

<<本土经验>>

图书基本信息

书名：<<本土经验>>

13位ISBN编号：9787501771981

10位ISBN编号：7501771987

出版时间：2006-1

出版时间：中国经济

作者：于书平，王伟红 著

页数：301

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>

<<本土经验>>

内容概要

点评本土经典案例，提升本土人力资源管理法则，提炼实战操作流程，打造一流人力资源管理高手。

本书共分为七章，分别为：第一章——人力资源战略与规划，第二章——工作分析与工作评价，第三章——工的招聘与录用，第四章——员工培训与开发，第五章——绩效管理，第六章——薪酬管理，第七章——企业文化与人力资源管理。

书籍目录

第一章 人力资源战略与规划第一节 核心概念与理论精要一、人力资源战略的内涵二、人力资源战略的类型三、人力资源战略的选择四、人力资源规划的内涵五、人力资源规划的方法六、人力资源规划的目标第二节 经典案例案例一 平安保险：以制度保平安案例二 许继集团：可持续发展的人力
资源发展战略案例三 清华同方：实施“以人为本”人力资源战略第三节 核心法则与流程一、人力资源战略与规划的核心法则二、制定人力资源战略与规划的一般流程他山之石可口可乐（中国）的人力
资源管理战略第二章 工作分析与工作评价第一节 核心概念和理论精要一、工作分析的内涵二、工作分析的内容三、工作分析的制定者四、工作分析的制定时间五、工作分析的原则六、工作分析的
方法七、定编定员八、工作评价的内涵九、工作评价的方法第二节 经典案例案例一 山东铝业：如何分析职务、评价岗位案例二 郑州绿源燃气股份有限公司的工作分析案例三 联想的岗位评估第三
节 核心法则和流程一、工作分析与工作设计的核心法则二、企业工作分析的一般流程他山之石美国HAY公司：海氏工作评价系统的应用第三章 员工的招聘与录用第一节 核心概念与理论精要一、
招聘与录用的内涵二、招聘与录用的原则三、招聘策略四、招聘渠道五、录用方法第二节 经典案例案例一 江苏海外企业集团的人才招聘、选拔改革案例二 斯迈尔服饰公司的招聘案例三 同仁堂：
选干部外包第三节 核心法则与流程一、招聘与录用的核心法则二、招聘与录用的一般流程他山之石飞利浦选拔人才的机制第四章 员工培训与开发第一节 核心概念与理论精要一、员工培训与开发的
内涵二、员工培训的内容三、员工培训的评估四、员工职业开发五、学习型组织第二节 经典案例案例一 康佳的员工培训与开发案例二 东阿阿胶：把培训进行到底案例三 中国工商银行的E-learning
第三节 核心法则与流程一、培训与开发的核心法则二、员工培训的一般流程他山之石西门子：多级
培训制度第五章 绩效管理第一节 核心概念与理论精要一、绩效管理的内涵二、绩效管理的内容三、
绩效管理的功能四、绩效管理的原则五、绩效管理的角色分配六、绩效考核的方法七、有效绩效管理系统的标准八、绩效管理的作用第二节 经典案例案例一 联想集团的考核体系案例二 海尔考核：
从“三工转换”到“负债开发”第三节 核心法则与流程一、企业绩效管理的核心法则二、绩效管理的一般流程他山之石GE的考核秘笈第六章 薪酬管理第一节 核心概念与理论精要一、薪酬的内涵
二、薪酬的构成三、薪酬的影响因素四、薪酬模式五、薪酬策略六、薪酬管理第二节 经典案例案例一 云南白药的薪点工资制案例二 东风汽车的薪酬管理体系第三节 核心法则与流程一、薪酬管理的
核心法则二、薪酬管理的一般流程他山之石诺基亚的薪酬管理第七章 企业文化与人力资源管理第一节 核心概念和理论精要一、企业文化的内涵二、企业文化的结构三、企业文化的特征四、企业文
化对人力资源管理的功能五、企业文化的类型六、企业文化的作用第二节 经典案例案例一 海尔的企业文化案例二 金蝶软件：激情管理案例三 博爱的企业文化案例四 平安机械公司的员工由走到
留第三节 管理法则和流程一、企业文化建设的核心法则二、企业文化管理的一般流程他山之石沃尔玛公司的“以人为本”的企业文化参考文献

<<本土经验>>

章节摘录

“人”固然是企业中最重要资源，但其所以重要，是因为他能完成工作或任务。一个不能完成工作的人，对企业来说是无任何意义的，如同一台不能运转的机器一样。所以，从另外一个角度来说，人力资源管理的目标不是人，而是人的工作。

组织的人力资源需求，具体体现为对不同职务的任职人员的需求，组织经营活动需要设立什么职务，就决定需要什么员工和多少员工。

因此，工作分析是整个人力资源开发和管理的基礎。

只有既了解人的特征，又了解工作的特性，才能做到人与事很好的结合，做到适人适事，人事两宜。

而要了解各项工作的特性，就要进行认真的工作分析。

人力资源管理是一个完整的体系，工作分析是最首要的环节和基础，是最基本的职能，是企业人力资源管理工作中起核心作用的要素，人力资源管理的其他各项工作都是在此基础上开展起来的。

它的主要目的是弄清企业各种工作的特点以及胜任各种工作的人员的资格特点。

企业不重视工作分析，实际上是对人力资源管理釜底抽薪，使人力资源管理的过程失去源头、起点与归宿，系统的人力资源管理就可能是空中楼阁。

因此，人力资源管理必须从工作分析开始。

一、工作分析的内涵 工作分析又称为“职务分析”、“职位分析”。

即通过采用科学方法，确定工作的内容、环境和强度等特征以及确定完成该项工作所需要的技能、知识和经验的系统过程。

工作分析的主体是人力资源管理人员或相关专家，对象是职务的内容、职责、技能、强度及其运作关系，分析工具是各类信息资料及相关表格，结果是工作说明书。

工作说明书包括两部分内容：工作描述和工作规范。

前者主要是对“事”也就是工作的说明，后者主要是对“人”也就是任职者的要求。

在现代管理中，很多企业实施“抽屉式管理”，其实也是工作分析的一种表现形式。

“抽屉式”管理是一种通俗形象的管理术语。

它形容在每个管理人员办公桌的抽屉里，都有一个明确的职务工作规范，确定管理人员的职、责、权等。

在管理工作中，既不能有职无权，也不能有责无权，更不能有权无责，必须职、责、权、利相互结合。

当今一些经济发达国家的大中型企业，都非常重视“抽屉式”管理和职位分类，并且都在“抽屉式”管理的基础上，不同程度地建立了职位分类制度。

据调查统计：泰国在1981年采用“抽屉式”管理的企业为50%，在1985年为75%，而在1999年为95%以上。

最近几年，香港的大中型企业也普遍实行“抽屉式”管理。

<<本土经验>>

编辑推荐

点评本土经典案例，提升本土人力资源管理法则，提炼实战操作流程，打造一流人力资源管理高手。

<<本土经验>>

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>