第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理创新最佳实践>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理创新最佳实践>>

13位ISBN编号：9787313086464

10位ISBN编号：7313086466

出版时间：2012-6

出版时间：上海交通大学出版社

作者：刘磊,张淑芳　著

页数：146

字数：140000

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

内容概要

人力资源管理管理如何创新才能应对企业发展不断中不断出现的新情况？

本书采用案例编写的方式，介绍了10家知名企业在人力资源管理创新的最佳实践项目。这10家企业分别为500强公司、大型国有上市集团以及高速发展的民营企业，包括：沃尔玛中国、GE中国、阿尔卡特朗讯中国、中国移动广东公司客户服务中心、盛大网络、尚德电力、九龙云天、CCDI悉地国际、多样屋家居、莱尔德集团等。

作者简介

刘磊，现任中国人力观察网负责人。
2001年毕业于北京大学心理学硕士班（人力资源管理方向），2004年获得IPMA（美国最大的人力资源管理协会之一）颁发的首批IPMA-CP（国际高级人力资源管理师）认证资格证书。
先后主编了《人力资源管理实战丛书》（共四本），策划并参与编写了《员工关系管理——案例、诊断、解决方案》等人力资源管理专业出版物。

张淑芳，《中国经营报》原资深记者，长期从事IT、商业等方面报道。

书籍目录

最佳实践一 沃尔玛中国：让女人做主
仅仅六年时间，杜丽敏就从一名财会主管成为沃尔玛深圳山姆会员店的总经理，之后又不断被提升，2011年已经被提升为沃尔玛中国山姆营运副总裁。
她更加忙碌了，一年有200多天的工作时间都是在外出差。
而每次出差回来，她照样做家务、煲汤，让自己和老公有家的感觉。
杜丽敏笑言，这种家庭和工作的平衡也得益于沃尔玛长期以来对女性的关注。

最佳实践二 GE中国：健康我先行
2011年3月22日，GE迎来自2009年推出“健康创想”战略以来的第3个“全球员工健康日”。
就在当天，GE分布在全球160个国家的29多万名员工，从伦敦到阿布扎比，从纽约到约翰内斯堡，从新德里到北京，在公司统一部署下，全体员工暂停工作两到三个小时，把腾出来的时间用来参加锻炼，做身体机能测试和学习营养保健知识。

最佳实践三 阿尔卡特朗讯中国：内部人才市场化
姚凯（化名）在公司工作已有十年，但是近来却有第一天上班一样的兴奋，早上出门，头发、衣服理了又理。
根据公司与姚凯双方认可的领导力发展计划，姚凯将从销售运营岗位调动到采购管理岗位工作，以显著提升自己在供应商管理、商业谈判、项目管理等方面的经验和能力。
姚凯感慨道，“以前做乙方，觉得不容易，现在做甲方了，发现也不容易，我会提醒自己经常换位思考。
虽然有挑战，但这是锻炼自己的最好途径，我觉得我离梦想又近了一步。
”
最佳实践四 中国移动广东公司客户服务（广州）中心：碎片化学习
2011年8月12日早，话务一室新员工洪宝云在等公交，城市交通网络谁也说不准，可能是1分钟，也可能是半小时，所等的公交才会来。
此时此刻，打开手机，在线阅读手机电子化业务知识课件、查看接收到的新员工培训业务小知识拇指短信、复习昨天同步录制沉淀下的分章节课件；打开学习网站互动留言、和新同事聊聊培训心得。
一天下来在等地铁、排队吃饭等间隙时间中，洪宝云就积累了相当于1个课时的学习时间。

最佳实践五 盛大网络：用游戏管理员工
李远（化名）是盛大的一名普通员工，根据他的综合情况，刚入职时被评定为30职级（SD30），月工资是5000块钱，对应的起始经验值是2000点。
今后，他在盛大工作的每一天，只要完成本职工作，就会自动增加经验值2点。
这样获得从SD30晋升到SD31所需要的500点需要250个工作日，大概是1年的时间。
但事实上，仅仅8个月，李远就依靠做项目提前拿到了这500点。
而基本的薪酬也由5000块钱涨到了5250块钱，增加的经验值还以奖金形式获得了奖赏。

最佳实践六 尚德电力：淬炼管培生
袁飞，
2011年7月大学毕业的他，怀着心中的梦想和对新能源事业的热爱，正式加入“尚德首期管理培训生项目”。
作为管理培训生的他，在轮岗的第一阶段是生产运营模块。
在制造部三个月的时间里，他每天待在生产线上的时间均达五个小时以上。
轮岗的第二阶段，他来到了全球供应链模块，在近六个月的时间里，他不但学习了采购控制和管理知识及供应链下各部门间的关联，而且还独立完成了采购项目，从开发供应商到最终的合同签订。

现在的他，已然从一名刚毕业的稚嫩学生，转变成了职场中兢兢业业的工作者。

最佳实践七 九龙云天：人力资源战略地图
在九龙云天人力资源战略地图的左中下部分，出现一个年度人力资源盘点模块。
通过这个模块，公司于每年年度对主管以上人员进行盘点，了解当年公司所有主管级以上人员在现任岗位上的胜任能力和典型的行为风格，同时回顾其员工过往三年的绩效评估成绩作为参照依据。
如果经过盘点，超过目前岗位胜任能力的人员，可规划在1～2年推荐提升，或可在3～5年提升，一方面用于发展新业务的人才储备，另一方面为现有领导岗位储备继任者。

最佳实践八 CCDI悉地国际：人才跨界
何谓跨界？
CCDI集团总部人力资源营运中心总监樊建伟说：“ 简单归纳，跨界就是做一些原来你不敢做的和你可能不擅长做的事情。
这与一般企业的轮岗还是有些区别的，一般的意义上的轮岗都是让你做相关联的岗位，而跨界，则更像是让你做貌似毫不相关的另一个岗位，就好比是让厨子尝试去做木匠的活。
”而事实上，做财务管理的转型去设计事业部做项目管理，学建筑画图的改行来做人力资源管理，结构工程师去做营销规划，这些看似不太靠谱的角色转换，在CCDI这个平台上已经习以为常了。

最佳实践九 多样屋家居：心文化运动
2011年9月29日清晨8点50分，秋高气爽，多样屋总部的伙伴们正在为迎接新的一天举行着晨礼仪式。
今天担任晨礼嘉宾的是来自工务部的新伙伴王海，这是他进入多样屋以来头一回担任嘉宾。
面对公司所有伙伴，他有些紧张，颤声地向大家问好：“ 亲爱的多样屋伙伴们，大家早上好！
”
“ 好，非常好，YEAH！
”当听到在场的伙伴热情的呼应后，王海变得自然多了，接下来的话语中明显地有了自信。
短短的十分钟，王海不仅仅是在克服自己的怯场，锻炼自己的语言表达能力，更是将自己介绍给伙伴们的一个最好途径。
“ 晨礼 ”是2011年度多样屋“ 心文化 ”运动中众多项目的一个缩影。

最佳实践十 莱尔德集团亚太区：人力资源信息集中掌控
2008年底，在对万古科技及其人力资源管理软件进行了科学分析的基础上，美国莱尔德科技集团亚太区选择了万古科技SaaS服务模式的eHR系统作为其亚太区的人力资源和薪资管理系统的解决方案，集中管理了包括中国大陆、台湾、香港、印度、马来西亚、新加坡、韩国和日本的近万名员工。
四年过去了，莱尔德借助万古科技的eHR系统完全实现了亚太地区薪酬集中处理，为美国莱尔德科技集团亚太区节约了大量的人工成本，消除了信息孤岛状态，大大提高了企业人力资源管理水平。

章节摘录

除了这些，对于沃尔玛中高层管理者来说，随着级别的不断提高，就会有很多跨国培训的机会。
在2010年沃尔玛中国就选送了3名高级管理者到美国总部进行至少半年的跨国培训。
这些高管培训的内容涉及公司运营管理、公司市场管理、公司新业务拓展、并购管理，而且他们在经过美国的培训后，又去到其他的国家进行实践。
比如，一个农业项目的培训，员工在美国总部培训后，就会去墨西哥和巴西这样沃尔玛农业化项目做得好的国家进行实践。
虽然这种培训的花费很大，代价也很大，但沃尔玛认为是值得的。
这种培训对于管理层来说是非常重要和有效果的，他们成长得非常快。
沃尔玛有着世界上独一无二的交叉培训方案，通过交叉培训，许多沃尔玛员工都成了一专多能型人才。
所谓交叉培训就是一个部门的员工到其他部门学习，培训上岗，实现达到这位员工在对自己从事的职务操作熟练的基础上，又获得了另外一种职业技能。
从而使这位员工在整个商场的其他系统，其他角落都能够提供同事或者顾客希望得到的帮助，促使你能够完美、快速地解决他们所面临的问题，从而避免了你的同事或者顾客浪费宝贵的时间，提高同事的工作效率和缓解顾客的购物心理压力。
这样的交叉培训有许多优势：有助于员工提高积积性，去除以往只从事一种完全没有创新和变革的单调的职务的一种不利心理因素；有助于员工在全国的任何一家店相互支援；有助于不同部门的员工从不同角度考虑其他部门的实际情况，减少公司的损耗，达到信息分享；有助于快速完成公司的“飞鹰行动”。
在周末和节假日，特别是从圣诞节到春节期间是沃尔玛购物最疯狂的时间，顾客的热情采购使卖场挤得水泄不通，也造成了顾客排队结算时间，所以沃尔玛创造了“飞鹰行动”--对非收银人员进行培训。
此外，沃尔玛的培训还加强了企业与员工之间的沟通。
培训使员工们的素质得到了提高，同时又了解了公司。
沃尔玛公司里有一个培训图书馆，在那里，员工们可以知道新闻资料和其他部门的情况。
所有员工进入沃尔玛公司后，经过岗位培训，对公司的背景、福利制度以及规章制度等都会有更多的了解和体会。
山姆·沃尔顿这位出色的领导始终坚信，员工是推动企业发展的原动力，并把这个道理传授给沃尔玛现在和未来的经营者，乃至推广到世界各地的沃尔玛。
……

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