

<<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：9787561116180

10位ISBN编号：7561116187

出版时间：2001-4-1

出版时间：大连理工大学出版社

作者：余凯成

页数：386

字数：473000

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>

## 前言

工商管理硕士（MBA）教育制度是由美国首创的。经过几十年的发展与改进，已经成为一套相当完整的教育体系。尽管它仍有其不足，目前正根据新的信息时代及经济全球化的发展在继续调整、更新与改善之中，但它已成为美国乃至几乎整个发达国家培养高级企业管理人才的有效手段，已成为不争的事实。

MBA教育的特点，首先在于它具有鲜明而独特的目标，即造就高级综合管理（General Management）人才。它不同于以培养高级研究专家为主的其他硕士教育制度，是职业培养性的，因而具有明确的应用与实践的导向性。其培养对象是有一定管理实践阅历的中、青年管理者，经二至三年MBA系统深造，仍回到企业管理的岗位中去，因此是“从企业来，回企业去的”。因为目标是造就位于决策层的、跨职能的高层经理，它讲授的管理理论广而不深，但却十分强调可操作的具体管理技能的培训。

基于上述独特目标，MBA教育发展了相应的教学方法论原则及与之配套的一系列亲验性教学方法，或称参与式、行动式教学法，在传统的课堂系统讲授之外，大量使用案例教学、角色扮演、模拟练习等新型教学活动。

MBA制度引入我国，始于80年代初。为适应改革开放的新形势，邓小平以无产阶级战略家的远见与胆识，早在1978年末访美时，就亲自向当时的美国总统卡特提出，由美方派遣管理教育专家来华，培训我国企业管理干部。此建议得到卡特及其继任里根与布什总统的积极响应。大连理工大学有幸被双方选中为建立中美合作进行高级管理培训的单位，于1980年成立了“中国工业科技管理大连培训中心”，并被指定为引进美国管理理论、技术及教育制度的正式窗口。在中美合作的头五年，办起了学制为八个月的“厂长/经理讲习班”。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 内容概要

作为现代HRM前身的人事管理，本与企业管理中的生产、营销、财务管理等一样，是基本的管理职能之一，其重要性与其他基本职能无分轩轻。

但传统的人事管理内容多属行政性的、程序性的，很少需要复杂的概念与技术，较易掌握，未受到应有的重视。

近30余年来，随着科技的进步，白领比重的增大，经济全球化与竞争的强化，企业对员工工作的主动性与创造性的依赖性的依赖越来越重，现代人力资源管理应运而生。

它的基本哲学和理念，所涉及理论与所采用技术的复杂与先进，与传统人事管理存在着质的差异，已不能同日而语。

于是，HRM几乎成了一项崭新的学科，在管理与实践以及管理教育中的地位与作用，已是举足轻重了。

对于本书，我们事先拟定了下列诸项编写原则，并在编写过程中力图遵循和实现这些原则：系统的完整性 这指的是本书涵盖这门学科的整体框架，对其各主要部分的基本概念、理论和技术，都应予以论述，使读者对本学科有一个全面的认识。

内容的前沿性 这指的是本书将尽量收集国内、外在本学科理论与技术方面的最新进展。

实践应用导向与本土化导向性 虽然必须承认，发达国家在本学科领域的研究与实践方面都比我国起步早，进展快，经验多，对他们的先进之处应当有学习、引进、介绍和借鉴，但却不能盲目照搬，让它喧宾夺主。

教学内容与教学方法的统一性 本学科对我国尚属较新领域，我们不仅对它的内容不太熟悉，更不太了解和掌握适应它的教学方法。



## 章节摘录

第1章 人力资源管理概述 企业或事业惟一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。

美国知名管理学者——托马斯·彼得斯 锦程集团公司 位于华浦高科技工业园区的锦程集团公司，创建六年以来，无论在绩效，还是在扩展速度与规模上都取得了骄人的业绩。该公司从一家小型软件开发公司，迅速成长为一家业务几乎覆盖信息产业所有主要领域的集团公司，发展之快，令人目不暇接。

这自然引起企业界及传媒的关注。

在最近该集团举行的有关其跨世纪发展规划的新闻发布会上，集团董事长任俊奇先生接受了多家媒体的采访。

当被问及集团成功的诀窍时，这位不到40岁的电子工程博士莞尔一笑，侃侃而谈。

任董事长说，我们的秘诀无它，无非就是“重才”二字。

本企业管理哲学的核心，就是视其人力资源为其成功之本，尤其是其中被称为人才的那些具有超常潜质与才能的人，他们是企业的精英与骨干。

这里所说的才能，既可是专业技术性的，也可是综合管理性的。

任先生指出，重才本是我国的传统，用贤养士，古已有之，孟尝君门客三千，刘备三顾茅庐，千古美谈。

具体说来，重才体现在我们的“八才”方针上，这就是：引才、识才、容才、用才、育才、信才、护才和奖才。

任先生进一步解释道：引才，就是通过一切渠道来吸引人才。

识才就是要有伯乐的眼力。

我们决不单凭学历、证书来定取舍。

应聘者都要经过认真的测试和考评，进行初选，然后还要经历半年的试用实习期，才做出录用决策。

容才就是要有容人的雅量，不做“武大郎”，不忌避贤者，怀公正之心。

用才是指用人之长，以尽其才，不致埋没、误用而浪费。

育才就是对人才不仅要使用，还要教育培养，使其长处和潜能得到进一步发扬和开发，弱点得以补足与纠正。

信才就是要充分信任人才，做到用人不疑，放手让人发挥其创造性。

任先生说，既然录用时筛选甚严，就应充分信任。

他特别提到他十分欣赏的美国成功企业之一的惠普公司，作为使命说明书中的第一要义：“我们坚信我们的每一位员工，都是会自觉地尽力做好自身的工作的。”

护才则是指爱护人才，保护其合法权益不受损害，并慎于惩罚，教育鼓励为主，允许犯错误，改了就好。

最后是奖才，这不仅指本公司对员工所付薪酬要维持在全行业最高水平，而且敢于重赏确有成就者，不惜重金，使人才所获确能与其所值与所献一致。

任先生含笑说道：能广纳天下之英才而用之，此实人生之至乐也。

<<人力资源管理>>

编辑推荐

《人力资源管理》是作为MBA教育的教科书来编写的，其内容可供30~70学时课程使用。除MBA学生外，也可供工商管理本科生、企业领导干部培训时参考，或供管理干部与感兴趣者自学。

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>