

<<人力资源管理基础>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理基础>>

13位ISBN编号：9787300138237

10位ISBN编号：7300138233

出版时间：2011-7

出版时间：中国人民大学

作者：雷蒙德·A·诺伊(Raymond A.Noel)^约翰·R·霍伦贝克(John R.Hollenbeck)^巴里·格哈特(Barry Gerhart)^帕特里克·M·赖特

页数：532

字数：824000

译者：刘昕

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>

## <<人力资源管理基础>>

### 内容概要

由国际知名的人力资源专家诺伊领衔的专家团队撰写的《人力资源管理基础》一书，不仅涵盖了人力资源管理领域的各个模块，而且概括了这一领域的诸多学科前沿问题，是学习人力资源管理的一本很好的入门教材。

《人力资源管理基础(第3版)》(作者雷蒙德·A·诺伊、约翰·R·霍伦贝克、巴里·格哈特、帕特里克·M·赖特)将重点放在各种人力资源问题以及人力资源在工作中如何应用等方面。内容简明实用，写作方法独特：通过例子和最佳实践来吸引学生学习；将学生的注意力聚焦在一些重要的人力资源问题及概念上；通过各章章末案例和章内专栏为学生提供运用所学知识的机会。

《人力资源管理基础(第3版)》适合人力资源管理、工商管理等专业教学使用，也适合企业从业人员学习参考。

## <<人力资源管理基础>>

### 作者简介

雷蒙德·A·诺伊 俄亥俄大学Robert & Anne

Hoyt学院管理学教授，曾任教于密歇根大学管理系及明尼苏达州立大学卡尔森管理学院。

他在俄亥俄大学获心理学学士学位，在密歇根大学获心理学硕士及博士学位。

其研究及讲授的课程(本科、MBA和博士层次)遍及人力资源管理、管理技巧、量化方法，人力资源信息系统、培训、雇员开发及组织行为等领域。

诺伊教授在人力资源领域的一流期刊上发表了大量的著作，也是多家著名期刊的编辑委员。

诺伊教授荣获1991年度Herbert

G. Heneman优秀教师奖及1993年度Ernest

J. McCormick工业暨组织心理学研究贡献奖，同时是工业暨组织心理学协会会员。

## <<人力资源管理基础>>

### 书籍目录

#### 第1章 管理人力资源

- 1.1 人力资源管理与公司绩效
- 1.2 人力资源管理部门的责任
- 1.3 人力资源管理专业人员的技能要求
- 1.4 直接上级承担的人力资源管理责任
- 1.5 人力资源管理中的伦理问题
- 1.6 人力资源管理领域的职业
- 1.7 本书的组织

#### 第1篇 人力资源管理环境

#### 第2章 人力资源管理的发展趋势

- 2.1 劳动力队伍的变化
- 2.2 高绩效工作系统
- 2.3 聚焦于组织战略
- 2.4 人力资源管理中的技术变革
- 2.5 雇佣关系的转变

#### 第3章 提供公平的就业机会和安全的工作场所

- 3.1 影响人力资源管理的相关法律法规
- 3.2 公平就业机会
- 3.3 政府在提供公平就业机会中扮演的角色
- 3.4 企业在提供公平就业机会方面扮演的角色
- 3.5 《职业安全与健康法》
- 3.6 雇主实施的安全与健康项目

#### 第4章 职位分析与职位设计

- 4.1 组织的工作流
- 4.2 职位设计

#### 第2篇 人力资源的获得与准备

#### 第5章 人力资源规划与招募

- 5.1 人力资源规划的过程
- 5.2 人力资源招募
- 5.3 人事政策
- 5.4 招募来源
- 5.5 招募者的特征与行为

#### 第6章 员工甄选与岗位配置

- 6.1 甄选过程
- 6.2 求职申请和简历
- 6.3 甄选测试和工作样本
- 6.4 面试
- 6.5 甄选决策

#### 第7章 员工培训

- 7.1 与组织需求相联系的培训
- 7.2 培训需求评价
- 7.3 培训准备度
- 7.4 设计培训计划
- 7.5 培训方法
- 7.6 培训计划的实施：学习的几项基本原则

## <<人力资源管理基础>>

- 7.7 培训结果的衡量
- 7.8 培训的应用
- 第3篇 绩效评价与员工开发
- 第8章 员工绩效管理
- 8.1 绩效管理流程
- 8.2 绩效管理的目的
- 8.3 有效的绩效管理的标准
- 8.4 绩效评价的方法
- 8.5 绩效信息的来源
- 8.6 提供绩效反馈
- 8.7 解决绩效问题的方法
- 8.8 绩效管理中的法律与伦理问题
- 第9章 为取得未来成功而开发员工
- 9.1 开发、培训与职业管理之间的关系
- 9.2 员工开发的方法
- 9.3 职业管理系统
- 9.4 员工开发中的一些特殊问题
- 第10章 员工的分流与保留
- 10.1 自愿离职与非自愿离职的管理
- 10.2 员工分流
- 10.3 工作退出
- 10.4 工作满意度
- 第4篇 人力资源的报酬
- 第11章 薪酬结构
- 11.1 薪酬决策
- 11.2 法律对薪酬的要求
- 11.3 影响薪酬的经济因素
- 11.4 员工对薪酬公平的判断
- 11.5 职位结构：职位的相对价值
- 11.6 薪酬结构：把职位放在一起
- 11.7 薪酬结构与实际薪酬
- 11.8 薪酬结构当前面临的问题
- 第12章 用薪酬认可员工的贡献
- 12.1 奖励性薪酬
- 12.2 个人绩效薪酬
- 12.3 群体绩效薪酬
- 12.4 组织绩效奖励计划
- 12.5 平衡计分卡
- 12.6 激励性薪酬计划的作用过程
- 12.7 高层管理人员的奖励性薪酬
- 第13章 员工福利
- 13.1 员工福利的作用
- 13.2 法定福利
- 13.3 各种可选的福利计划
- 13.4 员工福利选择
- 13.5 员工福利方面的法律要求
- 13.6 与员工进行福利沟通

## <<人力资源管理基础>>

### 第5篇 实现其他人力资源目标

#### 第14章 集体谈判与劳资关系

##### 14.1 工会和劳资关系所扮演的角色

##### 14.2 资方、工会和社会的目标

##### 14.3 影响劳资关系的法律法规

##### 14.4 工会组建

##### 14.5 集体谈判

##### 14.6 集体合同管理

##### 14.7 劳资合作

#### 第15章 全球性人力资源管理

##### 15.1 全球环境中的人力资源管理

##### 15.2 影响国际市场人力资源管理的因素

##### 15.3 经济全球化背景下的人力资源规划

##### 15.4 在全球劳动力市场上甄选员工

##### 15.5 全球劳动力队伍的培训与开发

##### 15.6 跨国绩效管理

##### 15.7 国际劳动力队伍的薪酬支付

##### 15.8 国际劳资关系

##### 15.9 外派人员的管理

#### 第16章 创建和维护高绩效组织

##### 16.1 高绩效工作系统

##### 16.2 有助于实现高绩效的条件

##### 16.3 人力资源管理对高绩效的贡献

##### 16.4 人力资源管理的有效性

##### 术语表

## &lt;&lt;人力资源管理基础&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：人力资源管理的所有各个方面都需要做好细致而谨慎的记录保存工作，从求职材料的处理，一直到绩效评价、福利项目登记以及政府要求出具的各种报告等。

在处理员工的人事记录时，既要做到准确，同时也要注意保护好员工的隐私。

无论组织是用文件柜的方式来保存这些记录，还是在计算机信息系统中做这件事，都必须设法保证记录的准确性，同时还要做好保护员工个人隐私以及便于得到授权的人使用这些信息这两者之间的平衡。

1.2.8 确保遵守劳工法律正如我们在后面的几章中尤其是第3章中将要讨论的，政府制定了很多关于组织应当如何对待员工的法律法规。

这些法律法规所管辖的范围包括工作就业机会、员工的安全与健康、员工的薪酬与福利、员工的个人隐私以及职业保障性等。

政府对组织提出的要求包括：提交各种报告，张贴公告，还有避免采取非法行为等。

大部分管理者都需要人力资源管理专业人员来帮助他们按照政府的要求去操作。

为了确保组织能够遵守国家的法律规定，就需要人力资源管理专业人员必须时刻关注在法律方面出现的各种快速变化。

例如，由于现在员工和雇主都越来越容易接触到并越来越多地使用电子数据库，因此，在不久的将来很可能会出台一些关于保护员工的隐私权方面的立法。

目前，联邦政府还没有通过明确的立法来做出这样的规定：在使用员工数据库时，既能满足雇主和社会对于安全问题的关注，同时还能保障员工的隐私权。

将会继续对组织的人力资源管理实践产生持续影响的很多法律诉讼都会涉及员工的就业保障问题。

随着很多公司由于经济或者是竞争方面的原因而不得不关闭一些机构，同时解雇一些员工，涉及非法解雇员工的诉讼逐渐增多。

“自由雇佣”原理——雇主可以在任何时候解除雇佣关系而不需要提前告知员工的原则——也会带来争论。

此外，正如我们在下一章中将会提到的，随着劳动力队伍的整体年龄上升，涉及解雇、晋升以及福利等方面的年龄歧视诉讼案件将会在数量上有所增加。

雇主需要审查自己制定的工作规章制度、招募过程以及绩效评价系统，通过对这些内容进行修订，以确保不会错误地向员工传递这样一种信息：公司不愿意向员工提供某些待遇（比如终身雇佣）或者是公司会根据员工的年龄实施歧视性对待。

1.2.9 支持组织战略在过去很长一段时间里，人力资源管理主要履行的是一种行政管理职能。

人力资源部门主要关注的是填写各类表格以及处理各种文案工作。

随着越来越多的组织开始意识到高技能人力资源的重要性，很多组织的人力资源管理部门已经开始在支持组织战略方面扮演越来越积极的角色。

这样，今天的人力资源专业人员就需要了解组织的经营运作，预见这种经营趋势会对本组织的经营怎样产生影响，强化组织文化的积极方面，为满足组织当前以及未来的需要去开发人才，制定有效的人力资源战略，同时向高层管理人员解释制定这种人力资源战略的理由。

## <<人力资源管理基础>>

### 编辑推荐

《人力资源管理基础(第3版)》：人力资源管理译丛。



<<人力资源管理基础>>

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>