

RENLI ZIYUAN GUANLI

主 编 桂昭明

副主编 张 丹

人力资源管理



华中科技大学出版社
<http://www.hustp.com>

第2版(91.2)目录附录并图

第1版(89.1)目录附录并图

第1版(89.1)目录附录并图

人力资源管理

主 编 桂昭明

副主编 张 丹

参编者 桂昭明 张 丹 吴晏佩
程 芳 苏 琴 桂乐政
李方晖 张 翔

主 编 桂昭明

副主编 张 丹

参编者 桂昭明

参编者 吴晏佩
桂乐政
苏 琴
张 翔

主 编 桂昭明

副主编 张 丹

参编者 桂昭明

参编者 吴晏佩

华中科技大学出版社

中国·武汉

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/桂昭明 主编. —武汉:华中科技大学出版社,2008年11月
ISBN 978-7-5609-4951-2

I. 人… II. 桂… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 170106 号

人力资源管理

桂昭明 主编

策划编辑:梅欣君
责任编辑:曹红
责任校对:刘竣

封面设计:潘群
责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录排:华中科技大学惠友文印中心
印刷:湖北新华印务有限公司

开本:710mm×1000mm 1/16

印张:33.75

字数:680 000

版次:2008年11月第1版

印次:2008年11月第1次印刷

定价:50.00元

ISBN 978-7-5609-4951-2/F·424

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

内容提要

本书全面阐述了人力资源管理的理论与方法,主要内容包括:人力资源管理的基本理论、人力资源管理经济分析、人力资源规划、工作分析与设计、员工招聘、绩效与薪酬管理、员工培训、劳资关系以及人力资源管理的新发展。每章章前有学习目的和案例导入,章后有本章回顾、问题讨论、案例求解,以加强对所学知识的理解和掌握。每章附有人力资源量化管理的阅读材料,以加深对人力资源管理的经济意义的领悟。

本书适合作为工商管理类本科及研究生的人力资源管理课程的教材,也可供企业经营管理有关人员以及政府部门管理者在职培训使用。

序

在人类文明从以土地和体力为基础的农业经济形态、过渡到以机器和资本为基础的工业经济形态、进而向以知识和信息为基础的知识经济形态的发展过程中,人类经济发展的资源依赖也逐渐发生改变:从以自然资源、资本资源消耗为主转向以人力资源与智慧发挥为主。在当今科学技术信息时代,社会的进步和经济的发展,越来越取决于现代科学技术、文化知识,归根结底,取决于现代知识、科学技术的发明创造者及其物质载体——人力资源。人力资源作为一种特殊经济资源,伴随社会经济和现代科学技术的进步,越来越显示出其重要地位和作用。对人力资源潜能的充分挖掘和利用,已成为现代经济高度成长的强有力杠杆。

实践证明,在当今的世界经济中,谁拥有大批高素质、高水平的专业技术人才,谁拥有众多的具有战略眼光、富有开拓精神的企业家,谁拥有一支高效率的国家公务员和其他行政管理专家队伍,谁能充分开发并有效利用这些优秀的人力资源,谁就能在国际竞争中立于不败之地,就能进入发达国家的先进行列。

在世界各国的振兴史中,我们可以发现:每一次成功的经济追赶背后,都是国家人力资源开发战略下的人力资本的先行追赶,人力资本追赶是经济追赶的先导;许多国家发展成为经济强国的过程中,无一不经历教育立国、科技兴国、人才强国的战略阶段。

正是在这种大环境下,社会不仅对人力资源管理专业人才的需求迅速增加,而且要求在管理类的其他专业人才培养计划中,设置人力资源管理课程,以培养未来管理者的现代人力资源管理理念。毫无疑问,人力资源开发与管理,应该成为一切管理者的必修课。也正是在这种大环境下,这些年国内外出版的《人力资源管理》专著和教材不下百种,呈现了人力资源管理学科繁荣发展的景象。

桂昭明教授编著的这本《人力资源管理》教材,特色比较明显。在内容上,吸收了中外同类著作与教材的精华,力图以人力资源管理的中外衔接为基础,同时增加了人力资本理论、人力资源的量化管理和经济分析等内容,使人力资源管理的经济意义显得更为突出。本书试图将经济分析方法运用于人力资源管理问题的探讨。人力资源管理决策常常是困难的,因为它往往直接影响到个人,并且通常是深刻地影响到他们的生活;同时它往往又直接影响到组织,关系到组织的管理成本乃至组织目标的实现。经济分析的作用在于三个方面:首先,缜密的思考可以帮助管理者找到一种办法来同时促进员工和股东双方利益的增加。其次,严密的分析可以通过阻止管理者采取一些武断和有害的行为而对员工产生帮助,并且使组织受益。严格的数量化思考不仅有可能显示出一项对员工有负面影响的决策是质量低劣的,而且有可能揭示出一项不清醒的、依据不足

的决策是错误的。最后,数量化思考可以使人认识到一项特定的决策尽管符合人力资源管理的基本原理,但是是代价高昂的。在没有进行分析的情况下,企业往往是高估而不是低估对员工管理所可能产生的成本。在人力资源的量化管理和经济分析方面,本书有一定的新意。

在结构上,本书以人力资源管理的基本理论为主线,以人力资源管理的基本环节为流程。全书以人力资源管理的基本理论为先导,以人力资源管理经济分析为视角,围绕人力资源管理的六个基本环节(规划、工作分析、招聘、绩效、薪酬与培训)展开阐述,并辅以横贯于各个管理流程之中的员工关系的论述和纵览人力资源管理新发展的前瞻性展望,构成一个较为完整的知识体系。

本书追求人力资源管理的理论框架与亲验性实务操作的有机结合。各章节前均有学习目的和案例导入,以引出全章内容。各章中均安排了案例讨论、角色扮演、模拟练习等新型教学内容,章后均有本章回顾、问题讨论、案例求解,并附有人力资源量化管理的阅读材料,以加强对所学知识的理解和掌握。

人力资源管理是一门发展极快的学科,虽然作者极力想为读者奉献最新成果,但还是很很难囊括这门学科所有的新进展。希望作者和读者在共同使用这本书的过程中不断修订本书的内容体系,使之更臻于完善。

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、博士生导师、教授

萧鸣政

2008年9月25日

目录

导言	(1)
一、经济社会发展之谜	(1)
二、经济理论之谜	(2)
三、经济学家们的思考与探索	(3)
第一章 人力资源管理概论	(6)
第一节 人力资源的基本概念	(7)
一、资源	(7)
二、人力资源	(7)
三、人才资源	(9)
四、人力与人才资源的特征	(11)
第二节 人力资源在经济发展中的作用	(14)
一、人力资本理论综述	(14)
二、不同国家的人力资源开发与经济增长	(25)
第三节 人力资源管理理论	(28)
一、人力资源管理的概念	(28)
二、人力资源管理的历史与发展	(35)
三、人力资源管理的基本原理	(42)
四、人力资源管理的基本价值观	(50)
第四节 人力资源战略管理	(55)
一、人力资源战略形成的决定因素	(56)
二、人力资源战略分析	(60)
三、人力资源战略的制定程序与方法	(62)
第二章 人力资源管理经济分析	(71)
第一节 人力资源会计	(72)
一、人力资源会计概述	(72)
二、人力资源的计量	(78)
三、人力资源会计核算	(80)
第二节 人力资源投资分析	(85)
一、人力资源投资分析概述	(85)

二、人力资源投资成本的核算	(87)
第三节 人力资源成本分析	(90)
一、人力资源成本的核算	(90)
二、人力资源成本评估	(93)
第四节 人力资源价值分析	(94)
一、人力资源群体价值与个人价值	(94)
二、技术的价值与技术入股	(98)
三、管理的价值和管理入股	(100)
四、企业家人才价值评价	(103)
第五节 人力资源权益分析	(114)
一、人力资源权益概述	(114)
二、人力资本参与企业收益的分配	(116)
第三章 人力资源规划	(122)
第一节 人力资源规划概述	(123)
一、人力资源规划的内涵	(123)
二、人力资源规划的作用	(124)
三、人力资源规划的内容和种类	(126)
四、人力资源规划的基本程序	(127)
第二节 人力资源规划编制的过程和方法	(130)
一、人力资源需求预测	(130)
二、人力资源供给预测	(135)
三、人力资源规划的编制	(142)
第三节 人力资源规划的实施和评价	(148)
一、人力资源规划的实施	(148)
二、人力资源规划的评价与控制	(149)
第四章 工作分析与设计	(158)
第一节 工作分析概述	(159)
一、工作分析的基本术语与定义	(159)
二、工作分析的作用	(163)
三、职务描述书和任职资格	(164)
第二节 工作分析的过程	(170)
一、准备阶段	(170)
二、调查阶段	(170)
三、分析阶段	(171)
四、总结及完成阶段	(171)

第三节 工作分析的方法	(171)
一、基础工作分析法	(172)
二、综合工作分析法	(177)
第四节 工作设计概述	(188)
一、以任务为导向的工作设计	(188)
二、以人为导向的工作设计	(188)
三、以团队/价值为导向的工作设计	(190)
第五章 招聘	(196)
第一节 招聘概述	(196)
一、人员招聘的意义	(197)
二、人员招聘的原则	(198)
三、人员招聘的程序	(199)
四、影响招聘的因素	(200)
第二节 招募	(202)
一、招募的程序	(202)
二、招募方法	(205)
第三节 选拔	(210)
一、笔试	(211)
二、面试	(211)
三、心理测试	(215)
四、管理评价中心	(218)
五、人员选拔方式的选择	(221)
第四节 录用	(222)
一、人员录用过程	(222)
二、人员录用原则	(224)
第五节 招聘评估	(224)
一、招聘结果的评估	(224)
二、招聘方法的成效评估	(226)
第六节 新员工的导向活动	(228)
一、导向活动的意义	(228)
二、新员工导向活动的组织及其内容	(229)
第六章 绩效管理	(239)
第一节 绩效管理概述	(239)
一、绩效、绩效考核与绩效管理	(239)
二、绩效管理的目的	(247)

三、绩效管理的作用与功能	(248)
第二节 绩效管理系统的设计	(251)
一、绩效管理制度设计	(251)
二、绩效管理程序设计	(255)
三、绩效考评指标体系和标准体系的设计	(261)
第三节 绩效管理系统的运行	(271)
一、绩效考评的类型与方法	(271)
二、绩效考核技术	(279)
三、绩效考核的面谈、反馈与改进	(285)
四、绩效沟通	(291)
五、绩效管理的发展趋势	(298)
第七章 薪酬管理	(311)
第一节 薪酬管理概述	(312)
一、薪酬的本质与意义	(312)
二、薪酬结构	(314)
三、薪酬管理的基本内容	(319)
第二节 工资制度的设计与实施	(322)
一、工资制度合理设置的基本过程	(322)
二、职务评价方法	(332)
三、工资结构设计与分级方法	(340)
四、管理人员与技术人员工资确定方法	(348)
五、企业家薪酬管理	(351)
第三节 奖励制度的设计与实施	(352)
一、主要奖励制度的类型及其特点	(353)
二、不同类型员工的激励计划	(366)
第四节 福利制度的设计与实施	(369)
一、员工福利的形式及内容	(369)
二、现代企业福利的趋势	(371)
第五节 薪酬管理策略	(373)
一、薪酬管理目标	(373)
二、薪酬策略的内容	(375)
三、现代薪酬管理思想	(376)
第八章 员工培训与职业发展	(388)
第一节 企业员工培训概述	(389)
一、员工培训的目的	(389)

二、企业培训的技术与方法	(392)
第二节 企业员工培训系统模型	(397)
一、培训需求分析	(398)
二、培训目标设置	(403)
三、培训计划拟订	(405)
四、培训活动实施	(407)
五、培训效果评估	(410)
第三节 员工职业发展	(413)
一、职业生涯管理概述	(414)
二、职业设计与职业选择	(416)
三、员工职业生涯设计	(418)
四、员工职业发展的管理	(419)
五、职业锚	(424)
第九章 劳资关系管理及管理沟通	(431)
第一节 劳资关系管理概述	(432)
一、劳资关系的概念	(432)
二、劳资关系的构成	(432)
三、劳资关系的性质	(433)
四、劳资关系的类型	(434)
五、劳资管理的主要内容	(436)
第二节 劳动合同管理	(436)
一、劳动合同管理概述	(437)
二、劳动合同的订立、续订与变更	(440)
三、劳动合同的解除与终止	(442)
第三节 劳动争议处理与员工申诉	(446)
一、劳动争议处理	(446)
二、员工申诉	(451)
第四节 工会组织的活动和协调	(457)
一、工会的内涵	(457)
二、工会的功能	(457)
三、集体谈判	(459)
第五节 组织沟通与冲突管理	(463)
一、组织沟通	(463)
二、冲突管理	(469)

后记 (528)

当 20 世纪的公民即将向本世纪告别之际,美国加州富尔顿学院心理学教授赫胥勒曾经讲过一段著名的话:“编撰 20 世纪历史的时候,可以这样写,我们最大的悲剧不是恐怖的地震,不是连年的战争,甚至不是原子弹投向日本广岛,而是千千万万的人们生活着然后死去,却从来未意识到存在于他们身上的巨大潜力。如此众多的现代人,其生活中心竟是生命的安全,食物的充足,以及电视和卡通片的感观刺激。我等芸芸众生却不知道自己究竟是什么人,或可以成为什么人;如此众多的吾辈,未经历足月的心理和社会的诞生,却已经衰老和死亡……”

——题记

导 言

美国经济学家 T. W. 舒尔茨曾提出一个著名的观点:经济发展主要取决于人的质量,而不是自然资源的丰瘠或物质资本存量的多寡。这个观点的提出和第二次世界大战以后出现的许多传统经济理论所无法解释的“谜”有关。

一、经济社会发展之谜

(一) 战后德、日经济的迅速复苏之谜

多数经济学家估计,第二次世界大战的战败国西德和日本,由于在战争中大多数有形资本遭受到极大破坏,需要在很长一段时间才能从战争中得以恢复和复兴。然而事实上,他们却在不太长的时间内,国民经济得以迅速恢复与发展,进入发达国家之列。相反,战后一些独立国家,虽然经济发达国家给予“经济援助”,但国民经济增长一直比较缓慢。对此,传统经济理论如何解释呢?

(二) 亚洲“四小龙”的崛起之谜

亚洲“四小龙”包括新加坡、韩国,以及中国台湾和中国香港。直到 20 世纪 60 年代初期,他们的经济还很落后,与大多数发展中国家的状况不相上下,没有多少优势。但在以后短短的 30 年时间里,他们的经济以 8%~9% 的年均增长率高速发展,迅速超过了一般发展中国家,成为新兴工业化国家和地区。1993 年以来,新加坡和中国香港的人均国民生产总值已达到 1.3 万至 1.4 万美元,韩国和中国台湾的人均国民生产总值达到 6000 至 1 万美元。他们经济的迅速崛起,被人们看做是战后资本主义世界的“奇迹”。然而,“奇迹”为什么会发生呢?

二、经济理论之谜

20世纪50年代,经济学遇到了许多新的困难和挑战。这些困难与挑战简直就成了新古典经济学的灾难。新古典经济学的增长理论和资本理论与许多经济事实不相符合或彼此矛盾,从而产生了一系列“经济之谜”。

(一) 现代经济增长之谜

20世纪50年代,一些美国经济学家(S.库兹涅茨,1952;T. W.舒尔茨,1953;M.阿布拉莫维茨,1956;R. M.索洛,1956)在对美国经济增长的研究中发现了一个令人困惑的现象,即美国的产出增长率远远超出了生产要素的投入增长率。如舒尔茨所言(1961):“大量的估计数字表明,国民收入的增长比国民资源的增长要快……与用于生产收入的土地、实际劳动量和再生产性资本的数量三者结合起来的数量相比,美国国民收入持续增长的速度要高得多。而且最近几十年间,从一个商业周期到另一个商业周期,两个增长速度之差变得越来越大。”^①但是根据传统的增长理论,两者应该相等,因为产出的增长只取决于资本和劳动力数量的增加。那么,是什么导致了产出增长超过投入增长的这部分“余值”(residual)?在经济增长之源中究竟漏掉了什么?这个谜的另一个表现形式是,尽管美国农业的投入并没有实质性的增加,而产出却出现了较大幅度的增长。面对这种现象,传统的增长理论走入了困境,因为它不能够对此作出合理的解释。

(二) 库兹涅茨之谜

美国著名经济学家S.库兹涅茨1960年在对美国的资本形成的研究中发现,在美国经济增长的同时,其资本形成的速度却下降了。这意味着相对于国民收入的增长,美国的净资本形成却在减少。例如,美国的资本-产出比从1869—1888年期间的3.2提高到1909—1928年期间的3.6,但是在1946—1955年期间却只有2.5。“换言之,在最近几十年中,更多的产出是用较少的资本生产出来的。”(库兹涅茨,1961)这一发现与美国这个历来被认为是资本高度密集国家的储蓄与资本的作用相矛盾,从而使传统的资本理论再次受到置疑。

(三) 里昂惕夫之谜

美国是一个资本充裕的国家,根据流行的比较利益贸易理论,其出口应该是以资本密集型的产品为主。但是,根据W.里昂惕夫(1956)对美国1947年贸易要素构成和结

① [美]舒尔茨,《论人力资本投资》(中文版),第6页,北京经济学院出版社,1990年第1版。

构的研究所得出的结论恰恰相反。美国出口的大部分产品并不是资本密集型的产品，而是劳动密集型的产品。理论与实际再一次相矛盾，原因何在？

（四）工人收入增长之谜

自 20 世纪 50 年代以来，美国和西方国家工人实际收入水平普遍得到了较大幅度的提高，与此同时，劳动工时却大大缩短了。这种变化似乎为凯恩斯的消费不足理论提供了注脚，A. C. 庇古的福利经济学似乎也得到了验证。但问题是：为什么会出现这种变化？如果说这是一种趋势，那么其必然性何在？这又是传统经济学理论难以回答的问题。

（五）个人收入分配平均化趋势之谜

美国和其他西方国家的个人收入统计资料表明：进入 20 世纪以后，特别是第二次世界大战结束以来，这些国家的个人收入分配之间的差别呈现出逐步缩小的趋势。而无论是用累进税制，还是用公共转移支付，均难以对此作出合理的解释。在这个趋势中，一定存在着某种或某些深层的原因和必然性，等待着经济学家们进行挖掘。

三、经济学家们的思考与探索

上述“经济之谜”虽然出现在经济学的不同领域，但归根到底都与资本理论、增长理论和收入分配理论有关。也就是说，这些“谜”已经向传统经济学的核心思想和基础理论发出挑战。面对这些挑战，传统的经济学理论却显得苍白无力。正如 J. 希克斯 (1965) 所言：“资本同质”的假设是资本理论的灾难。而“劳动力同质”的假设又何尝不是增长理论和收入分配理论的灾难呢？

上述“经济之谜”向经济学提出了挑战，同时也向经济学家们指出了研究方向，提出了具体的研究任务，从而为经济学的发展创造了新的机遇。在 20 世纪 50—60 年代，西方国家的许多经济学家都曾致力于探求回答和解决这些“经济之谜”和矛盾的理论与方法。他们逐渐摒弃新古典经济学关于资本同质和劳动力同质的假设，开始从质量的视角重新审视和研究这些“经济之谜”，并从实证研究中寻求答案^①。舒尔茨 (1972) 认为，要解决这些“谜”，仅仅把资本看成物质资本是无法解决的，必须把由人的质量所形成的人力资本包括进去。德、日两国战后所以能够复兴那么快，是因为战争虽然破坏了物质资本，但并未破坏人力资本。贝克尔 (1972) 也曾指出：“解释这两个谜（“经济增长之谜”和“里昂惕夫之谜”）的最大进步是认识到劳动并不能用人时 (man-hour) 来衡量，因为与其他人相比，经过训练的人具有更高的生产力。因此，美国出口产品是使用相对更大

① 李建民，《人力资本通论》，第 23 页，上海三联书店，1999 年 8 月第 1 版。

量的有技术的劳动力生产的。在美国,实际的劳动投入增长要比人时增长迅速得多,因为在教育和其他培训上的投资增长迅速。”^①由于生产中投入的劳动力并非同质,较高质量的劳动力具有更强的生产能力和更高的劳动效率,而较高质量的劳动力需要教育与培训的投入,这种投入也就成为真正的投资。舒尔茨认为(1962):“经济学家们一直面临着的一个‘谜’,就是产出增长率大大高于资源投入的增长率。现在清楚了,这个‘谜’主要是由我们自己造成的。因为我们所使用的衡量资本和劳动的方法太狭窄了,没有把这些资源质量提高的因素考虑在内……包括人在内的投资理论是必要的。”^②由此可见,不管是“经济增长之谜”,或是“里昂惕夫之谜”,还是其他的“谜”,其“谜”底殊途同归,即在现代化生产过程中,劳动者的智力结构和质量水平的提高是经济增长的关键因素。这个认识逻辑的形成也就为人力资本理论的产生在理论上铺平了道路。

对亚洲“四小龙”的崛起之“谜”,经济学家们则从振兴教育和注重人力资源开发中找到了答案。在“四小龙”经济腾飞的因素中,教育和人才开发立下了不可磨灭的功勋。这些国家和地区重视教育和人才开发,不断增加教育投资,大力发展学校教育,加强职业训练。这不但提高了国民的文化素质,而且为经济发展不断提供合格的劳动力和有用的人才^③。

新加坡注重实用技术和培养科技人才。学校从小学三年级就开始“分流”,没有上大学的学生进入技术学院、理工学院学习3~4年,毕业后到各行业工作,成为各行业的技术主力。大学则注重培养高科技研究和应用方面的人才。为促进本国科技水平的提高,新加坡出高薪聘请外国科技人才,或以优惠的条件吸引他们移居新加坡,从事研究工作。政府还耗费巨资建造了一个科学园,邀请外国科技人才就某些项目进行专门研究和开发。

中国香港拥有一支富有勤奋拼搏的创业精神、掌握现代资本主义经营管理知识的工商管理人才和劳动队伍。香港的许多工商企业都是白手起家的。这些企业面对市场的激烈竞争能够生存和发展,一个重要原因就是有一批懂业务和技术、具有创业进取精神的企业家。他们熟悉资本主义市场变化规律和国际商业法律,通晓中、英语言,信息灵通,思维敏捷,善于开拓,对国际经济形势的变化有很高的适应性和应变能力。

中国台湾成立科学园区,以优惠的条件吸引人才,减少外流,同时也为希望回台湾的移居海外的人才创造就业机会,促进台湾从低技术经济向中技术和高技术经济跃进。台湾新竹高科技园区,年产值达500亿新台币,在国际上被称为台湾的“硅谷”。

韩国大力发展科技事业,“科技立国”是韩国的“成功要诀”之一,人才是韩国实施“科技立国”的根本。20世纪90年代是韩国从中等发达国家向发达国家迈进的关键时期。开发人才资源,提高科技水平,在韩国被当成是“第二次独立运动”“第二次建国运

①② 转引自李建民,《人力资本通论》,第26页,上海三联书店,1999年8月第1版。

③ 郭言,《“四小龙”腾飞之谜》,第34页,改革出版社,1993年3月第1版。

动”。为实现科技强国之梦,韩国加大科技投入和人才资源开发的力度,加速人才培养,把优秀的大学改造成研究生院,把优秀的研究集团改造为基础科学研究中心。重金招聘国外高级科技人才,其中有不少世界闻名的科学家。韩国政府将发展科技事业、开发人才资源扩展为全民化、社会化的运动,使上至总统、下至百姓,都具有强烈的科技意识和人才意识,并在全社会形成一种尊重科技人才、爱护科技人才的风气,以此为科技事业的发展和人才资源的开发创造一个良好的社会环境和大众化基础。

经济理论之谜和经济社会发展之谜的解读,使世界各国幡然醒悟,纷纷将投资的重心从物力投资转向了人力投资。和物质资本的积累相比,更注重人力资本的积累;和自然资源的开发相比,更注重人力资源的开发。正是由于经济社会发展的需要,人力资源管理这门新兴学科就应运而生了。

本书共分10章,第一章为绪论,主要介绍人力资源管理的概念、研究对象、研究意义、研究方法和研究内容。第二章为人力资源规划,主要介绍人力资源规划的概念、意义、内容、程序和方法。第三章为招聘与配置,主要介绍招聘与配置的概念、意义、内容、程序和方法。第四章为培训与开发,主要介绍培训与开发的概念、意义、内容、程序和方法。第五章为绩效管理,主要介绍绩效管理的概念、意义、内容、程序和方法。第六章为薪酬管理,主要介绍薪酬管理的概念、意义、内容、程序和方法。第七章为劳动关系管理,主要介绍劳动关系的概念、意义、内容、程序和方法。第八章为职业生涯规划,主要介绍职业生涯规划的概念、意义、内容、程序和方法。第九章为组织文化管理,主要介绍组织文化的概念、意义、内容、程序和方法。第十章为组织变革与创新,主要介绍组织变革与创新的含义、意义、内容、程序和方法。

【前言】

本书共分10章,第一章为绪论,主要介绍人力资源管理的概念、研究对象、研究意义、研究方法和研究内容。第二章为人力资源规划,主要介绍人力资源规划的概念、意义、内容、程序和方法。第三章为招聘与配置,主要介绍招聘与配置的概念、意义、内容、程序和方法。第四章为培训与开发,主要介绍培训与开发的概念、意义、内容、程序和方法。第五章为绩效管理,主要介绍绩效管理的概念、意义、内容、程序和方法。第六章为薪酬管理,主要介绍薪酬管理的概念、意义、内容、程序和方法。第七章为劳动关系管理,主要介绍劳动关系的概念、意义、内容、程序和方法。第八章为职业生涯规划,主要介绍职业生涯规划的概念、意义、内容、程序和方法。第九章为组织文化管理,主要介绍组织文化的概念、意义、内容、程序和方法。第十章为组织变革与创新,主要介绍组织变革与创新的含义、意义、内容、程序和方法。

【前言】

本书共分10章,第一章为绪论,主要介绍人力资源管理的概念、研究对象、研究意义、研究方法和研究内容。第二章为人力资源规划,主要介绍人力资源规划的概念、意义、内容、程序和方法。第三章为招聘与配置,主要介绍招聘与配置的概念、意义、内容、程序和方法。第四章为培训与开发,主要介绍培训与开发的概念、意义、内容、程序和方法。第五章为绩效管理,主要介绍绩效管理的概念、意义、内容、程序和方法。第六章为薪酬管理,主要介绍薪酬管理的概念、意义、内容、程序和方法。第七章为劳动关系管理,主要介绍劳动关系的概念、意义、内容、程序和方法。第八章为职业生涯规划,主要介绍职业生涯规划的概念、意义、内容、程序和方法。第九章为组织文化管理,主要介绍组织文化的概念、意义、内容、程序和方法。第十章为组织变革与创新,主要介绍组织变革与创新的含义、意义、内容、程序和方法。

本书共分10章,第一章为绪论,主要介绍人力资源管理的概念、研究对象、研究意义、研究方法和研究内容。第二章为人力资源规划,主要介绍人力资源规划的概念、意义、内容、程序和方法。第三章为招聘与配置,主要介绍招聘与配置的概念、意义、内容、程序和方法。第四章为培训与开发,主要介绍培训与开发的概念、意义、内容、程序和方法。第五章为绩效管理,主要介绍绩效管理的概念、意义、内容、程序和方法。第六章为薪酬管理,主要介绍薪酬管理的概念、意义、内容、程序和方法。第七章为劳动关系管理,主要介绍劳动关系的概念、意义、内容、程序和方法。第八章为职业生涯规划,主要介绍职业生涯规划的概念、意义、内容、程序和方法。第九章为组织文化管理,主要介绍组织文化的概念、意义、内容、程序和方法。第十章为组织变革与创新,主要介绍组织变革与创新的含义、意义、内容、程序和方法。