

<<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：9787111295747

10位ISBN编号：7111295749

出版时间：2010-2

出版时间：机械工业出版社

作者：刘子龙，张颖昆 主编

页数：237

字数：376000

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>

前言

在经济全球化的21世纪,人才作为知识的创造者与载体成为企业重要的战略性资源,企业的管理者开始意识到只有拥有具有竞争力的人才,才能在竞争中占据优势,人才将会给企业带来巨大的财富。

因此,社会对人力资源管理人才的需求量逐年攀升。国内大专院校纷纷开设了经济管理类专业及相关专业,并开设了人力资源管理课程。

为满足大专院校人力资源管理课程的教学需要和企业人力资源管理者学习的需要,特编写本教材。本教材全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法,主要包括人力资源管理认知、人力资源规划、工作分析、招聘、人力资源培训、劳动关系管理、绩效管理、薪酬管理和职业生涯规划。

教材在内容选择方面力求新颖、实用,同时特别注重培养学生人力资源管理方面的职业能力。

教材内容按照人力资源管理的流程进行排序,符合循序渐进的认知规律。

教材在章后设置了与章节内容匹配的复习思考题和实训项目,以便于学生检测自学成果,提高职业技能,相关题目的正确答案附在教学课件中。

本教材可作为高职高专类院校经济管理类专业的教材,还可以作为企业人力资源管理人员的参考用书。

完成本教材内容的教学需要72学时,其中:第一章6学时,第二章6学时,第三章10学时,第四章8学时,第五章8学时,第六章8学时,第七章10学时,第八章10学时,第九章6学时。

本教材第一章由刘子龙编写;第二章、第五章由王丽编写;第三章由何灵编写;第四章、第九章由张颖昆编写;第六章由张婷婷编写;第七章由张爱中编写;第八章由刘畅编写。刘子龙、张颖昆负责全书的统稿工作。

本教材在编写过程中得到了各参编院校的大力支持,并吸收了编写委员会各位专家、学者的宝贵意见。

在此表示衷心的感谢。

由于时间仓促,加之作者水平所限,教材中的不足之处在所难免,敬请读者批评指正。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书全面、系统地阐述了人力资源管理的基本概念、内容和方法，主要包括：人力资源管理认知、人力资源规划、工作分析、招聘、人力资源培训、劳动关系管理、绩效管理、薪酬管理和职业生涯规划。

本教材在内容选择方面力求新颖、实用，注重培养学生人力资源管理方面的职业能力；在内容安排方面按照人力资源管理的流程进行排序，符合循序渐进的认知规律。

本教材可作为高职高专院校经济管理类专业的教材，也可作为企业人力资源管理人员的参考用书。

<<人力资源管理>>

书籍目录

- 前言
- 第一章 人力资源管理认知
 - 第一节 人力资源管理概述
 - 第二节 人力资源管理者及管理机构
 - 第三节 战略性人力资源管理
- 本章小结
- 复习思考题
- 案例分析
- 实训项目
- 第二章 人力资源规划
 - 第一节 人力资源规划及基本过程
 - 第二节 人力资源需求预测
 - 第三节 人力资源供给预测
- 本章小结
- 复习思考题
- 案例分析
- 实训项目
- 第三章 工作分析
 - 第一节 工作分析概述
 - 第二节 工作胜任特征评估
- 本章小结
- 复习思考题
- 案例分析
- 实训项目
- 第四章 招聘
 - 第一节 招聘及程序
 - 第二节 招聘渠道
 - 第三节 招聘面试及技巧
 - 第四节 素质测评
 - 第五节 招聘评价
- 本章小结
- 复习思考题
- 案例分析
- 实训项目
- 第五章 人力资源培训
 - 第一节 认识培训
 - 第二节 培训的实施
- 本章小结
- 复习思考题
- 案例分析
- 实训项目
- 第六章 劳动关系管理
 - 第一节 认识劳动关系
 - 第二节 劳动合同管理
 - 第三节 劳动争议

<<人力资源管理>>

本章小结

复习思考题

案例分析

实训项目

第七章 绩效管理

第一节 认识绩效管理

第二节 绩效计划

第三节 绩效考评方法

第四节 绩效评价策划

本章小结

复习思考题

案例分析

实训项目

第八章 薪酬管理

第一节 认识薪酬管理

第二节 基本薪酬设计

第三节 激励薪酬设计

第四节 劳动保障

本章小结

复习思考题

案例分析

实训项目

第九章 职业生涯规划

第一节 人生发展与职业生涯

第二节 个人职业生涯规划

第三节 组织职业生涯规划

本章小结

复习思考题

案例分析

实训项目

参考文献

章节摘录

4.人力资源的地位和作用 (1) 人力资源的地位 人力资源是第一资源。

纵观世界各国、各地区、各企业的发展,都有一个共同点,就是把社会、科技、经济等发展的依据放在“人才”这个支撑点上。

这在人力资源的配置逐步全球化、社会化的今天,更加如此。

人力资源之所以是第一资源,是因为:知识经济正在崛起,并将逐渐取代工业经济,其战略资源已不再是土地资源或材料、能源等物质资源,而是人力资源。

国家间的竞争、地区间的竞争乃至企业间的竞争,归根结底是人才的竞争。

人才是科技进步和社会经济发展最重要的资源和主要推动力。

(2) 人力资源的作用 人力资源是国家、地区和企业经济增长最重要的支撑点之一。

有关专家运用柯布-道格拉斯函数进行的一项经典分析表明,实物资本存量增加带来的产量增加值相当于人力资本存量增加带来的产量增加值的25%。

换言之,人力资源对企业经济效益的贡献是实物资源贡献的4倍。

以美国经济学家罗默和卢卡斯为代表的新经济增长理论认为,现代以及将来经济持续、快速、健康增长的主要动力和源泉已不再是物质资源,而是知识、技术等人力资源因素。

美国著名经济学家西奥多W.舒尔茨认为,人力资源既能提高物质资本又能提高人力资本的生产率,因为人力资源随着时间的推移可使劳动者自我丰富、自我更新和发展,同时通过劳动者的品性、能力、操作技能和工艺水平的提高,可增进对物质资本的利用率和产值量,人力资本的不断发展与积累直接推动物质资本的不断更新与发展。

人力资源的这种作用在不同的组织中、组织的不同层次中表现不一样,一般来说,在复杂的劳动过程中,劳动手段与劳动工具越简单、越落后,人力资源的作用越大;劳动手段与劳动工具越复杂、越科学,人力资源的作用越小。

也就是说,复杂劳动中人力资源的作用大,简单劳动中人力资源的作用小;物质资源比较丰富时人力资源作用较小,物质资源匮乏时人力资源的作用较大。

所以,高科技产业人力资源要求水平高,作用大,而第一产业和第二产业中人力资源水平一般,作用也一般;在服务性与经贸性等劳动密集型产业中人力资源的作用突出,而在自动化较高的生产型、制造业产业中人力资源的作用一般;在组织的技术开发、经营管理部门人力资源的作用突出,而在生产车间、流水线上人力资源的作用一般。

<<人力资源管理>>

编辑推荐

其他版本请见：《高职高专经济管理类专业规划教材：人力资源管理》

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>