

<<教育管理中的人力资源功能>>

图书基本信息

书名：<<教育管理中的人力资源功能>>

13位ISBN编号：9787534378119

10位ISBN编号：7534378117

出版时间：2006-10

出版时间：凤凰出版传媒集团，江苏教育出版社

作者：I.菲利普·扬，威廉·B.卡斯泰特 著

页数：239

译者：赵中建

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>

<<教育管理中的人力资源功能>>

前言

作为高校教师，我们中的许多人常常为教育科学教材的陈旧落后而痛心疾首；作为教育学人，我们中的许多人也常常对经济学、社会学等显学学科教材建设的突飞猛进而称羨不已。

于是，我们坐卧不安，我们摩拳擦掌，我们立志超越，我们走到了一起。

经过几年的努力，涵盖当代高等学校教育学专业的全部主干课程的大型海外教材《教育科学精品教材译丛》（下面简称《译丛》）终于呈现在读者面前。

许多年来，我国高等师范教育和高等学校教育学专业课程改革的步伐极为缓慢，师范教育的教育学、心理学、教材教法这三门课程多年不变，教育学专业的课程内容陈旧，课程的选择空间相当狭小。

可以说，改变高等师范教育课程和高等学校教育学课程的落后状况，是《译丛》最基本的宗旨。

另一方面，随着教育事业改革的深化，教育实践中产生的问题日益复杂，解决这些问题需要极为丰富的教育科学知识和能力。

《译丛》追求的另一宗旨正是通过奉献世界上最先进的教育科学知识体系，促进我国教育事业改革的深化。

在过去的几年中，高等学校课程改革已经取得了相当明显的成效。

深化课程改革的一条重要途径是引进国外尤其是发达国家的高校教材，藉此提高教育质量和增进学生的学习能力。

《译丛》的宗旨和思路与我国高校教材改革的这种方向是一致的，而且是高校教材改革过程的组成部分。

促进学术交流，是《译丛》向往的又一宗旨。

学术沟通的障碍，表征是交际语言，而深层原因则是学术语言与学术规范。

<<教育管理中的人力资源功能>>

内容概要

教育组织中的每一位雇员都受到人力资源功能的影响，这种影响始于雇佣前的招聘与选拔的过程，并且在个人被雇佣的整个时期都产生作用。

《教育管理中的人力资源功能》分为三个部分：第一部分介绍了人力资源功能，并把人力资源功能置于战略规划的背景之下。

第二部分从多个角度对与招聘和选拔、入职、培养、绩效评估以及薪酬有关的核心人力资源功能进行了考查。

第三部分的重心放在雇佣延续的过程以及这种延续带来的益处。

本教材隐含的哲学是：学校环境下的人力资源管理仅采用一种方法的现象是不存在的，必须由所有的利益相关者做出有智慧的选择。

<<教育管理中的人力资源功能>>

书籍目录

总序/1前言/1第一部分 人力姿温功董帕鼯础第一章 理解人力资源功能/2一、人力资源功能的目标和具体目标/3二、人力资源功能的目标/4系统目标和人力资源功能/5确定与说明战略目标和具体目标/7系统目的的权限和承诺/8三、社会变革、教育改革和人力资源功能/9四、社会变革和人力资源功能/10五、人力资源功能的维度/11使命维度/12人力维度/13组织维度/14文化维度/16环境维度/17道德维度/21第二章 战略规划与人力资源功能/23一、战略规划背景下的组织变革/23二、教育系统规划背景下的人力资源规划/25三、战略规划过程/25第一步：界定并明确系统的期望/26第二步：评价人力资源条件/28目标信息/29计划结构信息/30学生信息/31职位信息/32组织结构信息/35外部环境信息/36内部环境信息/37第三步：战略规划的制定/38第四步：战略规划的实施/39第五步：战略规划的监控、评价和调整/41第六步：战略举措的有效性评估/41第三章 信息技术与人力资源功能/45一、信息与人力资源功能/45二、人力资源信息系统的结构/47系统信息/48职位信息/48人员信息/48人力资源功能信息/48信息交流网络/49人力资源信息的需求和供给/50记录和记录管理/52信息技术和人力资源功能/54人力资源信息和计算机/55计算机的提供与应用/55计算机化的人力资源信息系统/57人力资源信息加工/58三、评价和反馈/65第二部分 人力资源过程：招聘，选拔，入职，培养，绩效评估和薪酬第四章 招聘与选拔/68一、招聘/69二、公开的雇佣政策和招聘/70三、系统的雇佣政策和招聘/72四、招聘过程/74吸引求职者/74求职者的个人定向/75招聘信息/76个体招聘人员/77五、拓宽求职者的来源/77六、协调招聘过程/78七、选拔：目的、范围和挑战/79八、选拔过程//80过程模型/81程序要素/81工作分析/81工作标准/82工作指标/83实际工作指标/85筛选求职者/85求职表格/85推荐信息/86雇佣求职者/86面试/87工作模拟/88指标评价/88不利影响/88实践意义/89第五章 入职/93一、入职和人员工作表现/93二、行为与人职过程/95三、人职过程的范围/97四、人职过程的目标/97五、人职过程的组织/99职位信息/100系统信息/102社区信息/104六、指挥和协调人职顺序/105预备任职时期/106过渡时期/107七、人职调整的后续活动/110八、人职过程的管理/112九、人职与人力资源策略/113第六章 培养/115一、以设计促员工培养/115二、员工培养问题/117三、员工培养的领域/119四、员工培养过程/121阶段一：诊断培养需要/124阶段二：设计培养计划/126阶段三：实施培养计划/133阶段四：评价员工培养计划/135第七章 绩效评估/139一、绩效评估/139二、绩效评估的背景/140三、绩效评估的目的/140薪酬/141续聘/142发展/142四、绩效评估的比较标准/142五、评价系统/144排序系统/144分级系统/145叙述系统/147六、评价模式/148七、绩效评估决策的调整/148八、绩效评估系统的心理测量学特征/150效度/151九、绩效评估的过程/152阶段一：被评估者—评估者规划会议/153阶段二：绩效分析/154阶段三：绩效进展复评/156阶段四：绩效诊断与再循环/156第八章 薪酬/159一、人力资源的薪酬：长久的挑战/159二、薪酬策略/160总体薪酬系统的构成/161直接支出/163间接支出/167三、薪酬结构的审核/168弹性/168紧缩/170合理性/172四、适宜的劳动力市场/173市场敏感性/173五、薪酬结构的内部一致性/175职位评价/176六、总体薪酬透视/179七、薪酬控制和调整/180第三部分 雇佣的延续和工会主义第九章 雇佣的延续/186一、学校系统文化和雇佣的延续/186二、学校系统中的人力问题/187三、雇佣延续的过程/187四、有利于雇佣延续性的规定/189权利/189特别待遇/194五、为雇佣延续而采取的行政激励/198组织内部的变动/198第十章 工会主义与人力资源功能/203一、历史透视/203二、目的透视/205三、谈判规章 剖析/206四、劳资双方谈判和人力资源功能/208五、劳资双方谈判在公立教育的发展/209六、劳资双方谈判的过程/210谈判前的规划/210规划优先考虑的十项前提/211谈判的组织/213规划委员会/215谈判小组/216通过合同设计塑造人力组织/216确定谈判范围/217合同谈判/219僵局解决过程/220合同内容/221组织保障/221薪酬与工作条件/221个人保障/222合同管理/222词汇表/224译后记/238

<<教育管理中的的人力资源功能>>

编辑推荐

有些决策涉及那些历久常新的问题，而有些决策则涉及关注许多教育组织面临的新问题。

《教育管理中的的人力资源功能》对这两类问题都予以重视，并从传统的和全新的角度审视人力资源功能中存在的，并且将持续存在的主要问题。

日渐凸现的人力资源问题被引入，与这些问题相关的最好的实践被考查。

《教育管理中的的人力资源功能》分为三部分，主要内容包括：从战略规划的视角考虑雇佣前的问题，每个组织都涉及的核心的人力资源功能，增强个人雇佣生活的雇佣延续的考虑，它们着重强调的是从学生的角度考虑这三个部分的可读性。

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>