

《老HRD手把手系列丛书：老HRD手把手教你做任职资格管理》

图书基本信息

书名：《老HRD手把手系列丛书：老HRD手把手教你做任职资格管理》

13位ISBN编号：9787509366585

出版时间：2015-9-1

作者：辛占华

页数：292

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

内容概要

第一部分讲解任职资格管理的含义，它的历史，对企业管理现实的意义，行业标杆的实践。了解任职资格管理过往及现在，掌握它的全貌，整体介绍在企业内部推行任职资格管理的基本思路，在读者头脑中先搭建认识框架。

第二部分讲解任职资格管理的顶层设计。它不仅是人力资源部的事情，更是公司基于战略、企业文化、绩效导向、客户价值的全面的员工能力管理体系，它影响着公司的绩效。突破在人力资源层面，说明了推行任职资格管理的更高层次的意义。

第三部分讲解推动任职资格管理项目落地过程中可能预见的问题，困难和解决的策略。基于岗位价值分析和能力分级理论，结合企业管理实践横向分类、纵向分级，搭建任职资格管理的框架体系。前三部分都是推行任职资格管理的前期思考。谋定后动。

第四部分介绍任职资格管理项目落地中各个环节，其中介绍了大量的制度、规范、工具、表格，甚至是工作邮件，锦囊妙计，非常细致，读者可以拿来即用。在这部分实操性很强的环节，作者不但告诉您如何做，更会提醒您哪些操作是不当的，要提前避免，可谓贴心。

第五部分讲解在公司建立了任职资格体系的基础上，如何在招聘、培训、薪酬、绩效等方面应用任职资格管理结果，搭建基于任职资格管理的系统性人力资源管理体系。

最后部分简单介绍下与专业技术员工任职资格管理体系相对应的管理干部体系，虽不是本书的重点，但也是非常具有启发意义。

作者简介

辛占华，香港浸会大学工商管理硕士，澳门科技大学在读工商管理学博士。国际注册管理咨询师（CMC）。“广东省职工经济技术创新能手”，“广东省十佳人力资源管理师”，“广东省具价值人力资源经理”。珠海市青年优秀人才。吉林大学珠海学院、北京理工大学珠海学院、北京师范大学珠海分校客座教授。珠海市职业经理人协会副会长、珠海市就业创业协会副会长。珠海市人力资源协会理事。曾任职多家知名上市公司人力资源中高级管理职务，现任远光软件股份有限公司人力资源总监兼企业大学执行校长。拥有丰富的人力资源实践管理经验。

书籍目录

第一章

提纲挈领——初步认识任职资格管理

- 1.1? 任职资格追根溯源// 002
- 1.2? 任职资格管理意义// 005
- 1.3? 知名公司最佳实践// 011
- 1.4? 任职资格管理思路// 015
- 1.5? 任职资格基本概念// 017
- 1.6? 任职资格标准构成// 018

第二章

知止而得——任职资格管理设计原点

- 2.1? 基于企业战略思考// 022
- 2.2? 基于公司绩效提升// 023
- 2.3? 基于员工能力改善// 025
- 2.4? 基于企业文化传播// 028
- 2.5? 基于客户价值导向// 029

第三章

谋定后动——预见执行中面临的挑战

- 3.1? 获得公司顶层支持// 032
- 3.2? 预见项目进程问题// 034
- 3.3? 沟通宣传一马当先// 035
- 3.4? 管理准备事半功倍// 037
- 3.5? 路径依赖谋定后动// 038

第四章

横向分类——基于属性划分职位类别

- 4.1? 经营价值链的分析// 042
- 4.2? 识别公司关键岗位// 044
- 4.3? 划分职位族和职位// 045
- 4.4? 职位划分宽严把握// 046
- 4.5? 不适当的职位分类// 047

第五章

纵向分级——基于能力划分职位等级

- 5.1? 人才成长五级模型// 050
- 5.2? 人才成长自然规律// 052
- 5.3? 划分大职级小职等// 052
- 5.4? 本阶段的工具成果// 056
- 5.5? 不适当的职位分级// 057

第六章

能力地图——建立任职资格体系字典

- 6.1? 理论基础冰山模型// 060
- 6.2? 基本条件一致要求// 061
- 6.3? 专业技能支撑战略// 066
- 6.4? 参照项体现软文化// 080
- 6.5? 能力字典描述要点// 087
- 6.6? 不适当的任职资格// 089

第七章

知所先后——确定评估认证基本流程

- 7.1? 员工进行自我评价// 094

7.2?部门内部初步评估// 097

7.3?跨部门拉通后评估// 099

7.4?分管领导审核评估// 106

7.5?公司最终复评高级// 108

第八章

小试牛刀——任职资格评定的初始化

8.1?出师有名制度先行// 112

8.2?建立评估工作小组// 122

8.3?制订评审工作计划// 124

8.4?任职资格评估宣传// 128

8.5?全面开始初始评估// 130

8.6?申诉流程设计操作// 138

第九章

结果公布——沟通是一切管理的基础

9.1?沟通是管理的基础// 142

9.2?认证结果及时公布// 146

9.3?上级下属直面沟通// 148

9.4?申诉情况评估反馈// 151

9.5?能力提升改善计划// 153

第十章

持续改善——任职资格管理走上正轨

10.1?管理是基于情境的// 168

10.2?解决问题立竿见影// 170

10.3?及时总结再定计划// 171

10.4?持续改善终见成效// 172

10.5?建立关联夯实基础// 173

第十一章

招聘应用——建立结构化的招聘体系

11.1?招聘面试评价规范// 176

11.2?招聘定薪有理有据// 178

11.3?新员工导师有参考// 179

11.4?招聘效果更易评估// 182

第十二章

绩效应用——基于能力提升改善绩效

12.1?分级制订绩效目标// 188

12.2?绩效评估对象分层// 193

12.3?绩效改善提升能力// 197

12.4?绩效影响能力晋升// 199

第十三章

培训应用——基于任职资格培训体系

13.1?课程体系学习路径// 202

13.2?培训对象区分层类// 203

13.3?讲师队伍来源丰富// 208

13.4?培训项目更加聚焦// 212

13.5?培训成本有效利用// 214

第十四章

薪酬应用——任职资格与薪酬公平性

14.1?薪酬激励能力导向// 218

14.2?建立清晰薪资标准// 220

14.3?调薪预算审批依据// 222

14.4?薪酬分析内外对标// 223

第十五章

其他应用——任职资格管理全面应用

15.1?人力资源能力盘点// 228

15.2?人力资源成本结算// 231

15.3?离职人员重点挽留// 232

15.4?任职管理其他应用// 235

第十六章

管理序列——管理人员任职资格管理

16.1?初识经理素质要项// 238

16.2?建立经理能力模型// 240

16.3?经理能力其他参考// 247

16.4?经理选拔任免激励// 248

16.5?经理人员管理办法// 252

附录1：某公司数据设计任职资格字典// 256

附录2：某公司渠道销售任职资格管理// 259

附录3：某公司专业任职资格管理办法// 268

后记：感恩感谢// 273

《老HRD手把手系列丛书：老HRD手把手省

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：www.tushu000.com