

<<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：9787302209294

10位ISBN编号：7302209294

出版时间：2009-9

出版时间：清华大学出版社

作者：李冰，李维刚 主编

页数：387

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

随着人类进入知识经济时代，人力资源的竞争已经成为企业之间、国家之间、地域之间竞争的焦点。人力资源管理也早已成为管理学科的核心课程之一。

本书具有较强的系统性、完整性和创新性，在汇集最新资料、综合最新人力资源管理理论和实践的基础上，系统地阐述了人力资源管理的理论和技巧，既便于教师教学，也有利于学习者对人力资源管理方面的知识吸收。

另外，本书还注重强化实践技能训练，加强实训教学环节建设，实训项目与基础理论密切衔接，贴近生活、贴近实践，培养学生的分析能力，突出人力资源管理实践性强的特点。

全书共分为十二章：第一章 人力资源管理导论。

在分析介绍人力资源和人力资本的区别和联系基础上，阐述了人力资源管理的概念、目标和任务。

第二章 人力资源战略规划。

了解和掌握人力资源规划的含义，制定人力资源规划的程序，人力资源供给与需求的影响因素及其预测方法。

第三章 工作分析与工作设计。

工作分析是人力资源管理的基础，通过本章的学习，掌握工作分析的主要方法，编写工作说明书。

第四章 员工招聘。

理解员工招聘的目标和原则，熟悉员工招聘工作的一般程序，掌握招聘评估工作的内容和指标，了解各种招聘渠道的优缺点。

第五章 筛选与录用。

理解测试甄选工具的指标，熟悉甄选的程序，初步掌握心理测验、面试和评价中心等甄选测评技术。

第六章 人员的培训与开发。

人员的培训与开发是人力资源管理的重要组成部分，是组织获取和增强竞争优势的重要途径，也是使组织拥有并优化人力资源的重要手段。

第七章 职业生涯管理。

在理解职业含义的基础上，掌握两种著名的职业选择理论，掌握个人职业计划设计的制定方法。

第八章 绩效考评。

绩效考评是人力资源管理的重要内容之一，明确绩效考评的必要性以及绩效考评的原则和程序，掌握绩效考评的方法及其优缺点。

第九章 薪酬管理。

主要了解薪酬设计的原则、程序，通过对职位评价、薪酬调查、薪酬分级的介绍，学会薪酬设计的基本方法。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书是为应用型高等院校本科生、高职高专学生设计的人力资源管理教材，内容翔实、体例新颖、案例丰富，并配有实践模拟训练，系统性、实践性和实用性强，可作为应用型高等院校经济管理专业本科生和高职高专学生教材，也可以作为企业培训教材。

本书共分十二章，包括：人力资源管理导论、人力资源战略规划、工作分析与工作设计、员工招聘、筛选与录用、人员的培训与开发、职业生涯管理、绩效考评、薪酬管理、劳动关系与社会保险、人力资源风险管理和全球人力资源管理新趋势等。

书籍目录

第一章 人力资源管理导论 第一节 人力资源的基本概念 第二节 人力资源管理与开发 第三节 人力资源管理的演变与发展 第四节 人力资源管理者角色 第五节 人力资源管理的发展趋势 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 国内企业的人力资源管理挑战

第二章 人力资源战略规划 第一节 人力资源战略规划概述 第二节 人力资源规划的程序 第三节 人力资源需求的预测 第四节 人力资源供给的预测 第五节 人力资源规划的制定 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 五金制品公司的人力资源规划 实践模拟训练 人力资源需求预测

第三章 工作分析与工作设计 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的过程 第三节 工作分析的方法 第四节 工作说明书和工作规范 第五节 工作设计 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 A公司工作分析案例 实践模拟训练 工作分析

第四章 员工招聘 第一节 员工招聘概述 第二节 员工招聘的程序 第三节 员工招聘的方式 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 黄河公司应如何招聘

第五章 筛选与录用 第一节 筛选概述 第二节 筛选简历 第三节 心理测验 第四节 面试 第五节 评价中心 第六节 人员的录用 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 K公司的择人决策 实践模拟训练 无领导小组讨论

第六章 人员的培训与开发 第一节 培训与开发概述 第二节 培训的类型、内容及原则 第三节 员工培训的系统模型 第四节 培训方法的选择 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 实践模拟训练 角色扮演法的应用

第七章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 第二节 职业生涯规划与职业选择 第三节 个人职业生涯管理 第四节 组织职业生涯管理 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 美国惠普公司员工职业发展的自我管理 实践模拟训练 个人职业生涯设计书

第八章 绩效考评 第一节 绩效考评的基本概念 第二节 绩效考评的方法 第三节 绩效考评面谈 第四节 绩效考评的问题及防范 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 实践模拟训练 绩效比较评价法

第九章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 职位薪酬体系 第三节 技能薪酬体系与能力薪酬体系 第四节 绩效薪酬与激励薪酬 第五节 员工福利 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 思科中国的薪酬与待遇 实践模拟训练 职位评价与薪酬设计

第十章 劳动关系与社会保险 第一节 劳动关系 第二节 劳动合同管理 第三节 劳动关系管理的相关制度 第四节 劳动争议 第五节 社会保险管理 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 是否应该支付违约金 实践模拟训练 劳动纠纷仲裁和处理

第十一章 人力资源风险管理 第一节 人力资源风险概述 第二节 人力资源风险评价 第三节 人力资源风险管理的措施和策略 本章小结 基本概念 思考题 案例分析 海勒姆的“好消息” 实践模拟训练 人力资源风险的定性评价方法

第十二章 全球人力资源管理新趋势 第一节 以人为本的日本人力资源管理 第二节 以科学管理为核心的美国人力资源管理 第三节 人力资源管理的第三条道路 第四节 全球企业人力资源管理案例 本章小结 基本概念 思考题 参考文献

章节摘录

插图：第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源的基本概念一、人力资源规划的定义经济学把为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素通称为资源，包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、时间资源等，其中人力资源是一切资源中最宝贵的资源，是第一资源。

人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，包括数量和质量两个方面。

为了准确地理解和把握人力资源的内涵，有必要了解人力资源的相关概念，如人口资源、劳动力资源和人才资源。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体，即全部的自然人；劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和；人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总和。

人口资源主要表明的是数量概念，它是人力资源、劳动力资源和人才资源的基础。

人口中除了少数不具有劳动能力的人以外，绝大多数都是具有或将具有劳动能力的人口，这部分构成了人力资源。

人力资源按就业情况可以分为在业人员、失业人员、就学人员、服兵役人员、家庭闲居人员和其他人员。

按劳动年龄划分，可以分为未达到劳动年龄的16岁以下的青少年、处于劳动年龄的青壮年和超过劳动年龄的老年人。

按人力资源的实现程度，可以分为潜在人力资源、现实人力资源和闲置人力资源。

编辑推荐

《人力资源管理(应用型)》特点：内容和体系具有逻辑性和系统性——以整个人力资源管理作为一个系统，讲求各管理理论、方法、技术、工具的配套运用，以达到提高人力资源管理整体效益的目的。理论与实践相结合，突出应用型特色——在详细介绍人力资源管理基本原理的同时，将基本理论、基本方法和基本技能进行有机融合。

探讨人力资源管理的本土化问题——在吸收国外的人力资源管理理论和研究成果的同时，增加了结合我国国情的本土资料。

融合最新研究成果——力求体现人力资源管理的最新研究动向，如对胜任力模型、拓展训练、弹性福利制度等的介绍，利于读者开拓视野。

积极探索体例设计的创新——增加了辅助教学资料，更利于教学使用。案例分析及实践模拟训练的设置，更突出了《人力资源管理(应用型)》的应用型特色。

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>