

<<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：9787505882492

10位ISBN编号：750588249X

出版时间：2009-8

出版时间：经济科学出版社

作者：邬伟娥，潘敏，周春蕾 主编

页数：318

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>>

内容概要

《21世纪高等院校创新课程规划教材：人力资源管理》以实践为导向，采用深入浅出、循序渐进的方式，系统而透彻地阐述人力资源管理的基本原理。

程序与方法，逐步展现人力资源管理的整个过程。

全书共10章，每章根据内容安排，辅以实践案例、管理故事、工作图表、复习思考题等，将理论性与应用性融为一体。

帮助读者理解和运用先进的管理理念，并尽快熟悉人力资源管理的工作程序，力求从多方位指导读者科学地配置人力资源和有效地开展实际工作。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源开发与管理导论 第一节 人力资源开发与管理的含义与特点 第二节 人力资源开发与管理的目标和任务 第三节 人力资源在现代管理中的战略地位和意义 第四节 人力资源管理的历史进程第二章 人力资源开发与管理的一般规律和基本原理 第一节 人事矛盾运动规律 第二节 关于人性的理论 第三节 中国古代的用人智慧 第四节 西方人力资源管理理论的沿革第三章 组织结构设计与工作分析 第一节 组织结构设计 第二节 工作分析概述 第三节 工作分析的原则与程序 第四节 工作分析中收集信息的方法第四章 人力资源规划 第一节 人力资源规划含义与意义 第二节 人力资源规划基本内容和一般程序 第三节 人力资源的需求与供给预测 第四节 人力资源规划的预算与运行控制第五章 员工职业生涯设计管理 第一节 职业生涯设计基本概念 第二节 影响职业选择的因素 第三节 职业路径 第四节 职业生涯管理的责任分工 第五节 职业生涯设计的成功与失败第六章 人员招聘 第一节 招聘决策意义、目的和原则 第二节 招聘的程序和方法 第三节 对应聘者的测试 第四节 员工录用的程序和方法第七章 员工培训 第一节 培训的意义与种类 第二节 培训计划的制订 第三节 培训对象、目标和方法 第四节 培训实施及后期管理 第五节 员工导向及转岗培训 第六节 管理人员培训和开发第八章 员工绩效评估 第一节 绩效评估体系的基础 第二节 绩效评估的方法 第三节 绩效评估的实施 第四节 评估结果的反馈以及对评估误差的纠正第九章 员工薪酬管理第十章 员工激励 第十一章 人际关系协调 第十二章 心理误区疏导第十三章 企业文化的营造 第十四章 团队建设 第十五章 人力资源战略分析主要参考文献后记

章节摘录

第一章 人力资源开发与管理导论 第一节 人力资源开发与管理含义与特点 一、人力资源的含义 管理学认为,世界上存在三大资源:人力资源、物力资源和财力资源。

而何谓人力资源,管理学界的认识却很不相同。

伊凡·伯格认为,人力资源与生产能力相当,就是人类可以用于生产产品和提供各种服务的活力、技能和知识。

雷西斯·列科认为,人力资源不仅是生产能力,还包含客户的认可;是企业人力结构的生产力和客商信誉的价值。

内贝尔·埃莉斯认为,人力资源是一种综合能力、包括企业内部及外部成员,即总经理、雇员和顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营活动能力的总和。

总之,人力资源是包含在人体内的能够创造产品和价值的一种生产能力。

人的生产能力的最基本方面是人的体力和智力。

从使用的角度看,包括体质、智力、知识和技能,及其组合而形成的综合能力。

一般情况下人力资源由人的体力和智力组成。

有时也指具有劳动能力的人的总体,或者一个地区、一个国家具有劳动能力的人的总和。

这可以称为广义的人力资源,其结构见图1—1。

企业的人力资源是指可以被企业利用或正在被企业利用的劳动能力及其组合的能力。

可以利用的人力资源是社会对企业人力资源的供给,或者企业可以选择利用的人力资源。

正在利用的人力资源是企业在职或在编人员。

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>