

## <<人力资源制度范例与解析>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源制度范例与解析>>

13位ISBN编号：9787121127106

10位ISBN编号：7121127105

出版时间：2011-1

出版时间：电子工业出版社

作者：朴愚

页数：390

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>

## <<人力资源制度范例与解析>>

### 内容概要

《人力资源制度范例与解析》一书出版后，受读者欢迎的程度出乎我的意料。远方的朋友在不知道我是作者的情况下，说他的朋友向他推荐这本书，他转而向我推荐这本书。我的邮箱也陆续收到一些读者的来信，就某些具体的问题与我探讨。当当网等网站上的评论也甚为积极。2008年7月，出版社重印本书。

从本书出版至今，《劳动合同法》及其实施条例、《职工带薪年休假条例》及其实施条例等法律法规陆续出台，劳动法治环境发生了不小的变化；而整个中国企业界经历了金融危机的冲击，在人力资源管理的理念和方法等方面发生了深刻的变化。

几年来，我的工作岗位也发生了一些变化，使我能够在更多企业对书中的方法和流程进行检验，获得一些新的体会。

这些都促使我本着对读者负责的态度，希望对原书做一些与时俱进的修订……

## <<人力资源制度范例与解析>>

### 作者简介

朴愚  
管理学硕士，高级工程师。  
现任某世界500强企业所属香港上市公司人力资源部总经理。  
曾任该集团公司人力资源部组织发展部经理，以及所属贸易公司销售经理、制造公司人力资源部经理、咨询服务公司人力资源部经理等。  
兼任中国人民大学高级职业指导顾问、北京中外企业人力资源协会(HRA)薪酬委员会干事等。  
于人力资源管理审计、绩效管理、薪酬设计、并购企业整合、企业战略转型等方面积累了丰富的工作经验。  
著有《绩效管理体系的设计与实施》等书，在新浪财经频道、《商学院》、《中国人力资源开发》等发表文章3。  
余篇，被《人力资源开发与管理》等中国人民大学复印报刊资料转载8篇。  
为中国人民大学、北京师范大学、对外经济贸易大学、HRA、中国中化集团公司、江苏华艺集团等提供人力资源战略、职业发展、绩效管理等课程、讲座。

## &lt;&lt;人力资源制度范例与解析&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 制度、制度化管理与人力资源管理 1.1制度化管理的必要性 1.2合法、规范、有效的人力资源管理制度 1.3制度化管理的 1.4人力资源部门与制度化管理的第2章 中小企业人力资源管理标准 阅读材料2—1 向丰田学习人力资源管理第3章 《员工手册》范例 附录关于价值观的故事 附录3—1 本杰明·富兰克林：一个勤奋、学习、守信的榜样 附录3—2没有信誉就没有生存 附件3—1常规请假单 附件3—2因公出差申请单 附件3—3出差报告单 附件3—4奖惩申请表 附件3—5保密协议第4章 岗位、职级与任免管理制度范例 附件4—1职系职级描述 附件4—2岗位说明书 附件4—3部门关键绩效指标、工作职责、人员编制示例 附件4—4职务任免通知 附件4—5岗位、职级、薪酬调整通知单 阅读材料4—1让岗位评估见鬼去吧 阅读材料4—2竞聘上岗：能够走多远 阅读材料4—3多几个副职又何妨第5章 招聘调配制度范例 附件5—1有关测试的说明 附件5—2招聘申请表 附件5—3应聘/入职员工登记表 附件5—4员工岗位变动审批表 附件5—5面试记录评价表 附件5—6背景调查情况表 附件5—7录用通知书 附件5—8岗位变动交接单 附件5—9实习协议书 阅读材料5—1宝洁公司的校园招聘 阅读材料5—2解密西门子招聘方略 阅读材料5—3验证学历证、学位证的简要方法 阅读材料5—4如何参加无领导小组面试第6章 培训培养制度范例 附件6—1公司年度培训计划表 附件6—2外派培训申请表 附件6—3培训需求调查表 .....第7章 绩效管理制度范例第8章 薪酬福利管理制度范例第9章 员工关系管理制度范例第10章 《经理人员手册》范例狗尾续貂 写在路上

## <<人力资源制度范例与解析>>

### 章节摘录

第1章 制度、制度化管理与人力资源管理 1.1 制度化管理的必要性 制度,《新华字典》中的解释为:要求成员共同遵守的规章或准则。

可见制度的本义是针对人的,是对人的行为的约束和规范。

制度是组织规模化和事务复杂化的产物。

在规模较小的组织里面,因为人员有限、事务有限,一切都在组织领袖的直接观察之下,所有的事情都可以由组织领袖来判断、决策,不需要书面的制度来进行约束,只需要口头的示意就可以了。

当然这种口头的示意如果有一定的规律,也可以视为不成文的制度。

当组织的规模大了,组织领袖无法亲自去管理每个成员,更无法亲自决定每一件重要的事情,这时候就需要委托管理,委托别人替他决策、处理一部分事情,甚至委托别人替他去管理一些人员。

为了使受托者按照他的要求去进行管理,他就要对事务进行归类整理,要求对于什么样的事情按照什么样的判断标准、什么样的程序去处理。

这样的要求经过正式的宣告就是制度了。

如果组织有了规模或者事务比较复杂的时候,没有制度的统一规定和约束,组织领袖就难以向下授权,要占用大量时间进行个案决策,即使授权了,下属遇到问题也容易各自为政、各行其是,组织就失去统一的行事标准,甚至不成为一个有合力的组织了。

《劳动合同法》实施以后,制度化管理更成为法律的要求。

.....

<<人力资源制度范例与解析>>

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>