

<<现代企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787115110466

10位ISBN编号：7115110468

出版时间：2003-1

出版时间：人民邮电出版社

作者：储成祥

页数：205

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>

<<现代企业人力资源管理>>

内容概要

《现代企业人力资源管理》阐述了人力资源管理产生和发展的经济学与管理学的背景介绍、工作分析、现代企业人力资源规划、企业员工招募、测试与面试等内容。

<<现代企业人力资源管理>>

书籍目录

第1章 现代人力资源管理概论 11.1 人力资源的一般概念 11.1.1 人力资源的定义和分类 11.1.2 人力资源的特征 31.1.3 人力资源的构成 41.2 现代人力资源理论的经济学基础 51.2.1 人力资本理论及其演变 51.2.2 管理学理论的发展与人力资源管理 71.2.3 组织与人力资源的关系 91.3 人力资源管理的内容和任务 111.3.1 企业人力资源管理的内容 111.3.2 人力资源管理的目标和职责 131.3.3 传统人事管理与现代人力资源管理 141.4 人力资源在企业发展中的作用 151.4.1 人力资源管理作用的演变 151.4.2 人力资源对现代企业发展的意义 171.4.3 人力资源在经济发展中的作用 191.5 中国电信人力资源状况案例分析 211.5.1 企业人才流失严重 211.5.2 某地市级电信公司人力资源的现状 231.5.3 中国电信人才流动的特殊原因分析 271.5.4 电信公司建立人才流动机制 28

第2章 工作分析 292.1 工作分析的相关概念 292.1.1 基本术语 292.1.2 工作分析的概念 312.1.3 工作分析的过程 322.2 工作分析的内容与作用 342.2.1 工作分析的内容 342.2.2 工作分析的作用 372.2.3 对工作分析的另一种观点 372.3 收集工作分析信息的方法 382.3.1 资料分析法 382.3.2 工作实践法 392.3.3 关键事件法 392.3.4 问卷调查法 402.3.5 职务分析问卷法 422.3.6 秩序分析法 442.3.7 功能性职务分析法 442.3.8 面谈法 46

第3章 现代企业人力资源规划 483.1 人力资源规划的意义和作用 483.1.1 人力资源规划的概念 483.1.2 人力资源规划的意义 493.1.3 人力资源规划的动态性 503.1.4 人力资源规划的内容 513.2 人力资源需求预测 533.2.1 员工需求预测中需要考虑的因素 533.2.2 人员需求预测的一般方法 543.3 人员供给预测 593.3.1 组织内候选人供给预测 593.3.2 外部候选人供给预测 643.4 现代企业人力资源规划的实施与控制 663.4.1 制定企业人力资源规划 673.4.2 建立人力资源信息系统 693.4.3 控制人力资源供应 70

第4章 员工招募 734.1 员工招募的意义与基本程序 734.1.1 人员招募的意义 734.1.2 企业员工招募决策 744.1.3 人员招募中应注意的问题 754.1.4 招募的程序 774.2 招募的主要形式 784.2.1 内部招募 784.2.2 外部招募 804.2.3 招募来源的比较 854.3 对求职者的分析 864.3.1 求职者如何选择工作 864.3.2 求职者与组织的目标冲突 884.3.3 工作申请表的作用分析 894.4 招募评估 894.4.1 招募评估的作用 894.4.2 招募评估指标体系 90

第5章 测试与面试 925.1 测试中的概念及作用 925.1.1 效度 (validity) 925.1.2 信度 935.1.3 测试与招募成本 945.1.4 运用测试需注意的事项 965.2 测试的类型 965.2.1 按内容划分的测试 975.2.2 按形式划分的测试 995.3 面试 1005.3.1 面试的概念 1005.3.2 面试类型 1015.4 面试中可能出现的错误 1055.5 如何进行有效的面试 1075.5.1 面试的一般步骤 1075.5.2 结构化面试程序 1085.5.3 提高面试有效性的措施 109

第6章 企业员工培训与发展 1126.1 员工上岗引导 1126.1.1 员工培训开发的意义 1126.1.2 员工上岗引导 1136.1.3 员工的社会化过程 1136.2 员工培训的目的和程序 1146.2.1 培训的目的 1146.2.2 培训的步骤 1166.3 确定培训需求 1176.3.1 通过组织目标要求分析确定培训需求 1186.3.2 通过工作分析确定新员工培训需求 1186.3.3 通过绩效分析确定在岗员工的培训需求 1196.4 企业员工培训的技术方法 1206.4.1 工作指导培训 1206.4.2 案例分析 1206.4.3 授课 1216.4.4 角色扮演 1216.4.5 视听技术 1216.4.6 在职培训 1226.4.7 游戏 1236.4.8 模拟培训 1236.4.9 计划性指导培训 1246.5 企业的特别培训 1246.5.1 一些必要的培训 1246.5.2 企业理念方面的培训 1256.6 员工职业发展与管理 1286.6.1 员工职业发展 1286.6.2 员工职业管理 133

第7章 绩效考评与控制 1377.1 绩效考评概述 1377.1.1 为什么要进行绩效考评 1377.1.2 什么是绩效考评 1377.1.3 绩效考评的目的 1387.1.4 绩效考评的类型 1397.1.5 绩效考评应遵循的原则 1397.1.6 考评人应接受的培训 1407.1.7 考评应统计哪些资料 1407.2 绩效考评的标准、方法 1417.2.1 评估的标准和内容 1417.2.2 选择评估业绩方法 1437.2.3 收集数据 1507.2.4 分析评估 1517.3 绩效考评的实施过程 1517.3.1 实施考评的组织工作 1517.3.2 影响绩效考评的心理弊病 1537.3.3 员工绩效的改善 1547.3.4 企业绩效考核可能出现的误区 155

第8章 薪酬制度设计 1608.1 薪酬及其影响因素 1608.1.1 薪酬的概念及形式 1608.1.2 影响薪酬的因素分析 1618.2 员工工资的合理设置 1638.2.1 员工工资设置的基本过程 1638.2.2 职位评价 1658.2.3 职位评价的替代方案 1718.2.4 工资率的调整 1728.3 管理和专业技术职位工资的确定 1748.3.1 确定管理人员的薪资 1758.3.2 专业技术人员的薪酬制度 1758.4 生产性员工激励计划 1768.4.1 计件工资制 1768.4.2 标准工时制 1778.4.3 班组或团队激励计划 1778.5 中高层管理人员激励计划 1788.5.1 短期激励 1788.5.2 长期激励 1798.6 销售人员激励计划 1808.6.1 薪资计划 1808.6.2 佣金计划 1808.6.3 复合计划 1818.7 专业人员激励计划 1818.7.1 绩效工资 1818.7.2 专业技术人员激励计划 1828.7.3 特殊贡献人员的奖励 1838.7.4 提高客户服务质量的激励计划 1838.8 员工的集体激励 1838.8.1 利润分享计划 1838.8.2 员工持股计划 1848.8.3 斯坎隆计划 1848.8.4 浮动工资计划 1858.9 员工福利 1858.9.1 经济性福利 1858.9.2 非经济性福利 188

第9章 企业人

<<现代企业人力资源管理>>

力资源战略 1909.1 人力资源战略的意义 1909.1.1 人力资源管理的变化 1909.1.2 人力资源管理功能的变化
1919.1.3 人力资源战略与人力资源管理 1939.2 人力资源战略与企业战略 1939.2.1 什么是企业战略
1939.2.2 企业人力资源战略 1959.2.3 人力资源管理对企业战略制定的作用 1969.3 人力资源战略的制定
1989.3.1 制定人力资源战略的基本程序 1989.3.2 员工开发与培训战略的制定程序 2009.4 跨国人力资源战
略 2019.4.1 跨国人力资源管理中的一般性问题 2029.4.2 影响跨国人力资源战略的重要因素 204参考文献
205

<<现代企业人力资源管理>>

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>