

图书基本信息

书名：<<中国本土企业人力资源管理典型案例解析>>

13位ISBN编号：9787309084504

10位ISBN编号：7309084500

出版时间：2011-10

出版时间：复旦大学出版社

作者：颜爱民

页数：420

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

《中国本土企业人力资源管理典型案例解析》案例绝大部分仍然源自作者主持或参与的人力资源管理项目，少部分案例依据相关资料进行了重新编辑和整理。所选案例完全来自中国本土，既考虑了行业性特征，又照顾了区域性和企业所有制特征，力图通过不同类型的企业案例演示和解析人力资源管理各主要职能模块。在案例编辑上，本书一方面力图保持各项目的原貌，凸显“全真”特征；另一方面，基于对每个案例所赋予的解析和传播功能，对项目资料做了必要的甄选和剪裁。对每个案例做了专门的解析，指出案例中的关键点、案例操作的局限性和实践应用要点。

《中国本土企业人力资源管理典型案例解析》旨在通过案例演绎人力资源管理各主要职能模块的知识和应用技术，充分体现人力资源管理的情境性和艺术性特征。作为独立以案例为载体的人力资源管理教科书，本书适合企业人力资源管理操作人员学习和应用，也能满足大学管理专业和MBA / EMBA学员学习人力资源管理课程之需。

## 作者简介

颜爱民，中南大学教授、管理学博士、博士生导师，中南大学人力资源研究中心主任，湖南省人力资源管理学会执行会长，中南大学“企业管理”和“工商管理”学科学术带头人。

主要研究领域有：人力资源管理、生态经济与管理、企业文化等。

长期从事管理理论与实务研究，先后在《SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY》、《中国软科学》、《预测》等国内外著名期刊发表论文100余篇，其中数十篇论文被SSCI、SCI、EI和CSSCI、CSCD收录；出版著作12部、音像作品1部；主持国家自然科学基金、教育部人文社科基金及其他省部级研究项目11项，6次获得省部级以上科技进步奖。

主持隆平高科、华润电力、大唐电力、湖南有色、燕京啤酒、科力远新能源、绿庭集团（上海）、天信（新疆）集团、中金岭南（广东）等企业管理研究与开发项目100余项，先后担任科力远新能源、湘银集团等10余家企业的高级管理顾问或独立董事，共指导培养研究生、留学生200余人。

创办湖南中大思特管理咨询公司、上海思特管理咨询公司、一和堂企业管理咨询有限公司和一和堂绿色生物科技有限公司，担任董事长、总裁职务。

兼任中国人力资源管理研究会常务理事，倡导成立湖南省儒商学会，并任首任执行会长、法人代表。担任湖南省职业技能鉴定专家委员会人力资源专业委员会副主任委员，湖南省劳动保障协会学术委员会副主任、湖南省劳动保障协会人力资源管理师协会副会长等职。

书籍目录

序言

第1章 战略与规划

1.1 战略与规划综述

1.1.1 战略与规划内涵

1.1.2 人力资源供需预测

1.1.3 人力资源规划的编制与实施

1.1.4 人力资源规划的控制与评估

1.1.5 人力资源管理信息系统

1.2 案例一：人力资源战略优化设计案例

1.2.1 集团简介

1.2.2 人力资源现状及存在的问题

1.2.3 集团发展战略

1.2.4 人力资源战略环境及各模块分析

1.2.5 人力资源战略的优化设计

1.2.6 案例解析

1.3 案例二：人力资源供需预测案例

1.3.1 公司简介及人力资源现状

1.3.2 人力资源存在的问题

1.3.3 人力资源需求预测

1.3.4 人力资源供给预测

1.3.5 人力资源供需动态平衡规划

1.3.6 案例解析

1.4 案例三：人力资源规划案例

1.4.1 培训规划的目的

1.4.2 培训需求分析

1.4.3 培训规划设计

1.4.4 培训支撑系统设计

1.4.5 案例解析

1.5 案例四：人力资源管理信息系统案例

1.5.1 公司简介及人力资源现状

1.5.2 人力资源管理存在的问题

1.5.3 人力资源信息系统的构建

1.5.4 人力资源信息系统实施效果

1.5.5 案例解析

第2章 工作分析

2.1 工作分析综述

2.1.1 工作分析的内容与作用

2.1.2 工作分析的流程

2.1.3 工作分析的方法

2.1.4 工作评价概述

2.1.5 工作分析发展趋势

2.2 案例一：工作分析流程案例

2.2.1 公司简介

2.2.2 公司岗位现状分析

2.2.3 工作分析的前期准备阶段

- 2.2.4 工作分析的调查设计阶段
- 2.2.5 工作分析的信息收集阶段
- 2.2.6 信息分析及结果形成阶段
- 2.2.7 案例解析
- 2.3 案例二：基于组织结构和部门职能优化的工作分析案例
  - 2.3.1 公司简介
  - 2.3.2 公司组织、部门存在的问题
  - 2.3.3 公司组织、部门职能设计
  - 2.3.4 工作分析--以财务部部长为例
  - 2.3.5 案例解析
- 2.4 案例三：工作说明书案例
  - 2.4.1 公司简介
  - 2.4.2 公司工作说明书中存在的问题
  - 2.4.3 工作说明书设计
  - 2.4.4 工作说明书的动态编制
  - 2.4.5 案例解析
- 2.5 案例四：海氏系统法的工作评价案例
  - 2.5.1 公司简介及存在的问题
  - 2.5.2 公司工作评价设计思路
  - 2.5.3 评价结果
  - 2.5.4 案例解析
- 2.6 案例五：要素计点法应用案例
  - 2.6.1 公司简介
  - 2.6.2 公司存在的问题
  - 2.6.3 工作评价方案的设计
  - 2.6.4 案例解析
- 第3章 招聘
  - 3.1 招聘综述
    - 3.1.1 招聘的概念
    - 3.1.2 招聘的意义
    - 3.1.3 招聘渠道
    - 3.1.4 选拔策略
    - 3.1.5 招聘评估
  - 3.2 案例一：结构化面试案例
    - 3.2.1 公司简介
    - 3.2.2 公司招聘背景
    - 3.2.3 结构化面试招聘方案设计
    - 3.2.4 案例解析
  - 3.3 案例二：无领导小组讨论案例
    - 3.3.1 公司简介
    - 3.3.2 招聘管理存在的问题
    - 3.3.3 招聘方案设计
    - 3.3.4 案例解析
  - 3.4 案例三：公文模拟测试案例
    - 3.4.1 部门简介
    - 3.4.2 部门招聘存在的问题
    - 3.4.3 招聘方案

3.4.4 案例解析

3.5 案例四：招聘测评软件应用案例

3.5.1 公司简介

3.5.2 公司招聘现状

3.5.3 测评系统简介

3.5.4 测评软件的主要维度内涵

3.5.5 测试报告实例分析

3.5.6 招聘建议

3.5.7 案例解析

第4章 绩效管理

4.1 绩效管理综述

4.1.1 绩效管理及其过程

4.1.2 绩效管理的目的

4.1.3 绩效管理的层次

4.1.4 绩效管理实施的保障环境

4.1.5 战略性绩效管理

4.2 案例一：新光公司绩效管理体系

4.2.1 公司简介

4.2.2 绩效管理体系现状分析

4.2.3 绩效管理体系的优化设计

4.2.4 案例解析

4.3 案例二：南车电机公司绩效考核

4.3.1 公司简介

4.3.2 公司绩效考核存在的问题

4.3.3 绩效考核的优化设计

4.3.4 季度绩效考核优化设计

4.3.5 年度绩效考核优化设计

4.3.6 案例解析

4.4 案例三：隆平种业绩效考核指标体系

4.4.1 公司简介

4.4.2 行业特征

4.4.3 考核方法与考核指标体系的现状

4.4.4 考核指标体系存在的问题

4.4.5 绩效考核指标体系的优化设计

4.4.6 案例解析

4.5 案例四：CSAI公司营销人员绩效考核指标体系

4.5.1 公司简介

4.5.2 公司营销人员岗位说明书

4.5.3 绩效考核指标体系存在的问题

4.5.4 绩效考核指标体系的优化设计

4.5.5 绩效考核标准和指标权重的设计

4.5.6 案例解析

第5章 薪酬

5.1 薪酬综述

5.1.1 薪酬基本概念

5.1.2 常见薪酬模式

5.1.3 薪酬管理

- 5.1.4 战略性薪酬管理
- 5.1.5 薪酬设计
- 5.2 案例一：薪酬模式设计案例
  - 5.2.1 公司简介及薪酬现状
  - 5.2.2 公司薪酬存在的问题
  - 5.2.3 公司薪酬的优化设计
  - 5.2.4 案例解析
- 5.3 案例二：薪酬体系设计案例
  - 5.3.1 公司简介及薪酬现状
  - 5.3.2 研发人员薪酬体系存在的问题
  - 5.3.3 研发人员薪酬体系优化设计
  - 5.3.4 案例解析
- 5.4 案例三：高管年薪制案例
  - 5.4.1 公司简介
  - 5.4.2 中新公司现行年薪制存在的问题
  - 5.4.3 高管人员的年薪模式优化设计
  - 5.4.4 案例解析
- 5.5 案例四：福利薪酬应用案例
  - 5.5.1 公司简介
  - 5.5.2 薪酬现状及存在的问题
  - 5.5.3 薪酬设计
  - 5.5.4 案例解析
- 5.6 案例五：宽带薪酬体系设计案例
  - 5.6.1 公司简介及薪酬管理现状
  - 5.6.2 公司薪酬管理存在的问题
  - 5.6.3 薪酬管理体系的优化思路
  - 5.6.4 宽带薪酬设计方案
  - 5.6.5 案例解析
- 第6章 培训
  - 6.1 培训综述
    - 6.1.1 培训的概念
    - 6.1.2 培训的作用
    - 6.1.3 培训的体系
    - 6.1.4 胜任力模型
    - 6.1.5 培训方式新趋势
  - 6.2 案例一：培训管理体系设计案例
    - 6.2.1 公司简介
    - 6.2.2 公司培训背景
    - 6.2.3 公司培训体系设计
    - 6.2.4 案例解析
  - 6.3 案例二：培训方案设计案例
    - 6.3.1 酒店简介
    - 6.3.2 酒店员工培训背景
    - 6.3.3 酒店员工年度培训方案
    - 6.3.4 案例解析
  - 6.4 案例三：培训效果评估案例
    - 6.4.1 公司简介

6.4.2 公司新员工培训背景

6.4.3 新员工培训方案设计

6.4.4 案例解析

6.5 案例四：管理技能培训案例

6.5.1 公司简介

6.5.2 A公司班组长培训背景

6.5.3 A公司班组长培训方案优化

6.5.4 案例解析

6.6 案例五：心智培训案例

6.6.1 公司简介

6.6.2 企业家和高管素质存在的问题

6.6.3 企业家和高管第一阶段培训方案

6.6.4 案例解析

第7章 激励

7.1 激励综述

7.1.1 激励的内涵

7.1.2 激励的类型

7.1.3 激励的作用

7.1.4 激励的机理

7.1.5 激励理论

7.2 案例一：股权激励案例

7.2.1 公司简介

7.2.2 湘银集团核心人才激励存在的问题

7.2.3 核心团队股权激励方案设计

7.2.4 案例解析

7.3 案例二：职业发展通道激励案例

7.3.1 公司简介

7.3.2 铜陵公司管理通道现在分析与存在的问题

7.3.3 铜陵公司管理通道结构的设计

7.3.4 铜陵管理通道的主要运转和维护职能

7.3.5 专业技术通道存在的主要问题

7.3.6 专业技术通道的方案设计

7.3.7 案例解析

7.4 案例三：精神激励案例设计

7.4.1 公司背景介绍

7.4.2 公司营销人员精神激励存在的问题

7.4.3 精神激励方案设计

7.4.4 案例解析

第8章 劳动关系

8.1 劳动关系综述

8.1.1 劳动关系的含义

8.1.2 劳动关系的构成要素

8.1.3 中国不同性质企业劳动关系的特点

8.1.4 《劳动合同法》对用人单位的总体影响以及应对措施

8.2 案例一：《劳动合同法》对金瑞公司人力资源管理的影响

8.2.1 公司简介

8.2.2 人力资源管理体系现状



8.2.3 《劳动合同法》对金瑞公司人力资源体系的影响

8.2.4 案例解析

8.3 案例二：劳动合同订立组合案例

8.3.1 组合案例之一：企业与劳动者订立书面合同，劳动者拒签

8.3.2 组合案例之二：因签订无固定期限劳动合同发生的争议

8.3.3 组合案例之三：签订劳动合同应规定工作地点

8.4 案例三：劳动合同的履行和变更组合案例

8.4.1 组合案例之一：劳动合同期限内，用人单位能否降低劳动者工资，通知能否作为降低工资的依据

8.4.2 组合案例之二：加班还是值班，一字之差的不同待遇

8.5 案例四：劳动合同的解除和终止组合案例

8.5.1 组合案例之一：试用期内培训后辞职，员工是否要支付违约金

8.5.2 组合案例之二：因劳动者单方解除劳动合同发生的争议

8.5.3 组合案例之三：打卡机引出的旷工风波

8.5.4 组合案例之四：积极应对舆论压力，妥善解决劳动争议

8.5.5 组合案例之五：因终止劳动合同发生的争议

8.6 案例五：其他类型的劳动争议组合案例

8.6.1 组合案例之一：非全日制用工的是与非

8.6.2 组合案例之二：劳务派遣协议纠纷

参考文献

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>