

<<人力资源主管高效工作手册>>

图书基本信息

书名：<<人力资源主管高效工作手册>>

13位ISBN编号：9787111243700

10位ISBN编号：7111243706

出版时间：2008-6

出版时间：机械工业

作者：聂新梅,孙健

页数：296

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>

<<人力资源主管高效工作手册>>

内容概要

《人力资源主管高效工作手册》是“‘1+1’岗位高效工作手册系列”丛书中的一本，它以人力资源主管的实际岗位职责为出发点，对人力资源主管在工作中面临的问题进行了全程式指导，并对人力资源主管应掌握的管理技能进行了归纳和提炼，便于人力资源主管迅速抓住工作的核心与关键，深入理解该岗位所需要的种知识和技能，是人力资源主管进行高效率、规范化管理和迅速提升自身能力的参照范本。

<<人力资源主管高效工作手册>>

作者简介

孙健，毕业于中南政法大学工商管理学院，电子商务师。
曾在香港卓码连锁机构、北京探路者野外用品公司等多家机构担任营运督导、区域销售主管、市场培训师等职务。
在深圳多家外贸机构从事外贸营销推广工作，有着多年的外贸业务经验，对国际贸易中的电子商务、外贸单证等的操作有深入地研究和准确地把握。

<<人力资源主管高效工作手册>>

书籍目录

前言第一章 人力资源主管岗位描述第一节 人力资源主管岗位认知一、人力资源主管的工作内容二、人力资源主管的工作职责三、人力资源主管的胜任能力第二节 人力资源部的职能描述一、人力资源部的定位误区与4种角色二、人力资源部的5大职能三、人力资源部与其他职能部门的协作机制第三节 人力资源战略规划一、人力资源战略规划的原则二、人力资源战略规划的内容三、人力资源战略规划的目标四、人力资源战略规划的制定与实施方法附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第二章 组织结构与工作内容设计第一节 企业组织结构设计一、组织结构的一般原则二、组织结构设计的流程三、组织结构的主要职能与辅助职能四、组织结构分析与评估第二节 人力资源部组织结构设计一、高效人力资源部的组织结构二、人力资源部工作分工和协作三、人力资源部高效工作状态分析第三节 工作内容分析一、如何进行工作描述二、如何确定合理的工作要求三、工作分析的步骤四、常用的5种工作分析方法第四节 工作内容设计一、基本思路和设计原则二、工作设计的流程与实践要点三、岗位说明书的设计与制作附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第三章 人才招聘与甄选第一节 制定人才招聘计划一、岗位人员需求状况分析二、职位缺需状况控制过程三、招聘信息的发布管理四、制订应聘者考核方案五、制订招聘费用预算第二节 组织、实施高效的面试一、面试流程及注意事项二、制订面试管理制度三、高效面试的技巧四、面试过程中的礼仪与责任第三节 甄选与录用一、人员甄选的内容及原则二、甄选方法的信度和效度三、人员甄选测试的技术指标四、对拟定录用者进行背景调查五、对未被录用者的处理方式附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第四章 员工培训与开发管理第一节 培训计划的制订一、长期计划与短期计划相结合二、培训准备工作的几个要点三、培训需求分析的4个模型四、培训费用预算及报销规定第二节 培训的组织与实施要点一、培训方法与步骤二、选择培训供应商的技巧与步骤三、选择培训师的技巧四、培训课程设计五、新进员工培训管理六、在职员工培训管理七、培训的几个误区第三节 构建培训效果评估体系一、培训效果评估程序和方案的设计二、柯氏四层评估模型三、培训评估的基本方法四、设计培训效果评估问卷附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第五章 员工薪酬设计及福利管理第一节 薪酬结构设计的基本思路一、薪酬结构设计的6个步骤二、薪酬结构设计的基本原则及考虑因素三、建立薪酬体系的9个常见管理失控点第二节 建立、健全薪酬结构体系一、个性化薪酬体系设计二、几种常见的薪酬结构模式三、影响薪酬水平的6大因素第三节 薪酬设计的策略选择一、基础薪酬策略二、绩效薪酬策略三、发展薪酬策略四、留才薪酬策略五、人性化薪酬策略六、非财务薪酬策略七、内在薪酬策略第四节 员工福利管理一、员工福利的一般构成二、员工福利成本控制机制三、员工福利计划中的几个基本概念四、影响员工福利的几大因素五、企业不同年龄段员工的福利管理附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第六章 员工绩效管理第一节 绩效管理的实质一、绩效管理的5个核心理念二、绩效管理与绩效考核的区别三、绩效管理的6大通用法则四、困扰绩效管理的10大痼疾第二节 绩效指标体系的建立与分解一、关键绩效指标设定的SMART原则二、岗位绩效指标及其设定流程三、职能部门与岗位绩效考核的平衡技巧四、绩效指标分解流程第三节 绩效面谈及绩效结果应用一、绩效面谈的准备及步骤二、绩效沟通的目的及方法三、绩效面谈的原则与技巧四、绩效考核的3种方法五、绩效结果应用附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第七章 员工激励管理第一节 构建完善的激励机制一、5种经典的员工激励理论二、构建激励机制的4个基本原则三、激励机制的4个组成部分四、激励机制的3种基本类型第二节 激励机制的实施要领一、员工激励的5个技巧二、常用的员工激励方法三、激励中常见的几个误区四、有效激励的5个技巧第三节 激励机制和员工成长一、员工奖惩管理策略二、4种类型人才的激励策略三、建设员工成长型激励模式四、人力资源主管的激励菜谱附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思第八章 员工关系管理第一节 员工合同管理一、劳动合同的订立原则及注意事项二、劳动合同的变更程序、方式及条件三、劳动合同的解除和终止四、劳动合同的终止和续订手续五、违法解除劳动合同的法律责任第二节 员工沟通与满意度管理一、入职及岗前培训沟通二、试用期及转正沟通三、工作异动

<<人力资源主管高效工作手册>>

沟通四、定期考核沟通五、离职面谈及离职后沟通六、员工满意度调查的11个步骤七、员工满意度调查问卷设计技巧

第三节 员工纪律管理一、制定日常纪律管理制度二、员工奖惩的原则及注意事项三、员工申诉管理标准及程序

第四节 离职与裁员管理一、员工离职原因分析及应对策略二、离职率控制及计算方法三、裁员的原则、方式及注意事项四、裁员沟通的技巧

第五节 劳动争议的解决方案一、处理劳动争议的5项原则二、解决劳动争议的4种方法三、处理集体争议的一般程序四、预防劳动争议的法宝

附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 能力检测及问答与反思

第九章 人力资源事务管理

第一节 人事档案管理一、人事档案管理制度二、人事档案管理的3个基本原则三、企业人事档案工作规划

第二节 人力资源部费用预算及控制一、人力资源部的费用预算二、人力资源部的成本核算三、人力资源部的成本控制

第三节 人力资源相关法律法规及工作规范一、《劳动合同法》与劳动合同管理规范二、劳动合同标准模板三、员工教育培训协议书四、员工短期聘用合同

附录1 高低效行为对照表附录2 经典案例解说附录3 工作技能检测及问答与反思

<<人力资源主管高效工作手册>>

章节摘录

第一章 人力资源主管岗位描述 第二节 人力资源部的职能描述 1. 人力资源管理是行政管理 人力资源管理常常会陷入尴尬的境地，许多人力资源主管实际上是在做行政主管的工作。企业往往把人力资源管理归入行政管理范畴，人力资源部经常和行政后勤部的工作交织在一起，这显然是错误的。

从性质上来看，人力资源和行政管理都是服务性、支持性的部门；从内容上来看，行政管理职能是大人力资源系统中的小部分。

人力资源管理的目标是有效地开发企业内最有潜力的人力资源，最大限度地激励员工，实现企业增值。

因此，一个完整的人力资源系统中应包括一切与调动员工积极性、充分发挥员工价值有关的职能。这个系统从宏观来看，包括企业的组织、职位设计、企业文化建设等；从微观来看，包括招聘技巧、绩效测评等。

因此，人力资源管理是包括行政管理在内的、完善的管理系统。

2. 人力资源管理是内部管理，不能提高企业业绩 许多企业认为人力资源部不像生产部和营销部那样可以为企业创造实际价值，只是一个花钱的部门，应处于辅助位置。

事实上，如果缺乏一支高素质的人力资源管理队伍，企业的发展是不可能实现的。

虽然一项好的市场推广活动在短时间内可显著增加企业利润，但是如果缺乏一支高素质的营销队伍，长期、稳定的市场拓展是无法实现的。

因此，有效的人力资源管理不仅能使企业目前的业绩得以保持，更重要的是能推动企业长期稳定的成长。

3. 人力资源管理只是人力资源部的职责 认为人力资源管理只是人力资源部的职责，是人们对人力资源管理缺乏系统认识的表现。

<<人力资源主管高效工作手册>>

编辑推荐

本书附赠包括380个实用图表的光盘。

岗位胜任与技能提升的深度解说，工作改善与高效执行的完美方案，告诉你如何在轻松的工作中创造卓越和绩效！

手册：本书旨在帮助人力资源主管设计高实用性的人力资源整合方案，让企业运营人尽其才、事得其人，使企业人力资源管理在科学与人性之间获得最佳平衡。

光盘：与指导手册相对应，为每章配备针对性的表格、制度、流程、模板等内容，为资深主管提供用什么做的全方位工具。

<<人力资源主管高效工作手册>>

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>