

<<人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787505883710

10位ISBN编号：7505883712

出版时间：1970-1

出版时间：经济科学出版社

作者：杨新华，屠海群 著

页数：332

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>>

### 内容概要

《人力资源开发与管理》是在《人力资源开发与管理技术》这本教材的基础上编写的。全书共分十五章，主要内容包括人力资源开发与管理的一般规律和基本原理，组织结构设计与工作分析，人力资源规划，人员招聘，员工绩效评估，人际关系协调，企业文化的营造，人力资源战略分析等。

## &lt;&lt;人力资源开发与管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源开发与管理导论第一节 人力资源开发与管理含义与特点第二节 人力资源开发与管理的目标和任务第三节 人力资源在现代管理中的战略地位和意义第四节 人力资源管理的历史进程第二章 人力资源开发与管理的一般规律和基本原理第一节 人事矛盾运动规律第二节 关于人性的理论第三节 中国古代的用人智慧第四节 西方人力资源管理理论的沿革第三章 组织结构设计与工作分析第一节 组织结构设计第二节 工作分析概述第三节 工作分析的原则与程序第四节 工作分析中收集信息的方法第四章 人力资源规划第一节 人力资源规划含义与意义第二节 人力资源规划基本内容和一般程序第三节 人力资源的需求与供给预测第四节 人力资源规划的预算与运行控制第五章 员工职业生涯设计管理第一节 职业生涯设计基本概念第二节 影响职业选择的因素第三节 职业路径第四节 职业生涯管理的责任分工第五节 职业生涯设计的成功与失败第六章 人员招聘第一节 招聘决策意义、目的和原则第二节 招聘的程序和方法第三节 对应聘者的测试第四节 员工录用的程序和方法第七章 员工培训第一节 培训的意义与种类第二节 培训计划的制订第三节 培训对象、目标和方法第四节 培训实施及后期管理第五节 员工导向及转岗培训第六节 管理人员培训和开发第八章 员工绩效评估第一节 绩效评估体系的基础第二节 绩效评估的方法第三节 绩效评估的实施第四节 评估结果的反馈以及对评估误差的纠正第九章 员工薪酬管理第一节 薪酬概述第二节 薪酬体系第三节 薪资调查与薪酬制度的设计第四节 薪酬的控制与特殊员工的薪酬管理第五节 薪酬管理技巧第十章 员工激励第一节 激励的作用与原则第二节 激励的基本程序第三节 激励的形式与技巧第四节 激励计划与管理第五节 激励效果评价第十一章 人际关系协调第一节 沟通的意义第二节 沟通机制第三节 组织内部沟通的结构与类型第四节 沟通的障碍第五节 沟通技巧第十二章 心理误区疏导第一节 常见的心理误区第二节 心理误区效应第三节 员工心理误区的自我化解第四节 心理误区的疏导第十三章 企业文化的营造第一节 企业文化理论第二节 企业文化的内容第三节 制约企业文化营造的因素第四节 企业文化营造的一般程序与方法第五节 企业文化营造实务第十四章 团队建设第一节 团队的基本概念与特征第二节 团队的构成要素与团队精神第三节 团队建设的途径、原则和要点第十五章 人力资源战略分析第一节 人力资源战略的特征及重要性第二节 人力资源战略分析的内容第三节 人力资源战略的制定第四节 人力资源战略与企业战略主要参考文献后记

## 章节摘录

(三) 马斯洛的需求层次论 需求层次论是美国行为学家马斯洛提出的一种理论。他认为,人的需求可以分为五类,这五类需求相互关联,按其重要性和发生的先后次序,可以排成一个等级系列:第一级需求是生理上的需求;第二级需求是安全上的需求;第三级需求是情感和归宿上的需求;第四级需求是地位或受人尊敬的需求;第五级需求是自我实现的需求。

自我实现人有如下特点:自动、思想集中于问题、超然、自治、不刻板、同别人打成一片、具有非恶意的幽默感、有创造性、现实主义、无偏见、不盲从、同少数特定的人关系密切。

以上五种人类需求并不是都能得到满足的,一般来讲,需求的等级越低越容易满足,等级越高越不容易满足。

马斯洛认为,人们一般会按照这个等级系列追求需求的满足,当然这并不是说不同级别的需求不能在同一时间发挥作用,而是说在某一特定时间总有某一级别的需求发挥独特的作用,处于主导地位,其他则处于从属地位。

人们首先追求满足较低层次的需求,只有较低层次的需求得到合理满足后,较高层次的需求才会发展起来起推动作用。

但较低层次的需求受到威胁时,也会向相反的方向发展。

人的需求是动态的,发展的,如随着年龄、地位的变化人们的需求也会发生某种变化。

依据上述分析,马斯洛建立起需求一动机模型:即人的需求层次有高低之分,而且遵循递进规律;五种需求是并存的,但强烈程度不同,产生需求结构不同;需求产生动机、动机引导行动。

需求中有一个最强的需求,称为主导需求,若干个动机中有一个最强大的动机称为优势动机,主导需求产生优势动机,优势动机引导人的行动。

人们经过试验,认为马斯洛在三个方面引起了人们的关注:一是已经满足的需求不再起促进作用;二是要估计到一般职工的需求会随着经济情况的变化而变化;三是有数量越来越多的人,特别是管理阶层的人对自我实现的需要和期望增长了。

马斯洛的需求层次论存在不足:一是一般情况下,已经满足的需求不再起促进作用,但怎样才算满足,含义并不明确;二是当生理需求满足之后,并没有一种方法可以预测对某一个人来说,哪一种高级需求将成为下一个必须满足的需求;三是目前还没有一种方法可以预测一种需求得到满足之后、另一种更高级的需求发展起来以前的时间间隔。

<<人力资源开发与管理>>

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>