

<<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：9787040310375

10位ISBN编号：7040310376

出版时间：2011-3

出版时间：高等教育出版社

作者：陈维政 余凯成 程文文

页数：426

字数：510000

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3版)》是高等学校人力资源管理专业系列教材。全书共分为十章，分别是：人力资源管理概述、人力资源战略与规划、职务分析与职务描述、员工招聘与甄选、员工培训与发展、员工绩效考评、员工激励原理与实践、薪酬设计与管理、劳动人事法规政策、人力资源管理发展新趋势。

《人力资源管理(第3版)》可供高等学校人力资源管理专业学生使用，也可供工商管理类专业学生使用。  
本书由陈维政、余凯成、程文文等编著。

## <<人力资源管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 人力资源管理概述

##### 第一节 人力资源的概念

##### 第二节 人力资源管理的概念

##### 第三节 以人为中心的管理——现代管理的发展趋势

##### 第四节 传统人事管理与现代人力资源管理

##### 【结语】

##### 【思考题】

案例1-1 上海施乐公司的人力资源开发与管理

案例1-2 福临汽车配件有限责任公司的人事制度改革

#### 第二章 人力资源战略与规划

##### 第一节 企业经营战略概述

##### 第二节 企业人力资源战略分析

##### 第三节 人力资源战略与企业经营战略的整合

##### 第四节 人力资源规划

##### 第五节 人力资源预测

##### 第六节 人力资源规划的编制

##### 【结语】

##### 【思考题】

案例2-1 美国通用电气公司的成功经营之道

案例2-2 黄海液压系统总公司总经理的“两难选择”

案例2-3 绿色化工公司的人力资源计划的编制

#### 第三章 职务分析与职务描述

##### 第一节 职务分析的概念

##### 第二节 职务分析的方法

##### 第三节 职务分析的基本程序

##### 第四节 职务描述书的编写

##### 【结语】

##### 【思考题】

案例3-1 工作职责分歧

案例3-2 万胜纺织有限公司的“冲突”

练习编写职务描述书

#### 第四章 员工招聘与甄选

##### 第一节 员工招聘概述

##### 第二节 员工招聘的过程管理

##### 第三节 员工招聘的渠道

##### 第四节 人员测评与甄选的方法

##### 第五节 招聘评估

##### 【结语】

##### 【思考题】

案例4-1 远翔机械有限公司对中层管理者的招聘

案例4-2 仙袂时装公司的招聘方案

练习4-1 解决问题风格的自我诊断

练习4-2 职业风格调查

#### 第五章 员工培训与发展

##### 第一节 员工培训和发展概述

## <<人力资源管理>>

第二节 培训中的学习方式与方法

第三节 企业员工培训系统模型

第四节 员工入职导向活动

第五节 员工职业生涯管理

【结语】

【思考题】

案例5-1 对林亚卿的培养

案例5-2 快活林快餐公司的培训计划

案例5-3 松下万宝(广州)公司的企业发展之道

案例5-4 SO公司软件开发人员胜任力模型的构建及在员工培训与开发中的应用

第六章 员工绩效考评

第一节 绩效考评概述

第二节 绩效考评的内容与标准

第三节 绩效考评的方法

第四节 绩效考评的实施

第五节 绩效考核的新进展

【结语】

【思考题】

案例6-1 JK公司生产系统的绩效考评

案例6-2 天龙航空食品公司的年终考绩

练习对刘军的考绩

第七章 员工激励原理与实践

第一节 激励和绩效

第二节 需要与激励的主要特点

第三节 激励理论的应用

【结语】

【思考题】

案例7-1 白秦铭的跳槽

案例7-2 美国某公司缺勤率的降低

练习需要调查问卷

第八章 薪酬设计与和管理

第一节 薪酬概述

第二节 企业工资制度的合理设置

第三节 员工奖励——可变薪酬制度

第四节 员工福利制度

第五节 薪酬制度的新发展

【结语】

【思考题】

案例8-1 山花煤矿的奖金分配风波

案例8-2 君逸电子厂的福利政策改革

练习企业内部工资结构设计综合作业

第九章 劳动人事法规政策

第一节 劳动关系

第二节 劳动管理

第三节 社会保险

第四节 民主管理

## <<人力资源管理>>

### 第五节 劳动争议与处理

【结语】

【思考题】

案例9-1 身高1.68米就不能到银行工作吗？

案例9-2 在岗猝死算不算工亡

案例9-3 岗位调整引发的劳动争议

案例9-4 录用通知书可否撤销

案例9-5 约定服务期内可否终止到期的劳动合同

案例9-6 工厂未替劳动者购买基本医疗保险引发的争议

附录 我国劳动法实施存在五大问题超时加班现象普遍

### 第十章 人力资源管理发展新趋势

第一节 人力资本管理与激励

第二节 员工协助计划

第三节 工作分享

第四节 e-HR——电子化人力资源管理

第五节 人力资源会计与审计

【结语】

【思考题】

案例10-1 金达无缝钢管有限公司

案例10-2 台积电员工帮助计划

参考文献

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

**人力资源管理概述** 对人的管理，从一定意义上讲，是任何一位管理者都必然要做的，因为管理者要管事，而任何事都是通过人来做的，所以管理必定要管人，也就是说他们是广义的人力资源管理功能的执行者。

但狭义的人力资源管理却是指那些在人力资源管理职能部门中的专职人员所做的工作。

人力资源管理是近几十年来才逐渐出现并普及的新概念，以前称之为人事管理。人事管理与生产、营销、财务等管理同为工商企业管理中不可或缺的基本管理职能之一。但由于早期人事管理工作的内容主要是较简单的、行政事务性的、低技术性的事务，所以曾长期被忽略和轻视。

随着企业内、外环境的变化，这项工作的作用日渐重要起来。

于是，人事管理更名为人力资源管理，这不仅是名称上的改变，其具体的工作内涵也有了深刻的变化；但更根本的是，在观念上对企业最宝贵的资源——人的认识上，有了质的改变。

**第一节 人力资源的概念** 一、人力资源的定义 资源指有价值的、可用的东西或原始的物资。“可用”不等于能用好，用好资源需要管理。

“原始的”导致对资源需要进行开发，开发也是进一步用好的前提。

显然，资源的原初意义要求对其“管理”、“开发”。

人力资源最一般的含义是：智力正常的人都是人力资源。

这是从原始潜在、最广义的意义上使用人力资源。

国内外管理界对人力资源的定义说法很多，并无一致的看法。

本书主要从宏观、微观两种意义上界定人力资源。

**(一) 人力资源的宏观定义** 人力资源指能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和。

……

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>