

<<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：9787565404481

10位ISBN编号：7565404489

出版时间：2011-8

出版时间：东北财大

作者：(美)斯科特·斯内尔//乔治·伯兰德|译者:张广宁

页数：588

译者：张广宁

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

《人力资源管理(第15版)》充分考虑了人力资源管理所面临的多样化的环境，全面涉及了人力资源管理实践中出现的新问题，加入了最新的企业案例和HRM实训。

本书通过一体化学习系统创造了一个全面的教学和测试体系，可以帮助您理解和吸收所提供的资料。

总之，《人力资源管理(第15

版)》将帮助您理解“组织如何通过对人的使用来获得持续的竞争优势”这一前沿课题，更好地了解人力资源计划的功能性和实践性，从而使您真正理解人力资源如何影响全体雇员、组织、社区乃至社会

。

本书由斯科特·

斯内尔和乔治·伯兰德合著。

<<人力资源管理>>

作者简介

斯科特·斯内尔(Scott Snell)，弗吉尼亚大，学达顿商学院的工商管理教授，在领导与组织领域从事教学工作，尤其擅长讲授战略人力资源管理。

近年来，他曾在Ameicean

Express、AstraZeneca、CIGNA、Deutsolle Telekom、Heinekerl、Shell和the Worldl

Bank等从事过人力资源和战略管理工作。

斯内尔教授已在专业期刊上发表了50多篇论文，并与他人合著了多本专著。

此外，他还是多部期刊的编委会成员。

在2007年加入达顿商学院之前，他曾是康奈尔大学高级人力资源研究中心（CAHRS）的教授及负责人、宾夕法尼亚州立大学斯密尔商学院的管理学教授。

他在迈阿密大学获得心理学学士学位和MBA学位，在密歇根州立大学获得工商管理博士学位。

乔治·伯兰德（George

Bohlander），亚利桑，那州立大学的管理学名誉教授。

他在南加利福尼亚大学获得MBA学位，在加利福尼亚大学洛杉矶分校获得博士学位。

他的研究领域包括劳动法、工作团队激励、公共政策和劳工关系。

他在亚利桑那州立大学被授予商学院杰出本科生教学优秀奖，还由于对学生和教学的贡献被授予著名的亚利桑那州立大学家长协会的教授称号。

伯兰德博士是一位活跃的研究者和作者。

他已在专业期刊上发表了50多篇论文和专论。

他一直是U.S.Postal

Service、BFGoodrich、McDonnell Douglas、Bariner Health Services和Del

Webb) 等公共和私营组织的咨询师。

同时，他也是一位活跃的劳动仲裁者。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1部分 人力资源管理透视

第1章 人力资源管理的挑战

学习目标

- 1.1 为什么要学习人力资源管理
- 1.2 竞争挑战和人力资源管理
- 1.3 人口统计学和雇员忧虑
- 1.4 部门经理与人力资源部门的合作关系

小结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

第2章 战略与人力资源规划

学习目标

- 2.1 战略规划与人力资源
- 2.2 步骤一：使命、愿景和价值观
- 2.3 步骤二：环境分析
- 2.4 步骤三：内部分析
- 2.5 步骤四：制定战略
- 2.6 步骤五：战略实施
- 2.7 步骤六：评价和评估

小结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

附录

第2部分 满足人力资源管理需求

第3章 平等就业机会与人力资源管理

学习目标

- 3.1 平等就业机会立法的历史观点
- 3.2 政府调控平等就业机会
- 3.3 其他平等就业机会的问题
- 3.4 雇员选拔程序统一指南
- 3.5 公平就业机会法的实施
- 3.6 多样管理：肯定性行动

小结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

附录

<<人力资源管理>>

第4章 工作分析、雇员参与和弹性工作计划

学习目标

4.1 工作要求与人力资源管理职能之间的关系

4.2 工作分析

4.3 工作设计

小结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

第3部分 开发人力资源效率

第5章 扩大人才库储备：雇员招聘和职业生涯

学习目标

5.1 外部招聘人才

5.2 组织内部招聘人才

5.3 职业生涯管理：即时开发人才

5.4 发展多元化人才库

5.5 其他重要人才的关注

小 结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

附录

第6章 遴选

学习目标

6.1 人员与工作的匹配

6.2 应聘者的信息来源

6.3 雇佣测试

6.4 雇佣面试

6.5 作出雇佣决策

小 结

关键术语

讨论题

HRM实训

案例学习1

案例学习2

第7章 培训与开发

学习目标

7.1 培训的范围

.....

第4部分 实施薪酬与安全性措施

第5部分 提高雇员管理关系

第6部分 扩展人力资源管理视野

章节摘录

情况确实是这样的，该法案要求用人单位为那些有资格从事工作的残疾人提供合理的调整，除非这样做会对雇主产生不必要的困难。

“不必要的困难”是指雇主为提供调整而发生的工作异常变动或过度的花费。

合理的调整“包括为残疾人制定易于接触和使用的设备，重组工作，允许兼职或改变工作时间表，再分配空缺职位，更换装备和/或费用”。

“合理”的主要决定因素包括：（1）调整的本质和成本；（2）财政资源、规模、设备的收益率以及上一级组织的影响。

此外，雇主不能用筛选来淘汰或禁用残疾人，除非选择程序“可以证明与工作相关，而且是符合商业必要性的”，或通过合理的调整也不能收到可以接受的工作表现。

（“基本功能”，是确保合理调整的关键问题，我们将在第4章讨论。

）该法禁止雇主歧视有资格的残疾人申请就业、雇用、晋升、解雇、补偿、培训或其他就业条件。

该法纳入《民权法案》的标题 的程序和补救措施，允许求职者或雇员在初聘、恢复健康和其他方面反对违反法规的雇主。

该法涉及有15名或15名以上雇员的雇主。

平等就业机会委员会采用与《民权法案》标题 相同的方式来执行法律。

雇用残疾人不仅是一种法律授权，同样也是笔好买卖。

受《美国残疾人法案》支配的雇主中有些重视残疾人的技能和能力并前瞻性地将法律作为一种商务的需要。

雇用残疾人要强调的是这些人可以做什么，而不是他们不能做什么。

联邦办公室的特殊教育和康复服务机构的Jennifer sheeny雇用残疾学生作为一种提高多样性招聘和弥补劳动力短缺危机的方法。

重要的是，两项最主要的综合研究表明：美国残疾法案对企业收入和残疾员工都有积极的影响。

国家残障会议讨论、研究了《美国残疾人法案》要实现的关于残疾人的4项主要目标：平等机会、全员参与、独立生活和经济自足。

我们并不是建议不考虑残疾人的个人能力，就把他们随意安置在任何工作中，或者总是让雇主把工作场所变得“容易使用”，而是雇用能够安全有效地完成工作的合格的残疾人。

幸运的是，现在有手册及电子设备来帮助听觉受损、视觉受损和移动受损的员工。

在许多情况下，简单的重组工作允许残疾人有就业资格。

图表3_2列出了使工作场所更容易被残疾人接受的具体的方法。

1991年的《民权法案》 1991年的《民权法案》修订了1964年的《民权法案》的标题 。

该法案的最重要因素之一是对受到故意歧视或非法骚扰的伤害给予赔偿。

根据联邦法律，这是首次提供伤害赔偿给那些受到性别、宗教信仰、国籍和残疾的故意歧视或非法骚扰的受害者。

如果雇员声称受到了故意歧视，那么则可以请求补偿或惩罚性损害赔偿。

.....

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>