

<<人力资源管理实践案例分析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理实践案例分析>>

13位ISBN编号：9787301204641

10位ISBN编号：7301204647

出版时间：2012-5

出版时间：北京大学出版社

作者：句华 编

页数：249

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>

<<人力资源管理实践案例分析>>

内容概要

韦尔奇没有忘记自己最重要的一项工作：挑选一个能够超越自己的接班人。为此，GE用时六年五个月零两天，董事们花了数千小时展开漫长而复杂的挑选。最初的原则似乎只有一条：继任者一定要在公司内部挑选出来。这既可以让董事会对该人选有充分的考察及了解，也能保证一旦当选，新CEO对公司高度的熟悉，能够立刻判断公司改变的余地在哪里。

<<人力资源管理实践案例分析>>

书籍目录

第一章 人力资源管理史：以福特汽车公司为例高地公园工厂与福特主义：从改善生产环境开始创造流水线：科学管理的最佳实践日薪5美元：改善员工福利成为提高效率的方式对员工的改造：关心员工家庭的最新案例冲突与妥协：开始学会与工会相处人类工程：改善劳资关系方式的多元化亨利二世之后的福特汽车公司：让员工参与管理，追求企业民主氛围第二章 人力资源管理战略：以美国西南航空公司为例发展简史“空中巴士”--独特的商业定位和企业战略低成本经营特色轻松愉快的旅行生活与企业总体战略相配的人力资源管理战略第三章 组织结构：以IBM为例“蓝色巨人”IBMIBM组织战略的转变金字塔之殇IBM的矩阵式改造IBM矩阵的运行模式矩阵结构中员工的体验团队而不是个人以客户为中心多重领导不是矩阵的独舞矩阵结构的文化支撑第四章 工作分析与设计：以德胜洋楼为例中国企业管理的标兵传奇总裁聂圣哲独特的管理理念个性化的工作设计第五章 内部选人和用人：以通用电气公司为例通用的历史及管理体制的沿革伟大的成就--领导人的选用内部选人和用人人才培养和选拔的制度化第六章 员工培训与开发：以丰田公司为例不仅造车，更加造人精益模式，省人少人培训标准化选择正确的员工保持员工与公司理念相一致社团活动--丰田文化的重心技能培训的强针对性可持续发展的培训计划和绩效追踪特色的质量圈与员工建议制度.....第七章 员工激励：以海底捞为例第八章 绩效考评：以阿里巴巴为例第九章 劳动关系：以富士康为例附录：案例分析示例编后记

<<人力资源管理实践案例分析>>

章节摘录

上任之初，韦尔奇便大规模裁员并且广泛出售中小型业务。他还做了另一件让外界无法认同的事情：斥资几千万将公司20世纪50年代在纽约克劳顿韦尔兴建的学校翻新。

这里曾是拉尔夫·科迪纳尔传授分权、雷金纳德·琼斯讲授通胀下企业应对之道的地方，但更多时候，它仿佛是一个破烂、少人问津的旅馆。

翻修克劳顿韦尔的目的，是将公司内最优秀的员工汇集于此，韦尔奇亲自来做培训，并倾听他们的声音。

最关键的，是将GE新的价值观由此传播出去。

从一开始的演讲式，到后来形成热烈的互动，克劳顿韦尔最早成为GE最活跃的上通下达的信息集市。

但韦尔奇并不满足于此，怎么将克劳顿韦尔的经验传播到全公司呢？

在克劳顿韦尔，他自己不是听众的直接老板，人们比较容易畅所欲言，回到各自岗位，表达意见就不再直接。

这引发了他的另一个伟大的创举：群策群力。

他组织了一批外部的咨询顾问，将他们分派到各个分公司，在各分公司总经理不在场的情况下，与各个阶层的员工形成平等交流。

接着，将吸纳回来的意见和不满与各分公司经理交流，让其对每个不满做出解答。

各个部门都由此逐渐形成了良好的信息传递。

然后，是将各个分公司的信息相互传播。

以上由点及面减少官僚化、提高企业学习能力的方式，虽然不失为创举，但需要一个推动力：股权。

尽管此前GE已有较为成熟的股权制度，但韦尔奇认为优秀的员工应得到更多。

当企业的业绩与每个人挂钩，每个人就有了更加努力的可能。

除了收入，这还意味着对人的认可：只有成绩突出者才能去克劳顿韦尔听课，才能获得股权，才能提升。

这些好的员工，会因此更愿意倾听别人的建议和他人的经验。

韦尔奇的总裁当得确实精彩，没有辜负琼斯的重托。

从1981年韦尔奇就任总裁开始到1998年，GE各项主要指标一直保持着两位数的增长。

在此期间，GE的年收益从250亿美元增长到1005亿美元，净利润从15亿美元上升为93亿美元，而员工则从40万人削减至30万人。

到1998年年底，GE的市场价值超过了2800亿美元，已连续多年名列“《财富》500强”前列。

.....

<<人力资源管理实践案例分析>>

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>