第一图书网, tushu007.com

<<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：9787302306436

10位ISBN编号：7302306435

出版时间：2012-11

出版时间：清华大学出版社

作者：陈胜军 编

页数：301

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

21世纪是知识经济时代，人在价值创造中的地位和作用越来越凸显，越来越多的企业寻求通过人来获得竞争优势，人力资源管理作为一门研究人的学科，受到越来越多的重视。
人力资源管理不只对人力资源部和人力资源管理专业人员重要，对所有的直线经理或业务经理都很重要。
一个好的经理，首先要是一个好的人事经理。
人力资源管理已经成为工商管理学科中最重要的一门课程。
本书针对远程学生的特点，全面而又重点突出地讲解了现代人力资源管理。
本书有如下几个特点：（1）基础性。
基本的概念、知识和理论讲清讲透。
（2）时代性。
在基础性的前提下，将人力资源管理最新的知识和理论涵盖进来，例如：劳动合同法、非全日制用工、劳务派遣、招聘歧视、评价中心、平衡计分卡、宽带薪酬、国际人力资源管理等，使本书具有较强的时代气息。
（3）系统性。
全书体系结构完整，涵盖了人力资源管理的核心知识、理论和技术方法。
而且我们力求做到逻辑层次清晰，有利于读者抓住整个人力资源管理的脉络，方便读者学习。
（4）实践性。
每一章后面都有案例材料，并附有案例问题，个别章节中还穿插有相关的阅读材料，通过这些案例和材料，将理论和实践结合起来。
本书的编写是集体努力的结果。
在编写过程中，我拟定了全书的总体思路和写作框架，提出了写作的具体原则和要求，然后根据每人的特长分工去写，最后由我来统稿。
本书共分十章，具体分工如下：陈胜军负责编写第一章，王强负责编写第二章，杨馥宇负责编写第四章、第五章和第六章，张丽负责编写第七章、第九章和第十章，张旭负责编写第三章和第八章，张旭还在前期统稿、文字校对等方面做了大量工作。

内容概要

《对外经济贸易大学远程教育系列教材：人力资源管理》详细介绍了现代人力资源管理的基本知识、概念和理论，全书共分十章。
第一章人力资源管理导论，通过此章的学习让读者对人力资源管理有一个总体性、概括性的认识；第二章人力资源管理的法律法规，这是人力资源管理面临的外部硬约束；第三章到第十章是各个模块的讲解，包括人力资源规划，工作分析与工作设计，员工招聘，员工培训与开发，职业生涯管理，绩效管理，薪酬管理，跨国企业人力资源管理。
本书内容系统，具有实践性，通过本书的学习，可以全面系统地了解和掌握现代人力资源管理。
《对外经济贸易大学远程教育系列教材：人力资源管理》可作为高等院校工商管理、企业管理等专业本科生的教材，也可作为相关培训的教材或参考书。

书籍目录

第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源的基本问题第二节 人力资源管理的基本问题第三节 人力资源管理的历史沿革第四节 我国人力资源管理的发展历史及问题第五节 人力资源管理面临的挑战及其应对本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第二章 人力资源管理的法律法规第一节 我国人力资源管理相关法律法规概述第二节 用人单位招聘员工时的法律法规第三节 劳动合同管理第四节 劳动过程中的法律法规第五节 薪酬管理中的法律法规问题第六节 离职、退休与裁员的法律法规第七节 劳动争议问题本章小结重要概念案例分析1案例分析2案例分析3案例分析4同步测练与解析第三章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源需求预测第三节 人力资源供给预测第四节 人力资源规划的供需平衡本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第四章 工作分析与工作设计第一节 工作分析概述第二节 工作分析的一般方法第三节 工作说明书第四节 工作设计本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第五章 员工招聘第一节 员工招聘概述第二节 员工招募第三节 员工甄选第四节 员工录用本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第六章 员工培训与开发第一节 培训与开发概述第二节 培训开发的需求分析第三节 培训开发方案的设计与实施第四节 培训开发成果的转化第五节 培训开发的评估和反馈第六节 培训开发的主要技术方法第七节 特定人群的培训开发本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第七章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述第二节 职业生涯管理相关理论第三节 员工个人职业生涯管理第四节 组织职业生涯管理本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第八章 绩效管理第一节 绩效管理概述第二节 绩效考评的方法第三节 战略性绩效管理体系的构建第四节 绩效沟通及绩效管理的误区第五节 周边绩效本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第九章 薪酬管理第一节 薪酬概述第二节 常见的薪酬体系第三节 职位评价第四节 薪酬调查第五节 员工福利管理本章小结重要概念案例分析同步测练与解析第十章 跨国企业人力资源管理第一节 跨国企业人力资源管理概述第二节 跨国企业的文化中突及其管理第三节 跨国企业人力资源管理未来发展展望本章小结重要概念案例分析同步测练与解析综合测练与解析(一)综合测练与解析(二)综合测练与解析(三)综合测练与解析(四)参考文献

章节摘录

一般来说，人力资源的供给包括内部供给和外部供给两个来源，内部供给是指从内部劳动力市场提供的人力资源供给，外部供给则是指从外部劳动力市场提供的人力资源供给。
内部供给的分析主要是对企业现有人力资源的存量及其在未来的变化情况做出判断。
外部供给的分析主要是对影响供给的因素进行判断，从而对外部供给的有效性和变化趋势做出预测。
关于供给预测的具体方法，我们也将在第二节进行详细阐述。
（五）制定人力资源规划方案　在对企业的战略和目标有了清晰的认识基础之上，通过人力资源存量的分析，需求和供给的预测之后，接下来就可以制定正式的人力资源规划方案了。
首先应该形成企业的人力资源战略，根据人力资源战略制定总体规划，再制定各项具体的业务规划及相应的人事政策，以便各部门贯彻执行。
人力资源规划的制定要保持各项计划和政策的一致性，确保通过计划的实施使人力资源战略的目标得以实现。
（六）执行人力资源规划方案和实施监控　人力资源规划的方案最终要在方案执行阶段付诸实施。
方案执行的关键问题在于，必须要有实现既定目标的组织保证。
不仅要分派负责执行的具体人员，还要保证实现这些目标所需的必要权力和资源。
实施监控的目的在于为规划的修订或调整提供可靠信息，强调监控的重要性。
因为在对需求和供给的预测中存在很多的不可控因素，常会发生令人意想不到的变化和问题，如若不对规划进行动态的监控、调整，人力资源规划最后就可能成为一纸空文，失去了实际意义。
因此，执行和监控是人力资源规划中非常重要的一个环节。
（七）评估人力资源规划　在制定出相应的人力资源规划方案之后，还要对人力资源规划实施的过程和结果进行评估，并将评估结果及时反馈给相关人员，使人力资源规划不断地被调整、完善，更好地为实现组织的战略目标服务。
……

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