第一图书网, tushu007.com

<<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：9787115282767

10位ISBN编号：7115282765

出版时间：2012-7

出版时间：人民邮电出版社

作者：〔美〕 劳埃德•拜厄斯，莱斯利•鲁　著

页数：276

字数：540000

译者：李业昆

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

内容概要

《人力资源管理》第9版英文版由劳埃德?拜厄斯和莱斯利?鲁所著，作为国外畅销的同类教科书之一，深受学生和教师的欢迎。
《人力资源管理》第9版双语教学通用版对英文版中的重点内容、生词术语进行了中文翻译、注释。

《人力资源管理》第9版双语教学通用版共分四编十三章，从一般管理者的视角来研究人力资源管理，系统地介绍了人力资源管理各个主要方面的理论和知识，以及它们在实践中的应用。
作为双语版教材，本书具有幅度短小、体系结构完整、案例时新、通俗易懂等特点。

《人力资源管理》第9版双语教学通用版可供人力资源管理等相关专业双语教学使用，也可为企业或其他组织的人力资源管理从业人员提供参考。

作者简介

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一编　人力资源概述及背景
第1章　人力资源管理：战略职能
第2章　工作分析和工作设计
第二编　获取人力资源
第3章　人力资源规划
第4章　员工招募
第5章　员工选择
第三编　员工培训和开发
第6章　上岗引导和员工培训
第7章　管理和组织开发
第8章　职业发展
第9章　绩效管理系统
第四编　员工报偿
第10章　组织的报酬制度
第11章　基本薪资制度
第12章　激励工资制度
第13章　员工福利
详细目录
第一编　人力资源概述及背景
第1章　人力资源管理：战略职能
人力资源职能
谁来履行人力资源职能
人力资源部门
当代人力资源经理面临的挑战
劳动力的多样性
法规的变化
组织结构的变化
组织中的技术和管理变化
未来的人力资源管理
企业运营表现与人力资源经理
量化测量体系和人力资源计分卡
人力资源方案的沟通
人力资源方案沟通的原则
第2章　工作分析和工作设计
基本术语
工作分析
工作分析结果
工作分析方法
《美国残疾人法》（ADA）和工作分析
工作分析中的潜在问题
工作设计
工作范围和工作深度
工作设计的社会技术方法
工作的物理环境
可选择的工作时间安排与计划

第二编　获取人力资源
第3章　人力资源规划
人力资源规划如何与组织计划相联系
与战略相连的人力资源规划
人力资源规划的时间框架
人力资源规划：一个渐进的过程
人力资源规划的步骤
确定组织目标
确定所需的技能和知识（需求）
确定追加的（净）人力资源需求
开发行动计划
对人力资源规划过程进行综合
人力资源规划的工具和技术
接续计划
承诺式劳动力规划
比率分析
人力资源信息系统
人力资源与互联网
人力资源与局域网
服务软件
第4章　员工招募
工作分析、人力资源规划和招募
人员申请表
合格人员的来源
内部来源
外部来源
招募方法的有效性
现实的工作预览
谁来进行招募和怎样招募
招募中的组织诱因
公平就业机会与招募
第5章　员工选择
选择过程
应聘申请表
初步面试
正式测试
第二次或追踪性面试
证明材料核实
身体检查
做出最后选择决策
选择过程的有效性
效标关联效度
内容与结构效度
信度
员工选择程序的统一指导方针
不利影响
不利影响存在的领域：基本的选择

第三编　员工培训和开发
第6章　上岗引导和员工培训
上岗引导
责任分担
组织上岗引导
部门和职位上岗引导
上岗引导全套材料
上岗引导长度和时间安排
追踪与评估
员工培训
需求评估
建立培训目标
培训方法
在职培训和工作轮换
学徒式培训
课堂培训
虚拟课堂
评估培训
反应
学习
行为
结果
学习原理
实现个人目标的激励
对结果的了解
强化
培训计划的连贯
练习和重复
培训间隔安排
整体培训或部分培训
第7章　管理和组织开发
管理开发过程
确定管理人员净需求
组织目标
管理人员清单和接续计划
管理团队的变化
需求评估
确立管理开发目标
管理开发中使用的方法
角色接替安排
教练法
经验法
工作轮换
特别项目和委员会工作安排
课堂培训
文件筐技术
网上培训

商业模拟
奇异经历学习
大学和专业协会研讨班
管理开发活动的评估
评估中心
组织开发
诊断
战略计划
教育
评估
第8章　职业发展
为什么职业发展是必需的
谁对职业发展负责
组织的责任
员工的责任
管理者的责任
实施职业发展
个人评估
组织评估
对职业选择进行沟通
职业道路引导
职业自我管理
职业咨询
回顾职业进步
有关职业的错觉
员工的错觉
管理者的错觉
处理职业发展停滞
使无效的停滞恢复活力
双就业夫妇的影响
重新就业安置
打破“玻璃天花板”
在线职业发展
第9章　绩效管理系统
对绩效的理解
绩效的决定因素
绩效障碍的环境因素
绩效管理中人力资源部门的责任
绩效评估：定义和用途
绩效评估方法
目标管理法
多方评价者评价法（或360度反馈法）
图表等级评价法
行为锚定等级评价法
关键事件评价法
文字叙述评价法
核对表格法

迫选法
排序法
工作标准法
绩效评估中潜在的错误
克服绩效评估中的错误
通过绩效评估面谈提供反馈
制定绩效改进计划
绩效评估与法律
第四编　员工报偿
第10 章　组织的报酬制度
对报酬制度进行定义
报酬形式的选择
把报酬与绩效联系起来
工作满意度与报酬
关于满意度—绩效的争论
影响工作满意度的其他因素
员工报偿
报偿政策
工资的秘密发放
政府和工会的影响
可比价值的影响
公平工资的重要性
公平工资
工资满意度模型
在报酬制度中人力资源管理者的作用
第11 章　基本薪资制度
基本薪资制度的目标
常用的职位评价方法
职位排序法
职位分类法
计点法
因素比较法
职位评价方法的比较
给职位定价
薪资调查
薪资曲线
基本工资/ 薪金结构
基本工资/ 薪金结构的新方法
宽幅级差工资制
技能工资制
能力工资制
市场定价法
第12 章　激励工资制度
激励计划的要求
个人激励
计件工资计划
时间节省计划

佣金计划
个人奖金
提案制度
管理人员的奖励
非管理人员的股票期权
集体激励
收益分享计划或利润分享计划
斯坎伦计划
员工持股计划
可变工资
使激励工资计划发挥作用
第13章　员工福利
什么是员工福利
员工福利的增长
法定福利
社会保障
失业补偿
工伤赔偿
退休福利
养老金计划
《员工退休收入保障法》及相关法案
在养老金计划中没有投保的员工
退休前计划
保险福利
健康保险
牙科保险
人寿保险
意外事故和伤残保险
非工作时间的报酬
带薪公假和带薪休假
其他福利
一揽子福利计划
对一揽子福利计划的沟通
员工的福利偏好
弹性福利计划

媒体关注与评论

编辑推荐

《人力资源管理(第9版)(双语教学通用版)》全书结构体系完整、规范，理论和专业术语阐释清晰、简洁。
从一般管理者的视角来阐述人力资源管理，反映了人力资源管理理论和时间的最新进展。
清晰、简洁的写作风格，结合大量的图表和实例，使《人力资源管理》第9版成为中国学生学习人力资源管理专业知识和专业英语的理想选择。

第一图书网, tushu007.com

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