第一图书网, tushu007.com

<<现代人力资源管理理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理理论与实务>>

13位ISBN编号：9787811239942

10位ISBN编号：7811239949

出版时间：2010-7

出版时间：北京交通大学出版社

作者：张剑

页数：294

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

第一图书网, tushu007.com

前言

“理论是灰色的，生活之树常青”，任何管理学科几乎都是问题导向型的，源于生活，并由实践问题刺激发展与完善，所以都可以套用这句话。
但有一位MBA的学生在我结束人力资源管理教学的时候说：“我觉得生活是灰色的，理论之树常青”。
这位学生解释说，课堂上讲授的人力资源管理生动、完美、科学，对组织的经营活动能够产生极大的贡献；而现实中的人力资源管理却很不相同，往往烦琐、枯燥，在企业中并不被重视。
这正是我国企业人力资源管理发展的现状。
20世纪80年代以来，西方的人力资源管理科学传人我国，我国企业在借鉴吸收西方先进科学理念的时候遇到很多水土不服的情况，例如，有些企业引入先进的绩效考评方法，非但没有帮助自己的企业摆脱困境，反而引发了一系列意想不到的问题——员工人人自危、高管频繁变动，企业文化陷入混乱……西方科学的人力资源管理怎样才能够根植到中国文化当中，成为推动组织经营目标实现的有效工具，并通过中国企业的人力资源管理实践从而丰富与完善，这是我一直思考的问题。
自从1996年开始进行人力资源管理教学以来，我接触过众多人力资源管理教材。
我认为人力资源管理学科有自身的逻辑，一本好的教材首先要能够反映学科的基础框架，让学生在学习结束的时候对该学科形成系统的了解；好的教材应该能够引发学生的兴趣，让他们在学习过程中体会到解决问题的挑战、获得知识的快乐，具有内在激励的特征；好的教材还应该能够反映出学科发展的最新成果，传递新鲜的、具有时代气息的知识；好的教材不仅仅传授知识，还应该教授学生技能，教会他们在科学理论的指导下解决现实生活中问题的技巧。
本书正是在上述思考的基础上形成的，是对自己多年以来从事人力资源管理和组织行为学教学、科研和企业咨询实践活动的总结。
本书命名为《现代人力资源管理理论与实务》，力图实现两个目标。
第一，反映现代组织人力资源管理的新特点。
目前我国的人力资源管理实践多种层次与水平并存，人们对人力资源管理的认识深浅不一，本书力图反映现代人力资源管理的战略性、国际性与政治性三大特点，将最新理念与知识带给人们。
第二，顶天立地。
理论介绍力求严谨、科学，将最新的研究内容、方法与成果介绍给学生；对实务的阐述力图详尽、具体，操作性强，便于学生在实践活动中使用。
全书分为十一章，前三章主要从现代企业管理新理念的角度介绍人力资源管理的概念、发展、特点和本质，并对不同国家的人力资源管理进行比较性概述，同时介绍人力资源管理的基本理论，力图解决人力资源管理的理念与认识问题。
后八章以人力资源的招募和选拔为分水岭，将人力资源管理的实务分为招聘前、招聘中、招聘后三个部分，从而符合人力资源在整个组织活动中的流动顺序。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书分上、下两篇，上篇是人力资源管理基础篇，从现代企业管理新理念的角度概述人力资源管理的概念、发展、特点和本质，并对不同国家的人力资源管理特点进行比较性概述，同时介绍人力资源管理的基本理论。
这部分内容力图解决人力资源管理的理念与认识问题。
下篇是人力资源管理职能，从实践的角度对人力资源管理的主要活动进行介绍，包括人力资源的挑选前、挑选过程及挑选后三个部分的工作，又具体分别包括组织结构设计、工作分析、绩效管理及薪酬管理等八项主要职能，力图解决人力资源管理的实际操作问题。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

张剑，新疆乌鲁木齐人，北京科技大学经济管理学院工商管理系教授，硕士生导师。
北京师范大学心理系本科、硕士研究生毕业，2003年由首都师范大学心理系博士研究生毕业。
获得博士学位。
2007年8月获国家留学基金委资助在美国Rochester大学临床与社会心理系从事访问学者工作。
多年来热衷于企业员工的动机、情绪与创造性等相关问题的探讨，在《International Journal of Psychology》、《Journal of Comparative International Management》、《心理科学》、《心理科学进展》、《科研管理》、《中国管理科学》、《管理学报》、《科学学研究》、《数理统计与管理》、《应用心理学》、《心理与行为研究》等学术杂志上发表多篇学术论文。
主持国家自然科学基金“基于自我决定理论的创造性组织情境的动机机制研究”（70771009）。
主要的教学课程为人力资源管理、组织行为学、心理测量与人事测评技术。
曾为内蒙古黄河辽河工程局股份有限公司、中国电子进出口珠海有限公司及河南煤气公司等多家企业进行人力资源管理系统的咨询设计。

第一图书网, tushu007.com

<<现代人力资源管理理论与实务>>

书籍目录

第1章　人力资源管理概论 ◇本章主要内容 ◇开篇案例 1．1　人力资源概述　1．1．1　人力资源的定义　1．1．2　人力资源的主要特征　1．1．3　人力资源的作用　1．1．4　人力资源管理概要 1．2　人力资源管理的演变　1．2．1　人事管理阶段　1．2．2　人力资源管理阶段　1．2．3　战略性人力资源管理阶段 1．3　战略性人力资源管理　1．3．1 战略性人力资源管理的主要内容　1．3．2　战略性人力资源管理的匹配过程 1．4　人力资源管理的功能与组织　1．4．1　人力资源管理各种功能及重要性　1．4．2　人力资源管理部门的设置　1．4．3　人力资源管理人员的角色　1．4．4　人力资源管理者的职权　1．4．5　人力资源管理人员需具备的素质　1．4．6　人力资源管理部门的绩效评价 ◇本章小结 ◇关键词 ◇复习与思考 ◇案例分析第2章　国际人力资源管理 ◇本章主要内容 ◇开篇案例　2．1 国际人力资源管理的发展　2．1．1　跨国经营与全球竞争　2．1．2　在国际化背景下人力资源管理发展历程及趋势　2．2　不同国家的人力资源管理特征　2．2．1 美国企业的人力资源管理　2．2．2 日本企业的人力资源管理　2．2．3 欧洲企业的人力资源管理　2．2．4 中国企业的人力资源管理　2．3　国际人力资源管理活动　2．3．1 影响国际人力资源管理的因素　2．3．2 国际人力资源管理与国内人力资源管理的区别　2．3．3 国际人力资源管理所面临的问题及主要任务 ◇本章小结　◇关键词　◇复习与思考　◇案例分析第3章　人力资源管理的理论基础 ◇本章主要内容 ◇开篇案例 3．1　人性假设理论　3．1．1 西方的人性假设理论　3．1．2 中国古代的人性假设思想　3．1．3 关于人性假设的辩证唯物主义思考　3．2　需要理论　3．2．1 需要层次理论　3．2．2　ERG理论　3．2．3 自我决定理论　◇本章小结　◇关键词　◇复习与思考　◇案例分析第4章　组织结构设计与变革第5章　工作分析第6章　人力资源规划第7章　招募与挑选　第8章　培训与开发第9章　职业生涯管理第10章　绩效管理第11章　薪酬管理参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

2.3.3国际人力资源管理所面临的问题及主要任务　　在国际人力资源管理的过程中，还有很多问题值得探讨和研究，这些问题主要表现如下。

（1）人才的跨国流动，使得人力资源管理更多地受到不同的政治体制、法律规范和风俗习惯的冲击。

不同国家的差异，不论是从政治体制上，还是从文化信仰上，都为跨国人力资源管理造成了很大的挑战，而且很难提供一种模式化的方法去设计人力资源管理活动以适应特定国家的特点，这从技术上和灵活性上对人力资源管理者提出了挑战。

（2）高端人才的全球化配置挑战人力资源管理水平。

什么样的高端人才适合什么样的企业？

什么样的高端人才适应什么样的国家文化特点？

如何在保证企业产出的前提下以最低的成本将高端人才合理安排到需要的岗位上？

这些对企业高层管理者的观念提出了新的要求。

（3）经济全球化决定了组织文化多元化，带来了组织多元文化的融合和冲突。

组织文化的多元性会对组织中员工之间的关系融合带来难度，组织可能要花费很长的时间使来自不同国家不同背景的员工整合到一个团队之中，并且还要考虑到不同员工的具体诉求。

我们可以设想说着不同语言、有不同信仰、不同肤色的员工在一起工作可能产生怎样的矛盾，这些都是国际化人力资源管理需要面对和解决的问题。

（4）对员工培训的挑战。

人力资源管理趋向全球化和国际化，要求有一大批掌握较高现代信息技术的人从事人力资源管理。

这就要求培训需要有针对性，要对员工主要的技术进行提高。

而对来自不同国家员工的培训特点又需要有所不同，届时企业可能需要聘请多种语言的培训专家来对员工进行培训。

而且有些培训需要跨子公司、跨国家进行，这笔培训费用的开支，对企业也是不小的成本，企业在进行人力资源管理的计划时也是必须考虑的。

针对上述这些问题，国际性人力资源管理的主要任务主要体现为以下一些方面。

（1）理解多元的国内文化，对不同民族的文化予以融合与协调。

不同国家和民族之间的文化有截然不同的方面，但也有相似的地方，人力资源管理者要做的就是发掘这些相似的方面，在寻求共同或相似方面的基础上，消除或削减文化差异对组织融合造成的影响。

（2）聘用与培训真正具有世界水平并具备国际化意识的员工和管理团队。

一个国际化的企业需要先进的理念和适应国际化的管理方式，只有这样一些有国际化管理意识的团队才能为组织带来真正适合国际化管理的理念。

与此同时，组织还需要正确理解国际化商业的真正含义，国际化商业与本国商业有很大的不同，只有正确理解了国际化商业的真正含义之后才能充分发挥国际化经营的优势。

第一图书网, tushu007.com

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