

<<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：9787306039750

10位ISBN编号：730603975X

出版时间：2011-8

出版时间：中山大学出版社

作者：王国颖，陈天祥 编著

页数：339

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

由王国颖编著的《人力资源管理(第4版)》共分八章,包括人力资源管理概述、工作分析、人力资源规划、人员招聘与录用、员工培训与发展、绩效考核、薪酬与福利和劳动关系管理。

在编写过程中力图做到:

系统的完整性。

本书涵盖人力资源管理的整个框架,对各部分的主要概念、理论和技术都做了系统介绍,使读者通过阅读可以对人力资源管理有一个全面的认识。

内容的前沿性。

本书尽量收集国内外在本学科的理论与实践方面的最新进展,尤其是所选企业事例和案例都比较新。

理论性和实践性。

每一章均以两个小的实践情景引入正文,在介绍理论性知识的基础上提供涉及该章内容的著名公司人力资源管理实例供学习,在每一章的末尾精心选择两个案例供讨论反思。

从而使得读者能将人力资源管理知识与实践活动联系起来。

《人力资源管理(第4版)》适合大专院校管理专业作教材,也适合企事业单位作培训教材,同时也可供企事业单位管理人员或感兴趣者自学之用。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 导论

第一节 人力资源管理概述

- 一、人力资源的概念及特点
- 二、人力资源管理的定义与内容
- 三、人力资源管理的作用

第二节 人力资源管理的演变与发展

- 一、人事管理阶段
- 二、人力资源管理阶段
- 三、战略人力资源管理

第三节 人事管理、人力资源管理和战略人力资源管理三者之间的关系

- 一、人事管理与人力资源管理的不同
- 二、人力资源管理与战略人力资源管理的不同

第四节 人力资源管理的职能

- 一、各种规模组织中的人力资源管理职能
- 二、直线管理与职能管理中的人力资源管理

第五节 人力资源管理面临的挑战和角色的改变

- 一、人力资源管理面临的挑战
- 二、人力资源管理角色的变化

第六节 人力资源管理的原理、手段和技术

- 一、人力资源管理的基本原理
- 二、人力资源管理的基本手段
- 三、人力资源管理技术

练习题

案例1 关于新生代农民工问题的研究报告

案例2 告诉你一个缺失的戴尔

.....

第二章 工作分析

第三章 人力资源规划

第四章 人员招聘与录用

第五章 员工培训与发展

第六章 绩效考核

第七章 薪酬与福利

第八章 劳动关系管理

主要参考书目

章节摘录

为了避免候选人将彼此视为敌人，员工因为支持不同人选而结成不同派系等情况重演，董事会极度保密，连24名候选人本身也从来不曾被告知他们已被纳入考量。

而韦尔奇交给董事会的个人看法完全由他亲自手写，以防任何资讯外泄。

即使新CEO已经出炉的今天，通用电气对于各阶段的人选、理由等很多细节仍然守口如瓶，不论当时或现在，公司内外的人都只能循蛛丝马迹推想。

韦尔奇表示，这是候选人之间至今都还能保持友谊的关键。

在挑选接班人的过程中，GE的董事们会实地参观候选人的工作情形，来了解候选人的工作能力。

所有董事一起到候选人的工作地点，近距离了解候选人和员工的互动、是否会选才、部门的决策品质和工作气氛等，这种做法在业界是前所未闻的。

董事们参访时不预设任何形式，由候选人自由发挥报告业务现况。

韦尔奇表示，这种方法提供候选人展现自己的机会，基本上是他们实习主持一天的董事会。

这种没有预设立场的做法和董事会不预设公司未来10年的走向一样，都可以避免，因此限制了选择。

为了掩人耳目，董事们会以了解业务为由，多花了很多时间参访其他非候选人的部门，通常他们参观七八个部门，其实只对其中三、四个有兴趣。

除此之外，董事们在许多私人场合和候选人相处，从人性方面评估候选人。

韦尔奇表示，当年他被挑选为CEO时，董事们只是从正式的会议上认识他，并不知道他私下的为人。

因此他邀请董事和候选人一起打高尔夫球以及吃晚餐等，希望董事们不仅从工作，也能从实际相处中了解候选人。

韦尔奇甚至记录每一次晚餐的座位顺序，以安排每位董事和每一位候选人都有平等的相处机会。

韦尔奇认为，大量的人际互动是这次选择接班人的最大特色。

在非工作的场合中，候选人的人格特质比较容易展现出来。

就伊梅尔特而言，他便以具有天生的领导者特质而引人注目。

韦尔奇观察后发现，人们很喜欢追随伊梅尔特，而且伊梅尔特相信，刚强和刻薄不能混为一谈。

董事们不断聚会谈论自己的观察和看法，相互交换意见。

每次董事会，韦尔奇都会替每位董事准备一本资料，里面备齐每位候选人的照片、经历、表现评估等，并附上韦尔奇个人的意见，会中所有人都会逐页详细讨论。

直到1997年，董事会认为他们已经有了足够的资讯，决定逐渐缩小人选范围。

但是，一直到只剩下3名人选，甚至董事们都已经心里有数最后奖落谁家之际，他们仍然不断进行讨论，希望大家能多考虑其他两名候选人的优点。

一名董事表示，他以前从来没有参与甚至听过这种挑选CEO的方式，参与这一过程的董事的人数之多以及他们投入的心血和时间都是空前的。

一直到了2000年11月底，通用电气对外正式宣布新CEO为伊梅尔特，一切才告尘埃落定。

.....

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>