

<<人力资源管理教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理教程>>

13位ISBN编号：9787564204648

10位ISBN编号：7564204648

出版时间：2009-4

出版时间：上海财经大学出版社

作者：朱舟 编

页数：321

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>

## <<人力资源管理教程>>

### 前言

无论是富可敌国的大型跨国公司，还是只有区区几名员工的小型家族企业，其经营的成败都不再仅仅取决于独占的资源、差异化的产品和渠道、有竞争力的价格，如今，高素质、具有文化匹配性和独特人力资本的员工队伍已经成为各类企业成功经营的关键，企业各级管理者都不能回避人力资源管理这一核心管理问题。

大量理论研究和实践表明，员工的行为、态度和绩效决定着企业的盈利能力、顾客满意度以及其他一系列重要的组织效力指标。

从这个意义上来看，企业的人力资源管理，是指为完成企业管理工作和总体目标，以“员工的行为、态度和绩效”为管理对象的所有管理政策、实践及制度安排的总和。

企业各级管理者都需要意识到，人力资源管理的重点应放在那些能够为企业带来大量价值增值的领域和具有核心价值的人才上，从而使人力资源管理成为推动企业战略目标达成的关键力量。

也正因如此，本书的目标读者不仅是那些未来打算从事人力资源管理工作的学生，也包括计划或正在从事一般管理和其他专业管理的人员，他们的管理职责将不可避免地包括对人员的管理和开发，因此，对人力资源管理的理论、研究和实践的了解，将有助于他们做出科学、有效的管理决策。

因此，本书自始至终强调，人力资源管理活动是由直线管理者、人力资源管理者以及员工共同完成的集体活动，有效的人力资源管理将在三方的协调合作之下，实现组织价值的最大化。

本书的内容和结构围绕一个核心主题展开，即人力资源管理战略及各项具体实践通过影响员工的态度、行为及绩效，进而影响到不同利害关系人的目标实现，最终决定着企业的长期和持续经营绩效（见第6页所示的战略性人力资源管理模型）。

为了确保战略性人力资源管理及多元利害关系人视角在全书中得以体现，本书各章包含了以下内容：

#### 1. 概论（第一章）。

这一章总体介绍了人力资源管理作为一门学科及管理门类的存在意义，着重说明了它的结构与核心内容，并强调人力资源管理不仅是多项具体管理技术、工具的组合，更重要的，它是能够顺应外部环境和企业战略变化的一整套以目标为导向的管理系统。

## <<人力资源管理教程>>

### 内容概要

本书的目标读者不仅是那些未来打算从事人力资源管理工作的学生，也包括计划或正在从事一般管理和其他专业管理的人员，他们的管理职责将不可避免地包括对人员的管理和开发，因此，对人力资源管理的理论、研究和实践的了解，将有助于他们做出科学、有效的管理决策。

因此，本书自始至终强调，人力资源管理活动是由直线管理者、人力资源管理者以及员工共同完成的集体活动，有效的人力资源管理将在三方的协调合作之下，实现组织价值的最大化。

本书的内容和结构围绕一个核心主题展开，即人力资源管理战略及各项具体实践通过影响员工的态度、行为及绩效，进而影响到不同利害关系人的目标实现，最终决定着企业的长期和持续经营绩效。

为了确保战略性人力资源管理及多元利害关系人视角在全书中得以体现，本书主要内容包括：人力资源管理与竞争优势；战略性人力资源系统；职位分析与员工素质模型；战略性人力资源规划；员工招聘等。

## &lt;&lt;人力资源管理教程&gt;&gt;

## 书籍目录

序言第一章 人力资源管理与竞争优势第一节 基本概念与历史发展第二节 战略性人力资源管理模型第三节 人力资源管理中的战略问题第四节 人力资源部门的职能与组织本章小结思考题附录 21世纪的人力资源管理者第二章 战略性人力资源系统第一节 组织愿景、使命与战略第二节 组织系统与组织文化第三节 人力资源战略第四节 人力资源管理效果的评价本章小结思考题附录 行为成本法——电脑程序员的离职成本第三章 职位分析与员工素质模型第一节 职位分析第二节 员工素质与素质模型的构建本章小结思考题附录 海森公司的职位说明书第四章 战略性人力资源规划第一节 人力资源规划的程序第二节 人力资源需求和供给预测第三节 人力资源战略方案的形成第四节 人力资源管理信息系统本章小结思考题附录1 施乐公司的项目评价程序附录2 人力资源信息系统的典型数据要素第五章 员工招聘第一节 招聘工作概述第二节 招聘流程第三节 招聘渠道第四节 招聘工作的效果评价本章小结思考题附录 美孚石油公司的校园招聘第六章 员工甄选第一节 人员甄选录用程序第二节 甄选方法和技术第三节 甄选工具的信度与效度本章小结思考题附录 效度、录用率与基率的关系第七章 人力资源开发第一节 人力资源开发概论第二节 人力资源开发的程序第三节 培训开发项目与方法第四节 培训的成本 - 收益分析本章小结思考题第八章 职业规划与职业发展第一节 基本概念与模型第二节 职业发展规划的个人影响因素第三节 职业发展规划系统第四节 企业内部晋升与调动管理本章小结思考题第九章 绩效评估与管理第一节 绩效评估与管理系统的概述第二节 绩效评估指标与评估方法第三节 绩效评估的信息来源及评估者误差第四节 绩效评估信息的应用第五节 团队绩效评估与反馈本章小结思考题附录 如何开发教师的绩效评价体系第十章 薪酬管理：战略与结构第一节 战略性薪酬计划第二节 影响企业薪资水平的主要因素第三节 职位评价与薪酬调查第四节 内部工资政策与结构本章小结思考题附录1 工作计点法附录2 医生工资决定机制——中关两国的比较第十一章 个人薪资安排第一节 个人薪资安排的基本要素第二节 激励工资的方案设计第三节 高层管理人员的报酬安排本章小结思考题附录 大众期权参考文献

## 章节摘录

## 第一章 人力资源管理与竞争优势 第一节 基本概念与历史发展 一、人力资源的概念

人力资源是企业的重要资源，对企业的成功经营起着决定作用。

但关于人力资源的定义则说法不一，内涵各有侧重。

一类从能力视角来界定人力资源：如伊万·伯格指出，人力资源是个人可用于生产产品或提供服务的活力、技能和知识；我国学者郑绍濂也指出，人力资源是指劳动者的生产能力，它表现为劳动者的数量和质量，是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

另一类则认为人力资源即组织可利用的人员：如内贝尔·埃利斯提出，人力资源是企业内部成员及可提供潜在服务的外部利害关系人（如合作伙伴和客户）的总和。

本书采用第二类观点，即对达成组织的使命、愿景及战略目标有潜在贡献的全体人员（组织内部的员工及外部相关人员）均被视为企业的人力资源。

对人力资源的有效管理，需要考虑人力资源的主要特征。

具体来看，人力资源具有以下特征： 1. 能动性。

人具有主观能动性，能有目的、有意识地采取行动，并对行动的手段及结果进行分析、判断和预测。

人的能动性表现在多个方面，如主动积累知识和技能；主动择业以实现个人职业发展；在受到激励时，会积极地、创造性地工作。

所以说，人力资源是生产力中最活跃的因素。

## 2. 时效性。

人力资源的形成、开发和利用都要受到时间方面的限制。

从个体角度来看，处于不同生命阶段的人，有不同的劳动能力和社会经济需要；从组织角度来看，人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期。

管理者应尊重人力资源的内在规律性，使人力资源的形成、开发、分配和使用处于一种动态平衡状态。

## 3. 社会性。

组织中的人不仅在生产过程中实现自身价值，也在组织的人际交往中获得社会需要的满足。

社会性决定了对人的管理还应关注员工态度、心理需要和工作生活平衡等方面。

.....

<<人力资源管理教程>>

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>