

<<人力资源管理与开发高级教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理与开发高级教程>>

13位ISBN编号：9787040140156

10位ISBN编号：7040140152

出版时间：2004-3

出版时间：高等教育出版社

作者：陈维政

页数：718

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>

## <<人力资源管理与开发高级教程>>

### 前言

“人力资源管理与开发”是世界各国高等院校工商管理硕士教育中一门重要的核心课程，它与企业管理中的生产、营销、财务等管理课程一样，也是许多管理类专业研究生必修的基本课程之一。

本教材是为所有管理研究生编写的，既包括以实际应用为主的工商管理硕士研究生（MBA），也包括以科研为主的普通研究生。

因此，本教材的编写必须兼顾实际应用和理论研究，力图实现四个目标：（1）在价值观层次，升华人力资源管理理念；（2）在理论与知识层次，使研究生掌握人力资源管理的理论框架和系统知识；（3）在技能层次，使研究生在人力资源管理的主要工作环节上，如战略规划、职务分析、人员招聘、绩效考评、薪酬管理、开发培训、劳动关系等，具备相应的操作技术和方法；（4）在科研层次，为研究生的科研提供参考和指引。

为实现以上目标，本教材在编写中突出了以下特点：内容的前沿性本教材尽量收集国内、国外在本学科的理论与技术方面的最新进展，并将一些相关研究在教材中以不同形式予以简述，以使研究生了解当前国内外研究的一些新进展，如工作分享制、e-HR、P-CMM、人力资源会计与审计、人力资本管理、跨国公司人力资源管理、人力资源管理系统评价等。

系统的完整性本教材涵盖了本学科整个理论框架，对各个主要部分的基本概念、理论和技术，都做了论述，使读者对本学科有一个全面的认识。

本土适用性本学科是一门实践性很强的应用性知识系统，要研究和应用它以解决我国企业现在面临的实际问题，因此本教材在编写时特别注意联系中国的实际。

发达国家在本学科的理论研究与实践方面比我国起步早、经验多，对他们的先进之处应当学习和借鉴，但是不能盲目照搬。

我国有几千年丰厚的文化底蕴，无论是古代还是现代，在人的管理方面都积累了丰富的经验，需要总结、继承和发展。

理论与实操的统一性人力资源管理是一门应用性较强的学科，因此本教材特别注意让学生平衡掌握本学科的理论知识和技术方法。

本教材每章后面都附有若干案例、练习、问卷、角色扮演等实操性活动内容，培养研究生的实战能力，同时提高他们进行管理研究的积极性。

本教材的编写是希望在一定程度上弥补目前国内管理类研究生教学用书的不足，为促进我国研究生教学尽微薄之力，并希望能为从事企业实际管理工作的人士提供有用的参考资料。

本教材的内容较丰富，篇幅较长，使用本书的教师可根据课时灵活掌握教学章节。

如果课时较少，且教学对象是以应用为主的MBA或企业管理人员，可主要讲授前八章的内容。

如果课时较多，且对象是以科研为主的普通研究生，则可在在此基础上选讲后五章。

## <<人力资源管理与开发高级教程>>

### 内容概要

本教材是为所有管理类研究生编写的，使用对象既包括以实际应用为主的工商管理硕士（MBA），也包括以科研工作为主的管理类各专业研究生。本教材区别于其他同类教材的最大特点是在体系完整、内容前沿、关注本土等特点的基础上，突出强调理论与实际应用的结合，使之成为所有管理类研究生的平台性通用教材。

## &lt;&lt;人力资源管理与开发高级教程&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源的概念与内涵 第二节 人力资源管理的基本功能 第三节 传统人事管理与现代人力资源管理 第四节 现代人力资源管理的演进与发展 案例1-1 惠普：尊重人才，分享成功 案例1-2 黄海液压系统总公司第二章 人力资源战略与规划 第一节 人力资源战略概论 第二节 人力资源战略管理 第三节 企业战略与人力资源战略的整合 第四节 人力资源规划概述 第五节 人力资源需求预测 第六节 人力资源供给预测 第七节 人力资源规划的编制 阅读材料 你会计算离职率吗？案例2-1 绿色化工公司 案例2-2 天业公司的“人力资源铸造” 案例2-3 爱立信的人力资源管理策略第三章 职务分析与职务描述 第一节 职务分析概述 第二节 职务分析的内容和流程 第三节 职务分析的方法 第四节 职务描述的编写 第五节 职务分析实践的问题与对策 练习3-1 编写职务描述书 案例3-1 山东铝业如何分析职务、评价岗位 案例3-2 工作职责分歧 案例3-3 威科姆电子科技有限公司职务分析的实践 案例3-4 用职位说明书掌控团队第四章 员工招聘与甄选 第一节 招聘概述 第二节 招聘的内容 第三节 招聘的方式 第四节 人员测评与甄选 第五节 招聘评价 练习4-1 个性诊断调查表 练习4-2 职业风格调查 练习4-3 公文处理测试 案例4-1 西门子（中国）的招聘方略 案例4-2 纳川科技（深圳）有限公司 案例4-3 比尔·盖茨：潜质更有价值 案例4-4 上海通用汽车（SGM）的招聘策略 案例4-5 英特尔中国：招聘人才强调“员工六大价值观”第五章 员工培训与发展 第一节 员工培训和发展概述 第二节 培训中的学习方式与方法 第三节 员工培训系统 第四节 新员工的导向活动 第五节 新员工社会化 第六节 员工职业发展 练习5-1 个性特点与适合的职业测试 案例5-1 人力资源开发中的激励机制——上海施乐在人力资源开发方面的指导思想 案例5-2 快活林快餐公司 案例5-3 智仪股份有限公司发展对策 案例5-4 麦当劳的培训和晋升体制 .....第六章 绩效管理与考评第七章 薪酬设计与管理第八章 人力资源管理的法规政策第九章 工作分享制第十章 e-HR——电子化人力资源管理第十一章 跨国公司人力资源管理第十二章 人力资本管理与激励第十三章 人力资源系统评价方法参考文献

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>