

<<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：9787111401896

10位ISBN编号：7111401891

出版时间：2013-1

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）德斯勒，（新加坡）陈水华 著，赵曙明，高素英 译

页数：403

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

《人力资源管理(亚洲版.第2版)》是德斯勒《人力资源管理》经典教材的亚洲版,内容包括人力资源管理的战略者角色,战略人力资源管理与人力资源计分卡,工作分析,就业计划与招聘,员工测试与甄选,面试技术,员工培训与开发,绩效管理与评估,职业生涯管理,战略性薪酬,人力资源管理中的道德、公正与公平待遇,人力资源管理趋势与展望等。

本书配有大量中外人力资源管理案例,内容丰富,叙述生动,密切联系实际,适用于工商管理、人力资源管理、公共事业管理、劳动和社会保障、劳动关系等专业和mba/emba、mpa教学使用,也可供企业人力资源管理实践工作者以及政府和非营利组织中的组织与人事管理人员学习参考。

作者简介

作者：（美国）加里·德斯勒（Gary Dessler）（新加坡）陈水华（Tan Chwee Huat）译者：赵曙明 高素英 加里·德斯勒，美国佛罗里达国际大学管理学与国际商业学教授，纽约城市大学组织行为和管理学、金融投资学博士、伦斯勒理工学院硕士、纽约大学学士。

其专业领域为人力资源管理和组织管理。

德斯勒教授发表了大量的管理类著作，其中最新问世的作品有《管理学精要》（Essentials of Management；Prentice Hall，1999年）。

他的作品大多发表在诸如《管理学学会期刊》（Academy of Management Journal）、《公共人事管理》（Public Personnel Management）、《服务管理国际期刊》（International Journal of Service Management）等著名刊物上。

德斯勒教授是人力资源管理和组织管理方面的权威，并担任人事招聘、人事政策、雇员测评、战略规划等方面的咨询顾问。

1998年，德斯勒教授担任“富布赖特商业研究奖学金”（Fulbright Student Awards for Study in Business）的评审工作。

<<人力资源管理>>

书籍目录

前言

致谢

第一篇导论

第1章人力资源管理概述

- 1.1工作中的人力资源管理
- 1.2变化中的人力资源管理环境
- 1.3变化中的人力资源管理角色
- 1.4人力资源经理的专业才能
- 1.5人力资源管理与职业化
- 1.6人力资源与文化价值观
- 1.7本书结构框架

本章小结

练习

今日hr：亚太地区人力资源的主要专业协会

第2章平等机会与法律

- 2.1美国的平等就业机会法
- 2.2实际职业资格
- 2.3多元化管理与平权行动
- 2.4亚太地区的反就业歧视法

本章小结

练习

今日hr：负责任的雇用实务守则

今日hr：无年龄歧视雇用实务:商业指南

第3章战略人力资源管理与人资源计分卡

- 3.1战略管理流程
- 3.2战略类型
- 3.3人力资源管理在创造竞争优势中的作用
- 3.4人力资源管理的战略角色
- 3.5战略人力资源管理系统的创建

本章小结

练习

今日hr：应用人力资源计分卡

第二篇招聘与配置

第4章工作分析

- 4.1工作分析的基本内容
- 4.2工作分析信息的用途
- 4.3工作分析的步骤
- 4.4收集工作分析信息的方法
- 4.5工作说明书的编写
- 4.6工作规范的编写
- 4.7“无工作”时代的工作分析
- 4.8亚洲的自我管理团队

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

<<人力资源管理>>

第5章人力资源规划与招聘

- 5.1招聘与甄选流程
- 5.2规划与预测
- 5.3人力资源需求预测
- 5.4内部候选人供给预测
- 5.5外部候选人供给预测
- 5.6有效的员工招聘
- 5.7内部候选人的来源
- 5.8继任计划
- 5.9外部候选人的来源
- 5.10高级管理人员招聘机构
- 5.11校园招聘
- 5.12员工推荐
- 5.13随机求职
- 5.14在线招聘
- 5.15求职申请表的设计与应用
- 5.16亚洲的招聘实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第6章员工测试与甄选

- 6.1员工测试与甄选
- 6.2为什么审慎地甄选员工至关重要
- 6.3测试的基本概念
- 6.4如何确保测试的有效性
- 6.5测试类型
- 6.6管理评估中心
- 6.7小型职业培训和评价方法
- 6.8其他甄选方法
- 6.9亚洲的测试与甄选实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第7章面试候选人

- 7.1面试的基本特征
- 7.2面试的类型
- 7.3面试的管理
- 7.4面试中常犯的错误
- 7.5设计与实施有效的面试
- 7.6如何更有效地引导面试

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

今日hr：求职者面试指南

第三篇培训与开发

第8章员工培训与开发

- 8.1入职引导

<<人力资源管理>>

- 8.2培训流程
- 8.3培训需求分析
- 8.4培训方法
- 8.5管理层开发
- 8.6组织开发
- 8.7培训项目评估
- 8.8亚洲的培训与开发实践
- 8.9区域管理组织

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第9章绩效管理评估

- 9.1本章目的
- 9.2基本概念
- 9.3绩效评估概述
- 9.4绩效评估的步骤
- 9.5评估方法
- 9.6目标管理
- 9.7绩效评估中的问题及其解决方案
- 9.8评估者
- 9.9绩效评估面谈
- 9.10创建全面绩效管理流程
- 9.11亚洲的绩效评估实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第10章职业生涯管理

- 10.1本章目的
- 10.2职业生涯管理的基本概念
- 10.3职业发展中的角色
- 10.4创新的企业职业生涯开发动机
- 10.5职业生涯管理
- 10.6晋升与调动管理
- 10.7职业生涯管理与员工承诺
- 10.8退休
- 10.9儒家文化视角下的工作与职业
- 10.10亚洲的职业生涯管理实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

今日hr：撰写简历

第四篇薪酬与福利

第11章战略性薪酬计划

- 11.1薪资标准的确定
- 11.2公平及其对薪资标准的影响
- 11.3薪资标准的构建
- 11.4管理与专业技术类职位的定价

<<人力资源管理>>

11.5 专业技术人员的薪酬

11.6 基于能力的薪资

11.7 薪酬趋势——宽带薪资

11.8 政府薪资指导

11.9 最低工资率

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

今日hr：量化的职位评价方法

第12章绩效工资与财务激励

12.1 本章目的

12.2 金钱与激励

12.3 激励计划的类型

12.4 员工个人激励与表彰计划

12.5 销售人员薪酬计划

12.6 团队激励计划

12.7 组织内浮动工资计划

12.8 高层管理者激励薪酬计划

12.9 有效激励计划的开发

12.10 亚洲的激励计划实践

12.11 亚洲的工资与激励实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第13章福利与服务

13.1 本章目的

13.2 福利

13.3 弹性福利方案

13.4 弹性工作安排

13.5 福利方案：亚洲的案例

13.6 弹性福利

13.7 亚洲的福利与服务实践

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第五篇员工关系

第14章人力资源管理中的道德、公正与公平待遇

14.1 工作中的道德与公平待遇

14.2 工作中影响道德行为的因素

14.3 人力资源在道德和公平待遇中的作用

14.4 建立双向的沟通

14.5 员工纪律

14.6 解雇的管理

14.7 亚洲的员工纪律与解雇实践

14.8 亚洲的终止雇用关系实践

本章小结

练习

<<人力资源管理>>

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第15章集体谈判与雇用关系

- 15.1什么是工会
- 15.2工会的类型
- 15.3工人加入工会的原因
- 15.4集体谈判
- 15.5集体谈判的视角
- 15.6成功谈判的条件
- 15.7协商
- 15.8解决争端的方法
- 15.9集体协议
- 15.10亚洲的雇用关系

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第16章员工安全与健康

- 16.1本章目的
- 16.2工作场所的安全与健康
- 16.3管理的承诺
- 16.4导致事故发生的原因
- 16.5如何防范事故的发生
- 16.6工作压力
- 16.7减轻工作压力
- 16.8过劳
- 16.9艾滋病与工作场所
- 16.10计算机引发的健康问题
- 16.11亚洲的安全与健康问题

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

第17章全球性人力资源管理

- 17.1本章目的
- 17.2人力资源与国际化经营
- 17.3国际差异对人力资源管理的影响
- 17.4人力资源实践在全球的异同
- 17.5全球性人力资源系统的实施
- 17.6全球性组织的人员配置
- 17.7外派人员的培训与保留
- 17.8劳动力的国际流动
- 17.9对人力资源经理的启示

本章小结

练习

hr计分卡：战略与结果——国际酒店

术语表

参考文献

章节摘录

版权页：插图：5.16.7韩国在韩国，大公司一般通过电视、广播、报纸、杂志和计算机网络等大众传媒进行招聘；而小公司用口头宣传或当地广告进行招聘。

韩国劳动法规定用人单位不能因性别、国籍、宗教信仰或社会地位歧视被雇用者。

平等就业法保证了不论男女从上岗到退休享受平等的机会与待遇。

韩国在聘用外国人方面是很严格的。

提供给外国人的行业只有新闻、技术转让、商务、投资、教育、研究和娱乐。

移民法规定，除了实习生之外，不允许任何非技术工人入境。

20取消对外国技术工人的限制 自从1997年经济危机之后，韩国放松了对外国直接投资的限制，对外国技术工人的入境或长期逗留的限制也被废除了。

5.16.8泰国 在泰国，工程师和理科毕业生这样的高层次人才短缺，而毕业于职业技术学校的求职者富余。

外国企业必须搞清楚的是，曼谷和其他各省份的差异巨大，来自乡村的求职者需要帮助来适应首都的生活方式。

1.招聘方式 泰国中小型企业最广泛使用的招聘方式是在报纸上登广告，而家族企业还是运用家庭关系来填补职位空缺。

大型企业会运用各种方法，如校园招聘、随机求职、非正式的社交或熟人网络等；对于级别较高的职位，也会使用猎头公司负责招聘。

近几年来，很多公司将它们的职位空缺放在其网站上进行在线招聘。

许多公司还会告知各学校和大学它们的职位空缺，一些公司还为大学生提供假期见习机会，毕业后转成全职工作。

许多大型的本地公司和跨国企业具有良好的职业晋升阶梯，从本公司内部甄选管理岗位人选。

2.海归毕业生 泰国对海归毕业生的需求量很大。

西方公司喜欢聘用从美国回来的毕业生，但有些公司发现外语能力和实际工作操作能力之间还是有段距离的。

3.聘用泰国工人去海外工作 从1975年以来，泰国劳动和社会福利部就一直在鼓励泰国工人到海外就业。每年泰国都有成千上万的年轻人背井离乡到中东、新加坡、中国香港、中国台湾和以色列等地工作。

1994年，海外泰国工人为国家经济贡献了400亿泰铢。

中国台湾是泰国工人的最大工作市场，那里有15万泰国工人；新加坡大概有4万，大部分从事建筑业，其中主要是男性，年龄为20~35岁，具有小学或中学文化程度。

很多泰国工人是从北方各省招聘来的。

招聘广告通过收音机广播，然后招聘中介公司周游全国选择聘用工人。

这些工人要先在省劳动中心注册，中介公司会对那些通过体检的人进行面试。

某些中介公司会对工人要去工作国家的不同文化习惯做简要介绍。

比如，他们会告诉这些口味重、吃糯米的居民，台湾人口味轻，而早饭只吃豆浆或粥。

近几年来，中国台湾已经成为泰国工人最喜欢的工作地了。

很多泰国村民每年只能挣3万~4万泰铢，而在台湾他们却有机会一个月就挣2万泰铢，寄1.5万回家。

很多泰国农民抵押了他们的土地和其他财产来支付出国工作的中介费用，回国时已经有足够的积蓄还清债务，盖房子，买家具、彩电、冰箱、摩托车等。

大部分合同期为一年，可以续签。

中介公司在合同期内必须对劳务人员负责。

例如，劳务人员拿不到工资或者被突然遣送回国，那么中介公司就必须出面交涉。

全国有超过200个经过政府批准注册的中介公司，政府对这些公司也起了控制调节作用。

1994年，政府通过调节把中介公司的银行担保金从1亿泰铢增加到5亿泰铢，以此来淘汰那些欺骗劳务人员的“皮包”中介公司。

1992年，以色列人对泰国产生了兴趣，因为他们发现占泰国人口60%的农民能够种植出品质上佳的水

<<人力资源管理>>

果、蔬菜和花朵。
他们请求批准雇用泰国工人为他们的农业合作社工作。

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>