

<<人力资源开发与管理案例>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理案例>>

13位ISBN编号：9787810817691

10位ISBN编号：7810817698

出版时间：2007-8

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：姚裕群,张琪,李宝元

页数：319

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>

<<人力资源开发与管理案例>>

前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为在宏观和微观方面都具有战略意义的重要学科。

中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。

就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。

随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。

自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

<<人力资源开发与管理案例>>

内容概要

本书精选了48个案例，共分为四个篇章进行阐述，分为基础篇、开发篇、管理篇和综合篇。本案例集的编写采用了“学、思、评”相结合的方式，每一个案例从结构上分为四部分，由点到面，由浅入深进行阐述：
背景：描述案例所述单位的基本状况和案例发生的背景，有助于读者更好地理解案例。

内容：案例写作的内容。

详细并有重点地阐述该案例涉及的事件发生发展的过程，每个案例分为三五个发展阶段或过程。每个阶段或过程均有小标题提示，有助于读者一目了然，抓住主要情节。

思考讨论题：在案例发生发展的每一个阶段或过程提出若干个讨论题。

目的是引导读者进行思考，以便更好地理解案例所要阐述的内容，加深印象。

点评：对案例做出具体点评。

通过点评读者可以知道案例的大体内容，并知道此案例与书上的哪一个知识点相结合。

对案例精彩、精华内容的分析可以帮助读者进一步认识问题并找到解决方法。

本案例集适合于正在从事或者即将从事人力资源开发与管理工作 的诸位学员。

它既可作为高等院校管理专业学生及MBA学员教学用书，也可用于企业从事人力资源管理实践时的工作参考或培训参考。

<<人力资源开发与管理案例>>

书籍目录

第一部分 基础篇 惠普公司的人才公式 远航科技公司的人力资源开发与管理经验 天地公司的用人危机 明远网络公司的企业转制 PSUF：让员工学会学习，学会创新 亚希集团的集体辞职风波缘起 敞开心扉——心理测试在招聘活动中的应用 中国企业CEO的更替问题 重重的“万强”从领班到厂长的发展道路 第二部分 开发篇 “广而告之”的招聘广告 丁经理的招聘难题 女婿还是儿子——WJ公司的内外部招聘 面、面、面，怎么面？——面试程序的完善 胜在问中求——面试问题的设计与改进 “很受伤”的职场经历 麦当劳的成功实习生 曾子墨：从华尔街到凤凰卫视系统培训 多维发展——凯德公司的员工培训战略 李宁公司的人力资源规划 宝洁公司的特色招聘 古诺森服饰公司的店长培训 纪实 万国物流人力资源培训分析 “生存大考验”——无领导小组讨论法的有效应用 第三部分 管理篇 ABC公司的激励制度 以人才评价为纲的GA公司——经理人员素质模型与选聘测评 瞄向企业战略目标的新薪酬方案 JXW公司的年薪制与员工绩效工资 新联集团须买单——企业恶炒鱿鱼的劳动争议 代价人走茶不凉——员工离职与离职面谈分析 闪电裁员：千达公司在剪刀上舞蹈 神州数码：第一次“动真格”的考核 Hc超市收银员绩效考核制度的改革 环球公司平衡计分卡之惑 万科的战略武器——“平衡记分卡”应用实例 乐家装潢公司的平衡计分卡 引进顺利公司的绩效管理 第四部分 综合篇 斯达康辉煌的利器战略 人力资源——科纳逊的竞争优势 蓝开特公司人力资源部经理的难题 东方亮点照明有限公司的企业改革 浪潮集团整合中的人力资源变革策略 海南MY有限公司的职工持股 柯达公司的人力资源管理 “空降兵”的纯真年代——高层管理者的招聘与任用 林海广电网络公司的“浴火重生” 有效沟通，事半功倍 JY公司绩效与薪酬管理体系的结合 后记

<<人力资源开发与管理案例>>

章节摘录

第一部分基础篇 惠普公司的人才公式 著名的美国惠普电子仪器公司(简称惠普公司)是一家国际大公司,也是人力资源开发与管理方面堪称典范。

该公司的持续发展正是得益于对人力资源科学管理的率先之行和独到之处,其从开创以来一直致力推行两个著名的公式:

一、第一个公式:人才=资本+知识财富 惠普公司1939年由斯坦福大学两位工程师比尔·休利特和戴夫·普卡德两人合伙创办,现已成为美国十大知名电子公司之一,是一个颇具影响力的国际性大企业,在吸收人才、智力投资方面,惠普历来具有高瞻远瞩、不拘一格的特点。寻找最佳人选是惠普公司的永恒信条。

作为一个信息高科技公司,公司负责人具有超前的战略眼光,他们知道公司未来竞争本质和核心就是人才的竞争,所以明确提出了“知识是企业的无形财富,人才是企业无法估量的资本”等口号。惠普公司重视人才引进工作,每年都要派出资深技术人员和管理人员到知名的高等院校招聘一批具有创新精神和创新能力的应届毕业生,作为公司发展的后备力量。

虽然这些毕业生还缺乏足够的工作经验,能力和水平暂时还无法达到公司的要求,但公司相信只要他们融于公司,不断进取,就能够逐步积累经验,成为公司的骨干力量。

从1985年进入中国市场以来,惠普公司始终坚持“引进全球先进技术,培养国际一流人才,与中国共同发展”的战略目标。

惠普不仅以创新技术、优秀管理成为中国信息技术市场的建设者和推动者,更秉承“惠普之道”和完善的本地化人才培养体系,为中国社会培养了数以万计的中高级专业和企业管理人才,多年来被誉为中国IT产业的“黄埔军校”,先后多次获得“中国最受尊敬企业”、“中国最佳雇主”、“最具责任感企业”和“中国最具影响跨国企业”等称号。

目前,惠普公司在中国拥有超过5000名员工、9大区域总部、28个分公司和37个支持服务中心,是中国人力资源最雄厚的高科技企业之一。

尽管如此,与企业发展目标、客户及合作伙伴的期望相比,惠普仍然需要更多的业界精英和专业人才,于是,2006年5月惠普在北京启动“聚英1000”人才招聘计划,拟在中国22个省市招聘客户经理、销售经理、技术顾问、解决方案架构师、软件工程师等职位1000人。

公司创始人休利特、普卡德及后继者都十分重视员工的培训工作,经常选派工程师到高等院校学习深造,在培训期间原工资照发。

他们还特别同斯坦福大学订有协议,公司的技术干部、管理干部可在业余时间到大学有关专业旁听,以进行知识更新。

为鼓励年轻技术工人进行半脱产进修、学习,公司为他们报销学费、住宿费和路费;公司还定期或不定期地在公司内部举办各种培训活动。

他们规定,公司的几万名职工,每周必须至少拿20小时学习业务知识。

每年,惠普公司有25%的职工参加各种培训班学习、深造。

培养人才所花的资金占公司总销售额的1/10,所花的人力占公司人力的1/10。

到1984年,其技术开发费用已达5.5亿美元。

<<人力资源开发与管理案例>>

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>