

<<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：9787302289128

10位ISBN编号：7302289123

出版时间：2012-7

出版时间：张佩云 清华大学出版社 (2012-07出版)

作者：张佩云 编

页数：308

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>>

内容概要

《高职高专经管类专业精品教材系列：人力资源管理（第3版）》系统地阐述了人力资源管理的基本理论和方法。

第三版共11章，第1章人力资源管理导论；第2章人力资源管理的理论基础；第3~10章对人力资源的形成、培训与开发及人力资源的维持和调配等进行了阐述，内容包括人力资源规划、职务分析、员工的招聘与录用、人力资源培训与开发、职业生涯管理、人力资源的绩效管理、人力资源的薪酬管理、劳动关系管理与社会保障；第11章介绍了跨国公司的人力资源管理。

书后附录主要是人力资源管理中的一些实用性表格。

为了扩大视野，每章都有相关的知识链接。

本书中每章都有实训设计的内容，以便读者学以致用。

与第一版、第二版相比，第三版教材在保持原有特点的基础上，更加突出内容的更新。

把人力资源管理中的新趋势、新知识、新要求以及新案例及时地反映在教材各章节中。

《高职高专经管类专业精品教材系列：人力资源管理（第3版）》适用面较广，既可以作为高职高专院校人力资源管理专业的教材，也可以作为经济工作者及各类管理人员的参考读物。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。

书籍目录

第1章 人力资源管理导论 1.1 人力资源管理概述 1.1.1 人力资源管理的基本概念 1.1.2 人力资源管理与传统人事管理的区别 1.1.3 人力资源管理的基本内容体系 1.1.4 人力资源管理的意义 1.2 人力资源管理的历史发展 1.2.1 人力资源管理的产生和发展 1.2.2 现代人力资源管理面临的挑战 1.2.3 人力资源管理发展的新趋势 1.3 中国企业人力资源管理的历史发展 1.3.1 中国企业人事管理制度的演进 1.3.2 中国企业人力资源管理的现状 1.3.3 中国人力资源管理的特点和发展趋势 1.4 本章小结 1.5 案例及分析 1.6 实训设计 1.7 复习思考题 1.8 相关链接 第2章 人力资源管理的理论基础 2.1 人性假设理论 2.2 激励理论 2.2.1 内容型激励理论 2.2.2 过程型激励理论 2.3 人力资本理论 2.3.1 舒尔茨人力资本理论 2.3.2 贝克尔人力资本理论 2.3.3 丹尼森人力资本计量理论 2.4 本章小结 2.5 案例及分析 2.6 实训设计 2.7 复习思考题 2.8 相关链接 第3章 人力资源规划 3.1 人力资源规划概述 3.1.1 人力资源规划的含义 3.1.2 人力资源规划的意义 3.1.3 人力资源规划的内容和程序 3.1.4 人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系 3.2 人力资源供需预测 3.2.1 人力资源需求预测 3.2.2 人力资源供给预测 3.3 人力资源规划的控制与评价 3.3.1 劳动力供给与需求的协调 3.3.2 人力资源规划的评价 3.3.3 人力资源规划的跟踪与审核 3.3.4 人力资源信息系统 3.4 本章小结 3.5 案例及分析 3.6 实训设计 3.7 复习思考题 3.8 相关链接 第4章 职务分析 4.1 职务分析的概念 4.1.1 职务分析的含义 4.1.2 职位分析的地位与作用 4.1.3 职务分析的基本术语 4.2 职务分析的程序和方法 4.2.1 职务分析的程序 4.2.2 职务分析的方法 4.3 职务说明书的编写 4.3.1 职务说明书的基本内容 4.3.2 职务说明书的编写要求 4.4 本章小结 4.5 案例及分析 4.6 实训设计 4.7 复习思考题 4.8 相关链接 第5章 员工的招聘与录用 5.1 员工招聘 5.1.1 员工招聘概述 5.1.2 员工招聘的原则 5.1.3 招聘管理 5.2 员工招聘录用的程序与途径 5.2.1 员工招聘与录用的基本程序 5.2.2 员工招聘的途径 5.3 员工招聘的方法 5.3.1 背景调查 5.3.2 笔试 5.3.3 面试 5.3.4 心理测试技术 5.3.5 其他招聘录用方法 5.4 本章小结 5.5 案例及分析 5.6 实训设计 5.7 复习思考题 5.8 相关链接 第6章 人力资源培训与开发 6.1 人力资源培训与开发概述 6.1.1 培训与开发的基本概念 6.1.2 培训与开发的意义与地位 6.1.3 培训方法选择 6.2 人力资源培训系统的设计与实施 6.2.1 培训开发系统设计的程序与原则 6.2.2 培训需求分析 6.2.3 培训计划的制订与组织实施 6.2.4 培训成果转化 6.2.5 培训效果评估 6.3 新员工引导与组织社会化 6.3.1 新员工引导与组织社会化的概念 6.3.2 新员工引导的内容 6.3.3 新员工引导计划的制订与实施 6.4 本章小结 6.5 案例及分析 6.6 实训设计 6.7 复习思考题 6.8 相关链接 第7章 职业生涯管理 7.1 职业生涯管理概述 7.1.1 职业生涯管理的基本概念 7.1.2 职业生涯管理的基本理论 7.2 组织职业生涯管理 7.2.1 组织职业生涯管理概述 7.2.2 组织职业生涯管理的原则与策略 7.3 个人职业生涯规划 7.3.1 个人职业生涯规划要点 7.3.2 个人职业生涯规划步骤 7.3.3 个人职业生涯阶段管理的策略 7.4 本章小结 7.5 案例及分析 7.6 实训设计 7.7 复习思考题 7.8 相关链接 第8章 人力资源的绩效管理 8.1 绩效管理概述 8.1.1 绩效概述 8.1.2 绩效管理 8.1.3 绩效管理的基本流程 8.1.4 绩效管理常见的问题 8.2 绩效考评的组织与实施 8.2.1 考评者的选择 8.2.2 考评信息来源的选择 8.2.3 绩效考评的方法 8.2.4 工作绩效考评周期 8.3 影响绩效考评的主要因素 8.3.1 绩效考评系统 8.3.2 人的因素 第9章 人力资源的薪酬管理 第10章 劳动关系管理与社会保障 第11章 跨国公司的人力资源管理 附录A 职位说明书范例 附录B 职位说明书空白范例 附录C 招聘广告范例 附录D 招聘广告空白范例 附录E 招聘筛选表格范例 附录F 结构化面试问题范例 附录G 无领导小组讨论范例 附录H 制订员工培训教学计划范例 附录I 制订培训教学计划空白表范例 附录J 求职申请表 附录K 职业生涯规划表 附录L 绩效改进计划样表 参考文献

章节摘录

版权页：插图：2 “社会人”假设与人群关系理论 “经济人”假设不能解释企业中工人积极性波动的缘由所在。

1924—1933年美国哈佛大学教授梅奥在美国芝加哥西部电气公司进行了著名的“霍桑实验”，继而提出了“社会人”假设。

这种假设认为，人的行为动机不只是追求金钱，工人有强烈的社交需求。

如果工人在企业、家庭、社会中与他人关系不协调，其工作情绪就会受影响。

“霍桑实验”进一步表明，如果工人与监工的关系或工人与同伙的关系改善了，产量就可能提高。

因此，管理者应重视工人在社会交往方面的需要。

“社会人”的观点与“经济人”的观点相比，无疑是一大进步，更贴近劳动组织中工人的心理现状。

它强调了人的社会性需求，突出了人际关系对个人行为的影响。

企业管理实践确实表明了经济刺激手段的有限性。

“霍桑实验”开创了研究工人心理需求的先河。

在“社会人”假设的基础上，梅奥提出了“人群关系理论”，主要内容是：（1）管理者除了应该注意工作目标的完成外，更应该重视工作本身对员工需求的满足程度。

（2）在控制激励工人之前，应先了解他们对团体的归属感，及对社会需求的满足程度。

（3）重视工作团体对职工的影响和团体的奖励制度，改变传统的任务导向型领导方式等。

例如，传统的生产线重视工作效率，但单个工人个别工作的操作方式使工人社交受阻，简单的操作工艺使人易于疲劳，于是根据“社会人”假设，提出了工作丰富化和工作扩大化的建议。

3 “自我实现人”（也称“自动人”）假设与Y理论 这个理论也是美国心理学麦格雷戈教授在1957年提出的。

“自我实现人”是“社会人”的发展。

该假设认为，人除了有社会交往需求以外，还有一种想充分表现自己的能力，充分发挥自己能力的欲望。

“自我实现人”假设是针对“经济人”假设提出的。

根据“自我实现人”的特点，麦格雷戈也提出了与之相应的管理理论，并称之为Y理论。

基于这个理论，管理者应创造条件，提供指导和机会，帮助被管理者挖掘潜力，克服障碍，鼓励其成长，由工人自我激励，而自然地达到组织目标。

编辑推荐

《高职高专经管类专业精品教材系列:人力资源管理(第3版)》适用面较广,既可以作为高职高专院校人力资源管理专业的教材,也可以作为经济工作者及各类管理人员的参考读物。

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>