

<<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：9787501792764

10位ISBN编号：7501792763

出版时间：2009-7

出版时间：中国经济出版社

作者：王惠琴 编

页数：259

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

21世纪是知识经济时代，知识经济时代竞争的关键是人才。

现代管理大师彼得·德鲁克在其著作《知识管理》中指出：“在知识经济时代，作为知识拥有者和载体的人力资源占着举足轻重的地位。

”安德鲁·卡内基曾说过：“如果将我所有的工厂、设备、市场、资金全部夺去，但只要保留我的组织人员，四年之后，我仍将是一个钢铁大王。

”这充分说明了人力资源是企业生存和发展的战略性资源。

在日益激烈的竞争环境下，谁能吸引人才、留住人才、培养人才、使用好人才，谁就能在竞争中立于不败之地。

因此，科学管理人力资源已成为企业发展的当务之急。

由此也引起了社会对人力资源管理从业人才的需求增加，从而使人力资源管理的教学和培训也受到了广泛的重视。

我们根据高职教育的特点和社会对人力资源管理从业人员应具备的素质和技能，结合以工作过程为导向的课程改革要求，以人力资源管理各项职能活动为基础来组织本书的理论框架，以人力资源管理工作的各项技能来组织实务操作。

本书共分为八章，依次为人力资源管理概述、工作分析、人力资源战略与规划、招聘管理、培训与发展管理、绩效管理、薪酬管理和劳动关系。

教材中穿插的管理故事、知识链接、知识拓展、实例体验等大大增加了教材的趣味性和可读性。

每章后的实训项目有效地解决了管理类课程因实训条件缺、实训组织难而导致理论与实践脱节、学生动手能力差的问题，有效地培养了学生的实践应用能力与操作技能。

本教材既可作为高职高专院校教学用教材、自学考试参考用书，也可作为企业人力资源管理培训用书。

。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理概念 第二节 人力资源管理的内容、功能与角色 第三节 人力资源管理的演变第二章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析的过程 第三节 工作分析的方法第三章 人力资源战略与规划 第一节 人力资源战略 第二节 人力资源规划 第三节 人力资源规划的程序 第四节 人力资源的预测方法第四章 招聘管理 第一节 招聘管理概述 第二节 员工招募 第三节 员工甄选 第四节 员工录用与招聘评估第五章 培训与开发管理 第一节 员工培训概述 第二节 员工培训的流程 第三节 员工培训的类型 第四节 员工培训的方式与方法 第五节 职业生涯管理第六章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效考评 第三节 绩效反馈面谈与应用第七章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬体系设计 第三节 薪酬管理的内容 第四节 薪酬制度 第五节 特殊人员的薪酬管理第八章 劳动关系管理 第一节 劳动关系管理概述 第二节 劳动合同管理 第三节 劳动纪律管理与劳动争议管理参考文献

章节摘录

第一章 人力资源管理概述 【开章案例】 人力资源开发是第一发展战略 Y软件（集团）有限公司（以下简称“Y公司”）是北京新技术产业开发试验区（中国硅谷）的民营高科技企业。

自1988年12月创立以来，Y公司凭借其一流的软件技术和产品、真诚可靠的服务，发展成为目前中国最大的财务及企业管理软件公司，是CCID调查评定的1996、1997年度中国本土最大的独立软件厂商，是中国第一家通过ISO9001国际质量体系认证的软件企业。

Y公司总体结构分为集团总部和地区分公司两大部分。

集团总部共有员工500人，其中50%以上为软件开发人员。

全国从事该公司软件营销服务的总人数超过3000人。

针对软件行业及本企业的人才管理特点，Y公司提出将人力资源开发作为第一发展战略，并形成了一套独特的管理模式。

一、丰富而务实的企业文化内涵 （一）企业文化背景与人才招聘策略 企业文化以人为本。

人力资源管理的核心前提是吸引人才。

随着软件行业的竞争日益激烈，一场人才争夺战已经拉开了序幕。

对此，Y公司也感到了巨大的压力。

但是公司决策层对企业的实力充满信心。

正如公司董事、副总裁吴政平所强调的，Y公司除了在长远发展和薪资福利等方面具有很强的竞争力之外，还拥有一个更大的优势，那就是作为一个民族软件产业集团所具有的深厚的文化背景，是在外企工作的员工所无法体会的民族责任感和共同成就感，这也是Y公司发展人才战略的一个重要方面。公司每年投入人力资源开发的份额占一年总净利润的一半以上，并提出了一个“100万和10万”的指导思想，即宁可花100万元引进10个尖子人才，也不愿用10万元招100个平庸之辈。

公司凭借着“尊重、公平、实现”的人才策略，吸引了大批有识之士，共同为民族软件事业发展作出贡献。

（二）企业使命与岗位成就感 公司把企业文化与人力资源开发紧密地结合起来，将企业文化内容归纳为三个层次：企业发展文化（即企业的最高核心文化）、企业管理文化和企业行为文化。

公司肩负着“发展民族软件产业，推进中国管理现代化”的使命，要求不同岗位上的员工对企业文化的理解必须上升到一个新的高度：即每一份工作的完成，每一项成就的取得，不仅是为了推动企业发展，更重要的是为国家和民族的软件产业作贡献。

具体而言，对于软件开发人员来讲，他们可以根据市场对软件的需求申请新的项目，通过对新项目的研制开发达到一定的市场效应，使新型软件得到普及，这就是他们成就感的体现；对于市场销售人员来讲，他们工作的定位点不是单纯的产品销售过程，而是通过与各区的合作，推动本企业及整个地区、行业的财务管理现代化；产品维修人员则本着“与用户真诚合作，做用户可靠朋友”的服务准则，与用户建立良好的合作关系，为企业树立完美的形象。

正是由于企业全体员工在企业文化的核心上达成了共识，在管理和运作中形成了良性循环，从而推动了整个企业的协调发展。

（三）企业领导的人格魅力 一个公司的文化由其传统和风气构成，而公司决策者身先士卒的人格魅力，对公司传统和风气的形成又起着至关重要的作用。

在Y公司发展的10年中，集团领导者始终以极强的责任感和忧患意识将自己融入到事业中，每天坚持工作12个小时以上。

他生活简朴、平易近人，经常与员工进行沟通。

正是他的倡导与示范感染了整个群体，形成了公司独特的企业文化内涵。

二、规范而完善的人力资源体系 Y公司认为，软件企业吸引人才、留住人才的方式可分为三个层次：企业发展是吸引人才、留住人才的首要前提；人才薪资、福利待遇；人才培训体系。围绕这三个层次。

<<人力资源管理>>

Y公司制定了一系列人力资源规划，将“来源于业务，服务于业务”作为指导思想之一，根据业务发展构建人才体系。

1.招聘和委任管理。

其中，人力的委任是关键环节。

2.培训体系。

培训体系包括每年进行的全封闭式的新员工培训和开发人员、管理人员的岗位技能培训。

Y公司与清华大学经济管理学院建立合作关系，投资几百万元，开设了Y公司“清华工商管理培训班”，拟在一年半的时间内，对公司部门经理以上的管理人员进行系统全面的工商管理专业培训。

3.绩效评估。

绩效评估以工作分析、制定岗位标准、岗位工作说明书等为基础，由人力资源部和各部门经理负责，对管理干部和员工进行全面、有效的绩效评估。

4.薪资福利。

薪资福利体系分为干部和员工序列，干部序列包括20个级别，员工序列包括100多个级别。

福利体系除了各种保险及补贴外，还有一项独特的制度——非投资者盈利分红制度，即员工可以享受投资者投资产生利润带来的收益。

5.员工关系。

Y公司决策者非常重视与员工的相互沟通，他们建立了各种沟通渠道，定期进行员工满意度调查。

公司建立了“Y公司俱乐部”，每年投资十几万元，组织员工进行足球、篮球和春游、秋游等活动，进一步加强了企业的凝聚力。

6.职业生涯规划。

这是Y公司从1998年起就制定的计划，它将随着企业的发展不断实施和完善。

人力资源管理就是通过对“人”的心理和行为规律的研究，提出科学的人力资源管理方法和手段，对组织的人力资源进行选、育、用、留，以提高组织的绩效，最终实现组织目标。

由于人是生产要素中最活跃的因素，并且人在组织中的行为往往受到环境和自身因素的制约，并对组织绩效产生影响。

因此，众多的管理学者致力于“人”的研究，将“人”视为一种资源，一种最重要的资源，甚至把它视为一种资本。

第一节 人力资源管理概念 在知识经济时代，人力资源已成为组织的第一资源，是促使组织目标实现的最重要的资源，组织战略必须将人员放在第一位，否则其战略就缺乏根基。

【知识链接】 从“蜡烛”到“蓄电池” 联想集团从1984年创业时的11个人、20万元资金发展到今天，其个人电脑产品在中国的市场份额近1/3，而且连续8年保持中国排名第一。

2005年5月完成对IBM个人电脑事业部的收购，标志着联想将成为全球个人电脑市场的领先者——收入约130亿美元，在全球拥有19000多名员工。

在联想成长过程中，人才的积累起到了关键的作用。

联想为什么能吸引一大批优秀的人为之工作呢？

关键是其人才观念的更新。

联想集团人力资源部经理蒋北麟先生说：“过去的人才管理把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台。

而现在，把人才看作是资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。

现在的管理强调人和岗位适配，强调人才的二次开发。

对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最适合的岗位，最大程度地发挥自身潜能，体现个人价值，有利于自我成长。

一、人力资源的含义 (一) 人力资源的内涵 资源是一个经济术语，泛指社会财富的源泉。

从经济学角度看，资源是指为了创造财富而投入到生产活动中的一切要素，通常将资源划分为人力资源、经济资源、物质资源、信息资源四大类。

其中，人力资源是生产活动中最活跃的因素，也是最重要的资源，被经济学家称为第一资源。

<<人力资源管理>>

通常认为人力资源的概念有狭义与广义之分。

狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口。

广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口。

因此可以归纳出人力资源的定义：人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的智力和体力劳动能力的总和，它包括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总和，企业人力资源，是指能够推动整个企业发展的劳动者的各种能力的总和，它包括数量和质量两个方面。

【知识拓展】 人力资源概念的由来 “人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克（Peter·F.Drucker）于1954年在其《管理的实践》一书中提出的。

在这部学术著作里，德鲁克提出了管理的三个更广泛的职能：管理企业、管理经理人员以及管理员工及他们的工作。

讨论管理员工及其工作时，德鲁克引入了“人力资源”这一概念。

他指出：“和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人”，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。

德鲁克认为，人力资源拥有当前其他资源所没有的素质，即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。

经理们可以利用其他资源，但是人力资源只能自我利用。

“人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权”。

德鲁克提出“人力资源”的概念的原因在于，人力资源是一种特殊的资源，必须通过有效的激励机制才能开发利用，为企业创造经济价值。

随后，人力资源一词为管理学界、企业界所接受，学者们对人力资源的内涵也从多角度进行了界定。

（二）人力资源与其他相关概念 1.人口。

人口是一个国家或者地区在一定时期内所有人的总和。

在人口范围内，有具备劳动能力者、暂时不具备劳动能力而将来会具备劳动能力者以及丧失劳动能力者。

2.劳动力。

劳动力是指人口中达到法定的劳动年龄，具有现实的劳动能力，并且参加社会就业的那一部分人。

劳动力是劳动力市场的主体，代表着劳动力的总体供给数量，其中不包括尚未进入就业领域的学生、失业者以及丧失劳动能力者。

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>