

<<人力资源管理 & 开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理 & 开发>>

13位ISBN编号：9787113076931

10位ISBN编号：7113076939

出版时间：1970-1

出版时间：中国铁道出版社

作者：徐德岭，滕杰，邢洁 编

页数：308

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 & 开发>>

前言

人类社会已经迈入21世纪。

追溯上个世纪，管理理论与实践得到了飞速发展，研究领域不断拓宽，从初期的经验管理到后期的科学管理，从工业化时代的规模经营管理到信息化时代的基于信息基础的企业再造，从注重等级和控制的“金字塔”式组织模式到基于网络和知识的“柔性”组织模式，这些，无论是在管理的理论、思想观念和技术方法上，还是在管理实践上都发生了巨大变化。

在我国实施改革开放政策以来，社会各界掀起了一浪高过一浪的管理热潮，管理学界相继发生了一系列重大的变革。

1994年教育部批准在9所重点高校试点举办工商管理（MBA）硕士研究生教育，现在已经发展到63所；1996年国家自然科学基金委员会管理学科组升格为管理学部；1997年在教育部学科专业目录调整过程中，将管理学从经济学中独立出来，成为与经济学并列的学科门类之一；2002年管理学界的专家首次当选为中国工程院院士。

这些重大的变革标志着管理学科的重要地位得到了我国社会各界的认可。

随着我国市场经济体制的不断完善，以及中国正式加入世界贸易组织（WTO），中国经济要面对国际大市场的竞争，企业要实现国际化经营，管理教育如何迎接新世纪的挑战，适应变化的需要，已经成为我国管理学界亟需研究与探讨的焦点问题之一。

著名管理学家彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）曾经指出：“对我们的社会来说，管理是一种最显著的创新。

”另一著名管理学家亨利·明茨伯格（Henry Mintzberg）也曾指出：“彻底重塑传统管理教育的时代已经来临。

”

<<人力资源管理 & 开发>>

内容概要

《人力资源管理 & 开发》从人力资源管理 & 开发的理论基础、人力资源管理 & 开发的职能分析、人力资源管理 & 开发的管理艺术三部分入手详尽阐述了该门学科的主要内容，每章后丽配有思考题、案例。

《人力资源管理 & 开发》适用于高校经济管理类本科生教学，亦可供人力资源管理领域相关工作者学习使用。

<<人力资源管理 & 开发>>

书籍目录

第一篇 人力资源管理与开发的理论基础第一章 人力资源是企业第一资源第一节 人力资源概述第二节 人力资本理论思考题案例第二章 人力资源管理理论与实践第一节 人力资源管理概论第二节 人力资源管理基本理论与原则第三节 人事管理原理第四节 人力资源管理环境分析与运营模式思考题案例第二篇 人力资源管理与开发的职能分析第三章 工作分析第一节 工作分析概述第二节 工作分析具体实施第三节 工作分析的方法思考题案例附录第四章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 人力资源供需预测与平衡方案第三节 人力资源管理信息系统思考题案例第五章 员工招聘与录用第一节 招聘录用系统设计第二节 员工招聘第三节 员工甄选与录用思考题案例第六章 员工培训与职业发展第一节 员工培训的概述第二节 员工培训的方法第三节 员工培训的过程管理第四节 职业生涯管理思考题案例第七章 绩效考评第一节 绩效考评概述第二节 绩效考评方法第三节 绩效考评过程管理第四节 绩效考核中的问题及对策思考题案例第八章 薪酬管理第一节 薪酬管理概述第二节 薪酬体系设计的基本原则第三节 薪酬方案设计第四节 福利保险管理思考题案例第九章 劳动关系管理第一节 劳动关系第二节 劳动合同及管理思考题案例第三篇 人力资源管理与开发的管理艺术第十章 领导行为与管理决策第一节 领导的特征论和行为论第二节 领导行为的权变理论第三节 管理决策的理论与方法案例第十一章 沟通与群体间动力学第一节 沟通第二节 理解群体第三节 群体动力学理论案例第十二章 团队管理第一节 团队的定义与特征第二节 高效团队的形成与发展第三节 团队管理的途径案例

<<人力资源管理 >>

章节摘录

2. 人力资源的贡献改变了资本所有者与知识所有者之间的博弈关系 由于人力资源对社会经济的特殊贡献, 知识经济时代成为人才主权时代。所谓人才主权时代, 就是人才具有更多的就业选择权与工作的自主权, 而不是被动地适应企业或工作的要求。

企业要尊重人才的选择权和工作自主权, 并站在人才内在需求的角度, 去为人才提供人力资源的产品和服务, 去赢得人才的满意与忠诚。

人才不是简单地通过劳动获得工资性收入, 而是要与资本所有者共享价值创造成果。

具体表现在: (1) 知识与职业企业家成为企业价值创造的主导因素。

企业必须承认知识创新者和职业企业家的贡献和价值, 资本单方面参与利润分享的历史已经结束, 知识创新者和职业企业家具有对剩余价值的索取权, 从而改变了资本所有者和知识所有者之间的博弈关系。

(2) 21世纪, 社会对知识和智力资本的需求比以往任何一个时代都更为强烈, 导致知识创新者和企业家等人才短缺现象加剧。

人才的稀缺性、巨大的增值空间和人力资本的高回报性, 使得: 资本疯狂追逐人才。

正如美国思科公司总裁所言: “与其说我们是在购并企业, 不如说我们是在购并人才。”

人才选择资本。

人才拥有能力选票就拥有了众多的工作选择权。

知识与人才雇佣资本。

在知识创新型企业, 人才通过引入风险资本, 就是用知识雇佣资本, 通过知识转化为资本的方式, 来实现知识的资本化。

3. 人力资源的开发和使用将彻底改变人类社会的生产、生活方式 伴随人力资源的开发和利用, 信息与知识不断积累, 并应用于生产, 将使人类社会的生产和生活方式具有明显的知识化特征。具体表现在: (1) 产业结构“软化”, 使服务业(包括第四产业即知识产业)在国民经济中的比重不断上升, 并且占主导地位。

服务活动在现代企业生产、生活中所起的作用越来越大, 会计、管理、计划、咨询、决策、研究和开发、职工培训等活动已成为企业活动的中心。

同时, 由于高新科技不断涌现, 电脑、通信、航空、航天、医药等新型产业群的迅速崛起带动了一大批与其相关的服务性产业的蓬勃发展, 包括数字经济的崛起。

经济合作与发展组织在其报告中指出, 其成员国的经济比以往任何时候都更加依赖于知识的生产、扩散和应用。

(2) 现代科技革命向社会经济各个领域全方位渗透, 生产方法的知识密集程度越来越高。

在这样的前提下, 传统农业和传统工业部门向自动化、智能化和知识化的方向发展, 计算机控制的自动化生产系统使人们日益从繁重的、重复性的体力劳动中解脱出来。

由此对高度熟练技能的工作人员的需求越来越大, 包括在农田、工厂里操作自动化的体力劳动者也必须是具有较高文化素质的劳动者, 越来越多地在生产中运用智力技术和知识。

许多在工业经济社会以资源和劳动的消耗为主要特征的生产过程也朝着以智能化、知识化和集约化为特征的方向转变, 整个经济活动实现了对现有资源开发与利用的节约。

<<人力资源管理 & 开发>>

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>