第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理教程>>

13位ISBN编号：9787309049077

10位ISBN编号：7309049071

出版时间：2006-2

出版时间：复旦大学出版社

作者：袁蔚

页数：278

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

内容概要

人力资源管理与企业管理中的生产、营销、财务等管理一样，是基本的管理职能之一，在管理的实践及教学中占有举足轻重的地位。
《人力资源管理教程》从战略的高度全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法，主要包括人力资源战略、工作分析、人力资源规划、招聘、培训、职业生涯管理、绩效考评、薪酬管理以及劳动关系管理等内容。
每一章的开始有学习目标，使读者明确每章的学习重点和难点；通过案例引导，对读者产生一定的吸引力，并使读者对本章的相关内容产生感性的认识，便于进一步深入学习。
章后有本章小结、基本概念及复习思考题，帮助读者掌握基本知识，引发对所学问题的深入思考。
《人力资源管理教程》内容精炼，结构严谨，注重人力资源管理的理论和实务相结合，适合于高等院校的经济管理类专业的教学使用，也可以供企业人力资源管理的专业人员、各级管理人员以及有志于了解人力资源管理的人士学习和参考之用。

<<人力资源管理教程>>

书籍目录

第一章 导论第一节 人力资源与人力资源管理的基本概念第二节 人力资源管理的理论基础第三节 人力资源战略第二章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析的方法第三节 编写工作说明书和工作规范第三章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源的需求预测与供给预测第三节 人力资源规划的编制第四章 招聘第一节 招聘第二节 招募第三节 甄选和录用第五章 培训第一节 员工培训概述第二节 员工培训流程第三节 员工培训的方法第六章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述第二节 职业生涯理论第三节 职业生涯规划与管理第七章 绩效考核第一节 绩效考核概述第二节 绩效考核指标体系设计第三节 绩效考核方法第四节 绩效考核中常见的问题及解决对策第八章 薪酬管理第一节 薪酬管理概述第二节 薪酬体系设计第三节 薪酬管理第九章 劳动关系第一节 劳动关系的概述第二节 劳动合同第三节 劳动争议处理第四节 劳动安全与健康参考文献后记

章节摘录

第二节人力资源管理的理论基础　　一门学科的建立，必须有其理论基础，人力资源管理的理论基础主要有人性假设理论、人本管理理论和激励理论三大类。

一、人性假设理论　　美国学者埃德加·H·薛恩（E.H.Schein）1965年在其著述的《组织心理学》一书中将此前学者们关于人性假设的研究成果归纳为“经济人假设”、“社会人假设”和“自我实现人假设”，并提出了自己的人性假设观点“复杂人假设”。

由于薛恩较为深入地把握了人性假设的内涵，看到了人性假设的根本特点及各种人性假设观点的相互区别，因此，他对人性假设类型的划分被人们广泛接受。

其要点如下。

（一）“经济人”假设　　“经济人”假设又称“实利人”假设或“唯利人”假设，该理论认为员工受经济性刺激物的刺激而工作，只要能获得最大经济利益，他就会于任何工作。

由于组织控制经济性刺激物，因此，员工在本质上总是被动地在组织的操纵、驱使和控制下工作。

人的感情是非理性的，必须对其进行防范，免得其干扰员工对自己利益的理性权衡。

由此可见，对具有“经济人”特性的员工的管理一方面要靠金钱的收买与刺激；另一方面要靠严密的控制、监督和惩罚，迫使其为企业目标努力，即所谓的胡萝卜加大棒的方法。

（二）“社会人”假设　　“社会人”假设又称“社交人”假设，是由梅奥等人在霍桑实验的基础上提出来的。

该理论认为，社交需要是人类行为的基本动机，员工要求与同事之间建立良好的人际关系，以获得基本的认同感。

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