

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787801147134

10位ISBN编号：7801147138

出版时间：2002年1月

出版时间：九洲出版社

作者：MBA最新核心课程编译组 编译

页数：459页

字数：300000

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>>

内容概要

本书包括：树立全新的管理理念，积极招募人才、科学配备人员，保持组织高效、建立科学的考评制度，提高员工对报酬的满意度、用先进的科学经验管理员工、培养激励的温床，让员工热情的奉献、改善沟通技巧，建立坚强的集体、加强人才培养和培训，保证企业发展后劲等内容。

<<人力资源管理>>

书籍目录

- 第一章树立全新的管理理念，积极招募人才
- 第二章科学配备人员，保持组织高效
- 第三章建立科学的考评制度，提高员工对报酬的满意度
- 第四章用先进的科学经验管理员工
- 第五章培养激励的温床，让员工热情的奉献
- 第六章改善沟通技巧，建立坚强的集体
- 第七章加强人才培养和培训，保证企业发展后劲

章节摘录

企业之间的竞争归根到底是人才的竞争。

在市场经济的大潮中，企业的发展往往与一些高素质的人才，有时甚至是一位高素质的人才密切相关。

小亨利·福特恢复福特公司昔日辉煌的经历或许能说明这一点。

福特汽车公司的几度浮沉都与是否使用有才之人直接相关。

亨利·福特在1899年开始创办汽车公司，后来他经营的福特汽车公司成为世界上最大的汽车制造企业，福特也成为誉满全球的汽车大王。

然而到了1945年，第二次世界大战即将结束的时候，福特汽车公司却濒临破产。

它不仅失去了世界第一大汽车公司的地位，而且每月亏损额高达900万美元。

9月，老亨利·福特下台让贤，由他的孙子小亨利·福特接管这个岌岌可危的家族企业。

小福特决心重整旗鼓，重振福特公司昔日的雄风。

小福特已经认识到福特公司陷入困境的原因。

原来，老福特在福特公司繁荣发展的时候，变得主观武断，放弃了任人唯贤的成功之道，实行家长式的管理作风，不能容忍外人来插足其家族事业，决心“打扫房子”。

于是，他接连辞退了一大批有才能的人，在1921年的某一天，他竟然赶走了30名经理。

老福特最大的错误在于，1915年他辞退了库兹恩斯。

此人是汽车工业专家，精于管理，福特汽车公司之所以能成为世界头号的汽车制造企业，正与此人密切相关。

1903年，老福特再度创业时，就是聘请他来担任总经理的。

库兹恩斯苦心经营，认真调研市场，建立分销网，采用先进的管理方法，建成世界上第一条汽车装配流水线，使“T”型车的价格由780美元降至290美元，生产效率提高十几倍，福特汽车公司由此一路高歌猛进，成为世界上汽车工业的龙头老大。

辞退库兹恩斯使老福特付出了惨痛的代价，由于老福特的管理方式相对落后，而且独断专行，福特公司是每况愈下，陷入困境，被通用汽车公司所超过。

小福特对其祖父的失败原因有深刻的认识，决心起用有用之才。

他从通用汽车公司挖来了布里奇，并由他主持公司的全面业务。

布里奇是通用汽车公司的副总裁，具有高超的管理才能，在通用有极大的影响力。

他又带来了通用公司的克鲁索，录用了十几位才华出众的年轻人，包括后来出任美国国防部长的麦克纳马拉。

精兵强将组成的领导群体，具有所向无敌的力量，先进的管理方法使福特公司老树发新芽，重新焕发出勃勃生机，当年公司就实现了扭亏为盈。

在以后几年的努力奋斗下，他们终于使福特公司容光重现，成为仅次于通用汽车公司的第二大汽车公司。

可见，一个优秀的人才对于一家陷入危机的公司重振雄风具有多么大的作用。

后来，小福特也犯了不用人才、独断专行的错误，再次陷入危机之中，他的错误做法又一次证明了人才的重要性。

被小福特辞退的艾柯卡来到克莱斯勒汽车公司，使这家处于危机的公司重现光辉，成为美国第三大汽车公司。

.....P2-3

<<人力资源管理>>

编辑推荐

本书是MBA最新核心课程，讲述的主要内容是真正的“管理”，而不是“管理学”；不仅讲述人力资源管理工作应掌握的一般理论和方法，更强调灵活运用这些知识和技能的要领和技巧。选用了大量近年的案例和最新营销理念，用故事性代替专业性，用简短、浅显但典型的案例代替冗长、复杂甚至晦涩的案例，给人以耳目一新的感觉。并在分析研究案例的基础上，找到普遍性的规律，以得到概念、原理和问题的解决；它的目的不是培养知识型的“管理硕士”，而是注重造就“职业老板”。

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>