

<<人力资源管理新教程>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理新教程>>

13位ISBN编号：9787303101689

10位ISBN编号：7303101683

出版时间：2010-2

出版时间：北京师范大学出版社

作者：潘琦华 编

页数：297

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>

<<人力资源管理新教程>>

内容概要

在诸多的企业资源中，人力资源是企业的战略性资源，也是最为关键的因素。企业管理的核心是人力资源管理，也是企业保持竞争优势的关键所在。

人力资源管理，是高等职业院校管理类专业的一门必修课程，其原理和方法对在企业从事相关工作的人员有普遍的学习、指导意义。

本书以教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高E2006]16号)文件精神为指导，遵循“以职业素质为基础、以职业能力为本位、以职业活动为导向”的原则，基于岗位工作调研和真实职业活动内容组织编写而成。

综合来看，本书具有如下特点：以职业岗位工作内容为导向，实施任务驱动教学模式。

本书选取企业人力资源管理工作所涉及的典型职业活动，构建项目模块，各模块根据岗位工作内容和学生学习需求划分为不同的任务，实践“以任务驱动教学”的理念。

教师通过指导学生学习和实施各项目任务，达到使学生掌握相关知识和技能的目的。

知识、技能、经验内容相互衔接。

根据企业人力资源管理岗位工作的需要，本书的理论知识以够用为度，同时通过“案例体验”和“相关链接”等方式介绍工作中的实际经验和技能，它们不仅是知识的补充，而且会为学生未来的职业工作奠定基础。

体例新颖，注重实用性和实践性。

本书在体例上力求新颖，强调实用性和实践性。

全书以高职学生展翔的实习工作经历为线索，将其设计成职业情境作为各项目的开篇，各项目下的子任务均设有先导案例，让学生带着问题学习相关内容。

书中同步穿插了相关链接，为课程学习内容提供辅助信息。

同时，在每个项目后设有案例体验、复习思考题、实训任务、项目知识结构图等内容。

将人力资源管理各模块项目的内容融为一体，内容生动有趣。

本书不仅可以作为高职高专院校的人力资源管理课程的教学用书，也可供企业管理人员专业培训和自学使用。

<<人力资源管理新教程>>

书籍目录

项目一 初识人力资源管理 任务1 人力资源管理概览 任务2 了解人力资源管理的发展历程项目二 岗位分析与设计 任务1 岗位分析准备 任务2 选择岗位分析方法 任务3 编制岗位说明书 任务4 岗位设计项目三 人力资源规划 任务1 人力资源现状调查 任务2 人力资源需求预测 任务3 人力资源供给预测 任务4 人力资源规划的编制项目四 人员招聘 任务1 人员招聘准备 任务2 人员招聘的程序 任务3 人员招聘后续工作项目五 员工培训 任务1 员工培训认知 任务2 员工培训的流程 任务3 企业培训的方法项目六 绩效管理 任务1 绩效管理认知 任务2 绩效管理的基本流程 任务3 绩效管理的几种模式 任务4 绩效考评 任务5 绩效反馈与改进项目七 薪酬福利管理 任务1 薪酬管理准备 任务2 薪酬管理实务 任务3 福利管理实务项目八 劳动关系管理 任务1 劳动关系管理准备 任务2 劳动合同管理 任务3 劳动争议与处理项目九 员工的使用与调配 任务1 员工的使用 任务2 员工的调配 任务3 员工流动管理项目十 职业生涯管理 任务1 职业生涯管理认知 任务2 职业生涯发展规划准备 任务3 个人职业生涯规划设计与主要参考文献

<<人力资源管理新教程>>

章节摘录

随着现代企业管理水平的不断提高,对人力资源管理的功能提出了新的要求,人力资源管理各个模块也更趋向于专业化,重点扮演以下几个重要的角色: 1.企业决策者的幕僚 企业要在竞争激烈的市场上获得生存空间就必须获取强有力的核心竞争力,而人力资源作为企业利润和财富的源泉,就成为企业构建核心竞争力的重要主体,因此人力资源管理必须充当起企业决策者的幕僚来,在企业战略规划中从人力资源的专业角度提出建议,并及时提供相关人力资源信息供上层主管做策略参考。

2.员工内在潜力的拓荒者 培训作为人力资源管理重要工作模块之一,越来越成为挖掘现有人力资源潜力的一个重要工具,因而也备受企业家的重视。现代人力资源培训已不再局限于给培训单位安排教室这样行政的层面,而更多的关注培训需求的挖掘和培训效果的评估,构建一套以绩效提升为导向的培训体系,围绕提升绩效给予主管和员工适当的培训项目,以期达到最大限度激发员工潜力的目的。

3.懂得数理统计的经济学家 从现代人力资源管理来看,许多人力资源政策或体系的构建已逐步摆脱原来那种“拍脑袋”的经验主义处理方式,而更趋向于数字化的分析与数学模式的构建。在大型企业中,这一点尤为重要。而数字化人力资源管理的基础在于数理统计的运用,故而要求人力资源从业人员拥有这方面的专业知识,具备较强的数字敏感度;另一方面,真正专业的人力资源管理者同样要有成本意识,必须是一个懂得“以最低成本获取最大利润”、市场供需均衡理论、博弈论等经济学理论的经济学家。这一点,在薪酬福利管理方面体现得尤为突出。

4.人事纠纷中的法官 “处理劳资纠纷,平衡劳资关系”一直以来都是人力资源管理不可逃避的工作重点,这看似小事却至关重要,如果处理不好,可能要承担法律责任,影响公司名誉。故而在处理人事纠纷时必须慎重、严谨,必须像一个法官一样,做到客观、公正,凡事讲证据,以法律为依据。只有这样才能处理好问题。

5.发现千里马的伯乐 众所周知,“识、选、育、用、留”为人力资源管理的基本职能,这其中,“选”是第一步,如何做一个真正的伯乐,如何选一个对的人并放在对的位置,就是人力资源管理工作最重要的一步。选对的人,放对的位置才能实现公司与员工的双赢,选错人,放错位置将不仅仅给公司增加人事成本、时间成本,更重要的是因为选错人而带来的机会成本(也即是如果选了一个对的人可能会创造出的价值,对于选错了人的企业来说这个未知的价值就是机会成本)。所以,能否做好一个识千里马的伯乐是人力资源管理的重要绩效指标。

<<人力资源管理新教程>>

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>