

<<人力资源管理基本应用技术>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理基本应用技术>>

13位ISBN编号：9787811229134

10位ISBN编号：7811229137

出版时间：1970-1

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：鲍立刚，覃学强 著

页数：315

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>

<<人力资源管理基本应用技术>>

前言

当我们惊叹埃及金字塔、中国万里长城的雄伟壮观时，不妨想想当时的技术条件何以完成如此浩大的工程。

无疑，必须组织大量的人力资源才得以完成这些杰出之作，这足以证明古人已经会成功地管理人力资源。

早在中国古代，《易经》作为中华管理智慧的源头之一，贯穿天、地、人三才之道，涉及预测、计划、决策、组织、沟通、变通、控制、用人原则等诸多现代人力资源管理中所关注的问题。

在西方，有关管理思想的最早记载来自于《圣经》，是一位米甸祭司叶忒罗建议其岳父摩西改变管人的方式。

摩西是希伯来（今以色列）人的领袖，带领希伯来人摆脱埃及人奴役而成为时代英雄。

叶忒罗的建议包含了三点管理思想：制定法令，昭告民众；建立等级，授权管理；专人专责，高层只负责重要事务。

西方最早的管理思想，其核心是管人的思想。

人力资源管理的起源可以追溯到非常久远的年代，对人和事的管理是伴随着组织的出现而产生的，但是现代意义上的人力资源管理作为一种组织活动和一种科学的管理理论，则是18世纪中叶伴随着西方发达国家工业革命和资本主义企业制度的建立而产生的；它的每一次发展都以社会、科技和企业的发展为推动力。

所以，可以说，人力资源管理的理论是在其企业实践和社会应用的基础上形成的，众多的管理者、企业家和理论家为人力资源管理理论的形成做出了杰出的贡献。

随着中国改革开放的深入以及加入WTO，企业之间的竞争越来越激烈，而竞争的焦点最终体现在人才的竞争上，因此，无论是企业界还是教育界都对人力资源管理高度关注。

企事业单位在加大人力资源管理的同时，各种层次的高校也纷纷开设人力资源管理课程。

人力资源管理是一门应用性较强的学科，但是由于现代中国的人力资源管理发展比较晚，中国的教授学者绝大部分都没有企业人力资源管理的实际从业经验，照搬外国和闭门造车的理论和观点非常普遍，造成中国的人力资源管理理论脱离国情和远离企业需求，人力资源管理书籍的理论性太强而无法很好地应用在社会经济建设中。

因此严格意义上讲，目前中国很少有能应用于实践的人力资源管理教材。

本教材的作者鲍立刚在合资、独资企业和民营企业从事实际的人力资源管理工作10年，从事高职高专院校专职的人力资源管理教师工作5年。

<<人力资源管理基本应用技术>>

内容概要

人力资源管理的起源可以追溯到非常久远的年代，对人和事的管理是伴随着组织的出现而产生的，但是现代意义上的人力资源管理作为一种组织活动和一种科学的管理理论，则是18世纪中叶伴随着西方发达国家工业革命和资本主义企业制度的建立而产生的；它的每一次发展都以社会、科技和企业的发展为推动力。

所以，可以说，人力资源管理的理论是在其企业实践和社会应用的基础上形成的，众多的管理者、企业家和理论家为人力资源管理理论的形成做出了杰出的贡献。

<<人力资源管理基本应用技术>>

书籍目录

模块1 走进人力资源管理世界1项目1 西方人力资源管理的应用 / 1任务1 总结雇佣劳工管理阶段的应用成果 / 1任务2 总结传统人事管理阶段的应用成果 / 3任务3 总结现代人力资源管理阶段的应用成果 / 4项目2 人事管理与人力资源管理的区别 / 7任务1 总结人力资源管理的基本任务 / 7任务2 总结人事管理与人力资源管理的区别 / 9项目3 中国人力资源管理的探索 / 10任务1 总结中国古代人才管理的进步性和局限性 / 10任务2 总结中国人力资源管理发展中断的原因 / 14项目4 中国人力资源管理现状及未来 / 15任务1 总结中国人力资源管理发展状况 / 15任务2 总结企业人力资源管理者的素质和技能要求 / 17

模块2 组织设计及人力资源规划21项目1 组织结构设计 / 21任务1 阐述组织结构五种基本类型的优缺点 / 21任务2 根据管理幅度推算管理层次 / 24任务3 根据部门划分、岗位设置设计洁雅公司组织结构图 / 26项目2 人力资源规划 / 30任务1 大力集团公司人力资源需求预测 / 30任务2 编制一家公司的人力资源规划 / 38

模块3 岗位分析与应用47项目1 岗位分析 / 47任务1 针对洁雅公司各岗位进行岗位分类 / 47任务2 模拟洁雅公司岗位分析 / 52项目2 编写岗位说明书 / 65任务编写洁雅公司人力资源部经理岗位说明书 / 65项目2 人力资源管理基本应用技术模块4 招聘管理基本应用82项目1 招聘计划 / 82任务编制洁雅公司招聘计划 / 82项目2 员工招募 / 88任务1 编写洁雅公司招聘广告 / 88任务2 为洁雅公司招聘选择合适的招募方式 / 91项目3 员工选拔 / 95任务1 编写个人简历 / 95任务2 洁雅公司模拟面试 / 101项目4 员工录用与招聘评估 / 112任务编制人事助理岗位保密协议书 / 112

模块5 人力资源日常事务应用 / 121项目1 人事异动管理 / 122任务1 办理人事调配手续 / 122任务2 办理离职手续 / 130项目2 员工考勤和人事报表管理 / 134任务1 员工考勤管理 / 134任务2 人事报表制作和分析 / 138

模块6 培训管理的基本技能应用 / 153项目1 培训管理的预备工作 / 153任务1 洁雅公司培训需求模拟调查 / 153任务2 编制洁雅公司培训计划 / 157项目2 编制员工培训方案 / 159任务1 编制新员工培训方案 / 159任务2 编制内训（在职培训）方案 / 163任务3 编制外训（专业培训）方案 / 175项目3 培训执行及评估活动 / 183任务1 培训执行活动 / 183任务2 培训评估活动 / 189项目4 企业培训的组织技巧 / 194任务培训的组织技巧训练 / 194

模块7 绩效管理基本应用203项目1 绩效管理流程与绩效考核方法 / 203任务1 绩效管理流程的解析 / 203任务2 绩效考核方法的应用 / 206项目2 KPI体系建立及绩效考核步骤 / 216任务1 关键绩效指标体系的建立 / 216任务2 进行绩效考核 / 226

模块8 薪酬与福利基本设计应用233项目1 薪酬调查 / 233任务1 企业薪酬结构分析 / 233任务2 薪酬调查 / 238项目2 岗位薪酬体系的设计 / 254任务1 岗位薪酬设计的准备工作 / 254任务2 进行岗位薪酬设计 / 258项目3 薪酬及福利制度 / 266任务1 企业薪酬制度解析 / 266任务2 员工福利管理 / 278

教学参考资料 / 287主要参考文献 / 316

章节摘录

1800年，购买了新拉纳克工厂，从此开始了他一生中最辉煌的人性化工厂管理伟大实验。

欧文在新拉纳克工厂的管理独具特色。

首先，他在工厂内推行了一种新的管理制度，其核心是废除惩罚，强调人性化管理。

欧文根据工人在工厂的表现，将工人的考核结果分为恶劣、怠惰、良好和优质四个等级，用一个木块的四面涂上黑、蓝、黄、白四色分别表示。

每个工人的前面都有一块代表考核结果的木块，摆放在工厂里的显眼位置上，所有的员工一眼就可以看到各人木块的不同颜色。

刚开始实行这项制度的时候，工人表现恶劣的很多，而表现良好的却很少。

但是，在众人目光的注视中和自尊心理的驱使下，表现恶劣的次数和人数逐渐减少，而表现良好的工人却不断地增多。

为了保证这种考核的公正，欧文还规定，无论是谁认为考核不公，都可以直接向他进行申诉。

这种无惩罚的人性化管理，在当时几乎是一个奇迹。

同时，部门主管考核员工，经理考核部门主管，同时辅之以越级申诉制度，开创了层级管理的先河，也有利于劳资双方的平等沟通和矛盾化解。

任务分析雇佣劳工管理阶段，从18世纪末至19世纪末。

在这一时期，雇佣劳工管理方式被企业广泛实践，并成为人力资源管理的第一个发展阶段。

第一次科技革命产生的大机器生产方式，在提高劳动专业化水平和生产力水平的同时；企业的员工人数也在不断激增，对生产中劳工的管理也提出了更高的要求，从而出现了专门的劳动管理人员。

而当时雇佣劳工管理的主要特点是劳资关系严重对立，具体表现如下：（1）一切以工作或生产为中心，把人看成机器而忽视人性的存在。

（2）对人的主要管理方式是以人治和强权管理为主而缺乏合理的规章制度。

（3）工人被迫接受恶劣的工作条件、超长时间和低廉的劳动报酬。

正是由于资方的雇佣劳工管理思维和劳资双方的不信任，在资方因为生产规模扩大而无暇顾及生产纪律时，便开始委托自己信任的人充当监工角色，所以劳动人事管理者是从最初的监工角色演变而来的。

随着科技革命和工业规模的不断发展，在以罗伯特·欧文等为代表的开明管理者的努力下，人力资源管理逐步由劳资关系严重对立的雇佣劳工管理阶段向比较人性化管理的人事管理阶段过渡。

<<人力资源管理基本应用技术>>

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>