

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787503539718

10位ISBN编号：7503539712

出版时间：2008-7

出版时间：中共中央党校出版社

作者：李蕾 编

页数：234

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>>

### 内容概要

《人力资源管理》为人力资源管理教材，书中配有大量中外人力资源管理的案例。内容丰富，叙述生动，密切联系管理实际，适用于人力资源管理、劳动和社会保障、劳动关系专业教学使用，管理大师彼得·德鲁克说过：“真正有效的管理没有激动人心的事件。”就是日常管理中一点一滴的积累，日复一日向着既定目标的努力最终创造了组织的竞争优势。这本教材的编写初衷就是将现代人力资源管理的基本框架、主要思想和基本方法尽可能原汁原味地呈现给读者。让我们从人力资源管理的源头出发，沿着理论的逻辑思路一直前行。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源管理概论第一节 人力资源的概念和特征第二节 人力资源管理的概念第三节 人力资源管理的原则和任务案例：东航云南分公司的“返航事件”第二章 人力资源规划第一节 人力资源规划的含义与内容第二节 人力资源需求预测第三节 人力资源供给预测第四节 人力资源规划目标与政策第五节 人力资源规划执行与评估案例：某公司2005年度人力资源规划第三章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析方法第三节 工作分析实施第四节 职务说明书案例：中国纺织品进出口总公司工作分析与员工分类管理第四章 员工招聘第一节 招聘概述第二节 招聘过程设计第三节 招聘方式案例：宝洁公司的校园招聘第五章 人员甄选和录用第一节 面试第二节 心理测试第三节 评价中心第四节 背景调查与录用案例：跨国公司人员选拔新招迭出第六章 绩效管理第一节 绩效管理概述第二节 绩效管理实施过程第三节 绩效考核方法二第四节 绩效考核中的问题及处理案例：惠普公司的绩效考核机制第七章 薪酬管理第一节 薪酬管理概述第二节 薪酬设计基本原理第三节 基本薪酬第四节 基本薪酬调整第五节 奖金体系设计第六节 福利案例：IBM公司的全面报酬体系第八章 员工培训第一节 员工培训概述第二节 培训模式选择第三节 员工培训的实施案例：西门子的多级培训制度第九章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述第二节 职业生涯设计第三节 职业生涯发展阶段管理案例：惠普公司的员工全方位评估主要参考文献

## 章节摘录

第一章 人力资源管理概论 21世纪是知识经济的时代，知识的力量以前所未有的方式在社会各方面展示出来，知识的载体——人的地位也日益凸显。

在知识经济社会，管理的重点正从生产转移到知识管理以及人力资源管理、文化管理。

管理者最重要的职责是创造出适合人才成长的优良环境，通过激发人的潜能和创造性，最终实现组织的管理目标。

第一节 人力资源的概念和特征 一、人力资源 在知识经济时代，人力资源已经超出其他一切资源，成为决定组织成败的关键因素。

微软公司董事长比尔·盖茨曾开玩笑似地说：谁要是能挖走微软最重要的几十名员工，微软就完了。

盖茨的话告诉我们：一个企业得以持续成长的前提就是用好并留住关键性人才。

关键性人才是一个企业最重要的战略资源，是企业价值的主要创造者。

“人”已经成为组织管理中最重要因素。

资源是一个经济学术语，它泛指社会财富的源泉，是指能给人们带来新的。

使用价值和价值的客观存在物。

一般来说，资源可以分为两大类：一是物质资源；二是人力资源。

我们通常所说的管理中的“人、财、物”，“人”即人力资源，“财”和“物”是物质资源。

人力资源的概念有宏观和微观之分。

宏观的人力资源一般是指有能力并愿意为社会工作的经济活动人口。

对人力资源概念的界定，各国不尽一致，主要是同为经济活动人口中涉及的两个时限不尽一致。

一是起点工作年龄，如16岁或18岁；二是退休年龄，如55岁或60岁甚至是65岁或70岁等。

当然，从更广义的角度上说，只要工作能力或将会有工作能力的人都可以视为人力。

## <<人力资源管理>>

### 编辑推荐

《人力资源管理》也可供企业人力资源管理实践工作者以及政府和非营利组织中的组织和人事管理人员学习参考。

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>