第一图书网, tushu007.com

# <<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：9787111393245

10位ISBN编号：7111393244

出版时间：2012-9

出版时间：机械工业出版社

作者：熊敏鹏 编

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

## 内容概要

《人力资源管理（第2版）》在秉承第1版注重理论性和操作性的同时，全面、系统地阐述了人力资源管理的基本理论，概括了人力资源管理各主要工作职能的基本内容、程序、方法及其操作实务，揭示了当前企业人力资源管理的发展趋势，反映了企业人力资源管理研究和实践的最新成果。
全书共分13章，从理论到实务，具有内容新，知识系统全面，操作性强，管理、教学、查询都适用的特点。
本书适合作为高等院校人力资源管理专业学生、劳动与社会保障专业学生、财经类各专业学生、公共管理和财经专业研究人员、工商企事业单位人力资源管理岗位专业技能培训参训人员、企业领导者及具体管理岗位实际工作者等的教材和工作参考书。

# <<人力资源管理>>

## 书籍目录

编者的话前言第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源与人力资源管理第二节 人力资源管理的哲学基础第三节 人力资源管理的发展趋势复习思考题第二章 人力资源管理制度设计与整合的前期基础第一节 人力资源管理部门建设第二节 人力资源管理诊断第三节 人力资源管理制度的设计复习思考题第三章 人力资源战略与规划第一节 人力资源战略第二节 人力资源战略的制定与实施第三节 人力资源规划第四节 人力资源规划实例研究复习思考题第四章 工作分析第一节 工作分析的内容和方法第二节 工作分析的操作流程第三节 岗位说明书的制作第四节 工作分析实施中的问题及对策复习思考题第五章 员工胜任素质模型设计第一节 胜任素质模型剖析第二节 胜任素质模型的建立流程与方法第三节 胜任素质模型在人力资源管理中的应用复习思考题第六章 员工招聘与甄选第一节 员工招聘的基本内容第二节 员工招聘的渠道第三节 员工招聘的甄选方法第四节 员工招聘的关键控制点复习思考题第七章 绩效管理第一节 绩效管理体系设计第二节 绩效考核方法第三节 企业绩效管理的问题剖析及其对策复习思考题第八章 薪酬制度设计及管理（上）第一节 薪酬概述第二节 岗位工资制度的设计及管理第三节 技能工资制度的设计及管理第四节 绩效工资制度的设计及管理第五节 薪点工资制度的设计及管理复习思考题第九章 薪酬制度设计及管理（下）第一节 年薪制的设计及管理第二节 结构工资制的设计及管理第三节 人工成本管理复习思考题第十章 员工培训第一节 员工培训的组织体系第二节 员工培训的需求分析与培训计划第三节 员工岗前培训与在岗培训第四节 员工培训方法复习思考题第十一章 职业经理人的人力资源管理第一节 职业经理人在企业中的作用和素质结构第二节 职业经理人的甄选和任用第三节 职业经理人的考核与激励第四节 职业经理人的激励与约束机制复习思考题第十二章 国际人力资源管理第一节 国际人力资源安排第二节 国际人力资源培训与开发第三节 国际人力资源工作业绩评估第四节 国际人力资源报酬方案复习思考题第十三章 e化的人力资源管理第一节 电子化人力资源管理概述第二节 企业e-HR的基本模块及实施程序第三节 我国e-HR发展面临的困境及其对策复习思考题参考文献

## 章节摘录

这一阶段必须获取和参考的另一项重要信息是工作分析的有关信息情况。
因为工作分析明确地指出了每个职位应有的职务、责任、权力，以及履行这些职、责、权所需的资格条件，这些条件就是对员工的质量上的水平要求。
根据企业发展规划，结合企业人力资源盘点报告，来制定人员配置计划。
人员配置计划阐述出了企业每个职务的人员数量，人员的职务变动，职务人员空缺数量等。
制定人员配置计划的目的是描述企业未来的人员数量和素质构成。
3.人员需求预测 这一步工作与人力资源核查可同时进行，主要是根据企业的发展战略规划、职务编制计划、人员配置计划和本企业的内外部条件选择预测技术，然后对人力需求的结构和数量、质量进行预测。
人员需求中应阐明需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。
最好形成一个标明有员工数量、招聘成本、技能要求、工作类别，以及为完成组织目标所需的管理人员数量和层次的分列表。
实际上，预测人员需求是整个人力资源规划中最困难和最重要的部分。
因为它要求以富有创造性、高度参与的方法处理未来经营和技术上的不确定性问题。
4.人员供给预测 人员供给预测也称为人员拥有量预测，是人力资源预测的又一个关键环节，只有进行人员拥有量预测并把它与人员需求量相对比之后，才能制定各种具体的规划。
人力供给预测包括两部分：一是内部拥有量预测，即根据现有人力资源及其未来变动情况，预测出规划各时间点上的人员拥有量，预测结果勾画出了组织现有人力资源状况以及未来在流动、退休、淘汰、升职及其他相关方面的发展变化情况；另一部分是对外部人力资源供给量进行预测，确定在规划各时间点上的各类人员的可供量。
5.起草计划与匹配供需 （1）确定纯人员需求量。
这一步主要是把预测到的各规划时间点上的供给与需求人员数量进行比较，确定人员质量、数量、结构及分布的不一致之处，从而得到纯人员需求量。
（2）制定匹配政策以确保需求与供给的一致。
这一步实际是制定各种具体的规划和行动方案，保证需求与供给在规划各时间点上的匹配，主要包括：晋升规划、补充规划、培训开发规划、配备规划等。
其中，为了提升企业现有员工的素质，适应企业发展的需要，对员工进行培训是非常重要的。

第一图书网, tushu007.com



## 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