

《人力资源开发与管理》

图书基本信息

书名：《人力资源开发与管理》

13位ISBN编号：9787553700847

10位ISBN编号：7553700843

出版时间：2012-10

出版社：江苏科学技术出版社

作者：严新明

页数：278

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

《人力资源开发与管理》

内容概要

人力资源管理的研究既包括对总体人力资源的战略规划，也包括对具体工作人员的能力开发、职业规划。《高等院校人力资源管理专业十二五规划系列教材：人力资源开发与管理》在体例上就划分为总论篇、管理篇、开发篇。总论篇主要进行基本理论阐述，包括人力资源管理及其价值、战略及理论基础；管理篇包括人力资源战略规划、工作分析、人力资源的招录管理、薪酬与福利；开发篇包括职业生涯规划管理、员工培训、人力资源的激励机制、绩效考核、组织发展与变革等内容。

《人力资源开发与管理》

作者简介

严新明，1971年生，安徽郎溪人，2004年3月毕业于南京大学公共管理学院社会学系，获法学博士学位，并留校任教。主要研究方向：社会问题、社会保障。

书籍目录

总论篇

第一章 人力资源管理及其价值

第一节 人力资源概述

- 一、人力资源的概念
- 二、人力资源的特点
- 三、人力资源的地位和作用

第二节 人力资源管理及战略性人力资源管理概述

- 一、人力资源管理的含义与特征
- 二、战略性人力资源管理
- 三、战略性人力资源管理系统

第二章 人力资源开发及其战略

第一节 人力资源开发的概述

- 一、人力资源开发的概念
- 二、人力资源开发的类型
- 三、人力资源开发的特点

第二节 人力资源开发方法

- 一、自我开发
- 二、职业开发
- 三、组织开发

第三节 人力资源开发战略及其价值

- 一、人力资源开发战略的提出背景及其概念界定
- 二、人力资源开发战略的作用
- 三、人力资源开发战略的内容与实施

第三章 人力资源开发与管理的理论基础

第一节 现代人力资源管理理论的起源与发展

- 一、人力资源理论产生的基础
- 二、人力资源理论的发展

第二节 现代人力资源开发与管理的理论基础

- 一、人力资本理论
- 二、潜能开发理论
- 三、人性假设理论

管理篇

第四章 人力资源战略规划

第一节 人力资源规划概述

- 一、人力资源规划的含义
- 二、人力资源规划的作用
- 三、人力资源规划的影响因素

第二节 人力资源预测的技术和方法

- 一、人力资源需求预测技术
- 二、人力资源供给预测技术
- 三、人力资源规划的结果及处理方法

第三节 人力资源计划的制订、执行与反馈

- 一、人力资源规划的原则
- 二、人力资源规划的内容
- 三、人力资源规划的制订与执行

第五章 工作分析

第一节 工作分析概述

- 一、工作分析的发展历程
- 二、工作分析的概念界定
- 三、工作分析的意义和作用
- 四、工作分析的原则

第二节 工作分析的流程与方法

- 一、工作分析流程
- 二、工作分析的方法

第三节 工作分析的结果

- 一、工作描述
- 二、工作规范
- 三、工作说明书的编写
- 四、工作说明书范例

第六章 人力资源的招录管理

第一节 人员招聘

- 一、招聘的含义和意义
- 二、招聘的影响因素
- 三、招聘的原则
- 四、招聘的程序
- 五、招聘的类型

第二节 人员选拔与录用

- 一、选拔录用的含义
- 二、人员选拔的重要性
- 三、选拔的程序
- 四、人员录用的原则和程序

第三节 招聘的评估

- 一、招聘评估的作用
- 二、招聘方法的成效评估
- 三、招录的成本效益评价
- 四、录用人员评价
- 五、综合评价

第七章 人力资源的薪酬与福利

第一节 薪酬管理

- 一、薪酬的影响因素
- 二、主要薪酬理论概述
- 三、薪酬管理的界定
- 四、薪酬的形式
- 五、薪酬制度中的设计

第二节 员工福利

- 一、员工福利的内涵与外延
- 二、法定员工福利
- 三、企业福利
- 四、员工福利的制订与管理
- 五、员工福利的发展趋势

开发篇

第八章 职业生涯规划管理

第一节 职业生涯规划概述

- 一、职业概述
- 二、职业选择
- 三、职业生涯规划的含义

四、职业生涯规划的意义

第二节 职业生涯相关理论

一、职业选择理论

二、职业发展理论

第三节 职业生涯规划与管理

一、职业生涯规划的含义与特征

二、职业生涯规划的影响因素

三、制订职业生涯规划的原则

四、制订个人职业生涯规划的方法

五、设计职业生涯规划步骤

第九章 员工培训

第一节 员工培训概述

一、员工培训的含义

二、员工培训的特点

三、员工培训的内容

四、员工培训的影响因素

五、员工培训的原则

六、员工培训的意义

第二节 员工培训的方法及技术

一、传统的培训方法

二、新技术对培训的影响及其运用

第三节 员工培训的组织和实施

一、培训的系统模型

二、培训准备阶段

三、培训的实施阶段

四、培训的评估阶段

第十章 人力资源的激励机制

第一节 人力资源管理中激励的原理

一、激励的原理

二、人性假设理论

第二节 西方激励理论简介及运用

一、内容型激励理论

二、过程型激励理论

三、状态型激励理论

四、综合激励理论

第三节 人力资源管理激励的原则和方式

一、激励的原则

二、激励的方式选择

第十一章 绩效考核

第一节 绩效考核概述

一、绩效概述

二、绩效考核的概念、类型与原则

三、绩效考核的功能和作用

第二节 绩效考核的程序和方法

一、绩效考核的程序

二、绩效考核的方法

第三节 绩效考核中的误区

一、评价标准难以确定

二、偏差现象

三、信息不对称

四、反馈不良

五、绩效考核结果的使用有误

第十二章 组织发展与变革

第一节 组织发展理论与概念

一、变革过程理论

二、执行理论

第二节 干预政策的制定

一、人际过程干预策略

二、技术结构干预策略

三、社会技术系统干预策略

四、组织转型策略

参考文献

《人力资源开发与管理》

精彩短评

- 1、很好，蛮不错的！正在看.....
- 2、正版好书，下次还来买
- 3、书很好，主要是当当服务好！！

《人力资源开发与管理》

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