第一图书网, tushu007.com

<<贸易型企业人力资源管理最佳实践>>

图书基本信息

书名：<<贸易型企业人力资源管理最佳实践>>

13位ISBN编号：9787302251002

10位ISBN编号：7302251002

出版时间：2011-5

出版时间：清华大学出版社

作者：陈献峰，冯涛　著

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

内容概要

本书从理论到实践，系统地介绍了贸易型企业人力资源管理中组织结构设计、绩效管理、招聘管理、培训管理、企业文化建设、薪酬管理、职业生涯管理等模块的建设及运作。
同时，《贸易型企业人力资源管理最佳实践》原创性地提出贸易型企业人力资源管理实用模型，将以上职能管理模块，以战略目标为导向、以能力素质为核心、以激励发展为根本的思路进行组合，结合标杆企业的人力资源管理最佳实践，向读者阐述贸易型企业人力资源管理的运作体?。

作者简介

陈献峰，安徽工业大学工学学士，西南交通大学工商管理硕士；曾任某著名汽车集团分公司人力资源部长，某上市公司人力资源高级经理、全球客户培训中心主任等职务，有超过10年的人力资源管理和培训经验，在多家专业刊物和媒体上发表学术论文十多篇；被多家培训机构聘请为资深讲师；曾经做过上百场关于人力资源管理、精益生产管理方面的公开课及内训课。

书籍目录

第一章 贸易型企业人力资源管理概论
人力资源管理概述
贸易型企业人力资源管理模型
贸易型企业人力资源管理模型包含的职能模块
第二章 战略目标导向的贸易型企业组织结构设计
贸易型企业不同发展阶段的组织结构形式
贸易型企业组织结构设计原则
贸易型企业的组织结构变革
贸易型企业的组织结构设计案例与实践
新型组织设计方案
本章小结
第三章 战略目标导向的贸易型企业绩效管理
目标管理与贸易型企业绩效管理
目标导向的贸易型企业绩效管理系统
月度工作计划管理
持续不断的绩效沟通
绩效考核结果的基本应用
本章小结
第四章 贸易型企业员工能力素质模型构建
能力素质和能力素质模型
贸易型企业能力素质模型的建立
本章小结
第五章 基于能力模型的任职资格体系
任职资格的定义
建立任职资格体系的意义
任职资格构架
任职资格与岗位说明书
任职资格评估
任职资格体系的应用
本章小结
第六章 企业人员招聘的组织和实施管理
能力素质模型对于人才招募的重要意义
人员招聘工作的组织和实施
本章小结
第七章 培训管理体系
贸易型企业培训工作的组织和管理
培训制度建设
构建基于能力素质模型的岗位培训课程体系
如何制订培训规划及计划
培训工作的实施与管理
本章小结
第八章 贸易型企业文化建设
企业文化与员工激励
企业文化建设内容
建设企业文化的方法

管理者对企业文化建设的影响
本章小结
第九章 贸易型企业薪酬管理
薪酬管理概述
贸易型企业薪酬结构设计
员工福利
本章小结
第十章 员工职业生涯管理
职业生涯管理概述
职业生涯管理的特征
职?生涯管理的内容
职业生涯周期的管理
职业生涯管理流程
本章小结

章节摘录

新职员到岗　　老板：万分欢迎，没有你我们的公司肯定大不一样！
职员：如果工作太累，搞不好我会辞职的　　老板：放心，我不会让这样的事情发生的！
职员：我双休日可以休息吗？
老板：当然了！
这是底线！
职员：平时会天天加班到凌晨吗？
老板：不可能，谁告诉你的？
职员：有餐费补贴吗？
老板：还用说吗，绝对比同行都高！
职员：有没有工作猝死的风险？
老板：不会！
你怎么会有这种念头？
职员：公司会定期组织旅游吗？
老板：这是我们的明文规定！
职员：那我需要准时上班吗？
老板：不，看情况吧　　职员：工资呢？
会准时发吗？
老板：一向如此！
职员：事情全是新员工做吗？
老板：怎么可能，你上头还有很多资深同事！
职员：如果领导职位有空缺，我可以参与竞争吗？
老板：毫无疑问，这是我们公司赖以生存的机制！
职员：你不会是在骗我吧？
进入公司后看真实的一幕（从下往上看）　　以上虽然只是一个笑话，但却耐人寻味，引人深思。
一个新员工加盟到一家企业，毫无疑问，他需要全面了解这个企业会给自己带来什么样的精神回报和物质回报，比如这个笑话中提到的工资、福利、工作环境、职业发展等等，而在这则笑话中，老板给出了两种截然不同的答案（从上往下看和从下往上看），对比鲜明，很能博人一笑！
老板的话在很大程度上就反映出了这个企业的企业文化，也就是这个企业的理念及做事的方式，可以想象，这两种不同的文化，对人才的吸引力自然也会大相径庭。
一个企业是否具有优秀的文化，能否让员工有归属感、成就感、自豪感，能否在精神及物质层面给予员工充分的激励，这是企业能否持续发展的根本。
鉴于企业文化在员工激励方面的重要作用，我们将在本章与读者重点探讨贸易型企业的文化建设之道。
企业文化与员工激励　　企业文化学说从20世纪80年代初诞生以来，经过近30年来不断丰富和发展，现已完善为系统的理论，在许多国家和地区的组织管理实践中被广泛接受和采纳。
与以往的企业经营管理学说相比，它更突出地强调以人为中心，以各种方式和手段激发、调动人的积极性、主动性，通过强化凝聚力和感召力将组织成员汇集成组织发展的力量，而不仅仅是依靠技术手段进步和规章制度的作用。
因此，有人称企业文化概念的提出及其理论的广泛普及和应用是世界范围内组织管理的一场革命。
企业文化概念有狭义、广义之分。
狭义的企业文化特指企业在一定的社会历史环境下，在长期生产经营和管理活动的实践中所形成、并被绝大多数成员自觉遵守和自愿奉行的共同价值观念、经营哲学、行为规范、组织目标、组织宗旨、共同理想（或称企业愿景）、道德标准等。
在这之中，最重要的是企业员工共同的价值观念和被普遍接受的企业愿景。

而广义的企业文化，则是指企业在生产经营过程中所创造的、具有本企业特色的物质财富和精神财富的总和，它可以分为三个层次：第一层次（表层）是具有实体的物质文化，包括组织环境、生产资料、运输、仓储设施及俱乐部、图书馆、运动场、医院、学校等员工生活、文化娱乐及服务保障设施；第二层次（中介层次）是组织人际交流方式和各种规章制度、仪典形式，包括厂规厂法、厂服厂徽、厂旗厂歌以及生产经营过程中的交往方式、协作形式，员工的休闲娱乐方式、消费倾向等；第三层次（深层）主要是观念形态和精神领域范畴，包括愿景、使命、价值观、组织精神、经营管理思想、职业道德、思维方式、审美观念、文化素质等等。
广义企业文化包括的三个层次如图8-1所示。
……

第一图书网, tushu007.com
<<贸易型企业人力资源管理最佳实践>>

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