

<<人力资源管理-理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理-理论与实务>>

13位ISBN编号：9787562925224

10位ISBN编号：7562925224

出版时间：2007-2

出版时间：湖北武汉理工大学

作者：孙泽厚，罗帆主编

页数：455

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-理论与实务>>

前言

每每经过武汉长江大桥往返于武昌汉口之间，当一望无际的滚滚江水出现我眼帘的时候，我总会神经质地产生遐想：这些滔滔不绝的江水只有在宽阔的河道里面，才是“资源”，如果它们离开了河道呢？

它还是资源吗？

我不敢回顾20世纪30年代汉口的水灾、1998年的洪水。

看来，水，成为资源的前提条件就是它必须在合适的位置。

水资源是这样，其他自然资源是不是也是这样呢？

煤气、电、风等等莫不如此，于是，我觉得，任何自然资源都必须在合适的位置才堪称资源，如果离开了一定的位置不仅不是资源反倒是灾难。

企业中的人也一样，任何人都必须在合适位置上才是企业的资源，不在合适位置上的人不仅不是企业的资源，反倒是企业的负担，这样的人越多，给企业带来的灾难就越大。

这里的合适主要指人格、能力与其岗位之间的匹配。

人力资源管理的基本追求就是要在合适的时间将合适的人放在合适的位置，合适的基本标准就是人格和能力与其所从事的工作岗位相匹配；人力资源管理的终极追求就是培养员工的献身精神。

基本追求是终极追求的前提。

本书的改版始终关注这样的追求，努力帮助企业实现人力资源管理的追求.真正做到“顶天立地”

。“顶天”，就是广泛吸收当今人力资源管理研究的最新成果，紧跟人力资源管理的最前沿，无论是理论还是方法，都代表了当今人力资源管理领域的趋势；“立地”就是紧密联系中国企业的实际，无论是理论还是方法，都紧紧结合中国企业的实际情况，既在中国企业实际的土壤上吸收营养，又在中国企业实际的土壤上培育中国人力资源管理的幼苗，使之能生根、开花、结果。

<<人力资源管理-理论与实务>>

内容概要

本套教材有下列特点：1全面系统地分析和阐述了管理原理及生产运作管理，企业战略管理，人力资源管理，管理信息系统，质量管理，组织行为，管理沟通，形象策划，技术经济，管理经济等课程的理论，方法和发展趋势，既有基本原理和基本知识，也有许多探索性，创造性的观点和方法；2本教材从框架设计到内容分析，既吸取了国内外的研究成果，又立足于创新。

每章均配有小结和讨论思考题，一方面供教师组织教学讨论用，另一方面便于学生复习和巩固所学知识；3各章均配有相应的中英文对照关键词。

学生在学完各课程后，能掌握至少一百个本课程的专业外语词汇，以适应我国加入后对管理人才外语知识的要求；4各教材在每章或每篇后均配有教学案例，供教师组织案例教学使用。

本套教材主要用于工商管理类各专业本科生和MBA学生，也可供企事业单位对管理人员进行培训用。

。

书籍目录

第一章 导论第一节 人力资源概述一、人力资源的概念二、宏观人力资源构成三、企业人力资源构成四、人力资源的特征第二节 人力资源管理概述一、人力资源管理的涵义二、人力资源管理的特点三、现代人力资源管理与传统劳动人事管理的区别四、人力资源管理的内容五、人力资源管理的作用第三节 人力资源管理原理一、同素异构原理二、能级层序原理三、要素有用原理四、互补增值原理五、激励强化原理六、公平竞争原理七、信息催化原理八、主观能动原理九、文化凝聚原理第四节 人力资源管理的理论演变一、人事管理的出现二、人力资源管理的提出三、人事管理向人力资源管理的转变四、人力资源管理的理论演变第五节 学习人力资源管理的意义和方法一、学习人力资源管理的意义二、学习人力资源管理的方法阅读材料1-1爱立信的人力资源管理策略【案例】有趣的议论第二章 职位分类与工作分析第一节 职位分类一、职位分类的含义和作用二、职位分类的内容与程序第二节 工作分析一、工作分析的含义与作用二、工作分析的程序和内容三、工作分析的方法四、工作分析的评价第三节 工作设计一、工作设计概述二、工作设计的方法阅读材料2-1一名称职行长的职责【案例】卡特洗衣公司第三章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述一、人力资源规划的概念二、人力资源规划的类型三、人力资源规划的内容四、人力资源规划的意义及其影响因素五、人力资源规划的制订者及制订时间第二节 人力资源管理供求预测一、人力资源规划的模型二、人力资源的供求预测第三节 人力资源管理规划的编制一、人力资源管理规划编制程序二、人力资源管理规划编制方法与示例第四节 人力资源规划的协调、控制与评价一、人力资源供给与需求的协调二、人力资源规划的控制三、人力资源规划的评价阅读材料3-1伍德公司的人力资源规划【案例】绿色化工公司第四章 人员招聘与流动第一节 人员招聘与选拔一、人员招聘渠道的选择二、人员招聘的过程管理三、人员选拔的程序和方法阅读材料4-1某公司中高层营销管理人员评价与选拔第二节 人员调配与流动一、人员调配的作用和意义二、人员调配的原则三、人员流动的形式和管理阅读材料4-2海尔的人力资源管理模式【案例】远翔公司第五章 人力资源开发与人员培训第一节 人力资源开发的涵义及作用一、人力资源开发的涵义二、人力资源开发的任务及作用阅读材料5-1员工开发与培训项目让住友插上腾飞的翅膀第二节 人力资源开发原则、主客体及内容一、人力资源开发的原则二、人力资源开发主体、客体及内容阅读材料5-2摩托罗拉：学员是学习的主体第三节 人力资源开发的程序及方式一、人力资源开发程序二、人力资源开发方式阅读材料5-3Oracle：个性化的在线学习第四节 人员培训概述一、人员培训与人力资源开发的区别二、人员培训的含义及内容三、人员培训的形式四、人员培训的原则和方法五、人员培训的组织和管理阅读材料5-4IBM：跳出俗套的多样化训练第五节 人员培训的需求分析与效果评价一、人员培训的需求分析二、人员培训评估【案例】培训就是智力的储蓄第六章 工作绩效考核第一节 工作绩效考核概述一、绩效考核的含义和作用二、绩效考核的原则和内容第二节 工作绩效考核体系的设计一、绩效考核的流程二、绩效考核的方法三、绩效考核的执行人第七章 激励与奖励第八章 职业生涯与职业管理第九章 人力资源保障与劳动保护第十章 企业人力资源预警管理第十一章 企业人力资源诊断第十二章 跨国企业人力资源管理

章节摘录

首先，弄清楚企业的战略规划与经营环境，这是人力资源规划的前提。

不同的产品组合、生产技术、生产规模、经营范围对人员会提出不同的要求，而诸如人口、交通、文化教育、法律、人力竞争、择业期望则构成外部人力供给的多种制约因素。

其次，弄清企业现有人力资源状况，这也是人力资源规划的基础。

实施企业战略，首先要立足于开发现有的人力资源，基于用好、用足现有人力的出发点，对本企业各类人员数量、结构、分布、利用及潜力状。

况、流动比率进行统计。

再次，运用各种预测方法对企业人力资源的供需进行预测。

预测的结果是产生一个供需的比较关系，即是供大于需、供等于需还是供小于需，得出人力资源的富余或缺乏的状况，从而成为制订人力资源开发、管理的总计划及业务计划的依据。

然后，制订相应于预测结果的人力资源开发、管理计划。

这是对供需关系作出相应决策的过程，即采取何种方式解决已存在的人员供需矛盾。

最后，在人力资源规划的整个过程中都要进行监督、控制，并评价计划质量，找出不足并给予适当调整，以保证企业战略目标的实施。

在此阶段，可以用一些量化的手段分析人力资源规划所带来的利益，以此说明人力资源规划的重要性和实际价值。

当人力资源规划有效时，整个组织都会受益。

很多企业都在实施管理人员继承图（供给预测的一种），我们就可以评价通过实施该项目，给企业带来了多大收益，计算成本收益比，就可以显示出人力资源规划是起作用，还是根本不起作用。

不过很多企业都忽视这一工作，有的即使有一些评价，也是粗线条，或仅停留在表面上。

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>