

<<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：9787801627278

10位ISBN编号：780162727X

出版时间：2003-10

出版时间：经济管理

作者：于秀芝

页数：351

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

知识经济时代已经来临。

在知识经济社会里，知识是经济增长的内动力，人才是经济发展的决定性因素。

早在20世纪80年代初，美国通用电气公司总裁杰克·韦尔奇就提出了这样的口号：“人，是我们最重要的资产！”

“知识经济就是人才经济。

知识经济时代，人才资源是第一资源。

21世纪是知识经济占主导地位的世纪。

在知识经济时代，人们创造知识和运用知识的能力和效率，已经成为影响一个国家综合国力和国际竞争力的关键因素。

知识经济发展凸现了人才战略作用。

近年来，许多国家为了在知识经济时代占有竞争优势，都在研究制定跨世纪的人才战略。

美国人提出：要培养新世纪的美国人；日本人提出：要培养世纪通用的日本人；加拿大提出：要培养21世纪的接班人才；韩国提出：要以头脑强国；新加坡也在积极引进人才。

因此，21世纪的竞争实际上是人才的竞争，而拥有一支数量充足、质量优秀的人才队伍则是各国在竞争中取胜的前提。

我们要充分认清形势，高度重视人才的重要作用，牢固树立人才是“第一资源”、“第一资本”、“第一动力”的观念。

探索人才发展新路，开创人力资源开发新局面，是我们迎接知识经济的必然选择，也是我们面对新世纪谋求自身发展的必然选择。

而如何开发人力资源，猎取优秀人才，用好每一个人才，充分发挥人才的才能，却是摆在管理者面前的一个重要课题。

在我国，对于人才的关注还是比较多的。

但是，从更深层去研究人力管理还需进一步努力。

本书的初衷就是想唤起人们对人力管理的重视，以尽教师的一点责任。

本书是作者近年来在教学工作和社会调研中，对有关问题的思考加以整理、总结而成的。

本书的任务是把人力资源管理中的核心内容整理出来，介绍给读者。

全书共分10章，其中包括人力资源管理概论、职务分析、人力资源规划、招聘策划、员工选择、培训与开发、绩效考评、员工激励、跨文化管理和员工发展。

本书更强调人的管理，比如，经营全人，360度绩效考评，减少员工离职风险等。

本书力求以通俗易懂的语言及案例，阐述人力资源管理的理念、内涵及管理方法与原则。

本书第二版是在第一版基础上修改而成的。

一方面，增加了近两年来人力资源管理领域出现的新知识、新理论和新方法；另一方面，增加了一些典型案例。

本书适合公司中各级管理人员、政府行政管理人员、大专院校管理专业学生，以及其他求职人员等使用。

本书在编写和出版过程中得到了所在单位领导和同事的大力支持。

在此向他们表示感谢！

本书在写作过程中，参考了许多国内外专家学者的著作和研究成果，并尽可能对参考或引用内容及观点做了注释，列出了参考文献。

在此，特向这些著作和研究成果的作者表示衷心的感谢！

由于作者水平有限，书中疏漏和不受之处在所难免，恳请专家学者和广大读者批评指正，共同推进我国人力资源管理理论的发展。

... 编者 2003年7月

<<人力资源管理>>

内容概要

《人力资源管理（第2版）》是作者近年来在教学工作和社会调研中，对有关问题的思考加以整理、总结而成的。

《人力资源管理（第2版）》的任务是把人力资源管理中的核心内容整理出来，介绍给读者。

全书共分10章，其中包括人力资源管理概论、职务分析、人力资源规划、招聘策划、员工选择、培训与开发、绩效考评、员工选择、培训与开发、绩效考廉政、员工激励、跨文化管理和员工发展。

《人力资源管理（第2版）》更强调人的管理，比如，经营全人，360度绩效考证，减少员工离职风险等。

《人力资源管理（第2版）》力求以通俗易懂的语言及案例，阐述人力资源管理的理念、内涵及管理方法与原则。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概论.第一节 人力资源管理概述第二节 塑造人本管理文化——经营全人第三节 构建人力资源管理的基本理念案例1-1 人的价值案例1-2 美国大陆航空公司的人力资源开发第二章 职务分析——人力资源管理的最基本工具第一节 职务分析概述第二节 职务分析的程序第三节 职务分析的方法第四节 职务说明书的编写第五节 职务设计案例2-1 工作职责的意见分歧案例2-2 安卓台风第三章 人力资源规划——优质的规划等于商战成功了一半第一节 人力资源规划第二节 人力资源规划的制定第三节 人力资源预测案例3-1 关西铝业公司案例3-2 五金制品公司的人力资源规划第四章 招聘策划概述第一节 招聘策划概述第二节 影响招聘的因素分析第三节 制定招聘流程案例4-1 王永庆的“招聘经”案例4-2 摩托罗拉的招聘政策第五章 选择——因岗择人第一节 面试第二节 能力测试第三节 其它招聘与选择人员的方法案例5-1 博士被“炒”记案例5-2 招聘营销副总经理..第六章 培训与开发——促进人力资本尽快增殖的有效方法第一节 培训的概述第二节 培训需求分析第三节 未来培训之路案例6-1 IBM的“学无止境”案例6-2 思科中国有限公司的培训之道第七章 绩效考评——人力资源开发与管理的核心第一节 绩效考评的性质第二节 绩效考评的程序和方法第三节 绩效评价反馈案例7-1 能这般“照顾体贴”下属吗？案例7-2 通用电器的“360度评价”第八章 激励——发挥人才潜力的引擎第一节 激励的特性第二节 激励理论第三节 员工持股和股票期权激励第四节 激励的原则和方法案例8-1 新上任的销售部王经理案例8-2 房子事件第九章 跨文化管理——碰撞中的事例与协调第一节 人力资源跨文化管理的含义第二节 影响管理活动的民族文化差异第三节 跨文化管理的方式和人力资源管理对策案例9-1 在华外企擅自解聘工会主席案例9-2 松下文化：“精神价值观”的魅力第十章 员工发展——企业发展的关键第一节 职业生涯管理的含义及任务第二节 职业生涯规划第三节 职业流动案例10-1 惠普视员工为“生命线”案例10-2 员工为何会离开企业参考文献

章节摘录

第一节 人力资源管理概述 一、人力资源及其特点 所谓人力资源，是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，包括具有智力劳动和体力劳动的能力。

从广义来说，智力正常的人都是人力资源。

人力资源作为国民经济资源中一个特殊的部分，既有质、量、时、空的属性，也有自然的生理特征。

一般地说，人力资源具有以下几个特征：（一）生物性 人力资源存在人体之中，是有生命的“活”的资源，与人的自然生理特征相联系，具有生物性。

（二）可再生性 人力资源是一种可再生的生物性资源。

它以人身为天然载体，是一种“活”的资源，可以通过人力总体和劳动力总体内各个个体的不断替换更新和恢复过程得以实现，具有再生性，是用之不尽、可以充分开发的资源。

第一天劳动后精疲力尽，第二天又能生龙活虎地劳动。

但是，大多数自然资源却不具备这种特性，它们是不可再生的，其开发潜力也是有限的。

（三）能动性 在经济活动中，人力资源是居于主导地位的能动性资源。

人力资源不同于其他经济资源之处在于其具有目的性、主观能动性和社会意识。

人是一种最积极、最活跃的生产要素。

一方面。

人可以通过自己的知识智力创造工具，使自己的器官得到延伸和扩大，从而增强自身的能力；另一方面，随着人的知识智力的不断发展，人认识世界、改造世界的能力也将增强。

（四）时效性 人力资源的形成、开发和利用都会受到时间方面的限制。

从个体角度看，因为一个人的生命周期是有限的，人力使用的有效期大约在16~60岁之间，最佳期为30~50岁，在这段时间内。

如果人力资源得不到及时与适当地利用，个人所拥有的人力资源就会随着时间的流逝而降低，甚至丧失其作用。

从社会角度看，人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期。

（五）高增值性 就现代经济学来说，一个过去难以想像的事实是：在国民经济中，人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。

在现代市场经济国家，劳动力的市场价格不断上升，人力资源投资收益率不断上升，劳动者的可支配收入也在不断上升。

与此同时，高质量人力资源与低质量人力资源之间的收入差距也在扩大。

美国经济学家舒尔茨甚至认为，这种人力资源经济价值的上升趋势，使劳动力相对于土地和资本来说，其作用相对日益扩大，很可能带来制度变革，并产生一系列新的经济模式。

（六）可控性 相对来说，自然资源的生成与物力和财力资源的生成缺乏可控性，而人力资源的生成却是可控的。

有位教育学家说过：给他1.2万名儿童，他可以把他们培养为乞丐，也可以把他们培养为天才。

人力的生成不是自然而然的过程，而需要人们有组织、有计划地去培养与利用。

（七）变化性与不稳定性 金融资源与自然资源是相对稳定的，但是，人才资源却会因个人及其所处环境的变化而变化。

在甲单位是人才，到乙单位可能就不是人才了。

这种变化性还表现在不同的时间上，20世纪五六十年代的生产能手，到90年代就不一定是生产能手了。

。

（八）开发的连续性 作为自然资源与物质资源，一般只有一次开发与二次开发，形成产品使用后不能再继续开发了，人力资源由于它的再生性，则具有无限开发的潜力与价值，人力资源的使用过程也是开发过程，可以连续不断地开发与发展。

（九）个体的独立性 自然资源的存在形式一般是成块成群地联结在一起的，散在形式较少，而人力资源则以个体为单位，独立存在于每个生活着的个体身上，而且受各自的生理状况、思想与价

<<人力资源管理>>

值观念的影响。

这种存在的个体独立性与散在性，使人力资源的管理工作显得复杂而艰难，管理得好则能够形成系统优势，否则，就会产生内耗。

（十）内耗性 自然资源是数量越多越好，形成一定规模后，作用越来越大。

矿藏量越大越有开发价值，资金越多越有投资效益。

然而，企业人力资源却不一定是越多越能产生效益。

关键在于我们怎样去组织、利用与开发人力资源。

常言道：一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝。

.....

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>