

<<人力资源管理概论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理概论>>

13位ISBN编号：9787309038088

10位ISBN编号：7309038088

出版时间：2005-1

出版时间：复旦大学出版社

作者：彭剑峰 编

页数：507

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>

<<人力资源管理概论>>

前言

时间过得飞快！

从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。

中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。

当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。

所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。

今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。

可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。

加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。

从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。

当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。

20世纪90年代中期以后，在引进了发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。

这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。

今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们，多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点：首先是它的理论性。

管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。

无论从西方的管理思想或东方的管理学说的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。

正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。

在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。

在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能的向读者提供系统性的知识。

这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面的对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的，也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。

当前，人们对人力资源管理的學習热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养

<<人力资源管理概论>>

专业的人力资源管理学生。

有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹，新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。

目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。

另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。

与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。

本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术理解和运用，乃至于一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。

最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。

坦率地讲，无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。

一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。

不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。

《复旦博学—21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。

感谢我院人力资源管理系文跃然副教授的策划，复旦出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。

学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。

我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。

希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。

<<人力资源管理概论>>

内容概要

本书是目前国内最新的具有一定原创性的人力资源管理基础课教材，是作者根据中国近年来人力资源管理的发展和实践，以及多年的讲课积累和给国内许多著名企业咨询经验编写而成。

全书从战略的角度论述了人力资源管理新的理念、技术和一般流程，特别是人力资源各专业模块系统在企业管理操作过程中的内在关系与衔接点，从制度、机制、程序和技术等方面构建人力资源管理系统。

全书共10章，每章均有学习要点、即时案例、相关信息链接、案例讨论和复习练习题，帮助学生从问题的角度理解当前企业人力资源管理面临的困惑与技术难点，尤其对中国企业的人力资源管理实践具有很强的针对性和可操作性，是一本理论与实践紧密结合的教材。

本书适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

<<人力资源管理概论>>

作者简介

彭剑锋，中国人民大学劳动人事学院教授，我国管理咨询领域开拓性学者之一，现任和君创业研究咨询有限公司总裁。

曾任中国人民大学劳动人事学院副院长，北京可思企业管理顾问有限公司董事长，在中国企业界享有较高的声望。

他先后被深圳华为公司、广东TCL集团、山东六和集团、深圳天音通信、湖南正虹集团等企业聘为高级管理顾问，专家组组长。

他所领导的专家团队为数十家著名企业提供过管理咨询，《华为基本法》、《华侨城宪章》、《迈普之道》、《新奥企业纲领》、《三星（中国）文化》、《TCL以速度抗击规模》、《天音通信ARS战略推进》、《山东六和集团人力资源优先开发战略》、《白沙集团人力资源三大机制六大体系》均出自该团队之手。

<<人力资源管理概论>>

书籍目录

第一章 企业核心能力与人力资源管理第一节 企业的核心能力要素与人力资源一、企业的核心能力二、人力资源以及人力资源管理第二节 通过人力资源管理形成企业的核心能力与竞争优势一、“战略——核心能力——核心人力资本”模型二、人力资源管理实践获取竞争优势的模型三、国内人力资源管理学界的主要模型与观点四、人力资源管理支持企业的核心能力或竞争优势的实际证据第三节 提高竞争优势的人力资源管理的角色与职责承担一、人力资源管理在现代企业中的角色定位二、人力资源管理的职责分担三、人力资源管理者与人力资源部门的职责四、人力资源管理者素质模型第四节 人力资源管理的历史、现状与未来一、人力资源管理的历史沿革二、当前人力资源管理面临的问题与挑战三、人力资源管理的未来发展趋势案例讨论第二章 战略性人力资源管理系统设计第一节 战略性人力资源管理系统设计的基础和依据一、企业的使命、愿景与战略二、组织系统研究三、职位系统研究四、人性的基本假设五、人的内在能力结构与特征六、人力资本价值理论第二节 战略性人力资源管理系统组成要素一、基于战略的人力资源规划二、人力资源的获取与人力资源配置三、基于战略和职业生涯规划的培训开发体系四、以职位和能力为基础的薪酬体系五、以关键业绩指标(KPI)为核心的绩效管理体系第三节 人力资源管理的机制一、牵引机制二、激励机制三、约束机制四、竞争淘汰机制五、四大机制的重心在于企业人力资源价值链管理的整合第四节 人力资源管理系统业务运行一、职位分析与职位评价二、素质模型三、人力资源规划四、培训开发系统五、绩效管理系统六、薪酬管理系统·案例讨论第三章 人力资源管理的基础——职位分析与职位评价第一节 职位分析及其运用一、职位分析的发展脉络及范畴界定二、职位分析的战略意义及作用三、构建目标导向的职位分析系统模型四、职位分析方法五、职位描述与任职资格六、职位分析的组织与实施第二节 职位评价及其运用一、职位评价的范畴界定及发展脉络二、职位评价的战略意义及作用三、构建战略导向的职位评价系统四、职位评价方法五、开发适合组织特点的个位化职位评价方案六、几种典型的要素计点法职位评价方案案例讨论第四章 人力资源战略规划第一节 人力资源战略规划概述一、人力资源战略规划的定义二、企业经营战略与人力资源战略规划三、人力资源战略规划的内容第二节 人力资源战略规划的操作程序与方法一、人力资源战略规划的基本程序二、人力资源战略规划的技术方法第三节 人力资源战略规划的执行一、人力资源战略规划的执行二、人力资源战略规划的辅助工具——人力资源管理信息系统三、人力资源战略规划的系统推进案例讨论第五章 员工素质模型的建立与应用第一节 素质及相关概念释义一、素质的概念释义二、素质的构成要素释义三、素质构成要素的特点四、素质与行为以及绩效之间的驱动关系五、素质模型六、素质的描述第二节 员工素质模型与企业的人力资源管理一、员工素质模型与企业核心竞争力的构建二、员工素质模型与企业人力资源管理三、员工素质模型与员工个人的职业生涯发展四、企业员工素质模型的框架第三节 员工素质模型建立的流程、技术与方法一、建立员工素质模型的流程二、行为事件访谈法的操作要点与基本方法三、主题分析与素质模型的建立四、管理类通用素质模型示例第四节 员工素质模型的应用一、素质模型与潜能评价二、素质模型与招聘甄选三、素质模型与绩效管理四、素质模型与薪酬管理五、素质模型与培训开发六、素质模型在人力资源其他业务板块的应用案例讨论第六章 人力资源的获取与再配置第一节 人力资源的获取与再配置一、人力资源的获取与再配置二、人力资源获取与再配置的系统模型第二节 人员招募与甄选一、人员招募与甄选二、定义需求三、人员招募四、人员甄选第三节 人力资源再配置一、人力资源再配置二、人力资源再配置的理论基础三、工作轮换四、晋升、降职与辞退五、竞聘上岗案例讨论第七章 企业绩效管理体系第一节 企业绩效与绩效管理的概念一、企业绩效的概念二、绩效管理的概念第二节 以战略为导向的绩效管理体系一、目前绩效管理中的常见问题二、以战略为导向的绩效管理体系三、绩效管理与人力资源管理的关系第三节 关键绩效指标体系一、关键绩效指标体系的概念二、企业绩效评价的演进过程三、平衡计分卡四、关键绩效指标体系的构建五、关键绩效指标体系开发实例第四节 绩效管理实施过程一、绩效管理实施的内容二、目标体系的建立三、绩效监控体系的建立四、绩效考评的实施五、绩效管理制度案例讨论第八章 薪酬设计与薪酬管理第一节 薪酬设计的基本概念和基本原理一、薪酬的概念与薪酬的构成二、薪酬设计的四性原理三、关于薪酬的几种不同的视角四、薪酬设计的理论假设第二节 基本工资体系的设计一、以职位为基础的工资体系设计二、以任职者为基础的工资体系设计第三节 绩效调薪的设计一、绩效调薪的周期二、绩效调薪的前提三、绩效调薪的

<<人力资源管理概论>>

原理第四节 奖金体系的设计一、组织奖励二、团队奖励三、个人奖励与综合奖励计划第五节 福利体系的设计一、福利的概念与福利的功能二、福利的主要形式三、自助式的福利计划第六节 薪酬设计与管理中的两个重要问题一、薪酬中的税务问题二、薪酬沟通案例讨论第九章 人力资源培训与开发系统第一节 人力资源培训与开发概述一、人力资源培训与开发的定义及地位和作用二、人力资源培训与开发系统模型第二节 企业培训开发系统的建立与管理一、企业培训与开发系统设计的出发点二、企业培训开发系统的构建第三节 培训效果评估一、培训效果评估的程序与方法二、培训效果评估的指标设计第四节 培训开发技术与方法一、传统的培训方法与新培训技术二、建立团队有效性三、培训方法的选择第五节 管理人员的培训与开发一、管理人员与管理培训二、基于管理者胜任能力的管理培训三、企业接班人计划（继任计划）案例讨论第十章 人力资源外包第一节 人力资源外包概述一、人力资源外包的含义二、人力资源外包的原因三、人力资源外包的作用四、人力资源外包的优点和缺点五、人力资源外包内容的选择六、人力资源外包方式的选择第二节 人力资源外包的步骤一、成立决策机构二、进行成本——效益分析三、进行研究和规划四、寻找可能的服务商五、起草项目计划书要求六、进行服务商分析和选择七、协商签订一份完善的合同八、与公司全体人员，尤其是人力资源职能人员沟通九、维护合同执行过程中的合作关系十、监控服务商的工作绩效第三节 外包合作关系的建立与维护一、项目计划书要求二、关于成本报价的协议三、关于工作成效与收费的协议四、有关质量标准的协议五、管理和维护服务商关系六、对服务商工作绩效的监控与评价第四节 人力资源外包的发展趋势一、人力资源外包领域逐渐扩展二、企业利用外包顾问进行外包工作三、外包服务商在结成联盟四、人力资源外包成为企业的一种竞争战略五、人力资源外包服务在向全球化方向发展案例讨论

<<人力资源管理概论>>

章节摘录

六、人力资本价值理论 企业资源基础理论（代表人物Prahalad；Hamel；Barney；Bettis；Quinn；Weraaerfelt等）认为，当某部分资源能够为企业提高效率，挖掘市场机会，化解潜在威胁，进而帮助企业实现战略目标的时候，这部分资源就是具有价值的。人力资源所拥有的知识、经验、技能、个性、内驱力、团队意识、学习力与创造力等各种因素通过个体的积极整合，可以对企业形成并深化竞争优势或核心能力发挥作用，尤其是核心员工的知识与技能对于组织形成核心竞争力更是做出了至关重要的贡献。

因此，同组织的其他资源一样，人力资本也具有价值，并且需要持续不断地从内部进行激发。

人力资本的价值会受到很多因素的影响，如企业的战略和技术特征。Snell和Dean（1992）就曾指出，员工潜在的贡献会随着企业生产技术的进步而显著提高。他们将技术对人力资本价值的影响定义为从体力劳动到知识性劳动的转变。

Bettis（1992）等人认为，从外部购买这些技能会减弱组织对核心技能的储备，从而损害其竞争优势。而且，由于价值是“顾客愿意为企业所提供的产品或服务支付的价格”（Porter，1985），这些技能必须有助于形成顾客可感觉到的价值，因此有针对性地从内部开发和培育核心技能将使企业与员工个人双赢成为可能。

尽管内部化人力资本可以增强组织核心能力并降低交易成本，这种做法同时也增加了管理成本和制度成本。

组织长期拥有这些人力资本的技能必须花费诸如招聘、培训、薪酬和福利等开支，而这些开支会减弱内部化的收益。

考虑到这些因素，Snell教授等人在权衡人力资本成本与效益的基础上，提出了人力资本价值方程的概念。

他们将人力资本的价值定义为：相对于人力资本的雇佣成本，该人力资本通过其技能能为企业带来更大的与顾客价值相关的战略性利益（Snell et al.，1996）。

按照这个定义，若雇员能帮助企业降低成本或创造具有更多客户价值的产品，那么他就具有高价值；反之，只有低价值。

人力资本的这种价值性对于组织绩效有着直接的影响，从而也影响着企业雇佣决策、雇佣关系以及人力资源管理体系中招聘、培训、薪酬和福利开支等一系列管理实践活动。

<<人力资源管理概论>>

编辑推荐

中国最有影响和最具实力和人力资源院校，中国人民大学劳动人事学院组织编写。
一套代表中国最高水平、集理论性实践性于一身，符合中国企业特点的、全面系统介绍人力资源管理理论、技术、方法、流程和实际企业管理案例的全新、权威的教材。
《人力资源管理概论》适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

<<人力资源管理概论>>

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>