

<<连锁企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<连锁企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787811347678

10位ISBN编号：7811347679

出版时间：2010-8

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：李乐锋 主编

页数：333

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>

<<连锁企业人力资源管理>>

前言

经过十几年的跨越式发展,我国高职教育取得了长足进步,无论是办学数量还是招生规模都占了我国高等教育的半壁江山。

但是,我们必须清醒地看到,目前我国经济的飞速发展及结构重大调整,已经对高职教育提出更高的要求。

为使高职教育尽快适应新形势,2006年教育部、财政部联合启动了《国家示范性高等职业院校建设计划》,建设了百余所示范院校。

2010年7月教育部再度发布《教育部、财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》,新增100所左右骨干高职建设院校。

两次示范校建设计划的实施,主要目的就是通过示范性建设工程,引领、带动所有高职校,不断提高办学适应能力,提升办学质量和育人水平,增强服务区域经济和社会发展的功能。

最近,国务院颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010-2020年)(以下简称“规划纲要”)指出:“职业教育要面向人人、面向社会,着力培养学生的职业道德、职业技能和就业创业能力……”,提出“要把提高质量作为重点。

以服务为宗旨,以就业为导向,推进教育教学改革。

实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式”。

可见,国家已将提高教育质量作为今后一段时间高职教育教学改革的重点,并将“工学结合、校企合作、顶岗实习”列为人才模式改革的方向,明确提出高等职业教育主要培养具有“职业道德、职业技能和就业创业能力”盼人。

教材作为“整个教育系统的软件”,是培养人才的蓝本。

客观地讲,经过十几年的探索,我们已经认识到高职教育的培养目标、课程体系、教学模式与普通本科实施的学科教育之间的差异,并进行了多方面的教学改革研究与实践,也试图引进国外先进的课程模式以推动课程改革。

但职业教育毕竟与其他高等教育不同,其中,“就业”和“高技能”是其主要的目标指向。

因此,职业教育的课程设计应以满足产业发展为宗旨,以新的职业能力内涵为目标构建系统化的课程,突出体现“就业导向”的职业能力培养。

但目前,我国职业教育教学和管理模式受传统教育思想和教育模式的影响较深,以能力为本位的教育观还未完全形成,课程改革和教材开发还远远满足不了形势发展对高职教育的要求。

因此,为更好地适应我国走新型工业化道路,实现经济发展方式转变、产业结构优化升级需要,高等职业教育必须加快课程体系改革和教材建设的步伐,建立符合时代特征和具有我国特色的职业教育新思维、新模式、新课程体系。

有鉴于此,对外经济贸易大学出版社为适应教育发展的新形势,并努力推动高职高专院校的教材建设,委托我们组织全国职业院校的教师及具有企业工作经验的业务骨干,编写这套工学结合新视野高职高专“十二五”规划教材。

本系列教材暂包括基础课程、国际经贸、工商管理、财会金融、物流管理、连锁经营、电子商务、旅游与酒店管理等八大专业。

<<连锁企业人力资源管理>>

内容概要

本书的主要特点有： 1. 任务驱动 为了配合任务驱动式教学法，本书每章都以任务驱动模式导入教学内容，先给出本章任务，再配合相应的先行案例，使教学过程紧紧围绕工作任务而展开，缩短了理论与实际的距离。

2. 图表结合 图表是对问题最直观的描述。

无论是复杂的问题内部还是问题之间复杂的关系，一旦用图表展示出来，必定一目了然。

本书正是利用这一特点，把人力资源管理方面的复杂问题简单化，为读者提供了一个认识问题的有效途径。

3. 学以致用 每一章的后面都设计学以致用栏目，内设社会调研、操作实践、信息搜索几个小栏目，引导学生根据教材理论学习成果进行社会实践活动，鼓励他们把理论与实践有机地结合起来，提高学习效果。

<<连锁企业人力资源管理>>

书籍目录

第1章 连锁企业人力资源管理概述 1.1 人力资源 1.2 连锁企业人力资源管理的含义与职能 1.3 连锁企业人力资源管理活动及其实现 1.4 案例与讨论 1.5 本章小结 第2章 工作分析 2.1 工作分析概述 2.2 工作分析的作用及其流程 2.3 工作分析的方法 2.4 工作分析文件的编写 2.5 案例与讨论 2.6 本章小结 第3章 连锁企业招聘管理 3.1 招聘管理概述 3.2 人员招募 3.3 人员选拔 3.4 人员录用 3.5 人员招聘评估 3.6 案例与讨论 3.7 本章小结 第4章 连锁企业培训管理 4.1 培训管理概述 4.2 培训需求分析 4.3 培训规划设计 4.4 培训活动实施 4.5 培训效果评价 4.6 案例与讨论 4.7 本章小结 第5章 连锁企业绩效考评管理 第6章 连锁企业薪酬管理 第7章 连锁企业人力资源流动管理 第8章 职业生涯管理 第9章 连锁企业人才团队管理 第10章 跨文化连锁企业人力资源管理 第11章 连锁企业劳动关系管理 第12章 连锁企业人力资源管理信息系统

章节摘录

8.2.4 与职业相关的个体特征 员工的个体特征,如年龄、性别、婚姻状况、家庭抚养人数、任职情况等,也会对个人职业生涯规划产生影响。

因为个体特征能在很大程度上决定个人的职业选择范围。

1.年龄和性别 员工的职业生涯规划与其年龄关系密切,这在职业发展阶段中已经详细说明。

另外,员工职业发展与性别也有关系。

应当说,就性别这一自然特征本身而言,在个体发展要求上,男性与女性并无明显差异。

而且有充分研究证据证明,男性和女性在解决问题能力、分析能力、社会交往能力、竞争驱动力以及学习能力等方面也未表现出明显差异。

但是,在其他条件和因素影响下,男女之间在个体发展要求方面仍有所不同。

例如,一项对平均年龄19岁的672名大学生进行的心理调查显示,在不同性别之间,“个人人生目标”这一问题的答案存在一定差异。

受调查的大学生们都希望与他人建立良好的关系,过上积极向上的生活,但男生更青睐于在经济方面有所建树,而女生则更追求社会满足感。

这种对人生目标的不同定位,必定会影响不同性别员工的职业选择和未来发展道路。

2.婚姻和家庭 婚姻对个人的职业选择和职业生涯规划有一定的影响。

例如,已婚员工的责任心较强,个体发展的要求强烈,动力较足;相对而言,未婚的员工则责任心较弱、易满足,个人发展的动力和愿望可能不及已婚者。

当然,这只是一般情况,实际生活中也大量可见与之相反的情况。

家庭对员工职业发展的影响,主要是指抚养人数。

家庭的抚养人数对员工个体发展存在双向影响。

一方面,抚养人数与员工个体发展呈正相关,被抚养的孩子和被赡养的老人越多,员工个人承担的责任越重,他就越有个体发展的愿望和要求;另一方面,抚养人数也会对员工个体发展产生压力,在负担过重的情况下,抚养人数会从精力、体力、时间、财力等方面影响员工的学习训练和自由的全面发展,并影响其工作效率,造成缺勤率上升。

抚养人数对所有员工都有影响,但通常来讲,在男性员工中,作为动力的作用往往更显著,而对女性员工则负面的限制作用更明显。

<<连锁企业人力资源管理>>

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>