

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787310027798

10位ISBN编号：7310027795

出版时间：2008-3

出版时间：南开大学出版社

作者：戴昌钧 编

页数：317

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>

<<人力资源管理>>

内容概要

“现代管理书库”将以大学本科的教学需要为立足点，兼顾MBA的培训需要。从管理学科知识框架体系入手，先组织编写出版管理基本理论（如管理学、战略管理、管理伦理等）和核心业务领域（如人力资源、财务、生产、营销等）的管理教材，然后不断向广度和深度拓展，形成系列。

《现代管理书库?教材系列?人力资源管理（第2版）》系侧重于对管理理论和实践工作者的新思维的启迪和新观念的传播。

《现代管理书库?教材系列?人力资源管理（第2版）》主要介绍了人力资源管理的理论基础及企业实践；人力资源计划；职务分析；员工招聘；人力资源开发——激励；人力资源开发——教育培训；员工薪金报酬系统；绩效评估；人才培育与管理；团队建设；职业生涯管理；人力资源的标杆管理；跨国公司的人力资源管理等内容。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 导言第一节 以人为核心的管理时代——历史的回顾第二节 企业人力资源管理的基本框架第三节 环境的变革及人力资源管理所面临的挑战进一步的阅读材料案例讨论：发达国家企业人力资源管理变革复习思考题第二章 人力资源管理的理论基础及企业实践第一节 人的行为假设及管理模式第二节 国外人力资源管理的企业实践第三节 中国企业的人力资源管理实践进一步的阅读材料案例讨论：日本大金工业株式会社的经营之道复习思考题附录：管理思想检验问卷第三章 人力资源计划第一节 人力资源计划概况第二节 人力资源的供需预测与平衡第三节 人力资源信息系统进一步的阅读材料案例讨论：预测对安装工的人力资源需求复习思考题第四章 职务分析第一节 职务分析的概述第二节 职务分析的方法第三节 职务说明书进一步的阅读材料案例讨论：诊断HI公司的职务分析复习思考题第五章 员工招聘第一节 员工招聘概述第二节 员工的来源与招聘方式第三节 员工的选拔第四节 影响招聘的因素进一步的阅读材料案例讨论：微软与丰田的招聘实践复习思考题第六章 人力资源开发——激励第一节 人力资源心理开发与激励的内涵第二节 一些主要的激励理论第三节 奖励——人力资源管理的激励方法进一步的阅读材料案例讨论：态度的突然转变复习思考题第七章 人力资源开发——教育培训第一节 新员工工作定位及职务培训第二节 员工的继续培训第三节 培训方法第四节 培训的几个原则进一步的阅读材料案例讨论复习思考题第八章 员工薪金报酬系统第一节 基本工资体系第二节 奖金激励体系第三节 员工福利体系进一步的阅读材料案例讨论：Oglethorpe大学功劳薪金计划复习思考题第九章 绩效评估第一节 绩效评估的基本原理与意义第二节 绩效评估的方法第三节 绩效评估中存在的问题进一步的阅读材料案例讨论：希望集团的绩效考核激励法复习思考题第十章 人才培育与管理第一节 人才的发现与培育第二节 人才的使用与管理原则第三节 中国历史上人才管理的优秀案例进一步的阅读材料案例讨论：明基——留住员工大脑的知识管理复习思考题第十一章 团队建设第一节 团队与团队建设第二节 团队建设的基础——群体动力和群体心理第三节 团队建设与员工参与管理第四节 团队建设与培育文化氛围进一步的阅读材料案例讨论：金地——团队的再塑、提升复习思考题第十二章 职业生涯管理第一节 职业生涯与职业生涯管理第二节 员工职业生涯的自我管理第三节 职业生涯规划 and 员工职业生涯途径管理第四节 按职业生涯周期的员工管理进一步的阅读材料案例讨论：职业途径管理复习思考题第十三章 人力资源的标杆管理第一节 人力资源标杆管理的程序第二节 人力资源标杆管理的框架第三节 人力资源标杆管理的工具——指标体系第四节 美国人力资源的基准第五节 人力资源标杆管理的作用进一步的阅读材料复习思考题附录：人力资源标杆管理问卷第十四章 跨国公司的人力资源管理第一节 跨国公司人力资源管理的特殊问题——不同文化环境第二节 跨国公司管理人员选拔与招聘第三节 跨国公司国际管理人员的培训与发展第四节 跨国公司国际管理人员的评价与工资待遇第五节 跨国公司驻外劳工管理进一步的阅读材料案例讨论：关于海尔的跨文化人力资源管理复习思考题参考文献

<<人力资源管理>>

章节摘录

第一章 导言 第一节 以人为核心的管理时代——历史的回顾 一、经济学的观点 一、经济学的观点 在西方经典经济学中，一直是将人视为与资本、土地并列的生产要素，并与物质要素一样服从边际报酬递减规律。

甚至到20世纪50年代，西方的经济增长理论仍然将资本视为后发展国家经济起飞的瓶颈，认为只要有充足的资本便能实现经济腾飞。

到了60年代，T·舒尔茨提出的人力资本理论指出，对人的投资，包括教育、卫生、保健等，可以获得更高的资金回报率。

虽然这一理论仍然以“资本”这一要素形式来表述，并且所追求的依然是冷冰冰的经济利益，但是理论的本质却是将人的特殊性与物质要素区分开来了。

在这里，我们将人力资本理论的基本观点概括如下，这对于理解人力资源管理会有所帮助。

人力资本就是指依附于人体体力和智力所具有的劳动(包括体力劳动和脑力劳动)价值总和。

这个定义至少可理解和延伸为如下六层意思：一是人力资本是依赖于人们的体力和脑力，因而凡具有劳动能力的劳动者都具有人力资本的依附基础。

二是人们的体力和智力是由营养、保健、医疗和教育、培训、自学等形成的，需要花费资金，即投资形成的。

三是人力资本是通过人的有效劳动创造的价值体现出来的。

四是按照市场经济法则，谁投资谁受益。

五是所有劳动者在劳动过程中所获得社会给予的工资、福利、社会保障等，至少要等价于他们个人的平均投资成本。

六是人力资本对于个人包括了从小到大直到老年，从投资、产出直到分配，从获得、增长直到降低、消失的全过程。

20世纪80年代末，美国经济获得了前所未有的活力，这主要得力于大批高科技小企业。

这批高科技企业，使得美国经济结构发生了深刻的变化，意味着知识经济时代已经到来。

知识成为新时代中最主要的生产要素，从而使创造、掌握、应用知识的人在现代经济活动中已占有了绝对的主导地位。

知识的报酬递增规律 使得人的作用发生了实质性的变化。

.....

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>