

《女性创业与经营管理指南》系列丛书

关培兰 主编

如何 优化企业的 人力资本 存量

李锡元

——企业人力资源管理

申学武

编著

张爱武



湖北人民出版社

《女性创业与经营管理指南》系列丛书

如何优化企业的人力资本存量？ ——企业人力资源管理

李锡元 申学武 张爱武

湖北省人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

如何优化企业的人力资本存量——企业人力资源管理/李锡元, 申学武, 张爱武编著. —武汉:湖北人民出版社, 2005. 1

(《女性创业与经营管理指南》系列丛书)

ISBN 7—216—04198—4

I. 如…

II. ①李…②申…③张…

III. 企业管理—劳动力资源—资源管理

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 005605 号

· 女性创业与经营管理指南(12-6) ·

如何优化企业的人力资本存量
——企业人力资源管理

李锡元 申学武 张爱武 编著

出版: 湖北人民出版社
发行:

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:湖北省社科印务有限公司
开本:787 毫米×1092 毫米 1/32
字数:182 千字
版次:2005 年 1 月第 1 版
印数:1—3 000(套)
书号:ISBN 7—216—04198—4/F·754

经销:湖北省新华书店
印张:9.625
插页:2
印次:2005 年 1 月第 1 次印刷
全套定价:258.00 元(共十二册)

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

学习管理知识
缔造成功企业

彭珮云

二〇〇四年九月

主 编 简 介

关培兰,女,河南人,1947年出生,教授,组织与人力资源管理、企业家(女)问题研究方向的博士生导师。武汉大学人力资源管理研究中心主任和武汉大学女企业家国际研究与咨询中心主任。从事组织行为学与人力资源管理、女性职业发展问题的教学和研究。先后主编和副主编行为科学、人力资源管理、企业文化、女企业家问题研究等方面的著作十几部,发表专业论文近百篇,完成和正在完成国家级、省部级和横向科研项目十几项,出国(境)研修和参加国际学会议十几次。中国人力资源管理研究会会员及常务理事,香港科技大学客座教授,湖北人事厅人力资源开发与管理高级顾问,湖北省女企业家协会副会长,西南财经大学等高校的兼职教授。擅长于企业诊断、咨询、企业文化策划、企业经营管理及人力资源管理全面解决方案和管理者及员工培训等。其课题组开发的人力资本诊断及人力资源微机化管理系统已被长飞等多家企业使用。对女性职业发展和女企业家问题的研究有浓厚的兴趣,发起和组织“2003 女企业家国际论坛”,发表女企业家发展问题相关文章十几年来篇,正式出版《中外女企业家发展问题研究》专著和主编《女性创业与经营管理指南》系列丛书 12 本。

《女性创业与经营管理指南》

系列丛书编辑委员会

主编

关培兰 武汉大学商学院教授、博士生导师
女企业家研究与咨询中心主任

编委

李锡元	张焱	齐绍洲
叶晓倩	韩 磊	孙建超
张可莉	秦卫东	梁 涛
朱 华	申学武	付 华
张爱武	彭锦华	曹焕甫
尼 娜	陈少敏	周首南

《女性创业与经营管理指南》

系列丛书专业指导委员会

主 任

甄 砚 全国妇联书记处书记

副主任

崔 郁 全国妇联妇女发展部部长

毕传淑 武钢集团公司纪委书记

湖北省妇联副主席

湖北省女企业家协会会长

委 员(按姓氏笔划为序)

于 剑 深圳市燃气集团有限公司总经理、

深圳女企业家协会会长

毛晓曙 深圳市总工会党组副书记、副主席

王 波 武汉安居工程有限发展公司副总裁、总经理

帅 莉 湖北巨浪酒店管理有限公司总经理

刘红芳 武汉新昌印务有限公司总经理

孙桃香 湖北三五醇酒店有限公司董事长

劳曼莉 武铁宾馆总经理

李宇红 武汉蓝点科技发展有限公司总裁

汪爱民 湖北九隆集团公司董事长

陈晓玲 武汉华韵实业有限公司董事长

林 立 武汉大众设计策划有限公司总经理

胡立群 深圳市妇联主席

俞湛明 中共武汉大学纪律监察委员会书记

夏 颖 中南建筑设计院副院长

高岩海 中国电信集团黄页信息有限公司湖北分公司总经理

黄海音 武汉和平科技集团股份有限公司副总裁

褚 玲 湖北省总工会副主席

谭庆燕 武汉市启明日化有限公司总经理

《女性创业与经营管理指南》系列丛书总序

献给姐妹们的书

2003年11月24-25日,在历史悠久、文化底蕴厚重、风景秀丽的武汉大学召开了首届“女企业家国际论坛”。会上,有来自7个国家和地区的专家140多人欢聚一堂,共同探讨女企业家发展问题。会前,我为这次研讨准备了一本《中外女企业家发展问题研究》的书。中华妇女联合会名誉主席彭珮云女士为这本书题了字:“加强研究工作,推动女性创业”。1年过去了,“加强研究工作,推动女性创业”的题词,这份沉甸甸的历史使命,总在鞭策、鼓励和提示着我应该为姐妹们做些什么……

面对姐妹们经营中遇到的困惑、下岗后无所适从的烦恼、事业刚刚成功就倒下的悲哀、对生活与工作中丈夫及老板的威胁的无奈、刚走出校门的女大学生对未来职业选择的迷惘等,一幕幕画面在我的脑海里盘旋,禁不住有为姐妹们做点什么的欲望。我是从事现代管理教育、科研近40年的老教师,就尽我所能,为姐妹们编套书吧。编什么呢?关于女性的书,说实在的,还真不少。如何化妆、如何打扮、如何减肥、如何讨男人喜欢、如何做一个好妻子、如何找一个有钱的男人等,好像我们女人生下来就是属于别人的。如果我们能够超越自己,有很强的自我

意识,具有自立于社会的生存和发展的本领,为了我们自己,不是也能更好地为他人社会做出贡献吗?不是比漂亮的脸蛋更能够体现我们的价值吗?《女性创业与经营管理指南》的创作思路和写作框架就这样诞生了。

这套丛书包括四个部分:一是如何开办您自己的企业;二是如何经营您的企业;三是如何让您的企业走向国门;四是如何让您在取得事业成功的同时,也能保证身心健康。1年过去了,我与我的同事和学生,拜读了国内外1000多本(篇)相关专家的研究专著和文章;通过网络查阅了能够查到的所有网站;访谈了近百名已经创业或准备创业的女士,终于完成了约200万字、12本各具特色的系列丛书。说实在话,这套丛书,不是原创性的专著,也不是对他人研究成果的照搬,我们只是将散落在各本书、每篇文章、各个网站上的适合这套丛书的“珍珠”找出来,把它串起来而已。在这里,我代表丛书的每个作者向奉献“珍珠”的各位专家和学者说声谢谢了!

珍珠是串起来了,但仍有一丝忐忑和不安。丛书终于完稿付梓了,可一点轻松的感觉都没有,“姐妹们会喜欢吗?”这个问题不时地敲打着我。不过“丑媳妇总要见公婆”,请姐妹们放心,我们会真诚地接受您的检验。希望在您闲暇时、旅行中无聊时、睡觉前、飞机上、宴请或商务约谈而朋友或客户还没到时,您可以任选“一串”您喜欢的或需要的,带在身上,随便翻翻,我想您一定会收到意想不到的效果。

“经营管理”既包括对企业的经营,也包括对个人品

德、素质、心理生理健康的经营。经营事业,经营人生;做一个品德高尚事业成功的新时代女性,是我和姐妹们共同的夙愿。

这套丛书,不是学术专著,也不是教材,是中国第一套专为女性准备的管理指南。适合准备创业又不知道从何入手;已经创业但不知道如何管理的中小企业的经营者和从事管理的白领女性。它有四大特点:一是体例新,将企业管理的理论和方法用问答加案例的方法写出来,适合女性管理群体时间紧、工作忙、家务事多的特点,便于阅读;二是通俗易懂,将枯燥的管理理论用通俗的方法写出来,便于理解;三是实用性强,将管理实际中的问题按照工作流程涉及到的业务写出来,便于使用;四是携带方便,丛书按照“口袋书”的开本印制,装订精美,便于携带。它是女性创业和经营管理的良师益友,赠送女性朋友的最佳礼物。

姐妹们,让我们自强自立,减少国家负担,依靠我们自己的力量,为祖国的就业工程和经济发展尽一份力吧。

关培兰

2004年12月1日于珞珈山

前 言

企业的经营关键之一是盘活人力资本,提高人力资本存量。只有将人力资本用好,发挥每一个人力资本的作用和价值,才能提高企业的经济效益。人力资本作用的发挥会受多种因素的影响,其中影响比较直接的有:组织机构设计、人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、职业生涯、绩效与薪酬等。这些因素如何在企业中合理安排和设计,首先要了解和掌握其基本原理和方法,其次要根据企业自身环境学会灵活运用,只有具备这两点才能更好的提高企业的人才资本存量。本书的编写目的正是告诉企业经营者一些基本的原理和方法以及如何结合自身企业的特点进行具体操作。

本书的特点是具有更强的应用性和可操作性。

参加本书编写的有李锡元、申学武、张爱武、王艳艳和张翎等。

由于作者的水平限制,书中可能有一些不当之处,欢迎给予指正。此外,书中引用大量参考文献,在此一并表示感谢。



目 录

总序

前言

Part I 组织与岗位设计

1. 组织设计的主要原则是什么? 1
2. 如何进行管理幅度和管理层次设计? 4
3. 如何把握集权与分权设计? 6
4. 企业规章制度的内容有哪些? 8
5. 如何绘制组织结构图? 9
6. 什么是工作分析? 11
7. 工作分析的主要内容有哪些? 13
8. 工作分析的基本程序是什么? 14
9. 工作分析的基本方法有哪些? 15
10. 职务说明书包括哪些内容? 17
11. 如何进行工作设计? 20
12. 工作时间的安排方法有哪些? 22
13. 女性创业者,凭什么“放手”又“放心”? 24

Part II 人力资源规划

14. 女企业家经营的企业为什么长不大? 28



15. 企业家在企业发展中要注意哪些人才?	29
16. 创业者需要关注哪些人力资源管理环节? ...	30
17. 为何要进行人力资源规划?	32
18. 人力资源规划的内容有哪些?	34
19. 人力资源规划的种类有哪些?	35
20. 人力资源规划的基本程序是什么?	36
21. 如何进行人力资源需求预测?	37
22. 如何进行人力资源内部供给预测?	40
23. 如何进行人力资源外部供给预测?	41
24. 平衡人力资源供需的措施有哪些?	42
25. 人力资源规划的具体内容有哪些?	43
26. 如何管理人力资源信息系统?	44
27. 如何评价人力资源规划本身?	47

Part III 员工招聘与选拔

28. 招聘对创业成功具有什么影响?	49
29. 招聘的渠道有哪些?	50
30. 外部招聘时如何选择相关市场?	52
31. 招聘的一般流程是什么?	53
32. 如何发布招聘信息?	54
33. 如何筛选申请表?	56
34. 为什么要跟踪申请表?	57
35. 如何筛选履历表?	57
36. 为什么要进行背景调查?	60
37. 如何看待心理测验?	62



- 38. 规范化面试的程序是什么? 64
- 39. 面试的方式有哪些? 65
- 40. 面试中题目的类型有哪些? 66
- 41. 如何设计面试评价和记录系统? 69
- 42. 面试实施过程中应注意什么? 71
- 43. 影响面试结果准确性的可能因素有哪些? ... 72
- 44. 什么是评价中心? 73
- 45. 如何做出录用决策? 77
- 46. 如何办理人员就位? 78
- 47. 如何进行招聘的评估? 79
- 48. 为什么要建立健全员工招聘、录用管理规章制度?
..... 80
- 49. 企业在招聘中如何合法行使知情权, 防范法律风
险? 81
- 50. 招聘中如何防范员工可能带来与原单位有关的法
律风险? 82
- 51. 在与员工签订劳动合同应注意哪些问题? ... 83

Part IV 员工培训与开发

- 52. 企业应避免哪些培训误区? 88
- 53. 企业为什么要进行培训? 90
- 54. 培训的类型有哪些? 91
- 55. 培训的原则是什么? 93
- 56. 培训的方法主要有哪些? 95



57. 成人学习的特点对培训设计有什么影响? ... 97
58. 企业培训的一般程序是什么? 98
59. 如何进行培训需求评估? 99
60. 培训需求信息收集方法有哪些? 101
61. 培训需求评估时, 如何进行组织分析? 102
62. 在确定培训需求分析时, 如何进行人员分析?
..... 103
63. 如何确定培训目标? 106
64. 如何制定和实施培训计划? 106
65. 影响培训成果转化因素有哪些? 108
66. 如何通过培训设计与实施提高转化效果?
..... 109
67. 如何营造支持性工作环境, 促进培训转化?
..... 110
68. 受训者个人特点如何影响培训成果转化?
..... 111
69. 为什么要进行培训评估? 112
70. 常见的培训评估指标有哪些? 113
71. 培训方案的类型有哪些? 114
72. 如何帮助新员工尽快适应组织? 115
73. 在职培训的主要方式有哪些? 117
74. 如何在培训中把组织需要和员工需要结合起来?
..... 119
75. 在签订培训合同时应该注意哪些问题? 120



Part V 职业生涯管理

76. 什么是职业生涯?	125
77. 经典的职业选择理论有哪些?	126
78. 经典的职业发展理论有哪些?	130
79. 女性的职业生涯模式有哪几种类型?	134
80. 女性职业发展道路有何特点?	135
81. 女性自我职业生涯设计有哪些步骤?	136
82. 如何了解自己的技能性向?	144
83. 职业兴趣有哪些类型?	145
84. 气质可分为哪些类型?	147
85. 为什么要设定生涯目标?	147
86. 如何选定生涯目标?	149
87. 影响个人职业生涯的因素有哪些?	149
88. 现代女性如何走入职场?	152
89. 职业生涯成功的标准是什么?	154
90. 如何在职场尽快取得成功?	157
91. 白领女性 30 岁后如何避免职业危机?	159
92. 中年女性怎样面对心理压力?	160
93. 中年女性如何进行职业转型?	162
94. 女性职场如何取得突破?	163
95. 缓解女性角色冲突的社会机制有哪些?	167
96. 什么是企业家?	168
97. 企业家生涯与企业管理者生涯有何区别?	169



98. 女性企业家的特征是什么?	170
99. 如何选择和管理企业家职业生涯?	172
100. 什么是组织职业生涯规划?	174
101. 为什么要实施员工生涯管理?	175
102. 员工职业生涯管理包括哪些内容?	176
103. 如何使组织生涯规划有效地实施?	177
104. 如何帮助新员工适应工作环境?	179
105. 如何使员工能力特长与职业相匹配?	181
106. 如何为员工设置生涯阶梯?	183
107. 如何实施继任计划?	184
108. 如何关心员工生涯发展?	189
109. 如何实施员工帮助计划?	190
110. 如何帮助员工处理工作—家庭问题?	192

Part VI 绩效考核与评价

111. 什么是绩效?	196
112. 为什么要进行绩效考评?	201
113. 绩效考评中常见的哪些问题?	202
114. 如何全面理解绩效评估与发展?	206
115. 如何理解绩效管理的理论与实践?	208
116. 为什么说绩效管理的核心是执行?	211
117. 如何建立战略导向的绩效管理体系?	213
118. 如何运用绩效考评激励员工?	217
119. 绩效考评主要误区是什么?	223