行双向平等面试，给予候选人充足时间了解团队氛围、管理模式、内部机制；开展入职前预热服务，提前发送新人手册、对接同期伙伴，提前建立归属感。

### 3.2 90 天新人黄金融入体系（试用期留存核心抓手）

试用期是新生代离职最高发阶段，搭建标准化 90 天融入体系，分阶段建立归属感、胜任感与认同感，严控试用期流失。

**入职 1-7 天：建立基础归属感。**提前配齐工位、设备、系统账号，入职当日无需等待；主管开展 30 分钟一对一欢迎沟通，明确工作目标与团队规则；匹配同龄新生代文化向导，专职解答日常工作、制度、氛围疑问；开展轻量化入职培训，摒弃冗长说教，快速帮助新人熟悉企业基本情况。

**入职 8-30 天：建立岗位胜任感。**拆解轻量化、可落地的 30 天阶段性小目标，设置快速成就任务，让新人快速获得正向工作认可；每周 15 分钟主管微沟通，及时解决工作障碍、疏导负面情绪；组织新人小型交流活动，快速拓展内部人脉，融入团队。

**入职 31-90 天：建立长期认同感。**每月开展 3 题极简 eNPS 体验调研，快速识别负面体验并即时干预；安排新人参与小型创新项目，给予独立工作产出空间；90 天转正开展深度面谈，同步中长期职业规划，明确清晰晋升路径。

### 3.3 在岗长期体验：四大维度持续优化迭代

**沟通体验：平等开放双向机制。**搭建月度员工开放座谈会、线上永久匿名建言通道，高管定期答疑、直面员工诉求；全面推行教练式沟通，弱化命令式安排，充分倾听员工自主想法；落地反向导师制度，新生代员工辅导管理层数字化、新趋势认知，大幅提升被重视感与价值感。

**工作体验：弹性自主、减负增效。**推行结果导向管理，落地弹性工时、灵活协作机制，不管控过程、只考核结果；依托 AI 工具承接重复机械事务，减少无效内耗与无意义加班；规范加班管理制度，配套强制调休、加班补偿，硬性保障员工工作生活平衡。

**成长体验：双通道可视化发展路径。**搭建管理序列+专业序列双晋升通道，技术、职能类员工无需转型管理岗，即可实现职级、薪资同步提升；每年开展个性化职业规划面谈，为员工生成专属可视化成长路线图；搭建分层培训体系，覆盖新人基础、骨干提升、高潜专项培养全层级；开放内部轮岗、跨项目实践机会，缓解职业倦怠，拓宽发展边界。

**情绪与健康体验：全维度人文关怀。**落地年度体检、24 小时免费线上心理咨询服务，常态化疏导职场压力；搭建福利自选超市，员工可自主选择带薪调休、学习补贴、健身权益、亲子福利，适配个性化需求；推行轻量化关怀模式，节日、生日温情礼遇，低负担团队活动，杜绝形式化高强度团建。

### 3.4 离职闭环管理：反向迭代优化组织健康

离职不是管理终点，而是组织优化的重要入口。企业需搭建标准化离职闭环：统一离

职面谈问卷，精准归类薪资、管理、成长、氛围四大类离职根因；每月汇总流失数据报表，定位高流失部门、高频共性痛点，纳入组织健康季度整改清单；搭建优秀离职人才储备库，保留二次回流通道，持续完善企业人才资源池。

---

## 专题四 双轨激励体系 | 适配新生代的认可与回报机制

### 4.1 物质激励：弹性公平的个性化薪酬福利体系

重构传统固化薪酬模式，打造公平、灵活、可感知的物质激励体系。搭建动态薪酬对标模型，实时对标行业薪资分位，员工薪酬低于 65 分位自动触发调薪评估，保障外部竞争力；优化多元收益结构，构建底薪+绩效+项目分红+技能津贴的复合型薪资体系，实现多劳多得、价值匹配；摒弃统一制式福利，落地福利自选超市，由员工自主选择福利权益，适配新生代差异化需求。

### 4.2 精神激励：即时认可与自我价值赋能体系

新生代对精神认可、价值认同的需求远超物质激励，即时、透明、可视化的精神激励，是留存核心抓手。落地**星光勋章即时表彰机制**，员工完成重点项目、输出优化方案、创造突出价值，即可实时获取线上专属勋章；勋章积分可兑换付费培训、额外带薪假期、重点项目优先参与权等专属权益；搭建内部 OA 表彰墙，月度全员公开表彰，放大员工荣誉感与价值感。同时开放永久创新提案通道，落地生效的创新方案给予专项奖金与署名权益，充分满足新生代自我实现需求。

### 4.3 新生代分层精准激励方案

针对不同司龄、层级的新生代员工，落地差异化激励策略，避免一刀切：应届生新人侧重导师带教、基础成长资源、微小成就即时认可，快速建立职场信心；2-3 年业务骨干侧重项目分红、轮岗机会、专业职级晋升，满足进阶发展需求；高潜核心新生代人才，定制长期专属培养方案、开放管理决策参与权、配套长期激励，锁定核心人才。

---

## 专题五 新生代适配型领导力重塑方案

### 5.1 新生代高度抵触的四类传统管理模式

权威管控型：全程命令式安排、否定员工自主想法、过度监控工作细节，压抑员工创造力与自主性；唯结果导向型：只考核业绩指标，忽视员工工作困难、情绪压力与长期成长，管理缺乏温度；沟通闭塞型：内部信息不透明、决策独断，拒绝员工合理化

建议，团队信任度极低；双重标准型：严苛约束基层员工，管理层无自我约束，引发新生代强烈抵触。

## 5.2 新生代认可的教练式管理者五大核心能力

共情倾听能力：接纳新生代多元化想法，包容差异化工作方式，尊重个体差异；赋能辅导能力：传授问题解决方法、配套充足资源，以赋能替代指令与管控；即时正向反馈能力：坚持多肯定、少否定，指出问题兼顾沟通方式与员工情绪，减少负面打击；透明开放能力：考核标准、晋升规则、组织信息全部公开透明，打造可信管理；平衡统筹能力：合理分配团队工作量，主动管控无效加班，保障员工休息与生活权益。

## 5.3 管理者留存能力专项落地培训

每季度开展管理层代际管理专项内训，拆解新生代沟通、激励、留人全套实操方法；推行 360 度员工反向评价机制，将新生代团队满意度、留存成效纳入管理者年度考核；定期开展优秀留人管理者案例分享，复制标准化落地动作，实现全公司管理层能力统一升级。

---

# 专题六 多行业标杆落地复盘 | 可直接复制落地方案

## 6.1 互联网企业：轻量化敏捷组织新生代留存方案

**转型痛点：**年轻员工基数大、项目迭代节奏快、无效加班常态化、员工职业倦怠高发、核心研发人才流失严重。

**落地举措：**精简组织层级，推行扁平化敏捷架构，减少汇报内耗与层级压制；落地弹性上下班、项目完工集中调休机制，严格管控无效加班；搭建研发双通道晋升体系，配套创新积分激励，鼓励员工自主技术探索；常态化开展心理健康疏导，推行自愿式轻量化团建，减少员工负担。

**落地成效：**新生代年度流失率由 24% 降至 10%，企业员工 eNPS 综合评分提升 32 分，团队活力与人效显著提升。

## 6.2 传统制造业：一线新生代工人留存改造方案

**转型痛点：**流水线工作重复枯燥、管理层与新生代代际隔阂严重、技工成长通道狭窄、一线人员流动性常年居高不下。

**落地举措：**搭建技工技能评级晋升体系，技能等级直接挂钩薪资与补贴，打通成长通道；推行新老员工双向师徒制，老员工传授实操工艺，新生代普及数字化工具操作；优化车间工作环境，增设休闲区域，丰富员工业余文体活动；推行计件薪酬全透明

化，每月公开工时与收益明细，消除公平性质疑。

**落地成效：**一线新生代月度流失率下降 18%，资深技能人才留存率大幅提升，团队稳定性显著增强。

### 6.3 连锁零售品牌：门店新生代导购留存体系

**转型痛点：**线下门店分散、新生代导购基数大、兼职员工归属感薄弱、淡旺季用工波动剧烈、新人留存难度高。

**落地举措：**搭建门店个性化福利包，推行销售即时小额激励、当日兑现，提升工作获得感；公开区域轮岗、储备店长选拔流程，打通基层晋升通道；搭建线上新人培训社群，区域 HR 定期巡店一对一谈心疏导；推行弹性排班制度，充分兼顾新生代个人生活需求。

**落地成效：**门店新生代员工平均留存周期延长 2.3 个月，企业整体招聘人力成本优化 15%。

### 6.4 人力外包服务机构：青年客户经理留存方案

**转型痛点：**客户对接压力大、台账报表事务繁琐、员工成长感知薄弱、青年客户经理跳槽频繁。

**落地举措：**引入 AI 自动化工具承接报表、台账等重复事务，大幅减负增效；落地客户项目分红机制，个人服务业绩直接转化个人收益；开放人力全模块内部轮岗，拓宽员工职业赛道；每月开展行业专题培训，搭建系统化专业成长路径。

**落地成效：**员工职业倦怠率大幅下降，团队稳定性提升，核心客户经理留存率显著提高。

---

## 专题七 工具专栏 | 2026 组织健康与员工体验数字化工具全景图谱

### 7.1 组织健康诊断类工具

一体化 HR SaaS (OD 模块)：自动采集调研问卷数据、生成组织健康雷达图、智能识别高风险部门与流失高危员工，适配中大型企业常态化诊断需求；轻量化线上调研工具：低成本、高效率开展月度 eNPS 调研、员工体验普查，操作简单、零门槛落地，适配中小微企业。

### 7.2 新生代员工体验运营类工具

新人全流程线上管理系统：覆盖入职预热、90天成长任务跟踪、智能导师匹配、转正复盘全流程，实现新人培育数字化；内部激励积分平台：整合星光勋章发放、创新提案申报、福利自选兑换功能，实现激励可视化、常态化；员工建言沟通平台：支持匿名反馈、高管线上答疑、问题整改进度实时公示，打通双向沟通通道。

## 7.3 分规模企业工具搭配采购方案

50人以下小微企业：免费线上调研工具+Excel健康指标台账，零成本实现轻量化组织诊断与体验运营；50-300人中小企业：轻量化一体化HR SaaS系统，完整覆盖组织诊断、流失预警、新人培育、激励运营核心模块；千人以上大中型企业：定制企业人力数据中台，依托AI实现组织健康、员工体验、流失风险全自动监测与智能复盘。

---

## 专题八 专家智库 | 长效留存体系顶层设计思路

### 8.1 搭建「组织健康-员工体验-人才留存」长效闭环

完整落地逻辑：定期开展全域组织健康诊断→精准定位组织架构、机制、领导力、文化底层病灶→针对性优化组织体系、激励机制与管理模式→全周期精细化运营新生代员工体验→持续降低人才流失率、提升组织人效→月度流失数据与体验数据复盘，反向迭代组织优化方案，形成永续正向循环。

### 8.2 多元化包容企业文化完整搭建方法论

高管带头践行平等包容文化，自上而下破除层级壁垒与官僚风气；搭建新生代兴趣社群、学习社群，覆盖员工社交、成长、休闲多元需求；建立创新容错机制，适度允许员工试错，弱化单一结果问责，激活团队创造力；将包容、平等、成长的核心价值观落地到招聘筛选、绩效考核、晋升评审、人才培养全流程，杜绝文化标语化、形式化。

### 8.3 专家圆桌：未来三年新生代人才管理核心趋势

五位行业资深CHO达成共识：未来三年，人力资源工作重心将从传统管控约束，全面转向人才赋能与组织经营；组织健康评分将成为企业核心人力考核指标，重要程度对标营收、人效；员工体验数字化监测、流失风险前置预警，将成为HR岗位标配能力；代际融合、教练式共情领导力，将成为全体管理者必备基础能力；单一薪资留人模式彻底失效，健康的组织生态、清晰的成长空间、优质的职场体验，将成为新生代长期留任的核心竞争力。

---

## 常设栏目 | 期刊固定专栏

### 6.1 人力合规速览·2026 年 7 月新政解读

本期重点解读灵活用工新生代员工权益保障新规、兼职用工合规认定标准、职场心理健康关怀配套劳动政策，明确企业弹性工时管理、新生代员工关怀、灵活用工管控的合规边界，帮助企业提前规避劳动纠纷与政策风险。

### 6.2 HR 问答诊室·高频难题解答

精选行业高频难题：中小企业预算有限，如何零成本、轻量化搭建组织健康诊断体系？新生代员工离职频繁、面谈挽留成功率极低，如何系统性整改？资深老管理层抵触新生代新型管理模式，如何平稳推动管理转型？团队新生代职业倦怠高发，如何通过员工体验体系优化有效缓解？所有问题配套落地实操方案，可直接复用。

### 6.3 专业书单&工具推荐

本期精选组织发展 OD、新生代代际管理、员工体验运营三大方向权威专业书籍，配套 8 款免费、高性价比的员工调研、新人培育、激励积分、组织诊断数字化工具清单，助力 HR 高效落地新生代留存体系。

### 6.4 行业动态简报

汇总 2026 年 7 月全国人力资源行业政策更新、头部企业新生代人才管理变革案例、OD 组织发展与员工体验领域前沿研究趋势，帮助从业者快速把握行业动态。

---

## 下期预告

**20260803 期 核心专题：**人力成本精细化管控：数据驱动企业人效增长全方案

专题聚焦人力成本多维核算模型、薪酬结构优化策略、灵活用工成本平衡方案、人力经营数据可视化看板搭建，覆盖制造、互联网、服务业全行业标杆案例，附赠全套人力成本测算、优化落地可复用模板，助力企业降本提效。

---

## 封底版权信息

©2026 《HR 智略》 版权所有 未经授权禁止转载、摘编、篡改

主办单位：东煦人力资源研究发展中心

官方投稿/商务合作: [hrzhilue@hrzhilue.cn](mailto:hrzhilue@hrzhilue.cn)

官方网站: [hrzhilue.cn](http://hrzhilue.cn)