

<<图书馆人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<图书馆人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787811104851

10位ISBN编号：7811104857

出版时间：2008-7

出版时间：安徽大学出版社

作者：刘贵勤

页数：210

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>

<<图书馆人力资源管理>>

前言

人力资源是“第一资源”，是所有资源中的“重中之重”。

人力资源管理水平的高低，决定着一个组织在行业中的表现和行为，决定着组织战略的实现、目标的完成、竞争力的大小，决定着组织的生存、发展和未来。

人力资源管理和传统的人事管理相比较有着重要的区别，它促进传统的人事管理向现代人力资源管理的转变，也是目前许多组织面临的重要课题和任务。

伴随着知识经济时代的到来，人力资源已经成为了图书馆管理的重要组成部分。

全球化时代的图书馆竞争力主要靠吸引、开发、保持、调度人力资源的管理能力，所以，人力资源成为制定图书馆发展战略和规划的重要依据。

管理是一种无边界行为，也是一种无止境思想与实践的双重活动，因此，人力资源的管理离不开正确思想的指导，也离不开具体实践的验证，思想和实践是人力资源管理活动中最重要的两个因素。

由于人力资源管理的内容非常广泛，本书在介绍人力资源管理的总体结构的同时，结合我国图书馆管理的现实，对我国图书馆实施人力资源管理的内容和方法提出了看法并进行了概括。

本书共七章，其主要内容基本上是按照人力资源管理的实践顺序和认识顺序排列的。

<<图书馆人力资源管理>>

内容概要

本书在介绍人力资源管理的总体结构的同时，结合我国图书馆管理的现实，对我国图书馆实施人力资源管理的内容和方法提出了看法并进行了概括。

本书共七章，其主要内容基本上是按照人力资源管理的实践顺序和认识顺序排列的。

第一章绪论介绍了人力资源和人力资源管理的概念、特点、基本原理和竞争优势。

第二章阐述了图书馆人力资源管理的重要性和必要性、图书馆的岗位研究和工作分析。

第三章至第六章着重介绍了建立图书馆员的职业资格认证制度，图书馆员的招聘、使用，以及图书馆员的绩效评估、图书馆员的培训、图书馆员的心理关怀等内容，它们是图书馆人力资源管理的几个核心环节。

第七章是图书馆员的伦理建设，分别从图书馆和图书馆员两个方面阐明了实施伦理建设有利于提高图书馆员的素质和图书馆的核心竞争力的问题。

<<图书馆人力资源管理>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 人力资源的概念、特征与竞争优势 第二节 人力资源管理的概念、特点和基本原理
第二章 图书馆人力资源管理 第一节 图书馆人力资源管理的重要性和必要性 第二节 图书馆的人力资源管理 第三节 图书馆的岗位研究和工作分析 第四节 图书馆的团队管理
第三章 图书馆员的使用 第一节 建立图书馆员的职业资格制度 第二节 图书馆员工的招聘和甄选 第三节 图书馆员的使用 第四节 高校图书馆的人员结构及其合理组配 第五节 图书馆员的调整 第六节 图书馆员的流动
第四章 图书馆员的绩效评估 第一节 图书馆员绩效评估的概念和作用 第二节 图书馆员绩效评估的指标体系和标准 第三节 图书馆员绩效评估的方法与实施
第五章 图书馆员的培训 第一节 图书馆员培训的含义和内容 第二节 图书馆员培训的程序和方法 第三节 图书馆员的职业生涯
第六章 图书馆员的心理关怀 第一节 图书馆员的激励 第二节 图书馆员的压力 第三节 图书馆员的职业倦怠 第四节 图书馆员的情绪智商
第七章 图书馆员的伦理建设 第一节 现代图书馆的伦理管理 第二节 图书馆员的职业伦理建设 第三节 网络环境下图书馆员的伦理建设参考文献

章节摘录

第一章 绪论 第一节 人力资源的概念、特征与竞争优势 一、人力资源的概念 “人力资源”一词是由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。

德鲁克在书中提出了管理的三个更广泛的职能：管理企业、管理经理人员和管理员工及他们的工作。在讨论管理员工及他们的工作时，德鲁克引入了“人力资源”这一概念。

他认为，人力资源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“专用性资产”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”。
。经理们可以利用他资源，但是人力资源只能自我利用。

关于人力资源的概念，概括起来，有下述五种说法：所谓人力资源是指能够推动整个社会和经济发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。

所谓人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

所谓人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。

若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力；若发挥出来了，它就变成了现实的劳动生产力。

所谓人力资源是对具有智力劳动或体力劳动能力的人们的总称。

所谓人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

以上表述从各自侧面表达了“人力资源”的含义。

从本源意义上说，人力资源是指在一定时间空间范围内的现实和潜在的劳动力的数量和质量总和；从时间序列上看，包括现有劳动力和未来潜在劳动力；从空间范围上看，可区分为某个国家（地区）、某区域、某产业或某企业乃至家庭和个人的劳动力，它既包括劳动力的数量，还包括劳动力的质量，更包括劳动力的结构。

人力资源的内涵至少包括劳动力的体质、智力、知识、经验和技能等方面的内容。

为了统计方便，人们又常将各国法律规定的劳动年龄范围内有劳动能力的人口归于现实人力资源范围。

。

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>