

# 《老HR手把手教你搞定HR管理（中级啊

## 图书基本信息

书名：《老HR手把手教你搞定HR管理（中级版）》

13位ISBN编号：9787301229095

10位ISBN编号：7301229097

出版时间：2013-10-1

出版社：北京大学出版社

作者：应秋月

页数：349

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](http://www.tushu000.com)

# 《老HR手把手教你搞定HR管理（中级啊

## 内容概要

## 书籍目录

### 前言

#### 第一章理解·人力资源管理价值

- 一、企业人力资源管理价值是什么
- 二、为什么要求人力资源管理有价值
- 三、不同企业需要人力资源管理价值一样吗
- 四、人力资源管理怎么做才有管理价值
- 五、实现人力资源管理价值有什么好处

#### 第二章梳理·人力资源管理思路

- 一、管理思维
- 二、管理思想
- 三、管理原理
- 四、管理方法
- 五、管理角色
- 六、管理同伙
- 七、管理项目

#### 第三章创建·人力资源管理系统

- 一、建立系统的时间
- 二、建立系统责任人
- 三、建设系统框架
- 四、建设系统内容
- 五、建设系统指标
- 六、评估修订系统
- 七、具备系统功能

#### 第四章对接·规划与企业战略

- 一、人员规划系统的构思
- 二、识别企业战略
- 三、盘点人力资源现状
- 四、工作分析
- 五、人员需求分析
- 六、人员供给分析
- 七、定员定编定额
- 八、拟定工作计划
- 九、人力成本预算
- 十、风险控制与评估
- 十一、人力资源规划报告

#### 第五章平衡·招聘数量与质量

- 一、招聘成功要素
- 二、分解招聘压力
- 三、创造招聘时机
- 四、开发招聘渠道
- 五、识别关键能力
- 六、扶植新人存活
- 七、建设内部供给
- 八、调节数量质量
- 九、控制招聘风险
- 十、其他方面

#### 第六章调整·匹配人才与岗位

- 一、人岗匹配成功要素
  - 二、建立人岗匹配系统
  - 三、建立人岗匹配机制
  - 四、建立岗位胜任特征模型
  - 五、联动运行人岗匹配系统
  - 六、人岗匹配系统风险控制
  - 七、人岗匹配系统效果评估
- 第七章落地·绩效服务于战略
- 一、绩效管理成功要素
  - 二、全方位沟通
  - 三、建立管理系统
  - 四、分解经营目标
  - 五、制定绩效计划
  - 六、绩效过程控制
  - 七、收集绩效信息
  - 八、绩效结果考核
  - 九、考核结果反馈
  - 十、考核结果应用
  - 十一、绩效管理风险
- 第八章倾斜·薪酬设计向核心
- 一、薪酬管理成功因素
  - 二、建立薪酬管理系统
  - 三、岗位价值评估
  - 四、设计薪酬制度
  - 五、工资结构设计
  - 六、福利制度设计
  - 七、薪酬预算计划
  - 八、人工成本测算
  - 九、薪酬管理风险
- 第九章注重·培训投入有产出
- 一、培训管理成功因素
  - 二、确认培训计划
  - 三、培训系统开发
  - 四、培训模式开发
  - 五、培训课程（师资）开发
  - 六、管理（骨干）人才培养
  - 七、员工职业规划
  - 八、培训效果评估
  - 九、培训风险控制
- 第十章援助·员工管理用心做
- 一、员工管理成功因素
  - 二、建立员工管理系统
  - 三、坚持“三先”原则
  - 四、员工压力管理
  - 五、员工申诉管理
  - 六、正能量引导
  - 七、抓住关键事件
  - 八、集体协商决定
  - 九、管理风险控制

## 第十一章实现·价值管理硬道理

- 一、人均产值
- 二、人力成本
- 一、满足需求
- 二、提前预测
- 三、劳资双赢

## 第十二章创新·逼出来的好办法

- 一、用“五子棋”训练逻辑思维能力
  - 二、建立员工计分卡
  - 三、面试题目不雷同
  - 四、培训可以不花钱
  - 五、绩效管理从面试开始
  - 六、无法处理就“民主”
  - 七、帮助员工“跳槽”
  - 八、做人的心理辅导工作
  - 九、应届毕业生好用
  - 十、团队合作和分享
  - 十一、运用“二八法则”
  - 十二、化解遭遇的“钉子”
- 后记

# 《老HR手把手教你搞定HR管理（中级啊

## 精彩短评

- 1、工具书。有用。
- 2、适合基础入门的HR工作者。
- 3、大致浏览了一遍，对于搭建基础的理论框架内容比较多，实际操作和案例的深度解析少。

# 《老HR手把手教你搞定HR管理（中级啊

## 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](http://www.tushu000.com)