

<<现代人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787548200352

10位ISBN编号：7548200358

出版时间：2010-3

出版时间：云南大学

作者：张建民//陶小龙//林丽

页数：306

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>

<<现代人力资源管理>>

前言

从我国加入WTO之后,我国企业面临的外部环境更为动荡,竞争更为激烈。

如何在这样的形势下求生存、谋发展?

关键在于搞好人力资源管理,真正实现从传统人事管理向现代人力资源管理或战略人力资源管理的转变。

近年来,国内外人力资源管理的研究和实践飞速发展,这也印证了管理学界的一个基本共识:人力资源管理将成为21世纪企业管理的核心所在。

然而我国现实的情况是,许多企业缺乏现代人力资源管理的知识和能力,人力资源管理队伍不专业,工作不规范、随意性大,这已在一定程度上影响到了企业的发展。

有些企业有充裕的资金,有良好的项目和广阔的市场,但是组织业绩增长缓慢。

究其原因,往往是由于人力资源管理这块“短板”所致。

在长期的教学、研究和企业管理咨询实践中,同行们对一些企业重技术、轻管理,重营销和财务管理、轻人力资源管理等现象深有感触。

比如,有的企业舍得花钱从国外引进先进设备或生产线,舍得花钱搞设备调试,但在员工薪酬设计上却过于斤斤计较,结果导致员工意见大,工作积极性不高,从而使得设备生产效率得不到充分发挥;还有些企业在管理上对市场营销和财务管理等工作很重视,营销经理和财务经理的薪酬也定得较高,而对人力资源经理的工作则重视不够,以为人力资源工作就是“搞一下员工培训、办一下保险、组织评一下职称、算一下工资、办一下员工进出手续”等一些具体琐碎的工作,人力资源经理的薪酬也明显低于营销经理和财务经理。

凡此种种,反映出我国一些企业在人力资源管理理念以及知识方面仍存在严重不足,对人力资源管理的认识仍然停留在传统人事管理上。

其实,企业说到底就是人,管理说到底就是人力资源管理。

随着全球化和区域经济一体化的发展,市场竞争日益加剧,对人才、管理水平提升的要求也日益强烈。

所以,及时回应管理实践界的呼声,用理论去指导实践,为实践服务、帮助企业发展是所有有关理论工作者责无旁贷的任务。

本书作者有在高等学校中从事人力资源管理教学(包括本科生、研究生和MBA等)、研究以及企业管理咨询的丰富经验,有在国外经济发达国家学习、研究的专业背景,他们积极学习和借鉴人力资源管理的新理念、新知识、新技术,同时用科学的精神探索如何将理论知识应用于管理实践中,力求通过本书反映当今人力资源管理的理论和实践进展情况,以为我国企业人力资源管理水平的提升尽绵薄之力。

这在国内目前的人力资源管理研究中,可以说是一种创新性尝试。

<<现代人力资源管理>>

内容概要

从我国加入WTO之后，我国企业面临的外部环境更为动荡，竞争更为激烈。如何在这样的形势下求生存、谋发展？关键在于搞好人力资源管理，真正实现从传统人事管理向现代人力资源管理或战略人力资源管理的转变。

<<现代人力资源管理>>

作者简介

张建民，云南大学工商管理与旅游管理学院副教授，硕士生导师。
曾到美国Bentley学院、麻省理工学院、日本神户大学、泰国法政大学和荷兰Tiburg大学做访问学者。
发表论文30余篇，参与撰写著作和教材11部。

陶小龙，1977年生，讲师。
研究方向为人力资源开发与管理、经济发展理论。
主持云南省哲学社会科学规划课题、省教育厅社科课题等课题共4项；公开发表学术论文10余篇；合著、参著著作共3部。

林丽，32岁，云南大学工商管理与旅游管理学院讲师。
曾赴美国麻省理工学院（MIT）斯隆管理学院学习进修，主要研究方向为人力资源管理，现已发表相关论文6篇，参加各级课题10余项。

<<现代人力资源管理>>

书籍目录

第一章 概述第一节 人力资源管理的概念及职能一、人力资源管理的概念二、人力资源管理的职能第二节 传统人事管理与现代人力资源管理的区别第三节 人力资源管理的演进过程一、西方人力资源管理的演进过程二、我国人力资源管理的演进过程第四节 美、日企业人力资源管理模式及启迪一、美日企业人力资源管理的特点比较二、对我国企业的启迪第五节 结论参考文献第二章 人力资源管理与企业核心竞争力第一节 核心竞争力一、竞争要素及竞争优势二、核心竞争力有关观点评述三、核心竞争力再认识他山之石，可以攻玉第二节 人力资源管理与企业核心竞争力一、核心竞争力识别二、人力资源管理与核心竞争力间的作用机制三、人力资源管理支持企业核心能力和竞争优势的实际证据实践现状第三节 一种新的战略实施工具——人力资源记分卡构建一、问题提出二、导入人力资源记分卡的缘由三、HRSC的构建思考管理实践第四节 结论参考文献第三章 战略人力资源管理理论与实践第一节 战略人力资源管理的内涵与特征一、战略人力资源管理的内涵二、战略人力资源管理与传统人力资源管理三、战略人力资源管理与人力资源管理战略管理实践第二节 战略人力资源管理的理论模型一、战略人力资源管理的理论基础二、国内外学者提出的战略人力资源管理模型他山之石，可以攻玉第三节 战略人力资源管理的架构一、基于战略的人力资源规划系统（Plan）二、基于战略的岗位系统（Position）三、基于战略和职位的员工素质分析系统（Personnel）四、基于战略与胜任能力的人才招聘系统（Provide）五、基于战略的员工职业生涯发展与培训系统（Plant）六、基于战略和关键绩效指标的绩效管理（Performance）七、基于业绩与能力的薪酬管理（Payment）第四节 战略人力资源管理与组织绩效一、国外的研究二、国内的研究三、新的研究思路实践现状第五节 结论参考文献第四章 职位分析与职位评价第一节 职位分析概述一、职位分析的发展历程及概念界定二、职位分析的意义与作用三、职位分析的流程及成果他山之石，可以攻玉第二节 职位分析的方法一、职位分析方法综述二、常用的职位分析方法三、人员倾向性的职位分析方法四、工作倾向性的职位分析方法实践现状第三节 职位评价一、职位评价概述二、职位评价指标和职位评价指标体系三、职位评价的方法四、职位评价的结果管理实践第四节 结论参考文献第五章 胜任素质模型第一节 胜任素质模型概述一、胜任素质二、胜任素质模型三、胜任素质的研究进展实践现状第二节 胜任素质模型的构建一、胜任素质模型构建的方法二、行为事件访谈法三、结语管理实践第三节 胜任素质模型在人力资源管理中的应用一、支持企业战略人力资源管理的应用二、在职务分析中的应用三、在招聘甄选中的应用四、在员工培训中的应用五、在绩效评估中的应用六、在薪酬体系设计中的应用七、在继任计划中的应用他山之石，可以攻玉第四节 应用胜任素质模型应注意的问题一、明确应用条件二、准确把握特点三、充分认识文化适应性问题第五节 结论参考文献第六章 员工资源化：人力资源规划第一节 人力资源规划概述一、人力资源规划的含义二、人力资源规划的作用三、人力资源规划的程序他山之石，可以攻玉第二节 人力资源需求预测一、人力资源需求预测的含义二、预测企业发展及所需人力资源情况第三节 人力资源供给预测一、人力资源供给预测的含义二、预测人力资源内部供给三、预测人力资源外部供给第四节 制定人力资源供求平衡计划一、供求平衡的含义及作用二、平衡供求的方法三、编制人力资源规划管理实践第五节 人力资源规划的实施一、人力资源规划实施的评价方法二、人力资源规划实施的控制方法实践现状第六节 结论参考文献第七章 员工资源化：人力资源的获取第一节 招聘和选拔的前提一、人员补充计划二、工作分析第二节 招募甄选一、招募二、甄选三、效度和信度他山之石，可以攻玉第三节 面试一、面试运用中存在的主要问题二、面试种类三、有效面试实施实践现状第四节 招募甄选与企业文化一、以价值观为基础的招募甄选二、招募甄选与企业文化的互相作用管理实践第五节 结论参考文献第八章 员工发展：员工培训与职业生涯管理第一节 岗前培训.....第九章 员工发展：绩效管理第十章 员工发展：薪酬管理第十一章 劳动关系后记

<<现代人力资源管理>>

章节摘录

一、人力资源管理的概念 概念反映客观事物的一般的、本质的特征，是认识和掌握客观规律的纽结。

明确概念是我们进行讨论研究的基础和前提。

但凡一本关乎人力资源管理的书籍，都会涉及人力资源管理的概念。

但至于何为人力资源管理，可谓众说纷纭。

如果我们打算分析并深入理解人力资源管理的理论与实践，显而易见，我们需要对有关定义做个梳理。

张德（2003）认为：“总之，人力资源的开发与管理，指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

”周占文（2005）认为：“人力资源管理是指对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥、控制和协调的活动。

它是研究并解决组织中人与人关系的调整，人与事的配合，以充分开发人力资源，挖掘人的潜力，调动人的生产劳动积极性，提高工作效率，实现组织目标的理论、方法、工具和技术的总称。

”余凯成（2006）的定义是：“人力资源开发与管理指的是为实现组织的战略目标，组织利用现代科学技术和管理理论，通过不断地获得人力资源，对所获得的人力资源进行整合、调控及开发，并给予他们报偿而有效地开发和利用之。

”加里·德斯勒（Gary Dessler，2008）提出：“人力资源管理是完成一个管理职位的人或人力资源的工作时，所涉及的政策和实践，包括招募甄选、培训、报酬和评估等活动。

”约翰·布拉顿（John.

Bratton，2003）则提出：“人力资源管理是一种管理员工关系的战略方法，它强调开发人的潜力对获取持续竞争优势至关重要。

”由上述几个定义可见，个人分析出发点的不同、所关注的焦点不同、所站的立场不同，所下的定义就不一样。

笔者认为，要更好地把握人力资源管理的内涵和外延，从而给出一个更具科学性、指导性的定义，有必要谨慎、认真地讨论一下人力资源的内涵。

所谓资源，是可以带来利益的资产。

依此展开，人力资源就是能带来经济利益的人力资产。

而人力（相对于物力），就是人的劳动能力，也可简单地称为劳动力。

<<现代人力资源管理>>

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>