

<<人力资源管理案例与练习>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理案例与练习>>

13位ISBN编号：9787309071573

10位ISBN编号：7309071573

出版时间：2010-4

出版时间：复旦大学出版社

作者：董临萍 编

页数：177

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>

<<人力资源管理案例与练习>>

前言

21世纪是人力资源管理的世纪。

现代社会的竞争，已经由过去资本、资源、科技的竞争，转向以人力资源为主的竞争。

十七大报告中提出我国要建成人力资源的强国，显示重视人力资源管理是国家人力资源战略的一部分，人力资源已经成为国家战略实施的关键。

同样对于企业来说，人力资源是企业生存发展之本，员工的素质决定企业命运，谁能够在国际化的人才竞争中占据优势，谁就能拥有未来！

很显然只有大力促进人力资源管理效率的提高，推动企业人力资源管理体系建设，提升企业核心竞争力，才能真正对实施人才强国战略产生重要作用。

作者在多年的人力资源管理教学与研究实践中发现，经济转轨时期，我国企业人力资源管理实践中存在的某些问题具有共性和中国特色，将这些问题编写成典型案例或练习加以剖析，有助于我们探索中国式的人力资源管理之道。

在由传统人事管理转向现代人力资源管理的进程中，我国企业一方面要运用西方人力资源管理之术；另一方面更要积极寻找中国人力资源管理之道，将道和术有机加以结合，才能真正解决中国企业的人力资源管理问题。

本书中的案例和练习来源于作者多渠道的积累，将企业调查、课题研究、管理咨询过程的相关个案，以及人力资源管理领域的最新资讯，进行归纳、整理和分析，提炼出其中的典型人力资源管理问题，并以此为核心完成案例和练习的编写。

<<人力资源管理案例与练习>>

内容概要

本书是2009年8月由高等教育出版社出版的教材《人力资源管理》(第三版)的配套案例与练习,本书依据人力资源管理的整体流程,按照“绪论”、“人力资源获取”、“人力资源的开发与使用”、“人力资源的激励”四大专题分别展开。

每篇安排若干案例和练习,以角色扮演方式模拟真实工作环境,帮助读者掌握人力资源管理的关键技巧。

全书系统全面,分析透彻,案例练习难易结构合理,既注重基础知识的全面掌握,又强调理论知识的灵活运用,既可单独阅读,也可与《人力资源管理》教材配套使用。

本书适合从事人力资源管理实践的企业管理者和各高等院校经管类专业的师生。

本书另配有专业的老师用书,针对每个案例给出主要分析路线,归纳每个练习的关键点和注意事项,增强对案例的使用深度。

<<人力资源管理案例与练习>>

书籍目录

前言第一篇 绪论 一、新经济时代人力资源管理的常见问题及对策 (一) 知识员工的特征及其管理 (二) 经济转型期国有企业人力资源变革 (三) 跨文化人力资源管理 二、案例分析 案例(一) : S公司的人力资源管理问题 案例(二) : LB公司的人才流失问题 案例(三) : X公司的减员增效问题 三、相关练习 练习(一) : 应该解雇哪名员工?

练习(二) : 人力资源管理职能如何外包?

练习(三) : 祥飞贸易公司如何突破道德困境?

第二篇 人力资源获取 一、人力资源获取中的常见问题及应对策略 (一) 战略性人力资源规划没有得到充分重视 (二) 人力资源规划制定中的问题 (三) 工作分析中的问题 (四) 员工招募中的问题 (五) 人员甄选过程中的问题 (六) 人员配置问题 二、案例分析 案例(一) : 万发机械有限公司 案例(二) : 永华建筑公司 案例(三) : 启天生物科技有限公司 案例(四) : 国企A公司的人才招聘与培养 三、相关练习 练习(一) : 撰写工作描述 练习(二) : 人力资源需求预测 练习(三) : 评估招聘职能 练习(四) : 员工甄选面试 练习(五) : 哪种甄选方式最有效?

练习(六) : 员工离职面试 练习(七) : 如何评估工作申请表?

练习(八) : 远程办公的员工如何安置?

练习(九) : 测试/面试效率 练习(十) : 如何聘用亲戚?

第三篇 人力资源的开发使用 一、人力资源开发使用中的常见问题及应对策略 (一) 人力资源培训中的问题 (二) 员工职业生涯管理中的问题 (三) 员工绩效评估中的问题 二、案例分析 案例(一) : PX生物制药有限公司 案例(二) : 安达制冷设备有限公司 案例(三) : 普华工程咨询管理公司 案例(四) : DS制药有限公司 三、相关练习 练习(一) : 设计与评估培训项目 练习(二) : 在职培训 练习(三) : 入职培训技能训练 练习(四) : 通过任务分析确认培训需求 练习(五) : 绩效评估演练 练习(六) : 绩效评估面谈 练习(七) : 哪个绩效评估模式最有效?

第四篇 人力资源的激励 一、人力资源激励中的常见问题及应对策略 (一) 薪酬激励 (二) 非薪酬激励 二、案例分析 案例(一) : 辉腾化工有限公司 案例(二) : 莱克运动服饰公司 案例(三) : 惠科公司 案例(四) : H电信公司 案例(五) : 康联公司 案例(六) : 昌圣公司 三、相关练习 练习(一) : 绩效加薪演练 练习(二) : 薪酬管理演练 练习(三) : 收入倒挂可行吗?

练习(四) : 教育休假问题 练习(五) : 失去的假日 练习(六) : 裁员中如何激发和保持员工士气?

练习(七) : 收购过程中的员工激励参考文献

章节摘录

科学的培训需求分析,可以从组织、人员和任务三个层面展开。

组织分析是从组织层面出发,将培训需求与组织的战略发展背景结合起来。

组织的发展战略不同,对员工进行的培训也将有不同的侧重点,如集中性战略组织注重增加市场份额、降低成本,培训的重点主要在于团队建设、跨职能培训等;而内部成长战略强调新市场和新产品的开发、创新,培训重点在于文化培训,建立一种鼓励创造性思考和分析问题的组织文化,反馈和沟通方面的培训等。

任务分析是从工作任务要求出发,确定培训的内容。

主要步骤为:选择待分析的工作岗位,列出工作岗位所需执行的各项任务的基本内容,明确胜任一项任务所需的知识、技术或能力,评估执行该任务的员工现有的技术、知识和能力,衡量他与岗位要求的差距,由此确定该任务的培训需求。

人员分析是通过进行员工培训意向调查,或根据员工绩效评估的结果,确定不同员工的培训需求。

员工培训意向调查可采用访谈、问卷调查、绩效评估面谈等方法,了解员工个人发展目标和意向,员工个人愿意参加的培训项目、员工愿意花费的时间、期望获得的收益等信息。

将员工的实际工作绩效与绩效标准进行对比,找出差距并加以分析,确定员工需要参加培训的种类。

最后结合这几方面的分析,平衡组织与员工的需求和工作任务的要求,尽可能使之趋于一致,形成组织的员工培训需求总体分析。

(2) 培训对象定位不准 企业内外环境的迅速变化,使得企业内从上到下所有人员都可能面临着知识与技能上的落伍。

有的企业开展培训总是只针对一部分员工,如中层管理者,而其他员工未得到应有的关注。

培训对象定位不准主要表现为以下形式。

a) 不培训“决策层” 一些企业忽视了对高层管理者、决策层领导的培训,认为高层管理人员经验丰富,本来就是人才,不需要培训,这种认识显然是错误的。

企业高层管理人员的素质往往决定着企业的方向和未来,因此在多变的环境中,高层管理人员更需更新知识,改变观念,以提高决策的正确性。

<<人力资源管理案例与练习>>

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>