

<<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：9787111353348

10位ISBN编号：711135334X

出版时间：2011-9

出版时间：机械工业出版社

作者：（美）蒙迪（Mondy,R.W.），（美）蒙迪（Mondy,J.B.）著，朱舟等译

页数：423

译者：朱舟

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

本书系统阐述了人力资源管理职能之间的相互关系，内容涵盖了人力资源管理环境与法律、人员配置、人力资源开发、报酬与福利等。

其中，人力资源开发包括职业发展规划和绩效评价。

职业发展规划是一个制定并实现人力资源目标的过程，个人的职业和组织的需要并不是孤立与矛盾的，组织应该在职业发展规划中帮助员工。

绩效评价为员工提供了展现实力和克服不足的机会，从而使他们变得更令人满意和更富有成效。

本书可作为高等院校管理相关专业的本科生、研究生的教材，也可作为企业管理者的参考用书。

作者简介

作者：(美国)R.韦恩·蒙迪 (R.Wayne Mondy) (美国)朱迪 B.蒙迪 (Judy B.Mondy) 译者：朱舟

<<人力资源管理>>

书籍目录

前言

第一部分 导论

第1章 战略性人力资源管理：概论

- 1.1人力资源管理
- 1.2人力资源管理职能
- 1.3人力资源管理的动态环境
- 1.4现实世界中的人力资源管理实践
- 1.5变化中的hr战略角色：谁在完成人力资源管理任务
- 1.6人力资源管理的角色：战略伙伴
- 1.7战略性人力资源管理实例
- 1.8战略性人力资源管理审计
- 1.9人力资本评估指标体系
- 1.10人力资源系统设计
- 1.11人力资源管理演变：向战略性人力资源管理推进
- 1.12变化中的人力资源管理组织
- 1.13本书的范围

本章 小结/复习题/hrm事件

第二部分 伦理、社会与法律视角

第2章 商业伦理与企业社会责任

- 2.1伦理
- 2.2伦理模型
- 2.3将伦理纳入立法体系
- 2.4公司职业道德准则
- 2.5人力资源管理的职业道德
- 2.6伦理培训
- 2.7人力资源管理的专业化
- 2.8企业社会责任
- 2.9利益相关者分析与社会契约
- 2.10企业社会责任项目的实施

本章 小结/复习题/hrm事件

第3章 员工多元化、均等就业机会与反优先雇用行动

- 3.1日益多元化的未来员工队伍
- 3.2多元化与多元化管理
- 3.3多元化员工队伍的构成
- 3.4均等就业机会概述
- 3.5影响均等就业机会的法律
- 3.6影响均等就业机会的美国最高法院重大判决
- 3.7影响反优先雇用行动的美国最高法院重大判决
- 3.8均等就业机会委员会
- 3.9员工甄选程序的统一指南
- 3.10差别对待的概念
- 3.11不利影响的概念
- 3.12员工甄选程序的补充指南
- 3.13反优先雇用行动：11246号政令及11375号政令对其的修订
- 3.14反优先雇用行动项目

<<人力资源管理>>

本章 小结/复习题/hrm事件

第三部分 人员配置

第4章 职位分析、战略规划与人力资源规划

- 4.1职位分析：人力资源管理的基础工具
- 4.2开展职位分析的原因
- 4.3职位分析信息的种类
- 4.4职位分析方法
- 4.5职位分析的实施
- 4.6职位描述
- 4.7职位分析的时效原则
- 4.8对团队成员的职位分析
- 4.9职位分析和法律
- 4.10战略规划过程
- 4.11战略性人力资源规划
- 4.12人力资源需求预测
- 4.13人力资源供给预测
- 4.14人力资源数据库的使用
- 4.15预测员工短缺
- 4.16预测员工过剩
- 4.17组织精简
- 4.18继任计划
- 4.19灾难规划
- 4.20人力资源管理信息系统
- 4.21管理者的自助服务
- 4.22员工自助服务
- 4.23职位设计概念

本章 小结/复习题/hrm事件

第5章 招聘

- 5.1招聘的定义
- 5.2招聘之外的其他备选方案
- 5.3招聘的外部环境
- 5.4晋升政策
- 5.5招聘流程
- 5.6内部招聘方法
- 5.7外部招聘来源
- 5.8网络招聘方法
- 5.9传统的外部招聘方法
- 5.10大陆航空公司的无纸化运作
- 5.11招聘方法与招聘来源的匹配

本章 小结/复习题/hrm事件

第6章 甄选

- 6.1员工甄选的重要性
- 6.2影响甄选过程的环境因素
- 6.3甄选过程
- 6.4初次面试
- 6.5评价求职申请表
- 6.6审核求职简历

<<人力资源管理>>

- 6.7通过互联网发送简历
- 6.8甄选测试：优点与潜在问题
- 6.9设计合理的甄选测试所具备的特性
- 6.10效度评价的类型
- 6.11雇用测试的类型
- 6.12独特的测试形式
- 6.13在线测试
- 6.14评价中心
- 6.15雇用面试
- 6.16面试的一般类型
- 6.17面试的方法
- 6.18面试中的潜在问题
- 6.19面试的结束语
- 6.20雇用前的筛查：背景调查
- 6.21雇用前的筛查：证明材料核实
- 6.22持续的背景调查
- 6.23随意雇用
- 6.24随意证明
- 6.25甄选决策
- 6.26体检
- 6.27录用并告知求职者
- 6.28求职者跟踪系统
- 6.29招聘/甄选有效性的评价指标体系

本章 小结/复习题/hrm事件

第四部分 人力资源开发

第7章 培训与开发

- 7.1战略性培训与开发
- 7.2影响培训与开发的因素
- 7.3培训与开发流程
- 7.4确定具体的培训与开发需求
- 7.5建立具体的培训与开发目标
- 7.6培训与开发方法
- 7.7培训与开发执行系统
- 7.8管理人员开发
- 7.9定位
- 7.10培训与开发项目的实施
- 7.11培训与开发项目的评价指标体系
- 7.12国际iso9000质量保障培训标准
- 7.13商界/政府/教育培训机构合作：《劳动力投资法》
- 7.14组织发展：战略性人力资源管理工具

本章 小结/复习题/hrm事件

附录7a职业规划与发展

- 7a.1工作保障与职业保障
- 7a.2职业与职业规划的概念界定
- 7a.3职业规划
- 7a.4职业轨迹与职业发展
- 7a.5职业发展的方法

<<人力资源管理>>

7a.6职业轨迹

7a.7员工队伍中独特群体的开发

第8章 绩效管理与评价

8.1绩效管理

8.2绩效评价

8.3绩效评价的应用

8.4影响绩效评价的环境因素

8.5绩效评价过程

8.6确立绩效评价效标（标准）

8.7绩效评价的责任者

8.8绩效评价周期

8.9绩效评价方法

8.10计算机软件的应用

8.11绩效评价中的问题

8.12有效的绩效评价系统的特性

8.13绩效管理中的法律问题

8.14评价面谈

本章 小结/复习题/hrm事件

第五部分 薪酬管理

第9章 直接经济薪酬

9.1薪酬管理概述

9.2经济薪酬中的公平

9.3直接经济薪酬的决定因素

9.4组织对直接经济薪酬决策的影响

9.5劳动力市场对直接经济薪酬决策的影响

9.6职位本身对直接经济薪酬决策的影响

9.7职位评价

9.8职位定价

9.9员工对直接经济薪酬决策的影响

9.10团队薪酬

9.11公司范围的薪酬安排

9.12专业人员的薪酬安排

9.13销售代表的薪酬安排

9.14弹性雇员的薪酬安排

9.15高层管理者的薪酬安排

本章 小结/复习题/hrm事件

第10章 福利、非经济薪酬及其他薪酬问题

10.1福利（非直接经济薪酬）

10.2法定（强制性）福利

10.3企业（自愿）福利

10.4对非工作时间的付薪

10.5医疗保健

10.6人寿保险

10.7退休计划

10.8失能保护

10.9员工股票期权计划

10.10补充失业保险

<<人力资源管理>>

- 10.11 员工服务
- 10.12 定制化的福利计划
- 10.13 额外酬劳
- 10.14 医疗保健领域的法律规定
- 10.15 企业福利信息的沟通
- 10.16 非经济薪酬
- 10.17 职位本身作为非经济薪酬要素
- 10.18 职位特性理论
- 10.19 工作环境作为非经济报酬要素
- 10.20 弹性工作安排（工作生活平衡）
- 10.21 其他薪酬问题

本章 小结/复习题/hrm事件

第六部分 安全与健康

第11章 安全、健康的工作环境

- 11.1 安全与健康的性质和作用
- 11.2 职业安全和健康署
- 11.3 安全：经济影响
- 11.4 安全方案的关注焦点
- 11.5 劳肌损伤
- 11.6 人体工效学
- 11.7 工作场所暴力
- 11.8 家庭暴力
- 11.9 压力的性质
- 11.10 压力管理
- 11.11 工作倦怠
- 11.12 员工身心健康方案
- 11.13 员工健身方案
- 11.14 酒精及药物滥用
- 11.15 无药物/酒精滥用的工作场所
- 11.16 实施药物检测方案
- 11.17 员工援助计划
- 11.18 无烟工作场所

本章 小结/复习题/hrm事件

第七部分 员工关系与劳动关系

第12章 工会与集体谈判

- 12.1 工会的目标
- 12.2 增强劳工运动的有组织劳工策略
- 12.3 员工为何加入工会
- 12.4 工会的结构
- 12.5 建立集体谈判关系
- 12.6 集体谈判
- 12.7 集体谈判过程
- 12.8 集体谈判中的心理因素
- 12.9 谈判准备
- 12.10 谈判问题
- 12.11 议定协议
- 12.12 谈判破裂

<<人力资源管理>>

12.13协议的批准生效

12.14协议的执行

12.15公共部门的集体谈判

12.16解除工会认证

12.17当前的工会

本章 小结/复习题/hrm事件

附录12a美国工会史

12a.11930年以前的劳工运动

12a.21930年以后的劳工运动

第13章 内部员工关系

13.1内部员工关系的概念界定

13.2自由雇用

13.3公司纪律与违纪处分

13.4违纪处分的过程

13.5违纪处分的方式

13.6违纪处分实施中的问题

13.7在集体谈判协议框架下处理申诉

13.8无工会组织中的申诉处理

13.9监察员

13.10其他争议处理方法

13.11终止雇用

13.12终止雇用各组织层级的员工

13.13以降职替代终止雇用

13.14调动

13.15晋升

13.16辞职

13.17退休

本章 小结/复习题/hrm事件

第八部分 全球环境中的经营

第14章 全球人力资源管理

14.1全球化经营的发展演变

14.2全球战略性人力资源管理

14.3全球化人员配置

14.4全球人力资源开发

14.5全球化的薪酬管理

14.6全球化的安全与健康

14.7全球化的医疗保险法律规定

14.8全球化的员工关系与劳动关系

14.9全球法律与政治因素

14.10全球环境下的虚拟团队

本章 小结/复习题/hrm事件

术语表

注释

章节摘录

版权页：插图：2005年9月24日，飓风丽塔袭击了美国路易斯安那州的莱克查尔斯。

很多企业都在担心，企业经营能否恢复到灾前的状态。

灾难造成的巨大破坏随处可见。

曾以美丽的参天橡树和松树著称的莱克查尔斯，如今必须将这些倒伏的树木从住家、厂房和停车场挪开。

过去曾覆盖着茂密森林的地方，如今却可以一览无余。

城市里到处都是用于移动大树的巨型卡车。

在开车出门时，可以看到倒伏的树木堆得有2层楼高，等着被运走。

由于众多处理废墟和灾后重建人员来此地工作，城市扩展得很快。

从早到晚，人们都能听到链锯发出的噪声。

屋主修复房顶的锤子声也不绝于耳。

所有的汽车旅馆都人满为患，重建人员往往只能找到一片空置的场地，住在帐篷里。

交通极为拥挤，似乎每个人都想在同一时间上路。

仅仅是从A点行驶到B点就可能是一次冒险。

可以预期的是，这种情况下的事故不断发生。

警察常常缺乏资源来处理每一次轻微事故，因此，除非发生人身伤害，在肇事双方交换保险卡后，警察就会离开去处理下一个事故。

在飓风丽塔袭击的几个个月后，无论是大型企业还是小企业都还在努力寻找工人来恢复营业。

看上去城里的每个企业都有一个“招聘启事”的牌子挂在门前。

任何想找工作的人都能得到一份工作，还可以要求高于市场水平的薪水。

以每天24小时开业著称的沃尔玛，也只能缩减开业时间。

它甚至每天早晚从112公里外的路易斯安那州拉法叶市用大巴运送员工，因为本地无法招到足够的员工。

以前总是开业到很晚的餐馆，如今在下午6点就早早打烊，如果它们还能勉强开业的话。

风灾前的薪资表早就被抛到九霄云外，代之以新的薪酬安排。

支付最低工资标准的工作也不复存在了。

在风灾前赚得最低工资的员工如今可以要求10美元的小时工资，哪怕只是摇摇小旗（指挥交通）。

以往支付6美元小时工资的快餐店，如今会支付9-10美元的小时工资。

汉堡王甚至为入门级员工支付1500美元的就职奖金。

高档餐厅以往支付最低小时工资加小费，如今支付的是超额工资加小费。

仍在开业的饭店有大量年轻的员工，很明显，饭店的经理和助理经理都在超时工作来培训这些新员工。

饭店的老客人不得不学会忍耐，因为这些热情但缺乏培训的员工总是不断地出错。

<<人力资源管理>>

编辑推荐

《人力资源管理(原书第11版)》系统地阐述了人力资源管理各项职能之间的相互关系及技术的加速应用,内容涵盖了人力资源管理环境与法律、人员配置、人力资源开发、报酬与福利等。

《人力资源管理(原书第11版)》主要针对首次接触人力资源管理的学生,使他们在思考大量实例和公司资源的过程中了解这一领域,并向他们强化一种观念.即所有管理者的工作都必然与人力资源有关。全书自始至终都贯穿着大量的实际公司事例和材料,以说明理论概念在组织中的应用。

《人力资源管理(原书第11版)》适合工商管理、人力资源管理、公共管理及其他相关专业本科生、研究生、MBA以及企业管理人员使用。

为了增强《人力资源管理(原书第11版)》的可读性,使读者认识到人力资源管理的重要性,《人力资源管理(原书第11版)》精心设计了以下栏目:每章开篇设有“HRM在行动”栏目,讨论人力资源管理的最新话题,引出该章所要介绍的知识点。

大多数章节设计了“伦理困境”小练习,主要是为了让学生对真实情境做出伦理决策。

大多数章节设有“趋势与创新”栏目,借以强调人力资源管理领域的最新进展。

每章的“全球视点”栏目,突出了全球环境下的人力资源管理。

每章最后都提供了两个“HRM”事件.这些小案例进一步强调了该章所涉及的内容。

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>