

<<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：9787302300465

10位ISBN编号：7302300461

出版时间：2012-11

出版时间：清华大学出版社

作者：魏耀武 编

页数：305

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

在知识经济时代，人力资源是第一资源，是经济发展的决定因素。

《21世纪财经类规划教材：人力资源管理》从战略的高度全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法，主要包括工作分析、人力资源规划、招聘选拔及录用、员工培训、绩效考评、薪酬管理、员工激励、劳动关系管理以及国际企业人力资源管理等内容。

每一章的开始有学习目标，使读者明确每章的学习重点和难点；章后有本章小结、复习思考题以及案例分析，使读者对人力资源管理的实际工作有感性的、客观的认识和了解，边学边练，以提高读者的学习兴趣和解决实际工作的操作能力。

全书深入浅出、通俗易懂，力求在体系结构上体现新颖性、系统性，在内容上体现可读性和实用性，注重人力资源管理的理论和实务相结合，既可作为普通高等院校经济管理类相关专业的教材，也可作为企业人力资源管理的培训教材。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概论第一节 人力资源概述第二节 人力资源管理概述第三节 人力资源管理的理论基础第四节 人力资源管理的发展与变迁本章小结思考题案例分析案例分析提示第二章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析的方法与流程第三节 工作说明书的编写方法本章小结思考题案例分析案例分析提示第三章 人力资源规划第一节 人力资源规划的定义和作用第二节 人力资源规划的步骤和影响因素第三节 人力资源预测和人力资源平衡本章小结思考题案例分析案例分析提示第四章 招聘、选拔与录用第一节 员工招聘概述第二节 员工招聘程序第三节 招聘渠道及方法第四节 人员选拔第五节 人员录用与招聘评估本章小结思考题案例分析案例分析提示第五章 员工培训第一节 员工培训概述第二节 员工培训流程第三节 员工培训的方法本章小结思考题案例分析案例分析提示第六章 绩效管理第一节 绩效管理概述第二节 绩效考核指标体系设计第三节 绩效考核方法第四节 绩效管理中常见的问题及解决对策本章小结思考题案例分析案例分析提示.....第七章 薪酬管理第八章 员工激励第九章 劳动关系管理第十章 国际企业人力资源管理主要参考文献

章节摘录

2.培训“万能论” 一些企业在重视员工培训的同时，又进入一个误区，就是过分强调培训。员工技能不足了，培训；销售业绩下滑了，培训；服务态度不好了，培训等。只要有危机，就会想到培训，把培训当成是解决管理问题的灵丹妙药。殊不知，人是最难培养的，“十年树木，百年树人”，员工成才需要一个过程，有许多不确定因素影响他的成长，仅靠几次培训就解决企业问题是远远不够的。

（二）新进员工不需要培训就能胜任工作 一些管理者认为，新进员工只要随着时间的推移，就会逐渐适应环境而胜任工作，因此，一些企业忽视对新进员工进行培训，认为新员工的成功与否基本上取决于员工本身的适应能力以及所处的环境。企业不进行新员工培训，或者敷衍了事，往往会使新进员工较长时间内很难提高工作绩效，同时也会使员工缺勤率、离职率居高不下。

（三）领导不需要培训 有些企业也重视员工培训，却只对基层员工进行培训，忽视了对管理层和决策层领导干部的培训。

理由是：管理层和决策层领导干部都很忙，且他们经验丰富，本来就是人才，因此不需要培训。实际上，这些领导很大一部分是由昔日的员工成长起来的，极有可能缺少相应的管理知识和必备的管理技能，并且领导的素质对企业的发展影响最大，因而实际上他们最需要培训。

（四）盲目跟风 由于对培训没有进行认真的调查与分析，一些企业培训员工缺乏针对性和实用性，脱离工作实际，盲目跟风。

有些企业领导根据自己的喜好、判断、经验设置培训内容，看到别的企业进行“形象礼仪知识讲座”，自己也办一场；看到别的企业培训“执行力”或“学习型组织”，赶忙邀请有关专家进行辅导等。致使员工重复学习或被动学习，既耗费了员工时间，又浪费了企业资源，对企业发展没有多大帮助。

.....

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>