

## <<人力资源管理概论>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源管理概论>>

13位ISBN编号：9787030289063

10位ISBN编号：7030289064

出版时间：2010-9

出版时间：科学出版社

作者：姚锐敏，田鹏，杨炎轩 主编

页数：299

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>

## <<人力资源管理概论>>

### 前言

当代社会和企业的实践发展，对人力资源管理专业人才和具有人力资源管理专业知识和专业技能的管理者提出了很迫切的要求。

如何通过高校人力资源管理专业的有效教学培养具有创新性的实践人才，是一个重要的时代主题。

人力资源管理概论作为高校人力资源管理专业的基础性课程，其有效教学尤其重要。

为了增强人力资源管理概论教学的有效性，近几年，我们就人力资源管理概论这门课程展开了研究型教学的试点，取得了很好的成效。

本书就是在总结研究型教学经验的基础上编撰而成的。

逻辑性与历史性相统一，是本书的最大特点。

每一门课程的教学都有基本的教材，教材的编制是对教学内容的第一次开发，也是最重要的开发，它的主要任务是将某一学科领域的公认的范畴及其理论共识进行介绍。

限于传统教学的形式，以往的人力资源管理概论教材对于学科范畴内在的逻辑性和理论发展的演进性以及范畴和理论的历史性关注不够。

为了克服这些局限，我们尝试从以下两个角度进行创新：其一，探究了人力资源管理理论世界的内在联系——找出人力资源管理学科范畴的内在逻辑，揭示人力资源管理学科理论的演进发展；其二，架设了人力资源管理理论世界与现实世界的桥梁，基于人力资源管理学科概念、范畴，提出的历史背景（历史事件或历史问题），揭示学科理论对历史事件分析的深度和对历史问题解决的程度，并结合当前现实生活进行反思。

此外，本书还在编写中突出了以下特点：学科的前沿性。

本书收集了国内外本学科的观念、理论和技术方面的最新动态，并将相关的研究整合到我们所建构的理论体系之中，以使读者了解国内外研究的一些新进展。

体系的完整性。

本书涵盖了人力资源管理学科整个理论框架，对主要的基本概念、理论和技术都做了论述，以使读者对本学科有一个全面的认识。

理论的现实指导性。

人力资源管理概论是一门实践性很强的应用性知识系统，本书引用了有针对性的典型案例，并作了简要而深入的分析，以使读者在懂理论的基础上会运用。

## <<人力资源管理概论>>

### 内容概要

本书是华中师范大学管理学院人力资源管理系为适应研究型教学的需要而组织编写的教材。在结构安排上，本书吸收了国际上流行的人力资源管理教材编写理念，以人力资源管理的职能为经，以人力资源管理的实践经验和综合理论为纬，结合我国人力资源管理的教学实践编写而成；在内容陈述上，本书总结了开展研究型教学的实际经验，以案例引入主题，以主题为核心引出立体化的理论，以理论的理解和运用为着力点分析典型案例，并提出学习建议。

本书最大的特点是既适用于教，又适合于学。

本书为省级精品课程配套教材，为方便教师教学和学生学学习，本书配备有内容完善的教学课件。

本书适用于管理类高等学校全日制本科学生使用，特别适用于开展研究型教学使用。

## <<人力资源管理概论>>

### 书籍目录

前言第一章 人力资源管理的理论基础 第一节 人力资源概述 第二节 人力资源开发理论 第三节 人力资本投资理论学习建议本章参考文献第二章 管理及人力资源管理概述 第一节 管理及相关问题 第二节 人力资源管理概述 第三节 人力资源管理的趋势学习建议本章参考文献第三章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的结果与表现形式 第三节 工作分析的组织与实施 第四节 工作分析的基本方法学习建议本章参考文献第四章 人力资源战略 第一节 人力资源战略概论 第二节 人力资源战略分析 第三节 人力资源规划学习建议本章参考文献。

第五章 员工招聘管理 第一节 员工招聘概述 第二节 工作候选人的招募 第三节 人员甄选学习建议本章参考文献。

第六章 员工培训管理 第一节 员工培训概述 第二节 员工培训的实施流程 第三节 员工培训成果转化与效果评估学习建议本章参考文献第七章 职业生涯管理 第一节 职业生涯管理概述 ..... 第八章 绩效管理第九章 薪酬管理第十章 劳动关系及调整第十一章 劳动安全及健康

## <<人力资源管理概论>>

### 章节摘录

(一) 人力资本投资成本 人力资本投资成本包括三大类；第一类是实际支出或直接支出，包括学杂费（教育投资）、流动支出（迁移）、培训支出（国家0企业、个人）及国家用于教育和社会保障方面的支出等，其中个人直接支出的部分被称为个人直接支出，国家或社会直接支出的部分被称为社会直接支出。

第二类是机会成本。

机会成本是指因投资于人力资本而放弃其他投资赢利机会的损失。

投资支出一旦发生，就不能再把这笔钱用于储蓄、购买股票或其他产业投资，即使再高的利息、红利，也必须放弃这些机会；同样，用于人力资本投资的时间也是一种机会成本。

第三类是心理成本。

学习艰苦、孤独，寻找职业乏味、费神，工作迁移需要离别家人、朋友，这种心理损失被称为人力资本投资者的心理成本。

在进行人力资本投资评价时，为了准确地描述人力资本投资行为，还经常用到以下几个与成本相关的概念：

(1) 社会成本和私人成本。

社会成本是指社会承担投资支出而私人受益的成本，私人成本是指投资者直接承担的人力资本成本。例如，九年制义务教育的大部分支出为社会承担，而私人只承担部分成本。

(2) 边际成本。

此指每增加一个单位的人力资本投资带来的人力资本产出增量，称为边际成本。

边际成本在人力资本投资理论中应用广泛。

(3) 沉没成本。

人力资本投资一旦发生便不可撤回，此时面临着投资资金丧失等风险，即成为“沉淀成本”（sunkcost），由于人力资本市场不完全，交易流动性约束较强，沉淀成本经常发生。

## <<人力资源管理概论>>

### 编辑推荐

精品课程立体化教材系列是根据教育部建设国家级精品课程的要求，由各学科领域全国知名教授领衔，精心编写而成。

各门课程按照立体化教学的需要进行建设，努力构建出一个包括主干教材、多媒体教学课件、教学参考用书、学生辅导用书、习题安全集、教学录像、教学支持网站等丰富教学支持资源的立体化教学体系。

选用该课程主干教材的教师可通过以下联系方式与出版社取得联系，以获得相关支持。

<<人力资源管理概论>>

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>