

<<现代人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787122090683

10位ISBN编号：712209068X

出版时间：2010-9

出版时间：化学工业出版社

作者：赵步同 编

页数：206

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>

<<现代人力资源管理>>

前言

随着知识经济时代的来临，企业、国家间的竞争已发展到智力资本的竞争，而智力资本和知识资源的载体就是“人”。

因此，人力资源的价值成为衡量一个组织综合实力的重要标志。

各高等院校陆续开设了人力资源管理本科专业，许多专家学者也编写了很多教材，相关的教材强调理论体系的完整性，并按照人力资源基础的逻辑顺序进行了编写，这些教材较为全面地介绍了人力资源管理体系的基本知识。

然而，针对应用型本科院校编写的教材、强调人力资源管理专业应用性特点的教材、着力培养学生提高人力资源管理分析能力的教材不多。

本书的编写正是基于当前我国应用型本科人力资源管理教学的需要，根据应用型本科学生的能力培养要求，结合当前人力资源管理专业和职业的特点而展开的。

同时，我们对国内外有影响力的著作和研究成果进行了充分吸收，对当前国内外人力资源管理的状况进行了讨论，以期能够推出一部具有理论基础和可操作性且体现当今时代特征的教材。

本书的写作特点主要表现在四个方面：第一，在章节的构成上，全文第一篇介绍了人力资源管理的概况，全面阐述了人力资源管理的基本理论，并介绍了中国人力资源管理的现实和当代人力资源管理的特点。

第二篇、第三篇、第四篇则按照挑选人力资源管理理论和实践的前、中、后的逻辑顺序展开。

这种逻辑方法既符合人力资源管理知识体系的特征，又能让读者对人力资源管理的基本构成和体系有个全面的了解。

第二，在每一篇的内容上，本书均从人力资源管理的理论和实践两个角度展开。

既介绍了人力资源管理的基本理论知识，又在实践中把人力资源管理的经验和教训进行了总结，这样的编写方法旨在让读者既能掌握人力资源管理的理论知识，又能掌握人力资源管理的技能，能让人力资源管理理论和实践有机地结合起来。

第三，本书的每个章节均以引导案例开头。

案例不仅能很好地导入本章的人力资源管理知识，同时每个案例均能从理论和实践两个视角给予提示，旨在引导学生用人力资源管理的理论去分析和解决实际问题的思路，提高读者分析问题、解决问题的能力。

第四，当前人力资源管理的理念正在中国大地迅速崛起，人力资源管理的地位正在不断提高，特别是各级各类企事业单位在实施人力资源管理过程中，所呈现出来的经验和教训在整个教材的知识体系和实际案例中均有体现，因而本书具有鲜明的时代特征。

本书由赵步同主编，负责全书的系统策划与设计，并负责第一、二、八章的撰写。

参与本书编写的还有：工全纲撰写第三、四章，马莉撰写第五、六、七章，王春梅撰写第九、十章。本书在编写中得到了沈永祥、谢忠秋的支持和帮助，出版过程中得到了化学工业出版社的火力支持和关心，在此深表感谢。

<<现代人力资源管理>>

内容概要

本书第一篇介绍了人力资源管理的概况，全面阐述了人力资源管理的基本理论，并介绍了中国人力资源管理的现实和当代人力资源管理的特点。

第二篇、第三篇、第四篇则按照挑选人力资源管理理论和实践的前、中、后的逻辑顺序展开。

在每一篇的内容上，均从人力资源管理的理论和实践两个角度展开，既介绍了人力资源管理的基本理论知识，又在实践中把人力资源管理的经验和教训进行了总结。

每个章节均以引导案例开头，旨在引导学生用人力资源管理的理论去分析和解决实际问题的思路，提高读者分析问题、解决问题的能力。

本书为高等学校应用型本科人力资源管理专业的教材，也可供相关管理人员参考。

<<现代人力资源管理>>

书籍目录

第一篇 人力资源管理概述 第一章 人力资源管理理论 【本章知识结构】 【引导案例】某国有企业在HRM方面存在的问题 第一节 人力资源 第二节 人力资源与人力资本 第三节 人力资源管理与发展 第四节 人力资源管理的职能 第五节 人力资源管理的基本原理和基本原则 第六节 人力资源管理的理论基础 【案例思考题】索尼人力资源开发的“黄金法则” 第二章 人力资源管理实践 【本章知识结构】 【引导案例】F公司的人力资源管理的策略 第一节 人力资源管理的演变 第二节 中国人力资源管理 第三节 现代人力资源管理 【案例思考题】人力资源管理推动哈曼国际工业公司第二篇 挑选前的人力资源管理 第三章 人力资源规划 【本章知识结构】 【引导案例】Y企业人力资源规划的困境 第一节 人力资源规划理论 第二节 人力资源规划实践 【案例思考题】S公司人力资源规划的启示 第四章 工作分析 【本章知识结构】 【引导案例】某房地产开发公司职位分析项目的教训 第一节 工作分析理论 第二节 工作分析实践 【案例思考题】人力资源主管实施职位分析的困惑 第三篇 挑选中的人力资源管理 参考文献

<<现代人力资源管理>>

章节摘录

对工作分析的发展贡献最大的当属科学管理之父——泰罗。

1903年泰罗在《工厂管理》书中详细介绍了由于把工作分为若干部分而提高了劳动效率的事实。

在1911年出版的《科学管理原理》一书中，泰罗发表了著名的“时间动作研究”的方法，以及提出“用科学的方法对工作进行分析，对工作进行选择、训练、安排、调动和提升，保证每个人能最充分地发挥其能力”。

泰罗所倡导的科学管理的思想对工作分析理论与方法的创立与发展起到了巨大的推动作用，被认为是现代工作分析的开端。

泰罗之后的吉尔布雷斯夫妇、巴鲁斯、赛迪·范等许多学者又进一步发展、充实了工作分析的理论 and 实践内容。

现代工作分析主要包括以下一些内容：第一，工作职责分析。

工作职责分析是工作分析的核心部分，工作职责是确定任职资格的依据，是绩效考评的依据，也是个人薪酬水平的依据。

包括工作职责范围的确定，职责重要性程度等的确定。

第二，工作流程分析。

现今的企业活动越来越强调协作，分析工作流程就是要任职者明白自己的工作是如何与别人的工作相联系的，借助于工作流程也可让任职者了解自己的工作时如何为组织绩效做贡献的，这同时可起到激励的效果。

第三，工作权限分析。

根据所需完成的工作任务，分析岗位所具有的权限、岗位所具有的权限与所承担的职责要对等，权大于责会产生滥用职权的现象，权小于责则会造成工作不能顺利完成。

权责对等也是工作分析过程中要特别注意的一条原则。

第四，工作关系分析。

工作关系分析是为了理清组织中的岗位之间的关系，明确某个岗位的上级岗位、下级岗位、同级岗位，弄清楚这些的同时也明确了该岗位的要受监督和承担的管理职责，也明确晋升途径。

第五，工作环境分析。

工作环境分析是以劳动者工作的自然环境、社会环境为分析对象，考虑对劳动生产率和劳动者身体健康又影响的因素。

根据国家有关法律对在某些有害环境下的工作者要提供一定的补偿，且需配有防护措施。

第六，任职资格条件分析。

任职资格分析包括任职者的经验、技能、所受教育程度、心理及年龄等其他的生理因素等。

按照具体的工作情况，分析能够胜任工作所需具备的条件。

任职资格分析的结果是组织招聘的依据。

<<现代人力资源管理>>

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>