

<<人力资源开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发>>

13位ISBN编号：9787310032051

10位ISBN编号：7310032055

出版时间：2009-7

出版时间：南开大学出版社

作者：张立富

页数：325

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>

<<人力资源开发>>

内容概要

本书共分11章：第一章导论，主要介绍人力资源开发的基本概念、研究范式、实践领域，回顾了人力资源开发的历史演变，详细分析了人力资源开发组织以及人力资源开发人员的主要职责等。

第二章人力资源开发的基础理论，首先介绍了人力资源开发的核心——学习的基本概念和规律，然后分别讨论了一般学习理论、成人学习理论和组织学习理论。

从第三章到第六章，共四章的内容介绍人力资源开发过程的各个环节的内容。

第三章人力资源开发需求评估，是人力资源开发活动的起始环节和基础，主要介绍需求评估的基本内涵、培训需求评估和胜任力评估等内容；第四章人力资源开发设计，主要介绍人力资源开发教学设计的基本概念、理论和模型，以及学习目标和内容设计、教学策略设计和学习迁移设计；第五章人力资源开发方法与技术，主要介绍企业中常用的各种传统和现代的培训与学习的方法与技术；第六章人力资源开发效果评估，主要介绍人力资源开发效果评估的过程、理论和方法，讨论了各种评估方案的设计。

第七章到第十章，是从人力资源开发实践活动领域角度分别介绍了员工开发、管理开发、绩效改进与咨询以及组织开发等内容。

第七章主要是从员工组织社会化、员工专业技能的本质与形成，以及员工职业生涯开发等三个方面探讨了员工发展问题；第八章管理开发，主要介绍了管理者特质、管理技能与管理开发的关系，探讨了管理开发的主要方式和手段；第九章绩效改进与绩效咨询，主要是从人力资源开发的绩效范式的角度介绍了有关人力绩效技术、人力绩效系统、绩效提高和改进的理论与管理、绩效咨询等内容；第十章组织变革与组织开发，主要探讨了组织变革与组织开发的基本内涵、组织变革与开发理论、组织开发过程及组织具体干预措施。

第十一章战略人力资源开发，是从战略视角探讨人力资源开发问题。

本章主要介绍国外学者对战略人力资源开发的特质和假设、战略人力资源开发的系统模型等方面的研究内容。

战略人力资源开发仍然处在从理念到实践的过渡中，如果人力资源开发过程是有效的，它必须能够灵活地满足组织战略和发展的需求。

<<人力资源开发>>

书籍目录

第一章 人力资源开发导论 本章学习要点 第一节 人力资源开发概述 第二节 人力资源开发的演变与发展 第三节 人力资源开发的组织结构 第四节 人力资源开发人员 思考题 参考文献第二章 人力资源开发的基础理论 本章学习要点 第一节 学习概述 第二节 学习的基本理论 第三节 成人学习理论 第四节 组织学习理论 思考题 参考文献第三章 人力资源开发需求评估 本章学习要点 第一节 需求评估的概述 第二节 培训需求评估 第三节 胜任力评估 思考题 参考文献第四章 人力资源开发设计 本章学习要点 第一节 教学设计概述 第二节 学习目标和内容设计 第三节 教学策略与教学媒体设计 第五节 学习迁移设计 思考题 参考文献第五章 人力资源开发的方法与技术 本章学习要点 第一节 基于教室情境中的培训方法 第二节 模拟工作情境的学习方法 第三节 在职培训方法与自我引导学习 第四节 新兴培训技术 思考题 参考文献第六章 人力资源开发效果评估 本章学习要点 第一节 人力资源开发效果评估概述 第二节 人力资源开发效果评估理论与方法 第三节 评估方案设计 思考题 参考文献第七章 员工发展 本章学习要点第八章 管理开发第九章 绩效改进与绩效咨询第十章 组织变革与组织开发第十一章 战略人力资源开发附录

章节摘录

第一章 人力资源开发导论 第一节 人力资源开发概述 一、人力资源开发概念的提出

企业人力资源开发活动被列入研究主题，最早出现于科学管理运动和工业心理学研究中。如，科学管理之父泰勒（F. Taylor）在其所著的《科学管理原理》（Principle of scientific management）中，阐述了选拔与培训员工等问题。

心理学家明茨伯格（H. Munsterberg）在其1913年出版的《心理学与工业效率》（psychology and Industry Efficiency）中，从心理学的观点探讨公共部门的培训及选拔等问题。

对培训或人力资源开发进行系统的研究，是从20世纪60年代开始的。

McGehee与Thayer 1961年出版了《工商业的培训》（Training in Business and Industry），该书系统地探讨了培训问题，许多现今讨论的话题，该书都有涉及，如从组织分析、操作分析及个人分析等三个层面探讨培训需求等。

人力资源开发（Human Resource Development, HRD）概念是由美国学者Harbison和Myers在他们1964年出版的《教育、人力和经济增长：人力资源开发战略》一书中首先提出来的。他们认为“人力资源开发是提高一个社会中所有人的知识、技能和能力的过程”。

人力资源开发有多种方式，包括正规教育、在职培训、自我开发，通过更好的医疗和公共卫生计划改善工作人VI的健康以及提高人们的营养状况等。

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>