

<<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：9787811239836

10位ISBN编号：7811239833

出版时间：2010-4

出版时间：北京交通大学

作者：程延园 编

页数：298

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

今天,无论是大型跨国公司的高级经理,还是国内小型企业的管理人员都声称,要想在当今激烈竞争的市场中获胜,有效管理人力资源是企业获得持续竞争优势的关键.事实上,全球各地的管理者都清醒地认识到人力资源是任何一个组织的核心资源。

为了赢得成功,他们必须拥有最好的人,并且能够激发他们的才能,有效地组织生产经营。

前通用电气首席执行官杰克.韦尔奇说:“没有合适的人,再好的战略也不可能付诸实施。

”有效管理组织人力资源,并充分挖掘他们的潜能和才干,是对管理者的巨大挑战。

近几年,人力资源管理的理论研究和实践取得了令人鼓舞的发展,新的思想、理论、技术和方法不断涌现,企业人力资源管理的经验也越来越成熟。

许多中国本土企业在学习、引进、消化西方人力资源管理理念和方法的基础上,开始了很多创新性的改良和深化尝试。

本书的特点之一,是重视理论与实践的均衡结合.本书反映了当前人力资源管理的成熟理论和知识及其应用,关注了人力资源管理领域的新发展、新趋势。

在写作过程中,我们访谈了100多名大企业的人力资源管理经理人,吸收了他们成熟、行之有效的管理经验。

通过对国内大量人力资源管理案例的分析,采集企业案例,体现了企业人力资源管理和变革的活动。

通过阅读本书,既可以提高人力资源管理理论素养,又可增强管理的实践能力。

<<人力资源管理>>

内容概要

“ 人力资源 ” 是企业组织创造价值的核心资源。

人力资源管理旨在协助、促进优质人力资源的吸纳、发展、激励、维持和改善，进而提升组织绩效，为企业赢得竞争优势。

本书全面阐述了人力资源管理成熟的理论思想、技术方法和有效的管理实践，整合了一个“成功的人力资源管理系统模型”，评析了人力资源管理和变革活动的案例，便于读者理解、体会人力资源管理的理论意义并用于实务。

本书内容丰富，对人力资源管理的学生和企业专业人员而言，是一本较为“实用”的教科书。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一篇 导论 第一章 人力资源管理概述 第一节 何谓人力资源管理 第二节 人力资源管理的系统模型 第三节 人力资源管理的角色和职责 第四节 人力资本与人力资源管理 第五节 人力资源管理的历史发展 第六节 人力资源管理的未来趋势 关键词 复习与思考 第二篇 招聘与甄选：吸纳绩优人力资源 第二章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划的步骤 第三节 人力资源规划的方法 关键词 复习与思考 第三章 工作分析与设计 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的具体实施 第三节 工作分析的方法 关键词 复习与思考 第四章 招募与甄选 第一节 人员招聘概述 第二节 人员招募渠道 第三节 人员甄选方法 关键词 复习与思考 第三篇 培训与发展：发展绩优人力资源 第五章 绩效管理与评估 第一节 什么是绩效、绩效管理 第二节 绩效评估程序 第三节 绩效评估方法 第四节 绩效管理的实施 关键词 复习与思考 第六章 培训与发展 第一节 培训与发展概述 第二节 培训的程序 第三节 培训的方法 第四节 管理发展与组织发展 关键词 复习与思考 第七章 职业生涯发展 第一节 职业生涯发展的重要性 第二节 职业生涯规划的实施 第三节 认清个人与组织的需求 关键词 复习与思考 第四篇 薪酬管理：激励绩优人力资源 第八章 建立高绩效的薪酬制度 第一节 薪酬的战略意义 第二节 薪酬方案设计 关键词 复习与思考 第九章 薪酬与激励制度 第一节 员工激励概述 第二节 激励方案的类型 关键词 复习与思考 第十章 员工福利 第一节 员工福利与权利 第二节 员工福利措施规划 第三节 法定福利 第四节 自主福利 关键词 复习与思考 第五篇 员工关系：维持绩优人力资源 第十一章 工会与集体谈判 第十二章 员工安全与健康 第六篇 战略与变革：改善绩优人力资源 第十三章 人力资源战略 第十四章 企业文化 第十五章 管理多样化的劳动力 参考文献

章节摘录

20世纪60年代后,美国经济学家舒尔茨和贝克尔提出了现代人力资本理论。该理论首次将资本划分为人力资本和物质资本,并指出人力资本是由投资形成的,是经济增长的重要源泉。

人力资本理论的提出,使人力资源的概念深入人心。

在21世纪的知识经济中,企业必须依赖其管理人员与技术人员的创造性与主动性来赢得竞争优势,这样就不可能低估人的作用,于是人本主义管理上升为管理的主流管理价值观。

人本主义,即把人当作企业的主体,确立人在企业中的主导地位,将企业的一切管理活动转移到主要围绕调动员工积极性、主动性和创造性来进行和展开,对人力资源的研究也进入到一个新阶段。

学者们分别从不同角度对人力资源的含义进行解释。

例如,美国学者伊凡。

伯格(IvanBerg)对人力资源的组成进行了分解,认为人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。

雷西斯.列科(RensisLakere)从人力资源的作用进行解释,指出人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。

人力资源,是指人所具有的能为组织和社会创造价值,并且能够被组织所利用的劳动能力(体力和脑力)的总和。

人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,它可以统称为劳动能力。

这一能力能够为组织所利用,并为组织和社会持续地创造价值。

人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源,和其他资源相比,人力资源具有能动性、增值性、社会性和可开发性等特点。

能动性。

能动性是指人总是有目的、有计划地在使用自己的体力和脑力。

在价值创造的过程中,人力资源总是处于主动的地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素。

增值性。

增值性是指人力资源可以持续地被开发利用,不断地创造价值。

与自然资源不同,人力资源的知识、经验和技能不会因为使用而消失,相反会因为不断使用而更有价值。

社会性。

社会性是指人力资源会因为所处时代、社会不同而发生变化。

社会政治、经济和文化的不同,必将导致人力资源质量的不同。

例如,80后出生的年轻人所具备的特点和60年代出生的人截然不同。

可开发性。

可开发性是指人力资源的开发具有投入少、产出大的特点。

正如舒尔茨所说,人力资源是效益最高的投资领域。

人力资源可以连续不断地开发与发展,为组织和社会持续地创造价值。

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>