

<<人力资源管理实务教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理实务教程>>

13位ISBN编号：9787301155325

10位ISBN编号：7301155328

出版时间：2009-11

出版时间：北京大学出版社

作者：黄维德

页数：347

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>

## &lt;&lt;人力资源管理实务教程&gt;&gt;

## 前言

当前，由金融海啸的爆发所引起的危机正深刻而剧烈地影响着全球经济和社会发展的各方面。作为最大的新兴发展中国家，在知识化、网络化、全球化趋势的潮流中，我国也难免其灾。我国的国有企业、民营企业、跨国企业都受到不同程度的影响，均面临外部市场不景气所带来的裁员、减薪等一系列难题或纠纷。

但是，只要在这场金融风暴中生存下来的企业，一定是那些能够积极正视这场危机和挑战的组织，一定是那些苦练内功深谋远虑的组织，一定是那些积蓄人才谋求可持续发展的组织。

面对如此危机的局面，企业的专业人力资源管理者可以大有作为，及时调整人力资源战略，设计灵活的就业政策，积累优质的人力资本，加大各层次人员的培训投资，制定公平合理的薪酬福利制度，开展积极的员工心理援助计划（EAP），做好职业生涯辅导与规划，建立良好的员工劳动关系等等。

人力资源部门只有通过规划实施各项积极的举措来修炼内功，才能在外部市场出现转机之时，实现企业的持续发展，这也是人力资源管理部门作为企业战略决策者必备的能力和魄力。

与此同时，对我们从事或将要从事人力资源管理的人来说，提升自己的专业知识和技能也到了迫在眉睫的时刻，我们必须加强自身的学习和培训。

然而，在目前专业的人力资源管理教学与培训中，还存在着一系列的问题。

例如，在教师的教学过程中，重理论轻实践。

讲师授课主要集中于人力资源理论的反复讲解，关于人力资源的实践应用往往被忽略。

况且很多理论源于西方的企业环境，不能照搬照用于中国的企业，如何将西方的理论和方法经过本土化的改造形成适合中国特色企业的要求，这还是一个难题。

同时，学员在学习过程中动脑不动手，很少有机会针对一个现实的人力资源难题设计一套完整合理的解决方案，缺乏将人力资源管理各项职能系统规划的能力。

此外，学习培训所使用的教材多理论少实务的内容，可以作为教学与培训使用的综合实务类教材非常少见。

因此，人力资源管理者面临实际困境时总是感到束手无策。

针对以上的实际需求，我们编写了这本既可以针对大学本专科学生教学使用，也可以作为管理培训课程使用的实务类教材，以满足当前甚至未来的管理者指导人力资源管理领域的实践需要。

这本实务类教材遵循了人力资源管理系统的传统体系，在总论的基础上讲述人力资源管理各环节的理论与实务知识，如人力资源规划、工作分析、员工招聘、绩效评估、员工培训、职业生涯管理。

## <<人力资源管理实务教程>>

### 内容概要

本教材有以下几个特点：第一，注重将人力资源管理领域的新思想、新方法和新制度编撰进来。例如，最后的四个章节详述了人力资源管理信息系统、员工关系管理、新的劳动法规对人力资源管理的影响、劳动人事争议的防范和处理等内容，都体现了与时俱进的时代特点和学科要求。

第二，注重理论和实务内容的结合。

每个章节以相关理论综述开始，首先帮助学习者梳理该章节的理论基础，然后各小节围绕人力资源管理相关职能的实务内容（如种类、程序、方法等）展开阐述。

第三，重点突出实务操作的方法、程序或制度。

对于比较难以理解的内容和操作过程，本书结合某些企业组织的实际案例或图表进行论述。

由于篇幅的限制，本书尽管没有将完整的一套实务表格或规范收录进来，却在必要的地方作了辅助的演示说明。

此外，每章还配备了对应的案例分析题，要求学习者根据各章节的知识点设计具体的解决方案。

这可以使学习者在掌握相关知识点之后，在一种模拟的人力资源环境中进行操作练习，提高他们的实践能力。

## <<人力资源管理实务教程>>

### 作者简介

黄维德，1954年生，华东理工大学商学院工商管理系教授、博士生导师，院学术委员会主任、人力资源研究中心主任。

上海市劳动和社会保障学会理事、人力资源管理专业委员会主任，上海市公共行政与人力资源研究所客座研究员，上海市人才研究会理事、专家委员会委员，中国女性人才

## &lt;&lt;人力资源管理实务教程&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理理论 第二节 人力资源管理任务 第三节 人力资源管理组织 思考题 案例分析 陷入困境的承德公司第二章 人力资源管理战略与规划 第一节 人力资源管理战略与环境 第二节 人力资源规划 第三节 人力资源供需预测方法 思考题 案例分析 森华集团的人力资源管理问题第三章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析方法与工作分析系统 第三节 工作描述和工作规范 第四节 工作设计与工作评价 思考题 案例分析 振兴电子科技有限公司职位管理第四章 人力资源招聘 第一节 人力资源招聘概述 第二节 招聘渠道与程序 第三节 综合测试和情景模拟 第四节 面试 思考题 案例分析 环球电子科技有限公司核心员工的招聘第五章 绩效评估 第一节 绩效评估概述 第二节 绩效评估程序与方法 第三节 绩效评估综合分析 思考题 案例分析 光明制药公司的绩效管理问题第六章 员工薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬的组成与制定方法 第三节 核心人才薪酬制度 思考题 案例分析 MKT公司“高薪资、高效益”薪酬管理困境第七章 员工福利管理 第一节 员工福利管理概述 第二节 员工福利种类与制度 第三节 员工福利管理 思考题 案例分析 博开电子设备有限公司的福利措施第八章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 第二节 个人职业生涯管理 第三节 组织职业生涯管理 思考题 案例分析 JW公司的“苗圃计划”第九章 员工培训 第一节 员工培训概述 第二节 员工培训基本过程 第三节 员工培训方法分析 第四节 培训有效性评估 思考题 案例分析 东方银行骨干人才的流失问题第十章 国际人力资源管理及开发 .....第十一章 人力资源管理信息系统第十二章 员工关系管理第十三章 劳动立法及其对人力资源管理的影响第十四章 劳动人事争议的防范与处理参考文献

## &lt;&lt;人力资源管理实务教程&gt;&gt;

## 章节摘录

经济环境包括宏观和微观两个方面。

宏观经济环境主要指一个国家的人口数量及其增长趋势，国民收入、国民生产总值及其变化情况，以及通过这些指标能够反映的国民经济发展水平和发展速度。

微观经济环境主要指企业所在地区或所服务地区的消费者的收入水平、消费偏好、储蓄情况、就业程度等因素。

这些因素直接决定着企业目前及未来的市场大小。

如GDP及其增长率、可支配收入水平、利率、通货膨胀率、社会就业状况、劳动生产率水平、外国经济状况、不同地区收入差别、价格波动、货币与财政政策等。

社会环境包括一个国家或地区的居民教育程度和文化水平、宗教信仰、风俗习惯、审美观点、价值观念等。

例如，文化水平会影响居民的需求层次；宗教信仰和风俗习惯会禁止或抵制某些活动的进行；价值观念会影响居民对组织目标、组织活动以及组织存在本身的认可与否；审美观点则会影响人们对组织活动内容、活动方式以及活动成果的态度等。

另外，人口结构比例、社会保障、人均收入、平均教育状况、对闲暇的态度等也会影响组织的战略。

技术环境除了要考察与企业所处领域的活动直接相关的技术手段的发展变化外，还应及时了解：

(1) 国家对科技开发的投资和支持重点；(2) 该领域技术发展动态和研究开发费用总额；(3) 技术转移和技术商品化速度；(4) 专利及其保护情况等。

PEST分析仅仅提供了一个分析的框架，远不够完善，大量的指标必须具体到环境中去才有意义，企业可根据自身的环境不断去发掘和丰富。

PEST分析框架的提出和应用对于企业战略的制定意义重大。

：PEST分析对于评价一些因素对企业战略目标和战略制定的影响有深刻的意义。

这里首先应强调的是，企业宏观环境虽然比较“大”，但对企业战略的影响却是“实实在在”的，所以，我们在思想上绝不能对此有所忽视。

宏观环境决定着组织发展的大方向，尽管对宏观环境进行分析不能解决实际问题，但却必不可少。

因为如果大方向不对，即使管理工作做得再好，生产效率再高，其结果只能是南辕北辙，离成功很远。

PEST分析是通过四个方面的因素分析从总体上把握宏观环境，并评价这些因素对企业战略目标和战略制定的影响。

<<人力资源管理实务教程>>

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>