

<<人力资源规划>>

图书基本信息

书名：<<人力资源规划>>

13位ISBN编号：9787121097508

10位ISBN编号：7121097508

出版时间：2010-1

出版时间：电子工业出版社

作者：刘明鑫，刘崇林 主编

页数：203

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>

## &lt;&lt;人力资源规划&gt;&gt;

## 前言

本书是零距离上岗?高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,是在第1版的基础上修订而成的。

原教材经过三年多教学实践的检验,得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可,也受到了广大师生的好评。

近年来,随着改革的进一步深化,一些法律法规废止的同时,许多新的法律法规实施,国家有关机构和部门也进行了重组,这些客观形势的变化迫切要求对本书内容进行修订与更新,以适应当前及今后教学的需要。

为此,我们适时成立了高职高专人力资源管理专业系列规划教材(第2版)编委会,邀请了有关专家、学者和人力资源管理社会培训机构的资深人士,共同研究修订的具体事宜。

大家经过广泛深入的调查研究、反复认真的推敲论证,制定了修订的指导思想、总原则、编写体例、编写格式、具体要求、修订内容、修订方法和注意事项。

此次修订,在保持第1版主体结构不变的前提下,对人力资源规划概论,企业组织结构设计,人力资源规划的环境,人力资源预测,人力资源规划的编制与实施,人力资源战略规划等内容,删繁就简、突出重点、弃旧更新、丰富完善,并对章后的复习思考题题型进行了较大的改动,由原来单一的简答题,改为判断题、单选题、多选题、简答题和案例分析题,更符合学生课后复习和巩固的需要。

本书由刘明鑫(辽宁经济职业技术学院)、刘崇林(辽宁大学)担任主编,戴卫东(沈阳工业大学管理学院)、程云(辽宁经济职业技术学院)、李贵强(辽宁工贸学校、辽宁煤炭技师学院)担任副主编,梁宝学(沈阳师范大学)担任主审。

写作分工是:刘明鑫(第1章、第6章),刘崇林(第3章、第5章),戴卫东(第2章),程云(第4章),李贵强(负责对全书进行修改)。

全书由刘明鑫、刘崇林统稿。

梁宝学对本书进行了仔细认真的审定,对全书的体系架构和内容调整提出了重要的建议。

本书是集体智慧的结晶,是大家共同的劳动成果。

在此谨对上述全体人员及其付出的辛苦努力表示衷心的感谢!

在本书的修订过程中,我们拜读了国内外许多专家、学者的著作,并借鉴了其中部分内容,在此谨向他(她)们表示深深的感谢和敬意!

## <<人力资源规划>>

### 内容概要

全书以人力资源规划的内容和职能为主线，介绍了企业组织结构设计、人力资源规划的环境、人力资源预测、人力资源规划的编制与实施、人力资源战略规划等内容。

本书在第1版的基础上增加了“学习导航”、“相关链接”等新栏目，更新了大部分案例，更好地满足了高职高专院校教与学的需求。

本书既可作为高职高专人力资源管理专业的教材，又可作为人力资源培训机构的培训用书，还可以供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

<<人力资源规划>>

书籍目录

第1章 人力资源规划概论 1.1 人力资源规划概述 1.2 企业战略与人力资源规划 1.3 人力资源规划的原则与目标 1.4 人力资源规划的种类和内容 1.5 人力资源规划的程序和典型步骤 本章重点概念 自测题 案例分析 第2章 企业组织结构设计 2.1 企业组织结构设计概述 2.2 常见的组织结构设计 2.3 组织结构定岗定编 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析 第3章 人力资源规划的环境 3.1 人力资源的外部环境 3.2 人力资源规划的内部环境 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析 第4章 人力资源预测 4.1 人力资源需求预测 4.2 人力资源供给预测 4.3 人力资源平衡 本章重点概念 自测题 讨论题 案例分析 第5章 人力资源规划的编制与实施 5.1 人力资源规划的编制 5.2 人力资源规划的实施 5.3 人力资源规划的评价与控制 5.4 人力资源管理信息系统 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析 第6章 人力资源战略规划 6.1 人力资源战略规划概述 6.2 人力资源战略规划的目的、内容、功能 and 作用 6.3 人力资源战略规划的制定 本章重点概念 自测题 调查研讨题 案例分析 参考文献

## &lt;&lt;人力资源规划&gt;&gt;

## 章节摘录

2.人力资源规划的地位在企业的人力资源管理活动中,人力资源规划不仅具有先导性和战略性,而且在实施企业总体发展战略规划和目标的过程中,还能不断调整人力资源管理的政策和措施,指导人力资源管理活动。

因此,人力资源规划又具有动态性,成为企业人力资源管理活动的纽带。

工作岗位分析、劳动定额定员、员工素质测评、人力资源信息系统(HRIs)等企业人力资源管理的基础工作是人力资源规划的重要前提;而人力资源规划又对企业人员的招聘、选拔、考评、调动、升降、薪酬、福利和保险,对员工的教育、培训和开发以及企业人员余缺调剂等各种人力资源管理活动的目标、步骤与方法做出了具体而详尽的安排。

图1.1充分显示了人力资源规划在企业人力资源管理活动中的重要地位。

3.人力资源规划的效益人力资源规划就是企业的人力资源供给和需求的平衡过程。

这个过程是主动的和科学的,因而可以避免某些盲目性和减少浪费。

人力资源规划的效益体现在以下七个方面:(1)任何企业的最高层在制定目标、任务和计划时总要考虑人力资源供给与需求的情况。

人力资源规划的制定有助于企业目标、任务和计划的制定与实施。

(2)引起技术及其他工作流程的变革。

(3)提高竞争优势,如最大限度削减经费。

(4)辅助其他人力资源政策的实施,如招聘、培训和发展等。

编辑推荐

理论性与应用性相结合。

在保证必要的专业理论知识的基础上，突出案例教学，注重分析问题、解决问题能力的培养。

科学性与实用性相结合。

在内容上切合高职高专教学实际，满足教学需要，是高职高专学生走向社会、实现零距离上岗不可多得的教科书，也可供人力资源管理实务工作者阅读参考。

知识与能力的双重培养。

从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，将学历教育和岗前技能培训有机结合。

体例与内容的双新结合。

章前学习目标、学习导航和引导案例有助于学生了解知识点，建立知识体系，思考问题；文中相关链接有利于拓展学生的知识面；章后自测题和案例分析题帮助学生巩固知识。

<<人力资源规划>>

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>