

<<现代企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787306037558

10位ISBN编号：7306037552

出版时间：2010-11

出版时间：中山大学出版社

作者：孙海法

页数：478

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>

<<现代企业人力资源管理>>

前言

前言 本书从第1版到现在已经8年了, 8年一瞬间。在写作第1版的时候, 我国的人力资源管理还处于初创期, 人们对于人力资源的理解非常朦胧, 本书第1版的启蒙作用受到了广大读者的肯定。今天, 人力资源管理已经成为商学院的核心课程, 人力资源管理在管理体系中成为核心学科, 人力资源管理成为企业管理的中心工作。人力资源管理在我国的快速发展得益于国家经济和社会的快速发展。我们很欣喜地看到本书第1版提出的贯彻人力资源管理的战略性、全员性和创新性的目标正在逐步实现。

本书第2版在立意方面有了提升, 力求形成人力资源管理体系的整合, 贯彻中西融合和权变管理的思想, 形成开放的学习框架。第2版继承了第1版的战略性、全员性和创新性的人力资源管理定位, 也注意了对最新理念的贯彻, 比如人力资源管理回归人的本性、企业要承担社会责任等。在内容上, 第2版根据人力资源理论的最新发展, 吸收了许多人力资源管理理论和实践前沿知识, 比如胜任素质模型的理论 and 构建方法, 用平衡记分卡来整合绩效管理, 加强在劳动合同法和国家经济与社会双转型背景下劳动关系管理的讨论, 更新和加强了案例, 比如员工自杀事件的案例, 反映了最近的事件和人力资源管理体系面临的挑战等等; 在案例材料方面, 我们做了新的尝试, 在第1章引用了美国西南航空公司的综合案例, 随后结合有些章节的内容展示了西南航空公司的具体管理方法, 最后一章的案例, 我们选用了—个典型的中国企业的人力资源管理体系, 启发读者将中国的案例与美国的案例进行比较, 思考中国人力资源管理体系的文化特点。

第2版继承了第1版的结构优势。首章“人力资源管理: 赢得竞争优势”, 非常深刻地揭示了人力资源管理从人事行政管理发展到人力资源管理, 再演变成战略人力资源管理的过程和实质, 用我们的研究阐明了人力资源战略与企业战略的配合关系。

如果认真地阅读本章, 你就能得到许多有关人力资源管理的重要理念和操作框架。诸如人力资源理论与人力资本理论, 人力资源的职能和人力资源战略的制定方法和技能都在本章做了清晰的论证。

第2版把人力资源管理的发展放到了整个管理学的发展背景进行阐述, 使学科框架更为清晰。

本书第2章至第10章, 用了9章的篇幅沿着人力资源管理操作流程深入浅出地介绍了人力资源的规划、工作性质与分析、工作设计与再设计、员工招聘、选拔与测评、入职引导与培训管理、员工职业发展与生涯设计、绩效管理、员工薪酬设计与管理的系统理论和操作方案。

这部分内容不仅对人力资源管理的专业人员从事业务有实际指导作用, 而且对各类管理人员了解或查阅人力资源管理的方法提供了手册式的服务。

.....

<<现代企业人力资源管理>>

内容概要

《现代企业人力资源管理（第2版）》紧扣现代企业人力资源管理的理论和实务这一主题，深入阐述了人力资源管理的战略性、全员性、系统性等重要思想，详细介绍了人力资源管理流程中包括人力资源规划、工作分析与工作设计、人员选聘与测评、员工培训与发展、职业管理、绩效管理、薪酬福利、员工安全与健康、劳动关系与劳动人事法律等实操技术。

本书着眼于人力资源管理在21世纪的发展，反映了电子化和全球化的人力资源管理新潮，反映了人力资源管理平衡技术、回归人性的最新趋势。

《现代企业人力资源管理（第2版）》书是人力资源管理专业的核心教材，面向管理专业的学生，MBA、EMBA及管理培训班的学员，面向企业各级各类管理人员，面向人力资源管理的专业工作者和业余爱好者。

<<现代企业人力资源管理>>

作者简介

孙海法，中山大学管理学院教授，博士生导师，人力资源开发与管理研究中心主任，中国管理现代化研究会组织行为与人力资源管理专业委员会委员，担任多家国企和民企外部董事，考核和薪酬委员会主席。

孙海法于1997年在香港中文大学获心理学博士学位，是2004年度美国国会富布莱特基金会学者。

在过去的25年，孙海法博士的专长领域是组织的无形资产和核心竞争力管理，包括集团公司治理与高层领导团队管理、战略绩效管理、组织文化与学习型组织建设等。

孙海法博士曾为中央和地方政府、国际咨询公司和各类企业担任咨询项目。

<<现代企业人力资源管理>>

书籍目录

第1章 人力资源管理：赢得竞争优势第一节 人力资源的概念和作用人力资源与人力资本人力资源与企业竞争优势的关系第二节 人力资源管理人力资源管理的定义人力资源管理的演进历程人力资源管理的职能直线部门、职能部门及决策者的人力资源管理职能分工人力资源专业人员的技能要求第三节 新时期人力资源管理面临的挑战第四节 人力资源战略人力资源战略的定义与作用人力资源战略的程序人力资源战略制定与评估的方法人力资源战略与企业战略人力资源管理的变革性工作案例 美国西南航空公司的人力资源战略第2章 战略性人力资源规划第一节 人力资源规划概述人力资源规划的概念、目标和原则人力资源规划的分类人力资源规划的内容人力资源规划的程序人力资源规划与其他人力资源活动的关系第二节 人力资源规划过程准备阶段人力资源需求预测人力资源供给预测人力资源供给和需求的平衡编制人力资源规划实施并评估人力资源规划案例 2007年度中关村IT业人力资源状况调查第3章 工作分析第一节 工作性质工作性质的内涵工作性质的影响因素影响工作性质的组织因素影响工作性质的个人因素第二节 工作分析概述工作分析的内涵工作分析的作用第三节 工作分析的方法以工作设计为导向的工作分析以任务为导向的工作分析以人为导向的工作分析以价值为导向的工作分析以能力为导向的工作分析第四节 工作分析的产出：职位说明书工作描述的撰写任职资格的撰写第五节 工作分析面临的挑战与发展趋势工作分析面临的挑战工作分析的发展趋势案例 万家公司的的工作分析第4章 工作设计与再设计第一节 工作设计工作设计：一个匹配的过程工作设计分类：三种思想导向工作设计与其他人力资源管理活动的关系第二节 工作再设计工作再设计的内涵工作再设计的分类：基于绩效的角度组织层次的工作再设计——企业重组经营单位层次的工作再设计——企业流程再造实施层次的工作再设计——缓解工作压力第三节 工作设计与再设计的发展趋势案例 一誉达律师事务所的工作纠纷案例 二沃尔沃的工作再设计第5章 员工招聘第一节 招聘概述招聘的概念招聘的影响因素招聘程序概述第二节 招聘实施计划与招聘方式招聘计划的制订与选拔发布招聘信息应聘者申请招聘方式知识补充：高校毕业生的可雇佣能力内外部招聘方式对比第三节 新的招聘趋势招聘外包代理招聘电话招聘视频招聘重视应聘者的综合能力重视应聘者的工作经历拒绝也需要技巧后招聘阶段的出现无履历招聘案例 GE接班人的内部选拔第6章 选拔与测评第一节 人员选拔概述选拔可以保证组织效率选拔过程和初选筛选简历的方法筛选申请表的方法应聘者的推荐材料和背景调查第二节 面试的方法和过程面试的操作过程面试的分类第三节 人员测试测试的基本概念测试的基本步骤测试的类型测试中应注意的问题第四节 新兴测评工具——评价中心评价中心概述评价中心的优点评价中心的缺点评价中心的测试方法评价中心的实施程序案例 他是总经理的最佳人选吗第7章 入职引导与培训管理第一节 入职引导新员工入职引导的必要性入职引导培训的内容入职培训的方式第二节 培训概述培训的意义培训的战略背景培训的理论基础——学习理论基于胜任力模型的员工培训体系第三节 培训需求分析战略分析组织分析任务分析人员分析参加培训需求评估的人员培训需求分析的方法第四节 目标设置与培训项目设计目标设置培训项目设计第五节 培训项目实施培训的类别培训的方法.....第8章 职业设计与员工职业发展第9章 绩效管理第10章 薪酬与福利管理第11章 员工的安全与健康第12章 劳动关系管理第13章 劳动人事法律和法规第14章 电子化人力资源管理第15章 全球化人力资源管理第16章 人力资源管理整合体系

<<现代企业人力资源管理>>

章节摘录

- 第2章 战略性人力资源规划 本章学习目的
1. 理解人力资源规划的概念和内容。
 2. 明确人力资源规划的过程。
 3. 掌握进行人力资源需求和供给预测的方法。
 4. 理解战略性人力资源规划的作用。

第一节 人力资源规划概述 人力资源规划的概念、目标和原则 人力资源规划指企业随环境的变化,根据现有的人力资源状况,对企业未来的人力资源需求和供给进行分析和预测,制定出相应的人力资源规划,以确保企业未来人力资源需求的一系列活动。

通俗地说,企业人力资源状况的规划就是根据“我们有什么”、“将来我们要什么”来平衡企业未来的人力资源。

人力资源规划可以帮助企业减少盲目行动造成的损失,保证企业平稳的经营环境。

人力资源规划的目标服从于企业目标,并随企业面临的内外部环境变化而动态调整。

具体包括两个层面:一是从数量、质量、层次与结构诸方面满足变化的组织对人力资源的动态需求,二是最大限度地开发利用组织内现有人员的潜力。

人力资源规划的原则,就是要保证内外部一致性。

外部一致性是指人力资源规划应该成为企业总体规划的一个组成部分。

企业的经营活动本身是一个系统,各项活动看似独立,但实际上时刻都在相互作用和相互联系。

企业决定进入还是退出一个行业,建立新工厂还是收购一家公司,都对企业的人力资源有极大的影响。

只有将人力资源规划视为企业整体规划的组成部分,人力资源规划才能真正实现其目标。

内部一致性是指招募、选拔、任用、培训及绩效评估等人员计划的设计应该是彼此配合的,即人力资源系统管理的相互协调。

各项人力资源管理活动本身是一个独立的部分,但又彼此相互依赖,没有做好招募工作,以后的选拔、任用就会出问题。

选拔出的好人才没有安置在适合的职位上同样不能达到人力资源合理配置的目的。

因此,人力资源规划要保证各项活动的衔接和配合,实现内部一致。

.....

<<现代企业人力资源管理>>

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>