

<<人力资源管理实务>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理实务>>

13位ISBN编号：9787543875449

10位ISBN编号：7543875446

出版时间：2011-10

出版时间：北京大学出版社

作者：代霞//凌杰

页数：306

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>

<<人力资源管理实务>>

内容概要

人力资源管理实务，是高职高专人力资源管理专业的专业基础课程。

编者从事高职教育多年，编写一本适合高职学生特点的教材一直是编者的心愿。

本书在每一章配备了开篇案例，在每一小节及整章结束后，都结合教材内容设计了有针对性的案例，并配备了实训项目，旨在使抽象的管理理论更加直观和具体。

本书是作为高职高专人力资源管理专业的教材来编写的，其内容可供36至72课时课程使用。

本教材共分为九章，具体的编写分工如下：. 全书由代霞、凌杰负责设计。

各章编写者分别为代霞(长沙民政职业技术学院社会工作系讲师，编写第一章、第八章)、凌杰(中共湖南省委组织部领导干部考试与测评中心，博士，编写第二章)、杨婕娉(长沙民政职业技术学院社会工作系讲师，编写第九章)、皮湘林(长沙民政职业技术学院社会工作系讲师，博士，编写第七章)、李云(武汉大学管理学博士，编写第五章)、赵杰，(长沙民政职业技术学院社会工作系讲师，编写第四章)、高萍(长沙民政职业技术学院社会工作系教师，编写第六章)及宁慧(中南大学铁道校区社会学硕士，编写第三章)，社会工作系教师、湖南师范大学心理学博士胡昆老师为本书的修改和校对做了大量的工作，在此感谢各位的辛勤劳作。

<<人力资源管理实务>>

书籍目录

- 第1章 人力资源管理概述
 - 第一节 人力资源管理概述
 - 第二节 人力资源管理思想与理论
- 第2章 人力资源战略与规划
 - 第一节 人力资源战略概述
 - 第二节 人力资源规划
 - 第三节 人力资源预测技术
 - 第四节 人力资源管理信息系统
- 第3章 职务分析与职务描述
 - 第一节 职务分析概述
 - 第二节 职务分析的方法
 - 第三节 职务描述书的编写
- 第3章 员工招聘与甄选
 - 第一节 员工招聘概述
 - 第二节 招聘的程序
-
- 第9章 劳动关系管理

<<人力资源管理实务>>

章节摘录

人力资源，又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。

人力资源的最基本方面，包括体力和智力。

如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四个方面。

具有劳动能力的人，不是泛指一切具有一定的脑力和体力的人，而是指能独立参加社会劳动、推动整个经济和社会发展的入。

所以，人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口，也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。

关于劳动年龄，由于各国的社会经济条件不同，劳动年龄的规定不尽相同。

一般国家把劳动年龄的下限规定为15岁，上限规定为64岁。

我国招收员工规定一般要年满16周岁，员工退休年龄规定男性为60周岁（到60岁退休，不包括60岁），女性为55周岁（不包括55岁），所以我国劳动年龄区间应该为男性16-59岁，女性16~54岁。

从宏观意义上来看，人力资源是以国家或地区为单位进行划分和计量的；从微观意义上来看，人力资源则是以部门或企事业单位进行划分和计量的。

具体说来，人力资源的数量构成包括八个方面：1. 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

2. 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

3. 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人口，构成就业人口的总体。

4. 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分人口可以称为“求业人口”或“待业人口”，它与前面三部分人口一起构成经济活动人口。

5. 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

6. 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

7. 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

8. 处于劳动年龄之外的其他人口。

（二）人力资源的特征 由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性，决定了人力资源具有以下特点：1. 人力资源是主体性资源或能动性资源。

主体性或能动性是人力资源的首要特征，是与其他一切资源最根本的区别。

所谓主体性，就是说人力资源在经济活动中起着主导作用。

一切经济活动都首先是人的活动，由人的活动才引发、控制、带动了其他资源的活动。

另外，在经济活动中人力资源是唯一一起创造作用的因素。

经济活动的生命是发展。

是进取、是创新，而只有人力资源才能担负起这种发展、进取和创新的任务，其他任何生产要素都不具有这样的能力。

2. 人力资源是特殊的资本性资源。

作为一种经济性资源，人力资源具有资本属性，与一般的物质资本有共同之处。

即：（1）人力资源是公共社会、企业等集团和个人投资的产物，其质量高低主要取决于投资程度。

从根本上说，人力资源的这个特点起因于人的能力获得的后天性。

因为任何人的能力都不可能是先天就有的，为了形成能力，必须接受教育和培训，必须投入财富和时间。

（2）人力资源也是在一定时期内可能源源不断地带来收益的资源，它一旦形成，一定能够在适当的时期内为投资者带来收益。

（3）人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。

例如劳动者自身的衰老就是有形磨损，劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。

但是，人力资源又不同于一般资本，对一般实物资本普遍适用的收益递减规律，不完全适用于人力资

<<人力资源管理实务>>

源。

在现代社会的经济发展中，呈现的是人力资本收益递增规律，这使得当代经济的增长主要应当归因于人力资源。

3. 人力资源是高增值性资源。

目前在国民经济中，人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。

在现代市场经济国家，劳动力的市场价格不断上升，人力资源投资收益率不断上升，同时劳动者的可支配收入也不断上升。

与此同时出现的还有一种变动，就是高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。

人力资源的经济作用日益强化，不仅仅是人力资源质量提高的结果，同时也是人力资源的使用过程是一个不断自我补偿、更新、发展和丰富化的过程所决定的。

4. 人力资源是再生性资源。

人力资源的再生性，主要基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程得以实现。

当然，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵守一般生物学规律外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

二、人力资源管理概述 (一)、人力资源管理的概念 人力资源管理，就是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

根据定义，可以从两个方面来理解人力资源管理，即： 1. 对人力资源外在要素——量的管理。

对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

2. 对人力资源内在要素——质的管理。

主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理（包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理），充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

(二) 人力资源管理的意义 在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。

不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

张德教授曾在其著作中指出人力资源管理的主要意义是： 1. 通过合理的管理，实现人力资源的精干和高效，取得最大的使用价值。

并且指出：人的使用价值达到最大=人的有效技能最大地发挥。

2. 通过采取一定措施，充分调动广大员工的积极性和创造性，也就是最大地发挥人的主观能动性。

调查发现：按时计酬的员工每天只需发挥自己20%~30%的能力，就足以保住个人的饭碗。

但若充分调动其积极性、创造性，其潜力可发挥出80%-90%。

3. 培养全面发展的人。

人类社会的发展，无论是经济的、政治的、军事的、文化的发展，最终目的都要落实到人——一切为了人本身的发展。

目前，教育和培训在人力资源开发和管理中的地位越来越高，马克思指出，教育不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法。

实际上，现代人力资源管理的意义可以从三个层面，即国家、组织、个人来加以理解。

.....

<<人力资源管理实务>>

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>