

<<HR高效管理的十大工具>>

图书基本信息

书名：<<HR高效管理的十大工具>>

13位ISBN编号：9787504558831

10位ISBN编号：7504558834

出版时间：2007-1

出版时间：中国劳动

作者：熊坚

页数：111

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>

<<HR高效管理的十大工具>>

前言

近五年来，一直不间断地在给企业做人力资源（HR）管理方面的培训，给很多企业的领导和HR管理者讲授人力资源管理的先进理念和实务操作；同时，我所带领的企业咨询顾问项目组也一直在帮助企业进行诊断，为其搭建人力资源管理平台和辅助进行制度建设，助其提升核心竞争能力。在与大多数HR管理者的沟通、交流和互动中，我了解了他们真正所需要和关注的东西。

实际上，作为HR管理者，在其所涉及的或要负责的工作领域，不论是在人力资源规划、岗位工作分析和设计、人员招聘与配置、培训与开发方面，还是在薪酬福利管理、绩效管理、员工关系管理等方面，既可以成为某一领域的“专家”，也可以成为一位“多面手”，从“一专”走向“多专”。

在对企业的人力资源进行开发和管理中，HR管理者如何变得“精”和“专”？

如何从事务性管理聚焦到战略性管理？

如何从“资源”管理走向“资本”管理？

在转变的整个过程中，是否有真正适用又实用、便利又快捷的人力资源管理工具和方法？

……所有这些，让众多HR管理者感到困惑和迷茫。

为此，我组织我们的企业咨询顾问事业部的专业团队编写了这本书——《HR高效管理的十大工具》。

读完此书，HR管理者或许不能马上就成为“专家”，但我相信，我们所讲述的或介绍的东西，包括问题的存在和解决，会“投射”在HR管理者的实际工作中，您会有新的发现和新的感悟，在以后的工作中，您会前进和得到提升，您成为专家的那一天也就不远。

<<HR高效管理的十大工具>>

内容概要

在对企业的人力资源进行开发和管理中，HR管理者如何变得“精”和“专”？如何从事务性管理聚焦到战略性管理？如何从“资源”管理走向“资本”管理？在转变的整个过程中，是否有真正适用又实用、便利又快捷的人力资源管理工具和方法？.....所有这些，让众多HR管理者感到困惑和迷茫。

<<HR高效管理的十大工具>>

作者简介

熊坚，人力资源专家，企业人力资源管理师国家职业资格认证特级培训师，广州市红日人力资源培训中心特级讲师，香港人力资本顾问公司特邀讲师，国家劳动和社会保障部企业人力资源管理人员项目办委员。

原广州人力资源管理协会、广州劳动学会秘书长，现任广州红海人力资源有限公司、广州市红日人力资源培训中心董事长，广东劳动学会常务理事，中国劳动学会企业人力资源管理与开发分会及劳动经济教学分会常务理事。

对人力资源管理理论和实际操作技术有深入的研究、丰富的经验和独到的见解，特别是对岗位分析、岗位评价、薪酬设计和绩效管理及其规章制度有着深入的研究和独到的见解、创新的理念。为诸多企业做过人力资源管理项目咨询与策划和人力资源管理等方面的专题内训，受到广大企业的赞许和欢迎。

<<HR高效管理的十大工具>>

书籍目录

第1章 目标管理目标管理MBO考核法的实施MBO和MBO考核实施案例第2章 人力资源规划人力资源规划的内涵人力资源规划的内容员工的分类员工的需求预测员工的供给预测员工的供求平衡人力资源管理费用预算编制与执行企业组织结构的设计流程再造第3章 工作分析与职位说明书工作分析的用处职务说明工作分析及职务说明书的内容工作分析的6种方法工作分析的步骤工作分析可借助于专业咨询顾问第4章 人员招聘现在的招聘新形势招聘新理念招聘来源分析与选择各种招聘渠道的分析与选择发布信息媒体的选择招聘途径的创新做法招聘的5种测评方法面试方式的创新人员选择时应注意的问题针对特殊群体的招聘政策招聘应变方案第5章 培训与开发培训的地位培训面临的挑战培训需求分析培训的内容培训常用的七种方法培训的组织培训准备工作要点培训的管理培训预算培训的效果评价培训的营销成功的企业培训案例员工职业生涯设计对于刚工作的员工的几点建议第6章 薪酬福利薪酬的内涵薪酬的三个基本功能影响薪酬的因素企业常见的八大薪酬误区设计薪酬系统的基本准则薪酬的类型设计薪酬系统的六个核心步骤岗位价值及其评估年薪制销售人员报酬奖金福利第7章 绩效考评与绩效管理什么是绩效绩效考评与绩效管理的区别和联系绩效管理的三个层次绩效目标的设定绩效管理常见的误区绩效管理的实施绩效考评重点注意的七个方面构建企业绩效管理体系必须经历的六个阶段第8章 员工关系管理员工关系管理误区柔性管理加强沟通员工成长沟通管理是员工关系管理的重点企业文化——一员工关系管理的最高境界

<<HR高效管理的十大工具>>

章节摘录

对典型的制造企业来说，都是由五大系统（财务投资系统、技术研发系统、生产制造系统、市场销售系统、行政管理系统）的全部或部分系统构成的，从纵向的角度来看，我们可以把企业人员的职族分为五大职族，分别是财务投资职族、技术研发职族、生产制造职族、市场销售职族和行政管理职族。

但这种划分有时还不够科学和充分，因为在技术研发职族的人员并非就全部都是技术人员，在行政管理职族的人员也并非就全部都是行政管理人员……所以有时候我们在这个大的职族内还要进行进一步的划分，将每个大的职族又进一步划分为管理线人员、技术线人员、操作线人员和辅助线人员，通过这种划分，基本上一个完整职位族就形成了。

3.根据实际需要确定职位族 并非所有部门的职位族都是一样的。

比如某公司经过分析将所有职位划分为四大职位族：管理职位族、技术职位族、操作职位族、辅助职位族。

在实际配置的过程中，一些部门只有管理职位族，一些部门有两个职位族，还有些部门有全部职位族。

在确定各个部门的职位族时，通常会运用职位族矩阵图这个工具来帮助我们确认工作。

首先我们将以下几个问题的答案写入职位族矩阵图，这几个问题是：（1）我们需要管理职位吗？

这些名称是什么？

通路是什么？

（2）我们需要技术职位吗？

这些名称是什么？

通路是什么？

（3）我们需要操作职位吗？

这些名称是什么？

通路是什么？

（4）我们需要辅助职位吗？

这些名称是什么？

通路是什么？

当我们回答完这些问题并将答案写入职位族矩阵图后，我们就可以根据这些答案来设置每个部门实际需要的职位族了。

<<HR高效管理的十大工具>>

编辑推荐

HR管理者或许不能马上就成为“专家”，但是书中讲述的或介绍的东西，包括问题的存在和解决，会“投射”在HR管理者的实际工作中，您会有新的发现和新的感悟，在以后的工作中，您会前进和得到提升，您成为专家的那一天也就不远。

<<HR高效管理的十大工具>>

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>