第一图书网, tushu007.com

# <<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：9787513600811

10位ISBN编号：7513600813

出版时间：2010-11

出版时间：中国经济出版社

作者：刘桂萍 编

页数：234

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

## 前言

为切实提高山东省成人高等教育办学质量，2007年以来，山东省教育厅启动了“成人高等教育品牌专业建设工程”，确定了“以经济社会发展需求为导向，以提高在职从业人员的知识水平、能力、素质为目标，以大力加强教学工作，切实提高成人高等教育质量为中心，以改革山东省成人高等教育人才培养模式、教学内容、课程体系、教学方法和教学手段为重点，通过品牌专业建设，进一步优化山东省成人高等教育专业结构，办出山东省成人高等教育的特色”的品牌建设指导思想。
同时我们看到，酝酿已久的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（以下简称纲要）近日已向社会公布。
《纲要》单辟一章，明确提出要加快发展继续教育，建立健全继续教育体制机制，构建灵活开放的终身教育体系。
我们认为落实和贯彻《纲要》提出的上述要求和愿景，我们应做的努力就是深化我校成人高等教育改革。
要深化成人高等教育改革，提高人才培养质量，教材建设必不可少。
以往，成人高等教育院校基本上是直接采用普通高等学校通用教材，该类教材的编排没有很好地考虑到成人教育教学的特点和规律，忽视了成教学生的学习特点，因此该类教材对于成教学生来说体系庞杂，内容繁多，针对性较差，不利于他们自主学习，在一定程度上影响了他们的学习效果。
为此，我们决定编写一套适合成人学习特点的工商管理系列教材。
经过专家论证，首期选取了管理经济学、管理学、基础会计学、市场营销学、人力资源管理、财务管理、企业战略管理、组织行为学、国际贸易和经济法等10门核心课，先行安排教材编写。
为保证教材编写质量，学校成立了成人高等教育工商管理品牌专业建设教材编委会，对编写目标、编写原则、编写格式、内容取舍、体例规范等提出了具体要求。
教材主编和编写人员均有长期从事教学、研究和管理的资历，具有丰富的教学和实践经验，从而为保证教材编写质量奠定了良好基础。

第一图书网, tushu007.com



## 内容概要

本书在编写过程中，本着吸取西方人力资源管理的先进理论并结合中国的实际情况的原则，比较注重理论的完整清晰和介绍方法的简单实用，采取较通俗的说法，目的是使普通的企业管理人员、管理专业学生能够比较容易地了解人力资源管理的基本理论和知识。

# <<人力资源管理>>

## 书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源及相关概念 第二节 人力资源管理 第三节 传统人事管理与现代人力资源管理第二章 人力资源管理的理论基础 第一节 人力资源管理演进与发展 第二节 人力资本理论及其地位 第三节 人力资源管理的基本原理第三章 人力资源战略与规划 第一节 人力资源战略管理 第二节 人力资源规划概述 第三节 人力资源规划的方法和技术 第四节 人力资源规划的有效实施第四章 工作岗位分析与评价 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的具体实施 第三节 工作分析的结果与表现形式 第四节 工作岗位评价第五章 员工招聘与甄选 第一节 员工招聘概述 第二节 招聘策略与渠道选择 第三节 员工甄选与素质测评第六章 员工培训与开发 第一节 新员工人职引导培训 第二节 员工培训与开发概述 第三节 员工培训系统的构建 第四节 培训的理论与方法的选择第七章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效考评体系设计 第三节 绩效考评的模式与方法选择 第四节 绩效沟通第八章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 第二节 职业生涯管理理论 第三节 职业生涯设计与管理第九章 薪酬设计与管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 企业薪酬体系的合理设计 第三节 企业薪酬制度与方案选择 第四节 员工福利管理复习思考题参考答案

章节摘录

4.笔试笔试主要包括3部分：解难能力测试、英文测试、专业技能测试。
（1）解难能力测试。
这是宝洁对人才素质考察的最基本的一关。
在中国，使用的是宝洁全球通用试题的中文版本。
整套题主要考核申请者以下素质：自信心；效率；思维灵活；承压能力；迅速进入状态；成功率。
考试结果采用电脑计分，如果没通过就被淘汰了。
（2）英文测试。
这个测试主要用于考核母语不是英语的人的英文能力。
考试时间为2个小时。
45分钟的100道听力题，75分钟的阅读题。
以及用3个小时回答3道题，都是要用英文描述以往某个经历或者个人思想的变化。
（3）专业技能测试。
专业技能测试并不是申请任何部门的申请者都需经过该项则试，它主要是考核申请公司一些有专业限制的部门的同学。
这些部门如研究开发郎、信息技术部和财务部等。
宝洁公司的研发部门招聘的程序之一是要求应聘者就某些专题进行学术报告，并请公司资深科研人员加以评审，用以考察其专业功底。
对于申请公司其他部门的同学，则无须进行该项测试，如市场部、人力资源部等。

第一图书网, tushu007.com



## 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