

<<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：9787030274045

10位ISBN编号：7030274040

出版时间：1970-1

出版时间：科学出版社

作者：葛正鹏 编

页数：389

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：<http://www.tushu007.com>

<<人力资源管理>>

前言

人力资源管理是管理理论的重要组成部分，是各项专业管理的基础。它广泛吸收多学科知识，具有很强的实践性和应用性。

自20世纪80年代传入我国以来，人力资源管理越来越受到人们的重视。

随着社会的发展、知识的不断更新和技术的不断进步，经济的全球化、外部环境和内部结构的变化，这些都导致人力资源管理作用的变化，我们会面临着许多人力资源管理方面的挑战，人力资源问题越来越引起企业管理者和社会各界人士的关注。

今天，我国的社会主义市场经济体制在不断完善，市场竞争在不断加剧，择业、应聘、培训、职业生涯管理、劳动关系与员工保障等不再仅仅是人力资源管理者研究的课题，它和我们每个人都有了切身的关系。

本书并不单单针对人力资源管理者而编写，实际上它针对更广泛的人群，学习人力资源课程的读者并不一定会成为人力资源专业人士，但他们都会与人力资源部门和人力资源专家打交道。

在编写过程中，我们始终坚持以下指导思想：力求反映时代性特点，即力求反映最新的企业人力资源管理的理论、信息和实践，体现人力资源管理领域正在发生的变化和趋势；要反映中国特色，即既要介绍国外尤其是发达国家人力资源管理的理念和方法，又要联系中国国情、中国文化；强调理论与实践密切结合，即既要系统介绍人力资源管理的理论和知识，又要强调人力资源管理在实践中的应用；开放性和通俗性相结合，即既要适合电大开放教育学生学习，又要体现适合自主学习的特点。

本书各章都介绍了学习要求，将知识点分为重点掌握、掌握和了解三个层次，使读者明确必须要达到的教学目的和要求；插入了大量的阅读资料，以帮助学生了解人力资源管理理论与实践的最新理论、实践活动等；设有旁批，对所阐述的基本知识和原理进行提示、补充或简要介绍不同的学术观点，以指导学生进行理论联系实际的学习；设有“小组讨论”和“模拟角色”两个栏目，“小组讨论”是指通过选择实际生活中的案例，为读者提供背景情况，并提出问题，通过讨论解决实际问题，同时通过这种形式教会学生相互沟通、尊重他人、关心他人，同时也增强了他们说服别人以及聆听他人意见的能力。

“模拟角色”就是根据教学要求，运用案例，将读者带入特定的现场，进行一定的角色扮演，在不充分信息的条件下对复杂多变的形势独立做出判断和决策，从中锻炼综合运用各种理论知识、经验分析和解决问题的能力，培养读者的独立思考和独立解决实际问题的能力；通过小结回顾本章的主要内容，与前面的学习要求相呼应；配有测试，以习题的形式，把本章主要内容提出来，便于读者学完本章后，进行练习，自检对本章主要内容的了解程度。

<<人力资源管理>>

内容概要

《人力资源管理（第2版）》结合中国国情，主要阐述了人力资源管理的基本原理和方法。

《人力资源管理（第2版）》共分十二章，内容涉及人力资源管理的相关概念、产生和发展，人力资源规划，工作分析和工作评价，员工招聘和培训，员工甄选与测试方法，绩效考评，薪酬管理，劳动关系与员工保障管理，职业生涯管理及发展，人力资源外包等。

《人力资源管理（第2版）》可作为高等院校财经类、管理类学生以及电大开放教育学员的教材，也可作为企业管理者和人力资源主管的参考书或企业培训用书。

书籍目录

第一章 导论1第一节 人力资源2一、人力资源的概念和特征2二、人力资本的概念4三、人力资源与人力资本的区别5第二节 人力资源管理6一、人力资源管理的概念6二、人力资源管理的职能6三、履行人力资源管理职能的人员7四、人力资源经理面临的挑战10第三节 人力资源管理的历史和发展13一、人事管理阶段13二、人力资源管理阶段15小结16练习题18第二章 人力资源规划27第一节 人力资源规划概述28一、人力资源规划的概念28二、人力资源规划的作用29三、人力资源规划的内容31第二节 人力资源规划的程序32一、收集有关信息资料33二、人力资源需求预测34三、人力资源供给预测34四、确定人力资源净需求35五、编制人力资源规划35六、实施人力资源规划37七、人力资源规划评估37八、人力资源规划的反馈与修正38第三节 人力资源供求预测38一、人力资源需求预测39二、人力资源需求预测的方法39三、人力资源供给预测41四、人力资源供求平衡46小结48练习题50第三章 工作分析和工作评价57第一节 工作分析概述58一、工作分析的概念58二、工作分析涉及的重要术语59三、工作分析的步骤60四、工作分析的作用与意义65第二节 工作分析的基本方法68一、观察法68二、面谈法70三、问卷调查法72四、文献分析法74五、工作日志法74第三节 工作评价76一、工作评价的概念76二、工作评价的意义76三、工作评价的方法77小结80练习题83第四章 员工招聘90第一节 员工招聘概述91一、员工招聘的概念91二、员工招聘的原则91第二节 员工招聘的程序93一、制定招聘计划和策略94二、发布招聘信息及搜寻候选人信息94三、甄选95四、录用97五、招聘工作评价98第三节 员工招聘渠道99一、外部招聘100二、内部招聘106三、内部招聘与外部招聘的对比107小结108练习题109第五章 员工甄选与测试方法117第一节 面试法118一、面试的概念118二、面试的过程和内容118三、面试的类型119第二节 心理测验法124一、个性测验125二、兴趣测验126三、成就测验126四、智力测验127五、性向测验128第三节 评价中心法129一、公文处理129二、无领导小组讨论130三、管理游戏130四、角色扮演131小结132练习题133第六章 员工培训147第一节 入职引导148一、入职引导的含义和意义148二、入职引导方案的设计和实施150第二节 员工培训及其种类155一、员工培训的含义与意义155二、员工培训的种类159第三节 员工培训的程序159一、培训需求分析160二、制定培训计划162三、培训课程的设计与开发164四、培训效果评估165第四节 培训的方法167一、讲授法168二、案例教学法168三、角色扮演法169四、工作轮换法170五、工作指导法170六、视听技术法171七、网上培训法171小结172练习题173第七章 绩效考评184第一节 绩效考评概述185一、绩效的概念及特点185二、绩效考评的概念及特点186三、绩效考评的作用187四、绩效考评的分类188五、绩效考评的原则191第二节 绩效考评的程序192一、制定绩效考评计划193二、确定绩效考评的标准和方法195三、选择考评人员196四、考评实施198五、绩效考评反馈200六、考评结果运用202第三节 绩效考评的方法206一、主观考评法206二、客观考评法209三、目标管理法212第四节 绩效考评中常见的问题及防范214一、绩效考评中的问题214二、防范绩效考评问题的措施216小结218练习题219第八章 薪酬管理229第一节 薪酬管理概述230一、薪酬的概念及构成230...第九章 劳动关系管理273第十章 员工保障管理298第十一章 职业生涯管理及发展322第十二章 人力资源外包366参考文献388

<<人力资源管理>>

章节摘录

人力资本就是体现在人身上的资本，即对人进行投资所形成的蕴含于人身上的各种知识、技能、经验、态度、创造力和健康素质的存量总和。

人力资本的提出，实质上是资本概念的扩展，是资本概念在人身上的应用。

在理论界通常将美国著名经济学家舒尔茨看作是人力资本理论的创立者、人力资本之父。

人力资本与人力资源之间的区别首先在于将“人力”视作“资源”还是“资本”。

人力资源是被开发、待开发的对象。

人力资源得到合理开发和有效配置后，可以转化为人力资本。

人力资源管理就是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理，以实现组织的目标。

人力资源管理与传统上所说的人事管理有重要的区别。

传统人事管理的特点是以“事”为中心，而现代人力资源管理以“人”为中心，管理的根本出发点是“着眼于人”。

人力资源管理职能，是指各种规模的组织中用于提供和协调人力资源的任务和责任。

有效的人力资源管理，涉及以下几个主要职能：人员配置、人力资源开发、薪酬和福利、安全和健康、劳动关系等。

人力资源专员或人事员只是把绝大部分时间用在人力资源问题上，但不专门从事人力资源管理的任何专门领域的研究。

人力资源专家在人力资源管理专门领域受过专业培训。

人事外包就是将人力资源管理中非核心部分的工作全部或部分委托专业公司管（办）理，但托管人员仍隶属于委托企业。

共享的服务中心是将分散在组织内部的日常的、事务性的活动整合在一起。

人力资源经理面临的挑战具有时代性。

这些挑战主要有：职能转换带来的挑战；“寻人”与“留人”的挑战；外部环境的挑战；劳动力多样性的挑战。

人力资源管理是一门新兴的学科，问世于20世纪70年代末。

人力资源管理的发展可分为人事管理阶段和人力资源管理阶段两个阶段。

从时间上看，从18世纪末开始的工业革命，一直到20世纪70年代，这一时期被称为传统的人事管理阶段。

从20世纪70年代末以来，人事管理让位于人力资源管理。

人力资源管理阶段又可分为人力资源管理的提出和人力资源管理的发展两个阶段。

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:<http://www.tushu007.com>