第一图书网, tushu007.com

<<教师人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<教师人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787308060639

10位ISBN编号：7308060632

出版时间：2008-7

出版时间：浙江大学出版社

作者：胡永新

页数：368

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

第一图书网, tushu007.com

前言

本世纪之初，教育管理理论界出现了一个熟悉而又新鲜的概念人力资源开发与管理。说熟悉，是因为这一概念在企业界已经耳熟能详了；说新鲜，是因为在我国教育管理界则刚刚涉及，其时还没有一本该方面的专著。

本书在内容结构上，没有囿限于一般人力资源管理理论著作的体系而是突出教师工作特色，进行重构。全书由导论作提纲挈领的总论后，就直抵教师开发与管理的核心内容。

全书的篇章构成是： 导论；教师招聘；教师入职管理；教师工作管理；教师绩效管理教师职称与薪酬管理；教师激励；教师培训；教师知识管理；教师职业生涯管理。

全书体系前后贯通， 严密紧凑，较完整体地反映了教师人力资源管理的主要方面。

内容概要

《教师人力资源管理》试图以人力资源理论为框架，吸纳教育管理学、组织行为学、社会心理学等学科的精华，通融于各章节的论述之中。
理念的先进性，理论的可指导性，对策的可行性，措施的可操作性，是《教师人力资源管理》的基本定位；使理论研究工作者能从中引发思考，让学校管理者能从中获得启示或教益是《教师人力资源管理》撰写的初衷。
《教师人力资源管理》在内容结构上，没有囿限于一般人力资源管理理论著作的体系而是突出教师工作特色，进行重构。
《教师人力资源管理》由导论作提纲挈领的总论后，就直抵教师开发与管理的核心内容。
《教师人力资源管理》的篇章构成是： 导论；教师招聘；教师入职管理；教师工作管理；教师绩效管理教师职称与薪酬管理；教师激励；教师培训；教师知识管理；教师职业生涯管理。

<<教师人力资源管理>>

书籍目录

1　导论1.1　教师人力资源管理界说1.1.1　人力资源1.1.2　人力资源开发与管理1.1.3　教师人力资源的特征1.1.4 教师人力资源管理的涵义1.1.5 教师人力资源管理与传统教师人事管理的区别1.2　教师人力资源管理思想的演进与发展趋势1.2.1 教师人力资源管理思想溯源1.2.2　我国教师人事管理的嬗变1.2.3 教师人力资源管理的发展趋势1.3　教师人力资源管理的理念、内容及意义1.3.1　教师人力资源管理的核心理念1.3.2　教师人力资源管理的内容1.3.3　教师人力资源管理的意义2　教师招聘2.1　教师招聘的原则2.1.1　符合法规2.1.2　全面规划2.1.3　优化结构2.1.4　公开、公正2.2　教师招聘过程2.2.1　确定教师招聘需求2.2.2　工作职务分析2.2.3　确定招聘渠道2.2.4　发布招聘信息2.2.5　接收应聘信息2.2.6 确定录用候选人2.2.7 办理手续2.3　教师甄选的常用方法2.3.1 笔试2.3.2 面试2.3.3　试讲3　教师入职管理3.1　教师入职教育概述3.1.1　教师入职教育的涵义3.1.2　教师入职教育的意义3.1.3　教师入职教育的目标3.2　教师入职教育的内容3.2.1 日本教师入职教育的内容3.2.2 美国教师入职教育的内容3.2.3　我国教师入职教育的内容……4　教师工作管理5　教师绩效管理6　教师职称与薪酬管理7　教师激励8 教师培训9　教师知识管理10　教师职业生涯管理主要参考文献

章节摘录

1．基本内容与主要观点　　强化理论认为，人的行为可以分两类：一类是应答行为，它与生俱来，属于不学就会的本能行为。
另一类是操作行为，是必须经过学习而发生的行为。
比如石块落在头上，每人都会不由自主地用手去抚摸。
这是应答行为；头戴安全帽就是操作行为。
对人的行为理解，不应从他的心理去找，而应从环境方面去考虑。
环境方面有两个条件影响和改变人的行为：一是行为的外在目标，二是对行为结果的奖惩。
该理论认为，如果行为的结果对个体有利时，这种行为便会不断加强并重复出现，当行为结果对个体不利时，这种行为便会消退和终止。
这种现象在心理学中被称为强化，所以这种理论被称为强化激励理论，也称行为修正理论。
强化理论中的相关概念（或称类型）有正强化、负强化、衰减。
　　正强化是指运用刺激因素，使人的某种行为得以巩固和加强、再发生的可能性增大。
正强化虽然与奖赏密切相关，但正强化不等于奖赏。
奖赏是个人觉得想要的、感到快乐的事件。
如果某教师做了一件好事，学校领导表扬了他，他觉得高兴，就成为正强化。
如果得了表扬后，受到同事们的嘲讽，他感到痛苦，从此再不做这种好事了，这个表扬就不是正强化了。
“对个人而言，奖赏是否强化是主观的”，“奖赏要成为强化物，必须能增加先于其出现的行为的频次”①。
　　负强化是指预先告知某不合要求行为的后果，要求取消该行为以避免不愉快的处置。
负强化与惩罚相关联。
因而“负强化有时候与惩罚与容易混淆，因为两者都是采用令人不快的事件去影响行为。
然而，负强化是用来想要行为的频次，而惩罚是用来减少不想要行为的频次”④。

第一图书网, tushu007.com

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