

<<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：9787811068870

10位ISBN编号：7811068877

出版时间：2009-1

出版时间：郑州大学出版社

作者：王火平 主编

页数：280

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

本教材是高职高专院校经济管理类专业的基础课程用书，主要包括人力资源管理概述、人力资源管理理论、人力资源规划、工作分析与工作设计、员工的招聘与录用、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工激励、劳动关系管理和社会保障以及劳动安全管理等十章内容。

本教材以拓宽学生知识面、培养学生综合素质为编写的指导思想；根据高职高专院校培养高级应用型人才的目标，在内容选取上以必需、够用为度；在撰写编排上尽量做到文字精练、简洁易懂，以小篇幅承载大信息量。

可作为高职高专院校经济管理类专业学生的教材，也可作为高职高专院校其他专业学生培养综合素质的教材，还适合作为不同层次企业管理人员的培训教材。

书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的基本概念 一、人力资源管理的基本概念 二、人力资源的特点 三、人力资源的地位和作用 第二节 人力资源管理的发展历程 一、工业革命前的人力管理阶段 二、人事管理的初始阶段(18世纪中期至20世纪初期) 三、人事管理阶段(20世纪初期至20世纪50年代) 四、人力资源管理阶段(20世纪50年代至今) 第三节 人力资源管理的目标与任务 一、人力资源管理的目标 二、人力资源管理的任务 第四节 中国企业人力资源管理的历史演变 一、人力资源管理在我国的发展 二、我国人力资源管理的现状与特点 三、我国人力资源管理的前景展望

第二章 人力资源管理理论 第一节 人力资源管理理论的基础——关于人的哲学 一、四种人性假设 二、中国历代思想家对人性的认识 三、马斯洛的需要层次理论 四、马克思主义对人性的认识 第二节 西方国家人力资源管理理论 一、X理论 二、行为科学理论 三、Y理论 四、超Y理论 五、Z理论 第三节 我国人力资源管理理论 一、我国古代的人力资源管理理论 二、我国古代的人事思想及用人实践 三、马克思主义人性理论对中国人力资源管理理论的影响 第四节 人力资源管理的基本原理 一、要素有用原理 二、同素异构原理 三、系统优化原理 四、能级对应原理 五、互补增值原理 六、激励强化原理 七、反馈控制原理 八、弹性冗余原理 九、竞争协作原理 十、信息催化原理 十一、主观能动原理 十二、动态优势原理

第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划的含义 一、人力资源规划的含义 二、人力资源规划的作用和分类 三、人力资源规划的原则 四、人力资源规划的特点 五、人力资源规划的内容 第二节 人力资源需求预测 一、人力资源需求的预测 二、人力资源需求预测的影响因素 三、人力资源需求的预测步骤 四、人力资源需求预测方法 第三节 人力资源供给预测 一、人力资源供给预测的步骤 二、人力资源供给预测的方法 三、人力资源供求平衡方法 第四节 人力资源规划程序 一、人力资源规划程序 二、编写人力资源计划的步骤 三、人力资源信息系统

第四章 工作分析与工作设计 第一节 工作分析的概念 一、工作分析的含义 二、工作分析的要害和目的 三、工作分析的作用 第二节 工作分析的内容与步骤 一、工作分析的内容 二、工作分析的步骤 第三节 工作分析的方法 一、问卷调查法 二、观察法 三、面谈法 四、写实分析法 五、关键事件法 六、参与法 七、资料分析法 第四节 工作设计 一、工作设计的原则 二、工作设计的表现形式

第五章 员工的招聘与录用 第一节 员工招聘与录用概述 一、招聘与录用的意义 二、招聘与录用的基础工作 三、招聘与录用的影响因素 四、招聘与录用的原则 五、员工招聘与录用的程序 第二节 员工招聘与录用策略和方法 一、员工招聘与录用策略 二、员工招聘与录用方法 三、招聘与录用方法的技术指标 第三节 员工招聘与录用评估 一、招聘成本评估 二、录用人员评估 三、综合评价 四、招聘小结

第六章 员工培训与开发 第一节 员工培训与开发概述 一、员工培训与开发的概念 二、员工培训与开发的特点 三、员工培训与开发的意义 四、员工培训与开发的内容 五、员工培训与开发的原则 第二节 员工培训与开发流程 一、员工培训与开发流程简介 二、员工培训与开发的需求分析 三、员工培训与开发的实施 四、员工培训与开发的效果评价 第三节 员工的培训方法 一、讲座法 二、远程学习 三、视听教学法 四、在职培训 五、情景模拟法 六、商业游戏 七、案例分析法 八、角色扮演 九、行为模仿 十、团体学习法 十一、常设培训机构 第四节 员工的职业开发 一、员工职业开发的定义和作用 二、员工职业开发的主要活动 三、员工职业开发的管理 第五节 员工培训与开发的评估 一、培训效果指标 二、培训效果评价方法

第七章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 一、绩效及其影响因素 二、绩效考核及绩效管理 三、绩效管理的作用 四、影响绩效管理的因素 五、绩效管理常见的问题 六、绩效管理与人力资源管理其他环节的关系 第二节 绩效管理的过程 一、绩效计划 二、绩效辅导 三、绩效考评 四、绩效反馈与面谈 五、绩效改进 六、绩效结果的应用 第三节 绩效考评 一、绩效考评者的组成 二、绩效考评的原则 三、绩效考评的方法 四、绩效考评过程中常见的问题 第四节 绩效反馈与面谈 一、绩效反馈的含义 二、绩效反馈与面谈的目的 三、绩效反馈与面谈的过程

第八章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 一、薪酬的概念及构成 二、薪酬管理的含义 三、薪酬管理与其他人力资源管理职能的关系 第二节 薪酬管理的基本内容 一、薪酬管理的内容 二、薪酬水平管理 三、薪酬体系管理 四、薪酬结构管理 五、薪酬支付形式的管理 六、薪酬调整管理 第三节 薪酬制度的设计与实施 一、薪酬制度设计的影响因素 二、薪酬制度设计的原则 三、薪酬结构的设计 四、薪酬设计的模

式 五、薪酬设计的程序 六、薪酬设计需要注意的问题 第四节 员工福利 一、员工福利的含义及功能 二、福利的特征 三、福利的内容和主要表现形式 四、员工福利管理第九章 员工激励 第一节 员工激励概述 一、激励含义和作用 二、激励过程 第二节 激励理论 一、内容型激励理论 二、过程型激励理论 三、调整型激励理论 第三节 员工激励的原则和方法 一、员工激励的原则 二、员工激励的方法第十章 劳动关系管理、社会保障及劳动安全管理 第一节 劳动关系管理 一、劳动关系含义、内容及原则 二、劳动关系的主体 三、劳动合同 四、劳动争议及处理 第二节 社会保障与劳动保护 一、社会保障 二、劳动保护 第三节 生产安全与劳动安全管理 一、人机系统中不安全因素分析 二、加强生产安全与劳动安全的方法与措施参考文献

章节摘录

第一章 人力资源管理概述 第二节 人力资源管理的发展历程 人类社会活动的进程中，一直都存在对劳动力的使用、管理和调配。

随着人类社会的进步，人力资源管理活动及其理论逐步得到发展和完善。

人力资源管理的概念是随着西方工业国家的经济发展逐渐形成和发展的。

人力资源管理的发展大约经历了四个阶段，即工业革命前的人力管理活动阶段、人事管理初始阶段、人事管理阶段以及现代人力资源管理阶段。

一、工业革命前的人力管理阶段 在工业革命以前，不存在人事管理活动，更没有人力资源管理活动。

在奴隶社会，奴隶主只是把奴隶看成是劳动的工具，当作会说话的牲口一样管理，并不考虑他们作为人所具有的独立人格和思维能力；在封建社会，社会经济活动以农耕为主，经济活动的主要组织形式是以家庭为单位，并且逐渐出现行会来负责管理相关行业的生产方法和产品质量，开始出现针对工人的一些浅层次的管理，但仍然仅限于对能够投入生产中的人力的管理。

二、人事管理的初始阶段（18世纪中期至20世纪初期） （一）工业革命对人事管理的影响

工业革命是导致出现人事管理的最基本原因。

工业革命有三大特征，即机械设备的发 展、人与机器的联系、需要雇用大量人员的工厂的建立。

工业革命导致了劳动专业化程度的提高和工人生产产品的剧增。

由于出现劳动分工，工人只需要学习一种技术，新工人接受培训的时间大为减少；工人只从事单一的工作，节省了从一道工序转移到下一道工序的时间，也使工人对所使用的工具更加熟悉，这种熟悉反过来激发了工人在使用工具中的创造性。

通过合理安排工人的工作，减少了原材料的消耗，节约了开支，使生产率大大提高，也因此产生了以技能为基础来划分的工资等级。

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>