

<<人力资源开发与管理概论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理概论>>

13位ISBN编号：9787810817721

10位ISBN编号：7810817728

出版时间：2007-7

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：姚裕群, 亓名杰

页数：354

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>

<<人力资源开发与管理概论>>

前言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源，是各国经济社会发展的重要推动力，人力资源开发与管理学科也就成为具有宏观和微观战略意义的重要学科。

中国是世界第一的人口大国、人力资源大国，搞好人力资源开发与管理意义更大。

就中国的人力资源学科建设的总体情况而言，20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。

随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展，管理学科有了巨大的需求，也有了非常迅速的发展，大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。

自世纪之交以来，人力资源问题在中国已经成为热点，人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业，除管理学、经济学外，心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域，使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。

目前，国内在人力资源开发与管理教材方面，处于品种众多、鱼龙混杂的状态，不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编，很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。

教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限，使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题，受到不少非议，以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。

我们说，不能“因噎废食”，学科还是应当发展的，而正视问题、解决问题、提高质量水平，则是非常紧迫的，搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材，正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

20世纪80年代开始，中国的人力资源开发管理事业由起步到迅速发展，对搞好人力资源教育有着巨大的需求和推动。

1983年12月，我与赵履宽教授合作发表了人力资源方面国内最早的论文《我国劳动力资源开发利用的几个问题》，尔后致力于对人力资源开发与管理领域的多方面研究、培训与有关实践。

20世纪80年代后期我在中国人民大学开设了“人力资源概论”课程，1991年我出版了国内第一本人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》，1992年出版了国内最早人力资源教材之一的《人力资源概论》，2001年出版了《中国人力资源开发利用与管理研究》，2005年出版了国家“十一五”规划教材《人力资源开发与管理概论》等。

我深感规范学科发展和解决教材建设问题的重要性。

<<人力资源开发与管理概论>>

内容概要

人力资源与组织管理精品系列教材是一套为各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供的全面、严谨、新颖的教材。

《人力资源开发与管理概论》教材设计选题思路科学合理，突出内容的科学性和教材的规范性，突出教材对于人力资源管理工作的应用性，突出专业内容的前沿性，突出体现师生在教材应用上的方便性

。《人力资源开发与管理概论》教材为该系列教材之一。
内容包括总论、人力资源开发和人力资源管理。

<<人力资源开发与管理概论>>

书籍目录

第一篇总论第一章绪论第一节人力资源基本范畴一、人力资源概念二、人力资源的特点三、人力资源经济运动过程四、人力资源的作用第二节人力资源形成一、人口--人力资源的物质前提二、生活消费与人力资源形成三、教育与人力资源形成第三节人力资源结构一、人力资源自然结构二、人力资源社会结构三、人力资源经济结构第四节人力资源思想的发展一、人力资源管理思想的演进二、现代人力资源开发与管理基本特征三、相关学科对人力资源开发与管理的影响第五节人力资源开发与管理活动一、人力资源开发与管理环境二、人力资源开发与管理主要模块本章学练要点讨论案例人力资源管理创造的价值第二章人力资源个体分析第一节人的劳动能力二、劳动能力要素二、劳动能力结构三、胜任能力第二节人的个性人格一、个性人格范畴二、人格学说三、情感学说四、个性与工作匹配第三节人的行为链条一、行为链条初析二、人的需要三、人的动机四、人的行为第四节人的价值观一、基本价值观二、工作价值观第五节人力资源的复杂性一、个人条件的多样性二、个性人格的差异性三、人际关系的复杂性四、人文背景的广阔性本章学练要点讨论案例公司该不该雇佣孙先生第三章人力资源经济分析第一节人力资源数量和质量一、人力资源数量二、人力资源质量三、人力资源总量第二节人力资源供求一、人力资源供给二、人力资源需求三、人力资源供求关系第三节人力资源市场一、人力资源市场的含义二、人力资源市场的运行第四节人力资本投资一、人力资源--投资对象二、人力资本项目三、人力投资收益本章学练要点讨论案例人才质量--发展的瓶颈第四章人力资源社会分析第一节人力资源与雇佣者一、基本状态--对立与平等二、劳动关系三、人力资源团体--工会第二节人力资源与组织一、人力资源与组织的关系二、组织的管理风格三、组织与人力资源的整合第三节人力资源与社会一、市场经济与主体二、市场体制下的社会关系本章学练要点讨论案例沃里科公司的救星第五章现代人力资源管理理论第一节管理学理论概述一、管理学基本范畴二、经典管理学说三、现代管理理论的特点第二节管理研究新进展--后现代管理学说一、后现代管理思想的提出二、国外相关研究概况三、国外学者的主要观点四、我国学者的主要观点第三节后现代企业分析一、后现代企业的内涵二、后现代企业的制度特征第四节企业组织的结构变化一、企业组织的扁平化二、企业组织的网络化第五节人力资源开发管理新理论一、当代组织的文化体系二、当代组织的人力资本三、组织领导的新型使命本章学练要点讨论案例IBM的自助餐式培训第六章组织、战略与人力资源第一节组织与战略一、组织模式二、现代组织的特征三、现代组织的战略第二节战略人力资源管理范畴一、战略人力资源管理基本分析二、战略人力资源管理定位学说三、战略人力资源管理内容学说四、战略人力资源管理角色学说第三节战略人力资源管理运作一、战略人力资源管理流程二、战略人力资源管理环节三、新型组织的人力资源管理第四节人力资源开发与管理主体一、人力资源开发与管理主体能力二、人力资源专家三、直线经理四、外部专家五、人力资源总监本章学练要点讨论案例联创集团公司的人力资源战略问题第二篇人力资源开发第七章人力资源规划第一节人力资源规划基本分析一、人力资源规划的含义二、人力资源规划与组织目标三、人力资源规划流程四、人力资源规划的原则第二节人力资源规划方法一、人力资源需求预测法二、人力资源供给预测法第三节人力资源规划的落实一、人力资源短缺的解决二、人力资源过剩的处理三、现在人力资源的维系本章学练要点讨论案例金海公司的人力资源规划第八章工作分析与工作设计第一节工作与工作分析一、工作分析二、工作岗位第二节工作分析的步骤一、计划阶段二、设计阶段三、信息收集阶段四、分析完成阶段五、结果运用阶段第三节工作分析的方法一、观察法二、现场访谈法三、问卷调查法四、典型事例法五、工作日志法第四节工作说明书一、工作说明书的作用二、工作说明书的内容三、工作说明书编写要求第五节工作设计与再设计一、工作设计二、工作再设计本章学练要点讨论案例工作分析是否能这样进行第九章人力资源测评第一节人力资源测评原理一、人力资源测评的概念二、人力资源测评的作用三、人力资源测评原则四、人力资源测评类别第二节人力资源测评方法一、心理测验法二、知识测验法三、评价中心法四、其他方法第三节人力资源测评过程一、明确测评目标二、确定测评内容三、把握测评重点四、设计测评指标

章节摘录

(六) 审查背景和资格 对上述程序筛选合格的应征者,要进一步进行背景及资格的审查。这种审查的具体内容包括应聘者的品行、学历和工作经验等。

审查的方法是对学历和资历的证明文件,如毕业证书、职业资格证书、专业职务资格(职称)证书等进行审核,也可以查阅人事档案,或向应征者以前的学习或工作单位进行调查。

(七) 录用决策 一般情况下,人力资源部门在完成上述初选程序后,就把候选人名单送交具体用人的部门,由该部门主管考虑、定夺录用。

这时,人力资源部门可以对用人部门的选择决策提供具体资料和提出参考意见。

(八) 体格检查 在用人部门决定录用某应聘者以后,要对之进行体检,通过体检判断应征者在体能方面是否符合岗位工作的要求。

体格检查合格者,则正式发出录用通知书。

体检程序之所以放在最后,是因为在大批不合格者被淘汰之后,只给少数内定录用者进行体检,可以大大节约费用。

(九) 试用和正式任用 经过上述程序,被录用者报到后,就安置在相应的空缺岗位上。

为观察新进员工与岗位的适应程度,组织对新员工都有一定的试用期,试用期长短视工作性质和工作复杂程度而定。

试用期满,经考核合格,用人单位对新进员工的工作满意,则正式给予转正和任用。

应当指出,上述程序不是绝对的。

由于各组织的规模不同,招聘岗位的要求不同,所采用的甄选程序也会不同。

第四节 面试 一、面试基本分析 (一) 面试的含义 面试,是一种在特定场景下以面对面的交谈与观察为主要手段的甄选技术方法,是由表及里地测评应试者有关素质的方式,它在人力资源招聘中大量使用。

具体来说,“面试”一词具有以下含义: 第一,面试不是一般性的交谈或谈话,而是经过专门设计的; 第二,面试不是在自然情景下对应试者做日常的观察和考察,而是在特定场景下进行的,考场是按一定要求设置的; 第三,面试不像一般的口试只强调口头语言的测评,它包括对非口头语言行为的综合分析和判断,通过“问、听、察、觉、析、判”等多种方式对应试者的能力水平进行测评; 第四,面试并非是万能的,它不是测评一个人的所有素质,而是根据招聘职位的特点有选择地针对其中一些必要的素质进行测评,比如体态、仪表、举止、口头表达能力、反应能力、应变能力、敏感性、情绪稳定性,以及知识的广度与深度、实践经验与专长、工作态度与求职动机、兴趣爱好与活力等。

(二) 面试的特点 面试作为现代人力资源测评中的一种重要方法,有着其他测评形式不可替代的特点。

面试的特点有以下几点: 1.对象的单一性 在面试中,无论采用个别面试还是集体面试,由于面试考题一般要因人而异,测评的内容主要应侧重于个别特征,因此主考官一般是逐个提问、逐个测评。

即使是在面试中引入一定的讨论,评委也是对应试者逐个提问和观察。

2.内容的灵活性 由于不同空缺岗位的任职资格要求不同,每个应试者的经历、背景和资格条件等不同,因此,面试不是向所有应试者都提同样的问题、按同一的步骤进行。

面试中所提出的问题可多可少,视所获得的信息是否足够而定;同一问题可深可浅,视主试人的需要而定;所提的问题可异可同,视应试者情况与面试要求而定。

一般而言,所提的问题以10个左右为宜,面试时间大约在30分钟左右。

3.信息的复合性 研究表明,素质表现的总信息量中,言辞占7%,声音占38%,体态占55%。面试是通过主试人对应试者的问(口)、察(眼与脑)、听(耳)、析(脑)、觉(第六感官)综合进行的,也就是说,对于同一素质的测评,既注意收集它的语言形式信息,又注意它的非语言形式信息。

因此,以面试形式测评素质,所收集的信息量可以达到100%。

<<人力资源开发与管理概论>>

而且,这种信息的复合性还增强了面试的可信度。

4.交流的直接性和互动性 面试中主试人与应试者的接触、交谈、观察是面对面直接进行的,也是相互的,是主客体之间的信息交流与反馈。

面试的这种直接性和互动性提高了主试人与应试者之间相互沟通的效果与面试的真实性,同时还能了解到许多在笔试中了解不到的信息。

(二)结构性面试 结构性面试与定型式面试相似,提出的问题是一系列事先准备好的题目。二者的区别在于,结构性面试所提的问题在内容上有与岗位工作有关的问题,这些问题是经过工作分析后提出的,并且事先设计出应试者可能有的各种答案,其标准化、系统性更强。

主试人根据应试者的回答,就在表格上圈选是否“不理想”、“一般”、“良好”或“优异”即可。最后,综合主试人员的集体意见,做出评价。

(三)非定型式面试 非定型式面试亦称非引导式面试。

在运用这种面试工具时,主试人也许手边有一份工作规范作为指引,但所提出的问题,并不遵循什么既定的路线,而是具有很大的随机性,往往是根据应试者的反应,提出不同方面的问题。

因此,双方的对话往往呈现出各种方向。

这种面试灵活且自然,可以广泛地发掘应试者的兴趣所在。

当然,这种面试要求主试人对空缺岗位的工作相当熟悉,所提出的问题应当以空缺岗位的工作规范(或岗位说明书)为依据。

(四)系列式面试 系列式面试亦称循序式面试,它是由几个主试人,如公司各个层次的管理者陆续对应试者进行面试。

在这种面试中,经常采用非引导式面试,即各主试人根据自己的看法,对应试者提出不同的问题,然后将自己的评价意见写在一张标准化的评估表上。

最后,组织所有的主试人讨论和比较评价结果,以达成共识。

(五)陪审团式面试 陪审团式面试亦称小组面试,它是由一群主试人同时对应试者进行面试。

与系列式面试相比,陪审团式面试的优点在于,各位主试人员同时参加面试,应试者可以一次性陈述基本情况,可以在共同的场合回答不同主试人提出的问题,不仅可以避免时间上的浪费,同时还可以使主试人员了解更多的情况。

(六)压力式面试 压力式面试是以穷追不舍的方式针对空缺岗位工作中的某一事项发问,逐步深入,详细而彻底,直至应试者无法回答为止。

这除了可以深入了解应试者的岗位知识技能外,真正注重的是测试应试者应付工作压力的机智程度、应变能力、心理承受能力和自我控制能力。

采取这种面试方法,要求主试人必须熟悉空缺岗位的工作,并具备较高水平的面谈控制能力,使面试中所施予应试者的压力真正是空缺岗位的工作中所需要的。

<<人力资源开发与管理概论>>

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>