

<<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：9787550403031

10位ISBN编号：7550403031

出版时间：2011-7

出版时间：西南财经大学出版社

作者：蓝红星 编

页数：337

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>>

内容概要

著名管理学家汤姆·彼得斯指出：企业或事业唯一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。

在21世纪的今天，企业之间的竞争实质上是人才的竞争，谁能够获取优秀的人才，并能够对现有人才进行有效激励、合理使用和开发，谁就能够在激烈的竞争中取胜。

人力资源管理得到了学术界以及企业界空前的重视。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理导论

- 第一节 人力资源与人力资源管理
- 第二节 人力资源管理的产生与发展
- 第三节 人力资源管理的目标与职能
- 第四节 组织与人力资源管理

第二章 人力资源管理主要理论

- 第一节 人性假设理论
- 第二节 人力资本理论
- 第三节 人本管理理论

第三章 人力资源战略与规划

- 第一节 人力资源规划概述
- 第二节 人力资源需求与供给预测
- 第三节 人力资源规划的基本程序
- 第四节 企业劳动定额定员管理

第四章 工作分析与工作设计

- 第一节 工作分析概述
- 第二节 工作分析的方法
- 第三节 工作分析结果
- 第四节 工作设计

第五章 招聘与配置

- 第一节 招聘概述
- 第二节 招聘过程
- 第三节 招聘渠道
- 第四节 甄选
- 第五节 应聘过程

第六章 薪酬管理

- 第一节 薪酬概论
- 第二节 薪酬设计
- 第三节 薪酬分配
- 第四节 薪酬管理效果评价

第七章 绩效管理

- 第一节 绩效管理概述
- 第二节 绩效管理的技术方法
- 第三节 绩效管理的基本流程
- 第四节 绩效管理系统的的评价与导入

第八章 培训管理

- 第一节 员工培训概述
- 第二节 培训的需求分析

<<人力资源管理>>

第三节 培训计划的制定

第四节 培训的组织与实施

第五节 培训效果的评估与反馈

第六节 新员工导向培训

第九章 职业生涯规划与管理

第一节 职业生涯规划

第二节 职业生涯管理

第三节 职业生涯发展

第十章 人员素质管理

第一节 概述

第二节 胜任力模型的构建

第三节 胜任力模型在人力资源管理中的应用

第十一章 劳动关系管理

第一节 劳动关系管理概述

第二节 劳动合同管理

第三节 劳动争议处理

第四节 劳动安全卫生管理

第十二章 人力资源成本管理

第一节 人力资源成本概述

第二节 人力资源成本的计量

第三节 人力资源成本的核算

参考文献

章节摘录

2.由配角到主角的转变 国家发展与改革委员会对外经济研究所所长张燕生指出,当前中国企业在国际化进程和国际化人才需求上有四个方面的转变: 第一,中国企业正在从以往参与全球化生产体系的配角,向探索和建立属于中国自己的全球生产体系的主角角色转变。

中国企业最缺少的不是资金、技术和市场,而是与这个发展阶段相适应的高端国际化专业人才。

第二,中国企业开始从为全球生产体系提供加工组装或为跨国公司生产附加值不高的配件产品,向建立中国企业自身全球生产体系转变。

随之而来的是需要一批能在全世界进行研发、生产、销售的国际化经营人才。

第三,中国企业的国际化活动正在从以往的靠劳工输出向产业化、国际化经营转变。

而中国企业到国外经营,最为缺乏的则是需要全球化的中高端技术和管理人才。

第四,中国企业正在从世界加工组装中心到中国组装,到中国制造,再到中国创造转变。

要完成这一系列的转变,我们急需跨文化的创意人才,也就是与软实力相关的国际化人才。

3.从经验管理到科学管理的转变 国务院发展研究中心人力资源管理研究培训中心副主任林泽炎在演讲中指出,当前中国企业的人力资源管理正处于从经验式的管理阶段向规范化、制度化的科学管理阶段转变。

以往大多数中国企业主要是靠经验管理,即使有规章制度也常常因领导者的更替而改变。

随着我国改革开放向纵深发展,中外交流范围的扩大以及外国先进企业管理理论和管理经验的引进和传播,让越来越多的企业认识到这种传统的经验式管理的弊端和不适应,让他们开始认识到科学管理的重要性,看到了建立规章制度的必要性和可行性。

应该说,中国企业摒弃传统的经验式管理向科学管理的转变是历史的进步,尽管不是世界上最先进的,但也是大大地前进了一步。

4.从重视显在人才向潜在人才储备的转变 国务院国有资产监督管理委员会宣传局金思宇处长在点评时指出:从一部分企业的人力资源开发与管理工作实践来看,目前我国很多企业已经从重视显在人才的培养、激励和使用,向潜在人才的培养和储备转变。

这种转变预示着,企业的领导者不仅要具有国际化的视野和思维,而且要将人力资源看成是一个动态的、可发展的、投资升值的一种资本的科学的科学态度。

企业只有把人力资源当做第一资源和可持续发展的动力,才能从根本上保证企业长期持续稳定地发展。

他们运用人才评价中心技术、人才加速储备库等先进理念和模式,在核心员工、科技领军人才、管理干部及后备人才、接班人的培养等人力资源方面,倾注了大量的智慧,有组织、有计划、分步骤地实施潜在人才培养计划,积极地对企业的人力资源进行二次开发和持续“造血”,为企业培养和储备了未来发展中所急需的各种技术人才和管理人才。

.....

<<人力资源管理>>

媒体关注与评论

- “只有无能的管理，没有无用的人才。”
——哈佛商学院名言
- “自始至终把人放在第一位，尊重员工是成功的关键。”
——马斯·沃森（IBM创始人托）
- “把我们顶尖的20个人才挖走，那么我告诉你，微软会变成一家无足轻重的公司。”
——比尔·盖茨（微软创始人）
- “如果把我的厂房设备、材料全部烧毁，但只要保住我的全班人马，几年以后，我仍将是一个钢铁大王。”
——卡内基（钢铁大王）
- “人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。”
——柳传志（联想创始人）
- “将合适的人请上车，不合适的人请下车。”
——詹姆斯·柯林斯（著名管理学者）
- “员工培训是企业风险最小，收益最大的战略性投资。”
——沃伦·贝尼斯（著名管理学者）

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>