第一图书网, tushu007.com

<<战略性人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<战略性人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787300120669

10位ISBN编号：7300120660

出版时间：2010-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：方振邦

页数：487

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

前言

20世纪90年代以来，随着知识经济和信息技术的蓬勃发展，人力资源已经成为促进社会与经济发展的第一资源，各类组织也越来越重视人力资源的开发与管理。
面对瞬息万变且异常复杂的竞争环境，组织固守传统人力资源管理的“陈规”将会“作茧自缚”，难以获得永续生存与跨越式发展。
因此，国内外许多优秀组织进一步探索战略性人力资源管理实践，将人力资源作为战略决策的核心要素，不断提升人力资源管理层次、拓展人力资源管理职能。
它们通过将人力资源管理与组织的使命、核心价值观、愿景与战略等有机融合，与组织架构、文化等协调配合，充分发挥人力资源战略的导向作用，促使人力资源管理各项活动相互匹配、共同聚焦于组织战略目标的实现，从而提升组织的持续竞争优势。
战略性人力资源管理是现代人力资源管理发展的一个新阶段，也将是21世纪人力资源管理的主流。
在这样一个新的发展阶段，人力资源管理无论是在管理的理念和目标、性质和深度，还是在管理的角色和职能、方式和方法等诸多方面都凸显出新的变化和特色。
只有系统学习与全面掌握战略性人力资源管理的基本理论与实务，才能保障战略性人力资源管理顺利高效的实施，并切实提高组织的人力资源管理水平。
本书可作为管理学专业的本科生专业课教材以及研究生入学考试专业参考书。
从内容上看，本书在参考同类教材逻辑结构与内容体系、吸收国内外优秀理论成果和最新学术观点的基础上，涉及战略性人力资源管理的战略层面、组织层面与职能层面，系统全面地介绍战略性人力资源管理的基本理论、实务、工具与技术等。
本书内容丰富、阐释深入，不仅可供人力资源管理专业的学生和初次接触人力资源管理工作的人士作为系统学习人力资源管理知识的教材，而且对不同行业各级管理者的管理实践同样有着积极的指导意义，可作为其丰富人力资源管理知识的参考书籍。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书在参考同类教材逻辑结构与内容体系、吸收国内外优秀理论成果和最新学术观点的基础上，涉及战略性人力资源管理的战略层面、组织层面与职能层面，系统全面地介绍战略性人力资源管理的基本理论、实务、工具与技术等。
本书内容丰富、阐释深入，不仅可供人力资源管理专业的学生和初次接触人力资源管理工作的人士作为系统学习人力资源管理知识的教材，而且对不同行业各级管理者的管理实践同样有着积极的指导意义，可作为其丰富人力资源管理知识的参考书籍。

书籍目录

第1章 导论 第1节 人力资源概述 第2节 人力资源管理概述 第3节 战略性人力资源管理概述第2章 人力资源战略与规划 第1节 战略管理概述 第2节 人力资源战略 第3节 人力资源规划第3章 组织架构及设计 第1节 组织架构的含义与类型 第2节 组织设计概述 第3节 组织设计的关键因素与权变因素第4章 组织文化 第1节 组织文化概述 第2节 组织文化建设 第3节 组织文化与人力资源管理第5章 工作设计与工作分析 第1节 工作设计 第2节 工作分析概述 第3节 工作分析的程序和工作说明书的编写 第4节 工作分析的方法第6章 胜任素质 第1节 胜任素质概述 第2节 胜任素质模型概述 第3节 胜任素质模型的建立 第4节 胜任素质模型的应用第7章 招募与甄选 第1节 员工招聘概述 第2节 员工招募的渠道与方法 第3节 员工甄选测评的方法与技术第8章 职业生涯管理 第1节 职业生涯管理概述 第2节 职业生涯管理理论 第3节 职业生涯规划与管理第9章 培训与开发 第1节 培训与开发概述 第2节 培训与开发的程序 第3节 培训与开发的主要方法 第4节 管理人员培训与开发第10章 绩效管理 第1节 绩效管理概述 第2节 战略性绩效管理 第3节 绩效管理的环节 第4节 绩效评价的方法第11章 薪酬管理 第1节 薪酬管理概述 第2节 基本薪酬体系 第3节 绩效薪酬体系 第4节 员工福利管理第12章 劳动关系管理 第1节 劳动关系概述 第2节 劳动合同管理 第3节 工作时间与劳动保护 第4节 劳动争议处理第13章 员工流动管理 第1节 员工流动概述 第2节 员工流动的理论基础 第3节 员工流动管理第14章 员工激励 第1节 员工激励概述 第2节 激励理论及应用 第3节 员工激励的主要方法第15章 国际人力资源管理 第1节 国际人力资源管理概述 第2节 国际人力资源管理的跨文化视角 第3节 国际人力资源管理的内容第16章 人力资源外包 第1节 人力资源外包概述 第2节 人力资源外包的实施第17章 电子化人力资源管理 第1节 电子化人力资源管理概述 第2节 电子化人力资源管理系统结构与功能模块 第3节 电子化人力资源管理系统开发与实施参考文献

章节摘录

插图：资本理论，人力资源的概念更加深入人心，对人力资源的研究也越来越多。
至今，对于人力资源的含义，学者们见仁见智，概括起来，主要有两类解释，即“能力观”与“人员观”。
“能力观”从能力的角度来界定人力资源的含义，认为人力资源是指人的能力或潜力。
持这种观点的人占了较大的比例。
例如：（1）人力资源指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。
（2）人力资源是在一定区域范围内，可以被管理者运用以产生经济效益和实现管理目标的体力、智能与心力等人力因素的总和及其形成基础，包括知识、技能、能力与品性素质等。
（3）人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。
“人员观”是从人员或人口的角度来界定人力资源的含义，认为人力资源就是具有劳动能力的全部人口或人员。
例如：（1）人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。
（2）人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。
“能力观”更接近人力资源的本质，因为人只有具备了一定的能力或素质，才能创造财富。
可以说，人力资源的本质就是能力，而人只不过是能力的载体而已。
此外，界定人力资源的概念必须考虑到组织的战略目标。
基于此，我们将人力资源定义为：人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有的，能够支持组织目标实现的体力和脑力的总和。
这个解释包含以下几个要点：第一，人力资源的本质是人的脑力和体力的总和，统称为劳动能力。
第二，人的劳动能力要与组织的目标发生联系，必须支持组织目标的实现。
第三，人的劳动能力必须是组织所拥有的，这里的“组织”可以大到一个国家或地区，也可以小到一个企业或作坊。

编辑推荐

《战略性人力资源管理》：21世纪人力资源管理系列教材

第一图书网, tushu007.com

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