

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787111164494

10位ISBN编号：7111164490

出版时间：2005-6

出版时间：机械工业出版社

作者：约翰 M.伊万切维奇,赵曙明

页数：334

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>>

内容概要

本书从人力资源对管理者、员工和公司的影响及人力资源的保障、薪酬、发展、保护等方面着手，系统地讲述了人力资源的计量、人力资源信息的取和及职业规划等内容。

本书的一个重要特点在于理论和实践、特点是中国人力资源实践的结合。

本书关注人力资源管理方法在真实的组织环境和情境下的运用，现实主义、理解、批判和管理导向的思考始终贯穿全书。

书中还提供了丰富的案例资源、人力资源管理杂志精彩文章摘录，练习和讨论题，是理论与实践相结合的完美之作，具有很强的可读性。

作者简介

约翰M.伊万切维奇，休斯顿大学鲍尔商学院的教授，担任学院院长及学科主任研究员。向大多数国内和全球企业提供培训课程及管理咨询。他著有许多成功的著作，涉及人力资源管理、组织行为学以及管理等方面的学术领域。伊万切维奇教授为各类著名学术期刊撰写一百五十多篇文章，为

<<人力资源管理>>

书籍目录

作者简介

前言

第1章 人力资源管理概论

1.1 人力资源管理的意义及特点

1.2 人力资源管理发展简史

1.3 人力资源管理的战略重要性

1.4 人力资源管理与组织效益

1.5 人力资源管理职能的目标

1.6 人力资源管理活动的主体

1.7 人力资源部门的运作

本章小结

第2章 战略人力资源管理指南

2.1 人力资源管理诊断模型

2.2 外部环境影响

2.3 内部环境影响

2.4 人力资源管理所面临的战略挑战

2.5 人和人力资源管理诊断模型

本章小结

第3章 企业人力资源管理与开发国际比较研究

3.1 美国企业的人力资源管理

3.2 日本企业的人力资源管理

3.3 德国企业的人力资源管理

3.4 中国企业人力资源管理开发

本章小结

第4章 全球人力资源管理

4.1 诊断模型和全球人力资源管理

4.2 跨国公司中的外派管理人员

4.3 全球公司的本土化招聘方式

4.4 全球人力资源管理的法律和民族环境

4.5 劳动关系和跨国企业

本章小结

第5章 人力资源规划与设计

5.1 人力资源规划的诊断性分析

5.2 战略规划和人力资源规划

5.3 人力资源规划过程

5.4 人力资源信息系统

5.5 员工隐私和人力资源信息系统

本章小结

第6章 工作分析与设计

6.1 工作分析概述

6.2 工作分析的方法

6.3 工作描述和说明书

6.4 工作分析和战略人力资源管理

本章小结

第7章 招聘

<<人力资源管理>>

- 7.1 招聘的诊断方法
- 7.2 外部影响
- 7.3 被招聘者与组织的相互影响
- 7.4 招聘方法
- 7.5 现实的工作预告
- 7.6 招聘的替代选择
- 7.7 招聘的成本-收益分析
- 7.8 常用招聘工具
- 本章小结
- 第8章 甄选
- 8.1 甄选过程的诊断模型
- 8.2 甄选的标准
- 8.3 甄选的程序
- 8.4 经理人员的甄选
- 8.5 甄选决策的成本-收益分析
- 本章小结
- 第9章 绩效评估和管理
- 9.1 绩效评估的诊断模型
- 9.2 运用正式评估的案例
- 9.3 评估步骤
- 9.4 选择评估技术
- 9.5 绩效评估中的潜在问题
- 9.6 反馈面谈
- 本章小结
- 第10章 薪酬管理：概要
- 第11章 薪酬管理：问题和政策
- 第12章 福利管理
- 第13章 培训和发展
- 第14章 职业生涯规划与发展
- 第15章 劳资关系和集体谈判
- 第16章 安全、健康和纪律

章节摘录

生涯规划是近代人力资源管理的热门课题之一，生涯不仅属于个人，而且属于个人所属的组织。对组织的人力资源的工作生涯的规划和管理，不仅有利于个人，而且对组织的人力资源管理有正面的促进作用。

人力资源管理职能中，实现组织员工工作生涯质量的目标，实际上与上一个目标紧密相关。

关于什么是工作生涯，有不同的定义。

道格拉斯T霍尔（Douglas T. Hall）认为，生涯是指人在一生中从事与工作有关的经历和活动时，表现在态度和行为上的认知。

威廉B·沃德（William B. Werther）和基斯·戴维斯（Keith Davis）则认为，生涯是一个人在工作寿命期间所拥有过的一切工作。

戴尔s·比奇（Dale s. Beach）认为，生涯是一个人一生中所从事和经历过的工作，以及他在投入这些工作时所持有的态度和动机。

这些定义都把生涯等同于工作，并附加一些对工作的态度、认知和动机。

而职业生涯质量的概念更是笼统，主要指工作经历的一些方面，包括管理和监管风格、自主地对工作进行决策、满意的工作环境、工作保障、满意的工作时间及有意义的工作等因素。

从根本上说，一个良好的工作生涯质量（QwL）规划的假设是：工作和工作环境应该被设计为尽可能地满足工人的众多需求中的大部分。

萨诺托格机构（saratoga Institute）的总裁杰克·费兹·恩兹（Jac Fitz. Enz）认为，美国企业在处理许多组织无效率的工作上做得很好，尤其在生产率低下、成本螺旋上升和质量低下等方面。

他相信人需要在他们的工作中拥有权益，当雇主关注员工个人需求和工作条件时，员工会有回应。

他引用了坦德姆电脑公司（Tandem Computers）作为例子，该公司在高质量的工作生涯发展和保留员工之间建立了一个强大的联系。

他说，在坦德姆，“关键的差异似乎是信任。

……技术和信任已经将坦德姆变成了一个微缩版的地球村。

”坦德姆非常重视每一个员工的个人和社会的状况，因此它在硅谷的公司中员工跳槽率最低。

P10 ……

<<人力资源管理>>

编辑推荐

伴随着新千年的到来，人力资源在组织中所扮演的角色也走入了中心地带。管理者们已经意识到，人力资源管理是一种在组织的成功过程中必须扮演至关重要角色的职能。人力资源管理已经不再是事后的诸葛亮、不再是一种有限的服务或者是大家都不得不忍受其苦的一个部门。

任何组织为了维持竞争力、强化生产率以及提高效率都必须经历一个过程，而人力资源恰是这一过程的积极参与者和主导者。

正如其前面的版本一样，《人力资源管理》（英文版·原书第8版）是以管理为导向的。也就是说，人力资源管理被看成是一种与在每个单位、项目或者团队中工作的管理者都相关的职能。管理者们经常要面对一些与人力资源管理有关的问题、挑战以及需要做出的决策。每一位管理者都必须成为人力资源问题的解决者和诊断专家，他们必须能够熟练地运用人力资源管理的概念、程序、模型、工具以及技术。

本书非常关注人力资源管理方法在现实的组织背景和组织环境中的运用。

现实性、时代性、易理解性以及关键思想性对本书的每个版本来说都是非常重要的。

人力资源管理属于所有组织。

它所关注的核心是人；人是组织活力的源泉。

没有人力资源，计算机系统、薪酬计划、组织使命、项目或者程序等都会失去其存在的价值。

正是由于人力资源管理活动涉及到人，所以组织才必须对这些活动进行细致的协调、妥善的执行并进行持续性的监控，只有这样，组织才能达到理想的目标。

人力资源管理的独一无二性还体现在它对处于工作环境中的人的强调，以及它对人力资源在组织中的总体福祉和舒适性的关注。

这里的新版本主要强调了三种人：（1）管理者和领导者，他们承担着促使绩效最大化以及按照道德规范的要求正确行事的责任；（2）人力资源管理专家，他们扮演着对工作中的管理者和非管理者提供建议、支持以及协助的角色；（3）员工（比如工程师、职员、打字员、机械师、化学家、教师、护士等等），他们是工作的完成者。

广大师生们一致认为，可读性是本书的最有吸引力之处。

同时，它还具有很强的时代性和完整性。

不过，我从来没有打算把这本书变成一本关于各种人力资源管理工具、规则或者思想的百科全书或者是概论性的纲要。

相反，我的目的是要将它变成这样一本教科书：它不仅能够使教师和学生从中学到一些东西，而且还能够激发他们的思想，同时又使得他们能够在人力资源管理的理论和实践上一直跟上时代的潮流。

其它版本请见：《人力资源管理（原书第11版）》

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>