

<<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：9787509603390

10位ISBN编号：7509603390

出版时间：2009-6

出版时间：经济管理出版社

作者：杨敏 编

页数：275

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

本书从人力资源管理的宏观环境、工作设计、招聘与录用、人力资源培训与开发、业绩考核、薪酬管理、劳动关系管理等方面进行了阐述和分析。

帮助读者掌握基本知识和实际操作技能，同时为广大读者在人力资源管理方面提供一些有价值的线索和指引。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 人力资源管理概述 第二节 人力资源管理的产生和发展 第三节 人力资源管理理论
第二章 人力资源管理环境 第一节 影响人力资源管理的环境因素 第二节 人力资源管理环境的变化
第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源预测 第三节 收集信息分析
人力资源状况 第四节 人力资源规划的协调和评估
第四章 工作分析新与设计 第一节 工作分析基础理论 第二节 工作分析的目的、内容和程序
第三节 工作分析方法 第四节 工作设计方法 第五节 工作分析与设计结果的应用
第五章 招聘与辞退管理 第一节 招聘的概念及意义 第二节 招聘的程序 第三节 招聘方法与评价
第四节 招聘成本 第五节 辞退管理
第六章 培训管理 第一节 人力资源培训概述 第二节 培训需求分析 第三节 培训方式选择与培训评估
第七章 工作绩效考核 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效考核体系的设计 第三节 绩效考核方法的选择
第四节 绩效考核的实施 第五节 绩效考核的分析和改善
第八章 员工激励 第一节 员工激励概述 第二节 员工激励理论 第三节 员工激励的方法与技巧
第九章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬体系的设计 第三节 薪酬水平决策
第四节 不同员工群体的薪酬管理
第十章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 第二节 职业生涯规划 第三节 职业生涯管理
第十一章 劳动关系与员工安全 第一节 劳动关系概述 第二节 劳动合同管理 第三节 劳动争议与处理
第四节 社会保险
第十二章 全球人力资源管理的发展趋势 第一节 人力资源管理面临的挑战和发展趋势 第二节 柔性管理及五种管理模式 第三节 海外企业人力资源管理 第四节 全球企业人力资源管理案例参考文献

章节摘录

(一) 日本人力资源管理的特点 1. 终身雇佣制 终身雇佣制是日本企业管理最突出也是最有争议的政策。

这对于采用全面质量管理的制造业来说,有着特殊的意义:第一,有助于公司对员工的长期培训;第二,有利于企业文化的发展;第三,可以减少不必要的人员流动,提高员工对企业的忠诚;第四,也有利于贯彻执行企业的生产营销战略。

2. 年功序列制年功序列制的管理方式对于人才的长期培养有很大的好处。

老员工的丰富经验为企业在职培训提供了巨大的知识财富,这种体系也有益于企业文化的传播。

日本人还认为,以论资排辈的原则评估员工的工作成就就可以去掉许多评估中的不客观的因素。

但这种方式却不利于以白领阶层为主的金融服务行业,论资排辈的管理方式打击了专业人才工作的积极性,这也是金融业在金融风暴中受到重创的主要原因。

3. 注重在职培训日本企业最重要的管理方法是对员工,特别是在制造业工作的蓝领阶层进行系统的全方位的公司文化、统计知识、生产体系及质量管理的培训。

这种培训的过程是工人接受“人力资本投资”的过程,也被学者们称为“蓝领工人白领化”。

由于重视在职培训,工人在漫长的岁月中积累和丰富了技术知识,促进了对企业的忠诚,生产力大大提高,这对增进企业内部的凝聚力、增加企业的效率、提高产品的质量都起到了积极的作用。

4. 重视通才的培养日本企业与美国不同,更重视通才的培养。

日本企业分工粗犷,员工往往接受多方面的知识,并在企业内部不同部门轮班训练。

他们认为这种通才管理方式的优点是能够发挥全体员工在企业中的创造力和凝聚作用。

但是在亚洲金融危机之后,许多日本银行发现这种“重通才轻专家”的倾向直接影响了工作效率。

5. 注重精神激励日本企业的工资政策最重视公平和合理,不强调人与人之间的差异,也不把奖励个人放在首位,企业的福利政策也与此相对照。

因此,企业更多地使用内部激励,如它们可以不遗余力地为员工营造一个友好、和谐和愉快的工作环境,积极地吸收员工参与决策和管理,使员工有充分的安定感、满足感和归属感,从而形成全面合作的劳资关系。

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>