

<<海尔的人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<海尔的人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787801476418

10位ISBN编号：7801476417

出版时间：2002-2-1

出版时间：企业管理出版社

作者：孙健

页数：326

字数：200000

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>

<<海尔的人力资源管理>>

内容概要

海尔对人力资源的开发与管理是成功的。

首席执行官张瑞敏认为：“人才，是企业竞争的根本优势。

人可以认识物，创造物，只要为他创造了条件，他就能适应变化，保持进步，成为取之不尽、用之不竭的资源。

有了一人才，资本才得以向企业集中，企业在竞争中才能取得优胜。

”1999年8月，海尔以“三个转移”为指导，根据国际化发展思路对组织机构进行了战略性调整，对原有的职能结构和事业部进行了重新设计。

将原来的人力资源等职能管理部门从各副业本部分离出来，成立独立经营的服务公司，进而通过“市场链”的连接，把原来的职能型组织结构转变成为流程型网络结构，垂直业务结构转变成水平业务流程。

如今在海尔，人力资源中心是一个非常重要的服务部门，它下设生产效率组(主要针对各产品副业本部)、市场效率组(主要针对商流、物流、资金流等推进本部)、中心主管和培训部三个子部门。

前二者通过从内部市场获得需要提高效率的订单，将订单分别传递给人力主管和人事、分配、用工、培训管理员，由他们操作完成订单，满足客户需求以获得报酬；在这个过程中，人力主管、分配管理员、用工保险管理员、人事管理员分别从中心主管和培训部获得信息、政策、平台等方面的支持，从而形成以生产效率组、市场效率组为核心，中心主管和培训部为支持的流程体系。

至此，集团内部各个机构部门人力资源的规划、吸收、培训、考评、管理统一由人力资源开发中心负责。

可以说，如果海尔集团是一只联合舰队，那么人力资源开发中心堪称这支舰队中一艘重要的配给舰。

本书是海尔研究书系中的《海尔的人力资源管理》分册，本书就海尔集团独创的人力资源管理作了详尽的阐述。

本书内容全面、条理清晰、结构合理，融科学性、理论性及实用性为一体，可供企业管理者学习、阅读、借鉴。

<<海尔的人力资源管理>>

作者简介

孙健，男，1959年11月23日生，教授，博士。

现任教育部直属重点综合大学青岛海洋大学经济学院院长，主要研究方向有：企业管理、资本运营、金融市场，多次主持和参加国家、省、部委、市及企业的科研项目，项目的研究成果有的在国家一级刊物上发表，有的荣获省、市社科奖。

1990

<<海尔的人力资源管理>>

书籍目录

前言第一章 企业与人才 1.1 企业真正的资源是人 1.2 人力资源管理的比较研究第二章 海尔求才 2.1 外部引才 2.2 内部选才 2.3 借力说 案例1:松下如何"求才"第三章 海尔识才 3.1 赛马不相马 3.2 动态激励 3.3 产品质量与人的素质 3.4 策略杠杆撬起人的潜能第四章 海尔容才 4.1 "三公"原则 4.2 竞争上岗,末位淘汰 4.3 谁说女子不如男 案例2:M&M公司的公平原则第五章 海尔用才 5.1 斜坡球体人才发展理论 5.2 三工并存,动态转换 5.3 农民合同工发展之路 案例3:微软公司设立晋升途径留住人才 5.4 OEC让每个人做自己的"CEO" 案例4:通用的质检 5.5 活力源自流动 案例5:英特尔的工作调换 案例6:微软的调岗 5.6 负债论 5.7 源头论 5.8 以人为本的管理创新 案例7:想念创新 5.9 80/20原则 附录1:张瑞敏对事业部长的培训 5.10 红、黄牌制度 5.11 干部权力的分散与监督 案例8:飞龙集团的教训第六章 海尔信才第七章 海尔育才第八章 海尔护才第九章 海尔奖才第十章 海尔文化第十一章 启示海尔大事记参考文献尾注后记

<<海尔的人力资源管理>>

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>