第一图书网, tushu007.com

<<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：9787309078985

10位ISBN编号：7309078985

出版时间：2011-2

出版时间：复旦大学

作者：彭剑锋

页数：578

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

内容概要

本书是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材。
本书是作者根据国际通用的人力资源管理理论分析框架，紧扣中国劳动力市场运行的实际特点，在多年的讲课积累和企业管理咨询实践的基础上编写而成的。

全书共十章，包括人力资源管理与企业核心能力、人力资源管理的系统设计与构建、人力资源战略规划、人力资源管理的基础——职位分析与职位评价、胜任力模型的建立与应用、人力资源的获取与再配置、企业绩效管理体系、薪酬设计及管理、人力资源培训与开发系统和人力资源外包。
每一章都配有导读案例、学习资料、讨论案例以及复习思考题，这是一本理论与实践紧密结合的教材。

此次出版的第二版与第一版相比，根据新的现实情况，特别是一些新的理论研究成果对主要章节的内容进行了适当的调整和改写；更新了统计数据和一些案例，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，《人力资源管理概论(第2版)》适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理概论>>

书籍目录

第一章人力资源管理与企业核心能力
本章要点
导读案例：科创公司的人力资源管理与企业核心能力
第一节人力资源与人力资源管理
一、人力资源
二、人力资源管理
第二节企业的核心能力与人力资源
一、企业的可持续发展与企业核心能力
二、企业的核心能力及其特征
三、企业核心能力的来源——智力资本
四、形成企业核心能力的根本源泉——人力资源
第三节通过人力资源管理形成企业的核心能力与竞争优势
一、“战略一核心能力一核心人力资本”模型
二、人力资源管理实践获取竞争优势的模型
三、国内人力资源管理学界的主要模型与观点
四、人力资源管理支持企业的核心能力或竞争优势的实际证据
第四节提高竞争优势的人力资源管理的角色与职责承担
一、人力资源管理在现代企业中的角色定位
二、人力资源管理的职责分担
三、人力资源部门和人力资源管理者的职责
四、人力资源管理者的素质模型
第五节人力资源管理的历史、现状与未来
一、人力资源管理的历史沿革
二、中国企业在战略转型和系统变革期所面临的10大人力资源管理问题
三、人力资源管理的未来发展趋势
讨论案例：诺基亚公司的人力资源管理是如何提升其竞争力的
本章思考题
第二章人力资源管理的系统设计与构建
本章要点
导读案例：A公司的人力资源系统设计为什么会失败
第一节人力资源管理系统设计的依据
一、企业的愿景、使命与战略解读
二、人力资源系统设计的价值取向——人性的基本假设
第二节人力资源管理系统构建的基点——职位与人
一、组织系统研究
二、职位系统研究
三、胜任能力系统研究
四、人与组织的矛盾及新变化
五、基于岗位+能力的复合式人力资源管理模式
……
第三章人力资源战略规划
第四章人力资源管理的基础——职位分析与职位评价
第五章胜任力模型的建立与应用
第六章人力资源的获取与再配置
第七章企业绩效管理体系

第一图书网, tushu007.com

第八章薪酬设计及管理
第九章人力资源培训与开发系统
第十章人力资源外包

章节摘录

（三）人力资源管理信息系统成功实施的要素　　人力资源管理信息系统成功实施的要素有如下几个：　　（1）确实摆正企业和信息集成商之间的关系。
企业在信息化建设过程中，摆正与信息集成商之间的关系非常的关键，企业一定要树立，企业的信息化建设不可能由信息集成商独立完成，企业信息化的“主角”是企业本身，而信息集成商仅仅是“配角”的身份，信息集成商应该放在咨询、顾问和具体实施的地位。
摆正了关系，才能更好地进行合作，将双方的优势集中，实现“专业人做专业事”。
（2）确实摆正技术先进和技术实用性问题。
技术的领先性和技术的实用性一直困扰企业的信息化建设时的选型，单纯追求技术的先进性和实用性都是不足取的，企业应该结合企业自身的实际，在追求先进性的同时强调实用性，并且一定要站在整个企业信息集成的角度来选择软件，并且要切实注重系统的集成和开放。
（3）确实摆正技术、软件、实施、培训和服务的关系。
企业信息化建设是一个系统工程，企业要树立技术先导、软件跟上，实施、培训和服务并重的整体规划；同时企业要懂得，信息化建设过程中的服务是要企业进行投入的；另外，根据成功实施的案例来看，无一例外都是企业在注重选型的同时，更加注重最终的实施效果。
（4）确实领会“一把手工程”，也即不仅仅是企业的最高领导亲自参与主持，还应该包括整个决策层的参与决策，是一个企业的高层领导组成的领导班子，是广义上的“一把手”。
（5）能与企业其他管理系统良好整合，实现数据分享。
人力资源管理信息系统如果孤立地运行，不能取得最大的效益，必须将人力资源管理信息系统与企业的项目管理、财务管理系统加以整合，才能实现独立的信息系统不能实现的功能。
（6）确实领会信息系统的“三分技术、七分管理、十二分数据”。
在建立人力资源管理系统的过程中，企业必须明白数据的重要性，没有准确的数据收集与输入，再先进的技术也无能为力。
（7）整个实施过程要分阶段进行，确实领会“整体规划、分步实施、效益驱动”。
整体规划是系统的“整体”，是系统的“整体规划”，是实现整个系统的“技术途径”，总体规划一般不承担具体的项目设计，是整个系统研制工作中不可缺少的技术总纲。
在具体实施过程中，要从简单技术人手，迅速向广度和深度发展。
在应用的基础上启发更广泛、更深入的需求，同时通过效益驱动可以树立企业建设信息化的信心，减少企业一次投入过多，负担过重而带来不必要的风险，分步实施同时可以紧跟信息技术发展的前沿。
四、人力资源战略规划的系统推进　　人力资源战略规划必须与人力资源管理的其他体系，如招聘、绩效管理、薪酬、培训等相互配合、实现互动，并且人力资源战略规划的结果通过这些体系得到具体的落实，才能真正体现出人力资源战略规划的战略性价值。
人力资源战略规划与人力资源管理其他体系的关联性如下所示。
……

编辑推荐

《人力资源管理概论（第2版）》是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材，全书系统全面介绍了人力资源管理相关知识，《人力资源管理概论（第2版）》适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

第一图书网, tushu007.com

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