

<<人力资源主管与ERP>>

图书基本信息

书名：<<人力资源主管与ERP>>

13位ISBN编号：9787302134749

10位ISBN编号：730213474X

出版时间：2006-8

出版时间：清华大学出版社

作者：顾元勋

页数：142

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>

<<人力资源主管与ERP>>

内容概要

本书论述了信息时代人力资源主管(CHO)的职责与所面临的挑战，系统地介绍了新时期人力资源管理的“平台”职能定位与核心价值。

作者以CHO的视角剖析了团队建设、规划、培训、引导、优化等核心“平台”工作，并为CHO如何在企业ERP(Enterprise Resources Planning, 企业资源规划)项目的选型、实施、后续推进中发挥作用，提供了具有可操作性的应用策略和行动指南。

<<人力资源主管与ERP>>

作者简介

顾元勋，西安交通大学管理学博士，清华大学与用友软件股份有限公司联合培养的中国第一位软件企业博士后，曾任用友公司高级专家，现任教于北京交通大学经济管理学院。
主要研究领域为：商业模式、企业架构、集团管理、战略信息系统规划等。

<<人力资源主管与ERP>>

书籍目录

第1章 人力资源主管的角色定位 1.1 如何获得企业各级主管和员工的认同 1.2 本职工作是什么 1.3 如何完成工作职责 1.4 本章小结第2章 人力资源管理遇到的问题与ERP需求 2.1 企业发展带来的工作挑战 2.2 应用ERP解决企业问题 2.3 本章小结第3章 人力资源主管如何选择ERP 3.1 从人力资源角度选择ERP 3.2 人力资源管理解决方案的框架 3.3 人力资源管理软件的核心构成 3.4 预警实现主动管理 3.5 人力资源报表与分析 3.6 人力资源管理软件的集成应用 3.7 如何正确引导ERP系统的应用 3.8 本章小结第4章 做好实施ERP的人力资源准备 4.1 有效可行的ERP项目准备 4.2 基础数据准备 4.3 人员准备 4.4 本章小结第5章 人力资源在ERP实施中的作用-- 优化、评估、辅导 5.1 人力结构优化 5.2 CHO测评ERP项目工作绩效 5.3 ERP变革管理的引导 5.4 本章小结第6章 ERP开拓人力资源管理新局面 6.1 人力资源管理职能的改进 6.2 人力资源软件的角色应用价值 6.3 本章小结第7章 持续发挥ERP投资价值 7.1 不要期望和等待100%满足的系统 7.2 优化ERP应用过程中的人员结构 7.3 持续加强培训和教育 7.4 本章小结第8章 人力资源主管的一天-- ERP改变工作模式附录A 用友软件股份有限公司简介附录B 用友培训教育业务介绍附录C “用友ERP系列丛书”介绍参考文献

<<人力资源主管与ERP>>

章节摘录

如何衡量人力资源主管的工作成效?企业各级主管和员工是其最直接的客户,因此能否得到其他主管和员工的认同,是衡量人力资源主管工作成功与否的标准。

企业管理千头万绪、错综复杂,但最核心的一点是对人的管理、对人的尊重。

1.1.1 帮助员工寻求发展 一个好的人力资源主管应该始终记住:本职工作的核心是帮助所有员工有所发展,而不是使用权利和制度来约束和束缚员工的行为。

人力资源主管,拥有了比其他主管更具优势的职位特点,那就是可以跨越部门限制为员工职业发展提供集中的辅导和培训,可以使用拥有的权力、专长、影响力来帮助员工寻求发展,追求成功。

让管理亲和于人,拉近管理者与员工的心理距离,让管理者与员工彼此间在无拘无束的交流中互相激发灵感、热情与信任,这样的理念在优秀企业家心中越来越达成共识。

有位专栏作家参观英特尔公司时,看到当时英特尔首席执行官葛鲁夫的格子间与员工的格子间一样大小后,很尖刻地指责葛鲁夫这种做法比较虚伪,葛鲁夫却回答说,他这样做的理由是不想让权力放大,给员工造成心理压力,以便能更好地与员工进行交流。

对员工的尊重还包括对不同思维的容忍和对员工意见的包容与认可,不是简单地反对或者支持,特别是对于刚融入团队和组织的员工,容易产生上进、挑剔、甚至理想化的意见和建议,保护这些员工的创意,就是在创造氛围,维护共同向上的组织士气。

如果一味追求100%的求同思维,常常会让创新之苗过早夭折。

作为一个经理或高级主管,如果不能容人,只喜欢提拔那些想法、做法和你一致的人,在你周围就会聚集一批与你思维相似的人,那时你就很危险了,当你遇到困难时,你周围的人并不能帮你,因为你们的想法和做法都如出一辙。

管理是对的,但不要让人定型,让人定型的管理是企业的一大灾难。

世界上的扭亏高手Unisys掌门温白克说:“一家企业要成功,关键是一定要爱护你的员工,并帮助他们,否则他们也不会帮助你的企业。

对待员工一定要诚实,要有一致性,不能朝令夕改,一定要把你的心拿出来给他们看,要心心相印,只有在这种情况下,他们才会跟你走。

”这是一种很普通的境界,但是很多主管和总经理却不能身体力行,却一味要求员工对企业忠诚再忠诚。

这如同剃头挑子一头热,只会持续打压员工的内心忠诚指数,员工的随便离职也就不足为怪了。

心中有员工,还要会沟通。

沟通是为了一个设定的目标,把信息、思想和感隋在个人或群体间传递,达成一个共同协议的过程。

沟通需要预见问题并主动沟通,兼顾对方心理感受不要臆断和乱下结论,善于学习和运用EQ策略化解冲突。

彻底避免留于表面的应付式沟通,甚至做出不合理的暴怒、表情巨变等不合理的举动。

通过积极的沟通,可以解决各组织中最普遍的一个问题:经理们只同自己最接近的同事交流有关公司的梦想和愿景,没有把影响扩大到基层员工的耳中。

因此上下的行动也不会保持一致性。

正如通用电气前总裁韦尔奇所说,领导的作风是有传染性的。

大家都看到过无数次这种活生生的例子:一个整天都保持着积极、乐观态度的经理,不知何故就带出了一个散发着活力、充满热情、积极进取和向上精神的组织。

相反,一个悲观的、让人讨厌的家伙也会莫名其妙地带出一支没有激情、人心涣散、令人不愉快的团队。

令人感到不愉快的团队要想获胜是很艰难的。

而这一点,往往很多高级主管没有意识到,这是主管优秀与否的日常测量标准。

人力资源管理工作的正轨应该是:倾听员工的意见、处理内部矛盾以及帮助经理们培养领导素质,发展他们的事业。

而不仅仅是员工福利、职业健康、娱乐活动等。

<<人力资源主管与ERP>>

最出色的人力资源经理应该是“牧师——父母”型，一方面倾听你的忏悔和抱怨，丝毫不加以反驳；另一方面给你关爱和教育，在你脱离轨道时迅速提供帮助。

<<人力资源主管与ERP>>

媒体关注与评论

通用电气前总裁韦尔奇先生曾经说过：“人力资源的负责人应当是组织中的第二号重要人物。”作为企业人力资源主管(CHO)，在希望获得企业给予您应有的重要地位之前，是否应该先探询一下自己如何才能担当起信息时代CHO这一岗位职责的重任呢?本书将告诉您，在新形势下重新定义了CHO岗位职责，以及通过ERP展现企业人力资源管理核心价值的有效路径。

——“用友ERP系列丛书”主编推荐

<<人力资源主管与ERP>>

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>