

<<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：9787532078493

10位ISBN编号：7532078493

出版时间：2002-8

出版时间：上海教育

作者：朱海森 编

页数：271

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>

## <<人力资源管理>>

### 前言

管理起源于人类的共同劳动。

就是说，人类自从有了共同劳动之后，就有了管理的问题。

但是，管理之称之为“学”，即人类把管理作为一门学问来研究，则是近代以来的事情。

而自从有了有关管理的学问之后，管理对于社会发展所起到的作用也就日益重要。

在我看来，推动经济发展乃至整个社会发展的主要动力有这样三个，一是工业革命；一是管理革命；一是民主革命。

这三者就像社会这辆列车前进的三个轮子，缺乏其中的任何一个轮子，这辆列车的正常运行都有可能存在问题。

管理既是一个重要的学科领域，也是社会的重要实践活动。

在长期的管理实践基础上，人类开始了对于管理科学的研究。

同样，在人们从事了一定的管理实践之后，往往很自然地会产生对于管理科学知识的需求。

这种实践对于理论的需要，理论对于实践的推动，促进了管理学的发展，也促进了社会的进步和繁荣。

。

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

管理起源于人类的共同劳动。

就是说，人类自从有了共同劳动之后，就有了管理的问题。

但是，管理之称之为“学”，即人类把管理作为一门学问来研究，则是近代以来的事情。

而自从有了有关管理的学问之后，管理对于社会发展所起到的作用也就日益重要。

在我看来，推动经济发展乃至整个社会发展的主要动力有这样三个，一是工业革命；一是管理革命；一是民主革命。

这三者就像社会这辆列车前进的三个轮子，缺乏其中的任何一个轮子，这辆列车的正常运行都有可能存在问题。

管理既是一个重要的学科领域，也是社会的重要实践活动。

在长期的管理实践基础上，人类开始了对于管理科学的研究。

同样，在人们从事了一定的管理实践之后，往往很自然地会产生对于管理科学知识的需求。

这种实践对于理论的需要，理论对于实践的推动，促进了管理学的发展，也促进了社会的进步和繁荣

。

## <<人力资源管理>>

### 书籍目录

第一章 人力资源管理导论第一节 人力资源概述第二节 人力资源管理理论的产生与发展第三节 人力资源管理的目标和内容第四节 知识经济时代的人力资源管理第二章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析的方法第三节 工作说明书的编写第三章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源规划的编制第三节 人力资源预测的实例简介第四章 招聘第一节 招聘的意义和原则第二节 招聘的程序第三节 招聘评估第五章 理解和运用激励理论第一节 激励概述第二节 需要理论第三节 其他激励理论第六章 人员培训和开发第一节 人员培训的意义第二节 人员培训的原则第三节 人员培训的实施第四节 人员培训的种类与方法第七章 绩效评估第一节 确定绩效评估体系第二节 绩效评估方法第三节 绩效评估应注意的问题第八章 沟通第一节 沟通的作用和类型第二节 沟通的网络第三节 沟通中的障碍及其克服障碍的策略第四节 冲突及其处理第五节 跨国企业与跨文化沟通第九章 工作报酬第一节 工作报酬的基本问题第二节 工资第三节 奖励第四节 福利第十章 企业文化与人力资源管理第一节 企业文化的概念、特征及内容第二节 企业文化理论的产生与发展第三节 日美企业文化的比较第四节 建设有中国特色的企业文化主要参考书目后记

## 章节摘录

1. 人力资源的生物性 人力资源存在于人体之中,是有生命的“活”的资源,具有与人的自然生理特征相联系的许多特征,在对其的开发中应充分认识并因势利导。如人能够从事劳动的自然时间被限定在生命周期的中间一段,人力资源的开发有时效性,对其开发与使用必须适时和及时,储而不用,才能不会被荒废、退化;人作为生物体为维持其本身的存在,还要消耗一定数量的其他自然资源,具有消耗性;人力资源还是一种可再生的资源,它基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和劳动力的再生产过程得以实现,这一特征决定了社会通过有目的的投资、开发,可以有效地推动人力资源的再生产过程,从而调节社会对人力资源的需求。

2. 人力资源的能动性 这是人力资源与其他生物资源的根本区别之所在。人具有主观能动性,能够主动地、有目的地、有意识地认识世界、改造世界,在生产要素中人是积极、最活跃的要素,居于主导地位。对人的能动性的调动状况,直接决定着人力资源开发的程度和达到的水平,如调动得好,就可以创造出超出自身价值许多倍的效益,反之则可能成为消极因素或阻力。因此,有的学者也将这一特点概括为人力资源的“可激励性”。

3. 人力资源的智力性 人不仅具有主观能动性,而且还是科技和知识的载体,这是人力资源区别于其他资源的又一特征。人类在劳动中创造了机器和工具,通过智力开发,使器官等有效地得到延长,从而使自身能力得到扩大。同时,人的智力还具有传播和继承性,人类通过地区交往和世代更替,使科学技术和文化知识得到积累和承传。由此可见,人力资源所蕴藏的特殊能量具有巨大开发的潜力。

.....

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>