

<<现代企业人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787810732680

10位ISBN编号：7810732684

出版时间：2007-7

出版时间：黑龙江哈尔滨工程大学

作者：刘毅 编

页数：249

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>

<<现代企业人力资源开发与管理>>

前言

人力资源正在成为知识经济时代的第一资源，科学管理人力资源是企业发展的当务之急。

西奥多·舒尔茨曾说，“企业的人才资源是衡量一个企业整体竞争力的标志。

在科技高度发达的今天，没有人才的企业如同一潭死水。

只有拥有关键人才，企业才有不竭的发展动力。

”可以说，在21世纪，国家、地区和企业之间的竞争越来越集中于人才的竞争，哪个企业掌握了人才，尤其是掌握了关键性人才，哪个企业就占领了竞争的制高点。

本书注重适用性和系统性，努力做到知识准确、内容通用、表述简明、实践性强。

同时，力求在三个方面有所发展：第一，以人力资源管理主流理论为基础，从理论和实践两个方面，探讨人力资源理论的形成和发展；第二，分析国内外人力资源开发与管理面临的新形势，探讨人力资源开发与管理的新方法；第三，突出应用性，尽量避免抽象的理论探讨和艰深的学术分析，每章都有导入案例、即时案例、案例介绍与分析、思考题，注重对管理实践的说明和评述。

编写本书的目的是为了帮助读者了解目前企业人力资源管理的状况，人力资源管理的基本理论、方法，掌握人力资源管理的实际操作技能，并了解人力资源管理与企业战略及其他各项管理工作的相互关系，使读者能站在企业工作的全局了解人力资源管理在企业经营管理活动中的作用。

本书第一版获得了黑龙江省高校人文社会科学研究优秀成果三等奖，此次修订版是由哈尔滨理工大学、哈尔滨工程大学、牡丹江师范学院、浙江工业大学、大庆师范学院的教师与学者共同编写的，哈尔滨理工大学的刘毅博士负责制定了本书的大纲、总纂以及第1、10章的编写，哈尔滨工程大学的吴雷博士编写了第2至4章、牡丹江师范学院的李宏图老师编写了第5至7章，浙江工业大学的刘国岩博士编写了第8章，大庆师范学院的吴玉桐博士和哈尔滨理工大学的李研老师编写了第9章，本书的编写还得到了哈尔滨工程大学的杨贵滨博士的审阅，在人力资源管理实践方面给予了许多宝贵的意见，并为此书提供了大量的现代企业的实践素材。

<<现代企业人力资源开发与管理>>

内容概要

《现代企业人力资源开发与管理》共分十章，其主要内容为：人力资源管理导论；人力资源管理规划、需求预测、供给预测及供需综合平衡；工作分析和岗位调查；员工招聘的程序、策略、实施步骤以及甄选技术；员工培训的目的、制度、类别、方法、评估；绩效管理的程序、考评体系和实施方案；薪酬设计原则及福利；人力资源的激励管理、机制、方法；企业文化及跨文化管理；劳动关系及劳动合同的订立、变更、解除、终止，违反劳动合同的责任、劳动争议的处理制度。

《现代企业人力资源开发与管理》系统完整、内容实用、理论与实践紧密结合，可作为工商管理、人力资源管理等专业本、专科生及应用型管理类研究生的教材，也可作为相关培训班、函授班学员的教材，或作为从事各种人力资源商业活动的管理者和政府部门管理者的参考用书。

<<现代企业人力资源开发与管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源管理的含义及相关概念第二节 人力资源管理工作的内容第三节 人事管理与人力资源管理第四节 人力资源管理的发展趋势【案例】索尼人力资源开发的“黄金法则”第二章 现代企业人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源需求预测第三节 人力资源供给预测第四节 人力资源供需综合平衡第五节 人力资源规划制定程序【案例】通联集团2003年度人力资源管理计划第三章 工作分析与工作设计第一节 工作分析的概念及作用第二节 工作分析的过程第三节 工作分析方法第四节 编写工作说明书和工作规范第五节 工作设计【案例】清扫工作该由谁来做第四章 招募与甄选第一节 招聘概述第二节 员工招聘的形式第三节 招聘的原则与设计第四节 甄选第五节 新的招聘趋势【案例】强盛公司招聘员工的一次失误第五章 培训与开发第一节 培训与开发概述第二节 企业培训制度的建立第三节 培训与开发的具体实施第四节 员工培训种类第五节 员工职业生涯规划【案例】沃尔玛的另类培训第六章 绩效管理第一节 绩效管理概述第二节 绩效考核的标准、内容与方法第三节 绩效考评的实施过程第四节 绩效考评反馈【案例】赏罚有据的摩托罗拉第七章 薪酬与福利第一节 薪酬与薪酬管理概述第二节 薪酬的制定第三节 职位评价的方法第四节 现代薪酬管理的新发展第五节 福利【案例】朗讯公司独特的薪酬机制第八章 激励管理第一节 激励的含义第二节 激励的基本理论第三节 激励的原则与内容第四节 激励体系设计【案例】全美第二大软件公司的激励机制第九章 企业文化及跨文化沟通第十章 劳动关系与社会保障参考文献

章节摘录

二、人力资源的外延人力资源（Human Resource）主要是指企业组织内外具有劳动能力的人的总和。

人和人力资源是不同的两个概念。

首先，不是所有的人都是人力资源；其次，不同的人拥有的人力资源不同，即使同一个人，在不同阶段、不同环境拥有的人力资源也有很大区别。

一般来说，在人口总体中，除了丧失劳动能力的极少数人外，所有的人都拥有人力资源。

在作为人力资源总量的人口中，又有如下不同的情况。

（1）从劳动年龄看，有未达到劳动年龄的16岁以下的青少年，有处于劳动年龄之中的青壮年（男性16-60岁，女性16-55岁），还有超过劳动年龄的老年（男性60岁以上，女性55岁以上）。

（2）从就业情况看，有在业人口、待业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校学生、服兵役的士兵、家庭闲居人员和其他人员。

（3）从人力资源的实现程度来看，未达到劳动年龄、符合劳动年龄和超过劳动年龄的这三部分的在业人口是现实人力资源的主体，待业人口、失业人口和家庭闲居人口，是现实人力资源的闲置状态；未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。

.....

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>