

图书基本信息

书名：<<21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材>>

13位ISBN编号：9787811174960

10位ISBN编号：7811174960

出版时间：2008-8

出版时间：中国农业大学出版社

作者：邹华，修桂华 主编

页数：323

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>

内容概要

本书在内容上具有较强的系统性和实用性。

作为人力资源管理专业的基础课教材，本书对人力资源管理的基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。

同时，根据人力资源管理专业实践性和应用性强的特点，结合人力资源管理实践领域中的有效经验和新鲜实践，对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。

各章后面都附有思考题和案例分析，以帮助读者总结和进一步思考。

本书可作为相关管理专业本科、专科人力资源管理课程的教材，还可作为各种行业从事人力资源管理工作人员的自学参考书。

书籍目录

第1章 人力资源导论 1.1 人力资源的概念 1.1.1 人力资源的概念与特点 1.1.2 相关概念
1.1.3 人力资源是企业的宝贵资源 1.2 人力资源管理的职能、内容和意义 1.2.1 人力资源管理的含义和职能 1.2.2 人力资源管理的内容 1.2.3 人力资源管理的意义 1.3 人力资源管理与模式比较 1.3.1 国外人力资源管理的发展阶段 1.3.2 中国人力资源管理学的产生与发展 1.3.3 人力资源管理和传统劳动人事管理的区别 1.3.4 美、日人力资源管理模式的比较第2章 工作分析与工作设计 2.1 工作分析的含义、任务与内容 2.1.1 工作分析的含义 2.1.2 工作分析的意义 2.1.3 工作分析的目的 2.1.4 工作分析的任务 2.1.5 工作分析的内容 2.2 工作分析的信息获取 2.2.1 问卷调查法 2.2.2 资料分析法 2.2.3 面谈法 2.2.4 观察法 2.2.5 参与法 2.2.6 实验法 2.3 工作分析过程 2.3.1 准备阶段 2.3.2 调查阶段 2.3.3 分析阶段 2.3.4 完成阶段 2.3.5 评价与控制 2.3.6 工作说明书与规范书 2.4 工作设计 2.4.1 工作设计概述 2.4.2 工作设计的要求 2.4.3 工作设计的作用 2.4.4 工作设计的相关因素 2.4.5 工作设计的方法 思考题第3章 人力资源战略与规划 3.1 人力资源战略概述 3.1.1 人力资源战略的定义 3.1.2 人力资源战略的分类 3.2 人力资源战略的构建 3.2.1 人力资源战略的制定 3.2.2 人力资源战略的实施 3.2.3 人力资源战略与企业总体经营战略的整合 3.2.4 人力资源战略评估第4章 人力资源招聘与选拔第5章 人力资源培训与开发第6章 绩效管理第7章 薪酬管理第8章 员工激励第9章 劳动关系与社会保障管理第10章 职业管理第11章 人力资源流动管理第12章 跨国公司的人力资源管理

章节摘录

第1章 人力资源导论 1.1 人力资源的概念 1.1.1 人力资源的概念与特点 1. 资源
资源是一个经济学术语，它泛指社会财富的源泉，指给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物

。在经济学意义上，人们一般把资源看做是用来进行价值增值的物质实体，是为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。

对资源的分类有多种，常见的是分为两大类：一类是来自自然界的物质资源，可称之为自然资源，例如森林、矿藏、河流、草地等；另一类是来自人类自身的知识、技能智力和体力，可以称之为人力资源。

2. 人力资源 人力资源可以说是当代颇为时尚的管理术语。

目前所理解的人力资源概念，是由管理大师彼得·德鲁克（Peter Drucker）于1954年在其《管理实践》一书中首先正式提出的。

他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为企业带来可观的经济价值。

德鲁克虽然提出了人力资源的概念，并指出了其重要性，但却未对人力资源这一概念给出详细的定义，后来的学者从不同角度给出了不同的定义。

根据研究角度的不同，可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义，持这种观点的人占了较大的比例，主要包括：
（1）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，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

（2）所谓人力资源，是指包含在人体内的一种生产能力，它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量来表示的资源，对经济起着生产性的作用，并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

（3）人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

（4）所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

（5）人力资源是指组织中拥有的成员的技能、能力、知识以及他们的潜力和协作力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义，例如：
（1）人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。

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>