

<<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：9787505899711

10位ISBN编号：7505899716

出版时间：2010-11

出版时间：经济科学出版社

作者：孟祥林

页数：262

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>>

前言

随着社会经济的发展，人才的较量尤其是管理人才的较量逐渐成为企业管理过程中的重头戏，为此需要首先在大学课堂上有一本非常称心的读物为学生和教师做参考。

人才是企业发展中最为宝贵的资源，但是由于制度设计不合理等原因往往在管理人才方面会出现问题，所以需要认真探索处理这些问题的对策。

但目前就国内的管理学教育而言，大多数综合性院校的文科院系均把《管理学》、《人力资源管理》课程作为一门理论课来讲授，学生学完之后感觉好像什么都没有学到。

鉴于此，笔者的目标在于将传统的管理学理论课转变为工程课，学生学习管理学的目的在于学会一种思维方式的同时学会一种技术，这就是管理学技术。

就该点而言，本书在国内同类文献中是比较具有创新性的，希望读者在翻阅后，能够有所获益。

本书是笔者在多年开设“人力资源管理案例分析”课程的基础上写就的，自开设该课程以来，总感觉没有一部比较称心的读物辅助教学，所以在教学实践中就有意积累这方面的心得，也就开始致力于编写一部基于自己多年潜心研究的适合学生使用并切实能够让学生学到一些管理技术的著作，使之不是停留在泛泛而谈，而是真正能够让学生学到步入社会后的一技之长，在履行管理职能时能得心应手。

本书中的案例都是源于实践，并且经过多年的认真揣摩，对每个案例分析了具体的可操作性的对策。

笔者的目的在于，只要实践者按照案例分析中提出的对策稍加变通就可以实践化，所以从这个角度而言，本书是一部学以致用的读物。

所以笔者在写作过程中将精力放在了案例分析层面，而不是案例编写层面，这也是本书与目前市场上案例分析方面的读物的重要区别，相信读者读了该书之后就会有感触。

<<人力资源管理案例分析>>

内容概要

本书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，本书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。

具体而言本书的特点在于：

内容紧扣管理专业。

本书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。

内容侧重实战。

本书着力于构建管理专业学生的人力资源管理的技能培养，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。

注重学生技能培养。

主要体现在两个方面：在本书的内容中，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中的热点问题，采用情景题使学生在讨论中提高能力。

内容务求精练。

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，通过案例分析能够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。

教学与学术研讨相结合。

本书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探索，但问题的解决方法又不失一般性。

在教学之余还可以作为科研工作的参考书。

<<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。

主要研究领域：人力资源开发与管理、区域经济、教育过程。

近年来，主持研究国家电网公司、教育部、河北省哲学社会科学规划、河北省科技厅等省部级课题20余项，接受企业

<<人力资源管理案例分析>>

书籍目录

案例1 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

案例2 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

案例3 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

案例4 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

案例5 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？

案例6 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

案例7 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”

案例8 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

<<人力资源管理案例分析>>

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

案例9 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

案例10 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？

案例11 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

案例12 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

三、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《乡长本姓赵》想到的

案例13 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

案例14 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

案例15 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

<<人力资源管理案例分析>>

管理花边：金牌与金牌精神

案例16 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

案例17 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

案例18 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

案例19 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

案例20 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

案例21 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

案例22 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

案例23 A集团的“卸磨杀驴”用人策略

- 一、案例：A集团“卸磨杀驴”

<<人力资源管理案例分析>>

二、A公司“卸磨杀驴”用人对策的妙招剖析

三、A公司“卸磨杀驴”用人对策的启示

思考与练习

管理花边：鸚鵡与老板

案例24 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

案例25 “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

案例26 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

参考文献

后记

<<人力资源管理案例分析>>

章节摘录

通过自己的权位优势榨取着所有纳税人的血汗，当他们在奢侈挥霍的时候并没有将自身的行为与“偷”联系在一起，但这种行为实质上就是偷，他们的偷是我所要谈及的“大偷”。一般的小贼都是在夜深人静以及不易被人察觉的情况下盗取他人所有自己已经长期觊觎的东西，在偷盗时总是谨小慎微的，生怕被人发现，因为他知道自己是在做一件不道德的事情，当自己的侥幸行为每每得逞后会产生成功的巨大感觉。

试问贪官有这种心理过程吗？

我看不一定。

我们往往见到所谓的贪官都是在东窗事发之后才被定义为贪官，而在此前都是人民的父母清官。所以贪官与清官在正常情况下很难识别，贪官与好官混在一起南郭吹竽，做着肮脏和丑恶的事情。与小贼的行为举止相比较，贪官有很大不同，他们可以在大庭广众之下做他们想做的事情，不必有小贼那种谨小慎微和偷偷摸摸的举动。

按照这样的逻辑，我想贪官每每取得成功后也不会有小贼那种成功的快感吧！

不管怎样，我认为贪官与小贼的性质是一样的：都是偷。

不同的是小贼偷的是某个人的财富，贪官偷的是人民的财富。

两者造成的结果也有很大的不同，小贼只是使某个个人受到了损失，贪官会让很多的老百姓受到损失。

在二者被发现后，小贼得到的是失主的打骂，贪官得到的万民的唾弃。

小贼受到打骂后自己的身份并没有改变多少，而贪官的身份会从天上掉到地下。

小贼与贪官都是在偷，但小贼需要承担精神压力并且不时地付出精力和体力，而贪官可以坐在办公室里偷，同样是在做一件事，后者较前者光彩很多。

小贼走在街上，衣冠不整，不会引起任何人的注意，贪官走在街上会有很多人簇拥，自己的“下人”要毕恭毕敬，单凭这一点就会引起众多人的羡慕。

小贼有时候都会看不起自己，但贪官任何时候都会因为自己的高超做事手段而沾沾自喜。

所以小贼在他人面前做人总是唯唯诺诺，长期中形成一种寄人篱下的心理，并且很难彻底改变生活窘迫的状况。

而贪官会盛气凌人，总会有让别人服从自己的愿望，总会感觉自己是人上人，出入乘豪华车、享受高档别墅。

小偷有朝一日改变了自己的生活，通过诚实劳动和合法经营而自食其力了，这时小偷的部分劳动成果就成为贪官侵害的对象，小偷也与普通百姓一样受到大偷侵害，小偷的命运不是偷就是被偷，总会与偷联系在一起，而大偷总会偷别人而自己不会被偷。

从这一点看，小偷从一开始都有改变自己生活现状的愿望，不愿意总是过着那种“悲惨”生活，而大偷则不然，由于长期的体面生活、他人对自己的阿谀奉承以及不费力气就可以享受他人创造财富等诸多事情带来的美好感觉使其会永远滞留在“大偷”的职业上。

所以我们的结论就是：大偷总在偷别人，小偷曾经偷过别人但现在被大偷偷。

无论是大偷还是小偷毕竟在社会群体中占的比例都非常小，占社会比例最大的人就是从来没有偷过别人的人，而这些人无时无刻不在被大偷所偷。

小偷和大偷都对社会造成危害，都是建设和谐社会的严重障碍，两个方面都要进行惩治，但要重点惩治大偷。

<<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>