

<<现代人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787030276230

10位ISBN编号：703027623X

出版时间：2010-6

出版时间：科学出版社

作者：张培德 编

页数：334

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>

<<现代人力资源管理>>

前言

白驹过隙，光阴似箭，距本书第一版出版已经五年了！这五年中人力资源管理业内发生了翻天覆地的变化，上海师范大学人力资源管理专业和人力资源优立取研究所在各方同仁和朋友的支持、关心下也取得了惊人的进步！特别是在人力资源规划、人员招聘甄选、职业生涯规划与测评、绩效考核与管理、薪酬设计与实施、团队建设与人际沟通等方面，无论是论著还是课题均取得了一定的成绩。

本书基本完稿之时恰逢祖国六十华诞，同时也借助刚举行的第四届现代人力资源开发与e时代高峰论坛的东风；在此展示人力资源管理方面的点滴体会，希望能对各位读者有所启迪。

本书的再版既保持和拓展了第一版的六大特点，同时，又对各章的篇幅和内容提出了更高要求，在总体风格不变的情况下调整和修正了部分内容，结合形势增加了许多新内容，使之更加贴合实践，满足人力资源管理专业和工商管理等相关专业本科学生的实际学习需要。

本书修改的总原则是与时俱进、随时代脉搏跳动，因此第二章中增加了环境等制约HR管理要素的新内容；第四章人员招聘中增加了招聘者素质技能要求、人员甄选和录用的内容；第五章人员测评中增加了胜任素质模型和面试等相关内容；第十二章人力资源保护中增加了《劳动合同法》对劳动关系的影响，以及《劳动争议调解仲裁法》的相关内容；对第十四章劳动关系和劳动争议在内容上进行了补充完善，逻辑结构更加清晰，更有利于读者理解。

同时，根据实践又进一步增加和完善了第三章工作分析的内容，在第九章绩效评估中突出了对四大体系的分析，探索了考核系统这一人力资源管理领域的世界难题。

<<现代人力资源管理>>

内容概要

人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。

人力资源管理涉及心理学、管理学、法学、经济学，以及社会学、组织行为学、人才学、教育学、计算机科学等广泛的学科，已经成为21世纪一门新兴的、复合型的综合学科。

本书围绕人力资源管理中经常遇到的任人、育人、用人、护人等重要环节，对如何在招聘中克服信息的不对称、提高组织的竞争力、激励员工、加强团队的协作、薪酬设计和绩效管理、加强人际关系、处理冲突、解决劳资纠纷、保护人力资源等许多热点问题，进行了分析和研究。

本书既重理论，又重实务；既重案例分析讨论，又重逻辑思维梳理；既重HR重要环节的研究，又重热点问题分析。

本书内容新颖、超前、实用，不仅能让读者获得知识，而且能对其解决实际问题有所帮助。

本书可作为高等学校人力资源管理、工商管理等专业的本科教材，也可供企业实际部门工作者学习参考。

<<现代人力资源管理>>

书籍目录

前言第一章 导论 第一节 现代人力资源管理概述 第二节 现代人力资源管理与传统人事管理的区别
第三节 人力资源的概念及其特点 第四节 人性假设与相应的管理理论 本章小结 本章思考题 本章参
考文献第二章 组织、文化、战略、环境与HR管理 第一节 组织制约HR管理 第二节 文化制约HR管理
第三节 战略制约HR管理 第四节 环境制约HR管理 本章小结 本章思考题 本章参考文献第三章 工作
分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的流程 第三节 工作分析的方法 第四节 工作分析的结果
本章小结 本章思考题 本章参考文献第四章 人员招聘 第一节 人员招聘概述 第二节 招聘的程序 第
三节 招聘途径和甄选方法 第四节 招聘评估 本章小结 本章思考题 本章参考文献第五章 人员测评 第
一节 人员测评概述 第二节 测评类型与流程 第三节 胜任素质模型构建 第四节 人员测试的方法 本章
小结 本章思考题 本章参考文献第六章 员工培训与开发 第一节 员工培训概述 第二节 培训需求分析
第三节 培训项目的实施 第四节 培训效果的评估 本章小结 本章思考题 本章参考文献第七章 经理人
员开发 第一节 经理人员概述 第二节 经理人员的修炼 第三节 经理人员开发规划 第四节 经理人员开
发方法 本章小结 本章思考题 本章参考文献第八章 职业生涯规划 第一节 职业生涯规划概述 第二节 个人
职业选择 第三节 个人职业适应与发展 第四节 组织职业生涯发展 本章小结 本章思考题 本章参考文
献第九章 绩效评估 第一节 绩效评估概述 第二节 绩效评估的过程 第三节 考核的四大体系分析 第四
节 提高考核效果与绩效改进计划 本章小结 本章思考题 本章参考文献第十章 薪酬福利管理 第一节
薪酬与工作满足感 第二节 薪酬管理 第三节 新经济时代的薪酬设计 第四节 福利管理 本章小结 本章
思考题 本章参考文献第十一章 沟通与冲突处理 第一节 人际关系概述 第二节 沟通模型与各种沟通
类型 第三节 组织内冲突及类型 第四节 组织内冲突的处理方法 本章小结 本章思考题 本章参考文献
第十二章 人力资源保护 第一节 人力资源保护概述 第二节 劳动保护 第三节 社会保护 第四节 社会
保障体系 本章小结 本章思考题 本章参考文献第十三章 e化人力资源管理的发展 第一节 e化的人力资
源管理概述 第二节 人力资源管理系统的历史发展 第三节 人力资源管理系统的组成和结构 第四节
人力资源管理系统的实施与维护 本章小结 本章思考题 本章参考文献第十四章 劳动关系和劳动争议
第一节 劳动关系概述 第二节 劳动关系的影响因素 第三节 劳资冲突的内涵及原因分析 第四节 劳动
争议及其解决 本章小结 本章思考题 本章参考文献第十五章 人力资源危机管理 第一节 人力资源危
机管理概述 第二节 人力资源危机的主要类型 第三节 产生各种危机的原因分析 第四节 人力资源危
机克服的方法 本章小结 本章思考题 本章参考文献

<<现代人力资源管理>>

章节摘录

(2) 运营线。

以企业融资、兼并重组、运营管理、企业发展战略为目标，高效运转内部网系统。内部网是万科信息管理的重要沟通平台，总部和各地区公司均有独立的内部网。内部网最大的功能是构建了扁平化的信息反馈体系，大大提升了人力资源管理效能。

(3) 管理线。

包括人力资源、总经理行政办公室等。

万科建立了SAP管理系统。

该系统源自德国，其全称为“系统、应用与数据处理产品”，集成了人力资源、薪金管理、培训管理、绩效考核等众多模块，主要应用于人力资源管理系统，将正在处于运用阶段的人力资源、薪金管理、绩效考核等模块纳入系统，大幅度提高了审批效率。

通过SAP系统，万科总部可对各地区的人力资源采取即时管理，可以确保所有的信息和指令能够在最短的时间内以最准确的方式传达给每一个指定员工，这有利于总部对人力资源系统的集权式管理。

(4) 监控线。

以公司的内部审计、风险防范以及党务工作为重点。

董事会办公室负责股东关系、媒体关系和研究工作，并赋予了一线公司更大的操作空间。

企业文化 万科的宗旨为“建筑无限生活”，其核心价值观为“创造健康丰富的人生”。这在很大程度上反映出王石的思想境界：“我知道我的目标只是登顶珠峰。

” 万科倡导健康丰盛的人生，追求个性发展与团队意识的协调一致以及充满乐趣的工作、志趣相投的同事、健康的体魄、开放的心态和乐观向上的精神。

王石认为万科最大的核心竞争力就是其企业文化和团队建设。

王石选才的标准是一个人的精英意识、先锋精神和创新精神。

万科的人才理念是一个相当完整的体系，其中包括： (1) 职业经理人。

王石本来就是一个杰出的职业经理人，以管理为生，精于管理。

万科于1998年提出“职业经理年”，经过十余年的发展，其职业经理培训和开发成为万科可持续发展的一项重要标杆：创建一支专业化、富有生命力和创造性的职业经理队伍，能够持续推动整个公司的经营能力和管理能力的提高。

职业经理团队是万科人才理念的具体体现。

万科的创业者和优秀的职业经理团队构建了万科跨地区管理的高效体系。

<<现代人力资源管理>>

编辑推荐

本书第二版是在保持第一版总体风格不变的基础上拓展而成的。全书共分十五章，内容包括：导论，组织、文化、战略、环境与HR管理，工作分析，人员招聘，人员测评，员工培训与开发，经理人员开发，职业生涯规划，绩效评估，薪酬福利管理，沟通与冲突处理，人力资源保护，e化人力资源管理的发展，劳动关系和劳动争议，人力资源危机管理。

本书内容新颖、超前、实用，不仅能让读者获得知识，而且能对其解决实际问题有所帮助。可作为高等学校人力资源管理、工商管理等专业的本科教材，也可供企业实际部门工作者学习参考。

<<现代人力资源管理>>

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>