

<<技术性人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<技术性人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787550407930

10位ISBN编号：7550407932

出版时间：2012-8

出版时间：西南财经大学出版社

作者：石磊

页数：315

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>

## <<技术性人力资源管理>>

### 内容概要

“人力资源管理”这个术语是在20世纪50年代后半期开始流行以来的。半个多世纪以来，组织所面临的环境发生了很大的变化，但人力资源管理开发的主要任务并没有发生实质性的改变，组织设计与工作分析、培训与开发、激励与约束、规范与人际关系仍然是其重要的组成部分。

但时代和环境的变迁也给人力资源管理注入了许多新的内容，当我们由“短缺经济”过渡到“过剩经济”，从计划经济过渡到市场经济，从面对一个较稳定的经营环境过渡到一个竞争激烈的“十倍速”时代，人力资源管理也就被赋予了更多新的时代特征，如单一的职业通道向双重或多种职业通道职业发展，单纯的组织忠诚被职业化精神忠诚取代，关注高绩效员工，注重知识管理，员工凝聚力与组织文化，这些与原有的人力资源管理职能共同构成了现代人力资源管理开发的主要内容。

正如丹尼尔·雷恩指出的：“现代所流行的‘人力资源管理’的术语表明了对人事管理更具战略性的观点。

将来的职工队伍将更具多样性、更富裕、闲暇时间更多、受教育程度更高。

随着经济政治环境的变化，未来人力资源管理的大部分问题将在社会价值和政治需要方面。

现代存在许多有关职工健康和安全的、同工同酬、公平雇佣机会、赞成的行动计划、职工退休收入保障和其他一些人事问题。

将会有更多的社会压力和法律条令影响到人力资源管理”。

其中特别强调了由于环境变化带来的人力资源管理将面临的挑战。

## <<技术性人力资源管理>>

### 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：工、农、商、学、兵均有经历；在四川省国有大型和特大型企业担任过驻外公司经理、集团公司办公室副主任、集团公司人力资源部经理等职，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、企业战略管理模式、公司政治与组织绩效关系、企业劳动关系等；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》、《管理学原理》等课程，以及《国学与人生智慧》、《人情、面子、关系：中国人的权力游戏与职场规则》、《中国式领导：定位、知识、观念、能力》、《如何做一个合格的中层管理者》、《人力资源管理的观念创新》、《企业文化：理论与实践》、《企业绩效、薪酬管理系统设计的原理、方法和操作实践》等专题讲座。

培训：具有20年的企业培训和咨询工作经历，先后从事并参与多个行业的企业管理咨询培训以及政府和事业单位的培训等，具有丰富的培训和咨询经验。

<<技术性人力资源管理>>

书籍目录

第一篇 组织结构与工作分析第1章组织结构设计与竞争优势1.1 组织的特征及设计原则1.1.1 管理者为什么要关注组织的结构1.1.2 什么是组织结构1.2 组织的基本特征和设计的原则1.2.1 组织的基本特征1.2.2 组织结构设计的基本原则1.3 影响组织结构设计的思想1.3.1 影响组织结构设计的思想1.3.2 对科层制组织的评价1.3.3 21世纪的组织形态1.4 不同的组织结构对人力资源管理的影响1.4.1 我国企业组织结构的一般特征1.4.2 成本领先战略和职能制结构1.4.3 差异性战略和事业部制结构1.4.4 网络化组织结构对人力资源管理实践的要求第2章工作分析与组织竞争优势2.1 工作分析与组织竞争优势2.1.1 组织与工作流程分析2.1.2 工作分析2.1.3 工作分析的原则、条件和作用2.1.4 工作分析与组织竞争优势之间的关系2.2 工作分析的信息收集和方法选择2.2.1 工作分析的信息收集2.2.2 工作分析的步骤2.2.3 工作分析的方法2.3 管理实践——业务部门经理和人力资源部门的定位2.3.1 业务部门经理在工作分析过程中的作用2.3.2 人力资源部门在工作分析中的作用第二篇 人力资源规划、招聘和选择第3章人力资源规划3.1 人力资源规划流程3.1.1 定义和流程3.1.2 人力资源预测3.2 人力资源规划的方法3.2.1 需求预测分析方法3.2.2 供求预测3.2.3 注意事项与实践应用3.2.4 人力资源规划的重点转移3.3 人力资源规划的制定和实施步骤3.4 企业裁员分析3.4.1 裁员原因分析3.4.2 裁员的影响与企业文化塑造3.4.3 裁员的原则、程序和范围3.5 管理实践——业务部门经理及人力资源部门的定位3.5.1 部门经理在人力资源规划方面的作用及技能3.5.2 人力资源部在规划中的作用和技能第4章人力资源的招聘与选择4.1 人力资源招募与组织竞争优势4.1.1 影响招聘的外部环境因素分析4.1.2 影响招聘的内部环境因素分析4.1.3 招聘来源4.1.4 招聘与组织竞争优势.....第三篇 个人发展与组织发展第四篇 组织绩效管理系统与薪酬体系设计后记

## &lt;&lt;技术性人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

研究发现，在以下两种情况下，最适合采取顾客评价信息：一是当员工的工作是直接为顾客提供服务或需要为顾客联系在公司内部所需要的其他服务时；二是当公司希望通过收集信息来了解顾客希望得到什么样的产品或服务时。

也就是说，顾客的评价已不单单局限于评价信息的收集，而是成为将公司的人力资源活动与市场营销战略联系在一起这一战略目标的服务工具。

最后是下属和同事的评价和信息。

在360度考评方法中，除了主管、顾客的信息外，往往还会收集下属和同事的评价信息和意见，但在采用这类信息用于评价时要注意两个问题：一是权重的比例不能太大，要控制在一个较低的范围，10%足矣。

这是因为同事评价大多都是两种结果：要么是皆大欢喜，你好我好大家好；要么是互相攻击，成为组织不良政治行为的温床。

二是下属对主管的评价最好只用于主管的开发，而不用于晋升、薪酬等直接利益的管理决策。

因为当下属的评价成为管理决策的依据时，就意味着下属拥有了超过其主管的权利，这样做的结果就会导致管理者信心的丧失和将自己的主要精力用于讨好下属而不是工作的生产率。

因此，为了体现主管的责任和权利，保证达成工作目标，必须将同事、下属的评价开展在合理的范围内，以保证主管行使指挥、协调、控制等职能的权利。

步骤5：确定评估时间 在确定评估时间的问题上，需要考虑两个问题：一是根据专业性质和产品的生产和服务周期确定考评时间。

从专业性讲，应根据流程的周期确定考评时间。

比如，对于从事管理、研发等专业的人员来讲，其考评的时间不要过短或过于频繁，考评时间过短难以反映系统和流程的真实效果。

因为管理和研发的效果通常都表现为一个相对较长的流程，需要较长的时间才能表现出来。

而对于从事销售的人员来讲，由于其指标易于量化，而且很多的销售指标能够及时反映市场和顾客的变化和偏好，为企业的管理决策提供依据，考评的时间和频率通常应较短和较为频繁。

二是定性指标和定量指标的考评，对于任何专业或岗位来讲，都是既有定量的指标，又有定性的指标。

那么应如何确定考评时间呢？

比较理想的方式是，季度考评或半年考评主要靠与行为有关的绩效，年度评价主要考评与结果有关的绩效。

步骤6：尽可能做到评估的公平并提供绩效评估信息反馈。

绩效系统是否能够取得应有的效果，还取决于绩效评价过程和结果是否公平。

本章曾讨论了绩效管理的原则，其中的可接受性就涉及公平的问题，包括程序公平、人际公平和结果公平等。

在这三类公平中，解决程序公平的途径类似于目标管理的方法，即让管理人员和员工都能够了解组织绩效系统设计的指导思想、基本原则、目标设置的主要内容以及这些内容与自己负责的部门和岗位之间的关系，并在可能的情况下就目标的制定发表意见，以便能够集思广益，为目标的最终完成奠定广泛的群众基础。

.....

<<技术性人力资源管理>>

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>