

<<人力资源管理专业技能实训教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理专业技能实训教程>>

13位ISBN编号：9787302300069

10位ISBN编号：7302300062

出版时间：2012-9

出版时间：朱勇国、谢强、甄梦蕊 清华大学出版社 (2012-09出版)

作者：朱勇国，谢强，甄梦蕊 编

页数：208

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>

<<人力资源管理专业技能实训教程>>

内容概要

《大学生实践能力培养系列教材·管理学系列：人力资源管理专业技能实训教程》以虚拟企业背景为依托，提炼了人力资源管理工作中的各项基本工作，包括招聘、培训、薪酬、绩效、员工满意度调查、劳动争议处理，按照各部分工作的基本步骤，系统展现了企业人力资源管理的工作实操过程，通过50项人力资源工作实训任务的完成，锻炼学生在人力资源管理实际工作中分析问题和解决问题的能力，帮助学生更好地掌握人力资源管理的专业知识、工作方法、应用工具和操作技巧。

作者简介

朱勇国，首都经济贸易大学劳动经济学院人力资源管理系主任，博士。国际人力资源管理协会副会长；中国劳动学会劳动标准专业委员会副会长；中国人力资源开发研究会理事；中国人才研究会理事；中国国际人才交流与开发研究会理事；国家人事部考试中心人力资源管理专业委员会主任；北京市行为科学学会常务理事；北京市人事局高级职称评审委员会专家；多家股份制公司管理顾问。长期从事人力资源管理与实践，先后主持100多家上市公司、企业集团、国有企业、民营企业及事业单位的组织与人力资源体系的设计，提供人力资源战略规划、雇主品牌打造，组织结构优化、员工队伍建设及组织竞争优势管理咨询。

<<人力资源管理专业技能实训教程>>

书籍目录

第一篇 招聘计划与实施 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：确定招聘需求 [实训任务一] 撰写岗位说明书 [实训任务二] 汇总招聘需求 步骤二：制定招聘计划 [实训任务三] 设计招聘流程 [思考] 内部招聘有哪些方法 [思考] 外部招聘有哪些方法 [实训任务四] 制定招聘方案 [思考] 如何做招聘费用预算 [实训任务五] 编写招聘启事 [实训任务六] 制定招聘计划 步骤三：筛选履历 [思考] 如何编写求职回复邮件 [实训任务七] 设计简历筛选方案 步骤四：笔试、面试 [思考] 怎样设计面试题 [实训任务八]设计面试问题及评价表 [实训任务九] 设计应聘申请表 [思考] 如何进行面试准备 [实训任务十] 起草面试通知 步骤五：录用与招聘评估 [思考] 怎样撰写辞谢通知书

第二篇 培训计划与组织 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：培训需求分析 [实训任务一] 设计培训需求调查问卷 [实训任务二] 培训需求分析 步骤二：制定培训计划 [实训任务三] 编制培训计划 步骤三：培训的组织 [思考] 培训需要哪些材料 [实训任务四] 起草培训通知 步骤四：培训效果评估 [实训任务五] 制定培训评价跟踪方案

第三篇 月度薪酬绩效操作 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：了解现行薪酬结构 [思考] 哪些是工资信息 步骤二：收集工资核算信息 [实训任务一] 制作工资标准表 [实训任务二] 考勤工资的统计 [实训任务三] 统计财务代扣款 [实训任务四] 制作奖惩统计表 [实训任务五] 统计社会保险缴费款额 [实训任务六] 统计住房公积金缴费款额 [实训任务七] 设计工资核算流程 步骤三：绩效考核成绩汇总 [实训任务八] 设计绩效考核流程 [实训任务九]编制工资表 步骤四：工资发放及分析 [思考]工资应该怎么发 [实训任务十]工资执行情况分析 [实训任务十一]撰写薪酬分析报告

第四篇 员工满意度调查的实施 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：制定调查计划 [实训任务一]制定满意度调查计划 步骤二：实施调查方案 [实训任务二]设计满意度调查问卷 步骤三：分析调查结果 [实训任务三]撰写满意度调查报告 步骤四：跟踪反馈效果 [实训任务四] 撰写调查效果反馈方案

第五篇 薪酬诊断与调整 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 [思考] 薪酬管理需要怎么调整 步骤一：薪酬调查 [思考] 薪酬调查需要哪些材料 [思考] 怎么分析薪酬结构 步骤二：制定薪酬策略 [实训任务一] 制定薪酬策略 步骤三：岗位评估 [实训任务二] 制定岗位评估方案 步骤四：确定薪酬结构 [思考] 怎么设计宽带薪酬的幅宽 [实训任务三]制定薪酬结构方案 步骤五：确定薪酬水平 [实训任务四] 制定薪酬等级标准 [实训任务五] 制定岗位定级方案 步骤六：薪酬成本的管控 [思考] 薪酬测算要点有哪些 步骤七：完善薪酬管理制度 [实训任务六] 撰写薪酬管理制度

第六篇 绩效管理的诊断与改进 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：绩效管理诊断 [思考] 绩效改进的目标是什么 [实训任务一] 绩效管理诊断 [实训任务二] 拟定改进计划 步骤二：绩效管理改进设计 [实训任务三] 设计考核指标 [实训任务四]设计绩效考核表 [实训任务五] 设计绩效加分管理办法 [实训任务六] 设计绩效考核流程 [实训任务七] 设计考核结果应用体系 步骤三：绩效管理辅导与跟踪 [实训任务八] 拟订绩效辅导计划 [实训任务九] 拟订绩效跟踪计划

第七篇 劳动争议处理与预防 实训目标 实训背景 操作流程及实训任务 步骤一：劳动争议处理流程 [思考] 哪些是劳动争议 [思考] 怎样考虑劳动争议的处理预案 [思考] 立案后应该做什么 [实训任务一]提出答辩意见 步骤二：劳动争议的举证责任 [思考] 争议双方的举证责任有哪些 [思考] 企业规章制度合法吗 [实训任务二] 收集证据 步骤三：撰写仲裁答辩书 [思考] 怎样编写授权委托书 [实训任务三] 撰写仲裁答辩书 步骤四：劳动争议的预防 [思考] 劳动争议有哪些高发问题 [实训任务四] 劳动争议的预防 [实训任务五] 劳动争议处理

章节摘录

2.向调查对象公布调查结果的部分内容 在最终调查统计分析工作完成后，需要向调查对象公布调查结果的部分内容。

公布内容由集团自行选择，一般选取比较有代表性的、员工关注度较高的、对员工有积极意义的问题进行公示。

调查结果的公布体现了集团对员工参与调查的重视性，有助于员工参与制定、实施改进措施，增强集团与员工的沟通氛围。

3.提出改进的具体措施 项目组与集团高层领导针对本次调查结果方面召开了总结会议。在会议上徐顾问对集团现有问题及改进措施进行了总结：“针对现存问题设计改进措施要综合思考问题的严重程度、关键程度、集团的承受能力、措施实施的可行性大小，而且在集团人、财、物力有限的情况下，衡量各种解决方法的成本—收益，从中选择最优方案去改善最关键的问题。

” “通过此次集团全员的满意度调查结果，发现集团目前的问题主要体现在以下方面：工作量的分配存在一定程度的不合理性；招聘制度和流程存在一定程度的不合理性；员工认为能够提升职业发展的培训和锻炼机会不多；员工认为很少有人与他们提及自身发展问题、很少因工作出色而受到表扬；报酬相对于贡献有一定程度的不合理性。

这说明公司在人员甄选、配置和发展上需要做很多提高和改进工作。

” “在满意度调查中，员工对某些方面的题目没有做出明确的满意或不满意的表态，在此称之为无法清晰探视的‘灰色地带’，这些方面主要体现在：绩效评估的机制；薪酬和绩效之间的关系；高层与员工之间的沟通；自身能力发挥的水平；得到的培训、锻炼机会；组织结构模式的合理性。

这说明公司需要加强与员工在人员考核和激励制度方面的沟通，以帮助员工形成更清晰的有关‘我的工作如何’和‘我如何做得更好’的概念，在工作中提升自我。

” “总体而言，集团的员工信任公司的领导和战略、对自己的工作感到满意，并且愿意长期为集团工作，承担更多和更有挑战性的责任，这说明公司员工的精神状态很好，劲头很足，尤其是新员工、年轻员工。

相对地，在制度和组织层面上，员工感到存在不合理和不公平的地方，这可能与公司高层与员工的沟通力度不够有关，有关公司政策、制度的交流需要加强，需要重视并听取员工的合理意见，以形成一种持久机制来保持员工的斗志。

在人力资源方面，公司需要加大管理和开发力度。

员工对招聘选拔流程、绩效考核的机制和价值、薪酬福利的政策和合理性以及自身发展、提高和价值实现的满意度低于对公司的平均满意度水平，这些方面的解决将更有利于公司人力资源的发展，从而系统地提升公司人员的整体素质，保障并推动公司战略远景的实现。

总之，现有员工认为集团是一个很好的平台，如果公司能够对不足的方面加以改进，它会成为更强大的平台，使公司和员工共同成长发展！

”

<<人力资源管理专业技能实训教程>>

编辑推荐

《人力资源管理专业技能实训教程(大学生实践能力培养系列教材)》由朱勇国主编,本书以虚拟企业为背景,基于我国企业发展的市场背景和企业运作状况,总结和提炼了人力资源管理中涉及的常规工作与存在的典型问题,系统展现和训练企业人力资源管理的工作实操过程,通过各项人力资源工作任务的完成以及工作中的思考,有助于提升人力资源管理专业学生在实际工作中分析问题和解决问题的能力,帮助学生更好地掌握人力资源管理的专业知识、工作方法、应用工具和操作技巧。

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>