第一图书网, tushu007.com

<<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：9787561835487

10位ISBN编号：7561835485

出版时间：2010-7

出版时间：天津大学出版社

作者：李文舒，周玉鸿 主编

页数：260

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

前言

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据着举足轻重的地位。
”人力资源是一种特殊资源，它具有不可替代性和高增值性的特点。
在知识经济时代，企业竞争的关键是人才的竞争，能否管好人、用好人是企业成败的重要因素，企业之间的竞争从根本上说是人力资源综合素质的竞争。
因此人力资源管理已成为现代企业管理中非常重要的一环。
人力资源管理的根本任务是对人这一特殊资源进行充分开发、优化配置、合理利用和科学管理，其目的在于最大限度地调动人的主动性、积极性和创造性.从而形成组织的核心竞争力。
人力资源管理既是一门科学，也是一门艺术，是科学和艺术的结合。
本书从战略的高度，全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法，主要包括人力资源管理概述，工作分析与工作说明书，人力资源规划，员工的招聘、选拔与录用，职业生涯管理，人力资源培训与开发，人力资源绩效管理，薪酬管理，人力资源激励，劳动关系管理等内容。
本书在编写上突出以下四个方面的特点：　　1.框架清晰，结构完整。
本书在保证学科体系系统性和全面性的基础上。
充分体现“ 基础理论必须够用，专业知识重点保证，能力培养综合强化 ”的原则。
理论阐述力求简明扼要，由浅入深，循序渐进，难易适中，精简实用。
通过本书的学习，学生可全面系统地掌握人力资源管理的基本知识、原理、方法和技能。
2.体例设计新颖，强调实用性和可操作性。
为培养学生独立分析、思考问题和.口头表达能力，每章设有“ 案例应用 ”、“ 案例分析 ”，为教师的课堂教学和学生的思考留下更大的空间；为了培养学生的调查研究和实训能力，每章后附有实训题。
这样既提高了学生的实践能力。
又体现了高职高专应用型人才的培养目标和职业定位。
3.涉及面广，增强知识性与趣味性。
每章前有“ 知识目标 ”、“ 能力目标 ”、“ 案例导入 ”；正文中穿插“ 案例应用 ”、“ 知识链接 ”、“ 本节小测验 ”栏目，每章后有“ 本章小结 ”，并设有“ 思考与练习 ”，包括简答题、案例分析和技能训练。

内容概要

人力资源管理与企业管理中的生产、营销、财务管理一样，是企业基本的管理职能之一，在管理的实践及教学中占有举足轻重的地位。
本书从战略的高度，全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法，主要包括人力资源管理概述，工作分析与工作设计，人力资源规划，员工的招聘、选拔与录用，职业生涯管理，人力资源培训与开发，人力资源绩效管理，薪酬管理，人力资源激励，劳动关系管理等内容。
　本书内容精练，结构严谨，注重人力资源管理的理论与实务相结合，可作为高职高专院校经济管理类专业的教学用书，也可供企业各级管理人员以及有志于了解人力资源管理的人士学习和参考使用。

<<人力资源管理>>

书籍目录

第1章 人力资源管理概述 1.1 人力资源 1.2 人力资源管理 1.3 人力资源管理的发展与变迁第2章 工作分析与工作说明书 2.1 工作分析概述 2.2 工作分析的流程与方法 2.3 工作说明书与岗位规范第3章 人力资源规划 3.1 人力资源规划概述 3.2 人力资源预测 3.3 人力资源规划的运用与控制第4章 员工的招聘、选拔与录用 4.1 员工招聘概述 4.2 招聘渠道与方法 4.3 员工选拔 4.4 员工录用第5章 职业生涯管理 5.1 职业生涯管理概述 5.2 职业生涯管理理论 5.3 个人职业生涯规划设计与管理第6章 人力资源培训与开发 6.1 人力资源培训与开发概述 6.2 人力资源培训与开发的流程第7章 人力资源绩效管理 7.1 绩效考评概述 7.2 绩效管理 7.3 绩效考评的类型、方法和常见问题 7.4 绩效管理的模式第8章 薪酬管理 8.1 薪酬管理概述 8.2 薪酬制度及影响薪酬政策和水平的因素 8.3 薪酬体系设计第9章 人力资源激励 9.1 激励概述 9.2 激励理论 9.3 激励的原则与方法第10章 劳动关系管理 10.1 劳动关系管理概述 10.2 劳动用工管理制度 10.3 劳动合同 10.4 劳动保护和社会保险制度 10.5 劳动争议处理和法律责任参考文献

章节摘录

3.人力资源的特点人力资源是进行社会化生产最重要的资源，与其他资源一样都具有有用性、有限性、物质性、稀缺性等共性，通过各种资源的有效结合可以创造社会财富，推动社会发展和人类进步。
但作为社会中最基本、最重要的资源，人力资源与其他物质资源相比，具有以下几个突出的个性特征。
（1）人力资源的生物性。
人力资源存在于人体之中，是具有生命的“活”资源，与人体的自然生理特征相联系，这是人力资源最基本的特点。
基于这个特点，人力资源的生产和使用，要受到自然生命特征的限制，如智力水平、身体条件、劳动卫生等。
如果不遵循生命规律，对人力资源实施过度开发和使用，必将破坏人力资源的可持续性利用和发展。
（2）人力资源的能动性。
人力资源是诸多生产要素中唯一具有主观能动性的生产要素。
人们通过主观愿望、意念和思想来支配其他要素，并通过人的劳动过程来创造财富。
在改造世界的过程中，人们通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断及预测。
由于人的社会意识及人在社会生产中的主体地位，使人力资源具有了能动作用，人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓。
因此，人力资源管理要充分重视人的主观能动性，激发人的工作积极性。
（3）人力资源的时效性。
人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。
从个体的角度看，作为生物有机体的人，有其生命的周期。
人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三大阶段，其各阶段的劳动能力各不相同；
从社会的角度看，人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期。
因此，考察人力资源的时效性，必须在人的成年时期对其进行开发和利用，最大限度地保证人力资源的产出，延长人力资源的作用时间。
（4）人力资源的再生性。
人力资源是一种可再生资源。
它基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的不断更替的过程得以实现。
因此，人本身的体能与知识技能，都是可以再生的。
保证这种再生过程顺利进行，将有利于人力资源开发与利用。
当然，人力资源的再生产不同于一般生物资源的再生产，除了遵守生物学规律之外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。
（5）人力资源的社会性。
人力资源开发的核心，在于提高个体的素质。
因为每一个个体素质提高，必然形成高水平的人力资源质量。
但是，在现代社会中，在高度社会化大生产的条件下，个体要通过一定的群体来发挥作用，合理的群体组织结构有助于个体的成长及高效地发挥作用，不合理的群体组织结构则会对个体造成压抑。
群体组织结构在很大程度上又取决于社会环境，取决于社会的政治、经济、科技、教育等管理体制，它通过群体组织直接或间接地影响人力资源开发。
人力资源管理既要求注重人与人、人与团体、人与社会的关系的协调，又要注重组织中团队建设的重要性。

第一图书网, tushu007.com

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