第一图书网, tushu007.com

<<企业战略与HR规划>>

图书基本信息

书名：<<企业战略与HR规划>>

13位ISBN编号：9787562822486

10位ISBN编号：7562822484

出版时间：2008-2

出版时间：华东理工大

作者：汪玉弟

页数：281

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

内容概要

在经济全球化的今天，人力资源已成为企业乃至整个国家的第一资源。
增强我国企业的核心竞争力，提升我国人力资源管理的专业化水准已经箭在弦上。
　本书从战略管理理论出发，对人力资本增值理论、人力资源战略及其企业竞争力、组织建设、人力资源信息管理、人力资源供求与预测、人力资源规划部署等方面进行了充分务实地论述，阐明了人力资源战略与规划是企业人力资源管理的方向性规划。
本书采用精悍的案例分析、思考题、小结等结构方式，充分演绎了人力资源管理的特色。
　作为一部问题解决明确、案例分析清晰、内容新颖务实的教材，本书适用于人力资源管理和相关专业的本科生、人力资源自学考试学生，以及管理人员、企业培训人员等相关读者。

作者简介

汪玉弟 现任上海师范大学法政学院人力资源第副主任，副教授。
多年来从事市场营销、人力资源战略、经理人开发、企业管理教学与培训工作，有着丰富的公务员培训与证券投资实践经验。
主要研究成果有：《市场营销》、《现代人力资源管理》、《现代人力资源开发与e时代》、《人力资源战略管理》等。

书籍目录

第一章 人力资本　第一节 人力资本概述　第二节 人力资本外延与类型　第三节 人力资本投资与收益　第四节 人力资本产权和人力资本市场　第五节 人力资本与人力资源开发第二章 人力资源战略　第一节 人力资源　第二节 人力资源管理　第三节 人力资源战略　第四节 人力资源战略形成的影响因素　第五节 人力资源战略的实施第三章 企业人力资源战略　第一节 人力资源战略分析方法　第二节 人力资源外部环境分析　第三节 人力资源内部环境分析第四章 企业战略管理　第一节 企业战略管理　第二节 战略管理的步骤和方法第五章 人力资源战略与竞争优势　第一节 人力资源战略与企业战略整合　第二节 人力资源战略提升企业竞争优势第六章 人力资源管理与组织设计　第一节 企业组织设计　第二节 企业组织类型与组织结构的形式　第三节 组织发展、变革与整合第七章 人力资源规划　第一节 人力资源规划的概念　第二节 人力资源规划的类别和内容　第三节 人力资源规划的原则与目标　第四节 制定人力资源规划程序第八章 人力资源需求预测　第一节 人力资源需求的影响因素　第二节 人力资源需求的预测方法　第三节 人力资源需求预测的步骤第九章 人力资源供给预测　第一节 人力资源供给的影响因素　第二节 人力资源供给的预测方法　第三节 人力资源供给预测及平衡第十章 人力资源规划体系与评估控制　第一节 人力资源规划编制　第二节 人力资源业务规划　第三节 人力资源规划的评估　第四节 人力资源规划的控制参考文献

章节摘录

第一章　人力资本　　第一节 人力资本概述　　三、人力资本特征　　所谓人力资本特征就是指人力资本本质规定下产生或具有的与物质资本及其他非人力资本不同的特点。
人力资本虽然具有资本共性，但是与物质资本及其他形式的非人力资本相比，它仍然具有自己鲜明的特点。
概括起来有以下几个方面：　　1．人力资本具有生物性和生命性　　这是人力资本与其他任何形式资本的最重要的区别。
人力资本的许多特点均是由此派生而来的。
人力资本存在于有生命的生物有机体的人体之中，人生命的存在方式，就是人力资本的基本存在方式。
人力资本与其生物载体——肉体不可分离。
它不能独立与人体之外，而其他资本，如物质资本则完全可以独立于任何人。
人力资本的载体只有一种形态即生命有机体的个人，而物质资本载体形态不仅多样而且可以转化。
　　2．人力资本具有生命周期性和可再生性　　人力资本的载体是有生命周期的人，所以人力资本形成与使用就具有严格的时间性。
虽然物质资本的投资使用也有时间性，但是人力资本的时间性要求更为严格。
因为人的年龄及其生命状态的变化都会对人力资本产生根本性的影响。
这种影响主要表现在三个方面：一、人力资本投资周期相对较长。
二、个体投资的时间集中，时间的边际成本和边际收益较大。
如人力资本教育投资主要在青少年，有道是“少壮不努力，老大徒伤悲”。
三、个人所能拥有的人力资本相当有限，这种有限性主要来自于一个人的体力、精力和生命长短等自然条件的约束。
四、在生命周期内，个体的人力资本存量可以再生来补偿其折旧，从而保持或提高它的资本功能，而实物资本只能通过更新替换来保持或提高。
　　3．人力资本具有主体性和意志性　　既然人力资本的载体、存在方式是有生命的人，那么人的主观意志对人力资本形成和使用就具有能动性作用。
人力资本的形成与效能的发挥受其承载者个人偏好的影响，受其所有者控制。
人力资本的形成一般是在消费领域和生产领域，家庭和各类教育机构是人力资本的重要生产单位，在进行这种投资决策时，会遇到重要的私人与公共选择问题。
因为人力资本的个人与社会的投资收益的形式和回报率有时会产生相当大的偏差。
就物质资本所有者而言，其目标既明确又单一，即追求最大化的利润。
但是人力资本的所有者却不同，他所追求的可能是物质利益的最大化，也有可能是其他方面效用的最大化，甚至是纯粹精神层面的东西，与物质没有多大的关系。
　　……

编辑推荐

《现代人力资源开发与管理系列教程：企业战略与HR规划》将介绍：自1954年当代管理学家彼得·德鲁克在《管理的实践》中首次提出“人力资源”一词以来，面对着不断变化的全球化经济环境，人力资源管理越来越具有不可替代的战略意义。
《现代人力资源开发与管理系列教程：企业战略与HR规划》紧紧围绕企业核心竞争力的建设，从企业战略与人力资源紧密结合的角度出发，在人力资本投资、确定人力资源战略、提升企业竞争优势、制定人力资源规划等方面论述了现代企业的人力资源活动和面临的问题，并提供了一系列的方法与决策过程。
《现代人力资源开发与管理系列教程：企业战略与HR规划》通过解读大量的案例及理论分析，阐述了现代人力资源战略与规划的重大意义。
《现代人力资源开发与管理系列教程：企业战略与HR规划》适用于企业管理人员、人力资源从业人员、人力资源管理专业学生（特别是自考生），以及相关领域的人员。

第一图书网, tushu007.com

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