

<<功力>>

图书基本信息

书名：<<功力>>

13位ISBN编号：9787545400724

10位ISBN编号：7545400720

出版时间：2009-2

出版时间：广东经济出版社

作者：金剑峰

页数：393

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>

## &lt;&lt;功力&gt;&gt;

## 内容概要

《功力——世界500强企业的人力资源实践》一书，是作者继《功力——世界500强企业经理人的管理》之后出版的又一部新著。

新书中，作者详细地介绍了自己在世界500强企业中历经10年的实践总结，同时也记录了作为咨询培训师的10多年的经验点滴。

人力资源的管理工作有长期与短期之分，在面对纷繁的管理事务时，无论是HR工作者、总经理还是直线经理人，如果缺乏娴熟的管理技术都会显得黔驴技穷，又从何谈起从容自信的心态？

以前是“不怕做不到，只怕想不到”，现在则是“不怕想不到，只怕做不到”，梦想与愿景较容易设计，但却需要一定的功力才能实现。

到底要拥有怎样的功力，作者从实践的角度，紧紧围绕着“员工的活力与积极性”，总结出人力资源管理体系的技能体系：在结合企业战略的人力资源战略涵盖下，着重进行职位管理、薪酬与福利管理、日常管理操作等工作。

这些内容共分五篇十一章进行叙述，并用模型图清晰地表示出来。

这是作者在长期、大量的工作实践和感悟后的创举。

在每个章节中，管理什么内容，用什么管理，作者都作了详细的介绍，并配备了系统实用的工具。

值得一提的是，作者在相关的章节中，对一些概念及内涵提出了自己的见解，纠正了以前国内外人力资源管理书籍中缺乏实践性的偏差。

在本书中，作者认为：今日的不平凡皆是昨日平凡的累积所造就；也似乎在告诉我们“成功没有捷径”，更多的是靠认真、实在地学习管理技能，把每一种技能的掌握当作功力的累积。

在阅读时，您会看到许多工作与生活中实际的案例，读起来不时地会心一笑。

相信您在一览管理技能全貌的同时，再通过每节后面的练习，将能够轻松地掌握人力资源管理的系统技能。

## 作者简介

金剑峰，毕业于浙江大学中文系，曾经就职于中国粮油食品（集团）有限公司（世界500强企业之一），现担任《中国制造业管理在线》专栏作家，杭州正杰机构首席咨询师与培训师，多家知名咨询机构签约培训师，多家知名企业管理顾问。

长期从事企业管理实践工作，最擅长的领域是为企业建立目标管理与绩效考核体系、企业系统的管理培训和销售系统的培训。

曾经服务于中国石油、中国石化、美特包装、福临门油脂、普天通信、中国广厦、绿城房产、新奥燃气、物产国际、大和热磁、泰尔茂器械、中国铁通、美国瑞高、宏华数码等企事业单位，其咨询与培训风格实战、实效、实用，深受企业界欢迎。

## 书籍目录

第一篇 导论 第一章 全面地理解人力资源管理 第一节 人力资源管理的内涵 第二节 企业经营战略与人力资源战略 第二篇 职位管理 第二章 “三定”管理 第一节 定岗定编定员的内涵 第二节 岗位设计的程序与方法 第三节 定编与定员 第三章 工作分析与职位说明书 第一节 工作分析的内涵 第二节 工作分析的程序与工具 第三篇 薪酬与福利设计 第四章 薪酬调查 第一节 全面理解薪酬与福利管理 第二节 薪酬调查的内涵 第三节 薪酬调查的步骤与流程 第五章 职位评估 第一节 职位评估的内涵 第二节 职位评估的程序与方法 第六章 薪酬与福利设计 第一节 薪酬规划的内涵 第二节 薪酬规划的具体内容 第三节 如何设计发展空间 第四节 企业福利设计 第五节 调薪规划 第四篇 人力资源的日常操作 第七章 人员招聘甄选 第一节 招聘的内涵 第二节 招聘的流程 第三节 员工资质与招聘工作 第四节 甄选工具运用及分析 第五节 如何进行情境式结构面谈 第八章 如何任用员工 第一节 员工任用的内涵 第二节 员工任用的程序 第三节 员工任用与职业生涯规划 第九章 进行绩效管理 第一节 绩效管理的内涵 第二节 如何制定目标 第三节 绩效考核的工具 第四节 绩效沟通与绩效运用 第十章 员工培育与学习型组织 第一节 学习型组织的内涵 第二节 企业学习培训的程序 第三节 如何培训部属 第四节 如何建立内部讲师资源 第五节 企业培训与知识管理 第十一章 留才 第一节 员工凭什么留下来 第二节 企业留才的程序 第五篇 结语 企业生命周期与人力资源管理不要“心有余而力不足”

章节摘录

插图：人力资源在中国的发展现状把“人事部”、“人事行政部”改为“人力资源部”的动作，起码说明了企业老总们已经注意到了人力资源管理的重要性。

但如果仅仅是为追求时髦而改名，工作内容没有任何改变的话，恰可以比喻成“挂羊头卖狗肉”或者是“新瓶装旧酒”，这种掩耳盗铃式的做法，能让你沾沾自喜吗？

由于做人力资源管理咨询的原因，我接触过各种类型的组织（以企业居多），各类组织发展情况参差不齐，企业、事业单位、政府机关之间都有比较大的差异。

这些组织在人力资源的管理水平上，呈现出很大的区别：组织规模小而简单，或许根本不需要人力资源管理，管发工资和办理人事档案即可；组织如果发展很快且很壮大，对人力资源管理的要求就特别高。

比如中国东部经济的发展比较快，对人力资源的要求也相对较高一些，中西部则相对要求低一些。

## <<功力>>

### 编辑推荐

《功力:世界500强企业的人力资源实践》是直线经理人的必读管理用书,HR管理者的必读工具书,企业董事长、总经理的管理辅助用书,MBA与人力资源专业学员的好教材。在世界经济一帆风顺的时候,绝大部分的企业都能顺风行船;当世界出现经济危机的时候,依然能扬帆远航的企业,一定是具备了相当的功力。

#### 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>