

<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

13位ISBN编号：9787111283249

10位ISBN编号：7111283244

出版时间：2009-10

出版时间：机械工业出版社

作者：劳伦斯 S.克雷曼

页数：259

译者：吴培冠 注释

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>

<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

内容概要

本书致力于满足的是那些选修了人力资源管理入门课程的管理类学生的教育需求。

这些学生中的大部分，将会把人力资源专家或者经理作为他们的职业追求。

根据教师选择的侧重点不同，本书适合上述中的一类或者两类读者。

对于有志于成为人力资源专家的学生，他们将会学习人力资源管理中的关键实践，如招聘、遴选、培训以及绩效评估，他们还会了解到这些实践是怎样得以成功构建和实施。

本书的内容，也可供企业人力资源管理人员参考。

本书适合高等院校人力资源管理专业本科生，也可作为MBA学员及人力资源管理从业人员的参考书。

<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

作者简介

劳伦斯S.克雷曼 (Lawrence

S. Kleiman) , 劳伦斯s . 克雷曼是美国宾夕法尼亚布鲁斯堡大学商学院的管理学教授。

他1978年在田纳西大学诺克斯维尔分校获得产业 / 组织心理学博士学位。

在加入布鲁斯堡大学之前, 他执教于田纳西大学诺克斯维尔分校, 并在华盛顿特区的都市警察局、美

<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

书籍目录

出版说明

导读

前言

作者简介

术语表

教学建议

第一篇 绪论

第1章 人力资源管理与竞争优势

学习目标

1.1 人力资源管理

1.2 谁负责开发和实施人力资源管理实践

1.3 获取竞争优势

1.4 竞争优势和人力资源管理

小结

复习题

讨论题

体验练习

参考文献

第二篇 人力资源管理的挑选前实践

第2章 人力资源规划

学习目标

开篇案例：通用汽车获取竞争优势

2.1 获取竞争优势

2.2 人力资源管理的问题与实践

2.3 经理人指南

小结

复习题

讨论题

体验练习

案例研究：联邦快递公司的继任规划

参考文献

第3章 工作分析

学习目标

开篇案例：阿莫科公司获取竞争优势

3.1 获取竞争优势

3.2 人力资源管理的问题与实践

3.3 经理人指南

小结

复习题

讨论题

体验练习

案例研究：这项工作分析做得恰当吗

参考文献

第三篇 人力资源管理的挑选实践

第4章 招聘求职者

<<人力资源管理获取竞争优势的工具>>

学习目标

开篇案例：洛杉矶联合学区获取竞争优势

4.1 获取竞争优势

4.2 人力资源管理的问题与实践

4.3 经理人指南

小结

复习题

讨论题

体验练习

案例研究：招聘的地理区域

参考文献

第5章 挑选求职者

学习目标

开篇案例：西南航空公司获取竞争优势

5.1 获取竞争优势

5.2 人力资源管理的问题与实践

5.3 经理人指南

小结

复习题

讨论题

体验练习

案例研究：这种雇用过程合理吗

参考文献

第四篇 人力资源管理的挑选后实践

第6章 雇员的培训和开发

第7章 雇员的工作绩效评估

第8章 确定薪酬和福利

第9章 实行生产力改进方案

第五篇 受外部因素影响的人力资源管理实践

第10章 满足雇员的安全和健康需求

第11章 海外人力资源管理的实践

第六篇 结论

第12章 在人力资源管理领域中工作

章节摘录

插图：In essence, good organizational citizens go out of their way to help coworkers with job-related activities. They also accept orders willingly, tolerate temporary impositions without fussing, and make sacrifices for the good of the company, such as being willing to work overtime when necessary.¹⁵ Although these work behaviors contribute to an organization's goals, they are not usually specified in workers' job descriptions. Employees engage in these behaviors because they want to do so. They want to because the company has treated them well; that is, the company's HRM practices are effective. Poor HRM practices can harm employee-centered outcomes by creating negative attitudes and destructive behaviors, such as low organizational commitment, distrust in management, job dissatisfaction, absenteeism, psychological stress, aggressive behavior, theft, and turnover.¹⁶ Effective HRM practices, on the other hand, can lead to the opposite results. For instance, good selection practices can help identify applicants who are competent, motivated, and have good work attitudes. An effective training program can teach workers ways to improve their job performance, thus increasing their competence. Training can also teach managers how to better motivate their employees and to treat them in a way that will improve their job satisfaction. An effective productivity improvement program can motivate workers to try harder to help the company meet its goals.

Employee-Centered Outcomes -4 Organization-Centered Outcomes As illustrated in the model, effective HRM practices can enhance competitive advantage when the employee-centered outcomes they produce lead to certain organization-centered outcomes. We first examine these organization-centered outcomes and then examine how they are affected by employee-centered outcomes. Organization-centered outcomes consist of output, employee retention, legal compliance, and company reputation or image. Output refers to the quantity, quality, and innovativeness of the product or service offered by a firm. Retention rates reflect the amount of employee turnover a firm experiences. Legal compliance concerns the issue of whether the firm's HRM practices conform to the requirements imposed by the various employment laws. Company reputation concerns how favorably "outsiders"—potential applicants and customers—view the organization.

编辑推荐

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>