

《匹配：人力资源管理案例、技巧》

图书基本信息

书名：《匹配：人力资源管理案例、技巧、制度与实践》

13位ISBN编号：9787302409625

出版时间：2015-10

作者：孔祥民

页数：259

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

《匹配：人力资源管理案例、技巧》

内容概要

20世纪90年代，随着人力资源管理理论不断发展，人们热衷探讨的是人才为何为企业战略服务，如何向企业战略合作伙伴关系转变，但是核心的内容是人才的开发、利用和管理，进而促成人才价值持续的最大化。匹配就是一本归纳解析当今企业在人才管理中遇到的普遍性和代表性问题，问题与案例相结合，让你在人力资源管理技巧方面运筹帷幄，更快更高效的将企业带入良性发展的轨道。

书籍目录

第1章匹配：人力资源效用的最大化

- 1.1正常流动：取精华并去糟粕/2
- 1.2异常流动：留毒素或失营养/3
 - 1.2.1流动过缓会留毒素/4
 - 1.2.2流动过快会失营养/4
- 1.3异常流动现象解析/5
 - 1.3.1初入职场者/5
 - 1.3.2老员工/6
 - 1.3.3不同年龄段的员工/7
- 1.4管理者正确的心态：先包容再改变/8
 - 1.4.1包容/9
 - 1.4.2融合/9
 - 1.4.3改变/9
- 1.5人才匹配的解决之策/10

第2章管理准备：分析环境和岗位需求

- 2.1组织环境：影响组织稳健发展的关键因素/16
- 2.2大环境：直接影响企业稳定性的条件/17
 - 2.2.1企业运营外部大环境/17
 - 2.2.2企业运营内部大环境/18
- 2.3小环境：直接影响员工稳定性的条件/22
 - 2.3.1和上级的关系/23
 - 2.3.2和下级的关系/24
- 2.4任务布置：任务是岗位存在的前提/25
- 2.5大任务：具体到企业层面的任务、目标/28
- 2.6中任务：具体到部门的任务、目标/30
- 2.7小任务：具体到个体岗位的任务、目标/31
- 2.8软、硬件两方面解析人才匹配度/32
 - 2.8.1硬件条件/33
 - 2.8.2软件条件/34
- 2.9承担任务者个性特质/34
- 2.10承担任务者专业经历/36
 - 2.10.1专业相关度/36
 - 2.10.2企业规模大小/37
 - 2.10.3企业运营规范程度/37
 - 2.10.4工作时间长短/38
 - 2.10.5岗位吻合度/38
 - 2.10.6工作水平/39

第3章选得对：和企业需求匹配的人才

- 3.1选哪些人：确定人才标准要求/42
 - 3.1.1职业素养/43
 - 3.1.2经验经历/44
 - 3.1.3抗压能力/45
 - 3.1.4企业熟知度/46
- 3.2考查新员工的五个关键点/47
 - 3.2.1审核简历/48
 - 3.2.2能力测试/52
 - 3.2.3个性测试/55

- 3.2.4面试交流/56
- 3.2.5压力面试/61
- 3.3背景调查：员工过往能力的展现/64
 - 3.3.1背景调查的内容/64
 - 3.3.2背景调查的手段/65
- 3.4常被淘汰的五类人/67
 - 3.4.1伪造经历者/67
 - 3.4.2频繁跳槽者/68
 - 3.4.3职业不系统者/69
 - 3.4.4满腹牢骚者/69
 - 3.4.5夸夸其谈者/70
- 第4章过渡好：磨合和适应是关键
 - 4.1绕不开的过渡期/74
 - 4.2新员工过渡期走势特点图析/75
 - 4.3影响新员工过渡期的五个因素/76
 - 4.3.1个性特点/76
 - 4.3.2工作方式/77
 - 4.3.3从业务/77
 - 4.3.4基础能力/77
 - 4.3.5融合能力/78
 - 4.4构建“过渡期”管控流程/78
 - 4.5综合收集信息，解析新员工/79
 - 4.5.1入职面试材料/80
 - 4.5.2个体综合分析·81
 - 4.6岗前训练是新员工正式上岗的前提/82
 - 4.6.1一般性培训/83
 - 4.6.2专业性训练/84
 - 4.6.3立体化培训/86
 - 4.6.4企业大学/88
 - 4.7新员工教育是文化融合的首道关口/89
 - 4.7.1开展新员工教育，培养正确的工作观/91
 - 4.7.2塑造诚信，做好自己/91
 - 4.7.3认准目标，不轻言放弃/92
 - 4.7.4开辟就业指导课堂/93
 - 4.7.5加强正面教育和激励/94
 - 4.7.6找准思想突破口，选择共同点/94
 - 4.7.7抓住闪光点/95
 - 4.7.8瞄准需求点/96
 - 4.7.9选准挫折点/97
 - 4.7.10大胆起用新人/97
 - 4.8及时考评转正以激发员工干劲/98
 - 4.8.1遵守法律是底线/99
 - 4.8.2站在员工的角度思考问题/99
 - 4.8.3正向考评激励：企业应遵循的原则/99
 - 4.9为过渡期保驾护航/101
 - 4.9.1谈心：适应新环境/101
 - 4.9.2“家文化”——营造让员工安心工作的地方/103
 - 4.9.3大胆起用，逐级授权/105
 - 4.10校招大学生不稳定因素解析及避免方法/106

- 4.10.1大学生“骑马找马”动机分析/107
- 4.10.2从“心”开始综合施治求落实/108
- 4.11农民工有机融入为企业发展添活力/109
 - 4.11.1政策保障/110
 - 4.11.2服务延伸/110
 - 4.11.3公平诚信/111
 - 4.11.4尊重为本/111
- 第5章育得优：让员工和企业共同成长
- 5.1培训是为经营服务/117
- 5.2培训的一般性分类/119
 - 5.2.1在职培训/119
 - 5.2.2脱产训练/123
- 5.3明确规划部门和岗位/124
- 5.4需求分析是培训规划的准备阶段/125
 - 5.4.1分析差距：持续改进/126
 - 5.4.2不能忽视员工所需/128
- 5.5系统规划是做好培训的前提/129
 - 5.5.1目标设定要科学/130
 - 5.5.2规划内容须完整/132
 - 5.5.3规划关注对象/133
- 5.6让培训变得有声有色/135
 - 5.6.1经验分享：构建知识信息平台/135
 - 5.6.2一分钟培训/137
 - 5.6.3头脑风暴法/137
 - 5.6.4知识竞赛/技能比武/138
 - 5.6.5让指令和训练融合起来/139
 - 5.6.6外培分享/139
 - 5.6.7其他方法/140
- 5.7准确评估是培训持续改进的基础/141
 - 5.7.1谈心得体会/141
 - 5.7.2评估层次/142
- 5.8把好内训环节的四个关口/144
 - 5.8.1意识关/144
 - 5.8.2机制关/144
 - 5.8.3执行关/146
 - 5.8.4考评关/147
- 5.9内训师是夯实企业内训的基础保障/148
 - 5.9.1分岗位遴选内训师/148
 - 5.9.2多措并举，强化内训师队伍建设/150
 - 5.9.3动态考评，保留最优内训师/151
- 第6章用得棒：适岗适配，适才适用
- 6.1人才管理对立面/154
- 6.2提升HR岗位企业影响力/156
 - 6.2.1认清工作使命/157
 - 6.2.2要有企图心/157
 - 6.2.3具备经营思维/157
- 6.3HR是领舞者而不是伴舞者/158
- 6.4人才管理机构及任务/159
 - 6.4.1组织目标/160

- 6.4.2组织任务/160
- 6.5设计人才管理活动规划/161
- 6.6人才规划始于需求分析/163
 - 6.6.1能力分析/164
 - 6.6.2性格分析/168
- 6.7人才管理目标、政策、规划和实施/169
 - 6.7.1目标和政策/169
 - 6.7.2规划设计和实施/170
 - 6.7.3三个原则要遵循/171
- 6.8人才协同作战是第一选择/173
 - 6.8.1三协同/173
 - 6.8.2五转变/175
- 6.9“惯才”不如“管才”/178
 - 6.9.1“惯才”的典型表现/178
 - 6.9.2“惯才”滋生混乱/179
 - 6.9.3“用才”关键在“管才”/180
- 6.10教会新员工快速适应职场/182
 - 6.10.1关系适应：学会妥协/183
 - 6.10.2学习型心态：空杯思想/184
 - 6.10.3把每件事都做到位/185
- 6.11端正管理者态度/187
 - 6.11.1让建议取代命令/189
 - 6.11.2做到一视同仁、信任/189
 - 6.11.3包容个性/190
 - 6.11.4尊重意见/190
 - 6.11.5释放权力/191
- 6.12积极构建员工排压管道/192
 - 6.12.1设立员工情绪疏泄渠道/193
 - 6.12.2设立员工参与企业管理渠道/194
- 6.13员工帮助计划：让员工快乐工作/195
 - 6.13.1帮助员工解决实际困难/195
 - 6.13.2做好员工心理疏导/196
 - 6.13.3积极开展心理危机干预/197
- 6.14帮助员工规划未来/198
 - 6.14.1员工和企业一同成长/198
 - 6.14.2协助开展职业发展规划/199
 - 6.14.3提供成长和发展空间/199
- 第7章留得住：以灵活的策略用人
 - 7.1员工第一意识/203
 - 7.2激发员工使命感/205
 - 7.3构建共同的价值观和目标/206
 - 7.4管理者“威”和“信”/209
 - 7.4.1拉近心与心的距离/210
 - 7.4.2不要给员工太多压力/210
 - 7.4.3不要当众斥责员工/211
 - 7.4.4不要总用自己的标准定义/211
 - 7.4.5充分聆听员工的意见/212
 - 7.4.6勇于替下级担当责任/212
 - 7.5让薪酬“动”起来/213

- 7.5.1 “薪动”和“薪静”正反观/214
- 7.5.2让薪资“破静致动”的方法/215
- 7.6依靠强大的激励机制/218
 - 7.6.1让激励促使企业进步/219
 - 7.6.2例外组织要考虑/221
- 7.7 “公开、公平、公正”的评价/221
 - 7.7.1五股“评先歪风”盛行/222
 - 7.7.2做好准备是基础/223
 - 7.7.3夯实过程是保障/225
- 7.8匹配的“才、责、权、利”四大利器/226
 - 7.8.1释放权力/227
 - 7.8.2搭建平台/228
- 7.9制度“管才”也“护才”/230
 - 7.9.1制度是严肃的爱/230
 - 7.9.2遵循制度编制原则/232
 - 7.9.3切实按科学流程编制制度/233
 - 7.9.4严格系统落实管理制度/234
- 第8章走得好：让离职员工微笑着离开
 - 8.1工作交接不力陷入被动/241
 - 8.2播撒企业负面声誉和形象/242
 - 8.3失去离职者掌握的真实信息/244
 - 8.3.1不能获得客观建议/244
 - 8.3.2不能知晓离职的原因/245
 - 8.4丧失了了解未来竞争对手的机会/247
 - 8.5妨碍了整体人性化管理文化的形成/248
 - 8.6容易引发企业和离职员工间的劳资纠纷/250
 - 8.7祝福送给离职员工/251
 - 8.8建立健全、规范、人性化的离职制度/252
 - 8.8.1真诚的离职面谈/253
 - 8.8.2建立离职人员人才库档案/254
 - 8.8.3建立方便快捷的离职通道/254
 - 8.9培训各级管理者学会和离职员工沟通/255
 - 8.10用行动善待每一位离职员工/256
 - 8.10.1注意解除劳动关系的措辞/257
 - 8.10.2召开欢送会/257
 - 8.10.3加发工资/258[

《匹配：人力资源管理案例、技巧》

精彩短评

1、比较偏理论，作为入门的理论阅读书籍还行，但从事人力资源的，看这本书的意义不大

《匹配：人力资源管理案例、技巧》

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