

<<现代人力资源管理理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理理论与实务>>

13位ISBN编号：9787564305185

10位ISBN编号：7564305185

出版时间：2010-1

出版时间：西南交通大学出版社

作者：饶静安 编

页数：203

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>

<<现代人力资源管理理论与实务>>

内容概要

《21世纪应用型人才培养规划教材·经管类：现代人力资源管理理论与实务》特点：系统的完整性：以人力资源管理胜任特征模型为目标，以人力资源管理的管理职能、工作内容及任职者应掌握的具体知识和技能要求为出发点，进行内容体系构建。

同时，拓展相关知识和内容，以期涵盖这门学科整个框架，对各主要部分的理论、技术都予以展现，使读者对人力资源管理有一个全面的认识。

内容的前沿性：尽量收集国内外在本学科的理论与技术方面的新进展。

这里需要说明的是由于实践的限制，对新进展的介绍只能点到为止，鼓励读者阅读相关参考文献。

实践应用导向：人力资源管理是一门实践性很强的学科。

学习它是为了运用它，以解决我国企业当前面临的实际问题。

“培技能”是我们编写的主要目的及教学手段，强调学以致用。

在内容的取舍上，我们参考劳动和社会保障部颁布的《企业人力资源管理人员国家职业标准》中对人力资源管理胜任特征模型及人力资源管理师的工作要求，重操作方法、程序、实用技巧。

也致力于培养学员提出问题、分析问题、解决问题的能力及学术素养，让学员深刻思考、感悟、体验人力资源开发与管理的真正内涵，《21世纪应用型人才培养规划教材·经管类：现代人力资源管理理论与实务》在编写上每一章都由一个启发性强的章首案例引出全章内容，章末附有若干案例、练习及问卷、方案设计与角色扮演等活动方案。

<<现代人力资源管理理论与实务>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 人力资源概述第二节 人力资源管理概述第三节 人力资源管理的演进历程与发展趋势第四节 人力资源管理部门思考题第二章 工作分析第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的方法第三节 工作分析的基本程序第四节 工作说明书的编写思考题第三章 人力资源战略与规划第一节 企业人力资源战略第二节 人力资源规划概述第三节 人力资源规划的编制第四节 人力资源预测思考题第四章 员工招聘与甄选第一节 员工招聘与甄选概述第二节 员工招聘渠道与来源第三节 招聘准备第四节 员工甄选与录用第五节 招聘活动的评估思考题第五章 员工培训与发展第一节 员工培训与发展概述第二节 企业员工培训系统模型第三节 员工的培训方法第四节 员工职业生涯规划与管理思考题第六章 工作绩效考核第一节 工作绩效考核概述第二节 工作绩效考核的种类及内容第三节 工作绩效考核的方法第四节 工作业绩评价的实施思考题第七章 薪酬设计与管理第一节 薪酬福利制度第二节 工资管理第三节 员工福利管理思考题第八章 劳动关系管理第一节 劳动关系概述第二节 劳动法律法规与政策第三节 民主管理第四节 劳动争议与处理思考题第九章 新世纪人力资源管理发展趋势第一节 新世纪企业人力资源的典型特征第二节 新世纪企业人力资源管理面临的挑战第三节 新世纪人力资源管理的发展趋势思考题参考文献

<<现代人力资源管理理论与实务>>

章节摘录

2.全球化的管理战略 全球化, 又称国际化, 是指未来企业组织的经营活动往往不局限于本国, 而在全球范围内进行。

面对经济全球化的当今趋势, 形成一个整合的人力资源战略是全球企业发展的关键。

整合的人力资源战略包含培养全球观念、培养协作与团队精神、培养全球范围内的有效沟通、开发全球经理人员和全球知识工作者、提高业务单位对全球绩效的贡献、建立新的全球激励机制、通过制度安排和跨文化培训建立企业不同事业部、不同公司、不同文化之间的信任, 等等。

3.在组织中上升到战略地位 随着管理理念向人本管理的回归, 人力资源管理逐渐上升为企业战略的重点, 在企业的经营决策和业务生活中扮演着极其重要的角色。

未来人力资源管理扮演战略决策角色表现为: 参与企业重大的业务决策; 把企业的战略贯彻到人力资源管理的战略中去; 高层管理中有分管人力资源管理的人员; 帮助管理者创立企业文化; 帮助员工满足客户需要等。

企业战略是企业的生命线, 战略管理必须以开发人才为基础, 不论是经营计划、绩效开发, 还是管理激励, 都应该以企业成员为中心。

在21世纪, 随着知识经济的发展, 企业对高素质知识人才的需求更加迫切, 企业之间争夺人才的竞争将更加激烈, 这必然会加剧人力资源管理向战略化发展的趋势。

4.以公平竞争与自由雇佣为基础进行长期合作的管理体制 在知识经济全球化的背景下, 企业员工将在公平、公开、公正的竞争范围内施展才干, 企业与员工将在全球范围内进行双向选择, 自由雇佣。

但从企业竞争的需要以及生产经营的连续性、规范性来看, 企业必须长期保有一批优秀员工, 即必须从体制方面采取有效措施, 留住企业的管理、业务和技术骨干, 结成长期合作的利益共同体。

5.合理价值分配与科学价值评价结合的管理机制 在知识经济不断发展的趋势下, 知识成为继资本、劳动之后的又一创造价值的基本要素, 并且成为越来越重要的价值创造要素, 因此传统价值分配除了按劳分配、按资分配以外, 还应增加按知分配。

按知分配主要指按知分利(红利、工资、奖金等)、分权(股权、职权、机会等)。

企业只有把员工创造的有形价值(如利润、销售额、产值等)与无形价值(如美誉度、创新的意识形态等)、现实价值与潜在价值都考虑到价值分配当中去, 员工才会始终处于激活状态, 为企业作出可持续贡献。

.....

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>