

<<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：9787040257601

10位ISBN编号：7040257602

出版时间：2009-7

出版时间：高等教育出版社

作者：黄维德，董临萍 编著

页数：307

字数：388000

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>>

内容概要

本教材第三版仍然坚持了第一版和第二版的编写宗旨，即信息量大、内容精炼、篇幅适当。同时，本教材在保留前两版的风格和长处的基础上，并结合国内外人力资源管理理论与实践发展的最新状况，作了以下几方面的修订工作：第一，立足于时代背景，引进了近年来人力资源管理领域的新理念和新方法。

例如，知识经济时代和知识员工管理的相关理念、胜任力模型和国外员工职业生涯管理理念的新发展、团队绩效、任务绩效与周边绩效等。

第二，强化了人力资源管理 with 组织战略管理关系的介绍，以及人力资源管理职能的战略作用。

第三，更新了章节后的相关案例，使之配合人力资源管理理念的新发展和新变化，尽力使案例贴近现实，易于为学生掌握。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1章 绪论 第一节 人力资源概述 第二节 人力资源管理的历史和发展 第三节 知识经济时代的人力资源管理 思考题 案例佳华电子设备有限公司第2章 战略性人力资源管理 第一节 组织战略制定与执行 第二节 人力资源管理与战略性竞争优势 第三节 人力资源管理职能的战略管理 思考题 案例江华集团的人力资源管理问题第3章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源供给与需求的预测 第三节 人力资源规划的平衡 第四节 人力资源信息系统 思考题 案例森华集团的人力资源管理问题第4章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析信息收集方法 第三节 工作描述和工作规范的编写 思考题 案例A公司的工作分析第5章 员工招聘 第一节 员工招聘概述 第二节 员工招聘准备 第三节 员工甄选 第四节 录用和评估 思考题 角色扮演招聘面谈第6章 员工职业生涯管理 第一节 员工职业生涯概述 第二节 胜任力模型与员工职业管理 第三节 员工职业生涯规划 第四节 员工职业生涯管理 思考题 案例张鸣面临的选择第7章 员工培训 第一节 员工培训概述 第二节 员工培训计划 第三节 员工培训项目实施 第四节 员工培训项目效果评估 思考题 案例南海石油化工股份有限公司的员工培训计划第8章 人际沟通与冲突处理 第一节 人际沟通的基本原理 第二节 组织内人际沟通 第三节 人际冲突处理 思考题 案例宁都国际邮购公司的沟通问题第9章 员工激励 第一节 激励概述 第二节 激励理论 第三节 激励实践 思考题 案例天声公司的技术服务部第10章 绩效评估第11章 员工薪酬与福利第12章 国际人力资源管理参考文献教学资源索取单

<<人力资源管理>>

章节摘录

对于人力资源，不同的人有不同的理解。

有人认为，劳动者就是人力资源；有人认为，人口就是人力资源；还有人认为，人的劳动能力才是人力资源。

我们认为，人力资源是指推动社会发展和经济运转的人的劳动能力。

人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。

同时，人力资源也包含人的现实的劳动能力和潜在的劳动能力。

人的现实的劳动能力，是指人能够直接迅速投入劳动过程，并对社会经济的发展产生贡献的劳动能力。

也有一部分人，由于某些原因，暂时不能直接参加特定的劳动，必须经过对人力资源的开发等过程才能形成劳动能力，这就是潜在的劳动能力。

对儿童进行培养，使之逐步在体力上和智力上形成劳动能力，旨在将来作用于社会经济发展过程，这就是潜在人力资源的开发过程。

对文化素质较低的人进行培训，使其具备现代生产技术所需要的劳动能力，从而能够上岗操作，这也是潜在人力资源的开发过程。

由于人的劳动能力和人始终融为一体，不可分开，因此人力资源又可泛指具有劳动能力的人。

(二) 人力资源的特点 1. 人力资源的主动性 人力资源是诸多生产要素中唯一具有主动性的生产要素。

人通过主观愿望、意念和思想来支配其他要素，并通过人的劳动过程来创造财富。

因此，人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓。

人力资源的主动性主宰了生产力的整体效应和发展过程。

2. 人力资源的时效性 人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。

在少年儿童时期，人力资源的投资始终存在，但却不能提供现实的产出；在青壮年时期，人力资源开始了产出，并不断增加产出的质与量；到了老年时期，人力资源的产出量又由于人的体力与精力的下降而在总体上有所下降，甚至丧失劳动能力、退出人力资源范围。

人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损，例如劳动者自身的衰老就是有形磨损，劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。

可见，考察人力资源的时效性，可以有效地调整人力资源的投入与产出，最大限度地保证人力资源的产出，延长人力资源的作用期间。

3. 人力资源的可再生性 人力资源是“活”的资源。

一方面，通过人口的繁衍，人力资源不断地再生产出来，世代代延续下去；另一方面，人的体能在一个生产过程中消耗之后，又可以通过休息和补充能量而得到恢复。

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>