

<<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：9787302271789

10位ISBN编号：730227178X

出版时间：2012-4

出版时间：清华大学出版社

作者：张德 编

页数：398

字数：602000

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

本书全面系统地介绍了人力资源开发与管理知识体系。全书共16章，包括人力资源开发与管理导论、人力资源开发与管理的基本原理、人力资源管理的基础工作、人力资源计划、人员招聘与人才测评、人员使用与调配、人力资源风险、绩效管理、薪酬管理、人员培训、职业管理、劳动关系、组织文化建设、领导者与人力资源开发和管理、人力资源的跨文化管理、21世纪的人力资源开发与管理。

《人力资源开发与管理（第4版）》是作者20多年教学经验的总结，遵循“顶天立地”的写作原则：所谓“顶天”即与人力资源领域的最新研究成果接轨，内容和观念“新”；所谓“立地”即立足于中国的人力资源管理实践，内容体现中国特色，表述方法和案例面向解决中国的管理问题，内容和方法“实”。

《人力资源开发与管理（第4版）》自出版以来始终畅销不衰，第四版是在2007年出版的第三版的基础上修订而成的。

其读者对象远不止MBA学生，还适合于经济管理专业和公共管理专业的本科生、研究生，各类管理干部学院和高级经理培训班的学员，政府部门、企事业单位的管理者，以及想扩充和更新人力资源开发与管理知识的朋友。

## <<人力资源开发与管理>>

### 作者简介

张德，清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系原主任、教授、博士生导师。

主要研究方向为组织文化、人力资源开发与管理、组织行为学、企业管理合理化。

已在报刊上发表论文233篇，出版著作25本，其代表作为《从科学管理到文化管理》、《中国企业文化——现在与未来》、《组织行为学》、《人力资源开发与管理》、《现代管理学》、《组织文化建设》、《和谐管理》等。

主持和参加过5项国家自然科学基金项目、5项国家社会科学基金项目。

提出的经验管理、科学管理、文化管理“管理模式的三阶段”理论，在企业界和学术界得到广泛认同。

注重将理论研究与应用研究相结合，已为57家企业进行管理咨询。

先后被聘为中国企业文化研究会常务理事、学术委员会委员，北京企业建设协会副会长、特邀研究员，中国人才研究会常务理事，中国劳动学会常务理事、学术委员会委员，中国人力资源开发研究会常务理事，美国人力资源开发学会会员。

2004年荣获亚太人力资源研究协会、香港人力资源管理学会、中华人力资源管理协会及《财智》杂志（中国）联合评选的“2004年中国杰出人力资源教育精英奖”。

2008年荣获中国企业评价协会、中国人力资源开发研究会等联合评选的“第三届中国人力资源管理十佳人物大奖”。

2011年被教育部聘为《组织行为学》教材编写课题组首席专家。

## <<人力资源开发与管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 人力资源开发与管理导论

##### 第一节 人力资源开发与管理含义和特点

- 一、人力资源的含义
- 二、人力资源的特点
- 三、人力资源开发与管理含义
- 四、人力资源开发与管理特点

##### 第二节 人力资源开发与管理的目标和任务

- 一、取得最大的使用价值
- 二、发挥最大的主观能动性
- 三、培养全面发展的人

##### 第三节 从管理的软化看人力资源开发与管理的兴起

- 一、从经验管理、科学管理到文化管理
- 二、人力资源开发与管理的兴起

##### 第四节 从改革开放看中国企业的人力资源开发与管理

- 一、世界竞争力排行榜的启示
- 二、中国企业人力资源开发与管理现状

#### 复习题

#### 思考题

#### 第二章 人力资源开发与管理的基本原理

#### 第三章 人力资源管理的基础工作

#### 第四章 人力资源计划

#### 第五章 人员招聘与人才测评

#### 第六章 人员的使用与调配

#### 第七章 人力资源风险

#### 第八章 绩效管理

#### 第九章 薪酬管理

#### 第十章 人员培训

#### 第十一章 职业管理

#### 第十二章 劳动关系

#### 第十三章 组织文化建设

#### 第十四章 领导者与人力资源开发和管理

#### 第十五章 人力资源的跨文化管理

#### 参考文献

## &lt;&lt;人力资源开发与管理&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：第一章 人力资源开发与管理导论 本章学习目标 1.人力资源开发与管理的基本概念 2.人力资源开发与管理产生的历史背景 3.我国企业人力资源开发与管理现状 第一节 人力资源开发与管理含义和特点 一、人力资源的含义 所谓人力资源是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。

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量的。

人力的最基本方面包括体力和智力。

如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四个方面。

人力资源数量构成包括八个方面。

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人，构成就业人口的总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称做“求业人口”或“待业人口”，它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

人力资源的构成如图1—1所示。

二、人力资源的特点 要进行社会生产，就必须具备人、财、物三种基本资源。

由于财力（即资金）是人力和物力的货币表现，因此，社会生产的最基本要素或基本资源，就是人力和物力。

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分，有以下六个特点。

1. 人力资源的生物性 人力资源存在于人体之中，是有生命的“活”资源，与人的自然生理特征相联系。

2. 人力资源的能动性 人不同于自然界的其他生物，因为他具有思想、感情，具有主观能动性，能够有目的地进行活动，能动地改造客观世界。

人具有意识。

这种意识不是低级水平的动物意识，而是对自身和对外界具有清晰看法的、对自身行动作出抉择的、调节自身与外部关系的社会意识。

由于作为劳动者的人具有社会意识，并在社会生产中处于主体地位，因此表现出主观能动作用。

<<人力资源开发与管理>>

编辑推荐

<<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>