

<<人力资源万事通>>

图书基本信息

书名：<<人力资源万事通>>

13位ISBN编号：9787806549773

10位ISBN编号：7806549773

出版时间：2003-9

出版时间：海天出版社

作者：邓亦云

页数：556

字数：300000

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>

<<人力资源万事通>>

内容概要

本书是作者多年从事人事工作的经验和心得，它主要从人力资源管理的基础理论和实际人事事务操作实务方面，结合国内外著名企业的人力资源成功管理实例，全面、系统地阐述了企业人力资源的全部工作。

我相信这本书对正在从事人事工作的和未来想从事这方面工作的朋友有一定帮助。

想学习被实践证明了能够帮助解决企业问题经验的朋友，在这本书中会找到满意的答案。

<<人力资源万事通>>

作者简介

邓亦云，毕业于新疆师范大学。
记者、职业经理人，从事企业行政、人力资源管理工作多年，具有丰富而广泛的企业管理实践经验，曾为多家企业提供问题解决方案及操作管理咨询。

主要作品：《宝安文明之光》、《论ISO9000在建筑业中的运行》、《平凡而真实的感觉》、《托

<<人力资源万事通>>

书籍目录

前言第一章 建立企业人力资源组织架构第二章 建立企业人力资源的储备与需求机制第三章 建立企业人力资源工作分析机制第四章 建立企业人力资源的招聘、录用、离职机制第五章 建立企业人力资源培训机制第六章 建立企业人力资源员工职业生涯机制第七章 建立企业人力资源评机制第八章 建立企业人力资源晋升种类和流程第九章 建立企业人力资源绩效考核方法第十章 建立企业人力资源薪资福利机制第十一章 建立企业人力资源激励机制第十二章 建立企业文化机制第十三章 建立企业人力资源事务的规范机制附录 全国主要城市企业劳动关系办理程序

章节摘录

书摘 第一节 企业通用的人力资源激励机制 最近据微软和IDC的一项联合调查显示,欧洲IT专业人才的流失三年后将达到170万人,而在三年后,因专业人员的缺乏而无法完成的工程项目损失将达到3800亿欧元,而中国国内因IT优秀人才的流失更加让人焦虑,在美国硅谷每6个工程技术人员中就有3—4个中国人。

近年来国内企业人才流失效率也越来越高,企业应该建立怎样的激励系统才可以保持正常的人才流失,或降低流失率呢?实践证明,有效的激励机制是减少企业人才流失的关键性因素之一。

企业是由人组成的,“企”字少了“人”就是“止”字,止字代表企业停止计划工作、组织工作、行政工作、人事工作、管理工作、市场工作、技术工作、领导工作等一切工作。

组织实现计划目标的工作,离开了人的劳动是无法进行的。

我们分析影响一个员工在工作中的表现,从本质上来讲,主要有三个:本人的能力、工作环境和其工作动机。

也就是说一个员工要进行有效地工作,首先要知道怎么去干这项工作,前提条件是具备这项工作所需要的知识和技能;其次要有这项工作所需工具、设备、原料,就是要具备一定的工作环境;第三,就是他想干这项工作的愿望,就是工作的动机。

动机是推动员工行为的内部直接动力。

根据亚伯罕·马斯洛需求层次理论,认为人类的需求包括生理需求、安全需求、归属需求、尊重需求、及自我实现需求,是从低级需求开始一层层向高级需求发展的。

动机是需要引起的,但不是有需要就能引起动机,是要有以下条件为基础的:1需要达到一定的强度;2必须要有一定的外因。

企业的激励机制系统既是转化为动机的动力又是企业管理过程中的润滑油,它对企业有如下好处:有助于提高企业经济效益;能够全方位地调动员工的积极性;能够吸引并留住人才;促使员工能够发挥创造力。

企业管理的本质就是处理人际关系,其核心就是针对不同员工的需要运用各种恰当的办法,来激发推动、指导引导其行为向企业和个人目标迈进的过程。

目前,随着企业国际化进程的日益加快,各企业构建人力资源国际化激励系统的工作势在必行。

目前国际上常用的几种激励方法: 1. 金钱物质激励 满足人的物质生活需要来激发人的积极性。

例如,为员工创造和提供良好的工作、生活环境和条件;制订合理的工资、资金制度;改善福利设施与待遇。

而金钱作为一种激励因素,在现实生活中是不容忽视的,在某种时候它意味着地位或权力。

给予物质奖励和金钱的奖励方法简单,见效快。

2. 员工参与企业管理 是指企业组织通过鼓励员工参与组织的决策工作、发挥员工的能力,增强员工的自主性和对工作生活的控制,使员工的积极性更高、更满意,对组织会更加忠诚,生产力水平会得到相应提高,是个人和组织共同得到发展的一种管理模式。

3. 帮助员工提高工作生活质量计划 它是指通过专家的参与及组织机构,帮助员工设计、更改工作生活内容,以提高员工工作时的尊严和工作的吸引力,提高企业的生产率。

4. 使员工工作丰富化 使员工工作的方法和内容、性质更加自由、开放、多样,如:让员工对他们的工作有责任感、鼓励下属人员参与管理和鼓励员工之间的相互往来等方式,从而满足员工的成就感、挑战性、责任感、赞赏等需要,激发员工的工作动机。

5. 各种方式的激励 通过赞美、荣誉、休假等方法,满足人们内心深处最渴望被别人需要和觉得自己很重要这一需求,引发人的工作动机。

在现代管理中我们特别注意行为科学本身的因素,如:人体生物钟的规律、工作时间内内容的安排、良好的午餐和娱乐及环境的颜色、景色、音乐、服装等,给人良好的环境和愉快的心情,来提高工作效率。

德国心理学家勒温,将人的激励行为定义为个体与所处的环境相互作用的结果。

人性化激励的方式有: 赞美员工; 信任员工; 尊重员工; 关怀员工。

<<人力资源万事通>>

6. 员工持股 这是一种既能鼓励员工劳动收入公平, 又能促进资本增长的方法。

它将员工个人利益同企业效益、员工自身努力同企业管理等因素结合起来。

它的具体操作方法是, 企业成立一个员工持股的信托基金会, 基金会由企业全面担保, 贷款认购企业股票。

企业每年按一定比例提出工资总额的一部分, 投入到员工持股信托基金会, 以偿还贷款。

当贷款还清后, 该基金会根据员工相应的工资水平或劳动贡献大小, 把股票分配到每个员工的账户, 员工离开企业或退休后可把股票卖给员工持股基金会。

7. 思想工作 在国外的许多企业中, 思想工作又叫互动系统, 它是管理要素之一。

它非常有用, 操作又比较容易。

它是根据心理学、行为科学、情商等现代理论, 将思想工作科学化、程序化, 通过培训, 使它成为每一个管理人员的工作责任。

它的原则是: 保持和提高员工的自尊、互相理解, 在解决问题时求得员工帮助。

它的要点: 只对事, 不对人, 谈话的目的不是要员工承认自己错误, 做一个倾听者。

对员工说: “我需要你的帮助”、“你对这件事的解决方法”, 只考虑员工适当、可用的建议。

它的使用步骤: (1)对员工提高工作能力之后, 要赞许和鼓励其坚持下去。

(2)对员工不良的工作习惯要提醒其改善。

(3)鼓励、支持、表扬在工作中表现一般的员工超过他们已达到的期望值。

(4)及时处理员工的抱怨和申诉。

(5)建立高效的部门之间关系。

8. 奖惩制度 奖惩是一种比较有效的管理手段。

记得美国心理学家斯金纳说: “对符合组织目标期望的员工进行奖励, 可以更加提高员工的积极性, 鼓励这种行为更多地出现; 对有违背组织目标的非期望行为的员工进行惩罚, 以使这种行为不再发生。

使犯错误的员工积极改正, 向正确的方向转化, 这就是奖惩的目的。

奖惩的种类根据手段不同可分为: 物质奖惩和精神奖惩。

如奖金、奖品、培训、旅游、出国考察、奖状、证书、奖章、表扬、荣誉称号等。

奖惩根据适用范围的不同可分为: 记功、记大功、升级、嘉奖、记过、记大过、降级等。

二、激励的原则 奖惩的公正原则是员工心中的一杆秤。

企业公正的奖惩, 是建立在公平的评价基础上的, 评价的标准是由员工参与制定, 具有制度化和规范化, 在标准面前, 人人平等, 各人对企业的贡献大小, 功过是非、该奖该罚都由标准来衡量和决定, 企业秉公办事, 员工心中有数, 这样也减少了假公济私、公私混乱、以私害公现象的发生。

2. 讲究时机原则 企业对员工的奖励或惩罚无论决定还是行动都要及时, 有些企业, 当出现了该奖惩的事情, 企业做决定不及时, 过了很长时间, 大家都快忘记这件事了, 企业才做出决定, 这对员工起不到任何作用, 也就丧失了奖惩的意义。

企业可以根据自身的发展规划, 将发展目标分解到每年、每季度、每月度的小目标, 每达到一个小目标就及时奖励一次。

同样, 当员工没有按时完成目标或违反公司规定, 就要及时动用惩罚制度。

3. 公开原则 企业设立奖励和惩罚激励制度的目的, 一是为了作为一种刺激手段, 对员工注入新的动力, 保证员工的积极性和创造性的持续; 二是向员工展示了企业的期望和要求, 让员工知道努力的方向。

所以当企业要奖励某员工, 还是要惩罚某员工都应该公开实施, 这样可以获得员工积极反应, 正面的奖励可以激励众人向优秀看齐, 反面的惩罚可以起到提醒和警示的作用。

4. 内外原则 员工对企业除了工资、奖金、福利、晋升等外在需求之外, 还需要满足员工自尊和实现自我价值的内在需求。

.....

媒体关注与评论

书评二十一世纪是一个知识经济的时代，是一个以技术创新力衡量民族生产力、民族竞争力的时代；这个时代，社会财富向知识和科技聚集，谁拥有知识、谁能在科学创新上占优势，谁就占有发展的主导地位 and 拥有财富；这个时代，机遇与挑战并存，人才与知识俱进；这个时代，国家不断改革人事管理体制，构建市场机制，创新人才政策，实施人才工程，优化育人环境，大力发展人才规模，努力提高人才素质，着力优化人才结构，在全社会中形成尊重知识、尊重人才的环境气氛；这个时代，企业不断推进现代企业管理制度，建立完善的适应社会主义市场经济的运行体制，企业管理从过去对物质资本管理为主向以人力资本管理为主转型，采取各种激励措施，最大限度发挥劳动者的潜能和积极性，将劳动力资源转化为较高的生产力，保证企业可持续发展连贯性。

这个时代，也对从事人事工作的我提出了新的要求，“如何实施企业战略化管理？”“如何挖掘企业人力资源队伍的潜能？”“如何提升企业的管理水平？”企业的人事工作是一项持续进行的巨大工程，需要人力资源工作者的经验和智慧。

我很高兴自己能从事人事方面的工作，能够帮助企业了解和解决人力资源方面的问题是我的责任，也是我的使命。

本书是我多年从事人事工作的经验和心得，它主要从人力资源管理的基础理论和实际人事事务操作实务方面，结合国内外著名企业的人力资源成功管理实例，全面、系统地阐述了企业人力资源的全部工作。

我相信这本书对正在从事人事工作的和未来想从事这方面工作的朋友有一定帮助。

想学习被实践证明了能够帮助解决企业问题经验的朋友，在这本书中会找到满意答案。

在本书的编写过程中，参考了许多公开发表的研究成果，由于篇幅所限，不一一列举，谨此在这对所有作者一并表示衷心的感谢。

对于书中的不足之处，欢迎大家在包涵的同时多提宝贵意见，我的电子邮箱是dyy465@163.com。

本书的设计和最终完成，我得到了许多人的帮助，尤其是海天出版社廖译先生，他认真、务实的工作作风，让每一个与他接触过的人深感敬佩。

其次要感谢我的家人和朋友，对我的支持和鼓励，还要感谢谢欣颐小姐和王艳小姐一遍遍不厌其烦地为我排版，在此我表示深深的谢意。

此外，以下人员先后参加了本书资料的编辑整理。

他们是：赵永珍、姚若云、曾宪龙、陈静、李文、许汉钿、邢桂宁、曾宪宏、钟丹，在此，向他们表示衷心的感谢！

邓亦云

2003年7月19日

<<人力资源万事通>>

编辑推荐

二十一世纪是一个知识经济的时代，是一个以技术创新力衡量民族生产力、民族竞争力的时代；这个时代，社会财富向知识和科技聚集，谁拥有知识、谁能在科学创新上占优势，谁就占有发展的主导地位 and 拥有财富；这具时代，机遇与挑战并存，人才与知识俱进。

<<人力资源万事通>>

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>