

<<家族企业人力资源管理实务>>

图书基本信息

书名：<<家族企业人力资源管理实务>>

13位ISBN编号：9787301180686

10位ISBN编号：7301180683

出版时间：2011-1

出版时间：北京大学

作者：胡八一

页数：254

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>

## <<家族企业人力资源管理实务>>

### 内容概要

《家族企业人力资源管理实务》适合于以下类型的家族企业管理者阅读：以血缘关系为基础，资产、股份和管理经营权控制在一个家族手中，由家族成员担任主要领导职务；通过创业者及其家庭成员的艰苦打拼，企业已经由生存期进入发展期，外来人才逐渐增多，落后的家族式管理模式已经成为制约企业发展壮大的桎梏；尤其是尚未设置人力资源管理部门，或者已经设置人力资源管理部门但管理模式极为落后的中小型企业。

针对上述家族企业在人力资源管理中常见的“族内人”窝里斗、“族外人”受排挤、优秀人才流失率高、培训费力不讨好、绩效考核遭抱怨等管理难题，作者胡八一在《家族企业人力资源管理实务》中结合其多年来在人力资源管理咨询实践中积累的经典案例(涵盖机械、电子、电气、通讯、汽车、建筑、服装、家电、食品等行业的生产型和商贸型企业)，以及独创的“8+1”绩效量化技术、“三三制”薪酬设计技术、股权激励9D模型等先进的管理方法，为家族企业人力资源管理者量身定做了一整套解决方案，帮助家族企业走出人力资源管理误区，走上快速发展之路。

## <<家族企业人力资源管理实务>>

### 作者简介

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人，柏明顿管理咨询集团董事长。柏明顿管理咨询集团创建于1999年，十几年来以提升组织与个人的协同发展及价值为使命，秉持有人才有可能的理念，着力于人力资源咨询、集团管控咨询、股权激励咨询、企业文化咨询、人才测评体系、E-HR管理软件业务，其独家研建的“8+1”绩效量化技术、“三三制”薪酬设计技术填补了国内自主研发人力资源管理技术领域的空白。自2003年至今，柏明顿管理咨询集团连年获得人力资源管理行业十大咨询机构、十佳服务满意单位、十大影响力品牌机构等殊荣。

胡八一博士还曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务，有着丰富的管理实战和管理咨询经验，获得了一系列荣誉。

如2002年人力资源管理技术杰出贡献奖，2003年全国十大培训师，2004年、2005年全国十大杰出咨询师(唯一蝉联者)，2006年中国人力资源大奖十佳人物，2007年中国人力资源行业十大风云人物及中国行业发展杰出英才，2008年全国十大金牌培训师。

其主要著作有：《8+1绩效量化技术》、《三三制薪酬设计技术》、《人力资源规划实务》、《组织架构与部门职能设计案例精选》、《能力素质模型构建与应用案例精选》等。

## <<家族企业人力资源管理实务>>

### 书籍目录

序第一章 透视家族企业管理弊端 家族式管理成为发展桎梏 人力资源部形同虚设 招聘的尴尬：为何总被人才“抛弃” 员工培训难道只是做做样子 绩效考核为何难见成效 家族企业文化面临的挑战第二章 突破家族式管理的枷锁 家族式管理的优势与弊端 家族企业如何跳出派系怪圈 不让“嫡系部队”成为绊脚石第三章 走出人力资源管理困境 建立名副其实的人力资源部 人力资源管理模式如何转型 家族企业人力资源管理常见误区第四章 千方百计留住优秀人才 不拘一格吸引优秀人才 谁动了员工的稳定性 想方设法留住优秀员工 集体跳槽，家族企业的致命之伤 悦纳和重用职业经理人第五章 走出家族企业培训误区 家族企业要加大员工培训力度 家族企业培训为何成为“鸡肋” 用低成本达到最佳的培训效果 努力构建学习型家族企业第六章 突破绩效考核的“瓶颈” 如何实施科学的绩效考核 家族企业绩效管理的困境 如何确保绩效考核落地执行 如何让绩效考核实现多方共赢 “8+1”绩效考核量化技术与案例第七章 薪酬制度的优化设计 薪酬设计常见的七个问题 不要让薪酬成为抱怨的根源 “三三制”薪酬设计技术 导入柔性的薪酬计量方法 家族企业如何“玩转”调薪 股权激励：企业的“创富机器”第八章 变文化软肋为文化软实力 “家天下”文化的具体表现 家族企业的文化软肋 创新企业文化的“绿洲” 找到四个文化融合点第九章 建立健康和谐的人际关系 家族企业人际关系的特点 人际冲突：化干戈为玉帛 接班人如何走出人际关系困惑 正确处理“办公室政治”第十章 顺利完成代际传承 家业传承是个难题 子承父业还是聘用职业经理人 “富二代”为何不愿意接班 理性面对接班人传承附录 企业家族化程度测评题 中高层人员在家族企业中的匹配程度测评题 “8+1”绩效量化技术案例精选

## &lt;&lt;家族企业人力资源管理实务&gt;&gt;

## 章节摘录

有的家族企业老板不信任职业经理人，在重要岗位的人事任命上，往往选择家族成员或亲信。这使得外来人才感到升职无望，前途渺茫。

家族成员自我感觉是“自己人”，是创业功臣，常常带头违反公司制度和纪律。

管理层难以做到秉公办事，就会使外来员工受到不公平待遇，致使企业内部人心涣散，管理层丧失威信。

家族成员之间形成各自的“利益圈”，最后只能导致内讧。

案例 派系之争让员工手足无措 与柏明顿合作的客户中，有一家电器公司。

唐先生是这家电器公司的总经理，公司的资产实际上是唐先生一人所有，但公司的经营权却是由唐先生的家族成员控制的。

他的弟弟作为副总经理分管生产；他的妹妹掌管财务；他的堂弟是营销部的主管；他的妻子在公司中没有明确的职务，但主管销售，并对其他事项都有发言权和管理权。

特别是唐先生不在公司时，他的妻子就负起全面的管理责任。

在公司里，员工对这几位家族管理人员，一般都以“二哥”、“三姐”、“李姐”等来称呼，而不以职务相称。

尽管管理者都是亲戚关系，但唐先生的妻子与他弟弟之间似乎有些不协调，唐先生在财务支配上有时也受到家族成员的一些制约。

这几位都是家族成员，在外来员工眼中都是老板，他们的指示都必须执行。

但有时这些“老板”的指示自相矛盾，让员工们感到手足无措。

当然，各个部门的员工还是最重视唐先生的指示，他的权威是绝对的，但他经常出差在外，对公司各部门的信息不可能都掌握得很清楚。

不同部门的员工一般听本部门“老板”的指示，对别的“老板”的指示可能会打些折扣，甚至阳奉阴违。

员工们往往追随着各自的“老板”，时间长短不一，关系密切的程度也有差异，自然会形成一个个小圈子。

各个圈子的头头自然要维护自己手下人的利益。

于是，圈子就像看不见的围墙，妨碍着部门之间的信息沟通和有效协调。

专家点拨 在公司创业初期，家族成员紧密协作，能够促使公司迅速整合资源，得到快速发展。

但公司发展壮大以后，家族成员之间在经营权、管理权、股权分配上不可避免会产生分歧。而且家族成员之间微妙的复杂关系，会导致企业内部形成各自的小圈子，使得各部门各自为政。

三、企业老板独断专行，管理层缺乏监督约束 家族企业老板在创业的过程中，都是在商场上一路拼搏才创下今天的事业。

所以，有些创业型老板过于盲目自信，容易沿用过去成功的经验决策方式，在企业重要决策上主观随意，从不咨询下属员工的意见。

粗糙随意的决策不仅会给企业带来经济损失，丧失商机，在企业的长期发展中，还会给家族企业带来一系列隐患，甚至带来灭顶之灾。

在家族企业中，家族管理层有着“至高无上”的管理特权，又缺乏有效的监督机制。

因此，企业不是靠科学的制度进行管理，而是凭老板主观的经验和常识，依靠简单的信任和亲情去约束人。

许多外来人才往往担负着很多责任，却没有参与决策的权力，大事小事都是老板一个人说了算，这些压抑的管理和决策模式，将导致外来员工与家族成员在管理理念上不断发生冲突，很多有识之士忍受不了这种工作环境，不得已选择跳槽，逃离家族企业这块“是非之地”。

案例 外来人才为何感到寒心 A公司是一家从事室内装修设计的家族企业，老板王先生把

能力平庸的表弟安排为设计部门正职，而被王先生挖来的资深设计师小赵，被任命为副职。

在给予小赵优厚待遇的同时，王先生对小赵说：“我表弟的职位，只是名义上的，目的是让公司的股

## <<家族企业人力资源管理实务>>

东（家族中的其他成员）满意，人人都知道，我这个表弟也明白，你才是部门负责人。你直接向我汇报工作，不用去理会别人，包括我的这位表弟。

” 小赵听了，果真不太把王先生的“正职”表弟当回事，王先生的表弟觉得自己有名无实，满怀愤怒和嫉妒，而有实无名的小赵也同样愤怒，心想：你什么都没有做，却拿着高工资，还胡乱指手画脚的，凭什么？

小赵和王先生的表弟明争暗斗，根本就不去想提高设计水平，如此一来，这家设计公司的营业状况可想而知。

## <<家族企业人力资源管理实务>>

### 编辑推荐

《家族企业人力资源管理实务》在结构上，从家族企业人力资源的几个管理模块上展开，探讨中小型家族企业实行家族式管理的优劣势、如何进行有效的薪酬设计、如何采用科学的绩效考核技术、导入什么样的激励模式、影响接班人传承的因素、传承模式、如何选择和培养接班人，等等。另外，根据作者胡八一多年管理咨询的经验总结，导入了对家族企业起到有效帮助的“三三制薪酬设计技术”、“8+1绩效量化技术”、“9D股权激励技术”，希望柏明顿管理咨询的这些HR专利技术，能够使家族企业的人力资源管理得到实质性的转变。

<<家族企业人力资源管理实务>>

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>