

Livre Gestion Des Ressources Humaines Sekiou

Après un premier ouvrage " La gestion des ressources humaines dans le secteur public : l'analyse des métiers et des compétences " ce deuxième livre organisé en quatre parties est centré sur les grandes démarches de gestion des ressources humaines : la première partie présente les démarches d'inventaire des ressources humaines, et notamment l'analyse des pyramides des âges ; la deuxième partie, consacrée à l'évaluation, décrit les principes, les pièges, les méthodes et les outils d'évaluation des performances, des compétences, du potentiel et des motivations, ainsi que les modalités de conduite des entretiens annuels ; la troisième partie présente le sens et les principes de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des ressources humaines, ainsi que les méthodes et les outils utiles pour sa réalisation ; la quatrième partie est dédiée aux politiques de gestion des ressources humaines et décrit le processus d'élaboration d'un schéma directeur.

Les PME représentent 70% du PIB et plus de 60% de l'emploi en France et pourtant la gestion des ressources humaines (GRH) des PME n'est que peu abordée dans les livres de management. Cet ouvrage se destine à réparer cet "oubli" et s'adresse à en particulier aux cadres et dirigeants de PME. et plus généralement à tous ceux qui s'intéressent aux ressources humaines. Par sa construction logique, sa facture simple et directe, il se veut à la fois un guide pratique et un instrument de réflexion stratégique. Les spécificités des PME, articulées autour de la personnalité du dirigeant, offrent des possibles multiples de pilotage de la GRH. Les modèles explicatifs et outils présentés, issus tant du droit du travail que des logiques stratégiques en la matière, permettent d'orienter les ressources humaines vers une démarche "contributive" des salariés, afin de préserver, voire de consolider la pérennité des PME. Mises en regard, des expériences pragmatiques et des études de cas aident à construire des pratiques adaptées et innovantes. L'objectif est bien de donner de nombreux repères dans les articulations entre les différents outils et de suggérer des solutions opérationnelles.

Maintenant de plain-pied avec le nouveau millénaire, la gestion des ressources humaines fait face à de nouveaux enjeux et s'apprête à renouveler ses pratiques. Synthèse des connaissances et des études de la discipline, cet ouvrage est destiné aux étudiants et aux gestionnaires. Il les initie aux rudiments de la dimension opérationnelle de la gestion des ressources humaines et constitue un livre de référence et un manuel de formation donnant l'accès aux connaissances générales et spécialisées de la discipline. Cette troisième édition marque une refonte de l'ouvrage visant principalement à en actualiser le contenu, à en restructurer les chapitres et à offrir un texte riche en information, utile et agréable à lire. Déjà, la deuxième édition avait été guidée par la volonté de simplifier la langue, d'enrichir le contenu et de rendre l'étude et la consultation plus stimulantes ; dans la présente édition, nous poursuivons cet effort et le consolidons. Ce livre est l'un des ouvrages les plus complets en la matière et les plus aptes à former la prochaine génération des gestionnaires des ressources humaines. Que vous soyez étudiant, gestionnaire ou professionnel de la gestion des ressources humaines, nous croyons que vous apprécierez cette édition entièrement revue et corrigée. Nous l'avons voulue stimulante et enrichissante, aussi bien propre à susciter la réflexion qu'à nourrir la pratique.

Depuis une vingtaine d'années, la gestion des ressources humaines (GRH) a considérablement évolué et s'est professionnalisée. Elle fait ressortir en pleine lumière le rôle central du personnel dans l'efficacité et la qualité tant des entreprises privées que des services publics, et donc l'importance de mettre en oeuvre une gestion des ressources humaines cohérente, résolument moderne et rigoureuse. La vision

globale adoptée par les auteurs permet de traduire la GRH en un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualité actuelles et mis en oeuvre dans de nombreuses organisations. Cet ouvrage en expose les éléments essentiels, partant des concepts pour aboutir à des outils directement opérationnels, téléchargeables sur le site Internet de l'éditeur: c'est donc un manuel polyvalent, à la fois approfondi au niveau théorique, et très pratique. La présentation des processus de GRH est structurée pour chacun d'eux de la même façon: problématiques et enjeux du processus, vue d'ensemble, étapes-clés, gestion du processus (avec des fligrammes), ainsi que les éléments importants à retenir par la hiérarchie et une sélection de références bibliographiques les plus actuelles. Ce livre s'adresse à un large public de spécialistes en GRH, ainsi qu'aux cadres chargé-e-s de diriger des équipes. Il s'adresse aux étudiant-e-s et enseignant-e-s en GRH, en gestion d'entreprise et en management public, souhaitant découvrir une approche originale et opérationnelle de la gestion du personnel. Ce recueil rassemble les 3 textes primés ainsi que deux textes choisis par les membres du collectif ScènOblique. Nous connaissons peu de choses sur la dynamique et la spécificité de la gestion des ressources humaines dans les organisations latino-américaines. En réalité, nous éprouvons encore beaucoup de difficulté à la décrire, à la comprendre ainsi qu'à la comparer avec les courants nord-américains, car il existe une diversité de façons de faire et de les interpréter. De plus, étudier la nature et la façon dont les processus et les pratiques de gestion des ressources humaines se déroulent dans les sociétés émergentes exige rigueur et discernement, surtout dans le contexte actuel où les valeurs de la mondialisation combinées avec celles d'une région éprouvée par des changements économiques et socio-politiques rendent la tâche beaucoup plus complexe. Existe-t-il un modèle de GRH spécifique à l'Amérique latine ? Ce livre, grâce à la contribution de plusieurs professeurs/chercheurs latino-américains, essaie d'y répondre en précisant les éléments empiriques, théoriques et méthodologiques qui caractérisent la gestion des ressources humaines dans quelques pays de cette région. En plus d'apporter un éclairage descriptif et comparatif, nous croyons que ce livre contribuera également à préciser quelles sont les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises qui cherchent à s'établir dans un contexte sociopolitique turbulent, changeant et plein de contrastes. Par ailleurs, ce livre permet aussi de donner une meilleure compréhension de la nature et du rôle de la gestion des ressources humaines dans des organisations latino-américaines.

Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines dans un manuel accessible et ancré dans le réel. Chaque chapitre énonce les compétences à acquérir et propose la même structure : accroche simple pour faire émerger la problématique du chapitre de façon concrète, énoncé et analyse des notions, avec schémas, tableaux, exemples, encadrés, points méthodologiques, applications variées et progressives (quiz de vérification des connaissances, exercices, cas d'entreprise, activités pour aller plus loin) avec leurs corrigés.

L'audit des ressources humaines est un jugement porté sur la qualité des ressources humaines d'une organisation ; véritable outil de mesure et de développement des potentialités, il se décline sur trois axes principaux décrits dans cet ouvrage : * L'audit du climat social permet de connaître les attentes, les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction. C'est un outil de pilotage et de contrôle de l'efficacité des politiques sociales. La démarche de conduite d'une mission d'audit du climat social est détaillée ici avec précision et illustrée d'un exemple complet d'application. * L'audit des performances individuelles propose des critères de qualité pour des outils de gestion tels que l'entretien annuel. Ainsi, l'auditeur peut aider le manager à améliorer la qualité des pratiques d'évaluation des ressources humaines. * L'audit des potentiels se développe parallèlement aux pratiques de gestion par les compétences. La fiabilité de différentes méthodes est abordée à partir des données expérimentales. * Destiné à tous les cadres d'entreprise et aux responsables de GRH soucieux d'améliorer la valeur ajoutée de leurs pratiques d'évaluation des ressources humaines, ce livre intéressera également les étudiants orientés dans des filières de gestion de

l'enseignement supérieur.

Cet ouvrage a pour objectif de présenter, dans une perspective d'internationalisation, des pratiques et des concepts en gestion des ressources humaines (GRH). S'inspirant du contexte de mondialisation des marchés économiques, de l'emploi et des nouvelles technologies, cette perspective doit permettre aux acteurs de tous les pays d'utiliser les mêmes outils, techniques et méthodes ainsi que les mêmes principes de base en GRH pour asseoir une saine compétitivité. Ce volume vise également une meilleure efficacité des ressources humaines au travail, plus d'équité et de justice sociale pour les salariés et les employeurs à travers le monde. S'inspirant du vécu quotidien des salariés, de recherches et d'expériences menées dans des milieux culturels et géographiques très divers, le livre décrit chacune des activités de la GRH à l'intérieur d'une approche globale et structurée. Conçu par des auteurs originaires de trois continents (Amérique, Europe, Afrique), il souligne la richesse de la diversité des ressources humaines dans le monde. Outre les étudiants en gestion des ressources humaines, cet ouvrage sera d'usage quotidien pour les directeurs de GRH des entreprises et pour les consultants et conseillers en GRH.

La 4e de couv. indique : "Le livre de référence, parfaitement à jour. Une vision concrète et prospective de la discipline RH, au plus près des besoins des entreprises et des étudiants. Toutes les dernières évolutions réglementaires : les rôles du comité social et économique et du délégué à la protection des données, France compétences, les comptes personnels d'activités et de formation, l'index de l'égalité, etc. Les nouvelles approches et tendances RH : l'apprenance et le serial learning (favoriser la formation tout au long de la vie professionnelle), l'expérience collaborateur (onboarding, etc.), le bien-être au travail, l'essor de l'IA dans les organisations, etc. Un chapitre inédit sur le pilotage de la transformation, qui souligne le rôle croissant de la fonction RH dans la conduite du changement. 150 exemples d'entreprises : LVMH, Danone, L'Oréal, Engie, Nestlé... "

Aujourd'hui, le potentiel et la motivation des salariés sont les pivots du succès de l'entreprise. Pour les employeurs, il est donc impératif de recruter, de former et de conserver les salariés à fort potentiel. Il appartient aux ressources humaines de relever ce défi en s'affirmant comme une fonction stratégique. Pour cela, elles doivent maîtriser des règles juridiques de plus en plus complexes, avoir une bonne gestion du capital humain et s'adapter à la révolution du numérique. Les Ressources humaines pour les Nuls proposent une vision d'ensemble du rôle de la DRH. Illustré par de nombreux exemples, ce livre s'adresse aux cadres de gestion des ressources humaines, aux responsables opérationnels, et aux étudiants. Il répond à toutes les questions concernant l'application du droit du travail, le recrutement des salariés, la rémunération, la formation professionnelle, la mobilité dans l'entreprise, la négociation avec les instances de représentation du personnel, la gestion des conflits, la digitalisation des données et des modes de travail, la participation

aux réseaux sociaux, au wiki... et bien d'autres choses encore !

Les pratiques des ressources humaines sont en constante évolution dans les entreprises. Les collaborateurs RH communiquent, produisent des services en interne (paie, recrutement, formations, conseils...). Ils suivent aussi leurs propres clients (salariés, direction, représentants du personnel, candidats au recrutement...), et sont même soumis à la concurrence des managers et des consultants extérieurs. A partir de cette approche totalement innovante, les auteurs proposent des centaines d'idées pour faire progresser, orienter et mieux gérer un service Ressources Humaines. Construit autour de check-lists opérationnelles et de règles de bon sens, ce livre va droit à l'essentiel. Il offre à tous les gestionnaires RH les meilleures techniques de management en stratégie, marketing, contrôle de gestion, conduite de projet et maîtrise des coûts, pour optimiser leurs moyens, leur efficacité et leur influence. En considérant les services Ressources Humaines comme des centres de responsabilité et de profit, les auteurs révolutionnent la vision traditionnelle des RH dans l'entreprise !

Quel est le rôle d'une fonction ressources humaines dans les entreprises internationales ? Comment s'organise la mobilité internationale (expatriation, détachement, VIE, impatriation, etc.) ? Pourquoi encourager les carrières internationales ? Les auteurs abordent les grandes questions de la gestion internationale des ressources humaines (GIRH) : - le contexte d'internationalisation des entreprises et ses conséquences sur les ressources humaines ; - les pratiques de GIRH à travers de nombreux cas et points de vue d'experts ; - les spécificités du système français, avec une analyse comparative des différents pays. Entièrement actualisée, cette troisième édition propose plusieurs cas d'entreprises et des fiches-outils inédites permettant de mettre en pratique les processus étudiés. .

La Gestion des Ressources Humaines est le plus souvent abordée en termes instrumentaux (comment faire ?), selon un plan reprenant invariablement ses principaux actes (recrutement, rémunération, appréciation et développement des ressources humaines). Cet ouvrage s'efforce d'initier à la discipline à partir de quelques mises en question qui amènent à s'interroger sur ses fondements. Formulées comme des dilemmes, elles permettent de proposer des points de repère sous forme d'idéaux types et de mettre en perspective la transformation des contextes dans lesquels oeuvrent les organisations. Dans un souci de ne pas isoler la GRH de l'environnement sociétal dans lequel elle s'exerce, les auteurs ont ici privilégié une approche du domaine contingente plus que normative.

Une collection mise à jour et enrichie pour mieux se préparer aux épreuves du BTS. Des ressources complémentaires. Le livre du professeur comprend tous les corrigés, ainsi qu'un cd-rom avec : - la base de données «PGI Piscines du Morin» (sous OpenERP 7.0 et Cegid 8 et 9) ; - l'ensemble des fichiers informatiques pour réaliser les exercices et les applications. Cet ouvrage propose : - des mises en situation professionnelle réalistes et variées ; - une synthèse des

connaissances à retenir ; - des exercices et des applications renouvelés permettant aux étudiants de travailler en autonomie. Une préparation aux différentes épreuves de l'examen. La base de données «PGI Piscines du Morin» qui comprend 220 clients, 60 fournisseurs et 150 produits et a été actualisée sous OpenERP (version 7.0) et Cegid (versions 8 et 9) pour mettre en oeuvre des applications sur PGI ; elle prend en compte les nouveaux taux de TVA.

Qu'est-ce que la gestion des ressources humaines ? Est-ce une pratique réellement différente de la gestion du personnel ? A-t-elle un sens dans le secteur public ? Et dans ce cas, comment la mettre en oeuvre ? Avec quelles approches méthodologiques et avec quels outils ? C'est à ces questions que cet ouvrage se propose de répondre. La première partie présente le cadre théorique et conceptuel de la gestion des ressources humaines et de son organisation. La seconde partie est consacrée au développement concret des méthodes et des outils utiles pour procéder à l'analyse des métiers, des emplois et des compétences, qui constitue la première étape de la mise en place d'un processus de gestion des ressources humaines.

Acteurs clefs de l'économie contemporaine, les PME françaises contribuent largement à maintenir ou développer les emplois. Par leur dynamisme, elles créent de nouvelles activités, suscitant des besoins en compétences et de nouvelles modalités de travail collectif. Ce faisant, elles ont besoin d'être soutenues dans leurs pratiques managériales et, tout particulièrement, dans la gestion de leurs ressources humaines. Ce livre traite de l'ensemble des questions que peuvent se poser les dirigeants et cadres de PME en matière de GRH. L'un après l'autre, ses chapitres traitent des grands thèmes de la gestion des hommes, du recrutement aux rémunérations, en passant par la formation, l'organisation et les relations de travail. Comme il s'agit d'un ouvrage à la fois de recherche et d'applications, les domaines abordés le sont d'un point de vue conceptuel (vision d'ensemble, modélisation, réflexions critiques) et pratique (exemples de gestion, propositions concrètes, idées de changement). On peut s'y référer systématiquement lorsqu'on veut résoudre un problème ou mettre en place une pratique de gestion. Sa lecture aide à réfléchir tout autant qu'à faire des choix opérationnels appropriés. L'ouvrage s'adresse aux étudiants de GRH, à ceux qui sont intéressés par une carrière dans les PME et à tous les dirigeants ou cadres des entreprises à taille humaine. En entrant dans ce livre, les praticiens découvriront des enjeux de gestion pour leurs personnels, des méthodes de travail et des opportunités d'action. Ils y puiseront des solutions utiles, pour que leurs ressources humaines contribuent davantage encore à leur développement.

A l'heure de la mondialisation et des mutations du travail, la gestion des ressources humaines (ou GRH) vise à conjuguer les stratégies de compétitivité de l'entreprise et une gestion qualitative de l'emploi. Cet ouvrage expose les fondements et pratiques de la GRH, les politiques de management et les avantages de l'audit social. Il présente les nouveaux enjeux et outils de la GRH, notamment le modèle de la compétence et le management des savoirs. Enfin, l'auteur réfléchit sur la nature même de cette activité : Que produit-elle puisqu'il s'agit d'une production immatérielle ? Pour quels acteurs ? Quelle est sa contribution à la création de valeur ?

L'ouvrage est structuré autour de quelques questions fondamentales d'orientation de politique de GRH et apporte des cadres théoriques pour penser la GRH. Les questions sont libellées en termes d'alternative ou de dilemme pour poser les débats, puis sont nuancées dans le texte. Dans cette nouvelle édition, entièrement mise à jour, les auteurs mettent l'accent sur des thématiques désormais incontournables : la gestion de la diversité, la Responsabilité sociale des entreprises, la dimension internationale des ressources humaines.

Les pratiques de gestion des ressources humaines Ce livre ne constitue pas un nouveau manuel de GRH, qui proposerait un inventaire de "bonnes pratiques " destinées à optimiser la performance de l'entreprise. En se référant à de nombreuses recherches francophones et anglo-

saxonnes et en s'appuyant sur des études de cas originales, issues d'un travail d'intervention de plus de vingt-cinq ans, l'ouvrage cherche à mettre de l'ordre dans les pratiques de GRH souvent multiformes que l'on rencontre dans les organisations contemporaines. Il tente ensuite de les expliquer en les situant dans leur contexte spécifique et en prenant en compte les jeux de pouvoir qui se tissent entre les acteurs en présence. Cet ouvrage s'adresse aux chercheurs, praticiens et consultants, ainsi qu'aux étudiants de 2e et 3e cycles en gestion, en économie, en sociologie et en sciences de la communication. Cette nouvelle édition a été significativement actualisée.

L'audit social consiste à contrôler l'état des relations entre les divers acteurs sociaux. Au-delà de cette mission d'examen professionnel, il doit permettre de formuler des recommandations pour améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines. Cet ouvrage analyse en détail les outils et techniques utilisés par l'auditeur : de façon globale : identification des besoins, problématisation du sujet, rédaction de l'offre de service, recueil de l'information, analyse des réponses, restitution des résultats... dans tous les aspects RH : effectif, climat social, paye, réorganisation... pour un meilleur pilotage social : bilan social, TDB... Pour chaque outil, l'auteur propose une synthèse, présente les pratiques les plus courantes et les résume à l'aide d'un cas d'entreprise.

Qu'est-ce que la gestion stratégique des ressources humaines ? Que recouvrent les termes d'égalité et d'équité ? Comment comprendre ce que signifie la notion de carrière aujourd'hui ? Quelles sont les différences entre la fonction RH et le département RH, entre la motivation et l'implication au travail ? Ce dictionnaire encyclopédique regroupe les 400 termes les plus fréquemment utilisés en gestion des ressources humaines et qu'un étudiant est à même de rencontrer pendant ses études supérieures. De nombreuses définitions sont illustrées par des exemples ou des illustrations et tous les termes ont leur équivalent en anglais. Véritable outil de travail, de révision et d'approfondissement, ce livre accompagnera les étudiants en gestion et en management des universités et des écoles de commerce.

L'essentiel de la gestion des ressources humaines Gestion des ressources humaines

Sous forme de fiches claires et synthétiques, cet ouvrage présente les 39 concepts essentiels de la gestion des ressources humaines, articulés autour de sept grands axes : L'introduction à la GRH ; L'acquisition des RH ; Le développement des RH ; Les conditions de travail ; L'information et les relations sociales ; Les aspects psychologiques de la RH ; La gestion des situations particulières. Cette 3^e édition a été profondément mise à jour pour intégrer les ordonnances Macron, la mise en place du CSE et du prélèvement à la source. L'équipe d'auteurs s'est enrichie d'un juriste pour vous permettre de faire face aux tous nouveaux enjeux de la GRH.

Cet ouvrage, concis et complet, décrit tous les aspects de la gestion des ressources humaines. De la gestion au management des hommes, du recrutement à la formation, en passant par les notions de temps de travail et de communication, il aborde les domaines clés de la fonction Ressources humaines dans l'entreprise d'aujourd'hui, au cœur d'un environnement sans cesse en mouvement. Rédigé dans un langage clair et précis, il repose essentiellement sur l'observation des pratiques actuelles et sur les études, recherches, expériences et innovations menées en France et à l'étranger.

L'ignorance réciproque du management et de la sociologie du travail n'engendre pas seulement une erreur de perspective fondamentale, elle consacre aussi, dans la réalité des organisations, l'échec trop fréquent des techniques de gestion plaquées sur des tissus sociaux dont on n'a retenu ni la diversité ni l'originalité. Le présent ouvrage a notamment pour objet d'éclairer la gestion

des ressources humaines par la perspective sociologique du travail pour l'ancrer dans la réalité sociale des organisations. Ce faisant, on saisira mieux les implications majeures et les enjeux réels des techniques de gestion. L'ouvrage comporte deux parties. La première est consacrée aux éléments de sociologie du travail qui ancrent la gestion des ressources humaines dans son contexte social. Sont pris en compte le travail comme valeur, ses divisions sociales, l'évolution technologique et l'emploi, le pouvoir et la logique de l'action syndicale et professionnelle. La deuxième partie explique les principaux modèles en matière de politique des ressources humaines et leurs traductions dans la gestion proprement dite. Sont ainsi successivement envisagés les techniques de contrôle, les formules et politiques de salaires, l'aménagement du temps de travail, la gestion de la qualité, et l'enrichissement des tâches dans le contexte d'une démocratie industrielle. Le livre offre, en définitive, au lecteur une synthèse faisant clairement le point de la recherche et des connaissances actuelles.

Cet ouvrage, concis et complet, décrit tous les aspects de la gestion des ressources humaines. De la gestion au management des hommes, du recrutement à la formation, en passant par les notions de temps de travail et de communication, il aborde les domaines clés de la fonction Ressources Humaines dans l'entreprise d'aujourd'hui, au cœur d'un environnement sans cesse en mouvement. Rédigé dans un langage clair et précis, il repose essentiellement sur l'observation des pratiques actuelles et sur les études, recherches, expériences et innovations menées en France et à l'étranger.

Les ressources humaines sont aujourd'hui au cœur du modèle économique des organisations. Elles représentent à la fois une ressource stratégique, un coût de production et un risque opérationnel. La gestion des ressources humaines s'inscrit dans un marché du travail dont les mécanismes influencent les choix de gestion de l'entreprise en matière de rémunération, de recrutement, de formation et de gestion des carrières. Elle est porteuse d'enjeux pour des acteurs aussi différents que les syndicats, les élus politiques, les médias et les clients. La prise en compte de cet environnement concurrentiel et des différentes parties prenantes est déterminante dans la mise en oeuvre du management stratégique des ressources humaines. Ce livre illustré de nombreux exemples et cas d'entreprises permet d'appréhender le rôle du DRH dans sa globalité et les différentes pratiques de management des ressources humaines au regard des orientations stratégiques de l'organisation, des mécanismes concurrentiels du marché du travail et de l'influence des parties prenantes impliquées dans la gestion de l'entreprise.

"Talent management could very soon replace traditional Human Resource management within companies. This book explores this new concept and questions the progressive drift from one notion to the other. Talent is a unique combination of various outstanding skills. Companies are doing their best to attract, retain and make talents effective in the turbulent context of business in a global economy. After exploring what talent management concretely means in terms of policies and practice, the HR professional and the scholar will have clear picture of the potential opportunities and limits of talent management."--Publisher.

Nouveau et accompli, cet ouvrage a été réalisé par 15 professionnels de la gestion des Ressources humaines travaillant en équipe et tirant parti de leur complémentarité. A la pointe de l'actualité, il intègre les évolutions récentes, y compris les interfaces entre la GRH et les domaines connexes de la gestion et des sciences humaines. Il est pratique, grâce notamment, à un index de

plus de 1300 mots. L'enjeu de ce livre est de préciser le contenu et la position actuelle de la gestion des ressources humaines, les interfaces avec les autres domaines de la gestion et les changements qui conduisent son devenir. Cet ouvrage est destiné aux professionnels désirant actualiser et approfondir leurs connaissances en management des ressources humaines et les domaines connexes de la gestion ; aux étudiants et aux enseignants spécialisés en ressources humaines (gestion, sciences humaines), qui veulent disposer en un volume unique d'une vaste couverture du domaine.

L'enjeu de ce livre est de préciser le contenu et la position actuelle de la gestion des ressources humaines, les interfaces avec les autres domaines de la gestion et les changements qui conduisent son devenir grâce à l'apport de 18 professionnels réputés travaillant en équipe et tirant parti de leurs complémentarités. Ce livre aborde les domaines fondamentaux suivants : histoire, gestion fondamentale des ressources humaines, gestion juridique de l'emploi et du travail, régulation sociale ; déterminants et mesure de la performance globale, classification-qualification, stratégies et politiques de rémunération, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, stratégies de formation et de développement des compétences ; organisation et conditions de travail, changement organisationnel ; gestion du personnel, sciences humaines et management, ergonomie et GRH, gestion par projet et GRH ; contrôle de gestion et GRH, système d'information et GRH, protection sociale et GRH ; responsabilisation étendue et mesure d'une fonction ressources humaines partenaire. Cet ouvrage est destiné aux professionnels désirant actualiser et approfondir leurs connaissances en management des ressources humaines et les domaines connexes de la gestion ; aux étudiants et aux enseignants spécialisés en ressources humaines (gestion, sciences humaines), qui veulent disposer en un volume unique d'une vaste couverture du domaine. Cet ouvrage résulte de l'effort commun de 18 spécialistes reconnus, à la fois responsables de haut niveau et pédagogues éprouvés. Sa conception et la coordination des travaux sont dues à Dimitri Weiss, Professeur de sciences de gestion à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, Directeur du département gestion des Ressources Humaines et des Relations d'Emploi à l'institut d'Administration des Entreprises de Paris.

La gestion des ressources humaines est une donnée d'entrée capitale pour le fonctionnement d'une organisation, les femmes et les hommes qui y consacrent l'essentiel de leur temps et de leurs compétences. Dans le domaine de la santé elle est primordiale ! Cette fois-ci notre expert de renom, Alain Labruffe, s'associe à une spécialiste du domaine de la santé et nous propose une GIRH adaptée au monde de la santé. Ce livre, véritable boîte à outils de l'ingénierie des ressources humaines, rassemble tout le matériel nécessaire pour développer et évaluer l'efficacité personnelle, les compétences relationnelles ainsi que le management relationnel. La troisième partie propose un référentiel d'évaluation de l'ingénierie des ressources humaines, un référentiel des actions de la GPEC utilisable tout au long de la carrière d'un salarié, de son entrée à son départ, et enfin un exemple technique de référentiel des soins infirmiers présente une application concrète sur le terrain de la méthodologie de l'évaluation. Cet ouvrage sera un levier formidable pour toutes les organisations désireuses de favoriser l'amélioration continue de tous et consolider l'un des piliers fondamentaux de la performance sociale : l'épanouissement personnel dans le droit fil de la norme ISO 26000. [4e de couv.]

Where To Download Livre Gestion Des Ressources Humaines Sekiou

[Copyright: 68f2bf5ee44dd67f83b112850befdfcf](#)