

<<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：9787810987448

10位ISBN编号：7810987445

出版时间：2006-11-1

出版时间：上海财经大学

作者：夏兆敢

页数：295

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

随着科学技术和社会经济的发展，国际经济一体化的趋势越来越凸现出来，而与国际经济一体化相伴随的是更为激烈的市场竞争，它不仅对个人、对个业、进而对一个国家提出了严峻的挑战。作为一个发展中的大国，中国在与世界强国的竞争中，要想在世界经济和国际市场上取得一席之地，必需充分挖掘中国最具潜力的资源——人力资源，并通过人力资源管理打造中国和中国企业的竞争优势。

人力资源管理的根本任务是对人力这一特殊资源进行充分开发，优化配置，合理利用和科学管理，其目的在于最大限度地调动人的主动性、积极性和创造性，从而形成组织的核心竞争力。

目前，管理学界的一个基本共识是，人力资源管理正成为21世纪企业管理的核心。

如果说这是一种世界性潮流的话，那么人力资源管理对中国来说就具有更为特殊的意义。

编写一套具有中国特色而又科学实用的人力资源管理教科书，不仅是高等学校人才培养的需要，更是中国企业提高人力资源管理水平，谋求竞争优势的需要。

当然，这是一件有相当难度的事，需要广大从事人力资源管理教学、研究和咨询的专家学者不断地探索和努力，更需要广大企业管理者尤其是高层管理者的不断总结和实践。

因为，人力资源管理既是一门科学，也是一门艺术，是科学和艺术的结合。

本书在坚持马克思主义基本原理的基础上，积极学习和借鉴国外人力资源管理的新理念、新知识、新技术，并力图将这些新的知识和技术与中国本土的实际结合起来，努力构建一个比较完整、科学的人力资源管理体系。

本书将“以人为本”的管理思想作为贯穿全书的主线，并以此为依托，全面系统地阐述了人力资源管理的基本原理、职能活动和相关的技术方法。

全书在吸收和借鉴国内外同类教科书优点的基础上，对人力资源管理教科书的框架有所突破，对其体系、结构和内容做了重新安排，重点阐述了人力资源管理的基本原理和方法，突出了针对性和实用性。

本书注重理论与实践的结合，内容精练，结构严谨，表述流畅，深入浅出，通俗易懂，简明适用。在编写体例上也具有较强的适用性和可读性。

每章开头有要点提示，使读者开篇便明了学习的重点。

同时每章均有导入案例，对读者有一定的吸引力。

每章结尾附有小结，提纲挈领地概括了本章主要内容。

<<人力资源管理>>

内容概要

《21世纪经济管理专业应用型精品教材：人力资源管理》从战略的高度全面系统地阐述了人力资源管理的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。

《21世纪经济管理专业应用型精品教材：人力资源管理》共十章，主要包括人力资源管理导论、人力资源规划、工作分析、招聘录用、培训开发、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理、劳动关系管理和员工流动管理等内容。

每一章的开始有要点提示，使读者明确每章的重点和难点。

同时，每一章开篇均有导入案例，通过案例引导对读者产生一定的吸引力，并使读者对该章内容产生一种感性的认识，以便进一步深入学习。

每章后面附有本章小结、关键概念、复习题、讨论及思考题，帮助读者掌握基本知识，引发深入思考。

。

<<人力资源管理>>

书籍目录

前言第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源基本概念第二节 人力资源管理概述第三节 人力资源管理的理论基础第四节 人力资源战略第二章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源需求、供给的预测与平衡第三节 人力资源规划的编制与执行第三章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析的方法第三节 工作说明书与工作规范的编写第四章 招聘录用第一节 招聘工作概述第二节 招聘工作的程序第三节 选拔和录用第五章 培训开发第一节 培训开发概述第二节 培训开发的流程第三节 培训开发的形式与方法第六章 绩效管理第一节 绩效管理概述第二节 绩效管理的实施第三节 绩效考核的方法第七章 薪酬管理第一节 薪酬管理概述第二节 基本薪酬体系设计第三节 激励薪酬与福利第四节 薪酬管理第八章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述第二节 职业生涯管理理论第三节 职业生涯管理规则与管理第九章 劳动关系管理第十章 员工流动管理参考文献后记

章节摘录

(一) 供不应求 供不应求状态是人力资源需求大于人力资源供给时的状态, 这种状态通常出现在组织规模扩大和经营领域扩大时期。

组织在原有的规模和经营领域中也可能出现人力资源不足, 比如人员的大量流失, 这表明组织人力资源管理政策出现了重大的问题。

组织通常可以采用外部招聘、内部招聘、聘用临时工、延长工作时间、内部晋升、培训员工、调宽工作范围等措施保证人力资源的供需平衡?

外部招聘是最常用的方法, 但一般来说, 应该优先考虑内部招聘和内部晋升计划, 这样不仅可以节约外部招聘的成本, 而且从内部招聘的人员对本组织更熟悉, 对组织的忠诚度也更高; 聘用临时工是一种比较灵活的措施, 但是这种方法比较适用于出现季节性或临时性人员短缺的工作; 延长工作时间的可能会降低员工的工作质量, 而且工作时间也受到政府政策和法规的限制; 培训的方法能够为内部晋升计划的实施提供有效的保障, 也可以防止组织出现冗员的现象; 调宽工作范围就是通过修改工作说明书, 调宽员工的工作范围和增加员工的工作责任, 从而达到增加组织工作量的目的, 但这种方法必须与提高待遇相对应, 与提高技术成分相配合。

(二) 供过于求 供过于求的状态是人力资源需求小于人力资源供给时的状态, 也就是组织人力资源过剩。

绝对的过剩主要发生在组织业务活动萎缩时期。

组织通常可以采用提前退休、增加无薪假期、减少工作时间、工作分享、裁员等措施处置过剩人员, 以保证人力资源的供需平衡。

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>