

<<成长型企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<成长型企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787504571496

10位ISBN编号：7504571490

出版时间：2008-8

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：寇家伦

页数：327

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>

<<成长型企业人力资源管理>>

前言

在过去的十年中，我结识了很多人力资源管理者，我发现他们几乎用绝大部分时间用来处理事务性的工作；忽略了如何让人力资源管理工作与企业发展战略保持目标一致的问题，忽略了如何通过技术手段提升人力资源管理工作效率的问题。

这种现象几乎可以解释他们经常提出的问题“为什么老板不支持人力资源工作？”

我将这种现象称之为人力资源经理的“平视化思维”，平视化思维让人力资源经理们只关注眼前的事务性工作，而忽略人力资源战略管理层面和技术层面的问题。

人力资源主管要获得决策者的支持和赏识，必须要在“关注眼前”（事务性工作）的同时，还要“抬头看天”（关注战略）、“低头看路”（关注技术）。

《便捷人力资源管理》就是要人力资源管理者们学会从这三个角度发现问题、反思问题、解决问题。

透析人力资源管理在社会经济变革中催生的新背景下企业运营与发展过程中的使命与价值，人力资源管理者将无法避免一些必要的挑战，即角色转变的挑战、企业竞争压力要求的人力资源管理模式的挑战、技术化挑战与人力资源管理者自身的职业化挑战。

成功的人力资源管理者都会经历从关注事务到关注技术再到迈上决策圆桌，进而参与企业的发展战略制定工作三个阶段，从事务型到技术型的蝶变是大部分人力资源管理者必须迈出的一步。

白热化的竞争要求人力资源部门必须将目光聚焦于能够创造高绩效的员工，在选人、育人、用人、留人的过程中将“创造高绩效”作为基准点。

人力资源管理理论的发展日新月异，睿智的管理者必须善于从各种形形色色的理论与方法中选择能够解决企业个性化管理问题的钥匙。

随着国内人力资源管理教育的普及与逐步完善，越来越多的接受过系统培训的人力资源管理者大量涌现，这对那些被动选择人力资源管理职业的管理者来说是未来职业发展的挑战。

本书试图重新定义人力资源管理在企业中的价值与使命，并从上述四大挑战的角度出发，帮助人力资源管理者化解这些正在经历或即将经历的危机。

《成长型企业人力资源管理》不是一本理论性著作，而是针对成长型企业人力资源管理中普遍的突出问题提出的一些个人看法，希望能够从实战性角度出发，用图示、数据的方式给出简明的答案，在解决现实问题的基础上，最终达到“把书读薄”的目的。

笔者是人力资源管理领域的年轻人，年轻人在成长过程中不可避免会犯各种错误，希望各界专家、学者与广大人力资源管理同仁能够及时指出本书中错误之处，这将有利于笔者今后的成长。

本书与广大读者见面要特别感谢我的朋友胡昌全老师，他对本书很多内容，特别是薪酬管理章节贡献了精彩的卓见；感谢中商会职业经理人研究委员会严燕秘书长，她让我反思了以往工作中的诸多认识和想法；感谢中国劳动保障出版社仲艳平老师、汪萧萧老师为本书出版所做的大量富有成效的工作；感谢本书责任编辑徐硕对本书的字斟句酌；感谢十年来所有给予我各种形式帮助的领导 and 同事们，是你们让我学会更加务实地思考人力资源管理的问题，并不断激励我为中国人力资源管理水平的持续发展做一些力所能及的工作。

<<成长型企业人力资源管理>>

内容概要

这不是一本理论性著作，而是针对成长性企业人力资源管理中普遍的突出问题提出的一些个人看法，希望能够从实战性角度出发，用图示、数据的方式给出简明的答案，在解决现实问题的基础上，最终达到“把书读薄”的目的。

<<成长型企业人力资源管理>>

作者简介

寇家伦，北大大讲堂签约讲师、CCTV《绝对挑战》测评技术顾问、中国职业经理人项目首席测评专家、中国人力资源开发研究会特聘讲师。

曾先后担任CMIN董事总经理、高科技企业HR总监、HR咨询顾问等相关职位，具有丰富的人力资源管理与人才测评实践经验。

主持和参与了40多家企事业单位的人才测评项目，对于人才测评技术在企业人力资源管理的实践运用有诸多独到观点；利用评价中心技术为多家企业中高层领导者提供了测评服务，取得了显著成果：主持开发完成了企业高层管理者职业能力测验，该测验受到了客户的充分肯定。

商业职业经理人教材编委会副主编，中国注册人力资源管理师职业资格认证教材编委，著有《人力资源管理》、《职业经理人职业素养提升》、《人才测评》等著作。

<<成长型企业人力资源管理>>

书籍目录

第一章?再识人力资源管理 一、人力资源与管理 二、认识“人”，认识“人”的差异 三、人力资源管理目标 四、人力资源管理的三个层次 五、人力资源管理的四个体系 六、人力资源管理的相关者及职责 七、成长型企业人力资源管理职能设计 第二章?人力资源规划 一、面对的问题 二、战略与战略管理 三、人力资源规划的作用 四、人力资源规划的内容 五、人力资源需求分析与供给预测 六、人力资源使用计划 七、人力资源规划制定与执行 八、成长型企业的人力资源规划 第三章?工作分析 一、工作设计与工作分析 二、工作分析的功能 三、成长型企业面临的工作分析问题 四、工作分析的步骤 五、收集信息的方法 六、工作说明书 七、工作说明书的使用 第四章?胜任素质分析 一、素质结构 二、胜任素质模型 三、胜任素质分析的步骤 四、获取信息的方法 五、胜任素质模型的使用 六、通用胜任素质模型 第五章?员工招聘 一、成长型企业的招聘问题 二、招聘的策略 三、招聘流程 四、招聘需求与评估 五、招聘渠道 六、招聘公告 七、招聘者的责任与素质要求 第六章?员工选拔 一、成长型企业的选拔问题 二、选拔的基本原则 三、选拔流程 四、选拔指标与标准 五、面试技术 六、情境模拟技术 七、评价中心技术 八、选择与整合选拔方法 九、选拔评估报告 第七章?员工培训与开发 一、培训与开发 二、培训工作流程 三、培训需求分析 四、培训计划体系 五、培训方法 六、培训效果评估 七、培训分类 八、新员工培训 九、在职员工培训 十、领导力开发 第八章?绩效管理 一、认识绩效与绩效管理 二、成长型企业绩效管理存在的问题 三、绩效管理的内容 四、绩效计划 五、绩效辅导 六、绩效评估 七、绩效反馈 八、绩效改善计划 九、绩效评估结果的应用 十、绩效管理 第九章?薪酬管理 一、成长型企业的薪酬管理问题 二、认识薪酬与薪酬管理 三、工作评价 四、基于绩效的薪酬体系 五、基于能力的薪酬体系 第十章?快乐的工作 一、你的员工快乐吗 二、影响员工快乐工作的因素 三、了解员工需要什么 四、如何有效激励员工 五、到底怎样“以人为本” 六、员工满意与员工满意度调查 七、如何让员工忠诚于企业 八、如何让您的员工快乐工作

<<成长型企业人力资源管理>>

章节摘录

第七章 员工培训与开发 有专家研究显示：国内管理培训市场总量已达数百亿，其中企业80% / 9 / 6的培训投入没有产生明显的价值。

这缘于几个原因：1.企业缺乏客观的培训需求分析与培训体系设计。

2.大部分企业的培训计划是自下而上形成的，培训部门缺乏需求评估的经验，造成由于功能缺失的培训资源浪费。

3.企业培训消费跟风现象严重，盲目追赶新观念的潮流。

这是培训目的迷失的表现，所以培训必须回归到其根本的目的——提高员工绩效水平。

培训与开发是企业人力资源管理的核心职能之一。

在业界流传着“培训很贵，不培训更贵”的观点。

这句话道出了培训与开发的价值。

企业应该如何组织培训工作？

不同的对象应该采用哪些培训手段？

如何对培训课程进行评估呢？

这是本章要跟大家讨论的几个重点问题。

套用时下流行的一句话作为笔者观点的总结“培训不是万能的，但没有培训是万万不能的！”

一、培训与开发 1.人力资源培训与开发 人力资源“培训”与“开发”是经常同时出现的两个名词。

很多人认为两者是一回事，其实这两个词还是有差异的。

(1) 培训解决眼前的问题。

首先人力资源培训是从满足短期需要的角度出发，提升员工的知识或技能等素质的水平。

培训的目的是让员工获得当前工作所需要的知识或技能。

例如：新员工入职培训，就是让新员工了解企业及岗位的相关信息与知识，达到了解企业、熟悉工作的目的。

(2) 开发解决未来的问题。

人力资源开发是企业通过培训或其他工作改进员工的素质水平，进而改善企业业绩水平的持续、有计划的活动。

人力资源开发着眼于更长期的目标。

例如：TCL公司在内部倡导领导力开发，领导力开发就是站在企业战略的高度，对领导者的综合素质进行提升，以应对未来的激烈竞争。

.....

<<成长型企业人力资源管理>>

编辑推荐

《成长型企业人力资源管理》试图重新定义人力资源管理在企业中的价值与使命，并从上述四大挑战的角度出发，帮助人力资源管理者化解这些正在经历或即将经历的危机。

<<成长型企业人力资源管理>>

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>