

<<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：9787030253125

10位ISBN编号：7030253124

出版时间：2009-8

出版时间：科学出版社

作者：孙健敏 编

页数：356

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>

前言

2007年春，科学出版社的张兰编辑找到我，就他们计划推出一套“人力资源管理名家精品系列教材”的设想征求我的意见，同时力邀我参与策划并编写其中的主要课程。

听到这个想法，我当时很兴奋。

理由有三：其一，国内有关人力资源管理的各种教材参差不齐，确实需要一套比较标准的、适合大学生使用的教材。

根据我们的不完全统计，近年来，国内已经有70多个版本的人力资源管理教材了。

在这些教材中，2/3属于翻译版本，真正由国内学者自己撰写且针对高校人力资源管理专业学生的教材还比较匮乏。

而翻译的教材缺乏针对性，国内编写的教材在内容方面是混合型的，定位不清，没有区分本科生和研究生或教材与读物的层次，导致有些本该是本科生必须掌握的基本知识点，却没有体现在本科的教材里；相反，有些属于编写者个人观点的、应该在研究生层面作为“研讨”的内容，却大量出现在本科的教材中，使得教师和学生无所适从。

其二，国内学者有责任把自己的教学经验和对人力资源管理的理解，以标准教材的方式呈现给大学生，使他们在掌握基本知识和技能的同时，了解国内在人力资源管理实践方面的现状。

要完成这个任务，需要聚集国内各院校的名家，集思广益、博采众长。

尽管我国人力资源管理领域的先驱——中国人民大学劳动人事学院已经与复旦大学出版社合作，出版了一套代表国内领先水平的人力资源管理教材，但那套书的一个特点是完全以中国人民大学劳动人事学院的教师为作者队伍，体现的是一个机构的风格和观点。

作为全国的通用教材，它还存在一定的局限性。

其三，科学出版社是我国科学技术领域顶级的出版机构，其声誉和编辑人员的高素质足以保证选题的质量和出版物的品位，尤其是出版物的科学性。

把提升国内人力资源管理教科书的整体水平作为自己的使命和追求，科学出版社有决心也有能力推出一套高质量的教材。

鉴于以上原因，我欣然接受了邀请。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书根据教育部精品课程建设的要求，参考了国内外最新的研究成果，吸收了中国组织管理中的最新案例。

系统阐述了人力资源管理的基本原理和基本技术。

本书体系完整、结构清晰、案例丰富、分析角度全面、实用性和可读性强。

本书不仅可以作为人力资源管理专业的教材，还可以作为企事业单位人力资源管理从业人员的培训用书。

书籍目录

出版说明 前言第一章 绪论 第一节 人力资源管理的基本概念 第二节 人力资源管理的历史阶段与发展趋势 第三节 人力资源战略管理 第四节 人力资源管理从业人员的资质要求第二章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的方法与流程 第三节 工作分析的产出 第四节 工作设计第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划的内容与流程 第三节 人力资源规划的预测技术 第四节 人力资源的供求调节 第五节 人力资源信息系统第四章 招募与录用 第一节 人员招募概述 第二节 招募渠道的选择 第三节 人员甄选 第四节 人员录用第五章 人员测评 第一节 人员测评概述 第二节 人员测评的原理 第三节 人员测评的指标体系 第四节 人员测评的常用工具第六章 培训与开发 第一节 员工培训概述 第二节 培训需求分析 第三节 培训方式及其选择 第四节 培训效果的评估 第五节 管理人员的培训开发第七章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理及相关概念 第二节 职业选择理论 第三节 职业发展模式 第四节 组织对员工的职业生涯管理策略第八章 绩效考核与管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效管理的流程 第三节 绩效考核的方法 第四节 绩效反馈面谈第九章 薪酬管理 第一节 薪酬的基本概念 第二节 薪酬体系设计 第三节 薪酬模式 第四节 整体薪酬激励计划第十章 员工福利 第一节 员工福利概述 第二节 员工福利计划与管理 第三节 弹性福利计划第十一章 劳动关系管理附录

章节摘录

第二章 工作分析 第一节 工作分析概述 一、工作分析的产生和发展 在泰勒等的科学管理研究的基础上,产生了工作分析和工作评价方法,并首先在工商企业中得到推广应用。20世纪20年代,美国以工作评价制度为基础,编制了熟练工人和非熟练工人的工资调整及标准化方案;美国的铁路、运输业实行了以工作分析为基础的员工职级制。

截至20世纪30年代,美国采用工作分析方法建立工作评价体系的企业达到了40%左右。

第二次世界大战后,工作分析的理论和方法日趋成熟和完善,随着职位评价、工作分析问卷(PAQ)、职能工作分析(FJA)、关键事件分析技术(CIT)及任务清单/综合职业数据分析系统(TI/CODAP)等职位评价及工作信息收集方法的进一步出现和应用,工作分析在人力资源管理中的基础地位得以确立。

20世纪70年代,工作分析已被西方发达国家视为人力资源管理现代化的标志之一,并被人力资源管理专家视为人力资源管理的最基本职能。

.....

编辑推荐

本丛书配套教学课件，选用本教材的教师可以通过以下联系方式与出版社取得联系。以获取教学课件及相关教学支持。
另外，我们特意在网上开辟了一个论坛，供您与我们交流和沟通。

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>