

<<人力资源棘手问题解决方案>>

图书基本信息

书名：<<人力资源棘手问题解决方案>>

13位ISBN编号：9787802554207

10位ISBN编号：7802554209

出版时间：2010-4

出版时间：企业管理

作者：童媛媛

页数：260

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>

<<人力资源棘手问题解决方案>>

前言

人力资源工作本身是一项非常复杂的工作。它将人视为可开发并能带来收益的资源进行控制，既要面对上级领导的审查，又要平衡众多员工之间的利益。

所以，人力资源每次需要进行绩效考核或者人员调整等实际工作时，总会出现这样那样的棘手问题，让人力资源部门的负责人左右为难。

根据调查数据显示，70%以上的人力资源部员工感到工作没有实际意义，对工作满意者仅占62%，而且超过85%的人力资源部员工遭到来自领导、主管和员工的质疑。

面对期望和现实的巨大差别，怎样提高人力资源管理的水平，改善部门地位，是每个人力资源管理者需要面对并且深思的问题。

事实上，企业的成长与发展离不开优秀的人力资源管理和人力资源的有效配置。如何为企业寻找合适的人才，留住人才，发展人才，为企业保持强劲的生命力提供有力的人力支持，这是人力资源部门面临的重要课题。

在这种背景下，如果人力资源部门的工作仍停留在“以人为本”“人尽其才”的口号下，显然管理只能是一句空话。

面对问题，唯有实践才是真道理。

人力资源管理作为一种思想贯穿于企业的各个层面，在组织内部具有整合式的功能。对人力资源的开发不仅限于管理层，还以个人与企业的共同发展为目标，将其拓展到劳资关系的各个方面。

由此，人力资源工作的重要性可见一斑。

那么，这样一项既复杂又重要的工作，如果出现问题，以不变应万变，无所为恐怕不太好。本书即针对人力资源管理工作中经常出现的各种棘手问题进行了详细解读，并提供给大家一个完善的解决方案。

<<人力资源棘手问题解决方案>>

内容概要

人力资源管理作为一种思想贯穿于企业的各个层面，在组织内部具有整合式的功能。对人力资源的开发不仅局限于管理层，还以个人与企业的共同发展为目标，将其拓展到劳资关系的各个方面。

本书对绩效管理体系建设、年终人员调整方案、教育培训、劳动合同管理、人力管理实务以及进行人力资源计划等人力资源管理工作中经常出现的各种棘手问题进行了详细解读，并提供给大家一个完善的解决方案。

<<人力资源棘手问题解决方案>>

书籍目录

第一章 家族企业、民营企业与分公司人员管理问题十五问 第一节 异地开设分公司后如何进行人员管理 第二节 如何控制管好在海外分公司的员工 第三节 当能力5个性都很强的地区经理-5下属对峙时, 怎么办 第四节 分公司经理如何签定岗位责任书 第五节 如何成功地面试区域经理 第六节 如何做好家族企业中的人力资源管理 第七节 如何处理好公司内的亲情关系 第八节 如何建立有特色的民营企业文化 第九节 如何让民营企业老板重视人力资源部门的建议和规划 第十节 如何解决民营企业人力资源管理的“老大难”问题 第十一节 如何通过培训和末位淘汰提高家族企业的绩效 第十二节 如何解决老板的人才培养意识 第十三节 民营企业如何留住员工 第十四节 在私营企业中, “以人为本” 5老板的“板子文化”冲突该怎么办 第十五节 如何解决一个民营企业的薪酬制度和激励问题第二章 人力资源管理难点与热点问题五十问第三章 绩效管理体系建设方案第四章 年终人员调整方案第五章 人力资源操作实务第六章 年终奖与工资调整方案第七章 年终劳动关系管理常见问题处理第八章 教育培训规划方案第九章 常见人力资源规划出现的问题

<<人力资源棘手问题解决方案>>

章节摘录

首先，重要的一点是让员工了解公司远景与价值观。这些远景和价值观的传达情况如何？

公司领导者如何通过自身的行为和相互关系来体现公司远景与价值观（一种宣传板口号或小卡片是更加有效的沟通途径）？

其次，招募最可能具有共同远景和价值观的人员。

确保您了解这些人是谁，并在这些人中有的放矢地进行招聘和传递信息。

第三，确保您了解这些人主要的职业发展志向。

例如：他们是否将职业发展视为学习与技能获取，或更具挑战性、更有趣的工作，或提升管理级别。

明确了这些问题后，应确保公司内部存在上述机会。

作为人力资源经理，应负责根据公司目标进行人员调整；在公司内部明确期望及这些期望的重要性；提供反馈意见并由此协助进行学习与职业发展；并进行绩效评估和确定奖励水准。

不仅需要进行年度绩效评估，而且需要进行日常性绩效评估。

对于工作经验评估而言，员工与其经理的关系也是一项关键因素。

请在新员工加盟时提醒您的经理，他们通常需要得到经理的关注。

最后，合理的做法是不要限制薪酬结构模式来调整工作。

薪酬系统可以有力地说明哪些行为将会或者不会受到奖励，但作为一种激励因素，金钱至多可以产生短期影响。

不过，若您没有合理地提供薪酬，例如薪酬水准过低、奖励程度低或被发现奖励不公正，这将会产生巨大的消极影响。

<<人力资源棘手问题解决方案>>

编辑推荐

分析人力资源管理的棘手问题，提出切实可行的解决方案，确保人力资源管理工作顺畅、高效，为企业发展提供稳定支持。

新、全、实用的员工管理与棘手问题解决必备工具书。

探讨企业经营成功之关键，解决棘手人力资源新问题。

实用、简洁、有效。

人力资源管理是一门科学，也是一门艺术。

招聘面试、培训晋升、绩效考核、薪酬设计、员工去留等各个具体工作环节都隐藏着诱使你犯错误的陷阱，稍不留神就有可能陷入“老问题尚未解决，新问题层出不穷”的困境。

调查数据显示，70%以上的人力资源部员工感到工作没有实际意义，对工作满意者仅占62%，而且超过85%的人力资源部员工遭到来自领导、主管和员工的质疑。

面对期望和现实的巨大差别，怎样提高人力资源管理的水平，是每个人力资源管理者需要面对并且深思的问题。

<<人力资源棘手问题解决方案>>

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>