第一图书网, tushu007.com

<<现代企业人力资源管理学>>

图书基本信息

书名：<<现代企业人力资源管理学>>

13位ISBN编号：9787505833722

10位ISBN编号：7505833723

出版时间：2003-1

出版时间：经济科学出版社

作者：王先玉，王建业，邓少华 著

页数：492

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

内容概要

本书系统地构建了现代企业人力资源管理学框架，借鉴发达市场经济国家人力资源管理和开发的前沿理论，吸引不同类型企业的实际经验和基层经理的新思想，全面地概述了人力资源管理模型、战略、组级织、培训、人才选拔、员工考核与绩效管理以及人力资源开发的新途径等现代企业人力资源管理的基本理论。

书籍目录

导言第一章　人力资源管理综述第一节 学习《现代企业人力资源管理学》课程的意义第二节 现代企业人力资源管理第三节 现代企业人力资源管理的基本模型第二章　人力资源管理战略、规划与计划第一节 人力资源管理战略第二节 人力资源战略管理的基本步骤第三节 人力资源规划与计划第三章　组织、职务、工作的分析与设计第一节 组织分析与设计第二节 职务分析与工作分析第三节 职务设计与工作设计第四章　员工招聘与选拔第一节 员工招聘概述第二节 员工的内部招聘与外部招聘员工选拔第五章　员工培训第一节 员工培训概述第二节 培训模式选择第三节 培训的实施第六章　员工考核与绩效管理第一节 员工考核概述第二节 工作绩效管理第三节员工绩效考核第四节 员工绩效考核方法选择第七章　员工报酬管理第一节 员工报酬管理概述第二节 员工报酬设计原理员工报酬管理第八章　员工职业管理第一节 员工职业发展第二节 员工的自我职业管理第三节 企业的职业管理企业组织的职业开发第九章　人才个体资源的开发管理第一节 现代企业人才素质资源第二节 现代企业的人才素质管理企业领导人才个体资源的开发第十章　企业人才群体资源的开发管理第一节 群体、人才群体与企业人才群体资源第二节 企业人才群体资源的开发第三节 企业人才群体生命周期与活力机制开发第十一章　企业文化建设——人力资源开发的新途径第一节 文化第二节 企业文化第三节 企业文化管理第四节 企业文化战略第十二章　优化企业管理沟通——人力资源开发的新领域第一节 沟通、管理沟通的含义与类型第二节 沟通的模式、构成要素与特点第三节 管理沟通的障碍及其克服主要参考文献后记

章节摘录

沟通对象又分为：企业内部沟通对象，包括企业各层次、各部门、各团体，（党、团、工会等）、各种人员（股东、员工、管理者等）；企业外部沟通对象，各种外部利益相关者，如顾客、供应商、经销商、政府机构、立法机构、司法机构、新闻媒体、贸易伙伴、竞争对手、特殊利益集团、社会团体、社会公众、就业服务机构、专业服务机构（会计、审计、律师、咨询等事务所）等。
最终表现是人与人的关系。
沟通前提--沟通成功的根本条件，是沟通双方都是清醒的，具有一定程度的理性。
沟通信息--沟通活动所传递的东西，主要是各种信息，包括各种事实、实物、数据、形态、图像、色彩、声音以及人们的形体、姿态、行为、情感、观念、态度、形象、意见、语言、文字、术语等。
其实质是“意义分享”，沟通者所使用的语汇的意义必须一致。
沟通载体--沟通媒体，它是沟通信息借以传递的系统，包括沟通符号、形态、渠道、流程、网络、信息系统、沟通工具（管理公文、商务公文、学术论文、各类文章、信函、计划书、建议书、各种报告、履历表等）。
沟通目标--包括：传递对方需要的信息，激励、影响对方改变态度，产生期望的行为，达成理解、信任或共识、一致；创造和谐的组织氛围，消除冲突，实现战略、计划、工作、行动的协调；提高沟通效率、工作效率、管理效率。
孔茨则明确指出，企业中的信息沟通的广义目的是实现变革，即通过沟通把各项管理职能联成一体，对有助于企业利益的活动施加影响；具体目的是通过信息沟通解决以下问题：设置并传播企业的目标；制定实现目标的计划；以最有效率的方式管理人力资源和其他资源；选拔、培养、评估组织的核心成员；领导、指导和激励大家，营造一个人人想要做出贡献的环境；控制目标的实现。
沟通活动--对于各种信息的表达、传递、反馈活动。
如，倾听、阅读、写作、讲演、谈判、会见、会议、面谈、电子沟通以及有关的感觉、理解、互动、交换信息等。
沟通活动允许使用上述不同的符号，但是，它们必须能够表达或近似表达所要传达的意义。
这些活动构成一个连续的系统过程。
沟通环境--一是沟通者及其沟通活动所处的特定的具体微观环境、空间位置（如地点）等（含噪音）；二是宏观性的社会大环境及其政治、经济、社会、文化、技术、自然等环境因素。
各层次的环境因素对于沟通都具有重要的影响。
沟通手段--沟通技术、工具、方法、技巧、策略等。
如形体的、口头的、书面的、电子的方式、方法、技巧，以及新闻宣传、公关、广告、游说等。
沟通条件--主要是沟通的时间限制、制度规范、费用、沟通者基本素质及沟通者之间的关系等资源条件。
如霍华德提出，掌握沟通的一个重要原则--“对话卓越”原则：如果你要求顾客挑选他们要什么和如何达到所提的要求，你就应该拥有能够保证按照这些要求交付产品或服务的程序。
即把产品卓越、营销卓越、服务卓越与关系营销阶段有效地结合在一起。
显然，所谓沟通，就是在特定的环境中，信息发送者在保持清醒的状态下，为实行自己的目标与目的，在个人或组织之间，凭借一定的载体、条件和手段，把信息从自己传递给清醒的接受者并得到理解和反应的活动过程。
……

媒体关注与评论

书评当前，人力资源管理已经成为世界各国、各领域备受重高的一项十分重要的工作，各国、各类组织已经公认人力资源是第一资源、人才资源是第一战略资源。
实践的需要导致了理论的产生，至今今日，国内外有关人力资源管理的著述如丛林般地涌现。
而随着经济与市场的全球化发展趋势，企业为寻求和创建竞争优势，更是把人力资源管理置于CEO和决策团队的战略位置。
在这种背景下，特别是中国加入WTO 以后， 我国企业界也正以一种从未有过的热情和迎接挑战的姿态，着手加强人力资源管理和人力资源能力建设。

编辑推荐

《现代企业人力资源管理学》是王先玉等同志以其长期从事人力资源管理和人力资源管理教学与科研的丰富实践与理论为基础，广泛借鉴、整合诸家之长，以新的视角，初步构建了《现代企业人力资源管理学》的新体系。
其创新之处是：把人力资源管理与人才资源管理相结合，人力资源的一般性管理与开发性管理相结合，人力资源管理理论与实践相结合。
这些创新思想在著作的各章中，特别是在：人力资源管理战略与人才战略、培训与报酬的投资性、人员考核与绩效评价的结合、职业管理、企业文化建设、管理沟通等方面都有突出的体现。
该著作中的主题内容，王先玉等同志曾经在多家商业银行、保险公司、工商企业做过讲座或授课，既吸收了各企业的实际经验和基层经理的新思想，又获得了广泛的认可与好评。

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