

<<人力资源管理简明读本>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理简明读本>>

13位ISBN编号：9787802295339

10位ISBN编号：7802295335

出版时间：2008-4

出版时间：中国石化出版社

作者：王者顺

页数：320

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>

## <<人力资源管理简明读本>>

### 内容概要

《人力资源管理简明读本》是介绍人力资源管理基础知识和实务操作的一本简明读物，是参考人力资源管理权威教科书、领导干部培训教材以及当前人力资源管理方面的报刊杂志等相关资料编著而成的。

全书共分10章，每章对人力资源管理的基本理论用通俗易懂的语言进行了整理和归纳，并介绍了人力资源管理理论的新发展。

另外，《人力资源管理简明读本》加入了一些本土化和现实化的问题，以期给读者一些启示。各章都附有相关的寓言故事、经典案例、幽默漫画、精彩管理小故事或人力资源测试题等，融知识性和趣味性于一体。

《人力资源管理简明读本》主要面向我国政府和企业的领导干部及管理人员，对于参加人力资源职称考试及其他相关专业人员来说，《人力资源管理简明读本》也是学习人力资源管理学知识的一本不可多得的学习资料。

## &lt;&lt;人力资源管理简明读本&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 人力资源管理导论【开篇故事】猎人与猎狗一、人力资源管理的概念二、人力资源管理的基本职能三、从传统人事管理到现代人力资源管理四、战略性人力资源管理五、新经济时代对人力资源管理的挑战六、中国人力资源管理现状【案例研究】拿什么留住你——我的人才第2章 人力资源规划【开篇案例】天宝企业的难题一、人力资源规划概述二、人力资源规划的程序三、人力资源规划的技术方法四、人力资源规划的编制五、人力资源规划的执行【案例研究1】某企业2000年度人力资源管理规划方案【案例研究2】华信惠悦咨询公司为民生银行制定的人力资源规划（节选）第3章 工作分析【开篇故事】兔子的工作分析一、工作分析概述二、工作分析的程序三、工作分析的方法四、工作说明书和工作规范的编写五、企业开展工作分析存在的问题与对策【人力测试】工作分析调查问卷【寓言故事】猴子的生存第4章 招聘、甄选与录用【开篇故事】“重金买回马骨头”的启示一、人员招募二、人员甄选三、人员录用【小故事1】司机考试【小故事2】博士应聘【小故事3】谁能当选总统第5章 培训开发【开篇案例】SISCO中国的员工培训之道一、培训开发概述二、培训系统构建三、培训需求分析四、培训开发技术与方法五、管理人员的培训开发六、员工职业生涯管理【寓言故事1】鸡窝里的鹰【寓言故事2】知了的翅膀【寓言故事3】鸬鹚罢工【名企案例1】施乐公司通过培训获取竞争优势【名企案例2】本土企业成功做法——海尔上级培训下级第6章 人力资源流动管理【开篇案例】握手话别跳槽的员工一、人力资源流动管理概述二、人力资源流入与内部流动三、人力资源流出四、人力资源流失五、末位淘汰制与竞聘上岗六、人力资源流动模式及选择七、人力资源流动比率【寓言故事1】鲰鱼效应【寓言故事2】野羊的选择【名企案例】索尼公司的“内部跳槽”第7章 绩效考核【开篇故事】三只老鼠一、绩效考核概述二、绩效考核的内容与标准三、绩效考核方法四、关键绩效指标与平衡计分卡五、绩效考核实施流程六、绩效考核问题与防范【寓言故事1】动物选美【寓言故事2】画鬼最易【寓言故事3】不让猴子偷懒【寓言故事4】每秒钟摆一下第8章 薪酬设计【开篇案例】都是工资惹的祸一、薪酬概述二、薪酬管理的理论基础三、基本薪酬体系设计四、可变薪酬体系设计五、福利体系设计六、薪酬中的税务问题七、薪酬制度的新发展【寓言故事1】分粥【寓言故事2】驴和骡子【名企案例】IBM的薪酬制度改革第9章 劳动人事法规政策【开篇案例】工会主席的一天一、劳动关系二、劳动管理三、社会保险四、民主管理五、劳动争议与处理【案例研究】李某签订的劳动合同第10章 人力资源管理发展新趋势【开篇导言】一、人力资源管理与激励二、员工协助计划三、工作分享四、e-HR——电子化人力资源管理五、人力资源会计与审计【名企案例】看华宇电脑如何e-HR

## &lt;&lt;人力资源管理简明读本&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 人力资源管理导论 【开篇故事】猎人与猎狗 首领与猎人 有一天，首领带着属下的猎人到森林中打猎。

猎人将一只兔子赶出了窝，追了很久也没有追到。

后来兔子一拐弯，不知道跑到哪儿去了。

牧羊人见了，讥笑猎人说：“你真没用，连只兔子都逮不着。”

猎人解释说：“你有所不知，不是我无能，我追兔子仅仅是为了一顿美味，而它却是为了性命在奔跑啊。”

这话传到了首领的耳朵里，首领想，猎人说得对呀，我要想得到更多的兔子，就得想个办法，消灭“大锅饭”，让猎人也为自己的生存而奔跑。

首领思前想后，决定对猎人实行论功行赏。

于是首领召开猎人大会，宣布：在打猎中每抓到一只兔子，就可以得到一条兔腿的奖励，抓不到兔子的就没有。

这一招果然有用，猎人们抓兔子的积极性大大提高了，每天捉到兔子的数量大大增加。

可是，一段时间过后，一个新的问题出现了：首领发现猎人们虽然每天都能捉到很多兔子，但兔子的个头却越来越小。

首领疑惑不解，于是，他便去问猎人：“最近你们抓的兔子怎么越来越小了？”

猎人们说：“大的兔子跑得快，小的兔子跑得慢，所以小兔子比大兔子好抓多了。”

反正，按您的规定，大的小的奖励都一样，我们又何必费那么大的力气去抓大兔子呢？”

首领明白了，原来是奖励的办法不科学啊！

于是，他宣布：从此以后，奖励兔腿的多少不再与捉到兔子的只数挂钩，而是与捉到兔子的重量挂钩。

此招一出，猎人们的积极性再一次高涨，捉到兔子的数量和重量都远远超过了以往，首领很开心。

遗憾的是，好景不长。

一段时间过后，新的问题又出现了：首领发现，猎人们捉兔子的积极性在逐渐下降，而且越是有经验的猎人下降得越厉害。

这又是咋回事呢？

于是首领又去问猎人。

猎人们对首领说：“首领啊，我们把最宝贵的青春都奉献给您了，等以后我们老了，抓不动兔子了，您还会给我们兔腿吃吗？”

首领一听，明白了，原来猎人们需要养老保险。

于是，他进一步完善激励机制，规定：每个猎人每月捉到的兔子达到一个规定的量以后，多余部分可以转化为兔腿的贮存，将来老了，捉不到兔子了，就可以享用这些贮存。

这个决定宣布之后，猎人们群情激昂，抓兔子的积极性空前高涨。

首领也无比欣慰，觉得从此可以万事无忧了。

就这样，过了一段时间之后，一件意想不到的事情发生了：一些优秀的猎人开始离开首领，自己捉兔子去了。

……

<<人力资源管理简明读本>>

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>