

## <<人力资源管理概论>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源管理概论>>

13位ISBN编号：9787300140261

10位ISBN编号：7300140262

出版时间：2011-7

出版时间：中国人民大学出版社

作者：董克用 编

页数：419

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>

## <<人力资源管理概论>>

### 内容概要

本书是作者多年教学、研究与实践经验的总结。于2003年初版，深受广大人力资源管理教师与学生的好评，被国内百余所高校采用。先后入选普通高等教育“十五”、“十一五”国家级规划教材。

第三版保持了前版的特色和优点，同时，为了及时反映人力资源管理领域的最新变化，进行了大幅修订和改进。

包括：

突出应用与实践，适当精简了理论的介绍，将“人力资源概述”、“人力资源管理概述”、“人力资源管理的产生与发展”三章合并为“人力资源与人力资源管理概述”一章，将“人力资源管理的理论环境”、“人力资源管理的理论基础”合并为“人力资源管理的理论基础”。

新增了“职业生涯规划与管理”、“员工关系管理”两章。

在原有章节中增加了新的内容，如战略性人力资源管理、胜任素质模型、新的员工甄选工具、kpi与bsc绩效管理工具等。

在每一章中，都根据需要对章节的内容进行了修订，补充介绍了一些新的方法与技术，并对发现的错误进行了修正。

对书中的案例进行了大幅度的更新，精选了国内一些优秀企业的成功经验进行介绍与分享，包括深圳华为、平安保险、联想、中兴通讯、中粮集团、阿里巴巴、海底捞、盛大等。

《人力资源管理概论(第三版)》适合用作工商管理、公共管理、人力资源管理等相关专业的教材，也适合广大企事业单位、政府与公共组织中的管理者阅读参考。

## <<人力资源管理概论>>

### 作者简介

董克用，中国人民大学公共管理学院院长，教授，经济学博士，博士生导师；中国人民大学人力资源开发与管理研究中心主任，曾任中国人民大学劳动人事学院院长，主要研究方向：人力资源开发与管理、社会保障理论与政策、公共管理。

主要学术兼职：全国公共管理专业学位研究生教育指导委员会秘书长、教育部公共管理专业教学指导委员会副主任委员、中国行政管理学会副会长、中国行政体制改革研究会副会长、中国机构编制改革研究会副会长、中国劳动学会副会长、中国人力资源开发研究会副会长、中国人才研究会副会长、中国人力资源管理教学与实践研究会会长、国际劳资关系学会(IIRA)会员、国家人力资源和社会保障部特聘专家、北京市第八届政府专家顾问人力资源专家；美国密歇根大学、韩国忠南大学、首都经济贸易大学兼职教授，2劳动部工资研究所、社会保障研究所兼职研究员；太平洋经济合作组织人力资源开发与管理委员会(PECC—HRD)全国委员会委员；亚太经济合作组织CHINA—HRD专家；英国《国际人力资源管理》杂志(International Human Resource Management)编委会成员。

李超平，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所副教授，管理心理学博士，硕士研究生导师，国际高级人力资源管理师(IPMA—CP)认证专家，主讲组织行为学、招聘与测评、人力资源管理，管理学、管理科学研究方法等课程，主要研究方向为企业与公共组织的人力资源管理、胜任特征模型的构建与应用、人才测评与领导干部选拔、领导理论与领导力提升、领导干部工作压力与心理健康等，在《心理学报》、《管理世界》、《管理学报》等国内外学术期刊发表论文60多篇，论文被引用超过2000次。

## <<人力资源管理概论>>

### 书籍目录

#### 第一章人力资源与人力资源管理概述

引导案例

第一节人力资源概述

第二节人力资源管理概述

第三节战略性人力资源管理

章末案例

#### 第二章人力资源管理的理论基础

引导案例

第一节人性假设理论

第二节激励理论

第三节人力资源管理的环境

章末案例

#### 第三章人力资源管理者 and 人力资源管理部门

引导案例

第一节管理者概述

第二节人力资源管理者 and 人力资源管理部门

章末案例

#### 第四章职位分析与胜任素质模型

引导案例

第一节职位分析概述

第二节职位分析的具体实施

第三节职位说明书的编写

第四节胜任素质模型

章末案例

#### 第五章人力资源规划

引导案例

第一节人力资源规划概述

第二节人力资源需求、供给的预测和平衡

章末案例

#### 第六章员工招聘

引导案例

第一节员工招聘

第二节招募的渠道与方法

第三节员工甄选

章末案例

#### 第七章职业生涯规划与管理

引导案例

第一节职业生涯规划与职业生涯管理概述

第二节职业生涯规划与管理的基本理论

第三节职业生涯规划

第四节职业生涯管理

章末案例

#### 第八章培训与开发

引导案例

第一节培训与开发概述

## <<人力资源管理概论>>

第二节培训与开发工作的具体实施

第三节培训与开发的主要方法

章末案例

### 第九章绩效管理

引导案例

第一节绩效管理概述

第二节绩效计划

第三节绩效跟进

第四节绩效考核

第五节绩效反馈

章末案例

### 第十章薪酬管理

引导案例

第一节薪酬管理概述

第二节基本薪酬

第三节可变薪酬

第四节福利

章末案例

### 第十一章员工关系管理

引导案例

第一节员工关系概述

第二节劳动关系

第三节劳动保护

章末案例

## <<人力资源管理概论>>

### 章节摘录

版权页：插图：业务知识指人力资源管理人员要了解本企业所从事的行业，熟悉本企业所开展的业务，这一点在过去往往得不到重视，有时甚至还被忽视。

从表面来看，人力资源管理的工作与公司的业务并没有直接的联系，但是我们不能忘记，人力资源管理的各种制度、政策和活动涉及公司所有部门和员工，如果对公司的业务一无所知，人力资源管理人员在开展工作时就缺少针对性，出台的各种制度也会脱离公司的实际。

试想，如果不了解公司的整个业务运作状况和各岗位的工作内容，如何来进行工作分析和招聘录用？

如果不了解公司的业务特点，如何来设计业务人员的薪酬体系和培训体系？

如果不了解公司的业务内容，如何来进行绩效管理？

如果不了解行业状况，如何来参与公司人力资源战略的制定？

应当说，人力资源管理各项职能的开展都与对公司业务的了解紧密结合在一起，如果说专业知识是人力资源管理人员工作的骨骼，那么业务知识就是血肉，虽然所有人的骨骼大致都是一样的，但世界上还是存在着形态各异的人。

实施能力主要指人力资源管理人员要具备推行和实施各种人力资源制度及方案的能力，对于成功的人力资源管理来说，制度和方案的制定只是一部分工作，更重要的是要实施，离开了实施，再好的制度也不过是空谈，因此具备较强的实施能力也是人力资源管理人员所必需的。

需要强调的是，这种实施往往不是直接的，而是要推动直线部门来实施，实施能力包括很多具体的项目，如沟通协调能力、分析判断能力、组织能力、计划能力、应变能力等。

思想素质指人力资源管理人员要具备一定的思想道德品质。

人力资源管理不同于其他管理，在组织中的性质比较特殊，它所做的决策大多涉及员工的切身利益，掌握的信息也关系到企业和员工的秘密，因此人力资源管理人员必须具有良好的道德品质，要以公正的态度来进行工作，不能将个人因素牵扯进工作，工作中要遵守职业道德，不能违背职业操守。

## <<人力资源管理概论>>

### 编辑推荐

《人力资源管理概论(第3版)》是普通高等教育“十一五”国家级规划教材，面向21世纪课程教材，教育部面向21世纪人力资源管理系列教材之一。

<<人力资源管理概论>>

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>