

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787506436083

10位ISBN编号：7506436086

出版时间：2006-1

出版时间：中国纺织出版社

作者：侯贵松

页数：293

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>>

### 内容概要

《人力资源管理》围绕企业管理当中的人力资源管理这一主题，选择了六十多条管理定律。这些定律是两千年来伟大管理思想和卓越领导智慧的精华，在过去几十年中，它们影响了世界各地无数一流企业家与管理者的头脑，提高了相关企业和组织的效率与业绩，帮助了很多组织以更快的速度获得成功。

《人力资源管理》中的每一个定律都配以管理启示和管理应用，以通俗浅显的内容、优美生动的文字和轻松诙谐的插图，让读者在很短的时间内掌握管理知识和管理思想的精髓。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

1 得人才者得天下导读：发现与吸引人才 § 1. 乔布斯定律管理启示 人才的重要性管理应用 三星：定薪四原则 § 2. 海潮效应管理启示 人才是企业重要的资源管理应用 海尔的人本管理 § 3. 卢因定理管理启示 人力资本管理问题管理应用 HP：员工是我们的生命线 § 4. 哈巴德定理管理启示 重视人力资本管理应用 求贤若渴的美国百华公司 § 5. 希尔定理管理启示 人尽其才，才尽其用管理应用 联想：以业绩为导向用人 § 6. 漫灌效应管理启示 发现人才的长处管理应用 杜拉克学到的领导功课 § 7. 酒井法则管理启示 文化：制胜人才战的关键管理应用 思科：最吸引员工的公司 § 8. 螃蟹文化管理启示 优秀文化留住优秀员工管理应用 不变的尊重--摩托罗拉的价值观 § 9. 鲶鱼效应管理启示 引进优秀人才，激发团队活力管理应用 本田妙用"鲶鱼效应" § 10. 80/20法则管理启示 善待关键员工管理应用 善待你身边20%的顶尖人才 § 11. 250定律管理启示 情感管理：善待每一位员工管理应用 通用电气的"情感管理" 2 兵需千日养导读：注重培养人才 § 1. 巴菲特定律管理启示 培养创新型人才管理应用 3M公司：培养创新斗士 § 2. 大荣原则管理启示 重视人才培养管理应用 摩托罗拉如何进行职业培训西门子公司的人才培训 § 3. 马斯洛定理管理启示 职业生涯设计管理应用 德尔福：让员工和企业一起成长 § 4. 利特尔定理管理启示 以奋斗求得成功管理应用 苹果公司在硅谷的诞生 § 5. 陀螺原理管理启示 以创新求生存管理应用 3M创新战略管理：15%原则+逆向战略计划法 § 6. 布朗定律管理启示 良好文化培养优秀人才管理应用 西门子的干部培养法 § 7. 蘑菇管理管理启示 别让人才太寂寞管理应用 杜邦公司以人为本留人心惠普：请人不如留人 § 8. 拔节效应管理启示 提拔员工的学问管理应用 适才而用麦当劳用人之道：新人带得好升迁有希望 § 9. 特雷默定律管理启示 职务分析：恰当配置人员管理应用 发挥人们的长处，而不是寻找十全十美的"完人" § 10. 蓝柏格定律管理启示 压力产生动力管理应用 红桃K给员工补血 § 11. 破窗理论管理启示 善于小题大做管理应用 在老板的眼皮底下工作 3 世有伯乐，而后有千里马导读：人才的选拔与任用 § 1. 松下论断管理启示 用人原则管理应用 求贤若渴，知人善任--时装大王斯瓦兹的发家之道 § 2. 不值得定律管理启示 用人之道管理应用 让下属发现解决问题的方法重视员工的意见，使员工视企业为家 § 3. 韦尔奇原则管理启示 选择最适当的人选管理应用 为了适合特定的目标雇佣合适的员工 § 4. 贝尔效应管理启示 敢于提拔强者管理应用 微软：寻找比我们更聪明的人 § 5. 维勒斯定理管理启示 不拘一格选人才管理应用 波导："广种薄收"的择才观 § 6. 麦克弗森原则管理启示 管理者的素质管理应用 沃里科公司的第二个春天 § 7. 脸谱效应管理启示 全面测试员工能力管理应用 飞利浦看重员工潜能科健的用人理念：有潜质就有可能 § 8. 帕金森定律管理启示 避免选用人才的怪圈管理应用 韦尔奇如何选拔接班人 § 9. 奥格尔维法则管理启示 大胆提拔真正人才管理应用 GE公司"机舱面试"选择接班人 § 10. 近亲繁殖效应管理启示 用人唯才管理应用 毫不犹豫地提拔你不喜欢但有才华的人不拘一格，大胆提拔年轻人 § 11. 美即好效应管理启示 避免以貌取人管理应用 招兵买马之误 § 12. 巴顿原则管理启示 如何挑选领导管理应用 柯达如何选拔人才 § 13. 彼得原理管理启示 晋升能力相当的人才管理应用 吴士宏的出局 § 14. 酒与污水定律管理启示 剔除组织破坏者管理应用 罗德曼的陈年旧事麦肯锡的用人之道 4 培训促进企业发展导读：员工培训 § 1. 吉格勒定理管理启示 人才培养的重要性管理应用 松下幸之助的培训思想 § 2. 定位效应管理启示 新员工培训管理应用 海尔的新员工培训四步曲 § 3. 磨合效应管理启示 引领新员工管理应用 微软如何引导新员工 西门子：怎样帮助新员工融入企业 § 4. 乔治定理管理启示 有效培训的秘诀管理应用 爱立信的"培训攻心战" § 5. 复壮效应管理启示 培训带来利润管理应用 老员工迸发青春活力诀窍 § 6. 回生效应管理启示 巩固培训效果管理应用 中国人寿公司随时随地培训最好的培训师就是上司 5 有效与公平最重要导读：绩效考核 § 1. 赫勒法则管理启示 监督产生生产力管理应用 监督不力导致小糊涂仙终于"迷途"了 § 2. 首因效应管理启示 不以第一印象取人管理应用 日韩企业的无履历招聘 § 3. 近因效应管理启示 避免近期误差管理应用 通用电气公司的考核秘籍 § 4. 晕轮效应管理启示 全方位评估管理应用 金地是这样评价员工的 § 5. 犬獒效应管理启示 引入竞争机制管理应用 让下属感到他在与别人竞争 海尔的全员动态管理用人机制 § 6. 丹纳法则管理启示 公正考核赢人心管理应用 依靠公正考核取得成功的"思丹雷" § 7. 梅西定理管理启示 随意鉴定不如不鉴定管理应用 XYZ房地产公司考核案例分析 § 8. 抽签效应管理启示 管理考核的公平管理应用 国有企业绩效该如何考核 6 点燃贡献企业的心火导读：员工激励 § 1. 激活效应管理启示

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

激励的作用管理应用 通用电气的激励机制坦丁姆计算机公司的激励制度 § 2. 马蝇效应管理启示  
正确的激励管理应用 "马蝇效应"的平衡法则IBM公司：非同一般的激励 § 3. 倒U形假说管理启示 寻求最佳激励管理应用 福利新策：激励第 § 4. 梅约定律管理启示 有效的激励管理应用 美国第一银行的5P原则精伦：我们要让员工过得更好 § 5. "保龄球"效应管理启示 学会赞赏员工管理应用 摩托罗拉的员工赞赏周简便的赞扬工具 § 6. 波什定律管理启示 针对性的表扬管理应用 绝不吝惜赞扬 § 7. 里扬法则管理启示 激发员工潜力管理应用 全面开发员工潜能--IBM公司的用人之道 § 8. 德普雷定理管理启示 成就激励理论管理应用 平安保险公司的"员工参与管理"扩大员工的职责范围 § 9. 乌兹纳泽定律管理启示 用需要激励员工管理应用 内部创业，让员工做老板 § 10. 亚佛斯德原则管理启示 激发内在需求管理应用 松下如何鼓励员工创业 § 11. 罗森塔尔效应管理启示 用期望进行激励管理应用 足球"罗森塔尔效应" § 12. 皮雷尔定理管理启示 动力来自目标管理应用 西门子如何激励员工 § 13. "篮球架子"原理管理启示 设定合理的目标管理应用 爱立信：奖金与目标接轨摩托罗拉的绩效评估 § 14. 投射效应管理启示 团队激励管理应用 贝尔 - 阿尔卡特的激励体系7 聚合人才的力量导读：团队管理 § 1. 华盛顿合作规律管理启示 合作的重要性管理应用 美国大陆航空的团队合作 § 2. 米格 - 25效应管理启示 团队的力量管理应用 海信："精英团队"兴国企 § 3. 皮尔卡丹定理管理启示 建设有效团队管理应用 诺基亚如何建设优秀团队 § 4. 木桶定律管理启示 取长补短，打造合力管理应用 团队人才让浪潮软件快速发展 § 5. 弗里德曼定律管理启示 互补型团队管理应用 "以人为本"是东恒集团管理思想的核心参考文献

## 章节摘录

三星：定薪四原则 每一位加盟三星的员工，三星都会用四大原则——社会认同原则、原薪水比较原则、岗位重要度原则、创造价值原则为其定薪。

经过综合评估后确定的薪资分配方案，依据充分，定位明确，让员工也心悦诚服，没有异议。

据介绍，三星在给员工定薪时，他们先会参照社会上同类岗位通常的薪资标准。以拥有高级职称，并长于电气性能研究的学者型工程师为例，社会上认可的年薪“行情”假设是15万，现在公司只出12万的话，显然不能吸引人才。

所以三星开出的年薪，至少应不低于15万这一“底线”，这就是社会认同原则。

同样道理，如果支付给这位工程师的报酬，低于他在原单位的收入，肯定也没什么吸引力。因而在参照社会薪资行情的同时，还必须同时运用“原薪水比较原则”，使三星的薪资更具竞争力。

“社会上不乏各类人才，关键是看他对三星是否有用。

”三星人认为，如果一个人才引进后可以提高公司管理水平，或者推动公司业务发展，即其“岗位重要度”较高，具有相对的不可替代性，那么他的薪水理应高于同等岗位的其他员工。

对“创造价值原则”，人力资源部负责人的解释是：有些人尽管业界对他评价很高，以前也曾经做出过业绩，但在进三星后能不能也创造出相应的价值来，往往很难预测。

所以人力资源部就会在实际工作中对其进行考核和评估，视其所创造价值的大小，予以合理加薪。

在人力资源管理中，定薪问题是最难解决的工作之一，但对三星来说这已不是什么难以解决的问题了。

用三星人力资源部负责人的话说，“公司就是要用良好的待遇、广阔的发展空间引进人才、用活人才、留住人才。

”

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>