第一图书网, tushu007.com

<<人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787040211573

10位ISBN编号：7040211572

出版时间：2009-1

出版时间：高等教育出版社

作者：朱玫林

页数：127

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

本书编写的主要宗旨是服务于中职教育的人才培养目标，在总结教育教学改革经验和进行实际调研的基础上，针对中职教育的培养目标和人力资源开发实践性强的特点，将编写目标定位为培养技能型人才和高素质劳动者，为提高其综合技能与素质服务。

作为人力资源开发的系列教材之一，本书希望打破传统的学习模式，以长远的视角从根本上帮助中职在校生发现自我，发展自我。

纵观整部教材，本书的编写主要有三大特色：　　第一，编写形式的创新与完善。

本书打破以往人力资源类教材的传统模式，从人力资源主体的角度阐述问题，结合故事、案例、寓言等，使得原本不易理解的理论变得通俗易懂，激励作用更加明显。

全书始终贯彻激励学生自主学习的教学理念，以调动学生学习的积极性与自觉性为核心。

第二，以培养社会需要的技能型人才为导向。

本书从指导思想到内容选择、体系设计、体例安排、编写模式等，都以培养技能型人才和高素质劳动者的综合技能与素质为出发点，努力打造充分体现中职教育特色的实用教材，如引进前沿理论、结合我国改革新经验等，以增强学生学习兴趣，丰富学生知识，开阔学生视野。

第三，注重内容的实用、新颖与可操作性。

一方面，从技能型人才和高素质劳动者的实际需要出发，注重内容的实用性，尽可能地增加实用知识与技能的内容。

另一方面，加大新知识、新成果、新技术的集成力度，将最新的理论与方法引入本教材中。

值得一提的是，本书侧重对学习者作为人力资源开发主体的思路引导和策略方法的指导，具有较强的可操作性。

本书可供中等职业学校财经商贸类专业的学生使用，特别适合作为工商管理、财务会计、市场营销、酒店管理、旅游服务等专业的主干课教材，也可以作为管理类短期培训用书，还可供高等职业学校学生及社会在职人员自学参考。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《人力资源开发与管理》是中等职业学校课程改革试验成果教材，在总结教育教学改革经验和进行实际调研的基础上，针对中等职业教育的培养目标和人力资源开发实践性强的特点，为培养技能型人才和高素质劳动者服务。

《人力资源开发与管理》主要内容包括人力资源开发、人力资源管理、人力资源培训、人力资源主体价值的评价、人力资源主体价值的增值、人力资源主体权益的维护。

《人力资源开发与管理》针对中职学生，将学历教育与职业资格教育相结合，理论教学与实践案例教学相结合，重在实务部分，兼顾理论分析，突出了教材的针对性和实用性。

《人力资源开发与管理》可供中等职业学校财经商贸类专业学生使用，也可以作为管理类短期培训用书，还可供在职人员自学参考。

书籍目录

第一章 人力资源开发第一节 人力资源概述一、人力资源的概念二、人力资源状况分析三、人力资源的作用四、现代人力资源发展的基本趋势第二节 人力资源开发概述一、人力资源开发的含义二、人力资源开发的特点三、人力资源开发的意义第三节 人力资源开发的实施一、人力资源开发的结果目标二、人力资源开发策略三、人力资源开发策略的实施四、组织生命周期中的人力资源的开发五、管理与操作层面上的人力资源开发案例链接人力资源测试第二章 人力资源管理第一节 人力资源管理概述一、人力资源管理的内容二、人力资源管理的目标三、人力资源管理的特征四、人力资源管理的职能第二节 人力资源管理的发展与变迁一、人力资源管理发展的历史阶段二、中国企业人力资源管理的发展历程及面临的问题三、人力资源管理的发展趋势第三节 人力资源管理工作的实施一、人力资源管理体系的建立二、人力资源管理工作实施的注意事项三、人力资源管理部门的设置案例链接人力资源测试第三章 人力资源培训第一节 人力资源培训概述一、人力资源培训的意义二、我国人力资源培训的现状及问题三、成功培训的条件四、人力资源培训的种类第二节 人力资源培训工作的实施一、人力资源培训工作的组织实施二、人力资源培训工作的评估第三节 人力资源培训方法一、培训方法的选择二、主要培训方法介绍第四节 职业生涯管理一、职业生涯管理的概念及必要性二、职业生涯的各个阶段三、职业生涯分析四、组织如何进行职业生涯管理案例链接人力资源测试第四章 人力资源主体价值的评价第一节 心商一、正确的思维二、健康的心态三、健全的行为第二节 智商一、智商的概念二、提高智商的意义三、提高智商的方法第三节 情商一、情商的概念二、提升情商的意义三、怎样提升情商第四节 逆商一、逆商的概念二、逆商的功能三、怎样提高逆商四、做一个在逆境中成长的人案例链接人力资源测试第五章 人力资源主体价值的增值第一节 提升学习力一、学习力的含义二、怎样提升学习力三、提升学习力的意义第二节 提高执行力一、执行力的含义二、提高执行力的方法三、提高执行力的意义第三节 提高创新力一、创新的概念二、怎样提升创新力三、提高创新力的意义第四节 提高团队合作意识一、团队的概念二、怎样加强团队建设三、加强团队合作的意义案例链接人力资源测试第六章 人力资源主体权益的维护第一节 薪酬一、薪酬的含义与内容二、工资制度第二节 福利与劳动保障一、福利的含义二、劳动保障的含义第三节 劳动关系一、劳动关系概述二、劳动合同三、集体合同四、劳动争议案例链接人力资源测试参考文献

章节摘录

（1）参照性。
社会性决定人们彼此之间是相互参照而存在的。
它带来人与人之间社会行为的相互学习、地位处境的相互比较。
参照性可以导致个体产生各种复杂的情绪。
（2）互动性。
个人总是在与他人的社会互动中生活并形成自我意识的，即通过互动形成自我观念。
互动性带来人与人之间关系的交换性，人际之间在抽象事物和具体事物上存在复杂的交换。
交换的对等平衡直接影响人际关系的形成、发展、巩固或瓦解。
互动性还带来人与人之间心理和行为上的相互影响和相互制约。
每个人都不可能不考虑他人的存在而行动。
他人存在常常成为刺激物，制约个人的心理活动和行为活动。
（3）制约性。
人总是受其社会存在的制约，社会文化、社会价值观、法律、道德、制度及个体价值观均对个人发生重要的制约作用。
（4）情感性。
在人际互动中，个人在与其所属社会系统的互动中形成人们对他人对自己所属的社会系统的积极或消极、肯定或否定的情绪，这种情绪的长期、大量、多次累积形成人们对他人、对自己所属的社会系统的情感。
人际感情、干群感情，人们对组织的归属感，对国家民族的认同感、爱国主义情感等均源于此。
4．整合性　　整合性是指人的意识思维具有对各种变化的刺激因素整合、统筹并控制的特点，具有对变化刺激的复杂关系组合作出迅速权变反映的特点。
整合性使人的心理和行为具有复杂多变性和情境性。
整合性也决定了对人的管理方式必须遵循权变的原则。
　　把握人力资源主体的特点及这些特点的多维性、特点彼此之间关系组合的复杂性以及人所面临的环境刺激的复杂性等，对于人力资源开发来说具有非常重要的意义。

编辑推荐

其他版本请见：《中等职业学校课程改革试验成果教材：人力资源开发与管理》

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