

<<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：9787801629531

10位ISBN编号：7801629531

出版时间：2005-4

出版时间：经济管理出版社

作者：约翰·布里顿

页数：477

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

本书前一版的读者可以发现，我们的所有目标同前一版没有差别。但是，从第二版保留下来的所有材料都经过了更新，同时也进行认真编辑以增强可读性。现在的第二章包括一些对全球人力资源管理的讨论和比较，上一版这部分内容在最后一章。我们对第三章重新命名和撰写，提供了一些针对当前人力资源管理环境全面和新颖的讨论。而现在的第四章则包括了组织中有关后福特制的新话题，如柔性、后官僚主义的工作设计以及知识型工作的发展趋势。我们在第六章将再次提及柔性，同时进行有关电子人力资源的新讨论。新版的测试和评价中心安排到第七章。第十章扩展了有关现场学业的讨论，不仅包括知识管理和电子学习，而且还包括技能方面的新素材。

第十一章和第十二章也都重新命名，现在包括间接员工参与和合伙战略的内容。考虑到的商业中，价值传递的重要性日益显著，本版新增了对人力资源管理评价一章，这一章讨论了对人力资源战略研究和评价的不同方法。同时我们也更新了相关法律，尤其是第五、七、十二章的相关内容。

除此之外，我们还突出了本书交互性的特点，为学生提供更多的机会检查并强化他们的学习，并扩展书本以外的知识。本书引入了思考问题，学习提示、人力资源网站链接和人力资源管理实践的特征，以丰富学生的学习经历。

作者简介

John Bratton博士是加拿大卡尔加里大学和Cariboo学院的副教授。他还在利兹首府大学利兹商学院、布拉德福大学和英国的开放大学授课，同时还是芬兰坦佩雷大学的访问学者。

他的研究主要集中于技术政策、领导和T-作场所学习。

他是卡尔加里大学工作场所学习方向第一位主任。

他同时还在日本和德国从事人力资源管理研究，在加拿大、美国和英国的期刊上发表多部论文。

2001年他担任第二届工作和学习国际会议的联合主席。

Bratton博士是《工作场所学习》期刊的编辑部成员，同时还是下列几部书的作者：《日本的工作：1990年的管理研究》、《新技术和劳动关系》（1981）（和Jeremy Waddington合作）、《工作场所学习：评判性的介绍》（和T. Pyrch, J Helm-Mills和P Sawehuk, Garamond, 2003年出版）以及《组织的领导》（和K Grint和Dnelsn, 即将出版）。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一部分人力资源管理体系 (1) 第一章人力资源管理的本质 (3) 第二章战略人力资源管理 (32)
第二部分人力资源管理环境 (61) 第三章人力资源管理环境 (63) 第四章工作与工作组织 (96) 第五
章健康和安 全 (126) 第三部分人力资源管理实践 (159) 第六章人力资源规划 (161) 第七章招募与甄
选 (188) 第八章评价与绩效管理 (212) 第九章薪酬管理 (236) 第十章人力资源开发 (272) 第十
一章雇员关系 (309) 第十二章协会与管理者关系 (340) 第四部分内容评价 (369) 第十三章人力资
源管理评价 (371) 第十四章结论：人力资源管理走向何方？
(400)

章节摘录

和保留 薪酬体系使得组织能够吸引并保留合适的员工来完成组织内的各项工作。新古典经济学重视供给和需求的分析，并在解释经济人的行为方式时结合了相关的心理因素，根据新古典经济学的模型，人们是基于效用最大化的原则来选择工作的，也就是说他们考虑的不仅仅是钱，还包括其他许多非货币的因素，诸如工作安全感、声望、工作环境以及其他他们认为重要的方面。关于工资的享乐主义的理论认为，如果职务缺乏可取的非货币因素的相关特征，那么组织就需要支付较多的工资来作为补偿，相反，若职务或组织本身是令人感到愉快并使人乐意为其工作的，那么组织就可以支付相对较少的货币工资。

这种工资的市场性理论可能只有一部分是正确的，因为在实际经济生活中有许多具有不可取的非货币特征的工作（例如危险的或有害健康的工作）却并没有支付额外的工资补偿。

其他的一些“职务制度”经济学家（Rynes和Gerhart, 2000）指出，由于公平的理念、支付能力及人力资源战略等因素的作用，产业内同一职务的工资水平往往是不同的（Pfeffer, 1998a）。

市场有时会对某一特定的职务提供很高的价格或者在某些地方切实存在着不公正性，这时薪酬体系就无能为力了，只有通过不断地招聘来确保组织能够获得必要的员工。

进一步来说，若已被招募进组织的员工在工作中感受到任何不公正性（例如可识别出的其他个人或群体的工作绩效），组织要想长久地保留住他们就很难了。

不断的招聘活动和较高的员工流动率会增加招聘和培训的费用。

Caruth和Handlogten（2001）认为“公正的工资水平、合理的福利计划和企业精神上的支持”能够减少由人员流动带来的相关费用。

然而，关于薪酬如何影响员工招聘和保留的经验主义研究还很有限，我们还需要更多地了解薪酬是如何、为什么以及何时影响到组织对员工的招募和保留的。

工作表现 钱能够激励员工努力工作吗？从工业革命开始，这一问题就引起了管理者和顾主们的关注，事实上，由于这一问题的复杂性人们一直对此有着激烈的争论（Bartol和Locke, 2000）。目前对于这个问题的管理学考虑大多来自动机理论。

动机的“需求”理论强调的是什么能够激励员工而不是人们如何被激励。

两种最著名的需求理论来自Maslow（1954）和Herzberg（1966）。

Maslow认为一旦人们较低层次的需要被满足了，那么人们就会开始追求较高层次的需要，而Herzberg认为当人们将工资看做是一种对其绩效表现的奖励和认可时，工资就成为影响员工满意度的重要因素。

各种货币形式的奖励是最近动机“过程”理论的关键构成因素，例如Vroom（1964）的期望理论就承认了薪酬的突出作用（见下文）。

在大部分关于员工行为的不成文的规定中，对于薪资、承诺和动机之间的关系的理解都是复杂的，但同时也是员工和企业都应掌握的一项基本的知识。

基于这一规律，人们在薪酬--承诺的关系的强度和有效性的问题上一直存在着诸多争议。

Locke et al.（1980）断言说“金钱是一个重要的诱因.....它同人的所有的需要都相关”。

相反，Pfeffer（1998a）认为“人是为了钱而工作，但他们还为了实现自身的价值而工作。”

Caruth和Handlogten（2001）的表达显示了他们在薪酬--动机关系问题上的接受性的智慧：“根据员工的努力及其工作成果公正的支付报酬的补偿系统创造了企业的激励性的环境。”

在关于薪酬--动机关系问题的争论中，学者们往往试图通过管理的透镜来看待员工，这种管理学分析的实质就是要观察管理者在做什么以及他们做得怎样。

Blinder（1990，被Kessler引用，1995）的洞察性的结论对我们理论薪酬--动机关系的复杂性尤有帮助：

“改变我们对待员工的方式与改变我们对员工支付的方式相比，前者在提高工作效率方面更为有效。”

“越来越多地北美和英国的公司开始采取与员工表现相关联的工资支付方式（IPRP，见下文）。

例如，一个最近的统计调查发现，在316家加拿大公司的投票中，有74%的员工是以与其绩效相关联的支付模式得到工资的，这一数字比1996年上升了8个百分点。

公司与公司间具体的工资配置是各不相同的：主要包括计件工资、佣金和利润分红计划。

<<人力资源管理>>

在1998年，几乎有近三分之一（30%）的英国公司向其非经理层的员工实施利润分红计划（Cully et al., 1998）。

Smith（1992）认为多样的偶发性的薪酬体系是与“企业文化”这一华丽修辞联系在一起的，而企业文化的变化也为我们用绩效相关的工资体系替代传统的工资体系提供了相应的环境。

人们认为绩效相关工资加强了人员管理的目的性，而且也有利于实现管理战略的目标。

正如Smith（1992）所说，绩效相关工资只是一个外在的表现，它代表着“人们观念上的转变”，传统的观念将薪酬看做是改变员工短期工作绩效的诱因，而目前观念转变的方向是人们开始逐渐认为薪酬和薪酬体系是为改进组织绩效而服务的。

<<人力资源管理>>

媒体关注与评论

本书具有很强的综合性和可接受性，对关于人力资源管理主题的发展做出了重要评价，书中引进很多用来加强读者参与的内容进一步增强了其独特性。

——SleDhen Wood 英国雪非耳大学心理研究协会

<<人力资源管理>>

编辑推荐

全书对当代的人力资源管理进行严谨而又深入的分析。专业、清晰的写作风格讲述了人力资源管理的内容与结果。让您在轻松的气氛中接受规范的管理知识！

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>