

<<人力资源开发与管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发与管理>>

13位ISBN编号：9787504563187

10位ISBN编号：7504563188

出版时间：2007-07

出版时间：中国劳动社会保障

作者：赵曼,陈全明

页数：372

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>

前言

《社会保障理论》(第二版)、《社会保险》(第二版)、《社会保障国际比较》(第二版)、《社会保险基金管理》(第二版)、《劳动经济学》(第二版)是在“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”的基础上,经过结构体系的调整和内容的修改与充实,列入教育部普通高等教育“十一五”国家级规划教材后,再版的一套供劳动与社会保障专业选用的教材。

“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”是教育部立项项目“劳动与社会保障专业课程结构、主干课程及其主要教学内容研究”的开创性成果,是全国劳动和社会保障专家学者呕心沥血的智慧结晶。

它的出版,不仅填补了当时我国高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材体系建设的空白,而且对这一专业的健康发展和学科建设以及专业人才培养起到了重要作用。

必须指出的是,“高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”自2001年完成编写至今,经过了近7年的时间。

这一时期,我国政治、经济和社会发生了重大变化。

“三个代表”重要思想的确立,科学发展观的提出以及构建社会主义和谐社会的愿景勾画使政府社会管理和公共服务职能进一步加强,以人为本、注重社会公平的理念进一步深入人心,劳动和社会保障事业发展的地位进一步凸显。

与此同时,国内外劳动和社会保障理论与实践涌现出许多新成果、新问题,劳动与社会保障专业的教学与教材建设也取得长足的发展,积累了丰富的经验。

作为在劳动与社会保障专业领域占有主导地位、权威性较强并享有良好品牌的本套主干课程系列教材有必要及时吸纳劳动和社会保障最新理论和实践成果,根据新的发展形势进行调整、补充和完善。

为了做好教材的修订工作,我们与出版单位利用多种渠道,通过直接访谈或发送调查问卷、开座谈会等形式广泛征询各高校一线教学教师的意见和建议,并将有针对性的意见和建议经过整理、汇集,反馈给各教材主编。

经过充分的修订准备工作,2006年4月18日,国家“985”工程社会保障研究创新基地和教育部人文社会科学重点研究基地武汉大学社会保障研究中心主任邓大松教授在海南三亚主持召开“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材修订工作会议”。

会议讨论了教材修订的指导思想和原则,审议通过了教材修订方案、修订意见和编写体例。

研究审议了《社会保障理论》《社会保险》《社会保障国际比较》《社会保险基金管理》《劳动经济学》和《人力资源开发与管理》等教材修订版的编写提纲。

第二版教材在修订中,继续贯彻教育部对面向21世纪主干课程教材提出的指导精神,把质量放在第一位,坚持先进性、科学性和适用性三个基本原则。

首先,要求教材广泛吸纳最新的优秀学术成果,注重学术规范,正确处理好继承与发展的关系,突出教材内容的创新价值。

其次,要求教材中涉及的重要观点和分析得出的结论要有科学依据,教材内容选取和章节安排应符合教学规律和有利于教书育人。

第三,要求教材内容既坚持面向世界、面向未来、面向现代化,又力求反映本学科专业自身发展的规律和交叉性、边缘性与综合性的特点;教材既蕴含丰富的基础理论与基本知识,又嵌入必要的基本技能与人文素质内容,将理论、知识、能力与素质融为一体。

经过一年多各主编及编写人员大量细致而又艰苦的修订工作,“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第二版终于付梓并呈现在大家的面前。

总体来看,第二版对于结构和内容的调整尽可能地吸收了一线教师们的意见,较之第一版,既保留了原有的特色,又吸收了该领域最新的理论动态,更新和补充了大部分内容,使内容更加合理和完善,并且按照编写体例要求尽量将新的资料引入教材,呈现方式也更加活泼,增加了可读性和说服力。

总之,“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第二版的出版,得到教育部高教司有关领导、劳动保障领域专家学者及广大一线教师的大力支持和厚爱,在此,我们表示衷心的感谢!

同时,因修订时间仓促,加之我们编写水平所限,本套教材中的疏漏和不足之处在所难免,欢迎广大

<<人力资源开发与管理>>

读者批评指正。

<<人力资源开发与管理>>

内容概要

??本书是教育部“高等教育面向21世纪教学内容和课程体系改革计划”的研究成果，是全国高校劳动与社会保障专业的主干课程之一。

本书以战略性人力资源管理为基点，多层次、多维度地阐述了人力资源开发以及人力资本投资的相关理论；系统阐述了人力资源管理各个专业模块设计的具体方法与内在联系，其中包括从战略角度对人力资源的规划，基于工作分析和人员素质测评基础上的员工招聘，以组织战略目标为出发点的绩效指标分解和考核，对员工进行绩效考核基础上的培训与薪酬方案的设计；从员工绩效与组织绩效良性互动的角度，论述了职业生涯规划的设计、员工与组织之间劳动关系的处理、工作场所员工安全与健康方案的制定，以及组织文化的建设。

<<人力资源开发与管理>>

书籍目录

第一章?绪论 第一节?人力资源开发与管理概述 一、人力资源的内涵与特征 二、人力资源的数量与质量 第二节?人力资源与经济增长 一、人力资源是经济和社会发展的第一资源 二、人力资源成为经济增长动力的内因 第三节?人力资源管理的发展与演变 一、产业革命阶段(18世纪末到19世纪末) 二、科学管理阶段(19世纪末至1920年) 三、人际关系阶段(1920年至第二次世界大战) 四、行为科学阶段(第二次世界大战至20世纪70年代) 五、人力资本管理阶段(20世纪70年代以来) 第四节?人力资源开发与管理系统 一、人力资源开发与人力资源管理的关系 二、人力资源开发与管理的內容 三、人力资源开发与管理系統模型 四、人力资源开发与管理目标系統 五、人力资源开发与管理的要素系統 六、人力资源开发与管理的职能与发展趋势??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题

第二章?人力资本投资与人力资源开发 第一节?人力资本理论 一、人力资本的概念 二、人力资本理论及其发展 三、人力资本理论与人力资源管理 第二节?人力资本投资 一、人力资本投资概述 二、人力资本投资决策 第三节?人力资源开发 一、人力资源开发概述 二、人力资源开发的内容 三、人力资源开发的方法??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第三章?战略性人力资源规划 第一节?企业战略与战略性人力资源规划 一、战略性人力资源规划的概念 二、战略性人力资源规划的作用 三、战略性人力资源规划与企业战略的关系 第二节?人力资源战略环境分析 一、外部环境分析 二、内部环境分析 三、员工需要分析 第三节?组织结构调整与设计 一、环境变化与组织结构发展 二、组织调整设计前的考量维度 三、组织调整设计的主要方法与思路 四、组织调整设计实施要点 第四节?人力资源存量诊断与动态分析 一、人力资源供求平衡分析步骤 二、人力资源存量诊断 三、人力资源需求动态预测 四、人力资源供给动态预测 五、人力资源供需动态综合平衡 第五节?战略性人力资源规划体系的构建、实施与优化 一、人力资源规划体系的构建 二、战略性人力资源规划的实施与优化??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第四章?工作分析与职位评价 第一节?工作分析概述 一、工作分析的内涵 二、工作分析的相关术语 三、工作分析的功能 第二节?工作分析方法 一、任务分析 二、人员分析 三、方法分析 第三节?工作分析实施 一、工作分析的流程 二、工作分析的信息收集 三、工作分析信息的处理与应用 第四节?职位评价 一、职位评价的内涵与原则 二、职位评价的常用指标 三、职位评价的方法 四、职位评价的流程??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第五章?招募与选聘 第一节?员工招募的基本方式 一、员工招募 二、内部招募 三、外部招募 第二节?以素质为导向的员工选聘 一、素质与素质测评 二、员工素质与员工绩效 三、素质测评甄选员工程序 第三节?素质测评指标体系与设计 一、人员素质测评指标体系确立 二、测评指标体系的设计原则 三、测评指标体系的设计程序 四、确定考评要素的基本方法 第四节?素质测评选聘员工的方法 一、心理测验 二、面试 三、评价中心??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第六章?培训管理 第一节?培训与培训管理 一、培训的概念与特征 二、培训的内容及培训的类型 三、培训管理的主要环节与管理原则 第二节?培训规划 一、培训规划的程序与内容 二、培训需求分析的内容 三、培训计划的制定 第三节?培训实施管理 一、培训的實施模式 二、培训前的准备与组织 三、培训实施的具体方法 四、培训过程管理 第四节?培训效果评估与成果转化 一、培训评估模型 二、柯氏培训效果评估模式 三、培训成果转化及机制??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第七章?绩效管理 第一节?绩效及其影响因素 一、绩效 二、绩效的影响因素 第二节?绩效考评、绩效管理与战略性绩效管理 一、绩效考评 二、绩效管理 三、战略性绩效管理 第三节?绩效管理制度体系 一、绩效管理主体 二、绩效考核指标 三、绩效考核权重 四、绩效考核标准 第四节?绩效考核方法体系 一、绩效考评方法的类型 二、绩效考评的具体方法 第五节?绩效管理实施 一、绩效管理实施中存在的问题 二、绩效管理的实施流程??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题

第八章?薪酬与福利 第一节?薪酬管理概述 一、薪酬及其基本功能 二、薪酬形态体系 三、薪酬战略和策略 第二节?薪酬水平与薪酬结构 一、薪酬水平 二、薪酬结构 三、非货币性薪酬 第三节?不同类别人员的薪酬设计 一、经营者年薪制设计 二、生产营销类人员薪酬方

<<人力资源开发与管理>>

案设计 三、机关、事业单位工作人员薪酬方案设计 第四节?员工福利 一、法定福利 二、非法福利 三、弹性福利??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题第九章?职业生涯开发与管理 第一节?职业生涯概述 一、职业、职业生涯、职业生涯开发与管理 二、员工职业生涯开发与组织战略的互动 三、职业生涯成功标准 第二节?职业生涯的有关分析范畴 一、职业生涯周期理论 二、职业生涯系留点及其分类 三、职业生涯维度 第三节?员工的职业生涯规划与人职匹配 一、职业生涯规划概述 二、员工职业生涯规划的影响因素 三、个人职业生涯规划中的人职匹配 四、员工职业生涯规划的制定步骤 五、职业发展道路的选择 第四节?组织的职业生涯规划管理实务 一、职业生涯开发与管理中的多方主体及其各自的职责 二、组织的职业生涯规划管理系统 三、职业生涯发展途径及其选择 四、职业生涯周期的管理 五、个人与组织职业生涯规划兼容性的评价??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题第十章?员工关系管理 第一节?员工关系管理概述 一、员工关系的含义 二、员工关系管理的实质与基本框架 三、劳动者与员工关系和谐 四、用人单位与员工关系和谐 五、国家、工会在员工关系管理中的职责 第二节?内部员工关系管理 一、员工参与 二、主动性的员工调配管理 三、纪律管理 四、员工申诉管理 五、员工关系中的组织道德建设 第三节?劳资协商、谈判与员工关系的第三方调节 一、劳资协商和集体谈判 二、员工关系的第三方调节??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题??讨论题第十一章?职业安全与健康 第一节?职业安全与健康管理的演变与趋势 一、职业伤害及其危害 二、职业安全与健康管理的对象与主体 三、职业安全与健康管理的趋势 第二节?职业安全与健康理论 一、安全与健康管理的哲学与文化 二、安全与健康管理的系统理论 三、安全与健康管理的经济理论 四、安全与健康管理的行为理论 五、事故致因理论 第三节?人性化的安全健康管理模式 一、人性化安全健康管理模式及其特点 二、人性化安全健康管理方案设计 三、人性化管理方案的实施与调整 第四节?职业安全健康管理体系 一、职业安全健康管理体系及其基本内容 二、职业安全与健康管理体系设计与创建 三、职业安全与健康管理体系的运行与审核 四、职业安全健康管理体系认证??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题第十二章?组织文化 第一节?组织文化概述 一、组织文化的内涵 二、组织文化的结构层次 第二节?组织文化的演化 一、组织文化研究的兴起及发展 二、组织文化研究的理论基础 三、组织文化的自然演化和强制演化 四、组织文化演化过程中的四种状态 五、新时期对组织文化的要求 六、美国和日本组织文化主要特征 第三节?组织文化与组织有效性 一、组织文化对组织有效性的作用 二、组织文化与人力资源管理绩效的研究 第四节?组织文化的量化测量 一、OCP量表 二、OCAI量表 三、OCQ量表 四、Hofstede的研究 五、VOCS量表??深度阅读??本章小结??重要概念??思考题主要参考文献

<<人力资源开发与管理>>

章节摘录

(一) 人力资源开发的概念 广义的人力资源开发是指国家或企业对所涉及范围内的所有人员进行正规教育、智力开发、职业培训和全社会性的启智服务,即是培植人的知识、技能、经营管理水平和价值观念,并使其潜能不断获得发展和得到最充分的发挥的过程。

它包括对全社会的人从幼儿开始的教育到成年后的使用、调配、继续教育管理直到老年退休后发挥余热等全过程的整体性、综合性、全面性的行为过程,其目的是提高全社会人员的整体素质和技能水平,为社会提供源源不断的各类人才。

广义的人力资源开发通常指以国家为主体的宏观人力资源开发。

狭义的人力资源开发专指组织的人力资源开发,是指组织通过向其员工提供各种学习机会和活动,以改进员工能力水平和组织业绩的一种有计划的连续的工作。

狭义的人力资源开发通常指以组织为主体的微观人力资源开发。

无论是宏观人力资源开发还是微观人力资源开发,都具有两个基本特征:(1)人力资源开发具有人力资本投资的基本性质。

任何人力资源开发活动都要有成本支出,即投资性支出。

(2)人力资源开发的结果是员工和组织以及全社会的人力资本水平或存量的提高。

(二) 人力资源开发的主体及其目标 人力资源开发的主体主要是国家和各类组织,不同层次的开发主体在开发目标上具有差异性。

1. 以国家为主体的宏观人力资源开发及其目标 国家作为人力资源开发的最大主体,其最高目标是促进人的发展。

何谓“人的发展”?

从生理学的角度看,人的发展包括生理的发展与心理的发展。

生理发展是心理发展的基础,心理发展则进一步影响和促进生理发展。

从教育学的角度看,人的发展包括全面发展与个性发展。

全面发展是指人的体力和智力以及人的活动能力与道德品质的多方面的发展。

<<人力资源开发与管理>>

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>