

<<战略性人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<战略性人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787550403963

10位ISBN编号：7550403961

出版时间：2011-9

出版时间：西南财经大学出版社

作者：石磊

页数：220

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>

<<战略性人力资源管理>>

内容概要

《战略性人力资源管理：系统思考及观念创新（第2版）》是《战略性人力资源管理与组织竞争优势》“弘道系列丛书”第一部的第二版，结构安排仍然按照第一版的格式，共分为五章，但相关章节作了较大的改动和补充。

各章基本内容简要介绍如下：

第一章是战略性人力资源管理导论，主要探讨和研究传统人事管理与现代人力资源管理之间的差别，当今人力资源管理面临的挑战以及如何应对这些挑战等问题。

第二章是关于战略性人力资源管理的运作基础、特征、内容及其实践的论述和说明，重点论述了人力资源制度规范管理对于我国的企业成长和经济发展的意义，以及人力资源管理职能在组织战略实施过程中的实践，特别强调了企业高层对于人力资源管理的义务和责任。

第三章是论述战略性人力资源管理的理论基础和指导思想，主要包括两部分：首先是对早期和当代的激励理论、人力资本理论等作了较为详细的介绍；其次，对这些理论在实践中的把握和应用进行了较为深入的分析。

第四章是关于人力资源管理的观念创新，这是集中体现《战略性人力资源管理：系统思考及观念创新（第2版）》特色的重要章节。

第五章是关于知识管理的内容。

<<战略性人力资源管理>>

作者简介

石磊，男，西南财经大学工商管理学院企业管理系教授，管理学博士，高级咨询师。

学习经历：1987年毕业于四川大学历史系，获历史学学士学位；1987年9月考入四川大学经济系，攻读中国经济思想史研究生，1990年6月毕业，获经济学硕士学位；1996年考入西南财经大学工商管理学院，攻读企业管理专业博士研究生。2001年毕业并获管理学博士学位。

工作经历：1975-1980年，农村插队、入伍；1980-1987年，四川大学人口研究所工作；1990年7月-1997年2月，在四川省丝绸进出口公司工作，期间到美国工作两年，任美国分公司经理；1997年3月-2003年5月，在四川省投资集团有限责任公司工作，先后任集团公司办公室副主任、集团公司人力资源部经理；2003年5月调入西南财经大学工商管理学院。

主要研究领域：人力资源开发与管理研究、企业战略管理模式研究、垄断行业制度创新研究、公司政治与组织绩效关系研究、组织理论与组织设计、知识管理、企业劳动关系、高校和谐管理等。在各类核心期刊发表学术论文20多篇，已出版《垄断行业国有独资企业制度创新研究》、《战略性人力资源管理：系统思考及观念创新》、《技术性人力资源管理：系统设计及实务操作》、《中国人职业生涯规划必修课：人际关系、组织政治、职场规则》四部专著，其中《垄断行业国有独资企业制度创新研究》一书获四川省第13次哲学社会科学优秀成果三等奖；参与编写教材两部，承担省部级课题多项。

教学：主要讲授《战略性人力资源管理与组织竞争优势》、《组织行为学》、《管理学原理》等课程，以及《中国人职业生涯规划必修课：人际关系、组织政治、职场规则》、《领导智慧：定位、知识、观念、能力》、《人力资源管理的观念创新》、《企业文化：理论与实践》、《企业绩效管理系统设计的原理、方法和操作实践》、《企业薪酬系统设计的原理、方法和操作实践》、《平衡计分卡：理论与实践》、《组织设计：理论与实务》、《知识管理》、《如何当中层》、《国学与管理智慧》、《大中型企业管控模式制度创新设计》等专题讲座。

培训：具有近20年的企业培训和咨询工作经历，先后从事并参与电力、石油、移动通信、银行、邮政、制造等产业和行业企业的管理培训和咨询，以及大中型控股公司战略管理模式和组织结构设计等。

<<战略性人力资源管理>>

书籍目录

第一章 战略性人力资源管理导论

- 1.1 传统人事管理与现代人力资源管理的区别
- 1.2 当今人力资源管理面临的挑战
- 1.3 如何应对人力资源管理面临的挑战

第二章 战略性人力资源管理的运作基础、特征、体系及趋势

- 2.1 战略性人力资源管理的运作基础
- 2.2 战略性人力资源管理的特征
- 2.3 战略性人力资源管理的体系、机制及其实践
- 2.4 人力资源管理的发展趋势

第三章 战略性人力资源管理的理论基础

- 3.1 早期激励理论
- 3.2 当代激励理论
- 3.3 舒尔茨的人力资本投资理论

第四章 观念创新：战略性人力资源管理的指导原则

- 4.1 人是组织最重要的核心竞争优势
- 4.2 一个贯穿始终的基本假定：人力资源管理如何支持公司经营目标
- 4.3 组织人力资源开发管理的重点：识别关键员工
- 4.4 管理是什么：管理是一门实践
- 4.5 社会公平并不等于与组织公平：公平是一种感觉
- 4.6 “一分为二”还是“一分为三”：如何评价和使用自己的下属
- 4.7 “能”与“德”孰重孰轻：人以德为先
- 4.8 组织设计：战略与结构
- 4.9 工作分析是人力资源管理的基础
- 4.10 团队成员配置的标准是什么
- 4.11 培训并非万能：培训主要解决观念问题
- 4.12 外来的和尚真的好念经吗：内部培养干部更重要
- 4.13 公司的人事决策只取决于能力和业绩吗
- 4.14 绩效管理的核心：正确的绩效界定和导向
- 4.15 薪酬战略的关键：付酬的对象和支付形式
- 4.16 重视有组织的员工职业规划
- 4.17 企业文化：只能描述和适应，不能选择和评价
- 4.18 人力资源管理的近期目标和最高境界
- 4.19 建立学习型组织，培养学习型员工

第五章 知识管理：人力资源管理的新挑战

- 5.1 知识管理简述
- 5.2 知识传播障碍的文献研究及评述
- 5.3 知识传播系统设计和制度安排
- 5.4 人力资源开发职能与知识传播

后记

<<战略性人力资源管理>>

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>