

<<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：9787302270980

10位ISBN编号：7302270988

出版时间：2011-12

出版时间：清华大学出版社

作者：孟祥林

页数：326

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:理论与案例》全面介绍了人力资源管理知识,包括九个部分。

每部分分设基础理论、读故事学管理和案例分析三方面内容。

基础理论部分力求内容简洁而全面。

读故事学管理部分在趣味横生的管理故事基础上阐明管理原理,分析入情入理。

案例分析是全书的精彩之笔,每个案例短小精悍,笔者将笔墨主要用于分析,以独辟蹊径的视角拆析案例,读者可从中学到人力资源管理的实战妙招,与重详述案例不重分析的案例分析书籍的传统写法形成鲜明对比。

<<人力资源管理>>

书籍目录

- 第一章 管理与管理学的发展
 - 第一节 管理概念的理解
 - 一、管理的含义
 - 二、管理的本质
 - 第二节 管理理论的发展
 - 一、古典管理理论
 - 二、科学管理理论
 - 三、现代管理理论
 - 四、管理理论的新发展
 - 思考题
 - 读故事学管理
 - 故事1：跳蚤实验启示
 - 故事2：蜈蚣不是人才
 - 案例分析
 - 案例1：“满负荷”到底好不好
 - 案例2：员工管理是“放养”还是“放羊”
- 第二章 管理职能概述
 - 第一节 计划
 - 一、计划的概念和特征
 - 二、计划的内容
 - 三、计划工作的程序
 - 四、团队分类
 - 第二节 目标管理
 - 一、目标管理的含义
 - 二、目标管理的作用和特征
 - 三、目标管理的应用
 - 第三节 决策
 - 一、决策的概念
 - 二、决策类型划分
 - 三、决策程序
 - 四、决策方法
 - 第四节 预测
 - 一、预测的含义
 - 二、基本程序
 - 三、预测方法
 - 第五节 组织
 - 一、组织工作概述
 - 二、正式组织与非正式组织
 - 三、组织工作的原则
 - 四、组织结构设计
 - 五、组织层次和管理幅度
 - 六、集权、分权与授权
 - 第六节 领导
 - 一、领导、领导者的概念
 - 二、领导要素与作用

<<人力资源管理>>

- 三、领导责任
- 四、领导理论
- 五、领导方法和领导艺术

第七节 激励

- 一、激励概述
- 二、典型的激励理论
- 三、激励手段

第八节 控制

- 一、控制的类型
- 二、控制的原则
- 三、控制的系统结构
- 四、控制方法

第九节 协调

- 一、协调的作用和原则
- 二、协调的内容
- 三、冲突的类型与化解对策

思考题

读故事学管理

故事1：米缸中的老鼠

故事2：管理无须谎言

案例分析

案例1：a公司“情感管理”引发的思考

案例2：x公司以终生交往让人才流而不失

第三章 人力资源管理概述

第一节 人力资源管理发展历史

- 一、与人类产生相伴随
- 二、在社会分工中进步

第二节 人力资源管理的概念

- 一、人力资源与人力资本
- 二、人力资源的特点
- 三、人力资源管理的含义与特点
- 四、影响人力资源管理的因素

第三节 人力资源管理的功能和任务

- 一、人力资源管理的功能
- 二、人力资源管理的任务

第四节 影响人力资源管理的社会文化环境

- 一、“文化”的定义
- 二、组织文化的特征
- 三、组织文化的结构与内容
- 四、组织文化的功能与塑造途径

思考题

读故事学管理

故事1：贪婪的公冶长

故事2：劣势可变优势

案例分析

案例1：m公司的职业生涯培训计划

案例2：“小庙”请来了“大和尚”

<<人力资源管理>>

第四章 人力资源规划

第一节 人力资源规划的概念和内容

- 一、人力资源规划的概念
- 二、人力资源规划的内容

第二节 人力资源规划的作用

第三节 人力资源管理制度规划的原则

第四节 人力资源规划的影响环境

- 一、内部环境
- 二、外部环境

第五节 人力资源供求预测与供求平衡

- 一、人力资源供给预测
- 二、人力资源需求预测

第六节 人力资源规划的基本程序

思考题

读故事学管理

故事1：老虎遇到牛虻

故事2：樵夫何以下山

案例分析

案例1：人才“饱”后才能变“宝”

案例2：b公司独具特色的人力资源培训规划

第五章 工作分析

第一节 工作分析概述

- 一、工作分析的含义和内容
- 二、工作分析的作用
- 三、工作分析的信息来源
- 四、工作说明书及其内容

第二节 工作分析方法及应用

- 一、工作方法
- 二、工作分析的应用

第三节 工作岗位的分类

- 一、工作岗位相关概念
- 二、决定工作岗位存在的前提

第四节 工作岗位设计的基本原则

第五节 工作分析的流程

思考题

读故事学管理

故事1：鹰鼠关系重建

故事2：破解交往密码

案例分析

案例1：奇妙的经验曲线

案例2：zm公司中层管理者的岗位分析

第六章 招聘与选拔

第一节 招聘的含义与原则

第二节 招聘的计划与渠道

- 一、招聘计划
- 二、招聘渠道

第三节 员工素质测评与人力资源选拔

<<人力资源管理>>

- 一、人力资源选拔的重要性
- 二、员工素质测评
- 三、员工素质测评指标
- 四、素质测评体系
- 五、影响测评真实性的因素

第四节 选拔程序

第五节 测试的种类与内容

第六节 面试

- 一、面试种类
- 二、面试的误区
- 三、提高面试有效性的方法
- 四、被面试者的注意事项

思考题

读故事学管理

故事1：蚂蚁得失权衡

故事2：费事就是省事

案例分析

案例1：招聘启事中的玄机

案例2：面试中的“一元钱”智慧

第七章 培训与开发

第一节 培训与开发概述

第二节 培训的内容和种类

- 一、培训的内容
- 二、培训的种类
- 三、撰写培训分析报告
- 四、培训的意义
- 五、培训程序

第三节 培训层次的确定

第四节 学习型组织建设

思考题

读故事学管理

故事1：青蛙的领头人

故事2：直击双面领导

案例分析

案例1：m公司员工培训方法完善后

案例2：ss公司的“标准化培训”制度

第八章 绩效考核

第一节 绩效考核的概念和作用

第二节 常用的考核方法

- 一、360度考核法
- 二、平衡计分卡考核法
- 三、关键指标考核法

第三节 实用的考核工具

- 一、swot分析法
- 二、pdca循环规则
- 三、5w2h法
- 四、smart原则

<<人力资源管理>>

第四节 绩效考核的程序和原则

- 一、绩效考核的程序
- 二、绩效考核的原则

第五节 考核中的几个关系

- 一、模糊评判与精确考核
- 二、要素分析与综合评定
- 三、定性考核与定量考核

第六节 考核模型建立

- 一、考核主体
- 二、考核内容
- 三、考核流程
- 四、考核要素层次模型
- 五、考评的信度与效度

第七节 绩效考核面谈

- 一、绩效考核的原则
- 二、绩效面谈的常见问题
- 三、绩效面谈技巧

思考题

读故事学管理

故事1：何止是三滴血

故事2：成功就是坚持

案例分析

案例1：a企业的考核方式完善后

案例2：m公司考核中存在的问题与改进策略

第九章 薪酬和福利

第一节 薪酬管理概述

- 一、薪酬的含义
- 二、薪酬的概念和分类
- 三、薪酬分配的原则
- 四、非经济性薪酬

第二节 薪酬调查

- 一、薪酬调查的含义、作用与方法
- 二、薪酬调查数据统计分析方法

第三节 薪酬类型

- 一、岗位工资
- 二、技能工资
- 三、绩效工资
- 四、结构工资
- 五、其他工资

第四节 薪酬制度比较

- 一、岗位工资制
- 二、技能工资制
- 三、绩效工资制
- 四、结构工资制

第五节 薪酬与激励

第六节 福利

- 一、公共福利

<<人力资源管理>>

二、企业福利

三、福利设计的原则

四、福利的作用

第七节 薪酬设计的原则和程序

一、薪酬设计的原则

二、薪酬设计的程序

思考题

读故事学管理

故事1：选才重在依据

故事2：恶狼爱上绵羊

案例分析

案例1：rm企业的薪酬曲线

案例2：hh公司的薪酬改革

参考文献

后记

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>