

图书基本信息

书名：<<最新人力资源管理前沿热点问题实战解答>>

13位ISBN编号：9787505862111

10位ISBN编号：7505862111

出版时间：2007-5

出版时间：经济科学

作者：苏钧

页数：424

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>

内容概要

如何客观公正地评价部门和个人的工作绩效？
如何合理地分配奖金？
如何通过绩效考核与薪酬调整鉴别员工的能力、激励员工的潜力、发挥员工的才能？
如何才能让管理者和员工高高兴兴地接受考核？
能不能让年终考核在卓有成效的同时还富有乐趣？
掌握正确的实施方法，并且措施得力、执行得当，让管理者和员工都能够以轻松的心情和平常心态去面对考核，这正是本书要为读者解决的最实务的人力资源管理难题！

书籍目录

第1章 岗位分析与任职资格1.1 如何正确运用扁平化管理1.2 怎样解决部门间的扯皮1.3 如何实现人与岗的完美匹配1.4 怎样用职位渗透应对职位垄断1.5 岗位评价和以岗定薪有什么区别1.6 职务分析面谈问题有哪些1.7 如何从工作分析的角度谈人力资源管理1.8 进行职位评估时需要注意哪些重点1.9 怎样用职务说明准确找人1.10 如何使任职资格管理成为推进企业职业化的利器1.11 怎样使工作分析在HRM中有效执行1.12 职业生涯中最重要的决定是什么第2章 招聘与面试技巧2.1 世界500强企业最爱招什么样的人2.2 你会像谈恋爱一样招聘员工吗2.3 应聘时应注意哪些问题2.4 目前企业常用的人才招聘方式有哪些2.5 如何在人才招聘中使用笔迹分析技术2.6 招聘过程中的能力测试包括哪些2.7 如何规划你的招聘策略2.8 名企筛选简历的标准是怎样的2.9 怎样用行为表现面试法做到看人不走眼2.10 面试评估中最易出现的误区有哪些2.11 怎样做好招聘测评体系设计2.12 招聘的后续工作有哪些2.13 招聘实例2.14 你了解名企招聘用人新趋向吗第3章 绩效考核管理3.1 各种绩效考核方法有哪些利与弊3.2 怎样确定你的“动态目标”3.3 如何让绩效考核落到实处3.4 如何看待KPI与绩效考核的关系3.5 怎样分析绩效考核的误区3.6 如何设计绩效考核体系3.7 什么是绩效测量系统的指标体系3.8 为什么说主基二元考核法是真正的绩效考核法3.9 绩效管理与业绩辅导的区别在哪里3.10 绩效考核怎样和工资奖金挂钩3.11 企业绩效与员工个人绩效如何联动3.12 岁末年初, 绩效考评怎么办3.13 年终奖: 想说爱你不容易3.14 年终分红是“酬”、“愁”还是“仇”3.15 为什么说年终福利不应只在年终做第4章 薪酬设计4.1 薪酬制度设计如何让人更满意4.2 什么是自助式整体薪酬方案4.3 整体薪酬方案的个性化设计指什么4.4 企业年度员工薪资调整的因素有哪些4.5 为什么说企业薪酬体系“重构”势在必行4.6 如何做到企业薪酬制度的完善与创新4.7 怎样看待员工收入是老板和员工的博弈4.8 薪酬体系真是了解越多, 满意度越高吗4.9 股权激励方案有哪些关键因素4.10 如何建立全新的薪酬体系4.11 怎样用量化管理建立公平公正的薪酬体系4.12 薪酬管理中应当避免哪些做法4.13 宽带薪酬在薪酬管理中怎样应用4.14 宽带薪酬体系设计流程是怎样的4.15 现代薪酬管理的发展趋势是怎样的4.16 应该为“德”设立薪资项目吗4.17 企业薪酬管理常见的七大病症是哪些4.18 为什么不能忽视员工的心理报酬4.19 如何比较薪酬制度的优劣势第5章 离职员工、违纪员工与辞退员工的管理误区与应对技巧5.1 你会把鱿鱼“炒糊”吗5.2 如何做到裁员时让员工平静地走开5.3 劳动争议处理应遵循哪些原则5.4 如何合法辞退员工5.5 如何降低员工离职成本5.6 如何规范员工离职管理5.7 公司如何无风险地辞退“偷懒”员工5.8 公司如何合法辞退违纪员工5.9 如何避免发生劳务纠纷5.10 企业劳动用工的十大法律误区指哪些5.11 中国民营企业如何建立良好的员工关系管理机制5.12 如何准确确定劳动案件的赔偿金额第6章 劳动合同的订立、变更、终止、补充协议与续订6.1 怎样做到冷静面对员工辞职6.2 辞退员工的前前后后需要注意什么6.3 你会聘用“回头客”吗6.4 怎样做到迅速、果断地干预辞职事件6.5 你会为离职的员工系条“黄手帕”吗6.6 “解除劳动合同”和“终止事实劳动关系”有哪些区别6.7 工伤医疗期如何确定6.8 劳动合同的解除需要注意哪些问题6.9 事实劳动关系处理应该慎重的几种情形分别是什么6.10 为什么处理事实劳动关系须依法进行6.11 怎样做好事实劳动关系的认定与处理6.12 企业不续约员工仍有保障吗第7章 如何防范员工跳槽与欺诈风险7.1 怎样稳住你的骨干员工7.2 米其林怎样做到使员工成为公司的伙伴7.3 给员工流失算成本账了吗7.4 如何用“胜任力”帮助企业找到优秀员工7.5 现代企业如何规避人才短缺风险7.6 为什么说职业道德是一个容易被忽视的话题7.7 为什么不可忽视“员工敬业”中的上司因素7.8 竞业禁止如何有效保护商业秘密7.9 是什么让你的员工几近“崩溃”7.10 你会提升员工对组织的感情依附吗7.11 为什么公平感是团队管理的基石7.12 年底了, 如何降低你的员工流失率7.13 商业秘密保护中需关注什么问题7.14 如何签订一份零风险的保密协议7.15 如何应对剽窃式跳槽第8章 企业年度培训计划8.1 怎样培养企业最优秀的接班人8.2 企业培训是保证员工职业生涯发展的手段8.3 培训如何推动企业实现战略目标8.4 好公司怎样培养员工8.5 企业培训可以让员工当老师吗8.6 香港地区现代职业培训有哪些启示8.7 如何从战略高度重视员工培训8.8 一线员工究竟需要什么样的培训8.9 企业培训后必须要做什么工作8.10 对企业管理培训方案如何评估8.11 体验式培训是如何起源与发展的8.12 如何做好新员工入职培训8.13 员工心理培训的主要命题和内容有哪些8.14 如何让培训驱动员工绩效第9章 对“80后”员工的管理9.1 怎样做好“80后”员工的管理9.2 如何用好“80后”员工9.3 “80

后”工作状态分析9.4 企业管理是否落后于“80后”9.5 “80后”职场新人的真实表现是怎样的9.6 怎样摆平令人头痛的“80后”9.7 如何看待“80后”的工作特征9.8 “80后”的职场新人也有五年之痒9.9 怎样对待“80后”参考书目

编辑推荐

为什么存在明显的冗员和低效，但很多部门仍在高喊人手短缺？
为什么采取竞聘上岗，而员工却认为这只是领导玩的人事调整“把戏”？
为什么提供了高额的薪酬和福利，但员工的积极性和企业的经营绩效却依然没有改进？
为什么“空降兵”不好用，而“自己人”却很难培养起来……对于企业领导和人力资源管理者而言，诸如此类的问题可谓千头万绪。
如何建立一套系统性的解决方案，而不只是“头痛医头，脚痛医脚”，成了我们迫切需要研究和解决的重大课题。
本书将剖析绩效考核的模式和相应的薪酬管理，分享绩效考核标准设定、绩效考核操作、薪酬调整及面谈技巧，探讨绩效管理常见的误区以及处理方法。
本书针对国内薪酬体系特点，为企业量身打造，以解决企业实际需要。
相信读者在使用本书中提到的薪资设计技术，再结合本企业实际情况为企业设计，同时也能掌握时下大企业及500强企业所采用薪酬体系设计方法，从而成为薪酬设计专业人才。

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>