

<<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：9787512106710

10位ISBN编号：7512106718

出版时间：2011-8

出版时间：清华大学出版社

作者：赵继新，郑强国 主编

页数：362

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

赵继新、郑强国主编的《人力资源管理——基本理论·操作实务·精选案例》试图实现从理论体系到实务操作的结合。

全书内容按人力资源管理的职能分为10章，分别是人力资源管理导论、人力资源规划、工作分析、员工招聘、员工培训和开发、员工职业生涯规划与管理、绩效管理、员工薪酬及福利管理、员工激励和劳动关系管理。

每章不仅详细介绍相应的理论体系，更为了阅读轻松和方便学习，设立了学习目标、开章案例、实务操作、管理误区、前沿展望、管理实践、补充阅读材料、案例分析、基本思考题等灵活性版块。

实现轻松引入话题、严谨介绍理论、灵活实践应用、提高管理技能的目标，做到理论性、应用性、现实性和前瞻性有机结合。

《人力资源管理——基本理论·操作实务·精选案例》定位是高等院校经济与工商管理专业人力资源管理课程教材，同时可以用作MBA和企业管理专业研究生的参考读物，还可以供企业管理人员培训及实践参考。

书籍目录

第1章 人力资源管理导论

- 1.1 人力资源管理概述
  - 1.1.1 人力资源的概念
  - 1.1.2 人力资源的特点
  - 1.1.3 人力资源管理的概念、特点
- 1.2 人力资源管理的地位和作用
  - 1.2.1 人力资源管理的地位
  - 1.2.2 人力资源管理的作用
- 1.3 人力资源管理的发展历程
- 1.4 人力资源管理的职能定位及主要研究内容
  - 1.4.1 人力资源管理和人力资源管理部门的职能
  - 1.4.2 人力资源管理部门的角色定位
  - 1.4.3 人力资源管理的目标
  - 1.4.4 人力资源管理的主要内容

第2章 人力资源规划

- 2.1 战略人力资源规划
  - 2.1.1 人力资源规划的概念
  - 2.1.2 人力资源规划的类型和内容
  - 2.1.3 人力资源规划的作用
  - 2.1.4 人力资源规划与企业战略的关系
  - 2.1.5 人力资源规划战略思想的确立
- 2.2 人力资源规划的制定程序
- 2.3 人力资源的供需预测
  - 2.3.1 人力资源需求预测
  - 2.3.2 人力资源供给预测
- 2.4 人力资源供需平衡
- 2.5 人力资源规划的执行
  - 2.5.1 人力资源规划的执行
  - 2.5.2 人力资源信息系统的建立

第3章 工作分析

- 3.1 工作分析的重要性
  - 3.1.1 工作分析的基本概念
  - 3.1.2 工作分析的内容
  - 3.1.3 工作分析的作用
  - 3.1.4 工作分析的责任分工
- 3.2 工作分析的程序
  - 3.2.1 工作分析的步骤
  - 3.2.2 工作说明书的编写
  - 3.2.3 工作说明书的发展趋势
  - 3.2.4 工作分析在实际应用中的问题及对策
- 3.3 工作分析的方法
  - 3.3.1 定性的工作分析方法
  - 3.3.2 定量的工作分析方法
  - 3.3.3 工作分析方法的发展
- 3.4 工作分析结果的评价及应用

## <<人力资源管理>>

- 3.4.1 工作评价概述
- 3.4.2 工作评价的具体实施
- 3.4.3 工作评价的总结和应用

### 第4章 员工招聘

- 4.1 员工招聘概述
  - 4.1.1 员工招聘的概念
  - 4.1.2 员工招聘的意义、作用
  - 4.1.3 现代企业员工招聘面临的机遇和挑战
- 4.2 员工招聘的原则、流程
  - 4.2.1 员工招聘的原则
  - 4.2.2 员工招聘的流程
- 4.3 员工招聘的渠道选择
  - 4.3.1 内部招聘
  - 4.3.2 外部招聘
  - 4.3.3 内、外部招聘比较与招聘渠道的比较和选择
- 4.4 员工招聘的评价与甄选
  - 4.4.1 初步甄选
  - 4.4.2 笔试
  - 4.4.3 面试
  - 4.4.4 招聘中的人才测评
  - 4.4.5 综合评价和信息核实
  - 4.4.6 录用

### 第5章 员工培训与开发

- 5.1 员工培训与开发概述
    - 5.1.1 员工培训与开发的含义、作用和意义
    - 5.1.2 培训与开发的区别与联系
    - 5.1.3 培训与开发的作用模型
  - 5.2 员工培训的流程
    - 5.2.1 培训需求分析
    - 5.2.2 确定培训目标
    - 5.2.3 拟订培训计划
    - 5.2.4 实施培训计划
    - 5.2.5 培训效果评估
    - 5.2.6 促进培训成果转化
  - 5.3 员工培训的方法和类型
    - 5.3.1 员工培训的一般方法
    - 5.3.2 按人员类型划分的培训方法及重点
  - 5.4 员工培训项目的风险管理
    - 5.4.1 风险的类别
    - 5.4.2 风险管理的主要内容
    - 5.4.3 风险管理的基本策略
  - 5.5 人力资源开发
    - 5.5.1 开发的内容
    - 5.5.2 人力资源开发的具体实现形式
    - 5.5.3 人力资源开发的机制
- ### 第6章 员工职业生涯规划与管理
- 6.1 员工职业生涯管理概述

## <<人力资源管理>>

- 6.1.1 相关概念介绍
- 6.1.2 职业生涯管理的意义
- 6.1.3 职业生涯管理的特点
- 6.1.4 职业生涯管理的内容
- 6.1.5 职业生涯管理中组织和员工各自承担的角色与任务
- 6.2 职业生涯管理理论
  - 6.2.1 职业生涯理论的演进
  - 6.2.2 结合我国国情的职业生涯发展阶段的划分
  - 6.2.3 组织职业生涯管理的发展趋势
  - 6.2.4 面对新的发展趋势, 职业生涯管理必须相应地变革和发展
- 6.3 员工职业生涯设计与实施
  - 6.3.1 职业生涯管理开展的步骤和方法
  - 6.3.2 职业生涯管理的具体实施——实行因人而异的职业生涯阶段管理

### 第7章 绩效管理

- 7.1 绩效管理概述
  - 7.1.1 绩效
  - 7.1.2 绩效管理
- 7.2 绩效管理系统设计
  - 7.2.1 绩效计划
  - 7.2.2 绩效实施
  - 7.2.3 绩效反馈
- 7.3 绩效考核的方法
  - 7.3.1 关键绩效指标
  - 7.3.2 360度评价
  - 7.3.3 目标管理
  - 7.3.4 平衡记分卡
- 7.4 绩效考核的主要方法
  - 7.4.1 主观工作行为评价法
  - 7.4.2 客观工作行为评价法

### 第8章 员工薪酬及福利管理

- 8.1 薪酬及福利的实质
  - 8.1.1 薪酬及福利的概念及实质
  - 8.1.2 薪酬的构成
  - 8.1.3 薪酬、福利的功能
  - 8.1.4 现代薪酬管理的发展趋势
- 8.2 薪酬体系的设计原则及流程
  - 8.2.1 薪酬体系的设计原则
  - 8.2.2 薪酬体系的类型
  - 8.2.3 特殊群体的薪酬体系
  - 8.2.4 薪酬设计的流程
- 8.3 薪酬设计的方法
  - 8.3.1 常用方法
  - 8.3.2 薪酬的发展趋势——宽带薪酬
- 8.4 薪酬体系的评估
  - 8.4.1 薪酬体系评估的重要性
  - 8.4.2 评估的依据
  - 8.4.3 评估的方法

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 8.4.4 薪酬的控制与调整

## 8.5 福利的选择与决策

## 8.5.1 几种主要的福利形式

## 8.5.2 员工福利设计流程

## 8.5.3 员工福利管理新模式——弹性福利制

## 第9章 员工激励

## 9.1 员工激励概述

## 9.1.1 激励的概念

## 9.1.2 激励的过程

## 9.1.3 激励在人力资源管理中的功能

## 9.1.4 影响激励效果的因素

## 9.2 激励理论

## 9.2.1 传统激励理论

## 9.2.2 内容型激励理论

## 9.2.3 过程型激励理论

## 9.2.4 行为改造型激励理论

## 9.2.5 其他激励理论

## 9.2.6 当代激励理论的整合

## 9.3 员工激励的策略和方法

## 9.3.1 激励的原则

## 9.3.2 员工激励的类型

## 9.3.3 员工激励方案的设计和实施方式

## 9.3.4 激励理论的应用

## 9.3.5 员工激励的发展趋势

## 第10章 劳动关系管理

## 10.1 劳动关系概述

## 10.1.1 劳动关系的概念和特征

## 10.1.2 劳动关系的本质

## 10.1.3 劳动关系的构成主体

## 10.1.4 劳动关系的构成形态

## 10.1.5 劳动关系的环境

## 10.2 劳动关系管理模式

## 10.2.1 当代西方劳动关系理论学派和劳动关系管理模式

## 10.2.2 劳动关系调整模式

## 10.2.3 现阶段我国的劳动关系管理模式的特点

## 10.3 集体谈判和集体协议

## 10.3.1 集体谈判的概念和内容

## 10.3.2 集体谈判的作用和意义

## 10.3.3 集体谈判的结构、进程和结果

## 10.4 三方协商机制

## 10.4.1 三方协商机制的作用和特点

## 10.4.2 三方协商机制的内容

## 10.4.3 三方协商机制的组织形式

## 10.5 劳动争议处理

## 10.5.1 劳动争议概述

## 10.5.2 劳动争议处理程序

## 10.6 劳动合同管理

<<人力资源管理>>

10.6.1 劳动合同概述

10.6.2 劳动合同管理

参考文献

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

这些定义虽然都指出了人力资源管理的内容和方法，但没有提出人力资源管理和组织战略之间的关系。

约翰。

布里顿等则在其著作《人力资源管理——理论与实践》一书中指出了人力资源管理和组织战略之间的关系。

他认为，人力资源管理是一种管理员工关系的战略方法，他强调开发人的潜力对获取持续竞争优势的重要性，通过各种员工政策、活动和实践来获得这种竞争优势。

国内学者对人力资源管理也有不同的表述。

例如，学者普遍认为，人力资源管理是指在一个组织内，形成、培养、配置、使用、周转、爱护、保全组织成员，建立组织与其成员之间良好的劳动关系，充分挖掘组织成员的劳动潜能，调动组织成员的积极性、自觉性和创造性，以实现组织目标的全过程或活动。

张德认为，人力资源开发和管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其材、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。

戴昌钧认为，人们很难给人力资源管理下一个确切的定义，从人力资源管理的内容来看，可以把人力资源管理概括为：人力资源管理首先坚持一种管理思想和管理哲学，即人是组织中最重要资产，并且人是能够而且愿意不断成长和发展的，在这种管理思想的指导下，人力资源必须和公司战略进行整合，实施人事管理的基本职能，包括岗位设计、人员招聘、培训、薪酬和绩效管理等。

.....



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>