

<<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：9787300068329

10位ISBN编号：7300068324

出版时间：2005-9

出版时间：中国人民大学出版社

作者：加里·德斯勒

页数：698

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>

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 内容概要

美国佛罗里达国际大学著名管理学教授加里·德斯勒撰写的《人力资源管理》自1978年面世以来，已经9次修订再版，且一直受到美国及国际管理教育界的关注和好评。

本书自1999年引进出版以来，一直是中国市场上最畅销的人力资源管理教科书。

《人力资源管理（第9版）》以6篇16章的篇幅和非常可读易懂的方式，全面、系统和透彻地阐述了人力资源管理的基本原理，以及企业人力资源管理的基本功能、程序、技术和方法，从提高企业绩效和竞争力的视角展开论述了职位分析、人力资源规划与人员招募、人员甄选与测试、候选人面试、员工培训与开发、组织更新、绩效评价与绩效管理、员工职业管理、战略性薪资管理、绩效薪资与奖金管理、福利与服务、劳资关系与集体谈判、雇员安全与健康、全球性人力资源管理等方面的基本概念、技术方法。

书中大量来自各类企业的精彩案例为读者理解和应用先进的人力资源管理理念和方法提供了有效的借鉴和帮助。

《人力资源管理（第9版）》通过“战略性人力资源管理”、“网上人力资源管理”、“新工作场所”、“企业家与人力资源管理”、“高绩效诀窍”、“研究借鉴”等专栏特写，突出了最新的人力资源管理热点论题。本着以实践为导向的原则，还提供了多家知名企业的经验和案例，以及便于读者温习和实践人力资源管理专业知识的多种练习活动方案。

《人力资源管理（第9版）》的读者群极为广泛，不仅适用于全国各经济管理院校管理专业的广大教师、本科生、研究生、MBA和EMBA教学，各类企事业单位管理人员的培训，而且适用于管理咨询顾问、人力资源管理专家，以及对人力资源问题感兴趣的社会自学者作为必读参考书。

## 作者简介

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《管理的本质》（Essentials of Management；Prentice Hall, 1999年）。

他的作品大多发表在诸如《管理学会杂志》（Academy of Management Journal）、《公共人事管理》（Public Personnel Management）、《服务管理国际杂志》（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。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

篇 导论1章 人力资源管理的战略角色管理者的的人力资源管理工作战略规划与战略发展趋势人力资源管理的战略角色本书的结构安排本章小结2章 公平就业机会与法律1964-1991年的公平就业机会法律1991年至今的公平就业机会法律对有关歧视诉讼的防御某些歧视性的雇佣行为EEOC执行过程多元化管理与积极的反歧视行动计划本章小结 篇 人员招募与配置3章 职位分析职位分析的性质收集职位分析信息的方法职位说明书的编写任职资格说明书的编写“无职位”社会的职位分析本章小结4章 人力资源规划与人员招募人事计划与预测有效的人员招募内部候选人来源外部候选人来源招募更加多元化的雇员队伍工作申请表的设计与使用本章小结5章 雇员测试与甄选……6章 候选人面试 篇 培训与开发7章 雇员培训与开发8章 战略型组织更新管理9章 绩效评价与绩效管理10章 职业管理与公平对待 篇 薪酬管理11章 战略性薪资计划的制定12章 绩效薪资与奖金13章 福利与服务 篇 劳资关系与雇员保障14章 劳资关系与集体谈判15章 雇员安全与健康 篇 全球性人力资源管理16章 全球性人力资源管理词汇表

## 章节摘录

为了改善外派雇员的绩效评价过程，2位专家提出了如下的5条建议： 1.把握不同外派工作任务的难度等级。

比如，大多数人都会认为作为一位外派管理人员到中国去开展工作，要比到英国去做外派管理人员的难度更高一些。

所以，在对外派雇员进行绩效评价时，应当将这些工作的难度差异考虑在内。

2.确定评价结果时，在国外当地工作的管理人员对于外派人员的绩效评价应当被放在更为重要的位置上，母国国内的管理人凭借在遥远距离之外对外派人员的感受所做出的绩效评价应当放到次要的位置上去。

3.如果必须由母国总部的管理人员来填写书面的绩效评价结果（正像通常的情况一样），那么在评价的过程中，他或她最好是请一位过去曾经在国外的相同地点工作过的人来为自己提一些建议。这有助于确保在绩效评价的过程中能够将当地的一些独特问题考虑在内。

4.对适用于某一特定职位的常规绩效标准加以修订，以使其满足海外这一职位的需要。比如，“维持积极的劳资关系”的重要性在智利可能要比在美国更加重要，因为智利的劳工不稳定问题比美国要更为普遍。

**国际劳资关系问题** 在国外设立分支机构的公司会发现，世界上不同国家和地区之间在劳资关系实践方面存在着巨大的差别，这一点是非常重要的；记住，尽管美国的工会成员在领取工资和薪水的劳动者当中所占的比例正在不断下降，但是在大多数国家，这一比例却仍然相当高。

在美国，这一比例是14%；而在巴西是44%；在阿根廷是39%；在德国是29%；在丹麦是80%；在日本是24%；在埃及和以色列则分别是39%和23%。

下面这些内容提纲挈领地列出了主要在欧洲国家反映出来的一些劳资关系差异。

然而，当我们将研究重点转移到其他国家和地区时，比如中非、南非以及亚洲，类似的重大劳资关系实践差异仍然会存在。

**集中程度。**

从总体上来说，西欧国家的集体谈判主要是以行业或者地区为基本单位的，而美国的集体谈判则一般发生在企业或工厂的层次上。

**工会结构。**

大多数欧洲国家的集体谈判相对而言更为集中，因此与美国相比，欧洲的地方工会所拥有的自主权和决策权就比较小。

**雇主组织。**

在欧洲，由于整个行业层次上的集体谈判比较流行，因此雇主联盟（而不是单个雇主）更多地承担起作为雇主一方的代表在集体谈判中发挥作用。

**工会认可。**

在获得代表雇员进行集体谈判的资格这样一个过程中，西欧工会的资格取得过程在正规程度方面要比美国差。

比如，在欧洲并不存在某种要求雇主必须确认某个特定工会的法律方面的机制；甚至当一个工会宣称它所代表的是80%的工人的情况下；另外一个工会也可以去将剩下的20%的工人组织起来，从而同雇主进行谈判。

……

媒体关注与评论

在人力资源领域，德斯勒已经成为一个优秀教科书的品牌，而《人力资源管理》则是优秀品牌的优秀之作。

本书以系统完整的知识体系为读者提供了丰富的信息、创新的思想以及实用的方法，帮助读者保持其专业知识水平，与人力资源管理领域的发展变化同步，从而适应企业和组织对人力资源管理不断更新的战略需求。

——本书译者 作者加里·德斯勒教授的人力资源管理教材不仅在全球范围具有极大的影响力，更为中国人力资源管理者 and 研究者们所熟知和推崇。

——本书责任编辑

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>