

《人力资源管理概论》

图书基本信息

书名：《人力资源管理概论》

13位ISBN编号：9787504569677

10位ISBN编号：7504569674

出版时间：2008-4

出版社：中国劳动社会保障出版社

页数：322

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《人力资源管理概论》

内容概要

《人力资源管理概论》依据2007年最新版的《企业人力资源管理师国家职业标准》进行编写，具有较强的适用性。全书大量引用了最新的企业人力资源管理实践活动来说明理论的应用性，深入浅出、通俗易懂，力求在体系结构上体现新颖性、系统性，在内容上体现可读性和实用性。既可作为高职高专类院校人力资源管理专业和工商管理类专业学生的教材，也可作为企业人力资源管理工作者的培训教材。

人力资源管理概论系统地阐述了人力资源管理的基本理论和人力资源管理各项基本职能。全书分为上下两篇，共13章。上篇为人力资源管理基础，主要介绍了人力资源、人力资源管理、人力资源管理的发展、人力资源管理的基础以及人力资源管理理论模型，共5章；下篇为人力资源管理职能，主要介绍了工作分析、人力资源规划、员工招聘、员工培训与职业生涯规划、员工激励、绩效考核、薪酬管理、劳动关系管理，共8章。通过上下两篇内容的介绍，让读者既能了解人力资源管理的基本概念，同时也能让读者对人力资源管理的各项职能活动有一个整体性的认识，为学习和从事人力资源管理各项工作打下良好的基础。

《人力资源管理概论》

书籍目录

| | | | |
|-------------|------------|----------------------|-----------------------|
| 上篇 人力资源管理基础 | 第一章 人力资源概述 | 第一节 人力资源的概念与特征 | 一、人力资源的概念 |
| | | | 二、人力资源的特征 |
| | | | 三、人力资源的构成 |
| | | | 四、人口资源、人力资源和人才资源 |
| | | | 五、人力资源与人力资本 |
| | | 第二节 人力资源与企业核心竞争力 | 一、企业的核心竞争力 |
| | | | 二、人力资源是形成企业核心竞争力的重要源泉 |
| | | | 三、人力资源对于提升企业核心竞争力的作用 |
| | | 案例分析题 松下的人才观 | |
| | | 第二章 人力资源管理概述 | 第一节 人力资源管理的概念、特点和目标 |
| | | | 一、人力资源管理的概念 |
| | | | 二、人力资源管理的目标 |
| | | | 三、人力资源管理的职能 |
| | | 第二节 人力资源管理的体系 | 一、人力资源管理的地位、层次和作用 |
| | | | 二、人力资源管理的地位 |
| | | | 三、人力资源管理的层次 |
| | | | 四、人力资源管理的职能 |
| | | | 五、人力资源管理的职责 |
| | | 第三节 人力资源管理的地位、层次和作用 | 一、企业人力资源管理制度 |
| | | | 二、人力资源管理费用预算的编制与执行 |
| | | | 三、人力资源管理成本的核算 |
| | | 案例分析题 日本人管理好了一家美国工厂 | |
| | | 第三章 人力资源管理的发展 | 第一节 人力资源管理的产生与发展过程 |
| | | | 一、传统管理阶段 |
| | | | 二、科学管理阶段 |
| | | | 三、工业心理学阶段 |
| | | | 四、人际关系学说阶段 |
| | | | 五、行为管理阶段 |
| | | | 六、人力资源管理阶段 |
| | | 第二节 中国人力资源管理的发展历程与现状 | 一、中国人力资源管理的发展历程 |
| | | | 二、中国企业人力资源管理面临的问题 |
| | | 第三节 人力资源管理发展的新趋势 | 一、人力资源管理面临的挑战 |
| | | | 二、人力资源管理发展的新趋势 |
| | | 案例分析题 福特汽车公司的人员管理方式 | |
| | | 第四章 人力资源管理的基础 | 第一节 人力资源管理的理论基础 |
| | | | 一、人性假设与管理 |
| | | | 二、以人为本的管理思想 |
| | | | 三、人力资本理论 |
| | | 第二节 人力资源管理的基本原理 | 一、同素异构原理 |
| | | | 二、能级层序原理 |
| | | | 三、要素有用原理 |
| | | | 四、互补增值原理 |
| | | | 五、动态适应原理 |
| | | | 六、激励强化原理 |
| | | | 七、公平竞争原理 |
| | | | 八、信息催化原理 |
| | | | 九、主观能动性原理 |
| | | | 十、文化凝聚原理 |
| | | 第三节 人力资源管理的基本技术与手段 | 一、人力资源管理的基本技术 |
| | | | 二、人力资源管理的基本手段 |
| | | 案例分析题 为什么高工资没有高效率 | |
| | | 第五章 人力资源管理理论模型 | 第一节 人力资源管理理论模型 |
| | | | 一、人力资源管理理论模型 |
| | | | 二、人力资源管理理论模型分析 |
| | | 第二节 人力资源管理的外部环境 | 一、政治因素 |
| | | | 二、经济因素 |
| | | | 三、法律因素 |
| | | | 四、产业结构 |
| | | | 五、科学技术 |
| | | | 六、文化因素 |
| | | 第三节 人力资源管理的内部环境 | 一、企业发展战略 |
| | | | 二、组织结构 |
| | | | 三、企业生命周期 |
| | | | 四、企业文化 |
| | | | 五、人力资源素质 |
| | | 第四节 人力资源管理活动的结果 | 一、员工绩效 |
| | | | 二、企业绩效 |
| | | 案例分析题 爱立信的人力资源管理策略 | |
| | | 下篇 人力资源管理职能 | 第六章 工作分析 |
| | | | 第一节 工作分析概述 |
| | | | 一、工作岗位分析的概念和作用 |
| | | | 二、工作分析的作用 |
| | | 第二节 工作分析的方法 | 一、观察法 |
| | | | 二、访谈法 |
| | | | 三、问卷调查法 |
| | | | 四、关键事件法 |
| | | | 五、工作日志法 |
| | | | 六、工作体验法 |
| | | | 七、职位分析问卷法 |
| | | | 八、管理职位描述问卷 |
| | | | 九、功能性工作分析法 |
| | | 第三节 工作分析的实施 | 一、准备阶段 |
| | | | 二、调查阶段 |
| | | | 三、分析阶段 |
| | | | 四、完成阶段 |
| | | 案例分析题 安德鲁飓风 | |
| | | 应用性练习 万家公司的的工作分析 | |
| | | 第七章 人力资源规划 | 第一节 人力资源规划概述 |
| | | | 一、人力资源规划的含义和种类 |
| | | | 二、人力资源规划的作用 |
| | | | 三、人力资源规划的主要内容 |
| | | | 四、人力资源规划的程序 |
| | | 第二节 人力资源供求预测及综合平衡 | 一、人力资源需求预测 |
| | | | 二、人力资源供给预测 |
| | | | 三、人力资源供求综合平衡 |
| | | 案例分析题 白土笛的烦恼 | |
| | | 应用性练习 编制人力资源规划 | |
| | | 第八章 员工招聘 | 第一节 员工招聘概述 |
| | | | 一、员工招聘的含义和目的 |
| | | | 二、员工招聘的原则 |
| | | | 三、员工招聘的基本程序 |
| | | 第二节 员工招聘实施 | 一、招聘工作的职责分工 |
| | | | 二、招聘途径的选择 |
| | | | 三、人员选拔的方法与运用 |
| | | | 四、招聘工作的评估 |
| | | 案例分析题 百货公司选拔总经理的情景面试 | |
| | | 应用性练习 如何招聘销售代表 | |
| | | 第九章 员工培训与职业生涯规划 | 第一节 员工培训概述 |
| | | | 一、员工培训的含义和原则 |
| | | | 二、员工培训的特点和形式 |
| | | | 三、员工培训制度的内容 |
| | | 第二节 员工培训的实施 | 一、员工培训需求分析 |
| | | | 二、员工培训的实施与管理 |
| | | 第三节 员工培训的效果评价 | 一、员工培训评价的方法 |
| | | | 二、培训评估的步骤 |
| | | | 三、撰写培训评估报告 |
| | | 第四节 员工职业生涯规划 | 一、影响职业发展的因 |

《人力资源管理概论》

素 二、个人职业生涯规划 三、企业的职业生涯规划 四、职业生涯发展阶梯规划
案例分析题 贝尔公司的职业生涯规划模式 应用性练习 为××快餐公司制订员工培训计划
第十章 员工激励 第一节 激励的概述 一、激励的概念及作用 二、激励的作用
机制 第二节 激励理论及应用 一、内容型激励理论及应用 二、过程型激励理论及
应用 三、行为改造型激励理论及应用 四、综合型激励理论及应用 案例分析题 不
同的办公条件 应用性练习 设计班级参加校田径运动会的参赛方案 第十一章 绩效管理
第一节 绩效管理概述 一、绩效的含义 二、绩效考评与绩效管理 三、绩效管理
的作用 第二节 绩效管理的基本流程 一、绩效计划 二、绩效实施与监控 三
、绩效考评 四、绩效诊断 五、绩效反馈 第三节 绩效考评的方法 一、行为
导向型主观考核方法 二、行为导向型客观考核方法 三、结果导向型评价方法 四
、绩效考评误差及其纠正方法 案例分析题 如何对教师的工作绩效进行考评 应用性练习
设计一个对班干部进行绩效考评的方案 第十二章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 一
、薪酬基本理论 二、薪酬体系的构成 三、薪酬管理的含义和地位 四、薪酬管理
目标、原则和内容 第二节 企业薪酬制度设计 一、薪酬制度设计的原则 二、影响
薪酬制度的因素 三、薪酬制度的设计程序 四、企业薪酬制度类型 第三节 奖励制
度与福利计划 一、奖励制度形式 二、利润分享制 三、股权制 四、年薪
制 五、福利计划 案例分析题 H公司销售人员的薪酬模式 应用性练习 如何解决诺
基亚员工的流失问题 第十三章 劳动关系管理 第一节 劳动关系 一、劳动关系的主要
内容 二、劳动合同管理 三、处理劳动关系的原则 第二节 劳动争议处理 一
、劳动争议处理的原则与程序 二、劳动争议调解、仲裁及诉讼 第三节 员工沟通
一、沟通的定义及沟通的过程 二、沟通的分类 三、沟通的障碍及沟通的改善 第四
节 职业安全卫生管理 一、职业安全卫生制度 二、职业安全卫生管理 三、劳动
安全卫生保护预算 案例分析题 王某能否终止劳动合同 应用性练习 劳动争议处理 应
用性练习 沟通练习 参考文献

《人力资源管理概论》

精彩短评

- 1、本来考试用书、可惜没用上
- 2、大学用书
- 3、买了还没有看哦，里面案例不是很好
- 4、书还没仔细看，不过速度很快。。
- 5、质量很不错，速度也不错！

《人力资源管理概论》

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:www.tushu111.com