

<<人力资源管理热点难点透析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理热点难点透析>>

13位ISBN编号：9787115214997

10位ISBN编号：7115214999

出版时间：2009-11

出版时间：人民邮电出版社

作者：胡八一 编

页数：240

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>

<<人力资源管理热点难点透析>>

前言

21世纪最可贵的是人才，21世纪人力资源管理工作是公司管理的重中之重。

人力资源管理工作到底有多难？

多年的人力资源管理咨询经验使我们领悟到：如果缺少科学的实操战略和经验，一切人力资源管理工作都将会“南辕北辙”，效率低下。

人力资源管理既是科学，也是艺术。

面对招聘面试、培训晋升、绩效考核、薪酬设计、员工去留等具体工作，任何一个环节都隐藏着诱使管理者犯错误的陷阱，稍不留神就有可能陷入“老问题尚未解决，新问题层出不穷”的困境。

以下是人力资源工作中常见的困惑。

困惑1：人员招聘如何有效落实 人力资源部经理A诉苦：人员招聘实在很难有效落实，今年已经在招聘渠道拓展方面投入很大精力了，还参加了招聘手段、筛选甄别等方面的技能培训，但依然被用人部门埋怨：为什么总是不能招到合适的员工。

困惑2：培训晋升如何落地生根 人力资源部经理B苦恼：一年一度的晋升马上又要开始了，可晋升名额有限，所谓“僧多粥少”，上年度已经有3位核心员工抱怨缺乏晋升机会而愤然离职了，这次该怎么办呢？

<<人力资源管理热点难点透析>>

内容概要

《人力资源管理热点难点透析》从人力资源管理的热点、难点问题入手，分析问题产生的原因，提出了切实有效的解决方案，能够真正帮助读者解决工作中遇到的实际问题。书中列举了大量真实案例，对人力资源管理问题的剖析深入具体，可读性、操作性强。

《人力资源管理热点难点透析》适合企事业单位人力资源工作人员以及中高层管理者阅读。

<<人力资源管理热点难点透析>>

作者简介

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人，柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师，曾任松下电器、杜邦公司人力资源高管。

主要荣誉： 2008年全国十大金牌培训师 2007年中国行业发展杰出英才 2007年中国人力资源行业十大风云人物 2006年中国人力资源大奖十佳人物 2004、2005年全国十大杰出咨询师（惟一蝉联者） 2003年全国十大培训师 2002年人力资源管理技术杰出贡献奖 人力资源管理技术专著： 《8+1绩效量化技术》、《三三制薪酬设计技术》、《有效面试十大方法》、《潜能测试十大技术》、《晋升设计十个要素》、《人力资源规划实务》。

人力资源管理综述专著： 《激励员工全攻略》、《企业文化与用人之道》、《纵横人心》、《有人才有可能》。

人力资源管理经典案例编著： 《8+1绩效量化案例精选》、《岗位说明书案例精选》、《三三制薪酬设计案例精选》、《组织架构与部门职能设计案例精选》、《能力素质模型构建与应用案例精选》。

<<人力资源管理热点难点透析>>

书籍目录

第一章 人力资源管理热点透析第一节 人力资源规划：“四定”+“一盘”+“二析”一、人力资源规划的操作定义二、如何“四定未来”三、如何“一盘现状”四、如何“二析影响”五、人力资源规划的基本结构第二节 差异化管理——要“差异”，但别忘了原则一、差异化管理出现问题的原因二、差异化管理必须坚持的原则第三节 任职资格——人力资源管理平台的核心一、以职位为基础的人力资源平台的局限性二、建立以任职资格管理为核心的人力资源基础平台三、建立任职资格标准四、任职资格与其他人力资源平台的衔接五、任职资格建立的关键点第四节 e-HR——引发人力资源管理新的变革一、人力资源管理的重心将发生根本转变二、人力资源管理模式将发生转变三、人力资源管理工作方式发生转变第五节 人力资源经理发展的四个层面一、服务二、协调三、控制四、咨询第六节 出货率——人力资源管理如何做到从50%到99%一、某制造型公司的咨询案例二、冰山理论第七节 竞业限制——员工怎样不再变成对手一、知识产权的定义和特征二、竞业限制的定义三、案例解读四、公司如何保护商业秘密第八节 强制裁员——人力资源经理的尖刀舞一、正确裁员必需的五大步骤二、如何裁对人三、人力资源总监须作好哪三层沟通四、如何化解裁员后的震荡第二章 人员招聘如何有效落实第一节 如何做到岗位设计合理一、招聘岗位设计的常见弊端二、避免岗位设计失误第二节 核心岗位招聘：知、好、乐一、公司核心岗位招聘之道二、如何了解应聘者的知、好、乐第三节 基于心理契约的面试策略一、传统的招聘面试存在的问题二、公司招聘面试的概念再造三、公司招聘面试的内容再造四、PC-面试的实施模型及策略五、小结第四节 直线经理如何把好员工入门关一、正确区分用人单位与人力资源部门的责权二、实现招聘人员与待聘岗位的有效匹配三、熟人推荐——并非总是“捷径”四、面试前的“硬”与面试时的“软”五、别忘了试用期培养第三章 培训与晋升如何落地生根第一节 如何建立有效的企业培训体系一、无处不在的企业培训二、企业培训的六大功能三、如何建立“自己的”培训体系四、培训开发体系要与其他人力资源体系有机结合第二节 如何实施员工职业化管理一、何为职业化二、为何实现员工“职业化”管理三、如何实现员工“职业化”管理四、总结第三节 如何设计多元晋升通道一、员工职业晋升设计的目的二、员工职业晋升设计的原则三、员工职业晋升管理流程四、如何设计多元化晋升渠道第四章 绩效管理如何不-荒于形式第一节 超越绩效考核，实现绩效管理一、绩效管理和绩效考核的区别二、绩效管理六步法三、绩效管理要“因地制宜”第二节 绩效考核如何量化实施一、为何要实施量化考核二、绩效考核量化的“8+1”技术三、“8+1”技术如何实施第三节 考核结果如何系统运用一、考核结果的五种运用二、绩效考核结果与薪酬关联三、绩效考核结果与晋升关联四、建立绩效考核申诉系统五、绩效改善面谈和绩效计划调整第五章 薪酬设计如何以少胜多第一节 薪酬设计的基本模式及组合模式一、工资、薪酬的定义及区别二、薪酬设计的基本模式三、单一薪酬模式的不足四、组合工资制第二节 薪酬哲学与设计艺术一、三大价值导向二、三大基础工程三、三大设计技术第三节 人力资源经理该如何调薪……第六章 员工管理如何稳定人心

<<人力资源管理热点难点透析>>

章节摘录

原则1 差异化必须以“事实差异”为基础 差异化人力资源管理策略是公司的必然选择，但是，差异化策略必须以“事实差异”为基础。

建立以“事实差异”为基础的差异化管理策略要采取以下步骤：首先，根据公司战略、文化，确立识别员工差异的办法与指标，识别的指标包括重要性差异和需要差异。

重要性差异的识别指标一般包括：贡献价值、市场稀缺性、可替代性、能力潜质等，需要差异的识别指标一般包括：价值观、理想追求、教育背景、家庭背景、生活环境等。

其次，成立识别项目的领导小组和工作小组，领导小组负责项目的启动动员、人员与资金支持、成果审核等职责，工作小组主要负责项目开发的具体工作。

再次，正式启动识别差异的项目，在项目开展过程中，切忌急功近利和形式主义。

最后，根据差异识别的结果将员工分为不同的群体，以公司人力资源管理的基本理念为导向，结合公司未来的战略需求，制定与推行差异化的人力资源管理策略。

原则2 差异化必须以“人本”理念为指导 一家优秀公司必然将“以人为本”作为人力资源管理的核心理念，以此规范和约束公司人力资源管理的具体行为，要求各项人力资源工作都必须体现这个核心。

“以人为本”主要体现在如何看待员工、如何管理员工、给予员工什么、向员工要求什么、员工满意度如何、员工对公司的忠诚度如何和员工对公司的承诺如何等方面。

为实现以上目的，公司必须从意识上保证人人认同“以人为本”，从体制上将“以人为本”贯彻到底，具体做法如下。

第一，从意识上保证人人认同“以人为本”。

首先，要对公司高层管理者、中层管理者、人力资源管理人員、基层管理者进行充分的培训。

培训内容主要包括：以人为本是什么、贯彻以人为本的作用是什么、如何贯彻以人为本和如何监督其贯彻情况。

其次，要做好人力资源管理、人本理念的宣传工作，使其深入到每一位员工心中，真正成为公司文化的一个重要组成部分。

<<人力资源管理热点难点透析>>

编辑推荐

有效解决人力资源管理的五大困惑：困惑1 人员招聘如何有效落实；困惑2 培训晋升如何落地生根；困惑3 绩效考核如何不形式化；困惑4 薪酬设计如何以少胜多；困惑5 员工管理如何稳定人心。

分析人力资源管理的热点、难点问题，提出切实可行的解决方案，使人力资源管理工作顺畅、高效，为企业发展提供稳定支持。

人力资源管理是一门科学。

也是一门艺术。

招聘面试、培训晋升、绩效考核、薪酬设计、员工去留等各个具体工作环节都隐藏着诱使你犯错误的陷阱，稍不留神就有可能陷入“老问题尚未解决，新问题层出不穷”的困境。

为解答热点、剔除难题、提升人力资源管理绩效，《人力资源管理热点难点透析》依托柏明顿管理咨询顾问团队丰富的管理咨询经验，针对人力资源管理的实际情况，以“热点”和“难点”为切入口。力图为企事业单位人力资源工作者及中高层管理者提供极具操作性的“案例+解决办法”。

<<人力资源管理热点难点透析>>

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>