

<<人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787122053510

10位ISBN编号：7122053512

出版时间：2009-8

出版时间：化学工业出版社

作者：吴强 编

页数：222

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>

<<人力资源开发与管理>>

内容概要

本书紧扣当前形势，从我国人力资源开发与管理的实际出发，着重阐述了人力资源规划、工作分析与设计、人才招聘与选拔、绩效管理、人员培训与开发、企业薪酬管理、劳动关系与员工关系管理等基本内容。

并坚持体验式训练，努力为高校学生、企业人员及其他社会各界人士提供力所能及的帮助，使他们在掌握人力资源开发与管理的理论之外，提升其人力资源开发与管理的各项技能。

本书针对性、实用性和系统性强，坚持理论联系实际的基本原则，并着重体现了前沿性、实践性、可读性等特点。

本书既可以作为高等院校经济管理类专业的教材，也能满足不同层次企业管理者学习的需要。也适合社会各界对人力资源开发与管理感兴趣人士的学习需要。

<<人力资源开发与管理>>

书籍目录

绪论 人力资源开发与管理：赢得竞争优势 【学习目标】 一、成功企业的典型特征 二、人力资源开发与管理对战略的重要性 三、人力资源部的职责与组织结构 四、人力资源管理应具备的基本素质 五、美国的人力资源管理模式 六、日本的人力资源管理模式 七、德国的人力资源管理模式 八、我国的人力资源开发与管理 九、人力资源开发与管理的发展趋势 【本章小结】 【课后思考与练习】 【本章体验式训练】

第一章 人力资源开发与管理概述 【学习目标】 第一节 人力资源的基本概念 一、人力资源的含义 二、人力资源的特征 三、人力资源的数量与质量 四、人力资源与人力资本 第二节 人力资源开发与人力资源管理 一、人力资源开发 二、人力资源管理 三、人力资源开发与人力资源管理的关系 第三节 人力资源开发与管理的原理 一、人力资源开发与管理的历程 二、人力资源开发与管理的原理 【本章小结】 【课后思考与练习】 【本章体验式训练】

第二章 人力资源规划 【学习目标】 第一节 人力资源规划概述 一、人力资源规划的含义 二、人力资源规划的内容 三、人力资源规划的作用和效果 四、人力资源规划的功能 五、做好人力资源规划需要处理的六方面问题 六、制定人力资源规划方案的原则 第二节 人力资源的预测 一、人力资源的需求预测 二、人力资源的供给预测 三、人力资源平衡 第三节 人力资源规划的编制、控制和评定 一、人力资源规划的编制过程 二、人力资源信息系统的建立 三、人力资源供应的执行、控制和评价 【本章小结】 【课后思考与练习】 【本章体验式训练】

第三章 工作分析与设计 【学习目标】 第一节 工作分析概述 一、工作分析的概念 二、工作分析的相关术语 三、工作分析需收集的信息 四、工作分析的目的 五、工作分析的意义 六、工作分析的原则 七、工作分析的流程 第二节 工作分析的方法 一、员工记录法 二、观察法 三、面谈法 四、问卷法 五、主题专家会议法 六、文献分析法 七、关键事件法 第三节 工作说明书的编制 一、工作说明书的内容 二、工作说明书编制准则 三、工作说明书编写步骤 第四节 工作设计 一、工作设计的内涵和内容 二、工作设计需要考虑的因素 三、工作设计的步骤 四、工作设计的方法 【本章小结】 【课后思考与练习】 【本章体验式训练】

第四章 人员的招聘与选拔 第五章 绩效管理 第六章 人员培训与开发 第七章 企业薪酬管理 第八章 劳动关系与员工关系管理 第九章 全球化的人力资源开发与管理 参考文献

<<人力资源开发与管理>>

章节摘录

第一章 人力资源开发与管理概述 第一节 人力资源的基本概念 四、人力资源与人力资本 诺贝尔经济学奖获得者西奥多·W·舒尔茨在1960年出任美国经济学会会长时，发表了《人力资本投资》的就职演说，该演说系统地阐述了人力资本理论。

舒尔茨认为，人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，是另一种形态的资本，与物质资本共同构成了国民财富，而这种资本的有形形态就是人力资源。该理论突破了传统理论中资本只是物质资本的束缚，将资本划分为人力资本和物质资本两种资本形态，从全新的视角来研究了经济理论与经济实践。

人力资本理论认为，物质资本主要指现有物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等。

而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行普通教育、职业培训等支出和其在接受教育的机会成本等价值在生产者身上的凝结，它表现在蕴含于人身中的具有经济价值的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质等质量因素的总和。

人力资源与人力资本虽然在内容和形式上有一定的相似性，但就其内涵和本质而言，二者还是具有明显的差别，舒尔茨把这种差别归为以下四个方面。

1.两者的概念范围不同 人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。

自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体；资本性人力资源是指经过普通教育、职业培训、健康与迁移等投资而形成的人力资源。

人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。

人力资本存在于人力资源之中。

<<人力资源开发与管理>>

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>