

<<小企业管人大略>>

图书基本信息

书名：<<小企业管人大略>>

13位ISBN编号：9787802111288

10位ISBN编号：7802111285

出版时间：2005-7

出版时间：中央编译出版社

作者：约翰·斯德维克

页数：261

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>

<<小企业管人大略>>

内容概要

对于任何一家拥有长远发展计划的小型企业来说，人力资源是十分重要的因素，有时甚至是其运行的真正资本。

因此，有关雇员方面的决策应是公司决策的重中之重。

而且，人力资源管理也是决定一个小型企业或发展中的企业成功与否的关键，其小型企业的重要性相对那些大型企业来说更大一些。

本书主要介绍了有关小型企业人力资源管理方面的情况。

Joho Stredwick根据其在人力资源管理上的诸多经验，解决了所有的主要问题，包括：招聘和筛选，提高工作表现，培训与发展，员工奖励，相关法规，惩罚与解雇。

《小企业管人大略》这本书对于那些身处小型企业的人士具有非常重要的意义，是一本相当有价值的参考书。

无论你是新建企业的老板，还是百人左右企业的经理，这些可靠的建议都是十分必要的。

它可以有效地提高公司的人员管理办法，选拔精英，并且可以在公司起步时，帮助您选制定最佳的经营规程。

<<小企业管人大略>>

作者简介

John Stredwick在企业人力资源方面拥有20多年的从业和经验，目前就任Luton大学商学院的高级讲师，并兼为该校人力资源方面的顾问。曾创作和出版许多相关的书籍和论文，其中包括由Kogan Page出版的《Cases in Reward Management》（《奖励方案》）一书。

<<小企业管人大略>>

书籍目录

致谢序言1 引言 领导而不是管理员工 起点：不可或缺的几个要素2 怎样招聘到最优秀的员工 人力资源规划 招聘 确定拟招聘的职位 对拟招聘职位的规定 吸引求职者 确定拟参加面试者 面试 选拔测试 求职者的参考资料 协商条件待遇 留住员工3 怎样让员工表现得更出色 什么因素影响了员工的业绩表现 如何使工作不乏味 使工作富有挑战性 对员工付出的努力应予以认可 营造一种公平的环境 对员工表示重视 团队工作精神 鼓励采取灵活的工作方式4 好员工是培养出来的 小引 培训引导 确定培训的需求源 培训方式 做人力资源的投资者 政府组织的培训5 薪酬必须起到激励作用.....6 沟通创造价值7 怎样做到对所有员工一视同仁8 为员工的健康、安全和福利承担起责任9 纪律、解雇和裁员的问题10 怎样提升小企业的应变能力

<<小企业管人大略>>

章节摘录

求职者的参考资料 在未获得求职者的参考资料前，不应草率地做出任何正式与非正式的录用决定。

一旦找出合适的候选人，就应向其前任老板了解情况，以确定该候选人所提供的信息是否真实准确。

在实际工作中，员工的参考资料往往是人力资源管理中最令人不满意的一个方面。

多数企业都想竭力获得完备的书面资料，而实际上这些资料是不够充分的。

或是档案提供不及时，或是所提供的信息不够完善，再者就是缺少做出最终聘用决定所需要的重要信息。

你需要尝试去读懂那些简历语言的另一层意思：比如，“一个擅长社交的人”，这说明本人很可能饮酒过多。

如果鉴定人所提供的信息过于详细，他们或许会承担被起诉的风险，而因工作疏忽造成资料遗漏的企业，被起诉的可能性会更大。

因而，除了劳动保障或带有子女、老弱的职员需要具有完善的书面证明外，其他可避免采用这一，不值得为此浪费过多的时间和精力。

而且，你也不必与求职者的现任老板打交道。

如果雇主不想让员工离开他的公司，则不会将员工的详细资料提供于你。

当然，这位雇主也绝不可能知道他的员工正在寻找新的工作。

只有在雇主想辞掉员工时，他才会给你该员工的详细材料！

尽管这种情形是少数，但也不能保证所提供的信息就是准确的。

获得参考资料的最佳方式是面试时要求应聘者提供其前任公司经理的姓名与电话号码。

有时你会发现，当被告知你将会与上述有关人员进行鉴定调查时，应聘者会毫无掩饰地告诉你他（她）离职的原因！

然后，你再致电求职者的前任负责人，向其说明你来电的意图，希望占用其很短的时间，询问几个简单的问题。

首先，你应核实求职者在该公司的雇佣日期与职位。

其次，再查出求职者离职的原因，并试探该负责人是否仍愿雇用他（她）。

最后，还需要了解求职者是否适合被再次招聘做该职位的原因，在对方回答问题时，你应该认真倾听并考虑你的决定是否正确。

这些意见确实可以对你的决定有所帮助。

尽管收到的反馈信息是令人满意的，但立即签订雇佣合同也是不明智的。

万一收到的结果不尽人意，这一仓促的行为就显得很难便挽回了。

求职者虽然已把他／她的求职信息寄出，但有时雇主收到证明材料的时间已超过了期限，最好应确保收到参考资料后再作出最终决定。

最后，除了学校毕业生外，绝不能考虑从求职者的朋友或同事那里获取参考资料，因为如此获得的信息很可能存有偏见。

以上已经讲过，员工的参考资料只能被当作可否录用的部分考虑因素。

在对选拔性测试做决定时，不能仅以参考资料作为依据：因为其带有一定的主观性，而且也并非十分完善，它只能反映出特定时期的工作情况。

而人总是在不断变化的，年轻人若是在一个催人进取、不断发展的环境中工作，定会大放光彩的。

.....

<<小企业管人大略>>

编辑推荐

企业经理人提升执行力的管理艺术，对于人行何一家拥有长远发展计划的小型企业来说，人力资源是十分重要的因素，有时甚至是其运行的真正资本。

<<小企业管人大略>>

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>