

<<人力资源总监>>

图书基本信息

书名：<<人力资源总监>>

13位ISBN编号：9787309089752

10位ISBN编号：7309089758

出版时间：2012-7

出版时间：复旦大学出版社

作者：张文贤

页数：562

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>

<<人力资源总监>>

内容概要

《人力资源总监：人力资源管理创新（第2版）》特点：理论色彩：从人力资源到人力资本严密的理论体系。

学术创新：全面论述人力资本产权、人力资本市场、人力资本定价，都有原创性观点。

突出开发：提出人力资源的立体开发、分层开发、组织开发和职业生涯规划与设计等人力资源开发系统尤其以动力开发为灵魂。

综合运用心理学、生理学、管理学、伦理学的原理和方法。

使新兴学科多姿多彩。

管理前沿：除了一般HR管理内容以外，更充实了全新的内容，如绩效考核、留住核心人才、员工敬业与忠诚、压力管理等，能紧密结合企业HR管理的实际，满足实务工作的需要。

内容安排：古今中外，广取博采。

吸收了国内外最新研究成果站在“巨人”的肩膀上大胆探索。

资料翔实：紧密结合中国现实问题。

引用许多生动案例，引人入胜，发人深思。

写作风格：名家名言。

幽默故事充满人生哲理；阅读文献博览群书，蕴含甜酸苦辣。

操作具体：涉及细节，卓尔不凡。

淋漓尽致深入浅出。

例如培训甚至具体到表达能力如何提高，汽车驾驶一个动作、一个动作地进行分解，使人有亲临其境的感觉。

逻辑思维与形象思维的完美结合。

说理头头是道。

情节妙趣横生。

博大精深，堪称百科。

修订再版，体系更臻完美，情景更逼近现实。

作者简介

张文贤，复旦大学管理学院教授、博士生导师。
中国管理科学院院士、国务院政府特殊津贴专家。
兼任上海博导企业效率研究所所长，《国际社会经济学》（International Journal of Social Economics）编委，中国人才学会素质测评专业委员会副理事长，人才教学研究会副理事长，中国人力资源开发研究会常务理事，中国市场学会常务理事，中国海洋大学、重庆工商大学、上海师范大学、澳门科技大学等高等院校兼职教授。
1961年毕业于上海社会科学院，1987年至1988年在加拿大McGill大学管理学院做访问学者，1995年在美国伊利诺斯大学国际会计研究中心做访问学者。
先后任教于四川大学（70年代）、苏州大学（80年代）和复旦大学（90年代至今）。
历任苏州大学财经学院副院长、复旦大学会计学系主任。
著有《现代经济管理》（1982）、《人口经济学》（1987）、《改革与效率》（1991）、《人力资源开发与管理》（1996）、《人力资源会计制度设计》（1999）、《管理人股：人力资本定价》（2001）、《人力资源会计研究》（2002）、《人力资源会计教程》（2003）、《会计学》（1999）、《高级财务会计》（2003）、《人力资源总监：人力资源管理创新》（2005）等38种。
曾先后赴美国旧金山、法国巴黎、日本东京等地参加国际学术会议，在国际和国内学术刊物发表论文150余篇。

<<人力资源总监>>

书籍目录

序言 赵履宽再版前言：什么是CHO（人力资源总监）前言：人力资源总监——企业的战略伙伴第1章 绪论1.1 人之初，性本善1.2 从科学管理到管理科学1.3 人力资源开发与管理的理论基础1.4 人力资源管理的基本规律阅读文献：我的灵魂案例分析：我如何多活了45年第一篇 人力篇（H）第2章 人力资源是第一资源2.1 劳动是财富之父2.2 人口—人手—人才2.3 人口与经济的良性循环2.4 潜力无穷的战略资源2.5 80年创新之路阅读文献：发掘人性的优点案例分析：任正非与华为第3章 人力资本是创业资本3.1 从人力资源到人力资本3.2 资本：带来剩余价值的价值3.3 “劳动价值论”的复归与创新3.4 价值创造的真正源泉3.5 人力资本投资3.6 《资本论》：货币成为资本3.7 知本论：知识成为资本阅读文献：让更多的“冯冠平”涌现出来案例分析：“我是一个‘知本家’”第4章 人力资本产权4.1 人力资本是创造价值的可变资本4.2 人力资本产权的特征4.3 人力资本产权与人力资本市场4.4 人力资本产权化的实现形式4.5 人力资本定价4.6 人力资本所有者的权益4.7 人力资本参与收益分配阅读文献：马云语录案例分析：马明哲的身价第二篇 开发篇（D）第5章 人力资源的立体开发5.1 人力资源的动力开发5.2 人力资源的能力开发5.3 人力资源的潜力开发5.4 人力资源的智力开发5.5 人力资源的体力开发5.6 人力资源的合力开发阅读文献：蔡元培的“伯乐”故事案例分析：清华大学副教授身兼十份工作第6章 人力资源的分层开发6.1 首席执行官（CEO）的开发6.2 管理层开发6.3 营销经理开发6.4 人力资源经理开发6.5 员工自我开发阅读文献：制造升迁机会案例分析：怎样推销自己第7章 人力资源的组织开发7.1 组织气候调查7.2 组织诊断7.3 组织设计7.4 组织开发阅读文献：大学校长的权力案例分析：李开复和他的创新工场第8章 职业生涯设计8.1 职业生涯设计是否必要8.2 职业生涯设计的步骤8.3 职业路径8.4 “职业锚”理论8.5 职业生涯的影响因素8.6 职业生涯设计的方法8.7 成功心理学阅读文献：奥运明星的职业生涯管理案例分析：罗伯特·鲁宾的传奇生涯第三篇 管理篇（M）第9章 人力资源的战略管理9.1 制度创新9.2 竞争优势的源泉9.3 培养企业核心能力9.4 谨慎对待高级知识员工阅读文献：由德胜洋楼看如何塑造“高尚企业”案例分析：花旗银行的人才战略第10章 人力资源规划10.1 人力资源规划的含义10.2 人力资源规划的内容10.3 人力资源规划的基本方法10.4 人力资源规划的程序10.5 公司战略与人力资源规划10.6 通过人力资源规划创造统一体10.7 人力资源规划的实施阅读文献：人才高地建设的智慧案例分析：宝钢出台人才队伍建设中长期发展规划第11章 工作分析和工作设计11.1 工作分析的概念11.2 工作分析的应用11.3 工作分析的主要内容11.4 工作分析的指标体系11.5 岗位工作描述范例11.6 工作设计阅读文献：未来职场新趋势案例分析：人力的后台生意第12章 人力资源测评12.1 人力资源测评的概念12.2 人力资源测评的类型12.3 人力资源测评的作用12.4 人力资源测评的流程12.5 人力资源测评的方法12.6 情商测试阅读文献：唐骏的性格密码案例分析：海尔的用人之道第13章 压力管理13.1 压力管理面面观13.2 压力的控制13.3 压力理论模型13.4 有关工作压力来源的研究13.5 压力与效率13.6 压力暴露培训（SET）模式13.7 员工帮助计划（EAP）阅读文献：华为的冬天案例分析：企业家的生活：富足但要优雅第14章 留住核心员工14.1 核心员工：企业的“形象大使”14.2 员工敬业14.3 员工的心态14.4 把“根”留住14.5 提高员工敬业度的招数阅读文献：尊重他才能留住他案例分析：权变谋略：自己人VS空降兵第15章 人力资源配置15.1 招聘与安置15.2 甄别与选拔15.3 委任15.4 领导15.5 授权15.6 员工参与15.7 接班计划阅读文献：柳传志给杨元庆的密信案例分析：花旗银行的接班人计划第16章 人力资源培训16.1 培训的本质16.2 培训系统的设计16.3 培训的实施16.4 培训效果的评估阅读文献：提高员工素质十二条方法案例分析：飞行员为何纷纷飞走？第17章 绩效考核17.1 绩效考核的量化管理17.2 绩效考核量化管理的主要指标17.3 绩效考核量化管理的方法17.4 各类人员绩效考核的量化管理17.5 跨部门团队的绩效考核17.6 绩效考核量化结果的应用17.7 绩效考核量化管理中存在的误区及偏差阅读文献：考核办法度量案例：GE的绩效考核量化管理第18章 薪酬设计18.1 综合性薪酬计划的目标18.2 和薪酬相关的组织政策18.3 工作评估18.4 工作（职位）定价18.5 平等薪酬18.6 执行官的薪酬18.7 薪酬设计的基本原理阅读文献：全球CEO薪酬调查案例分析：××集团的薪酬设计第19章 人力资源福利19.1 员工福利的内容19.2 健康保险19.3 退休计划19.4 其他卫生保健选项19.5 延期利润分享计划19.6 雇主雇员分担费用的福利19.7 雇员提供资金的福利19.8 各种服务阅读文献：为什么工作幸福指数不高？案例分析：消费养老计划第20章 劳动关系20.1 劳动者的权利和义务20.2 劳动合同和集体合同20.3 工作

时间、休息休假和工资20.4 劳动保护20.5 劳动争议的解决20.6 违反《劳动法》的法律责任20.7 社会保障法律制度20.8 辞退与跳槽
阅读文献：《劳动合同法》的尴尬案例分析：飞行员跳槽遭800万索赔参考文献后记

章节摘录

4.5.2 人力资源价值的计量依据 4.5.2.1 以劳动者所创造的价值为计量依据 以劳动者所创造的价值为计量劳动力价值的依据，无论从按劳分配的角度讲还是从市场价值的角度讲都是较为合理的，尤其是在社会主义市场经济正在开始建立和完善的初期，根据劳动者所创造的价值进行分配，更有利于发挥管理激励机制的作用。

实际上，一些单位或部门正在这样做，例如，重奖有突出贡献的科技人员和著名劳动模范等。

然而这一理论在一般条件下进行劳动力价值计量的实际操作中遇到了许多困难。

首先，脑力劳动者所创造的价值如何计算。

脑力劳动者所创造的价值主要特点之一是它的难以确定性。

一项脑力劳动如果成功并得以应用，它所获得的成果就可能产生直接的经济效益或社会效益，以此为基础就可以对其价值进行计算。

但是，对其产生的间接经济效益或社会效益则比较难以计算，困难在于其涉及的范围和所起的作用如何确定。

当然，果这一成果未能应用或这一劳动失败，其价值将更难计算。

但是，这一情况的发生并不意味着它没有价值，俗话说失败乃成功之母即可成为其佐证。

另外，这种不确定性不仅与脑力劳动者本身有关：而且还受到社会环境、经济环境以及人们认识水平的影响。

例如：某些专利技术在被人们确认其市场价值之前可能被束之高阁；某些劳动成果受市场供求关系的影响，其价值产生较大的波动。

由于各种各样因素的影响。

在对脑力劳动者所创造的价值进行计量时，不要说计算，就是对其估计也往往有较大误差。

其次，不同脑力劳动者所创造的价值如何进行比较。

因为人与人之间存在着个体差异，要比较不同脑力劳动者的劳动力价值就必须找到合适的当量。

当量的选择受到许多方面的限制，一方面是劳动时间问题，在劳动过程中，不同的人独立地进行同一项劳动，当他们创造价值相同时，他们所使用的时间一般不会相同，用创造的价值除以使用的时间似乎可以衡量不同的劳动力的价值差异，实际则不然，因为他们就另一个项目工作时情况可能正好相反。

另一方面，在建立一般条件下数学计量方法时必然会涉及平均指标，由于脑力劳动者所创造的价值标准差过大，其平均指标的代表性将很难预测。

再次，集体劳动所创造的价值如何有效分解。

将大型集体脑力劳动者所创造的价值进行分解的难度也很大。

权数的影响因素很多；不同项目要分别计算，这会给一般条件下数学计量方法的构建带来困难。

根据以上情况，以劳动者所创造的价值为计量劳动力价值依据的方法更适合在微观范围内使用，而在宏观范围内使用这一方法还有一系列问题需要研究。

4.5.2.2 以劳动者所节约的价值为计量依据 所谓劳动者所节约的价值，实际上是指通过劳动者的劳动，使社会生产虽然未能增加收入，但是可以减少消耗的价值。

把这种计量方法看成是计量劳动者所创造的价值方法的补充更为合适。

因此，使用这一方法除了会遇到前面所谈问题之外，还会遇到的问题是它适用范围小。

作为前者的补充，目前在微观范围内使用，效果可能较好。

4.5.2.3 以劳动力价格的国际比较为计量依据 劳动力价格的国际比较的基础是社会必要劳动时间，是马克思国内价值论的扩展。

以此为依据对劳动力价值进行计量的最大好处是使计量结果更具代表性，并且绕开了前面两个方法必须针对每个项目逐一计算的难题。

从劳动经济学发展状况看，这种方法也比较可靠。

这一方法实际应用过程中应注意解决下列问题。

首先是国际价值的计算问题。

有的学者在这方面进行了有益的研究并给出了理论数学模型，主要思路是根据各国出口产品的国内社会必要劳动时间进行加权平均。

这个理论的数学模型在应用方面还需做许多工作。

一方面，该模型没有经过实际验证，不易判断其效果；另一方面，随着社会、经济和科学技术的发展，社会和服务贸易的种类浩如烟海，全部参与计算是不可能的，部分参与计算就会发生选择问题。

其次是国际间的可比性问题。

可比性问题牵涉到许多方面，比如比较过程中必然涉及的价格问题。

在国际贸易发展过程中，历史地形成了许多发达国家对发展中国家的贸易价格的剪刀差，在此基础上的国际比较显然有失公允。

又比如跨国公司在经营过程中为合理避税，实行价格转移，人为地造成价格扭曲。

这一切都可能会使比较结果难以真实地反映实际情况。

可以认为，利用劳动力价格的国际比较方法对劳动力价值进行计量还需走一段路程。

.....

<<人力资源总监>>

编辑推荐

《人力资源总监：人力资源管理创新（第2版）》全面论述人力资本产权、人力资本市场、人力资本定价，都有原创性观点。提出人力资源的立体开发、分层开发、组织开发和职业生涯规划与设计等人力资源开发系统尤其以动力开发为灵魂。综合运用心理学、生理学、管理学、伦理学的原理和方法。使新兴学科多姿多彩。除了一般HR管理内容以外，更充实了全新的内容，如绩效考核、留住核心人才、员工敬业与忠诚、压力管理等，能紧密结合企业HR管理的实际，满足实务工作的需要。

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>