

《MBA组织与人力资源管理》

图书基本信息

书名：《MBA组织与人力资源管理》

13位ISBN编号：9787560511153

10位ISBN编号：7560511155

出版时间：1999-05

出版社：西安交通大学出版社

作者：赵西萍

页数：428

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

《MBA组织与人力资源管理》

内容概要

内容提要

本书共3篇12章。内容包括：导论，企业战略、组织结构与人力资源管理，人力资源规划，工作分析与个体差异分析，人员选拔，人员培训，工作的动力与激励，工作的报酬与满足感，绩效考评，沟通与冲突，跨文化人力资源管理，人力资源管理案例。全书系统地阐述了人力资源管理的基本理论和构架，突出企业经营战略与人力资源管理互动关系。通过典型案例，使基本理论与重要事件赋予案例分析之中。本书作为MBA教材，适用于MBA研究生教学使用，也可供学习研究人力资源开发与管理的各类人员阅读，对各级各类管理干部也有参考价值。

书籍目录

目录

序

前言

第1篇 组织与人力资源管理

第1章 导论

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的概念及其内涵

1.1.2 人力资源管理 管理的基本职能

1.1.3 人力资源的特征

1.2 人力资源管理理论的形成与发展

1.2.1 科学管理阶段的人事管理

1.2.2 行为科学的人事管理

1.2.3 从人事管理到人力资源管理

1.2.4 人力资本理论

1.3 关于人的管理哲学 人性假设

1.3.1 “经济人”假设、X理论与科学管理

1.3.2 “社会人”假设、“霍桑实验”与组织行为理论

1.3.3 “自动人”假设、Y理论与工作内满足

1.3.4 “复杂人”假设、超Y理论与权变模式

1.3.5 “主权人”的假设、W理论与主人翁精神

1.4 人力资源管理的模式

1.4.1 人力资源的外部环境

1.4.2 人力资源管理的内部环境

1.4.3 人力资源管理活动

1.4.4 人力资源管理的结果

思考题

第2章 企业战略、组织结构与人力资源管理

2.1 企业组织结构

2.1.1 组织结构的基本概念

2.1.2 有效组织结构的选择

2.1.3 企业规模与组织结构

2.1.4 企业生命周期与组织结构

2.1.5 技术发展与组织结构

2.2 企业经营战略与组织结构

2.2.1 企业经营战略与组织结构

2.2.2 企业经营战略的前导性及组织结构的滞后性

2.2.3 战略环境对组织结构的影响和要求

2.3 组织结构设计与人力资源配置

2.3.1 企业组织设计的基本程序

2.3.2 人力资源配置

2.3.3 人力资源配置的方法

2.4 企业经营战略、组织结构与人力资源管理

2.4.1 企业战略、组织结构和人力资源的关系

2.4.2 制约组织结构与战略的因素

2.4.3 组织结构变革与战略上实现实质性的创新

思考题

第2篇 人力资源开发

第3章 人力资源规划

3.1 人力资源规划概述

3.1.1 人力资源规划的目标、任务及必要性

3.1.2 人力资源规划的内容

3.1.3 人力资源规划的程序

3.1.4 人力资源规划的期限

3.1.5 国内外人力资源规划状况

3.2 人力资源供求预测

3.2.1 人力资源供求预测体系

3.2.2 人力资源需求预测

3.2.3 人力资源供给预测

3.3 人力资源规划的综合平衡

3.3.1 组织需要与个人需要的平衡

3.3.2 人力供给与人力需求的平衡

3.3.3 人力资源规划中各项专业计划之间的平衡

3.4 企业人力资源开发状况的评价分析

3.4.1 人力资源开发利用的总体评价

3.4.2 人力资源总量及配置分析

3.4.3 员工积极性分析

3.4.4 人力资源素质评价

思考题

第4章 工作分析与个体差异分析

4.1 工作分析的目的和意义

4.1.1 什么是工作分析

4.1.2 工作分析的目的和意义

4.1.3 工作分析的作用

4.1.4 工作分析的准备

4.2 工作分析的方法

4.2.1 工作分析的主要内容

4.2.2 工作分析的程序

4.2.3 工作分析的方法

4.3 我国的岗位责任制

4.3.1 建立和实行岗位责任制的意义

4.3.2 建立岗位责任制的原则

4.3.3 建立和实行岗位责任制的形式与做法

4.4 个体差异与管理

4.4.1 个性的概述

4.4.2 能力差异与管理

4.4.3 气质差异与管理

4.4.4 性格差异与管理

4.4.5 个性差异 职业适应理论

思考题

第5章 人员选拔

5.1 人员选拔的基本原则

5.1.1 国外人员选用的基本原则

5.1.2 正确坚持新时期的用人标准

5.2 人员选拔的方法（1） 非测验技术

5.2.1 人员选拔的程序

5.2.2 人员选拔的一般方法

5.2.3 非测验技术的局限性

5.3 人员选拔的方法（2） 心理测验

5.3.1 什么是心理测验

5.3.2 心理测验的种类

5.3.3 能力测验

5.3.4 人格测验

5.3.5 兴趣测验

5.3.6 成就测验

5.3.7 测验计划的制订

思考题

第6章 人员培训

6.1 人员培训的意义与范围

6.1.1 人员培训的意义

6.1.2 人员培训的范围

6.2 学习理论与学习原则

6.2.1 学习理论

6.2.2 学习原则

6.3 人员培训的方法

6.3.1 一般培训方法

6.3.2 管理人员的培训方法

6.4 培训效果的评价

6.4.1 评价培训计划与方案的标准

6.4.2 培训的效度

6.4.3 评价设计

思考题

第3篇 人力资源管理

第7章 工作的动力与激励

7.1 工作的动力

7.1.1 生存动力

7.1.2 目标动力

7.1.3 群体动力

7.2 激励与激励理论

7.2.1 激励概述

7.2.2 激励与激励理论

7.2.3 激励的方法与技巧

7.3 组织综合激励系统

7.3.1 组织激励的过程

7.3.2 组织激励的内容

7.3.3 物资、精神、协调发展激励之间的关系

思考题

第8章 工作的报酬与满足感

8.1 报酬系统

8.1.1 报酬系统及目标

8.1.2 报酬系统的公平性

8.2 薪资系统

8.2.1 工资决定及工资理论

8.2.2 工资管理及其原则

8.2.3 工资类别

8.2.4 薪资体系的构成

8.3 福利与保险系统

8.3.1 福利系统

8.3.2 保险系统

8.4 工作满足感

8.4.1 工作满足感

8.4.2 满足感的模型及满足感的效应

8.4.3 满足感与工作生活质量

8.4.4 满足感与组织奉献精神

思考题

第9章 绩效考评

9.1 绩效与绩效考评的作用

9.1.1 绩效考评的概念

9.1.2 绩效考评的目的和作用

9.1.3 绩效考评的内容和程序

9.2 绩效考评的方法

9.2.1 考评主体的选择

9.2.2 考评标准

9.2.3 信息资料收集

9.2.4 考评方法

9.2.5 考评方法的发展趋势

9.2.6 考评误差及其纠正办法

9.2.7 提高考评效果的注意事项

思考题

第10章 沟通与冲突

10.1 员工的沟通

10.1.1 沟通与沟通的一般模型

10.1.2 沟通的分类

10.1.3 沟通网络

10.1.4 沟通的障碍

10.1.5 人际交往与人际关系

10.2 冲突及其处理

10.2.1 冲突的基本观

10.2.2 冲突的类型和根源

10.2.3 冲突的发生水平

10.2.4 冲突的处理

10.3 劳动关系与劳动争议

10.3.1 劳动关系

10.3.2 劳动争议

10.3.3 劳动争议处理

思考题

第11章 跨文化人力资源管理

11.1 跨文化组织中的文化多元性人力资源

11.1.1 跨文化组织内的文化差异

11.1.2 跨文化组织中的文化多元性人力资源

11.1.3 文化多元性群体内的人际交往

11.1.4 两种管理文化多元性人力资源的观点

11.2 国际企业中人力资源管理职能的跨文化特征

11.2.1 国际企业中四种人力资源管理方式

11.2.2 国际企业中的人力资源管理职能

11.2.3 合资企业人力资源管理职能中跨文化冲突的分析

11.3 创造多文化组织

思考题

第12章 人力资源管理案例

12.1 关于员工培训的争议（案例1）

12.2 一起有关人才流动的“官司”（案例2）

12.3 事业发展 激励理论的应用（案例3）

12.4 处理群体间矛盾的练习（案例4）

12.5 法律要为劳动者撑腰（案例5）

12.6 重型机械（HM）公司的管理问题（案例6）

12.6.1 总述

12.6.2 调查目标

12.6.3 调查方法

12.6.4 调查所发现的问题

12.6.5 管理程序分析

主要参考文献

《MBA组织与人力资源管理》

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