

<<项目人力资源管理与激励>>

图书基本信息

书名：<<项目人力资源管理与激励>>

13位ISBN编号：9787306043788

10位ISBN编号：7306043781

出版时间：2012-12

出版时间：中山大学出版社

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>

<<项目人力资源管理与激励>>

内容概要

《项目人力资源管理与激励》主要分为两部分，一是项目人力资源管理，二是项目激励，因此章节的安排也基于这一框架。

首先，第一、第二章从项目人员配置和绩效管理两方面介绍了项目人力资源管理的主要内容。

其次，第三、第四、第五和第六章，分别从管理学激励理论、经济学激励理论、了解项目成员以及激励艺术与实务等四方面介绍了项目激励的理论基础和管理实践。

<<项目人力资源管理与激励>>

书籍目录

导论项目与项目激励 第一节项目 一、项目与项目团队 二、项目管理 第二节项目人力资源管理 一、项目人力资源管理的兴起 二、项目人力资源管理的概念 三、项目人力资源管理的特点 四、项目人力资源管理的内容 五、项目人力资源管理的核心问题 第三节激励与项目激励 一、激励的含义和过程 二、项目激励的含义 第四节本书的内容概要 第一章项目人员配置 第一节项目人力资源规划 一、人力资源规划的定义 二、人力资源规划的意义 三、人力资源规划的影响因素 四、人力资源规划的过程 五、项目人力资源规划的要点 第二节项目人员的招聘甄选 一、项目核心员工的招聘 二、项目核心员工的甄选 第三节项目人员的使用与调配 一、项目人员使用的原则 二、项目人员调配 第四节项目人员的遣散 一、做好人员遣散计划 二、及时将项目组成员送回所在部门 本章小结 本章思考题 本章案例 第二章项目绩效管理 第一节绩效的界定 一、绩效的概念 二、组织、团队与个人绩效 三、绩效的特性 第二节绩效管理 一、绩效管理的概念 二、绩效管理体系 三、绩效考核体系及实施步骤 四、绩效管理与绩效考核的联系与区别 第三节项目团队的绩效考核 一、项目团队成员的绩效 二、项目团队的绩效考核 第四节基于绩效的薪酬管理 一、项目薪酬管理的背景和意义 二、基于绩效的薪酬体系的建立 三、模型运用的配套措施及注意的问题 第五节绩效的反思 一、戴明的管理思想 二、对日本企业绩效管理的反思 本章小结 本章思考题 本章案例 第三章管理学激励理论 第一节内容型激励理论 一、需要层次理论 二、双因素理论 三、ERG理论 四、成就需要理论 五、四大内容型激励理论比较 第二节过程型激励理论 一、期望理论 二、公平理论 三、目标设置理论 第三节行为改造型理论 一、强化理论 二、归因理论 三、挫折理论 四、三种行为改造型激励理论比较 第四节综合型激励理论 一、勒温场动力理论 二、波特·劳勒的激励理论 三、罗伯特·豪斯的激励理论 第五节管理学激励理论的新进展 一、理论内容 二、对管理实践的启示 三、理论思考 本章小结 本章思考题 本章案例 第四章经济学激励理论 第一节古典经济学中的激励思想 一、最低工资理论 二、工资基金理论 三、亚当·斯密的工资理论与激励思想 四、马克思的工资理论 五、工资精神价值理论 第二节委托代理理论 一、理论内容 二、对管理实践的启示 三、理论思考 第三节企业家理论 一、理论内容 二、对管理实践的启示 三、理论思考 第四节人力资本理论 一、理论内容 二、对管理实践的启示 三、理论思考 第五节延期报酬理论 一、理论内容 二、对管理实践的启示 三、理论思考 本章小结 本章思考题 本章案例 第五章了解项目成员 第一节人性假设 一、中国的人性假设 二、西方的人性假设 三、中西方人性假设比较 第二节个体认知 一、知觉 二、学习 第三节个性心理特征 一、能力 二、气质 三、性格 四、性格与能力、气质的关系 第四节个性倾向性 一、价值观 二、态度 三、动机 四、胜任力 本章小结 本章思考题 本章案例 第六章激励艺术与实务 第一节个体与团队的激励艺术 一、员工个体的激励艺术 二、项目团队的激励艺术 第二节激励方法 一、经典的激励方法 二、约束 第三节变革局势下的激励方式 一、远程办公 二、弹性工作时间 三、职业生涯管理 四、职业生涯设计的思路 五、冲突激励 六、文化激励 第四节激励的反思 一、工作家庭关系：从冲突、平衡到促进 二、走出高绩效与加班加点的陷阱 三、奖励的惩罚 四、从全面关怀到以人为起点 第五节激励机制 一、激励机制的定义和作用 二、激励机制建立的原则 三、激励机制的内容 四、激励机制的诊断 本章小结 本章思考题 本章案例 附录A项目人员配置 附录B卡特尔的16种人格特质

<<项目人力资源管理与激励>>

章节摘录

版权页：插图：1.帮助员工树立信心 树立信心包括两方面：一是员工对自己能够实现工作目标的信心，即自我效能感，这是员工投入努力的基础；二是员工对获得组织奖励的信心。

其中，员工自我信心的确立是激励的前提。

一般而言，项目团队是临时组建的，管理者需要迅速走近员工，了解员工，在此基础上才能促使员工客观地认识自身的能力与潜力，帮助其树立信心。

这对那些曾经遭受过挫折的员工尤为重要。

员工对获得组织奖励的信心主要表现在两个方面：一是员工对组织信守承诺的信心，主要来自他们对组织奖励员工的历史经验，以及基于这种经验对组织奖励所形成的价值判断；二是员工相信组织能够识别员工需求，并据此提供其期望得到的奖励。

因此，树立员工对组织以及组织奖励有效性的信任，也是激励员工非常重要的条件。

项目人员的临时性特征决定了项目管理者取信于员工的重要性与艰巨性，一方面需要一套科学可信的激励制度，另一方面需要有“威信”的管理者，即在以往的项目中奖励员工的表现是令人信任的。

2.科学地设置目标，更好地调动员工的积极性 根据期望理论，人之所以努力工作，是因为他认为通过自身努力可达到某种对其有足够价值的结果。

因此，设置目标必须遵循以下两个原则：（1）目标难度的适中性。

目标既非高不可攀，又非唾手可得。

没有任何难度或难度不高的目标对员工而言没有悬念，很难产生激励；难度太大则会使员工信心尽失，丧失斗志。

（2）目标对员工的效价。

员工作为实现目标的主体，其需要、偏好和态度等个性特点决定了对实现目标的奖励持何种态度，这就要求管理者因员工的不同需求制定不同的奖励计划；在激励方式的选取上，要选择员工感兴趣、评价高，即效价大的项目或方式。

3.引导合理的期望值，调动员工积极性 项目管理的最大特点是其全新性与变动性，如何引导员工对目标实现的可能性做出切合实际的判断，是项目管理者需要认真对待的问题。

期望值是人的主观估计，并不一定等于事实。

如果人们对某项工作的期望值过低，就会缺少积极性；如果估计过高，无法实现，又必然遭受挫折和打击。

由于期望值受到员工个体特征和环境的影响，因此，引导合理的期望值，一方面需要改善组织的软环境与硬环境，另一方面需要加强员工培训，创造和维护团结互助、良性竞争的工作氛围。

4.恰当地运用奖励，更好地调动员工积极性 员工在付出努力的同时，也希望得到奖励，即在帮助组织达成目标的同时也能实现个人目标。

恰如其分地运用奖励，能进一步激发员工的工作热情，因此企业管理者应充分认识和发挥奖励的作用，在实际管理工作中注意奖励的针对性、奖励的制度性和奖励的灵活性。

<<项目人力资源管理与激励>>

编辑推荐

《项目人力资源管理与激励》讲述了在项目管理实践中，令项目经理倍感棘手，也最为重要的问题是员工激励。

事实上，如果项目在人员配置、绩效管理中存在缺陷，都可能导致项目激励难以发挥应有的效果。

<<项目人力资源管理与激励>>

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>