

<<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：9787309071924

10位ISBN编号：7309071921

出版时间：2010-4

出版时间：复旦大学出版社

作者：包季鸣 编

页数：489

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>

前言

本书的目的，是以一个共同关注的、全球化的视角，来理解当前世界人力资源管理的实践。本书结合已有的学术研究，整合了当今的一些管理思想和管理实践，从而使人力资源课题的探讨更富有活力。

在全球化背景下，转型中的中国，正在经历一场人力资源管理的重大变革。

这本教材提出并回答了管理者在这个快速变革的世界里，在人力资源管理这个领域中，如何提高综合素质，如何培养所需的能力和技巧。

本书有三个重要特色： 1.时代性。

人力资源管理，古已有之。

然而，不同时代需要不同思路和不同方法。

人力资源管理，必须与时俱进。

提高人力资源管理的效果，首先要回答，我们在哪里？

我们要往哪里去？

然后才可能给出可行的如何去那里的正确答案。

本书正是以全新的视野，分析了在全球化背景下，中国企业人力资源管理面临的全新挑战；同时揭示了资源配置全球化给中国企业人力资源管理带来的全新机遇；强调面对新挑战和新机遇，人力资源管理必须着力的六个方面。

2.创新性。

本书在体例上，具有创新性，分为总论篇、应用篇和专题篇。

既有对全球化背景下，中国企业人力资源管理面临的全新挑战和机遇的系统思考；又有对成熟的人力资源管理成果应用的完整阐述；更有对这些已有的理论成果和实践经验在不同所有制企业中应用的专题分析。

在内容表述上，既有经典架构的系统描述，又有最新成果的精要介绍，更注重分析如何将西方经典学说与东方管理理论熔为一炉。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书从全球视野出发，系统分析了处于转型中的中国企业在人力资源管理方面，面临的全新挑战和机遇，并从当前在招募甄选、绩效考核、薪酬设计、员工培训开发，以及处理日常劳资纠纷等方面的热点、难点问题着手，分析问题产生的原因，提出切实有效的解决方案，又特别提醒读者在处理这些问题时，要识别哪些误区，要避免哪些陷阱。

本书还专题分析了国有企业、民营企业、外资企业在人力资源管理方面所呈现的独特个性，并提出了适应这些特点的因应策略。

本书主要作为高等学校管理类专业的教科书，可供相关专业的本科生、研究生和MBA、EMBA等学生选用，也可供企业管理人员的培训和研究人员参考之用。

其可读性、操作性强的写作风格，亦能为一切管理者自学使用，或作为经理班深造的教材。

作者简介

包季鸣，教授，于1992年获复旦大学管理科学博士学位。

1985年至1995年在复旦大学担任管理学院培训部副主任、管理学院院长助理、复旦发展研究院秘书长等职务。

1995年后任职于大型国企上海实业集团，历任办公室副总经理、企业管理部总经理、集团副总裁、集团执行董事兼海外公司董事长等职务。

2009年初回到复旦，全职担任复旦企管系教授兼EMBA项目学术主任。

自任职以来完成的专著、编著有《企业组织与人事》、《企业领导学》、《工业企业管理导论》、《现代组织行为学教程》等16部。

主持国家哲学社会科学基金、国家自然科学基金、国家博士后基金等多项课题；作为主要成果完成人曾获得国家企业管理现代化创新成果一等奖、上海市企业管理现代化创新成果一等奖、上海市人民政府决策咨询研究成果一、二、三等奖。

现任上海市管理科学学会副理事长。

徐笑君，副教授，现任教于复旦大学管理学院，管理学博士、博士后，心理学硕士，丹麦哥本哈根商学院和香港大学商学院访问学者。

《研究与发展管理》、《管理学报》等国家核心学术刊物审稿专家，复旦大学世纪之星，管理学会(AOM)会员、国际管理学会(AIB)会员、中华管理国际协会(IACMR)创办会员。

主持了国家自然科学基金、国家哲学社会科学基金、国家博士后基金等8项国家级课题和政府委托课题，出版了《智力资本管理》、《职业生涯规划和管理》等专著和教材。

<<人力资源管理>>

书籍目录

前言第一篇 总论篇 第一章 全球化背景下的人力资源管理 第一节 经济活动全球化是最重要的时代特征 第二节 全球化背景下的人力资源 第三节 全球化背景下的人力资源管理 第四节 全球化背景下人力资源管理的全新挑战和全新机遇 第二章 中国企业人力资源管理的大思路 第一节 全球化背景下的中国企业 第二节 全球化背景下的中国“人” 第三节 中国企业人力资源管理的大思路第二篇 通用篇 第三章 工作分析和设计 第一节 工作分析的经典架构 第二节 工作分析和设计最新研究成果 第三节 工作分析和设计的热点难点问题 第四节 工作分析和设计操作中的陷阱与误区 第四章 人力资源的获取和配置 第一节 人力资源获取和配置的经典架构 第二节 人力资源获取和配置的最新研究成果 第三节 人力资源获取和配置在操作中的难点和热点 第四节 人力资源获取和配置在执行中的陷阱和误区 第五章 绩效管理与薪酬激励 第一节 绩效管理和薪酬管理的经典架构 第二节 绩效管理与薪酬激励的最新研究成果 第三节 绩效管理与薪酬激励操作中的热点与难点 第四节 绩效管理与薪酬激励执行中的陷阱与误区 第六章 学习和发展 第一节 学习和发展的经典架构 第二节 学习和发展的最新研究成果 第三节 学习与发展执行中的热点和难点 第四节 学习与发展执行中的陷阱和误区 第七章 劳动关系 第一节 劳动关系理论的形成和发展 第二节 当代西方环境因素研究和中国企业和谐探索 第三节 中国企业劳动关系的热点和难点 第四节 中国劳动关系的新格局和新思路第三篇 专题篇 第八章 国有企业的人力资源管理 第一节 国企人力资源改革的回顾与展望 第二节 国企转制中的人力资源管理 第三节 国企自主创新中的人力资源管理 第四节 国企战略重组中的人力资源管理 第五节 国企高管薪酬管理 第九章 民营企业的人力资源管理 第一节 民营企业发展的新阶段和新挑战 第二节 民营企业人力资源管理的热点和难点 第三节 民营企业人力资源管理的陷阱和误区 第四节 民营企业人力资源管理创新的探索 第十章 外资企业的人力资源管理 第一节 外资企业人力资源管理的独特性 第二节 全球化背景下外资企业人力资源管理的新思路 第三节 当前外资企业人力资源管理的突出问题及相应对策主要参考文献

章节摘录

人力资源的文化管理充分尊重人的人格、价值和贡献，把员工看成是企业组织的主体、根本和核心。

人力资源管理的主要任务就是为这些员工提供从事创造性工作、发展和提高自己的机会和条件。

这是一种富有人情味，使人感觉到温暖，充满内在激励的管理。

这种管理强调感情投资，重视人才的培养和使用，主张自我管理，自我服务。

在这种氛围下，管理者与员工，不再是单纯的管理与被管理的关系，而是结成了工作中的伙伴关系。

伦理化是指文化管理始终都把管理对象看作伦理实体，从道德的层面去规范和激发人的潜能，实现企业目标。

在人力资源的管理中表现为重视员工的技能与伦理行为的关系，重视员工个性的发展，把员工的日常培训与企业精神结合起来，使得企业的道德原则和规范变为个人的道德意识和行为，激发广大员工关心集体、热爱企业的高尚情操，形成强大的企业凝聚力和向心力，保证企业文化管理的正确方向，建立一种适合企业成长或发展的核心价值观，从而形成企业核心竞争力。

这样，企业人力资源的文化管理就实现了企业的管理价值与个人的伦理价值的和谐统一。

民主化是指文化管理主张企业的员工主动地、广泛地参与决策过程和管理过程，即通过适当的分权，给员工一个想象的空间，一个领域，人力资源管理基本约束仅仅是一个目标，允许员工选择性、创造性地去达到目标，鼓励员工围绕企业发展的总方向积极地参加各种形式的培训，更好地了解本人的实力与专业技术，自主进行人生事业生涯的设计与规划。

企业人力资源的职务升降与任免、奖金与福利制度的制定以及员工的合理流动都要广泛地吸取广大员工的意见，让员工参与到人力资源管理的实际流程中去，在民主决策的基础上让员工领悟、遵守企业人力资源的权利、义务与行为规范。

编辑推荐

《人力资源管理：全球化背景下的思考与应用》具有时代性，全新的视野.分析了在全球化背景下，中国企业人力资源管理面临的全新挑战；同时揭示了资源配置全球化给中国企业人力：资源管理带来的全新机遇；强调面对新挑战和新机遇，人力资源管理必须着力的六个方面。

创新性 既有经典架构的系统描述，又有最新成果的精要介绍.更注重分析如何将西方经典学说与东方管理理论融为一体，创新性地分析了中国社会在转型期间，国有企业、民营企业、在华跨国企业在人力资源管理的方面呈现的独特个性，并提出了适应这些特点的因应策略。

操作性 国际热点的人力资源管理学说与中国人力资源管理的实践紧密结合，着重探讨这些理论在中国运用时的热点和难点，在具体操作时的误区和陷阱，并用心总结出具有很强指导意义的操作思路 and 新鲜经验。

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>