

## <<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：9787514130829

10位ISBN编号：7514130829

出版时间：2013-3

出版时间：经济科学出版社

作者：孟祥林

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>>

### 内容概要

《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》着力于构建管理专业学生的人力资源管理技能培养,内容阐述贴近企业的实际操作,让学生在阅读中体会管理方法,以管理学教学为蓝本延伸开去演绎出具有实战性的管理方法。

主要体现在两个方面:在《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》的内容中,采用示例方式以便学习者模仿;在思考练习中,结合教学内容和管理工作中的热点问题,采用情景题使学生在讨论中提高能力。

全书内容力求简洁、明了。

力争做到案例分析与理论阐述不重复,案例经典且简明扼要,将篇幅的重点放在案例分析层面,通过案例分析给读者提供切实可行的解决问题的思路,而不是拘泥于理论层面的泛泛而谈。

《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》内容深度介于教材与学术专著之间,使读者感觉有嚼头。

虽然案例分析是针对具体问题进行探索,但问题的解决方法又不失一般性。

《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》在满足教学需要之余还可以作为科研工作者的参考书。

## <<人力资源管理案例分析>>

### 作者简介

孟祥林，河北保定人，经济学博士。

现任华北电力大学副教授，硕士生导师，社会与经济发展研究所所长，经济学研究室主任。

主要研究领域：马克思主义理论、中国经济改革与发展、区域经济、管理学理论与人力资源开发。

近年来，主持及参与研究国家社会科学基金、教育部等各类课题30余项，完成企业委托课题25项。

完成专著15部。

在报纸、杂志上发表论文400余篇。

## &lt;&lt;人力资源管理案例分析&gt;&gt;

## 书籍目录

F集团公司激励方案的问题与对策 一、案例：F集团的激励方案 二、F集团激励机制存在的问题分析 三、F集团完善激励制度的对策探索 思考与练习 管理花边：兔子与狮子的故事——谈组织中的团队建设

Js公司目标管理的问题与优化策略 一、案例：Js公司的目标管理方案 二、Js公司目标管理存在的问题分析 三、Js公司目标管理的完善对策探索 思考与练习 管理花边：“昭君出塞”与制度建设

MER公司的人力资源管理变革 一、案例：MER的人力资源管理变革 二、MER管理中存在的问题分析 三、成功运作MER的对策探索 思考与练习 管理花边：《三打白骨精》中的管理思考

高薪没有带来高效 一、案例：高薪没有带来高效 二、x公司薪酬设计存在的问题分析 三、x公司薪酬设计对策分析 思考与练习 管理花边：管理的八个金钥匙

M公司员工培训方法完善后 一、案例：M公司员工培训方法完善后 二、M公司员工培训中存在的问题分析 三、M公司培训问题解决对策分析 思考与练习 管理花边：小偷与“大偷”——先管谁

M公司的职业生涯培训计划 一、案例：M公司的职业生涯培训计划 二、M公司职业生涯培训存在的问题分析 三、M公司职业生涯培训问题的解决对策探索 思考与练习 管理花边：一元钱敲开成功大门的背后

绩效考核的制度创新与效率分析：以T公司的绩效考核为例 一、案例：T公司“分层滚动”的员工绩效考核方法 二、T公司“分层滚动”绩效考核方法存在的问题分析 三、完善T公司绩效考核制度的创新思路探索 思考与练习 管理花边：人人都是社会的“囚徒”

权力制衡的互动考核：N机械厂的管理问题与策略分析 一、案例：王一李矛盾的背后 二、N机械厂管理中存在的问题分析 三、N机械厂管理效率提高的对策分析 思考与练习 管理花边：管理者就是信誉

由日本IBM公司的薪酬期望值管理引发的思考 一、案例：日本IBM公司的薪酬期望值管理 二、IBM薪酬管理引发的思考 三、高效薪酬管理对策的进一步探索 思考与练习 管理花边：狗拿耗子不是管闲事

制度重于泰山：c公司留住优秀员工的制度设计 一、案例：c公司的用人制度 二、c公司用人制度中存在的问题 三、c公司的制度选择 思考与练习 管理花边：小庙与大仙——是不留还是留不住

以虚衔欺骗骨干员工的困扰与解困对策 一、案例：A部门以虚衔欺骗骨干员工的管理方法 二、A部门以虚衔欺骗骨干员工的管理思路 三、以虚衔欺骗骨干员工管理方法的隐患与效率损失 四、激励A部门骨干员工的对策分析 思考与练习 管理花边：由父子关系说开去

狼性还是羊性：企业文化选择与发展趋势分析 一、案例：企业文化选择 二、两种文化的比较与企业文化的演化分析 一、企业文化的多层含义与演变趋势分析 思考与练习 管理花边：由《9长本姓赵》想到的

制度变成“障眼法”：A公司的评奖风波分析 一、案例：A公司的评奖制度变成了“障眼法” 二、A公司评奖制度中存在的问题分析 三、A公司评奖制度的改进对策分析 思考与练习 管理花边：斤斤计较还是宽宏大量

A公司五“重”五“不重”的考核措施引发的思考 一、案例：A公司五“重”五“不重”的考核措施 二、A公司考核措施存在的问题分析 三、A公司考核措施完善对策探索 思考与练习 管理花边：小智慧中可见大谋略

招聘急如火。员工遭困惑 一、案例：x公司招聘急如火 二、x公司招聘对策存在问题分析 三、x公司招聘对策的解决对策探索 思考与练习 管理花边：金牌与金牌精神

A学校的“创新型”人力资源管理措施 一、案例：A学校的“创新型”人力资源管理 二、A学校人力资源管理存在的问题分析 三、A学校人力资源管理问题的解决对策分析 思考与练习 管理花边：给别人留个缺口

薪酬与“心愁” 一、案例：A公司薪酬制度改革引发的“心愁” 二、A公司薪酬调整引发的问题分析 三、“三组合”薪酬制度为核心的A公司管理出路 思考与练习 管理花边：分粥中的公平与效率

投票制转为审核制的评优问题分析 一、案例：x公司评优由投票制转为审核制 二、x公司评优过程存在的问题分析 三、x公司评优问题的解决对策分析 思考与练习 管理花边：扁鹊论医的遐思

x公司流于形式的绩效考评 一、案例：x公司流于形式的绩效考评 二、x公司流于形式的绩效考核存在的问题 三、x公司绩效考核的解决对策分析 思考与练习 管理花边：超越本能的思考

M公司干群关系引发的思考 一、案例：M公司的干群关系 二、M公司干群关系现状分析 三、干群关系及群体结构分析 四、干群关系的潜在影响 五、M公司干群关系问题的解决对策探索 思考与练习 管理花边：变化的管理和

管理中的变化 A公司的优秀人才榜的台前幕后 一、案例：A公司的优秀人才榜 二、A公司优秀人才评选中存在的问题分析 三、A公司优秀人才评选问题的解决对策 思考与练习 管理花边：“一见钟情”中存在的悖论

A公司的考核制度改革后 一、案例：A公司的考核制度改革 二、A公司考核制度存在的问题分析 三、“立体网络模式的优秀教师甄选体系”的解决对策 思考与练习 管理花边：碗底的红烧肉

A集团的“卸磨杀驴”用人策略 一、案例：A集团“卸磨

## <<人力资源管理案例分析>>

杀驴”二、A集团“卸磨杀驴”用人策略的妙招自三、A集团“卸磨杀驴”用人策略的启示 思考与练习 管理花边：鸚鵡与老板 为企业人力资源困境支招 一、案例：s公司人力资源遭困境 二、s公司用人困境中存在的问题分析 三、s公司用人困境的解决对策分析 思考与练习· 管理花边：远视还是短视 “选拔”公司业绩滑坡的“替罪羊” 一、案例：A、B两个公司“替罪羊”的“选拔” 二、“替罪羊”选择中体会到的几个问题 三、“替罪羊”选择中得到的启示 思考与练习 管理花边：文化不同思想不同 M公司员工从忠诚到背叛的思考 一、案例：M公司员工从忠诚到背叛 二、M公司人力资源管理中存在的问题分析 三、M公司人力资源管理问题的解决对策分析 思考与练习 管理花边：集思广益的背后 “画槛选官”——“拔”人才也是“压”人才 一、案例：Hz公司“画槛选官”实施过程始芽 二、Hz公司“画槛选官”存在的问题分析 三、Hz公司用人制度完善对策分析 思考与练习 管理花边：真假美猴王 K公司“花瓶”堵心堵肺的职业“蜕变”之路 一、案例：K公司用人策略上的“花瓶”术 二、K公司的“花瓶”用人术存在的问题 三、K公司不让员工“堵心堵肺”的用人策略 思考与练习 管理花边：狐狸请客 参考文献 后记

## <<人力资源管理案例分析>>

### 章节摘录

版权页：插图：3.员工培训不是战略管理。

其实老板已经认识到本企业在员工培训方面在行业中显得落伍了，于是开始着手这方面的事情。但是老板在这时没有预料到持续性地员工培训实际上是企业发展中的一个战略问题，不仅需要企业在经费方面进行投入还需要管理者在相关方面付出感情和心思。

因为员工培训实际上是将员工的职业生涯与企业的发展未来绑定在一起的大事情，管理者重视对员工的培训就是重视企业的未来，表明管理者对企业具有责任心。

企业需要在培训师的选择、教学环境的设置、培训职能部门的建设等各个环节上做非常细致认真的安排。

不仅如此，企业里面有如此多的职工，不同层级、不同岗位、不同年龄和收入水平的职工等都会非常关注培训事情，在企业相关制度逐渐推进即将职工待遇与培训效果之间建立联系的时候更会引起职工的重视，相关方面的制度都有待完善，而这些方面都需要管理层花费很多心思仔细考虑，这是企业发展的战略层面的问题，但管理层面面对相关问题的复杂性还认识不够，尤其对由于培训而引起的一些后续管理问题认识不够充分，会对培训工作的稳妥进行产生负面影响。

4.做培训就是单纯的资金投入。

管理层已经决定培训经费可以从企业每年的净盈利中按照一定的比例划拨，给予培训部门足够的经费支撑，实际上管理者认为有经费支撑就可以将培训办好并不妥当。

办好培训固然需要相当充分的经费支持，但是除了经费外还需要人才支撑，办教育需要有懂得教育的人才做事情，所以引进人才其实是能否将培训工作做到位的关键，而管理层在这方面似乎没有过多地考虑。

在管理过程中，管理者往往将很多事情单纯地理解为金钱问题，于是将很多问题过于简单化。

M公司一直是经济效益很好的企业，自然在经济方面不存在问题，但做培训也应该有效益的观念。

这些充足的资金怎样投入以及投入后达到何种效果都要有明确的指标测度。

当然作为管理者而言可能会对下级管理者充分授权，高层管理者的责任就在于拨付资金，至于资金如何用以及投资后取得何种成效都全权由培训部门的管理者处理，这种绝对分权的管理方法会使得培训部门的管理者承担更多的责任和风险，在培训部门的管理者坚持谨慎的做实原则时可能会使得培训工作不能顺利开展。

5.高层管理者不需要培训。

高层管理者是企业的核心，企业文化的建设、制度的完善、用人的选择等各个方面都需要高层管理者最后拍板，但是在公司制定的培训安排中没有高层管理者的内容。

## <<人力资源管理案例分析>>

### 编辑推荐

《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》定位为应用型特色教材,编写思路有别于一般的案例分析教材,作者避开了传统教材的编写方法,而是尽最大努力在精炼案例内容的基础上,将重点放在分析层面。

具体而言《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》的特点在于:《普通高等教育"十二五"规划教材:人力资源管理案例分析(第2版)》的结构严格服从管理专业课程体系的需要。

不是从管理学的一般意义上撰写,而是专门针对人力资源管理方向。

案例内容涉及人力资源管理理论的各个层面。

<<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>