

<<城市公共交通企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<城市公共交通企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787114074639

10位ISBN编号：7114074638

出版时间：2008-12

出版时间：人民交通出版社

作者：济南市公共交通总公司

页数：383

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

城市公共交通作为城市的重要基础设施，与人民群众的生产和生活息息相关，是绝大多数市民出行的第一选择，在经济发展中发挥着重要的作用。

原建设部等六部委《关于优先发展城市公共交通的意见》提出“公交优先”的战略，为城市公共交通加快发展创造了良好的条件。

实现“公交优先”，更应该做到“公交优秀”。

“公交优秀”包括很多方面，我认为建设一支高素质的职工队伍是基础。

目前公交改革、发展已进入一个关键时期，正从过去的粗放式管理、经验型管理向科学管理、精细化管理转变，需要大量的具有科学文化、专业知识的人才，因此，培养一支高素质的职工队伍是公交发展很重要的一个方面。

近几年来，全国公交企业注重对职工的教育和培训，积极开展建立“学习型企业”、争做“知识型职工”活动，职工学理论、学文化、学科学、学技术蔚然成风，取得明显的成效，在这方面济南公交做得尤为突出。

他们为提高职工素质、建立“四有”职工队伍，舍得投入，建立培训基地和培训中心，编写系列培训教材，拟定培训规划，认真组织实施，取得了可喜的成绩。

为了提高职工的综合素质，济南市公共交通总公司编著了“城市公共交通企业职工培训系列丛书”。

<<城市公共交通企业人力资源管理>>

内容概要

本书是为城市公共交通企业人力资源管理人员编写的系统性教材，共分十二章。

第一、二章介绍了人力资源管理的相关概念和基本理论；第三章至第八章结合公交企业实际，讲述了人力资源管理中的规划、工作分析、招聘录用、薪酬管理、绩效管理以及培训开发的内容、方法和操作流程；第九章至第十二章结合相关的法律法规，介绍了劳动合同管理、社会保险、劳动争议处理、劳动安全卫生等。

城市公共交通企业人力资源管理涉及内容比较全面，既有理论阐述又有公交企业实例，对公交企业的人力资源管理工作具有指导意义，同时也为其他行业的人力资源管理工作提供了参考。

<<城市公共交通企业人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概论 第一节 人力资源管理定义及作用 第二节 人力资源管理职能 第三节 人力资源管理的机制 第四节 我国人力资源的现状及对策第二章 人力资源管理的理论基础 第一节 人性假设理论 第二节 激励理论第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源需求、供给的预测和平衡第四章 工作分析 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析具体实施过程 第三节 工作分析的方法 第四节 职位说明书的编制 第五节 定编定员第五章 招聘录用 第一节 招聘概述 第二节 招聘渠道 第三节 招聘的程序 第四节 常见的招聘误区第六章 薪酬管理 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬管理含义及内容 第三节 薪酬设计 第四节 工资形式及支付 第五节 薪酬的预算和控制第七章 绩效管理 第一节 绩效概述 第二节 绩效管理体系 第三节 绩效考核方法 第四节 济南市公交总公司的绩效考核管理办法第八章 培训开发 第一节 培训开发的基本概念 第二节 培训开发的组织与实施控制 第三节 企业员工培训的方法与技术 第四节 济南市公交总公司培训体系第九章 劳动合同管理 第一节 劳动合同法概述 第二节 劳动合同的订立 第三节 劳动合同的履行、变更 第四节 劳动合同的解除、终止第十章 社会保险 第一节 社会保险制度概述 第二节 养老保险 第三节 失业保险 第四节 医疗保险 第五节 工伤保险 第六节 生育保险第十一章 劳动争议处理 第一节 劳动争议仲裁概述 第二节 企业劳动争议调解制度 第三节 调解方法及调解人员第十二章 劳动安全卫生 第一节 劳动安全卫生概述 第二节 劳动防护用品的管理、使用和发放 第三节 特种作业人员管理 第四节 伤亡事故报告处理制度 第五节 职业病防治附录一 中华人民共和国合同法附录二 工资支付暂行规定附录三 最低工资规定附录四 济南市城镇企业职工基本养老保险条例附录五 企业经济性裁减人员规定附录六 中华人民共和国劳动争议处理条例附录七 山东省劳动合同条例附录八 职业病防治法参考文献

章节摘录

第一章 人力资源管理概论 第一节 人力资源管理定义及作用 一、人力资源及其相关概念 人力资源的概念,是由管理大师彼得·德鲁克于1954年在其著作《管理实践》中首次正式提出并加以明确界定的。

他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。

在我国,最早使用人力资源概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语。

20世纪60年代,西奥多·w·舒尔茨提出人力资本理论之后,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究越来越多。

目前国内外不同流派对人力资源的解释不尽相同,但从能力的角度来解释人力资源含义的观点占较大的比例。

1. 人力资源定义 人力资源是指能够推动社会和经济发展的,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。

人力资源是活的资源,这里定义的人力资源排除了不能推动社会发展,不能为社会创造财富的那部分人。

人力资源既不能等同于人口资源和劳动力资源,也不能等同于人才资源。

人口资源是指一个国家或地区具有的人口数量。

它主要表明数量概念,是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等皆来源于这个最基本的资源。

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>