

<<人力资源开发与管理概论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理概论>>

13位ISBN编号：9787040181319

10位ISBN编号：7040181312

出版时间：2005-12

出版范围：高等教育

作者：本社

页数：425

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>

<<人力资源开发与管理概论>>

前言

人力资源开发与管理是一门理论性和现实意义都非常突出的学科，在我国正在受到较高的重视。目前国内涉及人力资源开发与管理领域的著作已出版有数百本之多。在这些著作中，基本上是微观管理类的教材（大多采用国外的教材体系或类似思路）和实用性读物及工具书两类，其理论分析色彩相当欠缺；相比之下，宏观方面的著作更处于凤毛麟角的状态。这两方面显然都需要加以大力发展和提高。

为了适应新的形势下人力资源开发与管理的教学、研究和实践的需要，我们完成了这本教材第一版的编写和第二版的修改工作。

本教材的主编由1992年就出版了《人力资源概论》教材的中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师姚裕群担任，副主编由浙江理工大学经贸与管理学院姚春序副教授、华侨大学人力资源系主任李中斌教授担任。

参加本教材编写的作者有：姚裕群，第一至七章、第九至十九章、第二十二至二十四章；姚春序，第十八至十九章；李中斌，第九章；郝丽，第八章、第二十三章；吴江，第十一章、第十四章、第十七章；张琪，第十二章；蔡厚清，第十三章；刘红霞，第九章、第二十至二十一章；黑启明，第四章、第十六章；章守明，第九章；姚清，第五章；冯忠铨，第二十一章；刘昕霞，第四章；丁向阳，第二十四章。

刘红霞协助主编对全书进行了校订工作。

参加与本教材配套的网络和光盘课件编写工作的有：姚裕群、郝丽、孙雪凌、鲍煜良、巫强、黑启明、刘昕霞、章守明、姚清、吴江、张琪、蔡厚清、姚春序、刘红霞、陈珊等。

人力资源学科在我国目前进入迅速发展的局面，不论是从学科的角度，还是从实践的角度来说，要研究和要解决的问题都很多。

我们希望，这本《人力资源开发与管理通论》对于提高人力资源开发与管理教学和研究水平有所推动，对于搞好我国的人力资源开发与管理实践工作有所助益。

鉴于作者的水平和写作时间有限，鉴于人力资源开发与管理实践与学说的迅速发展，本著作还存在着一定的不足之处和错误，请各位专家和读者指正。

<<人力资源开发与管理概论>>

内容概要

本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一。

本书既适用于人力资源管理专业，也适用于劳动和社会保障专业、工商管理和公共管理各有关专业的本科生、研究生及专科生使用。

全书共分为五篇：总论篇、宏观篇、微观开发篇、微观管理篇、综合篇。

包括二十四章：绪论、人力资源个体分析、人力资源经济分析、人力资源社会分析、人力资源生产、人力资源配置、人力资源就业、人力资源养护、微观人力资源开发与管理总论、人力资源规划、工作分析、人力资源获取、人力资源测评、培训与发展、职业生涯规划、劳动关系管理、人力资源使用、考核与绩效管理、薪酬与福利、人力资源会计、人力资源管理诊断、宏观人力资源开发与管理战略、微观战略人力资源管理、人才资源开发与管理。

为了便于学生学习，本书在板块设计上，每章均包括了本章小结、主要概念、复习思考题、参考文献等。

为了便于教师教学，使用本书教学的教师（院系）将免费得到配套的教师用课件（光盘资源）以及（院系）教学卡（网络资源），具体的索取方式请参见本书最后的《教学支持说明》。

<<人力资源开发与管理概论>>

书籍目录

第一部分 总论篇 第一章 绪论 第二章 人力资源人体分析 第三章 人力资源经济分析 第四章 人力资源社会分析 第二部分 宏观篇 第五章 人力资源生产 第六章 人力资源配置 第七章 人力资源就业 第八章 人力资源养护 第三部分 微观开发篇 第九章 微以人力资源开发与管理总论 第十章 人力资源规划 第十一章 工作分析 第十二章 人力资源获取 第十三章 人力资源测评 第十四章 培训与发展 第十五章 职业生涯规划 第四部分 微观管理篇 第十六章 劳动关系管理 第十七章 人力资源使用 第十八章 绩效考核与绩效管理 第十九章 薪酬与福利 第二十章 人力资源会计 第二十一章 人力资源管理制度与诊断 第五部分 综合篇 第二十二章 宏观人力资源开发与管理战略 第二十三章 微观战略人力资源管理 第二十四章 人才资源开发与管理 第二版后记

<<人力资源开发与管理概论>>

章节摘录

第一章 绪论 第一节 人力资源基本范畴 一、“人”作为资源 (一) 要素与资源
要进行社会经济活动，必须以具备一定的资源为前提。

所谓资源，是指“某种可备以利用，提供资助或满足需要的东西”。

资源，亦即经济活动要素。

英国古典政治经济学创始人威廉·配第指出，“土地是财富之母，劳动是财富之父”。

这说明，经济科学最初认识的要素有“土地”和“劳动”两个方面。

“土地”要素代表的是从事社会劳动所需要的物质性资源；“劳动”要素即指从事社会劳动所需要的人力资源。

“人力”的物质实体，存在于人的身上，自然生命体状态的“人”是人力资源赖以存在和发挥的条件，是使用物质资源的主体。

而后，经济学在“土地”、“劳动”要素之外，又增添了“资本”，“企业家才能”等要素。

“企业家才能”实际上是对上面的三个要素或资源进行配置的管理能力。

从现代经济运行及其管理的角度看，经济活动有六个要素或六项资源，即：物质资源、劳动要素或人力资源、资本、管理、技术和信息。

(二) “人”成为经济资源 人，是一个具有多种质的规定性的概念。

人，有其自然性、生物性，也有其社会性；有其经济性，也有其政治性。

对劳动与劳动者极其重视并做出了开创性研究的马克思指出，“人本身单纯作为劳动力的存在来看，也是自然对象，是物”。

由此，人力资源的概念得以成立。

没有人的工作，一切经济活动都无法进行。

但是，在存在着“人力”这种资源的情况下，它是否被配置、被运用了？

是否配置在合适的岗位上？

其自身是否有充足的动力？

其工作能力是否能够得到较充分的发挥？

显然，不同的人力资源自身状态和对人力资源的不同配置和使用状态，会产生不同的后果，导致不同的产出，具有不同的效益。

应当指出，人力资源是具有意识和思维、具有主体能动特征的资源，要获得人力资源的最大产出与最大效益，必须从宏观与微观方面，在自然、社会、经济多层面做出努力。

在长期的经济管理的实践中，人们对劳动、对作为劳动者的人进行着管理，形成了一定的学说，例如19世纪末的泰罗制、20世纪30年代的行为科学学说等。

<<人力资源开发与管理概论>>

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>