

<<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：9787308033367

10位ISBN编号：7308033368

出版时间：2003-1

出版时间：浙江大学出版社

作者：傅夏仙 编

页数：290

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

在彼得·德鲁克教授于1954年提出“人力资本”的概念之后，越来越多的经济学家开始研究人力资源对经济发展的战略意义，甚至有人认为它是经济发展的决定性因素。

美国经济学家舒尔茨断言：“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地，决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。

”（舒尔茨：《人的投资：人口质量经济学》，1981年英文版，第4页）英国经济学家哈比森也表述了同样的观点。

他说：“人力资源……是国民财富的最终基础。

资本和自然资源是被动的生产要素；人是积累资本、于，发自然资源、建立社会、经济和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。

显而易见，一个国家如果不能发展人民的技能和知识，就不能发展任何别的东西。

”（哈比森：《作为国民财富的人力资本》，1973年英文版，第3页）在21世纪的今天，人力资源作为一种稀缺资源在社会经济发展中的重要性已经得到普遍的认同，并被一些国家尤其是西方市场经济发达国家的发展经验所证实。

从宏观上看，在历经了20多年的市场化改革之后，人力资源管理已经成为我国社会政治、经济生活中不可或缺的重要内容，人力资源管理部门的职能也正在由传统的人事行政管理职能转变为战略性人力资源管理职能。

然而，对于中国这样一个人口大国来说，要进一步发挥其人力资源优势，就必须对国内人力资源的发展现状及问题进行研究，在此基础上，有针对性地提出人力资源的发展战略与政策。

从微观上看，无论是在政府公共部门管理还是在企业管理中，人力资源对其效率的提高和竞争力的增强都起着日益重要的作用。

不过尽管人们普遍认识到人力资源管理的重要性，但在人力资源的成本投入与开发上、在是否为人力资源提供一个较为宽松的氛围上以及在对不同人力资源岗位的绩效考核上都存在不少的问题。

究其原因，还是在于对人力资本的特性缺乏根本的了解。

一般来说，人力资源（human resource）亦称人力资本（human capital），是一个人所拥有的从事具有经济价值活动的的能力、知识和技能。

这是包含在人体内的一种生产能力，如果这种能力没有发挥出来，就是潜在的劳动生产力；如果发挥出来了，它就变成了现实的劳动生产力。

同时，人力资本可以分为专用性和通用性两类。

专用性是指只对特定企业才具有价值的技能和知识，例如，对于某一特定企业的专用机器、特有决策程序、特别会计处理以及客户特殊需求的专门知识。

通用性是指通用于各种不同企业，能够一般地用于非人力资本的技能和知识，如对于生产、营销、财务常识性或通用性的了解和把握。

一般而言，企业更愿意投资专用性而非通用性人力资本，因为这样会增加员工对本企业的价值，而不增加他们对其他企业的价值。

企业之所以这样看问题，在于这种投资只有与企业所专用的非人力资本相结合，才能产生更高的生产率和更高的收益。

离开与企业互补的非人力资本，这种人力资本就会贬值，所以，只要控制了前者，也就“拴住”了后者，并在事后剩余分配的讨价还价中处于比较有利的地位。

相反，员工更愿意投资于通用性而非专用性人力资本，因为这样可以增加他们的生产率、流动性和市场价格。

当然，如果他们希望，而且也相信他们能长期受雇于某个企业，特别是，如果他们相信他们能获得投资收益币值得他们投资的一部分，他们就会进行这种投资。

很明显，如果他们能分享或得到非人力资本的控制权，那么，他们的人力资本投资激励就会大大增加，因为他们对获取事后剩余有了牢靠的保证。

……

<<人力资源管理>>

内容概要

本教材系统、全面地介绍了人力资源管理的一般内容，具体包括：人力资源计划的制定、职位设置的基本原则和方法、人员招募与甄选的基本途径、培训与开发的主要内容、绩效考核的方法与具体实施，以及报酬制度的主要内容等；阐述了人力资源管理演变和发展的过程，总结了人力资源管理实践中的两种主要模式，并对21世纪人力资源管理发展的基本趋势作了分析和展望。

本教材在一般理论论述的基础上，辅以具体的案例研究；同时在对每一章内容进行总结的基础上，都附有一定数量的思考题。

本教材内容全面，通俗易懂，既适合于管理类专业的学生学习，也适合于其他广大自学爱好者自学。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理的演变 第一节 从人事管理到人力资源管理 第二节 人力资源管理的发展 第三节 变化中的人力资源管理 案例研究第二章 人力资源管理模式比较 第一节 人力资源管理中的美国模式 第二节 人力资源管理中的日本模式 第三节 美日模式的比较与启示 案例研究第三章 人力资源计划 第一节 人力资源计划概述 第二节 人力资源预测 第三节 人力资源计划的编写步骤 案例研究第四章 职位分类：人力资源管理的基础 第一节 职位及职位设置 第二节 职位分类 第三节 职位分类的程序和方法 第四节 我国公职人员的分类制度 案例研究第五章 招募与甄选 第一节 人员招募的形式 第二节 人员招募的方法 第三节 人员甄选 第四节 我国公务员的考试录用制度 案例研究第六章 培训与开发 第一节 人员培训的含义及重要性 第二节 人员培训的原则和形式 第三节 人员培训管理 第四节 管理人员的开发 案例研究第七章 绩效考核 第一节 绩效考核的作用 第二节 绩效考核的内容和分类 第三节 绩效考核的方法 第四节 绩效考核的实施 案例研究第八章 人员激励第九章 报酬制度第十章 社会保险制度第十一章 人员流动第十二章 劳动关系第十三章 组织文化与人力资源的开发和管理第十四章 21世纪人力资源管理的发展趋势主要参考文献

章节摘录

二、人力资源计划制订的原则 在制订人力资源计划时，要把握以下三点原则。

1. 充分考虑组织内部、外部环境的变化 人力资源计划只有充分地考虑组织内外环境的变化，才能真正地做到为组织发展目标服务。

在企业中，内部变化主要是指销售的变化、开发的变化、企业发展战略的变化以及公司员工流动的变化等；外部变化指社会消费市场的变化、政府有关人力资源政策的变化、人才市场的供需矛盾的变化等。

为了能够更好地适应这些变化，人力资源计划应该对可能出现的情况做出预测和风险分析，最好能有面对风险的应急策略。

2. 确保企业的人力资源保障 企业的人力资源保障问题是人力资源计划应解决的核心问题。它包括人员的流入预测、流出预测、人员的内部流动预测、社会人力资源供给状况分析、人员流动的损益分析等。

只有有效地保证对企业的人力资源供给，才可能进行更深层次的人力资源管理与开发。

3. 使企业和员工都得到长期的利益 人力资源计划不仅是面向企业的计划，而且是面向员工的计划。

企业的发展和员工的发展是互相依托、互相促进的关系。

如果只考虑企业的发展需要，而忽视员工的发展，则会有损企业发展目标的达成。

优秀的人力资源计划，一定是能够使企业和员工得到长期利益的计划，一定是能够使企业和员工共同发展的计划。

三、人力资源计划的内容从内容上讲，企业的人力资源计划可以分为战略计划和策略计划。

战略计划阐述人力资源管理的原则和目标，策略计划则重点强调具体每项工作的实施计划和操作步骤。

一个完整的人力资源计划应该包括以下几个方面。

1. 总计划 人力资源总计划阐述人力资源计划的总原则、总方针和总目标。

2. 职务编制计划 职务编制计划阐述企业的组织结构、职务设置、职务描述和职务资格要求等内容。

3. 人员配置计划 人员配置计划阐述企业每个职位的人员数量、人员的职位变动、空缺人数等。

4. 人员需求计划 通过总计划、职务编制计划、人员配置计划可以得出人员需求计划。需求计划中应阐明需求的职务名称、人员数量、希望到岗时间等。

5. 人员供给计划， 人员供给计划是人员需求计划的对策性计划。主要阐述人员供给的方式、人员内部流动政策、人员外部流动政策、人员获取途径和获取实施计划等。

6. 教育培训计划 教育培训计划包括教育培训需求、培训内容、培训形式、培训考核等内容。

7. 人力资源管理政策调整计划 人力资源管理政策调整计划中明确计划期内的人力资源政策的调整原因、调整步骤和调整范围等。

8. 投资预算 投资预算是指上述各项计划的费用预算。

四、人力资源计划的发展趋势 目前，人力资源计划正朝着灵活、高效、使用、短期等方向发展。

具体表现为：（1）为了保证企业人力资源计划的实用性和有效性，人力资源计划将更加注重对关键环节的阐述。

（2）对人力资源计划中的长期计划而言，也倾向于将计划中的关键环节明确化、细致化，并将它们提炼成具体的可执行的计划，最好明确计划的责任和要求，并且有相应的评估策略。（3）

由于人力资源市场和企业发展的变化周期增快，企业更倾向致力于编写人力资源年度计划和短期计划。

<<人力资源管理>>

(4) 企业的人力资源计划将会更加注重关键环节的数据分析和量化评估, 并且将明确地限定人力资源计划的范围。

第二节 人力资源预测 企业中有可能出现的一些空缺职位, 无法从组织内部挑选到合适的人来填补。

在这种情况下, 很多小企业根本不在事先做任何打算, 而只是等到一旦这类职位空缺出现之后, 才想办法尽力找人来填补它。

但是对于大企业来说, 做一些适当的人员预测和计划是十分必要的。

像任何好的计划一样, 人员计划也应当建立在某种基本前提基础之上, 这种前提就是对未来的一种基本假设。

人员预测的目的即在于确定这种基本前提或基本假设。

如果组织正在制订人员需求计划, 那么通常需要做出三套预测; 一套人员需求预测, 一套外部候选人供给预测, 一套内部候选人供给预测。

所以说, 预测是对未来环境的分析。

人力资源预测是指在企业评估和预测的基础上, 对未来一定时期内人力资源状况的假设。

人力资源预测可分为人力资源需求预测和人力资源供给预测。

需求预测是指企业为实现既定目标而对未来所需员工数量和种类的估算, 供给预测是确定企业是否能够保证员工具有必要能力以及员工来自何处的过程。

人力资源预测建立在企业人力资源现状、市场人力资源环境等基础之上, 所以在企业进行人力资源预测时, 一定要注意分析以下问题:

- (1) 企业人力资源政策在稳定员工上所发挥的作用。
- (2) 市场上人力资源供求状况和发展趋势。
- (3) 本行业其他公司的人力资源政策。
- (4) 本行业其他公司的人力资源状况。
- (5) 本行业的发展趋势和人力资源需求趋势。
- (6) 本行业的人力资源供给趋势。
- (7) 企业的人员流动率及原因。
- (8) 企业员工的职业发展规划状况。
- (9) 企业员工的工作满意度。

.....

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>