

<<人力资源管理案例分析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理案例分析>>

13位ISBN编号：9787111243878

10位ISBN编号：7111243870

出版时间：2008-7-1

出版时间：机械工业出版社

作者：吴冬梅

页数：379

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：<http://www.tushu007.com>

<<人力资源管理案例分析>>

前言

历经一年半的时间，“现代企业人力资源管理实务”丛书终于与读者见面了。本书的写作和出版基于以下事实：市面上虽然不乏人力资源管理实务操作著作，但是以流程为主线、全面反映操作过程所用表单、体现各级各类管理者责任分工的实务性丛书并不多见。也正是在这一思想的指导下，本丛书形成了自己的写作思路和特点。

本丛书共八本，分别是《岗位分析与岗位评价》《员工招聘实务》《员工培训实务》《员工职业生涯规划》《绩效考核实务》《薪酬管理实务》《员工管理实务》和《人力资源管理案例分析》。其中，前七本各围绕人力资源管理的某一环节而展开，第八本是对照前七本书的内容要求集中进行案例分析。

本丛书具有以下五个特点：（1）内容丰富，自成系统，反映了企业人力资源管理选、育、用、留各个环节的主要操作实务。

特别是根据时代发展的需要，加进了员工职业生涯规划 and 员工管理两方面的内容。

（2）理论思想、实务操作与案例分析相结合，每本书既反映人力资源管理最先进的理论思想，又更加突出实务操作，还将各类小型案例灵活地穿插于全书。

此外，丛书专门配套写作了一本系统全面的案例分析，可与每本书对照学习。

（3）强调人力资源管理的具体流程。

每本书的写作都是围绕人力资源管理的流程而展开的，它系统地、清晰地展示了人力资源管理各个部分的工作流程，方便读者更快捷地掌握现代人力资源管理的操作步骤和方法。

（4）强调人力资源管理的各类表单。

本丛书突出表单的实用性，作者收集整理了大量优秀公司人力资源管理中的各类表单，力求结合读者的工作需要，书中表单大多可以直接使用。

<<人力资源管理案例分析>>

内容概要

本书是“现代企业人力资源管理实务”丛书中的一本，可以与丛书中的其他图书配套使用，内容既包括几个综合性案例，比如人力资源变革、人力资源管理战略，又按照人力资源的几大构成板块，精选了岗位分析评价、员工招聘、员工培训、员工职业生涯规划、绩效考核、薪酬管理、员工管理等方面的案例，并一一加以评析。

本书对于人力资源管理的从业者、一线管理人员有很好的借鉴意义。

<<人力资源管理案例分析>>

作者简介

吴冬梅，管理学博士，首都经贸大学工商学院教授、博士生导师；首都经贸大学人力资源研究中心主任、杂志总社社长；北京市行为科学学会副会长，北大、清华等大学总裁班、MBA班人力资源课程兼职教授，曾为神华集团、松下电器中国总公司、中国建筑工程总公司、中铁建筑总公司、中国北方工业公司、华北电网公司等十几家企业做过培训和相关咨询。

白玉苓，北京服装学院商学院副教授。

首都经贸大学工商管理学院博士生，英国利物浦约翰摩尔大学访问学者，曾任北京艾克斯派服装公司市场部经理。

马建明，经济学硕士，首都经贸大学工商管理学院博士生。

从事教学工作多年，主讲西方经济学、市场调查与预测、人力资源管理等课程。

<<人力资源管理案例分析>>

书籍目录

序前言第一章 综合案例案例1 他为什么笑着离开惠普案例2 温州成雄公司的人力资源变革案例3 中海地产人力资源战略管理案例4 华为的人力资源管理第二章 岗位分析与岗位评价案例1 ××煤炭公司工作分析实施案例案例2 ATMB公司工作分析研究案例3 澳克玛集团人力资源部岗位分析案例4 要素计点法在A公司中的应用案例5 M集团公司的岗位评价第三章 员工招聘案例1 A通讯集团结构式面试案例2 宝洁公司的校园招聘案例3 耐顿公司的招聘哪里出了错案例4 一个电话引发的空降案例5 A公司的人才招聘第四章 员工培训案例1 江苏XSJ大酒店培训的困惑案例2 培训是为他人做嫁衣吗案例3 A公司员工培训的困境案例4 鄂尔多斯的员工培训案例5 “友谊”毁掉的培训第五章 员工职业生涯规划案例1 花旗银行的人才“九方格”案例2 霍兰德职工倾向测验量表案例3 万科公司的员工职业生涯管理第六章 绩效考核案例1 博能公司的MBO绩效考核案例2 利用平衡计分卡走出绩效考核怪圈第七章 薪酬管理案例1 将70%的红利分给员工案例2 水路公司销售总监的报酬问题案例3 薪酬·心愁·新仇第八章 员工管理案例1 比尔·盖茨十大优秀员工准则案例2 万科企业股份有限公司员工手册(节录)案例3 沃尔玛公司如何解雇员工参考文献

<<人力资源管理案例分析>>

章节摘录

第一章 综合案例 善待离职的员工 在惠普，辞退员工有两种不同的情况：第一种是公司的战略调整；另一种情况的对象是表现不好、业绩评估为1分(这部分人不得超过员工总数的5%，实际情况通常都低于这个数)的极少数人。

惠普对这两种不同类型的裁员是区别对待的：如果是公司战略调整而导致的裁员，责任不在员工身上，应该由公司承担主要责任，所以公司要为此付出代价，给员工更多的补偿。

同时要承认这是公司的错误，向员工道歉，并想办法帮助被裁减的员工：一是帮助他们找到更好的工作；二是给员工高于预期的补偿；三是给予他们复职的优先权。

制度无情人有情，对于惠普来说，裁人的决策是无情的，是非做不可的，但是处理方式可以是委婉的，让员工觉得公司很有人情味，觉得自己受到了尊重。

对于第二种方式的裁员，即末位淘汰是必须慎重实施的。

惠普的末位淘汰制度有着严格的程序，不是谁想做就可以做的，以免某些管理人员滥用职权。

在惠普，一个员工表现不好，工作做得有问题时首先会被给予口头警告，同时启动3个月的观察期。

在这3个月之内，一般不采取任何进一步的措施，如果该员工在3个月之后没有明显的改进，该员工的顶头上司会给予该员工书面警告，并通知人力资源部备案。

书面警告的观察期也是3个月，如果期满时该员工仍然没有任何改进，那么他就离被解聘不远了。

<<人力资源管理案例分析>>

编辑推荐

人力资源管理案例分析 国外案例与本土案例相结合；大型企业与中小型企业案例相结合；经验介绍型案例与问题分析案例相结合，以问题分析型案例为主。

<<人力资源管理案例分析>>

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:<http://www.tushu007.com>