第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理导论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理导论>>

13位ISBN编号：9787111332633

10位ISBN编号：7111332636

出版时间：2011-3-1

出版时间：机械工业出版社

作者：郑晓明

页数：441

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

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理导论>>

内容概要

本书是一本理论与实践相结合、具有中国本土化特色的人力资源管理用书。
全书共分11章，从人力资源管理概说、人力资源管理基础、人力资源战略与规划、工作分析、员工招聘、人员选拔和录用、员工培训、职业发展、绩效考核、薪酬管理、企业文化等方面论述了在现代中小企业中进行的人力资源管理的理论。
本书在第2版的基础上对内容做了一些调整，增加了战略人力资源管理、网络招聘、企业大学、对立价值构架理论等相关内容。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

郑晓明，博士，现任清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授，中国工商管理案例中心副主任，清华大学中国企业研究中心研究员，经管学院行为与沟通实验室副主任，专注人力资源管理、组织行为学与领导力开发等领域的教学、研究及管理咨询工作。

1997年3月至7月在香港中文大学心理系进行博士生项目研究。
1998年6月毕业于中国科学院心理研究所工业与组织心理学专业，获心理学博士学位。
2007年1月至2008年1月，分别在麻省理工学院斯隆管理学院、斯坦福大学商学院做访问学者。

主要研究领域是战略人力资源管理、胜任力模型、人才评价与人才管理、组织学习与组织文化、员工幸福感、领导学。
主持并参与了五项国家自然科学基金项目及国际合作项目，并为中外近百家企业做过管理咨询及培训工作，共出版论著、译著十余本，在国内外重要学术期刊上发表论文四十余篇。

主要讲授课程为人力资源管理、组织行为学、领导力开发、积极心理学。
曾获清华大学经管学院优秀教学一等奖、EMBA项目优秀教师奖、EDP培训工作杰出贡献奖、北京市哲学社会科学优秀科研成果奖等。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理导论>>

书籍目录

前言
第1章 人力资源管理概说
1.1 人力资源管理环境
1.2 人力资源管理的概念和职能
1.3 人力资源胜任力
1.4 人力资源管理模型——5P模式
1.5 人力资源管理的挑战与对策
案例1-1 福临汽车配件股份有限公司
案例1-2 壳牌：浴火重生的人力资源管理
人力测试1-1 你是否具备人力资源管理潜能
第2章 人力资源管理基础
2.1 人性的假设与管理
2.2 人本管理与人力资本理论
2.3 人力资源管理的心理学基础
人力测试2-1 你是什么气质
人力测试2-2 员工满意度调查表
第3章 人力资源战略与规划
3.1 人力资源战略管理概述
3.2 人力资源战略的制定
3.3 人力资源规划概述
3.4 人力资源规划的程序
3.5 人力资源需求和供给预测技术
3.6 人力资源规划的编制
3.7 人力资源战略与规划的执行
案例3-1 三星公司的人才战略
案例3-2 霍尼韦尔公司的人力资源计划
案例3-3 瑞士银行北美分行——人力资源职能转变
案例3-4 某公司中期人力规划表
第4章 工作分析
4.1 工作分析的目的与意义
4.2 工作分析的内容与方法
4.3 工作分析的结果
4.4 工作分析的应用
4.5 工作分析应用的现状及对策
案例4-1 完整职务说明书模板
案例4-2 S公司的工作分析
人力测试4-1 工作分析调查问卷
第5章 员工招聘
5.1 员工招聘概述
5.2 招聘渠道的选择
5.3 招聘的工作程序
5.4 招聘效果评估
案例5-1 GE的六西格玛招聘
案例5-2 宝洁公司的校园招聘
第6章 人员选拔和录用

第一图书网, tushu007.com

6.1 人员选拔概念、程序和模式
6.2 人员选拔技术和方法
……
第7章 员工培训
第8章 职业发展
第9章 绩效考核
第10章 薪酬管理
第11章 企业文化
跋 论我国中小企业人力资源源创新管理
参考文献
作者简介

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

1. 补偿性　即职工福利是对劳动者所提供劳动的一种物质补偿，享受职工福利须以履行劳动义务为前提。

2. 均等性　即职工福利在职工之间的分配和享受，具有一定程度的机会均等和利益均沾的特点，每个职工都有享受本单位职工福利的均等权利，都能共同享受本单位分配的福利补贴和举办的各种福利事业。

3. 补充性　即职工福利是对按劳分配的补充。

因为实行按劳分配，难以避免各个劳动者由于劳动能力、供养人口等因素的差别所导致的个人消费品满足程度不平等和部分职工生活困难，职工福利可以在一定程度上缓解按劳分配带来的生活富裕程度差别。

所以，职工福利不是个人消费品分配的主要形式，而仅仅是工资的必要补充。

4. 集体性　即职工福利的主要形式是举办集体福利事业，职工主要是通过集体消费或共同使用公共设施的方式分享职工福利。

虽然某些职工福利项目要分配给个人，但这不是职工福利的主要。

10.5.1.2 员工福利的作用　1. 福利具有维持劳动力再生产的作用　企业中的福利可以满足职工的一些基本生活要求，解决职工的后顾之忧，给职工创造一个安全、稳定、舒适的工作和生活环境，利于体力与智力的恢复。

2. 福利是激励职工的重要手段　福利计划的推行有利于满足职工的生存和安全需要，增加职业安全感；同时福利措施体现了企业对职工生活的关心，可以增强职工对企业的认同感，使职工对企业更加忠诚，有助于使职工同企业结成利益共同体。

10.5.2 员工福利的构成　员工福利构成主要有3个方面，一是经济性福利，二是非经济性福利，三是保险。

1. 经济性福利　（1）额外金钱性收入：节假日加薪等；　（2）超时薪酬：潮湿加班费等；　（3）住房性福利：以成本价向职工出售住房，房租补贴等；　（4）交通性福利：为员工免费购买电汽车月票或地铁月票，用班车接送员工上下班；　（5）饮食性福利：免费供应午餐，按月提供误餐补助，慰问性的水果等；　（6）教育培训性福利：员工的脱产进修，短期培训，员工子女入托补助等；　（7）医疗保健性福利：免费为员工进行例行体检，或者打预防针等；　（8）有薪节假：节日、假日以及事假，探亲假、带薪休假等；　（9）文化旅游性福利：为员工过生日而办的派对，集体的郊游，体育锻炼设施购置；　（10）金融性福利：给困难员工发送的补助金，为员工购买住房提供的低息贷款；　（11）其他生活性福利：洗理津贴或免费的服务提供；服装津贴或直接提供的工作服。

2. 非经济性福利　非经济性福利基本的目的在于全面改善员工的“工作生活质量”，这类福利形式包括：　（1）咨询性服务：比如免费提供法律咨询和员工心理健康咨询等；　（2）保护性服务：平等就业权利保护（反种族、性别、年龄歧视等），性骚扰保护，隐私权保护等；　（3）工作环境保护：比如实行弹性工作时间，缩短工作时间，员工参与民主化管理等。

3. 保险　实际上，与福利一样备受关注的还有保险。

自俾斯麦德国时代产生以来，这一形式已在整个薪酬体系中愈来愈占有重要的位置。

广义上，我们可以把它列入开放式的福利菜单：　（1）安全与健康保险：包括人寿保险，意外死亡与肢体残伤保险，医疗保险，病假，职业病疗养，特殊工作津贴等；　（2）养老金计划；（3）待业保险和津贴。

10.5.3 企业福利制度弹性化　福利是一种补助性的给予，例如各种津贴、补助等。

传统上企业所提供的福利都是固定的，而强调福利由员工自由选择的弹性的做法则是20世纪90年代福利制度改革的趋势。

10.5.3.1 弹性福利制的含义　弹性福利制又称为“自助餐式的福利”，即员工可以从企业所提供的一份列有各种福利项目的菜单中自由选择其所需要的福利。

弹性福利在美国还有几种不同名称，如弹性报酬计划、自助餐式计划等。

第一图书网, tushu007.com

……

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理导论>>

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