

关注人与组织的协同发展 看法 How to comment 干法 How to do 活法 How to live

HR 人力资源 3

Human Resources

2017年
总第410期

对话马松有
组织行为与企业文化专家

文化力， 做实精神事务

警惕：“开工利是”埋争议 解密“345”薪酬策略

知遇之恩，何以为报



邮发代号 8-214 国内统一刊号 CN21-1485/C 国际标准刊号 ISSN1672-1632

万方数据



2017年3月 总第410期

Contents 目录

记者导语：

人人口中有，却人人道不明，企业文化究竟如何从“天上飘”到“稳着陆”？如何从“务虚”到“务实”？本期对话嘉宾：组织行为与企业文化专家、《老HRD手把手教你做企业文化》作者马松有先生，听他讲讲如何将企业文化修炼为执行力，实现基业长青。

P12



方方数据

DIALOGUE



P20

要培养并发展女性领导力，使一个普通的女性管理者成长为优秀管理者，除了需要女性对自己坚定信心，正确认识自己之外，组织应该为女性管理者蜕变为优秀管理者、团队总负责人提供最大限度的帮助和支持。

总编随笔

P03 配角与主角

齐向宇

看法 | How to comment

热点聚焦

P05 数说·翻转·司事

对话

P12 文化力，做实精神事务

——对话组织行为与企业文化专家马松有

齐向宇

专题聚焦

P20 商海木兰，扬帆还须劲风吹

Debbie Wooldridge &
Hy Bender

P24 精进与超越，还靠“自成长”

Margery Weinstein

P28 图解当今的职场“女力”

红智汇

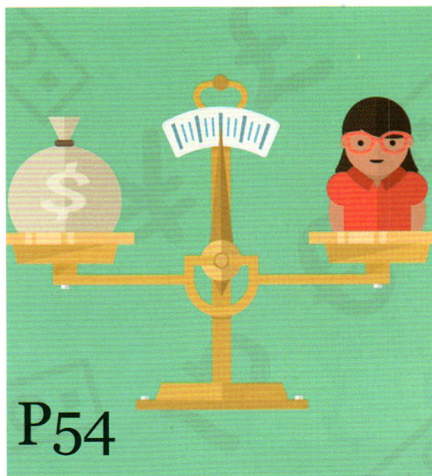
P30 温故知新：2016年员工关系大事件（上）

魏浩征

P34 人力资源服务业：高飞须先行稳

万进永

薪酬管理体系的构建是任何企业都无法绕过去的坎儿，薪酬体系不仅是决定企业人才是否留在企业的关键因素，也是激励员工工作业绩的重要杠杆。



P54



P68

所谓“345”薪酬策略，就是把4个人的薪酬分配给3个人，使其创造出5个人的价值。其本质是人均产出和人力资源效率的提高。是人力资源成本投入产出比的提高。

P93

只要你能通过努力，让你的客户、病人、顾客、旅客或是其他宾客感受到舒适与温暖，那你就一定能得到超越利润之外更大的实惠。



干法 | How to do

新干线

P38	别忽略了年假“保质期”	洪桂彬
P40	五问年休假	
P43	病假材料有瑕疵，是否有效	彭振华
P46	杜绝薪酬七大浪费	徐礼清
P50	团队绩效，借“MiniMBA”发力	孙国雄
P54	问诊薪酬管理体系	肖作举

甲方乙方

P58	警惕：“开工利是”埋争议	寇斌
P62	调岗降薪？产假员工伤不起	黄振东
P65	PIP制度真的可行吗	张倩茹

HR复盘

P66	坚持价值导向，忧心变“优薪”	杨波
P68	解密“345”薪酬策略	孙晓平
P70	启动企业培训师“开挂”模式	李晓勇
P74	组织“社群化”，唯变所适	李妮
P76	让绩效有“效”的七个规范“动作”	朱俊峰

活法 | How to live

启智职场

P80	HR vs 猎头，合作有术	刘鹤飞
P83	不可不知的“朋友圈”生存法则	高唯一
P86	三个环节让你成为微课网红	曾庆军
P88	不会做业务的HR不是好伙伴	刘尚桓

心理视窗

P90	拒做低配的勤奋者	尚春萍
P93	请重视公司的舒适红利	黄珊

国学新知

P96	孝道：育人成才的动力之源	毛世英
P99	知遇之恩，何以为报	吴智勇

U时慧

P101	简约之美·洞察之眼·策之以道·说之以理
------	---------------------

悦读

P103	自由与责任的较量等
------	-----------



关注人与组织的协同发展