

<<人力资源咨询>>

图书基本信息

书名：<<人力资源咨询>>

13位ISBN编号：9787111195535

10位ISBN编号：7111195531

出版时间：2006-8

出版时间：机械工业出版社

作者：方少华

页数：425

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<人力资源咨询>>

### 内容概要

今天，面对越来越激烈的商业竞争，如何提升人力资源管理层面的执行力，如何更好地激励员工就成了企业竞争求存与业绩增长的“胜负手”。

很多企业面临着同样的困惑：不管采用哪种激励手段，取得的效果都是差强人意，难道激励、考核等真的成了企业发展的“瓶颈”？

不管采用什么形式的培训，为什么很多员工都无动于衷，难道培训真成了人力资源管理的“双刃剑”？

《人力资源咨询》通过对人力资源管理流程、方法和工具的系统介绍，可以使以上问题迎刃而解。

通过介绍全球著名咨询公司那些完善、系统和使用便捷的方法论和工具，以及对一些人力资源咨询项目案例的全景展开，有利于人力资源管理者、企业管理者和咨询顾问全面掌握人力资源咨询及管理的核心方法，从而轻松解决难题，从容应对竞争。

## 作者简介

方少华，上海罗能管理咨询有限公司总经理，国内资深管理咨询顾问及EPR专家，MBA。曾先后在世界500强公司卡特比勒（中国）有限公司、埃森哲咨询（上海）有限公司、凯捷安永咨询（中国）有限公司从事企业管理、顾问和项目管理工作。在企业战略管理、人力资源管理、销售管理、业务流程、知识管理等领域及IT咨询、管理咨询方面有超过十年的从业经验。业务范围包括企业管理咨询；涉足领域包括金融、化工、制造、钢铁、医药等行业。

## <<人力资源咨询>>

### 书籍目录

推荐序 别商第一章 人力资源咨询导论第一节 人力资源管理的含义第二节 人力资源管理的发展及意义第三节 人力资源咨询的定义第四节 人力资源管理咨询的发展及意义第二章 人力资源咨询方法论第一节 人力资源规划咨询方法第二节 人力资源招聘咨询方法第三节 人力资源培训咨询方法第四节 人力资源激励咨询方法第五节 人力资源薪酬咨询方法第六节 人力资源绩效咨询方法第三章 人力资源咨询工具第一节 人力资源规划咨询工具第二节 人力资源招聘咨询工具第三节 人力资源培训咨询工具第四节 人力资源激励咨询工具第五节 人力资源薪酬咨询工具第六节 人力资源绩效咨询工具第四章 人力资源咨询案例第一节 LA公司HR管理体系咨询 第二节 ZH证券交易所人力资源咨询诊断第三节 XT通信公司人力资源体系咨询 第四节 北京HN商厦股份有限公司人力资源第五章 人力资源咨询展望第一节 全球人力资源咨询展望第二节 亚太地区人力资源咨询的发展及展望第三节 中国人力资源咨询的发展及展望附录 全球人力资源咨询相关网站及行业协会参考文献

## &lt;&lt;人力资源咨询&gt;&gt;

## 章节摘录

二、激励种类与方法 (一)激励种类 激励理论在企业管理应用中,方式是多种多样的,但是从管理的性质上区分,主要有物质激励与精神激励两大类。

1 物质激励 根据马斯洛的需要层次理论,满足人的生存所必需的物质需求是最低的,也为最根本的需要。所以,企业以货币或实物形式对员工的良好行为进行奖励的行为,是企业激励员工的最为基本的手段。

运用物质激励对员工的良好行为进行肯定或处罚其不良行为,在企业中主要是通过加薪、发奖品和奖金、分房,以及休假、疗养和旅游等福利待遇。

负向激励方式有:扣发奖金、工资和罚款等。

在实施中要注意以下问题: (1)讲求实绩。

奖励要以工作实绩为标准来实施激励,工作实绩是员工能力、劳动态度和劳动成果的体现。

用工作实绩说话,是企业对员工施行激励手段,开展考核评比等活动的体现。

要避免那种“印象奖”、“辛苦奖”、“照顾奖”,只有根据工作实绩评出“成果奖”,才能对所有员工起到激励作用。

(2)奖励正确的行为。

美国管理专家米契尔·拉伯福在长斯的实践中发现:在尝试着要做正确的事时,人们很容易掉入这样的陷阱:即奖励错误的行为,而忽视或惩罚正确的行为。

结果是,我们希望得到A,却不经意地奖励B,而且还在困惑为什么会得到B。

人们往往犯这样的错误:希望、要求得到A,却往往得到了B,原因是他自己往往不经意地奖励了B。

拉伯福说,企业在奖励员工方面最常犯的有十大错误: 1)需要有更好的成果,但却去奖励那些看起来最忙、工作的最久的人。

2)要求工作的品质,但却设下不合理的完工期限。

3)希望对问题有治本的答案,但却奖励治标的方法。

4)光谈对公司的忠诚感,但却不提供工作保障,而且付最高的薪水给最新进和那些威胁要离职的员工。

5)需要事情简化,但却奖励使事情复杂化和制造琐碎的人。

6)要求和谐的工作环境,但却奖励那些最会抱怨且光说不练的人。

7)需要有创意的人,但却责罚那些敢于特立独行的人。

8)光说要节俭,但却以最大的预算增幅,来奖励那些将他们所有的资源耗得精光的职员。

9)要求团队合作,但却奖励团队中的某一成员而牺牲了其他的人。

10)需要创新,但却处罚未能成功的创意,而且奖励墨守成规的行为。

孔子云:举一而不能以三反,不可教也。

每一个管理者都可以对照拉伯福所说的这十种错误,举一反三,验照一下自己是不是犯过类似的错误。

.....

媒体关注与评论

在知识经济时代，人是最宝贵的资源，谁拥有优秀的人才，谁就能赢得未来。

如何借助咨询的力量来加强企业的人力资源管理、促进企业的发展，本书提供了很有价值的参考。

——伊顿(EATON)中国投资有限公司中国区人力资源总监 鲁兰 成功的道路永远只有一条——与众不同。

好好体会本书的精髓，你会发现人力资源管理原来还可以那样做。

——(美国)福斯公司(Flowserve China)中国区人力资源经理 何冰樱 人力资源管理变革正是要让企业适应变化的需要，从企业经营管理的根基出发，评估这些变化对组织内部的影响，适时地进行决策调整，以使企业组织得以更有效率地运行。

——UT斯达康通讯有限公司无线事业部人力资源总监——史默然 这是我迄今读到的人力资源管理咨询相关书籍中最具系统性、完整性和思想性的作品之一。

——大东大卫(北京)有限公司总经理 潘晓明

编辑推荐

世界经济化的竞争说到底人才的竞争，随着我国现代化进程的加快，人力资本的投资规模必然会明显的增大，这是中国经济发展的必然趋势。如何建立强大而可持续的劳动力市场，如何测定人力资本对企业成功的价值，如何将人力资源管理和商业目标成功的结合起来，这些问题的解决无疑对经济持续、快速、健康发展起到积极的推动作用。本书是《人力资源管理咨询方法丛书》之一，通过完整咨询案例再现咨询过程，运用多幅真实图表阐释咨询内涵，揭示了全球著名咨询公司的方法。本书不但可读性相当高，同时对那些想要在未来一展身手的公司或职业人士来说，也是一本不可多得的实用好书。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>