

<<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：9787301184097

10位ISBN编号：7301184093

出版时间：2011-9

出版时间：北京大学出版社

作者：李琦，王江涛 主编

页数：223

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

本书是高职高专教育的一本理论教材，本着“理论基本够用”的职业教育原则，编者精选了人力资源管理的七个基本内容，即人力资源管理概述、工作分析、人力资源规划、人力资源招聘与选拔、薪酬设计与管理、绩效管理、培训与开发，大大减轻了教师教学与学生学习的负担。本书在内容体系编排上也进行了精心的设计，运用案例导入的方法，每章首先设置主题案例，并提供知识链接，中间两节或三节是理论详解，最后一节提供了多种题型的练习题。在理论详解中，每章基本采用同一结构，便于教学并能增强学生对人力资源管理的整体理解。

本书适合高职高专人力资源管理及相关专业的教学，也可作为本科非人力资源管理专业的教材，还适合广大企事业单位对人力资源管理从业人员进行培训。

作者简介

李琦，北京劳动保障职业学院劳动经济管理系主任、副教授，博士后，北京市教学名师，北京市优秀青年骨干教师.国家级骨干重点专业（人力资源管理）带头人，北京市劳动和社会保障学会常务理事、副秘书长。

人力资源管理专业北京市级优秀教学团队带头人，北京市级精品课程人力资源管理负责人。

主持北京市哲学社会科学规划课题等各级课题研究十余项，公开发表学术论文50余篇，出版专著1部、教材4部，其中主编国家级精品教材一部.市级精品教材2部（重点项目1部）。

王江涛：北京劳动保障职业学院讲师，硕士研究生，毕业于北京师范大学，8年教育行业经历，7年企业人力资源培训和管理经验。

现从事人力资源管理专业教学及职业技术教育课程开发、教学技术和师资培训研究等工作。

先后主持或参与课题研究5项。

公开发表学术论文10余篇。

<<人力资源管理>>

书籍目录

- 第一章 人力资源管理概述
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 人力资源管理的产生与发展
 - 一、人力资源的概念与特征
 - 二、人力资源管理的概念与特征
 - 三、人力资源管理的重要性
 - 四、人力资源开发
 - 五、人力资源管理的发展阶段
 - 第三节 人力资源管理在组织中的实现
 - 一、人力资源管理的目标与功能
 - 二、人力资源管理的任务与作业活动
 - 三、人力资源管理部门设置与职权
 - 四、我国人力资源管理的现状
 - 五、人力资源管理的发展趋势与面临的挑战
 - 第四节 练习题
- 第二章 工作分析
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 岗位分析的含义与程序
 - 一、什么是岗位分析
 - 二、岗位分析的信息提供
 - 三、岗位分析的程序
 - 第三节 岗位分析的方法与岗位说明书
 - 一、岗位分析的方法
 - 二、岗位说明书
 - 第四节 练习题
- 第三章 人力资源规划
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 人力资源规划概述
 - 一、什么是人力资源规划
 - 二、人力资源规划的作用
 - 三、人力资源规划的主要内容
 - 第三节 人力资源规划的程序与方法
 - 一、人力资源规划的程序
 - 二、人力资源供给预测的方法
 - 三、人力资源需求预测的方法
 - 四、人力资源预测结果的平衡
 - 第四节 练习题
- 第四章 人力资源招聘与选拔
 - 第一节 主题案例与知识链接
 - 第二节 招聘与选拔概述
 - 一、有效的人力资源招聘的意义
 - 二、招聘的流程
 - 第三节 招募
 - 一、招聘工作中人力资源管理部门与用人部门的职责
 - 二、招聘计划的制订与审批

<<人力资源管理>>

三、确定招聘渠道

四、招聘广告的制作与信息發布

第四节 选拔录用

一、求职申请表 / 履历表

二、人员素质测评

三、对未录用应聘者的处理及对候选人的录用

四、背景调查

五、员工入职程序

第五节 练习题

第五章 薪酬设计与管理

第一节 主题案例与知识链接

第二节 薪酬管理概述

一、薪酬的含义与形式

二、工资总额管理

三、企业人工费用

四、薪酬管理的地位与作用

五、科学与合理薪酬制度的要求

第三节 薪酬设计的程序与方法

一、薪酬设计的一般程序

二、薪酬设定的主要制约因素

三、薪酬设计的主要方法——工作评价

四、奖金与福利

第四节 练习题

第六章 绩效管理

第一节 主题案例与知识链接

第二节 绩效管理概述

一、绩效

二、绩效考评

三、绩效管理

四、绩效考评与绩效管理的联系和区别

五、绩效管理与人力资源管理其他职能的关系

第三节 绩效管理的流程

一、准备阶段

二、实施阶段

三、反馈阶段

四、运用阶段

第四节 绩效考核方法

一、比较法

二、量表法

三、描述法

四、系统化的绩效评估工具介绍

第五节 练习题

第七章 培训与开发

第一节 主题案例与知识链接

第二节 新工人入职培训

一、新员工入职培训

二、新员工入职培训的内容

<<人力资源管理>>

三、新员工入职培训的方式

.....

附录：练习题参考答案
参考文献

章节摘录

1) 国家的法律法规 由于法律法规的本质是规定人们不能做什么事情,因此在一般意义上,国家的法律法规对企业的招聘活动具有限制作用,它往往规定了企业招聘活动的外部边界。例如,西方国家的法律规定,企业的招聘信息中不能涉及性别、种族和年龄的特殊规定,除非证明这些是职位所必需的;再比如,近期北京市政府也规定,企业的招聘信息中不能出现“35岁以下”和“北京户口”之类的条件,这些都对企业的招聘活动起到了一定的限制和约束作用。

2) 外部劳动力市场 由于招聘特别是外部招聘主要是在外部劳动力市场进行的,因此劳动力市场的供求状况会影响招聘的效果,当劳动力市场的供给小于需求时,企业吸引人员就会比较困难;相反,当劳动力市场的供给大于需求时,企业吸引人员就会比较容易。在分析外部劳动力市场的影响时,一般要针对具体的职位层次或职位类别来进行,例如现在技术工人的市场比较紧张,企业招聘这类人员就比较困难,往往要投入大量的人力、物力。

3) 竞争对手 在招聘活动中,竞争对手也是非常重要的一个影响因素。应聘者往往是在进行比较之后才做出决策,如果企业的招聘政策和竞争对手存在差距,那么就会影响企业的吸引力,从而降低招聘的效果。

因此,在招聘过程中,取得对竞争对手的比较优势是非常重要的。

2.内部影响因素 1) 企业自身的形象 一般来说,企业和社会中的形象越好,就越有利于招聘活动。

良好的企业形象会对应聘者产生积极的影响,引起他们对企业空缺职位的兴趣,从而有助于提高招聘的效果。

例如,在美国《财富》杂志2000年的一次排名中,思科公司就当选为信息产业“最吸引员工的公司”;在国内,一些形象良好的企业,比如海尔、联想集团、南方报业等,往往都是大学生毕业后择业的首选。

而企业的形象又取决于多种因素,如公司的发展趋势、薪酬待遇、工作机会以及企业文化等。

2) 企业的招聘预算 由于招聘活动必须支出一定的成本,因此企业的招聘预算对招聘活动有着重要的影响。

充足的招聘资金可以使企业选择更多的招聘方法、扩大招聘的范围,如可以花大量的费用来进行广告宣传,选择的媒体也可以是影响力比较大的;相反,有限的招聘资金会使企业进行招聘时的选择大大减少,这会对招聘效果产生不利的影响。

3) 企业的政策 企业的相关政策对于招聘活动有着直接的影响,企业在进行招聘时一般有内部招聘和外部招聘两个渠道,至于选择哪个渠道来填补空缺职位,往往取决于企业的政策。

有些企业可能倾向于外部招聘,而有些企业则更倾向于内部招聘;还有,在外部招聘中,企业的政策也会影响到招聘来源的选择,有些企业愿意在学校进行招聘,而有些企业则更愿意在社会上进行招聘

。

.....?

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>