

<<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：9787564212322

10位ISBN编号：7564212322

出版时间：2011-12

出版时间：上海财经大学出版社有限公司

作者：夏兆敢 主编

页数：272

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

在修订《人力资源管理(第2版)》的过程中,第二版保留并进一步强化了第一版的以下特色:

1.定位于人力资源管理的入门,注重基础性。

将《人力资源管理(第2版)》定位于讲解人力资源管理的基本概念、基本理论和基本思维方式。

2.体现“能力本位,理论实用”的教育理念,注重应用性。

坚持以应用为主线,以能力为重点,努力体现基本理论适度,应用能力突出,把学生应知应会的基本技能贯穿于教材之中。

3.根据不同学习对象的需求,注重实用性。

《人力资源管理(第2版)》既适合各类高等院校经济管理类专业作教材使用,也可以作为企事业单位人力资源管理的专职人员培训和各类有志于人力资源管理的人员学习参考之用。

《人力资源管理(第2版)》由夏兆敢主编。

## <<人力资源管理>>

### 书籍目录

#### 第二版前言

#### 第一章 人力资源管理导论

##### 第一节 人力资源基本概念

##### 第二节 人力资源管理概述

##### 第三节 人力资源管理的理论基础

##### 第四节 人力资源战略

#### 第二章 人力资源规划

##### 第一节 人力资源规划概述

##### 第二节 人力资源需求、供给的预测与平衡

##### 第三节 人力资源规划的编制与执行

#### 第三章 工作分析

##### 第一节 工作分析概述

##### 第二节 工作分析的方法

##### 第三节 工作说明书与工作规范的编写

#### 第四章 招聘录用

##### 第一节 招聘工作概述

##### 第二节 招聘工作的程序

##### 第三节 选拔和录用

#### 第五章 培训开发

##### 第一节 培训开发概述

##### 第二节 培训开发的流程

##### 第三节 培训开发的形式与方法

#### 第六章 绩效管理

##### 第一节 绩效管理概述

##### 第二节 绩效管理的实施

##### 第三节 绩效考核的方法

#### 第七章 薪酬管理

##### 第一节 薪酬管理概述

##### 第二节 基本薪酬体系设计

##### 第三节 激励薪酬与福利

##### 第四节 薪酬管理

#### 第八章 职业生涯管理

##### 第一节 职业生涯管理概述

##### 第二节 职业生涯管理理论

##### 第三节 职业生涯管理规则与管理

#### 第九章 劳动关系管理

##### 第一节 劳动关系管理概述

##### 第二节 劳动合同

##### 第三节 集体合同

##### 第四节 劳动争议处理

#### 第十章 员工流动管理

##### 第一节 员工流动管理概述

##### 第二节 员工流动管理的相关理论

##### 第三节 员工流动的类型

##### 第四节 员工流动模式的战略选择

<<人力资源管理>>

参考文献

## 章节摘录

版权页：插图：人力资源的供给和需求都存在“刚性”的特点，即人力资源的供给和需求趋势难以被影响和改变。

因此，企业人力资源的供需之间的失衡是一种必然的、经常的现象，人力资源的供需失衡既可能表现在数量方面，也可能表现在结构方面，这就需要组织针对不同的情况，采取合适的平衡措施解决人力资源供需矛盾。

制定人力资源政策是协调人力资源供需失衡的一个有效工具。

如何进行人力资源的需求和供给的预测与平衡，下一节将会详细说明。

（三）制定阶段 人力资源规划的制定是人力资源规划程序的实质性阶段，包括制定人力资源管理目标、人力资源管理政策和人力资源规划内容。

1.人力资源管理目标的制定 组织的人力资源管理目标是组织经营发展战略的重要组成部分，它必须以组织的长期计划和运营计划为基础，从全局和长期的角度来考虑组织在人力资源方面的发展和需求，为组织长期经营发展提供人力支持。

人力资源管理目标不应该是单一的，而应该是多样的，涉及人力资源管理活动的各个方面，同时在多样性的目标中，应该突出那些关键的目标，关键的目标往往与组织人力资源的主要问题相关。

同时规划目标应该有具体明确的表述，一般来说，可以用人力资源管理活动的最终结果来表述，例如，“在本年度内，每个员工接受培训的时间要达到40小时”，“到明年年底，将管理部门的人员精简1/3”；目标也可以用工作行为的标准来表达，例如，“通过培训，受训者应该掌握……技能”。

2.人力资源管理政策的制定 人力资源管理政策是以开发具体的人力资源实践为目标的总体指导原则和行动准则，涉及人力资源活动的各个方面，它决定了人力资源管理活动如何开展和进行，每一个业务单位都可以实施与组织人力资源管理政策相一致的具体的具体的人力资源实践。

影响组织人力资源管理政策的因素主要有两个方面：一方面是具体情况要素，这些要素来自于组织外部环境和组织自身，如劳动力特征、经营战略和条件、管理层理念、劳动力市场、工作任务和技术、法律法规、社会文化和价值观等；另一方面是利益相关者的利益因素，如股东、管理层、员工、政府、社会、工会等。

3.人力资源规划内容的制定 人力资源规划内容的制定主要包括总体规划和业务规划。

（1）人力资源总体规划的制定。

人力资源总体规划的制定一般应该包括以下几个方面：与组织的总体规划有关的人力资源规划目标任务的说明；有关人力资源管理的各项政策及有关说明；内部人力资源的供给与需求预测；外部人力资源情况与预测；人力资源“净需求”等。

## <<人力资源管理>>

### 编辑推荐

《21世纪普通高等教育规划教材:人力资源管理(第2版)(套装共2册)》从战略的高度全面系统地阐述了人力资源管理的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。

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>