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：9787300130590

10位ISBN编号：7300130593

出版时间：2011-1

出版时间：人民大学出版社

作者：雷蒙德·A·诺伊,约翰·R·霍伦贝克,巴里·格哈特,帕特里克·M·赖特

页数：471

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

随着我国加入WTO，越来越多的国内企业参与到国际竞争中来，用国际上通用的语言思考、工作、交流的能力也越来越受到重视。
这样一种能力也成为我国各类人才参与竞争的一种有效工具。
国家教育机构、各类院校以及一些主要的教材出版单位一直在思考，如何顺应这一发展潮流，推动各层次人员通过学习来获取这种能力。
双语教学就是这种背景下的一种尝试。
双语教学在我国主要指汉语和国际通用的英语教学。
事实上，双语教学在我国教育界已经不是一个陌生的词汇了，以双语教学为主的科研课题也已列入国家“十五”规划的重点课题。
但从另一方面来看，双语教学从其诞生的那天起就被包围在人们的赞成与反对声中。
如今，依然是有人赞成有人反对，但不论是赞成居多还是反对占上，双语教学的规模和影响都在原有的基础上不断扩大，且呈大发展之势。
一些率先进行双语教学的院校在实践中积累了经验，不断加以改进；一些待进入者也在模仿中学习，并静待时机成熟时加入这一行列。
由于我国长期缺乏讲第二语言（包括英语）的环境，开展双语教学面临特殊的困难，因此，选用合适的教材就成为双语教学成功与否的一个重要问题。
我们认为，双语教学从一开始就应该使用原版的各类学科的教材，而不是由本土教师自编的教材，从而可以避免中国式英语问题，保证语言的原汁原味。
各院校除应执行国家颁布的教学大纲和课程标准外，还应根据双语教学的特点和需要，适当调整教学课时的设置，合理选择优秀的、合适的双语教材。
顺应这样一种大的教育发展趋势，中国人民大学出版社同众多国际知名的大出版公司，如麦格劳一希尔出版公司、培生教育出版公司等合作，面向大学本科生层次，遴选了一批国外最优秀的管理类原版教材，涉及专业基础课，人力资源管理、市场营销及国际化管理等专业方向课，并广泛听取有着丰富的双语一线教学经验的教师的建议和意见，对原版教材进行了适当的改编，删减了一些不适合我国国情和不适合教学的内容；另一方面，根据教育部对双语教学教材篇幅合理、定价低的要求，我们更是努力区别于目前市场上形形色色的各类英文版、英文影印版的大部头，将目标受众锁定在大学本科生层次。
本套教材尤其突出了以下一些特点：·保持英文原版教材的特色。
本套双语教材根据国内教学实际需要，对原书进行了一定的改编，主要是删减了一些不适合教学以及不符合我国国情的内容，但在体系结构和内容特色方面都保持了原版教材的风貌。
专家们的认真改编和审定，使本套教材既保持了学术上的完整性，又贴近中国实际；既方便教师教学，又方便学生理解和掌握。
·突出管理类专业教材的实用性。
本套教材既强调学术的基础性，又兼顾应用的广泛性；既侧重让学生掌握基本的理论知识、专业术语和专业表达方式，又考虑到教材和管理实践的紧密结合，有助于学生形成专业的思维能力，培养实际的管理技能。

<<人力资源管理>>

内容概要

由美国俄亥俄大学雷蒙德·A·诺伊教授领衔编著的《人力资源管理(英文版第7版)》是一本非常有特色的人力资源管理教材，自引进出版以来，一直深受国内读者的喜爱。
第7版是最新版，反映了美国人力资源研究和教学的最新动向。
《人力资源管理(英文版第7版)》全书共分五篇：第1篇主要讨论企业在将人力资源的充分利用作为获取竞争优势的一个重要手段时所面临的各种环境力量。
第2篇主要讨论人力资源的获得和准备问题，其中包括人力资源规划与招募、人员甄选与配置以及培训等方面的内容。
第3篇则探讨企业如何能够确定员工的价值，以及如何才能通过保留和开发战略来充分利用员工才能。
第4篇阐述人力资源的薪酬问题，其中包括薪酬结构的设计、对员工个人贡献的认可、员工福利的提供等。
第5篇探讨人力资源管理中的一些特殊问题。
为了更好地满足国内人力资源管理双语教学的实际需要，改编者本着“难度适中，贴近国情”的原则对原书的部分章节进行了删节。
想一览本书全貌的读者，可以参考中国人民大学出版社出版的《人力资源管理：赢得竞争优势》(第7版)，相关内容还可以参考《人力资源管理基础》(第3版)。
本书非常适合作为我国经管类本科生人力资源管理双语教材，也可用于MBA、EMBA相关课程的教学，还可作为人力资源从业人员的培训参考书。

作者简介

雷蒙德·A·诺伊(Raymondc A，Noe)，美国俄亥俄大学Robert and Anne Hoyt管理学讲座教授，任教于密歇根大学管理系及明尼苏达大学卡尔森管理学院产业关系中心。
拥有俄亥俄大学心理学学士学位，密歇根大学心理学硕士及博士学位，其研究领域及讲授的课程(本科MBA和博士层次)涵盖人力资源管理、管理技能、量化方法、人力资源信息系统、培训、雇员开发及组织行为等方面，诺伊教授在人力资源领域的一流期刊上发表了大量论文，也是多家著名期刊的编辑委员，诺伊教授因其杰出的教学与研究工作荣获多个奖项，包括1991年度的Herbert G.Heneman奖及1993年度的Ernest J.McCormick奖。
刘昕，中国人民大学公共管理学院院长助理，组织与人力资源研究所教授、博士生导师，中国首位劳动经济学博士学位获得者，中国人力资源开发教学与实践研究会常务理事，人力资源和社会保障部经济技术职称考试人力资源管理专家组成员，美国全面报酬学会(WAW)IMHR项目认证专家，北京大学、清华大学人力资源课程教授。
曾主持中国人民保险公司、中国电信集团、中国人民银行、中央电视台等多家企事业单位的人力资源管理咨询和课题研究工作，担任多家企事业单位及政府机构的人力资源管理顾问，在《人民日报》、《光明日报》、《中外管理》、《财贸经济》等各类报刊发表论文和文章百余篇，3出版著作10余部。

书籍目录

第1章 人力资源原理：赢得竞争优势第1篇 人力资源环境 第2章 战略性人力资源原理 第3章 职位分析与职位设计第2篇 人力资源的获得与准备 第4章 人力资源规划与招募 第5章 甄选与配置 第6章 培训第3篇 人力资源的评估与开发 第7章 绩效管理 第8章 员工开发 第9章 员工分流与保留第4篇 人力资源薪酬 第10章 薪酬结构决策 第11章 人力资源薪酬术语索引

章节摘录

插图：Lack of coordination caused by decentralized and divisional structures can be especially problematic with new and emerging organizations that do not have a great deal of history or firmly established culture. Higher levels of centralization and more functional design of work make it easier in this context to keep everyone on the same page while the business builds experience.23 Decentralized and divisional structures can also create problems if the stand-alone divisions start making decisions that are overly risky or out of line with the organization's larger goals. For example, many analysts felt that many of the problems associated with the near bankruptcy of Citibank in 2009 were caused by excessive risk taking in several autonomous divisions that were not being closely monitored by any centralized authority. This was especially the case with the division that managed collateralized debt obligations (CDOs). Many conservative banking analysts warned that CDOs and other similar derivatives spread risk and uncertainty throughout the economy more widely and did little to reduce risk through diversification. This belief was validated in the 2008 recession, when the housing market crashed and thousands of people defaulted on their mortgages.24Alternatively, functional structures are very efficient, with little redundancy across units, and provide little opportunity for self-cannibalization or for rogue units running wild. Also, although the higher level of oversight in centralized structures tends to reduce the number of errors made by lower level workers, when errors do occur in overly centralized systems, they tend to cascade through the system as a whole more quickly and can, therefore, be more debilitating. For example, when there was a blackout throughout a large part of the East and Midwest in the summer of 2003, many felt that the overly centralized nature of the nation's power grid was a major source of this crisis, Moreover, these structures tend to be inflexible and insensitive to subtle differences across products, regions, or clients.

编辑推荐

《人力资源管理(英文版·第7版)》：工商管理经典教材·核心课系列,教育部高校工商管理类教学指导委员会·双语教学推荐教材

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