

<<人事管理经济学>>

图书基本信息

<<人事管理经济学>>

作者简介

## <<人事管理经济学>>

### 书籍目录

目录	
前言	1
第一章	
导言	
本书所讨论的主要问题	
招募与雇佣	
流动	
精简	
激励员工达到更高的生产率水平	
团队	
年功报酬	
考核	
福利	
职权	
任务的分派	
参考文献	
第二章	
确定雇佣标准	
高技术工人和低技术工人之间的替换	
举例：对高中毕业生和大学毕业生进行比较	
选择技能标准的一般原则	
关键是比率而不是水平	
日间旅馆的雇员选择	
企业的财务状况	
国外竞争和劳动力市场	
技能变量的选择	
生产技术的描述	
雇佣到工人的可能性	
工人雇佣数量的确定	
不易取得数据时作出的雇佣决策	
选择不用进行分析的办法	
估算相关数据	
试验法	
雇佣风险工人	
各章内容协调	
本章回顾	
参考文献	
附录	
第三章	
雇佣合适的员工	
自我选择	
筛选	
非固定工资合同	
一种更为复杂的非固定工资合同	

## <<人事管理经济学>>

试用期

监督成本以及更仔细的员工分类

瓦鲁捷特航空公司

人员分类

逆向选择的另外一个例子

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第四章

了解员工的生产率

谁知道什么？

信息不对称或对称无知

确定员工的生产率

例1：生产率较容易确定的情形

例2：生产率较难确定的情形

筛选、试用期以及临时就业服务机构

构

不同的部门：工作安排问题

公共信息还是私人信息？

筛选会影响企业对求职者的吸引力吗？

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第五章

浮动工资还是固定工资

按投入付工资还是按产量付工资

以产量为基础的工资

筛选员工

运用激励手段

萨费利特玻璃公司的绩效工资

人员分类

现实与理论

百分之百的佣金比率

资本扭曲

混合方案

以投入为基础的工资：计时工资

产量衡量的成本

数量还是质量

项目报酬的成本加成法和固定报酬

法

选择适当的时间单位

风险规避

## <<人事管理经济学>>

企业中介

短期激励与长期激励

根据股票增值程度确定报酬

促进长期绩效改善

按投入支付报酬并指示管理者适当重视

长期利益

本章回顾

理论应用

参考文献

专业读物

附录

第六章

人力资本理论

人力资本：基本理论

正规学校教育

一个例子：选择是否接着上学

教育的成本和收益对于正规学校教育最

优年限的影响

架起理论与现实之桥

学校教育的非货币收益

在职培训

一般在职培训

一般在职培训理论的应用

企业特殊在职培训

吉列公司的跨国管理人员培训

特殊培训与一般培训之间的选择

雇佣方面的一些法律问题

附加材料

人力资本特殊性的确定

婚姻比喻的使用

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第七章

流动、解雇与买断

流动：是一种好现象吗？

将资深员工与新员工结合起来

特殊人力资本

买断还是解雇？

买断公式

阿莫斯出版有限公司

有选择的解雇、买断以及特殊政策

企业特殊人力资本

生产率差异

<<人事管理经济学>>

实际应用

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第八章

信息、信号传递与挖墙角

传递生产率信号

正规学校教育 一种社会公害

正规学校教育 真正的收益

正规学校教育 一种不那么极端的

观点

注册会计师：理论应用

挖其他企业的墙角：好处与缺陷

挖墙角与风险

出价竞赛

带有非货币成分的报酬

价值被低估的员工

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第九章

晋升激励

竞赛模型

工资结构与努力水平

运气

对比

建筑设计师与新产品开发

竞赛与组织结构图

经验证据

律师竞赛的演变

绝对绩效与相对绩效

人员分类

异质性的员工队伍

倾斜的工资结构

内部晋升还是外部雇佣

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十章

产业政治学

竞赛与竞争

报酬结构与员工的合作性

混合还是竞赛？

## <<人事管理经济学>>

H&Q的人格分类  
其他解决办法  
产业政治学的其他方面  
公平  
有保证的任期  
相对绩效缺位情况下的产业政治学  
美国电报电话公司的总裁选拔政策  
本章回顾  
参考文献  
专业读物  
附录  
第十一章  
针对资深员工的激励方案  
资历和激励：模型  
工作还是偷懒？  
创造工作积极性  
员工就是债权人  
倒闭和赖账风险  
不合适的工作决策与强制退休  
使用向上倾斜的年龄—工资报酬剖面曲线激励员工  
开除的频率  
真实工资曲线的运用  
无差别的工资变动  
该理论的一个应用  
本章回顾  
参考文献  
专业读物  
附录  
第十二章  
团队  
团队的使用  
搭便车效应  
何时使用团队  
团队生产的其他直接效益  
团队规模与生产率  
衡量搭便车效应  
团队中的激励  
显性奖励  
隐性奖励  
规范  
团队生产的其他方面  
团队成员的轮换  
评判他人必须获得报酬  
团队间的合作与竞争  
选择团队和团队成员  
轮流选人

<<人事管理经济学>>

竞价选人

员工所有制企业

应用：西北部太平洋地区的木材合作制企业

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十三章

雇佣关系的其他问题：

外包、合同、特许经营及其他

外包

会计核算

SUPERBAKERY的外包决策

特殊利益

成本加成合同与工程总付合同

特许经营

金钱与激励

应用：赛福莱特玻璃有限公司

质量问题

奖金还是罚款？

挽留关键员工：一个高科技应用范例

应用范例：房地产市场

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十四章

非货币报酬

金钱并不是一切，但它是最好的衡量

单位

把非货币工作特征转换成货币值

异质的偏好

公司福利的外部性

受人欢迎和不受人欢迎的工作

特征

测量的问题

边际员工的观点

指标

选择正确的尺度

可比性

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十五章



## <<人事管理经济学>>

福利

工资与福利

自选计划

福利与员工类型

联合计算机公司的福利市场

逆向选择

养老金福利

计划类型

养老金和流动率

授予

可转移性

养老金风险

养老金福利的基金筹集

社会保障

带薪休假

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十六章

工作：任务和职权

什么是工作？

任务

珠宝生产

其他思考工作的方式

应用：飞行航线

使人适应工作还是使工作适应人？

长期稳定性

更换管理者

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十七章

绩效考核

绩效考核的目的

绩效考核的规则

绩效考核的频率

利用绩效考核实现激励

绩效考核的价值及其成功的概率

在麦当劳学习 人员分类、提供信号

还是维持关系？

非升即走：考核的一种运用

流动与晋升

<<人事管理经济学>>

绝对标准也是相对的

偏爱和偏见

谁应当考核谁？

普渡资源管理公司的绩效考核系

统

绩效考核与工作经验

试用期的时间长短

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

第十八章

员工授权

管理层对员工的沟通：开放式管理

员工对管理层的沟通

授权与工资报酬曲线

授权与创造性

赛特恩公司的员工权力分享

授权给员工的决策

理论应用：一场工会组织运动

本章回顾

参考文献

专业读物

附录

词汇表

索引

译后记

<<人事管理经济学>>

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>