

<<管理手记>>

图书基本信息

书名：<<管理手记>>

13位ISBN编号：9787302274353

10位ISBN编号：7302274355

出版时间：2012-1

出版时间：清华大学出版社

作者：米雅

页数：336

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>

<<管理手记>>

前言

有关这本书的属性，有以下几点，是可以肯定的：首先，这不是一本有关成功学的书，读这本书，不会让你种下成功的种子，也不会有新的生命在你心田萌芽。

其次，这不是励志类书籍。

读这本书不能令你从苦海中崛起，也不能给你在逆境中持续奋斗的勇气与决心。

第三，书中提及的案例，来自不同公司（包括我工作至今服务过的四家公司以及我朋友开的公司或者任职的公司），不要混为一谈，以免阅读过程中疑窦丛生。

第四，本书最主要的用途不是教给大家解决问题的方法，而是思考问题的角度，本着求取问题答案的初衷来阅读本书，多半会失望。

最后，也是最重要的，所有这些案例都发生在资本型或者扁平管理结构的组织里，这意味着，那些在金字塔型或等级森严的组织内服务的同行，阅读本书不大可能有所收获，当然，打发时间除外。

那么这本书的属性是什么呢？

简单地说，这是一本针对人力资源实务工作中会遇到的一些问题，也是我个人的解决思路和方法，仅供遇到过或者极有可能会遇到此类问题的同行参考，因为是亲身体验且逐一的实施过，所以实用性相对会强一些，它主要的目标读者群是有两年以上从业经历的人力资源熟手、主管或经理，刚刚踏入人力资源领域的新人不太可能有机会遇到书中所提及的案例，而总监或者高级经理级别的同行对案例所涉及的那些问题要如何解决已经驾轻就熟，没有必要再浪费时间阅读本书，除非是本着博闻的精神，想看一看同样的问题别的同行会如何面对。

有关本书的属性介绍如上。

坦率地说，写书的过程是很愉快的，而假使你阅读本书的过程也是愉快的，则作者就更愉快了。

最后，考虑到这本书的目标读者群中的很多人在1~2年内将会遇到自我突破的问题，说得直白一点就是要么晋升、要么从此平淡、要么辞职寻求更好的发展的问题，这个问题要如何解决？

我拟用以下这几句话提供一个简明扼要的建议：我规划每一段人生，每一个细微的脚步。

我用自己的方式，竭尽所能，做该做的一切，洞悉世事，不求赦免。

如是，遗憾就算有，也应该不多，也不值一提。

著者 2011年10月

<<管理手记>>

内容概要

作者以人力资源经理的角色亲身经历的案例为例子，把HR理论和自身多年的HR管理实践密切结合在一起，用细腻的笔触，详细描述HR管理领域工作应该如何开展、问题应该如何解决的思路和方法。

本书内容涉及绩效薪酬、招聘培训、组织管理等等42个人力资源课题，作者结合企业人力资源实务，解说人力资源管理方法，全面解析人力资源工作中碰到的主要问题，详细记录了人力资源经理在不同管理场景下遇到问题、解决问题的心路历程。

读者不仅在书中可以看到HR管理工作的整体框架，而且能了解到作者的工作思路与方法，从中学习到有用的职场知识和智慧，从而提高自己的职场竞争力。同时本书也树立了一个标杆，读者可以对比这个标杆，看看自己是否超越了它或者还够不到它。

本书适合HR经理、HR主管、HR以及企业中高层管理人员阅读，其他资深职场人士也可能从本书的案例中获得教益。

<<管理手记>>

作者简介

米雅，IT企业人力资源总监，毕业于中国政法大学经济法系，人力资源岗位从业9年，历任人事专员、人事主管、人事行政经理、总经理助理、人力资源总监。
作品有中国文联出版社出版的《亲爱的美洲狮小姐》。

<<管理手记>>

书籍目录

第1章 绩效薪酬

- 1.1 薪酬调研
- 1.2 如何设计薪酬审批权限
- 1.3 关于绩效考核流程设计的粗浅看法
- 1.4 外聘人员的绩效考核
- 1.5 调薪，调薪
- 1.6 评估绩效激励制度
- 1.7 如何设计宽带薪酬体系
- 1.8 绩效恳谈方法略述
- 1.9 绩效考核实例
- 1.10 使用鱼骨图分析法做部门绩效考核指标分解
- 1.11 行政部门考核方案设计

第2章 招聘培训

- 2.1 有关人力行政岗位面试的一些问题
- 2.2 一个简单的入职管理制度
- 2.3 一个总监岗位的设计
- 2.4 红宝书编写法则
- 2.5 岗位胜任度的判断
- 2.6 从简单开始
- 2.7 如何进行岗位价值评估
- 2.8 招聘需求分析心得
- 2.9 构建招聘专员的胜任力模型
- 2.10 规范招聘工作需要注意的一些问题
- 2.11 工作处处有挑战，培训实在不容易
- 2.12 初中生教学指南——基层员工培训
- 2.13 一些测评工具的使用心得

第3章 组织管理

- 3.1 Fighting or No Fighting——人力资源规划的跟踪执行
- 3.2 如何构建部门
- 3.3 道德和领导
- 3.4 客服部的管理与考核
- 3.5 团队领导者的特性
- 3.6 所谓的办公室政治
- 3.7 中层干部离职原因分析
- 3.8 中层管理干部的职责
- 3.9 有关帕金森定律的一次实践

第4章 其他

- 4.1 送人玫瑰，手留余香——和下属一起成长
- 4.2 管理你的第一印象
- 4.3 关于人力资源六大模块的思考
- 4.4 听——沟通的关键
- 4.5 分红，分红
- 4.6 给HRM的一些小小建议
- 4.7 人事表单的设计思路
- 4.8 有关产假和年假的一些规定

<<管理手记>>

4.9 Frenemy——亦敌亦友

<<管理手记>>

章节摘录

版权页： 这个案例本身不复杂，在开始叙述案例之前，先简要说明该案例涉及的公司情况。

这家公司约有100人，人力资源部有一位招聘专员，负责招聘和培训；一位人事专员，负责入职离职各项事务性工作和薪酬核算；一位人事经理，负责人事事务工作。

我是受聘去做短期的见习经理，负责人力资源开发。

这天我刚到公司，才坐下来，就听见副总办公室有几个人在争执。

没过几分钟副总就打来电话请我过去，说是有事商量。

我到了副总办公室，发现公司的财务经理和人事经理正争论得面红耳赤，仔细听了几分钟后才了解了情况，原来因为后天是发薪日，人事经理将上月工资表做出来，要求副总签字，副总则以自己分管的是业务线为由，表示不方便先签，让人事经理先找他的直属上级、公司的总经理助理（分管人力资源）先签。

但是人事经理则说，下边的人表现如何工资应该怎么发，副总最清楚，应该副总签字之后再找总经理助理签，副总说我虽然清楚下边人表现如何但是工资的事又不是我说了算，你要说工资有没有算错，财务部最清楚，那至少也应该财务部经理签字之后才来讨论我该不该签的问题。

于是财务部经理又被扯了进来，副总要求他先签字，但是财务部经理说，他只负责审核数据之间的勾稽关系是不是对，工资怎么发放应该是让人事经理自己核算完了交给业务副总或者总经理助理签字，确认之后再拿来财务部签字。

人事经理则说，总经理助理哪有空去审查具体的金额问题，那应该是业务副总的事，如果业务副总不肯定，让财务部先签字然后业务副总再签，都签完了之后才能提交给总经理助理签字。

我越听越是惊奇，搞不懂怎么会有这种情况发生，于是见缝插针的问了两句，才知道原来的人力资源部只有一个人，所以分管业务的副总顺便管了人力资源部，后来人力资源部人数多起来，就把这个部门分出去，给了总经理助理管；但是总经理助理本身分管的是公司的品牌和企业文化，人力资源的事管得不多，于是分管副总虽然把人力资源部交接出去，但是当薪酬核算量比较大或者她觉得会有问题产生的时候，也会把工资表拿过来审核下，算是代替总经理助理行使职权；但她的工作确实很多，恰巧财务部的经理从前在别家公司做过一段时间薪酬核算，又深得老板信任，于是在分管副总分身乏术的时候，财务部经理也会代做一下薪酬的复核工作。

多头都有插手经历的结果就变成了现在的人事经理坚持认定总经理助理应该是审核的倒数第二关的意见，而薪酬审核的第一关，不是财务部经理，就是分管副总。

三个人在副总办公室争的不可开交，中途副总问我：“DK，你在这方面比较专业，你来说说看，谁应该先签字？”

“我想也没想的就说：“这个其实不难啊，总经理最后一个签，你倒数第二个签，其实你是可签可不签的，财务部经理只管发工资的事，员工的工资明细原则上应该和他没关系，实在要让他审核数据，那就放你前边签嘛，总经理助理第一个签，因为他对下属的工作结果负责。”

“副总一拍大腿说：“对嘛，就是这样嘛。”

“结果人事经理怒了，指着我说：“你知道总经理助理是做什么的？”

他难道是来给你做工资审核的？”

“我说：“他就是啊，他既然分管人力资源部，又是你的直接上司，你做的工资表，理所当然应该他先审核啊。”

“人事经理就说：“我告诉你，你错了！”

你大错而特错，他不是做这个的！”

你根本不了解情况！”

“我十分尴尬的笑了，飞快地龟缩到墙角装花瓶。

<<管理手记>>

编辑推荐

《管理手记:人力资源经理是怎么思考和解决问题的》是一本针对人力资源实务工作中会遇到的一些问题，也是我个人的解决思路和方法，仅供遇到过或者极有可能会遇到此类问题的同行参考，因为是亲身体验且逐一的实施过，所以实用性相对会强一些，它主要的目标读者群是有两年以上从业经历的人力资源熟手、主管或经理，刚刚踏入人力资源领域的新人不太可能有机会遇到书中所提及的案例，而总监或者高级经理级别的同行对案例所涉及的那些问题要如何解决已经驾轻就熟，没有必要再浪费时间阅读《管理手记:人力资源经理是怎么思考和解决问题的》，除非是本着博闻的精神，想看一看同样的问题别的同行会如何面对。

《管理手记:人力资源经理是怎么思考和解决问题的》适合HR经理、HR主管、HR以及企业中高层管理人员阅读，其他资深职场人士也可能从《管理手记:人力资源经理是怎么思考和解决问题的》的案例中获得教益。

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>