

<<CEO人力资源管理 & 开发>>

图书基本信息

书名：<<CEO人力资源管理 & 开发>>

13位ISBN编号：9787301188958

10位ISBN编号：7301188951

出版时间：2011-6

出版单位：北京大学出版社

作者：赵曙明 等主编

页数：261

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>

<<CEO人力资源管理与开发>>

内容概要

《ceo人力资源管理与开发》站在培养具有全球视野和战略思维人才的高度，以企业高管的视角，关注企业人力资源管理传统职能的新变化，以及全新企业人力资源管理问题，全面、深入地阐述适应中国经济转型期的企业人力资源管理系统，反映新的人力资源管理发展趋势。

《ceo人力资源管理与开发》的突出特点表现在以下方面：

对象明确。

本教材针对的是企业的ceo层面，以及未来希望成为ceo层面的企业高级经营管理者。

体系新颖。

本教材充分梳理了新世纪人力资源管理的最新发展趋势，特设了组织学习与员工发展、劳动关系管理、国际人力资源管理、全球化背景下的领导胜任力等章节。

案例引导。

每章都安排了与本章内容相适应的案例，有助于企业高管们联系经典案例进行深入研讨。

研究扎实。

南京大学商学院是国内人力资源管理研究的重要力量，作者正承担着“转型期人力资源管理的若干重大问题”国家自然科学基金重大项目，完成了一系列国家自然科学基金项目，该教材吸收了已有的研究成果，如全球化的领导胜任力、国际人力资源管理等都体现了这样的积累。

<<CEO人力资源管理与开发>>

作者简介

赵曙明

教授，博士，现任南京大学商学院院长、博士生导师。

1977年毕业于南京大学，1983年、1990年分别获美国加州克莱蒙特研究生大学教育学硕士和高等教育与人力资源管理学博士学位，1990—1991年在美国佛罗里达大西洋大学商学院从事管理学博士后研究。

国家教育部工商管理类学科专业教育指导委员会副主任委员，2010年度“复旦管理学杰出贡献奖”获得者，中国管理研究国际学会(IACMR)第三任主席，中国管理现代化研究会副会长，中国人力资源研究会副会长。

<<CEO人力资源管理与开发>>

书籍目录

第一章 人力资源管理的历史演变

第一节 人力资源管理的发展历程

第二节 新经济时代人力资源管理的特征及作用

第三节 人力资源管理活动、系统与竞争优势

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第二章 人力资源战略与规划

第一节 人力资源战略

第二节 人力资源规划

第三节 工作分析

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第三章 员工招聘与匹配

第一节 与组织匹配的员工

第二节 人力资源供需预测

第三节 如何有效地招聘员工

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第四章 组织学习与员工发展

第一节 组织学习

第二节 员工的学习

第三节 员工发展

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第五章 绩效管理与评估

第一节 认识绩效管理

第二节 绩效考评的常用方法

第三节 绩效评估的操作

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第六章 薪酬与激励

第一节 薪酬及其影响因素

第二节 薪酬管理与薪酬体系

第三节 薪酬激励策略

第四节 经营管理者薪酬

<<CEO人力资源管理与开发>>

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第七章 劳动关系管理

第一节 劳动关系概述

第二节 劳动合同制度

第三节 劳动争议的处理

第四节 三方协商机制

第五节 转型期中国劳动关系的特点

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第八章 国际人力资源管理

第一节 国际人力资源管理概述

第二节 员工配置与培训发展

第三节 国际薪酬与绩效管理

第四节 国际人力资源管理的敏感问题

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第九章 全球化背景下的领导胜任力

第一节 胜任力及领导胜任力概述

第二节 人力资源管理领导胜任力

第三节 全球化背景下的领导胜任力

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

第十章 人力资源管理展望

第一节 转型经济下的人力资源管理变革

第二节 法律法规环境对人力资源管理的机遇和挑战

第三节 全球网络经济的人力资源管理

[本章案例分析]

[本章小结]

[关键概念]

[思考与练习]

参考文献

后记

<<CEO人力资源管理与开发>>

章节摘录

第二节 人力资源规划 人力资源规划与人力资源战略紧密相连。

从本质上说,人力资源规划是一种针对人力资源的计划过程,阐明比较广泛的与人有关的企业问题的过程。

人力资源战略目标的制定和实施要通过人力资源规划来进行。

一、人力资源规划概述 人力资源规划是指为实现组织目标,在企业人力资源战略目标的指导下,分析企业内外部环境的变化,根据企业各部门人力资源需求,对可得到的人力资源进行分析、识别、分配的过程。

人力资源规划的过程是一个匹配的过程,它的目的是要在适当的时间、适当的岗位获得合适的人员,以实现企业人力资源战略。

总之,人力资源规划为企业人力资源战略制定和实施提供有效工具,为组织将来的发展提供了路径图,指明哪里可以得到员工资源,什么时候需要员工资源和员工需要什么样的培训和开发计划。

此外,人力资源规划不是单独的部分,它要与绩效评估、员工发展等系统相兼容。

也就是说人力资源规划必须与企业的整体战略,以及支持促进它的人力资源战略整合在一起。

人力资源规划按时间划分,可分为短期人力资源规划和长期人力资源规划。

所谓短期人力资源规划,通常指时间不超过一年的人力资源规划,其特点是目标明确、任务具体。

长期人力资源规划是为辅助企业长期发展目标而制订的,它是对人力资源开发与管理的总战略、总方针进行系统的筹划。

企业长期人力资源规划非常重要,企业不能只关注人力资源的短期规划而忽略了其长期的战略意义。

例如,在为人力资源进行规划时,一个组织必须考虑到它是要把自己的员工长时间地分配到一个工作岗位上,而不仅仅是下一个月或下一年。

这种工作安置必须洞察到将来能影响到组织的任何在经营方面的缩减与扩张以及在技术方面的变化。

必须以这些分析为基础,制订出员工在组织内部的调动计划,用以安置、裁减或保留现任员工。

需要加以考虑的因素包括企业里现任员工的知识、技能水平,以及由于退休、晋升、调任、病假和解雇而造成的空缺等。

人力资源规划按层次划分,可分为战略人力资源规划和业务人力资源策划。

战略人力资源规划涉及的是企业长期的人力资源需求、政策、目标及实施实现目标的基本步骤等。

战略规划总目标以员工工作绩效、员工总体素质、员工满意度等指标来衡量。

业务人力资源规划是战略人力资源规划实现的基础,包括具体的人员补充规划、人员分配规划、人员晋升规划、人员发展规划、工资福利规划、劳动关系规划等。

业务人力资源规划是对战略人力资源规划的具体实施规划,它的每一项业务也需要清晰的目标、政策、实施步骤等构成。

<<CEO人力资源管理与开发>>

编辑推荐

《CEO人力资源管理与开发》是北京大学出版社在全国MBA教育指导委员会的支持下，邀请国内具有丰富EMBA教学经验的知名学者精心编写而成。

丛书坚持“学以致用，学以致用”的原则，旨在为企业高层管理者提供一套系统、实用的企业管理理论和分析方法，为其发现、分析和解决企业在实际运作中可能面临的战略性决策问题服务。

<<CEO人力资源管理与开发>>

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>