

<<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：9787508397894

10位ISBN编号：7508397894

出版时间：2010-2

出版时间：中国电力出版社

作者：宗蕴璋 编

页数：276

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

人力资源是企业最宝贵的资源，企业间的竞争归根到底表现为人力资源的竞争。戴尔·卡耐基就曾说，“假如我的企业被烧掉了，但把人留住，我20年后还是钢铁大王”。随着全球经济一体化和市场竞争的日益激烈，很难有哪个企业可以拥有长久不变的技术和产品竞争优势。

新技术、新产品经过一段时间就可能被竞争对手所模仿，从而失去优势。

而优秀的人力资源所形成的竞争优势却是很难被其他企业所模仿。

企业如果能保持这种竞争优势，那它就有可持续发展的能量。

因此，许多优秀的企业都把企业的人力资源管理提高到企业战略的高度。

在第三届中国人力资源管理成果评价发布暨年度人力资源管理大奖（CEHRA赛拉）上，中国企业评价协会鲁志强理事长指出，“我们国家人力资本对经济增长的贡献率大体是35%，而发达国家人力资本对经济的贡献率大致是75%，差距高达40个百分点。

这就提醒我们每一个研究和关注人力资源问题的专家和管理人员，要正视这个差距。

同时，我们也要看到差距就意味着我们的潜力，也意味着我们国家今后努力的重点，也意味着我们人力资源管理领域的重点”。

这也是对我国人力资源管理专业人才的培养提出的新要求。

为了适应时代发展的要求，顺应社会对人力资源管理专业人才的需求。

我们组织了高校中具有企业人力资源管理实践经验，并长期从事人力资源管理教学和科研工作的一线老师以及企业的CEO编写这本书。

本书根据人力资源管理的规律和特点，划分为六大模块：导入篇（总论、职业道德与职业技能、人力资源战略与规划）、选人篇（工作分析、员工招聘）、用人篇（员工使用、绩效考评）、育人篇（员工培训、职业生涯管理）、留人篇（薪酬管理、员工激励）和综合篇（劳动关系管理、国际人力资源管理）。

本书紧密结合当前我国人力资源管理领域的实践、国家人力资源师考试的内容以及一些经典案例，从强化培养操作技能角度出发，较好地体现了人力资源管理的理论知识与实际应用，具有简明、实用和可操作性强的特点。

在体例上注意形式的丰富性与多样性，教材内容兼顾了课堂讲授、课内作业与课程实训和课外自学等全部教学环节的需要，可适应按不同的学时组织教学和进一步扩展知识的需要。

为了便于教学和阅读，每章章首均有本章学习重点和要点、导入案例，文中还有课程实习、知识链接、案例分析，章末附有本章小结和习题。

作为本科培养应用型人才的教材，本书有如下特点：与学科前沿结合，更新课程内容，传授最新知识。

本教材吸收了人力资源管理领域国内外理论和实践的新内容以及编者在本领域的研究成果，教材内容具有新颖性，同时兼顾了国家人力资源管理师资格考试的内容。

注重理论与方法体系的系统性。

本书兼收并蓄国内外教材的精华，在融会贯通的基础上，结合我国实际形成比较完整系统的理论与方法体系。

突出实用性和可操作性。本教材吸收了具有实践经验的企业管理人员参加编写，在内容、编排上强调了理论与实践的联系，突出了教材的实用性、可操作性。

<<人力资源管理>>

内容概要

本书为21世纪高等学校规划教材。

本书立足于人力资源管理学基本理论，以培养应用型人才为目标，是新一轮21世纪高等学校规划教材之一，由富有企业人力资源管理教学 and 实际经验的教师以及企业的CEO共同编写完成。

本书根据人力资源管理的规律和特点，划分为六大模块：导入篇(总论、职业道德与职业技能、人力资源战略与规划)、选人篇(工作分析、员工招聘)、用人篇(员工使用、绩效考评)、育人篇(员工培训、职业生涯管理)、留人篇(薪酬管理、员工激励)和综合篇(劳动关系管理、国际人力资源管理)。

本书紧密结合当前我国人力资源管理领域的实践、国家人力资源师考试的内容以及一些经典案例，从强化培养操作技能角度出发，较好地体现了人力资源管理的理论知识与实际应用，具有简明、实用和可操作性强的特点。

在体例上注意形式的丰富性与多样性，教材内容兼顾了课堂讲授、课内作业与课程实训和课外自学等全部教学环节的需要，可适应按不同的学时组织教学和进一步扩展知识的需要。

本书主要作为普通高校经济管理类专业本科教材，也可作为相应专业、高职高专教材以及非经济管理类本、专科选修课教材，作为国家人力资源师考试的辅助教材以及成人教育和继续教育相关专业的教材。

对于从事人力资源管理的研究人员和企业高、中级人力资源管理人员，本书也不失为一本实用有益的参考读物。

<<人力资源管理>>

书籍目录

出版说明前言导入篇 第一章 总论 第一节 人力资源管理的重要性 第二节 人力资源管理的内容
第三节 人力资源管理的发展趋势 第四节 我国人力资源管理面临的挑战 小结 习题 第二章
职业道德与职业技能 第一节 职业道德 第二节 职业技能 第三节 职业道德、技能与人力资源
管理 小结 习题 第三章 人力资源战略与规划 第一节 人力资源战略 第二节 人力资源规划
第三节 人力资源供求预测与平衡 小结 习题选人篇 第四章 工作分析 第一节 工作分析概
述 第二节 工作分析的程序和方法 第三节 工作说明书 小结 习题 第五章 员工招聘 第一
节 员工招聘概述 第二节 员工招聘的程序 第三节 员工招聘的主要方法 第四节 招聘测试 小
结 习题用人篇 第六章 员工使用 第一节 员工使用概述 第二节 员工调整 第三节 员工流动
小结 习题 第七章 绩效考评 第一节 绩效考评概述 第二节 绩效考评要素体系和标准 第
三节 绩效考评的方法 小结 习题育人篇 第八章 员工培训 第一节 员工培训概述 第二节 员
工培训的操作 第三节 员工培训应注意的问题 小结 习题 第九章 职业生涯管理 第一节 职
业生涯概述 第二节 员工职业生涯选择 第三节 职业生涯规划、发展和管理 小结 习题留人
篇 第十章 薪酬管理 第一节 员工薪酬体系的内容 第二节 影响薪酬水平的因素 第三节 工资
、津贴与奖金 第四节 福利 小结 习题 第十一章 员工激励 第一节 员工激励的特点和机制
第二节 员工激励的实践 小结 习题综合篇 第十二章 劳动关系管理 第一节 劳动关系 第
二节 劳动合同与集体合同 第三节 劳动争议与处理 第四节 员工的职业安全与健康 小结 习
题 第十三章 国际人力资源管理 第一节 国际人力资源管理的现状 第二节 国际人力资源管理的
发展趋势 小结 习题参考文献教学建议

章节摘录

二、人力资源管理的产生与发展 人力资源管理活动的起源可以追溯到久远的年代，中国历史上就有许多知人善任的事例，并由此而形成了事在人为的理念。但根据西方学者的看法，人力资源管理是从第一次工业革命开始的，他们将人力资源管理的产生和发展的过程划分为人事管理阶段、科学管理阶段、工业心理学阶段、人际关系管理阶段和人力资源管理阶段。

1.人事管理阶段（18世纪中叶至19世纪中叶） 随着资本主义和第一次工业革命的标志——蒸汽机的产生，农村人口涌入城市，雇佣劳动也随之产生，此时出现了工人阶级。由于工人阶级的产生，雇佣劳动部门也随之产生，美国最早的雇佣劳动部门就产生于这一时期。这一时期属于人事管理阶段。

这一阶段人事管理思想有如下特点：（1）把人视为经济人，以金钱为一切衡量标准，每个工人都在一定的岗位上做简单的、重复的机械劳动。

（2）人事管理在这一时期表现为雇佣管理，主要功能用于招录和雇佣工人，其管理以事为中心，以目的为指导，忽视人在金钱和物质之外的其他需求。

（3）确立了劳动分工和工资支付制度，每个人有自己的工作岗位、工作职责和按规定获得的酬劳。

（4）已初步有了管理者与生产者的区分。

因为雇佣劳动，就出现了一些不做工的监工，他们主要任务是指派、强迫和监督工人劳动。

（5）一类新型的职业，即目前职业经理人的雏形也已产生，他们是监工的头，成为新的工厂系统的当权者。

随之而来的是日益加大了工人和当权者、当权者和所有者之间的距离。

2.科学管理阶段（19世纪末至20世纪初） 随着资本主义从自由竞争到垄断的发展，美国的科学管理之父泰勒（Frederick W Taylor）和德国的社会学家韦伯（Max Weber）等管理专家提出了一系列科学合理的管理方法和手段。

在这一时期，人事管理思想有如下几个特点：（1）劳动方法标准化。

有了劳动定额、劳动定时工作制，首次科学而合理地劳动效果进行计算。

（2）将有目的的培训引入企业。

根据标准方法对工人实行在职培训，并根据工人的特点分配工作。

（3）明确划分了管理职能和作业职能。

出现了劳动人事管理部门，它除负责招工外，还负责协调人力和调配人力。

（4）已经能组织起各级的指挥体系。

各种职务和职位按照职权的等级原则加以组织，对人的管理制定了下级服从上级的严格的等级观念。

（5）科学管理已经全面注意处理劳动的低效率问题，并开始了对工时、动作规范、专业化分工的管理。

当时在费城的米德维尔钢铁公司担任总工程师的泰勒，为了用最好的方法去完成一项工作，提出了对管理有重大贡献的三个原则：科学而非经验、合作而非个人主义、最大化产出而非限制性产出。

3.工业心理学阶段（20世纪初至第二次世界大战） 20世纪初，与泰勒对效率的极端关注相反，工业心理学更加关心工作和个体差异。

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>