

<<资源管理>>

图书基本信息

书名：<<资源管理>>

13位ISBN编号：9787806325148

10位ISBN编号：780632514X

出版时间：1999-09

出版时间：广东经济出版社

作者：江铭强

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>

## &lt;&lt;资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

## 目录

## 第一章 人力资源管理导论

人是企业最宝贵的资源，对人的认识和管理从来都是企业管理实践的首要问题，也是各管理学派研究和争论的焦点，对人的不同认识，形成了不同的管理理论和管理模式，与以往的管理方式不同，人力资源管理更加突出了“人”的核心地位，强调以刺激、激励和引导人的行为为主要任务，促使企业的人力资源发挥出最大的效能

## 一 人力资源管理的历史沿革

## 二 人力资源的概念和特点

## 三 人力资源管理的任务 内容和意义

## 第二章 工作分析与工作设计

工作分析是人力资源管理最基本的工具。

只有在进行工作分析的前提下，其他诸如人力资源计划，招聘与选择，人力资源开发，绩效评价，报酬，安全与健康等各项人力资源管理活动才能得以开展，工作设计也必须在工作分析的基础上进行

## 一 工作分析概述

## 二 工作分析的内容和方法

## 三 工作分析的实施

## 四 工作说明与工作规范

## 五 工作设计

## 第三章 人力资源计划

制定人力资源计划的目的在于了解和掌握企业人力资源供给和需求之间的关系并根据具体情况做出相应的决策以保证企业生产经营活动的正常运行

## 一 人力资源计划的概念和意义

## 二 人力资源需求预测

## 三 人力资源供给预测

## 四 员工过剩

## 第四章 招聘与选择

当人力资源计划表明对员工有需求时，企业就必须采取相应的行动以满足这一要求通常情况下企业是通过招聘和选择从企业内部或是外部招募应聘者并通过一定的程序进行筛选最终确定最佳人选以弥补岗位的空缺的但有时企业也可以采用备择方案以加班转包应急工以及租赁员工的方式加以解决

## 一 招聘

## &lt;&lt;资源管理&gt;&gt;

## 二 选择

## 三 招聘的备择方案

## 重视“情商”

## 法国电力公司内部晋升招聘

## 第五章 员工的使用与人才管理

员工使用的好坏对企业生产经营活动的状况起着决定性的作用。

## 要做到合理科学地使用

员工人力资源管理部门必须清楚地了解和掌握每位员工的基本情况和特点必须熟悉每个工作岗位的任职要求并把两者有机地组合到一起

## 一 员工的使用概述

## 二 员工使用的原则

## 三 人才管理

## 国外避免人才流失和泄漏商业秘密的招法

## 第六章 人力资源开发

## 人力资源开发是不断提高员工素质改进

工作质量和效率的主要方式在科学技术日新月异市场竞争不断加剧的条件下企业要想

生存和获得进一步发展就必须不断更新和提高员工的知识水平技术素质使其能够跟上

科技发展的步伐

## 一 人力资源开发概述

## 二 人力资源开发的需求分析

## 三 人力资源开发项目的实施

## 四 人力资源开发的效果评价

## 德国大众公司的员工培训制度

## 第七章 企业文化和组织发展

企业文化与组织发展之间有着密切的联

系企业文化是一种为组织成员所接受的价值

观念和行模式它一经形成就会对组织内的各种活动产生广泛而持续的影响当然企业

文化不是一成不变的当企业文化面临来自内部活动或外部环境的挑战时变革也就不可避

免了企业可以通过各种组织发展措施影响和引导企业文化朝着组织期望的目标变化

## 一 企业文化概述

## 二 组织变革与组织发展

## 第八章 绩效评价

绩效评价工作是人力资源管理的重要内

容绩效评价结果对于人力资源管理其他方面的活动如报酬、晋升、调动、培训与开发

激励辞退等都有重大影响因此，虽然一些管理专家对绩效评价工作的效果持怀疑态度

但几乎所有的企业都仍在进行着这项工作

## 一 员工绩效评价概述

## <<资源管理>>

二 绩效评价的常用方法

三 绩效评价的困难和问题

英国Xerox公司绩效评价体系的变革

日本企业人事评价工作的特点

### 第九章 报酬

报酬是企业对员工劳动给予的回报它是  
员工劳动价值是否实现在多大程度上得到实  
现的具体表现报酬管理不仅对员工而且对  
企业都具有重要的意义合理的报酬体系将使  
员工更专注于工作提高劳动生产率和产品  
服务质量并为企业带来更大的经济收益

一 报酬概述

二 影响报酬水平的因素

三 报酬标准的确定

四 报酬等级制度

五 福利

美国管理者报酬的确定

对褚时健事件的思考

### 第十章 激励的策略与技巧

如何促使员工朝着企业既定目标努力如  
何增强其工作的积极性和主动性如何更有效  
地改进其工作质量,提高生产效率是企业人  
力资源管理面临的一大课题心理学研究表  
明人的行为是由动机引起的动机的强烈程  
度决定了行为的强弱而动机又是因人的需要  
而产生的研究表明当人的需要得到某种程  
度的满足时会产生强烈的动力激励正是通  
过满足人们的需要从而激发人们朝着某一  
期望目标努力的有效手段

一 激励的含义作用原则

二 激励理论

三 人员激励的技巧与方法

### 第十一章 安全与健康

安全是指保护员工不受与工作相关事故的  
伤害健康是指员工不患身体或心理疾病安  
全与健康问题涉及企业劳动安全和劳动卫生两  
方面的内容今天有越来越多的企业开始认  
识到合理的安全与健康方案的重要性并从中  
得到了回报据测算在具有完善的安全和健  
康保障机制的企业中预计工作日损失率仅为  
行业平均水平的20%~40%

一 劳动安全管理

二 劳动卫生管理

三 劳动疲劳管理

四 劳动法

鞍钢的“0123”安全管理模式

北京焦化厂推行安全确认制

<<资源管理>>

施乐的健康方案

第十二章 国外人力资源管理实践

由于历史背景文化传统、风俗习惯、政治体制、经济制度所处发展阶段等因素的影响各国在人力资源管理活动中既存在某些共性又有许多各自的特点因此在借鉴某些国外人力资源管理的经验和做法时不仅要研究这些经验和做法本身的内容也要考察这些经验和做法之所以获得成功的原因同时结合我们自己的实际情况灵活地加以运用

一 美国企业的人力资源管理

二 日本企业的人力资源管理

三 欧洲企业的人力资源管理

四 国外人力资源管理的启示

IBM公司的人力资源管理

## 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>