第一图书网, tushu007.com

<<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：9787121088650

10位ISBN编号：7121088657

出版时间：2009-8

出版时间：电子工业出版社

作者：周占文 编

页数：222

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

前言

出版社与我商量，《人力资源管理》第2版销售业绩不错，3年来已经多次印刷，该修订出第3版了。

既是修订，就总应该有些新鲜玩意儿。

这次修订，做了以下三个方面的工作：　一是对前12章做了一些修改。

由于本书侧重于人力资源管理的基本理论，因此内容变化不大，但内容表达的修订却永远是无法穷尽的，因为内容如何表达是一门艺术。

如，讲与解的比例、讲的多与少、解的深与浅，就众口难调；语言的雅与俗，举例的文与野，也颇费思忖。

本次修订，适当增加了一些解释与举例，目的是使读者对一些问题更容易明白；在语言的通俗化与举例的生活化方面，本次也做了一些努力。

二是新增加了第13章人力资源管理外包。

美国管理学家詹姆斯?奎因指出：“在过去，外包被认为是企业的一种无能，但是现在，外包却可能是智慧企业运作的关键。”从生产外包到售后服务外包，从后勤服务外包到管理外包，外包方兴未艾，蔚然成风，人力资源管理外包也成为一种潮流，因此应该适时地予以介绍。

关于新增补的这一章，建议做如下处理：如果课时宽裕，讲授一下最好；如果课时紧张，作为阅读章亦可。

《人力资源管理》的特色，在第1版前言中已经提到，这里只强调其中两点：　其一是：内容丰富，结构合理，逻辑严谨，环环相扣。

我不太赞成一些人认为高等职业技术教育就不注重知识体系的完整，只教些鸡零狗碎的东西。

须知，对整体的把握和驾驭，始终是一个管理者的主要能力之所在，那种“只见树木，不见森林”的人，只能是庸庸碌碌的事务主义者。

尽管有“细节决定成败”一说，但没有战略上的正确，战术有何用？

学下小炉匠的水平，永远成不了管理大师。

其二是：注重基本概念、基本程序、基本方法的讲解。

这些人力资源管理者的基本功，才真是本质上的细节。

高考优秀者大多有一个共同经验：好的成绩都不是题海战术中练出来的，是对基本概念的理解、基本程序的了解、基本方法的掌握的结果。

每章后所举的案例，只是为了训练学生的管理思维，绝不是要找到解决问题的唯一方法。

那种一对一的训练，纯粹是学徒制的翻版，绝不是大学教育的正路。

内容概要

《人力资源管理（第3版）》作为一本经济管理专业的核心教材，《人力资源管理（第3版）》因其准确的定位及鲜明的特色，深受广大师生的欢迎，曾多次修订重印。
根据教学需要，《人力资源管理（第3版）》进行了第3版的修订，其特色表现在：满足专业基础课教学的需要，对内容进行得当的凝炼与选择，强调人力资源管理的总体结构与框架的介绍。
准确地立足与定位于我国企业管理的现实和高职高专教育的层次，注重基础内容的介绍与理解。
注重理论联系实际，每章章尾的案例讨论均来自身边的工作场景，使学生易子接受。

作者简介

周占文，太原大学管理系教授。
长期从事经济管理的实务操作、理论研究和教学工作。
主编、参编了《新编企业管理学》、《新编劳动定额定员学》等教材和工具书十余本。

书籍目录

第一章 绪论第一节 人力资源的概念特征地位和作用第二节 人力资源管理的概念内容和基本原理第三节 人力资源管理实践与理论的发展思考题实习实训题案例及讨论题第二章 组织及组织设计第一节 组织的概念任务地位和作用第二节 组织设计第三节 组织类型及其选择思考题实习实训题案例及讨论题第三章 岗位研究第一节 岗位研究概述第二节 岗位调查分析与设计第三节 岗位评价和岗位分类思考题实习实训题案例及讨论题第四章 劳动条件管理第一节 劳动时间和空间管理第二节 劳动安全卫生和疲劳管理思考题实习实训题案例及讨论题第五章 人力资源计划第一节 人力资源计划概述第二节 人力资源供求预测及其综合平衡第三节 人力资源信息系统思考题实习实训题案例及讨论题第六章 员工的招聘第一节 员工招聘概述第二节 员工招聘的程序第三节 招聘测试思考题实习实训题案例及讨论题第七章 员工的培训第一节 员工培训的意义和影响因素第二节 员工培训的程序和方法第三节 员工培训的心理问题第四节 员工的职业生涯思考题实习实训题案例及讨论题第八章 员工的使用第一节 员工的使用第二节 员工的调整第三节 员工的流动思考题实习实训题案例及讨论题第二节 员工培训的程序和方法第三节 员工培训的心理问题第四节 员工的职业生涯思考题实习实训题案例及讨论题第八章 员工的使用第一节 员工的使用第二节 员工的调整第三节 员工的流动思考题实习实训题案例及讨论题第一节 员工绩效评估的概念和重要性第二节 员工绩效评估的要素体系和标准第三节 员工绩效评估的方法和实施思考题实习实训题案例及讨论题第十章 员工的报酬第一节 员工报酬体系和报酬水平影响因素第二节 工资与奖金第三节 福利与保险思考题实习实训题案例及讨论题第十一章 员工的心理关怀第一节 员工的激励第二节 员工的压力第三节 员工的心理咨询第四节 员工的交往思考题实习实训题案例及讨论题第一节 劳动合同第二节 集体谈判第三节 劳动争议思考题实习实训题案例及讨论题第十三章 人力资源管理外包第一节 人力资源管理外包概述第二节 人力资源管理外包的种类和内容第三节 人力资源管理外包的实施思考题实习实训题案例及讨论题参考文献

章节摘录

第二章　组织及组织设计　　第一节　组织的概念任务地位和作用　　一、组织的概念　　组织是动态的组织活动过程和静态的社会实体单位的统一。
具体地说，包含四个要点：　　·动态的组织活动过程，就是把人、财、物和信息，在一定时间和空间范围内进行合理有效配合的过程，其主要对象是人。
　　·相对静态的社会实体，就是把动态组织活动过程中合理有效的配合关系相对固定下来所形成的组织结构模式，其主体是人。
　　·组织是实现既定目标的手段。
的统一。
　　组织是人们实现特定目标的需要。
为了实现预定目标，人们必须改造客观世界，这就需要一定的人力资源，当单个人的力量不足以达到某些特定目标时，就只能依赖组织起来的集体。
组织的任务就是将分散的个人组合成一个有机整体，组织活动的结果就是形成一定的体制。
体制是实体和运行制度的总称。
凡是正式组织都包括“体”和“制”两方面的内容。
要完成某项任务，必须有组织实体，即由人构成的机构，例如企业的各种车间、科室、班组等。
为使人们协同动作而形成集体力量，就必须规定机构之间、人员之间的相互责任、权利关系以及协作方式，这就是“制”。
　　作为企业管理的基本职能，计划提供实施和实现企业生产经营目标的蓝图，而组织则提供实施和实现目标的具体手段。
从这个意义上来说，企业组织既包括通过对人员之间的分工、确定协作及权力关系，建立社会经济系统的活动，又包括建立由人、工具、场地、原料等组成的社会技术系统（即人一机系统）的活动。
但是，通常人们把建立人一机系统的活动专门称之为工业工程，而把企业组织的研究领域定义在社会经济系统这一范围之内。
因此，企业组织是根据企业生产经营需要及内部条件和外部环境，建立企业内部管理体制，规定企业成员间正式的社会经济关系，以便有效达成企业目标的一系列的活动和结果。

第一图书网, tushu007.com

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