

<<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：9787548703167

10位ISBN编号：7548703163

出版时间：2011-8

出版时间：中南大学出版社

作者：陈梅，雷达 主编

页数：229

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》按照人力资源管理的操作流程来设置章节，共八章，包括人力资源概述、企业人力资源规划、岗位分析与工作设计、员工招聘与选拔、企业薪酬体系设计、员工培训与开发、素质测评与绩效管理、企业文化与团队建设等。

每一章内容包括学习目标、导入案例、知识分析、案例、知识小贴士、本章小结、复习思考、实训等，内容丰富。

理论深入浅出，简明扼要，通俗易懂。

案例结合实际，典型，时效性强。

每章后的实训题实践性很强，可以检验学生对本章内容的掌握程度。

本书可以作为高职高专经管类专业教材或教学参考书使用，也可供企业人力资源管理工作者参考使用。

。

## <<人力资源管理>>

### 书籍目录

- 第一章 人力资源概述
  - 第一节 人力资源的内涵与特征
  - 第二节 人力资源管理的内容与职责
  - 第三节 人力资源管理的演进历史
  - 第四节 我国人力资源管理的现状与发展
- 第二章 人力资源规划
  - 第一节 人力资源规划概述
  - 第二节 人力资源规划的程序
  - 第三节 人力资源需求与供给分析
  - 第四节 人力资源信息系统
- 第三章 岗位分析与工作设计
  - 第一节 岗位分析概述
  - 第二节 岗位分析的程序和方法
  - 第三节 工作设计概述
  - 第四节 工作设计的原则和方法
- 第四章 员工招聘与选拔
  - 第一节 员工招聘与选拔概述
  - 第二节 人员招聘的程序与方法
  - 第三节 人才选拔
  - 第四节 人员聘任
- 第五章 企业薪酬体系设计
  - 第一节 薪酬体系概述
  - 第二节 薪酬体系设计及管理
  - 第三节 激励机制管理
  - 第四节 福利计划
- 第六章 员工培训与开发
  - 第一节 员工培训与开发概述
  - 第二节 企业员工培训管理
  - 第三节 建立培训课程库和内部培训师队伍
  - 第四节 职业生涯规划
- 第七章 素质测评与绩效管理
  - 第一节 素质测评的原则与方法
  - 第二节 绩效管理概述
  - 第三节 绩效考核的方法
  - 第四节 绩效考核的实施
- 第八章 企业文化与团队建设
  - 第一节 企业文化概述
  - 第二节 企业文化与人力资源管理
  - 第三节 团队建设概述
  - 第四节 团队建设与人力资源管理

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

人力资源概念的由来 “人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）于1954年在其《管理的实践》一书中提出的。

在这部学术著作里，德鲁克提出了管理的三个更广泛的职能：管理企业、管理经理人员以及管理员工及他们的工作。

讨论管理员工及其工作时，德鲁克引入了“人力资源”这一概念。

他指出：“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人”，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。

德鲁克认为，人力资源拥有当前其他资源所没有的素质，即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”，经理们可以利用其他资源，但是人力资源只能自我利用”。

人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。

德鲁克提出“人力资源”的概念的原因在于，人力资源是一种特殊的资源，必须通过有效的激励机制才能开发利用，为企业创造经济价值。

随后，人力资源一词为管理学界、企业界所接受，学者们对人力资源的内涵也从多角度进行了界定。

（1）从内涵上看 通常认为人力资源的概念有狭义和广义之分。

狭义的人力资源，是指具有劳动能力的劳动适龄人口。

广义的人力资源，是指具有劳动能力的劳动适龄人口，再加上超过劳动年龄而还有劳动能力的那部分老年人口。

归纳起来，可以这样定义人力资源：人力资源是指具有一定智力劳动能力或体力劳动能力，并且能够推动整个社会和经济发展的人员的总和。

这种总和包括数量和质量两个方面。

通常来说，人力资源的数量为具有劳动能力的人口数量，其质量指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。

一定数量的人力资源是社会生产的必要的先决条件。

一般说来，充足的人力资源有利于生产的发展，但其数量要与物质资料的生产相适应，若超过物质资料的生产，不仅消耗了大量新增的产品，而且多余的人力也无法就业，对社会经济的发展反而产生不利影响。

在现代科学技术飞跃发展的情况下，经济发展主要靠经济活动人口素质的提高，随着生产中广泛应用现代科学技术，人力资源的质量在经济发展中将起着愈来愈重要的作用。

因此，我们还可以这样表述人力资源：一个国家或地区的总人口减去丧失劳动能力的人口之后的人口。

（2）从特征上看 人力资源作为国家经济资源的一个特殊资源，有许多值得关注的特殊方面。

总结学者们的不同观点，归纳为如下几个特征： 能动性。

人的主观能动性决定了人力资源区别于其他资源的最重要的特征——能动性。

人力资源不仅是被开发、被管理的对象，也是自我开发、自我管理的主体。

人力资源在被开发的过程中，会发挥起其主观能动性，有意识、有目的地进行活动，能主动调节与外部的关系。

因此，对人力资源能动性的调动情况，直接决定着其开发的程度和水平。

时效性。

人力资源的时效性可以从两个方面来理解。

首先，人力资源与人的生命周期一样，有着阶段之分，可以分为培养期、成长期、成熟期和老化期。

其形成、开发和利用受时间的制约和限制，人的劳动能力将随着时间的变化而变化。

人只有到了成年期，具有了从事劳动的体力和脑力时，才具有现实的可用的人力资源。

这段时间如果没能得到开发利用，就等于浪费了。

其次，它与知识和技术的发展密不可分。

<<人力资源管理>>

.....

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>