

<<人力资源管理教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理教程>>

13位ISBN编号：9787802344624

10位ISBN编号：780234462X

出版时间：2009-9

出版时间：中国发展出版社

作者：伍争荣 编

页数：395

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>

<<人力资源管理教程>>

前言

本书第1版自2006年初出版发行以来，得到了国内高校从事人力资源管理教学研究工作的教师、学习人力资源管理课程的大学生和研究生，以及部分企事业单位的人力资源经理的广泛认可。读者的肯定是对编者的最大激励。

不知不觉中，三年时间过去了。

这三年间，人力资源管理的环境发生了许多重要变化，其中，最大的变化当属新的《劳动合同法》的颁布和实施。

新的《劳动合同法》是在1995年《劳动法》基础上的重大突破，该法的实施，正在对我国劳动关系的格局变化产生重大影响。

其他的环境变化如节假日的调整、带薪休假制度的实施、最低工资的提高、外资企业建工会的推进等等，都对企业薪酬福利政策和劳动关系产生一定的影响。

本教材如果不能适应人力资源管理的这些环境变化，其存在价值就会大大降低。

同时，人力资源管理理论与实践也有了一定的发展。

一本优秀的教材，必须能够反映理论的前沿和实践的进步。

所以，教材改版就提上了议事日程。

目前我国高校的教师科研绩效评价体系对教材的编撰并不重视，教师对编写教材的积极性本来就不高，更何况，教材改版工作在高校教师工作绩效评价体系中的权重为零（这大概是我国高校教师出版的教材很少有不断再版的原因）。

但是，我们认识到，教材的改版，不能仅仅考虑经济利益，而应视为对读者负责、对自己负责的一项使命。

所以，我们毅然决定拿起笔来，对本书进行修订和改版。

<<人力资源管理教程>>

内容概要

《人力资源管理教程（第2版）》第1版自2006年初出版发行以来，得到了广大从事人力资源管理教学研究工作的教师、学习人力资源管理课程的大学生和研究生以及部分企事业单位的人力资源经理的广泛认可。

为了更好地适应人力资源管理的环境发生很大变化后的教学研究工作，特别是新的《劳动合同法》颁布实施后劳动关系领域新的变化，并反映理论的前沿和实践的进步。

《人力资源管理教程（第2版）》对第1版进行了一定程度的调整、补充和完善。

《人力资源管理教程（第2版）》仍然维持第1版的篇章布局，也分12章。

但是与第1版相比，有以下方面的更新：第一，内容更丰富，如在第2章增加了“工作设计”的内容；第二。

内容紧跟时代的步伐，更有实效性。

如第12章“劳动关系管理”中，结合新《劳动合同法》的规定，进行了较大幅度的修订；第三。

梳理和简化了一些概念体系，如对第10章“员工福利管理”的调整；第四，更新和扩充了各章节的案例和资料阅读：等等。

第2版教材结构更加完整，资料案例更加丰富、新颖。

更适合人力资源管理课程的现实需要。

《人力资源管理教程（第2版）》可作为高等学校本专科教学用书。

也可作为企业、政府机关和事业单位的管理干部培训教材和管理类专业研究生、MBA、MPA的教学参考书。

<<人力资源管理教程>>

作者简介

伍争荣，教授。

浙江工商大学工商管理学院人力资源管理系原系主任。

薪酬管理研究所所长。

浙江省劳动与社会保障学会理事。

曾为杭州解百集团股份有限公司、杭州百大集团股份有限公司、杭州城建集团公司、宁波安信有限公司等十余家大中型企业设计薪酬管理与绩效管理方案：还为数

<<人力资源管理教程>>

书籍目录

第1章 导论 本章概述 1.1 人力资源与人力资源管理 1.2 人力资源管理的发展历史 1.3 人力资源管理部门与人力资源实践 1.4 当代人力资源管理面临的挑战与发展趋势 本章小结 练习题 实践活动

第2章 工作分析与工作设计 本章概述 2.1 工作分析概述 2.2 工作分析的实施与流程 2.3 工作分析方法 2.4 岗位说明书的编写 2.5 工作设计 本章小结 练习题 实践活动

第3章 人力资源规划 本章概述 3.1 人力资源规划概述 3.2 人力资源规划的程序 3.3 人力资源规划的评价与控制 本章小结 练习题 实践活动

第4章 员工招聘 本章概述 4.1 招聘的原则 4.2 人员配置的主要原理 4.3 招聘的意义 4.4 招聘流程 本章小结 练习题 实践活动

第5章 人力资源测试 本章概述 5.1 概述 5.2 笔试 5.3 面试 5.4 情境模拟测试 5.5 心理测试 5.6 其他测试方法 5.7 测试发展趋势 本章小结 练习题 实践活动

第6章 员工培训与管理人员开发 本章概述 6.1 员工培训概述 6.2 培训需求分析 6.3 新员工导向培训 6.4 培训方法与有效性评价 6.5 管理人员开发的概况及目的 6.6 管理人员开发计划及方法 6.7 接班人开发(接班计划) 本章小结 练习题 实践活动

第7章 职业管理 本章概述 7.1 职业管理基本概念与模型 7.2 职业选择 7.3 职业生涯发展理论 7.4 职业生涯设计与管理 本章小结 练习题 实践活动

第8章 绩效管理 本章概述 8.1 绩效与绩效管理 8.2 绩效计划 8.3 绩效评价设计 8.4 绩效评价工具 8.5 绩效评价主体的特点与选择 本章小结 练习题 实践活动

第9章 薪酬管理 本章概述 9.1 薪酬与薪酬管理 9.2 激励理论对薪酬管理的意义 9.3 基本薪酬体系与设计 9.4 绩效薪酬体系 9.5 我国企业薪酬制度发展与相关问题 本章小结 练习题 实践活动

第10章 员工福利管理 本章概述 10.1 员工福利概述 10.2 法定福利 10.3 企业福利 10.4 员工福利管理体系 本章小结 练习题 实践活动

第11章 社会保障 本章概述 11.1 社会保障概述 11.2 养老保险 11.3 医疗保险 11.4 失业保险 11.5 工伤保险 11.6 生育保险 本章小结 练习题 实践活动

第12章 劳动关系管理 本章概述 12.1 劳动关系概述 12.2 劳动合同管理 12.3 劳动争议管理 12.4 劳动标准管理 12.5 工会与劳动关系 本章小结 练习题 实践活动

参考文献

<<人力资源管理教程>>

章节摘录

(1) 企业吸引力。

企业吸引力是企业吸引必需数量、类型和质量的员工的能力。

企业吸引力主要来源于企业发展前景、个人发展机会、企业知名度、企业规模、激励机制、企业文化等，这些与人力资源管理是息息相关的。

因此，有效的人力资源管理对增强企业吸引力有直接的影响，企业吸引力是人力资源管理效果评价的一项重要指标。

(2) 员工工作绩效。

工作绩效是企业招聘员工的直接目的，它反映了员工在一定时间内对企业目标的贡献水平，决定着组织绩效和经营目标的实现。

因此，员工工作绩效是人力资源管理效果的直观反映，对员工工作绩效进行评估也是人力资源成果评价的重要方面。

(3) 员工流动水平。

人员流动水平过高，会大大增加企业的劳动力成本，这些成本包括离职人员的分离成本、再安置成本、新员工招聘和培训成本等。

据保守估计，每一个流失的员工所带来的相关费用为其工资的2~3倍，这还不包括因离职导致的对其他员工士气的影响等软性成本。

因此，员工流动水平可以反映企业人力资源管理的水平。

当企业员工流动过于频繁，特别是流走了大量优秀的员工时，会对企业运营产生破坏作用。

当然，对员工流动的管理目标并不在于实现100%的人员保持力，如果离职的人是不再有价值或不胜任的员工，那么员工流动对企业反而是好事。

(4) 员工出勤水平。

员工出勤水平反映了员工参与经营活动的连续性，它常常用员工缺勤率来反映。

员工缺勤就是指员工应出现于某种工作场合，却未能正常出席。

据估计，每年由于缺勤导致的花费，美国公司为400亿美元，加拿大公司为120亿美元。

很显然，如果员工们不能准时上班或干脆缺席，企业要想平稳生产并实现其目标是很困难的。

因此，员工出勤水平或缺勤率是人力资源管理效果的重要因素。

(5) 工作满意度。

工作满意度是指员工对其所从事的工作的一般态度，它不仅反映了员工对工作及公司的评价，从而影响员工的工作行为，也会影响外部人士对公司的评价，使公司在员工招聘方面处于更为有利的竞争地位。

因此，工作满意度可以说是人力资源管理效果的关键因素，它对企业吸引力、员工工作绩效、员工流动指数、员工出勤率等都有非常重要的影响。

下面将对工作满意度的重要性、内容进行分析，并简单介绍一些有关的调查方法。

2. 工作满意度的重要性、内容及调查方法 (1) 工作满意度的重要性。

1975年西肖尔等人的研究认为，探讨工作满意度的重要性有三点：一是工作满意度本身就代表社会中一种有价值的产物；二是工作满意度可作为组织内一种早期警戒的指针；三是提供组织及管理理论一项重要的参考变项。

<<人力资源管理教程>>

编辑推荐

本教程的价值定位是：以案例教学为导向，突出人力资源管理的实操性，理论体系合理完善，内容丰富，便于师生的教与学。

1. 《人力资源管理教程（第2版）》是作者近年来在教学工作与企业调研咨询过程中，汇总理论研究成果、总结实践经验编写而成。

2. 全书理论体系完整，以丰富的案例和资料来反映人力资源管理新的变化和內容。

3. 书中所用资料新颖，并以本土案例为主，侧重于人力资源管理的实操性。

《人力资源管理教程（第2版）》可作为高等学校本专科教学用书，也可作为企业、政府机关和事业单位的管理干部培训教材和管理类专业研究生、MBA、MPA的教学参考书。

<<人力资源管理教程>>

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>