

<<人力资源管理经济分析>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理经济分析>>

13位ISBN编号：9787301160848

10位ISBN编号：7301160844

出版时间：2010-3

出版时间：北京大学出版社

作者：颜爱民

页数：360

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>

<<人力资源管理经济分析>>

前言

自1960年西奥多·W·舒尔茨(T.W.Schultz)教授发表《论人力资本投资》一文后,经济学的研究思维和方法就逐步融入人力资源管理体的发展中,人力资源管理依托经济学的沃土,吸取经济学的研究成果得以快速成长与发展,迅速成为管理学科体系中茁壮的一支。近年来,国内高校人力资源管理、劳动经济、企业管理及工商管理等专业的本科生或研究生开始以《人力资源经济学》《人事管理经济学》或《人口与人力资源经济学》等名称开设课程,可见从经济学视角分析人力资源管理已成为劳动经济类和工商管理类人才培养的重要内容,运用经济学工具解析人力资源管理问题,实质上已成为人力资源管理研究的前沿和热点之一。

我们较早地尝试给企业管理、管理科学与工程及劳动经济类专业本科生和研究生开设人力资源经济学课程。

在课程讲授过程中,我们发现人力资源经济学教学目标不明朗,课程体系不清晰,研究范畴不够明确,教学内容主要取决于教师自己的学养和理解,可以说是百花齐放,处于探索阶段。

国内既缺乏系统的课程规范和标准,也缺乏较成熟权威的教材与教学参考著作,甚至缺乏基本的教学资料和文献。

基于教师的责任、迫于教学的压力,我不得不开始动手撰写有关教学资料,通过几轮课程讲授,在教学过程中,对该门课程逐步有了比较清晰的理解:从企业管理、工商管理和管理工程专业角度看,该门课程应归属于管理学科体系,侧重从经济学角度、运用经济学工具和方法分析人力资源及人力资源管理各环节,优化人力资源质量、提高人力资源管理水平,落脚点还是管理问题,只是将经济学的工具与方法导入人力资源分析和人力资源管理体系之中。

故此,我们将课程名称确定为人力资源管理经济分析,围绕着人力资源及其管理这一中心展开分析和讲授。

这一改革颇受学生欢迎,也和专业培养目标融合一体。

进一步分析,我们发现劳动经济专业的培养课程体系中的重要专业基础课,即劳动经济学与人力资源管理经济学课程内容边界模糊,教师讲授时重复问题突出。

<<人力资源管理经济分析>>

内容概要

本书从经济视角、运用经济学工具剖析人力资源市场博弈及人力资源管理各个模块，结合中国文化和现行经济模式的特征，为中国企业和其他非营利性组织人力资源管理决策和运用提供崭新的理论分析方法和实际操作工具。

本书既是一本经济学理论在人力资源管理技术上的应用性著作，也可视为人力资源管理技术理论升华的结晶，希求具有一定的理论贡献和较强的实际应用价值，以达到填补学术空白和满足教学需要的双重目标。

本书可作为普通高等学校人力资源管理专业本科生和研究生教材，同时也可作为经济和管理学专业硕士生、博士生的教学参考书，还可供MBA、EMBA学员、企业中高层管理人员和其他人力资源管理教学、科研爱好者学习和工作参阅之用。

<<人力资源管理经济分析>>

书籍目录

第1章 导论	1.1 经济学、劳动经济学到人力资源经济学	1.1.1 经济学起源与发展	1.1.2 劳动经济学
	1.1.3 人力资源经济学	1.2 人力资源管理的演变过程	1.2.1 迈尔斯的人力资源模式理论
	1.2.2 20世纪70—80年代的人力资源管理理论	1.2.3 20世纪90年代以来的人力资源管理理论	1.3 人力资源管理研究的发展趋势
	1.3.1 进一步提升人力资源管理的职能层次	1.3.2 从利益相关者角度拓展人力资源管理的对象范围	1.3.3 从重视个人到重视团队与组织
	1.3.4 人力资源管理范围的进一步拓展	1.3.5 知识型员工与人力资源管理	1.3.6 人力资源管理与经济学科进一步融合
1.4 人力资源管理经济分析定义、性质、范畴和学科关系	1.4.1 定义	1.4.2 性质、范畴和学科关系	1.5 本书框架体系和主要内容
复习思考题	案例应用分析	第2章 人力资源市场及其均衡机制分析	2.1 人力资源市场导论
	2.1.1 人力资源市场理论发展脉络	2.1.2 人力资源市场概述	2.1.3 中国人力资源市场现状
	2.2 人力资源市场的供给	2.2.1 人力资源市场供给的内涵及特征	2.2.2 人力资源市场供给模型分析
	2.2.3 影响人力资源市场供给的因素	2.3 人力资源市场的需求	2.3.1 人力资源市场需求的内涵及特征
	2.3.2 人力资源市场需求模型分析	2.3.3 影响人力资源市场需求的因素	2.4 人力资源市场均衡分析
	2.4.1 人力资源市场均衡理论	2.4.2 人力资源市场供求均衡	2.4.3 人力资源市场非均衡
	2.5 人力资源市场的价格机制	2.5.1 人力资源市场价格导论	2.5.2 人力资源市场的均衡价格分析
	2.5.3 中国人力资源市场价格比较分析	复习思考题	案例应用分析
第3章 人力资本投资与价值评估	3.1 人力资本投资概述	3.1.1 人力资本理论发展脉络	3.1.2 人力资本投资含义
	3.1.3 人力资本投资特点	3.1.4 人力资本投资主体分析	3.2 企业人力资本投资博弈分析
	3.2.1 投资博弈分析的必要性	3.2.2 博弈模型的建立	3.2.3 企业专用人力资本投资博弈分析
	3.2.4 考虑通用人力资本的人力资本投资博弈分析	3.3 人力资本投资成本	3.3.1 人力资本投资的成本构成
	3.3.2 人力资本投资的原始成本的核算模型与方法	3.3.3 人力资本投资的重置成本的核算模型与方法	3.4 人力资本投资收益
	3.4.1 人力资本投资收益特征	3.4.2 人力资本投资的货币收益	3.4.3 人力资本投资的非货币化收益
	3.5 人力资本价值评估	3.5.1 人力资本价值评估假设	3.5.2 人力资本价值评估理论基础
	3.5.3 人力资本价值评估常用方法	3.6 企业人力资本投资的风险分析	3.6.1 企业人力资本投资风险
	3.6.2 激励风险分析	复习思考题	案例应用分析
第4章 人力资源获取成本与效益分析	第5章 人力资源配置与优化过程经济分析	第6章 人力资源开发经济性分析	第7章 薪酬的经济分析
第8章 激励的经济分析	第9章 绩效管理成本与效益分析	第10章 人力资源流动的经济分析	第11章 劳动关系优化及其成本效益分析
参考文献			

<<人力资源管理经济分析>>

章节摘录

3) 供求均衡关系即人力资源供求与社会对人力资源的需求基本一致。

人力资源供求均衡是相对的，是在动态中实现的。

其现实标志是：绝大多数的人力资源处于就业状态，不存在长期的大量的求业人口。

与此同时，不存在长期的大量的缺乏人力资源的部门和行业的人力资源供求均衡状态，是国民经济顺利发展的必要条件，它既可以使人力资源和物质资源都得到充分利用，又可以保证人力资源自身的良性再生产。

4) 结构失衡关系即人力资源不足、人力资源过剩和两者兼而有之的结构性失衡。

一方面是产业结构方面的失衡。

近年来，由于高新技术产业及新型服务业的快速发展，商业及服务业就业人数持续增加，传统的农林牧渔及制造业的就业人数持续减少。

在高技术产业成为市场新宠之后，人力资源分布亦发生了一个有趣的现象，对产业的选择成为求职者的首要考虑目标。

许多受过高等教育的人不愿意到传统产业当主管，而宁愿到高新技术产业去做普通职员。

被视为最能吸引人力资源的高科技企业七大行业为：资讯硬件业、资讯软件业、半导体业、网络服务业、通信业、光电业、生物科技业。

这些高新行业中核心技术人员的供给短缺很严重，而行政、事务人员供过于求。

随着第三产业的快速发展，各级政府正努力推动工业经济向服务经济转型，大大促进空港物流、软件外包、金融保险、法律服务、培训咨询等现代服务业的发展，也必将拉动其用人需求，增加市场对物流储运人员、航空运输服务人员、软件开发人员、金融保险业务人员、银行业务人员、财会人员、法律专业人才的需求数量。

<<人力资源管理经济分析>>

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>