第一图书网, tushu007.com

<<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：9787811229288

10位ISBN编号：7811229285

出版时间：1970-1

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：杨河清 编

页数：334

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

本教材2006年出版面世以后，受到读者的欢迎，并承蒙专家的高度评价，成为北京市高等教育精品教材。

近年来，国内各高校纷纷引进美国各种版本的人力资源管理教科书。
这类教材，一方面内容较新，系统性较强，理论与实践平衡，总体水平较高，另一方面可以使学生直接接触西方最新的人力资源管理理念和方法。
但是，这类教材由于是西方学者编写的，都是以西方经济和社会文化为背景，在人力资源管理环境上与中国实际情况相距甚远，教科书的许多理论、理念和方法，解释不了我国人力资源管理的独特问题与现象。
国内学者编写的教材优点不少，但存在着其特有的问题，主要表现在：有的过于偏重理论，实际操作性不强；有的则相反，理论不够系统，体系不够完整；有的主要是对外国理论和方法的简单介绍，联系中国实际不够，显得有些“水土不服”；有的则还带有较浓的传统劳动人事管理的色彩。

2006年，本教材编写时，注意到上述问题，并试图尽量扬长避短。
首先，教材积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点，在保持体系和知识点相对稳定的基础上，借鉴了发达国家和我国人力资源管理理论研究与管理实践方面基本成熟的成果。
其次，针对我国人力资源开发、管理工作的理论与实践活动，以及有关专业人才培养知识结构存在的问题，教材在编写中增加了目前一般国内有关教材还不大关注的内容。
这在第一版前言中做了较为详尽的介绍。

其实，本教材还有十分独特的一章，即第十二章“人力资源管理道德”。
2006年原教材设此章时，是经过认真考量的。
但是，该章的设置是同类教材的首创，其内容在当时确实新颖，效果如何，不能确知。
所以，在前言中，未将其重点推出介绍。
几年来，无论是社会变迁，还是我国人力资源管理的进步，再加上读者的积极反映，我们认识到该章的设置是成功的。
即便是在西方发达国家，在20世纪60年代以前，企业的社会责任与道德问题还没有引起人们太多的注意。
那时的企业似乎只有一个目标，那就是赚取利润。
但是，随着经济的不断发展，企业的社会责任和道德问题越来越引起人们的关注，人力资源管理中的道德问题也变得越来越重要。
人们开始逐渐认识到，经济的合理性只是影响企业决策诸多因素中的最基本的问题，除此之外，道德思考应该是现代管理者在制定决策时的一个必要的过程。
本教材专设“人力资源管理道德”一章，力图使读者理解并关注人力资源管理中的道德问题。

内容概要

《人力资源管理（第2版）》在保持体系和知识点相对稳定的基础上，吸收和借鉴了国内外各类人力资源管理教材的优点、人力资源理论研究与管理实践的成果，针对我国人力资源开发，管理工作的理论与实践活动，以及有关专业人才培养专业知识结构存在的问题。
增加了重要且具有特色的内容，例如职业安全与健康、.人力资源管理道德、信息化人力资源管理等，可满足本科及以上层次的人力资源管理教学需要，亦可供企业实务工作者参考。

作者简介

杨河清，留日经济学博士，首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师、博士后合作导师，国家重点学科及北京市重点学科负责人之一，北京市属市管高校学术创新团队负责人、高校拔尖创新人才，北京市教学名师、优秀教师，首都经济贸易大学教学名师、科研标兵（两届），劳动与社会保障国家级特色专业、人力资源管理课程国家级优秀教学团队带头人，国家精品课程“劳动经济学”主讲教师。

主要研究方向为劳动经济、人力资源开发与管理、社会保障、人才学、证券经济。

2005年以来公开发表学术论文53篇（其中权威期刊4篇、核心期刊28篇），出版著作3部，合作出版译著1部，主编出版论文集4部，主编出版教材4部（其中3部被评为北京市精品教材，2部入选普通高等教育“十一五”国家级规划教材），主持出版系列教材27部，主持省部级课题6项，教学科研获得省部级奖8项。

2007年被评为“全国劳动学会系统先进个人”、“中国人力资源管理年度人物“，2009年被评为“中国人力资源管理大奖十佳人物”。

现主要学术兼职有：中国劳动学会副会长、中国人力资源开发研究会副会长、中华全国总工会法律顾问委员会委员、北京市劳动和社会保障学会副会长、北京市行为科学学会副会长、北京市中外企人力资源协会顾问。

书籍目录

第1章 人力资源管理概述／1学习目标／11.1 人力资源管理的内涵／11.2 人力资源管理的发展与变迁／61.3 人力资源管理的功能与分／151.4 管理人性观与管理的基本原理／19本章小结./24关键术语./25复习思考题／25案例分析题／25第2章 战略人力资源管理／27学习目标／272.1 战略人力资源管理概述／272.2 战略人力资源管理运作／342.3 战略人力资源管理的角色／41本章小结／46关键术语./46复习思考题／47案例分析题／47第3章 人力资源规划／49学习目标1／493.1 人力资源规划概述／493.2 人力资源需求预测／563.3 人力资源供给预测／583.4 人力资源规划措施／61本章小结／62关键术语／63复习思考题／63案例分析题／63第4章 工作分析／65学习目标／654.1 工作分析概述／654.2 工作分析的程序／734.3 工作分析方法／754.4 工作说明书的编制／814.5 工作设计／84本章小结／90关键术术语／91复习思考题／91案例分析题／91第5章 招聘管理／92学习目标／925.1 招聘管理概述／925.2 招聘的技术／955.3 招聘的影响因素及发展趋势／121本章小结／128关键术语／129复习思考题／129案例分析题／129第6章 绩效管理／132学习目目标／1326.1 绩效管理概述／1326.2 绩效管理的几种模式／1386.3 绩效评估的常用方法／14J46.4 绩效管理中的常见问题／150本章小结／154关键术语／154复习思考题／155案例分析题／155第7章 员工培训与开发／158学习目标／1587.1 正确认识培训／1587.2 合理组织培训／1617.3 培训效果评估／1677.4 雇员能力开发／170本章小结／172关键术语／173复习思考题／173案例分析题／173第8章 薪酬管理／175学习目标／1758.1 薪酬管理概述／1758.2 企业薪酬制度／1808.3 企业薪酬方案设计及薪酬策略／1888.4 薪酬体系与企业战略／1938.5 薪酬管理的国际比较／197本章小结／203关键术语／203复习思考题／204案例分析题／204第9章 职业生涯发展规划／207学习目标／2079.1 人生发展与职业生涯／2079.2 个人职业生涯发展规划／2139.3 组织职业生涯发展规划／228本章小结1242关键术语／243复习思考题／244案例分析题／244第10章 劳动关系／245学习目标／24510.1 劳动关系概述／24510.2 劳动合同／25210.3 工会：125910.4 劳动争议Y262本章小结／269关键术语／269复习思考题／270案例分析题／270第11章 职业安全与健康学习目标／27211.1 职业安全与健康概述／27211.2 工作场所的安全与健康／27911.3 压力管理／285本章小结／289关键术语：／290复习思考题／290案例分析题／291第12章 人力资源管理道德／292学习目标／29212.1 人力资源管理道德问题的提出／29212.2 道德规范及其决定因素／29312.3 道德规范的三种模式／29612.4 提高企业的道德水准／299本章小结／306关键术语／307复习思考题／307案例分析题／307第13章 信息化人力资源管理（e—HR）学习目标；／30913.1 信息化人力资源管理（e—HR）综述／30913.2 信息化人力资源管理（e—HR）规划／31313.3 e—HR的功能开发／31913.4 e—HR的实施／322本章小结／326关键术语／328复习思考题／328案例分析题／328主要参考文献／332

章节摘录

比较各种分类方法，本书认为资源可分为五大类，即自然资源、资本资源、信息资源、时间资源和人力资源。

（1）自然资源。

广义地讲，自然资源是指人类可以直接用于生产和生活的自然物质。

狭义地讲，自然资源仅指具有价格属性的自然资源。

自然资源未经人类加工，有待人们去开发利用。

（2）资本资源。

资本资源一般指用于生产活动的一切经人类加工的自然物，如资金、机器、厂房、设备。

人们并不直接消费资本本身，而是利用它去生产和创造新的产品与价值。

（3）信息资源。

信息资源是指对生产活动及与其有关的一些活动、事物进行描述的符号集合。

信息是对客观事物的一种描述，与前两种资源不同的是，前两种资源具有明显的独占性，而信息资源则具有共享性。

（4）时间资源。

时间资源指人类从事一切经济活动所经历过程对应的时光。

时间作为一种资源具有稀缺性和不可逆性。

（5）人力资源。

人力资源是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的资源，被经济学家称为第一资源。

自然资源、资本资源、信息资源和时间资源都需要由人的力量来认识、发掘、运用，只有在人力资源的作用下，它们才能被赋予活力，才能创造财富。

2.人力资源的含义“人力资源”概念最先由彼得·德鲁克（PeterF.Drueker）在他1954年出版的《管理实践》一书中提出。

他认为，“与其他所有的资源相比，唯一的区别就是它是人，具有其他资源所没有的协调能力、融合能力、判断能力和想象能力”。

自德鲁克引入人力资源的概念至今，学术界关于人力资源的看法主要分为两大类。

一类认为，人力资源是指一个国家或地区具有劳动能力的人口的总和，包括具有智力劳动能力或体力劳动能力的人的总和。

这种观点是从其构成的角度来定义人力资源，并认为人力资源与劳动力资源是等同的。

另一类认为，人力资源是包含在人体内的一种能够推动整个经济和社会发展的生产能力，若这种能力未开发出来，则它只是潜在的劳动生产力，若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。

这种观点是从其本质的角度来定义人力资源。

综合分析上述观点，本书认为人力资源是指能够推动社会和经济发展的，在劳动过程中投入的知识、经验、技能、体能等能力。

人的思维、动作能力可视为一种活动力，即人是“活”的资源，也就是说，人力资源具有潜在的、有价值的、可供开发和利用的属性。

第一图书网, tushu007.com

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