第一图书网, tushu007.com

<<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：9787030227591

10位ISBN编号：703022759X

出版时间：2008-9

出版时间：科学出版社

作者：耿莉萍 编

页数：321

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

人力资源是一种特殊的资源，它具有不可替代性和高增值性的特点。
21世纪是人力资源能力建设的新世纪。
当今世界，人才和人的能力建设在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。
人类有着无限的智慧和创造力，这是社会文明进步不竭的动力源泉。
开发人力资源、做好人力资源管理工作、加强人力资源能力建设，已成为关系当今世界各国发展的重大问题。

人力资源管理理论从20世纪80年代在中国确立至今，已经历了二十多年的发展历程。
这期间，全球的社会经济环境已发生了巨大的变化，特别是以计算机技术和现代通信技术为代表的信息科技正改变着我们生活、工作的方方面面，我们的社会正在结束所谓的后工业社会而迈入知识经济社会。
随着经济全球化速度的加快及中国加入WTO，国内企业赖以生存的外部环境和企业的竞争方式也正进行着深入持久的变革，企业的各种管理职能必须适应潮流，不断改变自身以适应正在改变着的世界。

现代人力资源管理的发展对人力资源管理教材的编写提出了更高的要求，每一位从事人力资源管理教学与研究任务的高校教师都有责任和义务在此方面不断摸索和努力。
本书力求在已有人力资源管理教材的基础上突出以下特点：①系统的完整性；②内容的前沿性；③西方人力资源管理理论在中国的适用性；④教学内容与教学方法的统一性；⑤实践的应用性。

本书从人力资源的基本概念及基本理论人手，从人力资源的获取、开发、调控等几大板块对人力资源管理的理论和操作技术进行了系统、综合的阐述，内容涉及人力资源管理概述、人力资源管理理论、人力资源战略与规划、工作分析与工作设计、招聘与选拔、员工培训与开发、绩效管理、薪酬与福利管理、员工职业发展、跨文化人力资源管理等实际人力资源管理中可能碰到的种种问题，并针对国内企业的特点有创新性地提出了若干具体操作技术，此外，还对各种理论在国际上的最新发展和实践进行了介绍。
本书每章开头设有案例导入，每章末尾紧密结合该章的内容，设置了小结、案例分析及思考与练习题等栏目，其中，案例分析包括“案例导入”分析和案例练习两部分，帮助读者在学习与阅读之余，加深对理论知识的理解和提高实际运用的能力。

内容概要

《人力资源管理》是编者在多年的教学和企业调研、咨询和知识积累的基础上完成的，《人力资源管理》主要内容包括人力资源管理概述，人力资源管理理论，人力资源战略与规划，工作分析与工作设计，招聘与选拔，员工培训与开发，绩效管理，薪酬与福利管理，员工职业发展，跨文化人力资源管理，跨国公司的人力资源管理等。
《人力资源管理》具有系统性、实践性和创新性的特点，可用作人力资源管理专业及相关专业的高等教育教材，也可作为政府部门和企事业单位的培训教材，还可作为人力资源管理人员的工作手册。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1章　人力资源管理概述1.1　人力资源的基本概念1.2　人力资源管理小结案例分析思考与练习题第2章　人力资源管理理论2.1　人力资本理论产生的思想渊源2.2　西方国家人力资源管理理论2.3　中国人力资源管理理论2.4　现代人力资源管理小结案例分析思考与练习题第3章　人力资源战略与规划3.1　人力资源规划概述3.2　人力资源供求预测3.3　人力资源规划的制定、实施及评价3.4　人力资源战略小结案例分析思考与练习题第4章　工作分析与工作设计4.1　工作分析的基本概念4.2　工作分析的内容和作用4.3　工作分析的方法4.4　工作设计小结案例分析思考与练习题第5章　招聘与选拔5.1　招聘概述5.2　人员招募5.3　人员选拔5.4　人员录用小结案例分析思考与练习题第6章　员工培训与开发6.1　员工培训与开发概述6.2　员工职前教育6.3　企业员工培训需求的评估6.4　员工培训方案设计6.5　员工培训的方法与评价小结案例分析思考与练习题第7章绩效管理7.1　绩效考评概述7.2　绩效考评体系的设计7.3　绩效考评的方法小结案例分析思考与练习题第8章　薪酬与福利管理8.1　薪酬管理概述8.2　主要的薪酬制度模式8.3　薪酬制度的设计8.4　员工福利小结案例分析思考与练习题第9章　员工职业发展9.1　职业发展概述9.2　职业选择理论9.3　职业发展管理小结案例分析思考与练习题第10章　跨文化人力资源管理10.1　文化的一般概念10.2　文化的分类与比较维度10.3　跨文化比较管理研究的探索10.4　人力资源的跨文化管理10.5　跨国公司的人力资源管理小结案例分析思考与练习题参考文献

章节摘录

劳动者素质的提高，投入生产的实际劳动供给也是增长的；如果劳动力数量增加，则在素质提高的情况下，实际劳动供给的增长要比劳动力数量的增长更快。
这样在产出中劳动的贡献份额就会增长。
例如，经济学家丹尼森和舒尔茨分别使用经济增长因素分析法和教育投资收益率法计算，发现美国1909－1929年物质资本对经济增长的贡献是学校教育对经济增长贡献的两倍，而1929－1957年间学校教育对经济增长的贡献却超过了物质资本的贡献，经济增长的20％－21％可以归于教育的作用。
联合国教科文组织提供的研究结果也表明，劳动生产率与劳动者文化程度呈现出高度的正比例关系，与文盲相比，小学毕业可提高生产率43％，初中毕业可提高108％，大学毕业可提高300％。
高素质的劳动者显然是人力资源开发的结果。
另一方面，劳动者素质提高还增加了能够承担劳动的复杂程度，使劳动者更加有效地运用各种复杂的机器设备，从而改善物质资本的使用率，同时又可以推动节省资本的知识（技术）密集型产业的发展，从而降低了资本与产业比，起到用劳动替代稀缺资本来提高总产品的作用。
2、人力资本投资推动一国经济在全球范围内的发展　　随着世界经济全球化趋势日益加强，一国的竞争优势已不在于是否拥有资源、资本和技术优势，关键在于人力资源的质量。
拥有大量高素质的各个层次的劳动者，就可以更有效地在全球范围内吸收和组合各种生产要素以弥补本国资源的不足，从而更有效、更大规模地推动经济的发展。
战败后的日本和德国，其大部分物质资本被盟军的炸弹所摧毁，国力衰竭。
然而15年后，它们仍能成为世界最重要的工业强国，其经济增长率则居发达国家的最前列，它们均接受了美国的经济援助，毫无疑问，它们拥有的技术知识或高质量的人力资源，使它们能够很快地把资本投入生产，发挥作用。
后发国家唯一的出路是要提高人力资源质量，以高素质的劳动者来更有效地消化和吸收世界上的先进技术，并利用这些技术和国际资本来改造本国的传统产业，调整产业结构。
因此，人力资源的开发、高素质的劳动者将是突破国家的界限去考虑资源、资本、技术的有效配置和利用问题的关键。
3、人力资本已成为国际竞争的关键资源　　众所周知，21世纪传统的生产要素－土地、人力和资本已成为经济发展的限制力量而不再是驱动力，智力资本、人力资本将成为关键性的资源，成为经济发展的新动力。
（1）科技竞争的关键是人力资源开发的竞争　　科学技术进步来源于生产的发展，但它又反过来促进了生产的提高。
科技的发展需要提高劳动者素质，同时人力资源的开发又决定了一国的科技水平。

编辑推荐

《人力资源管理》从人力资源的基本概念及基本理论入手，从人力资源的获取、开发、调控等几大板块对人力资源管理的理论和操作技术进行了系统、综合的阐述，内容涉及人力资源管理概述、人力资源管理理论、人力资源战略与规划、工作分析与工作设计、招聘与选拔、员工培训与开发、绩效管理、薪酬与福利管理、员工职业发展、跨文化人力资源管理等实际人力资源管理中可能碰到的种种问题，并针对国内企业的特点有创新性地提出了若干具体操作技术，此外，还对各种理论在国际上的最新发展和实践进行了介绍。

第一图书网, tushu007.com

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