第一图书网, tushu007.com

<<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：9787301166208

10位ISBN编号：7301166206

出版时间：2010-5

出版时间：北京大学出版社

作者：张一驰，张正堂 编著

页数：331

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

1999年9月，《人力资源管理教程》出版了第一版。
在随后的十年里，这本教材得到了读者的广泛认可，在北京大学出版社已经重新印刷了二十多次。
人力资源管理学科是一门发展迅速的学科，无论是在国外还是在国内，其理论影响都非常深远。
在国外，人力资源管理理论已经从传统的人事管理发展到人力资源管理，而今又进入到战略人力资源管理阶段。
近年来，“人力资源管理”专业有了很大的发展，形成了从学士、硕士，一直到博士的培养体系，目前开设人力资源管理专业的院校已经达到三百多所。
国内从事人力资源管理教学和研究的专业人员也越来越多，企业也越来越重视组织的人力资源管理。
人力资源管理理论、实践和教育的发展，也使得对本教材的修改显得格外迫切。
为此，我们利用一年的时间，基于人力资源管理理论、实践的发展以及我们的相关研究工作，对本教材进行了较大幅度的修改和完善，以期本书既能够反映人力资源管理理论与实践的最新发展成果，又能够适合国内院校本科教学的实际需求。
本教材的修改主要体现在以下三个方面：　1.考虑到本教材的主要使用对象为本科生，并广泛应用于本科教学，为了更好地服务于课堂教学，本次修改中每章内容都新增了学习目标、开篇案例、篇后案例以及参考文献等。
学习目标简要概括了每章内容的侧重点；开篇案例可以启发读者思考人力资源管理的现实问题，引导读者带着问题和浓厚的学习兴趣进入该章的正文部分；篇后案例是为了让读者在学完该章内容之后，学会利用相关的理论和方法对人力资源管理问题进行深入的分析和探索。
为此，我们对第一版附录中的人力资源管理案例进行了仔细的筛选，增补了最新的案例，并根据每个案例的主题分别放在相关章节的最后。
2.对原教材部分内容的逻辑顺序进行了调整，并且对相关知识点进行了补充，使得本教材的体系更加系统化。

内容概要

本书是在1999年版的基础上，吸收国内外人力资源管理理论与实践的最新成果反复修改而成。
本书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。
本书内容涵盖了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、员工培训、绩效考核与管理、薪酬制度设计原理、员工薪酬管理、员工职业规划与管理、跨国公司的人力资源管理等主题。
每章内容都提供了学习目标、开篇案例、复习思考题、篇后案例。
本书适合商学院人力资源管理课程的教师、学生以及在组织中从事人力资源管理实际工作的人士参考。

作者简介

张一弛，北京大学光华管理学院组织管理系教授、北京大学中小企业促进中心副主任、中国管理学会组织行为与人力资源管理专业委员会委员，IACMR创始会员和2006—2008年度大中华区代表、《经济科学》编委。
他在北京大学经济学院获得学士、硕士和博士学位。
曾赴美国西北大学凯洛格

书籍目录

第一章 人力资源管理导论　学习目标　开篇案例 星巴克：员工第一，其次才是顾客　第一节 人力资源管理的产生与发展　第二节 人力资源管理的职责、目标与分工　第三节 人力资源管理面临的挑战　复习思考题　案例 亚太集团的大学毕业生的“辞职风波”第二章 工作分析与工作设计　学习目标　开篇案例 改变现状从工作分析开始　第一节 工作分析的程序　第二节 工作分析的方法　第三节 工作设计　复习思考题　案例 沃尔沃的工作再设计 第三章 人力资源战略与计划　学习目标　开篇案例 深航的战略蓝图　第一节 人力资源战略　第二节 人力资源供求预测　第三节 人力资源计划的控制与评价　复习思考题　案例 海尔集团的人力资源战略管理 第四章 员工招聘　学习目标　开篇案例 花旗中国——人才定位在高层次　第一节 招聘过程管理　第二节 招聘渠道的类别及其选择　第三节 应征者的求职过程　复习思考题　案例 天地公司的招聘 第五章 员工录用　学习目标　开篇案例 万科：测评在选聘时很重要　第一节 选择工具的可靠性与有效性　第二节 员工录用方法　第三节 招聘面试　复习思考题　案例 博士被“炒”记 第六章 员工培训　学习目标　开篇案例 苏宁电器集团的培训机制　第一节 职前教育　第二节 员工培训需求评估　第三节 员工培训方案设计　第四节 培训方案的实施　复习思考题　案例 五月花公司的培训 第七章 绩效考核与管理　学习目标　开篇案例 对A公司绩效考核失灵的诊断分析　第一节 绩效考核与管理的基础　第二节 绩效考核体系的设计　第三节 员工绩效考核方法　第四节 绩效反馈与改进计划　复习思考题　案例 新经理的考核难题 第八章 薪酬制度设计原理　学习目标　开篇案例 项目经理的烦恼　第一节 薪酬设计的理论基础和内容　第二节 工作评价　第三节 薪酬水平与工资结构　复习思考题　案例 研发经理成了“夹心饼干”第九章 员工薪酬管理　学习目标　开篇案例 苏宁的两次股权激励计划　第一节 员工个人激励　第二节 员工集体激励　第三节 员工福利计划　第四节 员工薪酬调整　复习思考题　案例 年终奖带来的冲突 第十章 员工职业规划与管理　学习目标　开篇案例 花旗的“师傅—徒弟制”　第一节 职业生涯理论　第二节 员工的职业规划与管理　第三节 员工职业管理的特殊议题　第四节 管理人员的选拔与发展　复习思考题　案例 A公司职等职级系数体系的实施 第十一章 跨国公司的人力资源管理　学习目标　开篇案例 新联想面临的人力资源管理难题　第一节 国际人力资源管理的发展概述　第二节 跨国公司人力资源管理的模式　第三节 跨国公司人力资源管理的特点　复习思考题　案例 新联想如何管理世界顶级研发队伍　参考文献　索引

章节摘录

第二节 人力资源管理的职责、目标与分工　　组织是由人构成的，也是由人来进行管理的。
没有人，组织就不存在；没有优秀的人力资源，组织就不可能生存和发展。
组织建立和发展过程中所有的成功和失败归根结底都与人的因素密切相关。
个人的目标与其所在的组织的目标一致性越高，个人和组织双方目标的实现程度也才能越高；反之，个人的目标与其所在的组织的目标一致性越低，个人和组织双方目标的实现程度也就会越低。
一、人力资源管理的职责和目标　　人力资源管理涉及正确处理企业和事业单位中的“人”和“与人有关的事”所需要的观念、理论和技术。
与组织中的其他职能部门一样，人力资源管理部门也要负责达到具体的目标或实现需要的结果。
我们知道，考察组织中的生产部门对组织的贡献要衡量其产品的数量、质量和生产的及时性；考察组织中的财务部门对组织的贡献要衡量其成本控制、执行预算和最小化组织的税务责任的情况；考察组织中的销售部门对组织的贡献要衡量其完成组织的销售目标的情况；而考察人力资源管理部门对组织的贡献则要衡量以下一些指标：员工的缺勤率、员工的离职率、工作中的事故率、训练中的事故率、员工抱怨程度、组织的人事管理执行有关法规的情况和员工的工作满意度水平等。
需要指出的是，人力资源管理部门对这些结果具有直接的影响，而同时各个业务部门对员工的管理水平、组织的管理战略和资源拥有量也有重要的间接影响。
人力资源管理部门工作有效性的标准是在什么程度上它能够使组织实现自己的整体目标。
值得强调的是，人力资源管理绝不是一组人事管理活动的简单集合，而是要协调地管理组织的人力资源，配合其他资源的利用来实现组织效率和公平的整体目标。
美国学者对人力资源管理目标的看法是①：第一，建立员工招聘和选择系统，以便雇用到最符合组织需要的员工。
第二，最大化每个员工的潜质，既服务于组织的目标，也确保员工的事业发展和个人尊严。
……

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