第一图书网, tushu007.com

<<现代人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787300128740

10位ISBN编号：7300128742

出版时间：2010-12

出版时间：中国人民大学出版社

作者：阚雅玲，吴强，丁雯　编著

页数：239

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

人力资源管理教材的版本已经很多。
我们认为，新教材的编写应当是实现人才培养目标的需要，同时也应当是课程改革的成果，所以我们的初衷不只是推出一本教材，更是推行一门改革创新后的人力资源管理课程。
我们引导学生学习人力资源管理是基于人力资源管理相关岗位中的典型工作任务，它来源于现有企业的实践，服务于学生未来的职业。
我们编写此教材的任务是能够建立起学习和工作的直接联系，但它又不是对企业真实工作任务的完全再现。
因为：第一，有些任务很简单，不需要专门在学校学，到工作岗位上通过实践很快就能掌握；第二，对于一些任务和技能不能简单地学，因为高职学生不同于中职学生，在一定程度上既要“知其然”，还要“知其所以然”；第三，对于人力资源管理这一课程，现实企业的工作内容各有差别，因而教师不但应“授之以鱼”，还应“授之以渔”。
所以本教材的学习内容是企业人力资源管理中所需的典型的、关键的、潜在的理论与技能。
本教材共分八章，第一章给出了人力资源管理的基本概念和基本理论；第二章至第八章给出了企业在人力资源管理实践中典型的七个项目或工作任务。
本教材的主要特点如下所述。
1.从用人单位的需要出发，重塑教学目标　现有人力资源管理教材基本上万变不离其宗，大多是从学科体系出发，对人力资源管理者角色进行较高层次的定位；对人力资源管理重心按照几大职能进行把握。
而本教材是从用人单位的需要出发、从学生的职业发展出发，将人力资源管理重心下移，让学生切实能够在人力资源管理中找到自己的职业发展方向或者是能较好地适应未来企业的人力资源管理需要。
2.从人才培养的目标出发，重整教学内容　如上所说，高职教育的目标不是从学科体系出发传授管理知识的，而是从用人单位和学生的需要出发培养人才的，因而教学内容必须以人才培养目标为导向进行重整。
人力资源管理涉及的领域、范围、层面、内容非常广泛，本教材不主张求大求全，而是旨在以人力资源管理的基本知识为基础，以面向高职学生的人力资源管理实务为主线，把握重点、落到实处，不一味强调体系完整、面面俱到。
本教材主编有十年企业管理经验、八年企业培训和在校教学经验，对于教学重点的把握能够做到准确到位。

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本教材从典型的工作任务出发，旨在提供一种提高学生职业素养和职业能力的解决方案，切实做到了理论够用、重在实践。
教材第一章阐述了人力资源管理的基本概念和基本理论；第二章至第八章介绍了企业在人力资源管理实践中典型的七个项目或工作任务，较好地体现了“做中学、学中做、工学结合”的高职高专教育特色。
教材每一章开篇以典型工作任务进行导入，中间辅以小案例、小思考、小练习、小知识等帮助加深理解，结束则以实用工具、案例分析、实训应用进行全面实践。

书籍目录

第一章 人力资源管理基础知识　第一节 人力资源的相关概念　第二节 人力资源管理的相关知识　第三节 人力资源管理的基本理论 第二章 人力资源规划　第一节 认识人力资源规划　第二节 人力资源规划的程序　第三节 人力资源预测　第四节 人力资源供需的平衡 第三章 工作分析与工作设计　第一节 认识工作分析及其重要性　第二节 工作分析相关术语及程序　第三节 工作分析的方法　第四节 职务说明书的编写 第四章 员工招聘与录用　第一节 招聘的目的与流程　第二节 招聘计划的制定　第三节 招聘渠道的选择　第四节 面试的关键事项　第五节 招聘的其他测评方式 第五章 员工培训与开发　第一节 培训与开发的作用与流程　第二节 培训与开发的需求分析　第三节 培训与开发计划的制定　第四节 培训与开发计划的实施　第五节 培训与开发的效果评估 第六章 绩效管理　第一节 绩效与绩效管理　第二节 绩效计划与绩效沟通　第三节 绩效考核指标体系的设计　第四节 绩效考核方法的选择　第五节 绩效反馈和结果运用 第七章 薪酬福利管理　第一节 薪酬福利管理的目的与流程　第二节 岗位评价　第三节 薪酬调查　第四节 薪酬制度制定　第五节 薪酬计算　第六节 福利制度设计 第八章 劳动关系管理　第一节 劳动关系的意义与管理流程　第二节 劳动合同的订立　第三节 劳动合同的变更、解除、终止与管理　第四节 劳动争议处理　第五节 劳动安全卫生管理　第六节 企业内部规章制度的拟订与公示 主要参考文献

章节摘录

4.加强考核评价通过合理公正的考核制度，实现“人尽其才，物尽其用”的最终目的。
考核前将考评的标准量化、公开化，让员工明白怎样得到“萝卜”和能得到怎样的“萝卜”。
只有人人都明白目的和要求，才能竭力去争取实现。
将考核结果与工资、福利、晋升、末位淘汰制挂钩，使公司整体素质不断地螺旋上升。
（四）留人　　如何使用员工，发挥其才能，并留住他为公司长期效力、创造效益，是人力资源管理的关键。
高薪为何留不住人才？
因为人的需要不只是高薪，作为管理者没有真正了解人才的心。
留才之道在于留心。
企业领导者应该创造足够的沟通机会，从言谈中、从生活工作交往的细节中去充分了解人心的迥异需要，建立个人的需求库，以个人需要为基础进行激励，并利用相应的留“心”手法，配合高薪，才能留住人才。
1.薪酬、福利留人薪酬、福利作为一种激励措施，无疑从根本上影响着员工的行为。
因此，薪酬、福利仍是现阶段主要的留才手段之一。
如何将公司战略及文化所需要的产出和行为与薪酬体系进行有效链接，是薪酬设计要解决的问题。
薪酬、福利包括劳动报酬、文化娱乐、进修学习、医疗保健、劳动保护、年终奖励、家属安置、员工持股等。
要留住人才，激励方式的选择和应用也是极为重要的，要针对不同人选择不同的激励方式。
企业应改革分配激励机制，实行多元化的分配，建立重业绩、重贡献，向关键岗位和优秀人才倾斜的分配机制。
真正实现“一流人才、一流业绩、一流报酬”的人才激励机制，使人才的价值得到充分体现。
2.企业文化留人企业文化的核心是企业的价值观，是企业综合素质的重要标志。
一个科学的价值理念必将起到凝聚人心，鼓舞人心，激励员工奋发向上的作用，这将为企业人力资源的开发提供不竭动力。
因此，在建设企业文化，培育、弘扬企业精神、价值观时，应注重其科学内涵，注重文化的感召力、凝聚力，建设人格文化，体现人的价值、人的尊严，营造不断进取的浓厚氛围，激励员工不断学习，深挖潜能，自我超越，使企业文化建设与人力资源开发相辅相成，有机结合，和谐统一。
3.感情留人　　情感投资具有潜移默化的感恩效果。
所以企业对人才要有爱心、真心，帮助他们营造一种积极向上、团结和谐的人际氛围和工作、生产、生活环境，使大家心情舒畅地工作，让优秀的人才彼此相互依恋，增强公司的凝聚力和吸引力。

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