

# 《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：9787505888081

10位ISBN编号：7505888080

出版时间：2009-12

出版社：经济科学出版社

作者：杨俊青

页数：330

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)

# 《人力资源管理》

## 前言

我们知道：企业的“企”字，上面是个“人”字，下面是个“止”字；去掉“人”字，就剩下“止”了。这表明“人”在企业中的重要性，人在企业中处于首位，企业无人则止。尽管“人”重要，但重要的“人”并不见得都能在企业中发挥重要作用，对“人”管理不好则人不能尽其才、物不能尽其用，人与岗不能得到最优匹配或人与岗虽得到最优匹配，但人的积极性不能充分调动、人的潜能不能得到最大限度的发挥，就很可能使企业在日益激烈的竞争中被淘汰，甚至会给社会财富造成毁灭性破坏。如何使人力资源得到最优配制（人、财、物得到最佳配置或人与岗得到最佳匹配），最优匹配后又如何使人的潜能充分发挥、人的积极性充分调动、符合社会需求的劳动生产率达到最大？构成人力资源管理所要研究的重要问题。目前我国关于人力资源管理的书可谓种类繁多，每本书因作者的知识背景与实践经历不同而彰显出不同特色。正是这些书与特色，使实际从事人力资源的管理者、教育者与被教育者都有了其行动纲领，使人力资源管理的制度化、规范化与科学化显著提高。在人力资源管理的理论丰富化、实践规范化的同时，一些问题也日益显现，如：人力资源管理中的制度化、规范化、科学化与艺术性结合问题，公共行政部门、事业单位与企业人力资源管理的相同与不同问题，组织外人力资源的市场配置与组织内人力资源管理思想的相通性问题等。本书在作者有限的知识与视野范围内，力图解决组织外人力资源的市场配置与组织内人力资源管理思想的相通性问题。本书以市场是供求买卖双方相互作用而使资源得到有效配置的手段与方式这一定义为主线，完成人力资源管理理论研究的谋篇与布局。

# 《人力资源管理》

## 内容概要

《人力资源管理:宏微观人力资源管理相通探索》在作者有限的知识与视野范围内,力图解决组织外人力资源的市场配置与组织内人力资源管理思想的相通性问题。《人力资源管理:宏微观人力资源管理相通探索》以市场是供求买卖双方相互作用而使资源得到有效配置的手段与方式这一定义为主线,完成人力资源管理理论研究的谋篇与布局。

## 书籍目录

第一篇 导论第一章 人力资源管理概述第一节 人力资源管理的主要任务第二节 人力资源管理的主要内容第三节 人力资源管理及相关概念阐述第四节 人力资源管理的研究方法本章案例分析主要参考书目第二章 学习人力资源管理所需的经济管理基础理论回眸第一节 经济管理理论产生的基础——《国富论》第二节 围绕论证《国富论》主要思想正确性的《西方经济学》第三节 对《国富论》主要思想进行批判的《马克思主义政治经济学》第四节 “看不见的手”失灵后的“看得见的手”作用的基础——《管理学》第五节 经济学与管理学中对“人”的假设——人力资源管理中的人性基础本章案例分析主要参考书目第三章 人力资源管理的组织体制第一节 组织体制概念与剖析第二节 组织体制构成要素与相互关系第三节 两种典型组织体制剖析本章案例分析主要参考书目第二篇 人岗匹配的微观组织外部机制——劳动力市场第四章 劳动力市场初论第一节 劳动力市场及相关概念阐述第二节 劳动力的需求行为第三节 劳动力的供给行为第四节 劳动力供给和需求的相互作用本章案例分析主要参考书目第五章 微观劳动力市场第一节 企业劳动需求行为分析第二节 个体劳动供给行为分析第三节 劳动供求双方的相互作用——微观劳动力市场的均衡本章案例分析主要参考书目第六章 宏观劳动力市场第一节 古典宏观劳动力市场第二节 凯恩斯劳动力市场第三节 工资激励职能对凯恩斯劳动力市场的发展本章案例分析主要参考书目第三篇 人力资源管理的人力资源需求方分析第七章 人力资源管理的基石——职位分析第一节 职位分析概述第二节 职位分析方法第三节 职位（工作）说明书与职位（工作）规范书的撰写第四节 职位评价第五节 人力资源需求预测本章案例分析主要参考书目第八章 人力资源需求的实现方式——招聘第一节 招聘概述第二节 招聘的步骤与方法第三节 人员甄选第四节 人员录用本章案例分析主要参考书目第九章 人力资源需求方的人力资本储备——培训第一节 人力资本及相关理论第二节 员工培训与开发概述第三节 员工培训与开发计划的制定与实施第四节 不同种类员工培训本章案例分析主要参考书目第十章 人力资源需求方对员工的考核——绩效评估第一节 绩效评估的基本问题第二节 绩效评估的基本方法第三节 企业经营者的业绩评估第四节 业绩评估的关联矩阵法第五节 平衡计分卡本章案例分析主要参考书目第十一章 人力资源需求方对员工的报酬与激励——薪酬第一节 薪酬管理概述第二节 工资理论第三节 现代薪酬理论第四节 薪酬体系的规划与管理本章案例分析主要参考书目第四篇 人力资源管理的人力资源供给方分析第十二章 人力资源的职业生涯管理第一节 人力资源的供给预测第二节 职业生涯管理理论第三节 职业生涯规划第四节 职业生涯设计与管理本章案例分析主要参考书目第十三章 人力资源职业成功的五种方法第一节 烧开水理论——证明存在的过程第二节 绣花理论——奉献中求发展第三节 马论——机遇理论第四节 红叶子理论——开发自己的亮点第五节 交点理论——寻找职业成功的新起点本章案例分析主要参考书目第五篇 人力资源供求双方的协调第十四章 劳资关系的协调——和谐劳资关系的构建第一节 劳资关系理论第二节 劳资关系的管理模式第三节 我国企业劳资关系的演进与现状第四节 和谐劳资关系的构建本章案例分析主要参考书目第十五章 个人利益与组织利益的协调——团队建设第一节 大雁的故事与启示第二节 团队概述第三节 团队建设理论第四节 优秀团队的构建本章案例分析主要参考书目后记

管理学与经济学都建立在一个基本的前提假设——所有的资源都是稀缺的假设之上。正训是由于资源的稀缺性，才存在着如何配置资源，方能实现用最少的花费取得最大收益的问题；正是由于资源的稀缺性，也才存在着对一定组织资源进行有效整合以实现组织目标与履行责任的动态创造性活动。前者如何配置资源的问题，一般认为是经济学研究的主要问题；后者对一定组织资源进行有效整合的问题，一般被认为是管理学研究的主要问题。不论是如何配置资源还是资源的有效整合，也就是不论是管理学还是经济学其实质与共同之处都是研究资源的有效配置问题。所不同的是，管理学是通过“看得见的手”实现资源的有效整合，经济学是通过“看不见的手”实现资源的有效配置。当“看不见的手”失灵时需政府管理，当市场存在交易费用时，产生了企业，在企业内部依靠行政权威协调资源配置，实现企业管理，企业管理的核心是人力资源的管理。当“看不见的手”与“看得见的手”都失灵时，需“道德”调节。具体说，管理学是系统研究管理活动的基本规律和一般方法的科学。管理学是适应现代社会化大生产的需要产生的，它的目的是研究在现有的条件下，如何通过合理的组织和配置人、财、物等因素，提高生产力的水平，是一门综合性的交叉学科。在人类历史上，自从有了有组织的活动，就有了管理活动。管理活动的历史可以被视为同人类历史一样悠久，管理活动的出现促使一些人对这种活动加以研究和探索。经过长期的积累和总结，逐渐形成了一些朴素的、零散的管理思想。随着社会的发展、科学技术的进步，人们将管理思想加以提炼和概括，找出管理中带有规律性的东西，并将其作为一种假设，结合科学技术的发展，在管理活动中进行检验，继而对检验结果加以分析研究，从中找出属于管理活动普遍原理的东西。这些原理经过抽象和综合就形成了管理学理论。在过去的几个世纪的时间里，管理理论经历了古典管理理论阶段、行为科学阶段和现代管理理论阶段，出现了社会系统学派、决策理论学派、管理过程学派、系统管理学派、经验主义学派、管理科学学派、经理角色学派、权变理论学派等诸多流派，已经发展成为具有庞大知识体系和学科分支的复杂学科。任何一个初学者在学习管理学的时候，可能都会对这些众多的管理学流派感到头昏脑涨的，为什么管理学会存在管理理论混杂，被孔茨称为“管理理论丛林”的现象呢？我们该如何解决“管理理论丛林”问题呢？孔茨认为，每一个学派都对管理学理论做出了贡献，但他认为不应把管理方法与管理学的基本内容混淆起来。

# 《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：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)