

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787563920891

10位ISBN编号：7563920897

出版时间：2009-7

出版时间：北京工业大学出版社

作者：张卫星 编

页数：395

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>

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 前言

在经济学含义中，资源指的是资产的来源，指的是为创造物质财富而投入生产经营活动的一切要素。

与世上的自然资源、资本资源、信息资源相比，“人力资源”（human resource）是一种特殊资源——人。

这种资源必须通过有效的手段和激励机制才能开发与利用，一旦发挥效用，可为企业和社会带来可观的经济价值。

第二次世界大战末期，日本广岛遭受了原子弹袭击，该市70%的建筑物被摧毁，30%的人口在爆炸中死亡。

根据《美国战略轰炸调查》估计，生产量占广岛工业生产3/4的工厂（其中大多数都在郊区，因而未遭到破坏）可能在30天以内就开始恢复正常运行了。

这个城市从灾难中复苏的速度和复苏的成功程度促使一位经济学家得出了这样的结论：在一国或一地区的实际财富中，以可见的物质资本形式所表示的财富与以该国或该地区人口中积累下来的知识和技能所表示的财富相比，其比例相对要小一些，而在人民中蕴藏着巨大的能量，一旦处于如灾难过后这样一种特殊环境下，这种能量就会被激发出来，这种资源就是特殊环境下的人力资源。

21世纪的中国正处在一个发展的关键时期，中国是人口大国，人才的培养和使用与其他资源相比更应当受到重视。

随着改革开放进程的不断推进，跨国公司来了，合资企业来了，他们带来的先进的人力资源管理理念和方法对我国传统的人事制度和人事管理工作产生了巨大的冲击和启示。

尽管如此，如何形成符合国情的人力资源管理体系和框架仍然是目前亟待研究的课题。

我国的人力资源管理研究者和实践工作者一直都在探索适合中国国情的人力资源管理之路。

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

《人力资源管理》是根据我国人力资源管理的实践发展状况并参考了许多国内外人力资源管理的研究成果编写而成。

全书分为十章，涉及人力资源管理概论、人力资源管理理论、人力资源管理模式比较、工作分析、人力资源规划、人员招聘、绩效管理、薪酬与福利管理、培训与开发管理、职业生涯设计与管理等内容。

《人力资源管理》不仅阐述了人力资源管理基本的理论，还介绍了许多流行的概念和方法，突出了人力资源管理方法的实用性和定量化，叙述了当前企业人力资源管理面临的问题与技术难点。

《人力资源管理》适合作为高等院校人力资源管理专业及相关经济管理专业的教材，也可作为企业高层管理者和人力资源管理相关人员的参考书。

## &lt;&lt;人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源管理概论第一节 人力资源的基本概念第二节 人力资源管理的基本概念与作用第三节 现代人力资源管理基本原理第四节 人力资源管理的目标及对企业战略的贡献第五节 现代人力资源管理的职能第六节 人力资源管理的发展案例一人力资源管理理念的差异案例二威廉·伍德希德：高价“收买”人才本章思考题第二章 人力资源管理理论第一节 人力资源管理理论的发展过程与实践研究第二节 人力资源管理的研究方向第三节 人力资本理论产生的历史背景第四节 舒尔茨和贝克尔的人力资本理论第五节 人力资本投资的作用及应用前景案例汉堡和广岛的奇迹本章思考题第三章 人力资源管理模式的比较第一节 欧洲的人力资源管理模式第二节 美国的人力资源管理模式第三节 日本的人力资源管理模式第四节 美日模式的比较与启示第五节 我国人力资源管理存在的问题与发生的变化案例一两种不同的人力资源管理模式案例二日本三泽公司的“用人之力本章思考题第四章 工作分析第一节 工作分析的含义与作用第二节 工作分析的程序与步骤第三节 工作岗位分析与设计第四节 工作分析方法第五节 劳动定员、定额管理与劳动的组织管理案例一职务说明书过时了吗案例二李萍应该怎样做案例三工作轮换与养鱼的道理本章思考题第五章 人力资源规划第一节 人力资源规划的含义、原则和具体目标第二节 人力资源规划流程、内容和编写步骤第三节 人力资源需求预测技术第四节 人力资源供给预测技术第五节 人力资源供需平衡案例求索咨询服务公司遇到的人力资源管理难题本章思考题第六章 人员招聘第一节 人员招聘的程序与决策第二节 内部招聘和外部招聘第三节 人员招募的渠道与方法第四节 人员甄选第五节 人员录用案例一上海通用汽车有限公司（SGM）的招聘策略案例二美国电讯公司拉美子公司CEO的聘任案例三避免近亲繁殖本章思考题第七章 绩效管理第一节 绩效考核与绩效管理第二节 绩效管理过程第三节 出勤管理第四节 绩效考核的常用方法第五节 绩效考核的流行方法第六节 绩效反馈面谈与离职面谈第七节 考核中常见的问题及解决办法案例一这场考核为什么草草收场？案例二A公司绩效管理为什么失败？本章思考题第八章 薪酬与福利管理第一节 薪酬管理概述第二节 薪酬调查第三节 薪酬制度设计第四节 整体薪酬分配计划第五节 福利管理案例一从法国大罢工看西方的福利制度改革案例二IBM的薪酬构成本章思考题第九章 培训与开发管理第一节 人员培训与开发概述第二节 培训与开发模型第三节 培训内容与培训师第四节 培训方法案例一转型中某民营企业的培训案例二摩托罗拉的培训本章思考题第十章 职业生涯设计与管理第一节 职业素质开发的有关模型及理论第二节 职业与职业锚第三节 职业生涯管理案例一日本丰田公司的“职业锚案例二福特汽车公司经理人员本章思考题附录附录1中华人民共和国劳动法附录2中华人民共和国劳动合同法参考文献

章节摘录

三、人力资源的特点 (1) 生物性。

人力资源的载体是人，因此，它是有生命的“活”的资源，具有天然生理构成的方方面面和出生、成长、死亡的自然生理发展过程 (2) 时效性。

人力资源的形成、开发和利用都要受时间方面的限制。

从个体角度来看，作为生物机体的人，有其生命周期；从社会角度来看，人力资源也有培养期、成长期、成熟期和老化期 (3) 智力性。

人在一生中，智力是变化的，有高低之分，智力的不断开发，是人力资源开发的重要组成部分 (4) 再生性。

资源可以分为可再生资源 and 不可再生资源两大类。

人类的繁衍生息，使人力资源取之不尽、用之不竭 (5) 人力资源的能动性。

人具有主观能动性，潜力可挖掘、意识可强化、观念可创新。

这些特点都是人力资源管理的基础。

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>