

<<战略人力资源审计>>

图书基本信息

书名：<<战略人力资源审计>>

13位ISBN编号：9787309069747

10位ISBN编号：7309069749

出版时间：1970-1

出版时间：复旦大学出版社

作者：杨伟国

页数：228

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>

## <<战略人力资源审计>>

### 前言

本书第一版出版已然五年。

在这五年中，这本教材或其主要内容在很多不同场合的授课和培训中被使用过，这包括各类企业的人力资源专业人员、不同的中央或地方政府部门、军队系统、不同层次的在校学生，以及高校系统等。作者也因此获得了第一手的反馈信息。

其中有两点反馈很重要，并构成本书这次再版修改的主要基础：（1）有些内容理论性较强，从而有些难读；（2）操作性不够强。

关于第一个反馈，一是由于作者对该领域文献消化理解不够，对文献更多的是采用翻译式的引用，影响了读者的理解；第二个原因则是人力资源审计作为新兴学科，作者积累与学识有限，难以做到深入浅出。

但是，因为毕竟是原理课，所以“理论性”是基本要求，当然，我会尽力使其成为一本“读者友好型”的教材，我也希望通过这次的调整使读者有耳目一新的感觉。

关于“操作性不强”的反馈，我在这次再版中只有“些许”改进。

这样做一则是因为“原理”教材的基本要求；二则是因为这些年一直在积累素材，希望将来专门把战略人力资源审计实务整理出来，以方便学生与人力资源业界更好地借鉴使用。

因此，在这版中，实务和技术层面的内容更多是示例性的。

最后，或许这个说法过于尖锐乃至武断，我个人仍想特别强调，在我们的人力资源领域中，理论的贫乏是关键问题。

本次再版依旧获得了复旦大学出版社的大力支持，同时也获得了北京市2006年优秀人才计划“人力资源审计基础理论审计”项目的资助。

在本版中，本书主要在以下四个方面作出改进。

第一，本书结构有一个重大调整是在本书FRAIP模型的第三章到第七章均加上了概述性的第一节，提出了本节内容的模型和清单，便于读者更好地从宏观上把握本章内容。

第二，除了精炼了每章的内容之外，也调整了部分章节的内容结构。

## <<战略人力资源审计>>

### 内容概要

是目前国内关于人力资源审计方面为数不多的、理论与实践相结合的系统性教材。

全书共有七部分内容：战略人力资源审计结构、战略人力资源审计模式、战略人力资源功能审计、战略人力资源规则审计、战略人力资源行动审计、战略人力资源基础结构审计和战略人力资本审计。

此次出版的第二版在以下几个方面作出了改进：第一，内容方面，在《战略人力资源审计(第2版)》FRAIP模型的第三章到第七章均加上了概述性的第一节，提出了本节内容的模型和清单，便于读者更好地宏观把握本章内容。

第二，结构方面，调整了部分章节的构架，以更好地反映人力资源审计内在的逻辑。

第三，文献方面，更新了大量的文献，以反映本领域的进步；而且对文献进行了更多的提炼，以满足充实分析框架的要求；特别是挖掘了过去遗漏的文献，使得对这个领域的概括更为准确，全面反映了本学科的现状。

第四，案例方面，在每一章前面增加了引例，希望通过具体的案例能让读者更容易进入这个领域；增加了一些更新的案例，而且还增加了一些本土案例。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，《战略人力资源审计(第2版)》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，也可作为企业人力资源主管的参考书。

## <<战略人力资源审计>>

### 作者简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院劳动与人力资源教授、博士生导师，中国人民大学中国就业研究所副所长，美国劳动力管理研究院(WFI)专家委员会成员，我国人力资源审计领域的创始学者之一。

1999-2000年德国法兰克福大学经济与工商管理系留学；2005年访问美国国务院、劳工部、斯坦福大学(VIP项目)等；2005-2006年，访学德国奥斯纳布吕克大学(DAAD-PPP项目)。

主持或参与国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部、商务部、北京市等各类科研项目超过50项，发表论文近百篇，先后出版《剑桥欧洲经济史(第三卷)》、《战略人力资源审计》、《人力资源管理中国版(第10版)》、《转型中的中国就业政策》、《全球视野下的劳动力市场政策》、《发电企业人力资源管理理论与实践》等著作、译著、教材10多部。

先后任职于国家商务部、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司、中国光大银行、中国社会科学院等机构，从事人力资源管理实践与研究工作；先后数十次主持或参与大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目。

## &lt;&lt;战略人力资源审计&gt;&gt;

## 书籍目录

前言(第二版)第一章 战略人力资源审计结构本章提要引例 美国迈阿密地区的公司主张实施人力资源审计第一节 战略人力资源审计的兴起第二节 战略人力资源审计的界定第三节 战略人力资源审计的结构第四节 战略人力资源审计的价值本章小结复习思考题案例一 战略人力资源审计咨询业务概览案例二 GAO对美国国防部的人事管理审计第二章 战略人力资源审计模式本章提要引例 审计人力资源功能第一节 战略人力资源审计主体第二节 战略人力资源审计方法第三节 战略人力资源审计流程第四节 战略人力资源审计报告本章小结复习思考题案例一 花旗银行的人事管理审计：1974年案例二 人力资源管理审计项目指南第三章 战略人力资源功能审计本章提要引例 CD电力公司网站上的招聘广告第一节 人力资源功能审计模型第二节 人力资源战略审计第三节 人力资源系统审计第四节 人力资源管理技术审计第五节 人力资源绩效审计本章小结复习思考题案例一 人力资源战略审计：国华电力公司的人力资源战略案例二 人力资源战略审计：某金融机构营销战略与考核激励制度(节选)案例三 人力资源绩效审计案例：Intel公司的人力资源计分卡第四章 战略人力资源规则审计本章提要引例 可口可乐"派遣工"争议折射劳动合同法漏洞第一节 人力资源规则审计模型第二节 人力资源法律审计第三节 人力资源制度审计第四节 人力资源流程审计本章小结复习思考题案例一 人力资源法律审计：内地在港上市Z公司管理层产权分享制度(节选)案例二 人力资源制度审计：G公司员工招聘管理办法案例三 人力资源流程审计：JX公司的人力资源流程第五章 战略人力资源行动审计本章提要引例 NOSA成就绿色电站第一节 人力资源行动审计模型第二节 人力资源计划审计第三节 人力资源项目审计第四节 人力资源事务审计本章小结复习思考题案例一 人力资源管理计划审计：G公司2004年度人力资源管理计划案例二 人力资源项目审计：D公司省区经理培训项目方案案例三 人力资源事务审计：国华电力人力资源规范化审计大纲(节选)第六章 战略人力资源基础结构审计本章提要引例 人力资源治理何以如此重要第一节 人力资源基础结构审计模型第二节 公司治理与人力资源治理审计第三节 公司组织结构审计第四节 公司职位结构审计第五节 人力资源信息系统结构审计本章小结复习思考题案例一 职位结构审计：J公司职位评价方案(节选)案例二 人力资源信息系统审计：GE(中国)医疗系统部的e HR管理案例三 组织结构审计：HE公司的组织机构第七章 战略人力资本审计本章提要引例 诺基亚管理秘诀：保持薪酬竞争力，重赏好员工第一节 人力资本审计模型第二节 人力资本结构审计第三节 人力资本价值与收益审计第四节 人力资本倾向审计第五节 人力资本流动审计本章小结复习思考题案例一 人力资本结构审计：ST公司的员工调查案例二 人力资本流动审计：谷歌员工纷纷转投微软，人才流动演绎新篇章参考文献后记(第一版)

## <<战略人力资源审计>>

### 章节摘录

情为后盾的重要计划会因资本的缺乏而中止。  
我只知道那些陷于部分停滞或完全被遏止的行业是由于他们不能维持劳动力的效率和工作热情。并且我认为，这种判断在将来会越来越显示出其正确性……”而随着经济结构正在发生革命性变化，经济增长的内生性日益增强，人力资源（人力资本）日益成为经济增长的动力源。但是这种战略性资源又是稀缺性资源。  
人力资源比非人力资源更为稀缺，具有更难的可获得性，而且存在着极大的结构性矛盾，对企业至关重要的影响在于教育体制的滞后、金融资源的创新与就业倾向的转变。  
教育对优秀人才供给的作用始终滞后于企业的需求，而非人力资源特别是资金资源由于市场发育和金融创新对于具有良好发展前途的项目或企业来说则具有较容易的可获得性。  
特别重要的是这种稀缺的战略性资源是能动性资源。  
非人力资源对企业战略目标的贡献是既定的，而人力资源由于能动性而使其贡献处于极大的变动区间之中，而且这种能动性还最后决定了非人力资源的贡献，具有整体的且双向的倍数效应。  
如今的管理人员意识到，在当今以网络速度运行的全球市场上，由有自主权的人才组建的精简公司对快速决断具有关键意义。  
因特网时代的公司有赖于员工的聪明才智和主动性来作出更贴近消费者、对市场反应更快的决定。因特网时代孕育出的最好公司都在改写知识资本的法则——它们在这个人才比任何时候都更重要的时代制定了如何吸引、培养和留住人才的新标准，同时也正在利用网络打破人才资源维护与培养方面的传统框架，改变了原来面貌。  
人力资源的战略价值改变了人力资源管理的战略定位。  
根据密歇根大学2002年5月公布的2002年度全球人力资源能力调查与研究结果，高绩效企业最明显的特征是，人力资源战略和企业战略紧密有效地结合在一起。  
财务表现的至少10%归结于人力资源的竞争和实施。  
人力资源对企业战略的整体影响力高达43%——几乎是其他任何因素影响力的两倍。  
密歇根大学的全球人力资源能力调查与研究一直提倡并强调，人力资源应该成为企业圆桌会议中的成员，应该参与战略的制定，成为公司议程中的主要议题之一。  
人力资源角色的转变是不言而喻的，优秀的人力资源管理必须能够创造负责而又受市场驱动的组织。调查发现，高绩效企业的人力资源已经成为企业和外部环境的有效联结。

## <<战略人力资源审计>>

### 编辑推荐

一套代表中国目取音同水平，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。

<<战略人力资源审计>>

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>