

<<人力资源总监>>

图书基本信息

书名：<<人力资源总监>>

13位ISBN编号：9787309043624

10位ISBN编号：7309043626

出版时间：2005-4

出版时间：复旦大学

作者：张文贤

页数：588

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>

<<人力资源总监>>

内容概要

理论色彩：从人力资源到人力资本严密的理论体系。

学术创新：全面论述人力资本产权、人力资本市场、人力资本定价，都有原创性观点。

突出开发：提出人力资源的立体开发、分层开发、组织开发和职业生涯规划与设计等人力资源开发系统尤其以动力开发为灵魂。

综合运用心理学、生理学、管理学、伦理学的原理和方法。

使新兴学科多姿多彩。

管理前沿：除了一般HR管理内容以外，更充实了全新的内容，如绩效考核、留住核心人才、员工敬业与忠诚、压力管理等，能紧密结合企业HR管理的实际，满足实务工作的需要。

内容安排：古今中外，广取博采。

吸收了国内外最新研究成果站在“巨人”的肩膀上大胆探索。

资料翔实：紧密结合中国现实问题。

引用许多生动案例，引人入胜，发人深思。

写作风格：名家名言。

幽默故事充满人生哲理；阅读文献博览群书，蕴含甜酸苦辣。

操作具体：涉及细节，卓尔不凡。

淋漓尽致深入浅出。

例如培训甚至具体到表达能力如何提高，汽车驾驶一个动作、一个动作地进行分解，使人有亲临其境的感觉。

逻辑思维与形象思维的完美结合。

说理头头是道。

情节妙趣横生。

博大精深，堪称百科。

<<人力资源总监>>

作者简介

张文贤，复旦大学管理学院教授、博士生导师。
中国管理科学院院士、国务院政府特殊津贴专家。
兼任上海博导企业效率研究所所长，《国际社会经济学》（International Journal of Social Economics）编委，中国人才学会素质测评专业委员会副理事长，人才教学研究会副理事长，中国人

<<人力资源总监>>

书籍目录

人力资源总监 (CHRO) : 企业的战略伙伴 (代前言) 第1章 绪论第一篇 人力篇 (H) 第2章 人力资源是第一资源 第3章 人力资本是唯一资本 第4章 人力资本产权第二篇 开发篇 (D) 第5章 人力资源的立体开发 第6章 人力资源的分层开发 第7章 人力资源的组织开发 第8章 职业生涯设计第三篇 管理篇 (M) 第9章 人力资源的战略管理 第10章 人力资源规划 第11章 工作分析和工作设计 第12章 人力资源测评 第13章 压力管理 第14章 留住核心员工 第15章 人力资源配置 第16章 人力资源培训 第17章 绩效考核 第18章 薪酬设计 第19章 人力资源福利 第20章 劳动关系参考文献 后记

章节摘录

第1章 绪论 1.2 从科学管理到管理科学 1.2.2 行为科学管理 泰罗以前的企业管理基本上把工人看做机器的配件、会说话的工具。

这大大挫伤了工人的劳动积极性，严重影响劳动生产率的提高。

为了改变这种状况，泰罗用定额奖惩的办法，即用胡萝卜加大棒的办法来刺激工人提高劳动生产率，在当时也收到了一定的效果。

但在第一次世界大战以后，工人阶级的觉悟进一步提高了，他们逐渐认清了资本家剥削工人的一套手法，因而用更多的罢工、怠工等各种形式来进行斗争。

于是泰罗的所谓科学管理开始失灵了。

这时，许多西方管理学者为了挽救资本主义危机，就把西方的社会学和心理学等引进企业管理的研究领域，提出用调节人际关系、改善劳动条件等办法来提高劳动生产率。

行为科学早期的代表人物有原籍澳大利亚而后来移居美国的梅奥（Elton Mayo，1880—1949）和美国的罗特利斯伯格（Fritz J. Roethlisberger，1898—1974）。

他们从20世纪20年代后期开始，在美国进行了有名的霍桑工厂试验，并以实验的结果为依据，提出了以下几条原理：（1）工人是“社会人”，是复杂的社会系统的成员。

所以，工人不是单纯追求金钱收入，他们还有社会、心理方面的需求，即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊重等。

因此，必须从社会、心理方面来鼓励工人提高劳动生产率。

（2）企业中除了“正式组织”之外，还存在着“非正式组织”。

所谓正式组织，就是具有一定的目标，并且由规章、制度、方针、政策等规定企业中各成员之间相互关系和职责范围的一定组织体系。

所谓非正式组织就是企业成员在共同工作的过程中，由于抱有共同的社会感情而形成的非正式团体。

这些团体有自然形成的规范或惯例，其成员必须服从。

古典管理理论所注意的只是正式组织的一面，而梅奥等人则认为还存在着非正式组织，并强调它同正式组织是相互依存的，对生产率的提高有很大的影响。

（3）新型的领导能力在于，通过对职工满足度的提高而激励职工的士气，从而达到提高生产率的目的。

所谓满足度，就是工人的需要得到满足的程度。

工人所要满足的需要中，金钱只是一部分，更多的是情感、安全感、归属感等。

梅奥等人通过在霍桑工厂的试验了解到，工人并不是把金钱当作刺激积极性的唯一动力的“经济人”，而是在物质之外还有社会的和心理的因素的“社会人”。

所以，新型的领导能力就是要在正式组织的经济需求和工人的非正式组织的社会需求之间保持平衡。

他们认为，这样就可以弥补古典管理理论的不足，解决劳资之间以至整个“工业文明社会”的矛盾和冲突，提高生产率。

他们的这些观点主要反映在以下的代表著作中：梅奥的《工业文明的人类问题》、《工业文明的社会问题》，罗特利斯伯格的《职工的生产率中的人的因素》等。

梅奥等人奠定了行为科学的基础以后，西方从事这方面研究的人大量出现。

行为科学在后一阶段的发展，主要集中在四个领域。

<<人力资源总监>>

编辑推荐

这是一本献给MBA、EMBA、职业经理人以及正致力于现代企业人力资源管理创新的人力资源总监们。

介绍了从人力资源到人力资本的严密的理论体系，是逻辑思维与形象思维的完美结合，是一本实用性很强的参考书籍。

本书提出了人力资本的产权、市场与定价的有关理论，其中不乏原创观点。

综合运用心理学、管理学、伦理学的原理和方法，紧密结合中国现实问题，引用许多生动案例，引人入胜。

——世界管理协会联盟中国委员会主席 复旦大学首席教授 苏东水 十年磨一剑，出鞘惊四座。

——人才学家 中国人事科学研究院院长 王通讯 从人力资源到人力资本，从人性假设到科思定律，严密的逻辑演绎，独特的理论体系，是本书的基本特色。

——中国人力资源开发研究会常务副会长、《中国人力资源开发》杂志社社长兼总编辑 潘金云 人力资源管理正在经历一场革命，这场革命最终归结为“以人为本”的战略，或者叫“以人为中心”的战略。

——上海市政府决策咨询专家、上海公共行政与人力资源研究所所长 沈荣华 本书作者提出人力资源的立体开发、分层开发、组织开发和职业生涯开发，形成人力资源开发体系，很有新意。

——清华大学 教授博士生导师 张德 这本书不仅是写给人力资源总监看的，任何一个经理人，或者想进行成功地自我管理的人，都可以从中得到启发。

内容的丰富、文字的生动、故事的真实，是许多同类著作很少能达到的境界。

——教育学家 苏州市副市长 朱永新 本书收入许多名家名言和幽默故事，既有哲理，又很生动，使阅读成为轻松愉快的精神享受。

——经济学家 澳门大学副校长 黄亚钧 本书构思独特，尤其在体系架构上风格新颖、见地独到，体现了人力资源管理的结构性创新。

——北京大学 教授博士生导师 王垒 国内论述人力资源的书不少，但论述全面、富有见地的书并不多，能把实用性和可读性结合起来的更少，本书有所突破。

——《财富Fortune》(中文版)主编 黄翔 企业HR管理的实践需要理论的指导。

本书为我们提供了“知其所以然”的原理。

——宝钢股份公司人力资源部副部长 刘桂林博士

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>