第一图书网, tushu007.com

<<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：9787301163696

10位ISBN编号：730116369X

出版时间：2010-1

出版时间：北京大学出版社

作者：孟英玉，王瑞卿 主编

页数：205

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

著名管理学家汤姆·彼得斯指出：企业或事业唯一真正的资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。
步入知识经济时代，企业之间的竞争实质上是人才的竞争，谁能够获取优秀的人才，并能够对现有人才进行有效激励、合理使用和开发，谁就能够在激烈的竞争中取胜。
人力资源管理得到了学术界以及企业界空前的重视。
高等职业教育的目标是培养技能型、应用型人才。
人力资源管理作为经济管理类专业的核心课程之一，不仅具有较强的可操作性和实务性，而且能够很好地体现岗位特征和工作过程。
我们在总结多年教学和研究经验的基础上，结合当前高职教育改革趋势，编写了《人力资源管理》教材。
本书以“选人、育人、用人、留人”和发展人的潜能为主线，并结合企业实践，将人力资源管理的基本理论与实际操作相结合。
为使本书成为不同背景学习者以及企业员工的一本好用又易懂的培训教材，我们在编写的过程中努力运用理论与实际相结合的方法，在内容的取舍与安排上力争做到体系完整而又突出重点，试图通过本书来系统地介绍人力资源管理的基本理论、方法和技能。
本书的创新之处主要有以下几点。
1.教材体系的创新。
本书按照企业人力资源管理的工作过程以及人的认知逻辑，将人力资源管理内容分为四个模块，即模块一：人力资源管理理念导入，模块二：人力资源的获取，模块三：人力资源的培育，模块四：人力资源的保留，并由浅人深、全面系统、简明扼要地阐述了人力资源管理的理论与方法。
2.学习目标的创新。
本书每个项目既有知识目标，又有技能目标。
知识目标是要求学生从记忆和理解层面掌握人力资源管理的基本理论；技能目标是要求学生从应用层面掌握人力资源管理的操作方法和操作流程。
知识目标的实现主要依靠学生自学和老师讲授；技能目标的实现主要通过实际应用分析、管理问题诊断与分析以及管理实战演练等项目将理论知识转化为管理技能，学员将所学的理论知识与实际操作相结合，做到了项目导向，任务驱动。

内容概要

本书采取基于工作过程的设计理念，通过对人力资源管理岗位实际工作的分析，将教材内容按照“选人、育人、用人、留人”的逻辑，划分为四大模块：模块一，人力资源理念导入；模块二，人力资源的获取；模块三，人力资源的培育；模块四，人力资源的保留。
每个项目根据实际岗位需要精心设计知识模块和技能模块，通过实际应用分析、管理问题诊断、实战演练等项目，让学员在任务实施中将理论知识转化为操作技能，同时通过相关链接，让学员了解和探索人力资源管理的前沿问题及发展趋势。
　　本书由于其系统性、职业性和实战性，既适合作为经济管理类专业本专科学生人力资源管理教材，同时也可作为企业管理人员培训教材和人力资源管理爱好者阅读材料。

第一图书网, tushu007.com

<<人力资源管理>>

书籍目录

模块一 人力资源理念导入　项目一 认识人力资源管理　第一讲 了解人力资源　一、人力资源的基本概念　二、人力资源的特点　三、人力资源的作用　四、人力资本与人力资源　第二讲 人力资源管理　一、人力资源管理的概念　二、人力资源管理的基大任务和主要内容　三、人力资源管理的基本职能　四、人力资源管理与传统人事管理的区别　五、人力资源管理的作用　项目二 了解人力资源管理的历史与发展　第一讲 人力资源管理的产生和发展　一、西方人力资源管理的历史与发展　二、中国人力资源管理的历史与发展　第二讲 人力资源管理面临的挑战　一、全球化挑战　二、满足利益相关者需要的挑战　三、高绩效工资系统的挑战　第三讲 人力资源管理发展的趋势模块二 获取合适的人力资源　项目三 制订人力资源规划　第一讲 人力资源规划概述　一、人力资源规划的概念　二、人力资源规划的分类　三、人力资源规划的作用　第二讲 人力资源规划的程序　一、收集有关信息资料　二、人力资源需求预测　三、人力资源供给预测　四、确定人力资源净需求　五、编制人力资源规划　六、实施人力资源规划　七、人力资源规划评估与反馈　第三讲 人力资源需求预测　一、人力资源需求预测的影响因素　二、人力资源需求预测的方法　第四讲 人力资源供给预测　一、外部人力资源供给预测　二、内部人力资源供给预测　第五讲 编制与执行人力资源规划　一、人力资源供求预测比较结果　二、制定人力资源平衡策略　项目四 实施工作分析　第一讲 工作分析概述　一、工作分析的含义　二、与工作分析相关的概念　三、工作分析的意义　第二讲 工作分析的流程　一、准备阶段　二、调查阶段　三、分析阶段　四、完成阶段　第三讲 工作分析的方法　一、定性的工作分析方法　二、定量的工作分析方法　第四讲 工作说明书的编写　一、工作描述　二、工作规范　项目五 招聘与录用合适的员工　第一讲 员工招聘概述　一、招聘的含义及其作用　二、招聘的原则　第二讲 员工招聘渠道　一、外部招聘　二、内部招聘　三、内部招聘和外部招聘优缺点比较　第三讲 员工招聘程序　一、编制人力资源需求计划　二、制订招聘计划　三、人员甄选　四、录用　五、招聘评估　第四讲 招聘评估　一、招聘评估的作用　二、招聘评估的步骤　三、招聘成本效益评估模块三 人力资源的培育　项目六 建立员工培训体系　第一讲 员工培训概述　一、员工培训的含义　二、员工培训的目的　三、培训的时机　第二讲 员工培训的组织管理　一、培训需求分析　二、培训计划阶段　三、培训实施阶段　四、培训反馈阶段　第三讲 员工培训的形式与方法　一、培训的形式　二、培训的方法　项目七 构建员工职业生涯管理系统　第一讲 职业生涯概述　一、职业生涯含义　二、职业生涯发展阶段　三、职业生涯管理的含义　第二讲 职业生涯发展理论　一、职业选择理论　二、职业生涯阶段理论　三、“ 职业锚 ”与“ 边界 ”理论　第三讲 职业生涯规划　一、职业生涯规划的含义　二、职业生涯规划与企业发展的关系　三、职业生涯规划的基本步骤　项目八 开发绩效管理系统　第一讲 绩效管理概述　一、绩效的含义与特点　二、绩效管理的含义与作用　第二讲 绩效考核含义与方法　一、绩效考核的含义　二、绩效考核的分类与方法　第三讲 绩效管理的实施过程　一、准备阶段　二、实施阶段　三、反馈阶段　四、运用阶段模块四 人力资源的保留　项目九 设计薪酬管理体系　第一讲 薪酬管理概述　一、薪酬的概念与形式　二、薪酬的功能　三、薪酬管理　四、现代薪酬管理发展的趋势　第二讲 薪酬设计　一、薪酬设计的原则　二、薪酬设计的基本流程　三、薪酬设计的策略选择　第三讲 常见的薪酬制度　一、职务工资制　二、职能工资制　三、绩效工资制　四、年薪制　第四讲 福利管理　一、福利的重要性　二、福利的概念　三、福利的类型　项目十 实施劳动关系管理和社会保障　第一讲 劳动关系管理　一、劳动关系管理的概念　二、劳动法律关系的要素　三、改善劳动关系的途径　第二讲 劳动合同　一、劳动合同的含义　二、劳动合同的形式与影响因素内容　三、劳动合同的制定　四、劳动合同的法律效力　五、劳动合同的变更、终止和解除　第三讲 社会保障　一、社会保障的概念　二、社会保障的主要内容　三、社会保障管理体制　四、完善我国社会保障管理体制的措施参考文献

<<人力资源管理>>

章节摘录

第一讲 了解人力资源　　在企业的各种资源，人力资源无疑是最重要，也是最核心的资源。
管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源：人。
”联想总裁柳传志也说过：“人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的大赢家。
”可见，人力资源是企业发展的源泉和基本保障。
　　一、人力资源的基本概念　　（一）人力资源的概念　　资源是“资财的来源”（《辞海》）。
在经济学上，资源是为了创造财富而投入到生产活动中的一切要素。
按照这种界定，人们可以将资源分成两大类：其一，是物质资源，如自然资源、资本资源和信息资源等；其二，是人力资源。
我们通常讲的资源，包括人、财、物。
　　人力资源指能够推动整个经济和社会发展，能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称。
　　它包括现实的人力资源和潜在的人力资源两部分。
现实的人力资源是指一个国家或地区或组织在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动的全部人口，包括正在从事劳动和投入经济运行的人口以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口。
潜在的人力资源则是指处于储备状态，正在培养成长，逐步具有劳动能力的；或虽具有劳动能力，但由于各种原因不能或者不愿从事社会劳动的，并在一定条件下可以动员投入社会活动的人口的总和。
　　（二）人力资源的构成要素　　人力资源由数量和质量两个基本方面构成。
　　1.人力资源数量　　人力资源数量是标志人力资源总量的基础性指标，是人力资源量的特征。
它是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口的数量，包括实际就业人口、劳动年龄内的就业人口、家务劳动人口以及正在谋求职业的人口等。
人口数量又分为绝对数量和相对数量两种。
人力资源的绝对量的构成，从宏观上看，指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数，它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口，反映了一个国家或地区人力资源绝对量的水平。
　　……

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