

<<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：9787811387087

10位ISBN编号：7811387085

出版时间：2010-4

出版时间：西南财经大学出版社

作者：侯荔江 编

页数：210

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>>

### 内容概要

人力资源管理是现代管理理论的重要内容之一，也是一名合格的管理者所应具备的重要知识和必须掌握的主要技能。

编写本书旨在为成人(网络教育)提供一本人力资源管理的基础教材。

所谓基础教材，应包含如下四层含义：首先，它是一本入门教材。

使用者无须具有预备知识，就可以把这本教材作为学习人力资源管理的起点。

其次，它是一本系统化的教材。

通过对这本教材的学习，学习者能够全面了解人力资源管理的基本理论、各个模块以及技术方法。

再次，它是一本可延展的教材。

以教材提供的理论与方法为依托，学习者可以找到深入研究人力资源管理问题的路径。

最后，它是一本实践性的教材。

人力资源管理作为一门应用学科，其教材提供的理论与方法，应该能够直接应用于具体实践，并能够接受实践的检验。

本书是在汲取国内外人力资源管理研究领域的最新成果和总结编者多年教学经验的基础上编写而成，具有较强的系统性、完整性和创新性。

本书在汇集最新案例、综合最新人力资源管理理论和实践的基础上，系统地阐述了人力资源管理的理论和技能，既便于教师教学，也有利于学习者对人力资源管理知识的吸收。

另外，本书还注重加强实践教学环节，强化实践技能训练，使实践项目与基础理论相衔接，贴近实际，注重培养学生的实际工作能力，突出人力资源管理实践性强的特点。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

1 人力资源资本化 引导案例 学习目标	1.1 人力资源与人力资本	1.1.1 人力资源	1.1.2 人力资本	1.1.3 人力资源资本化	1.2 人力资源计量分析	1.2.1 人力资源计量概述	1.2.2 人力资源成本分析	1.2.3 人力资源价值分析	1.3 人力资源资本化方式	1.3.1 教育投资	1.3.2 在职培训投资	1.3.3 卫生保健投资	1.3.4 迁移流动投资	1.3.5 其他方式	本章小结 复习思考题 案例分析 参考文献					
2 工作分析 引导案例 学习目标	2.1 工作分析概述	2.1.1 工作分析的相关概念	2.1.2 工作分析的内容与作用	2.2 工作分析的方法	2.2.1 通用的工作分析方法	2.2.2 以工作为导向的工作分析方法	2.2.3 以人员为导向的工作分析方法	2.3 工作分析的实施	2.3.1 工作分析前的准备工作	2.3.2 工作信息的收集	2.3.3 工作信息的分析	2.3.4 工作分析的结果	2.4 工作分析结果评价	2.4.1 工作信息的评价	2.4.2 工作说明书的评价	2.4.3 工作分析中的常见问题及其解决方法	本章小结 复习思考题 案例分析 参考文献			
3 人力资源战略 引导案例 学习目标	3.1 人力资源战略概述	3.1.1 人力资源战略的概念	3.1.2 人力资源战略的目标	3.1.3 人力资源战略理论的发展	3.1.4 人力资源战略的意义	3.2 人力资源战略的形成	3.2.1 人力资源战略的形成方法	3.2.2 企业战略与人力资源战略的整合	3.3 人力资源战略的制定	3.3.1 环境分析	3.3.2 战略能力评估	3.3.3 决策分析	3.3.4 人力资源战略实施中的其他方法——雇主品牌建设	.....	4 人力资源规划	5 招聘管理	6 培训管理	7 绩效管理	8 薪酬管理	参考答案

## 章节摘录

力资源战略对企业发展的重大作用，并且这种作用还在不断加强，但仍有很多企业在采用人力资源战略指导人力资源管理的过程中遇到了不少问题，困难重重。这就是说，企业要想真正实施人力资源战略还面临着许多挑战。

1.企业的短期行为影响了人力资源战略的制定和实施，很多企业都有短期行为，只关注眼前的工作绩效。

比如，企业投资方看重季度盈利指标和短期组织业绩，往往忽视了各种长期发展指标。

因此，为了得到股东的认可，企业的管理层就不得不专注于每个季度的短期财务业绩。

高层管理者知道，倘若连续几个季度这些指标下滑的话，他们往往会受到批评，甚至被免职。

于是，着力提高一些短期指标的理念便在企业中蔓延，慢慢渗透到日常的管理实践中，其结果是一些长期的规划方案被大家忽视。

例如，一个在未来5年以后才会有丰厚利润的规划就不容易得到管理层的认同；同时，那些关注长期决策，指望通过长期决策的实施，使企业受益的管理者就得不到投资者的支持与奖励。

所以，具有长期规划特点的战略管理就很可能得不到重视。

2.人力资源管理人员无法从战略的角度思考问题，企业中的人力资源管理工作是一项极其具体、繁琐和多样的工作，它要求管理者们具有丰富的管理知识与技能。

企业在推行人力资源战略时，就要求其人力资源管理者能够结合本企业的实际情况用战略的眼光看待具体问题。

但现实情况是人力资源管理者所拥有的知识和技能有很大的局限性，往往缺乏企业内其他岗位所要求的专业技能。

这种知识结构几乎不足以使他们理解其他部门的工作特点和所面对的问题，他们所在的职位也使其对企业的其他部门缺乏足够的影响力。

因此，他们以战略的方式为组织做贡献是非常有限的，要赢得组织中其他部门负责人的理解和支持同样也非常困难。

3.企业的直线经理不注重人力资源战略管理，几乎没有多少直线经理人员认为他们自己是人力资源管理者，他们经常将人力资源部门看做对自身工作没有多大帮助的官僚机构，或者将人力资源部门看做和自己工作无关的部门，平时也不会配合人力资源部门的工作，有时甚至因为某些考核和绩效评估等，对人力资源部门产生敌意。

他们认为那些来自人力资源部门的工作人员妨碍了他们的正常工作。

实际上，大部分直线经理都没有承担起管理本部门员工的责任。

4.企业高层管理者缺乏对人力资源战略的正确认识 在一些企业中，企业的高层管理者对人力资源战略管理的重要性认识不够，不大清楚人力资源从战略的角度管理会出什么结果。

许多人只知道传统的人力资源工作职能，而没有认识到人力资源职能部门作为战略合作伙伴的重要作用。

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>