

<<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：9787811059380

10位ISBN编号：781105938X

出版时间：2009-7

出版时间：中南大学出版社

作者：郭巧云 编

页数：373

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>>

内容概要

选用一本好教又好学的教材是教师的基本职责。

我从事人力资源管理本科教学已经十余年，期间先后选用余凯成、陈维政、彭剑锋、颜爱民等教授主编的版本，也选用过德斯勒的翻译本。

虽受益匪浅，但这些版本似乎都倾向于满足研究生、本科生、专科生甚至于职业的人力资源经理或总监等各个可能层次的阅读需要，在内容体系上与本科层次培养“应用型人才”的教学需求存在一定距离。

究其原因，可能与编者的销量动机有关，但这常常使得实际的本科教学很不好取舍，也给本科生学习带来了一定的困难。

因此，编一本适合培养“应用型人才”教学需求的本科层次人力资源管理教材便成了本人近年来的一个心愿。

去年春天与教研室老师们商量，不料立即引起共鸣，于是在暑假我就拟定了全书的写作大纲和体例安排，准备一开学就由全体教研室老师进行写作。

到了秋天，恰逢中南大学出版社组织编写“高等院校经济、管理类专业‘十一五’规划教材”，感谢中南大学出版社使得我们的想法能够有机会与省内同行协作来实现。

在中南大学出版社组织的教材参编团队会议上，团队成员讨论并修改了我初步拟定的教材写作大纲，并一致通过了本书编写的两个指导思想：(1)内容体系的选择以能力培养为出发点，除系统讲述人力资源管理原理和各主要专业模块外，尽量兼顾课程内容的系统性与前沿性、理论性与实用性及可操作性；(2)写作体例力求使教师觉得“好教”、“好用”，学生觉得“好学”、“好懂”。

全书共十一章，每章前有“学习目标”和“导入案例”，每节有“相关链接”，每章末附有能够全面涉及本章知识点和能力培养要求的“本章关键词”、“问题讨论和技能训练案例”。

“导入案例”是对一章内容的引导和铺垫，“相关链接”是对一节内容的深化和扩展，主要目的是为了增强《人力资源管理》教科书的可读性，提高学生的感性认识；“本章关键词”的设计是为了明确一章内容中必须掌握的主要概念，满足学生掌握基础知识的要求；“问题讨论和技能训练案例”的安排涵盖了一章需要掌握的全部知识点和应该培养的基本专业技能，以满足培养“应用型人才”的要求。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 导论 第一节 人力资源管理概述 第二节 人力资源管理的演变 第三节 人力资源管理面临的挑战及发展趋势 第四节 战略型人力资源管理第二章 人力资源管理的理论基础 第一节 人性假设理论 第二节 组织设计理论 第三节 激励理论 第四节 人力资本理论 第五节 委托—代理理论第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源预测与平衡 第三节 人力资源规划的编制 第四节 人力资源规划的评估与控制第四章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析方法 第三节 工作说明书 第四节 工作设计第五章 员工招聘 第一节 员工招聘概述 第二节 人员测评与选拔 第三节 人员录用与招聘评估第六章 培训与开发 第一节 培训与开发概述 第二节 员工培训系统的建立 第三节 员工培训的主要方法 第四节 职业生涯管理第七章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效管理流程 第三节 绩效管理系统的设计 第四节 绩效评价的方法第八章 薪酬管理 第一节 薪酬概述 第二节 薪酬方案设计 第三节 薪酬制度 第四节 福利第九章 劳动关系管理 第一节 劳动关系概述 第二节 劳动合同管理 第三节 劳动争议管理 第四节 社会保险管理第十章 人力资源流动管理 第一节 人力资源流动概述 第二节 人力资源流动管理 第三节 人力资源流失的控制第十一章 国际人力资源管理 第一节 国际人力资源管理概述 第二节 国际人力资源选聘 第三节 国际人力资源培训与开发 第四节 国际人力资源绩效考核 第五节 国际人力资源薪酬与激励

章节摘录

第一章 导论 第二节 人力资源管理的演变 人力资源管理作为全新的管理理论和实践在西方始于20世纪60年代的美国,而在我国则是20世纪80年代才兴起,但其理论渊源则可追溯到近代乃至古代文明发展史。

随着多年来的不断发展,人力资源管理理论与实践也处在不断的演变过程中。

综观人力资源管理的演变过程,我们可以归纳为如下三个阶段: 一、人力资源管理的起源 人力资源管理起源于西方福利人事和科学管理的融合。

所谓福利人事,即由企业单方面提供或赞助的、旨在改善企业员工及其家庭成员的工作与生活的一系列活动与措施。

是在“关心工人”和“改善工人境遇”的观念基础上建立起来的一种有关“工人应如何被对待”的思想体系,其基本信念是“福利工作是能强化诚信和提高工人士气的‘善举’”,这会改善劳资关系,并有希望导致提高生产率。

科学管理是第二次工业革命后出现的,以泰罗的“科学管理”原理为代表的,以提高劳动生产率为中心的一套系统的管理理论和方法。

18世纪末,由于瓦特蒸汽机的发明与推广,引发了工业革命。

而工业革命的出现则改变了以前家族制和手工行会制的生产方式,使工业逐步脱离农业成为一个独立的产业部门,并带来大量的实行新工厂制度的企业,这些企业在日益激烈的竞争环境中发展壮大并成为19世纪初的时代特色。

但制约企业扩大规模的主要瓶颈却是企业主们以前从未遇到过的劳工问题。

因为当时的人们习惯了以前家族制和手工行会制的生产方式,不喜欢也不习惯于工厂的劳动方式,这就使得劳工管理成为当时T.V管理的一个重要内容。

首先,由于当时的人们不喜欢工厂的劳动方式,对工厂劳动的单调性、一年到头都得按时上班以及时时刻刻都要全神贯注等没有任何好感,使得企业很难招募到足够的工人,尤其是技术工人。

企业不得不采取各种各样的福利措施来吸引工人。

当时的美国“沃尔瑟姆制”工厂就通过建立寄宿所来吸引女工,并竭力营造工厂生活在道德和教育方面的优越性。

其次,由于当时进入工厂的人们不习惯工厂的劳动方式,比如严守时刻、按时出勤、接受新的监督制度和按机械速度劳动等,为增进工人对企业的忠诚,消除一年中的工作单调性和加强个人间的关系,一些企业也不得不采取各种各样的福利措施以留住工人,如经常利用传统的节日组织工人进行郊游和野餐等。

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>