

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

图书基本信息

书名：<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

13位ISBN编号：9787511303899

10位ISBN编号：7511303897

出版时间：2010-6

出版时间：中国华侨出版社

作者：宇琦

页数：352

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>

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

前言

怎样当好一个经理，相信很多经理人都问过自己这个问题。经理人做得好，并不完全在于业务知识，更多的是靠你的管理知识。

首先，经理管理的是“个人”，而与人相关的企业知识就是人事知识了。

人事管理关心的是“人的问题”，经理最重要的工作就是采取了各种各样的措施去达成管理目标，但其努力都离不开“选人、育人、用人、留人”的管理核心。而要想做好人事管理就要做好工作分析、企业招聘、企业培训、劳动管理、奖惩考绩、福利、职业生涯规划 and 人力资源规划这些人事管理中的基本任务。

完成了人事管理中的基本任务后，就应该着手设计企业人事组织结构了。

组织结构是对于工作任务如何进行分工、分组和协调合作。

在企业的具体问题中，组织结构是第一步要考虑的，它犹如大树的躯干，决定了企业能否枝繁叶茂。营销、研发、生产、人力、总务、财务等共同构成了大树的主枝，同时，将主枝间衔接起来的核心流程的流向又决定于组织结构。

以做事为主线，以各部门、科室、班组、员工为分枝，以岗位责任制(包含岗位工作指引)、标准作业书、操作规程、技术标准和管理办法等为叶。

从大树发展的角度来说，若根不够深、躯干不够粗，再好的树叶也会枯萎，更不要说供应能量给大树了，大树的发展前景可想而知。

有了好的组织结构，企业的大框架就搭起来了，这时候就需要建设者一起参与进来让这个结构活动起来，企业的建设者就是它的员工。

真正优秀的经理人最应该掌握的技术就是知道怎么去用人，怎么用好人 with 协调各方面的关系即能达到任何自己设定的目标。

杰克·韦尔奇一个人能搞好通用吗？

不行，他需要的是人才，而且要把人才放在合适的岗位才能达到如今的规模。

好钢要用在刀刃上，好的员工要放在合适的位置上，这就需要经理的判断力和决策力了。

员工招聘的质量，从某种意义上说直接决定了人力资源的素质，招聘管理的能力极大地反映了企业经营管理的水平。

要把好这第一道关，经理人需要做到了解招聘流程的每一个环节，有的放矢。

有人才更要会留人，要想留住新进员工，经理们应该在薪酬福利上好好动一番脑筋。

只有让员工得到自己应得的薪酬，享受到应该享受到的福利，才会让员工感受到价值认同，感受到公司对他的肯定及重视，只有这样，员工才能真正在公司找到归属感和主人翁的感觉，才会更加努力地工作。

当然，除了完善的薪酬福利体系，经理人还应该对员工进行有效绩效考核，达到奖惩分明、效率升级的目的。

绩效考核是一套正式的、结构化的制度，它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。

通过绩效考核激励员工不断充实自己，使自己和企业共同进步，一起成长。

当今的社会是一个活到老学到老的终身学习社会，因此，为企业员工培训充电，其实是提升企业综合竞争力的过程。

如果经理人还能重视这一点，相信企业肯定会有更加广阔的发展空间，更加辉煌的社会业绩。

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

内容概要

人事管理关心的是“人的问题”，经理最重要的工作就是采取了各种各样的措施去达成管理目标，但其努力都离不开“选人、育人、用人、留人”的管理核心。

而要想做好人事管理就要做好工作分析、企业招聘、企业培训、劳动管理、奖惩考绩、福利、职业生涯规划 and 人力资源规划这些人事管理中的基本任务。

为企业员工培训充电，其实是提升企业综合竞争力的过程。

如果经理人还能重视这一点，相信企业肯定会有更加广阔的发展空间。

现代企业，无论是大企业还是中小企业，管理者所面对的，不外乎是“人”、“事”。

对于一个组织而言，最关键的工作就是了解所有的员工，帮助他们发挥独特的才干。

这项工作没有快捷方式可走，必须针对一个一个员工去做。

这就是管理者的职责。

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

书籍目录

第一章 管人哪有那么难？

——人事管理的基本任务 人事管理有哪些职能？

人事管理的基本工作内容是什么？

招聘有哪些内容？

企业培训有哪些内容？

薪酬与工资有什么区别？

劳动管理有些什么内容？

奖惩考绩有哪些工作内容？

福利工作有哪些工作内容？

任免迁调工作的内容是什么？

职业生涯管理的内容是什么？

什么是人力资源规划？

第二章 怎样把人才整合成企业——设计企业人事组织结构 什么叫企业组织结构？

企业组织设计有哪些原则？

企业组织设计的步骤是什么？

职位和职务是如何分类的？

企业组织部门的划分方法有哪些？

如何根据职能来划分部门？

怎样根据生产过程来划分部门？

董事会职责是什么？

总经理办公室职责是什么？

战略管理类部门职责是什么？

行政后勤类部门职责是什么？

生产技术类部门职责是什么？

销售促销类职责是什么？

营销类部门职责是什么？

财务类部门职责是什么？

物流采购类部门职责是什么？

人力资源类部门职责是什么？

第三章 新鲜血液是企业发展命脉——掌控员工招聘与录用 招聘新员工对企业有何意义？

员工招聘决策的准则、程序及内容是什么？

员工招聘的基本程序是什么？

招聘信息发布的渠道及原则是什么？

怎样评价应聘者简历？

招聘员工的测试有哪几种？

什么是面试，它包括哪些内容？

面试设计的程序是什么？

在面试中如何提问？

什么是心理测试，开展心理测试应注意哪些问题？

什么是情景模拟，它有哪些形式？

怎样培训情景模拟中的主试者？

如何识别假文凭？

怎样鉴别假材料与假履历？

什么是背景调查？

如何招聘适合的员工？

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

员工选择录用的流程是什么？

第四章 管人到位竞争力翻倍——企业人事的日常管理第五章 有人才更要会留人——员工薪酬福利管理第六章 奖惩分明效率升级——对员工进行有效绩效考核第七章 学习型企业最有前途——为企业员工培训充电第八章 用人再无后顾之忧——劳动合同与人事变动处理

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

章节摘录

我们都知道，普通的教育，只能够提供一些基本的专业知识和层次很低的技能。而面临规模化的企业发展，必须进行多次的技能培训，才能使员工逐步达到企业的不断的发展的要求。所以，组织为了提高劳动生产率和个人对职业的满足程度，直接有效地为组织生产经营服务，不断采取各种方法，对组织的各类人员进行教育培训投资活动。

美国经济学家、诺贝尔经济学奖得主舒尔茨发现，单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度，不能解释生产力提高的全部原因，作为资本和财富的转换形态的人的知识和能力是社会进步的决定性原因。

但是它的取得不是无代价的，它需要通过投资才能形成，组织培训就是这种投资中重要的一种形式。

企业培训是指企业或针对企业开展的一种提高人员素质、能力、工作绩效和对组织的贡献而实施的有计划、有系统的培养和训练活动。

它是一种有组织知识传递、技能传递、标准传递、信息传递、管理训诫行为。

其中以技能传递为主，侧重上岗前进行。

它的目标就在于使得员工的知识、技能、工作方法、工作态度以及工作的价值观得到改善和提高，从而发挥出最大的潜力提高个人和组织的业绩，推动组织和个人的不断进步，实现组织和个人的双重发展。

培训实质上是一种系统化的智力投资。

企业投入人力、物力对员工进行培训，员工素质提高，人力资本升值，公司业绩改善，获得投资收益。

组织培训的主体，企业培训是组织的全部员工，由于员工担任的职位不同，因此培训方向具有多样化的特征。

一般来说，主要划分为三大类：一是决策层人才，二是管理层人才，三是操作层人才。

组织培训内容结构是培训的内在具体形态，因而制定公司培训内容，必须与组织的事业进步、发展战略和目标相联系，然而有时为了适应组织外部环境的变化，也采用一些应急培训的措施。

所以，作为培训的内容结构，应当把组织长期发展与当前的生产结合起来，共同纳入企业培训内容。

由于组织实施的培训提高了员工的技能并调动了生产积极性，所以在同样的条件下员工能创造更多的效益。

对于效益的增加，可以采用两种方法：直接计算法和间接计算法。

在培训的过程中，要注意受训者的学习曲线和信息的反馈，及时地听取受训者的信息，能够帮助组织提高今后的培训效果，减少不必要的支出。

在培训市场上，有不同风格的讲师，也有不同种类的课程，有的课程是讲师自己开发的，有的课程是代理国外的，也有的课程是企业自行设计的。

课程设计是培训的第一步，用不同方式设计的课程，讲师的讲法是不同的，最后的培训效果也是不同的。

一、企业培训重点 1.策略与事业 2.结构、程序与系统 3.文化、态度与士气 4.已经具备与目前欠缺的能力 企业培训是长期训练下的结果，而不是补针效应，只有不断提供深具影响力的后续课程，以确定成效是确实并且长久的。

二、企业培训主题 1.团队合作与团队的建立 参与者在研习活动中探索、体验并贡献自己与有效团队合作的关键性要素，例如：共同的目的、信任、相互尊重、正直，开放的沟通还有承诺，这些要素让人们紧密地结合在一起，并且获得一种归属感。

如果必要的话，企业培训还会针对特定的团队设定动态议题，如>中突的解决以及跨文化多样性的协调，如此一来可以让参与者觉得与他人相联结，并采取一个坚定的立场以确保团队成功。

<<公司不教，但要你懂的人事管理>>

编辑推荐

人力资源必修课 五百强企业人力资源培训指导用书 成功管理必备 国家人事人才培训网顾问《人力资源管理》特约撰稿人桑郁 耕石文化传媒创始人、《商业瞭望》总编辑单鸿亮
管理咨询专家、百万年薪职业经理人邱庆剑 国家人事人才培训网顾问《人力资源管理》特约撰稿人桑郁 耕石文化传媒创始人、《商业瞭望》总编辑单鸿亮 管理咨询专家、百万年薪职业经理人邱庆剑 专业推荐 现代企业，无论是大企业还是中小企业，管理者所面对的，不外乎是“人”、“事”。

对于一个组织而言，最关键的工作就是了解所有的员工，帮助他们发挥独特的才干。

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>