

剑指成本



[剑指成本_下载链接1](#)

著者:魏浩征

出版者:

出版时间:2012-4

装帧:

isbn:9787115274878

《剑指成本:不懂用工成本当不好老板》如何控制用工成本，提高用工效能，是困扰众多老板和相关管理者的难题之一。《剑指成本:不懂用工成本当不好老板》通过实实在在的数字计算，告诉企业管理者，用工成本浪费在哪里，在哪里节省用工成本，怎么控制用工成本，如何让人力成本变成人力资本，等等。只有掌握了“用工成本九剑”，才能提升企业效益，做一个出色的老板。

作者介绍:

魏浩征

中国领先的全面员工关系解决方案提供商——劳达集团（www.laboroot.com）创始人、总裁，复旦大学、上海交通大学、中山大学、浙江大学等知名高校兼职教授，《人力资源》杂志专家委员会委员，国内顶尖劳动法与员工关系管理、人力成本与企业风险控制专家。曾为富士通、采埃孚、多美滋、拜耳、绿城房地产、法制日报、武田药品、博世、蒙牛乳业等数百家知名企业提供劳动法与员工关系常年顾问、咨询、内训等服务，主持企业并购、改制、裁员、人力资源外包、员工关系体系建设、人力成本筹划、劳动争议处理等重大咨询项目数百起。出版《入职/在职/离职管理日记》、《写好制度，做好管理》、《用人风险控制》、《裁员误区及风险控制》等近二十部作品。

目录: 第1章 九剑之总决式：砍人用工必知必会，开源节流招招见效

如何有效控制、削减用工成本？如何让“人力成本”变成“人力资本”？几乎是所有企业老板和人力资源管理者都在关注和思考的问题。要控制用工成本就得学会砍人和高效能用人，同时，还得学会留人，不然只能为他人做嫁衣裳。所以，企业开源节流，降低人力成本，提升人力资本效能，留住“人力资本”，刻不容缓。

一个人一份业绩，为什么两个人小于两份业绩？

核心员工跳槽，成本东流：为何总是为他人做“嫁衣”？

用“好人”——节流，“用好”人——开源

成本降一成，企业利润翻一番

如何把“人力成本”变成“人力资本”？

每个老板和管理者都应该上的必修课——控制用工成本

第2章 九剑之破剑式：优化企业组织结构，让工作流程高效化

很多公司都有这样的现状：设置很多部门，部门之间权责混乱，一个部门又有很多岗位，岗位设置往往职责不清、流程不明。这种情况下，企业必然会付出高昂用工成本的代价。所以，控制用工成本，从裁撤低效益的部门、优化工作流程开始。

控制用工成本，先要“砍机构”、“砍流程”

合并相近机构，做到有岗有责

减少工作环节，避免流程损耗

工作流程高效化，避免成本“空中”损耗

增员是为了扩大利润，裁员是为了节约成本

招聘资深员工，分担岗位职责

第3章 九剑之破刀式：吃透新劳动合同法，降低用工成本和风险

解雇刚刚入职两个月的员工，公司付出了赔偿50万元的惨痛代价；解雇为企业服务两三年且未签劳动合同的员工，企业甚至连双倍工资和赔偿金都不用支付，这不是故事，而是真实的劳资纠纷，是一场用工成本的悲喜剧。所以，吃透新劳动合同法，降低用工成本和用工风险的重任，老板和管理者任重而道远。

招聘员工时的6个误区

与员工签订劳动合同时的需要考虑的7个风险因素

不贪小利担大风险，试用期的7条注意事项

稳扎稳打降低风险，工资支付需要注意的10个方面

合理安排工时，减少加班成本的6条建议

出资培训员工，老板和HR部门需要注意的法律问题和9个误区

保密协议和竞业限制协议中的3项风险控制和5个应对技巧

规章制度制定的6点注意事项和运用中的3个确保

劳动争议处理中，老板和HRM应该规避的6个误区和风险控制的5个技巧

第4章 九剑之破枪式：要招就招好资本，让成本效益最大化

招聘员工，是在为公司招人力资本，同时，也是一个付出成本的过程。招什么样的人、多少薪水、什么绩效水平、所需办公设备、办公场地、培训费用等种种预算，你会惊讶地发现，一个员工的成本费用是其薪水的5倍以上。所以，如何低成本招最稳定、最能创造效益的员工，是老板和管理者降低用工成本必须掌握的一项绝招。

招聘需求分析的4个步骤

招聘的7道程序和4项策略

招聘渠道分析与选择的3条成本标准

面试前，老板和管理者不可不知的3大招数

为公司选定长期稳定人才的5个方面

不录用“最好”员工的3个原因

第5章 九剑之破鞭式：请神容易送神难，招人容易“砍”人难

老板和管理者费尽心思招来相中的“人才”了，不久之后却发现招来的不是资本而是成本时，捶胸顿足。为什么？招人容易“砍人”难。合同签了，“砍人”的成本早已不复当年之低。这个时候，就需要老板和管理者掌握一些技巧和策略，把不能为企业带来效益的“成本”们砍掉、踢走、甩掉！

一不留心的失误，造成成本的巨大浪费

避免人财两空，低成本辞退员工的7个技巧

辞退员工不赔偿，老板和HRM的5张牌

砍人“剑招”之法律后果

第6章 九剑之破索式：低成本培养人才，高效能管理人才

低成本培养是基础，高效能管理是保障。如何培训和开发人才，如何建立企业的人才管理机制，如何为员工的需求量身定做福利政策和管理模式，如何为企业的发展进步作出用工决策，这是老板和管理者的必修功课之一。

建立人才培养机制，降低空职成本损耗

完善培训内容，降低培训成本

制定培训计划，低成本培养高手

做好员工职业生涯规划，培养员工的忠诚度

树立成本的系统管理观念，人人都有成本意识

完善管理制度，健全人性文化

加强成本监控，控制成本管理

第7章 九剑之破掌式：有职有责降成本，绩效考核增效益

能够为企业创造利润的员工，那是“贤人”；不能为企业创造效益，那就是企业付出了成本却没有收到回报的“庸人”。老板或管理者应该给员工一份职位说明书，为员工量身订做考核标准，到底是人力成本还是人力资本，让他们用业绩来说话。

降低基本工资，提高绩效工资

5%的淘汰率，狼性生存提高业绩

全员抓绩效，人人有目标

绩效考核不要形容词，只要有效数字

资源要充分利用，成本要合理节约，资本要高效增值

团队考核：用最少的人，做最多的事

绩效面谈：提升态度，改进方法

建设有竞争力的薪资福利制度

第8章 九剑之破箭式：减少沟通环节，降低沟通成本

与员工有效沟通，是老板和管理者日常工作中的重要内容。如何做到良性而高效的沟通是很多老板和管理者经常思考的问题。要做到良性而高效的沟通，需要老板和管理者掌握一些沟通要诀：针对不同的人，有不同的沟通技巧；针对不同的情况，有不同的沟通方式；针对不同的时期，有不同的沟通策略。

提高沟通水平，留住人才就是创造效益

加强情感培养，保持良性沟通

任务就要贯彻到底：不走样、不打折扣

员工提加薪，别含糊其辞“逼走”他

辞退员工，老板和HRM不可不知的沟通技巧

员工“无征兆离职”，老板和HRM该怎么办？

第9章 九剑之破气式：留住优秀人才，降低成本损耗

减少人才流失，降低成本损耗，规范良性管理，倡导人性文化，这是很多老板和管理者经常想做但又感觉力不从心的事情。关心员工生活、工作、成长，培养员工忠诚度，留住核心人才；关注企业用工成本、企业发展和效益，保证企业良性发展，这是管理的两条腿，也是老板和管理者必须掌握的用工成本控制艺术。

激励、文化、薪酬、愿景，老板和HRM留人的四大法宝

为离去的人系黄手帕，好马也吃回头草

老板和HRM急了一一“招人难，留人更难”：要满意还得忠诚，更要低成本

招高手不如培养高手，培养高手不如留下高手

· · · · · (收起)

[剑指成本_下载链接1](#)

标签

如何控制用人成本

成本

企业管理

HR

评论

这本书大部分内容比较适合劳动密集型企业，对于高新技术企业不太适合。总体感觉一般，没有什么特别新颖的地方，有些观点也不是很赞同。

每个老板和管理者都应该上的一堂课

[剑指成本_下载链接1](#)

书评

[剑指成本_下载链接1](#)