

<<人力资源开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发>>

13位ISBN编号：9787302170952

10位ISBN编号：7302170959

出版时间：2008-6

出版时间：清华大学出版社

作者：（美）斯旺森（Swanson，R.），（美）霍尔顿（Holton，E.） 著

页数：331

译者：王晓辉

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>

<<人力资源开发>>

内容概要

本书是第一本被国际人力资源开发领域普遍接受的基础性理论著作，它的两位作者均为当今世界顶级的人力资源开发学者，都担任过国际人力资源开发学会主席。

本书博采众长，广泛吸收了人力资源开发领域重要的、成熟的研究成果，全面、系统地叙述了该专业的性质、作用、渊源、发展历程、基本理论、核心观点、主要内容、常用方法和通行实践等。是一本具有较强学术性和权威性的、关于人力资源开发的导论性读物。

该书一经出版，立即受到了世界各地人力资源开发领域的理论与实践工作者们的高度关注，并获得国际人力资源开发学会颁发的当年唯一最佳图书奖。

北美各大学纷纷将其列为基础课教材，同时该书已被翻译为多种文字。

本书既适合作为大专院校人力资源管理与开发专业的教材，又适合作为人力资源领域广大理论和实践工作者的阅读文献建。

<<人力资源开发>>

作者简介

理查德·斯旺森 (Richard A. Swanson) 博士, 明尼苏达大学人力资源开发专业教授, 世界著名的人力资源开发及绩效分析与管理学者。

曾担任过国际人力资源开发研究会 (AHRD) 主席, 是《人力资源开发季刊》(Human Resource Development Quarterly) 和《人力资源开发前沿问题》(A

<<人力资源开发>>

书籍目录

第一篇 人力资源开发 (HRD) 总论 第1章 人力资源开发：一个实践性的专业领域 人力资源开发的目的 人力资源开发的定义 人力资源开发的起源 人力资源开发的背景 人力资源开发的核心信念 人力资源开发既是一门学科又是一个实践领域 结束语 思考题 第2章 人力资源开发：若干基本支撑点 几点共识 HRD的世界观 HRD的过程 系统性方式的隐患 伦理和职业道德标准 结束语 思考题 第3章 人力资源开发的历史 起源：通过劳动和学习求生存 公元前100年至公元300年：古希腊和古罗马的影响 公元300年至公元1300年：中世纪时代 公元1400年至公元1800年：文艺复兴时代 美国殖民地时期的学徒制 工业革命时代 20世纪的影响 HRD中组织发展领域的变迁 管理和领导力发展 (MLD) 在美国 人力资源开发研究社团的崛起 HRD历史年代表 思考题 第二篇 人力资源开发的理论与哲学 第4章 人力资源开发 (HRD) 中理论和哲学的地位 理论的重要性 学术研究中理论构造的作用 成熟理论的标准 支撑人力资源开发的理论和哲学 人力资源开发理论与实践的哲理性用语 结束语 思考题 第5章 人力资源开发的理论基础 作为一门学科的人力资源开发 心理学与HRD学科——贡献与局限 经济学——人力资本理论与HRD 作为HRD理论基础的系统论 结束语 思考题 第三篇 人力资源开发的观念 第6章 人力资源开发的范式 HRD范式概述 关于学习与绩效的争论 学习范式和绩效范式的哲学观 HRD的学习范式 HRD的绩效范式 两种范式的融合 结束语 思考题 第7章 人力资源开发中的学习观 关于学习的基本理论 个人层面的应用性学习理论 组织层面的应用性学习理论 结束语 思考题 第8章 人力资源开发中的绩效观 关于绩效的学术观点 个人层次的绩效模型 多维绩效模型 结束语 思考题 第四篇 通过培训与发展来开发人员的专业技能 第9章 员工培训与发展概述 有关培训与发展 (T&D) 的基本看法 T&D的主要术语 T&D的一般过程 培训系统开发 绩效培训系统 T&D的角色和责任 T&D部分模型比较 结束语 思考题 第10章 专业技能的本质的本质 专业技能和胜任力的界定 界定专业技能的理论基础 关于专业技能的理论观点 专业技能的可操作性定义表述 对HRD的启示 结束语 思考题 第11章 人员的培训与发展：从个人到组织 T&D实践的多样性 T&D实践的核心成分 以个人为重心的T&D实践 以团队为重心的T&D实践 以工作过程为重心的T&D实践 以组织为重心的T&D实践 结束语 思考题 第五篇 通过组织发展来释放人员的专业技能 第12章 组织发展概述 对组织发展的不同认识 组织发展的重要术语 组织发展的一般过程 行动性研究法 绩效系统组织发展法 (ODPs) 主要的组织发展模型比较 结束语 思考题 第13章 变革过程的本质 HRD对于变革的理解 变革的核心维度 变革的结果 变革的总体观 变革的基础性步骤 变革的阻力 变革的局部观 组织变革的领导过程及其阶段 结束语 思考题 第14章 组织发展实践：从组织到个人 组织发展实践的多样性 核心的组织发展实践 以组织为重心的组织发展实践 以工作过程为中心的组织发展 以团组为重心的组织发展 以个体为中心的组织发展 结束语 思考题 第六篇 21世纪的人力资源开发 第15章 推进人力资源开发的战略 战略思想流派 人力资源开发的战略角色 战略性人力资源开发观 情景构思与战略规划 结束语 思考题 第16章 人力资源开发的评价体系 评价体系中的项目评估法 评估体系中的指标评估法 评价体系所面临的挑战 思考题 第17章 人力资源开发所面临的全球化与技术挑战 HRD面临的全球化挑战 HRD面临的技术挑战 结束语 思考题 参考文献

章节摘录

第一篇 人力资源开发 (HRD) 总论 第1章 人力资源开发：一个实践性的专业领域 人
力资源开发是一门相对年轻的学科，但却是一个历史久远、根基牢固的实践领域。
为了能够改善生存环境，人类总是试图有目的地得到发展，这似乎是人类的本性使然。
人力资源开发的理论与实践便深深根植于人类对发展和进步的这种美好追求里。

第1章简明叙述了人力资源开发的目的是、定义、起源、背景和核心信念，这些内容向读者提供了一个关于人力资源开发的初步理解，并在本书中充当了一个先行者。

随后的章节将会就人力资源开发的理论和实践，从广度和深度两方面进行探讨。

人力资源开发的目的 人力资源开发关注的是成年人在劳动生产性系统中的作为。

它的目的集中在成功方程式中人的因素所做出的贡献——无论是对个人的成功还是组织的成功。

人力资源开发的两条主线索是：(1) 个人和组织的学习；(2) 个人和组织的绩效 (Ruona, 2000 ; Watkins & Marsick, 1996 ; Swanson, 1996a)。

虽然多数人把学习和绩效看做是成功公式中的两个相辅相成的要素，但也有些人则认为它们是可以相互替代或者相互对立的。

因此，对人力资源开发结果的评价可以归结在学习和绩效两个范畴之中，但二者的宗旨都是为了提升。

人力资源开发的定义 对人力资源开发有很多种定义。

我们在本书中会继续反映有关人力资源开发的各种不同观点，以便读者们能够广泛了解存在于本专业领域的多种多样的思路。

我们主张的人力资源开发的定义是：人力资源开发是一个为了达到提升绩效的目的，而通过组织发展、员工培训与发展来培育和释放劳动者专业技能的过程。

必须承认，多年来针对人力资源开发这一专业领域出现了许多不同甚至相左的定义。

比如，最近有一个定义是从人力资源开发的国际视角来给出的，它认为人力资源开发的作用不仅仅限于组织，它同时也是社会和国家发展的一个有效手段。

这一定义是：“人力资源开发是能够发展劳动者的与工作相关的知识、技能、生产效率和满足程度的任何过程或者活动；它在或短或长的时期内，可能使个人、团体或组织获益，也可能使社区、社会、国家甚至是全人类获益。

” (McLean & McLean, 2000) 表1.1总结了1998年以前在有关文献中所找到的有关人力资源开发的定义 (Weinberger, 1998)。

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>