

<<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：9787040253931

10位ISBN编号：7040253933

出版时间：2009-1

出版时间：高等教育出版社

作者：侯光明 编

页数：386

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>

前言

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一资源，而人力资源管理则成为现代管理的核心内容。在我国，随着改革开放的不断深入，企业的核心竞争力越来越多地体现在人力资源的获取、开发与使用等方面，这也促进了国内人力资源管理的迅猛发展。

党的十七大文件中指出，要优先发展教育，建设人力资源强国。

这更加凸显了加强人力资源教育的重要性。

为适应我国经济发展对人力资源管理发展的要求，适应高校人才培养的需要，编写符合国情的人力资源管理精品教材就成为不可或缺的重要任务。

改革开放以来，特别是从20世纪90年代中后期开始，我国一些出版社开始陆续引进出版国外一系列有关人力资源管理的经典或畅销教材，包括中译本和影印本。

据不完全统计，国家图书馆馆藏的国外人力资源管理综合类教材中译本超过50本，国别来源以美国为主，还有英国、澳大利亚、瑞士、日本等国。

综合来看，引进的国外教材具有以下特点：内容体系体现系统性和时代特点；编写体例多样化，版式设计活泼；编写出发点体现以学生为本，注重参与和技能培养；重视教材使用的配套体系（包括教师用教学手册、学生学习指导手册、电子化教材等）建设；字数多、信息量大等。

自20世纪90年代始，人力资源管理教材的本土化经历了一个十分艰难的过程。

国内诸多学者为此辛勤笔耕，积极开展教材的建设，相继推出了一些质量高、发行量大的人力资源管理教材。

总体而言，国内教材编写出版具有以下特点：第一，以满足高校教学需要为主要目的，其层次包括研究生教材和本科生教材两个层次。

第二，以规划教材、精品教材、专业系列教材等为主要组织形式，推动出版了大量人力资源管理教材。

第三，教材编写基本满足多种专业的选用，包括，人力资源管理专业，劳动和社会保障专业、劳动经济专业、劳动关系专业，工商管理专业、公共管理专业、管理科学专业和国民经济管理等有关专业。

2005年。

教育部制定下发了《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》（教高[2005]1号）。

该文件指出：“加强教材建设，确保高质量教材进课堂。

要大力锤炼精品教材，并把精品教材作为教材选用的主要目标。

”2005年，北京市教委印发（北京高校“十一五”教材建设规划的意见）。

其中指出，“十一五”期间北京市高等教育教材建设的主要目标是：“按照改革创新的要求，根据不同教育层次、不同专业类别的创新人才培养目标和各学科、专业、课程建设的全面需求，在设计和优化课程体系、更新教学内容、推进文理渗透和学科交叉的基础上，编写、出版一批具有特色、充分适应新时期教学改革要求的内容新、水平高、实用性和适用性强的精品教材。

<<人力资源管理>>

内容概要

《人力资源管理》归纳并总结了人力资源管理的三层次结构体系：面向高层管理与决策者的人力资源战略设计；面向中层职能部门与管理者的人力资源各项职能及运作；面向基层员工的素质、能力开发和职业发展。

其主要内容包括人力资源管理概论，人力资源战略与规划，工作分析，招聘与配置，绩效管理，薪酬与福利管理，培训管理，劳动关系管理，员工素质管理，职业生涯规划等。

《人力资源管理》可作为普通高等教育相关专业本科生的教材，也可供从事人力资源管理的相关人员自学使用。

作者简介

侯光明（1957～），管理学博士，现任北京理工大学党委副书记，管理与经济学院教授，博士生导师。

享受国家政府特殊津贴；国防科技工业“511”高级管理人才；国防科技工业有突出贡献中青年专家。

兼任2006—2010年教育部高等学校工商管理学科类教学指导委员会委员；中国兵工学会国防科技管理研究专业委员会主任；中国民（私）营经济研究会常务理事；中国领导科学研究会常务理事；中国人事部人事与人才科学研究院特聘教授；日本神户艺术工科大学客座教授；商务部中小企业司特聘专家等。

长期从事博弈论、激励与约束机制设计理论与人力资源管理的理论与方法研究，提出了现代管理激励与约束机制设计理论与方法体系和博弈链的基本理论框架，阐释了组织系统整体演化规律的理论与方法，探索了复杂社会经济现象中存在的复杂博弈关系。

编写出版《组织系统科学概论》、《管理博弈论》等专著、教材14部，主持国家自然科学基金、教育部博士点基金、国防科技基础计划、国防预研基金、科技部软科学研究等国家纵向课题和企业横向合作课题30余项，发表论文100余篇，获省部级以上科技奖励四项。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概论第一节 基本问题一、资源与人力资源二、人力资源管理及其特征三、人力资源管理的职能四、人力资源管理与组织发展第二节 相关基础理论一、组织发展理论二、“以人为本”的理论三、人力资本理论四、核心能力理论第三节 人力资源管理的历史沿革一、人力资源管理的历史演进二、人力资源管理的发展趋势三、人力资源管理与人才强国战略第四节 人力资源管理的体系结构一、组织结构中的三个层次二、基于层次的人力资源管理体系结构第二章 人力资源战略与规划第一节 概述一、概念和目标二、内容与形成过程三、人力资源战略与企业战略第二节 战略分析一、环境分析二、现状分析三、需求预测与供给预测第三节 战略规划一、目标和原则二、内容三、流程四、人力资源规划与企业计划的关系第四节 战略实施一、原则二、实施基础和影响因素三、实施的过程四、人力资源管理系统及运行第三章 工作分析第一节 概述一、基本概念二、作用与意义三、主要内容第二节 工作分析基础一、组织结构二、工作关系三、岗位设置第三节 工作分析实施一、原则二、流程第四节 工作分析方法一、访谈法二、问卷法三、观察法四、工作实践法五、工作日志法六、关键事件法第五节 工作分析应用一、在招聘中的应用二、在绩效考核中的应用三、在薪酬管理中的应用四、在人员培训与开发中的应用第四章 招聘与配置第一节 概述一、招聘与配置的原则二、招聘的影响因素三、人岗匹配原理四、招聘中的责任划分第二节 招聘渠道一、内部招聘二、外部招聘三、内外部招聘的平衡第三节 人员甄选技术一、笔试法二、面试法三、测评法第四节 招聘的实施过程一、制订招聘计划二、发布招聘信息三、人员甄选四、录用决策五、效果评估第五节 人力资源的优化配置一、轮岗二、内部竞聘上岗三、晋升与降职四、辞退第五章 绩效管理第一节 概述一、绩效的概念二、绩效考评与绩效管理三、绩效管理的主体四、绩效管理的原则五、绩效管理的意义第二节 绩效管理流程一、制订绩效计划二、实施与辅导三、考评与反馈四、结果应用第三节 绩效考评方法一、行为导向型主观考评方法二、行为导向型客观考评方法三、结果导向型考评方法四、综合型考评方法第四节 绩效考评体系一、选择考评者二、设计考评指标及权重三、建立考评标准四、设置考评周期五、确定考评内容第六章 薪酬与福利管理第一节 概述一、薪酬的概念二、薪酬的功能三、薪酬管理及其原则四、薪酬设计的影响因素五、薪酬调查.....第七章 培训管理第八章 劳动关系管理第九章 员工素质管理第十章 职业生涯规划参考文献关键词索引

章节摘录

第一章 人力资源管理概论 第一节 基本问题 传统管理把人作为机器的附属品，现代管理把人视为企业管理中最有价值的企业资源。

随着时代的进步和发展，人们对管理认识的逐步深入，人力资源管理成为现代管理的重要学科。

一、资源与人力资源 (一) 资源 资源是指资财的来源，一般指天然的财源。

联合国环境规划署对资源的定义是：“资源，特别是自然资源是指在一定时期、地点条件下能够产生经济价值，以提高人类当前和将来福利的自然因素和条件。

”上述概念只是强调了自然资源。

实际上，资源不仅指自然资源，而且指社会资源，包括人力、人才、智力（信息、知识）等资源。

概括而言，资源是社会和企业赖以发展的物质与非物质的基础，而人力资源则是其中最为重要、最具影响力和最富有潜力的资源。

(二) 人力资源 人力资源（Human Resource，HR）是指特定社会或企业所拥有的全部人力的总和。

当代著名的管理学家彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）于1954年在其《管理的实践》一书中，首次提出了“人力资源”这一概念。

他指出，“与其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是‘它是人’”，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。

德鲁克认为人力资源拥有当前其他资源所没有的素质，即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。

。

.....

编辑推荐

1. 新体系：三层次的体系架构：面向高层管理与决策者的人力资源战略设计；面向中层职能部门与管理者的人力资源各项职能及运作；面向基层员工的素质、能力开发和职业发展。
2. 新体例：三模块的学习指导体例：开篇模块——学习目标、关键术语、先思后学；正文模块——理论和方法为核心，辅之以表格、图示、导读及观点聚焦、实践启迪、行动指南、知识拓展四类专栏方框；章尾模块——图示小结、复习题、讨论题、体验性活动、案例讨论、推荐阅读。
3. 重实践：重视实践环节，以工作方法、操作流程、学习导读、量表测试、案例讨论、情景模拟、角色扮演等设计，引导学生关注重点、难点、热点，勤于思考。提高应用与创新能力。

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>