

<<新编人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<新编人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787311023492

10位ISBN编号：7311023491

出版时间：2004-2

出版时间：兰州大学出版社

作者：王璞

页数：478

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>

<<新编人力资源管理>>

内容概要

《新编人力资源管理》内容涉及人力资源管理导论、供给与需求、人力资源配置、人力资本投资、计划与控制、工作分析与工作设计、招聘与选择、培训与发展、人力资源保障、考评管理、工资薪酬管理、激励管理、劳动关系管理、跨文化人力资源管理、战略性人力资源管理和网络化人力资源管理等方面。

总的看，我们试图使本书尽可能体现出以下几个方面特点：第一，体系结构力求比较新颖；第二，理论观点力求正确完整；第三，逻辑层次力求严谨分明；第四，实践应用力求易于操作。

<<新编人力资源管理>>

书籍目录

前言第一篇 基础篇第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源的概念与特征第二节 人力资源管理理论的发展第三节 人力资源管理的学科基础案例分析第二章 人力资源的供给与需求第一节 人力资源量第二节 人力资源供给第三节 人力资源需求案例分析第三章 人力资源配置第一节 人力资源配置的几个基本问题第二节 就业与失业分析第三节 人力资源流动分析第四节 微观配置分析--企业人力资源配置案例分析第四章 人力资本投资第一节 人力资本投资理论的提出及其意义第二节 企业人力资本投资结构第三节 企业人力资本投资管理案例分析第二篇 职能篇第五章 人力资源计划和控制第一节 人力资源计划第二节 人力资源预测第三节 人力资源控制案例分析第六章 工作分析和工作设计第一节 工作分析概述第二节 工作分析的过程第三节 工作设计案例分析第七章 人力资源的招聘和选择第一节 人力资源的招聘第二节 人力资源的选择案例分析第八章 人力资源的培训与发展第一节 人力资源培训的意义第二节 人力资源培训体系第三节 人力资源培训管理案例分析第九章 人力资源的考评管理第一节 人力资源考评的基本问题第二节 人力资源的素质考评第三节 人力资源的绩效考评案例分析第十章 工资薪酬管理第一节 工资薪酬管理的基本问题第二节 职务分析与职位评定第三节 工资薪酬设计案例分析第十一章 人力资源的激励管理第一节 有关激励的几个基本问题：第二节 内容型激励理论第三节 过程型激励理论第四节 行为修正型激励论第五节 战略性激励设计第六节 股权激励方式选择案例分析第十二章 人力资源保障第一节 劳动条件和劳动保护第二节 社会保障制度案例分析第十三章 劳动关系管理第一节 劳动关系第二节 劳动关系管理案例分析第三篇 发展篇第十四章 跨文化人力资源管理第一节 文化与文化差异第二节 跨文化管理案例分析第十五章 战略性人力资源管理第一节 战略管理与人力资源管理第二节 战略性人力资源管理第三节 战略性人力资源管理体系的构建案例分析第十六章 网络化人力资源管理第一节 网络化时代的人力资源管理第二节 e人力资源 (eHR) 案例分析参考文献

<<新编人力资源管理>>

章节摘录

第一章 人力资源管理导论 人力资源管理是现代管理的重要内容和组成部分，它有自己的特定内涵和活动规律，与物力资源管理相比更为重要，更具有决定意义。

现代管理强调以人为中心的管理，也就是强调对人力资源的管理与开发。

本章拟就人力资源的基本概念与主要特征，人力资源管理理论的发展，以及有关人力资源管理的学科基础问题分别作以论述。

第一节 人力资源的概念与特征 实践证明，人的素质是决定一个国家、地区或一个企业发展的最重要的因素。

可以认为，竞争实际上就是人力资源素质的竞争。

一、人力资源的基本概念 (一)从两类资源的划分谈起 一般认为，企业活动中的基本资源有五种，即人、财、物、信息和时间。

这说明企业活动中需要耗费的主要是这五种要素，这五种要素也就是我们所说的资源。

然而，我们把这五种要素（即资源）按其本质加以归类，又可以分为两个大类，即物力资源和人力资源。

其中物力资源包括各种物质资源，如土地、水力、矿产……以及进行加工的各种生产资料和原材料；还包括生产过程中派生出来的各种信息，以及作为经济活动媒介的货币和占用的时间（或投入）等。

可见，物力资源是经济活动的前提条件和物质基础，没有物力资源，经济活动就无法进行。

因此，物力资源的特点表现为被动的、物理性的和硬性的，或者可以说是“死”的，是服从于纯理性规律的。

……?

<<新编人力资源管理>>

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>