

<<人力资源管理案例精选>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理案例精选>>

13位ISBN编号：9787313072658

10位ISBN编号：7313072651

出版时间：2011-6

出版时间：上海交通大学出版社

作者：刘大卫

页数：260

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>

## <<人力资源管理案例精选>>

### 内容概要

本书是为了配合大学本科阶段和研究生阶段的人力资源管理学习而编写的案例分析集，目的在于培养学生的案例分析能力，进一步加深对知识点的消化和理解。

全书共分为十章，包含人力资源管理战略、组织设计与职位设计、招募与甄选、员工培训、员工职业生涯发展规划、薪酬与激励、绩效管理、企业文化、整合并购和劳资关系，共有125个案例。每章均有导言阐述该章节主要知识点。

本书案例根据内容难易程度从一星至五星递进排列。

一、二星案例较为基础，通过该类案例学习可掌握基础知识，三星到五星案例难度递增，逐步深入涉及人力资源管理核心概念、重要技术和核心理论。

本书每一案例由三部分组成。

分别为案例主体部分、思考题部分、核心提示部分，并配有对应的英文，供使用者参考和查阅英文原版著作相关术语之用。

## <<人力资源管理案例精选>>

### 作者简介

刘大卫, (1966-), 男, 上海市人, 博士, 华东师范大学公共管理学院副教授, 硕士研究生导师, 国际注册高级人力资源专家(SPHR)。  
多所大学和科研机构兼职教授、客座研究员, 曾担任第一届上海人才中介行业协会副会长, 上海劳动与社会保障学会人力资源专业委员会副主任委员, 上海企联管理咨询委员会副主任委员, 中国劳动学会薪酬专业委员会理事, 中国劳动学会劳动关系专业委员会理事。美国认证协会“精英教授奖”获得者(Elite Professor), 2005年被评为“上海优秀企业管理咨询师”, 2006年被评为“中国著名企业管理咨询师”, 2003年、2004年被评为“中国人力资源最具影响力人物”。  
著有《现代人力资源管理(修订本)》、《职业介绍所的运营与管理》、《企业并购中的人力资源整合》、《求职面试500句应对制胜策略》(此书海外版已经由台湾书泉出版社出版, 书名为《赢在面试—500题制胜之道》)、《会展业人力资源管理》、《劳动合同法背景下的企业人力资源管理文书大全》、《软硬兼施管人才》等专著, 拍摄出版了《人才管理》、《薪酬管理》、《绩效考核》、《人力资源风险防范》四套光盘。发表核心期刊等各类刑文章近400万字, 其中多篇被中国人大报刊资料复印中心全文转载或者索引摘入。

## <<人力资源管理案例精选>>

### 书籍目录

#### 第一章 人力资源管理战略

##### 引言

1. 银行人才本土化战略成败
2. 快递服务公司人力资源战略
3. 民营企业的人才转型战略
4. 经理上任遇到的战略转型挑战
5. 低成本人力资源战略面临的挑战
6. 丰田战略为组织带来的困扰
7. 高薪战略在扩张道路上的成败
8. 员工与公司战略改革成败关联
9. 外部招聘与内部提升的战略平衡
10. 领袖的用人“呵护”战略
11. 如何建立内部人才战略机制

#### 第二章 组织设计与职位设计

##### 引言

1. 忽视工作流分析引发的问题
2. 奥思戈公司变革中的组织结构
3. 多头工作任务何时是尽头
4. 职位再设计讨伐面子工程
5. 职位设计要与时俱进
6. 职位分析未能服务于员工招募
7. 职位说明书使绩效评价计划流产
8. 职位扩大化带来的福与祸
9. 职位评价与市场薪资调查的矛盾
10. 战略扩张催生职位设计落地
11. 灾难后招募的后遗症
12. 流程再造能否消除内忧与外患
13. 战略变革考量孤军奋战

#### 第三章 招募与甄选

##### 引言

1. 裁员与临时性雇员计划
2. 雇佣疏忽背后的隐患
3. 失败的招聘广告发布
4. 林美公司的内部招聘方案
5. 德斯公司的校园招聘
6. 招募如何选拔优秀人才
7. 令人头痛的总经理甄选
8. 失控的压力面试
9. 招聘中的平衡艺术
10. 招聘经理如何面对人情关
11. 非结构化面试面临的挑战
12. 内部晋升和外部招聘之争
13. 变革中的招聘与甄选

#### 第四章 员工培训

##### 引言

## <<人力资源管理案例精选>>

1. 公司变革中面临的培训挑战
  2. 艾克公司的培训困惑
  3. 培训并没有发现和留住最优秀的员工
  4. 培训缺失导致的员工离职
  5. 在职培训与学徒制怎样相得益彰
  6. 艾科制造全员终身培训体系的失败
  7. 百安门业遭遇的培训挑战
  8. 岗前引导和培训计划如何帮助员工做好本职工作
  9. 公司转型期的培训抉择
  10. 培训该如何帮助公司实现战略目标
  11. 培训考核指标量化面临的困难
  12. 赛马不相马——海尔人力资源培训开发
- 第五章 员工职业生涯规划
- 引言
1. 职业生涯规划缺失导致的工程师离职
  2. 导师制职业生涯规划带来的关系颠倒
  3. 旨在降低员工流失率的职业生涯规划
  4. 打造公司高层的职业生涯规划培训
  5. 员工职业生涯规划应该和哪些因素结合
  6. 职业生涯规划带来的员工流失
  7. 职业锚理论与员工职业生涯规划
  8. 以自我评估为中心的职业生涯规划体系
  9. 空缺职位系统招募对职业生涯规划的挫败
  10. 职业生涯规划体系中的锻造计划
  11. 职业生涯规划中的高配现象
  12. 愿景指导下的职业生涯规划管理
- 第六章 薪酬与激励
- 引言
1. 来自浮动薪酬的激励
  2. 如何用管理多元化激励员工
  3. 变身“活力曲线”的激励方案
  4. 激励机制：企业的活力源泉
  5. 联科公司的薪酬激励计划
  6. 普创公司的人才激励制度
  7. 薪酬制度：高管的“金手铐”
  8. 挑战性目标激励下的员工薪酬
  9. 富志建筑公司的激励瓶颈
  10. 深益公司的薪酬激励方案
  11. 宽带薪酬战略错在哪里
  12. 论功行赏的绩效工资计划
  13. 失败的工资浮动计划
  14. 项目管理模式下的薪酬体系
  15. 小心陷入制定薪酬的误区
  16. 欲盖弥彰的激励计划
  17. 知识型员工遭遇激励难题
  18. 蓝玫独特的薪酬方案
  19. 美星公司薪酬体系的重建

## <<人力资源管理案例精选>>

### 20. 英索公司销售人员的薪酬激励

#### 第七章 绩效管理

##### 引言

1. 推行绩效评价还是安于现状
2. 战略变化重启绩效管理计划
3. 胜任力素质模型是否靠谱
4. 绩效激励导致员工离职之痛
5. 绩效评价中开空头支票的惩罚
6. 绩效评价中的轮流坐庄
7. 绩效评价动了员工的奶酪
8. 一次马拉松式的绩效评价面谈
9. 绩效评价与加薪的平衡术
10. 绩效评价中的法律风险
11. 落在实处的战略绩效管理
12. 公平与绩效间的两难抉择
13. 塑造改进绩效的绩效文化

#### 第八章 企业文化

##### 引言

1. 不良企业文化诱使员工流失
2. 俘获80后芳心的企业文化
3. 安和公司的文化理念
4. 沟通式企业文化
5. 企业文化之罪
6. 企业文化孕育魔幻书店的成长
7. “以人为本”理念支撑下的企业文化
8. 石孚的曲折文化路
9. 掀起海韵企业文化的盖头
10. 天云的文化家园
11. 存信企业文化导致的末路之旅
12. 海氏企业文化之忧
13. 企业文化在母子公司中的完美匹配

#### 第九章 整合并购

##### 引言

1. 把并购的隐患扼杀在摇篮中
2. 沙邦的曲折并购路
3. 并购带来的一加一小于二
4. 在并购中轻盈起舞的思浪
5. 康乐与佳音的联姻之路
6. 里通整合的顺畅之道
7. 山姆大叔的“并购整合路”
8. 不同品牌的巧妙整合
9. 新芽并购龙科后的大刀阔斧改革
10. 致雅公司并购中的艰辛“幸福”
11. 两大汽车品牌的曲折并购路
12. 民族品牌被整合后的哀伤
13. 联众的“幸福并购路”

#### 第十章 劳资关系

<<人力资源管理案例精选>>

导言

1. 工会组建中的利益博弈
2. 合作与冲突之间的劳资平衡
3. 罢工还是妥协之间的维权策略
4. 集体谈判能否分好馅饼

## 章节摘录

长兴银行是一家外资商业银行，最近在中国扩张速度加快，总资产规模已经从1997年设立之初1706万美元发展到2009年末的13.6亿美元，主要经营指标均领先于其他外资银行，成功跻身于中国大陆主流商业银行之列。

本土化战略首先是要实现人才本土化。

所以自成立以来，长兴银行上海分行积极吸纳本地人才，大胆使用熟悉当地情况的上海员工和管理人员，促进人才其本土化战略目标的实现。

目前该行65名管理人员中本地人超过80%，6名总级高级管理人员中有4名为本地人员，9个部室中有4个部室由本地人员担任负责人，而市场营销和内控合规部门更是全部为本地员工。

长兴银行最初进入中国市场时，语言障碍和文化差异所带来的不便使得员工之间的交流困难重重。

为此长兴银行上海分行鼓励员工之间成立语言互助小组，这一传统一直保持到了今天。

现在该行的外方员工已经可以运用中文与人自如交谈，而中方员工则能用英文进行演讲和公文写作。

该行还从一开始就确定了尊重中国文化、融入中国文化的基调。

但是恰恰是在这方面公司发现了一些问题，按照外方要求，长兴银行上海分行建立“行友会”这样一个类似工会性质的组织，作为员工活动的平台，但是中方员工对“行友会”的态度并不积极。

参与会务活动的90%为外方员工，而中方员工采用解决问题的方式还是保留典型的“中式传统”。

比如员工反映问题并不通过“行友会”提出，而是自行找到上级主管，甚至越级报告。

与此同时，长兴银行还引进了一些其他中国国内商业银行的优秀文化。

例如，在每年的“新年晚会”上公开表彰年度优秀员工，激发其他员工的工作积极性。

但是中方员工认为这个年会和在此之前的“圣诞晚会”相比，显得寒酸并且诚意不足，因为基本上所有员工都参加“圣诞晚会”，圣诞晚会也有表彰仪式，但那是针对外方员工。

公司为了平衡双方之间关系，所以举行“新年晚会”，表彰中方员工，但是一般这个年会外方员工参加的很少，只有中方员工有积极性。

甚至有时候一些经理也不会出席，所以，公司如何在这两个表彰会议之间维持平衡的问题在一定程度上成为影响员工积极性的一个重要因素。

长兴银行想要全面融入本地市场所付出的持之以恒的努力有目共睹，但是在此过程中的确存在一些细节的不足，尚需要改善。



<<人力资源管理案例精选>>

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>