

<<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：9787806849835

10位ISBN编号：7806849831

出版时间：2010-8

出版时间：大连出版社

作者：魏世红，谭开明 主编

页数：215

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>

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 前言

人力资源是一切资源中最为宝贵的资源，是第一资源。作为一种特殊的资源，人力资源具有主动性、时效性、可再生性、两重性等有别于其他资源的独特之处。

在21世纪，企业发展所面临的内外部环境更加复杂，竞争更加激烈，谁能有效地管理和发展人力资源，谁就能掌握科技、掌握市场、掌握知识经济时代的生产力。

换句话说，企业发展的核心竞争力就在于企业所拥有的人力资源状况和人力资源管理水平。

近年来，各类组织的高层管理者之所以日益重视人力资源的战略地位，其根本原因就在于，对人力资源的有效利用是企业在国内保持竞争优势的必要条件。

而人力资源管理的根本任务，就是在组织内部以人为中心，对人力资源进行合理的开发、配置、培养和激励，并通过科学地设计各种相关人力资源管理制度保证上述管理目标的顺利实现，使员工充分发挥其才干，从而圆满地实现企业的各种目标。

基于此，本书从高等学校的教学需要出发，着眼于企业发展的实际情况，系统地介绍了企业人力资源开发与管理的理论、方法和技术。

主要内容包括：人力资源规划、工作分析、员工招聘与培训、绩效评估、薪酬管理、劳动关系管理以及职业生涯规划等。

在编写过程中，本书既吸收和介绍了国外的一些最新的人力资源管理思想和方法，又力图反映当前中国企业管理的实践。

本书结构严谨，简明扼要，突出了实用性。

管理学科学习的一个显著的特点就是理论和实践的紧密结合，因此，在教学中引入案例讨论、实践操作，有助于增加学生对管理实践的感性认识，间接获得一些实际管理经验，加深其对所学知识和理论的理解。

本书中每一章皆按照学习目标、引例、基本内容、知识题、案例题和实训题的模式进行编排，并且在每章内容中都穿插了大量的“同步案例”和“知识链接”版块。

每章结束后附有各类题型的练习，帮助学生尽快理解书中所学理论知识并切身体会这些知识在具体实践中是如何应用的。

为了提高学生的实务技能、操作水平，在每一章的最后均根据本章讲述的核心内容设计了有利于锻炼学生操作技能的实训题，通过背景设定、角色扮演、现场模拟等活动让学生在实训环节有身临管理活动现场的感觉。

通过运用所学知识寻找解决预先设定的管理问题的方法与途径，学生将在实践中加深对理论知识的理解，取得融会贯通的学习效果。

全书内容丰富、生动活泼，富有可读性和吸引力。

本书不仅可作为高等学校教学与培训的教材，而且可作为各行各业管理者自学和阅读的参考用书。

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

《人力资源管理》一书结构严谨，内容简明扼要，突出了实用性。本书中每一章，皆按照学习目标、引例、基本内容、知识题、案例题和实训题的模式进行编排，并且在每章内容中都穿插了大量的“同步案例”和“知识链接”版块。全书内容丰富、生动活泼，富有可读性和吸引力。本书不仅可作为高校教学与培训教材，也可作为各行各业管理者自学和阅读参考用书。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 人力资源管理概述 学习目标 1.1人力资源的基本概念 1.2人力资源管理的含义与基本内容. 1.3人力资源管理的地位与作用 知识题 案例题 实训题第2章 人力资源规划 学习目标 2.1人力资源规划概述 2.2人力资源规划的过程与方法 2.3人力资源规划的编制 知识题 案例题 零实训题第3章 工作分析与工作设计 学习目标 3.1工作分析的含义与作用 3.2工作分析的流程与方法 3.3工作设计 3.4工作描述和工作说明书 知识题 案例题 实训题第4章 员工的招聘与选拔 学习目标 4.1员工招聘工作概述 4.2员工招聘的渠道与方法 4.3员工招聘与选用总结 知识题 案例题 实训题第5章 员工培训与开发 学习目标 5.1员工培训与开发的基本概念 5.2员工培训与开发的内容 5.3员工培训与开发的方法 5.4员工培训与开发的组织管理 知识题 案例题 实训题第6章 绩效评估 学习目标 6.1绩效评估概述 6.2绩效评估的内容与方法 6.3绩效评估方法 6.4绩效评估面谈 6.5影响员工绩效评估结果的因素分析 知识题 案例题 实训题第7章 薪酬管理 学习目标 7.1薪酬概述 .....第8章 劳动关系管理第9章 职业生涯管理主要参考文献

章节摘录

1) 资源的含义 在经济学上,资源是指为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。传统经济理论认为,企业进行生产的过程就是从资源(生产要素)的投入到生产出产品的过程。生产过程中的资源(生产要素)类型一般被划分为劳动、土地、资本和企业家才能。在这四大资源中,从广义来看,劳动和企业家才能都属于人力资源的范畴,因此可以说,人力资源是最重要的资源。

它是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源,被经济学家称为第一资源。

2) 人力资源的含义 人力资源不同于一般的资源,它的特殊性主要表现在以下几个方面:

(1) 人力资源是一种“活”资源,而物质资源是一种“死”资源。

物质资源只有通过人力资源的有效开发、加工和制造才会产生价值。

(2) 人力资源是指存在于人体内的体力资源和智力资源。

从企业的视角看,人力资源是指能够推动整个企业发展的劳动者能力的总称。

它包括量和质两个方面。

从量的角度划分,人力资源包括现实的劳动能力和潜在的劳动能力;从质的角度划分,人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。

(3) 人力资源是创造利润的主要资源,特别是在高新技术等行业,人力资源的创新能力是企业利润的源泉。

(4) 人力资源是企业可以开发的资源。

人的创造能力是无限的,通过对人力资源的有效管理可以极大地提高企业的生产效率,从而实现企业的目标。

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>