

# 中国人力资源管理现状研究与发展分 析报告

## 报告目录及图表目录

智研数据研究中心 编制

[www.abaogao.com](http://www.abaogao.com)

## 一、报告报价

《中国人力资源管理现状研究与发展分析报告》信息及时，资料详实，指导性强，具有独家，独到，独特的优势。旨在帮助客户掌握区域经济趋势，获得优质客户信息，准确、全面、迅速了解目前行业发展动向，从而提升工作效率和效果，是把握企业战略发展定位不可或缺的重要决策依据。

官方网站浏览地址：<http://www.abaogao.com/b/qiyeguanli/O11651CKQA.html>

报告价格：纸质版：7200元 电子版：7600元 纸质+电子版：8000元

智研数据研究中心

订购电话： 400-600-8596(免长话费) 010-80993963

海外报告销售：010-80993963

传真： 010-60343813

Email： sales@abaogao.com

联系人： 刘老师 谭老师 陈老师

特别说明：本PDF目录为计算机程序生成，格式美观性可能有欠缺；实际报告排版规则、美观。

## 二、说明、目录、图表目录

[b]中国人力资源管理现状研究与发展分析报告 内容介绍：[/b]

人类已迈入21世纪，这是一个变幻莫测的世纪，这是一个催人奋进的世纪。在这里，机遇与挑战共存；在这里，竞争与合作共在。面对急剧的变革、残酷的挑战，如何准确把握时代潮流，时刻站在风头浪巅，跻身于世界强国之林、永久立于不败之地，使我们不得不对这些问题进行全面的思考和积极的探索。

马克思曾说过，凡是存在人类协作的地方就存在管理。管理是一种普遍存在的社会行为，是任何组织、群体活动所不能回避的经典话题。

在一切管理系统中，人都是最主要的因素，它是最活跃、最能动、最积极的要素，组织活力的源泉在于劳动者的创造力、积极性和智慧。

如何充分挖掘、准确识别和长足发展“人”的这种潜力和能量，成为中国政府和企业机构回应经济大变革所必须回答的时代命题，是人力资源管理领域进行学术研究和实践探索的核心使命。

改革开放以来，劳动人事制度改革一直是企业改革的一个核心问题。我们先后推行了如奖勤罚懒、三项制度改革、实行全员劳动合同制度、建立社会保障体制、实施“下岗分流”再就业工程等重大措施，使职工与企业的关系悄然变化，企业的劳动、人事、分配制度改革取得了很大进步。一些企业结合国情，努力学习发达市场经济国家企业的人力资源管理制度与技术，并在实践中创新，取得了较好的效果。

目前，尽管有的企业人力资源管理已经达到了较高的水平，但大部分企业的人力资源管理还不适应市场竞争的需要。不少国有企业传统管理的痕迹依然很深，在员工流动机制很不健全的情况下，人力资源缺乏活力；部分民营企业家长式管理，缺乏科学性，员工潜力没有充分发挥。总体而言，企业的状况是：人力资源充足、人才资源不足，呈现出许多经济转轨时期的特点。

著名经济学家厉以宁最近在中国人民大学举行的“全球经济论坛”中指出，随着中国加入WTO，中国企业要在与狼共舞的环境中克敌制胜，必须要有自己的“绝招儿”，而这个“绝招儿”就是企业的核心竞争力。显然，如何赢得人力资源的竞争优势是问题的核心。要做到这一点，就必须回答以下一系列问题：中国面临着怎样的国内外经济环境？这些环境变迁对中国人力资源的素质发展提出了怎样的要求？不同类型的企业，比如国企、私营企业、民营企业，应当如何结合自己的特点做出不同的回应？如何来把握和应用纷繁多样的人力资源管理理论？如何将这些外在挑战和内在精神切实落实在具体的管理技术和过程中？如何将人力资源管理的各个关节与企业管理、政府管理的其他部分有机融合在一起？

对上述这些问题的一一解剖与探索，构成了本报告的主要内容。我们希望，通过对这些问题的回答，我们能在环境挑战、理论回应、技术改造三个层次上引导中国企业家等思考并回答：应该如何定位并构建自己的发展策略。

## [b]第1章 中国人力资源管理的理论基础[/b]

### 第一节 人力资源管理的环境分析

#### 一 人力资源管理生态学

#### 二 中国人力资源存量

#### 三 中国经济与企业发展

### 第二节 几种较有影响的人性假设

#### 一 经济人假设

#### 二 社会人假设

#### 三 自我实现人假设

#### 四 复杂人假设

### 第三节 人力资源管理的基本原则

#### 一 以人为本：人力资源管理的基础

#### 二 科学原则

#### 三 激励原则

#### 四 创新原则

#### 五 权变原则

## [b]第2章 中国人力资源管理的理念变迁[/b]

### 第一节 人力资源管理理念的变革之路

#### 一 从经验管理到科学管理

#### 二 文化管理：新兴的管理理念

### 第二节 从传统人事管理到人才资源管理

#### 一 传统人事管理的特点与问题

#### 二 人力资源管理理念的提出与变化

#### 三 人力资源管理与传统人事管理的区别

### 第三节 中国人力资源管理理念荟萃

#### 一 人才主权理念

#### 二 企业演化中的人力资源管理理念

#### 三 学习型组织人力资源开发理念

## [b]第3章 中国企业人力资源管理的特点[/b]

### 第一节 国有企业的人力资源管理

#### 一 中国国有企业发展现状

#### 二 中国国有企业人力资源管理的特点

#### 三 中国国有企业人才资源管理体系的建立

### 第二节 民营企业的人力资源管理

#### 一 中国民营企业发展现状

#### 二 中国民营企业人力资源管理特点

### 第三节 合资企业的人力资源管理

#### 一 中国合资企业发展现状

#### 二 中国合资企业人力资源管理特点

## [b]第4章 中国人力资源管理发展现状分析[/b]

### 第一节 现代人力资源管理基本理论

#### 一、现代人力资源管理的定义

#### 二、企业人力资源管理的目标

### 第二节 中国企业人力资源管理制度建设现状

### 第三节 中国企业人力资源管理岗位管理现状

### 第四节 中国企业人力资源管理劳动用工招聘现状

### 第五节 中国企业人力资源管理绩效考核现状

### 第六节 中国企业人力资源管理企业员工培训现状

### 第七节 中国企业人力资源管理薪酬管理现状

### 第八节 中国企业人力资源管理相关社会保障现状

## [b]第5章 中国人力资源管理薪酬状况分析[/b]

### 第一节 2009年中国人力资源管理薪酬统计

#### 一、地域分布统计分析

#### 二、行业分布统计分析

#### 三、从业年限分布统计分析

#### 四、职位分布统计分析

#### 五、企业规模分布投机分析

### 第二节 2009年中国人力资源管理薪酬调查分析

#### 一、样本数据状况分析

#### 二、参与调查样本调查问卷解析

三、2009年全国主要城市与地区薪酬状况

四、2009年全国主要行业考察行业薪酬状况

第三节 金融危机下中国人力资源管理薪酬发展预测

[b]第6章 中国人力资源管理咨询发展前景预测

第二节 中国人力资源管理咨询业存在的问题

一、人力资源管理咨询业管理不够完善

二、人力资源咨询市场混乱

三、人力资源培训体系基础薄弱

第三节 金融危机下人力资源管理咨询业未来发展的对策

一、规范行业管理，净化人力资源管理咨询市场

二、建立行业协会，统一人力资源管理咨询管理

三、提高人力资源咨询机构素质

四、加强人员培训，壮大人力资源管理咨询从业队伍

[b]第7章 金融危机下中国人力资源管理面临的挑战[/b]

第一节 人力资源管理面临的新背景

一 全球化与人力资源

二 信息化与人力资源

三 市场化与人力资源

四 民主化与人力资源

第二节 人力资源管理面临的新问题

一 现存人力资源管理体制与市场经济要求的距离

二 我国企业人才资源管理中存在的问题

第三节 金融危机下中国人力资源管理发展策略

[b]第8章 中国人力资源管理发展预测[/b]

第一节 新世纪中国人力资源管理的创新之路

第二节 国外人力资源管理对我国的启示作用

第三节 中国人力资源管理发展趋势分析

详细请访问：<http://www.abaogao.com/b/qiyeguanli/O11651CKQA.html>