

<<人力资源管理基础与实务>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理基础与实务>>

13位ISBN编号：9787300107158

10位ISBN编号：730010715X

出版时间：2009-7

出版时间：中国人民大学出版社

作者：阚雅玲 等编著

页数：294

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>

<<人力资源管理基础与实务>>

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、潜在的理论及技能。

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。

本教材的主要特点是：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。

<<人力资源管理基础与实务>>

内容概要

本教材从典型的工作任务出发，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七个工作任务，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。

本书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、小训练、小知识等，以加强学生对知识点的学习和理解，结束则以实用工具、案例分析、实操练习应用进行全面实践，最后以管理链接进行思维拓展。

全书内容实用，通俗易懂，可操作性强，十分适用于高职高专教学。

<<人力资源管理基础与实务>>

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 第五节 工作设计第四章 员工招聘与录用 第一节 招聘的
目的与流程 第二节 招聘计划的制订 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 第六节 录用策略与招聘录用评估第五章 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订 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 制度的拟定与公示主要参考文献

<<人力资源管理基础与实务>>

章节摘录

二、人力资源规划的内容 人力资源规划的内容（也就是这项工作的最终结果）没有一个标准的模式，不同的企业会根据自己的实际或工作重点的不同而有所不同，但一般都包括以下两个方面：

（一）人力资源整体规划 人力资源整体规划是对计划期内人力资源规划结果的总体描述，包括预测的需求和供给分别是多少、做出这些预测的依据是什么、供给和需求的比较结果是什么、企业平衡供需的指导原则和总体政策是什么等。

在总体规划中，最主要的内容就是供给和需求的比较结果，也可以称作净需求。进行人力资源规划的目的就是得出这一结果。

（二）人力资源业务规划 人力资源业务规划是对人力资源整体规划的分解和具体化，包括人员补充计划、人员配置计划，人员接替和提升计划、人员培训开发计划、薪资激励计划、员工关系计划和退休解聘计划等内容。

这些业务规划的每一项都应当设定目标、任务和实施步骤，他们的有效实施是整体规划得以实现的重要保证。

人力资源业务规划的内容如表2-1所示。

<<人力资源管理基础与实务>>

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>