

<<人力资源发展战略>>

图书基本信息

书名：<<人力资源发展战略>>

13位ISBN编号：9787308051521

10位ISBN编号：7308051528

出版时间：2007-7

出版时间：浙江大学出版社

作者：索弗

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>

<<人力资源发展战略>>

内容概要

本书重新检阅了人力资源发展(HRD)领域，展示了HRD广阔的研究与应用范围。书中主要针对澳大利亚HRD领域的发展进行了阐述，同时兼顾了国际上HRD的发展状况。本书中HRD的基本含义是“帮助”，帮助个人、小组、团队、部门，以及公共和私立组织机构开发它们的全部潜能。

本书通过将“HRM选择”和“IR选择”定义为人力资源发展的主要方式，阐述了一种不同的HRD方法。在采用这种HRD方法时，本书利用了历史、管理学、社会学、心理学和教育学等社会科学文献，涵盖了对公司战略、组织分析和人事管理的理解等诸多内容。

<<人力资源发展战略>>

书籍目录

导论

第一部分 研究视角

第一章 新千年、全球化与人力资源发展

全球化发展：机遇还是威胁

什么是全球化

其他全球化趋势

全球化发展的影响

信息技术革命

全球化和人力资源发展

第二章 近年来澳大利亚的微观经济改革

简介

六项微观经济改革

个案研究：42家澳大利亚公司的商业分析

第三章 人力资源管理、人力资源发展和劳资关系

管理—人力资源管理(HRM)

HRM、HRD和IR的概念

战略选择

战略选择是统一 HRM—HRD—IR的基础

结论

第二部分 角色选择

第四章 HRD领域中研究者、评价者和营销者的角色

从知识工作到知识发展

知识发展与研究的关系

三种研究角色

HRD研究的种类

研究角色的能力框架

HRD研究角色的未来发展

结论

第五章 HRD从业者的角色：变革推动者

变革的本质

HRD与变革

HRD从业者的角色变化

结论

第六章 需求分析、项目设计和开发

需求分析

需求类型

明确绩效差距

个案分析：管理发展项目

结论

第七章 培训

什么是培训

培训者的能力

为组织的发展而培训

第八章 评估

评估的定义和内容

<<人力资源发展战略>>

评估能力

为组织的发展而评估

第九章 促进

什么是促进

促进的流畅性

促进者的能力

促进成人学习

促进组织的发展

第十章 训练

为什么要训练

什么是训练, 它有何作用

训练如何不同

训练的起源

训练的范畴: 四种不同的训练角色

控制范围和角色选择

训练与持续学习

组织训练成功的其他因素

结论

角色扮演回顾

个案研究: 全员参与

第十一章 人力资源发展管理

管理行为: 旧瓶装新酒

角色

管理能力

澳大利亚的管理人员

管理功能

选择组织结构

培训管理

生产力因素

提高生产力等于加强学习

涉及生产力的人力资源发展

生产力和利润

21世纪的组织

第三部分 实践选择

第十二章 计划: 另一种学习形式

不作计划的范型

计划就是创造

形成性计划

处方式计划

失败后计划

传统计划: 没有学习与自主的地位

战略性计划

战略性计划的十大弱点

在计划中学习, 计划就是学习

循环学习计划

计划学习: 第三个黄金时代的关键技能

结论

<<人力资源发展战略>>

第十三章 工作场所促进的价值管理

历史分析

功能分析的重要性

进行价值管理研讨

案例分析

价值管理案例研究的经验教训

工作场所促进

结论

第十四章 运用绩效技术提高工作绩效

什么是绩效管理

绩效管理的功能

绩效管理的四个主要阶段

人力绩效技术：HRD从业人员如何采取行动

人力绩效改进的一种模式

Rummler模式

如何将模式应用于绩效管理

第十五章 团队的真谛

团体合作的定义

团队合作的起源

团体动力学

工作的多变本质

团队的类型

团队建设和维护

团队管理，团队领导

团队的有关问题

最佳实践

对团队合作的质疑

21世纪的工作，21世纪的团队合作

虚拟团队和远程工作

结论

第十六章 发展和管理的多样性

什么是多样性

为何欢迎多样性

作为机会平等和肯定性行动基础的多样性

多样性的广义范畴

多样化新途径

多样化的建设

小组战略与小组问题

重构：建构多样性的途径

结论

第十七章 行动学习

行动学习的框架

组织中采用行动学习的理论假设

行动学习的方法论

行动学习的应用

行动学习的缺陷

成功的行动学习项目的特征

<<人力资源发展战略>>

个例分析

作为管理和团队发展手段的行动学习

第十八章 组织转型的工具

变革尺度

变革管理的途径

变革管理的模式

变革的手段

结论

第十九章 最佳实践：创建学习型组织

为何组织学习是关键

学习型组织“新”在何处

理解学习型组织的系统方法

学习型组织的系统模式

成为学习型组织

结论

后记

参考文献

译者后记

<<人力资源发展战略>>

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>