

<<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：9787040352269

10位ISBN编号：7040352265

出版时间：2012-12

出版时间：高等教育出版社

作者：冯江平

页数：435

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》是心理学者编写的人力资源管理教材，以适应全国应用心理学专业开设人力资源管理课程的需要。

《人力资源管理》强调理论与实践相联系，突出应用特色，体现学科发展前沿，介绍了人力资源与人力资源管理的概念、人力资源管理的发展与展望、人力资源战略与规划、工作分析、工作胜任特征、员工招聘、甄选技术、组织培训、职业生涯管理、员工激励、绩效管理、薪酬管理、员工援助计划、工作安全与危机管理等内容。

《人力资源管理》不仅可供高校学生作为教材之用，也可供人力资源管理工作者、研究者阅读和参考，同时也适用于对人力资源管理感兴趣的广大读者阅读和使用。

### 作者简介

冯江平，教授，云南师范大学应用心理研究中心主任、灾害心理研究与援助中心主任、应用心理学人力资源管理方向硕士研究生导师，云南省人力资源开发与管理研究基地人力资源管理实验室主任；中国社会心理学会常务理事，中国心理学会学校心理学分会理事；云南省社会心理学会会长，云南省政府社会管理专家咨询委员会专家，云南省高校学术委员会委员，云南省教育厅应用心理专业硕士专家委员会委员。

主要从事人力资源管理、社会心理学、青年心理学等方面的研究与教学工作。主持国家社会科学基金重点项目1项，主持国家自然科学基金及国家社会科学基金一般项目各1项，参与多项；主持省级重点科研项目3项，省级一般项目及厅级科研项目10余项。已出版学术专著、教材等近20部；发表学术论文、研究报告等110篇；获省级科研二等奖1次、三等奖2次，获厅级各种奖励10余次。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

前言第一章 绪论第一节 人力资源与人力资源管理第二节 人力资源管理的目标、功能和内容第三节 人力资源管理的发展与展望本章小结复习与思考推荐阅读材料第二章 人力资源战略与规划第一节 组织人力资源战略分析第二节 组织总体战略与人力资源战略的整合第三节 人力资源规划第四节 人力资源预测第五节 人力资源规划的运用与控制本章小结复习与思考推荐阅读材料第三章 工作分析第一节 工作分析的概念第二节 工作分析的内容与方法第三节 工作分析的基本程序第四节 工作说明书的编写本章小结复习与思考讨论题推荐阅读材料第四章 工作胜任特征第一节 胜任特征的概念及其理论第二节 胜任特征模型理论第三节 基于工作胜任特征的人力资源管理本章小结复习与思考推荐阅读材料第五章 员工招聘第一节 员工招聘概述第二节 招聘的方式第三节 招聘的程序与管理第四节 招聘主管人员的职责本章小结复习与思考推荐阅读材料第六章 甄选技术第一节 甄选的基本概念第二节 甄选的方法第三节 员工的安置本章小结复习与思考推荐阅读材料第七章 组织培训第一节 组织培训概述第二节 组织培训系统的建设第三节 组织培训的执行第四节 组织培训的主要方法本章小结复习与思考推荐阅读材料第八章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述.....第九章 员工激励第十章 绩效管理第十一章 薪酬管理第十二章 员工援助计划第十三章 工作安全与危机管理主要参考文献

## 章节摘录

人力资源规划的传统观念认为，组织要预测出需要替补的离职人员的数量，关注的是数字问题，依赖的是表面的人才附属物或成就的其他指标，而不是人员的质量或潜在的特征即胜任特征，因而传统的人力资源规划没有与个体过去或未来潜在的工作成就相结合。

可以说，传统的人力资源规划是基于定量的思维模式，而基于胜任特征的人力资源规划是在定量的思维模式中加入了定性的元素。

将传统的人力资源规划转化为基于胜任特征的人力资源规划，规划者要建立并维持一个人力资源管理系统，这个系统用来储备、更新、及时获取员工胜任特征的有关信息，这个系统应超过老式的“技术清单”而成为胜任特征清单，我们从中可以很方便地查到人们能做什么及能达到的结果，而不是许多技术清单中的教育证书。

组织需要不断地开发挖掘胜任特征的方法，构建不同领域及岗位的胜任特征模型。

决策者在明确了组织中所要求具备的胜任特征后，要对比组织的需求及现有的劳动力提出具体方案。

处于激烈多变的竞争环境下的组织，可能最需要基于胜任特征的人力资源规划。

如：高科技公司高度依赖一流人才，只有迅速发现并恰当使用这些人才，才能在面临竞争时迅速回应。

当组织拥有大量的专业人员、技术人员和管理人员时，采用基于胜任特征的人力资源规划也可能比较合适，因为这些人员的质量远比其数量更重要，员工的沟通能力、成就、动机等较抽象的品质对成功至关重要。

当然，基于胜任特征的人力资源规划并不适合于所有的组织，组织可以有选择地使用基于胜任特征的人力资源规划，对于那些负责常规性或重复性工作的部门可以继续使用传统的人力资源规划方法。

（二）工作分析 传统的工作分析更注重工作的组成要素，它通过确定职位目的、职位主要职责和活动、职位权限、任职者的基本能力要求等职位因素，形成职位描述和职位规范，并在此基础上建立规范稳定的组织结构体系及人力资源管理系统。

但传统的工作分析基本上是“以岗定人”，因而忽视了人的主观能动性，缺乏灵活性。

.....

## <<人力资源管理>>

### 编辑推荐

《人力资源管理》是一本心理学者为全国高等院校应用心理学专业编写的人力资源管理教材，体现了心理学者研究人力资源管理的独特视角与特色。

人力资源管理是一项与人打交道的工作，从心理科学的视角探索人力资源管理的理论、方法和对策，将进一步丰富管理学、心理学的相关知识，促进学科自身的发展，并有益于人力资源管理工作取得实效。

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>