

<<心理学与人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<心理学与人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787300148243

10位ISBN编号：7300148247

出版时间：2011-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：卡西欧，阿吉斯 著

页数：463

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>

<<心理学与人力资源管理>>

内容概要

本书是一本英文影印版著作。

原著是一本跨学科导向、以研究方法为基础的人力资源管理专业教材，作者力图将心理学理论以及心理学工具和方法用来处理组织中的人力资源管理问题，使组织成为一个更有效率、更加令人满意的工作场所。

第7版是最新版，充分反映了人事心理学的最新发展。

在写作第7版的过程中，作者评阅了58881篇期刊论文，从Academy of Management Journal, Academy of Management Review等21家顶级期刊上提取了826篇论文。

此外，作者还特别对参考文献进行了更新，删除了第6版中的174篇文献，增加了546篇。

本书适合用作高校人力资源管理、应用心理学等专业高年级本科生、研究生教材，对于其他从事人力资源管理研究和实践工作的读者，也是一本不可多得的参考用书。

<<心理学与人力资源管理>>

作者简介

韦恩.F.卡西欧 (Wayne F. Cascio) 美国科罗拉多大学 (丹佛校区) 商学院Robert H. Reynolds全球领导与管理讲座教授, 拥有罗切斯特大学工业与组织心理学博士学位。担任美国心理学会工业 / 组织心理学分会、美国管理学会、全美人力资源学会等多个组织会士。

赫尔曼·阿吉斯 (Herman Aguinis) 美国科罗拉多大学 (丹佛校区) 商学院Mehalchin管理讲座教授。曾担任美国管理学会研究方法分会会长。

<<心理学与人力资源管理>>

书籍目录

前言

第1章 组织、工作与应用心理学

第2章 人、决策与系统的方法

第3章 效标：概念、测量与评估

第4章 绩效管理

第5章 个体差异的测量和解释

第6章 个体差异测量的效度化及应用

第7章 雇用决策的公平性

第8章 职位分析

第9章 战略性人力资源规划

第10章 招募

第11章 甄选方法：第1部分

第12章 甄选方法：第2部分

第13章 甄选决策

第14章 培训与开发：设计中的考虑因素

第15章 培训与开发：实施与结果测量

第16章 应用心理学的国际维度

第17章 人力资源管理中的组织责任与伦理问题

参考文献

章节摘录

版权页：插图：Another important consequence of the Internet is that the twenty-first-century organization looks like a web instead of a pyramid because it connects various stakeholders, such as partners, employees, external contractors, suppliers, and customers in various collaborations (Cascio & Aguinis, 2008b) . The twenty-first-century organization is boundaryless and global because it uses talent and resources wherever they are available around the globe, just as it sells products and offers its services wherever demand exists around the globe. As noted by Cascio and Aguinis (2008b) , "The new global organization might be based in the United States but does its software programming in Sri Lanka, its engineering in Germany, and its manufacturing in China. Every outpost will be connected seamlessly by the Net, so that far-flung employees and freelancers can work together in real time" (pp. 135-136) . Regardless of the extent to which an organization engages in OR initiatives, one important implication is that the various stakeholders are becoming increasingly interdependent and, given the flow of information and work, it is difficult to distinguish employees from nonemployees and internal from external stakeholders.

<<心理学与人力资源管理>>

编辑推荐

<<心理学与人力资源管理>>

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>