第一图书网, tushu007.com

<<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：9787811226928

10位ISBN编号：7811226928

出版时间：2009-7

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：林忠，金延平　主编

页数：285

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

前言

科学家爱因斯坦曾经发给艺术家卓别林这样一封生日贺电：“ 您的艺术作品誉满全球，您真不愧为一位伟大的艺术大师。
”卓另q林是这样回复爱因斯坦的：“ 您的相对论仅为世界上少数人懂得，您真是一位伟大的科学家。
”前者“ 雅俗共赏 ”很伟大，后者“ 曲高和寡 ”也伟大，似乎有些矛盾，其实不然，这恰恰体现出“ 艺术性 ”与“ 科学性 ”的一致性。
对上述对话的一般理解是：科学往往为少数人所发现，“ 曲高和寡 ”；而艺术必须要让大多数人所接受，“ 雅俗共赏 ”。
这当然是正确的，但这只是从一个角度看问题。
如果再从另一角度分析，才能做到圆满理解，即科学虽然由少数人所发现，但却可以被多数人所掌握；而艺术虽然可为大多数人所接受，但却只能由少数人所创造。
“ 科学性 ”与“ 艺术性 ”在哲理上是完全一致的。
对科学和艺术还要做进一步的分析。
科学分科学发现和成果应用两个层面，艺术也分艺术创作和艺术欣赏两个层面。
科学发现和艺术创作都比较难，而科学应用和艺术欣赏相对都比较容易。
人们常说，“ 管理既是科学，又是艺术 ”，这里所说的“ 科学 ”多指“ 科学成果的应用 ”，而这里所说的“ 艺术 ”却多指“ 艺术的创造 ”。
对于从事企业管理工作的人员来说，越高层的管理（如董事长和CEO的工作），艺术成分越多；越基层的管理（如部门经理或车间主任，甚至是现场调度或质量控制的工作），科学成分则越多。
突出的例子是，美国演员出身的里根可以是一个胜任的国家总统，却难以当好一个企业工程师。
企业和国家都是这样，越往高层，“ 外行领导内行 ”越普遍，而越往基层，专业技能越重要。
当然，与此相应的一般的规律是：越是高层，“ 艺术创造 ”越重要；越是基层，“ 科学应用 ”越普遍。
对于工商管理教育而言，其课程体系中既有含科学成分较多的课程，也有含艺术成分较多的课程。
前者主要有：“ 生产管理 ”，“ 物流与供应链管理 ”，“ 管理信息系统 ”，“ 会计学 ”等。
后者主要有：“ 组织行为学 ”，“ 人力资源管理 ”，“ 企业文化与伦理 ”，“ 企业战略 ”，“ 公司组织设计 ”或“ 公司治理结构 ”，“ 企业、政府与社会 ”等。
当然，也有的课程近乎是科学成分和艺术成分并重的，如“ 公司理财 ”，“ 数据、模型与预测 ”，“ 管理经济学 ”等。

内容概要

人力资源管理是一门有关如何对人力资源进行开发、挖掘其潜力为企业和社会创造更多财富的科学，是人力资源与企业幽丽　效的中间变量。
人力资源管理者通过人力资源规划、工作分析、筛选招聘、培训开发、薪酬管理等途径，吸引、确认和保留高质量的人力资源。
　　该书不仅是东北财经大学人力资源管理省级精品课教材，而且是管理类本科专业的主干教材和MBA、硕士研究生的参考书及企业中高层管理人员的培训教材，社会影响力较大。
本次修订，立足于内容新颖、前沿和创新，引入了人力资源管理的最新理论和方法，突出学术性、实用性和可操作性。
书中不仅吸收了许多生动案例，列出了各章的学习目标、复习思考题，而且在每章后面还附有引人入胜的阅读材料，为读者提供了理解和掌握人力资源管理精髓的新思路。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1章 人力资源管理导论 学习目标 1.1 人力资源的基本概念 1.2 人力资源管理的概念、目标和任务 1.3 人力资源管理的演变过程 1.4 美国、日本人力资源管理模式比较 1.5 人力资源管理的发展趋势 本章小结 本章案例 复习思考题第2章 人力资源规划 学习目标 2.1 人力资源规划概述 2.2 人力资源规划的程序 2.3 人力资源需求预测 2.4 人力资源供给预测 2.5 人力资源规划的制定 本章小结 本章案例 复习思考题第3章 工作分析 学习目标 3.1 工作分析的意义 3.2 工作分析的信息与过程 3.3 工作分析的方法 3.4 工作说明书和工作规范 本章小结 本章案例 复习思考题第4章 员工招聘 学习目标 4.1 员工招聘概述 4.2 员工招聘的程序 4.3 员工征召的途径 4.4 员工招聘的新发展 本章小结 本章案例 复习思考题第5章 筛选与录用 学习目标 5.1 筛选概述 5.2 筛选简历 5.3 心理测验 5.4 面试 5.5 评价中心 5.6 人员的录用 本章小结 本章案例 复习思考题第6章 员工培训与开发 学习目标 6.1 员工培训与开发概述 6.2 员工培训的形式、内容与原则 6.3 员工培训的类型与方法 6.4 员工培训的系统模型 本章小结 本章案例 复习思考题第7章 职业生涯管理 学习目标 7.1 职业及职业选择 7.2 职业生涯及发展理论 7.3 个人职业生涯管理 7.4 组织职业生涯管理 本章小结 本章案例 复习思考题第8章员工流动管理 学习目标 8.1 员工流动管理概述 8.2 员工流动管理的理论基础 8.3 员工流入与内部流动 8.4 员工流出 8.5 员工流失 8.6 员工流动的战略性管理 本章小结 本章案例 复习思考题第9章 绩效考评 学习目标 9.1 绩效考评概述 9.2 绩效考评的方法 9.3 绩效考评面谈 9.4 绩效考评的问题及防范 本章小结 本章案例 复习思考题第10章 薪酬管理 学习目标 10.1 薪酬管理概述 10.2 职位薪酬体系 10.3 技能薪酬体系与能力薪酬体系 10.4 绩效薪酬与激励薪酬 10.5 员工福利 本章小结 本章案例 复习思考题第11章 劳动关系 学习目标 11.1 劳动关系概述 11.2 劳动者的地位与权利 11.3 政府、工会和职代会的作用 11.4 员工参与和集体谈判 11.5 劳动合同与集体协议 11.6 劳动争议处理 本章小结 本章案例 复习思考题主要参考文献

章节摘录

多元化工作场所的最终目的是所有在一起工作的人既能达成一个共同的组织目标，又能获得个人的成功。
企业要达成共同的组织目标，雇员必须具有灵活性和合作精神。
劳动力多元化会为组织带来很多优势。
雇主可以从更大的劳动力市场中挑选雇员，增加找到优秀人才的几率，而一旦雇用了那些具有多元化背景和经验的候选人，他们就可以为组织贡献更多的聪明才智。
在多元化的组织中，雇员将会感激组织提供的多元文化环境，他们会以更大的积极性、更好的工作态度以及由此产生的更高的工作效率来回报组织。
同时，多元化的工作环境还可以减少对不公平待遇的控告和诉讼。
为了组织的发展和利益，每个人都必须赞成和适应多元化，尤其是高层管理人员。
没有高层管理者的支持，多元化的努力必定会失败。
高层管理人员必须强调多元化是一个经营问题，而不是解释其他问题的一句口头上说的好听话。
但如果只是高层管理者赞成多元化，那么多元化也只能是一个美好的愿望，而永远无法引起组织中底层雇员的关注。
越来越多的组织认识到了多元化和商业利益之间的联系，于是他们把对管理者工作的评价与其所在地区多元化的发展程度联系了起来，要求管理者以最大限度利用所有雇员的技巧、才能和兴趣为己任。
这就是说实行多元化是管理者工作的一个组成部分。
多元化员工在多元化场所中共同为实现组织目标做贡献。
作为应急工，一周工作不到40小时，不享受所有工作福利，带着自己的技能从一个工作换到另一个工作，包括兼职、临时工、自由职业者、合同工、咨询人员。
2003年美国1／4的就业属于应急就业，2005年约1／3的就业属于应急就业。
从应急工与企业的关系上看，应急工工作信息不全面、不准确，绩效评估标准不同于正式员工，有职位空缺时不考虑他们，缺少保障，没有福利。
1）优先雇用行动与多元化工作环境　　优先雇用行动和多元化经常被错误地理解为同义语。
在大多数情况下，多元化被认为是优先雇用行动的政治化译本。
优先雇用行动和多元化都试图将来自不同背景、具有不同特征的人带进同一个组织，但他们的相似之处也仅仅是这一点。
优先雇用行动只是一个法律驱动器，是20世纪60年代国外为修正企业中的歧视行为而制定的。
它要求组织设定目标，确定雇用、培训和提升弱势群体代表成员的具体比例，并强调这个比例要不断上升。
这些人作为执行优先雇用行动法案的一部分进入组织后，他们实际上并没有受到平等对待，而是常常被以各种各样的方式排斥在从决策到公司资助的社会活动之外。
掌握在主流文化手中的官僚层几乎全部是白人男性。
多元化的工作环境在培养个性、制造变化以满足雇员、顾客和组织的需要方面远远超出优先雇用行动。
不同的观点和经历被视为通向解决问题、制定决策的一条更富有创造性的途径。
这种包容的观念带来分权、合作、共识，在这种情况下，工作环境更健康，每个人都感觉更接近平等。

第一图书网, tushu007.com

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