

<<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：9787811234046

10位ISBN编号：7811234041

出版时间：2009-1

出版单位：清华大学出版社有限公司

作者：于桂兰，苗宏慧 主编

页数：446

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

本书共有11章，具体包括：导论、人力资源战略管理、胜任素质模型、工作分析与工作设计、人力资源规划、招聘、培训开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系、人力资源管理模式的国际比较，基本上涵盖了现代企业人力资源管理的主要内容和环节。

每章由6个版块构成，分别是：本章主要内容、学习目标、引导案例、主体内容、本章主要内容回顾和复习思考题。

为了帮助理解教学内容和提高阅读兴趣，在每一章的适当位置都设计了简洁的图表，插入了一些微型案例；为了提高学习者的实际操作能力，主要章节都提供了可操作性的案例。

本书可供管理类本科生、工商管理硕士（MBA）使用，也可以作为普通高等教育相关专业本科生教材、各类企业的领导和管理人员的培训教材，还可供对人力资源管理感兴趣的相关人员自学使用。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第0章 导论 0.1 人力资源概述 0.2 人力资源管理 0.3 人力资源管理者 0.4 人力资源管理的  
学习方法——N+1学习模式第1章 人力资源战略管理 1.1 企业战略管理的过程与层次 1.2 人力资  
源管理与企业竞争优势的获取 1.3 人力资源战略模型 1.4 人力资源战略管理第2章 胜任素质模型  
2.1 胜任素质 2.2 胜任素质模型的建立 2.3 行为事件访谈法 2.4 分析数据并建立胜任素质模型第3  
章 工作分析与工作设计 3.1 工作分析和工作设计的基础 3.2 工作分析 3.3 工作分析的原则、程  
序和所需信息 3.4 工作分析信息的收集方法 3.5 工作设计第4章 人力资源规划 4.1 人力资源规划  
概述 4.2 人力资源预测 4.3 人力资源管理决策第5章 招聘 5.1 招聘概述 5.2 招募 5.3 甄选 5.4  
人员聘用与招聘评估第6章 培训与开发 6.1 培训与开发概述 6.2 新员工导向、接班人计划与  
组织开发 6.3 培训与开发理论与方法 6.4 培训与开发系统与流程 6.5 职业生涯规划第7章 绩  
效管理 7.1 绩效管理概述 7.2 绩效管理流程和绩效沟通 7.3 绩效指标与指标体系第8章 薪酬  
管理 8.1 薪酬管理概述 8.2 薪酬制度 8.3 薪酬管理体系设计与调整第9章 劳动关系 9.1 劳  
动关系的概念与主体 9.2 劳动关系的本质与表现形式 9.3 劳动关系的类型与重要性 9.4 劳  
动关系的影响因素 9.5 劳动关系的流派及其政策主张 9.6 我国劳动关系的特点与问题 9.7 劳  
动关系管理的目标第10章 人力资源管理模式的国际比较 10.1 人力资源管理与一国的环境因素 10.2  
美日人力资源管理模式的特征 10.3 美日人力资源管理模式的比较 10.4 人力资源管理模式的发展变  
化参考文献

## 章节摘录

1.3.4 美国康奈尔大学人力资源战略模型 美国康奈尔大学的研究显示，人力资源管理战略可分为三大类：诱引战略、投资战略、参与战略。

(1) 诱引战略 使用这种战略的企业，主要依靠具有竞争力的经济报酬去吸引人才。这种企业特别强调成本控制，努力控制人工成本，控制员工数量，吸收技能高度专业化的员工，管理人员较少，采取一定措施确保连续投入产出过程的延续性。这类企业强调目标承诺，同时工作职责明确，以降低生产过程中的不确定性，工作报酬主要参照市场薪酬水平和个人业绩。

管理上，是以单纯利益交换为基础的严密科学管理模式。

一般而言，处于激烈竞争环境、采用成本领先战略的企业，常常采用诱引战略。

(2) 投资战略 人力资源投资战略，常常被采用创新式竞争战略的企业所采用。

这种竞争战略需要企业有一定的灵活性和开放性。

这种企业的员工多数是高技术水准的专业人员，企业提供的是具有挑战性的工作；为了鼓励创新，需要员工拥有多方面的技能，需要聘用数量较多、多种专业的员工，形成现实和备用人才库；工作职责广泛，报酬形式多样，注重良好的劳资关系；重视员工的发展，注重员工的开发和培训，鼓励员工具有开阔的眼界、探索前沿的知识和形成新技能。

因而需要与员工建立长期的工作关系，把员工当作投资对象，使员工感到有较高的工作保障。

(3) 参与战略 采取参与战略的企业大都采用扁平化和分权的组织结构，能够对竞争者和市场需求做出快速反应；更重视团队建设、自我管理和授权管理；强调谋求员工有较大的决策参与机会和权利，使员工在工作中有自主权，管理人员更像教练；在培训中，重视沟通技巧、解决问题的方法、团队工作等。

## <<人力资源管理>>

### 编辑推荐

《人力资源管理》可供管理类本科生、工商管理硕士（MBA）使用，也可以作为普通高等教育相关专业本科生教材、各类企业的领导和管理人员的培训教材，还可供对人力资源管理感兴趣的相关人员自学使用。

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>