

<<人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787553700847

10位ISBN编号：7553700843

出版时间：2012-10

出版单位：江苏科学技术出版社

作者：严新明

页数：278

字数：300000

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>

<<人力资源开发与管理>>

内容概要

人力资源管理的研究既包括对总体人力资源的战略规划，也包括对具体工作人员的能力开发、职业规划。

《高等院校人力资源管理专业十二五规划系列教材：人力资源开发与管理》在体例上就划分为总论篇、管理篇、开发篇。

总论篇主要进行基本理论阐述，包括人力资源管理及其价值、战略及理论基础；管理篇包括人力资源战略规划、工作分析、人力资源的招录管理、薪酬与福利；开发篇包括职业生涯规划管理、员工培训、人力资源的激励机制、绩效考核、组织发展与变革等内容。

<<人力资源开发与管理>>

作者简介

严新明，1971年生，安徽郎溪人，2004年3月毕业于南京大学公共管理学院社会学系，获法学博士学位，并留校任教。

主要研究方向：社会问题、社会保障。

<<人力资源开发与管理>>

书籍目录

总论篇

第一章 人力资源管理及其价值

第一节 人力资源概述

- 一、人力资源的概念
- 二、人力资源的特点
- 三、人力资源的地位和作用

第二节 人力资源管理及战略性人力资源管理概述

- 一、人力资源管理的含义与特征
- 二、战略性人力资源管理
- 三、战略性人力资源管理系统

第二章 人力资源开发及其战略

第一节 人力资源开发的概述

- 一、人力资源开发的概念
- 二、人力资源开发的类型
- 三、人力资源开发的特点

第二节 人力资源开发方法

- 一、自我开发
- 二、职业开发
- 三、组织开发

第三节 人力资源开发战略及其价值

- 一、人力资源开发战略的提出背景及其概念界定
- 二、人力资源开发战略的作用
- 三、人力资源开发战略的内容与实施

第三章 人力资源开发与管理的理论基础

第一节 现代人力资源管理理论的起源与发展

- 一、人力资源理论产生的基础
- 二、人力资源理论的发展

第二节 现代人力资源开发与管理的理论基础

- 一、人力资本理论
- 二、潜能开发理论
- 三、人性假设理论

管理篇

第四章 人力资源战略规划

第一节 人力资源规划概述

- 一、人力资源规划的含义
- 二、人力资源规划的作用
- 三、人力资源规划的影响因素

第二节 人力资源预测的技术和方法

- 一、人力资源需求预测技术
- 二、人力资源供给预测技术
- 三、人力资源规划的结果及处理方法

第三节 人力资源计划的制订、执行与反馈

- 一、人力资源规划的原则
- 二、人力资源规划的内容
- 三、人力资源规划的制订与执行

<<人力资源开发与管理>>

第五章 工作分析

第一节 工作分析概述

- 一、工作分析的发展历程
- 二、工作分析的概念界定
- 三、工作分析的意义和作用
- 四、工作分析的原则

第二节 工作分析的流程与方法

- 一、工作分析流程
- 二、工作分析的方法

第三节 工作分析的结果

- 一、工作描述
- 二、工作规范
- 三、工作说明书的编写
- 四、工作说明书范例

第六章 人力资源的招录管理

第一节 人员招聘

- 一、招聘的含义和意义
- 二、招聘的影响因素
- 三、招聘的原则
- 四、招聘的程序
- 五、招聘的类型

第二节 人员选拔与录用

- 一、选拔录用的含义
- 二、人员选拔的重要性
- 三、选拔的程序
- 四、人员录用的原则和程序

第三节 招聘的评估

- 一、招聘评估的作用
- 二、招聘方法的成效评估
- 三、招录的成本效益评价
- 四、录用人员评价
- 五、综合评价

第七章 人力资源的薪酬与福利

第一节 薪酬管理

- 一、薪酬的影响因素
- 二、主要薪酬理论概述
- 三、薪酬管理的界定
- 四、薪酬的形式
- 五、薪酬制度中的设计

第二节 员工福利

- 一、员工福利的内涵与外延
- 二、法定员工福利
- 三、企业福利
- 四、员工福利的制订与管理
- 五、员工福利的发展趋势

开发篇

第八章 职业生涯规划管理

<<人力资源开发与管理>>

第一节 职业生涯规划概述

- 一、职业概述
- 二、职业选择
- 三、职业生涯规划的含义
- 四、职业生涯规划的意义

第二节 职业生涯相关理论

- 一、职业选择理论
- 二、职业发展理论

第三节 职业生涯规划与管理

- 一、职业生涯规划的含义与特征
- 二、职业生涯规划的影响因素
- 三、制订职业生涯规划的原则
- 四、制订个人职业生涯规划的方法
- 五、设计职业生涯规划步骤

第九章 员工培训

第一节 员工培训概述

- 一、员工培训的含义
- 二、员工培训的特点
- 三、员工培训的内容
- 四、员工培训的影响因素
- 五、员工培训的原则
- 六、员工培训的意义

第二节 员工培训的方法及技术

- 一、传统的培训方法
- 二、新技术对培训的影响及其运用

第三节 员工培训的组织和实施

- 一、培训的系统模型
- 二、培训准备阶段
- 三、培训的实施阶段
- 四、培训的评估阶段

第十章 人力资源的激励机制

第一节 人力资源管理中激励的原理

- 一、激励的原理
- 二、人性假设理论

第二节 西方激励理论简介及运用

- 一、内容型激励理论
- 二、过程型激励理论
- 三、状态型激励理论
- 四、综合激励理论

第三节 人力资源管理激励的原则和方式

- 一、激励的原则
- 二、激励的方式选择

第十一章 绩效考核

第一节 绩效考核概述

- 一、绩效概述
- 二、绩效考核的概念、类型与原则
- 三、绩效考核的功能和作用

<<人力资源开发与管理>>

第二节 绩效考核的程序和方法

- 一、绩效考核的程序
- 二、绩效考核的方法

第三节 绩效考核中的误区

- 一、评价标准难以确定
- 二、偏差现象
- 三、信息不对称
- 四、反馈不良
- 五、绩效考核结果的使用有误

第十二章 组织发展与变革

第一节 组织发展理论与概念

- 一、变革过程理论
- 二、执行理论

第二节 干预政策的制定

- 一、人际过程干预策略
- 二、技术结构干预策略
- 三、社会技术系统干预策略
- 四、组织转型策略

参考文献

<<人力资源开发与管理>>

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>