

<<人力资源管理学>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理学>>

13位ISBN编号：9787030254733

10位ISBN编号：7030254732

出版时间：2009-8

出版时间：科学出版社

作者：朱家勇 主编

页数：231

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>

## &lt;&lt;人力资源管理学&gt;&gt;

## 前言

在21世纪的今天，人力资源是组织的第一资源已成为不争的事实。

随着全球化和中国经济的迅速发展，人力资源管理作为组织管理的重要职能，在组织竞争优势的获得和保持方面的地位日益凸显。

越来越多的国内企业也和知名外企一样，将人力资源管理提升到企业的战略层面来加以关注。

同时，人力资源管理课程在我国也越来越受到重视，目前国内高校的管理类专业大多将此课程设置成核心课程。

国内人力资源管理的教材也越来越丰富。

目前国内的人力资源管理教材主要分为两种，一是直接引进国外教材，一是国内专家自己编写的教材。

国外的教材虽然内容较新，系统性较强，理论与实践平衡，总体水平较高，但是这些教材都是以国外的经济和社会文化为背景，在人力资源管理环境上跟中国相差太远，很多内容跟中国的实际情况不符。

国内专家编写的人力资源教材虽然多，但是从培养应用型本科、专科人才的教学角度看，有的过于强调实际操作，理论体系不够完整，有的则过于偏重理论，实际操作技术不够，尤其是国内的人力资源管理教材大多是各行业通用的，很少涉及某一个具体行业。

医药卫生领域包括医药生产企业、医药流通企业、医院、卫生行政部门、疾病预防控制部门等多种机构，拥有大量的从业人员。

国内很多高校都开设了面对这些机构的专业，这些专业的学生也需要学习人力资源管理知识。

医药卫生领域有自己的特点，这些特点也反映到人力资源管理方面，要求将人力资源管理知识与医药卫生领域的特点相结合。

从现在的就业形势来看，很多用人单位都喜欢录用既懂通用的知识，也懂行业特点，同时拥有实际操作能力的学生，这要求教材在强调理论的系统性和完整性的同时，也要强调行业特点和实操性。

本教材是满足目前应用型人力资源管理专业及其相关专业的本科、专科人力资源管理课程教学改革需要的一本人力资源管理学教材。

其主要特点：一是理论体系完整、合理。

本教材设置了包括人力资源管理绪论、工作分析、人力资源规划、招聘与选拔录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、职业生涯管理、人力资源管理前沿问题共十章内容，比较系统地介绍了人力资源管理基本理论。

二是医药行业特色鲜明。

教材密切结合了医药生产企业、医药流通企业、医院等医药卫生领域人力资源管理的实践，所选案例都来自医药卫生领域；同时，教材编写委员都具有服务医药卫生行业人力资源管理实践的经验。

三是突出人力资源管理理论的实操性。

为此，每一章都设有“导入案例”，用一个医药卫生领域的案例导入主题。

每一节都有“实践中的人力资源”，用一个简短的案例来印证和说明这一节中的相关内容。

每一章结束后都设置“案例解析”、“案例讨论”、“模拟实践”三个内容，“案例解析”首先介绍一个案例，再用该章节的知识来详细分析这一个案例。

## <<人力资源管理学>>

### 内容概要

真实、典型案例与理论教学相结合，适合案例教学及PBL教学的尝试，引领当代医学教育教材发展趋势。

体现当代教育、教学和课程改革的精神和研究成果，强调学科间的联系，强化理论与实践的结合。重视实践，贴近岗位，配套教育部教学大纲，紧跟研究生入学考试和国家执业药师资格考试案例分析的命题方向。

设计精美、图文并茂、焕然一新的药学类系列教材供高等医药院校药学、药物制剂、临床药学、中药学、制药工程、医药营销、医药人力资源管理、医药公共事业管理、医药贸易，医药经济管理等药学类专业使用。

## <<人力资源管理学>>

### 书籍目录

前言第1章 人力资源管理绪论 第一节 人力资源管理概述 第二节 人力资源管理的职能 第三节 人力资源管理的环境 第四节 人力资源战略 第五节 人力资源管理的发展历程第2章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的程序和方法 第三节 编制工作说明书第3章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源预测 第三节 组织人力资源供需平衡第4章 招聘与选拔录用 第一节 招聘概述 第二节 招聘的基本流程 第三节 招聘的渠道与方法 第四节 选拔录用第5章 培训与开发 第一节 培训与开发概述 第二节 培训需求分析 第三节 培训方案设计 第四节 培训的组织与实施 第五节 培训效果评估第6章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效管理过程 第三节 绩效评价体系第7章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 基本薪酬制度 第三节 薪酬设计 第四节 员工福利第8章 劳动关系管理 第一节 劳动关系概述 第二节 劳动合同 第三节 劳动争议与处理第9章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 第二节 职业生涯管理理论 第三节 影响职业生涯的因素 第四节 职业生涯规划与开发第10章 人力资源管理前沿 第一节 人力资源管理创新 第二节 人力资源管理的发展趋势 第三节 人力资源管理与企业文化建设 第四节 电子化人力资源(e-HR)管理 第五节 人力资源外包 第六节 基于胜任力的人力资源管理体系的构建

章节摘录

插图：第1章 人力资源管理绪论第四节 人力资源战略我国古代老子曾说过：“欲致鱼者，先通谷；欲求鸟者；先树木。

水积而鱼聚，木茂而鸟集。

”由此可见预见性和事先准备是成功的关键，预示战略的至关重要性。

随着经济全球化和市场国际化的进程日益加快，企业的生存和发展越来越依赖于人力资源管理。

因此，人力资源管理的战略价值已逐渐被企业所认识，正在形成一种战略性人力资源管理的新模式。

人力资源管理的战略问题虽然从产生至今仅有20年的时间，但发展速度很快，被认为是21世纪人力资源研究中的一个重要领域。

一、企业战略与人力资源战略概述（一）企业战略的含义企业战略实质上是指企业有关经营与管理方面的总体战略，是组织与不断变化的环境相适应，尤其是与市场、客户相适应，从而满足股东期望的企业长期经营方向和策略，是企业市场战略、成本战略、产品战略及人力资源战略等职能战略的综合体。

企业战略一般分为三个层次：即总战略、事业战略和职能战略。

企业总战略是企业经营与发展的总目标和总的方针政策；事业战略是企业不同产业领域从事经营活动的战略，是事业单位所制定的发展目标和计划；职能战略则是事业单位内部各职能部门的目标、方法和计划。

企业这三个层次的战略相互配合、相互支持，形成一个不可分割的整体。

具体如图1-7所示。

<<人力资源管理学>>

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>