

<<企业人力资源管理量化分析>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理量化分析>>

13位ISBN编号：9787504559746

10位ISBN编号：7504559741

出版时间：2007-2

出版时间：中国劳动

作者：王静

页数：321

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>

## &lt;&lt;企业人力资源管理量化分析&gt;&gt;

## 前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，我们需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以划分为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世界贸易组织后，人力争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。

人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境冲突所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。

因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业队伍充实到各项工作中去。

我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列，即劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列的教材，就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作等专业以及相关专业的方向发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。

真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

## <<企业人力资源管理量化分析>>

### 内容概要

企业人力资源管理量化分析的研究对象，是企业人力资源及其管理活动的数量方面。

以往的人力资源管理主要侧重于定性管理，而现代人力资源管理离不开量化管理和分析，量化分析建立在对统计资料的搜集、整理和分析的基础之上。

著名人口学家马寅初先生说过：“学者不能离开统计而研究，政治家不能离开统计而施政，事业家不能离开统计而执业。

”可见，统计分析是企业人力资源管理的重要手段。

随着加入WTO和管理科学化要求的提高，人力资源管理量化已逐步引起各方重视。

本书拟从微观角度，对如何开展企业人力资源管理量化分析加以说明。

??统计是认识世界的重要工具。

人力资源管理量化分析主要利用统计工具和手段，对企业人力资源及其管理活动过程的数量表现与数量关系进行观察分析，揭示客观现象的现状、发展、态势和规律性。

在研究人力资源现象和过程中，统计学研究的基本方法——大量观察法、统计分组法和综合指标法得到了充分的使用和淋漓尽致的表现。

统计研究的其他方法，如动态分析法、统计指数分析法、相关与回归分析法等，在人力资源管理量化分析中也扮演了非常重要的角色。

??全书以企业人力资源管理活动为主线进行定量分析研究，共分十四章。

其主要内容包括：人力资源管理及其量化分析导论、量化分析的基本方法、劳动力市场量化分析、企业人力资源状况分析、岗位管理的量化分析、工作时间量化分析、劳动生产率统计量化分析、劳动定额量化分析、劳动收入与报酬量化分析、人工成本量化分析、职业安全量化分析、劳动关系量化分析、职业培训量化分析和企业人力资源状况总体评价等方面。

## &lt;&lt;企业人力资源管理量化分析&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章?人力资源管理及其量化分析导论 第一节?人力资源管理概述 第二节?人力资源管理量化分析概述 第三节?人力资源管理量化分析的工作过程 本章小结 关键概念 复习思考题 第二章?量化分析的基本方法 第一节?描述性统计分析方法 第二节?统计指数分析方法 第三节?解析性统计分析方法 本章小结 关键概念 复习思考题 第三章?劳动力市场量化分析 第一节?劳动力市场量化分析的意义 第二节?劳动力市场的量化分析 第三节?劳动力市场需求和供给的分析预测 第四节?劳动力市场价格分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第四章?企业人力资源状况分析 第一节?企业员工数量量化分析 第二节?企业员工构成量化分析 第三节?企业员工变动量化分析 第四节?企业员工综合统计分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第五章?岗位管理的量化分析 第一节?岗位分析 第二节?定编定员量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第六章?工作时间量化分析 第一节?工作时间量化分析的意义 第二节?生产工人工作时间量化分析 第三节?工程技术人员和管理人员工作时间分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第七章?劳动生产率统计量化分析 第一节?劳动生产率量化分析的意义、算式与指标 第二节?劳动生产率的量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第八章?劳动定额量化分析 第一节?劳动定额量化分析的意义和任务 第二节?劳动定额完成情况量化分析 第三节?劳动定额实施结果分析 第四节?劳动定额管理量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第九章?劳动收入与报酬量化分析 第一节?劳动收入与报酬的概念 第二节?工资总额量化分析 第三节?工资水平量化分析 第四节?实际工资分析 第五节?职工工资外的收入量化分析 第六节?最低工资制度的分析 第七节?工资效益分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第十章?人工成本量化分析 第一节?人工成本量化分析的意义和任务 第二节?人工成本的构成 第三节?人工成本的量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第十一章?职业安全量化分析 第一节?劳动环境量化分析 第二节?劳动保护措施量化分析 第三节?工伤事故量化分析 第四节?职业病量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第十二章?劳动关系量化分析 第一节?劳动关系量化分析概述 第二节?工会量化分析 第三节?劳动争议处理量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第十三章?职业培训量化分析 第一节?职业培训量化分析的意义和任务 第二节?职业技能培训量化分析 第三节?职业技能鉴定与技能竞赛量化分析 本章小结 关键概念 复习思考题 第十四章?企业人力资源状况总体评价 第一节?企业人力资源状况总体评价的意义 第二节?企业人力资源状况总体评价指标体系 第三节?企业人力资源综合评价方法 本章小结 关键概念 复习思考题

## <<企业人力资源管理量化分析>>

### 章节摘录

第一章?人力资源管理及其量化分析导论 第一节?人力资源管理概述 《三国演义》云：卧龙、凤雏得一即可平天下。

在这里，人才被提到了定国安邦的高度，无论刘备、孙权还是曹操，无不爱才、惜才、招才、抢才。可以说，三国时代就上演了古代版的人才争夺战。

据美国经济学家测算，1900~1957年，物质资本投资增加3.5倍，利润增加3.55倍；而人力资本投资增加3.5倍，利润增加17.55倍，利润增长是人力资本投资的5倍。

可见，充足的、高素质的人力资源是经济腾飞的前提条件。

人力资源是现代企业的第一资源，是企业获得竞争优势的根本，关系企业的生死存亡，这已成为中外企业管理者的共识。

当前我国正处于经济转型的关键时期，许多企业改革和发展过程中的问题，最深层的原因都归结于人力资源管理。

中国企业亟待变革人力资源管理模式，实现由传统、落后的人力资源管理模式向现代人力资源管理模式的转变。

一、人力资源管理发展回顾 人事管理的起源可以追溯到非常久远的年代，对人和事的管理是伴随组织的出现而产生，并伴随工业革命的发展而发展起来的。

20世纪70年代以后，人力资源在组织中所起的作用越来越大，传统的人事管理已经不再适用，从管理的观念、模式、内容、方法等方面全方位地向人力资源转变。

从80年代开始，西方人本主义管理的理念与模式逐步凸显出来。

人本主义管理，就是以人为中心的管理，人本主义管理被作为组织的第一资源，现代人力资源管理便应运而生。

人本主义管理与传统人事管理的差别，已经不仅是名词的转变，两者在性质上已经有了本质的区别。

#### (一) 传统人事管管理

## <<企业人力资源管理量化分析>>

### 编辑推荐

《企业人力资源管理量化分析》以企业人力资源管理活动为主线进行定量分析研究，共分十四章。  
其主要内容包括：人力资源管理及其量化分析导论、量化分析的基本方法、劳动力市场量化分析、企业人力资源状况分析、岗位管理的量化分析、工作时间量化分析、劳动生产率统计量化分析、劳动定额量化分析、劳动收入与报酬量化分析、人工成本量化分析、职业安全量化分析、劳动关系量化分析、职业培训量化分析和企业人力资源状况总体评价等方面。

<<企业人力资源管理量化分析>>

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>