

<<企业人力资源管理原理>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理原理>>

13位ISBN编号：9787302174394

10位ISBN编号：7302174393

出版时间：2008-5

出版时间：清华大学出版社

作者：秦志华 编

页数：336

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>

<<企业人力资源管理原理>>

内容概要

企业人力资源管理的任务，是从人的角度提高企业经营效益，以促进企业和员工共同发展。

本书就是以这一任务为中心，对人力资源管理各项职能及各项职能之间的关系进行了深入探讨，说明了企业人力资源管理的本质特征和基本规律。

本书最大的特点，是把人力资源管理的工作职能和方法技术，纳入企业经营管理的整体框架中加以介绍，致力于说明人力资源管理在企业机制建设中的特殊地位。

作为一门介绍原理的教材，本书注重基本概念的界定和理论体系的建构。

对于企业人力资源管理涉及的知识点，以及不同知识点之间的逻辑联系，本书做了比较深入的探讨。

阅读本书需要具备经济学、管理学、组织行为学的一定预备知识。

本书适用于大学本科高年级和研究生教学、人力资源管理专业人员系统进修，和总结经营管理经验时的理论参考。

<<企业人力资源管理原理>>

作者简介

秦志华，哲学博士、管理学教授。

中国人民大学商学院博士生导师，领导科学研究中心副主任；中国领导科学研究会常务理事，韩国高丽大学研究教授。

已出版《人力资源总监》、《首席运营官》、《企业是如何控制的》、《人力资源管理》、《乡镇企业股份合作制》等十余部著作

<<企业人力资源管理原理>>

书籍目录

第一章 学科概论 第一节 人力资源管理活动 一、管理什么 二、为谁管理 三、怎么管理 第二节 人力资源管理的内容 一、劳动关系 二、人事匹配 三、工作激励 第三节 人力资源管理研究 一、人力资源管理研究的基础 二、人力资源管理研究的发展 习题第二章 人力资源 第一节 人力资源性质 一、资源 二、人力资源 三、企业人力资源 第二节 人力资源状况 一、人力资源形态 二、人力资源动态 三、人力资源价值 第三节 人力资源管理 一、人力资源管理任务 二、人力资源管理体系 三、人力资源管理规律 习题第三章 企业用工 第一节 员工来源 一、劳动交易 二、劳动市场 三、劳动供求 第二节 就业活动 一、劳动就业 二、劳动合同 三、劳动关系 第三节 劳动组织 一、企业组织 二、员工管理 三、用工模式 习题第四章 人力规划 第一节 人力规划的性质 一、人力规划的意义 二、人力规划的内容 第二节 人力规划的编制 一、人力规划的依据 二、人力规划的程序 三、人力规划的重点 第三节 人力规划的方法 一、人力资源需求预测 二、人力资源供给分析 三、人力资源状况调整 习题第五章 职位分析 第一节 职位体系 一、职位性质 二、职位界定 第二节 职位分析 一、职位分析的性质 二、职位分析的方法 第三节 职位评价 一、职位评价的任务 二、职位评价的方法 三、职位评价的实践 习题第六章 人员甄选 第一节 员工选拔标准 一、人事匹配要求 二、人员选拔标准 三、员工分类管理 第二节 招聘录用工作 一、人员补充决策 二、人员补充方式 第三节 人事测量方法 一、员工资质模型 二、人员招聘测试 三、人事测量技术 习题第七章 培训开发 第一节 员工角色塑造 一、工作组织 二、员工角色 三、行为引导 第二节 培训开发工作 一、培训性质 二、培训工作 三、培训开发 第三节 培训项目管理 一、培训项目的特点 二、培训项目的管理 三、培训项目的评价 习题第八章 绩效考评 第一节 员工绩效管理 一、绩效管理 二、员工绩效管理 三、员工绩效管理指标 第二节 员工工作考评 一、员工的工作表现 二、员工的工作改进 三、员工的工作考评 第三节 员工考评实践 一、员工考评的难点 二、员工考评的方式 三、员工考评的技术 习题第九章 薪资报酬 第一节 薪酬 一、薪酬性质 二、薪酬内容 三、薪酬模式 第二节 薪酬管理 一、薪酬管理的任务 二、薪酬管理的方法 三、薪酬管理的发展 第三节 薪酬管理实践 一、明确薪酬依据 二、确定分配政策 三、进行预算管理 四、实施工效挂钩 五、改进薪酬模式 习题第十章 职业发展 第一节 职业活动 一、职业性质 二、职业选择 三、职业活动 第二节 员工发展 一、职业生涯 二、工作阶梯 三、员工流动 第三节 企业机制 一、双向选择 二、职业开发 三、企业机制 习题参考文献

<<企业人力资源管理原理>>

章节摘录

第一章 学科概论 【导入案例】 造人先于造物 日本松下电器公司创建于1918年，以不足200日元起家，现已发展成为享誉世界的名牌企业集团，在全球家用电器市场上占据重要地位。松下集团创始人松下幸之助不仅在日本享有盛名，被誉为“经营之神”，而且，他的照片上了美国《时代》周刊的封面。

美国斯坦福大学教授帕斯卡尔和哈佛商学院教授阿索斯合著的《日本的管理艺术》一书中，赞誉松下幸之助是世界级的企业管理天才。

如今，全球各地的企业家、经理人都在学习松下幸之助的经营管理观念。

有一次，松下电器举办了一期人事干部研讨会，与会者都是各部门的人事主任、人事课长，松下幸之助莅会讲话，他单刀直入地发问：“在拜访客户的时候，如果客户问你们，松下电器到底是制造什么产品的公司，你们都怎么回答？”

”业务部的人事课长A君恭恭敬敬地回答道：“那我就回答对方，松下电器是制造电器产品的。

”“像你这样回答是不行的！

你们这些人脑子里装的是什么呢？”

”松下幸之助的训斥突然响彻整个会场。

这难道错了吗？

难道公司不是制造电器产品的吗？

与会者大多数莫名其妙，遭训斥的A君更是丈二和尚摸不着头脑。

松下先生拍打着桌子怒气冲冲地说道：“你们这些人不都是在人事部门任职的吗？”

如果有人问你们松下电器是制造什么的，你们要是不回答松下电器是培育人才的公司，并且兼做电器产品的话，就表示你们对人才的培育一点都不关心，就是严重渎职！

” “造人先于造物”，就是松下幸之助的人才观。

他认为，企业是由人组成的，必须强调发挥人的作用。

松下指出：“公司要发挥全体职工的勤奋精神，必须使各自的生活和工作两方面都是安定的。

因此，‘高效率、高工资’是我们公司的理想，虽然不能立即达到，但要尽一切努力促其实现。

”

<<企业人力资源管理原理>>

编辑推荐

《企业人力资源管理阶梯教程：企业人力资源管理原理》适用于大学本科高年级和研究生教学、人力资源管理专业人员系统进修，和总结经营管理经验时的理论参考。

《企业人力资源管理阶梯教程：企业人力资源管理原理》对人力资源管理各项职能及各项职能之间的关系进行了深入探讨，说明了企业人力资源管理的本质特征和基本规律。

主要包括：人力资源；企业用工；人力规划；职位分析；培训开发等。

<<企业人力资源管理原理>>

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>