

<<人力资源规划>>

图书基本信息

书名：<<人力资源规划>>

13位ISBN编号：9787313043054

10位ISBN编号：7313043058

出版时间：2006-1

出版时间：上海交通大学出版社

作者：陈京民韩松

页数：314

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>

<<人力资源规划>>

内容概要

人力资源规划是企业战备发展规划的重要组成部分，是指导与企业战备发展相符合的人力资源综合性发展计划，是指导企业人力资源管理工作的大纲。

《人力资源规划》全面介绍了制定企业人力资源规划的相关理论与技术，主要包括企业人力资源信息衡量指标体系设计和信息收集处理、人力资源现状分析、人力资源需求与供给预测、人力资源供需平衡分析、人力资源发展战略与业务规划制定、人力资源规划实施等。

《人力资源规划》内容全面、讲述简明清晰，所述概念与案例均以实际的企业运作为背景，易读易懂，实用性强。

而且增加了在信息时代进行人力资源规划时需要关注的一些问题讨论，使人力资源规划更能满足时代发展的需要。

《人力资源规划》适用于对企业人力资源管理者进行企业人力资源规划制定的指导，同时可作为人力资源研究者进行企业人力资源规划研究的参考。

<<人力资源规划>>

作者简介

陈京民，河海大学商学院副教授，管理学硕士。
从事人力资源管理与信息管理的教学与研究工作，担任多家企业的管理顾问，指导过不同企业的人力资源规划制定与实施。
发表过《人力资源会计与人力资源管理》、《人力资源价值评估研究》等数十篇有关人力资源管理的学术论文和著作。
承担过江苏省“十五”人才规划研究、江苏省人才资源开发对策研究、江苏省交通厅“十五”人才发展规划、企业原创性人才发展研究等江苏省重大决策研究和多项软科学研究项目。
成果多次获得人事部、江苏省的奖项。

<<人力资源规划>>

书籍目录

1 企业人力资源规划概述1.1 人力资源规划的作用1.2 影响企业人力资源规划的因素1.3 企业人力资源规划制定原则1.4 制定人力资源规划常用方法1.5 人力资源规划的一般过程1.6 人力资源规划技术2 人力资源衡量指标和信息收集处理2.1 人力资源衡量指标体系2.2 人力资源信息基本概念2.3 人力资源信息收集方法2.4 人力资源信息的处理3 人力资源现状分析3.1 人力资源现状分析内容与方法3.2 人力资源环境分析3.3 信息时代的企业人力资源发展环境3.4 人力资源队伍现状分析3.5 人力资源现状综合分析4 人力资源需求预测4.1 人力资源需求预测4.2 人力资源需求定性预测4.3 人力资源需求定量预测4.4 人力资源需求定量预测的计算机应用技术5 人力资源供给预测与供需平衡分析5.1 人力资源供给预测作用与步骤5.2 外部人力资源供给预测5.3 内部人力资源供给预测5.4 人力资源需求与供给的平衡分析6 人力资源发展战略6.1 企业发展与人力资源发展战略6.2 人力资源发展战略与发展规划的制定6.3 人力资源发展战略6.4 人力资源发展政策7 人力资源业务规划7.1 人力资源业务规划7.2 人力资源晋升规划7.3 人力资源补充规划7.4 人力资源培训规划7.5 人力资源配置规划7.6 人力资源补偿规划7.7 人力资源职业生涯规划7.8 人力资源缩减规划7.9 人力资源业务规划预算与规划方案组合评估8 人力资源规划实施与控制8.1 人力资源规划实施概念8.2 人力资源规划的具体实施8.3 人力资源规划的实施控制8.4 人力资源规划的修正8.5 人力资源规划实施评价技术——平衡计分卡9 人力资源规划支持技术9.1 信息技术对企业人力资源规划的支持9.2 人力资源规划中的人力资本投资9.3 人力资源规划的管理参考文献

<<人力资源规划>>

章节摘录

规划是企业管理中一项重要的战略性管理职能。

企业根据政治、经济、社会和法律等环境因素以及未来可能发展的趋势所制定的规划，可以帮助企业减少未来的不确定性，降低企业经营活动的风险，确定未来所要进行的生产经营活动方式和方向，可以确定未来工作目标，并将资源集中到与组织目标相一致的经营活动中，使目标更容易实现。也就是说企业的各项管理工作都需要在规划的指导下进行，才能应对未来的不确定因素，取得管理活动的成功。

人力资源管理同其他管理活动一样也须制定规划，才能保证企业人力资源管理工作顺利、有序地进行。

而人力资源规划的制定则离不开企业人力资源规划技术的支持。

本章主要介绍企业人力资源规划的意义与作用、影响人力资源规划制定的因素和原则、人力资源规划制定的步骤以及人力资源规划技术在规划制定和实施中的作用。

1.1 人力资源规划的作用企业发展战略规划在20世纪80年代以后成为企业管理的核心，许多企业开始将人力资源规划工作与企业的战略管理相结合，使人力资源规划在企业人力资源管理中开始发挥重要的指导性作用。

为了解企业人力资源规划的作用，必须首先了解什么是企业人力资源，什么是规划，然后才能了解企业人力资源规划的作用。

1.1.1 企业人力资源与企业人力资源规划企业在其发展过程中需要人力、财力、物力和信息等各种资源，其中最主要的是人力资源，因为其他各种资源必须在人力资源的使用与作用之下才能发挥效力。

企业人力资源是存在于企业内部的各种劳动力数量与质量之和。

劳动力数量是指企业内部的劳动者人数，劳动力质量则是指劳动者的智力、技能、经验和体能等各种能力。

由于企业人力资源规划的目的是为企业发展提供有效的人力资源，因此，需要了解什么是企业人力资源？什么又是有效的企业人力资源？

1.企业人力资源企业人力资源受到企业员工的数量和质量的限制。也就是说企业人力资源有范围性、整体性、能力特性和有限性等，这些特性在企业人力资源规划中是必须要考虑的。

企业人力资源的范围性通常所说的企业人力资源是针对特定企业而言的，其状况和使用方式必然受到特定企业的影响和支配，为企业所管理与控制。

不能为企业所管理、所控制的人力资源就不应作为企业人力资源看待。

企业人力资源的整体性企业人力资源必须在数量上和质量上以一定方式进行配置，才能形成整体合力，才能发挥作用，为企业创造效益。

企业人力资源的配置可能涉及员工的年龄、智力等各种结构的配置。

企业人力资源的能力特性企业人力资源以智力、技能、经验和体能等各种能力形式存在于员工身体之中，依赖企业员工的个体而存在。

企业只有拥有一定数量和质量员工，才谈得上企业人力资源。

企业人力资源的有限性作为企业人力资源载体的员工劳动能力是有限的，在数量和质量方面都有一定的限度，这也就使企业人力资源的整体数量和质量受到相应的限制。

企业只能在这种限制之下对人力资源加以开发和应用。

编辑推荐

进入21世纪以来，中国的市场经济得到了进一步的深入发展，而正式加入世界贸易组织更是为中国经济的增长和中国企业的发展提供了广阔的市场空间。

但是，我们必须清醒地看到，与国际经济一体化相伴随的是更为激烈的市场竞争以及对企业、政府包括个人所提出的更为严峻的挑战。

作为一个后发展国家，中国在与各强国的竞争中有着明显的弱势，这样，我们就必须努力挖掘中国最有潜力的资源，并且是最有可能为中国及中国企业提供竞争优势的资源，来帮助我们在世界经济以及国际市场上争得一席之地。

一个无可争议的事实是这种资源就是人力资源。

<<人力资源规划>>

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>