

<<人力资源>>

图书基本信息

书名：<<人力资源>>

13位ISBN编号：9787506830683

10位ISBN编号：750683068X

出版时间：2013-1

出版时间：中国书籍出版社

作者：温志强

页数：248

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>>

内容概要

《人力资源：高校无形资产管理危机的核心要素研究》是“中国书籍文库”系列之一。

高校无形资产的构成是多元的，其基本内容相当丰富。

高校无形资产可以分为权利类、技术类、关系类、声誉类、标识类、作品类、信息类、人力类、特色类和环境类无形资产共十种。

人力资源是高校无形资产管理的主要载体，也是无形资产管理的唯一切入点。

高校无形资产管理危机也是人力资源的无形性被忽视的直接恶果。

要想使高校无形资产从生产到转化成生产力的全过程都得到有效的保护、利用、增值，就必须把无形资产要素作为重要指标，渗入到高校人力资源岗位分析、选拔录用、素质测评、开发培训、绩效考核、薪酬管理、流动管理等选、用、育、流的各个环节。

作者简介

温志强，1971年7月出生，甘肃会宁人，天津师范大学副教授。
2009年毕业于天津师范大学政治与行政学院政治学专业，并获法学博士学位；2010年7月进入北京大学公共管理学博士后流动站作博士后研究工作，长期从事公共危机管理方面的研究。
曾出版专著及教材6部，在核心期刊和一般期刊公开发表学术论文100多篇。

书籍目录

第一章 导论第一节 高校无形资产管理危机研究的目的与意义一、高校无形资产管理危机的具体表现二、知识经济时代高校无形资产管理危机的成因辨析三、高校无形资产危机管理研究的目的四、高校无形资产危机管理的意义五、高校无形资产管理的出路第二节 知识经济环境下高校无形资产内涵一、无形资产概述二、知识经济时代高校无形资产的内涵四、知识经济时代高校无形资产的特点五、知识经济时代大力发展无形资产是高校长远发展的必然选择第三节 人力资源概述一、资源二、人力资源三、人力资源的数量四、人力资源的质量第四节 人力资源与无形资产的关系一、无形资产与无形资本二、无形资产与无形资本三、无形资产与无形资本四、人力资本与无形资本五、人力资本与人力资产六、无形资产与人力资本七、人力资产与无形资产八、无形资产与人力资本九、无形资产与人力资产十、人力资产与无形资本第二章 高校无形资产管理危机与人力资源岗位分析第一节 岗位分析概述一、传统岗位分析的基本内容和意义二、无形资产与人力资源岗位分析的关联性分析三、将无形资产引入岗位分析的意义第二节 人力资源岗位分析中无形资产指标体系设计一、岗位分析中无形资产指标的概念、要素、特征二、岗位分析中无形资产指标的设计原则三、岗位分析中无形资产指标的设计方法四、岗位分析中无形资产指标的设计步骤第三章 高校无形资产管理危机与人力资源规划第一节 人力资源规划与无形资产一、传统的人力资源规划与无形资产管理二、人力资源规划与无形资产结合管理的必然性三、人力资源规划与无形资产结合管理的意义第二节 人力资源规划中的无形资产供需分析一、人力资源规划中无形资产需求的预测分析二、人力资源规划中无形资产供给的预测分析三、人力资源规划中无形资产的供求状态及调整策略第三节 人力资源规划中的无形资产供需平衡方案一、人力资源规划中无形资产供需平衡方案的制订原则二、人力资源规划中无形资产供需平衡方案的制订过程三、人力资源规划中无形资产供需平衡方案的内容四、人力资源规划中无形资产供需平衡方案的制订过程中的评估与控制第四章 高校无形资产管理危机与人力资源招募录用第一节 人力资源招募中的无形资产条件一、人力资源招募的基本内容二、运用无形资产条件进行人力资源招募三、运用无形资产条件进行人力资源招募的操作过程第二节 人力资源录用中的无形资产条件一、人力资源录用的基本内容二、运用无形资产条件指导人力资源录用三、运用无形资产条件进行人力资源录用的操作过程第五章 高校无形资产管理危机与人力资源测评第一节 人力资源测评一、人力资源素质测评概述二、人力资源素质测评的要素三、人力资源素质测评的基本方法第二节 人力资源测评中的无形资产指标体系设计一、人力资源测评中引入无形资产指标的重要性二、人力资源测评中无形资产指标的特征三、人力资源素质测评中无形资产指标的构成四、测评指标体系建构的步骤五、无形资产指标在人力资源素质测评程序中的具体体现六、高校高级人才测评体系的优化研究七、将无形资产管理引入人力资源测评的现状与面临的问题第六章 高校无形资产管理危机与人力资源开发第一节 人力资源开发一、人力资源开发理论概述二、人力资源开发的功能三、人力资源开发的内容第二节 人力资源开发中的无形资产开发一、人力资源开发中无形资产开发的特性二、人力资源开发中无形资产开发的类型三、人力资源开发中无形资产开发的原则四、人力资源开发中无形资产开发的意义五、人力资源开发中建立无形资产开发的体系六、无形资产创新与人力资源开发的核心要素分析第七章 高校无形资产管理危机与人力资源绩效考核第一节 人力资源绩效考核一、绩效考核概述二、绩效考核的类型三、绩效考核的功能四、绩效考核的目的和意义五、绩效考核的结果第二节 绩效考核中的无形资产的标准一、在绩效考核中引入无形资产标准的原因二、绩效考核中无形资产标准的原则三、绩效考核中引入无形资产标准的方法四、引入无形资产标准后绩效考核的方法五、无形资产标准体系设置要求六、对科技人员实行含有无形资产标准的绩效考核应注意的问题第八章 高校无形资产管理危机与人力资源薪酬第一节 薪酬管理概述一、薪酬要素及功能二、薪酬管理的内容与意义第二节 人力资源薪酬管理与无形资产一、知识经济背景下无形资产的地位二、薪酬管理过程中引入无形资产管理是必然趋势三、传统薪酬管理与无形资产管理割裂的弊病四、缺乏无形资产考虑的人力资源薪酬管理带来的后果分析五、薪酬管理中忽视无形资产因素产生问题的原因分析第三节 人力资源薪酬管理中的无形资产计量一、薪酬体系设计中引入无形资产因素二、薪酬结构设计中引入无形资产因素三、薪酬形式设计纳入无形资产因素第九章 无形资产保护危机与人力资源流动第一节 人力资源流动概述一、人力资源流动的涵义与类型二、人力资源流动的意义三、影响人力资源流动的因素四、人

<<人力资源>>

力资源流动机制第二节 人力资源流动管理与无形资产一、人力资源流动管理引入无形资产管理理念的紧迫性二、人力资源流动管理中的无形资产管理第三节 人力资源流动中的无形资产保护一、无形资产保护概述二、无形资产流失的原因分析三、人力资源流失的特点分析与成本分析四、对人力资源流失的管理和控制五、其他的无形资产保护措施主要参考文献

<<人力资源>>

编辑推荐

《人力资源：高校无形资产管理危机的核心要素研究》认为人力资源是无形资产管理的主要载体，也是无形资产管理的唯一切入点。

无形资产管理危机也是人力资源的无形性被忽视的直接恶果。

要想使无形资产从生产到转化成生产力的全过程都得到有效的保护、利用、升值、增值，就必须把无形资产要素作为重要指标，渗入到人力资源岗位分析、选拔录用、素质测评、开发培训、绩效考核、薪酬管理、流动管理等选、用、育、流的各个环节。

<<人力资源>>

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>