

<<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：9787504935366

10位ISBN编号：7504935360

出版时间：2005-1

出版时间：中国金融出版社

作者：李桂华 编

页数：513

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>

前言

自古争战“得士者则胜，失士者则败”，可见人才之重要。在现代社会中，组织的兴旺、事业的盛衰也无不与人才有着密切的关联。有人运用拆字法，形象地比喻说：“企业”无人则“止”。管理学家巴纳得指出：企业是由人组成的，靠人运转的，为人服务的系统。由此可见，人是现代企业中最重要要素。

随着知识化、信息化、全球经济一体化时代的到来，竞争的范围日益扩大，竞争的程度空前加剧。国家间、地区间、企业间的竞争，归根结底是人力资源的竞争，尤其是高质量的人力资源竞争。因此，加强对人力资源管理，培养一支高素质的人力资源队伍，则成为当今各个国家、各个地区，尤其是各个企业的重要任务。

经济发达国家的经验证明：人力资源是一切资源中最重要资源，经济发展与人力资本方面的投资成正比。

日本、德国之所以能从第二次世界大战的废墟中飞速发展起来，美国之所以能长期保持其经济大国的地位，亚洲“四小龙”之所以能迅速崛起，无一不是抓住了人力资源这一关键的要素，无一不是从发展教育事业入手，无一不是进行了大量的人力资本的投资，从而具备强大的人力资源优势。

当今，企业间的竞争，实际上是对高质量人力资源的争夺。能否吸引高质量的人力资源，对人力资源进行科学的管理，充分调动人力资源的积极性、主动性、创造性，则成为企业能否不断提高其经济效益，实现持续发展的关键。传统的人事行政管理的指导思想、方法及手段无法解决好这一关键问题。它所关注的是制度而不是人本身，关注的是如何控制人而不是激励人，关注的是人的行为的有序性而不是有效性。现代人力资源管理是对传统人事管理及其观念的一次彻底革命，其宗旨和目标是：使人的能力，特别是潜能尽可能得到有效发挥。

<<人力资源管理>>

内容概要

为了探讨和介绍当代人力资源管理的最新研究成果，推广人力资源管理的基本原理与方法，本书借鉴了西方人力资源管理理论和我国人力资源管理的研究成果，结合我国人力资源管理的实践与理论探索，力求为广大学生提供一本前瞻性、系统性、创新性、实用性较强的教材。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理总论 第一节 人力资源管理概述 第二节 人力资源管理在现代企业管理中的地位 第三节 人力资源管理者 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第二章 人力资源投资与管理 第一节 人力资本理论 第二节 人力资源投资与教育培训 第三节 人力资源投资与劳动力流动 第四节 人力资源与现代企业制度 第五节 人力资源本管理 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第三章 工作分析与工作设计 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的程序与方法 第三节 工作说明书的编写 第四节 工作设计 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第四章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划的制定 第三节 人力资源规划的主法 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第五章 人员招聘与选用 第一节 人员招聘也选用概述 第二节 人员招聘与选用的测试 第三节 人员招聘与选用工具的设计 第四节 人员招聘也选用的评估 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第六章 员工培训与发展 第一节 员工培训概述 第二节 员工的导向活动 第三节 员人职业发展 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第七章 绩效考评 第一节 绩效考评概述 第二节 绩效考评常用技术 第三节 绩效考评的实施第八章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬管理的理论基础 第三节 薪酬设计 第四节 员工激励计划 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第九章 劳动关系管理 第一节 劳动关系 第二节 劳动关系管理 第三节 劳动保障 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料第十章 人力资源管理发展新趋势 第一节 未来的企业组织 第二节 未来的人力资源管理 第三节 未来的人力资源部 第四节 未来的人力资源管理者 本章要点总结 思考题 案例与讨论 研究性探索资料

章节摘录

(二) 人力资源管理的含义和类型 1. 人力资源管理 (Human Resource Management, 简称HRM) 的含义。

概括地说, 人力资源管理就是对各级各类从业人员从获取、使用, 直到退休的全过程的管理。

具体来说, 人力资源管理是指对全社会 (或一个部门) 的各阶层、各类型的从业人员从招工、录取、培训、使用、周转、升迁、调动、直至退休全过程的管理。

研究他们在工作的全过程中如何合理调配、开发其智力, 充分发挥其作用, 并推动社会的迅速发展。

作为最主要的资源——人力资源必须进行科学而有效的管理, 才可能最大限度地造福社会、造福人类。

我们可以从两个方面去理解人力资源的管理。

(1) 对人力资源外在要素——量的管理。

凡社会化大生产都要求人力与物力按比例合理配置, 在生产过程中人力与物力在价值量上的比例是客观存在的。

对人力资源进行量的管理, 就是根据人力和物力及其变化, 对人力进行恰当的培训、组织和协调, 使二者经常保持最佳比例和有机的结合, 使人和物都充分发挥出最佳效应。

(2) 对人力资源内在要素——质的管理, 指对人的心理和行为的管理。

就人的个体而言, 主观能动性是积极性和创造性的基础, 而人的思想、心理活动和行为都是人的主观能动性的表现。

就人的群体而言, 每一个个体的主观能动性, 并不一定都能形成群体功能的最佳效应。

因为这里有一个内耗问题。

只有群体在思想观念上一致, 在感情上融洽, 在行动上协调, 才能使群体的功能等于或大于每一个个体功能之和。

对人力资源质的管理, 就是指采用现代化的科学方法, 对人体的思想、心理和行为进行有效的管理, 充分发挥人的主观能动性, 以达成组织目标。

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>