

<<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：9787300077703

10位ISBN编号：7300077706

出版时间：2007-1

出版时间：中国人民大学

作者：德斯靳、曾湘泉

页数：688

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

本书是一本人力资源管理教材。

主要内容包括：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、人员规划与招募、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、公正与公平对待、人力资源管理趋势与展望等。

其特点是：（1）基础理论的权威性。

本书的基础理论来自德斯勒教授《人力资源管理》（第10版），该书第6版中译本曾经获得中国国家图书奖；另外，中国人民大学劳动人事学院的十余位老师不同程度地参与了本书的编撰工作。

（2）结合中国国情。

本书在德斯勒教授《人力资源管理》（第10版）的基础上，加进了中国人力资源管理案例和其他研究成果，并对原书的部分章节进行了删减和改写。

书中配有大量中外人力资源管理的案例。

内容丰富，叙述生动，密切联系管理实际，适用于人力资源管理、劳动和社会保障、劳动关系专业教学使用，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和人事管理人员学习参考。

作者简介

加里·德斯勒（Gary Dessler）：美国佛罗里达国际大学工商管理学院管理与国际商业系教授，中国人民大学劳动人事学院兼职教授。

纽约城市大学组织行为和管理学、金融投资学博士。

德

斯勒教授是著名的人力资源管理和组织管理专家，并担任人事招聘、人事政策、雇员测评与甄选以

<<人力资源管理>>

书籍目录

篇 导论 1章 人力资源管理的战略性角色 管理者的人力资源管理工作 变化中的人力资源管理环境
测量人力资源的贡献：战略、计量，以及人力资源计分卡 新型人力资源管理者 2章 战略人力资源管
理与人力资源计分卡 人力资源面临的战略挑战 人力资源的战略角色 建立战略导向的人力资源系
统 人力资源计分卡 篇 人员招募与配置 3章 工作分析 工作分析的性质 收集工作分析信息的方法
编写工作说明书 工作规范的编写 “无工作”时代的工作分析 4章 人员规划与招募 规划与预测 有
效的员工招募 内部候选人的来源 外部候选人的来源 招募更加多样化的劳动力 工作申请表的设计
与使用 5章 员工测试与甄选 为什么仔细甄选尤为重要 基本的测试概念 测试类型 工作样本和工作
模拟 背景调查与其他甄选方法 6章 面试求职者 面试的基本特征 影响面试有用性的因素有哪些 设
计和实施有效的面试 篇 培训与开发 7章 员工培训与开发 入职引导 培训流程 培训方法 8章 绩效
管理与评估 绩效评估和绩效管理的基本概念 绩效评估简介 评价绩效：问题和对策 绩效评价面谈
建立全面绩效管理过程 9章 职业生涯管理 职业生涯管理的基础 职业开发中的角色 晋升和调任的
管理 通过职业生涯管理提高员工多样性 职业生涯管理和员工承诺 退休 篇 薪酬管理 10章 构建战
略性薪酬计划 确定薪酬率 确定工资率 管理类和专业类职位薪酬设计 基于能力的薪酬 其他的薪
酬趋势 11章 绩效薪酬与激励 金钱与激励：引言 雇员个人激励与认可计划 销售人员的激励 班组
或团队可变工资激励计划 12章 福利与服务 篇 员工关系 13章 人力资源管理中的道德、公正与公平对
待 14章 劳资关系与集体谈判 15章 员工的职业安全与健康 16章 管理全球的人力资源附录 中国人力
资源管理发展的趋势与展望附录 中国人力资源管理主要参考文献索引

章节摘录

有些企业向销售人员支付固定工资（或许还会支付一些临时性的奖励，如奖金、销售竞赛奖等）。

如果销售人员从事的主要工作是搜寻（寻找新客户），或者是客户服务工作，如开发并实施针对客户的产品培训计划，或者是参加全国性与地方性的展销会，那么固定工资将会起到特别的作用。

在销售技术性产品的行业中，你会经常发现这样一类职位。

这也正是航空航天及交通运输设备行业强调销售人员固定工资计划的原因之一。

固定工资计划有优点也有缺点。

固定工资使得企业能够很容易地调整销售人员的工作区域或者重新安排他们的工作。

此外，它还可以培养销售人员的忠诚度。

而佣金则倾向于把销售人员的注意力转移到强调销售额上，而不是开发和培养长期客户。

当然，固定工资计划的主要缺点是，它使得工资与业绩不成比例。

这就制约了销售额的提高，而且打击了潜在的高绩效销售人员的工作积极性。

□佣金计划 佣金计划为且只为销售业绩付酬。

在这种激励计划下，销售人员得到了最大程度上的激励，并且有利于吸引高业绩的销售人员，因为他们能够清楚地看到努力所带来的报酬。

而且，销售成本与销售额之间是成比例的，不是固定不变的，所以，公司的固定销售成本比较低。

最后，佣金计划容易理解也便于操作。

当然，佣金计划并不是没有缺点的。

销售人员倾向于只关注销售量和销售金额较大的产品，而容易忽视非销售性职责，比如，为小客户服务，培养忠诚客户以及推销一些较难销售的产品等等。

在佣金计划下，收入差别大可能会发生。

这就会导致一些销售人员认为这种计划是不公平的。

此外，在繁荣时期，销售人员的收入经常会过高；而在衰退时期，销售人员的收入会偏低。

最后，要记住的是销售业绩（与其他业绩一样）不仅是激励的产物，也是能力的产物。

如果销售人员不具备销售技能，那么佣金计划也不能促使销售额增加。

研究证据让我们能够更深入地了解佣金计划的优缺点。

一项主题是“佣金计划是否会影响销售人员流动率”的研究揭示了，只采用佣金计划的一个潜在的缺点，即没有经济安全保障的工作会促使销售人员离职。

正如一位销售代表所说的那样，当自己的收入百分之百地存在风险时：如果我去休假，工资就会减少；如果我生病了没去工作，工资也会减少；如果我不愿意放下一切去抓住每一个与客户接近的机会，工资同样会减少。

我不明白有谁能够在这样的工作中待很长时间。

就像在荡秋千，我拼命地工作，却连一张保护网都没有。

在这项研究中，销售人员的工资是以风险最高的形式支付的（换句话说，销售人员的收入百分之百地来自佣金）；同时，销售人员的离职率也是最高的。

当销售人员的薪酬采用基本工资加佣金的综合形式时，销售人员的离职率也大大降低。

研究结果表明，提供100%佣金的做法能够驱使意志坚强的销售人员追求最大化的销售额。

然而，这种做法也会使那些意志不怎么坚强的销售人员留下来的愿望变小。

因此，佣金计划的效果取决于销售人员的能力与个性。

.....

<<人力资源管理>>

编辑推荐

其他版本请见：《工商管理经典译丛：人力资源管理（第12版）》 《人力资源管理》中配有大量中外人力资源管理的案例。

内容丰富，叙述生动，密切联系管理实际，适用于人力资源管理、劳动和社会保障、劳动关系专业教学使用，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和人事管理人员学习参考。

《人力资源管理》是一本人力资源管理教材。

主要内容包括：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、人员规划与招募、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、公正与公平对待、人力资源管理趋势与展望等。

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>