第一图书网, tushu007.com

<<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：9787111348566

10位ISBN编号：7111348567

出版时间：2011-7

出版时间：机械工业

作者：吴冬梅

页数：397

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书是“现代企业人力资源管理实务”丛书中的一本，可以与丛书中的其他图书配套使用，内容既包括几个综合性案例，比如人力资源变革、人力资源管理战略，又按照人力资源的几大构成板块，精选了岗位分析评价、员工招聘、员工培训、员工职业生涯规划、绩效考核、薪酬管理、员工管理等方面的案例，并一一加以评析。
本书对于人力资源管理的从业者、一线管理人员及MBA学生和企业管理研究生有很好的借鉴意义。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

2000年毕业于中国社会科学院研究生院，获经济学博士学位。
首都经济贸易大学工商管理学院教授、博士生导师、教师促进中心主任。
主要社会兼职；北京市行为科学学会常务副会长，中国企业管理研究会常务理事，国际注册人力资源管理师，国际注册人力资源管理培训师。
研究方向为人力资源管理、公司治理结构。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理案例分析>>

书籍目录

目录
再版序
再版前言
第一章　综合案例
　　案例1　他为什么笑着离开惠普
　　案例2　温州成雄公司的人力资源变革
　　案例3　华为的人力资源管理——全方位解码华为经营管理智慧
第二章　岗位分析与岗位评价
　　案例1　工作分析案例——以DC公司为例
　　案例2　ATMB公司工作分析研究
　　案例3　澳克玛集团人力资源部岗位分析
　　案例4　要素计点法在A公司中的应用
　　案例5　基于薪酬设计为导向的岗位评价研究——以sY集团为例
第三章　员工招聘
　　案例1　A通信集团结构式面试
　　案例2　宝洁公司的校园招聘
　　案例3　耐顿公司的招聘哪里出了错——招聘的主观直觉和客观依据
　　案例4　一个电话引发的空降
　　案例5　ZYLJ公司有效招聘管理体系的构建
　　案例6　H公司的招聘工作分析
第四章　员工培训
　　案例1　江苏XSJ大酒店培训的困惑
　　案例2　培训是为他人做嫁衣吗
　　案例3　A公司员工培训的困境
　　案例4　RVA公司培训体系的构建
　　案例5　“友谊”毁掉的培训
第五章　员工职业生涯规划
　　案例1　花旗银行的人才“九方格”
　　案例2　霍兰德职业倾向测验量表
　　案例3　万科公司的员工职业生涯管理
第六章　绩效考核
　　案例1　华为公司对人力资源部门的考核
　　案例2利用平衡计分卡走出绩效考核怪圈
第七章　薪酬管理
　　案例1　宝钢公司的限制性股票激励计划
　　案例2　水路公司销售总监的报酬问题
　　案例3　薪酬心愁新仇
第八章　员工管理
　　案例1　比尔盖茨十大优秀员工准则
　　案例2　万科企业股份有限公司员工手册(节录)
　　案例3　沃尔玛公司如何解雇员工
参考文献

章节摘录

（4）人力资本存量退化、功能异化。
人力资源对创造社会财富的贡献大小取决于自身所拥有的人力资本。
当前民航空管系统的人力资本退化已成为本行业一个较普遍且不可忽视的现象。
一是管制员面临巨大的工作压力，其待遇较之其他岗位又不高，导致管制员的工作积极性受挫、潜力发挥不够；二是缺乏系统的人力资源培训开发体系，现有培训体系的实用性和针对性还较弱，人力资本的增值不够；三是各类专业技术人员缺乏明确的职业生涯发展规划体系，导致学习、提高的动力不足；四是技术晋升渠道尚未建立，员工只能追求单一的行政职务发展路径，产生人力资本异化现象。
3.ATMB公司进行工作分析的必要性　由于工作分析在人力资源管理中的基础地位和重要作用，以工作分析为龙头，可以带动其他人力资源工作的开展。
（1）ATMB公司以前开展工作分析工作的情况。
ATMB公司以前虽然进行过岗位评价和岗位归级工作，但没有从各个岗位的工作分析系统出发，工作分析人员未受过严格的训练，分析的方法不规范，不懂专业内容或者为了简单了事让从事岗位的人员自己撰写职务说明，得出的职务说明书对职务描述不科学、不规范，仅仅罗列了工作的职责与任务，对从事岗位的人员素质要求描述不够，没有对任职资格的分析，从而不能为人员招聘选拔、员工绩效考评、教育培训、薪酬制度设计提供客观的标准，职务说明书被束之高阁，没有发挥应有的作用。
（2）ATMB公司开发人力资源管理综合课题项目。
鉴于在新形势下面临的各种问题和挑战，为满足空管事业高速发展对高素质空中交通管理人力资源队伍的需求，ATMB公司不但要在空管技术装备上迅速达到世界先进水平，更为重要的是还要在管理上，特别是在人力资源管理上打好基础，提高管理水平，尽快扭转管理较为粗放的局面。
ATMB公司高层领导已充分认识到空管面临的各种挑战和机遇，在人事管理上再沿用传统的模式已跟不上发展的需要。
为满足空管管理体制改革后ATMB公司对人力资源基础管理的迫切需要，为满足尽快实现从传统的人事管理向现代人力资源管理转换的需要，有必要对ATMB公司的人力资源管理进行重新设计和开发，建立一套科学的人力资源管理体系。
局长办公会议多次讨论此项议题，决定和民航管理干部学院联合开发ATMB公司人力资源管理综合课题项目，项目内容包括工作分析、定岗定员、岗位劳动评价系统、人力资源规划这四个方面。
为了保证此项工作的顺利进行，ATMB公司决定成立人力资源管理综合项目工作小组，项目工作的领导负责安排、协调、处理工作开展过程中的相关事宜。
ATMB公司的高层任组长、副组长，人事劳动教育处和各运行部门的中层领导，人事劳动教育处部分员工分别担任小组成员。
开展工作分析活动是人力资源管理综合课题的第一步。
基于以上几点，ATMB公司人力资源管理综合课题项目工作从开展工作分析活动开始启动，在ATMB公司内下发了《关于ATMB公司开展工作分析的通知》，成立了工作分析项目实施小组，开始了工作分析的活动。
……

第一图书网, tushu007.com

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