

<<企业人力资源管理基础>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理基础>>

13位ISBN编号：9787302175322

10位ISBN编号：7302175322

出版时间：2008-5

出版时间：清华大学出版社

作者：秦志华 编

页数：343

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>

<<企业人力资源管理基础>>

内容概要

本书以企业人力资源管理职能为基础，从具体业务的操作程序和处理方法入手，系统介绍了各项业务工作的具体内容，并对这些工作的地位和作用、处理原则和政策规定，也作了简明扼要的说明。通过本书的学习，不仅能够了解企业人力资源管理在做什么，而且能够学会如何具体操作人力资源管理的初步业务。

作为一门基础教材，本书以具有高中文化程度的读者为对象，力图在不涉及经济学、管理学和高等数学的情况下，说清企业人力资源管理的理论、方法和技术。

因此，本书适用于高职高专教学、人力资源管理业务培训、以及企业人力资源管理基础的自学。对于本书内容的掌握，可为后续学习提供基础。

<<企业人力资源管理基础>>

作者简介

秦志华，哲学博士、管理学教授。

中国人民大学商学院博士生导师，领导科学研究中心副主任；中国领导科学研究会常务理事，韩国高丽大学研究教授。

已出版《人力资源总监》、《首席运营官》、《企业是如何控制的》、《人力资源管理》、《乡镇企业股份合作制》等十余部著作；在《新华文摘》、《管理世界》、《中国人民大学学报》等核心刊物发表《产权变革与企业效益》、《企业家作用机制分析模型》等数十篇论文；主持“股份合作制改革中的企业制度建设”、“创业路径权变选择模型”等国家社会科学、自然科学项目多项；为精诚铜业股份有限公司等十余家企业提供咨询服务。

目前主要关注战略人力资源管理和企业家创业活动。

<<企业人力资源管理基础>>

书籍目录

第一章 人力资源 第一节 人力资源管理目标 一、人力资源管理对象 二、人力资源管理的任务 第二节 人力资源管理方式 一、人力资源管理线索 二、人力资源管理职能 三、人力资源管理重点 第三节 人力资源管理体系 一、人力资源管理主体 二、人力资源管理机制 习题 第二章 劳动就业 第一节 劳动能力 一、劳动能力 二、劳动职业 三、劳动供求 第二节 劳动就业 一、劳动就业环境 二、劳动就业活动 第三节 劳动合同 一、劳动合同性质 二、劳动合同的订立 三、劳动合同的变更 四、劳动合同的解除 五、劳动合同终止和续订 第四节 劳动组织 一、员工管理制度 二、员工手册 习题 第三章 职位分析 第一节 职位界定 一、职位性质 二、职位类型 三、职位设计 第二节 职位分析 一、职位分析工作 二、职位分析的方法 第三节 职位测评 一、职位测评的要求 二、职位测评的方法 习题 第四章 招聘甄选 第一节 人员招聘 一、人员招聘的任务 二、招聘工作的中心 第二节 招聘程序 一、招聘需求确认 二、招聘范围选择 三、招聘信息发布 四、招聘甄选过程 五、员工录用手续 第三节 甄选技术 一、初步筛选 二、面试 三、评估中心 习题 第五章 培训开发 第一节 培训工作 一、培训工作的涵义 二、培训工作的方法 三、培训工作的管理 第二节 培训需求 一、培训需求的性质 二、培训需求的分析 第三节 培训项目 一、培训项目设计 二、培训项目预算 三、培训项目实施 第四节 培训评估 一、员工角度的培训评估 二、企业角度的培训评估 习题 第六章 绩效考评 第一节 绩效考评的性质 一、绩效考评的任务 二、绩效考评的工作 第二节 绩效考评的程序 一、绩效考评的目标制定 二、绩效信息收集 三、绩效成绩评定 四、绩效考评反馈 五、考评结果应用 第三节 绩效考评的方式 一、考评指标设计方法 二、考评成绩评定方法 三、考评主体优化方法 习题 第七章 工资报酬 第一节 工资分配方式 一、工资 二、工资分配 三、工资分配实践 第二节 工资分配依据 一、政策法规 二、员工劳动差异 三、企业发展战略 第三节 工资分配操作 一、工资调查 二、工资预算 三、工资支付 习题 第八章 奖励 第一节 奖金激励 一、奖金性质 二、奖励办法 三、团队激励 四、奖励水平 第二节 员工福利 一、福利的性质 二、福利的状况 第三节 劳动保障 一、劳动环境 二、工作津贴 三、职业安全 习题 第九章 员工发展 第一节 劳动关系 一、改进劳动关系 二、化解劳动争议 三、处理劳动纠纷 第二节 员工流动 一、员工离职 二、企业裁员 三、人员盘存 第三节 职业发展 一、职业活动 二、职业阶梯 习题 参考文献

<<企业人力资源管理基础>>

章节摘录

第一章 人力资源 第一节 人力资源管理目标 企业人力资源管理也就是员工劳动能力管理，目的在于更好地发挥员工作用，从而提高企业效益。员工劳动能力与员工人体不可分离，受主观能动性影响，通过有计划的分工协作发挥作用。把握员工能力的本质特征，是进行企业人力资源管理的基础。为此必须首先探讨人力资源管理的对象，进而明确管理的工作任务和评价指标。

一、人力资源管理对象 人力资源管理的对象是劳动力资源。与一般资源相比，劳动力资源的最大特点在于具有自觉能动性。企业人力资源管理的对象是员工劳动能力，体现为员工队伍的活动状况。是否具有一支努力工作的合格的员工队伍，对企业的生存与发展具有重大影响。为此必须深入分析企业人力资源的本质特征。

(一) 企业人力资源性质 人力资源是一种重要的经济资源，表现为人们从事经济活动的劳动能力。

企业人力资源是企业可以支配的员工能力，需要从归属性、可控性、组合性、变化性等角度加以把握。

1. 人力资源 人力资源也称作劳动力资源、劳动资源，它是存在于人体中的经济资源，体现为人所拥有的劳动能力。

劳动能力之所以称为资源，是因为它不仅具有使用价值，而且可以用来创造更大的价值。

劳动力的使用价值，在于它能够改造客观对象以满足人们的需要。

如果劳动力使用过程中创造的成果，价值大于形成劳动力所需的条件，就成为了一种促进经济发展的资源。

<<企业人力资源管理基础>>

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>