

<<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：9787302284093

10位ISBN编号：7302284091

出版时间：2012-5

出版时间：清华大学出版社

作者：林莉，王岩 主编

页数：398

字数：543000

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》从人力资源开发与管理的角度，阐述了人力资源管理的基本理论、实际操作方法和技巧，具有前瞻性、系统性和实践性。

主要内容包括人力资源管理导论，人力资源管理的历史、现状与未来，人力资源战略规划，工作分析与工作设计，员工招聘，筛选与录用，员工培训与开发，职业生涯管理，绩效管理，薪酬管理，劳动关系与社会保险，人力资源风险管理等内容。

《人力资源管理》内容充实，案例新颖、生动，并配有实训，适用于高等院校管理类本科生、研究生，也可供企事业单位的管理人员学习科学管理方法与使用最优化技术之用。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理导论

- 第一节 人力资源管理概念
- 第二节 人力资源管理环境
- 第三节 人力资源管理者的角色及其任职要求
- 第四节 人力资源管理的基础

本章小结

关键术语

复习思考题

案例联想：做西服理论的人才管理

实训某企业人力资源现状调查

第二章 人力资源管理的历史、现状与未来

- 第一节 人力资源管理的发展演进
- 第二节 主要国家人力资源管理状况
- 第三节 人力资源管理面临的问题、挑战与发展趋势

本章小结

关键术语

复习思考题

案例格兰仕“终身雇佣制”可缓解“用工荒”实训

第三章 人力资源战略规划

- 第一节 人力资源战略规划
- 第二节 人力资源规划的程序
- 第三节 人力资源需求预测
- 第四节 人力资源供给预测
- 第五节 人力资源的综合平衡
- 第六节 人力资源规划的编制与执行

本章小结

关键术语

复习思考题

案例通联集团2003年度人力资源管理计划

实训

第四章 工作分析及工作设计

- 第一节 工作分析的目的和意义
- 第二节 工作分析的内容和方法
- 第三节 工作分析的过程
- 第四节 工作分析的结果
- 第五节 工作分析的应用
- 第六节 工作设计

本章小结

关键术语

复习思考题

案例一次失败的“职务说明书”的经历

实训

第五章 员工招聘

- 第一节 员工招聘概述
- 第二节 员工招聘的程序

<<人力资源管理>>

第三节 员工招聘的方式

本章小结

关键术语

复习思考题

案例幸福公司的外部招聘特色

实训：荒岛逃生

第六章 筛选与录用

第一节 员工筛选概述

第二节 筛选简历

第三节 心理测验

第四节 面试

第五节 评价中心

第六节 员工录用

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 红旗轻工设计院选择干部

实训：过期面包销毁问题

第七章 员工培训与开发

第一节 员工培训与开发概述

第二节 员工培训系统模式

第三节 员工的培训方法

第四节 员工职业开发

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 一步一个脚印——美胜集团的大学生培训思维

实训

第八章 职业生涯管理

第一节 职业生涯管理概述

第二节 职业生涯规划

第三节 职业生涯规划与管理

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 抉择的背后

实训

第九章 绩效管理

第一节 绩效管理概述

第二节 绩效管理的实施过程

第三节 绩效考评的方法

第四节 绩效管理的新发展

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 人力资源部的苦恼

实训

<<人力资源管理>>

第十章 薪酬管理

第一节 薪酬与战略薪酬管理

第二节 基本薪酬

第三节 绩效薪酬

第四节 员工福利

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 为何企业付出高薪酬成本，员工仍不满意？

实训

第十一章 劳动关系与社会保险

第一节 劳动关系概述

第二节 劳动管理

第三节 员工民主管理

第四节 劳动争议

第五节 社会保险管理

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 华为公司“辞职门”事件

实训

第十二章 人力资源风险管理

第一节 人力资源风险概述

第二节 人力资源风险评价

第三节 人力资源风险管理

本章小结

关键术语

复习思考题

案例 诺基亚公司的薪酬管理

实训

参考文献

章节摘录

版权页：插图：（二）影响招聘的内部因素 1.企业形象 企业是否在求职者心中树立了良好的形象以及是否具有一定的吸引力，将从精神和行动两方面影响着招聘活动。

每个人都希望自己成为优秀组织中的一员，因此，名牌公司以其在公众中的声望很容易就能吸引大量的求职者。

例如，在美国《财富》杂志2000年的一次排名中，思科当选为信息产业“最吸引员工的公司”；在国内，一些形象良好的企业，比如青岛海尔、联想集团、南方报业集团等，往往成为大学生毕业后择业的首选。

而企业的形象又取决于多种因素，如公司的发展趋势、薪酬待遇、工作机会、企业文化等。

组织（单位）在人们心目中的形象越好，号召力越强，对组织的招聘活动会产生越有利的影响。

2.企业的经营战略 一个企业的经营战略和企业文化都会对招聘工作产生影响，反过来招聘决策和招聘工作质量也能够通过录用的员工影响企业的发展和企业文化的形成。

企业的经营战略会在宏观上、全局上影响招聘决策。

如钢铁公司从生产钢材转向主要生产钢材，同时还生产电子仪表、计算机、洗衣机、电风扇、服装等，这种由单一产品战略转向非相关产品的多元化战略变化会产生新的职位，改变企业对员工性质的要求。

同时，企业招聘后人员的变动，特别是高级管理人员的变动，也会影响企业经营战略的制定。

3.职位的性质 企业招聘的目的，或为企业储备人才，或为填补职位的空缺，后者发生的频率较高。

空缺职位的性质由两方面决定。

一是人力资源规划决定的空缺职位的数量和种类；二是职务分析决定的空缺职位的职责、素质要求等。

空缺职位一方面决定了招聘什么样的人以及到哪个相关劳动力市场进行招聘；另一方面，它可以让应聘者了解该职位的基本概况和任职资格条件，便于进行求职决策，并取得进一步发展。

4.企业招聘成本与时间 由于招聘活动必然要支出一定的成本，因此企业的招聘预算对招聘活动有着重要的影响。

充足的招聘资金可以使企业选择更多的招聘方法，扩大招聘的范围，如可以花大量的费用来进行广告宣传，选择的媒体也可以是影响力比较大的；相反，有限的招聘资金使企业进行招聘时的选择大大减少，这会对招聘效果产生不利的影响。

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>