

《企业人力资源开发与管理实务》

图书基本信息

书名：《企业人力资源开发与管理实务》

13位ISBN编号：9787512103566

10位ISBN编号：7512103565

出版时间：2010-9

出版社：清华大学出版社

作者：伍双双

页数：248

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《企业人力资源开发与管理实务》

前言

人力资源开发与管理是20世纪80年代兴起的学科，90年代进入中国，在近十多年才在中国企业普遍推开。它是实用性和操作性都很强的一门课程。对企业而言，最重要的资源不外乎是人的资源和财的资源，所以良好的人力资源是企业的一种长期财富，直接影响着企业发展机会和生存空间的大小。创立这门学科的目的是提升人力资源的质量和员工的工作热情，它是一门不断发展中的一个职业领域内的学科。人力资源开发与管理一直都是企业管理改革的重点和热点，中国企业已经从最初的完全照搬西方成功经验和理论，慢慢地摸索出了适合自己发展的经验教训、理论认知。随着经济的发展，企业越来越关注人力资源开发与管理，因为大家肯定地意识到，在知识社会企业发展真正的战略性资源是人力资源或人力资本。本书是对企业实践的归纳和总结，但并没有仅仅停留在就事论事的阶段，而是力求把企业实践经验进行提炼和升华，以便于所述内容可以覆盖更广阔的范围。由于行业环境、管理理念、员工特点等因素的不同，每个企业的人力资源管理都会有自己独特的特征，所以需要学生在学习时具备独立思考的能力和习惯，能够使所学的知识技能灵活地为实际工作服务。

《企业人力资源开发与管理实务》

内容概要

《企业人力资源开发与管理实务》简介：“人力资源开发与管理”是实用性和操作性都很强的一门课程。《企业人力资源开发与管理实务》力求把企业实践经验进行提炼和升华，以便于所述内容可以覆盖更广阔的范围。根据企业人事工作的特点，《企业人力资源开发与管理实务》分为4个模块：企业人员管理的基础工作与理论、企业人员的进入与开发、企业人员的使用与维护、企业人员的激励系统。

《企业人力资源开发与管理实务》

书籍目录

模块一 企业人员管理的基础工作与理论	第1章 全面认识企业人员管理与开发	学习目标	知识
、技能要求	1.1 人力资源的概念	1.1.1 人力资源概念的缘起	1.1.2 人力资源的含义
1.1.3 人力资源的特点	1.2 企业人力资源管理的发展演变与特征	1.2.1 企业人员管理的发展	阶段h
1.2.2 企业人员管理的特征	1.3 中国企业人员管理的现状	1.3.1 人力资源开发与管	理工作的系统化进一步加强
1.3.2 人力资源开发与管理已经进入企业的战略决策层面	1.3.3	内部组织的横向联系得以加强	1.3.4 跨文化管理越来越多地引起管理层的重视
1.3.5 用人呈现“差序格局”	1.3.6 企业的人事管理基础工作比较弱	1.3.7 知识共享和创造开始成为人事管	理工作者关注的内容
1.4 人力资源管理者社会责任和职业道德	1.4.1 道德与责任——人事	工作面临的常见困境	1.4.2 社会责任和经济效益的统
本章小结	思考题	测试题	第2
章 职务分析与定编定员	学习目标	知识、技能要求	2.1 职务分析的基本概念
2.1.1 职	务分析的由来	2.1.2 职务分析的含义及相关知识	2.1.3 职务分析在人员管理中的作用
2.2	职务分析的操作过程	2.2.1 职务调查	2.2.2 职务信息的收集
2.2.3 职务信息分析	2.2.4 职务分析说明书的撰写	2.3 定编定员	2.3.1 定编定员的原则
2.3.2 定编定员的流	程	本章小结	思考题
测试题	案例分析及讨论	模块二 企业人员的进入与开发	第3章 企
业人员的招聘与录用	学习目标	知识、技能要求	3.1 人员招聘
3.1.1 招聘的前期准备	3.1.2 确定招聘渠道	3.1.3 招聘程序	3.2 人员的筛选手段
3.2.1 心理测试	3.2.2 评价中心测评技术	3.2.3 面试	3.3 人员录用
3.3.1 签订劳动合同的法律要求	3.3.2 新员工就职的基本程序	本章小结	思考题
测试题	案例分析及讨论	第4章 员	工的培训与发展
学习目标	知识、技能要求	4.1 培训的前期准备	4.1.1 做好培训工作的
的基本前提	4.1.2 培训工作的前期教学准备	4.1.3 培训工作的原则	4.2 培训工作的落实
4.2.1 培训需求分析	4.2.2 培训方法	4.2.3 培训评估	4.3 员工的职业生涯管理
4.3.1 职业动力与职业偏好	4.3.2 职位流动管理	本章小结	思考题
测试题	案例分析	及讨论	模块三 企业人员的使用与维护
模块四 企业人员的激励系统	参考文献		

章节摘录

人格决定着员工处理人和事的风格，人格特质决定着员工自尊心的强弱、自我控制水平的高低、冒险性的大小等因素。西方管理心理学依据人格特质把人分为进取型和淡泊型两类。进取型的人格特征是进取心强，注重物质利益，愿意从事高强度的工作，具备自我加压的倾向，工作勤奋努力，对回报要求明确。在工作中具有这类人格特质的人容易产生焦躁情绪和对周围人的压力。淡泊型人格与进取型人格相反，不喜欢自我增加压力，内向，有自己评价工作绩效的尺度，擅长在工作和生活之间平衡，重视娱乐与休闲。世界上没有两片相同的叶子，企业中的人也是一样，管理者在做职工的职业生涯管理之前，需要用认真的态度分析、了解手下员工的特征和职业动力源的状况，进行有的放矢的职业管理，保证职业管理工作不流于表面，真正发挥其惠员工、惠企业的目的。

2. 职业锚与职业偏好

职业锚的概念最初产生于美国麻省理工学院的一个职业研究小组对毕业10-15年学生的研究，是由E.H.施恩教授提出的。它是一个员工的自我职业观，即“个人进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、需要、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种长期稳定的职业定位。”

每个员工都有自己的职业锚，它表现为员工在早期职业工作中的个人工作成长偏好，即自身的职业定位，反映了员工个人的抱负和获得职业满意的关键区域。组织在充分了解员工个人职业锚的前提下，才可能做到令组织和个人双方都满足的职业规划管理。

《企业人力资源开发与管理实务》

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：www.tushu111.com