

## <<人力资源战略管理案例教程>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源战略管理案例教程>>

13位ISBN编号：9787512101982

10位ISBN编号：7512101988

出版时间：2010-8

出版时间：清华大学出版社

作者：李宝元 编

页数：294

字数：500000

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>

## <<人力资源战略管理案例教程>>

### 前言

本书是近年来编者从事“人力资源管理”MBA教学研究的一个阶段性成果。根据经验感悟，我觉得成功的MBA案例教学活动应把握好三个关键环节，这就是“重视案例编写，搞好课堂讨论，追踪案例论文”，其中案例是案例教学的基础和根本，要搞好案例教学首先要高度重视案例编写工作。

关于MBA案例材料，我大致积累了三个文本：2002年编辑出版了《人力资源管理案例教程》（人民邮电出版社），2004年撰写出版了《追求永远：中国企业家谋求长程可持续发展行为案例研究》（经济科学出版社），同年受出版商委托，又注释编译了美国学者布勒和斯库勒的《组织变革中的人力资源管理案例》（人民邮电出版社）。

同时，我从2002年开始，又在经济科学出版社陆续出版了“现代人力资源开发与管理三部曲”，其中影响较大的为第一部《战略性激励：现代企业人力资源管理精要》，此书后来又于2005年修订出了第2版。

在此基础上，近年来又在北京师范大学出版社、机械工业出版社、清华大学出版社和北京交通大学出版社陆续编写出版了《人力资源管理学》、《绩效管理：原理.方法.实践》和《薪酬管理：原理.方法.实践》等教科书。

## <<人力资源战略管理案例教程>>

### 内容概要

本书以“以人为本，战略性激励”为主线，以12个中外著名企业的典型案例材料为主轴展开，形成一个包括战略原理、战略变革、战略焦点和战略整合4篇12章内容的完整理论框架体系。

每章分别以“主题案例”、“背景知识”和“研讨提示”三节模式来编排，先展示主题案例材料，接着介绍有关背景知识，最后附以相关文献、背景资料和补充案例，以及进一步参阅的文献资料索引和讨论问题提示。

本书理论逻辑思路清晰，案例素材丰富翔实，体例安排独到新颖，适合用作高等院校工商管理、劳动经济学、人力资源管理和社会保障等专业的本科生、研究生特别是MBA教材和参考书。

## <<人力资源战略管理案例教程>>

### 书籍目录

前言第1篇 战略原理第1章 现代企业人力资源管理历史渊源 1.1 主题案例：GM百年商海沉浮录 创建与扩张 进入全盛的斯隆时代 “大公司，人性化” 从繁荣到危机 四面楚歌陷困境 新千年，新变局 破产重组，前途未卜 1.2 背景知识：基本概念、历史由来及发展趋势 三个基本概念 古典科学管理模式 人事管理学派 人力资源管理新时代 本土实践指向 1.3 研讨提示：相关文献资料及主要研究问题 汽车简史 新中国汽车业发展简况 通用汽车历届CEO 关于“破产保护” 美国汽车工会及其影响力 进一步参阅文献资料 讨论问题提示第2章 基于人力资源管理获取战略竞争优势 2.1 主题案例：海尔锚定全球化战略造就国际化的人 在内外交困中艰难起步 “要造名牌先造人” “东方亮了，再亮西方” “国际化的海尔，国际化的人” 走向“全球化品牌” 战略新阶段 2.2 背景知识：基本理论、战略意义和管理框架 竞争战略优势论 应对战略性竞争挑战 人力资源管理的战略意义 人力资源战略规划 人力资源战略管理框架 2.3 研讨提示：相关文献、背景资料和问题 德鲁克论战略规划 16种提高竞争优势的HR实践 海尔领袖张瑞敏 进一步参阅文献资料 讨论问题提示第3章 以人为本整合管理企业人力资源 3.1 主题案例：SA由爱驱动在狂欢中获得持续成功 理想在搏击中起飞 获得低成本战略优势 “人民部”，人为先 .....第2篇 战略变革第4章 现代企业组织学习型变革趋势第5章 激励性工作设计与企业人力资源配置第6章 中国企业人力资源契约化管理第3篇 战略焦点第7章 企业绩效战略管理框架构建第8章 企业薪酬战略管理体系整合设计第9章 企业股权激励计划及其实施第4篇 战略整合第10章 战略性投资于人力资源开发第11章 企业文化建设与精神凝聚力提升第12章 跨文化管理与人力资源整合参考文献

## <<人力资源战略管理案例教程>>

### 章节摘录

竞争与淘汰机制，建立例行的员工解聘和辞退程序。  
通过建立内部劳动力市场，引入竞争和选择机制；通过内部劳动力市场和外部劳动力市场的置换，促进优秀人才的脱颖而出，实现人力资源的合理配置和激活沉淀层，并使人适合于职务、使职务适合于人。

华为员工绩效考评体系的建立依据下述假设：华为绝大多数员工是愿意负责和愿意合作的，是高度自尊和有强烈成就欲望的；金无足赤，人无完人，优点突出的人往往缺点也很明显；工作态度和工作能力应当体现在工作绩效的改进上；失败铺就成功，但重犯同样的错误是不应该的；员工未能达到考评标准要求，也有管理者的责任，员工的成绩就是管理者的成绩。建立客观公正的价值评价体系是华为人力资源管理的长期任务。

在报酬与待遇上，坚定不移向优秀员工倾斜。  
公司在经济不景气时期，以及事业成长暂时受挫阶段，或根据事业发展需要，启用自动降薪制度，避免过度裁员与人才流失，确保公司渡过难关。不拘泥于资历与级别，按公司组织目标与事业机会的要求，依据制度性甄别程序，对有突出才干和突出贡献者实施破格晋升，对中高级主管实行职务轮换政策。

在人力资源开发和管理职责分工上，各部门管理者有责任记录、指导、支持、激励与合理评价下属人员的工作，负有帮助下属人员成长的责任；下属人员才干的发挥与对优秀人才的举荐，是决定管理者的升迁与人事待遇的重要因素。华为将持续的人力资源开发作为实现人力资本增值目标的重要条件，实行在职培训与脱产培训相结合，自我开发与教育开发相结合的开发方式，并要建立人力资源开发投入产出评价体系。

<<人力资源战略管理案例教程>>

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>