

<<人力资源开发的理论与方法>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发的理论与方法>>

13位ISBN编号：9787040133851

10位ISBN编号：7040133857

出版时间：2004-1

出版时间：高等教育出版社

作者：萧鸣政

页数：355

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>

<<人力资源开发的理论与方法>>

前言

一、本书内容介绍 在知识经济时代，人力资源具有特殊的经济价值和广阔的开发前景。美国经济学家、诺贝尔奖得主贝克尔指出，在美国经济发展中，人力资源的贡献是物力资源的3~4倍。

改革开放二十多年来，中国经济飞速增长，北京、上海等大城市的基础设施建设几乎可与西方发达国家相媲美，但人力资源的差距却日益突出。

加入WTO，对中国的人力资源提出了更高的要求。

国家与组织间竞争的关键是人力资源及其开发水平的竞争，开发人力资源，使之转化为人力资本，提高组织竞争力，已经成为当前政府、企业与文化教育界人士的共识。

关于国家人力资源开发方面的研究，早已引起我国有识之士的重视，目前已经有了大量的论著。

然而，关于党政机关与企事业单位内部人力资源开发的研究，却并不多见。

组织内部人力资源开发，既是提高企事业单位本身竞争力的关键，也是做好整个国家人力资源开发与能力建设工作的基础。

因此，本书主要就组织内部人力资源开发的理论与方法，进行了深入的论述。

全书一共11章。

<<人力资源开发的理论与方法>>

内容概要

《人力资源开发的理论与方法》是在学术著作《人力资源开发学——开发组织内人力资源的理论与方法》的基础上重新编写而成的，属于高校人力资源管理专业的专业课教材。

《人力资源开发的理论与方法》按照教材体例和教学课时安排内容，比较系统地阐述了组织内人力资源开发的理论、方法与技术，包括基础理论、开发对象与方法技术三个部分，主要回答了人力资源开发是什么、人力资源开发对象是谁、如何进行人力资源开发等问题，并设有学习目标、本章小结、复习思考题、案例及其讨论分析等栏目，方便了师生的使用。

《人力资源开发的理论与方法》把与人力资源管理同样重要的人力资源开发内容引入人力资源管理专业系列教材，对人力资源管理专业课程体系的丰富与完善有着极大的促进作用。

《人力资源开发的理论与方法》既可作为工商管理、公共管理专业学生的教材，又可作为企事业单位高层管理者、人力资源管理人员与研究者的参考读物。

<<人力资源开发的理论与方法>>

书籍目录

第一篇 基础理论第一章 人力资源开发概述学习目标第一节 人力资源开发的客观基础第二节 人力资源开发的基本概念第三节 人力资源开发的类型、特点、作用与功能第四节 人力资源开发学的研究对象与方法本章小结复习思考题案例第二章 人力资源学习目标第一节 人力资源概述第二节 人力资源的属性与作用第三节 人力资源的结构及其表现形态本章小结复习思考题案例第三章 人力资源开发原理学习目标第一节 人力资源开发的动力原理第二节 素质开发原理第三节 人力资源开发的基本理论本章小结复习思考题案例第四章 人力资源开发的相关学科基础与理论学习目标第一节 教育学与人力资源开发第二节 人口学与人力资源开发第三节 社会学与人力资源开发第四节 文化学与人力资源开发第五节 心理学与人力资源开发本章小结复习思考题案例第二篇 开发对象第五章 人力资源开发的基本点及其分析学习目标第一节 人力资源基本点的分析第二节 个体人力资源的形成与发展的因素分析第三节 智力及其在人力资源中的作用本章小结复习思考题案例第六章 职业资格及其分析学习目标第一节 职业资格概述第二节 品德素质及其在职业资格中的作用第三节 体力与健康及其在职业资格中的作用第四节 文化科技素质及其在职业资格中的作用本章小结复习思考题案例第三篇 方法技术第七章 人力资源开发的途径学习目标第一节 建立科学的人力资源开发系统工程第二节 人力资源配置第三节 自我开发第四节 职业开发第五节 管理开发第六节 组织开发本章小结复习思考题案例第八章 新员工开发的方法学习目标第一节 员工组织化的过程第二节 实际工作预览第三节 员工导向本章小结复习思考题案例第九章 老员工的开发方法学习目标第一节 职业规划与职业管理第二节 职业发展模式第三节 职业发展规划与管理第四节 老员工开发的实践活动第五节 老员工开发实践中的问题本章小结复习思考题案例第十章 主管人员的开发学习目标第一节 主管人员开发概述第二节 主管人员开发需求分析方法第三节 主管人员开发方法第四节 国外的主管人员开发本章小结复习思考题案例第十一章 人力资源开发的技术学习目标第一节 需求分析第二节 人力规划技术第三节 教育培训技术第四节 课程设计技术第五节 人力资源开发评估技术本章小结复习思考题案例主要参考文献

<<人力资源开发的理论与方法>>

章节摘录

第一篇 基础理论 第一章 人力资源开发概述 学习目标： 1.了解HRD对于中国经济发展的实际作用与意义； 2.重点掌握HRD的概念、类型、特点与基本功用； 3.明确人力资源开发与人力资源开发学的区别与联系。

什么是人力资源开发（human resource development，以下简称HRD），这是本书应该回答的第一个问题。

本章所讨论的内容主要包括：HRD是什么，HRD的客观基础是什么，HRD有哪些类型，谁是HRD的主体，HRD一般按照什么程序进行，以及HRD起源与发展历程如何等。

第一节 人力资源开发的客观基础 人力资源开发，对于今天的中国来说有着重要而特殊的意义。知识经济时代的到来、走持续性发展道路的理念与中国人口众多的现实，都决定了中国必须走人力资源开发之路。

下面我们将较为详细地论述人力资源开发的客观基础。

一、经济发展的两种战略两种结果，引起人们对人力资源开发的广泛关注 众所周知，第二次世界大战后，德国与日本均沦为战败国，当时两国经济濒临崩溃。但是由于德国与日本早在100多年前就把科学与教育作为兴国之本，战后在十分困难的情况下仍然继承和发扬这一传统，把人力资源开发作为本国经济发展的战略。德国和日本一直存在着人力资源的优势，又保留了一大批具有较高文化水平与生产技能的人才，所以它们资本吸收能力强，外资利用率高，当外部为之提供大量物质资本时，其经济就得到了迅速的发展。

同样，韩国、菲律宾、斯里兰卡、新加坡以及我国的台湾省、香港特别行政区等国家与地区为了发展经济，积极吸收外资，注重人力资源开发，对人力资源开发的投入量是对物质资本投入量的7倍，大力发展教育，有机会进入中等学校的人数超过其人口总数的60%，结果外资利用率高，经济迅速发展，实现了预定的目标。

相反，20世纪四五十年代的一些发展中国家，由于对经济发展采取了与上述国家和地区不同的战略，最后得到了不同的效果。

<<人力资源开发的理论与方法>>

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>