第一图书网, tushu007.com

<<职业晋升如何落地>>

图书基本信息

书名：<<职业晋升如何落地>>

13位ISBN编号：9787115189813

10位ISBN编号：7115189811

出版时间：2009-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：胡八一 编

页数：251

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

前言

作为专业的人力资源管理咨询公司，近十年来，我们曾为300多家企业提供过专业的人力资源管理咨询服务。
2004年，我们针对这些企业中高层管理人员以及骨干员工离职原因进行了一次大规模的调查，其结果大大出乎我们的意料。
调查结果显示：仅有21%的人离职主要是因为薪酬福利，而50%以上的人是因为对职业发展前途不满意。
具体表现为企业没有为员工进行职业晋升规划，员工看不到职业发展的方向，也没有清晰的晋升目标。
“人才难留”这几乎是我们的大多数咨询客户的心声。
由于各企业管理岗位数量有限，一些有抱负有专业技能的人才由于无法晋升到经理或者更高级别的管理岗位而觉得前途渺茫。
我们服务过的一些知名企业的人力资源管理者都曾无奈地向我们抱怨道：员工的流动率太高了。
特别是一些具备专业技能的人才看到晋升无望，或者跳槽到了别的企业，或者失去斗志，工作绩效越来越低。
而事实上，并不是所有的人都具备管理能力，有些人更适合在自己的专业技术领域中做精做深。
然而，如果一个企业无法给这些专业人才提供良好的职业发展通道，人才的不断流失也是在所难免了。
深有感触之余，我们也日益感觉到肩上的担子越来越重。
鉴于企业人力资源管理的现状，强烈的使命感使然，我们想尽快、尽好地帮助企业建立一套科学、规范、落地的员工职业晋升体系，因为我们深知频繁的员工离职对企业来说将意味着什么。
时至今日，我们都清楚地认识到随着世界经济一体化的加剧，企业之间的竞争也在加剧。
但归根到底，企业之间的竞争是人才的竞争。

内容概要

本书针对企业管理职位有限与员工晋升需求之间的矛盾，按照建立多重职业发展通道的理念，为企业设计了一套员工职业晋升的体系。
通过职业化流程的方式的管理，建立科学、规范的职业晋升通道，为员工架构了晋升的阶梯。
编者通过穿插案例讲解，使全书具有缜密的系统性、逻辑性以及很强的实操性。
本书适合企业中高层管理人员、从事人力资源管理的从业者、企业培训师等阅读。

作者简介

胡八一博士，柏明顿人力资源管理咨询公司董事长、首席顾问，曾任松下电器人事处处长、杜邦公司人力资源总监，中山大学、华南理工大学EMBA特邀导师，时代光华特邀讲师。

《世界经理人》、《人力资源管理》、《南方企业家》、《人力资源报》等多家媒体特聘顾问。CCTV、东方卫视、东南卫视等电视台特邀人力资源现场点评专家。

主要荣誉： ◆2008年金牌培训师 ◆2007年中国人力资源行业十大风云人物 ◆2006年全国人力资源管理杰出英才 ◆2005年全国人力资源行业十佳人物 ◆2004年全国十大杰出咨询师 ◆2003年全国十大培训师 ◆2002年人力资源技术杰出贡献奖 主要著作： ◆《8+1绩效量化考核技术》 ◆《8+1绩效量化案例精选》 ◆《三三制薪酬设计案例精选》 ◆《岗位说明书案例精选》 ◆《组织架构与部门职能设计案例精选》 ◆《激励员工全攻略》 ◆《能力素质模型构建与运用案例精选》 ◆《人力资源规划实务》 ◆《一克托文化》 ◆《纵横人心》

<<职业晋升如何落地>>

书籍目录

第一章 员工职业晋升设计概述 1第一节 员工职业化与员工职业晋升设计的涵义 1第二节 员工职业晋升设计的目的 3第三节 员工职业晋升设计的原则 6第四节 员工职业晋升流程 10第二章 员工职业晋升设计的基本思路 21第一节 建立多重职业发展通道 21第二节 让员工明确职业发展的方向 28第三节 引导员工正确做事 30第三章 员工职业晋升通道设计 35第一节 晋升通道设计的原则 35第二节 晋升通道设计的方法 39第三节 晋升通道设计体现双向职业发展 47第四章 确定员工职业晋升的三大标准 55第一节 任职资格标准 55第二节 能力素质标准 64第三节 绩效标准 80第五章 晋升三大标准的关键要素 95第一节 确定晋升的资格和能力要项的维度 95第二节 确定晋升的资格和能力要项的等级 105第三节 确定晋升的各类别岗位能力的权重 117第四节 配分 118第五节 确定评分标准 121第六章 员工职业晋升评估 125第一节 晋升评估准备 125第二节 晋升资格评估 129第三节 能力素质评估 135第四节 绩效考评 155第五节 不断修订和完善考评项目及标准 160第七章 员工职业晋升测试 163第一节 笔试 163第二节 面试 170第三节 情景模拟测试 180第四节 工作试用 187第八章 员工职业晋升级别确定 189第一节 级别确定 189第二节 级别晋升 195第三节 晋升审核 199第四节 结果公布 201第五节 晋升实行 203第九章 员工职业晋升设计调控 217第一节 晋升设计控制 217第二节 晋升设计调整 232第十章 员工职业晋升设计应用 239第一节 职位/级别晋升 239第二节 薪资调整 242第三节 绩效管理 245第四节 员工激励 248参考文献 251

章节摘录

比如，从业务代表晋升为业务主管，他所要获得的新的专业知识将涉及销售管理、培训、考核、计算机操作水平等。
同样，如果要从业务主管晋升为销售经理，则所要获得的新的专业知识将涉及市场营销、基本的人力资源管理（如招聘、员工关系处理等）、基本财务知识、基本法律常识等。
这个积累是需要一定的过程的，在达到晋升的目标之前，员工必须自觉地按照职业标准和要求正确地做事，加强业务规范性，只有如此，才能为晋升到更高职级奠定坚实基础。
多重职业发展通道的晋升体系的作用之一就是能引导员工沿着企业所期望的发展方向正确地做事，引导过程分为三步。
第一步：晋升前——职级初定测评要求的指引。
员工职业晋升体系的建立，改变了很多企业以前职位管理层级简单、以领导主观判断为标准、员工晋升通道混沌一片的现象。
在员工职业晋升设计中，如果某企业以前从来没有为员工定过职级，那么，首先要对员工现处何种职级进行测定。
在对员工职级初定的测评中，由人力资源部门组织这些员工在合适的时间进行基础知识和专业技能的综合测试，然后对照各职级的不同要求，给每一位参加测评的员工定级。
在此过程中，员工通过综合测试，就可以明确如果想达到晋升的目标，就必须按照企业的要求进行日常的工作，使自己的知识、经验不断得到积累，专业技能不断地得到提升。
第二步：晋升中——综合考评指标的导引。
经过一段时间，一般定为一年，当员工达到一定的知识、经验的积累和专业技能的提升后，就可以参加晋升的综合考评。
此次综合考评涉及员工的任职资格、能力素质和绩效标准三项要求。
这三项要求指出和规范了员工晋升所要达到的知识、经验和技能的总和，强调了晋升岗位或级别的能力素质要求及绩效标准。
结果分为两种情况：一是员工表现优秀，顺利晋升；二是员工在某些方面还稍有欠缺，暂不晋升。

编辑推荐

职业晋升设计——帮助企业规范晋升的类别和途径，明确员工晋升的条件，点燃员工的激情，促使他们为企业的愿景献自己的满腔热情。

为什么员工看不到职业发展的方向，也没有清晰的晋升目标？

为什么员工的流动率过高，企业无法留住有用人才？

为什么员工失去斗志，工作绩效越来越低？

人力资源管理中的种种疑问，本书将为你详尽解答，以帮助企业建立一套科学、规范、落地的员工职业晋升体系。

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