

<<人事规划与实务>>

图书基本信息

书名：<<人事规划与实务>>

13位ISBN编号：9787562827276

10位ISBN编号：7562827273

出版时间：2010-2

出版时间：华东理工大学出版社

作者：顾铮铮，严庆怡 主编

页数：268

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>

<<人事规划与实务>>

前言

在当今社会，谁都明白“人力资源是第一资源”，谁都了解人力资源是核心竞争力。

可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵？

又有多少人能回答哪些人才是真正的人才？

没有管理学、经济学、心理学、法学的基础，很难真正学好、学透本教程。

从这个意义上说，人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。

人才是立国之本，社会发展需要大量人才，但人才不可能自然造就，需要不断的培养。

那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质、外有贡献的就是人才”等说法是不全面的，甚至是错误的，会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。

在各种有关“人力资源”的书籍中，对于“人力资源”的定义不下百种，而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立取（Davy Ulrich）只用了八个字就概括了人力资源的含义，即：HR=投入程度×能力水平，具有画龙点睛和一锤定音之效。

曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历，颇耐人寻味。

他在大学时攻读的是化学专业，毕业后被分配到一家化工企业生产部门。

后来由于生产部门的年轻人多了，他被“挤出”了生产部门。

于是他想调到销售部门工作，一方面销售部门绩效工资比较高，另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作。

可是销售部门嫌他年龄太大了，有人就建议他去厂办公室试试，说那里会比较适合他，但结果被告知办公室已满员。

他到处寻找着适合他的空缺，最后因与领导关系不错，他被关照到了“最不需要技术和专业知识”的人力资源部门。

听了他的这段经历，我们不禁要问：难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗？

人力资源真的是“说起来重要，做起来次要，忙起来可以不要”的吗？

果真人人都是人才，因此大可不必花力气去寻找人才，人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了吗？

企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗？

<<人事规划与实务>>

内容概要

随着经济全球化的到来，人才资源已成为最重要的战略资源，其在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。

本书主要以人事政策和管理为主线，试图对企业、事业单位中的各级人员及政府机关公务员目前的管理体制、人才评价机制，以及改革的政策导向作一个系统的梳理。

本书的特色在于注重理论体系和实务操作的有机统一，既对不同组织人才的管理政策进行了系统阐述，又对不同组织中人才流动所涉及的具体流程、招聘方式、市场服务、薪酬福利、社会保险等作了具体阐释，并对如何进行政府机关、事业单位机构编制管理提出了具体的对策和思路。

<<人事规划与实务>>

作者简介

顾铮铮，现为上海师范大学行政管理系副教授，硕士研究生导师。

曾参与上海市人才中介师和中介员的培训工作，为本科生开设人才招聘与实务、人才中介职业规范与实务等相关课程。

参与合著的著作有：《网络社会的政府与政治——网络技术在现代社会中的政治效应分析》。

主编、参编的教材包括：《公共行政学》、《现代行政管理：原理与方法》等，发表学术论文数十篇。

主持完成上海市教委课题《入世与中国政府制度创新》。

<<人事规划与实务>>

书籍目录

第一章 企业人事政策与管理 第一节 企业人事制度改革 第二节 就业制度 第三节 企业劳动关系 第四节 劳动争议处理第二章 事业单位人事制度与管理 第一节 事业单位概述 第二节 事业单位聘用制度 第三节 我国事业单位人事制度改革 第四节 事业单位人事争议处理第三章 国家公务员制度(一) 第一节 公务员制度概述 第二节 公务员管理体制和管理机构 第三节 公务员的分类管理制度 第四节 公务员的素质保障制度第四章 国家公务员制度(二) 第一节 职务更新制度 第二节 激励制度 第三节 权利保障制度 第四节 监督管理制度第五章 专业技术人员 第一节 专业技术职称体系 第二节 职业资格体系 第三节 我国高层次人才开发政策 第四节 完善我国高层次人才政策体系第六章 人才流动 第一节 人才流动概述 第二节 吸引海外人才政策 第三节 国内人才引进政策 第四节 完善我国人才流动的运行机制第七章 人才市场 第一节 人才市场概述 第二节 人才市场的运行机制 第三节 人才市场的服务业 第四节 人才服务业的实务第八章 工资与福利制度 第一节 工资制度概述 第二节 各类人员的工资待遇 第三节 福利制度 第四节 工资制度的发展变革第九章 社会保险 第一节 社会保险概述 第二节 养老保险 第三节 医疗保险 第四节 失业保险、工伤保险与生育保险第十章 机构编制管理 第一节 机构编制管理概述 第二节 国家机关机构编制管理 第三节 事业单位机构编制管理 第四节 机构编制管理业务参考文献

<<人事规划与实务>>

章节摘录

一、我国就业制度改革进程（一）计划经济体制下统包统配制的就业制度统包统配制的就业制度是传统计划经济体制下劳动力配置的必然选择。

统包统配制是指城镇劳动力统一由国家包揽就业，用行政手段实行统一计划、统一招收、统一调配的一种劳动就业制度。

在这种制度下劳动者就业由政府包揽，劳动力配置靠行政调配，企业没有用工自主权，只能执行国家招工计划，其结果必然导致劳动力无法流动。

统包统配制的就业制度在当时的计划经济时代，达到了一种低效率的动态均衡，随着我国经济体制改革的不断推进，这种就业制度必须作出相应的变革。

（二）双轨制就业制度随着计划经济体制向双轨制经济体制的变革，与双轨制经济体制相适应的就业制度也随之建立起来。

1980年8月中共中央提出了解决就业问题的根本途径，即在国家统筹规划和指导下，劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的“三结合”就业方针。

“三结合”就业方针把解决就业问题和调整所有制结构、产业结构密切结合起来，取得了较好的效果。

伴随着国有企业改革的逐步推进，国有企业的劳动力需求逐步从固定工制度向劳动合同制转变。

一方面，国有企业在新招收的工人中推行劳动合同制；另一方面，对于占绝大多数比例的固定工基本维持现状，为改革换取比较稳定的外部条件，俗称“老人老办法，新人新办法”。

国有企业用工制度的变革与“三结合”就业方针相结合，正式形成了双轨制经济体制下的双轨制就业制度。

双轨制就业制度为进一步推进以市场化为目标的就业制度改革奠定了基础。

<<人事规划与实务>>

编辑推荐

《人事规划与实务》：现代人力资源开发与管理系列教程

<<人事规划与实务>>

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>