

<<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：9787512106710

10位ISBN编号：7512106718

出版时间：2011-8

出版时间：清华大学出版社

作者：赵继新，郑强国 主编

页数：362

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

赵继新、郑强国主编的《人力资源管理——基本理论·操作实务·精选案例》试图实现从理论体系到实务操作的结合。

全书内容按人力资源管理的职能分为10章，分别是人力资源管理导论、人力资源规划、工作分析、员工招聘、员工培训和开发、员工职业生涯规划与管理、绩效管理、员工薪酬及福利管理、员工激励和劳动关系管理。

每章不仅详细介绍相应的理论体系，更为了阅读轻松和方便学习，设立了学习目标、开章案例、实务操作、管理误区、前沿展望、管理实践、补充阅读材料、案例分析、基本思考题等灵活性版块。

实现轻松引入话题、严谨介绍理论、灵活实践应用、提高管理技能的目标，做到理论性、应用性、现实性和前瞻性有机结合。

《人力资源管理——基本理论·操作实务·精选案例》定位是高等院校经济与工商管理专业人力资源管理课程教材，同时可以用作MBA和企业管理专业研究生的参考读物，还可以供企业管理人员培训及实践参考。

书籍目录

第1章 人力资源管理导论

- 1.1 人力资源管理概述
 - 1.1.1 人力资源的概念
 - 1.1.2 人力资源的特点
 - 1.1.3 人力资源管理的概念、特点
- 1.2 人力资源管理的地位和作用
 - 1.2.1 人力资源管理的地位
 - 1.2.2 人力资源管理的作用
- 1.3 人力资源管理的发展历程
- 1.4 人力资源管理的职能定位及主要研究内容
 - 1.4.1 人力资源管理和人力资源管理部门的职能
 - 1.4.2 人力资源管理部门的角色定位
 - 1.4.3 人力资源管理的目标
 - 1.4.4 人力资源管理的主要内容

第2章 人力资源规划

- 2.1 战略人力资源规划
 - 2.1.1 人力资源规划的概念
 - 2.1.2 人力资源规划的类型和内容
 - 2.1.3 人力资源规划的作用
 - 2.1.4 人力资源规划与企业战略的关系
 - 2.1.5 人力资源规划战略思想的确立
- 2.2 人力资源规划的制定程序
- 2.3 人力资源的供需预测
 - 2.3.1 人力资源需求预测
 - 2.3.2 人力资源供给预测
- 2.4 人力资源供需平衡
- 2.5 人力资源规划的执行
 - 2.5.1 人力资源规划的执行
 - 2.5.2 人力资源信息系统的建立

第3章 工作分析

- 3.1 工作分析的重要性
 - 3.1.1 工作分析的基本概念
 - 3.1.2 工作分析的内容
 - 3.1.3 工作分析的作用
 - 3.1.4 工作分析的责任分工
- 3.2 工作分析的程序
 - 3.2.1 工作分析的步骤
 - 3.2.2 工作说明书的编写
 - 3.2.3 工作说明书的发展趋势
 - 3.2.4 工作分析在实际应用中的问题及对策
- 3.3 工作分析的方法
 - 3.3.1 定性的工作分析方法
 - 3.3.2 定量的工作分析方法
 - 3.3.3 工作分析方法的发展
- 3.4 工作分析结果的评价及应用

<<人力资源管理>>

- 3.4.1 工作评价概述
- 3.4.2 工作评价的具体实施
- 3.4.3 工作评价的总结和应用

第4章 员工招聘

- 4.1 员工招聘概述
 - 4.1.1 员工招聘的概念
 - 4.1.2 员工招聘的意义、作用
 - 4.1.3 现代企业员工招聘面临的机遇和挑战
- 4.2 员工招聘的原则、流程
 - 4.2.1 员工招聘的原则
 - 4.2.2 员工招聘的流程
- 4.3 员工招聘的渠道选择
 - 4.3.1 内部招聘
 - 4.3.2 外部招聘
 - 4.3.3 内、外部招聘比较与招聘渠道的比较和选择
- 4.4 员工招聘的评价与甄选
 - 4.4.1 初步甄选
 - 4.4.2 笔试
 - 4.4.3 面试
 - 4.4.4 招聘中的人才测评
 - 4.4.5 综合评价和信息核实
 - 4.4.6 录用

第5章 员工培训与开发

- 5.1 员工培训与开发概述
 - 5.1.1 员工培训与开发的含义、作用和意义
 - 5.1.2 培训与开发的区别与联系
 - 5.1.3 培训与开发的作用模型
 - 5.2 员工培训的流程
 - 5.2.1 培训需求分析
 - 5.2.2 确定培训目标
 - 5.2.3 拟订培训计划
 - 5.2.4 实施培训计划
 - 5.2.5 培训效果评估
 - 5.2.6 促进培训成果转化
 - 5.3 员工培训的方法和类型
 - 5.3.1 员工培训的一般方法
 - 5.3.2 按人员类型划分的培训方法及重点
 - 5.4 员工培训项目的风险管理
 - 5.4.1 风险的类别
 - 5.4.2 风险管理的主要内容
 - 5.4.3 风险管理的基本策略
 - 5.5 人力资源开发
 - 5.5.1 开发的内容
 - 5.5.2 人力资源开发的具体实现形式
 - 5.5.3 人力资源开发的机制
- ### 第6章 员工职业生涯规划与管理
- 6.1 员工职业生涯管理概述

<<人力资源管理>>

- 6.1.1 相关概念介绍
- 6.1.2 职业生涯管理的意义
- 6.1.3 职业生涯管理的特点
- 6.1.4 职业生涯管理的内容
- 6.1.5 职业生涯管理中组织和员工各自承担的角色与任务

6.2 职业生涯管理理论

- 6.2.1 职业生涯理论的演进
- 6.2.2 结合我国国情的职业生涯发展阶段的划分
- 6.2.3 组织职业生涯管理的发展趋势
- 6.2.4 面对新的发展趋势, 职业生涯管理必须相应地变革和发展

6.3 员工职业生涯设计与实施

- 6.3.1 职业生涯管理开展的步骤和方法
- 6.3.2 职业生涯管理的具体实施——实行因人而异的职业生涯阶段管理

第7章 绩效管理

7.1 绩效管理概述

- 7.1.1 绩效
- 7.1.2 绩效管理

7.2 绩效管理系统设计

- 7.2.1 绩效计划
- 7.2.2 绩效实施
- 7.2.3 绩效反馈

7.3 绩效考核的方法

- 7.3.1 关键绩效指标
- 7.3.2 360度评价
- 7.3.3 目标管理
- 7.3.4 平衡记分卡

7.4 绩效考核的主要方法

- 7.4.1 主观工作行为评价法
- 7.4.2 客观工作行为评价法

第8章 员工薪酬及福利管理

8.1 薪酬及福利的实质

- 8.1.1 薪酬及福利的概念及实质
- 8.1.2 薪酬的构成
- 8.1.3 薪酬、福利的功能
- 8.1.4 现代薪酬管理的发展趋势

8.2 薪酬体系的设计原则及流程

- 8.2.1 薪酬体系的设计原则
- 8.2.2 薪酬体系的类型
- 8.2.3 特殊群体的薪酬体系
- 8.2.4 薪酬设计的流程

8.3 薪酬设计的方法

- 8.3.1 常用方法
- 8.3.2 薪酬的发展趋势——宽带薪酬

8.4 薪酬体系的评估

- 8.4.1 薪酬体系评估的重要性
- 8.4.2 评估的依据
- 8.4.3 评估的方法

<<人力资源管理>>

8.4.4 薪酬的控制与调整

8.5 福利的选择与决策

8.5.1 几种主要的福利形式

8.5.2 员工福利设计流程

8.5.3 员工福利管理新模式——弹性福利制

第9章 员工激励

9.1 员工激励概述

9.1.1 激励的概念

9.1.2 激励的过程

9.1.3 激励在人力资源管理中的功能

9.1.4 影响激励效果的因素

9.2 激励理论

9.2.1 传统激励理论

9.2.2 内容型激励理论

9.2.3 过程型激励理论

9.2.4 行为改造型激励理论

9.2.5 其他激励理论

9.2.6 当代激励理论的整合

9.3 员工激励的策略和方法

9.3.1 激励的原则

9.3.2 员工激励的类型

9.3.3 员工激励方案的设计和实施方式

9.3.4 激励理论的应用

9.3.5 员工激励的发展趋势

第10章 劳动关系管理

10.1 劳动关系概述

10.1.1 劳动关系的概念和特征

10.1.2 劳动关系的本质

10.1.3 劳动关系的构成主体

10.1.4 劳动关系的构成形态

10.1.5 劳动关系的环境

10.2 劳动关系管理模式

10.2.1 当代西方劳动关系理论学派和劳动关系管理模式

10.2.2 劳动关系调整模式

10.2.3 现阶段我国的劳动关系管理模式的特点

10.3 集体谈判和集体协议

10.3.1 集体谈判的概念和内容

10.3.2 集体谈判的作用和意义

10.3.3 集体谈判的结构、进程和结果

10.4 三方协商机制

10.4.1 三方协商机制的作用和特点

10.4.2 三方协商机制的内容

10.4.3 三方协商机制的组织形式

10.5 劳动争议处理

10.5.1 劳动争议概述

10.5.2 劳动争议处理程序

10.6 劳动合同管理

<<人力资源管理>>

10.6.1 劳动合同概述

10.6.2 劳动合同管理

参考文献

<<人力资源管理>>

章节摘录

这些定义虽然都指出了人力资源管理的内容和方法，但没有提出人力资源管理和组织战略之间的关系。

约翰。

布里顿等则在其著作《人力资源管理——理论与实践》一书中指出了人力资源管理和组织战略之间的关系。

他认为，人力资源管理是一种管理员工关系的战略方法，他强调开发人的潜力对获取持续竞争优势的重要性，通过各种员工政策、活动和实践来获得这种竞争优势。

国内学者对人力资源管理也有不同的表述。

例如，学者普遍认为，人力资源管理是指在一个组织内，形成、培养、配置、使用、周转、爱护、保全组织成员，建立组织与其成员之间良好的劳动关系，充分挖掘组织成员的劳动潜能，调动组织成员的积极性、自觉性和创造性，以实现组织目标的全过程或活动。

张德认为，人力资源开发和管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其材、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。

戴昌钧认为，人们很难给人力资源管理下一个确切的定义，从人力资源管理的内容来看，可以把人力资源管理概括为：人力资源管理首先坚持一种管理思想和管理哲学，即人是组织中最重要资产，并且人是能够而且愿意不断成长和发展的，在这种管理思想的指导下，人力资源必须和公司战略进行整合，实施人事管理的基本职能，包括岗位设计、人员招聘、培训、薪酬和绩效管理等。

.....

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>