

<<管理者的人才经>>

图书基本信息

书名：<<管理者的人才经>>

13位ISBN编号：9787504742452

10位ISBN编号：7504742457

出版时间：2012-6

出版时间：中国财富出版社

作者：周潮

页数：236

字数：229000

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>

<<管理者的人才经>>

内容概要

你的企业需要人才吗？

你觉得怎样的人才是你心中所认可的人才？

你为员工的长期发展提供了怎样的提升平台？

你的企业具备适合自身企业发展的薪酬管理体制吗？

.....人才，企业成败的关键，让本书帮你解答选人、育人、用人、留人等诸多现实问题，祝你与企业共成长！

<<管理者的人才经>>

作者简介

国内人力资源实战管理专家，企业培训讲师、资深管理顾问，专注于企业人力资源管理方面的实战培训和咨询。

具有18年中外资大型集团人力资源与团队管理实战经验，曾在外资、民营集团企业历任过培训经理、人资经理、副总经理、人资总监、副总裁等职务，涉及制造、医药、地产、化工、快速消费品等众多行业。

曾亲身参与并辅导两家企业上市前期的规范化管理体系建设，同时为数几十家企业进行辅导并帮助建立了规范化的企业人力资源管理体系。

她的课程以极强的实战性和可操作性在业界闻名，广受参训学员的好评。

受众学员近万人，受益企业近千家。

2011?前沿金坛奖授予其“2011年度杰出人力资源导师”。

<<管理者的人才经>>

书籍目录

第一章 人才—战略性人力资源 3

人才：企业成败的关键 3

人事 人力资源 战略性人力资源 4

人力管理能力：优秀管理者必备素质 6

人才管理不只是人力资源部门的事 8

非人力资源部门经理人力资源管理 9

人力管理核心：选、育、用、留 10

第二章 选人——当好伯乐 12

让招聘为公司带来竞争优势 12

透视法：独具慧眼识人于未显露之时 14

竞争法：公平竞争中择优录用 17

迎合法：反向适应，吸引个性化人才 18

引荐法：内部招聘，肥水不流外人田 19

逼迫法：千方百计“挖”到所需人才 20

详考法：细心考察，择优录用 22

试用法：是骡子是马，遛遛再说 27

优选法：优中选优，严格甄选 28

审查法：选拔人才不看学历，看能力 30

智慧选人，远离雇佣中的误区 32

第三章 育人—当好教练 34

员工培训是双赢投资 34

育才从培训开始 36

积极主动地当下属的教练 37

领导者要把培训当成习惯 39

给他们最想要的培训 40

培训控制：学以致用最关键 42

有效的员工职业培训与开发 44

企业培训的四种模式 46

对员工进行有针对性的培训 47

鼓励员工自我培训 51

企业文化是企业培训的根本 53

借鉴优秀企业的培训经验 55

第四章 用人—当好将军 57

为每个员工找到适合的职位 57

用人才不用奴才 59

大胆重用新来的年轻人 61

合理调任，分清利弊得失 63

敢用有缺点或有争议的人才 65

管理者要用人不疑 66

巧定规则，促进竞争 67

警惕用人时的错误期望 68

关键时刻敢于保护自己的下属 69

别给员工乱开空头支票 70

给关键人物念“紧箍咒” 71

弹性管理：放松比加紧更容易控制 72

<<管理者的人才经>>

- 尊重和保护员工个人隐私 74
- 要打棒子，也要送萝卜 75
- 第五章 留人—当好益友 77
- 跳槽：你的员工为何不再忠诚 77
- 留住员工心要从小事做起 79
- 挑起下属的“成就欲” 80
- “雪中送炭”胜过“锦上添花” 80
- 把下属当成“合作者” 81
- 以利相许，统御英才 82
- 增强员工的归属感 83
- 走进员工的心里 85
- 如何挽留已提出辞职的关键员工 86
- 要想事业留人，提供平台是关键 88
- 把握情感留住人 91
- 利益留人讲方法 93
- 用动态的薪酬留住员工 95
- 良好的机制和平台留住人才 97
- 企业文化制度留人 99
- 温情管理：多一份体贴，多一份回报 100
- 人性化管理——以人为本 101
- 第六章 减人—当好政委 102
- 什么是淘汰管理 102
- 刮脸之前热敷一下 105
- 解聘员工要规范 105
- 如何进行有效裁员 107
- 裁员也能做得有情有义 108
- 怎样对员工进行撤职 110
- 精神尊重：让被辞退者满意而去 111
- 盲目裁员：企业易出现的毛病 112

<<管理者的人才经>>

章节摘录

这位全球第-CEO的话绝非危言耸听，实在是肺腑之言。只有同心同德、众志成城，事业才能够发展，否则那些持“异议”者迟早会成为事业发展的破坏力量。

一个人只能做事情，一批人才能干事业。

如何使能力有别、心态各异、千差万别的一批人组成团队，为一个共同的目标而奋斗，是每个管理者不可回避的问题。

企业人才团队的形成，需要有理念的融合，如果公司仅以金钱为合作的纽带，那么，人才与公司的联姻都是不会长久的。

只有理念共鸣，才能合作至远，降低流失率。

因此，对应聘者的团队精神和价值观的考查可作为一个重要的评价标准。

“物以类聚，人以群分”，文化与价值标准的认同是人才与企业合作的基础。

如果员工与企业的文化价值标准背道而驰或大相径庭，那么就会失去相互合作的前提，不是企业淘汰人才，就是人才淘汰企业。

你也许已经给人才很优厚的待遇，或为培养他们投入了很多心血和精力，但他们仍然弃你于不顾，离你而去，想一想吧，是否忽略了预先应做点什么呢？

著名人力资源管理学家德斯勒说：“那些员工有较强献身精神的公司都很明白，培养员工献身精神的工作不是在员工被雇用之后开始的，而是在他们被雇用之前就开始了。

因此，具有高度献身精神的企业通常都十分仔细地对待它们所要雇用的人。

从一开始就执行‘以价值观为基础雇用’的策略。

它们力图去获得对于每个被甄选对象的整体感觉，甚至包括他们的素质和价值如何，所以公司设计了许多员工筛选方法，比如精心组织的面谈等，来确定求职者的价值观同企业的价值观体系是否一致。

” 企业招聘员工，对优秀的要求是相对的，对适合的要求是绝对的，换言之，没有最优秀，只有最适合。

不同的组织有不同的文化和价值观念，形成了各自的“水土”，根据本组织的文化和管理风格，就可以推断合适的人需要具备哪些素质、特性，然后以此为指导来考虑应聘者是否能与企业的环境很好地融合。

.....

<<管理者的人才经>>

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>