

<<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：9787505881211

10位ISBN编号：7505881213

出版时间：2009-3

出版时间：经济科学出版社

作者：王兰云，王海霞 编

页数：387

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

20世纪初，美国福特汽车公司的老板曾感叹：为什么当我需要一双手的时候会跟过来一个脑袋？而今天，几乎任何一个公司的管理者都承认：人是企业最重要的资产。管理大师彼得·德鲁克在《21世纪的管理挑战》一书中指出：管理的目标是充分发挥和利用每个人的优势和知识。

从把人看做仅仅是被雇用的一双手，到视其为最有价值的资产，人力资源管理哲学发生了根本的转变。

人力资源管理日益成为组织获取竞争优势的来源，而培养高质量的人力资源管理专业人员、提升所有管理者的人力资源能力成为高等学校人力资源管理教学的主要挑战。

为此，在总结多年人力资源管理教学与科研成果的基础上，我们编写了本教材。

本书以人力资源管理的核心职能为线索，系统地介绍了人力资源管理的核心理论以及人力资源管理实践。

本书既适合人力资源管理专业、工商管理相关专业本科生、研究生、MBA学生作为教材或参考书使用，也可以作为从事人力资源管理实践、企业管理工作相关人员的理论参考。

本书是我们多年来从事人力资源管理课程教学与研究智慧的结晶。

从内容安排上，本书既涵盖了人力资源管理的主要方面，又拓展了一般人力资源管理教材的内容；从结构设计上，在围绕人力资源职能介绍的同时，又通过每章中的学习目标、理论阐释、小结、思考题以及案例研究等一系列相互补充、相互强化的体例安排提高了本书的可读性和趣味性。

具体地说，本书的主要特点有以下三个方面：第一，反映了当前人力资源管理的最新进展。

本书基于现代人力资源管理的发展演变过程，增设了对战略人力资源管理内容的介绍，涉及当前流行的两种战略人力资源管理的主流思想与实践，以及人力资源计分卡等前沿内容，为读者提供了该领域最新的知识与工具。

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

《人力资源管理》是我们多年来从事人力资源管理课程教学与研究智慧的结晶。从内容安排上，《人力资源管理》既涵盖了人力资源管理的主要方面，又拓展了一般人力资源管理教材的内容；从结构设计上，在围绕人力资源职能介绍的同时，又通过每章中的学习目标、理论阐释、小结、思考题以及案例研究等一系列相互补充、相互强化的体例安排提高了《人力资源管理》的可读性和趣味性。

20世纪初，美国福特汽车公司的老板曾感叹：为什么当我需要一双手的时候会跟过来一个脑袋？而今天，几乎任何一个公司的管理者都承认：人是企业最重要的资产。

管理大师彼得·

德鲁克在《21世纪的管理挑战》一书中指出：管理的目标是充分发挥和利用每个人的优势和知识。

为此，在总结多年人力资源管理教学与科研成果的基础上，我们编写了本教材。

《人力资源管理》以人力资源管理的核心职能为线索，系统地介绍了人力资源管理的核心理论以及人力资源管理实践。

《人力资源管理》既适合人力资源管理专业、工商管理相关专业本科生、研究生、MBA学生作为教材或参考书使用，也可以作为从事人力资源管理实践、企业管理工作相关人员的理论参考。

## <<人力资源管理>>

### 书籍目录

前言第一章 人力资源管理导论学习目标第一节 人力资源及其特点第二节 人力资源管理及其职能第三节 人力资源管理的发展演变第四节 人力资源管理面临的挑战本章小结思考题本章案例第二章 战略人力资源管理学习目标第一节 战略人力资源管理概述第二节 人力资源管理与竞争优势的关系第三节 最佳人力资源实践第四节 战略人力资源管理的权变观第五节 人力资源管理者角色与能力第六节 人力资源计分卡本章小结思考题本章案例第三章 人力资源战略与规划学习目标第一节 企业战略概述第二节 人力资源战略第三节 人力资源规划本章小结思考题本章案例第四章 工作分析学习目标第一节 工作分析的实质与作用第二节 工作分析的产生与发展第三节 工作分析的内容与方法本章小结思考题本章案例第五章 胜任能力学习目标第一节 胜任能力的产生与发展第二节 胜任能力模型的构建本章附录本章小结思考题本章案例第六章 员工招聘学习目标第一节 招聘概述第二节 招聘渠道类别第三节 招聘的流程.....第七章 选拔第八章 培训与开发第九章 绩效管理第十章 薪酬管理第十一章 职业生涯管理第十二章 国际人力资源管理第十三章 企业文化与人力资源管理参考文献

## 章节摘录

## 第二章 战略人力资源管理 第六节 人力资源计分卡 一、人力资源计分卡及其作用

(一) 产生背景 20世纪90年代, 人力资源专业人员的工作面临以下挑战: 第一, 如何在组织中扮演更具战略地位的角色。

贝克等人发现, 在人力资源专业人员应对这一挑战时, 对于人力资源的绩效表现及其对公司整体绩效贡献的测量是一个关键的问题。

由于人力资源部门无法就自身绩效作出明确评价, 因而也无法证明人力资源管理工作给企业创造的价值, 因此, 使得人力资源部门处在相当尴尬的位置上, 得不到应有的重视。

第二, 越来越多的公司寻求一个答案: 即怎样才能使人力资源成为公司的战略资产? 尽管大量研究发现: 那些具有更有效的人力资源管理系统的公司的绩效总是比他们的对手要好。

然而, 许多公司对如何管理这种资产缺乏了解, 对人力资本进行的投资所带来的效果认识不足。

因此, 设计并实施一个战略性人力资源测量系统, 成为有效的人力资源管理的一个重要工具。

因此, 人力资源计分卡应运而生。

(二) 人力资源计分卡及其作用 人力资源计分卡最早由贝克等人开发, 是一种测评人力资源部门在促进员工行为进而达到企业战略目标方面的效果和效率的工具。

人力资源计分卡不仅有助于把人力资源作为战略资产进行管理, 而且证明了人力资源工作对公司的成功作出的贡献。

其假设是: 如果一个组织能够将其人力资源体系与其较大的战略计划相匹配, 并设计出一种评价这种一致性的方法, 那么人力资源管理将产生巨大的能量。

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>