

<<现代人力资源管理实务>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理实务>>

13位ISBN编号：9787512102996

10位ISBN编号：7512102992

出版时间：2010-9

出版时间：北京交通大学出版社

作者：蔡荣先，何学菊 编

页数：324

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>

<<现代人力资源管理实务>>

内容概要

《全国高职高专教育精品规划教材：现代人力资源管理实务》介绍了人力资源管理的11项内容，主要包括人力资源管理概述、人力资源管理的理论基础、工作分析、人力资源规划、员工的招聘与选拔、员工的使用与调整、绩效管理、薪酬福利、人力资源培训与开发、劳动关系管理和企业文化建设。

《全国高职高专教育精品规划教材：现代人力资源管理实务》采用任务驱动的编写思路，强调实务操作，突出案例，每项任务模块都有任务提出、任务分析、相关知识、解决方案，篇后均有小结、思考题、实训和案例讨论，既可作为阅读理解资料，又可作为实训教学内容，便于学生对知识的理解和掌握。

《全国高职高专教育精品规划教材：现代人力资源管理实务》以培养高技能型人才为目标，内容充实、逻辑性强，注重人力资源管理的创新性和操作性。

《全国高职高专教育精品规划教材：现代人力资源管理实务》可作为经济管理类专业教科书，也可供其他专业学生、企事业单位有关工作人员使用。

<<现代人力资源管理实务>>

书籍目录

任务1 人力资源管理概述1.1 人力资源概述1.1.1 人力资源的含义1.1.2 人力资源的相关概念1.1.3 人力资源的特点1.2 人力资源管理概述1.2.1 人力资源管理的内涵1.2.2 人力资源管理的基本职能1.2.3 人力资源管理的基本任务1.2.4 人力资源管理的主要内容1.2.5 人力资源管理的意义1.3 人力资源管理的历史沿革1.3.1 西方人力资源管理的发展过程1.3.2 我国企业人力资源管理的发展历程1.3.3 人力资源管理的发展趋势小结思考题实训人力测试讨论案例任务2 人力资源管理的理论基础2.1 人性假设与管理2.1.1 “经济人”假设与管理2.1.2 “社会人”假设与管理2.1.3 “自我实现人”假设与管理2.1.4 “复杂人”假设与管理2.2 心理分析与人力资源管理2.2.1 认知心理分析与人力资源管理2.2.2 个性心理与人力资源管理2.3 人力资源管理的激励理论2.3.1 有关激励的几个问题2.3.2 激励理论2.3.3 中国传统的人本管理思想小结思考题实训人力测试讨论案例任务3 工作分析3.1 工作分析概述3.1.1 工作分析的含义3.1.2 与工作分析相关的概念3.2 工作分析的目的与意义3.2.1 工作分析的目的3.2.2 工作分析的意义小结思考题实训讨论案例任务4 人力资源规划4.1 人力资源规划概述4.1.1 人力资源规划的含义4.1.2 人力资源规划的内容4.1.3 人力资源规划的分类4.1.4 人力资源规划的意义和作用4.1.5 人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系4.2 人力资源规划的程序4.2.1 准备阶段4.2.2 预测阶段4.2.3 实施阶段4.2.4 评估阶段小结.....任务5 员工的招聘与选拔任务6 员工的使用与调整任务7 绩效管理任务8 薪酬福利任务9 人力资源培训与开发任务10 劳动关系管理任务11 企业文化建设参考文献

<<现代人力资源管理实务>>

章节摘录

首先是对企业决策层。

人、财、物、信息等可以说是企业关注的主要方面，又是最为宝贵的、活的资源，即第一资源，只有管理好了人，才算抓住了管理的要义、纲领。

其次是对人力资源管理部门。

人不仅是被管理的“客体”，更是具有思想、感情、主观能动性的“主体”，研究制定科学、合理、有效的人力资源管理政策、制度，并为企业组织的决策提供有效信息，永远都是人力资源管理部门所面临的课题。

再次是对一般管理者。

任何管理者都不可能是一个“万能使者”，更多的应该是扮演一个“决策、引导、协调”下属工作的角色。

他不仅需要有效地完成业务工作，更需要培训下属、开发员工潜能、建立良好的团队组织等。

最后是对普通员工。

任何人都想掌握自己的命运，但自己适合做什么，企业组织的目标、价值观是什么，岗位职责是什么，自己如何有效地融入组织中，如何结合企业目标开发自己的潜能、发挥自己的优势，如何设计自己的职业生涯，等等，这些都成为每一个员工十分关心而又深感困惑的问题。

这一时期企业已转向从战略的角度来思考人力资源管理问题，把人力资源看成是企业不可多得的重要资源，是企业间竞争的主要内容之一，具有以下几个主要特点。

(1) 认为人是企业最宝贵的财富和资源。

人是能动的，只要发挥人的潜能和积极性，就能创造出巨大的财富，因而，企业间的竞争归根结底是人力资源的竞争。

但是，要使人真正成为“资源”、“财富”，就不能按照传统的观点，只强调对人的监督与控制，而应该对人加以引导与激励。

(2) 人力资源管理更加具有战略性，其在企业管理中的地位上升。

人力资源战略是企业经营战略的一个重要组成部分，因为经营战略的实质就是在特定环境下为实现组织预期目标而运用资源的策略，而人力资源是企业之间竞争的最主要的资源，这样，人力资源管理自然一跃成为企业管理方面最有决定意义的内容。

(3) 人力资源管理应当是一种开发性的管理，即要重视人力资源的开发。

特别要考虑人的潜在能力的开发、人的素质的提高，以不断提高企业的效率，而对大量事务性的管理则应归入程序化的管理。

(4) 人力资源管理应该更具有系统性。

人力资源管理要求将企业现有的全部人员，甚至包括有可能利用的企业外的人力资源作为统一的系统加以规划，以达到尽可能利用人的创造力增加企业和社会财富的目的。

(5) 人力资源管理的出发点和归宿都是“为了人”，“以人为本”是人力资源管理的首要准则。

人力资源管理的首要使命是全面提高员工的工作生活质量，企业管理者既要做到令股东满意、顾客满意，更要做到令员工满意。

在管理中，通过改善奖酬福利、改善工作生活条件、加强参与管理的程度、对员工合法权益提供保障，以及提供个人成长和发展机会等措施来提高员工的工作生活质量、工作满意度和增强对企业的归属感。

(6) 通过企业文化进行企业管理。

企业文化是企业在长期生产经营过程中逐步形成和发育起来的日趋稳定的独特的企业价值观、企业精神、道德准则、传统习惯和与此相联系的生产经营观念与经营指导思想等，它是企业全体员工衷心认同和共有的核心价值理念。

利用企业文化进行人力资源管理，充分发挥企业文化的引导、凝聚、协调、激励等功能，是人力资源管理发展到今天的必然要求，是企业管理当局所追求的最高境界。

<<现代人力资源管理实务>>

.....

<<现代人力资源管理实务>>

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>