

<<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：9787307035171

10位ISBN编号：7307035170

出版时间：2002-1

出版时间：武汉大学出版社

作者：李燕萍 编

页数：461

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》是现代管理学中重要的一个分支。也是我们重视人才地位的体现。

逐渐的从管理学中分离出来成为一个全新的领域。

本书对那些立志在人力资源领域工作，并努力成为专业人力资源管理者的人具有很重要的指导意义。是您成功路上一块必不可少的基石。

人力资源管理是现代企业管理中的重要组成部分。

这本《人力资源管理》与其他同类教科书最大的区别之处在于，它始以“人高于一切”的价值观为基本理念，创新性地围绕以下两个主题展开全书：首先人力资源管理是每一位管理者的职责，而不仅仅是人力资源管理部门的事，凡是管理者都需要在人力资源管理观念和技巧方面具有扎实的功底。

其次赢得雇员的献身精神是成功的人力资源管理的基石，而企业中每个人力资源管理的实践环节，都非常有助于雇员献身精神的培养。

本书的主要内容为：雇员招募与配置；人员培训与开发；工资报酬；劳资关系；雇员保障与工作安全。

另外，本书还对计算机在人力资源管理中的应用、人力资源管理国际化问题、中小企业的人力资源管理等问题，进行了广泛而深入的讨论。

为了强调本书的实用性，书中每一章都以实例为依据编写了相应的案例，而且还用一个完整的大案例贯穿各章、统领全书，从而使读者能够对企业人力资源管理的全貌有一个完整的了解。

本书具有观点独到新颖、资料丰富翔实、举例贴切可信的特点，适用于管理各专业学生、MBA及企业管理人员的培训与自学。

<<人力资源管理>>

书籍目录

前言第一章 人力资源管理概述本章学习目的案例——问题提出“卓越的人力资源管理”第一节 人力资源的基本概念第二节 人力资源管理的发展历程第三节 人力资源管理的职能、内容与作用第四节 中国企业人力资源管理的历史、现状、特点及展望本章小结复习思考题讨论题 案例：福临汽车配件股份有限公司参考文献第二章 人力资源管理理论本章学习目的案例——问题提出“广岛、汉堡和人力资本”第一节 人力资本理论产生的思想源流第二节 人力资本理论及其作用第三节 西方国家人力资源管理理论第四节 中国人力资源管理理论第五节 现代人力资源管理基本原理本章小结复习思考题讨论题 案例：超过期限的面包参考文献第三章 人力资源战略与规划本章学习的目的案例——问题提出“突出劳动力短缺的重围”第一节 企业战略管理与人力资源管理第二节 人力资源战略的选择第三节 人力资源规划的过程与方法第四节 人力资源规划的组织与实施本章小结复习思考题讨论题 案例：一个高科技公司的人才战略参考文献第四章 工作分析与工作设计本章学习目的案例——问题提出“匹配是否得当”第一节 工作分析的概念和作用第二节 工作分析的内容和步骤第三节 工作分析的方法第四节 工作设计本章小结复习思考题讨论题 案例：案例4-1 谁需要工作说明书案例4-2 一项做得很好的工作参考文献第五章 员工的招聘与录用第六章 员工培训与开发第七章 绩效管理第八章 薪酬管理第九章 人力资源保护第十章 国际企业人力资源管理第十一章 人力资源管理研究参考文献

章节摘录

三、企业管理理论中的人力资源管理思想源流 19世纪末期,由于生产技术日益复杂,生产规模的发展和资本的日益扩大,以及社会化大生产的发展,西方国家在企业管理制度、企业结构上进行了重大改革,即企业的管理职能逐渐与资本所有权相分离,管理职能则由资本家委托给以经理为首的由各方面管理人员所组成的专门管理机构承担。

经过泰勒(Taylor)等管理学家的努力,企业管理变成了一门学科。

随着管理科学的发展,以“人为中心”的管理成为管理的发展趋势,人力资源管理理论思想也形成体系。

(一)科学管理中的企业人力资源管理思想 19世纪末期,由于生产技术日益复杂,生产规模的发展和资本的日益扩大,企业的管理职能便逐渐与资本所有权相分离,管理职能则由以资本家委托给经理为首的由各方面管理人员所组成的专门管理机构承担。

从此,出现了专门的管理阶层,同时,管理工作也成为有人专门研究的一门学问,并产生了“科学管理”的理论。

它是以1911年美国的弗雷德里克·泰勒(Frederick Winslow Taylor)的名著《科学管理的原理》以及1916年亨利·法约尔(Henri Fayol)的名著《工业管理与一般的管理》的诞生为标志的。

被称为“科学管理之父”的弗雷德里克·泰勒是美国的管理学家,其主要著作有《计件工资制》、《车间管理》、《科学管理原理》、《科学管理》、《在美国国会的证词》等。

他的理论成果对后几十年的管理实践具有重大的影响,就是在今天,他提出的管理基本原则仍是我们管理思想的重要部分。

泰勒的理论著作中体现的人力资源管理思想主要有以下方面:一是科学确定劳动定额。

泰勒认为,劳动定额是通过成立相应的机构,由专业人员进行“时间和动作研究”科学地加以确定。泰勒用科学的方法来确定工人们用其现有的设备和原材料所应能完成的任务,这也是科学管理的开始。

他认为,“企业里的每一个人,无论职位高低,每天都应该有明确的任务摆在面前。这项任务不应有丝毫的空洞或不明确之处,必须全部加以详细规定,并且应该不是那么轻易就能完成的。”

二是科学选拔与合理配置员工。

泰勒主张把过去由工人挑选工作,改为由工作挑选工人。

每项工作都应挑选第一流的工人,这项工作应由专门机构来实施。

他认为,“应让每一个工人做他的能力和体力所能胜任的尽可能高级的工作。”

三是科学培训员工。

泰勒在论述科学管理的四个中心环节时指出:“第一是精心挑选工人,第二和第三是诱导工人,之后是对其进行训练和帮助,使之按科学方法去干活。”

具体而言,就是“把工人一个一个地交由一位称职的教师,用新的操作习惯去培训,直到工人能连续而习惯地按科学规律(这是别人设计出来的)去操作。”

四是差别计件工资制。

泰勒改变了传统的工资制度,推行“差别计件工资制”。

他认为,通过工时的研究进行观察和分析以确定“工资率”即工资标准等。

五是人员素质。

为了有效地实施管理工作,泰勒认为一位“全面”的管理者“所应具备的九种品质:智能;教育;专门的或者技术的知识,手脚灵巧和有力气;机智老练;有干劲;刚毅不屈;忠诚老实;判断力和一般常识;身体健康。”

不同的工作岗位,对素质的要求有明显的差别。

泰勒认为,要找到具备上述三种品质的人并不太困难,找到具备上述五种或六种品质的人就比较困难,而要找到具备七种或八种以上品质的人,那几乎是不可能的。

因此,管理工作应按工作性质的不同分门别类,由具有不同才能的人来负责。

<<人力资源管理>>

法约尔的贡献就是他在管理的范畴、管理的组织理论、管理的原则方面提出了崭新的观点，为以后的管理理论奠定了基础，但在他的《工业管理与一般管理》中，蕴藏着丰富的人力资源开发与管理的思想。

他深入研究了企业各类人员应具备的素质和能力，认为企业人员必须具备身体、智力、道德、一般文化、专业知识、经验等方面的素质；所具备的能力主要包括管理能力、技术能力、商业能力、财务能力、安全能力、会计能力六大类，在不同岗位工作的人，其能力结构不同，他认为应高度重视人员的培训工作。

一个好的工作人员——技术的、商业的、财政的、管理的或其他方面的——其才能不是天生就有的。为了使他们具有这些能力，就要对他们进行培养。

这种培养一般体现了家庭、学校、工厂与国家所做的长期艰苦的努力。

法约尔对学校、家庭、工厂与国家在人员培养中的作用都有深刻的认识。

科学管理法开始承认企业中人力资源在提高劳动生产率方面的作用，主张重视工人的技能与能力的培训，即用规范化的操作来取代过去工人的经验操作，主张管理人员管理能力的培养，即用科学的管理方法管理企业。

(二) 行为学派的人力资源管理思想 科学发展到20世纪，学科越分越细，学科之间的联系也愈加广泛，相继出现了不少边缘学科如控制论。

在此基础上，科学家们开始考虑如何用有关的各种科学知识来研究人的行为。

行为科学是一门研究人类行为规律的科学，它的出现为企业人力资源开发提供了科学的理论依据。

以泰勒为代表的科学管理理论在人力资源管理方面作出了重要贡献，但是其主要的目的是为了提提高劳动生产率，因此也仅侧重于对劳动力的生产技能和管理方法方面的培训与素质的提高，但对劳动者本身的社会和心理方面的开发却注意不够或忽视了，而且增加了工人的劳动强度，激起工人的反抗，使人力资源的充分开发受到了限制。

行为科学学派从认识人的本质出发，提出“人性假设”，并把它作为人力资源开发与管理的的基础和前提，大大地丰富了人力资源开发与管理的的内容。

从亚当·斯密到科学管理学派都把入看做是仅仅为了追求经济利益而进行活动的“经济人”或者是对工作条件的变化能够做出直接反应的“机器模型”。

但行为科学学派在“人性假设”方面提出了“社会人假设”、“自我实现人假设”，认为工人不仅具有追求经济利益和满足物质的如衣、食、住、行等方面需要的动机，而且还具有参与社会活动和满足精神、感情和心理需要的动机；只有满足工人的社会要求，满足他们的精神、感情和心理的需要，才能从工人方面获得持久地提高劳动力生产率的好处；并且还比较重视企业内职工的非正式组织对影响员工工作情绪的作用。

受行为科学的影响，美国等西方国家的一些大公司，特别是日本大公司从众多的方面在不同程度上采取了措施，改善企业领导与工人之间，以及工人与工人之间的关系，满足工人在社会、情感方面的需要，以便提高工人的工作热情来为企业作贡献。

20世纪60年代以后，美国又出现了一种所谓现代管理理论。

现代管理理论否定了科学管理理论关于“经济人”的假设和行为学派关于“社会人”的假设，而认为员工是“决策人”，即从员工的决策行为出发，研究企业应如何开发人力资源的潜在能力。

它承认员工的经济和物质需要，又重视员工的社会和精神需要，认为从决定员工行为来说，非经济的、社会的动机比经济动机更为重要。

它认为组织中的成员是具有自主性和个性的；认为员工与经营者一样具有决策的能力和“自由意志”；职工具有自我完善、自我实现的需要，企业领导者的责任就在于创造必要的条件和环境，鼓励员工参与企业决策，让他们的潜能发挥出来。

20世纪80年代初，企业文化理论进一步系统化，这既是行为科学的继续发展又预示一种新的管理学派——文化管理学派的诞生，在文化管理时代，企业文化是整个管理的关键一环，也是人力资源开发的关键。

这说明“以人为中心的管理”，企业人力资源的开发已由开发人的行为上升到开发人的观念的层次上，用一种群体价值观去开发企业的人力资源，发挥开发出群体的劳动热情和首创精神，从而形成配合

<<人力资源管理>>

默契的团队，这是竞争力、内聚力和组织活力的真正来源。

总之，行为科学学派使人力资源管理的思想重心发生转移，即由注重人力资源外在要素量的开发与管理，转移到注重人力资源内在要素质的开发与管理。

（三）其他管理理论中的人力资源开发理论思想 在管理理论的发展过程中，还存在众多的管理学派，它们都在人力资源管理领域作出了自己的贡献。

管理科学学派与泰勒的“科学管理”理论实际上属于同一思想体系，但它不是“科学管理”的简单延续，而是有新的发展，即将数学模型、计算机技术引入管理领域，这是因为，一方面，第二次世界大战后的经济全球化进展，使世界大市场初显轮廓并使竞争激化，企业再也无法忽视市场对内部管理的影响，使封闭的环境观转入开放型；另一方面，由于战争中应用数学与统计学定量分析工具被用于解决军事作业问题，促使第二次世界大战后美国出现了运筹学的发展及其运用，开发了大量的实用性数学模型，同时“第一台”计算机在美国的出现更使运筹学如虎添翼。

因此，使管理进入了精密科学的宫殿，因而也开辟了定量研究人力资源管理并对其进行经济效益分析的道路。

系统管理学派把管理的对象看做是一个整体、用一个有机联系的系统研究企业管理的任何个别事物，企业包括生产系统、物质系统、人员系统、信息系统等，企业管理都要从系统的整体出发。

系统管理学派将古典的管理理论与行为科学相结合，把企业人力资源管理放在组织整体系统中加以考虑，作为人力资源子系统来分析和研究，可以全面地研究各个因素及其对人力资源管理的影响。

它认为，人是企业系统的第一因素。

企业的主人是人，企业的一切活动要靠人来进行，只有充分调动人的积极性，才能提高经营管理和生产的效益等。

权变学派（Contingency Theory School）认为管理必须视具体情景作出具体分析，因地、因时、因情制宜，它在人性假设方面，独树一帜地提出“复杂人假设”，即“超Y理论”，提出对不同心理成熟度的人员用不同方式的开发，以此调动各种人员的积极性。

以德鲁克为代表的经验主义学派关注的是一些成功企业的管理经验，并将其上升到理论，在更多的企业中推广。

它们认为工商企业的资源分为三类：资本、人力、时间，但真正的资源只有人。

要充分开发人力资源，发挥人的潜力，一是要使工作具有生产性；二是要使工作人员有成就感。

以哈罗德·孔茨为代表的管理程序学派则按照管理职能分门别类地对管理进行研究，他把人事作为管理五大职能之一，对人事工作进行了详尽的研究，也对企业人力资源开发作了研究，尤其是对管理人员的储存和培训方法等。

.....

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>