

<<人力资源管理概论>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理概论>>

13位ISBN编号：9787122026408

10位ISBN编号：712202640X

出版时间：2008-9

出版时间：化学工业出版社

作者：王晓春 编

页数：292

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>

<<人力资源管理概论>>

内容概要

本书是大学人力资源管理的基础课教材。

作者根据国际上通用的人力资源管理教材的编写框架，并结合中国人力资源管理实践编写而成。

全书共11章，包括人力资源管理概述、人力资源管理理论基础、组织设计、工作分析、人力资源规划、招募与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系、相关专题讨论等。

除了涵盖基本概念、基本原理和实务操作的步骤和流程之外，每章还特设了开篇案例以及章末的两个与本章内容紧扣的案例。

在案例挑选时，注重中外结合，即各章最后的案例一个是国外企业案例，另一个是本土企业案例，且两个案例都附有讨论题，以方便教与学。

全书最后附有专业词汇中英文对照表，可供学习和查寻。

这是一本立足本土、放眼世界、理论与实践紧密结合的人力资源管理教材。

本书既适合大学经济和管理类专业师生作为教材使用，又可作为企业各层管理者了解人力资源管理相关理论和实践的参考书。

<<人力资源管理概论>>

书籍目录

1 导论 1.1 人力资源概述 1.1.1 人力资源的含义与特性 1.1.2 人力资源与人力资本的关系 1.2 人力资源管理概述 1.2.1 人力资源管理的产生 1.2.2 人力资源管理的发展 1.3 战略人力资源管理 1.3.1 战略人力资源管理含义及实施 1.3.2 人力资源管理部门的战略角色与职责 1.3.3 人力资源管理的角色定位 1.4 变化中的人力资源管理环境 1.4.1 全球视角的人力资源管理环境 1.4.2 我国人力资源管理环境变化 本章小结 复习思考题 案例 案例1 “神秘王国”迪斯尼的人力资源管理 案例2 万科HR的三个定位 参考文献2 人力资源管理理论基础 2.1 人性假设理论 2.1.1 “经济人”假设理论 2.1.2 “社会人”假设理论 2.1.3 “自我实现人”假设理论 2.1.4 “复杂人”假设理论 2.1.5 “情感人”假设理论 2.2 激励理论 2.2.1 内容型激励理论 2.2.2 过程型激励理论 2.2.3 行为改造型激励理论 2.2.4 激励理论的整合 本章小结 复习思考题 案例 案例1 星巴克把员工当伙伴 案例2 青田乳胶制品厂的问题 参考文献3 组织设计 3.1 组织设计概述 3.1.1 组织的定义 3.1.2 组织环境 3.1.3 组织设计 3.2 组织设计的流程 3.2.1 组织设计的流程 3.2.2 组织设计的考量维度 3.2.3 组织设计原则 3.3 典型的组织结构类型 3.3.1 组织结构的类型 3.3.2 组织结构的协调与整合 3.4 人力资源部门的结构 3.4.1 人力资源管理职能结构设计 3.4.2 综合性人力资源管理模型与企业战略规划 本章小结 复习思考题 案例 案例1 发展问题、财务问题，还是组织问题？4 工作分析5 人力资源规划6 员工招聘与甄选7 培训与开发8 绩效和理9 薪酬管理10 劳动关系和理11 专题讨论推荐阅读书目及网站专业词汇中英文对照表

<<人力资源管理概论>>

章节摘录

1 导论 1.1 人力资源概述 1.1.1 人力资源的含义与特性 “人力资源”一词据说是美国的制度经济学家康芒斯（John R.Commons）于20世纪20年代前后在其著作《产业信誉》和《产业政府》中率先使用的。

不过，当时人力资源这一概念的含义与我们今天的理解有很大的差别。

一般认为，今天的人力资源概念来自管理大师德鲁克（Peter Drucker）在其1954年出版的《管理实践》中提出并界定的。

在该著作中，德鲁克将人力资源与传统意义上的“人事”区分开来。

他指出，人力资源与其他资源的显著区别在于，资源是人，是管理者必须考虑的具有“专用性资产”的资源，拥有其他资源所不具备的协调能力、融合能力、判断力和想象力，并且对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。

它必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为组织带来可见的经济价值。

这里强调了人力资源的特殊性在于其主观能动性和激励性。

（1）人力资源的含义 在对人力资源进行理解之前，有必要先对资源进行简要的介绍。

资源顾名思义可以解释为“资财的来源”。

对资源的解释因角度而异。

从经济学的角度，资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物，泛指社会财富的源泉。

它分为两类，一类是自然资源，一类是人力资源。

从财富创造的角度，资源是指为了创造财富而投入生产过程的一切要素。

法国经济学家萨伊（Jean-Baptiste Say）认为土地、资本和劳动是构成资源的三要素。

马克思则认为，生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者。

美籍奥裔经济学家熊彼特（Joseph Schumpeter）认为，除了土地、劳动和资本三要素外，还应加上企业家精神。

在人类社会，其他资源要发挥作用，为人类创造价值，离不开人力资源这种特殊的资源。

对人力资源这一概念的界定，学者们并没有达成共识。

不同的学者从不同的视角给出了不同的解释。

我们将这些学者的观点分为个体、组织、社会三个视角介绍。

<<人力资源管理概论>>

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>