

降低人力成本的十大板斧



[降低人力成本的十大板斧](#) [下载链接1](#)

著者:胡八一

出版者:中国致公

出版时间:2010-1

装帧:

isbn:9787801799050

《降低人力成本的十大板斧》内容简介：如何有效地控制人工成本，应该说是人力资源

管理的重大内容，因为人力成本不单事关组织的整体成本。成本过高会影响组织在其他方面如技术上的投入，成本太低及人工成本支付不足往往又很难吸引人才的加入而最终形成对组织发展的羁绊。显然，这是个事关效率与公平的问题。

《降低人力成本的十大板斧》主要讲述如何运用经实践验证有效的、可操作的人力资源管理手段和管理技术达到降低人力成本的目标，为企业事业单位提供了十种降低人力成本的方法，力求帮助大家把人力成本控制在合理或可以接受的范围内。

作者介绍：

胡八一，国内著名的人力资源管理“落地派”创始人。柏明顿人力资源管理咨询公司首席顾问师，曾任松下电器、杜邦公司人力资源管理高级职务。

主要荣誉：

2008年全国十大金牌培训师

2007年中国行业发展杰出英才

2007年中国人力资源行业十大风云人物

2006年中国人力资源大奖十佳人物

2004、2005年全国十大杰出咨询师（唯一蝉联者）

2005年全国十大培训师

2002年人力资源管理技术杰出贡献奖

人力资源管理技术专著：

《8+1绩效量化技术》

《三三制薪酬设计技术》

《有效面试十大方法》

《潜能测试十大技术》

《晋升设计十个要素》

《人力资源规划实务》

人力资源管理综述专著

《激励员工全攻略》

《纵横人心》

《企业文化与用人之道》

《有人才有可能》

人力资源管理经典案例编著

《8+1绩效量化案例精选》

《三三制薪酬设计案例精选》

《岗位说明书案例精选》

《组织架构与部门职能设计案例精选》

《能力素质模型构建与应用案例精选》

目录: 板斧一: 组织架构调整——把钱花出实效 ◎野狗敢死队 ◎为什么总在原地踏步?

◎标本兼治 ◎常用的几种组织模式 1.直线职能式结构 2.事业部式结构

3.模拟分权制结构 4.矩阵式结构 ◎组织模式的选择 1.几种组织模式的优劣比较

2.如何选择 ◎一切从企业的战略角度出发 1.正确认识企业战略 2.企业战略的三个层次

3.战略、组织架构与人力成本 ◎可考虑的措施 1.适当扩大管理跨度 2.兼任原则

3.精简岗位设置板斧二: 流程重组及优化——提高成本利用率 ◎兔小白餐馆的重新开张

◎操作员与机修员的联姻 ◎流程犹如接力跑 ◎流程优化的四大有效策略

1.清除无附加值的环节 2.简化 3.整合 4.自动化 ◎优化前后的人力资源效率数据分析

1.流程绩效 2.优化效果 ◎如何管理流程的持续优化 1.流程持续优化的特点

2.流程持续优化中的10种角色 3.建立流程管理制度

4.最大的隐患: 岗位、职责不明板斧三: 工作质量上一个台阶——花一样的钱, 办不一样的事 ◎羚羊先生的分奖之道 ◎以质取胜

1.产品质量与工作质量——既不相同又密切联系 2.质量环 3.质量是最锐利的竞争武器

◎提升工作质量就是提高附加值 1.附加值与人力成本紧密关联

2.你的产品附加值提高了吗? ◎人力成本“水”涨, 生产率“船”高 1.数量调节

2.合理配置 3.教育和培训 4.人员激励

5.企业文化建设板斧四: 离职率管理——减少离职成本 ◎绵羊员工的辞职信

◎你的企业离职率是多少 ◎谁在想着离开 1.最易跳槽岗位: 传统制造业操作工

2.离职率最高期: 工作2—3年 ◎分手的代价 1.取得成本 2.培训开发成本

3.离职前低效成本 4.空位成本 5.损失的生产率费用 6.离职者对留下者造成的心影响

7.雇员离职造成的企业知识技能损失 ◎轻轻地, 我走了 1.宏观环境因素影响离职

2.与组织及工作相关因素影响离职 3.个体因素对离职的影响

◎面对离职, 该如何节约成本 1.降低招聘时的成本 2.降低管理过程中的成本

3.降低离职后的成本板斧五: 提升绩效——从鸡肋到美味 ◎兔先生的绩效考核

◎企业绩效与绩效管理 1.何谓企业绩效 2.何谓绩效管理 3.企业绩效管理中的常见问题

4.绩效管理的作用 ◎绩效与人力资源管理 1.各级管理者在绩效管理中的责任和作用

2.纳入人力成本管理的绩效指标 ◎如何考核 1.目标管理绩效考核法

2.关键业绩指标绩效考核法 3.平衡记分卡绩效考核法 4.全方位绩效考核法

◎8+1绩效量化技术 1.确定绩效量化的8个要素 2.制定有效的绩效计划表

3.正确应用绩效考核结果板斧六: 人员组合最优化——1+1>2 ◎狮子王的人才配搭之理

◎不是一个人的战斗 1.组建高绩效团队 2.现代企业需要“足球队型”团队

◎就是要扬长避短 ◎1+1=? 1.从量变到质变 2.人员组合的原理 3.人才组合的综合效应

◎互补的力量 1.年龄优势互补 2.个性、气质优势互补

3.能力优势互补板斧七: 守法经营——取财有道 ◎老鹰和猫头鹰的约定

◎守法是最好的药方 1.以法促升级 2.守法经营是劳资关系的润滑剂

3.守法既是义务, 也是应对之策 ◎守法成本实为经营成本 1.守法成本也是企业升级成本

2.守法成本能提升社会购买力 3.守法成本提升企业总体盈利能力 ◎违法成本有多大

1.企业为何触法 2.企业违法成本有多大 ◎降低人力成本的应对之策

1.构建和谐的劳动关系, 确保员工的稳定性

2.有效控制人员聘用质量, 预防潜在用工成本的增加

3.调整用工模式, 采取人力资源外包与租赁方式

4.正确认识无固定期限合同，加强证据意识，预防风险
5.认真研究相关协议，防止出现法律漏洞
6.理顺用工和规章制度的制定程序板斧八：更灵活的薪酬设计——激发员工的积极性
◎老鹰的条件 ◎三三制薪酬设计 1.三大价值导向 2.三大基础工程 3.三大设计技术
◎最有力的杠杆 1.薪酬的杠杆作用 2.薪酬设计的六大原则 ◎要考虑什么
1.战略与发展阶段因素 2.文化因素 3.市场竞争因素 4.价值因素 ◎更多形式
1.吸纳员工闲散资金 2.年薪制 3.股票期权板斧九：业务外包——好风凭借力
◎乌龟转做外包业务了 ◎业务外包是企业“瘦身”的常用手段 ◎捆绑长木板
◎利也弊也 1.业务过程外包对企业成本管理工作的影响
2.业务外包对企业竞争优势的负面影响 3.业务外包应考虑的因素
◎让专业的人做专业的事 1.人力资源外包的原因 2.租个“外脑”
3.人力资源外包内容的选择 ◎外包合作关系的建立与维护 1.项目计划书要求
2.关于成本报价的协议 3.关于工作成效与收费的协议 4.有关质量标准的协议
5.管理和维护服务商关系
6.对服务商工作绩效的监控与评价板斧十：建立员工素质模型——用对的人，做对的事
◎卷尾猴拜师学艺 ◎判断的起点 1.素质是判断的起点 2.素质的构成要素
3.素质构成要素的特点 ◎员工素质与绩效 ◎如何建立员工素质模型
◎员工素质模型与企业人力资源管理 1.员工素质模型的应用价值
2.员工素质模型的具体应用
· · · · · (收起)

[降低人力成本的十大板斧](#) [下载链接1](#)

标签

HR

薪酬管理

人力资源

G管理企业管理HR

C

2012

评论

翻了一遍。人工成本比例的数据和外包项目计划书写作注意事项可以参考。其它就没什么新意了。

只是大致浏览了一下，把10个要点记下了

相当烂的书。结构凌乱，十大板斧一半是在凑数，通篇大道理不落地，错字连篇，案例分析粗糙。2013-8/100

通读完本书，觉得还是蛮不错的，作为一名HR从业者如果想从本书中获得一些旁门左道的技巧，肯定是不现实的，但对于工作中的一些技巧还是很有参考价值的，个人非常推荐其中板斧八关于薪酬设计的内容，这一块对于HR从业者来讲是个难点，但胡老师在书中的解析还是蛮到位的，值得推荐。我觉得对本书打低分的原因，主要是很多人没有系统化的人力资源管理经历，同时又不善于主动提升个人在企业的主动性，于是最后多数成了事务人员和救火员，个人的职业价值难以体现。对项目外包的内容可以作为企业高层的参考。整体不错。

[降低人力成本的十大板斧](#) [下载链接1](#)

书评

[降低人力成本的十大板斧](#) [下载链接1](#)