

<<人力资源管理与测评>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理与测评>>

13位ISBN编号：9787503530159

10位ISBN编号：7503530154

出版时间：2004-1

出版时间：中共中央党校出版社

作者：潘云良

页数：285

字数：297000

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 & 测评>>

### 内容概要

本书的着眼点就是为各级领导者提供一本融理论性、实用性、可读性为一体的知识读本。按照这一思路，本书的结构分为上、中、下三篇，上篇把人力资源管理的理论精华浓缩为四章，即人性假设理论、需要理论、激励理论、领导理论；中篇重点介绍人力资源管理的法则，主要包括管人法则、用人法则、激励法则和沟通法则；下篇侧重于人力资源测评与考核的技巧与方法。

## <<人力资源管理 & 测评>>

### 书籍目录

导言 人力资源管理概述 一、人力资源的含义及特点 二、西方人力资源管理的理论与实践 三、中国人力资源管理战略 四、本书的体系、结构上篇 人力资源管理理论 第一章 人性假设理论 一、揭开人性的历史迷雾 二、西方管理关于人性的五种假设 三、不同的人性假设有不同的管理办法 四、现阶段中国人性的基本定位 第二章 需要理论 一、需要是人与社会联系的纽带 二、需要的特点与规律 三、人类需要的阶梯 四、激励需要与生存、关系、成长交互影响理论 五、不同的需求层次有不同的管理办法 第三章 激励理论 一、动机决定一切 二、企图心与个人愿景 三、激励、保健一个都不能少 四、公平也是一种激励 第四章 领导理论 一、合格领导者应具备的素质 二、领导与部属之互动模式 三、领导要关于权宜应变 中篇 人力资源管理法则 第五章 管人法则 一、管理者的角色定位 二、管人的“黄金法则”与“白金法则” 三、软、硬兼施法则 四、分权与授权法则 五、成功企业的人力资源管理 第六章 用人法则 一、发现和识别人才法则 二、用人法则 三、成功的企业如何用人 四、成功企业用人的几点经验 第七章 激励法则 一、组织的诱因是最大的激励 二、激励的原则 三、激励的方式与类型 四、激励员工的技巧 五、成功企业的激励机制 第八章 沟通法则 一、沟通在人力资源管理中的重要意义 二、沟通的障碍 三、沟通的类型 四、沟通渠道的选择 五、有效沟通的方法 下篇 人力资源考核与测试 第九章 人力资源测评方法与技术 第十章 人力资源能力评估体系 第十一章 人力资源考核的方法与技术 第十二章 人力资源绩效考评

## &lt;&lt;人力资源管理 &amp; 测评&gt;&gt;

## 章节摘录

(四)文化人假设 20世纪70年代末、80年代初,在西方管理理论研究中出现了一种非理性主义倾向。

他们向传统管理理论提出了挑战,强调管理中的“软”因素,提倡文化管理。

企业文化理论认为,人不仅仅是社会人,他还是一种文化人,即有自身的观念、信念、工具和语言。每一个企业--实际上也是每一个组织--都有一种文化,而这种文化有力地影响着整个组织,直到它所做的每一件事。

以企业为例: 第一,企业精神是企业文化的核心,是企业的灵魂和企业管理的指导思想。

它是在一定的社会制度、生产力水平和文化背景下,由企业家积极倡导而培植形成的职工信念、意志、风格、行为准则的综合体现,是企业在生产经营活动中长期形成的,并为职工群众所认同、激发企业活力、推动企业生产经营的一种群体意识和信奉的精神信念。

企业精神具有鲜明的民族特点、时代特点和企业个性,是企业职工群体人格健康、向上心态的外化;是企业向心力和凝聚力,职工群众对企业的信任感、自豪感和荣誉感的集中表现形态。

第二,现代化的企业观念也是企业经营活动的总指导思想。

诸如市场观念、竞争观念、创新观念、公平观念、质量观念、效率观念、效益观念、民主观念、法制观念、人才观念、科技观念、信息观念等等,对组织观念有重大影响。

第三,企业目标是企业文化以企业经营目标形式表现出来的一种观念形态文化,即企业的目标文化。

企业目标作为一种意念、一种符号、一种信号传达给企业每一个人,从而指导企业的行为。

第四,企业制度文化是企业长期的生产、经营和管理实践中生成和发育起来的一种文化现象,它与企业行为文化有着密不可分的联系。

第五,良好的企业形象,对内可凝聚人心,使全体职工具有同企业荣誉与共的思想,人人关注企业的生产和经营,人人重视企业的效益,人人珍视企业的信誉,每个职工在各自的工作岗位上,以主人翁的姿态进行工作,发挥出最高的工作效率。

对外则树立良好的声誉,从而增加顾客对企业的忠诚度。

“文化人”假设认为,任何一个企业,任何一个国家,其生存与发展,都是和它所在国的传统及周围的文化环境分不开的,人是“文化人”,为此,管理者必须通过支持和塑造文化进行领导。

(五)自我实现的人假设 “自我实现的人”的假设最初是由管理心理学家马斯洛提出来的。

他认为人性具有充分发挥潜力的特征,每个人都渴望成为自己所希望的那种人。

人具有“越变越完美的欲望”,“自我实现”是人类需要的最高层次,理想的人就是自我实现的人。

自我实现的人假设认为,人有自动的、自治的工作特性,能够自我管理。

管理者既不是生产任务的指导者,也不是人际关系的协调者,而是一个采访者。

由于环境往往给人发挥才智造成障碍,所以管理者应以采访者的身份,采访环境。

管理者的主要任务是寻找什么工作对什么人最具有挑战性,最能满足人自我实现的需求。

自我实现的需要占支配地位的人具有如下特点: 第一,自我实现者充分地接受自己。

他们知道自己有种种缺陷,和一个完善理想的人还差得很远,但他们毫不迟疑地将自己全盘接受下来。

他们没有过分的自我防御,没有保护色和伪装,他们也厌恶其他人伪装自己。

这就是说,自我实现的人比一般人更少焦虑。

他们的行为坦率而自然,带有自发性,他们也尊重习俗传统,但在传统习俗妨害他们的坦率时,会立刻抛弃习俗。

他们有自己的道德准则,恰恰这些东西是超前于时代的。

自我实现的人具有自发性和率直的个性,使他们像孩子一样天真地看待世界,但这种天真和幼稚完全是两码事。

第二,以问题为中心。

他们把自己的全部注意力都集中到解决某一个问题上,他们喜欢这么干。

<<人力资源管理 & 测评>>

虽然有的任务他们并不满意，但一干起来，他们会全身心投入。  
一般来说，他们投身的工作往往不只关系到个人，而是关系到整个民族、国家和人类的利益。

<<人力资源管理 & 测评>>

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>