第一图书网, tushu007.com

<<人力资源战略与规划（第二版）(教 >

图书基本信息

书名：<<人力资源战略与规划（第二版）(教育部面向21世纪人力资源管理系列教材；“ 十一五 ”国家级规划教材）>>

13位ISBN编号：9787300089812

10位ISBN编号：730008981X

出版时间：2008-3

出版时间：人民大学

作者：赵曙明 编

页数：243

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

内容概要

世上惟一不变的就是变化。
企业经营环境的不稳定性，导致人力资源战略和人力资源规划在人力资源管理中日益凸现出特殊的重要性。
《人力资源战略与规划》一书尝试将人力资源战略与人力资源规划联系起来，从人力资源环境分析、制定人力资源战略、进行人力资源供给和需求预测、制定人力资源规划方案，以及人力资源战略与规划的评价和控制等方面，构建一个统一的人力资源战略与规划体系。
目前，人力资源战略是学术界和企业界关注的热点，但国内还很少有教科书对它进行专门介绍。
本书从人力资源战略的构成和分类、人力资源战略与企业战略的协调，以及人力资源战略与企业竞争优势的获取等方面，对其进行了介绍；从人力资源规划的基本概念、人力资源存量分析、人力资源需求预测、人力资源供给预测、制定人力资源规划体系等方面详细介绍了人力资源规划的各种理论和方法。
本书适合于作为人力资源管理和相关专业的本科生、研究生的教学用书。

作者简介

赵曙明，现任南京大学商学院院长、教授、博士生导师、江苏省人力资源学会会长及江苏省企业管理协会、企业家协会副会长。

赵曙明教授1977年毕业于南京大学英文专业；1981年留学美国，1983年获硕士学位；1987年再度赴美，师从当代管理学大师彼得·德鲁克教授和杰克·舒斯

书籍目录

第一章 导论 第一节 人力资源战略与规划的产生和发展 第二节 人力资源战略与规划的概念 第三节 人力资源战略与规划的意义、作用和过程第二章 人力资源环境分析 第一节 人力资源环境分析概述 第二节 人力资源环境分析的基本方法 第三节 人力资源外部环境分析 第四节 人力资源内部环境分析 第三章 人力资源战略 第一节 人力资源战略产生的环境 第二节 人力资源战略形成的影响因素 第三节 人力资源战略的形成模式 第四节 人力资源战略的构成 第五节 人力资源战略的分类 第六节 雇主品牌第四章 企业战略与人力资源战略 第一节 企业战略 第二节 人力资源战略的选择 第三节 人力资源战略与企业战略的协调 第四节 人力资源战略与竞争优势第五章 人力资源规划 第一节 人力资源规划的含义和种类 第二节 人力资源规划的内容和过程 第三节 人力资源规划的影响 第四节 人力资源信息系统第六章 人力资源存量分析 第一节 外部人力资源存量分析 第二节 内部人力资源存量分析第七章 人力资源需求预测 第一节 人力资源需求的影响因素 第二节 工作分析与人力资源需求 第三节 企业战略与人力资源需求 第四节 人力资源需求预测方法第八章 人力资源供给预测 第一节 人力资源需求与供给的影响因素 第二节 内部劳动力市场分析 第三节 外部劳动力市场分析 第四节 内部人力资源供给预测 第五节 外部人力资源供给预测第九章 制定人力资源规划体系 第一节 人力资源规划编制概述 第二节 人力资源招聘任用规划 第三节 人力资源培训规划 第四节 员工职业生涯规划 第五节 人力资源流动规划 第六节 人力资源薪酬福利规划第十章 人力资源规划的评价与控制 第一节 人力资源规划的评价与控制的目的 第二节 人力资源规划的评价与控制的要求 第三节 人力资源规划的评价与控制的过程 第四节 人力资源规划的评价与控制的主要方法参考文献后记

章节摘录

第一章 导论 第一节 人力资源战略与规划的产生和发展 一、人力资源战略与规划产生的环境 (一)不断变化的人力资源环境 21世纪的企业面临着前所未有的变革和激烈的竞争。经济全球化、信息技术的飞速发展、经营的顾客导向和价值链的整合观念转变等，尤其值得人们关注。

1. 经济全球化 经济全球化已彻底改变了竞争的边界，使企业面临着前所未有的挑战。全球化蕴涵着对新市场、新产品、新观念、企业竞争力和经营方式的新思考。

一个成功的全球化企业应该具备独特的技能和视野；能感知到世界市场和产品的微妙差别；了解并理解世界范围内各种不同的文化和宗教的差异，及其对产品和服务的影响力；能在全球范围共享信息；能采取有效的激励政策来鼓励全球员工，并在世界范围共享自己的构想与智慧；能创建一种观念，保证既尊重各地的条件，又相互借鉴各自的全球经验等。

为在全球化背景下获取竞争优势，企业还要建立一个复杂的、由世界各地区优势交织而成的网络。这个网络应保证一个地方的技术发明能在全球范围内共享；世界范围内的产品、人员、信息和创意能依赖网络迅速流动，满足各地的需求；能形成全球性规模经济和地方性灵活反应这样一种看似矛盾的管理方式；实现全球思维和当地行动的结合等。

这些都是全球化给企业带来的挑战，要求企业各部门的管理者和人力资源从业人员，以一种新的全球思维方式重新思考企业人力资源的角色与增加价值问题，建立新的模式和流程来培养全球性的灵敏嗅觉、效率和竞争力。

2. 高新技术的迅猛发展 电子通信、计算机、国际互联网和其他互动技术的迅猛发展，消除了企业之间和人们之间在地理上的隔离，让世界变得更小，创造了一个不受地理边界限制与束缚的全球工作环境和视野。

因此，新技术的飞速发展，不仅提高了企业的经营生产效率，大大降低了交易费用，而且对企业管理方式产生了巨大冲击：例如，通信设施和电脑网络的普及改变了企业的市场营销理念和方式；计算机网络和技术的运用，客观上重新分配了企业的内部权力；通信手段和网络技术的发展，使顾客和员工能在获得更多相关信息的基础上，提高反应速度和灵活性，创造更多的机会。

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