

<<人力资源管理习题与实例解析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理习题与实例解析>>

13位ISBN编号：9787811345889

10位ISBN编号：7811345889

出版时间：2009-10

出版时间：对外经贸大学

作者：陈胜军 编

页数：203

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>

## <<人力资源管理习题与实例解析>>

### 内容概要

本书是《人力资源管理概论》(对外经济贸易大学出版社, 2009年)的配套用书, 也可以单独使用。

本书内容共分为三部分, 第一部分是习题及答案, 第二部分是实例及分析, 第三部分是扩展阅读材料。

市面上人力资源管理的习题或案例集有不少, 但对案例进行详细分析的不多。

本书对每一个实例都进行了详细的分析, 这是本书的特色之一, 我们精心挑选了八个人力资源管理的实例, 每个实例都包括“实例材料”、“优秀实例分析展示”、“实例点评”三部分。

“优秀实例分析展示”是从对外经济贸易大学国际商学院MBA班和硕士研究生班所做的案例中精挑细选出来的, MBA班包括2007春、2007F、2007P1、2007P2、2008春、2008全、2008P3, 研究生班是2007级普硕班。

他们做案例都非常认真, 多方收集相关材料, 有的小组还邀请案例中公司的员工现场讲解, 为了一个案例有的小组内部讨论4—5次。

在此, 我对他们的努力表示感谢! 我很想把他们所做案例结集出版, 但由于种种原因一直未实现, 通过本书大家可以管中窥豹, 领略一下经贸大学MBA和硕士生的风采。

“实例点评”是从人力资源管理专家的角度对实例进行的点评。

第三部分是我们认真挑选的人力资源管理方面的扩展阅读材料, 在课堂教学过程中都会用到, 这些材料都很有启发意义。

例如, 有些公司为了降低成本就给员工发很低的薪水, 以为这样就可以节约成本, 材料一就给这些公司提出了警示: 低工资可能带来高成本! 现在很多公司都在大搞绩效考核, 认为“不可测就不可管”, 但材料二说正是绩效考核毁了索尼! 华为是一个优秀的公司, 我曾经在其中工作过三年时间, 《华为基本法》也颇有名气, 材料三就节选了华为基本法, 读后你会发现其中很多都是人力资源管理的内容。员工可以把公司当成家吗? 材料四中联想的员工告诉你: 千万不要把公司当成家! 女儿上班, 却给父母发工资, 这是为什么? 材料六揭示了其中的秘密。

## <<人力资源管理习题与实例解析>>

### 作者简介

陈胜军，男，1971年出生，山东省成武县人。  
中国人民大学人力资源管理博士，北京大学人力资源开发与管理研究中心研究员，曾先后在首钢人事部，华为人力资源部工作多年。  
现为对外经济贸易大学国际商学院教师，硕士研究生导师。  
为中国化工集团、北广传媒等几十家企业进行过人力资源管理咨询。  
任北京世纪京泰、北京贤峰融智管理顾问中心等多家企业的高级顾问。  
出版有专著《周边绩效理论与实践》，在《中国人力资源开发》、《企业管理》等核心杂志和报纸上发表专业论文几十篇。

<<人力资源管理习题与实例解析>>

书籍目录

第一篇 习题篇 第一章 人力资源管理导论 第二章 人力资源管理的法律法规 第三章 战略  
人力资源管理与人力资源规划 第四章 工作分析与设计 第五章 员工招募甄选与录用 第六章  
员工培训与开发 第七章 职业生涯管理 第八章 绩效考评与绩效管理 第九章 薪酬和福利管理  
第十章 国际人力资源管理 习题答案第二篇 实例篇 实例一 迅达高科技有限公司面临的  
人力资源管理困惑 第一部分 实例材料 第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分  
实例点评 实例二 信达公司的人力资源计划 第一部分 实例材料 第二部分 优秀实例分  
析展示——PPT 第三部分 实例点评 实例三 工作分析能否这样进行 第一部分 实例材料  
第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分 实例点评 实例四 欧莱雅的人才招聘 第  
一部分 实例材料 第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分 实例点评 实例五 摩托  
罗拉大学 第一部分 实例材料 第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分 实例点评  
实例六 基于平衡计分卡的H泵业合资公司绩效管理系统 第一部分 实例材料 第二部分 优秀实  
例分析展示——PPT 第三部分 实例点评- 实例七 ML公司的薪酬改革 第一部分 实例材料  
第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分 实例点评 实例八 天业公司的“人力资源铸  
造” 第一部分 实例材料 第二部分 优秀实例分析展示——PPT 第三部分 实例点评第三篇  
扩展阅读材料篇 材料一 低工资的高成本 材料二 绩效主义毁了索尼 材料三 华为基本法(节  
选) 材料四 公司不是家 材料五 老板给员工鞠躬 材料六 女儿上班父母领“亲情工资” 参考资  
料

## <<人力资源管理习题与实例解析>>

### 章节摘录

六、周副总自立门户 1. “学院派” VS “海归派” 让卢总烦心的事一件接着一件。

先是传来某猎头公司前来挖周副总的消息。

周副总今年40岁，经历很复杂，他在国内化工专业毕业后，曾在几家著名的外企工作过。

后来，出国留学，专攻企业管理，归国后又先后在国内外几大著名咨询公司工作。

2000年应聘到迅达公司工作，是公司惟一个外聘的高层管理者。

周副总分管公司企划部、人力资源部和财务部，要是他跳槽到对手公司，后果不堪设想。

卢总沉住气，让莫经理先封锁消息。

一个星期过去了，一次经理会后，卢总假装不经意地问起那个猎头公司，周副总闻弦知雅意，当即笑了笑，对卢总说：“卢总，恐怕您也有所耳闻，猎头公司确实找过我，开的价码也不低。

不过，我已经拒绝了他们。

” 周副总的选择，实在让卢总松了口气。

可他这口气松得有点太早了。

几天后，周副总就找上门来，跟他商量公司上市的事。

这几年迅达公司扩张很快，周副总雄心勃勃，跟前任陈总以及卢总探讨上市已经不是一回两回了。

这次，周副总拿来了详尽的财务报告和上市可行性分析报告，厚厚的有几百页。

卢总很清楚周副总的想法，但他觉得上市这件事，风险大，也很难操作。

他跟陆副总和几个从学院过来的中层干部交流时也探讨过这个问题，大家都觉得，迅达公司目前体制复杂，一旦上市，谁是最大的股东？

学校？

管理层？

还是允许社会资金注入？

如果社会资金注入，s大学就很难再对迅达公司进行实质性管理。

另外，卢总对资本运作这些事不感兴趣，组织上派他来的目的就是“守业”，稳定迅达公司，一旦上市之事弄出什么乱子，自己如何向上级交代？

而且就算没有上市，迅达公司这几年的发展也没有慢下来。

因此，卢总对于周副总拿来的材料，扫了几眼，笑着说：“周副总，你想得很周到，公司确实需要你这样的管理精英。

这样吧，材料放在这里，我好好看看，你看，下个月英国化工协会那个会，是不是你去比较合适？

顺便逛逛欧洲，把今年的年假休了，带上夫人公子，我也不反对。

你为咱们公司做的贡献太多了。

” 周副总碰了这个软钉子，一时也没什么话说。

这已经不是他第一次碰钉子了，来到迅达公司已经三年，他隐约地感觉到公司有一股顽强的势力在与他的想法作对。

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>