

<<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：9787301052983

10位ISBN编号：7301052987

出版时间：2001-11

出版时间：北京大学出版社

作者：王垒

页数：360

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>>

内容概要

《人力资源管理》的写作考虑到各种读者的需求。

对于在校的本科生、MBA学生或自学考试学员，《人力资源管理》系统性强，脉络清晰，易于把握；对于各类组织中从事人力资源实务的人士，《人力资源管理》是一部实用的操作手册，它没有华而不实的修饰作料，而是能帮助实施实际操作的工具书。

《人力资源管理》在第一至第八章中介绍的人力资源实务的八大方面，是过去几十年这一领域研究与实践的经典内容。

之所以说是经典，是因为它们已成为传统性的模块，代表了这个领域的主体知识和应用。

书籍目录

绪论第一章 人力资源规划第一节 人力资源规划的定义、意义与目标第二节 人力资源规划的动态性第三节 人力资源规划的运作第四节 人力资源规划与其他规划的协调附录第二章 职务分析第一节 职务分析的定义第二节 职务分析的作用第三节 职务分析的实施第四节 工作信息的收集方法附录第三章 人员招聘第一节 建立人员招聘系统的意义、原则与技术准则第二节 人员招聘与录用的程序附录第四章 人员评估第一节 人员评估概要第二节 考核内容及工具第三节 结构化面试的技术规范第四节 人员评估的一般采用的其他形式第五节 测验结果的报告第六节 针对不同对象、需要的人员评估附录第五章 考核管理第一节 绩效考核的步骤第二节 绩效考核的原因第三节 有效的考核体系的特点第四节 明确界定员的工作第五节 绩效考核的方法第六节 360度的反馈体系第七节 绩效考核中的问题第八节 绩效考核的会谈第九节 绩效考核效果的评估附录第六章 薪酬设定第一节 薪酬设定概论第二节 薪酬调查第三节 薪酬设定步骤概述第四节 薪酬额的调整第五节 职务薪酬制第六节 职能薪酬制第七节 海氏薪酬制第八节 技能工资制第九节 管理者的薪酬和专业人员的薪酬第十节 综合薪酬体系第七章 培训与开发第八章 激励第九章 加入WTO后的人力资源管理主要参考文献

章节摘录

第一章 人力资源规划： 第一节 人力资源规划的定义、意义与目标： 人力资源规划是指使企业稳定地拥有一定质量和必要数量的人力，为实现包括个人利益在内的组织目标而拟订的一套措施，从而求得在企业未来发展过程中人员需求量和人员拥有量之间的相互匹配。

它包括三方面的含义： · 从组织的目标与任务出发，要求企业人力资源的质量、数量和结构符合其特定的生产资料和技术条件的要求。

- 在实现组织目标的同时，也要满足个人的利益。
- 保证人力资源与未来组织发展各阶段的动态适应。

人力资源规划是一种战略规划，着眼于企业未来的生产经营活动，预先准备人力，持续和系统地分析企业在不断变化的条件下对人力资源的需求，并开发制订出与企业长期效益相适应的人事政策的过程。

它是企业整体规划和财政预算的有机组成部分，因为对人力资源的投入和预测与企业长期规划之间的影响是相互的。

人力资源规划所考虑的不是某个具体的人，而是一组人员。

个别人员的发展规划寓于整组人员的发展规划之中。

因此，人力资源规划实质上是一种人事政策，它的制订为工商企业人事管理提供指导。

目标人力资源规划是为了确保组织实现下列目标： · 得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员；充分利用现有人力资源。

.....

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>