

<<人力资源管理实用手册>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理实用手册>>

13位ISBN编号：9787509007563

10位ISBN编号：7509007569

出版时间：2011-9

出版时间：当代世界出版社

作者：司马中原

页数：315

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>

<<人力资源管理实用手册>>

前言

多少企业因人而兴，多少企业因人而败。

一个人才济济、同心协力的企业，断不至于大败大输；而一个人才流失、内部混乱的企业，也绝不可能常胜不衰。

刚刚创业的企业希望得到出色的员工，经营不善的公司在为员工管理而发愁，而那些发展壮大、稳中求进的企业正为如何调理好内部人事关系、调动员工的积极性和创造性而千方百计寻找有效的办法。

人力资源管理是一门艺术，更是一套高深的谋略。

作为一名管理者，你应该深谙选人之法、用人之方、留人之道、育人之策、励人之计、管人之术、治人之谋。

你必须花费心思琢磨与人打交道各种方法，必须精于揣摩人性、把握人心，并因人而异施展手段，这样才能将各种人牢牢控制在股掌之上，为成就大事打下坚实的人力基础。

用人是个讲不完的话题，人力资源是个开发不尽的宝库。

如今，企业用人的标准在不断提高、用人的技巧也不断变化，管理制度也不是一成不变。

并且在执行制度的过程中，既要突出其严谨性，还要有艺术性、灵活性和人性化。

放眼望去，成功的企业与成功的老板无一不是在用人方面有其独到之处。

本书汲取了当今社会各行各业成功企业人力资源管理的智慧精华，适应中小企业人力资源管理的实际情况，总结成功企业用人的经验和失败的企业的用人教训，归纳出成功经验，为公司老板们提供了一整套立竿见影的用人实招。

其中既有一般原则，又有实施的具体方法，细致入微地探讨公司的用人规律和用人策略，讲述了挑选和培养使用各级各类的人才的原则和技巧；同时也有着着眼于公司未来发展的远见韬略，是公司老板选人、用人、管人的一部不可多得的锦囊。

本书具有以下特点：一是新鲜务实、高效实用。

本书紧扣人力资源管理实务，把最新的理论和最前沿的实践紧密地结合起来，以期对企业用人的指导更有操作性。

二是全面充实、细致周到。

本书包括了对人力资源管理最重要的几个方面的介绍：选人、留人、育人、励人、用人、管人、治人，内容系统全面，是一部企业人力资源管理必备的参考书。

三是通俗易懂、不搞玄虚。

作者本着通俗易懂的原则编写本书，力求内容丰富多彩、重点突出，让企业管理者在使用时得心应手。

<<人力资源管理实用手册>>

内容概要

本书具有以下特点：一是新鲜务实、高效实用。

《人力资源管理实用手册》紧扣人力资源管理实务，把最新的理论和最前沿的实践紧密地结合起来，以期对企业用人的指导更有操作性。

二是全面充实、细致周到。

本书包括了对人力资源管理最重要的几个方面的介绍：选人、留人、育人、励人、用人、管人、治人，内容系统全面，是一部企业人力资源管理必备的参考书。

三是通俗易懂、不搞玄虚。

作者本着通俗易懂的原则编写本书，力求内容丰富多彩、重点突出，让企业管理者在使用时得心应手。

。

<<人力资源管理实用手册>>

书籍目录

第一编 选人篇

第一章 优秀员工不会从天上掉下来

- 瞪大眼睛挑能人
- 选拔优秀员工的八种途径
- 从内部寻找良将
- 鼓励员工自我推销
- 让新鲜血液为企业带来生机
- 敢于重用年轻人
- 选人用点新思维
- 让行业专家为自己打工
- 猎头是企业发展的推动力
- 利用猎头公司获得高级人才

第二章 能人有各种类型，选才要各取所需

- 在赛马中识别好马
- 真金不怕火炼
- 换一种眼光看能人
- 优秀员工特点素描
- 身兼八种能耐的通才
- 选用有野心的聪明人
- 防微杜渐，你该淘汰谁？

根据需要做出选择

举贤荐才要有透视眼

企业最需要“六级”“八型”人才

第三章 知人善任：能抓耗子就是好猫

- 给能人以用武之地
- 把人用在合适的岗位上
- 能职匹配，才尽其用
- “大材小用”是资源浪费
- 知己知彼用能人
- 工欲善其事，必先利其器
- 重视个性鲜明的人才
- 防止助手变对手
- 与助手结成亲密战友
- 能人到处有，就怕不识货
- 能抓耗子就是好猫
- 使用冒尖人才四法
- 巧匠手中无烂木

第四章 忠诚第一，能力第二

- 忠诚比能力更重要
- 小池子不要养大鱼
- 道德准则只能违规零次
- 别给骑驴找马者当跳板
- 当心打探公司机密，包藏祸心的人
- 任用帅才须先考察人品

<<人力资源管理实用手册>>

生杀大权要亲自掌握
选接班人不能赌运气
用人往往一步错、步步错
别让一条鱼弄腥一锅汤
德与才：鱼和熊掌不可兼得

第二编 育人篇

第五章 培育人才：给企业永远的生命

给企业永远的生命
激发下属的工作冲动
培养公司的“下一代”
老板只做自己该做的事
把员工培训当作一种投资
创造公司的未来
实行岗位轮换
培训人才要因职而异
晋升员工以补人才空缺
物以类聚，人以群分

第六章 培养提拔：忠臣良将自己造

给人出头的机会
用人不能单凭个人喜好
好部属的七个特征
升迁过快会产生副作用
能人必须经历时间考验
“本部制造”的人才更好用
有一利必有一弊

第七章 为员工创造成长的空间

晋升是最有力的奖励
不要让员工一无所获
肯定别人的努力
培训是员工最好的福利之一
培训到底有多重要
麦当劳公司的员工培训计划
利用工作设计来激励人
不要让人觉得乏味
激励措施要适应变化
帮助员工追求事业发展
给企业永远的生命

第八章 团队文化：打造企业主人翁

让员工把工作当成自己的事业
把期望化为具体目标
描绘远景要可望又可行
用自己的激情带动众人的热情
老板是个工作狂
网上网下勤沟通
多创造互相交流的机会
让员工了解企业情况
帮助员工了解竞争对手

<<人力资源管理实用手册>>

鼓励员工理智冒险

鼓励员工创新

第三编 留人篇

第九章 妥善处理骨干员工的去留

失去老板信任，不走何益

提高忠诚度的几个建议

容易挽留的能人类型

在员工跳槽之前积极劝阻

让离职能人说出真心话

掌握能人“变心”的晴雨表

怎样避免自己公司的部下被猎

创造“使人想留下来的气氛”

挽留辞职者要有一套“说辞”

离任的能人也是一笔财富

让离任者继续发挥“余热”

第十章 薪酬刺激要用得恰到好处

用人也是“便宜没好货”

员工的利益就是你的利益

利益分配不是“零和游戏”

工资水平影响绩效

应用高明的薪酬设计

量体裁衣为新员工定“身价”

中层领导要对下属薪酬心中有数

把握好加薪的幅度

增加满意度，关键在公平

高工资是一种最好的激励

年终奖不可缺

发年终奖是沟通的好机会

经营不佳时也可以加薪

第十一章 奖有其道：种豆得豆，种瓜得瓜

激励不要偏离目标

奖励的十种策略

物质激励离不开情感因素

重要的是让人享受工作上的满足感

明奖暗奖各有利弊

奖励适度效果好

人心不能光靠金钱收买

别顺了姑情逆嫂意

不明确的奖励不如不奖励

奖励不当就变成了歧视

奖励某人，对他人而言可能感觉是一种惩罚

奖励会促使人不择手段

第十二章 煽情励志：让人时刻有奔头

“面包”多给或少给有尺度

用“精神薪资”管人

挖掘员工的闪光点

三句好话可抵半年口粮

<<人力资源管理实用手册>>

发现小事背后的重大意义
经常制造一些令人兴奋的事件
根据情景变换激励方式
别出心裁的表彰方式
为你的下属喝彩
不可忽视感情的力量

第四编 管人篇

第十三章 管人要用制度说话

没有规矩，不成方圆
小老板管事，大老板靠制度管人
执行制度要严格
管理要讲究层次分明
老板不要包办一切
好制度会使坏人变好
制定规章 制度的两个原则
制定规章 制度要让大家参与
建立和实施制度的几点讲究

第十四章 公事公办，别让制度成为摆设

有了制度不执行，比没有制度更糟糕
制度松弛，贻害无穷
保持制度的延续性
新官上任先要“照老规矩办”
整肃纪律，迈出改革第一步
到我这里来，就要遵守我的规矩
破坏制度一定要受到惩罚
公平公正，不一定就不近人情
惩罚犯错可以提高士气
处罚要用事实说话
贯彻制度从小处抓起
搞懂“纪律”的真正含义
严明纪律要用“热炉法则”
解雇之前要给予警告

第十五章 制度是死的，人是活的

让规章 制度与时俱进
用新方法解决新问题
企业无论大小，管理都要灵活
制度是死的，人是活的
制度和感情要兼顾
点准“死穴”，触动心灵
调动人的自觉性
管得过严会压抑积极性
管理效率是最重要的

第十六章 如何让管理顺从人性

懂得欣赏别人
对个性强的人因势利导
让个性创造出价值
使员工知道你的期望

<<人力资源管理实用手册>>

领导与被领导的关系需不断磨合

对所有人一视同仁

不能用感情代替原则

追求公平与公正

惩罚也要体现公平公正原则

宽容的做法更可取

管理方法要顺从人的本性

违逆人性的东西不会长久

第五编 用人篇

第十七章 重用能人，走精兵强将之路

不能因为有风险而不使用能人

企业的发展离不开人才

人才是制胜之本

不惜血本挖能人

家有能人不嫌多

只要你来，我们愿意支付世界级的薪酬

实施真正的英才统治

培养“鲇鱼”式人物

寻求既懂技术又善经营的精明之士

第十八章 让能干的人拥有足够的权力

给能人表现的机会

合理授权，无为而治

给属下足够的空间

“有责无权活地狱”

一要相信能力，二要相信忠诚

留个缺口，让别人去填补它

老总不要争强好胜

让有能力的人拥有体面的位置

给人权力，必须有名有实

别成为“光杆司令”

牢牢把握控制权

第十九章 人才搭配只求合适不求最好

用人“单打独斗”难以收效

集结配套用能人

引进人才最好“缺什么补什么”

多给“笨”人一些机会

让能力强的人接受更多的挑战

能人也有“江郎才尽”时

预防老能人的僵化“病”

第二十章 让人才发挥整体战斗力

金字塔形的人才结构

合理搭配能人，提升整体优势

个人服从集体

让各种人才形成互补

专业、合作、协调

“一加一”如何“大于二”

合理配置能人，形成合力

<<人力资源管理实用手册>>

人类无时无刻不需要合作

第六编 励人篇

第二十一章 鼓励竞争，逼出人才

竞争让企业充满活力

竞争与和谐不是一对矛盾

把收入和业绩挂钩

点滴功劳也要立刻奖赏

人性的四种假设

让下属尽情发挥

人的干劲和潜能是无限的

让属下自己给自己打分

开动脑筋提高士气

让单调工作变得丰富多彩

每个人都有自己的目标

制造工作中的危机感

彻底消除“无所谓”态度

忙碌出能人

第二十二章 健全游戏规则

创造良性的竞争环境

给员工足够的机会

建立激励计划并执行下去

激励计划要简单易行

形成有效的激励系统

制定目标恰如其分

执行制度要看实效

别让激励效果打折扣

只奖不罚会让更多人不满意

“人性化”措施不可滥用

第二十三章 绩效考核：掌握必要的方法

考核究竟考什么

绩效管理要走出误区

数量和质量要兼顾

用好考核可以产生绩效

让员工掂出自身的分量

考核是为了发现人才

考核要有下属的参与

以能力为主要考核指标

通用的五个考核等级

不能量化的工作就没有存在的价值

确定考核期限

完整的工作才能检验业绩水平

正确选择考核时间

找到绩效下降的真正原因

独特的岗位分析法

以“工作实绩表”鼓舞干劲

第二十四章 走出考核的种种误区

考核不要墨守陈规

<<人力资源管理实用手册>>

活人岂能让尿憋死
走出业绩管理评估的泥淖
别让自己影响了评估
归根到底在于用人制度
不要趁机给人“穿小鞋”
对低绩效员工心不能太软
给人以改正的机会
及时解雇不称职的员工
薪水高不能成为辞退的理由
用人不要光看考核表

第七编 治人篇

第二十五章 管理者须恰如其分扮黑脸

不要滥用人情
感情用事会误了大事
谁也不能任性胡为
一个唱黑脸，一个唱白脸
雷霆手段，菩萨心肠
宽严得体，恰到好处
不要自甘当部下保姆

第二十六章 消除内耗，营造良好合作关系

人际矛盾因何而起
处理矛盾的几个原则
处理矛盾心眼要灵活
解决冲突有技巧
警惕公司中的各种传闻
反映问题要走正常渠道
大事化小，小事化了
做一个公正的裁判
人事安排要合理
一加一可能等于零

第二十七章 公平公正处理各种抱怨

一切从倾听开始
管人需要一点耐性
解决问题要见实效
提供一套正式而完善的申诉渠道
做出正面、清晰的回复
相信员工的忠心
处理不满情绪的十点注意
经常做一下员工满意度调查
唯唯诺诺未必就好
诱发“积极的抱怨”
测试下属是否忠心
危机事件“可防、可控、可治”
善于对问题冷处理

第二十八章 面对问题手不软

妥善处理员工的私人问题
消除迟到旷工要找到根源

<<人力资源管理实用手册>>

不能容许拉帮结派
发现“小圈子”要尽早铲除
斩断员工的“第三只手”
看清扯皮现象的背后
对有毛病的人要一分为二
从容应对下属顶撞
辨别有情绪的员工
不应受到重用的四种下属
十种不成熟的下属
区别对待“表现较差的员工”
学会修“牢”补“牢”
以快刀斩乱麻

<<人力资源管理实用手册>>

章节摘录

版权页：21世纪是一个激烈竞争的时代，而竞争的焦点又集中于“人”。

能否用好企业内部的“人”，将关系到一个企业，一个部门的兴衰存亡。

王永庆在台湾是一个家喻户晓的传奇人物，他从白手创业到主持台湾规模最大的台塑企业集团，从贫无立锥之地到台湾首富，是经过一番奋斗的。

他用自己的言行告诉我们：人才就在你的身边，必须善于从企业内部寻找“良将”。

王永庆对大多数企业都争相到企业外去招揽人才的做法并不完全赞同，他认为人才往往就在身边，因此求才应先从企业内部去寻找。

他说：“寻找人才是一件非常困难的事，最主要的是，企业内部的管理工作先要做好；管理上了轨道，大家懂得做事，高层经理人才有了知人之明，有了伯乐，人才自然会被发掘出来。

自己企业内部制度健全起来，是一条最好的选拔人才之道。

”当时在台湾大多数企业家虽然求才若渴，可是，由于企业内部基本的管理工作没做好，有很多人才而不自知，却在那里大叹求才之难；由于管理未上轨道，根本不知道需要什么样的人，而盲目地到处寻找人才。

对此，王永庆说，企业家对自己企业内部有无人才浑然不知，却又盲目向外寻找人才，纵使找到了人才，又有何用呢？

不能给予适当的位置，有人才也是枉然。

身为企业家，应该知道哪一个部门为何需要此种人才？

例如：某个单位欠缺一个分析成本的会计人员，或是电脑的程序设计人员。

那么，究竟是哪一种成本分析？

需要的是哪一部门的电脑专家？

如果这些都弄不清楚，如何去找人呢？

如果自己都不了解，那么怎么去判断何人适合哪一项工作呢？

应该说，遇到这种情况，先确定工作职务的性质和条件，然后再来决定何种类型的人来担任此职务最适宜，最后去寻找担任此职务的人，这才是正确的途径。

，“寻找人才就像苦苦的研究一样东西，到了紧要阶段，参观人家的制造，触类旁通，一点就会；如果不经苦苦的研究追求，参观了人家的制造，仍然一无所得。

要自己经过分析，知道追求的目的，才能知道找怎样的人才。

否则，空言找人，不是找不到，就是找到了也不中用。

还有，人才找来了，因为本身制度不健全，好好的人才不久也会失望而去。

”基于这个道理，台塑每当人员缺少时，并不是立即对外招聘，而是先对本企业内部员工进行考核，看看其他部门有没有合适的人可以调任。

如果有的话，先在内部解决，填写“调任单”，两个部门互相协调调任即可。

通过内部甄选优秀的人才有两大优点，一方面可以改善人员闲置与人力不足的状况，达到内部人员的最优化配置；另一方面，则因人员已熟悉公司环境，就可以节省下基本培训的费用和时间。

同时，这样做还可以发挥轮换的作用，将那些不适合现任职务的人，或对现任职务懈怠的人另换一个工作，使其更能发挥所长；而且分工太细，组织僵化等现象，也可以从调任中消除掉。

<<人力资源管理实用手册>>

编辑推荐

《人力资源管理实用手册》汲取了当今社会各行各业成功企业人力资源管理的智慧精华，适应中小企业人力资源管理的实际情况，总结成功企业用人的经验和失败的企业的用人教训，归纳出成功经验，为公司老板们提供了一整套立竿见影的用人实招。

<<人力资源管理实用手册>>

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>