

<<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：9787301184097

10位ISBN编号：7301184093

出版时间：2011-9

出版时间：北京大学出版社

作者：李琦，王江涛 主编

页数：223

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

本书是高职高专教育的一本理论教材，本着“理论基本够用”的职业教育原则，编者精选了人力资源管理的七个基本内容，即人力资源管理概述、工作分析、人力资源规划、人力资源招聘与选拔、薪酬设计与管理、绩效管理、培训与开发，大大减轻了教师教学与学生学习的负担。本书在内容体系编排上也进行了精心的设计，运用案例导入的方法，每章首先设置主题案例，并提供知识链接，中间两节或三节是理论详解，最后一节提供了多种题型的练习题。在理论详解中，每章基本采用同一结构，便于教学并能增强学生对人力资源管理的整体理解。

本书适合高职高专人力资源管理及相关专业的教学，也可作为本科非人力资源管理专业的教材，还适合广大企事业单位对人力资源管理从业人员进行培训。

作者简介

李琦，北京劳动保障职业学院劳动经济管理系主任、副教授，博士后，北京市教学名师，北京市优秀青年骨干教师.国家级骨干重点专业（人力资源管理）带头人，北京市劳动和社会保障学会常务理事、副秘书长。

人力资源管理专业北京市级优秀教学团队带头人，北京市级精品课程人力资源管理负责人。

主持北京市哲学社会科学规划课题等各级课题研究十余项，公开发表学术论文50余篇，出版专著1部、教材4部，其中主编国家级精品教材一部.市级精品教材2部（重点项目1部）。

王江涛：北京劳动保障职业学院讲师，硕士研究生，毕业于北京师范大学，8年教育行业经历，7年企业人力资源培训和管理经验。

现从事人力资源管理专业教学及职业技术教育课程开发、教学技术和师资培训研究等工作。

先后主持或参与课题研究5项。

公开发表学术论文10余篇。

<<人力资源管理>>

书籍目录

- 第一章 人力资源管理概述
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 人力资源管理的产生与发展
 - 一、人力资源的概念与特征
 - 二、人力资源管理的概念与特征
 - 三、人力资源管理的重要性
 - 四、人力资源开发
 - 五、人力资源管理的发展阶段
 - 第三节 人力资源管理在组织中的实现
 - 一、人力资源管理的目标与功能
 - 二、人力资源管理的任务与作业活动
 - 三、人力资源管理部门设置与职权
 - 四、我国人力资源管理的现状
 - 五、人力资源管理的发展趋势与面临的挑战
 - 第四节 练习题
- 第二章 工作分析
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 岗位分析的含义与程序
 - 一、什么是岗位分析
 - 二、岗位分析的信息提供
 - 三、岗位分析的程序
 - 第三节 岗位分析的方法与岗位说明书
 - 一、岗位分析的方法
 - 二、岗位说明书
 - 第四节 练习题
- 第三章 人力资源规划
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 人力资源规划概述
 - 一、什么是人力资源规划
 - 二、人力资源规划的作用
 - 三、人力资源规划的主要内容
 - 第三节 人力资源规划的程序与方法
 - 一、人力资源规划的程序
 - 二、人力资源供给预测的方法
 - 三、人力资源需求预测的方法
 - 四、人力资源预测结果的平衡
 - 第四节 练习题
- 第四章 人力资源招聘与选拔
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 招聘与选拔概述
 - 一、有效的人力资源招聘的意义
 - 二、招聘的流程
 - 第三节 招募
 - 一、招聘工作中人力资源管理部门与用人部门的职责
 - 二、招聘计划的制订与审批

<<人力资源管理>>

- 三、确定招聘渠道
- 四、招聘广告的制作与信息發布
- 第四节 选拔录用
 - 一、求职申请表 / 履历表
 - 二、人员素质测评
 - 三、对未录用应聘者的处理及对候选人的录用
 - 四、背景调查
 - 五、员工入职程序
- 第五节 练习题
- 第五章 薪酬设计与管理
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 薪酬管理概述
 - 一、薪酬的含义与形式
 - 二、工资总额管理
 - 三、企业人工费用
 - 四、薪酬管理的地位与作用
 - 五、科学与合理薪酬制度的要求
 - 第三节 薪酬设计的程序与方法
 - 一、薪酬设计的一般程序
 - 二、薪酬设定的主要制约因素
 - 三、薪酬设计的主要方法——工作评价
 - 四、奖金与福利
 - 第四节 练习题
- 第六章 绩效管理
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 绩效管理概述
 - 一、绩效
 - 二、绩效考评
 - 三、绩效管理
 - 四、绩效考评与绩效管理的联系和区别
 - 五、绩效管理与人力资源管理其他职能的关系
 - 第三节 绩效管理的流程
 - 一、准备阶段
 - 二、实施阶段
 - 三、反馈阶段
 - 四、运用阶段
 - 第四节 绩效考核方法
 - 一、比较法
 - 二、量表法
 - 三、描述法
 - 四、系统化的绩效评估工具介绍
 - 第五节 练习题
- 第七章 培训与开发
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 新工人职培训
 - 一、新员工入职培训
 - 二、新员工入职培训的内容

<<人力资源管理>>

三、新员工入职培训的方式

.....

附录：练习题参考答案
参考文献

章节摘录

1) 国家的法律法规 由于法律法规的本质是规定人们不能做什么事情,因此在一般意义上,国家的法律法规对企业的招聘活动具有限制作用,它往往规定了企业招聘活动的外部边界。例如,西方国家的法律规定,企业的招聘信息中不能涉及性别、种族和年龄的特殊规定,除非证明这些是职位所必需的;再比如,近期北京市政府也规定,企业的招聘信息中不能出现“35岁以下”和“北京户口”之类的条件,这些都对企业的招聘活动起到了一定的限制和约束作用。

2) 外部劳动力市场 由于招聘特别是外部招聘主要是在外部劳动力市场进行的,因此劳动力市场的供求状况会影响招聘的效果,当劳动力市场的供给小于需求时,企业吸引人员就会比较困难;相反,当劳动力市场的供给大于需求时,企业吸引人员就会比较容易。在分析外部劳动力市场的影响时,一般要针对具体的职位层次或职位类别来进行,例如现在技术工人的市场比较紧张,企业招聘这类人员就比较困难,往往要投入大量的人力、物力。

3) 竞争对手 在招聘活动中,竞争对手也是非常重要的一个影响因素。应聘者往往是在进行比较之后才做出决策,如果企业的招聘政策和竞争对手存在差距,那么就会影响企业的吸引力,从而降低招聘的效果。

因此,在招聘过程中,取得对竞争对手的比较优势是非常重要的。

2.内部影响因素 1) 企业自身的形象 一般来说,企业和社会中的形象越好,就越有利于招聘活动。

良好的企业形象会对应聘者产生积极的影响,引起他们对企业空缺职位的兴趣,从而有助于提高招聘的效果。

例如,在美国《财富》杂志2000年的一次排名中,思科公司就当选为信息产业“最吸引员工的公司”;在国内,一些形象良好的企业,比如海尔、联想集团、南方报业等,往往都是大学生毕业后择业的首选。

而企业的形象又取决于多种因素,如公司的发展趋势、薪酬待遇、工作机会以及企业文化等。

2) 企业的招聘预算 由于招聘活动必须支出一定的成本,因此企业的招聘预算对招聘活动有着重要的影响。

充足的招聘资金可以使企业选择更多的招聘方法、扩大招聘的范围,如可以花大量的费用来进行广告宣传,选择的媒体也可以是影响力比较大的;相反,有限的招聘资金会使企业进行招聘时的选择大大减少,这会对招聘效果产生不利的影响。

3) 企业的政策 企业的相关政策对于招聘活动有着直接的影响,企业在进行招聘时一般有内部招聘和外部招聘两个渠道,至于选择哪个渠道来填补空缺职位,往往取决于企业的政策。

有些企业可能倾向于外部招聘,而有些企业则更倾向于内部招聘;还有,在外部招聘中,企业的政策也会影响到招聘来源的选择,有些企业愿意在学校进行招聘,而有些企业则更愿意在社会上进行招聘

。

.....?

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>