

<<现代人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787801896506

10位ISBN编号：7801896505

出版时间：2007-8

出版时间：中国人事

作者：姚裕群//白静//曹大友//孔冬

页数：301

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>

## <<现代人力资源开发与管理>>

### 前言

改革开放以来特别是加入WTO以来,中国的各类资源尤其是人力资源开发日益加深,有力地推动着国民经济持续高速增长。

经济全球化是个双刃剑,它既给中国的发展带来了机遇,也给中国的发展提出了挑战。

在激烈的国际竞争中,中国明显处于弱势地位,特别是在资源开发、科技创新以及市场运作等方面,我们的差距还很大,问题更为突出。

中国如何直面挑战、抢抓机遇、顺势发展呢?

我认为根本的举措就是要扬长避短充分发挥比较优势,深度开发、高效利用人力资源,这是强盛中国的必由之路。

中国是人口大国,人力资源极为丰富,但目前还远不是人才强国。

近三十年来,中国的改革始终围绕着三条主线在进行,即权力的再分配、利益的再调整、资源的再组合。

人力资源重组的目的是要实现资源优化配置,人力资源开发的目的是要建设人力资本强国,改革的核心是要调动人的积极性、谋求人的价值最大化。

2003年,党中央进一步提出“人才强国战略”,强调“牢固树立科学人才观,壮大人才队伍,提高人才素质,优化人才结构,完善用人机制,发挥人才作用,促进人口大国向人力资本强国转变。

”在“创新人才工作机制”方面,中央强调“推进市场配置人力资源,消除人才市场发展的体制性障碍,规范人才市场管理,营造人才辈出、人尽其才的社会环境。

”我们坚信,通过改革的不断深化,体制性障碍将会逐步得到解决。

我国的经济体制改革,给中国的发展开拓了巨大的空间,给微观组织注入了无限的活力。

在有中国特色社会主义市场经济体系框架逐步成熟的条件下,提高我国国际竞争力的关键之一,便落在企业的经营管理问题上,而管理问题的核心就是人力资源的开发与管理。

中外众多企业的实践表明,尽管有的企业资金充足、项目优质、市场也很广阔,仍然业绩平平,有的甚至发展艰难、陷入困境,在很大程度上就是人力资源开发与管理的“短板”所致。

人力资源开发与管理成为21世纪管理的核心,搞好这一问题对于迅速现代化中的中国更具有特殊的意义。

这本《现代人力资源开发与管理》教材,涵盖了宏观与微观,兼容管理学与经济学,全面系统地阐述了人力资源开发与管理的各个环节,具有内容新颖、体系严谨、理论扎实、观点前瞻、分析透彻等特点,是一本适合工商管理与公共管理两大管理学科类别使用的好教材。

该教材的出版,代表了我国目前人力资源教材和研究的较高水平。

## <<现代人力资源开发与管理>>

### 内容概要

《现代人力资源开发与管理》可以划分为个人、用人单位和社会三个层次，个人是这三方面主体中根本的层次。

人力资源之所以作为主体资源，正是因为它具有动力特征，能够对于物质资源加以推动、加以运用。人力资源与资本要素、物质要素的关系及其结合，均对经济的运行及效果产生重大影响，因而也成为用人单位与社会（一般可以把政府看作为其代表）管理行为的重要对象。

具体来说，人力资源的动力性体现在“发挥动力”和“自我强化”两个方面。

发挥动力，即人对自身能力或能量的自觉运用，这是人类能动性的重要体现，它对于“人力”这一资源的潜力发挥和由此产生的工作绩效，具有定性的影响。

自我强化，即人们通过自身有目的的积极行为，接受教育培训，努力学习，锻炼身体，积累经验，使自身获得更高的工作能力。

## &lt;&lt;现代人力资源开发与管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 人力资源开发与管理总论第一章 绪论第一节 人力资源基本范畴一、“人”成为经济资源二、人力资源的特点三、人力资源思想的演进四、人力资源的作用第二节 人力资源个体一、人的能力二、人的个性人格三、情感智力四、人的行为五、人的价值观第三节 人力资源结构一、人力资源的自然结构二、人力资源的社会结构三、人力资源的经济结构第四节 人力资源开发与管理活动一、现代人力资源开发与管理基本特征二、人力资源开发与管理环境第二章 人力资源开发管理的经济学基础第一节 人力资源数量和质量一、人力资源数量二、人力资源质量三、人力资源总量第二节 人力资源投资一、人力资源投资基本范畴二、人力资源投资项目与收益三、人力资源投资决策第三节 人力资源供求一、人力资源供给二、人力资源需求三、人力资源供求关系第四节 人力资源配置一、人力资源配置含义二、人力资源配置基本原则三、人力资源配置类型第三章 人力资源开发管理的社会学基础第一节 人力资源的权利一、人力资源权利的内容二、劳动者权利的国际观第二节 人力资源与组织一、人力资源与雇用者基本关系二、人力资源与组织的互动三、组织与人力资源的整合第三节 人力资源与社会一、市场经济主体二、市场体制下的社会关系三、政府的职责第四章 人力资源开发管理的管理学基础第一节 管理学理论概述一、管理学基本范畴二、经典管理学说三、现代管理理论的特点第二节 管理研究新进展——后现代管理学说一、后现代管理思想的提出二、国外有关研究三、我国学者的观点第三节 人力资源开发管理新方向一、当代组织文化的转变二、当代组织的人力资本三、组织领导的新型使命第二篇 公共人力资源开发与管理第五章 人力资源生产第一节 人口——人力资源实体一、人口与人力资源二、人口再生产三、人口问题第二节 人力资源形成一、人力资源形成的条件二、人力资源再生产第三节 教育与人力资源生产一、教育的功能二、职业技术教育三、专业教育第六章 人力资源市场与就业第一节 人力资源市场分析一、人力资源市场体制的优点二、人力资源市场体制的缺陷三、我国人力资源市场的运行第二节 就业基本分析一、就业有关概念二、失业的类型三、失业的危害第三节 就业目标与就业政策一、社会就业目标二、就业政策第四节 我国就业问题分析一、下岗问题与再就业工程二、农村劳动力转移问题三、大学毕业生就业问题第五节 人力资源流动一、人力资源的宏观流动二、人力资源的微观流动三、人力资源的个人流动第七章 人力资源保护第一节 人力资源自然保护一、人力资源自然保护基本范畴二、职业病预防三、意外事故预防四、工作压力克服第二节 人力资源社会保障一、社会保障基本分析二、医疗保险三、失业保险四、养老保险第三节 人力资源社会保护一、人力资源社会保护基本范畴二、法律保护：劳动者权利三、经济保护：工资收入分配四、使用保护：工作生活质量五、环境保护：反歧视第八章 人力资源开发与管理战略第一节 人力资源战略基本分析一、人力资源战略的地位二、我国的人力资源战略第二节 人力资源生产战略一、控制人口增长二、应对人力资源的老龄化三、大力提高人力资源质量四、提高人力资源精神素质第三节 人力资源就业战略一、大力开拓就业岗位二、多方面挖掘就业需求三、调动多方面的创业力量四、鼓励非正规就业和灵活就业五、实行就业扶助第四节 人力资源市场化战略一、完善人力资源市场体制二、强化人力资源流动三、完善劳动人事仲裁制度四、完善人力资源社会保障制度第五节 人才资源战略一、大力发掘人才和吸引人才二、优化人才资源利用的社会环境三、提高人才资源使用效率四、构筑人才资源高地第三篇 组织人力资源开发第九章 人力资源规划第一节 组织与组织战略一、组织模式二、现代组织特征三、组织战略第二节 人力资源规划内容一、人力资源规划的含义二、人力资源规划流程第十章 工作分析第十一章 人力资源招聘第十二章 员工培训第十三章 职业生涯发展与规划第四篇 组织人力资源管理第十四章 员工关系管理第十五章 考核与绩效管理第十六章 薪酬管理、第十七章 人力资源管理制度第十八章 战略人力资源管理

章节摘录

技能，用通俗的话说就是技术、技巧，其含义是人们从事活动的某种动作能力，是人经过长期实践活动所形成的顺序化的、自动化的、完善化的动作系列。

人的技能通过反复练习而形成，经过这种反复练习以后，不协调的、错误的、多余的动作就会大大减少，以至于完全消除。

这样，某种动作熟练了，技能就形成了。

技能形成的标志是动作的准确性，它包括动作的方向、距离、速度、力量的准确。

技能在劳动能力中极为重要，它可以分为一般技能和特殊技能两大类。

特殊技能即职业技能。

劳动分工包括行业、职业两个方面：行业分工是从产品的角度划分的；职业分工是从职业、工种方面，也就是主要从技能的差异方面进行划分的。

各行各业都有自己独特的技能，“三百六十行，行行出状元”，所谓“状元”就是各种职业劳动技能的出类拔萃者。

应当指出，对于技能这一范畴，不能理解为只是“简单的、动手性、体力性、蓝领工人性的技术”，只是体力性的。

实际上，技能也有着高低不同的层次，它还要包括心智技能。

例如有“开机器”的传统工业操作技能，也有一分钟200字以上的计算机录入技能，更有计算机图形设计和编程的技能；有熟练地描龙绣凤、长于微雕的工艺美术师，更有使用电子显微镜的技术专家和在大脑中开刀治疗的现代妙手“华佗”。

<<现代人力资源开发与管理>>

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>