

<<人力资源战略与规划>>

图书基本信息

书名：<<人力资源战略与规划>>

13位ISBN编号：9787300152882

10位ISBN编号：7300152880

出版时间：2012-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：赵曙明

页数：251

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>

<<人力资源战略与规划>>

内容概要

《面向21世纪课程教材·普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源战略与规划（第3版）》是国内对人力资源战略与规划进行专门介绍的一本开创性教材，自2002年初版以来，深受广大高校师生的好评，被许多高校选为指定教材。

全书将人力资源战略与人力资源规划联系起来，从人力资源环境分析、人力资源战略的制定、人力资源供给和需求的预测、人力资源规划方案的制定、人力资源规划的实施以及人力资源战略与规划的评价和控制等方面，构建了一个统一的人力资源战略与规划体系。

第三版全面更新了各章引导案例和团队练习，增加了全新的一章--第十章“人力资源规划的实施”，在第二章增加了“人力资源环境分析与对策”一节，在第三章增加了“我国企业人力资源战略模式的选择”一节，在第九章增加了“战略性薪酬”一节。

本书作为一本概念明确、逻辑清晰、内容新颖的教材，适于作为人力资源管理和相关专业的本科生和研究生的教学用书。

<<人力资源战略与规划>>

作者简介

赵曙明博士，南京大学商学院名誉院长、特聘教授、博士生导师，教育部工商管理类学科专业教育指导委员会副主任委员，2010年度“复旦管理学杰出贡献奖”获得者，中国管理研究国际学会（IACMR）第三任主席，中国管理现代化研究会副会长，中国人力资源研究会副会长，江苏省人力资源管理学会会长。

曾担任美国南加州大学马歇尔商学院等八所商学院的兼职教授，现兼任美国密苏里大学商学院兼职教授。

赵曙明教授于1977年毕业于南京大学英文专业，1983年、1990年分别获美国加州克莱蒙特研究生大学教育学硕士和高等教育与人力资源管理学博士学位，1990-1991年在美国佛罗里达大西洋大学商学院从事管理学博士后研究。

赵曙明教授始终站在中国人力资源管理研究的最前沿，引领了中国人力资源管理的学术研究。他是较早将西方人力资源管理理论引入中国，并将西方人力资源理论与中国实践相结合的学者之一。他出版了10多本著作和教材，并在Management and Organization Review、Internationat Journal of Human Resource Management、《管理世界》等重要期刊上发表了100多篇论文。

<<人力资源战略与规划>>

书籍目录

第一章 导论第一节 人力资源战略与规划的概念第二节 人力资源战略与规划的意义、作用和过程第三节 人力资源战略与规划的一般过程第四节 人力资源战略与规划的发展阶段第五节 人力资源管理面临的挑战第二章 人力资源环境分析第一节 人力资源环境分析概述第二节 人力资源环境分析的基本方法第三节 人力资源外部环境分析第四节 人力资源内部环境分析第五节 人力资源环境分析与对策第三章 人力资源战略第一节 人力资源战略形成的影响因素第二节 人力资源战略的形成模式第三节 人力资源战略的构成第四节 人力资源战略的分类第五节 雇主品牌第六节 我国企业人力资源战略模式的选择第四章 企业战略与人力资源战略第一节 企业战略第二节 人力资源战略的选择第三节 人力资源战略与企业战略第四节 人力资源战略与竞争优势第五章 人力资源规划第一节 人力资源规划的含义和种类第二节 人力资源规划的内容和过程第三节 人力资源规划的影响第四节 人力资源信息系统第六章 人力资源存量分析第一节 外部人力资源存量分析第二节 内部人力资源存量分析第七章 人力资源需求预测第一节 人力资源需求的影响因素第二节 工作分析与人力资源需求第三节 企业战略与人力资源需求第四节 人力资源需求预测方法第八章 人力资源供给预测第一节 人力资源供给的影响因素第二节 内部劳动力市场分析第三节 外部劳动力市场分析第四节 内部人力资源供给预测第五节 外部人力资源供给预测第九章 人力资源规划体系的制定第一节 人力资源规划编制概述第二节 人力资源招聘任用规划第三节 人力资源培训规划第四节 员工职业生涯规划第五节 人力资源流动规划第六节 人力资源薪酬福利规划第七节 战略性薪酬第十章 人力资源规划的实施第一节 人力资源规划的实施原则与路径第二节 人力资源规划实施的步骤第三节 机遇与挑战：人力资源规划实施的未来第十一章 人力资源规划的评价与控制第一节 人力资源规划的评价与控制的目的.....参考文献

<<人力资源战略与规划>>

章节摘录

三、人力资源信息系统的用途 人力资源信息系统的用途主要有以下几点： 首先，人力资源信息系统可以建立人事档案。

人事档案既可以用来估计目前劳动力的知识、技术、能力、经验和职业，又可以用来对未来的人力资源需求进行预测。

这是人力资源规划所必需的两种基础信息。

这两种信息必须互相补充，否则对人力资源规划就是无用的。

例如，如果不以组织内现有人员状况为基础进行预测，就会导致脱离实际。

我们也只有对未来人员的数量、技术和经验等有所预见，才能制定行动方针去解决未来的问题。

其次，人力资源信息系统为各类人事决策提供依据，如晋升人选的确定、对特殊项目的工作分配、工作调动、培训、绩效评估和工资奖励计划、职业生涯计划和组织结构分析等，这些工作的完成都必须借助人力资源信息系统。

最后，人力资源信息系统可以生成若干重要的报表和各种报告。

如按时间进度每周、每月或每季度将用人情况告知总经理或最高管理层的一些常规报表，以及反映经营活动中出现变化的例外报表；在经营活动中用于日常管理的工作性报告，包括岗位空缺情况、新员工招聘情况、辞职情况、退休情况、晋升情况和工资情况等；向政府机构和一些指定单位提供的规定性的报告和用于组织内部研究的分析性报告，以表明人力资源在各个部门或各管理层次上性别、种族和年龄的分布，按消费水平划分的员工福利情况，也可表明录用新员工的测验分数与工作绩效考核分数之间的统计关系的有效性研究等。

.....

<<人力资源战略与规划>>

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>