

<<一本手册管公司>>

图书基本信息

书名：<<一本手册管公司>>

13位ISBN编号：9787563920747

10位ISBN编号：7563920749

出版时间：2009-5

出版时间：北京工业大学

作者：汪建民//聂兴信

页数：887

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>

## <<一本手册管公司>>

### 内容概要

随着市场经济的不断深入发展，各行各业之间以及同行业之间的竞争也在不断地加剧。怎样才能在这汹涌的市场经济浪潮中蓬勃发展，使公司发展壮大、独领风骚、傲视群雄，占据行业的制高点，管理是成败的关键。

在公司中，任何事都起于管理，也终于管理。

公司的成功绝非由于偶然的幸运，它建立在实实在在的成绩和努力加强管理之上，管理是打开成功之门的钥匙。

处于激烈竞争中的每个公司，犹如大海中的一叶小舟，翻滚的波涛，潜伏的暗礁，随时都有可能使这叶小舟倾覆。

如果掌舵人能力不足，又缺乏经验，小船触礁沉没的可能性是非常大的。

对公司老板来说，欲赢得机会，赢得市场，成为商战中的赢家，他必须具备一些基本素质，如善抓机遇，决策果断，知人善任，取信四方等等。

但是仅有这些还不够，他还应当在管理、人才、生产、营销、财务等各方面驾轻就熟、游刃有余，同时，还要建立一套完整的公司管理制度。

## &lt;&lt;一本手册管公司&gt;&gt;

## 书籍目录

|         |      |                          |             |                    |              |                     |
|---------|------|--------------------------|-------------|--------------------|--------------|---------------------|
| 人力资源管理篇 | 第一部分 | 人力资源管理                   | 第一章         | 人力资源管理与规划          | 第一节          | 人力资源与人力资源管理         |
|         |      | 一、人力资源                   |             | 二、人力资源管理           | 第二节          | 人力资源规划              |
|         |      | 源规划的含义                   |             | 二、人力资源规划的内容        | 第三节          | 人力资源规划的制订程序         |
|         |      | 条件分析                     |             | 二、分析预测企业未来的人力资源需求  |              | 三、分析企业未来人力资源的可用性    |
|         |      | 四、分析比较企业人力资源的供需情况,确定招聘需要 |             | 五、制订人力资源开发和管理的总体规划 |              | 六、对人力资源规划的执行和实施进行管理 |
|         |      | 一、人力资源的需求预测              |             | 二、人力资源的供给预测        | 第五节          | 人力资源规划的编制           |
|         |      | 一、编制职务计划                 |             | 二、编制人员配置计划         |              | 三、编制人员需求计划          |
|         |      | 四、编制人员供给计划               |             | 五、编制人员培训计划         |              | 六、编制费用预算计划          |
|         |      | 七、编制人力资源政策调整计划           | 第二章         | 工作分析               | 第一节          | 工作分析的程序             |
|         |      | 分析阶段                     |             | 三、结果整合阶段           |              | 二、收集分析阶段            |
|         |      | 三、问卷法                    |             | 四、工作日志法            |              | 五、关键事件法             |
|         |      | 一、工作说明书的编写               |             | 二、工作规范的编写          | 第三节          | 工作说明书和工作规范的编写       |
|         |      | 人员聘用及其原则                 |             | 一、人力资源管理中的聘用       |              | 二、聘用的意义             |
|         |      | 四、聘用中应该注意的问题             | 第二节         | 招聘计划的制订            |              | 一、招聘计划的主要内容         |
|         |      | 、招聘的目标                   |             | 三、招聘计划表的设计         | 第三节          | 员工招聘渠道的选择           |
|         |      | 二、外部招聘                   |             | 第四节                | 员工挑选         | 一、笔试                |
|         |      | 、情景模拟                    |             | 第五节                | 录用和评估        | 一、人员的录用             |
|         |      | 员工培训开发                   |             | 第一节                | 员工培训内容       | 一、员工培训的目的和意义        |
|         |      | 内容和种类                    |             | 第二节                | 员工培训流程       | 一、培训需求分析            |
|         |      | 培训课程                     |             | 四、实施培训活动           |              | 五、评估培训效果            |
|         |      | 方法的适用性分析                 |             | 二、培训方法的优选          |              | 三、培训方式及培训技术         |
|         |      | 职业发展管理                   |             | 一、职业生涯规划           |              | 二、职业定位分类            |
|         |      | 的过程                      |             | 四、职业发展管理           | 第五节          | 管理人员的开发             |
|         |      | 管理人员开发过程与技术              |             | 三、常见的开发活动          |              | 四、接班人开发             |
|         |      | 第一节                      | 绩效考核原则和配套制度 |                    | 一、绩效考核的含义与内容 | 二、绩效考核的原则           |
|         |      | 三、绩效考核的实施                |             | 四、绩效考核的配套制度        | 第二节          | 绩效考核指标体系            |
|         |      | 绩效考核指标体系设计方法             |             | 二、绩效考核表格设计         | 第三节          | 绩效考核方法              |
|         |      | 二、共同确定法                  |             | 三、情景模拟法            |              | 四、评级量表法             |
|         |      | 六、配对比较法                  |             | 七、普洛夫斯特法           |              | 八、关键事件记录评价法         |
|         |      | 第四节                      | 绩效考核误差与对策   |                    | 一、抵制考核       | 二、考核标准与方法不当         |
|         |      | 者的主观判断                   |             | 第五节                | 绩效考核结果的反馈    | 一、面谈                |
|         |      | 章                        | 薪酬管理与薪资设计   |                    | 第一节          | 薪酬及其职能              |
|         |      | 第二节                      | 薪酬设计        |                    | 一、薪酬设计的原则    | 二、薪酬设计的步骤           |
|         |      | 三、薪酬设计与企业战略              |             | 四、工资制度类型的选择        |              | 五、划分工资等级            |
|         |      | 报酬方案的实施和调整               |             | 第三节                | 高级管理人员薪酬设计   | 一、高级管理人员薪酬结构        |
|         |      | 二、经营者年薪制及其构成             |             | 三、经营者年薪制的具体模式      | 第四节          | 销售人员薪酬设计            |
|         |      | 一、销售人员薪酬制度设计的基本要求        |             | 二、销售人员薪酬制度设计的参照因素  |              | 三、销售人员薪酬模式          |
|         |      | 二、福利的主要形式                |             | 三、自助餐式福利制度         | 第五节          | 福利制度设计              |
|         |      | 第一部分                     | 行政办公管理      |                    | 第二部分         | 用制度管人行政办公管理篇        |
|         |      | 第一部分                     | 行政办公管理      |                    | 第二部分         | 用制度管人               |
|         |      | 财务管理篇                    |             | 第一部分               | 财务管理         | 第二部分                |
|         |      | 生产经营管理篇                  |             | 第一部分               | 生产经营管理       | 第二部分                |
|         |      |                          |             | 第二部分               | 按制度办事        |                     |



## <<一本手册管公司>>

### 编辑推荐

《一本手册管公司》：管理公司不仅靠智慧、靠手段、靠方法、更重要的是要靠制度、用制度管人、控制度办事，是所有成功企业发展的秘诀。

杰出的管理者不仅能使企业发展壮大，还能使企业转危为安、重塑辉煌。

优秀的领导者不仅能够统揽全局、指挥若定，也能够缜密精细、洞察入微，更能够防患于未然、未雨绸缪。

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>