

<<人力资源管理原理与技术>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理原理与技术>>

13位ISBN编号：9787512102910

10位ISBN编号：7512102917

出版时间：2010-8

出版时间：清华大学出版社

作者：王海建，苗长川 主编

页数：243

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>

<<人力资源管理原理与技术>>

前言

随着市场竞争的加剧和经营环境的不断变化,以及国家对“以人为本、科学发展观、构筑和谐社会”的倡导,人力资源管理与人资源战略制定的重要性日益凸显。

本书的编写正是为了解决社会急需,为企业培养既懂理论知识,又能把理论应用于实践的技能型人才。

本书共分8章,在编写过程中严格遵照教育部关于“高职教育必须加强实践技能培养”的要求,在充分汲取国内外最新人力资源管理理念的基础上,结合我国人力资源管理的现状与特点,从理论和实践两个方面来编写。

每章都有内容提要、学习目标,结尾有小结和案例分析,并附有复习思考题,可以帮助学生更深入理解本章所讲内容。

本书重点强调对职业技能的掌握,并介绍必备的管理理论知识,主要有以下特点。

(1) 实践性强。

在每章结尾附有案例分析,分析潜在原因,并提出相应的对策,帮助读者增强对人力资源管理实践的了解。

(2) 观点新。

要让学生通过对本书的学习掌握本学科的核心知识,基本上能胜任人力资源管理工作。

因此,在编写过程中,力争引入最新的观点,使学生能对本学科所涉及的最前沿的观点有一个基本的了解。

(3) 强调本土化。

每章的案例都以我国国情为背景,真实反映我国目前人力资源管理所面临的问题和挑战。

<<人力资源管理原理与技术>>

内容概要

依照人力资源管理活动的基本过程和规律，力求突出实践与理论相结合，并就人力资源管理的基本知识、人力资源规划、职务分析与评价、员工招聘与甄选、培训管理、绩效管理、薪酬与福利管理、劳动关系管理等内容进行系统的介绍。

本书选用了新颖统一的体例格式，每章开头有内容提要和学习目标，结尾有小结和案例分析，并附有复习思考题，帮助读者进一步理解每章内容。

本书适合作为高职高专人力资源管理等经济管理类相关专业的教材，又可作为企事业人力资源管理从业人员继续教育和证书考试的培训教材，对于广大感兴趣的读者也是一本有益的读物。

<<人力资源管理原理与技术>>

书籍目录

第1章 人力资源管理概述	1.1 人力资源	1.1.1 人力资源的概念	1.1.2 人力资源的内容与构成
	1.1.3 人力资源的特点	1.2 人力资源管理	1.2.1 人力资源管理的定义
		1.2.2 人力资源管理的作用	1.2.3 人力资源管理的任务
	1.3 人力资源管理的历史与发展	1.3.1 人力资源管理的产生	1.3.2 人力资源管理的发展历程
	1.3.3 人力资源管理的发展趋势	1.4 人力资源管理的基本理论	1.4.1 关于人性的认识
	1.4.2 人力资源管理理论	1.4.3 激励理论	1.4.4 人力资源管理理论发展
本章小结	复习思考题	案例分析	第2章 人力资源规划
			2.1 人力资源规划概述
			2.1.1 人力资源规划概念
			2.1.2 人力资源规划内容
			2.1.3 人力资源规划意义
			2.1.4 人力资源规划程序
	2.2 人力资源规划环境分析	2.2.1 人力资源规划环境含义	2.2.2 人力资源规划环境构成
	2.2.3 人力资源规划环境分析	2.3 人力资源供需预测	2.3.1 人力资源供给预测
		2.3.2 人力资源需求预测	2.4 人力资源的供需平衡
	2.4.1 人力资源的供需平衡内容	2.4.2 人力资源的供需平衡措施	本章小结
	复习思考题	案例分析	第3章 职务分析与评价
			3.1 职务分析
			3.1.1 职务分析概述
			3.1.2 职务分析的类型与流程
			3.1.3 职务分析的作用与意义
			3.1.4 职务分析的内容
	3.2 职务分析方法	3.2.1 职务分析的基本方法	3.2.2 工作任务分析法
	3.2.3 工作人员分析法	3.2.4 方法分析	3.3 职位评价
		3.3.1 职位评价的内涵	3.3.2 职位评价的方法与内容
		3.3.3 职位评价过程	3.4 定员管理
	3.4.1 定员管理概述	3.4.2 劳动定额	3.4.3 定员
	3.4.4 定员方法	本章小结	复习思考题
		案例分析	第4章 员工招聘与甄选
			第5章 培训管理
			第6章 绩效管理
			第7章 薪酬与福利管理
			第8章 劳动关系管理
			参考文献

<<人力资源管理原理与技术>>

章节摘录

2.2.1 人力资源规划环境含义 人力资源规划环境是指影响人力资源规划行为的各种因素相互作用、相互制约、相互影响所形成的有机整体。

在制定人力资源规划过程中,制定者在多方面因素的作用下所制定的人力资源规划的合理性、可行性、科学性受到影响,不利于人力资源管理的有效开发与管理。

科学认识人力资源规划环境,可以准确地把握人力资源管理方向,选择科学的人力资源规划内容。

2.2.2 人力资源规划环境构成 人力资源规划环境主要由两个方面构成,即内部环境和外部环境。

1. 内部环境 内部环境是由那些从内部影响人力资源管理的因素构成的,即公司的目标、政策、企业文化、高层经理的管理方式、员工、非正式组织、其他组织机构和工会等。这些因素对决定人力资源管理和组织内部其他部门间的相互作用有重要的影响。这种相互作用对组织的整体生产效率有很大的影响,因此,使这种相互作用成为实现公司目标的积极有利因素对公司来说是至关重要的。

(1) 目标 目标(mission)是组织持续存在的目的或原因。

每一管理层都应明确的公司目标而工作。

实际上,每个组织单位(分公司、工厂、部门)都应明确自己的目标,以便与公司的目标协调一致。

(2) 政策 政策(policy)是指为决策提供方向而事先制定的指导方针。

它是指导方针而不是条件苛刻的规则,政策具有一定的灵活性,在应用的时候需要进行解释和判断。它们对经理怎样完成自己的工作能够产生重大的影响。

有关影响人力资源管理的潜在政策陈述如下: 给员工提供一个安全的工作场所; 鼓励员工尽可能多地发挥其人力资源潜力; 提供补贴以鼓励在质和量上提高生产率; 确保现在的员工首先被安排在他们能够胜任的任一空缺职位上。

.....

<<人力资源管理原理与技术>>

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>