

<<人事管理经济学>>

图书基本信息

书名：<<人事管理经济学>>

13位ISBN编号：9787309085433

10位ISBN编号：7309085434

出版时间：2012-1

出版时间：复旦大学出版社

作者：杨伟国，唐k 主编

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>

## <<人事管理经济学>>

### 内容概要

杨伟国编著的《人事管理经济学》是大学人力资源管理、劳动经济学、社会保障及相关经济管理专业的基础课教材。

本书是作者在长期教学及企业管理咨询实践的基础上，试图构建一个基于国内现实情况，体系相对完整的人事管理经济学教材。

《人事管理经济学》共十章，包括人事管理经济学的发展与框架、组织与职位管理、招聘与甄选、培训与开发、晋升激励、薪酬与福利、绩效管理、团队、员工关系和人力资源管理的绩效。

每一章都配有导读案例、延伸阅读、案例分析以及复习思考题，这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿”丛书之一，本书适合大学人力资源管理、劳动经济学、社会保障专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书。

## &lt;&lt;人事管理经济学&gt;&gt;

## 作者简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。

教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、战略人力资本审计、人力资源指数、劳动与雇佣法经济学。

现任中国人民大学中国人力资本审计研究所所长、中国人民大学中国就业研究所副所长、德国劳工研究所(IZA)研究员、美国劳动力管理研究院(WFI)顾问委员会成员等，为美国管理学会、美国人力资源管理学会、美国职业开发学会等学术组织会员。

先后任职于国家商务部(原外经贸部)、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司(布拉格)、中国光大银行、中国社会科学院等机构。

1999-2000年德国法兰克福大学阿登纳基金会联合培养博士生，2005年美国国务院国际访问者项目(IVP)学者，2005-2006年中德DAAD-PPP项目(德国奥斯纳布吕克大学)学者，2010-2011年美国汉弗莱学者(HHFP，美国宾州州立大学)。

从事研究教学工作以来，主持或参与数十项国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部、人社部、国家工商总局、北京市委、苏外工业园区等各类科研项目，发表论文逾百篇，著有《战略人力资源审计》(第1、2版)、《转型中的中国就业政策》、《劳动经济学》、《中国技能短缺治理》等(专著、合著、译著、教材)10多部。

曾获北京市优秀人才资助计划、国家新世纪优秀人才计划、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖、北京市教育教学成果奖(高等教育)一等奖、高等教育国家级教学成果奖二等奖、宝钢优秀教室奖等奖项。

先后主持或参与信息与通信、金融、国际贸易、工贸、电力、石油天然气、农业、制造业、人才服务等多行业大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目近百项次。

唐鏞博士，中国人民大学教授，重庆工商大学客座教授。

研究专长为：人力—资源管理、企业劳动关系管理、劳动争议处理等。

职业经历如下：1993年，中国人民大学劳动人事学院研究生毕业后留校任教；1994-1995年，北京美星食品有限公司总经理；1995-2001年，北京高唐新文化发展有限公司总经理；1996-2001年，北京亚太央行金融研究中心主任；2001-2006年，中国人民大学劳动人事学院博士研究生；期间，两度赴德国Osnabrueck大学作人力资源管理的专题研究；2006-2007年，参加中组部和团中央组织的第七批博士服务团，在重庆工商大学挂职校长助理；2008-2009年，在美国乔治亚理工经济学院访学；2009年至今，任中国人民大学劳动人事学院党委副书记。

## <<人事管理经济学>>

### 书籍目录

#### 第1章 人事管理经济学的发展与框架

学习目标

引例

1.1 人事管理经济学的发展与价值

1.2 人事管理经济学的边界

1.2.1 劳动经济学与人事管理经济学

1.2.2 人事管理经济学与人力资源管理

1.3 人事管理经济学的框架

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

#### 第2章 组织与职位管理

学习目标

引例

2.1 组织架构

2.1.1 组织架构的类型

2.1.2 组织架构的决定因素及影响

2.1.3 组织内的相互依存及组织架构的变动

2.1.4 经营环境对组织架构的影响

2.2 职位管理

2.2.1 职位流量

2.2.2 职位空缺

2.2.3 职位定价

2.3 最优组织架构下的人力资源管理

2.3.1 最优组织架构的判断标准

2.3.2 基于职位还是能力的人力资源管理

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

#### 第3章 招聘与甄选

学习目标

引例

3.1 员工招聘渠道

3.1.1 招聘渠道类别

3.1.2 招聘渠道的选择

3.1.3 互联网招聘

3.2 任职资格的确定与员工甄选

3.2.1 任职资格：技能选择

3.2.2 任职资格：风险选择

3.2.3 员工甄选

3.3 雇用歧视

## <<人事管理经济学>>

- 3.3.1 雇用歧视的个人偏见模型
- 3.3.2 雇用歧视的统计性歧视模型
- 3.3.3 雇用歧视的非竞争歧视模型
- 3.3.4 职业性别隔离

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

### 第4章 培训与开发

学习目标

引例

#### 4.1 在职培训

- 4.1.1 在职培训的成本和收益
  - 4.1.2 在职培训的分类及影响因素
- #### 4.2 一般在职培训
- 4.2.1 一般培训的理论解释
  - 4.2.2 影响一般在职培训投资决策的因素
  - 4.2.3 一般培训与福利的关系

#### 4.3 特殊在职培训

- 4.3.1 特殊在职培训的成本与收益
- 4.3.2 特殊培训与一般培训之间的博弈

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

### 第5章 晋升激励

学习目标

引例

#### 5.1 为什么要晋升

- 5.1.1 晋升体系
- 5.1.2 晋升过程

#### 5.2 晋升方法

- 5.2.1 排序锦标赛模型
- 5.2.2 工资结构对激励的影响
- 5.2.3 不确定性因素对激励的影响

#### 5.3 晋升还是空降

- 5.3.1 为什么需要空降
- 5.3.2 晋升和空降的利弊比较

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

### 第6章 薪酬与福利

学习目标

## <<人事管理经济学>>

引例

6.1 资历薪酬

6.1.1 陡峭的年龄—薪酬曲线

6.1.2 资历薪酬评价

6.2 绩效薪酬

6.2.1 基于个体层面的绩效薪酬计划

6.2.2 基于群体层面的绩效薪酬计划

6.2.3 绩效薪酬计划的评价

6.3 高管薪酬

6.3.1 高管人员的薪酬组成

6.3.2 高管薪酬影响因素的实证结论

6.4 福利

6.4.1 福利的基本概念及内容

6.4.2 薪酬与福利的关系：无差异曲线

6.4.3 企业提供福利的经济学分析

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

第7章 绩效管理

学习目标

引例

7.1 绩效考核的主体

7.1.1 绩效考核的不同主体

7.1.2 不同考核主体的选择

7.1.3 360度绩效反馈技术

7.2 绩效考核的规则

7.2.1 绩效考核的频率与标准

7.2.2 绩效考核规则的委托代理框架

7.2.3 绩效考核是否能起作用

7.2.4 简单客观指标的无效性

7.2.5 绩效标准的棘轮效应

7.3 绩效考核的产业政治学

7.3.1 影响绩效考核效果的政治因素

7.3.2 被评价者的政治行为

7.3.3 绩效考评导致的合作问题

7.3.4 产业政治的经济学分析

7.3.5 相对绩效评价中的产业政治学

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料

第8章 团队

学习目标

引例

## <<人事管理经济学>>

### 8.1 团队的收益与成本

- 8.1.1 团队的互补性收益
- 8.1.2 团队的专业化收益
- 8.1.3 团队的知识传授收益
- 8.1.4 团队的成本

### 8.2 团队经济学

- 8.2.1 简单博弈论
- 8.2.2 公共物品论
- 8.2.3 数学推导法

### 8.3 成员选择

- 8.3.1 定期轮换
- 8.3.2 轮流选人
- 8.3.3 竞价选人

### 8.4 团队外在激励

- 8.4.1 团队奖金
- 8.4.2 显性的利润分享
- 8.4.3 隐性的利润分享
- 8.4.4 利润分享的有效性

### 8.5 团队内在激励

- 8.5.1 团队文化
- 8.5.2 团队的群体规范

### 本章小结

### 复习思考题

### 案例分析

### 推荐阅读资料

### 网上资料

## 第9章 员工关系

### 学习目标

### 引例

### 9.1 集体谈判

### 9.2 纪律

### 9.3 工伤风险与补偿

- 9.3.1 国家制定行业作业标准角度
- 9.3.2 用人单位对安全的投资角度
- 9.3.3 生命价值的角度

### 9.4 买断与解雇

- 9.4.1 买断
- 9.4.2 解雇

### 9.5 退休

- 9.5.1 养老金与退休年龄相关联的理论模型
- 9.5.2 收益激励模型
- 9.5.3 家庭成员的退休模型
- 9.5.4 个人储蓄

### 本章小结

### 复习思考题

### 案例分析

### 推荐阅读资料

## <<人事管理经济学>>

网上资料

第10章 人力资源管理的绩效

学习目标

引例

10.1 人力资源管理与员工绩效

10.1.1 早期经典研究

10.1.2 近年来的发展

10.2 高绩效管理系统

10.2.1 高绩效管理系统的定义与结构

10.2.2 高绩效工作体系与员工绩效

10.3 人力资源管理与组织绩效

本章小结

复习思考题

案例分析

推荐阅读资料

网上资料



## 章节摘录

版权页：插图： 内部招聘是企业满足人员需求的一种方式，但是更为常见的是不断从外部寻找员工，特别是需要大量扩充其劳动力时。

当企业面临以下情况时可以考虑外部招聘渠道：补充初级岗位；获得现有人员不具备的技术；获得能够提供新思想并具有不同背景的员工等。

特别是当企业处于初创期、快速成长期，或者企业需要变革时，一般会选用外部招聘渠道获得合适的人才。

常用的外部招聘渠道主要有招聘广告、职业介绍机构、人才交流会、互联网招聘、校园招聘及猎头公司等。

招聘广告是指通过广播、报纸、电视和行业出版物等媒介向公众传送公司的就业需求信息（利用网络做广告将在网络招聘中详细讨论）。

由于广告的传播范围相对大，具有树立企业形象的功能，所以被很多企业采用，但是广告传递信息时不是面对面的，有可能造成信息失真，而且广告费用的支出一般较大，因此在借助广告进行招聘时必须考虑两个因素：广告媒体的选择和广告形式及内容的设计。

广告媒体主要包括报纸、杂志、广播、电视等，这些媒体各有利弊，有其适用的对象，在选择招聘媒体时，首要考虑的是媒体本身承载信息传播的能力。

比如，报纸招聘的适用范围一般是某一个小区或可能的求职者聚集在某一区域时。

当候选人为专业人员，且时间、地点限制不太重要时，则可以考虑在本专业领域内的声望较高的杂志期刊上刊登招聘信息。

除广告媒体的选择以外，招聘广告构思也很重要。

好的广告形式有利于吸引更多的求职者的关注，设计精良的招聘广告具有一定的形象效应，有利于树立企业公共形象。

阿沃莱达斯等（Arboledas et al.）研究发现，在传统的招聘渠道中，利用报纸发布广告是使用最频繁的方式。

据统计，截至2006年年底，全国共有各类人才服务机构6629家，从业人员51095人，从构成类别上看，各级政府人事行政部门所属人才服务机构3500家（其中省属70家，地属559家，县属2871家），从业人员20790人；行业主管部门所属人才服务机构633家，从业人员6417人；民营人才服务机构2427家，从业人员21582人；中外合资人才中介机构69家，从业人员2306人。

截至2006年年底，全国共建立各类人才市场网站3171个。

职业介绍机构的作用是帮助雇主选拔人员，节省雇主的时间，可以借助职业介绍机构求职者资源广且能提供专业咨询和服务的优势。

借助职业介绍机构的不利因素是需求者与供给者之间存在一定的信息不对称，而组织的信息一旦被中介机构误解或是理解得不充分，就容易造成人职不匹配，因此即便该方法的速度较快、费用较低，但是一般只适合于对初级、中级人才或急需工、临时性用工的招聘。

## <<人事管理经济学>>

### 编辑推荐

《人事管理经济学》适合大学人力资源管理、劳动经济学、社会保障专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书。

<<人事管理经济学>>

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>