

<<人力资源管理技能开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理技能开发>>

13位ISBN编号：9787030223135

10位ISBN编号：7030223136

出版时间：2008-6

出版时间：科学出版社

作者：魏钧

页数：222

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>

<<人力资源管理技能开发>>

内容概要

《人力资源管理技能开发（修订版）》共分两篇十四章，上篇为人力资源管理，下篇为人力资源开发。

全书围绕人力资源实务中的常用技能，结合实际案例，具体介绍了人力资源管理中的一些核心技术与工具，并结合当代人力资源管理的研究进展，介绍了诸如胜任力开发等一些新型技术工具。

作为一部本土化教材，《人力资源管理技能开发（修订版）》使用的案例大部分来自于作者的第一手调研和咨询实务，同时，为弘扬中国传统人事思想，还撰写了“中国御人之道”作为全书的结束章节。

希望能够为从事人力资源管理工作的读者们，提供一些有益的方法和智慧的启迪。

《人力资源管理技能开发（修订版）》配备多媒体教学课件适合高等院校相关专业的学生、企业的人力资源管理工作使用。

<<人力资源管理技能开发>>

书籍目录

上篇 人力资源管理第一章 战略与规划第一节 人力资源战略的发展历程第二节 如何制定人力资源战略
第三节 如何分析人力资源供给与需求第二章 招聘甄选第一节 履历分析第二节 面试技术第三节 评价中心
第三章 心理测验第一节 心理测验原理第二节 如何选择和使用测验工具第四章 工作分析方法第一节
工作分析原理第二节 工作分析的操作流程第三节 工作分析工具使用第五章 工作分析方法第一节 职位
评价原理第二节 职位评价操作流程第六章 薪酬福利第一节 薪酬设计原理第二节 职位技能工资设计第
三节 福利设计与长期激励第七章 绩效管理第一节 绩效管理原理第二节 绩效指标设计第三节 绩效指标
评价下篇 人力资源开发第八章 胜任力研究第一节 胜任力研究进程第二节 胜任力研究成果第三节 基于胜
任力的人力资源开发第九章 胜任力模型第一节 开发工作进度安排第二节 十项关键技术第三节 开发工
作难点第十章 胜任力访谈第一节 访谈工作流程第二节 设计访谈提纲第三节 访谈过程掌控第四节 访谈
登录要求第十一章 胜任力测算第一节 数据录入第二节 探索模型第三节 验证模型第十二章 胜任力培训
第一节 培训需求分析第二节 培训设计第三节 培训效果评估第十三章 组织文化与认同第一节 组织价值
观第二节 中西文化的冲突与融合第三节 塑造组织认同第十四章 中国御人之道第一节 传统的人才标准
第二节 传统的鉴人之术第三节 传统的御人之道主要参考文献

<<人力资源管理技能开发>>

章节摘录

上篇 人力资源管理 第一章 战略与规划 第一节 人力资源战略的发展历程 什么是人力资源战略 老子说：“欲致鱼者，先通谷；欲求鸟者，先树木。

水积而鱼聚，木茂而鸟集。

”可见，预见性和事先准备是成事的关键。

早在20世纪初，国外一些企业就开始了关于人力资源战略规划探索，直到今天这一领域都是学术界与企业界关注的焦点。

人力资源战略从广义上讲，是指企业制定所有与人相关的方向性规划，从狭义上讲可以定义为：在不断变化的环境中，分析组织的人力资源需求、设计满足这些需求的行动方案的管理过程。

人力资源战略与其他战略理论具有相同的表述形式，即通过分析企业外部环境与自身现状，得出企业的长远目标和行动计划。

人力资源战略的前身是人力资源规划，从研究内容上也不难看出，人力资源战略从规划起步，大体经历了3个发展阶段：职能规划、系统规划、战略规划。

第二次世界大战之后，由于产品与服务的需求旺盛，出现人才短缺，大家把注意力放在如何获得有能力的管理者和熟练工人上，人力资源战略解决的问题主要是合理安排工人以提高生产效率，这一阶段被称为“职能规划”。

进入20世纪60年代，人力资源战略不断发展完善，进入了系统规划阶段。

人力资源战略的使命变为“让适当数量和种类的人，在适当的时间和地点，从事使组织与个人双方获得最大长期利益的工作”。

这个概念的诞生，使人力资源战略的内容更加丰富起来，形成五大部分：确定组织目标与计划、预测人力资源需求、评价企业内部人员技能和供给特征、确定净人力资源需求、制定行动方案以保证人才到位，这些内容成为当今人力资源管理工作的主要内容之一。

<<人力资源管理技能开发>>

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>