

<<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：9787810780995

10位ISBN编号：7810780999

出版时间：2001-10

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：关淑润

页数：477

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>

前言

随着中国加入世界贸易组织，中国的市场经济建设将会对工商管理教育提出更高的要求。摆在工商管理教育界面前的迫切任务是：肩负起神圣的历史使命，迎接挑战，进一步提高工商管理教育水平。

关于工商管理教育是一种什么样的教育的问题，有人认为，工商管理教育是给人以智慧的教育。但是，这种认识并没有道出工商管理教育的真谛。

根据多年从事工商管理教育的经验，我认为，工商管理教育提供给人的是运用资源、实现企业战略目标的智慧。

基于上述认识，对外经济贸易大学的工商管理教育不再片面强调企业管理中某一职能的重要性。而是注重企业管理不同职能之间的相互渗透与协调，强调企业管理不同职能在企业管理系统中的优化组合。

在教学中，我们大量使用英文原版教材，使得学生在学习工商管理知识的同时，在语言上也实现“国际化”。

经过多年的努力，对外经济贸易大学的工商管理教育取得了丰硕的成果：我们的历届毕业生处于供不应求状态，他们广泛就业于各大跨国公司、金融机构等竞争极其激烈的企业和其他部门；在体现全国各个高等院校工商管理教育水平的国际企业管理挑战赛（GMC）中，对外经济贸易大学工商管理学院派出的学生代表队取得了骄人的战绩：截止到2000年12月，连续四届获得国际企业管理挑战赛中国赛区冠军（1997年，1998年，1999年和2000年），并代表中国参加国际企业管理挑战赛国际总决赛取得季军（1998年）、亚军（1999年）和冠军（2000年），为中国的工商管理教育赢得了国际声誉。

我们现在奉献给读者的就是对外经济贸易大学国际工商管理学院“211工程”建设的本科系列教材，涉及管理学、营销学、会计学、财务管理学、统计学等学科。

这些教材集中了我校数十位教师将近二十余年的教学与科研成果。

在“211工程”本科教材的建设中，我院教师以市场为导向，充分吸收国外先进的管理理论与方法，并将其有机地融入到教学中，收到了较好的教学效果。

我们热切地期望着从事工商管理教育的同行们与我们一起分享我们的教学与科研成果。我们也希望广大同行能够对我们教材体系中的不足提出宝贵意见。

<<人力资源管理>>

内容概要

《人力资源管理》立足于社会主义市场经济和企业组织的基点，注重吸收和借鉴发达国家人力资源开发与管理方面的研究成果和有益经验，吸收了我国古代和现代人事管理思想的精华，并与我国实际相结合，力求使《人力资源管理》具有系统的完整性、内容的前沿性和实用性。

全书共分为十八章，内容涉及人力资源管理概论、人力资源管理的演进、人力资源组织管理、工作分析、人力资源规划、人员招聘与选拔、工作绩效考评、工资与福利、人员沟通、人员培训、能力开发系统、人员激励、管理人员、人才流动、企业文化与人力资源管理、职业发展、外商投资企业人力资源管理，以及海外企业人力资源开发与管理等诸专题。

为了提高学生分析问题和解决问题的能力，各章后面附有1-2个案例。

书籍目录

第一章 人力资源管理概论第一节 人力资源管理是一门科学第二节 人力资源管理的地位与作用第三节 人力资源管理的目标与任务第四节 人力资源管理的基本内容与范畴案例分析第二章 人力资源管理的演进第一节 发达国家人力资源管理思想的发展第二节 中国古代的人力资源管理思想第三节 中国当代的人力资源管理思想第四节 人力资源管理未来发展的趋势案例分析第三章 人力资源组织管理第一节 人力资源组织与组织理论第二节 组织机构设计的原则第三节 企业的部门划分第四节 管理幅度与管理层次的划分第五节 职权第六节 正式组织与非正式组织第七节 组织管理效能案例分析第四章 工作分析第一节 工作分析的含义、内容与意义第二节 工作分析的程序与方法第三节 工作说明书与工作规范第四节 职位及其设置的依据第五节 职位分类案例分析第五章 人力资源规划第一节 人力资源规划的意义与作用第二节 人力资源规划的程序第三节 人力资源需求预测第四节 人力资源供应预测第五节 人力资源供求综合平衡第六节 人力资源规划信息系统案例分析第六章 人员招聘与选拔第一节 人员招聘与选拔概述第二节 人员招聘的途径与方法第三节 人员招聘与选拔的基本程序第四节 人员招聘与选拔中的测试案例分析第七章 工作绩效考评第一节 工作绩效考评概述第二节 工作绩效考评的种类及其内容第三节 工作绩效考评方法第四节 建立有效的工作绩效评价体系案例分析第八章 工资与福利第一节 工资管理的意义与原则第二节 工资结构和影响工资水平的因素第三节 工作评价第四节 福利案例分析第九章 人员沟通第一节 人员沟通的重要性第二节 人员沟通的特点与作用第三节 人员沟通的程序第四节 人员沟通的类型与网络第五节 人员沟通的原则和方法第六节 人员沟通的障碍与控制第七节 提高人员沟通的有效性案例分析第十章 人员培训第一节 人员培训的含义、意义与特点第二节 人员培训的方向、内容与原则第三节 人员培训方法与培训技术第四节 人员培训系统模型第五节 人员培训的费用、效益及评价案例分析第十一章 能力开发系统第一节 能力开发的必要性及能力开发系统第二节 企业内教育的形式与内容第三节 职务轮换制度第四节 “自我申告”制度与提案制度案例分析第十二章 人员激励第一节 激励概述第二节 内容型激励理论第三节 过程型激励理论第四节 人员激励的原则与方法案例分析第十三章 管理人员第一节 管理人员在企业中的地位和作用第二节 管理人员的素质第三节 管理人员的选聘第四节 管理人员的考评第五节 管理人员的领导方式和领导艺术第六节 管理人员的培训案例分析第十四章 人才流动第一节 人才流动的原因及其必要性第二节 人才流动的基本原则第三节 推进人才管理体制改革的改革, 促进人才合理流动第四节 人才流动的管理案例分析第十五章 企业文化与人力资源管理第一节 企业文化的兴起及其内容第二节 企业文化的类型与结构第三节 企业文化建设第四节 企业文化在人力资源管理中的地位和作用第五节 人力资源管理推动企业文化的形成与发展案例分析第十六章 职业发展第一节 职业发展的含义及其内容第二节 职业发展与其他人力资源管理活动第三节 职业计划的内容第四节 职业管理第五节 职业发展的实施案例分析第十七章 外商投资企业人力资源管理第一节 外商投资企业人力资源管理的目标及其特点第二节 外商投资企业员工的招聘第三节 外商投资企业劳动合同管理第四节 外商投资企业员工的辞退与辞职第五节 外商投资企业员工的工资与福利第六节 外商投资企业员工的社会保险与劳动保护案例分析第十八章 海外企业人力资源开发与管理第一节 海外企业人力资源管理的特征及其管理人员的来源第二节 驻外管理人员应具备的素质第三节 驻外管理人员的招聘与培训第四节 驻外管理人员的报酬第五节 海外企业劳动力的管理案例分析中英文词汇对照表主要参考书目

章节摘录

二、非正式组织 (一) 研究非正式组织的意义及其形成原因 非正式组织又称自然群体。企业员工通过正式组织在企业内共同工作, 必然产生相互之间的人际关系, 产生共同的感情, 自然形成一种行为准则, 要求个人服从, 这就构成一种体系, 即所谓的“非正式组织”。

在实际生活中, 人与人之间的关系, 不仅是正式关系的往来。

在一个企业里, 在同一个车间、班组的同事之间, 或者在兴趣相同的人们之间, 或者因职务关系接触较多的人们之间, 有各种各样的往来, 从而形成各种各样的群体。

构成一个群体的人凑到一起, 谈的问题可能与工作有关, 也可能是与工作无关的其他问题。

可能传递某些信息, 也可能在一起打球、打桥牌等等。

这些人的往来, 不是按正常隶属关系进行的, 而是以感情、爱好、习惯等因素联系在一起形成经常往来的群体。

这种非正式组织对员工的行为的决定极为重要, 它是影响劳动生产率的重要因素。

管理人员研究非正式组织具有重要的意义: 第一, 能帮助管理者加深对群体的认识, 既看到正式组织, 也看到非正式组织的存在; 第二, 有利于管理者正确地对待非正式组织, 全面发挥正式组织和非正式组织的作用, 以增加群体的活力; 第三, 管理者可以使非正式组织起补充作用, 使这两种组织相互促进, 共同发挥更大的作用, 以实现企业组织目标。

非正式组织的存在, 主要是由于人类的需要或感情的原因, 并以个人或社交关系中的非正式权力为基础而建立起来。

非正式组织具有动态性质, 本身并不稳固, 会随着新观念、新的人际关系或新的沟通路线的出现而发生变动。

按照这个定义, 非正式组织不可能像正式组织那样有清楚的组织图。

非正式组织可以把各种各样的群体, 如某个处、室的人们, 在某层楼上办公的员工, 晚上大家聚在一起娱乐的人们等都包括在内。

非正式组织的产生, 可以说是一件很自然的事情。

虽然在正式组织中的人员, 可能在不同层次中担任不同的工作, 按照正常组织结构的关系, 在工作上未必有沟通的机会。

但是, 由于一些人彼此是亲戚关系, 或者是同学, 或者是同乡, 或者是具有相同兴趣者, 往往在工作时会发生交往, 这样便建立了人际关系。

这种关系往往跨越正式命令, 并因此影响到日常的工作。

(二) 非正式组织的特征 非正式组织具有以下几个特征: 1. 它是自然发生的 非正式组织的存在是为了满足某种心理需要, 如交往需要、情感交流需要、寻友结伴需要、各种兴趣爱好需要等。

这种需要是自然发生的, 不需要上级的组织和批准。

<<人力资源管理>>

编辑推荐

《人力资源管理》不仅适用于工商管理专业的本科生、研究生，它同时适用于MBA以及企业经理（厂长）和政府部门的管理者的教育和培训。

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>