

<<人力资源管理案例精选精析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理案例精选精析>>

13位ISBN编号：9787500475286

10位ISBN编号：7500475284

出版时间：2009-2

出版时间：中国社会科学出版社

作者：张岩松，赵明晓，李健 等编著

页数：410

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精析>>

### 内容概要

管理案例是在企业管理实践中发生的真实事实材料，这些事实材料由环境、条件、人员、时间、数据等要素所构成，把这些事实材料加工成供课堂教学和学生分析讨论所用的书面文字材料，就成为了管理案例。

它是为了某种既定的教学目的，围绕一定的管理问题而对某一真实的管理情景所做的客观描述或介绍。

管理案例教学既是对管理问题进行研究的一种手段，也是现代管理教育的一种方法，目前国内外已经有广泛的研究和运用。

为了更好地实施案例教学，充分运用本套丛书，我们在此对管理案例教学的组织开展进行较全面的论述，希望对读者有所助益。

案例教学法是指以案例为教学媒介，在教师的指导下，运用多种方式启发学生独立思考，对案例提供的客观事实和问题分析研究，提出见解，做出判断和决策，从而提高学生分析问题和解决问题能力的一种理论联系实际的启发式教学方法。

案例教学法的产生，可以追溯到古代的希腊和罗马。

希腊哲学家、教育家苏格拉底，在教学中曾采用过“问答式”教学法，这可以被看作是案例教学的雏形。

之后，希腊哲学家柏拉图继承了苏格拉底的教育思想，将“问答”积累的内容编辑成书，在书中附加了许多日常生活的小例子，一个例子说明一个原理，那些日常生活的小故事，就可被看作是案例。

## &lt;&lt;人力资源管理案例精选精析&gt;&gt;

## 书籍目录

总序前言绪论第一章 人力资源管理概述 案例1 TCL集团的人力资源管理体系 案例2 得克萨斯州仪器公司的成功秘诀 案例3 索尼公司人力资源开发的“黄金法则” 案例4 福临汽车配件公司的人事纷争 案例5 摩托罗拉对人才的合理任用 案例6 联合利华人力资源管理“E”化第二章 人力资源战略 案例1 许继集团可持续成长的人力资源战略 案例2 没有最好，只有更好——澳柯玛的精神图腾 案例3 美国联合邮递服务公司人力资源战略 案例4 微软研究院的人才战略 案例5 沃尔玛的人力资源战略体系第三章 人力资源规划 案例1 某公司2004年度人力资源规划 案例2 信达公司的人力资源计划 案例3 让人才为企业守候的天成公司 案例4 霍尼韦尔公司的人力资源规划 案例5 医学院引进两位博士后第四章 职务分析 案例1 新联信息公司的职位说明书 案例2 乌金煤炭公司的工作分析 案例3 清扫工作该由谁来做 案例4 什么样的软件工程师最合适第五章 员工招聘 案例1 协泰投资公司的招聘过程 案例2 夕阳好网站的招聘策略 案例3 上海通用汽车公司的招聘策略 案例4 柯达的选才之道 案例5 思科公司招募人才的新策略 案例6 百货公司选拔总经理的情景面试 案例7 朗讯公司的有文化招聘 案例8 欧莱雅创造性招聘之道第六章 人力资源测评 案例1 武汉凯迪的人才选拔测评 案例2 人员素质测评：借你一双慧眼 案例3 S企业营销人员的综合素质测评 案例4 美岛公司的人力资源测评方案第七章 员工激励 案例1 发生在玩具厂的故事 案例2 冯经理新的激励手段 案例3 马里兰的“集思广益”方案 案例4 中捷股份的股票期权激励计划 案例5 激励受挫员工第八章 培训开发 案例1 中国工商银行的电子学习 案例2 松下幸之助的培训之道 案例3 麦当劳的培训课程计划 案例4 惠普中国公司的销售培训 案例5 沃尔玛的另类培训 案例6 西门子公司独具特色的培训体系 案例7 康佳集团的新员工入职培训第九章 绩效管理 案例1 海尔集团的OEC管理法和三工转换模型 案例2 联想集团的考核体系 案例3 罗芸与老马的绩效考核分歧 案例4 销售经理的考核绝招 案例5 员工个性化绩效评价标准 案例6 华夏银行商业信贷部的绩效评估第十章 薪酬管理 案例1 朗讯公司独特的薪酬机制 案例2 泰斗网络公司的三种岗位薪酬体系 案例3 这样的工资制度是否可行 案例4 A企业的薪酬体系设计 案例5 三瑞德公司的薪酬计划第十一章 跨文化管理 案例1 在华外资企业擅自解聘工会主席 案例2 日本人管好了美国工厂 案例3 广州标致跨文化的融合与冲突 案例4 谁来担任海外经理 案例5 金银湖水族馆的故事第十二章 职业生涯管理 案例1 3M公司的职业生涯体系 案例2 成都鼎鑫的员工职业生涯规划 案例3 左右为难的经理 案例4 可口可乐公司员工职业生涯发展 案例5 通用电气公司的接班人开发 案例6 职业生涯规划书范例第十三章 劳动关系管理 案例1 LG的劳动关系——“创造价值” 案例2 恶炒鱿鱼须买单 案例3 规避新劳动法，假合同蒙骗员工 案例4 竞业限制的经济补偿 案例5 扬州曙光电缆有限公司的劳动安全管理第十四章 综合 案例 案例1 华为集团的人力资源管理 案例2 乐百氏集团“以人为本” 案例3 宝洁公司的人力资源战略 案例4 美菱集团因何成功 案例5 裕安集团的人力资源管理参考文献

## <<人力资源管理案例精选精析>>

### 章节摘录

第一章 人力资源管理概述 管理者的任务，在于运用每个人的才干，以一当十，以十当百，发生相乘的效果。

——彼得·德鲁克 在信息经济时代的全球经济竞争中，人力资源的质量和 innovation 将成为一个分水岭或里程碑。

——约翰·奈斯比特 人力资源是一种特殊的、不断流变的资源形态。企业只有依据一定的规律、一定的方法进行科学管理，人力资源才能在整合之后发挥巨大的作用。

——詹姆斯·赫伯 人力资源是构成企业核心竞争力的战略性资源。人力资源是指在一定区域内的人口总体所具有的劳动能力的总和，或者说是能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和。

与物质资源和其他生物资源相比，人力资源具有生物性、能动性、时效性、智力性、再生性、社会性等特点。

一、人力资源管理的含义 作为最主要的资源——人力资源必须进行科学的、有意义的开发和管理，才可能最大限度地造福社会、造福人类。

我们可以从两个方面理解人力资源管理。

(一) 对人力资源外在要素——量的管理 凡社会化大生产都要求人力与物力按比例合配置，在生产过程中人力与物力在价值量上的比例是客观存在的。

对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机的结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

(二) 对人力资源内在要素——质的管理 质的管理指人的心理和行为的管理。就人的个体而言，主观能动性是积极性和创造性的基础，而人的思想、心理活动和行为都是人的主观能动性的表现。

就人的群体而言，每一个个体的主观能动性，并不一定都能形成群体功能的最佳效应。

因为这里有一个内耗问题(1+1

<<人力资源管理案例精选精析>>

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>