

<<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：9787300160740

10位ISBN编号：7300160743

出版时间：2012-11

出版时间：中国人民大学出版社

作者：刘昕

页数：379

字数：600000

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》是一本力图做到体系完整、内容全面、能够体现国际最新发展趋势且简明易懂的人力资源管理教材，其中既有人才管理和循证人力资源管理等国际企业人力资源管理的前沿内容，也有海底捞等大量中国企业的人力资源管理实践。

全书共分10章。

前两章是全书的统领，概述了人力资源的内涵、人力资源管理的基本职能以及战略性人力资源管理的基本原理及其最新进展。

第3~8章是对人力资源管理的各个核心职能模块的细致讲授，包括组织结构与职位分析、人力资源规划与招募、员工甄选、培训和开发、绩效管理、薪酬福利等内容。

第9章是员工关系管理，涉及劳动关系管理、离职管理、组织文化、员工安全与健康等内容。

第10章是有关人力资源管理的战略转型与职能优化的内容，其中涉及人力资源管理职能的发展趋势以及流程再造、外包、电子化等人力资源管理职能的有效性提升途径。

《人力资源管理》适合用作高校经济管理类专业本科教材，对于企业界而言，也是一本以浅显易懂、简明扼要的方式讲授人力资源管理基本原理和方法的优秀读本。

作者简介

刘昕

中国人民大学公共管理学院院长助理，组织与人力资源研究所教授、博士生导师。

人力资源和社会保障部经济技术职称考试人力资源管理专业专家组成员。

美国密歇根大学研究生课程教授。

美国哈佛大学富布赖特高级访问学者，比利时根特大学访问学者。

1987—1997年在中国人民大学劳动人事学院攻读本科、硕士和博士，中国首位劳动经济学博士学位获得者。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1章 人力资源管理导论

第1节 人力资源概述

- 一、人力资源概念的经济含义
- 二、人力资源概念的组织含义
- 三、人力资源的定义、内涵与特性

人力资源管理小专栏 通过在网上办公解决人才短缺问题

第2节 人力资源管理概述

- 一、人力资源管理的发展简史

人力资源管理小专栏 人力资源管理与中国企业经营

- 二、人力资源管理的功能、作用及基本职能
- 三、领导者和管理者的人力资源管理责任

案例 独树一帜的“海底捞”火锅

第2章 战略性人力资源管理

第1节 战略性人力资源管理的基本原理

- 一、战略性人力资源管理与战略管理
- 二、人力资源管理与战略规划和战略执行

人力资源管理小专栏 考察人力资源管理在组织中是否扮演战略角色的几个问题

- 三、战略性人力资源管理的工具与步骤

- 四、人力资源战略及其与战略的匹配

第2节 战略性人力资源管理的新进展

- 一、高绩效工作系统

人力资源管理小专栏 高绩效工作系统的基础

- 二、人才管理

案例 美国西南航空公司的战略性人力资源管理

第3章 组织结构与职位分析

第1节 组织设计与组织结构

- 一、组织设计的基本原理
- 二、组织的类型及其特点

第2节 职位分析的基本原理

- 一、职位与工作流分析

- 二、职位分析

- 三、职位分类

- 四、职位设计

第3节 职位分析方法与职位说明书

- 一、职位分析的主要方法

人力资源管理小专栏 职位分析访谈提纲示例

- 二、职位说明书的编写

案例 美国地方政府公务员的任职资格条件

第4章 人力资源规划与招募

第1节 人力资源规划

- 一、人力资源规划的内涵及其意义

- 二、人力资源需求预测

- 三、人力资源供给预测

- 四、人力资源供求匹配及其平衡规划

第2节 人力资源招募

<<人力资源管理>>

- 一、人力资源招募的内涵与战略
- 二、人力资源招募的基本程序
- 三、外部人力资源招募的主要渠道

案例 比亚迪裁员风暴

第5章 员工甄选

第1节 员工甄选概述

- 一、甄选的概念、作用与程序
- 二、甄选的影响因素与参照因素
- 三、甄选方法的评价标准

第2节 甄选的主要方法

- 一、心理测试
- 二、工作样本测试
- 三、评价中心技术
- 四、其他甄选技术

第3节 面试

- 一、面试的概念及其类型
- 二、改善面试效果的主要方法

人力资源管理小专栏 中外企业使用甄选技术的情况对比

案例 一个人的面试与被面试经历

第6章 培训与开发

第1节 培训与培训管理概述

- 一、培训及其对组织的作用

人力资源管理小专栏 企业大学

- 二、培训管理的概念与构成

第2节 培训管理的主要内容

- 一、培训需求分析与培训计划
- 二、培训方法选择及其实施要点
- 三、培训成果转化
- 四、培训效果评估

第3节 员工开发与职业发展

- 一、员工开发的内涵与意义
- 二、员工开发的主要方法
- 三、员工的职业生涯开发与管理
- 四、员工开发中的两个特殊问题

案例 东软集团的员工培训与开发

第7章 绩效管理

第1节 绩效与绩效管理的基本原理

- 一、绩效的基本概念和原理
- 二、绩效管理的基本原理

第2节 绩效评价方法与评价表格设计

- 一、员工绩效分析框架
- 二、绩效评价的主要方法
- 三、绩效评价表格的设计

第3节 绩效评价与反馈

- 一、绩效信息来源与评价误差
- 二、绩效辅导与反馈

案例 绩效主义毁了索尼

<<人力资源管理>>

第8章 薪酬福利

第1节 薪酬与薪酬管理的一般原理

- 一、薪酬的基本概念与内涵
- 二、薪酬管理与薪酬管理决策

第2节 职位薪酬体系设计

- 一、职位薪酬体系简介
- 二、职位评价技术
- 三、薪酬水平与薪酬结构

第3节 绩效奖励计划

- 一、绩效奖励计划及其实施要点
- 二、绩效奖励计划的种类

人力资源管理小专栏 美国公司高管的薪酬

第4节 员工福利

- 一、福利对组织和员工的影响

人力资源管理小专栏 企业的创新型福利菜单

- 二、福利存在的问题及其发展趋势
- 三、福利的种类

案例 东航云南分公司飞行员的“集体返航”事件

第9章 员工关系管理

第1节 员工关系及其管理概述

- 一、员工关系及其相关概念辨析
- 二、员工关系发展的三个阶段
- 三、员工关系管理的内涵和目的

第2节 劳动关系管理

- 一、劳动关系双方的权利和义务
- 二、劳动关系管理中的重点领域

第3节 离职管理

- 一、离职管理的概念及其内涵
- 二、员工非自愿离职管理
- 三、员工自愿离职管理

第4节 组织文化管理

- 一、组织文化的基本概念与分类
- 二、组织文化的层次与功能
- 三、组织文化的形成与传承

第5节 员工安全与健康

- 一、员工安全与健康管理的意义
- 二、员工安全管理
- 三、员工健康管理

人力资源管理小专栏 减轻工作压力的方法

案例 巨人网络公司的与员工关系管理

第10章 人力资源管理职能的战略转型与优化

第1节 人力资源管理职能的战略转型

- 一、人力资源管理职能的战略转型

人力资源管理小专栏 人力资源部门怎么了

- 二、人力资源专业人员的角色与胜任素质

人力资源管理小专栏 对人力资源管理认识的误区

第2节 人力资源管理职能的优化

<<人力资源管理>>

一、循证人力资源管理

二、人力资源管理职能优化的方式

案例 凡客减品的人力资源部门怎样做招聘

参考文献

章节摘录

(7) 集权和分权相结合原则。

集权和分权是辩证的统一，既要有必要的权力集中，又要有必要的权力下放，两者不可偏废。

集权保证组织领导者集中必要的权力，对组织活动和运作实行集中统一的领导和管理，有利于贯彻组织整体目标和战略，合理利用人财物资源，提高组织运作效率。

分权有利于下级组织根据实际情况做出正确的决策，调动下级的积极性和主动性，同时还有利于组织领导者摆脱日常事务，集中精力处理重大问题。

集权和分权的具体执行应当根据组织规模、组织性质、组织环境、组织管理者的偏好、组织专业化程度以及组织成员素质等因素来确定。

(8) 稳定性和适应性相结合原则。

组织体制和组织结构首先必须有一定的稳定性，从而保证组织管理机构能按部就班地正常运转。

组织管理机构朝令夕改必然产生指挥失灵、职责不清和秩序混乱等现象，不利于组织成员安心工作，也无法积累管理经验和提高管理水平。

但是，组织体制和组织结构又必须有一定的适应性，组织的外部环境和内部条件经常变化，要求组织有良好的适应能力并及时、方便地进行相应的改变。

组织结构的稳定性和适应性有一定的矛盾，正确的组织设计应当把二者的要求适当地统一起来。

(9) 执行和监督分设原则。

这一原则要求组织管理环节中的执行机构和监督机构应当分开设置，不能合并为一个机构，更不能由执行机构同时行使监督职能。

因为执行机构是按照机构职权完成相应的组织任务，为了监督执行机构是否按照组织规章制度正确有效地完成组织任务才设立监督机构，因此只有分开设置才能保证监督机构起到应有的监督作用。

执行和监督分设原则同实行精干高效原则有一定的矛盾，因为这样会增加组织中的机构和成员，使管理程序复杂化。

因此，在处理二者之间的关系时，要以组织效率最大化为准则。

(二) 组织设计的主要内容 在设计组织结构时，有六个方面的关键因素必须加以考虑，即工作专门化、部门化、指挥链、管理跨度、集权与分权以及正规化。

1. 工作专门化 工作专门化又称劳动分工或专业化，是指在将组织中的各项工作任务划分为各个单独的工作单元时的精细化程度。

工作专门化的实质是，不是将整项工作任务全部交给每一个人来完成，而是将工作任务加以细分，将工作任务中包含的每一个步骤交给不同的人来完成。

这样，每一位员工都仅仅专门从事工作活动中的某一部分，而不是承担全部的工作任务。

专业化程度越高，每位员工所承担的工作任务的范围也就越狭窄。

反之，专业化程度越低，每位员工所承担的工作任务的范围就越宽。

众所周知，20世纪上半叶，专业化给企业和人类社会带来了极大的生产率提高，其中最具代表性的就是亨利·福特在工作专门化思想基础上发明的流水线。

然而，随着社会的发展，人们也逐渐认识到，尽管专业化是一种重要的组织方式，但它并不是一种可以无止境地提高生产率的方法，过度的专业化可能会导致劳动者对工作感到厌倦、疲劳、压力过大，从而导致残次品、经常缺勤乃至经常离职等负面效应。

在现代组织中，由于很多组织需要保持高度的灵活性和创新性，因此，组织并不主张员工过于工作专门化，而是鼓励他们具备完成多种不同工作任务的能力。

.....

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>