

<<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：9787111325123

10位ISBN编号：7111325125

出版时间：2011-1

出版时间：机械工业

作者：(美)约翰M.伊万切维奇//赵曙明//程德俊

页数：424

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

改革开放30年，是中国日益融入全球经济的30年，也是中国管理教育获得最大发展的30年。从引入MBA、EMBA、EDP等管理教育项目的实践中，我们意识到，我国管理教育事业已站在新的历史起点上，进入到改革发展的关键阶段。

管理教育的国际化仍是今后管理教育的普遍趋势，但它由引进为主的阶段，进入了与本土化相结合的阶段。

教材建设作为管理教育的先行者，则首先承载着这种发展变化。

早在10多年前，根据管理教育国际化的需要，我们与机械工业出版社华章分社一起，把世界上最新的、一流的或被广泛使用与研读的经典教材以最优的质量和最快的速度系统地引入中国，介绍给国内广大读者。

在管理学科的发展史上，影响深远的管理学说、耳熟能详的管理大师大多出自美国，为使读者能迅速有效地了解与掌握管理科学的最新理论和发展趋势，因此，在选择列入“21世纪管理经典教材系列”的教材时，我们当时提出了一个要求，即“与美国同步”，也就是与国际前沿同步。

当时，我们也一直思考着这样一个问题：国外的管理理论和管理教材如何与中国的管理实践和管理教育相结合，这是“与中国同步”的问题。

现在提出这个要求的条件已经成熟。

“与中国同步”是因为30年来的经济发展，中国取得了举世瞩目的成就，也逐步证明了中国式管理实践的作用。

“与中国同步”，意味着我们必须在国外优秀管理教材的基础上融入中国的管理理论和实践，这是中国读者乃至世界读者对我们管理学者的期盼。

为此，在教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会的指导与支持下，我们引进国外一流管理教材，聘请中外一流学者根据中国管理实践和案例，共同改编形成了“华章国际经典教材”系列呈现给广大读者。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书从人力资源对管理者、员工和公司的影响及人力资源的保障、薪酬、发展、保护等方面着手，系统地讲述了人力资源的获取、开发、激励、保留等内容。

本书的一个重要特点在于理论和实践，特别是与中国人力资源管理实践的结合。

本书关注人力资源管理方法在真实的组织环境和情境下的运用，现实主义、理解、批判和管理导向的思考始终贯穿全书。

书中还提供了丰富的案例资源、人力资源管理杂志精彩文章摘录、练习和讨论题，是理论与实践相结合的完美之作，具有很强的可读性。

本书适合工商管理及其他相关专业本科生、研究生、MBA以及企业管理人员使用。

作者简介

约翰 M. 伊万切维奇 (John M. Ivancevich)

休斯敦大学

休斯敦大学鲍尔商学院教授，担任学院院长及学科主任研究员等职

为各类著名学术期刊撰写150多篇文章，涉及人力资源方向、组织行为学以及管理等领域
为200多家企业 and 非营利机构提供咨询、演讲和培训项

<<人力资源管理>>

书籍目录

总序	作者简介	前言	第一部分 人力资源管理及环境的介绍	第1章 人力资源管理概论	学习目标
1.1	人力资源管理的意义及特点	1.2	人力资源管理发展简史	1.3	人力资源管理的战略重要性
1.4	人力资源管理与组织效益	1.5	人力资源管理职能的目标	1.6	人力资源管理活动的主体
1.7	人力资源部门的运作	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用案例1.1		应用案例1.1		应用案例1.1	
第2章	战略人力资源管理指南	学习目标	2.1	人力资源管理诊断模型	2.2
2.3	如何采取人力资源管理诊断模型	2.3	外部环境的影响	2.4	内部环境的影响
2.5	战略人力资源管理：成功的关键要素	2.6	人力资源管理所面临的战略挑战	2.7	人力资源管理诊断模型
2.8	令人满意的最终结果	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用练习		应用练习		应用案例2.1	
第3章	企业人力资源管理	与开发国际比较	学习目标	3.1	美国企业的人力资源管理
3.2	日本企业的人力资源管理	3.3	德国企业的人力资源管理	3.4	中国企业的人力资源管理
本章	小结	复习讨论题	应用案例3.1		
第4章	全球人力资源管理	学习目标	4.1	全球化的视角	4.2
4.3	跨国公司中的外派管理人员	4.3	东道国员工与全球公司	4.4	全球人力资源管理的法律和民族环境
4.5	劳动关系和跨国企业	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用案例4.1		应用案例4.1		应用案例4.1	
第二部分	人力资源获取	第5章	人力资源规划与设计	学习目标	5.1
5.2	人力资源规划	5.2	战略规划和人力资源规划	5.3	人力资源规划过程
5.4	人力资源信息系统	5.5	员工隐私和人力资源信息系统	本章	小结
关键术语	复习讨论题	应用案例5.1		应用案例5.1	
第6章	工作分析与设计	学习目标	6.1	工作分析中的概念	6.2
6.2	工作分析的步骤	6.3	工作分析的作用	6.4	工作分析的主体
6.5	图表的运用	6.6	收集信息的方法	6.7	定量方法
6.8	工作描述	6.9	工作设计	本章	小结
关键术语	复习讨论题	应用案例6.1		应用案例6.2	
第7章	招聘	学习目标	7.1	外部影响	7.2
7.3	被招聘者与组织的相互影响	7.3	招聘方法	7.4	现实的工作预告
7.5	招聘的替代选择	7.6	招聘的成本-收益分析	7.7	常用招聘工具
本章	小结	关键术语	复习讨论题	应用案例7.1	
第8章	甄选	学习目标	8.1	甄选过程的影响因素	8.2
8.3	甄选的标准	8.4	甄别的程序	8.5	经理人员的甄选
8.5	甄选决策的成本-收益分析	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用案例8.1		应用案例8.2		应用案例8.2	
第三部分	人力资源报酬	第9章	绩效评估和管理	学习目标	9.1
9.2	运用正式评估的案例	9.2	评估步骤	9.3	选择评估技术
9.4	绩效评估中的潜在问题	9.5	反馈面谈	本章	小结
关键术语	复习讨论题	应用练习		应用案例9.1	
应用案例9.2		应用案例9.2		应用案例9.2	
第10章	薪酬管理：概要	学习目标	10.1	薪酬的目标	10.2
10.3	薪酬的外部影响因素	10.3	薪酬的内部影响因素	10.4	薪酬和员工满意度
10.5	薪酬和员工生产力	10.6	薪酬决定	本章	小结
关键术语	复习讨论题	应用案例10.1		应用案例10.1	
第11章	薪酬管理：问题和政策	学习目标	11.1	个人收入的决定	11.2
11.3	支付薪酬的方式	11.3	薪酬管理中的问题	本章	小结
关键术语	复习讨论题	应用案例11.1		应用案例11.1	
第12章	福利管理	学习目标	12.1	背景	12.2
12.3	法定福利计划	12.3	自愿提供的福利	12.4	退休收入
12.5	雇员服务	12.6	灵活的福利计划和补偿账户	12.7	管理一个有效的福利计划
12.8	对高代价的福利的总结分析	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用案例12.1		应用案例12.1		应用案例12.1	
第四部分	人力资源开发	第13章	培训与开发	学习目标	13.1
13.2	培训和开发概述	13.2	培训的介绍	13.3	管理培训计划
13.4	培训的开发：教学的方法	13.5	管理开发：一个概括	13.6	培训和开发的评估
本章	小结	关键术语	复习讨论题	应用练习	人力资源管理顾问
应用案例13.1		应用案例13.1		应用案例13.1	
第14章	职业生涯规划与发展	学习目标	14.1	职业规划和发展的诊断途径	14.2
14.3	职业发展的概念	14.3	各阶段的职业发展	14.4	职业规划和职业路径
14.5	职业生涯规划中的问题和焦点	本章	小结	关键术语	复习讨论题
应用练习		应用练习		应用案例14.1	
第15章	劳资关系和集体谈判	学习目标	15.1	集体谈判和工会组织的形成	15.2
15.3	劳工立法回顾	15.3	工会的组织机构及其管理	15.4	工会组织过程
15.5	工会安全	15.6	公共雇员协会	15.7	集体谈判
15.8	未能达成协议	15.9	集体谈判合同管理	15.10	中国的劳资关系历史、现状与发展
本章	小结	关键术语	复习讨论题	应用案例15.1	
第16章	安全、健康和纪律	学习目标	16.1	安全和健康概述	16.2
16.2	组织的安全和健康				

问题 16.3问题员工类型 16.4员工纪律管理 本章 小结 关键术语 复习讨论题 应
用案例16.1参考文献

章节摘录

工作分析的一个重要方面是确定应该由谁来进行分析。

如果组织只对工作分析信息有暂时性的需要，那么，组织可以从外部聘请暂时的工作分析人员，否则，组织则需要聘请全职的工作分析专家。

还有一些组织利用主管或任职者来收集工作分析信息。

每一种选择都有其优点和缺点。

比如，任职者是关于什么正在做而不是打算做什么的信息来源。

同时，任职者加入工作分析过程能提高他们对工作分析结果带来的任何工作改变的接受程度。

另外，工作分析对工作活动进行描述，这需要独立于任何一个给定的任职者的个人特性。

因为任职者倾向于夸大他们工作的责任和重要性，所以由任职者来从事工作分析难以达到这种客观性。

因此，由谁来进行工作分析的选择决定于许多因素，包括需要分析的工作的地点和复杂性、任职者对外部分析人员的接受程度，以及分析结果的最终目的。

不管由谁来收集这些信息，他们都应该全面理解人、工作和整个组织系统。

他们还应该相当了解工作如何在组织中运行的期望。

……

<<人力资源管理>>

编辑推荐

管理导向，始终贯穿管理导向的思想，面对人力资源管理的问题、挑战和抉择，指导管理者诊断和解决，使其能够灵活运用人力资源管理的概念、程序、模型、工具和技巧，中国特色，国际热点的人力资源理论与中国人力资源实践相结合，在使老师和学生跟上最新的人力资源管理理论的同时，也能够了解这些理论在中国的实践、存在的问题以及变革的方向。

重要内容：中国企业人力资源管理制度的发展与现状、中国企业人力资源管理案例、中国企业劳资关系管理，在华跨国公司的人力资源管理等，体例活泼，切合实际、有趣、实用，使读者易于掌握，设计了“职业挑战（引子）”、“职业挑战（总结）”、“人力资源备忘录”等栏目，联合国际顶尖教育出版机构，针对广大师生需求，精心制作推出，精选国际经典畅销教材，邀请国内该领域最有影响的名家合著而成，根据国内教学需要，对教学大纲要求的知识点进行整合，对与国内教学要求不符部分适当删改，既保留国外经典教材的原汁原味，又更符合中国教学的需要，精选保留原书中经典案例，同时适量补充本土案例，以解决学生所反映的“与中国市场实践操作相脱节”的矛盾，使国际先进教学理论和中国实践更好结合系列囊括了经济管理领域各门核心课程。

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>