

<<人力资源管理概论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理概论>>

13位ISBN编号：9787560537108

10位ISBN编号：7560537103

出版时间：2010-9

出版时间：西安交通大学出版社

作者：苏列英 主编

页数：342

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>

<<人力资源管理概论>>

前言

1995年9月17日，世界银行发布的《世界银行制定新的国家财富计算法》的公告中指出：创造出的资产（机器、工厂、基础设施等）只占大多数国家和地区实际财富的20%，而人力资源在实际财富中所占比率大得多，较富有的国家一般在人力资源（教育、营养和医疗保健等）方面投资较多。发展中国家与发达国家的区别主要在于人力资源，人力资源方面的投资是促进发展的最重要方式。在知识经济时代，特别是金融危机之后，人力资源的作用日益凸显，我国的各类组织和劳动者正经历着前所未有的经济全球化的挑战，有效开发、合理使用人力资源已经成为各个国家谋求可持续发展的重要国策。

对于中国来讲，在人力资源发展方面，需要解决三个问题：形成适合中国本土的人力资源管理理论和方法；人力资源管理理念和知识的普及，需要不同类型的管理者认识人力资源的重要性，掌握沟通和激励的方法；建立相当数量的专业化的人力资源管理队伍，以更好地激发员工的潜能，促进组织与员工的持续发展。

适合中国本土的人力资源管理理论和方法需要学者和管理者长期实践和研究的累积，不是一本教材能够承担的重任。

呈现在读者面前的这《普通高等教育“十一五”经济与管理类专业核心课程规划教材：人力资源管理概论》，力图从实践的角度帮助读者理解人力资源管理基本理论的实施和操作，普及人力资源管理基本知识。

<<人力资源管理概论>>

内容概要

“人力资源管理”是人力资源管理专业的入门课程，也是经济和管理类专业的核心课程。

本书系统介绍了人力资源管理的理论和职能，全书共分为10章，前2章介绍了人力资源管理的基本理论和发展概况，第3章至第10章介绍了人力资源管理的主要职能，包括工作分析、人力资源规划、员工招聘、员工培训、职业生涯规划与管理、绩效管理、薪酬管理和劳动关系等内容。

本教材以案例教学为导向，突出人力资源管理的实践性，同时为便于读者理解，每一章的开始部分均列出了本章要点，并以引导案例起始，引发读者的思考，每章后面的思考题、案例分析和案例讨论都有助于读者进一步理解教材内容。

本书既可作为人力资源管理专业的本科教材，也可供管理类其他专业学生使用，还可供从事人力资源管理的工作者学习参考。

<<人力资源管理概论>>

书籍目录

第1章 人力资源管理概述 1.1 人力资源 1.1.1 人力资源的界定 1.1.2 人力资源的经济分析 1.2 人力资源管理 1.2.1 人力资源管理的概念 1.2.2 现代人力资源管理与传统人事管理的区别 1.2.3 人力资源管理的内容 1.2.4 人力资源管理的意义 1.2.5 人力资源管理的基本功能和任务目标 1.2.6 人力资源管理者的职能划分 1.3 人力资源管理的历史与发展 1.3.1 人力资源管理的历史 1.3.2 人力资源管理的基本理论 1.3.3 人力资源管理的发展趋势第2章 人力资源战略管理 2.1 人力资源战略概述 2.1.1 人力资源战略的发展历程 2.1.2 人力资源战略的内涵 2.2 人力资源战略管理的程序与方法 2.2.1 人力资源战略管理的程序 2.2.2 人力资源战略管理的方法 2.3 人力资源战略与企业战略 2.3.1 企业战略 2.3.2 人力资源战略的常见类型 2.3.3 人力资源战略在企业生存和发展中的作用 2.3.4 人力资源战略与企业战略的协调 2.3.5 人力资源战略与企业战略的四种关系类型第3章 工作分析 3.1 工作分析及相关术语 3.1.1 工作分析的内涵 3.1.2 工作分析的相关术语 3.1.3 工作分析的内容 3.1.4 工作分析的作用与意义 3.2 工作分析的方法 3.2.1 传统的工作分析的方法 3.2.2 工作导向型的工作分析技术 3.2.3 人员导向型的工作分析技术 3.3 工作分析的实施 3.3.1 准备工作 3.3.2 信息的收集 3.3.3 信息的分析 3.3.4 工作分析的结果 3.3.5 工作分析的结果的应用 3.4 工作设计与改善 3.4.1 工作设计的含义 3.4.2 工作设计的主要内容 3.4.3 工作分析与工作设计的关系 3.4.4 工作设计理论 3.4.5 工作设计方法 3.5 工作评价 3.5.1 工作评价的含义 3.5.2 工作评价的步骤 3.5.3 工作评价的作用 3.5.4 工作评价的方法第4章 人力资源规划 4.1 人力资源规划概述 4.1.1 人力资源规划的内涵 4.1.2 人力资源规划的内容 4.1.3 人力资源规划的意义 4.1.4 人力资源规划的程序 4.2 人力资源需求预测 4.2.1 人力资源需求的影响因素 4.2.2 人力资源需求预测的方法 4.3 人力资源供给预测 4.3.1 人力资源供给的影响因素 4.3.2 人力资源供给预测的方法 4.4 人力资源供给和需求的平衡措施 4.4.1 人力资源供需平衡的含义 4.4.2 人力资源供需的状态 4.4.3 人力资源供需平衡措施 4.5 人力资源规划的实施及控制 4.5.1 人力资源总体业务规划 4.5.2 人力资源具体业务规划 4.5.3 人力资源规划的实施 4.5.4 人力资源规划的控制第5章 员工招聘 5.1 招聘概述 5.1.1 招聘的含义 5.1.2 招聘的原则和程序 5.1.3 招聘的影响因素 5.2 员工招聘程序 5.2.1 招聘的需求分析 5.2.2 招聘计划 5.2.3 员工招募 5.2.4 员工甄选 5.2.5 员工录用 5.2.6 招聘评估 5.3 员工招聘的重要决策 5.3.1 招聘的渠道开发与选择 5.3.2 招聘信息的撰写 5.3.3 发布信息的媒体选择 5.3.4 人员甄选与预测 5.3.5 对候选人的吸引 5.3.6 通知应聘者 5.3.7 拒聘的处理第6章 员工培训 6.1 员工培训概述 6.1.1 员工培训的内涵 6.1.2 员工培训的意义 6.1.3 员工培训的程序 6.2 员工培训的方法 6.2.1 学徒培训 6.2.2 案例分析法 6.2.3 角色扮演法 6.2.4 研讨法 6.2.5 讲授法 6.2.6 远程培训 6.2.7 视听法 6.2.8 游戏法 6.3 不同类型员工的培训 6.3.1 营销人员的培训 6.3.2 管理人员的培训 6.3.3 技术人员的培训 6.3.4 技能人员的培训 6.4 组织学习与学习型组织 6.4.1 组织学习的含义 6.4.2 学习型组织第7章 职业生涯规划与管理 7.1 职业生涯及职业生涯管理 7.1.1 职业生涯的含义 7.1.2 职业生涯规划 7.1.3 职业生涯管理的含义 7.2 职业生涯管理的相关理论 7.2.1 职业选择理论 7.2.2 职业发展阶段理论 7.2.3 职业锚理论 7.2.4 工作-家庭边界理论 7.3 个人职业生涯设计 7.3.1 个人职业生涯设计的原则 7.3.2 职业生涯设计的流程 7.4 职业生涯管理的主要内容 7.4.1 职业适应性管理 7.4.2 职业生涯的三维管理 7.4.3 心理契约的管理 7.4.4 组织发展与职业生涯管理第8章 绩效管理 8.1 绩效管理概述 8.1.1 绩效与绩效管理 8.1.2 绩效管理系统 8.1.3 绩效管理的意义 8.2 绩效考核的方法 8.2.1 传统绩效考核方法 8.2.2 现代绩效考核方法 8.3 绩效考核指标体系的设计 8.3.1 绩效考核指标的种类与设计要点 8.3.2 绩效考核指标权重的确定 8.3.3 绩效考核的实施 8.4 绩效反馈与绩效改进 8.4.1 绩效反馈 8.4.2 绩效改进第9章 薪酬管理 9.1 薪酬管理概述 9.1.1 与薪酬管理相关的概念 9.1.2 薪酬的基本形式 9.1.3 薪酬管理的作用与意义 9.1.4 薪酬管理的主要内容 9.2 薪酬系统的构成 9.2.1 基本薪酬及其设计 9.2.2 可变薪酬及其重要内容 9.2.3 员工福利设计 9.3 薪酬体系的设计 9.3.1 薪酬水平决策及设计 9.3.2 薪酬结构决策及设计 9.4 薪酬预算、控制与沟通 9.4.1 薪酬预算 9.4.2 薪酬成本控制 9.4.3 薪酬沟通第10章 劳动关系 10.1 劳动关系概述 10.1.1 劳动关系的概念 10.1.2 劳动关系管理的含义及意义 10.2 我国劳动关系的现状、历史与发展 10.2.1 我国劳动关系的现状 10.2.2 我国劳动关系与社会保障现状 10.2.3 涉及劳动关系管理的主要法规 10.2.4 劳动关系管理的展望 10.3 劳动关系管理的基本依据与基本事务 10.3.1 劳动关系管理的基本依据 10.3.2 劳动关系

<<人力资源管理概论>>

管理的基本事务 10.4 工会与集体谈判 10.4.1 工会的法定权利和义务 10.4.2 集体谈判参考文献

<<人力资源管理概论>>

章节摘录

无论是自然活动还是社会活动都需要投入各种资源。资源是带来新的使用价值和价值的存在物，泛指社会财富的源泉，主要包括5类，即：人、财、物、信息、时间。

这5类资源又可分为“人”与“物”两大类。

财、物、信息、时间都可视为“物”类，它们具有机械性，服从简单的物理性规律，易于界定和测量。“人”则是受多种因素的复杂规律制约，包括感情的、心理的、价值观的因素，是难以预计、界定和测量的。

1.1.1 人力资源的界定 “人力资源”（humanresource）的概念可以追溯到1912年，康芒斯（JohnR.commons）在其著作《产业信誉》和《产业政府》中采用了“humanresource”，但经历了近百年的发展后，“人力资源”已经有了新的含义。

1.人力资源的内涵 从一般意义来讲，人力资源是指储存在人体内的，能按一定要求完成工作的体能和智能资源。

这些体能和智能由人的感知、气质、性格、兴趣、动机、态度、能力等各种素质和知识、技能综合构成，它们通过先天遗传和环境教育过程而形成，也包括由人构成团体乃至整个组织时所产生的整体特性和效力，它们构成完成特定工作或活动所需要的基础，决定了完成工作或活动的质量和速度，体现为质量和数量的统一。

随着生产力的社会化程度越来越高，不同个体的体力和智力的协同作用也对整体的人力资源的发展起到非常重要的作用。

因而，人力资源还应包括人际交往能力，即情商。

在生产全球化发展的今天，人力资源指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力、脑力和情商的总和。

如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能4个方面。

同时，从广义的、可操作的角度分析，人力资源是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。

<<人力资源管理概论>>

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>