

<<人力资源管理心理学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理心理学>>

13位ISBN编号：9787107230721

10位ISBN编号：7107230727

出版时间：2011-1

出版时间：朱永新 人民教育出版社 (2011-01出版)

作者：朱永新 编

页数：591

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>

## <<人力资源管理心理学>>

### 内容概要

《普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源管理心理学》是人力资源管理心理学课程的教材，其主要任务是使学生能够了解和掌握心理学的知识、理论在人力资源管理实践中如何应用，以最大程度地开发和利用组织中的人力资源。

在结构上，《普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源管理心理学》以绪论、人员激励心理、人员招聘心理、人员培训心理、绩效管理与考评心理、薪酬管理心理、职业生涯管理心理为主要内容。

此外，还包括人力资源管理中的一些热点问题，如组织沟通与冲突管理、员工的心理保健、文化心理、伦理问题。

在内容上，《普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源管理心理学》力求准确阐述人力资源管理心理学的基本概念、基本理论，抓住人力资源管理实践中的主要问题、热点问题，反映我国人力资源管理实践中的真实现状，帮助读者开阔视野。

《普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源管理心理学》主要供高等院校应用心理学专业、人力资源管理专业的学生使用，也可供广大人力资源管理工作者学习、参考。

## <<人力资源管理心理学>>

### 作者简介

朱永新，1958年生，江苏大丰人。

复旦大学经济管理学院博士后。

现任第十一届全国人大常委会暨教科文卫委员会委员，民进中央副主席兼秘书长，中国教育学会副会长，苏州大学教授、博士研究生导师，教育部心理学教学指导委员会委员等。

主编《管理心理学》、《人力资源管理心理学》等多部教材，著有《中华管理智慧》、《管理心智：中国古代管理心理思想及其现代价值》、《心灵的轨迹：中国本土心理学研究》，《新教育之梦》等。

主要著述收入《朱永新教育文集》（十卷本）。

在国内外学术刊物上发表论文400余篇。

先后主持国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目，联合国教科文组织委托研究项目、全国教育科学规划项目等多项。

## &lt;&lt;人力资源管理心理学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 绪论[内容提要] / 1[学习目标] / 1[关键词] / 1第一节 人力资源管理心理学的概念第二节 人力资源管理心理学的学科性质第三节 人力资源管理心理学的发展历史第四节 人力资源管理心理学的研究方法[案例分析与思考] / 37[要点小结] / 41[思考与练习] / 41[课外读物推荐] / 42第二章 人员激励心理[内容提要] / 43[学习目标] / 43[关键词] / 43第一节 激励概述第二节 内容型激励理论第三节 过程型激励理论第四节 综合型激励理论第五节 激励的实践操作[案例分析与思考] / 90[要点小结] / 91[思考与练习] / 93[课外读物推荐] / 93第三章 人员招聘心理[内容提要] / 94[学习目标] / 94[关键词] / 94第一节 人员招聘的心理学基础第二节 工作分析第三节 人员招聘的过程第四节 人员甄选的方法第五节 人员甄选误差心理[案例分析与思考] / 151[要点小结] / 153[思考与练习] / 155[课外读物推荐] / 155第四章 人员培训心理[内容提要] / 156[学习目标] / 156[关键词] / 156第一节 培训概述第二节 培训的心理基础第三节 培训的设计和管理第四节 培训的心理学课程第五节 培训的发展趋势[案例分析与思考] / 197[要点小结] / 201[思考与练习] / 202[课外读物推荐] / 203第五章 绩效管理心理[内容提要] / 204[学习目标] / 204[关键词] / 204第一节 绩效管理概述第二节 绩效管理系统的的设计第三节 绩效管理中的心理问题[案例分析与思考] / 231[要点小结] / 232[思考与练习] / 233[课外读物推荐] / 233第六章 绩效考评心理第七章 薪酬管理心理第八章 职业生涯管理心理第九章 组织沟通与冲突管理第十章 员工的心理保健第十一章 人力资源管理中的文化心理第十二章 人力资源管理中的伦理问题主要参考文献后记

章节摘录

版权页：插图：（三）激励薪资的类型当前企业正在使用的激励薪资的类型是多种多样的，对激励薪资也有多种分类方法。

这里，我们根据激励对象的类别的不同，将激励薪资分为以下几类：生产人员的激励薪资、销售人员的激励薪资、中高层管理人员的激励薪资和组织整体的激励薪资。

1.生产人员的激励薪资（1）计件薪资制。

计件薪资制是最古老的薪资激励形式，也是使用最为广泛的形式。

它通过确定每件产品的计件薪资率，将工人的收入和产量直接挂钩。

例如，如果每制作一个玩具熊可得10元的报酬，一名员工若一天制作了5个，那么他当天的报酬就是50元。

有效的计件薪资制往往基于职位评价和工业工程设计。

职位评价使组织可以据此确定职位的小时薪资率。

但计件薪资制的关键问题在于产量标准的确定，而这需要通过工业工程设计来完成。

计件薪资制的实施具有下列优点：便于计算，易于为员工所接受和理解；标准明确，因此具有公平性；由于薪资与绩效直接相关，因此具有较强的激励效用。

但计件薪资制的缺点也比较明显。

首先，企业一旦发现员工的生产率提高了，出于控制成本的考虑，组织往往会随意提高产量标准，从而使得计件薪资制的激励效能大为减弱。

这已被以往的经验所证明。其次，计件薪资率往往是以货币的形式表现，如果新的职位评价确定了新的小时薪资率，那还得再相应地修改计件薪资率，这将在无形中增大管理者的工作量。

## <<人力资源管理心理学>>

### 编辑推荐

《人力资源管理心理学》：人力资源管理活动通常包括工作分析、人员招聘、人员培训、绩效考评、绩效管理、薪酬管理等。

人力资源管理心理学是适应现代人力资源管理实践活动的需要而产生的。

人力资源管理心理学是一门研究人力资源管理与开发活动中人的心理活动和行为规律并致力于将心理学的研究成果和理论应用于人力资源管理实践的学科。

<<人力资源管理心理学>>

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>