

<<中国人力资源管理问题报告>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源管理问题报告>>

13位ISBN编号：9787800876875

10位ISBN编号：780087687X

出版时间：2004-9-1

出版时间：中国发展出版社

作者：邢传,沈坚

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>

<<中国人力资源管理问题报告>>

内容概要

人类已迈入21世纪，这是一个变幻莫测的世纪，这是一个催人奋进的世纪。

在这里，机遇与挑战共存；在这里，竞争与合作共在。

面对急剧的变革、残酷的挑战，如何准确把握时代潮流，时刻站在风头浪巅，跻身于世界强国之林、永久立于不败之地，对这些问题进行全面的思考和积极的探索，是呈现于您面前的这本《中国人力资源管理问题报告》的写作使命。

？ 马克思曾说过，凡是存在人类协作的地方就存在管理。

管理是一种普遍存在的社会行为，是任何组织、群体活动所不能回避的经典话题。

在一切管理系统中，人都是最主要的因素，它是最活跃、最能动、最积极的要素，组织活力的源泉在于劳动者的创造力、积极性和智慧。

如何充分挖掘、准确识别和长足发展“人”的这种潜力和能量，成为中国政府和企业机构回应经济大变革所必须回答的时代命题，是人力资源管理领域进行学术研究和实践探索的核心使命。

？ 著名经济学家厉以宁最近在中国人民大学举行的“全球经济论坛”中指出，随着中国加入WTO，中国企业要在与狼共舞的环境中克敌制胜，必须要有自己的“绝招儿”，而这个“绝招儿”就是企业的核心竞争力。

显然，如何赢得人力资源的竞争优势是问题的核心。

要做到这一点，就必须回答以下一系列问题：中国面临着怎样的国内外经济环境？

这些环境变迁对中国人力资源的素质发展提出了怎样的要求？

不同类型的企业，比如国企、私营企业、民营企业，应当如何结合自己的特点做出不同的回应？

如何来把握和应用纷繁多样的人力资源管理理论？

如何将这些外在挑战和内在精神切实落实在具体的管理技术和过程中？

如何将人力资源管理的各个关节与企业管理、政府管理的其他部分有机融合在一起？

？ 对上述这些问题的一一解剖与探索，构成了本书各章节的主要内容。

我们希望，通过对这些问题的回答，我们能在环境挑战、理论回应、技术改造三个层次上引导中国企业家等思考并回答：应该如何定位并构建自己的“绝招儿”。

？ 同其他的人力资源管理著作相比，如果说本书在写作风格和思想内容方面有所特色的话，大致可以归纳为如下三点：？ 首先，前沿性、理论性是本书的最大特色。

理论的伟大在于它对实践的指导。

人力资源管理，通常被人们视为只有具体的管理工具而缺乏有力理论支撑的一门学科，言外之意就是，人力资源管理只为学习者提供了一套可资利用的工具，至于如何判断工具的目的和价值，则无从回答。

本书在整体框架的设计中就试图弥补这一不足，在为读者提供具体的人力资源管理工具之前，首先就人力资源的基础理论问题做出了自己的分析和判断。

这一部分内容包括对理论基础的系统梳理、对环境挑战的判断、对创新方向的定位以及对中国企业不同特色的独到分析。

对这些理论问题的回答，为整个人力资源管理奠定了牢固的理论基础，为各种管理工具的选择指明了正确的方向。

？ 其次，本书尽可能向读者提供全面的知识。

这种全面性主要体现在如下两个方面：首先，本书的思考角度是全面的，既将人力资源放在整个社会大系统中进行思考，分析社会环境与人力资源管理体系之间的互动关系，同时又将其视为独立的管理体系，详细解析了规划、招聘、培训、考核、薪酬等不同管理环节在系统中的地位和作用；其次，本书的研究对象是全面的，针对中国企业类型多样化的特点，本书不仅辟专章分析了不同企业的特点及目标选择，更在每章的技术介绍、案例分析当中注意不同企业或机构类型的比重均衡，从而为读者呈现出一幅中国人力资源管理的全面图景。

？ 最后，实用性和可操作性也是本书的一大特色。

本书不仅向读者介绍了各种前沿的人力资源管理技术和方法，而且还在每部分中穿插了为这些技术量

<<中国人力资源管理问题报告>>

身打造的管理案例，这些案例有国内的、也有国外的，有成功的、也有失败的。这些技术和案例反映了我们对人力资源管理技术的理解，也反映了实践的运用状况，相信能够满足读者的不断增长的实践需求。

<<中国人力资源管理问题报告>>

书籍目录

第1章 中国人力资源管理的理论基础 第一节 人力资源管理的环境分析 一 人力资源管理生态学 二 中国人力资源存量 三 中国经济与企业发展 第二节 几种较有影响的人性假设 一 经济人假设 二 社会人假设 三 自我实现人假设 四 复杂人假设 第三节 人力资源管理的基本原则 一 以人为本：人力资源管理的基础 二 科学原则 三 激励原则 四 创新原则 五 权变原则第2章 中国人力资源管理的理念变迁 第一节 人力资源管理理念的变革之路 一 从经验管理到科学管理 二 文化管理：新兴的管理理念 第二节 从传统人事管理到人才资源管理 一 传统人事管理的特点与问题 二 人力资源管理理念的提出与变化 三 人力资源管理与传统人事管理的区别 第三节 中国人力资源管理理念荟萃 一 人才主权理念 二 企业演化中的人力资源管理理念 三 学习型组织人力资源开发理念第3章 中国企业人力资源管理的特点 第一节 国有企业的人力资源管理 一 中国国有企业发展现状 二 中国国有企业人力资源管理的特点 三 中国国有企业人才资源管理体系的建立 第二节 民营企业的人力资源管理 一 中国民营企业发展现状 二 中国民营企业人力资源管理特点 第三节 合资企业的人力资源管理 一 中国合资企业发展现状 二 中国合资企业人力资源管理特点第4章 新世纪中国人力资源管理面临的挑战 第一节 新世纪人力资源管理面临的新背景 一 全球化与人力资源 二 信息化与人力资源 三 市场化与人力资源 四 民主化与人力资源 第二节 新世纪人力资源管理面临的新问题 一 现存人力资源管理体制与市场经济要求的距离 二 我国企业人才资源管理中存在的问题第5章 新世纪中国人力资源管理的创新之路第6章 人力资源管理战略与规划第7章 人力资源管理中的工作分析第8章 人力资源管理中的招募第9章 人力资源的素质测评第10章 人力资源的培训与开发第11章 人力资源的绩效评估第12章 人力资源的薪酬体系第13章 人力资源的激励与保障第14章 人力资源管理与企业文化参考文献后记

<<中国人力资源管理问题报告>>

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>