

<<高校人力资源与开发研究>>

图书基本信息

书名：<<高校人力资源与开发研究>>

13位ISBN编号：9787564800451

10位ISBN编号：7564800453

出版时间：2009-8

出版时间：湖南师范大学出版社

作者：熊卫平 著

页数：228

字数：226000

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>

## <<高校人力资源与开发研究>>

### 前言

我国高等教育的快速发展，有力地推动了社会经济的发展。而社会经济发展的关键资源是人而不是物，因此，人力资源在社会经济发展中具有十分重要的作用。加强高校人力资源管理理论研究，是对不适应时代要求的旧制度进行全面的、整体的、本质的、深刻的变革，建立高校人力资源的良性发展机制，促进高校与社会经济协调发展。

一是加快高校高层次师资队伍建设。

高校是我国高层次人才培养的主要阵地、技术创新的战略高地，高校教师作为培养高素质人才的载体，其作用相当重要。

我们必须高度重视，从全局的战略高度来认识加强高校高层次师资队伍建设的极端重要性和紧迫性，采取措施，大胆引进人才，精心培养人才，真正用好人才，把加强高校高层次师资队伍建设作为关系国家民族发展的要事来抓。

一所高校的师资实力可以显示一所高校的整体水平。

昔日的西南联合大学，完全是凭整体师资力量来凸显其实力的。

当时，著名专家学者荟萃于此，不仅师资阵容强大，而且各有所长，造诣良深。

香港科技大学的发展同样如此，这里聚集着高层次的师资队伍，其成果直接代表着香港科技大学在国际学术界的威望和声誉，因此，该校在短短十多年内迅速崛起。

二是建立高校合理的人员结构。

通过高等教育人力资源的开发与合作，确定学校各类人员的合理比例结构，优化配置和使用人力资源，使教育人力资源发挥出最大的效益。

## <<高校人力资源与开发研究>>

### 内容概要

我国高等教育的快速发展，有力地推动了社会经济的发展。而社会经济发展的关键资源是人而不是物，因此，人力资源在社会经济发展中具有十分重要的作用。加强高校人力资源管理理论研究，是对不适应时代要求的旧制度进行全面的、整体的、本质的、深刻的变革，建立高校人力资源的良性发展机制，促进高校与社会经济协调发展。

## <<高校人力资源与开发研究>>

### 书籍目录

第一章 高校人力资源管理概述 第一节 高校人力资源管理的概念、职能与构成 第二节 高校人力资源管理的重要性 第三节 我国高校人力资源管理的现状与特点第二章 高校人力资源空间分布差异分析 第一节 高校人力资源空间分布理论概述 第二节 人力资源空间分布差异指数的分析与选择 第三节 高校人力资源空间分布差异的具体度量 第四节 空间分布(分省市)差异影响因素的计量分析 第五节 高校人力资源空间分布与人才预测第三章 高校人力资源发展战略 第一节 高校人力资源发展战略概述 第二节 高校人力资源战略规划 第三节 高校人力资源战略实施 第四节 高校人力资源战略评估第四章 高校人力资源招聘管理 第一节 高校人力资源招聘概述 第二节 高校人力资源招聘的基本流程与聘任制 第三节 高校人力资源招聘中的人才测评 第四节 我国高校人力资源招聘中存在的问题与对策第五章 高校人力资源培训与开发 第一节 高校人力资源培训与开发概述 第二节 高校教学人员的培训与开发 第三节 高校管理人员的培训与开发第六章 高校人力资源绩效管理 第一节 高校人力资源绩效管理概述 第二节 高校教学人员的绩效管理 第三节 高校管理人员的绩效管理第七章 高校人力资源的薪酬管理 第一节 高校人力资源薪酬管理概述 第二节 高校人力资源薪酬体系设计 第三节 国外高校人力资源薪酬管理现状 第四节 我国高校人力资源薪酬管理中的问题和措施参考文献后记

## <<高校人力资源与开发研究>>

### 章节摘录

既然高校是人力资源的聚集地，那么就必须对人力资源进行科学合理的管理。人力资源管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例。同时对人的思想、心理和行为进行积极的引导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现最佳目标，使整个人员队伍的质和量得以同步提高，发挥最大的效能。

“也就是利用人力资源实现组织目标。

高校人力资源是整个社会人力资源大系统的重要组成部分。对于高校人力资源管理，本书将它定义为：高校通过不断获取高素质的人力资源，将其整合到学校各项活动中去，并激发广大教职员对学校教育事业的积极性，开发他们的潜能，以实现高校发展目标的全部活动、职能和过程。

从宏观层面来讲，就是高校人力资源管理部门所进行的各种人力开发、配置、利用、评价等管理环节，以及对各种管理环节所进行的规划、组织、调节和控制活动。

微观层面是指对高校各类各级从业人员进行规划和组织，其主要内容包括招聘制度、教育培训、绩效考核、激励机制、人员流动等。

简而言之，高校人力资源管理指高校对人力资源进行有效开发、合理利用和科学管理的总称。

它不仅包括人的智力开发，也包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高；不仅包括人力资源现有能力的充分发挥，也包括人力资源潜在能力的有效挖掘。

它既包括人力资源的预测与规划，也包括人力资源的组织和培训。

本书主要从微观层面对高校人力资源管理进行分析。

《中华人民共和国高等教育法》第十三条规定：“省、自治区、直辖市人民政府统筹协调本行政区域内的高等教育事业，管理主要为地方培养人才和国务院授权管理的高等学校。

”

.....

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>