

<<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：9787561831014

10位ISBN编号：7561831013

出版时间：2009-8

出版时间：天津大学出版社

作者：李广义 编

页数：243

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

随着经济发展与科学技术的进步，管理的重心也发生了重大转移，从过去关注生产资源的管理，转变为更加关注人力资源的管理。

与此同时，人力资源管理也越来越受到经济发展环境的制约，使得管理上的难度比以往任何时候都要大。

在人们普遍接受了“人力资源是一个国家或地区经济持续增长的关键因素”的观点后，如何设计适合企业发展的人力资源管理战略，以支撑企业战略的实现，如何更为有效地利用社会人力资源，以帮助企业渡过金融危机的难关，面对就业与择业的困境，怎样才能把握社会问题的焦点与本质等等，每一次人力资源开发与管理的体制创新与发展，都撩拨着人们的焦虑与热望。

教育部近日提出了本科教育以及研究生教育更多向应用型、实用型人才培养转变的指导思想，为此，一方面人力资源管理专业要调整教育培养的思路，为社会培养更多优秀的应用型人才，另一方面要迅速对有关教材内容进行调整。

按照这一思路，为了适应社会变革对人力资源管理人才的不同层次需求，北京物资学院劳动人事系人力资源管理优秀教学团队进行精心策划，编写了《人力资源管理》一书。

本书立足于我国市场经济和企业组织的基础，注意借鉴和吸收发达国家人力资源管理方面的研究成果和有益经验，并与我国的实际情况紧密结合，力求凸显本书的理论系统性、实践性和先进性。

本书注重以人力资源管理体系化理论为主线，以实用操作技能为基础，以应用性案例教学为导向，以培养应用型、实用型人才为最终目标作为编写指导思想。

本书的内容体系构成及主要特点如下：全书共分十章，内容包括人力资源管理概论、人力资源规划、工作分析与岗位设计、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬设计与管理、员工关系管理、企业文化、企业家与权力资源配置等。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书是以理论为基础的技能应用型教材。

教材编写尽可能地与国家人力资源管理职业资格体系接轨，强调了解本学科理论体系的全貌与最新动向，更注重培养学生掌握理论应用的基本技能。

全书共分十章：人力资源管理概论、人力资源规划、工作分析与岗位设计、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬设计与管理、员工关系管理、企业文化、企业家与权力资源配置等。

前九章分别都配有章首案例或章后阅读材料或案例，便于从实践案例中引导学生的专业思维，具体内容上从实践应用的视角，去发现专业技能创新方法与把握解决实际问题的技巧。

第十章编排了“企业家与权力资源配置”的内容，以拓展人力资源管理的创新思维能力。

本教材可以作为人力资源管理专业、工商管理类专业的本专科生教材，也可以作为企业管理培训人员的教材，还可供研究生、MBA以及有关研究人员参考之用。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概论 第一节 人力资源 第二节 人力资源管理 第三节 中国古代的人力资源管理思想 第四节 人力资源管理的演进历程 本章小结第二章 人力资源规划 第一节 概述 第二节 人力资源需求规划 第三节 人力资源供给预测 第四节 人力资源供需平衡 本章小结第三章 工作分析与岗位设计 第一节 工作分析及其相关概念 第二节 工作分析的程序 第三节 工作分析信息的类型及工作分析的方法 第四节 工作说明书的编写 第五节 工作设计与改善 本章小结第四章 招聘与配置 第一节 员工招聘 第二节 人员招募 第三节 人力资源的录用与配置 第四节 招聘评估 本章小结第五章 培训与开发 第一节 人力资源培训和开发概论 第二节 员工分类培训 第三节 培训项目的开发、实施与评估 第四节 学习型组织构建 本章小结第六章 绩效管理 第一节 绩效考核综述 第二节 绩效考核方法 第三节 绩效考核中可能出现的问题及其解决方法 第四节 绩效面谈与结果应用 本章小结第七章 薪酬设计与管理 第一节 现代薪酬管理体系概述 第二节 薪酬管理实务 第三节 岗位评价及薪酬等级制度 第四节 薪酬水平及薪酬结构的确定 第五节 员工福利的设计与管理 本章小结第八章 员工关系管理 第一节 员工关系管理的理论演变与内涵分析 第二节 员工关系管理应注意的问题及其启示 第三节 劳动争议处理 第四节 沟通管理与提升员工满意度 第五节 离职员工管理 本章小结第九章 企业文化 第一节 企业文化概述 第二节 典型国家的企业文化介绍 第三节 企业文化的建设 本章小结第十章 企业家与权力资源配置 第一节 企业家素质分析 第二节 权力资源配置 本章小结参考文献

章节摘录

第一章 人力资源管理概论 第二节 人力资源管理 一、人力资源管理的概念和内容

(一) 人力资源管理的概念 人力资源管理究竟是什么，学术界也是百家争鸣，从以下人力资源管理的十种解释便可见一斑。

(1) 人力资源管理，即现代人事管理，它是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥和控制的活动，是通过协调社会劳动组织中的人与事关系和共事人的关系，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的积极性，提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具和技术。

(2) 人力资源管理，即人力资源的开发与管理，指运用现代科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

上述(1)、(2)两种解释，属综合揭示论，主要通过对人力资源管理的过程、目的和现象的多方面的说明来解释人力资源管理是什么。

(3) 人力资源管理，主要指对人力这一资源进行有效的开发、合理利用和科学管理。

(4) 人力资源管理，指对全社会或一个企业的各个阶层、各类型的作业人员招工、录取、培训、使用、升迁、调动，直至退休的全过程的管理。

(5) 人力资源管理，即负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标。

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>