

<<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：9787500475293

10位ISBN编号：7500475292

出版时间：2009-1

出版时间：中国社会科学出版社

作者：于秀芝

页数：381

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

本书是在第三版基础上修订而成的，该书删除了第三版的部分内容，补充了近年来新出现的人力资源管理理论及方法，增加了许多新的案例，系统地阐述了企业人力管理的理论与方法。

主要内容有：工作分析、人力资源规划、招聘策划、员工选择、培训与开发、绩效考评、员工激励、跨文化管理、员工发展等，各章之后，设立了相应的案例供读者学习时参考。

书籍目录

前言第一章 人力资源管理概论 第一节 人力资源管理概述 第二节 塑造人本管理文化——经营全人
第三节 构建人力资源管理的基本理念 案例1—1 李宁公司的人力资源战略 案例1—2 爱若和布若成功
与失败的故事第二章 工作分析——人力资源管理的最基本工具 第一节 工作分析概述 第二节 工作分
析的程序 第三节 工作分析的方法 第四节 职务说明书的编写 第五节 职务设计 案例2—1 工作职责的
意见分歧 案例2—2 一项做得很好的工作第三章 人力资源规划——优质的规划等于商战成功了一半
第一节 人力资源规划 第二节 人力资源规划的制定 第三节 人力资源供求预测 案例3—1 关西铝业公
司 案例3—2 人事处长的困惑第四章 招聘策划——挑选最佳员工 第一节 招聘策划概述 第二节 影响
招聘的因素分析 第三节 制定招聘流程 第四节 招聘团队 案例4—1 西门子公司的选才方法 案例4—2
第六名应聘者——企业需要可信而又可用的人第五章 员工选择——因岗择人 第一节 面试 第二节 能
力测试 第三节 其他招聘与选拔人员的方法 案例5—1 升谁做总经理好呢 案例5—2 选谁做市场部经理
第六章 培训与开发——促进人力资本尽快增值的有效方法 第一节 培训的概述 第二节 培训需求分析
第三节 未来培训之路 案例6—1 一汽集团：人才登“高”培训计划 案例6—2 柯达培训：从全球化到
本土化第七章 绩效考评——人力资源开发与管理的核心 第一节 绩效考评的性质 第二节 绩效考评的
程序和方法 第三节 绩效评价反馈 案例7—1 “王—李事件”质疑绩效考核的公平性 案例7—2 部门主
管如何做好绩效面谈第八章 员工激励——发挥人才潜力的引擎 第一节 激励的特性 第二节 激励理论
第三节 员工持股和股票期权激励 第四节 激励的原则和方法 案例8—1 关注下属的“成长躁动症” 案
例8—2 戴尔靠什么重生？
第九章 跨文化管理——碰撞中的融合与协调 第一节 人力资源跨文化管理的含义 第二节 影响管理活
动的民族文化差异 第三节 跨文化管理的方式和人力资源管理对策 案例9—1 联想把美国“蓝色巨人
”打造成中国“红色巨人” 案例9—2 可口可乐跨国企业本土化精髓第十章 员工发展——企业发展的
关键 第一节 职业生涯管理的含义及任务 第二节 职业生涯规划 第三节 职业流动 案例10—1 从干将
到病号的秘密 案例10—2 提高人才跨部门流动率 杜绝职业倦怠参考文献

章节摘录

第二章 工作分析——人力资源管理的最基本工具 工作分析是人力资源管理的一个主要环节。搞好工作分析，可以为组织制定人力资源规划、进行人员招聘、员工培训与发展、绩效管理、薪酬管理等工作提供科学的依据，保证事得其人，人（员工）尽其才，人事相宜。

第一节 工作分析概述 人力规划的依据，是对组织人力需求的分析，而组织人力需求，具体体现为对不同职务的任职人员的需求：组织经营活动需要设立什么职务，需要什么员工，需要多少员工

。因此，工作分析是整个人力资源开发和管理的基礎。

只有既了解人的特征，又了解工作的特性，才能做到人与事得到较好的结合，做到适人适事，人事两宜。

而要了解各种工作的特性，就要进行认真的工作分析。

在工作分析中，要学会科学运用“小马拉大车”的。

“翁格玛利”效应。

不管才大才小都给予略大于自身能力、才干的舞台，即十分之才委以十二分的重任。

这对企业的工作分析提出了更高的要求，它不仅要对员工才能量体裁衣，而且要尊重被委以重任的人

。一、工作分析内涵 简单地讲，工作分析就是对某一种特定的工作做出明确界定，并确定完成这一工作需要有什么行为的过程，为这一工作收集所有与它相关的信息并进行评价的系统工程。

它包括工作说明、任职条件等。

编辑推荐

所谓人力资源，是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，包括具有智力劳动和体力劳动的能力。

从广义来说，智力正常的人都是人力资源。

在知识经济时代，人力资源是第一资源，是经济发展的决定因素。

早在20世纪80年代初，杰克·韦尔奇就提出这样一个口号：“人，是我们最重要的资产！”

著名管理学家汤姆·彼得斯指出：企业或事业唯一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。

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>