

<<现代理才方略与HR>>

图书基本信息

书名：<<现代理才方略与HR>>

13位ISBN编号：9787562824411

10位ISBN编号：756282441X

出版时间：2008-10

出版时间：华东理工大学出版社

作者：张培德，张正西 主编

页数：302

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>

## &lt;&lt;现代人才方略与HR&gt;&gt;

## 前言

在当今社会，谁都明白“人力资源是第一资源”，谁都了解人力资源是核心竞争力。可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵？又有多少人能回答哪些人才是真正的人才？没有管理学、经济学、心理学、法学的基础，很难真正学好、学透本教程。从这个意义上而言，人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。

人才是立国之本，社会发展需要大量人才，但人才不可能自然造就，需要不断的培养。那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质、外有贡献的就是人才”等说法是不全面的，甚至是错误的，会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。在各种有关“人力资源”的书籍中，对于“人力资源”的定义不下百种，而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立取（Davy Ulrich）只用了八个字就概括了人力资源的含义，即：HR = 投入程度 × 能力水平，具有画龙点睛和一锤定音之效。

曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历，颇耐人寻味。他在大学时攻读的是化学专业，毕业后被分配到一家化工企业生产部门。后来由于生产部门的年轻人多了，他被“挤出”了生产部门。于是他想到销售部门工作，一方面销售部门绩效工资比较高，另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作。可是销售部门嫌他年龄太大了；有人就建议他去厂办公室试试，说那里会比较适合他，但结果被告之办公室已满员；他到处寻找着适合他的空缺，最后因与领导关系不错，他被关照到了“最不需要技术和专业知识”的人力资源部门。

听了他的这段经历，我们不禁要问：难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗？人力资源真的是“说起重要，做起来次要，忙起来可以不要”的吗？果真人人都是人才，因此大可不必花力气去寻找人才，人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了吗？企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗？本丛书的出版就是要使广大读者对人力资源有一个正确的认识，特别是对传统的人事管理和现代人力资源管理的区别有一个根本的了解。

## <<现代理才方略与HR>>

### 内容概要

经济全球化背景下的企业需要理财，更需理才；理才需要借力，“借力而行”是领导者完成自身使命的有效途径。

“好风频借力，送我上青云”，人力资源管理就需借力。

人力资源管理或称“理才”，就是组织运用现代管理理论，在自己的文化理念、组织架构和组织战略的指导下，进行规划与配置、甄选与开发、激励与使用、评价与沟通的活动。

现代人力资源管理强调了从管理观念、管理方式、管理方法、管理重心、管理模式、管理层次、管理内容等七大方面与1999年之前的“人事管理与人力资源管理”概念叠加相区别。

而现代理才方略更突出人力资源管理是一门操作性、应用性很强的学科，更强调人力资源管理的策划、谋略、方式、艺术、技巧、实务操作。

《现代理才方略与HR》具有五大特点、六大创新，值得一读。

在快节奏的今天，《现代理才方略与HR》能以较为简略的写作风格、涵盖所有人力资源管理的內容，顺应了时代需要。

它既适合于一学期有40~60课时数要求的研究生、本科生、自考生、自学生的要求，又能让繁忙的企业高管、白领人士、人力资源业内人士、各部门经理、中高层管理者便捷使用，也可以作为集中3~4天进行人力资源管理培训学习的各类进修生选用，是一本适合层次人士选用的通用教材。

## <<现代人才方略与HR>>

### 作者简介

张培德，教授，硕士研究生导师。

上海师范大学人力资源开发与管理研究所所长、法政学院人才资源管理系系主任、人力资源管理专业负责人，兼任中国人力资源开发研究会理事、中国人才学会人才学专业委员会常务理事、中国非营利组织研究会会长、上海优立取HR管理咨询有限公司董事长等职。

承拉国家、省市等研究课题三十多项。

主要专著有：《现代人力资源管理》、《现代人力资源开发与E时代》、《现代社区管理与HR》、《新经济下人力资源开发与管理》、《就业与职业——把握通向社会的钥匙》等十多部。

主要论文有：《中国党政人才政绩评价研究》、《中国经理人的现状分析与发展趋势》、《惠力资本与中高年金矿开发》等近百篇，受到各方关注好评。

<<现代理才方略与HR>>

书籍目录

第一章 人力资源与人性假设 第一节 成功是人生的加油站 第二节 人力资源概述 第三节 组织人与惠力资本 第四节 人性假设与管理理论第二章 现代理才方略与制约要素 第一节 企业家应是理才高手 第二节 现代理才的内涵 第三节 现代理才的制约要素 第四节 现代人力资源管理与人事管理的区别第三章 人力资源规划与供需平衡 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源需求预测 第三节 人力资源供给预测 第四节 人力资源供需平衡第四章 组织文化与职业生涯 第一节 认同组织文化至关重要 第二节 职业生涯必须与组织文化相匹配 第三节 内外职业生涯尽可能相符 第四节 理性职业生涯规划第五章 工作分析与岗能匹配 第一节 合适的人必须放在合适的岗位上 第二节 工作分析的概述 第三节 收集工作分析信息的方法 第四节 工作说明书和工作规范的编写 第五节 工作评价与岗位设置第六章 招聘甄选与人才测试 第一节 员工招聘过程管理 第二节 招聘途径的分析 第三节 招聘规划与目标要求 第四节 招聘面试与甄选 第五节 各种人才测试和选拔第七章 培训开发与个性化教育 第一节 现代社会需要不断地学习 第二节 个性化教育与学习型组织 第三节 员工培训计划的编制与实施 第四节 员工培训效果的评估第八章 现代激励新招与导向薪酬结构 第一节 激励的涵义 第二节 激励理论与现代激励新招 第三节 激励机制创新 第四节 现代激励模型的建立 第五节 薪酬福利激励员工第九章 绩效考核系统与体系分类分析 第一节 绩效考核的问题及其分析 第二节 绩效考核的作用与原则 第三节 建立考核系统,形成四大评价体系 第四节 提高考核效果与绩效改进计划第十章 沟通交往与冲突处理 第一节 沟通的概念及其应用 第二节 人际交往 第三节 冲突的涵义与类型 第四节 冲突处理与交往技巧参考文献

## <<现代人才方略与HR>>

### 章节摘录

但是只要留下人，我马上又可以有一个钢铁厂，甚至可以比现在更大更好。”这就说明了人力资源的重要性。

按照著名的经济学家西奥多·舒尔茨（Theodore . w . Schultz）的解释，人力资本是与物质资本相对应的。

他认为，资本有两种形式，即物质资本和人力资本。

物质资本是体现于物质产品上的；人力资本是体现在劳动者身上的。

由于各劳动者的素质、工作能力、技术水平、熟练程度各异，故受教育和训练之后，各劳动者的能力、智力、技术水平等提高的程度也不相同。

因此，人力资本是以劳动者的质量或其技术知识、工作能力表现出来的资本。

实际上，人力资本作为一种理论是20世纪50年代从经济学中分化出来的。

美国经济学家沃尔什在他的《人力资本论》中，首先提出人力资本的概念。

尔后，一些经济学家还在人力资本的经济价值的量的分析上做了深刻的研究。

但是对“人力资本”研究卓有贡献的应当是舒尔茨。

舒尔茨于1979年获诺贝尔经济学奖，是人力资本理论的代表人物。

日本有人称他为“现代教育经济学的创始者”；舒尔茨的论著《人力资本投资》使人力资本理论系统化、理论化。

舒尔茨的基本经济理论是由农业、人力资本和经济发展三个部分组成的，其核心是人力资本理论。

1960年，舒尔茨在美国经济学会年会上发表的题为《人力资本投资》的报告中，对这一理论作了系统阐述，并震动了整个西方学术界。

舒尔茨曾经说过：“空间、能源和耕地并不能决定人类的前途。

人类的前途将由人类的才智的进化来决定。

”人力资源是一切资源中最重要资源。

在现代经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。

所以，在一切资源中，人力资源是最为宝贵的。

这是因为，劳动者是生产过程的主体，是首要的生产力，是构成生产力的诸因素中起主导作用的要素。

生产的发展归根到底取决于人的作用的发挥。

从企业的生产经营过程看，人力资源是物力资源和财力资源的黏合剂。

企业效益的高低取决于人力资源对非人力资源黏合的强度和效用。

人力资源是一种无形资源，是一种可再生资源，其具有相对的无限性。

同时，组织可以通过教育、培训、开发、激励等活动，提高人力资源的积极性、能力水平、文化认可、基本素质，达到提高绩效的目的。

组织只有提高人力资源的能力和素质，对人力资源进行合理有效的管理，调动员工的积极性，这种黏合的强度和效用才能提高，组织的效益才能提高，组织才能长盛不衰。

人类历史的发展也的确表明了人力资源的重要性。

人力资源的开发和利用越进步、越充分，其他一切资源的开发和利用也就越进步、越充分。

以第二次世界大战中战败国的“资源小国”日本为例，据说，在1960年前还在吃树皮草根，国民经济陷于崩溃；就在资源和资金都严重缺乏的情况下，竟能在短期内实现经济起飞，20世纪80年代竟然跃入“经济大国”的行列，成为当时世界最大的债主国。

## <<现代人才方略与HR>>

### 编辑推荐

《现代人才方略与HR》以较为简略的写作风格、涵盖所有人力资源管理的内容，顺应了时代需要。它既适合于一学期有40-60课时数要求的研究生、本科生、自考生、自学生的要求，又能让繁忙的企业高管、白领人士、人力资源业内人士、各部门经理、中高层管理者便捷使用，也可以作为集中3-4天进行人力资源管理培训学习的各类进修生选用，是一本适合层次人士选用的通用教材。

<<现代人才方略与HR>>

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>