

<<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：9787111358312

10位ISBN编号：7111358317

出版时间：2011-11

出版时间：机械工业

作者：(美)R.韦恩·蒙迪//朱迪B.蒙迪|译者:朱舟

页数：362

译者：朱舟

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(英文版·第11版)》由韦恩·蒙迪、朱迪B.蒙迪所著,系统阐述了人力资源管理职能之间的相互关系,内容涵盖了人力资源管理环境与人员配置、人力资源开发、报酬与福利等。其中,人力资源开发包括职业发展规划和绩效评价。职业发展规划是一个制定并实现人力资源目标的过程,个人的职业和组织的需要并不是孤立与矛盾的,组织应该在职业发展规划中帮助员工。绩效评价为员工提供了展现他们的实力和克服不足的机会,从而使他们变得更令人满意和更富有成效。

《人力资源管理(英文版·第11版)》可作为高等院校管理相关专业的本科生、研究生,也可作为企业管理者的参考用书。

作者简介

作者：(美国)R.韦恩·蒙迪 (R.Wayne Mondy) (美国)朱迪 B.蒙迪 (Judy B.Mondy) 译者：朱舟 等

<<人力资源管理>>

书籍目录

出版说明

导读

前言

术语表

第一部分 导论

第1章 战略性人力资源管理：概论

1.1 人力资源管理

1.2 人力资源管理职能

1.3 人力资源管理的动态环境

1.4 现实世界中的人力资源管理实践

1.5 变化中的HR战略角色：谁在完成人力资源管理任务

1.6 人力资源管理的角色：战略伙伴

1.7 战略性人力资源管理实例

1.8 战略性人力资源管理审计

1.9 人力资本评估指标体系

1.10 人力资源系统设计

1.11 人力资源管理演变：向战略性人力资源管理推进

1.12 变化中的人力资源管理组织

1.13 本书的范围

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第二部分 伦理、社会与法律视角

第2章 商业伦理与企业社会责任

2.1 伦理

2.2 伦理模型

2.3 将伦理纳入立法体系

2.4 公司职业道德准则

2.5 人力资源管理的职业道德

2.6 伦理培训

2.7 人力资源管理的专业化

2.8 企业社会责任

2.9 利益相关者分析与社会契约

2.10 企业社会责任项目的实施

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第三部分 人员配置

第4章 职位分析、战略规划与人力资源规划

4.1 职位分析：人力资源管理的基础工具

4.2 开展职位分析的原因

4.3 职位分析信息的种类

4.4 职位分析方法

<<人力资源管理>>

- 4.5 职位分析的实施
- 4.6 职位描述
- 4.7 职位分析的时效原则
- 4.8 对团队成员的职位分析
- 4.10 战略规划过程
- 4.11 战略性人力资源规划
- 4.12 人力资源需求预测
- 4.13 人力资源供给预测
- 4.14 人力资源数据库的使用
- 4.15 预测员工短缺
- 4.16 预测员工过剩
- 4.17 组织精简
- 4.18 继任计划
- 4.19 灾难规划
- 4.20 人力资源管理信息系统
- 4.21 管理者的自助服务
- 4.22 员工自助服务
- 4.23 职位设计概念

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第5章 招聘

- 5.1 招聘的定义
- 5.2 招聘之外的其他备选方案
- 5.3 招聘的外部环境
- 5.4 晋升政策
- 5.5 招聘流程
- 5.6 内部招聘方法
- 5.7 外部招聘来源
- 5.8 网络招聘方法
- 5.9 传统的外部招聘方法
- 5.10 大陆航空公司的无纸化运作
- 5.11 招聘方法与招聘来源的匹配

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第6章 甄选

- 6.1 员工甄选的重要性
- 6.2 影响甄选过程的环境因素
- 6.3 甄选过程
- 6.4 初次面试
- 6.5 评价求职申请表
- 6.6 审核求职简历
- 6.7 通过互联网发送简历
- 6.8 甄选测试：优点与潜在问题

<<人力资源管理>>

- 6.9 设计合理的甄选测试所具备的特性
- 6.10 效度评价的类型
- 6.11 雇用测试的类型
- 6.12 独特的测试形式
- 6.13 在线测试
- 6.14 评价中心
- 6.15 雇用面试
- 6.16 面试的一般类型
- 6.17 面试的方法
- 6.18 面试中的潜在问题
- 6.19 面试的结束语
- 6.20 雇用前的筛查：背景调查
- 6.21 雇用前的筛查：证明材料核实
- 6.22 持续的背景调查
- 6.23 随意雇用
- 6.24 随意证明
- 6.25 甄选决策
- 6.26 体检
- 6.27 录用并告知求职者
- 6.28 求职者跟踪系统
- 6.29 招聘/甄选有效性的评价指标体系

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第四部分 人力资源开发

第7章 培训与开发

- 7.1 战略性培训与开发
- 7.2 影响培训与开发的因素
- 7.3 培训与开发流程
- 7.4 确定具体的培训与开发需求
- 7.5 建立具体的培训与开发目标
- 7.6 培训与开发方法
- 7.7 培训与开发执行系统
- 7.8 管理人员开发
- 7.9 定位
- 7.10 培训与开发项目的实施
- 7.11 培训与开发项目的评价指标体系
- 7.12 国际ISO9000质量保障培训标准
- 7.13 商界/政府/教育培训机构合作：《劳动力投资法》
- 7.14 组织发展：战略性人力资源管理工具

本章小结

复习题

HRM事件

注释

附录7 A 职业规划与发展

- 7A.1 工作保障与职业保障

<<人力资源管理>>

- 7A.2 职业与职业规划的概念界定
 - 7A.3 职业规划
 - 7A.4 职业轨迹与职业发展
 - 7A.5 职业发展的方法
 - 7A.6 职业轨迹
 - 7A.7 员工队伍中独特群体的开发
- 注释

第8章 绩效管理与评价

- 8.1 绩效管理
- 8.2 绩效评价
- 8.3 绩效评价的应用
- 8.4 影响绩效评价的环境因素
- 8.5 绩效评价过程
- 8.6 确立绩效评价效标（标准）
- 8.7 绩效评价的责任者
- 8.8 绩效评价周期
- 8.9 绩效评价方法
- 8.10 计算机软件的应用
- 8.11 绩效评价中的问题
- 8.12 有效的绩效评价系统的特性
- 8.13 绩效管理中的法律问题
- 8.14 评价面谈

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第五部分 薪酬管理

第9章 直接经济薪酬

- 9.1 薪酬管理概述
- 9.2 经济薪酬中的公平
- 9.3 直接经济薪酬的决定因素
- 9.4 组织对直接经济薪酬决策的影响
- 9.5 劳动力市场对直接经济薪酬决策的影响
- 9.6 职位本身对直接经济薪酬决策的影响
- 9.7 职位评价
- 9.8 职位定价
- 9.9 员工对直接经济薪酬决策的影响
- 9.10 团队薪酬
- 9.11 公司范围的薪酬安排
- 9.12 专业人员的薪酬安排
- 9.13 销售代表的薪酬安排
- 9.14 弹性雇员的薪酬安排
- 9.15 高层管理者的薪酬安排

本章小结

复习题

HRM事件

注释

<<人力资源管理>>

第10章 福利、非经济薪酬及其他薪酬问题

- 10.1 福利（非直接经济薪酬）
- 10.2 法定（强制性）福利
- 10.3 企业（自愿）福利
- 10.4 对非工作时间的付薪
- 10.5 医疗保健
- 10.6 人寿保险
- 10.7 退休计划
- 10.8 失能保护
- 10.9 员工股票期权计划
- 10.10 补充失业保险
- 10.11 员工服务
- 10.12 定制化的福利计划
- 10.13 额外酬劳
- 10.14 企业福利信息的沟通
- 10.15 非经济薪酬
- 10.16 职位本身作为非经济薪酬要素
- 10.17 职位特性理论
- 10.18 工作环境作为非经济报酬要素
- 10.19 弹性工作安排（工作生活平衡）
- 10.20 其他薪酬问题

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第六部分 安全与健康

第11章 安全、健康的工作环境

- 11.1 安全与健康的性质和作用
- 11.3 安全：经济影响
- 11.4 安全方案的关注焦点
- 11.5 劳肌损伤
- 11.6 人体工效学
- 11.7 工作场所暴力
- 11.9 压力的性质
- 11.10 压力管理
- 11.11 工作倦怠
- 11.12 员工身心健康方案
- 11.13 员工健身方案
- 11.14 酒精及药物滥用
- 11.16 实施药物检测方案
- 11.17 员工援助计划
- 11.18 无烟工作场所

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第七部分 员工关系与劳动关系

<<人力资源管理>>

第13章 内部员工关系

13.1 内部员工关系的概念界定

13.2 自由雇用

13.3 公司纪律与违纪处分

13.4 违纪处分的过程

13.5 违纪处分的方式

13.6 违纪处分实施中的问题

13.11 终止雇用

13.12 终止雇用各组织层级的员工

13.13 以降职替代终止雇用

13.14 调动

13.15 晋升

13.16 辞职

13.17 退休

本章小结

复习题

HRM事件

注释

第八部分 全球环境中的经营

第14章 全球人力资源管理

14.1 全球化经营的发展演变

14.2 全球战略性人力资源管理

14.3 全球化人员配置

14.4 全球人力资源开发

14.5 全球化的薪酬管理

14.6 全球化的安全与健康

14.7 全球化的医疗保险法律规定

14.8 全球化的员工关系与劳动关系

14.9 全球法律与政治因素

14.10 全球环境下的虚拟团队

本章小结

复习题

HRM事件

注释

章节摘录

版权页：插图：Although not a problem in recent years, the logic for using cost of living as a pay determinant is both simple and sound: when prices rise over time and pay does not, real pay is actually lowered. A pay increase must be roughly equivalent to the increased cost of living if a person is to maintain his or her previous level of real wages. For instance, if someone earns \$42,000 during a year in which the average rate of inflation is 4 percent, a \$140-per-month pay increase will be necessary merely to maintain the purchasing ability of that employee.

编辑推荐

《人力资源管理(英文版·第11版)》系统地阐述了人力资源管理各项职能之间的相互关系以及技术的加速应用,内容涵盖了人力资源管理环境与法律、人员配置、人力资源开发、报酬与福利等。

《人力资源管理(英文版·第11版)》主要针对首次接触人力资源管理的读者,使他们在思考大量实例和公司资源的过程中了解这一领域,并向他们强化一种观念,即所有管理者的工作都必然与人力资源有关。

全书自始至终都贯穿着大量的实际公司事例和材料,以说明理论概念在组织中的应用。

《人力资源管理(英文版·第11版)》适合工商管理、人力资源管理、公共管理及其他相关专业本科生、研究生、MBA以及企业管理人员使用。

为了增强《人力资源管理(英文版·第11版)》的可读性,使读者认识到人力资源管理的重要性。

《人力资源管理(英文版·第11版)》精心设计了以下栏圈:“HRM在行动”栏目,讨论人力资源管理的最新话题,引出该章所要介绍的知识点。

“伦理困境”小练习,主要是为了让学生对真实情境做出伦理决策。

“趋势与创新”栏目,借以强调人力资源管理领域的最新进展。

“全球视点”栏目,突出了全球环境下的人力资源管理。

“HRM”事件,这些小案例进一步强调了该章中所阐述的内容。

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>