

<<人力资源部>>

图书基本信息

书名：<<人力资源部>>

13位ISBN编号：9787802498839

10位ISBN编号：780249883X

出版时间：2011-12-1

出版时间：中华工商联合出版社有限责任公司

作者：蔡巍,姜定维,吴娇

页数：315

字数：360000

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>

## <<人力资源部>>

### 内容概要

人力资源管理者经常会有这样的疑问：如何提高自己在公司中的地位？

本书作者认为，一个HR在公司中的地位是高是低、受到重用与否，除了公司高管的理念以外，还有更重要的一个影响因素就是自身的素质。

如果素质足够高、能力足够强、对公司的业务足够熟悉，自然会受到重用。

因此，提高HR的素质就成了HR工作者面临的一个重要课题，因为公司高层的理念转变我们很难控制。

要提高自身素质，很重要的一项就是要了解人力资源本部门的工作内容、工作程序及工作方法。

本书从人力资源部的结构、流程入手，全面介绍了人力资源管理中使用的工具、方法。

无论从具体内容，还是从编撰形式上看，都充满务实与创新精神。

它以先进理论为指导，从人力资源部结构搭建、组织管理、业务体系、工作流程及策略技巧等环节与要素入手，以“本土化”视野、体系化的思维、可操作性强的方法及丰富的实战图表，传达了众多极具实战价值的思路与方法，使本书成为国内同类型图书的扛鼎之作。

## <<人力资源部>>

### 作者简介

#### 蔡巍

深圳普方咨询公司资深顾问师，权威人力资源绩效管理实战专家。擅长于人力资源管理，特别在绩效与薪酬体系设计方面有很深造诣，形成了自己特有的实战方法；曾为大型企业集团、上市公司、连锁业集团、高科技公司等多个行业的企业进行过全面的人力资源咨询服务。

#### 姜定维

深圳普方咨询公司高级合伙人，具多年专职咨询工作经验；擅长于人力资源管理，特别在绩效与薪酬体系设计、等方面有一定造诣；曾为多个行业的企业进行过全面的人力资源咨询服务。

#### 吴娇

工学、经济学双学士，管理学硕士。主要从事企业培训和管理咨询工作，曾参与并负责多个企业的管理咨询项目，并为大型企业集团、上市公司、大型通信运营商、高科技公司等多个行业的企业进行过全面的人力资源咨询服务。在组织与流程设计、人力资源规划、绩效与薪酬体系设计等方面有较丰富的咨询项目经验。

## <<人力资源部>>

### 书籍目录

#### 第一章 人力资源部的组织架构

人力资源部的功能

人力资源部的组织

#### 第二章 人力资源部的人员职责

人力资源部的职能

人力资源部人员的职责

#### 第三章 人力资源部的业务流程及工作内容

工作分析

工作评估

人力资源规划

人力资源培训

绩效管理

薪酬管理

人力资源外包

#### 第四章 人力资源部的工作锦囊

人力资源部经理的工作锦囊

人力资源部人员的工作锦囊

#### 第五章 人力资源部工具和应用表格

专业人力资源的实用工具

人力资源常用的表格

附录：人力资源常用术语

KPI

BSC

个人绩效和组织绩效

e-HR

HR从业者必备的IT术语

HR管理常用专业术语中英文对照

## 章节摘录

不把员工主动离职当做背叛，企业的大门就永远向这些人敞开，离开的员工还可以再回来，市场也就变成了企业一个取之不尽、用之不竭的流动人才宝库。

一般来说，辞退员工有两种不同的情况：第一种就是公司的战略调整，另一种是员工表现不好。

对于前者，惠普宣布兼并康柏之后，进行了大规模战略性裁员工作。

无论是对那些在未来半年或一年内离职的员工，还是对那些马上被辞退的员工，公司都诚恳地进行了道歉，还给予了丰厚的补偿，最重要的是，给予他们以充分的信任、尊重和帮助，最后，大批员工带着满意的微笑离开了惠普。

对于后者，处理方式也很是委婉，让员工觉得公司很有人情味，觉得自己受到了尊重。

惠普公司在末位淘汰时有一项服务措施：公司邀请猎头公司进驻公司一周，为被裁员工提供咨询服务，甚至帮他们介绍新的工作。

这样员工就能在比较平静的心态下接受事实，并且知道自己下一步应该做什么，因此，没有一个人在离职后发表对公司不利的言论。

2.好马要吃回头草好马要吃回头草。

在应聘惠普（中国）有限公司“聚英1000”大型招聘中，不乏曾经在惠普工作过、由于种种原因离职的“老员工”。

礼遇离职员工、欢迎离职员工回来工作，是惠普公司的传统。

作为这种传统的一部分，惠普会保留离职员工的员工编号，一旦返回，即可以继续使用原有的编号。

而对于离职员工来说，吸引他们重回惠普的原因，在很大程度上，是经过企业之间比较之后，进一步认同惠普的企业文化。

越是有文化内涵的高科技企业，越看重员工对企业文化的归属感，越相信文化认同是员工成长的重要基础。

这些重新回来的“老员工”，由于接受过惠普丰富而完整的员工培训，同时又经过其他企业的锻炼，既能够迅速适应各自的岗位，又可以给企业带来新的内容。

.....

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>