

<<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：9787308070973

10位ISBN编号：7308070972

出版时间：2009-10

出版时间：浙江大学出版社

作者：赵晓东 等编著

页数：324

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>

## <<人力资源开发与管理>>

### 前言

随着知识经济和全球化时代的到来，高素质的人力资源成为国家和企业成败兴衰的战略性资源。在我国，大力开展人力资源开发与管理的教育和培训，提高人力资源管理队伍的理论专业化水平具有特别重要的意义。

人力资源管理是当今世界各国高等院校经管类专业课程体系中一门重要的专业核心课程，也是我国企业各级经理和主管人员必须接受的重要培训内容。

本书是作为国内经济管理类专业应用型本科（专科）教育的教材来编写的，一般学时为32~64个学时，本书也可作为企业管理人员的培训资料和参考，或供管理人员自学使用。

全书共十章，包括绪论、人力资源规划、工作分析、人员招聘、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理和国际人力资源管理，内容基本覆盖了企业人力资源开发与管理工作的主要内容和各个环节。

本教材有以下几方面的特点：（1）应用性。

人力资源管理是一门实践性很强的学科，本书各章节的编写力求体现应用性的导向原则，不仅注重对各章节理论知识的掌握，而且强调实务技能的提高。

在每章篇首，我们都列出了本章的主要知识点和技能提升要求，同时以一个典型的现实案例开头，引导读者从现实问题出发，学习和思考人力资源管理相关理论的应用；在每章小结部分，我们根据企业人力资源管理工作的实际，总结了直线经理和人力资源部门在该职能上的职责分工；在每章结尾，我们也设计了若干应用技能和案例分析题目，以供读者巩固提高。

（2）全面性。

目前高校经管类专业在用的人力资源教材大多注重员工的招聘、薪酬、绩效评估、培训等传统管理职能。

本书除了这些内容以外，还把当前国内人力资源管理领域的新的重要议题——劳动关系管理和国际人力资源管理纳入其中，使全书的知识内容更全面丰富。

（3）新颖性。

本教材在编写体例上，力求文字精练、脉络清晰、结构新颖。

我们在每一章中都增设了背景资料、小案例、小故事和小贴士等信息，以增加教材的可阅读性和加深读者对相关内容的理解。

（4）前沿性。

本教材力求反映国内外在人力资源管理理论研究与技术应用方面的最新进展，注重把最近几年来发生在企业界的典型案例收录书中，相关背景资料和信息也力求做到时效性。

## <<人力资源开发与管理>>

### 内容概要

人力资源管理是高等院校经管类专业课程体系中一门重要的专业核心课程。

《人力资源开发与管理》主要用作国内经济管理类专业应用型本科（专科）教育的教材，同时，也可作为企业管理人员的培训资料和参考，或供管理人员自学使用。

全书共十章，包括绪论、人力资源规划、工作分析、人员招聘、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理和国际人力资源管理等。

本教材充分体现应用实践导向，注重知识结构的全面性、编写体例的新颖性和内容素材的前沿性。

《人力资源开发与管理》提供配套的教学大纲、PPT电子课件以及各章节案例分析题的参考答案。

## 书籍目录

第一章 绪论 第一节 健康 一、健康的概念 二、健康的价值 三、影响健康的因素 四、健康促进测量及其常用指标 第二节 健康教育与健康促进 一、健康教育与健康促进的概念 二、健康教育与健康促进的发展概况 三、健康教育与健康促进的目的、任务与意义 四、健康教育与健康促进的原则 五、健康教育与相关学科的关系 第三节 军队健康教育与健康促进 一、军队健康教育与健康促进的概念 二、军队健康教育与健康促进的原则 三、军队健康教育与健康促进的特征 四、军队健康教育与健康促进的意义 五、军队健康教育与健康促进的任务 六、军队健康教育与健康促进的内容 七、军队健康教育与健康促进的组织实施 八、军队健康教育与健康促进的评价 第四节 健康管理 一、健康管理的概述 二、健康管理在中国 三、健康管理在军队 第二章 传播及传播技巧 第一节 健康传播与人际沟通的相关理论 一、传播的基本理论 二、人际沟通相关理论 第二节 传播的基本方法与技巧 一、语言教育方法 二、文字教育方法 三、形象教育方法 四、现代教育技术方法 第三节 传播方法的选择 一、根据目标内容要求选择教育方法 二、根据教育对象特点选择教育方法 三、根据实际情况选择教育方法 第三章 健康相关行为 第一节 行为概述 一、行为的概述 二、行为的分类 三、行为的发展 四、行为的适应 五、行为与健康、公共卫生、健康促进的关系 第二节 健康相关行为 一、健康行为和健康相关行为 二、促进健康行为 三、危害健康行为 四、健康行为的培养 第三节 行为改变及改变模式 一、行为形成和发展的影响因素 二、行为决定因素 三、行为的改变 四、健康相关行为改变的理论模式 第四节 健康相关行为干预与矫正 一、行为矫正的基本概念 二、行为转变成功的步骤 三、行为干预与矫正的方法 第四章 健康促进计划设计、实施与评价 第一节 健康促进计划设计 一、计划设计的概述 二、需求评估 三、目标人群、目的、目标、策略 四、计划书书写格式 第二节 健康促进计划的实施 一、制订实施时间表 二、实施的质量控制 三、实施的组织机构 四、实施人员与培训 五、实施计划所需的健康教育材料及设备物件 第三节 健康促进计划的评价 一、评价的概述..... 第五章 健康教育与健康促进研究方法 第六章 军队院校健康教育 第七章 军队基层健康教育 第八章 军队医院健康教育 第九章 军队离退休干部及女军人健康教育 第十章 军人心理健康教育 第十一章 生活方式与健康教育 第十二章 常见慢性疾病与健康教育 第十三章 突发公共卫生事件的健康教育与健康促进 第十四章 战时健康教育与健康促进 中英文对照表

## <<人力资源开发与管理>>

### 章节摘录

二、人力资源开发与管理 (一) 人力资源开发的含义 人力资源开发是指对一定范围内的人们(或人口)所进行的提高素质、激发潜能、合理配置、健康保护等活动,是培育和提高人们参与经济运行所必备的体质、智力、知识技能、正确的价值体系、工作态度和行为模式等一系列的活动内容和活动过程,旨在提高和改善一定范围内人们有效从事社会物质财富和精神财富创造活动的劳动能力的总和。

人力资源开发通常包含两个不同的层次:宏观人力资源开发与微观人力资源开发。

1. 宏观人力资源开发 它主要从一个国家或地区的宏观层面来开发全社会的人力资源。它包括对全社会人员进行的优生优育、正规教育、职业教育、迁移流动、卫生保健、健康保护等一系列的行为活动过程,旨在提高全社会人员的整体素质和知识技能水平,为社会发展和经济活动提供足够数量和质量的现实人力资源和潜在人力资源储备。

宏观人力资源开发的侧重点是组织和利用一切资源,调动各方面的力量和积极性,采取各种有效措施,努力提高全社会的整体素质和知识技能水平。

宏观人力资源开发是对一定范围内全社会人口的劳动能力的投资、培育和开发。

其基本内容包括:控制人口、优生优育;提高人力资源的质量或素质的投资及其管理活动;改善人力资源劳动能力的各种投资和教育活动;全社会人力资源的预测与宏观配置;人力资源进入劳动领域的合理安置、流动;全社会人力资源政策的制定、实施和管理。

2. 微观人力资源开发 它主要是指企业等微观组织通过对人力资源的选择、投资、教育、培训、激励、保护等环节和方式,提高本组织人力资源的生产力,挖掘人力资源的潜力,提高和保护员工的劳动能力,对于本组织人力资源劳动能力、劳动态度、劳动的创造性、积极性等能够创造社会财富的有用能力和价值的开发的行为活动过程。

旨在使组织内人员获得或改进与工作有关的知识、能力、动机和态度等,以提高工作绩效和对组织目标的贡献,满足组织运行与发展对人力资源数量和质量要求的有计划、有目标的系列活动。

<<人力资源开发与管理>>

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:<http://www.tushu007.com>