

<<人力资源管理教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理教程>>

13位ISBN编号：9787301042526

10位ISBN编号：7301042523

出版时间：1999-09

出版时间：北京大学出版社

作者：张一弛

页数：340

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>

<<人力资源管理教程>>

内容概要

《北京大学经济类教材：人力资源管理教程》的目的是反映近年来国外在人力资源管理领域的教学体系与内容规范以及相关的研究成果，为我国该学科的建设与发展提供借鉴。

本书内容涵盖人力资源管理的产生与发展、工作分析与工作设计、人力资源战略与计划、员工招聘与录用、职前教育与员工培训、工作绩效考核、薪酬制度设计原理、员工薪酬管理、员工职业前程与管理发展、跨国公司的人力资源管理和人力资源会计等主题。

在附录中还提供了现实生活中有关人力资源管理的十个案例。

《北京大学经济类教材：人力资源管理教程》适合商学院人力资源管理课程的教师、学生和在工作中从事人力资源管理实际工作的人士参考。

<<人力资源管理教程>>

书籍目录

第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源管理的产生与发展一、手工艺制度阶段二、科学管理阶段三、人际关系运动阶段四、组织科学—人力资源方法阶段五、人力资源管理功能的演变第二节 组织与人力资源管理的关系一、组织的特征二、组织中管理者的职能三、人力资源管理的职责和目标四、直线经理与人事经理在人力资源管理中的分工五、人力资源管理的重要性第三节 人力资源管理面临的挑战一、财务状况、技术与人力资源管理决策环境二、组织的发展战略与人力资源管理三、组织的重新设计运动四、人力资源决策与组织结构的相互配合五、员工对工作生活质量的要求六、人力资源管理观念的演变习题一第二章 工作分析与工作设计第一节 工作分析的程序一、工作分析中的基本概念二、组织结构图的作用及其局限性三、工作分析的用途四、收集工作分析资料的人员选择五、选择工作分析的目标工作六、工作分析所需资料七、工作分析的步骤第二节 工作分析的方法一、定性的工作分析方法二、定量的工作分析方法三、工作描述四、工作规范五、工作分析的评价第三节 工作设计一、工作的性质二、传统的科学管理方法三、人际关系方法四、工作特征模型方法五、优秀业绩工作体系六、辅助工作设计方法习题二第三章 人力资源战略与计划第一节 人力资源战略规划一、人力资源计划的基本问题二、人力资源计划的必要性三、人力资源的计划与组织计划的关系四、人力资源计划的层次第二节 人力资源供求预测一、人力资源计划模型二、劳动力市场的两种类型三 人力资源需求预测四、人力资源供给预测第三节 人力资源计划的控制与评价一、劳动力供给与需求的协调二、人力资源计划的整体性三、人力资源计划的评价四 人力资源计划的跟踪与审核习题三第四章 员工招聘第一节 招聘过程管理一、招聘过程的重要性二、招聘人的选择三、招聘收益金字塔四、真实工作预览 (RealisticJobPreview) 五、招募过程管理与招聘周期六、招聘评价第二节 招聘渠道的类别及其选择一、应征者的内部来源二、招聘广告三、职业介绍机构四、猎头公司五、校园招聘六、员工推荐与申请人自荐七、临时性雇员八、招聘来源的比较第三节 应征者的求职过程一、申请人选择工作方式的类型二、工作申请人与组织的目标冲突三、准备简历习题四第五章 员工录用第一节 选择工具的可靠性与有效性一、员工选拔的重要性二、员工测评的可靠性三、员工测评的有效性四、员工录用决策的改进五、基础比率、挑选率和有效系数之间的关系第二节 员工录用方法一、推荐与背景调查二、录用测试方法三、工作申请表格的设计和使用四、录用的原则第三节 招聘面谈一、面谈的程序二、录用面谈的种类三、面谈人员容易出现的问题四、工作申请人的面谈技巧五、影响录用面谈结果的因素习题五第六章 职前教育与员工培训第一节 职前教育一、员工职前教育的必要性二、职前教育的内容和程序三、职前教育的控制与评价第二节 员工培训需求评估一、员工培训的必要性二、员工培训的基本程序三、培训需求的循环评估模型四、培训需求的任务—绩效评估模型五、前瞻性培训需求分析模型六 培训需求评估方法的比较第三节 员工培训方案设计一、培训的内容二、被培训者的选择三、培训原理第四节 培训方案的实施一、培训者的工作任务二、员工脱产培训方法三、员工在职训练四、培训效果的评估五、培训方法的有效性比较习题六第七章 工作绩效考核第一节 绩效考核体系基础一、员工绩效水平的差异二、绩效评价的目的三、有效业绩考核系统的标准四、员工业绩考核系统容易出现的问题第二节 绩效考核体系的设计一、评价者的选择二、评价信息来源的选择三、评价者的准备四、业绩评价标准的类型五、业绩评价方法的类型六、工作绩效评价的周期第三节 员工业绩考核方法一、工作行为评价法之一：主观评价二、工作行为评价法之二：客观评价三、工作成果评价法四、影响业绩考核方法选择的因素五 业绩考核方法的比较习题七第八章 薪酬制度设计原理第一节 员工激励理论一、激励理论的内容二、有效激励系统的要求三、公平理论第二节 工作评价一、工作评价与薪酬结构二、工作排序法三、因素比较法四、工作分类法五、点数法六、海氏工作评价系统七、技能导向的薪酬结构八、工作导向与技能导向的比较九、市场导向的薪酬结构的确定第三节 薪酬水平的决定一、市场薪酬的调查二、工资曲线与薪酬等级三、薪酬水平策略四、薪酬结构策略习题八第九章 员工薪酬管理第一节 员工薪酬体系一、影响企业薪酬政策的外部因素二、公平理论与薪酬体系三、企业的薪酬策略四、员工薪酬体系的内容第二节 员工个人激励一、员工个人激励计划二、员工的薪酬调整政策三、员工激励的差别化策略四、员工激励系统的管理第三节 员工集体激励一、利润分享计划和增益分享计划二、斯坎隆 (Scanlon) 计划三 美国的员工福利计划习题九第十章 员工职业前程与管理发展第一节 员工的职业前程规划一、员工职业发展的阶段性二、员工的自我职业管理三、组织的员工职业管理

<<人力资源管理教程>>

第二节 员工职业管理一、组织的职业管理模式二、员工晋升三、缺勤和离职四、员工下岗和提前退休
第三节 管理人员的选拔与发展一、管理人员选拔的特殊性二、管理人员的遴选三、管理发展习题十
第十一章 跨国公司的人力资源管理第一节 跨国公司人力资源管理的模式一、跨国公司人力资源管理的重要性二、跨国公司人力资源管理的基本模式三、跨国公司人力资源管理模式的决定因素四、海外子公司中的文化与人力资源管理第二节 跨国公司的人力资源管理的特点一、人力资源计划的特点二、人员任用的特点三、员工培训的特点四、员工业绩考核的特点五、跨国公司的薪酬体系习题十一
第十二章 人力资源会计第一节 人力资源会计的产生与发展一、人力资源会计产生的理论基础二、人力资源会计产生的经济背景三、人力资源会计的发展过程四、人力资源会计的作用五、人力资源会计的前景
第二节 人力资源会计的核算方法一、行为成本的计算方法二、员工缺勤成本的计算三、员工离职成本的计算四、员工录用过程的损益分析五、培训活动效用的计算六、员工培训项目的盈亏平衡点分析七、人力资源投资
第三节 人力资源价值评价方法一、人力资源成本法二、人力资源价值法习题十二
附录
人力资源管理案例案例一 科学院推行合同聘任制案例二 广州航空加油站实行弹性工作制案例三 亚太集团的大学毕业生“辞职风波”案例四 博士被“炒”记案例五 天地公司的招聘案例六 五月花公司的培训案例七 业绩考核中的问题案例八 科技人员工资多少好商量案例九 集资引起的纷争案例十 日本大学教师的“任期制”参考文献索引

<<人力资源管理教程>>

编辑推荐

其它版本请见：《普通高等教育“十一五”国家级规划教材：人力资源管理教程（第2版）》 《北京大学经济类教材：人力资源管理教程》内容涵盖人力资源管理的产生与发展、工作分析与工作设计、人力资源战略与计划、员工招聘与录用、职前教育与员工培训、工作绩效考核、薪酬制度设计原理、员工薪酬管理、员工职业前程与管理发展、跨国公司的人力资源管理和人力资源会计等主题。

<<人力资源管理教程>>

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>