



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

现代

主编 戴昌钧 符谢红

Contemporary Human Resource Management
—— Basic Theory and Skill Improvement

资源 管理

理论及实务训练

东华大学出版社



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

■ 主编 戴昌钧 符谢红

现代人力资源管理

——理论及实务训练

东华大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人力资源管理——理论及实务训练/戴昌钧,
符谢红主编. —上海:东华大学出版社,2009. 12
ISBN 978 - 7 - 81111 - 616 - 8

I. 现… II. ①戴…②符… III. 劳动力资源—
资源管理—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 131803 号

责任编辑 曹晓虹

封面设计 刘 洋

现代人力资源管理

——理论及实务训练

戴昌钧 符谢红 主编

东华大学出版社出版

(上海市延安西路 1882 号 邮政编码:200051)

电话:021-62193056 62373056

新华书店上海发行所发行 江苏省南通印刷总厂有限公司印刷

开本:787×960 1/16 印张:25.5 字数:468 千字

2009 年 12 月第 1 版 2009 年 12 月第 1 次印刷

印数:1—5 000

ISBN 978 - 7 - 81111 - 616 - 8/F · 022

定价:47.90 元

前 言

人力资源已经成为决定当代组织能否高效运行和现代企业成败的战略性资产,因而可以这样认为,如何有效地进行人力资源管理是从事经济、管理工作的人员必须具备的一种知识和能力素养。出版这本教材的目的即是为此类人员或即将从事这类工作的学生提供相关的基础知识和实际应用的方法及技能。

目前,人力资源管理已是国内外工商管理学科以及公共管理学科一门必修课程,出版的这一类教材可以说是“百花齐放”,数不胜数。作为国家“十一五规划教材”本书的特色主要体现在以下几点:

一、突出人力资源管理的实践性。鉴于人力资源管理是一门实践性很强的学科,加强实务操作训练应是这一课程的应有之义。因此本教材包括两个部分:上篇“理论与知识点”,下篇“实务技能训练”,两者形成完整的教材,应同时一起使用,以达到预期效果。

上篇着力于人力资源管理各个知识点的介绍,以便学习者把握现代人力资源管理各项工作的主要内容,概念内涵,相关理论,基本的操作程序等等。而下篇则着力于将这些知识点如何在实践中应用。它包括三部分内容:1. **“案例讨论”**。通常人力资源管理的教材中都包括案例讨论这一内容,我们将它放到实务技能训练中,目的是运用人力资源管理中遇到的实际问题,通过讨论和思辨消化教材主体中的知识点。它强调“思”,锻炼学生的思维能力和创新能力;2. **“经验性练习”**。主要是人力资源管理具体工作的实务模拟,如人力资源规划的制定、培训方案的设计等,以锻炼学生的实际操作能力;3. **“课堂实践”**。主要是通过角色模拟的方式,锻炼人力资源管理中人际互动及沟通能力。二、三部分强调的是“做”。在教学过程中“实务技能训

练”如何使用,在下篇开首中有说明。

二、提供了人力资源管理的相关基础理论。尽管本教材强调实践性,但由于人力资源管理是一个需要不断创新的领域,从理论上把握了人力资源的基本特性有利于根据组织的具体情况及管理情景灵活应用管理方法和工具,进而实现创新。本教材介绍的相关基础理论包括诸如人性假设、激励理论、组织文化及团队建设等等。这些理论通常散布在组织行为学及相关的管理学科中,此处主要从人力资源管理的视角进行阐述,从而达到更深刻地理解人力资源管理本质特性的目的。

三、前沿性。鉴于人力资源管理的实践在不断发展,新的管理方法和经验在不断地涌现。因此,作为教材虽然应保持课程体系的稳定性和内容的成熟性,我们仍然增加了人力资源管理许多前沿内容,如,在一些章节中以“新动向”为标题介绍了这一领域的新的思路和新的方法;又如,针对我国企业日益国际化以及许多企业面临的关键员工流失问题,我们撰写了“国际企业人力资源管理”和“核心员工管理”两章,等等。

应该说,本教材是集体智慧的结晶,参编的人员包括青年教师、博士生和硕士生,具体的分工如下:

作为主编,戴昌钧负责教材的大纲设计和最后的统稿修订,并负责第一、二章的撰写;另一位主编符谢红,主要负责“技能训练手册”的编写。这一手册是根据她多年人力资源管理课程教学的实践积累而成的,已经在实际教学应用中取得了良好的教学效果,获得了学生的一致好评。其余各章的人员是:第三章人力资源计划,林艳;第四章职务分析和职务设计,白茂林;第五章员工招聘与录用和第六章员工薪酬系统,陶洪;第七章绩效评估,刘广;第八章人力资源维护,熊红军;第九章员工培训,徐濮;第十章员工职业生涯管理,周静;第十一章团队建设,曹汝中;第十二章国际企业人力资源管理,吕英萍;第十三章组织核心员工管理,杨丹。还有周明非参与了资料收集工作并协助主编完成统稿修订工作。同时,黄安、翟倩韵、刘媛媛、杨苏姝、张嘉颖、陆晓艳、方洁、瞿梦泽也参与技能训练手册编写工作,在此表示感谢。

本教材属于“十一五规划教材”，它的出版得力于教育部项目基金的资助，在此表示感谢。

改革开放以来，我国创造了世界瞩目的经济奇迹，其中一个重要原因是得力于我国丰富的人力资源禀赋优势。如果本教材能为正在从事或即将从事人力资源管理工作的人士更好地利用、开发这一禀赋优势提供一些帮助的话，则是作者所企盼的。

本教材难免存在许多不足，甚至错误，真诚希望同行和实际工作者批评指正。

戴 昌 钧

2009 年 8 月于东华大学旭日楼

目 录

上 篇 理论与知识点

001 >>> 前言

第一编 导 论

3 >>> 第一章 人力资源管理的历史与发展趋势

3 >>> 学习要点

3 >>> 第一节 人力资源及其管理在现代企业中的作用和地位

6 >>> 第二节 人力资源管理发展的历史回顾

14 >>> 第三节 人力资源管理面临的挑战和发展趋势

20 >>> 第四节 人力资源管理的主要内容和框架

27 >>> 复习思考题

27 >>> 进一步阅读的材料

28 >>> 第二章 人力资源管理的相关理论

28 >>> 学习要点

28 >>> 第一节 若干基本理论

38 >>> 第二节 激励理论

45 >>> 第三节 当代中国企业人力资源管理的沿革与现状

51 >>> 复习思考题

51 >>> 进一步阅读的材料

第二编 人力资源的获取

53	>>>	第三章 人力资源计划
53	>>>	学习要点
53	>>>	第一节 人力资源计划的基本概念和主要内容
56	>>>	第二节 人力资源计划的制订
68	>>>	第三节 人力资源信息系统
72	>>>	第四节 人力资源计划的实施
74	>>>	第五节 问题与探讨
75	>>>	复习思考题
76	>>>	进一步阅读的材料
77	>>>	第四章 职务分析与职务设计
77	>>>	学习要点
77	>>>	第一节 职务分析的基本内容
80	>>>	第二节 职务分析的步骤、方法和工具
89	>>>	第三节 职务设计
95	>>>	第四节 职务说明书
98	>>>	第五节 职务分析和职务设计的新动向
100	>>>	第六节 问题与探讨
101	>>>	复习思考题
102	>>>	进一步阅读的材料
103	>>>	第五章 员工招聘与录用
103	>>>	学习要点
103	>>>	第一节 员工招聘概述
106	>>>	第二节 招聘的渠道和招聘程序

- 113 >>> 第三节 人员的甄选过程与方法
- 118 >>> 第四节 录用决策及应注意的问题
- 118 >>> 复习思考题
- 118 >>> 进一步阅读的材料

第三编 人力资源管理的运行

- 120 >>> 第六章 员工薪酬系统
 - 120 >>> 学习要点
 - 120 >>> 第一节 薪酬概述
 - 126 >>> 第二节 基本工资制度的设计步骤和方法
 - 135 >>> 第三节 奖金激励制度的设计和实施
 - 139 >>> 第四节 员工福利体系的设计和实施
 - 146 >>> 第五节 薪酬体系的新动向
 - 148 >>> 复习思考题
 - 148 >>> 进一步阅读的材料
- 149 >>> 第七章 绩效评估
 - 149 >>> 学习要点
 - 149 >>> 第一节 绩效评估的基本原理与作用
 - 154 >>> 第二节 绩效评估的方法
 - 164 >>> 第三节 绩效评估的程序和评估结果的应用
 - 168 >>> 第四节 问题与探讨
 - 170 >>> 复习思考题
 - 170 >>> 进一步阅读的材料
- 172 >>> 第八章 人力资源维护
 - 172 >>> 学习要点

- 172 >>> 第一节 人力资源维护的基本概念和主要内容
- 174 >>> 第二节 劳动关系的处理方法及对策
- 185 >>> 第三节 劳动保护和劳动安全
- 188 >>> 第四节 组织对员工承担的社会保障责任
- 190 >>> 第五节 工会的作用以及组织与工会关系的处理
- 194 >>> 第六节 问题与探讨 —— 工会作用在我国的变化
- 197 >>> 复习思考题
- 197 >>> 进一步阅读的材料

第四编 人力资源的开发

- 198 >>> 第九章 员工培训
- 198 >>> 学习要点
- 198 >>> 第一节 培训概述
- 204 >>> 第二节 培训需求分析
- 207 >>> 第三节 培训计划的制定
- 210 >>> 第四节 培训方法的选用
- 216 >>> 第五节 培训效果的评估
- 220 >>> 第六节 新员工培训
- 224 >>> 第七节 培训方法的新发展
- 227 >>> 复习思考题
- 227 >>> 进一步阅读的材料
- 228 >>> 第十章 员工职业生涯管理
- 228 >>> 学习要点
- 228 >>> 第一节 职业生涯及其管理的基本概念
- 230 >>> 第二节 职业生涯及其管理的若干理论
- 237 >>> 第三节 员工职业生涯的自我管理

241	>>>	第四节 职业生涯规划目标和员工职业生涯途径管理
244	>>>	第五节 按职业生涯周期的员工管理
247	>>>	第六节 易变性职业生涯理论
249	>>>	复习思考题
249	>>>	进一步阅读的材料

第五编 现代人力资源管理发展中的若干专题

251	>>>	第十一章 国际企业人力资源管理
251	>>>	学习要点
251	>>>	第一节 国际企业人力资源管理概述
252	>>>	第二节 国际企业人力资源管理的文化环境
259	>>>	第三节 国际企业管理人员招聘与选拔
267	>>>	第四节 国际企业管理人员的培训与发展
271	>>>	第五节 国际企业管理人员的绩效评价与薪酬待遇
276	>>>	第六节 国际企业驻外劳工管理
278	>>>	复习思考题
278	>>>	进一步阅读的材料
279	>>>	第十二章 核心员工管理
279	>>>	学习要点
280	>>>	第一节 核心员工的界定及其在组织中的作用
284	>>>	第二节 核心员工的特点及管理原则
286	>>>	第三节 核心员工的使用与开发及激励
290	>>>	第四节 防止核心员工流失的对策
298	>>>	复习思考题
298	>>>	进一步阅读的材料

下 篇 实务技能训练

- 301 >>> 使用说明
- 303 >>> 第一章 人力资源管理的历史与发展趋势
- 303 >> 第一节 案例分析:发达国家人力资源变革
- 305 >>> 第二节 案例分析:上任之初所面临的挑战
- 307 >>> 第二章 人力资源管理的相关理论
- 307 >>> 第一节 案例分析:日本大金工业株式会社的经营之道
- 309 >>> 第二节 案例分析:态度的突然转变
- 310 >>> 第三节 案例分析:对不同员工的激励方式
- 312 >>> 第四节 课堂实践:激励你的员工
- 312 >>> 第五节 课堂实践:管理思想检验
- 313 >>> 附件:管理思想检验问卷
- 314 >>> 第三章 人力资源规划
- 314 >>> 第一节 课堂实践:预测对安装工的需求
- 315 >>> 第二节 经验性练习:公司人力资源计划的编制
- 316 >>> 附件:人力资源规划书样板
- 320 >>> 第四章 职务分析和职务设计
- 320 >>> 第一节 案例分析:某企业职务分析过程
- 323 >>> 第二节 经验性练习:运用关键事件法进行工作分析
- 323 >>> 附件:关键事件法指导
- 323 >>> 第三节 经验性练习:运用二手资料法和访谈法进行工作分析
- 324 >>> 附件:二手资料法和访谈法指导

324	>>>	第四节 经验性练习:服装营业员工作重新设计
326	>>>	第五章 员工招聘与录用
326	>>>	第一节 案例分析:高校人才市场硝烟弥漫
328	>>>	第二节 案例分析:微软与丰田的招聘实践
332	>>>	第三节 案例分析:北京同仁堂医药集团公司人员选聘程序
334	>>>	第四节 案例分析:小 W 设计的招聘广告
335	>>>	第五节 经验性练习:写一份招聘广告
335	>>>	附件:招聘广告撰写指导
340	>>>	第六节 经验性练习:撰写结构式的面试清单
340	>>>	附件:“人力资源部经理”职务描述
341	>>>	第七节 课堂实践:如何识别简历中虚假的信息
342	>>>	第八节 课堂实践:模拟选聘
344	>>>	第六章 员工薪酬系统
344	>>>	第一节 课堂实践:应该推荐谁加薪
345	>>>	第二节 课堂实践:福利制度多元化练习
347	>>>	第三节 经验性练习:奖励的实施
348	>>>	第四节 经验性练习:企业内部工资结构设计综合作业
365	>>>	第七章 绩效评估
365	>>>	第一节 案例分析:安利(中国)绩效考评:让员工广泛做主
367	>>>	第二节 案例分析:一项“令人满意的”评定令人满意吗
368	>>>	第三节 课堂实践:为你的老师制定目标
368	>>>	第四节 课堂实践:绩效考评反馈
369	>>>	附件 1:老师绩效考评的评分表
369	>>>	附件 2:观察者的评分表

- 369 >>> 第五节 课堂实践:用行为观察式评定量表为你的老师
进行绩效评估
- 371 >>> 第八章 人力资源维护
- 371 >>> 第一节 案例分析:沃尔玛公司:我们关心我们的员工
- 372 >>> 第二节 案例分析:劳动合同纠纷
- 372 >>> 第三节 经验性练习: www.12333.com
- 373 >>> 第四节 经验性练习:应对新颁布实施的人力资源管理的
法律问题
- 376 >>> 第九章 员工培训
- 376 >>> 第一节 案例分析:如何让应届生融入企业
- 382 >>> 第二节 案例分析:无效的培训
- 382 >>> 第三节 案例分析:餐饮服务培训
- 383 >>> 第四节 案例分析:在海尔顿烘烤食品公司送面包
- 384 >>> 第五节 经验性练习
- 384 >>> 第六节 课堂实践:培训模拟
- 385 >>> 附件:培训评估问卷表
- 387 >>> 第十章 员工职业生涯管理
- 387 >>> 第一节 案例分析:吴士宏的职业发展之路
- 388 >>> 第二节 案例分析:职业途径管理
- 389 >>> 第三节 经验性练习:为职业生涯设计收集资料
- 390 >>> 参考文献

上篇

理论与知识点

第一编

导 论

第一章 人力资源管理的历史与发展趋势

◆ 学习要点 ◆

(1) 人力资源管理在现代经济中的战略意义、作用和地位;(2) 人力资源管理的历史沿革、面临的挑战和发展趋势;(3) 人力资源管理的主要内容和总体框架。要求重点掌握人力资源管理发展与社会经济、技术发展的相依关系以及现代人力资源管理的基本内涵和指导理念。

第一节 人力资源及其管理在现代企业中的作用和地位

农业经济时代人类经济活动的基本生产要素是土地,工业时代基本生产要素是实物资本和货币资本,而当知识经济大踏步向我们走来的当代,基本生产要素则是人力资源。人力资源已成为国家和企业最宝贵的财富。1995年9月,“世界银行制定新的国家财富算法”中指出:一个国家和地区财富的核算应以自然资本、创造资本、人力资本、社会资本为依据,其中人力资本成为衡量财富的重要指标。相应地,人力资源管理已成为国家和企业获取竞争优势的主要途径和手段。

企业竞争的关键是人才竞争,人力资源是企业竞争优势的一个重要源泉,这些观念日益成为现代社会的共识,并已经为许多活生生的事实所证明。人力资