

<<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：9787564303341

10位ISBN编号：7564303344

出版时间：2009-8

出版时间：西南交通大学出版社

作者：冯伟林，刘诚 著

页数：274

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>>

前言

人力资源是一个组织中最最重要的资源。

美国“钢铁大王”安德鲁·卡内基曾说过：“带走我的员工，把我的工厂留下，不久后工厂就会长满杂草；拿走我的工厂，把我的员工留下，不久后我们还会有个更好的工厂。

”由此可见，人力资源是组织生存和发展的基础，是保持组织核心竞争力的关键。

如何获取、使用、开发、保持和激励员工，已经成为组织管理中的重要内容，人力资源管理部门在组织中的地位也会日益提升。

本书是编写者根据多年的教学并在对政府、企事业单位调研的基础上完成的。

在写作的过程中，我们借鉴了最新的人力资源管理理论和方法。

本书共有10章，内容分别是人力资源管理概述、人力资本投资收益与风险规避、人力资源战略规划、工作分析、员工的招聘与录用、员工培训、员工绩效评估、员工薪酬管理、劳动关系管理和员工职业生涯规划。

每章开篇有“学习要点”，提示需要掌握的主要内容；每章后面的“思考题”和“案例分析”用来检验学习者分析问题和解决问题的能力。

<<人力资源管理>>

内容概要

《人力资源管理》是根据多年的教学并在对政府、企事业单位调研的基础上完成的。在写作的过程中，我们借鉴了最新的人力资源管理理论和方法。

《人力资源管理》共有10章，内容分别是人力资源管理概述、人力资本投资收益与风险规避、人力资源战略规划、工作分析、员工的招聘与录用、员工培训、员工绩效评估、员工薪酬管理、劳动关系管理和员工职业生涯规划。

每章开篇有“学习要点”，提示需要掌握的主要内容；每章后面的“思考题”和“案例分析”用来检验学习者分析问题和解决问题的能力。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概述第一节 人力资源管理的基本概念第二节 人力资源管理的产生与发展第三节 人力资源管理的人性假设第四节 人力资源管理的基本原理思考题第二章 人力资本投资收益与风险规避第一节 人力资本理论第二节 人力资本投资与收益第三节 人力资本投资风险与规避思考题第三章 人力资源战略规划第一节 人力资源战略规划概述第二节 人力资源战略规划的内容第三节 人力资源战略规划的程序与过程第四节 人力资源供需预测与平衡思考题第四章 工作分析第一节 工作分析的意义第二节 工作分析的原则与内容第三节 工作分析的方法第四节 工作分析的结果思考题第五章 员工的招聘与录用第一节 员工招聘概述第二节 员工招聘计划第三节 招聘的渠道第四节 员工的甄选与录用思考题第六章 员工培训第一节 员工培训概述第二节 培训需求分析第三节 培训的主要方法第四节 员工培训的效果评价思考题第七章 员工绩效评估第一节 员工绩效评估概述第二节 员工绩效评估的实施过程第三节 员工绩效评估的方法思考题第八章 员工薪酬管理第一节 员工薪酬管理概述第二节 员工薪酬制度第三节 员工工资与福利管理第四节 员工薪酬设计思考题第九章 劳动关系管理第一节 劳动关系概述第二节 劳动合同第三节 劳动争议及处理第四节 企业民主管理制度思考题第十章 员工职业生涯规划第一节 职业生涯规划概述第二节 职业生涯目标第三节 员工职业生涯规划的方法思考题参考文献

章节摘录

(二) 人力资源的特征 1. 社会性 人力资源的形成和投入使用, 都是在特定的社会环境中开展的, 通过社会性学习, 提高和改善人力资源的质量, 通过社会性劳动, 使人力资源产生效益。由于社会环境的差异, 不同国家或地区的人力资源开发以及利用水平各不相同。

因此, 人力资源具有典型的社会性特征。

这一特点要求在人力资源的开发和使用的过程中, 不能像自然资源那样, 只考虑经济因素, 必须考虑政治经济环境、社会发展水平、社会制度、风俗习惯等社会性因素。

2. 时效性 时间是人力资源形成、开发和使用的一个重要约束条件。

一方面, 人体是人力资源的载体, 要受生命周期的限制。

在生命的不同阶段, 人力资源的性质和状态是有差别的。

童年和少年阶段主要是人力资源的储备和形成阶段, 此后的青年和中年阶段是人力资源发挥作用的阶段; 进入老年阶段以后, 虽然还能继续发挥作用, 但是效率已经大大下降。

另一方面, 知识和技术的获取需要时间的积累, 而且在知识和技术更新日益加快的知识经济时代, 知识和技能很容易过时、落后, 从而导致劳动能力及其功能相对降低。

这也提醒人力资源管理者应更加关注人力资源的时效性。

3. 能动性 人力资源与其他资源最根本的区别就是其具有主观能动性。

一方面, 人力资源的形成是一个主观能动的过程。

人力资源的形成主要是个体积极主动选择和努力, 通过个体的自我学习、学校教育与培训等方面来实现的。

另一方面, 其他资源在经济和社会发展过程中是被动投入的, 而人力资源的投入使用却是主动选择的过程, 人们可以根据自己的能力和兴趣来选择职业, 还能够在社会性劳动中操纵、控制其他资源, 从而有目的、有意识地推动经济社会发展。

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>