第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理工具箱>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理工具箱>>

13位ISBN编号：9787111282235

10位ISBN编号：711128223X

出版时间：2009-10

出版时间：机械工业

作者：邱庆剑

页数：707

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

人力资源是企业最宝贵的资源，一个企业之所以成功，首先是因为这个企业充分发挥了人力资源的作用。
近年来，人力资源被广泛地称做“人力资本”，这充分地说明它和货币资本一样不可或缺，甚至比货币资本更为重要。
我国推行市场经济的时间还很短，企业管理方面还比较落后，发达国家的企业在几十年甚至上百年前就已经使用的管理方法和手段，我国企业现在才开始使用，这注定了我国企业管理水平的落后。
而其中，人力资源管理的落后尤其突出，很多企业经营者看不到人力资源的价值，头脑中根本就没有人力资源这一概念。
更别说人力资本这一概念了。
在他们看来，人不过是一般的劳动力，其人力资源管理水平可想而知。
如何提升人力资源管理水平？
这是企业界和理论界都在思索的问题。
与发达国家企业相比，我们在管理方面起步晚是一个劣势，但也有一定的好处，那就是国外专家们为我们创造了许许多多的管理方法。
我们可以借鉴这些成熟的管理方法，在短时间内走过国外几十年甚至上百年所走过的管理历程。
那么如何借鉴呢？
国内许多专家把国外的管理理论拿了过来，但国内企业要消化这些理论却存在一定的难度，首先是文化和国情的差异；其次是我国管理者自身问题——他们没有足够的精力去学习艰深的理论，即使有精力，也未必都能学到手。
针对这种情况，我国一批人力资源专家借鉴国际上流行的做法，走“工具管理”之路，即越过艰深的理论，把现代企业管理理论转化为各种实用的管理工具，使企业管理迅速上台阶，上水平。
实践证明，工具管理的路子是行之有效的。
目前，通过引进一部分、创造一部分，人力资源管理的各种管理工具已经比较成熟。
但遗憾的是，这些有效的工具主要掌握在咨询机构或咨询专家手中，并没有在企业全面推广。
这些工具得不到广泛推广，缘于一个利益因素：许多咨询机构或咨询专家靠这些工具吃饭，他们做一个咨询项目，所获几十万元甚至上百万元。
如果把这些工具公之于众，比如出版成图书，他们的所获将微乎其微，这注定了他们不愿意推广这些工具，视之为“秘密武器”，决不轻易示于外人。
有的咨询机构甚至视自己所掌握的管理工具为“核心竞争力”。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书是HR专家为非专业人士准备的工具书，其内容包括：组织设计范本、岗位设计范本、人力资源管理流程范本、人力资源管理表单范本、人力资源管理制度范本、人力资源培训范本、职务说明书范本、员工手册范本、人力资源素质测评范本、绩效考评指标及运用范本、人力资源管理其他范本。
本书通俗易懂，又不失专业水平，是企业人力资源经理、人事主管、经理、人力资源总监、老板等的“手册性”书籍。

书籍目录

再版前言序言　人力资源专家“秘密武器”大曝光第一章 组织设计范本　组织设计范本相关说明　组织机构图范本　股东会职权范本　董事会职权范本　监事会职权范本　总经理办公室职权范本　企划部职权范本　市场部职权范本　销售部职权范本　客户部职权范本　技术开发部职权范本　生产计划部职权范本　供应部职权范本　物管部职权范本　机电设备部职权范本　财务部职权范本　审计部职权范本　证券投资部职权范本　人力资源部职权范本　行政部职权范本　总务后勤部职权范本　品质管理部职权范本第二章 岗位设计范本　岗位设计范本相关说明　高层管理岗位设计范本　营销系统岗位设计范本　财务系统岗位设计范本　行政系统岗位设计范本　人力资源系统岗位设计范本　生产系统岗位设计范本　质量管理系统岗位设计范本　策划管理系统岗位设计范本第三章 人力姿源管理流程范本　人力资源管理流程范本相关说明　岗位设置管理流程　人员编制管理流程　增加编制申请流程　用人申请流程　公司内部招聘流程　公司外部招聘流程　新员工入职流程　劳动合同管理流程　新员工试用期满转正流程　岗位轮换流程　员工工作调动流程　职务任命流程　考勤管理流程　员工加班申请流程　员工请假管理流程　员工出差管理流程　绩效管理工作流程　员工绩效考核流程　薪酬方案审批流程　工资发放流程　员工奖励流程　员工申诉流程　培训管理总体流程　培训计划流程　培训方案制订流程　培训教材准备流程　培训用具准备流程　培训实施流程　培训效果评估流程　岗前培训流程　单位部门专项培训流程　　外派培训管理流程　培训资料管理流程　员工辞职审批流程　员工辞退审批流程　员工离职交接流程　第四章 人力资源管理制度范本第五章 人力资源培训范本第六章 职务说明书范本第七章 员工手册范本第八章 人力资源素质测评范本第九章 人力资源管理其他范本参考文献

章节摘录

插图：矩阵制组织（1）矩阵制组织定义。
该组织形式又称规划一目标结构组织，它是利用数学矩阵原理，将按职能划分的部门和按产品划分的项目小组结合起来组成一个矩阵，使每一名组织成员，既同原职能部门保持组织与业务的联系，又参加项目小组的工作。
在每个小组中，又设有负责人，在企业最高领导人的直接领导下进行工作，项目小组的成员都受到双重领导，既受项目小组领导，又受所属的职能部门的领导。
（2）矩阵制组织优点：第一，矩阵制组织打破了传统的一个下级只受一个上级指挥的组织原则，可以使企业组织管理中的纵向联系和横向联系较好地结合起来，加强各职能部门之间的协调配合。
第二，有利于及时沟通信息，有效决策，使各项专业管理工作能够比较协调灵活地执行，提高工作效率。
第三，不同部门的专业人员组织在一起，有利于激发组织成员的积极性和创造性，培养和发挥专业人员的工作能力，提高他们的技术水平和管理业务水平。
第四，将各种专业知识和经验集中起来，有利于加速开发新技术和新产品。
（3）矩阵制组织缺点。
突破了一个下级只对一个上级负责的管理原则，致使这种组织构成了领导关系的双重性，容易在组织内部产生工作矛盾。
（4）矩阵制组织适用范围。
这种形式适用于经常需要进行项目研究或实施的企业，有的建筑企业实行的项目管理类似于此形式。
多维结构组织（1）多维结构组织定义。
该组织形式又称立体结构，它是矩阵组织的进一步发展，该组织结构主要由三方面的管理系统组成：按产品划分的事业部，即利润中心；按市场研究、技术研究等职能划分的专业参谋机构，即专业成本中心；按地区划分的管理机构，即地区中心。
在这种组织结构中，事业部经理不能单独对产品的开发和产销工作作出决策，任何重大决策都要由产品事业委员会决定，产品事业委员会由产品事业部、专业参谋机构和地区中心代表共同组成，负责对各类产品的产销活动进行指导。
（2）多维结构组织优点。
这种组织结构把产品事业部经理、地区部门经理与参谋机构三者的管理协调起来，有利于使产品事业部和地区部门以利润为中心的管理同参谋机构以成本为中心的管理较好地结合起来，同时，协调产品事业部之间、地区部门之间的矛盾，有助于及时互通信息，集思广益，共同决策。

编辑推荐

《人力资源管理工具箱(第2版)》：全面、权威的人力资源管理工具书，囊括人力资源管理的方方面面。
适用性强适合所有人力资源管理人员，你可以从中找出人力资源管理方方面面的内容，如组织设计、岗位设计，人力资源管理流程、人力资源管理表单、人力资源培训、职务说明书、员工手册、人力资源素质测评、绩效考核指标及人力资源管理诊断等。
内容新岗位设计、管理流程、培训方案，素质测评、绩效考核等都是经过作者搜集最新的资料，总结管理实践，认真筛选、修正、设计而成。
资料全本书博采众家之长，并经过权威专家修正，综合了所有企业的共性。
操作方便随书附赠CD光盘，提供了人力资源管理表单的电子版。
读者可以直接下载。

第一图书网, tushu007.com

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