

<<人力资源管理 & 开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理 & 开发>>

13位ISBN编号：9787040261660

10位ISBN编号：7040261669

出版时间：2009-4

出版时间：高等教育出版社

作者：赵曙明 等编著

页数：435

字数：520000

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

人力资源管理是随着社会经济的发展而不断演变的。

近五十年来，人力资源管理走过的历程大致可以分为三个阶段：（1）事务阶段。

20世纪60年代之前，人力资源管理的主要工作是处理企业中的各种人员管理的相关事务工作。

我国目前一些国有企业、民营企业仍采取劳动人事的管理办法。

（2）职能阶段。

20世纪60年代以后，人力资源部门开始为其他部门提供服务，帮助其他部门进行招聘和上岗培训开发等，并提供报酬和激励，帮助企业建立绩效评估的工具。

（3）战略人力资源阶段。

20世纪80年代以后，随着员工工作方式由传统模式向高度参与模式的转变，企业人力资源管理者职责从卓越型行政性事务中解脱出来，人力资源管理理念和职能发生了很多变化，人力资源管理对象开始拓展到组织战略和组织外部，越来越多的组织将人事部门改称为人力资源部门。

20世纪90年代以后，企业人力资源管理部门逐步从原来非主流部门，转成企业经营部门的战略伙伴。

近些年来，随着中国加入WTO及经济全球化、区域经济一体化进程的加快，我国主要以劳动密集型产业为主的低成本劳动力市场时代已经一去不复返。

我国经济三十年来保持持续增长，劳动力价格低廉的比较优势开始递减，国家引导、鼓励企业创新以保持经济持续增长，而不再鼓励企业仅仅依靠劳动力价格比较优势保持经济增长。

对于企业人力资源管理而言，单纯采用“人事管理”服务理念、以压缩成本为主要管理诉求已经成为现代企业制度的顽疾。

不仅如此，企业人员流失严重，“高工资”却引不来“高人才”的尴尬局面频繁发生。

2008年1月1日我国正式实施《劳动合同法》。

本着保护劳动者权益的立法宗旨而制定的《劳动合同法》给企业的人力资源管理带来极大挑战和深远影响。

《劳动合同法》的出台对于员工培养、绩效管理、薪酬激励、劳动合同签订等人力资源管理各个方面都带来了直接而巨大影响。

比如招聘录用过程中的告知义务，企业规章制度的制定修改和公示告知，员工培训的服务期约定，绩效考核结果显示员工不能够胜任工作如何解雇等，《劳动合同法》都作了明确的规定。

《劳动合同法》的实施意味着人力资源管理的法制化时代的来临，必然会加速企业人力资源管理的转型，以前那种粗犷、简单的人力资源管理方法必将被淘汰。

在劳资关系法制化的市场背景下，企业与其被动贯彻执行国家法律政策，还不如主动采取积极攻势策略，加快转变企业管理理念，切实提高人力资源管理水平，完善我国本土化人力资源管理制度，从而最终获得长远发展。

<<人力资源管理 & 开发>>

内容概要

《高等学校人力资源管理专业系列教材：人力资源管理 & 开发》是国家级精品课程教材，结合中国人力资源管理的实践，努力做到前沿性与应用性、国际性和本土性相结合，具有前瞻性、实践性、系统性、实用性的特点。

《高等学校人力资源管理专业系列教材：人力资源管理 & 开发》包括人力资源管理概述、战略人力资源管理、工作分析与设计、人力资源规划、招聘与挑选、培训与开发、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、福利、劳动关系、安全与健康、全球企业的人力资源管理等内容。

本书材料丰富、案例新颖、形式生动，适用于高等学校人力资源管理专业本科生，也可供从事人力资源管理的相关人员使用。

为方便教师教学，本书还特别配套了免费赠送的教学课件，具体索取方法请见本书最后一页（教学支持说明）。

<<人力资源管理 & 开发>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概述

- 第一节 知识社会的来临
- 第二节 人力资源概述
- 第三节 人力资本理论
- 第四节 人力资源管理与企业核心竞争力
- 第五节 人力资源管理的发展和演变
- 第六节 人力资源管理者的角色及其任职资格
- 本章小结
- 讨论案例
- 课堂讨论题
- 复习思考题

第二章 战略人力资源管理

- 第一节 人力资源管理的新环境
- 第二节 战略人力资源管理的影响因素
- 第三节 人力资源战略的形成模式
- 第四节 战略人力资源管理的模型
- 第五节 人力资源战略的适应性与柔性
- 本章小结
- 讨论案例
- 课堂讨论题
- 复习思考题

第三章 工作分析与工作设计

- 第一节 工作分析概述
- 第二节 工作分析的过程和方法
- 第三节 工作设计
- 本章小结
- 讨论案例
- 课堂讨论题
- 复习思考题

第四章 人力资源规划

- 第一节 人力资源规划概述
- 第二节 人力资源的存量分析
- 第三节 人力资源供需预测与综合平衡
- 第四节 人力资源规划的编制与应用
- 本章小结
- 讨论案例
- 课堂讨论题
- 复习思考题

第五章 招聘与挑选

- 第一节 招聘概述
- 第二节 招募
- 第三节 筛选
- 第四节 录用
- 本章小结
- 讨论案例

<<人力资源管理 & 开发>>

课堂讨论题

复习思考题

第六章 培训与开发

第一节 培训与培训的投资分析

第二节 培训的原则、形式和体系

第三节 培训的过程及其组织和管理

第四节 人力资源开发

本章小结

讨论案例

课堂讨论题

复习思考题

第七章 职业生涯管理

第一节 职业生涯管理概述

第二节 影响职业生涯管理的因素

第三节 职业生涯发展计划的编制

第四节 职业生涯发展计划的评估

本章小结

讨论案例

课堂讨论题

复习思考题

第八章 绩效管理

第一节 绩效管理概述

第二节 影响员工绩效的因素

第三节 绩效考评方法

第四节 有效的绩效管理系统

第五节 绩效管理系统开发的程序

.....

第九章 薪酬管理

第十章 福利

第十一章 劳动关系

第十二章 安全与健康

第十三章 全球企业的人力资源管理

附件1：中华人民共和国劳动合同法

附件2：中华人民共和国就业促进法

参考文献

后记

章节摘录

第二节 人力资源概述一、人力资源的含义人力资源 (Human Resource) 是指一定范围内的人口中具有劳动力的人的总和, 是能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。它是包括在人体内的一种生产能力, 一种表现在劳动者身上并以劳动者的数量和质量来表示的资源。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的, 在微观意义上的概念则是以部门的企、事业单位进行划分和计量的。

相对于自然资源而言, 人力资源作为劳动力资源, 既是生产的承担者, 又是生产发展目的的实现者, 即一切生产都是为了满足人的发展和社会全面进步的需要。

因此, 人力资源包括以下基本要点。

其一, 研究人力资源的目的, 首先是为了有效地开发和运用“人力”。

人力的最基本方面, 包括体力和智力, 如果从现实的应用形态来看, 则包括体质、智力、知识、技能四部分。

这四个方面的不同配备组合, 形成了内容丰富的人力资源。

其二, 人力资源所具有的劳动能力存在于人体之中, 是人力资本的存量, 只有在劳动时才能发挥出来。

其三, 人力资源是一定范围的人口总体, 是一个宏观的概念。

可见, 人力资源是一个内容涵盖面很广的理论概括。

它的提出开拓了社会学, 特别是经济学对人和劳动力研究的全新领域。

分析人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系有助于更准确地理解人力资源的实质、内含及重要性, 如图1-1与图1-2所示。

<<人力资源管理 & 开发>>

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>