

<<人力资源管理实用教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理实用教程>>

13位ISBN编号：9787503848995

10位ISBN编号：7503848995

出版时间：2007-9

出版时间：中国林业

作者：吴宝华

页数：398

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>

## <<人力资源管理实用教程>>

### 内容概要

本书在内容上具有较强的系统性和实用性。

作为人力资源管理专业基础课教材，本书对人力资源管理基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。

同时，根据人力资源专业实践性和应用性强的特点，结合人力资源管理实践领域中的有效经验和新鲜实践，对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。

各章后面都附有本章小结、思考题和案例分析，以帮助读者总结和进一步思考。

本书可作为相关管理专业本科、专科人力资源管理课程的教材，还可作为各种行业从事人力资源管理工作人员的自学参考书。

## 书籍目录

第1章 人力资源管理概述1.1 人力资源的概念与特征1.1.1 人力资源的基本概念1.1.2 人力资源的分类1.1.3 人力资源的特征1.2 人力资源管理及其基本功能1.2.1 人力资源管理的含义1.2.2 人力资源管理的特点和原则1.2.3 人力资源管理的基本功能与职能1.3 传统人事管理与现代人力资源管理1.4 现代人力资源管理的演进与发展1.4.1 传统管理阶段的人力资源管理1.4.2 科学管理阶段的人力资源管理1.4.3 人际关系——行为科学阶段的人力资源管理1.4.4 人力资本理论1.4.5 现代人力资源开发与管理理论本章小结第2章 人力资源战略与规划2.1 人力资源战略及其总体设计2.1.1 人力资源战略的概念与特点2.1.2 人力资源战略的分类2.1.3 人力资源战略的主要影响因素2.1.4 人力资源战略管理过程2.2 人力资源规划概述2.2.1 人力资源规划的概念2.2.2 人力资源规划的分类2.2.3 人力资源规划的内容2.2.4 人力资源规划的基本程序2.3 人力资源需求预测2.3.1 人力资源需求的影响因素2.3.2 人力资源需求预测的方法2.4 人力资源供给预测2.4.1 人力资源供给的影响因素2.4.2 人力资源供给预测2.5 人力资源规划的编制2.5.1 人力资源总体规划的编制2.5.2 业务性人力资源规划本章小结第3章 企业组织设计与工作分析3.1 企业组织结构的设置与调整3.1.1 企业组织结构的设置3.1.2 企业组织机构的诊断、变革与整合3.2 工作分析概述3.2.1 工作分析的含义3.2.2 工作分析的相关术语3.2.3 工作分析的作用和意义3.3 工作分析的内容和程序3.3.1 工作分析的内容3.3.2 工作分析的程序3.4 工作分析的方法3.4.1 定性的方法3.4.2 量化的方法3.5 工作说明书的编写3.5.1 工作说明书的内容3.5.2 工作说明书编制的注意事项3.5.3 工作说明书的范例3.6 工作分析实践的问题与对策3.6.1 员工心理恐惧3.6.2 动态环境3.6.3 岗位员工较少本章小结第4章 员工招聘、选拔与录用4.1 招聘概述4.1.1 招聘的含义4.1.2 招聘的作用4.1.3 影响招聘活动的因素4.2 招聘的程序4.2.1 确定招聘需求4.2.2 选择招聘来源4.2.3 制订招聘计划4.2.4 选择招聘渠道4.2.5 回收应聘资料4.2.6 评估招聘效果4.3 招聘的方式与方法4.3.1 内部招聘4.3.2 外部招聘4.3.3 内部招聘和外部招聘的比较4.4 选拔录用4.4.1 选拔录用的含义4.4.2 选拔录用的意义4.4.3 选拔录用的程序4.5 选拔测试4.5.1 知识测试4.5.2 智力测试4.5.3 能力测试4.5.4 人格和兴趣测试4.5.5 工作样本测试4.5.6 评价中心测试4.6 面试4.6.1 面试的类型4.6.2 面试的过程4.6.3 面试的技巧4.6.4 面试的常见偏差及克服4.7 招聘评价4.7.1 招聘测评的效度和信度4.7.2 招聘评价的内容本章小结第5章 员工培训开发与职业发展5.1 员工培训开发概述5.1.1 培训开发的含义5.1.2 培训开发的作用5.1.3 培训开发的原则5.1.4 培训开发的分类5.2 培训开发的程序5.2.1 培训前的准备5.2.2 培训的实施5.2.3 培训成果的转化5.2.4 培训效果的评估和反馈5.3 培训开发的主要方法5.3.1 演示法5.3.2 专家传授法5.3.3 团体建设法5.4 员工职业发展5.4.1 员工职业发展概述5.4.2 员工职业开发的方式5.4.3 职业锚本章小结第6章 员工激励6.1 员工激励概述6.1.1 员工激励的概念6.1.2 员工激励的基本原则6.1.3 员工激励的作用6.1.4 工作阶段的划分6.2 激励的理论基础6.2.1 内容型激励理论6.2.2 过程型激励理论6.2.3 行为改造型理论6.3 员工激励的方法与技巧6.3.1 员工激励的方法6.3.2 员工激励的技巧本章小结第7章 绩效管理与绩效考核7.1 绩效管理概述7.1.1 绩效的含义与特征7.1.2 绩效管理的含义7.1.3 绩效管理的意义7.2 绩效管理的组织与实施7.2.1 准备阶段7.2.2 实施阶段7.2.3 反馈阶段7.2.4 运用阶段7.3 绩效考核概述7.3.1 绩效考核的含义7.3.2 绩效考核的内容7.3.3 绩效考核的原则7.3.4 绩效考核的作用7.4 绩效考核的方法7.4.1 绩效考核方法的分类7.4.2 常见的绩效考核的方法7.4.3 考核方法的选择本章小结第8章 薪酬和福利管理8.1 薪酬概述8.1.1 薪酬与薪酬管理的含义8.1.2 薪酬的功能8.1.3 影响薪酬水平的因素8.1.4 薪酬管理的误区8.2 员工薪酬体系8.2.1 员工薪酬体系的含义8.2.2 目前典型的薪酬体系8.2.3 薪酬体系的设计8.2.4 薪酬体系设计的原则8.3 员工福利8.3.1 福利的概念和作用8.3.2 员工福利的内容8.3.3 制订员工福利计划需优先考虑的问题8.3.4 弹性福利制8.4 社会保险8.4.1 社会保险的概念8.4.2 养老保险8.4.3 失业保险8.4.4 生育保险8.4.5 工伤保险本章小结第9章 劳动关系管理9.1 劳动关系概述9.1.1 劳动关系的含义和性质9.1.2 劳动关系的三要素和法律特征9.1.3 劳动关系管理的含义和意义9.1.4 与劳动关系有关的法律法规9.2 劳动合同管理9.2.1 劳动合同的概念9.2.2 劳动合同的订立9.2.3 劳动合同的履行9.2.4 劳动合同的变更9.2.5 劳动合同的解除9.2.6 劳动合同的终止9.2.7 违反劳动合同的责任9.3 劳动争议管理9.3.1 劳动争议的概念9.3.2 劳动争议的处理9.3.3 劳动争议的预防9.4 集体合同9.4.1 集体合同概述9.4.2 集体合同的管理9.4.3 工会的职能和作用本章小结第10章 电子化人力资源管理10.1 电子化人力资源管理概述10.1.1 电子化人力资源管理的概念10.1.2 电子化人力资源管理的产生和发展10.1.3 电子化人力资源管理的功能10.1.4 电子化人力资源管理的优点10.2 电子化人力资源系统的规划和实施10.2.1 电子化人力资源管理体系的构成10.2.2

## <<人力资源管理实用教程>>

电子化人力资源管理系统的实施前提10.2.3 电子化人力资源管理系统的策略选择10.2.4 电子化人力资源管理系统的规划和实施10.2.5 电子化人力资源管理系统的选择10.2.6 电子化人力资源管理系统实施的注意事项.10.3 我国电子化人力资源管理的现状和问题10.3.1 我国电子化人力资源管理的现状10.3.2 我国企业实施电子化人力资源管理中存在的主要问题10.3.3 几种主流的e-HR系统介绍和评价本章小结第11章 国际人力资源管理11.1 国际人力资源管理概述11.1.1 国际人力资源管理含义11.1.2 影响国际人力资源管理的因素11.1.3 国际人力资源管理的特征11.1.4 国际企业人力资源管理模式11.2 国际企业的人员招聘与配置11.2.1 国际企业的人员来源11.2.2 国际企业管理人员的选拔标准11.3 国际企业的员工培训与开发11.3.1 外派员工的培训11.3.2 东道国员工的培训11.4 国际企业的员工绩效评估11.4.1 外派员工绩效评估的影响因素和基本原则11.4.2 外派员工绩效评估体系11.5 国际企业的薪酬福利管理11.5.1 外派员工薪酬福利管理的原则和影响因素11.5.2 外派员工的薪酬福利构成11.5.3 外派员工的薪酬福利制度设计本章小结第12章 人力资源管理的发展趋势12.1 人力资源管理环境的变化12.1.1 经济全球化势不可挡12.1.2 知识经济成为最有活力的经济形态12.1.3 信息技术的广泛应用12.1.4 组织形态发生深刻变化12.1.5 管理方式面临变革12.1.6 工作方式日益多样化12.1.7 人力资源管理的对象呈现新的特征12.2 人力资源管理的发展趋势的具体内容12.2.1 人力资源管理理念的变化12.2.2 人力资源职能的变化12.2.3 人力资源管理方式的变化12.2.4 人力资源管理从业人员的职业化本章小结参考文献

<<人力资源管理实用教程>>

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>