

<<人力资源经济学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源经济学>>

13位ISBN编号：9787504599063

10位ISBN编号：7504599069

出版时间：2012-9

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：边文霞

页数：171

字数：195000

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>

<<人力资源经济学>>

内容概要

边文霞编著的《人力资源经济学》由五部分内容构成。

第一部分为第一章导论，界定人力资源经济学的内涵，在对人力资源经济学与人力资源管理学的异同比较基础上，对人力资源经济学的主要理论作初步介绍。

第二部分为第二章与第三章人力资源价值，在对人力资源思想脉络梳理过程中，重点讲述了人力资源价值计量与其投资价值分析，人力资本参与企业收益分配的方式分析。

第三部分为第四章与第五章，从经济学角度来剖析人力资源供求决策，重点介绍人力资源需求当期模型与多期模型，人力资源供给决策中的职业选择与工作搜寻理论。

第四部分为第六章，从经济学角度来剖析内部劳动力市场存在的必要性，在与外部劳动力市场比较基础上，重点介绍内部劳动力市场运行机制及其资源配置方式。

第五部分为第七章到第八章，重点介绍劳动合同签订过程中的人力资源供求双方博弈策略和对人力资源供给者薪酬激励策略。

本教材可作为人力资源管理专业研究生教材和大学本科高等级教材。

<<人力资源经济学>>

书籍目录

第一章 人力资源经济学导论

章首案例：人力资源经济学内涵——由“少年与老板间的距离”想到的

- 一、中国人力资源管理部组织地位的演变分析
- 二、人力资源经济学的概念界定与基本前提
- 三、人力资源经济学与人力资源管理学的比较
- 四、人力资源经济学主要理论成果简介

第二章 人力资源思想脉络与其成本—效益评估

章首案例：一只酒杯引发的破产

- 一、人力资源的思想脉络
- 二、人力资源的成本—效益评估
- 三、人力资源价值计量的方法

第三章 人力资本理论

章首案例：“量身定做”人力资本投资方案的启示

- 一、人力资本的内涵及其特点
- 二、人力资本的所有权分析
- 三、经济学视角下的价值分配理论与人力资本定价
- 四、人力资本参与企业收益分配的方式

第四章 人力资源需求决策

章首案例：中国大学生供求失衡现象的思索

- 一、人力资源需求的内涵
- 二、人力资源需求当期决策模型
- 三、人力资源需求多期决策模型

第五章 人力资源供给决策

章首案例：从无领到金领的职业选择

- 一、人力资源供给的内涵
- 二、人力资源供给假设与人力资源供给变动规律
- 三、人力资源供给决策：职业选择
- 四、人力资源供给决策：工作搜寻

第六章 内部劳动力市场

章首案例：中国高校“非升即走”的人事改革

- 一、内部劳动力市场的内涵
- 二、内部劳动力市场与外部劳动力市场的联系与区别
- 三、内部劳动力市场运行机制
- 四、内部劳动力市场中的资源配置方式

第七章 人力资源供求双方签订劳动合同博弈分析

章首案例：华为公司辞职门引发的思考

- 一、完全信息静态博弈分析
- 二、不完全信息静态博弈分析
- 三、完全信息动态博弈分析
- 四、不完全信息动态博弈分析
- 五、基于心理契约的人力资源供求博弈模型分析

第八章 人力资源供给者的薪酬激励方案

章首案例：变味的股权激励

- 一、整体薪酬与人力资源薪酬模式
- 二、人力资源激励体系

<<人力资源经济学>>

三、特殊人力资源供给者薪酬激励

四、福利激励方案

参考文献

<<人力资源经济学>>

章节摘录

2.人性管理的复杂性 人事部门的工作对象是人，而人是最复杂的。在人类管理思想的发展过程中，形成了许多人性假设。这些假设认为，人是勤奋的或懒惰的、是性善的或性恶的、是自律的或他律的、是适应可变的或本性难移的。

这就决定了人的思想、行为、言语千差万别，人力资源管理自然成为一门难度最大的学问。

3.多方利益纠结与平衡难 传统人事部门职能为“招聘管理与薪酬管理”，而这些职能将直接与各方利益主体打交道，这些利益主体有股东、经营管理者、员工、客户、监管当局、社会等。不同的利益主体之间，或同一利益主体之间，都会有这样或那样的矛盾或冲突，人事部门正是在企业中扮演着平衡、满足不同利益主体的重要角色。

比如，薪酬政策连接着股东、经营者、员工之间或不同部门、不同岗位员工之间的利益，这必然决定了人事部门工作的复杂性和高难度。

早在20世纪90年代，美国密歇根大学罗斯商学院教授，被誉为现代人力资源管理之父的戴维·尤里奇（David Ulrich）说：“什么样的公司能赢？

不是靠成本领先，也不是靠产品特色，在这个不断变化着的高科技驱使下的商业环境中，发现和留住人才将成为竞争的重点。

”正如体育团体积极网罗最佳人才而展开激烈的竞争一样，成功的商家将是那些善于吸引、发展和留住具备必要技能和经验人才的人。

若人事部门都将大部分时间用于日常性、事务性的工作管理，而根本没有时间来研究、预测、分析和规划企业的人力资源问题，这样的人事部自然毫无效率和业绩可言，也谈不上在组织中的核心战略地位。

（二）现代人力资源部的“战略”地位 随着人力资源管理思想逐渐深入人心，人事部门被更名为人力资源部。

此次更名的重大意义在于，整个企业全部运作的环节都离不开人力资源部工作的配合，否则，整个企业将很难运营下去。

人力资源部管理功能从过去只对最终结果的管理转向了对全部过程的管理，主要表现为以下五个方面的实质转变。

……

<<人力资源经济学>>

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>