

《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：9787040330823

10位ISBN编号：7040330822

出版时间：2011-6

出版社：廖泉文 高等教育出版社 (2011-06出版)

作者：廖泉文

页数：403

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.tushu000.com

《人力资源管理》

内容概要

《人力资源管理》

作者简介

廖泉文，女，1946年生，厦门大学管理学院教授，博士生导师，厦门大学学术委员会委员，厦门大学人力资源研究所所长，福建省第十届人大代表，世界管理学者联盟（IFSAN）中国分会常务理事，中国人力资源教学与实践研究会副理事长，福建省人才研究会副理事长，福建省情商研究会理事长，厦门市妇女人才研究会理事长。我国第一部《人力资源管理》教材（同济大学出版社，1991）撰写者，其讲授的“人力资源管理”课程2005年被列为国家精品课程，2002年出版的《招聘与录用》（中国人民大学出版社）被列为普通高等教育“十五”国家级规划教材，其2010年修订版被列为普通高等教育“十一五”国家级规划教材。出版个人专著及教材二十余部，发表论文一百余篇。多部个人专著获省部级一等奖和二等奖，培养近六十名人力资源管理博士和二百余名人力资源管理硕士。廖泉文对我国人力资源管理的本土化理论建设和人力资源管理专业人才的培养均作出了重要贡献，是我国首批著名的人力资源专家、学者。

书籍目录

第一篇人力资源管理导论 第一章人力资源管理概述 第一节人力资源的定义和内容 第二节人力资源的开发和管理 第三节人力资源管理的演进和职能 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第二章知识经济对人力资源管理的挑战 第一节知识经济时代的组织与员工 第二节人力资源管理面临的挑战 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第三章人力资源管理的法律环境 第一节美国公平就业机会法律 第二节中美人力资源法律体系比较 第三节中国人力资源法律对策 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第二篇人力资源的获取 第四章人力资源获取前的准备 第一节岗位分析 第二节岗位评价 第三节人力资源规划 第四节人力资源的获取方式及选择 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第五章人力资源获取过程的甄选 第一节招聘的理论准备——能岗匹配原则 第二节人力资源获取的甄选测试 第三节诊断性面试 第四节结构化面试题的制作技巧和案例 第五节非结构化面试题的制作技巧和案例 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第六章人力资源获取后的录用 第一节录用决策的准备 第二节录用决策中的特殊问题 第三节录用决策的面谈 第四节新员工的上岗培训 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第三篇人力资源的保留 第七章人力资源的绩效评估与考核 第一节绩效评估的基本问题 第二节绩效评估的基本方法 第三节企业经营者的业绩评估 第四节综合考核的关联矩阵评估法 第五节平衡计分卡（BSC） 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第八章人力资源的薪酬与激励 第一节薪酬管理概述 第二节薪酬体系的规划与管理 第三节薪酬体系的设计 第四节高级雇员的薪酬激励 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第九章构造优秀的团队 第一节优秀团队的核心文化——以人为本 第二节建设优秀团队的思想基础——“球论” 第三节建设优秀团队的基本方法——沟通 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第四篇人力资源的发展 第十章职业生涯管理与职业发展 第一节职业生涯管理理论 第二节职业生涯决策 第三节职业生涯设计与管理 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第十一章人力资本投资与开发培训 第一节人力资本投资的理论分析 第二节人力资本投资的收益分析 第三节人力资源的开发培训 第四节人力资源管理人员的培养 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第十二章提高职业成功概率的廖氏理论 第一节马论——机遇理论 第二节红叶子理论——开发自己的亮点 第三节交点理论——寻找职业成功的新起点 第四节绣花理论——奉献中求发展 第五节烧开水理论——证明自己存在需要一定的过程 第六节职业生涯发展的“三三理论” 第七节成才捷径理论 第八节一流人才成长论——发动机装置理论 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第五篇人力资源的协调 第十三章人力资源的内部协调 第一节内部协调理论概述 第二节组织内部的多方位协调 第三节劳动关系与劳资协调 第四节新垄代民工的和谐管理 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第十四章人力资源的外部协调 第一节外部协调系统概述 第二节企业与政府的协调 第三节企业与社会组织的协调 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 第十五章人力资源的跨文化管理 第一节文化差异及其冲突的处理模式 第二节跨国企业的跨文化管理 第三节同一母国企业的跨文化管理——以中国为例 复习思考题 开放式讨论 角色模拟训练 主要参考文献 教学资源索取单

版权页：插图：为了在面试过程中熟练地识别应聘者的非语言行为，面试考官除了要通晓动作语言学的基本理论知识外，同时还要在面试实践中不断积累识别经验，以便提高观察力和判断力。当然，在面试过程中，面试考官除了对应聘者非语言行为的观察外，还应该认真倾听应聘者的谈话，对他们的回答进行适度的反应和引导，同时思索分析应聘者语言运用的准确性、语言表达的逻辑层次，是否回答了问题的关键，并根据应聘者讲话的腔调、声音粗细程度及他们的遣词造句等来判断应聘者的态度、性格等心理因素。如喜爱用流行、时髦词汇者多半虚荣心较强，处世不够成熟；声音粗犷、音量较大者一般性格直爽，比较外向等。

（二）面试内容具有随机性

1. 面试内容因工作岗位不同而无法固定不同的工作岗位，其工作性质、职责范围、任职资格条件等都有很大差异，因此在面试时考察内容及考察形式，不能作统一规定，应各有侧重。
2. 面试内容因应聘者学历、经历、背景、原工作职位等情况不同而不同如两人同时报考文秘岗位，一个有多年文秘工作经验，一个则是刚刚从文秘专业毕业的大学生，对前者主要询问他多年来的实践经验及有关工作情况，而对后者则主要了解他的学习情况及专业知识掌握程度。
3. 面试内容因应聘者在面试中回答的情况不同而不同一般面试考官要根据应聘者回答某一问题的情况来决定下一个问题怎样问，问什么。总之，面试内容既要事先拟定，做到有的放矢，又要因人而异，灵活掌握。在面试过程中，既要让应聘者充分表现自己的水平，又不能让他海阔天空，无限制地自由发挥，整个面试过程应在半控制、半开放状态下灵活掌握。

（三）面试的双向沟通性

在面试中，应聘者并不完全处于被动状态。面试考官可通过观察和言词答问来评价应聘者，而应聘者也可通过面试考官行为来判断面试考官的态度偏好、价值判断标准及对自己表现的满意度，从而调整自己的行为。同时应聘者还可以借此机会了解所要应聘岗位的情况，决定是否接受这一职务。鉴于面试过程不仅是对应聘者的考察，还是一种情感的交流，能力的较量。因此要求面试考官不仅要有丰富的知识，同时还要掌握一定的面试技巧，才能出色地完成任务。

三、面试的种类

（一）根据面试的结构划分

1. 结构化面试即提前准备好问题和各种可能的答案，要求应聘者在问卷上选择答案。结构化程度最高的面试方法是设计一个计算机化程序来提问，并记录工作申请人的回答，然后进行数量分析，给出录用决策的程序化结果。结构化面试在工作分析的基础上提出与工作有关的问题，设计出应聘者可能给出的各种答案。因此，面试人员可根据应聘者的回答迅速对应聘者作出不理想、一般、良好或优异等各种简洁的结论，所以说结构化面试是一种比较规范的面试形式。

《人力资源管理》

精彩短评

- 1、太好了，从来没有这么好。
- 2、感觉旧旧的像二手书..
- 3、毕竟是本校名师编写的，这方面理论的基本内容已相当齐全了
- 4、二手的还是没有一手的好
- 5、很多是自创的，，，很有感触！这本书值得经常翻阅！
- 6、这本书是老太太集自己多年经验撰写的教材

《人力资源管理》

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.tushu000.com