

## <<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：9787564113292

10位ISBN编号：7564113294

出版时间：2008-8

出版时间：东南大学出版社

作者：燕补林

页数：272

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>

## <<人力资源管理概论>>

### 前言

人力资源作为第一资源，是企业管理的核心，是企业竞争力的主要标志，而人力资源管理则是现代企业和一个国家获取竞争优势的主要途径和手段，这已成为中外企业界和管理学界的共识。面对知识经济时代，世界资源的开发重心已从物质资源的开发与利用转移到以知识、信息的积累为基础的人力资源开发与利用上来。

毋庸置疑，在21世纪的今天，人力资源开发与管理在综合国力的竞争中起着决定性的作用，它是国家富强、民族昌盛的关键，有效地开发与利用人力资源已成为世界各国的首要国策。

对于我国企业特别是中小企业来说，目前面临两大任务：一是现代人力资源管理理念的建立与理论知识的普及，即每一位管理者都是人力资源管理者，因此需要所有的管理人员，尤其是企业经营者都必须掌握人力资源管理知识和技能，把人力资源当作企业最重要的资源和财富；二是要建立一支专业化的人力资源管理队伍，以提高我国企业特别是中小企业的人力资源管理水平，促进企业的长远发展。

本书具有以下特点：（1）理论的前沿性。

本书充分吸收借鉴了理论界和学术界关于人力资源管理的最新研究成果，特别是对人力资源开发、优秀团队建设、人力资源养护、人力资源外包、跨国公司人力资源管理、知识经济时代对人力资源管理的挑战、21世纪人力资源管理的发展趋势等前沿问题进行了比较全面的阐述。

## <<人力资源管理概论>>

### 内容概要

“人力资源管理概论”是人力资源管理专业的入门课程和工商管理大类的专业基础课程。

《人力资源管理概论》对人力资源管理的基本理论和主要实务活动作了系统的介绍，根据应用型人才培养目标的要求，注重人力资源管理的实用性和操作性阐述，加强案例教学，力求使学生对人力资源管理从理论到实践有一个全面的了解和掌握。

全书共16章，第1章从理论的角度对人力资源管理进行了总体性概述；第2章对知识经济时代人力资源管理面临的挑战及其发展趋势进行了分析；第3-14章从实务的角度对人力资源管理的主要职能活动进行了全面的介绍；第15章论述了国际经济一体化条件下跨国公司的人力资源管理问题；第16章从学习借鉴的角度对发达国家人力资源管理经验和模式进行了总结阐述。

全书体系新颖、信息丰富，理论与实践相结合，实务与案例相结合，力避空洞和枯燥，每章都有典型案例分析和案例讨论，可读性强。

《人力资源管理概论》适合应用型本科院校人力资源管理专业和工商类专业本科生使用，也可作为人力资源管理工作者的专业读物。

## <<人力资源管理概论>>

### 书籍目录

1 人力资源管理概述1.1 人力资源的概念、特征和作用1.1.1 人力资源的概念和构成1.1.2 人力资源的特征1.1.3 人力资源在现代管理中的作用1.2 与人力资源相关的概念1.2.1 人口资源、劳动力资源与人才资源1.2.2 人力资本1.3 人力资源管理的概念和基本原理1.3.1 人力资源管理的概念及功能1.3.2 人力资源管理的基本原理1.4 人力资源管理的产生与发展1.4.1 人力资源管理产生的历史基础1.4.2 人力资源管理的发展历程1.5 人力资源管理的职能、内容与作用1.5.1 人力资源管理的职能1.5.2 人力资源管理的活动内容1.5.3 人力资源管理活动的承担者1.5.4 人力资源管理的作用复习思考题[案例讨论]把珍珠串成项链——联想集团的人力资源管理经验2 知识与人力资源2.1 知识经济时代的组织与员工2.1.1 知识经济的概念及其特征2.1.2 知识经济时代企业的组织模式与管理模式2.2 知识经济对人力资源管理的挑战2.2.1 知识经济产生了虚拟企业2.2.2 人力资源管理面临的新挑战2.2.3 人力资源管理角色的再定位2.2.4 21世纪人力资源管理的发展趋势复习思考题[案例讨论]壳牌公司香港分公司三管齐下的用人观3 人力资源战略与规划4 人力资源开发5 职务分析与岗位设计6 招聘与录用7 员工培训8 薪酬管理10 员工激励11 职业生涯规划12 企业优秀团队建设13 人力资源养护14 人力资源外包15 跨国公司人力资源管理16 发达国家人力资源管理分析参考文献

## <<人力资源管理概论>>

### 章节摘录

6) 重视人力资源管理专营机构的社会地位 知识经济时代对于人力资源管理的专业性要求越来越高, 从而使得人力资源管理的专业人才相对稀缺, 因此将他们的职能虚拟化, 不仅节省了资源, 而且由专业化事务所或服务机构承担他们的职能, 大大提高了管理的效率。在美国近10年的发展中, 有两类公司成长最快: 一是小型的专业顾问公司, 为大企业提供专业服务; 二是大型的服务公司。

这些公司是在激烈竞争的夹缝中迅速成长起来的。

通过对人力资源管理业务或部分业务的虚拟管理, 企业不仅能集中优势和资源关注自身的核心能力, 提高竞争力, 而且通过在人力资源管理专营企业或部门得到优良的服务, 达到更好地控制和利用人力资源的目的, 使企业对人的管理和对事的管理结合得更好。

这不但提高了整个社会效率, 也打破了传统企业间的障碍, 而使企业走向联合。

对于我国企业发展来说, 意义更加深远。

根据虚拟经营的精髓, 将有限的资源集中在附加值高的功能上, 而将附加值低的功能进行虚拟, 可以将企业顺利地“从企业办社会”的包袱中解脱出来。

如我国目前大力推行社会保障工作, 目的就是要将企业福利向社会福利转变, 从而减轻企业的负担。

尽管虚拟企业在中国作为企业管理主流为时尚早, 而且虚拟企业与虚拟管理并不是每一个企业都必须经历和运用的模式, 但它作为知识经济条件下企业组织变革的代表已经出现, 并给企业带来无限商机。

可以相信, 随着信息和通信的日臻发达, 虚拟企业的形态将日渐完善, 它的经营理念——运用自身最强的优势和有限的资源, 最大限度地提高企业的竞争力, 可为任何企业所借鉴。

<<人力资源管理概论>>

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>