

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787111187615

10位ISBN编号：711118761X

出版时间：2006-5

出版时间：机械工业

作者：韦恩F.卡肖

页数：388

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>

前言

进入新世纪以来，人力资源战略与组织行为效能日益成为管理者在全球化与信息化挑战与竞争背景下面临的焦点问题和最紧迫任务，人力资源管理与组织行为学也不断成为全球管理教育的重要课程和人才培养的关键内容。

经过数十年的成长与发展，人力资源管理与组织行为学在理论、方法与应用上日趋成熟并形成独特的体系。

在理论与方法方面，已经有大量的论著与教材问世，日益得到广泛应用。

随着我国改革开放的日益深化，全面实施人才强国和建设小康社会的战略，我们越来越注重发展和构建更加适应我国文化背景和现代化建设实际需要的人力资源与组织行为理论和方法，越来越强调基于我国管理实践的整体性人力资源管理和全球组织行为策略，也越来越希望在理论联系实际的层面上加强人力资源管理和组织行为学的教学和应用。

为此，我们推出了这套《人力资源与组织行为学经典教材》，希望补充目前市场上比较欠缺的基于理论研究和方法的教材及参考书籍。

这套丛书有四大特点：第一，围绕重点领域。

这套丛书选编了人力资源管理与组织行为学中特别活跃和发展迅速的重点研究与应用领域的若干研究生教材、研究论文集以及理论专著，例如，人员选任与配置、激励机制构建、领导力培养、督导管理、组织结构与变革等，使得读者能够针对关键领域阅读和学习有深度的理论与研究成果。

第二，基于实证研究。

这套丛书的多数内容都根据实证研究成果提出理论原理和方法应用途径，有些本身就是经典研究报告。

在《组织行为学》（中国版）中，我们还增加了许多来自我国组织行为学实证研究的理论成果和实际案例。

这些新的材料，可以帮助读者从研究成果及其应用的角度，深入理解人力资源与组织行为学的理论原理及其应用方法，在对理论原理来源的学习基础上，学会应用这些成果。

第三，强调问题导向。

这套丛书的选题和许多章节都是结合我国管理实践中经常面临的问题而选译的，注重帮助读者提出问题并寻求解决问题方法。

在《组织人员配置》、《督导管理》、《激励与工作作为》等分册中，尤其体现出问题导向的特点和强调方法论学习的特色。

在《组织行为学》的每一章，都针对我国组织行为管理的现状提出两难困境和热点问题，并围绕问题帮助读者学习理论与方法。

第四，实现组合效应。

这套丛书的各本分册，既显学科专题，又具组合结构；既有教材，又有文献；既可以独立作为课程或研究的教材，也可组合作为成套专业参考书籍；各册之间既有联系、相互支撑，又独具风格、自成体系。

因此，整体来看，比较灵活，各具特色。

经过编排使用，可望实现丛书的组合效应，这在知识领域日益交融、学科体系日趋整体化的今天，尤其具有实际意义和价值。

我在教学与研究中，常常喜欢把组织行为学作为理论基础，而把人力资源管理当成实务领域，使这两门核心课程相互配合，更具整体性。

从这套丛书来看，这两个方面确实体现出更为有机的整体关系，当读者开始运用人力资源与组织行为学各自的原理与方法解决管理难题时，一定能真正体会其中的乐趣，从而更加感谢我们的译者和编辑们为准备这份丛书套餐所付出的努力。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书是美国人力资源管理专家——韦恩F.卡肖的力作，专门写给那些立志从事高级管理工作的学生。本书从读者在未来工作中不可避免要从事的对人事、资本、原材料和信息资源的管理出发，紧扣“生产率、工作-生活质量和利润”这一主题，从环境、雇佣、开发、薪酬、劳资关系协调等环节切入，细化为14章，将人力资源管理理论与实务紧密地结合在一起，深入浅出，娓娓道来，是一本优秀的人力资源经典教材。

作者简介

韦恩F.卡肖，在Holy Cross学院获得管理学士学位，在Emory大学获得管理硕士学位，在罗切斯特大学获得工业与组织心理学博士学位。他曾经执教于佛罗里达国际大学、加利福尼亚伯克利分校和科罗拉多大学丹佛分校，目前是科罗拉多州立大学丹佛分校的管理学教授。

卡肖教授

<<人力资源管理>>

书籍目录

总序译者简介作者简介前言第一篇 环境 第1章 全球化竞争商务环境中的人力资源 1.1 企业就是人的管理 1.2 人员管理：每个管理者的关键角色 1.3 竞争性商业环境的特征 1.4 公司对新竞争现实的反应 1.5 竞争战略 1.6 与每种竞争战略相适应的员工行为和人力资源战略 1.7 劳动生产率：它是什么，它为什么重要 1.8 工作生活质量：它是什么 1.9 经营趋势和人力资源能力 小结 讨论题 学以致用：员工参与和顾客满意 第2章 人力资源管理活动的财务影响 2.1 行为成本计算法 2.2 员工缺勤的成本计算 2.3 员工离职的成本计算 2.4 员工态度的财务影响 2.5 “工作 - 生活”计划的经济效果 2.6 培训活动效果的成本计算 2.7 高绩效工作实践的财务影响 小结 讨论题 学以致用：ONO有限公司的缺勤 第3章 劳动力队伍多样化 3.1 劳动力队伍：人力资源战略的一个基本组成 3.2 管理多样化 小结 讨论题 学以致用：多样化的挑战第二篇 雇佣 第4章 招聘 4.1 招聘是战略必需 4.2 招聘选拔过程 4.3 招聘——一个双向的过程 4.4 招聘规划 4.5 内部招聘 4.6 外部招聘 4.7 特殊动机——重新安家补助，帮助配偶找工作和签约奖金 4.8 招聘运作管理 4.9 招聘的另一方——找工作 小结 讨论题 学以致用：Sandmeyer钢铁公司的招聘 第5章 人员配备.....第三篇 开发 第6章 人员培训 第7章 绩效管理 第8章 职业生涯管理第四篇 薪酬 第9章 薪酬和激励系统 第10章 间接薪酬：员工福利计划第五篇 劳资关系协调 第11章 工会代表和集体谈判 第12章 员工关系的程序公平和道德伦理第六篇 安全、健康和国际应用 第13章 安全、健康和员工援助计划 第14章 人力资源管理的国际化

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>