

<<组织人员配置>>

图书基本信息

书名：<<组织人员配置>>

13位ISBN编号：9787111164821

10位ISBN编号：7111164822

出版时间：2005-7

出版时间：机械工业出版社

作者：赫尼曼

页数：337

译者：王重鸣

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>

## <<组织人员配置>>

### 内容概要

成功地设计和管理人员配置程序是组织的主要挑战，是一项关键的获取、运用与留任组织劳动力的组织职能。

这些人员配置程序需要各种各样的工具、技术、实践活动和人员参与。

本书首先正式定义人员配置，然后从多个视角来详细列举说明人员配置的不同方面，包括人员配置的特征、组织人员配置活动的各个环节及其措施、依据和评估。

本书的第4版继续以组织人员配置模型为基础（这个模型认为人员配置是一个个体与组织进行匹配，从而形成雇用关系的过程），并增添了多个新颖有效的企业案例以及更新 / 增添了部分章节内容。

## <<组织人员配置>>

### 作者简介

赫伯特G·赫尼曼 (HerbertG.Heneman )是威斯康星大学麦迪逊分校商学院管理和人力资源系的Dickson-Bascom商业管理教授,同时也参与产业关系研究院的教学工作。赫尼曼教授先后在威斯康星大学、俄亥俄州立大学和佛罗里达大学任教。

赫尼曼教授的研究和教学兴趣在人员配

## &lt;&lt;组织人员配置&gt;&gt;

## 书籍目录

总序译者简介作者简介前言第一部分 人员配置的特性 第1章 人员配置模型与战略 1.1 人员配置的特征 1.2 人中配置模型 1.3 人员配置战略 1.4 人员配置系统的案例 1.5 本书计划 1.6 总结第二部分 支持活动 第2章 法律遵从 2.1 雇用关系 2.2 法律和法规 2.3 EEO/AA：基本问题 2.4 EEO/AA法律：一般规定和执行 2.5 EEO/AA法律：人员配置的特殊规定 2.6 EEO/AA：规章和信息 2.7 EEO/AA：最佳实践 2.8 其他人员配置法律 2.9 本书其他章节的法律相关问题 2.10 总结 第3章 规划 3.1 外部影响 3.2 人和资源规划 3.3 人员配置计划 3.4 法律问题 3.5 总结 第4章 工作分析 4.1 工作类型 4.2 工作分析的特征 4.3 要求式工作分析 4.4 基于胜任力的工作分析 4.5 奖励式工作分析 4.6 法律问题 4.7 总结第三部分 人员配置活动 第5章 外部招聘 5.1 招聘计划 5.2 战略开发 5.3 搜寻 5.4 求职者反应 5.5 向选拔过渡 5.6 法律问题 5.7 总结 第6章 内部招聘 6.1 招聘计划 6.2 战略开发 6.3 搜寻 6.4 应聘者反应 6.5 向选拔过渡 6.6 法律问题 6.7 总结第四部分 人员配置活动：选拔 第7章 测量 7.1 测量的重要性与使用 7.2 关键概念 7.3 测量质量 7.4 评价数据收集 7.5 法律问题 7.6 总结 第8章 外部选拔 8.1 初步问题 8.2 初始评价方法 8.3 法律问题 8.4 总结 第9章 外部选拔 9.1 正式测评方法 9.2 按需测评方法 9.3 附属测评方法 9.4 法律问题 9.5 总结 第10章 内部选拔 10.1 初步问题 10.2 初始测评方法 10.3 正式测评方式 10.4 按需测评方式 10.5 申请人反应 10.6 法律问题 10.7 总结第五部分 人员配置活动：雇用 第11章 次策制定 11.1 劳动合同 11.2 工作要约 11.3 工作要约过程 11.4 新员工定位和社会化 11.4 法律问题 11.6 总结第六部分 人员配置系统与留任管理 第13章 人员配置系统管理 13.1 人员配置系统的管理 13.2 人员配置系统的评估 13.3 法律问题 13.4 总结 第14章 留任管理 重要网络站点

<<组织人员配置>>

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>