

<<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：9787122033802

10位ISBN编号：7122033805

出版时间：2008-9

出版时间：化学工业出版社

作者：魏祥迁，杨永杰 编

页数：226

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

自20世纪末,我国开始实施高等职业技术教育(简称高职),并把高职教育明确为高等教育的重要组成部分。

近年来,我国高等职业教育呈现出前所未有的发展势头,办学思想日益明确,学校也更加注重应用型人才的培养,企业对此的需求也日益增加。

尽管高职教育的发展使得师生对教材的需求发生了质的变化,理论以“必需、够用”为度,增加实训内容和案例教学的教材受到师生的欢迎。

而现在的高职教材理论性较强,有的是本科教材的压缩版,在教学实践中发现该类教材已不适合教学需要。

本套新的高职教材将立足于“实用、够用”的基础上,增加了实训操作的内容。

本教材以建构主义教学观为指导,利用项目教学法对人力资源管理的相关内容进行了重新排列。

“以项目为主线、教师为主导、学生为主体”的编写思路,改变以往“教师讲,学生听”的被动教学模式,创造了学生主动参与、自主协作、探索创新的新型教材模式。

学生作为学习的主体,通过独立完成项目模块,把理论与实践有机地结合起来,不仅提高了理论水平和实际操作技能,而且又在教师有目的地引导下,提高了合作、解决问题等综合能力。

同时,教师在观察学生、帮助学生的过程中,开阔了视野,提高了专业水平。

本教材内容新颖,知识全面,体系完整,尤其是对目前企业存在的员工健康管理的新问题进行了全面论述。

本着“项目教学”理念的教学思想,以目前人力资源管理部门的通用部门设置为《高职高专“十一五”规划教材·人力资源管理》章节的安排体系,突出学生模块化学习。

一个模块就是一个培训项目,让学生学有专攻。

在每章节都为学生学习提供了学习目标、引导案例、知识链接、学习要点、关键术语、案例分析、调查实践等环节,为学生知识与技能的建构提供支架。

具体地说,本教材把人力资源管理的学习内容分为两大主题项目十个学习模块。

项目一是人力资源管理理论,共包括两个模块。

理论模块一:人力资源管理概论,主要向学生介绍人力资源管理的重要性、基本理论及其发展历史,以便让学生深入了解并正确认识人力资源管理。

理论模块二:战略性人力资源管理,主要让学生进一步认识人力资源管理在现在组织管理中的重要位置,人力资源管理已经成为组织的战略伙伴和变革催化剂。

项目二是人力资源管理实践,共分为八个模块。

实践模块三:工作分析与设计管理,主要让学生认识到工作分析与设计的重要性,并掌握基本的工作程序与工作方法,能够编写基本的工作说明书。

实践模块四:人力资源规划管理,主要让学生认识到人力资源规划的意义,掌握人力资源规划的内容、步骤及方法。

实践模块五:员工招募与甄选管理,主要让学生掌握员工招募与甄选的基本流程与方法。

实践模块六:员工培训与开发管理,主要让学生掌握员工培训的方法与流程,能够做基本的职业生涯规划。

实践模块七:员工绩效考核管理,主要让学生掌握员工绩效考核体系的设计要素与方法,以及考核的方法,并能够正确使用这些方法。

实践模块八:员工薪酬管理,主要让学生明确员工薪酬管理的作用,掌握员工薪酬设计的技能。

实践模块九:员工健康管理,主要让学生认识到员工健康对组织生存与发展的影响,并掌握员工健康管理的内容和基本方法。

实践模块十:劳动关系管理,主要让学生了解员工关系处理的重要性,并能够掌握员工关系的建立、维护及解除的技能。

本教材适用于与管理类相关的专业,如工商管理专业、人力资源管理专业、公共关系专业、商务管理专业、文秘专业、旅游管理专业等,也可以用于企业人力资源人员的培训教材。

<<人力资源管理>>

《高职高专“十一五”规划教材·人力资源管理》由魏祥迁担任主编，写作的具体分工顺序如下：理论模块一、二由赵珂珂编写，实践模块三由魏祥迁、朱晓文编写，实践模块四由杨永杰编写，实践模块五由朱晓文编写，实践模块六由杨永杰编写，实践模块七由魏祥迁、盛振江编写，实践模块八由盛振江编写，实践模块九由魏祥迁编写，实践模块十由杨永杰编写。

由于编者水平有限，书中难免有不妥之处，恳请有关专家、教师和同学批评指正。

编者2008年5月

## <<人力资源管理>>

### 内容概要

采用“项目教学”的教学理念来安排人力资源管理的教材内容，以人力资源管理的基本流程和人力资源管理部门的分工来安排各章节的逻辑关系，突出学习内容的模块化。

一个模块就是一个培训项目，让学生学有专攻。

《高职高专“十一五”规划教材：人力资源管理》主要介绍人力资源管理概论、战略性人力资源管理、工作分析与设计管理、人力资源规划管理、员工招募与甄选管理、员工培训与开发管理、员工绩效考核管理、员工薪酬管理、员工健康管理、劳动关系管理等内容。

《高职高专“十一五”规划教材：人力资源管理》通过“引、探、练、创”的思想体现《高职高专“十一五”规划教材：人力资源管理》特点，“引”就是引出各模块的知识要点，包括学习目标、学习要点、关键术语；“探”就是典型范例，包括引导案例、知识链接；“练”就是指学以致用，即案例分析；“创”是指能力拓展，即调查实践。

为学生知识与技能的建构提供支架。

《高职高专“十一五”规划教材：人力资源管理》为高职高专管理类专业学生提供了一个有效而实用的教材，也可作为各类组织的相关人力资源管理人员的培训教材。

<<人力资源管理>>

书籍目录

项目一 人力资源管理理论 理论模块一 人力资源管理概论 第一节 人力资源的基本概念 第二节 人力资源管理及其职能 第三节 人力资源管理的演变过程 第四节 人力资源管理的基本理论 理论模块二 战略性人力资源管理 第一节 人力资源管理的战略角色 第二节 人力资源管理的外部环境影响 第三节 人力资源管理的内部环境影响 第四节 人力资源管理所面临的战略挑战 项目二 人力资源管理实践 实践模块三 工作分析与设计管理 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析流程 第三节 工作分析的方法 第四节 工作说明书和工作规范 第五节 工作设计 实践模块四 人力资源规划管理 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划的方法 实践模块五 员工招募与甄选管理 实践模块六 员工培训与开发管理 实践模块七 员工绩效考核管理 实践模块八 员工薪酬管理 实践模块九 员工健康管理 实践模块十 劳动关系管理 参考文献

## 章节摘录

沃尔玛的人力资源战略体系 沃尔玛是世界上最大的零售业企业。零售业的竞争，归根结底是人才的竞争。

沃尔玛最独特的优势是其员工的献身精神和团队精神。

山姆·沃尔顿和他的继任者一再强调人对沃尔玛的重要性，员工被视为公司最大的财富。

沃尔玛的人力资源战略可以归纳为：留住人才、发展人才、吸纳人才。

一、留住人才 沃尔玛致力于为每一位员工提供良好和谐的工作氛围、完善的薪酬福利计划、广阔的事业发展空间，并且在这方面已经形成了一整套独特的政策和制度。

#### 1. 合伙人政策。

在沃尔玛的术语中，公司员工不被称为员工，而称为‘合伙人’。

这一概念具体化的政策体现为三个互相补充的计划：利润分享计划、雇员购股计划和损耗奖励计划。

在沃尔玛，管理人员和员工之间也是良好的合伙关系。

公司经理人员的纽扣刻着“我们关心我们的员工”字样。

管理者必须亲切对待员工，必须尊重和赞赏他们，对他们关心，认真倾听他们的意见。

真诚地帮助他们成长和发展。

总之。

合伙关系在沃尔玛公司内部处处体现出来，它使沃尔玛凝聚为一个整体。

#### 2. 门户开放政策。

沃尔玛公司重视信息的沟通，提出并贯彻门户开放政策。

即员工任何时间、地点只要有想法或者意见，都可以口头或者以书面的形式与管理人员乃至千总裁进行沟通，并且不必担心受到报复。

任何管理层人员如借“门户开放”政策实施打击报复，将会受到严厉的纪律处分甚至被解雇。

这种政策的实施充分保证了员工的参与权，为沃尔玛人力资源管理的信息沟通打下了坚实的基础。

#### 3. “公仆”领导。

在公司内，领导和员工是‘倒金字塔’的组织关系。

领导处于最低层，员工是中间的基石，顾客永远是第一位的。

员工为顾客服务。

领导则是为员工服务，是员工的‘公仆’。

对手所有走上领导岗位的员工，沃尔玛首先提出这样的要求：“如果您想事业成功，那么您必须要您的同事感觉到您是在为他们工作，而不是他们在为您工作。

”“公仆”不是坐在办公桌后发号施令，而是实行“走动式”管理。

管理层人员要走出来直接与员工交流、沟通，并及时处理有关问题。

二、发展人才 沃尔玛的经营者在不断地探索中领悟到人才对企业成功的重要性，加强对员工的教育和培训是提高人才素质的重要渠道。

因此，沃尔玛把加强对现有员工的培养和安置看做首要任务。

#### 1. 建立终身培训机制。

沃尔玛重视对员工的培训和教育，建立了一套行之有效的培训机制，并投入大量的资金予以保证。

各国际公司必须在每年的9月份与总公司的国际部共同制订并审核年度培训计划。

培训项目分为任职培训、升职培训、转职培训、全球最佳实践交流培训和各种专题培训。

在每一个培训项目中又包括30天、60天、90天的回顾培训，以巩固培训成果。

培训又分为不同的层次，有在岗技术培训，如怎样使用机器设备、如何调配材料；有专业知识培训，如外国语言培训、电脑培训；有企业文化培训，全面灌输沃尔玛的经营理念。

更重要的是沃尔玛根据不同员工的潜能对管理人员进行领导艺术和管理技能培训。

这些人将成为沃尔玛的中坚力量。

沃尔玛非常注重提高分店经理的业务能力，并且在做法上也别具一格。

沃尔玛的最高管理层不是直接指导他们怎样做生意，而是让分店经理们从市场、从其他分店学习这门

功课。

## 2.重视好学与责任感。

沃尔玛创始人山姆·沃尔顿推崇小镇美国人的努力工作和待人友好，因此在用人中注重的是能力和团队协作精神，学历、文凭并不十分重要。

在一般零售公司。

没有10年以上工作经验的人根本不会被考虑提升为经理。

而在沃尔玛，经过6个月的训练后，如果表现良好，具有管理员工、擅长商品销售的能力，公司就会给他们一试身手的机会，先做助理经理或去协助开设新店，然后如果干得不错，就会有单独管理一个分店。

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>