

<<连锁企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<连锁企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787504577931

10位ISBN编号：7504577936

出版时间：2009-4

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：侯殿明 编

页数：271

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>

<<连锁企业人力资源管理>>

前言

为满足高等职业院校连锁经营管理专业教学需要，我们在全国范围内经过广泛的征集与筛选，组成了一个既有长期耕耘在教学一线的资深教授，也有近些年来在高等职业院校连锁经营管理专业教研中成绩斐然的中青年学者在内的编写团队，编写了这套“高等职业院校连锁经营管理专业规划教材”。

本系列教材力求体现以下特点：1 突出职业教育的特色。

紧紧围绕“以就业服务为宗旨，以职业标准为依据，以社会需求为导向”的指导思想，坚持以提高学生综合素质为目标，着力培养学生的实际操作能力。

2 紧扣职业标准。

紧密结合国家人力资源和社会保障部颁布相关职业标准和职业技能鉴定的要求，将学历证书与职业资格证书“双证教育”同步进行。

3 坚持按照“先进”“精简”“实用”的原则编写教材。

“先进”，就是采用国内外连锁经营管理的新理论、新知识、新方法、新案例；“精简”，就是体现“必需、够用”的原则。

重点陈述“是什么”“怎么做”，淡化“为什么”及理论的历史发展；“实用”，就是教材的知识和方法，具有实际的使用价值和可操作性，强调对企业的指导意义，强调操作程序与步骤。

由于时间和精力所限，书中难免会出现一些纰漏，请广大师生及专家学者指正。

<<连锁企业人力资源管理>>

内容概要

本书在介绍连锁企业人力资源管理内容的系统性、科学性的同时，介绍了当今世界上先进的连锁企业人力资源管理理论，注重连锁企业人力资源管理的创新性、可操作性，并密切联系连锁企业人力资源管理实践。

全书以连锁人力资源管理职能操作流程为主线，对连锁企业人力资源开发与管理的基本原理，连锁企业人力资源规划，连锁企业组织结构及工作分析与职务设计，连锁企业人力资源的招聘与设计，连锁企业人力资源培训与员工职业发展，连锁企业绩效考核管理，连锁企业薪酬与福利管理，连锁企业员工关系管理，连锁企业人力资源管理外包等进行全面的阐述。

在吸收近几年最新人力资源管理动态和科研成果的基础上，重点介绍了连锁企业职务说明书编写内容，提出了连锁企业员工关系管理、连锁企业中非正式组织管理、连锁企业员工成长沟通管理模板、连锁企业人力资源管理外包、连锁企业人事代理等现代人事管理操作方法等连锁企业人力资源管理新理论和新方法。

为使读者真正树立连锁企业人力资源管理理念和掌握核心内容，每章配有大量的案例、知识卡、工作流程图、连锁企业实用人力资源管理表格模板、复习思考题、调查研讨题、技能训练题。并配置了开放式的讲授用连锁企业人力资源管理的PPT，有助于讲授者根据需要增添内容，也有助于学员自学。

本书是高职高专连锁经营管理专业全国统编教材，既可作为教材，也可作为连锁企业人力资源管理自学或连锁企业的培训教材。

<<连锁企业人力资源管理>>

书籍目录

- 1 连锁企业人力资源管理概述 1.1 连锁企业人力资源的含义 1.1.1 连锁企业人力资源的含义
1.1.2 人力资源与人力资本 1.1.3 连锁企业人力资源的特点 1.2 连锁企业人力资源管理
1.2.1 连锁企业人力资源管理的含义 1.2.2 连锁企业人力资源管理的意义 1.2.3 连锁企业
人力资源管理的内容体系与其他学科的关系 1.2.4 人力资源管理的发展趋势 1.3 连锁企业
人力资源管理的基本理论 1.3.1 人的管理哲学——人性假设 1.3.2 人本管理理论 1.3.3
激励理论 1.4 连锁企业人力资源管理环境分析 1.4.1 连锁企业人力资源管理社会文化环境分
析 1.4.2 连锁企业政治法律环境分析 1.4.3 连锁企业经济环境分析 1.4.4 连锁企业其他
环境分析 1.5 连锁企业人力资源成本与投资决策 1.5.1 连锁企业人力资源成本概述 1.5.2
连锁企业人力资源成本核算方法 1.5.3 连锁企业人力资源投资收益与决策分析 【复习思考题
】 【调查研讨题】 2 连锁企业人力资源规划 2.1 连锁企业人力资源规划概述 2.1.1 连锁企
业人力资源规划的含义和作用 2.1.2 连锁企业人力资源规划内容和步骤 2.1.3 连锁企业人
力资源规划的影响因素 2.2 连锁企业人力资源规划的方法 2.2.1 连锁企业人力资源预测的影响
因素 2.2.2 连锁企业人力资源需求的预测方法 2.2.3 连锁企业人力资源供给的分析方法
2.2.4 连锁企业人力资源规划的平衡方法 【复习思考题】 【技能训练】 3 连锁企业组织结构
与职务设计 3.1 连锁企业组织结构 3.1.1 连锁企业组织结构的含义和作用 3.1.2 连锁企
业组织结构设计工作流程 3.1.3 连锁企业组织结构设计原则 3.1.4 组织结构设计注意的问题
3.1.5 连锁企业的组织结构模型 3.2 连锁企业职务分析概述 3.2.1 连锁企业职务的基本含
义与相关术语 3.2.2 连锁企业职务分析的作用 3.2.3 连锁企业职务分析的工作流程 3.3
连锁企业职务分析信息收集与编写职务说明书 3.3.1 连锁企业职务分析信息的收集方法 3.3.2
连锁企业职务设计工具表单 3.3.3 连锁企业职务说明书的编写 3.4 连锁企业职务评价
3.4.1 连锁企业职务评价的定义 3.4.2 连锁企业职务评价的作用 3.4.3 连锁企业职务评价
的特点 3.4.4 连锁企业职务评价工作流程 3.4.5 连锁企业职务评价的方法 【复习思考题】
【调查研讨题】 【技能训练】 4 连锁企业人力资源的招聘与使用 5 连锁企业人力资源培训与
员工职业发展 6 连锁企业绩效考核管理 7 连锁企业薪酬和福利管理 8 连锁企业员工关系管理 9
人力资源外包 主要参考资料

<<连锁企业人力资源管理>>

章节摘录

1 连锁企业人力资源管理概述 1.1 连锁企业人力资源的含义 1.1.1 连锁企业人力资源的含义

资源分为自然资源和社会资源，人力资源是社会资源的一种。广义的人力资源是指凡是智力正常的人或人口，狭义的人力资源指具有劳动能力的人。多数人认为，人力资源是一定时间段内、一定空间范围内推动一个国家或一个地区社会经济发展和运转的，具有劳动能力的人口之和。这里所指的劳动能力包括脑力劳动能力和体力劳动能力。脑力劳动能力简称智能，包括智力、知识和技能；体力劳动能力简称体能。体能、智能是人力资源的实质内容。人力资源包括人力资源的数量和质量。人力资源的数量是指具有劳动能力的人口总数；人力资源的质量是指人的思想素质、文化技术素质和生理心理素质。人力资源的质量标准随生产力水平、技术水平的不同而不同。高质量的人力资源是经济发展的源动力。人力资源的劳动能力可分为现实的劳动能力和潜在的劳动能力。现实的劳动能力是能够直接投入劳动过程，对社会经济发展产生贡献的劳动能力，即进入劳动年龄到丧失劳动能力年龄段的人。潜在的劳动能力是指由于某些原因，暂时不能参加特定的劳动，必须经过人力资源的开发、培养等过程才能形成的劳动能力。如少年儿童，必须养育和培养，使其脑力、体力上形成劳动能力；再如技能较差、文化素质较低的人群，必须对其进行定向的培训，使之满足工作岗位需要。人力资源是以人作为载体的，没有人，人力资源将不存在，因此现实中的人力资源表现为总人口中的具有劳动能力的人口。人力资源总是与人口、劳动力和人才紧密联系，其关系如图1-1所示。

.....

<<连锁企业人力资源管理>>

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>