



RENLI ZIYUAN
GUANLI XINLI XUE

人力资源管理 心理学

主 编 / 朱永新
副主编 / 邵爱国 刘润刚

- 人力资源管理活动通常包括工作分析、人员招聘、人员培训、绩效考核、绩效管理、薪酬管理等
- 人力资源管理心理学是适应现代人力资源管理实践活动的需要而产生的
- 人力资源管理心理学是一门研究人力资源管理与实践活动中人的心理活动和行为规律并致力于将心理学的研究成果和理论应用于人力资源管理实践的学科

21世纪是一个快
速发展的时代，
人力资源管理作为
一门新兴的学科，
在21世纪具有
重要的地位。本
书从人力资源管理
的心理学角度，
探讨了人力资源管理
中的心理活动和
行为规律，并致力
于将心理学的研
究成果和理论应
用于人力资源管理
实践。本书可作为
人力资源管理专业
及相关专业的学
生教材，也可作
为人力资源管理
从业人员的培训
教材。

普通高等教育「十一五」国家级规划教材

人民教育出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

人力资源管理心理学

主 编 朱永新
副主编 邵爱国 刘润刚

人民教育出版社

·北京·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理心理学/朱永新主编. —北京: 人民教育出版社, 2010
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
ISBN 978 - 7 - 107 - 23072 - 1

I. ①人…

II. ①朱…

III. ①劳动力资源—资源管理—管理心理学—高等学校—教材

IV. ①F241 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 223051 号

人民教育出版社出版发行

网址: <http://www.pep.com.cn>

北京天宇星印刷厂印装 全国新华书店经销

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

开本: 787 毫米 × 1 092 毫米 1/16 印张: 38.25

字数: 565 千字 印数: 0 001 ~ 3 000 册

定价: 43.60 元

如发现印、装质量问题, 影响阅读, 请与本社出版科联系调换。

(联系地址: 北京市海淀区中关村南大街 17 号院 1 号楼 邮编: 100081)

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 现代教育论 (黄济 王策三主编) | 教育学概论 (石中英著) |
| 中学教育学 (班华主编) | 教育社会学 (吴康宁著) |
| 教育经济学 (靳希斌编著) | 教育经济学新编 (范先佐著) |
| 教育人类学教程 (冯增俊主编) | 教育法学 (尹力主编) |
| 学校管理学 (萧宗六主编) | 教育政策研究基础 (陈学飞主编) |
| 多元文化教育导论 (郑新蓉主编) | 学校健康教育概论 (王建平主编) |
| 现代课程与教学论 (黄甫全主编) | 现代教学论基础 (裴娣娜主编) |
| 现代教学论 (李森主编) | 教与学的策略 (张大均主编) |
| 教学艺术论 (李如密著) | 小学数学教学论 (马云鹏主编) |
| 中国教育史纲 (王凌皓主编) | 中国现代教育史 (李剑萍著) |
| 中国学校教材史 (吴洪成主编) | 外国幼儿教育史 (杨汉麟主编) |
| 比较学前教育 (周采主编) | 心理学导论 (黄希庭著) |
| 教育心理学 (冯忠良等著) | 教育心理学 (张大均主编) |
| 智育心理学 (皮连生著) | 社会心理学 (章志光主编) |
| 发展心理学 (林崇德主编) | 儿童心理学 (朱智贤著) |
| 幼儿心理学 (李红主编) | 人际关系心理学 (郑全全 俞国良著) |
| 人力资源管理心理学 (朱永新主编) | 心理与教育测量 (郑日昌主编) |
| 学校心理咨询 (郑日昌 陈永胜主编) | 现代汉语教程 (周建设主编) |
| 中国现代文学史 (孔范今主编) | 中国当代文学史 (孔范今主编) |
| 数学思维方法 (王宪昌主编) | 自然科学导论 (李春杰主编) |
| 管理沟通 (赵慧军主编) | 石版画研究 (李晓林等著) |
| 光与空间设计 (常志刚著) | 外部空间环境设计 (王铁著) |
| 丝网版画的语言探索 (张桂林等著) | 文字空间到视觉空间设计 (王铁著) |

《人力资源管理心理学》 编委会

主 编 朱永新

副主编 邵爱国 刘润刚

编 委 (按汉语拼音字母排序)

葛存根 何 源 李 锐 林凌敏

刘 京 刘润刚 穆彦均 邵爱国

沈 森 唐忠明 陶新华 韦洪涛

吴 璘 徐 进 闫国君 杨再勇

支富华 朱永新 庄丽丹

编者序

目前，很多高校都开设了应用心理学专业，人力资源管理是其中一个很重要的方向。心理学与人力资源管理一直有着密切的关系。从人事管理到人力资源管理，最根本的变化就在于对人的高度重视。这一转变主要受到 20 世纪 60 年代崛起的人本主义心理学的影响。要尊重人，首先就要了解人的心理与行为特征，尤其是要准确了解个体的人格特征、需要、兴趣是什么。而这这就要求我们能够正确利用心理学的相关知识和技术手段，帮助我们鉴别出人的这些心理与行为特征。此外，也需要我们能充分利用心理学的相关知识和技术手段，去帮助我们影响（改变或控制）组织中的个体，使其能按照组织的需要去行动、发展和改进，并最终促进个人和组织目标的共同达成。

但是，目前国内鲜有教材系统地介绍心理学在人力资源管理实践中如何应用，也鲜有人系统地概述心理学在人力资源管理中可以开展哪些方面的研究，以及可以具体做些什么。2003 年，我们编写了国内第一本《人力资源管理心理学》，并将这门学科定义为：一门研究人力资源管理与开发活动中人的心理活动和行为规律，并致力于将心理学的研究成果和理论应用于人力资源管理实践的学科。在这本书中，我们尝试建构了人力资源管理心理学的学科体系。但是由于时间仓促以及编者的能力、

经验问题，这本书还存在着很多不足的地方，需要我们进一步去完善。荣幸的是，这本书在2006年被评选为普通高等教育“十一五”国家级规划教材。这为我们进一步丰富和完善这本教材，提供了一次绝佳的机会。

被评选为普通高等教育“十一五”国家级规划教材，既是对我们先前所做工作的认可，也是重新压在我们身上的一份重担。带着诚惶诚恐的心情，我们耗费了很长的时间，终于完成了修订工作。希望此次修订，能呈现给读者一份满意的答卷。为了便于教学，现将我们对这本书章节体系的考虑，以及一些粗浅的建议，与老师、同学及其他读者朋友一起分享。

本书的章节是如何安排的？

第一章，绪论。对学科概念、性质、任务、发展历史和研究方法进行简要概述。

第二章，人员激励心理。激励是人力资源开发的核心，是人力资源开发的重要方法和途径，现代人力资源管理的目的就在于最大限度地激励员工，使企业内最有潜力的资源——人力资源得到有效的开发，并服务于企业增值目标。此外，激励的各种理论也是人力资源管理与开发的重要理论基础。为此，我们专门设置了人员激励心理这一章，作为人力资源管理心理学的理论基础。在这一部分，我们着重介绍了各种激励理论及其在人力资源管理中的应用。

在企业人力资源管理的实践活动中，大致可分人员招聘、人员培训、绩效管理 with 考评、薪酬管理、职业生涯管理等几个模块。因此，围绕这些模块，我们分别设置了相应的章节，对心理学在这些领域中的应用进行了专门的讨论。这些章节分别是：

第三章，人员招聘心理。一个企业或组织要想获得成功，就必须找到它所需要的人来承担各种工作（通过招募来实现），这些工作还必须与工作承担者的个人资质相匹配（通过甄选来实现）。基于心理测评技术，可有效鉴别应聘者的心理特征及能力水平，从而促进人一职、人一组织的最佳匹配。

第四章，人员培训心理。知识经济时代已经到来，信息、知识和技能的更新速度越来越快。唯有不断地学习，个体和组织才能跟上时代的脚步。因此，组织为员工有计划地提供培训尤为重要。培训日益成为组织可持续发展

的战略手段之一。在这一章，重点是如何从学习心理和激励心理的角度理解培训的概念、设计合理的培训方案、进行有效的培训管理。

第五章，绩效管理心理。在人力资源管理过程中，对人的管理最基本的目的就是实现组织绩效与个体绩效的最优化，而这一切都依赖于绩效管理。在绩效管理中，可能会遇到员工各种各样的心理反应和阻力。如何开展工作才能消除员工的心理顾虑和心理阻力以促进绩效管理顺利进行，是本章的核心内容。

第六章，绩效考评心理。绩效管理包括一系列环节，其中，绩效考评是绩效管理系统中的主体部分，它在绩效管理中具有核心作用。由于绩效考评的结果与员工利益的再分配密切相关，绩效考评过程和结果的不公平极易引起员工的抱怨、不满，甚至导致核心员工的流失，从而影响组织的稳定性，因此，确保绩效考评的公平、公正是绩效考评的根本。在这一章，了解绩效考评中的各种心理效应，以及掌握如何避免这些心理效应所产生的绩效误差，是其中的重点。

第七章，薪酬管理心理。在现代人力资源管理中，薪酬并非只是交易的要素，还是一把管理上的“双刃剑”：用得好，可以吸引人、留住人和激励人；用得不好，可能会加剧人才的流失，给企业带来严重的人才危机。我们需要了解薪酬的制度设计、分配方式以及发放形式可能会导致的各种心理反应，从而能够充分利用薪酬带来的积极影响，避免可能产生的消极影响。

第八章，职业生涯管理心理。有效的职业生涯管理有利于促进员工的成长，提高他们对工作以及组织的满意度，激发他们的职业动机，实现员工自我价值的不断提升与超越。职业生涯管理需要正确认识员工的人格倾向、职业兴趣、能力结构等心理特征。在这一章，要了解职业生涯管理的主要理论，以及掌握职业生涯规划的技术。

此外，我们根据人力资源管理中的热点，选择了一些与心理学密切相关的问题，形成了四章，这四章的内容为：

第九章，组织沟通与冲突管理。沟通虽不是人力资源管理活动中独立的职能，却是人力资源管理活动中必不可少的因子；虽不是企业独立的激励因素，却是企业战略性激励必不可少的工具；虽不是人力资源管理的主要

工作目标，却是人力资源管理人员必不可少的管理技能。此外，良好的组织沟通有助于避免和消除人力资源管理过程中不必要的冲突；反之，则可能激发潜在的冲突。因此，如何有效沟通，如何避免冲突，如何消除冲突，是所有人力资源管理者时刻都要考虑的问题。

第十章，员工的心理保健。现代企业大多非常重视用物质的方式来激励员工，效果却往往并不理想。因为，对于许多员工来说，令他们真正苦恼的是心灵的困惑。其中，过高的职业压力和严重的心理挫折是导致员工心理问题和心身疾病的主要原因。因此，如何进行压力和挫折管理，如何从组织层面实施心理援助，越来越成为人力资源工作者要考虑的焦点问题。

第十一章，人力资源管理中的文化心理。文化不是个体特征，而是具有相同的教育和生活经验的许多人所共有的心理程序。文化与心理有着密切的关系。一方面，文化是一个特定群体共同的心理及行为习惯的表现；另一方面，文化对人的心理与行为又会产生深刻的影响。人力资源管理中的文化心理，主要关注的是人力资源管理情境中，文化对员工心理与行为的影响。因此，如何了解特定文化下人们的心理及行为特征，如何利用文化的影响力促进员工和组织绩效的提高，是一个优秀的人力资源工作者所应具备的能力。

第十二章，人力资源管理中的伦理问题。企业的人力资源管理越来越崇尚以人为中心的管理理念，这就要求组织对人的管理必须遵循伦理的要求，从而有序、高效地管理好组织中的人与人、人与组织之间的关系。企业伦理的缺失将导致大量不公平现象的产生，并可能引发员工的不满、离职、罢工，乃至攻击行为。因此，在本书中，我们特别增加了对伦理问题的考虑。人力资源工作者有必要关注各种伦理缺失问题对人的心理与行为的影响，以及需要掌握如何利用伦理手段实现高效、有序管理的技能。

本书具有哪些特色？

与其说是特色，不如说是我们的期望。因为是否属于特色，需要万千读者的评价。

1. 科学性

本书力求准确、清晰、完整地阐述本学科的基本概念、基本原理，同时

力求用事实加以说明。这里的事实，既包括实验研究的成果，也包括相关研究得出的结论；既包括科学研究的资料，也包括人文研究的资料。不得不强调的是，开展心理学研究必须严格依据科学研究的程序、方法。心理学研究成果在如何应用、什么时候使用、解决什么问题，往往会因为应用情境的差异出现复杂多样的主张，因此，使用心理学的理论和技术来解决实践问题往往没有固定不变的程序和方法，而这也是作为一门应用性学科的重要特点。

2. 前沿性

绝不能说本书所涉及的概念、理论和技术都是该学科领域最新的研究成果，因为一本书的撰写是以无数优秀前辈的经验，甚至是全人类的经验为基础的。很多经典的理论都是经过历史检验的，我们不能因为时间久远而放弃它们。但是，作为一门应用学科，我们必须贴近实践需要的前沿，我们必须了解人力资源管理中目前所需要解决的主要问题是什么。因此，在编写的过程中，我们花了大量的时间思考章节体例的安排，并慎重地选择主题、阅读材料、案例等。这一切的努力都期望能紧贴时代的脉搏。

3. 可读性

由于这本教材主要是面对高等院校的本科生，因此，在文字表述上，我们力求做到文字通顺、语言精练。在每一章的结构上，我们设置了“内容提要”、“学习目标”、“关键词”、“要点小结”、“思考与练习”等。这样的安排有助于读者更好地理解各章节的内容、更有效地进行认知建构。

4. 本土性

作为一门学科，心理学是舶来品。但是，中华文化历史悠远、博大精深，尤其是在对人的鉴别、任用和激励方面，五千年的文化历史孕育了无数的管理智慧。我们在第十一章集中讨论了本土文化对人力资源管理的影响。此外，在本书各章节中，我们也尽可能地使用国内的文献或案例，以尽可能多地反映本土人力资源管理实践中的真实现状。

5. 拓展性

作为教材，为了结构的完整，在一些重要问题上没有进行深入的分析与讨论。人力资源管理心理学是一门实践性很强的课程，正如很多实践中的问题一样，没有绝对的、标准的答案，很多问题往往有不止一种解决办法。不

同的人站在不同的立场，往往会有不一样的选择。为了避免教材因过于注重结构完整而导致内容上的封闭，我们在每一章都选择了一些实践中较为重要的问题、有代表性的案例或有效的解决方案，以“拓展性阅读”的形式呈现给读者，以开阔视野，培养开放式的思维方式。此外，“课外读物推荐”的安排，为读者充分利用互联网、利用电子期刊数据库、拓宽学科视野提供了有益的平台。

如何使用本书？

本书适合高等院校应用心理学专业、人力资源管理专业的学生使用。对心理学有兴趣的人力资源工作者也可将其作为参考书，这对他们广泛应用心理学理论与技术来解决管理实践问题必将有所裨益。

1. 教师如何用

(1) 根据“内容提要”、“学习目标”制订教学计划，并确定教学目标、教学重点。

(2) 充分利用“拓展性阅读”作为教学素材，丰富教学内容。“拓展性阅读”中的内容往往是围绕某个问题展开的，或是典型的管理案例，或是有趣的职场寓言，或是实践活动的心得体会，或是管理工作的经验总结，或是行业热点问题的讨论。这些内容往往是对教材中所提及的一些概念、理论与技术的深入。“拓展性阅读”可直接融入课件设计当中，作为教学素材进行使用。

(3) 充分利用“案例分析与思考”，以增强与学生之间的互动，并促进学生解决实践能力能力的提高。人力资源管理心理学是一门理论与实践相结合的课程，因此，除了要掌握基本概念、理论、原则与技术之外，更重要的是要能够利用这些知识解决实践中的问题。“案例分析与思考”中的案例都是经过精心挑选的。案例所暴露的问题，大多数都很有代表性。这些问题的解决，需要用到各章节中的基本概念、理论、原则与技术。因此，充分利用“案例分析与思考”，可促进学生在综合利用所学知识的基础上，提高实践问题的解决能力。此外，结合分组讨论的方式，还可以增强课堂上的师生互动，活跃课堂气氛。

(4) 利用“思考与练习”布置课后作业，督促学生及时复习，巩固知识。

“思考与练习”中的问题主要是各章节论述的核心问题。通过作业的方式，督促学生围绕这些问题去概述教材中的主要观点，有助于学生更加牢固地掌握教学知识点、理解所学的基本概念与理论。

(5) 充分利用互联网，了解实践中的热点问题，获取教学素材。本书配有专门的教学课件，课件下载地址是：<http://book.hrpsy.net>。在该网站上，还可以找到“课外读物推荐”中的全部文章。除此之外，教师要充分利用互联网。目前，很多大学图书馆都购买有电子期刊数据库，很多研究文献可以很便捷地获得。另外，还有一些有关人力资源管理的专业网站，诸如中国人力资源开发网（<http://www.chinahrd.net>）、人力资源管理网（<http://www.rlyzyl.com>）、世界经理人网（<http://www.ceconline.com>）、管理人网（<http://www.manaren.com>）、新人资网（<http://www.sinohrm.com>）、HR管理世界网（<http://www.hroot.com>）等。在这些网站上，有很多人力资源管理的案例、游戏、训练，均可作为教学素材。此外，在这些网站中大多有一些人力资源社区（BBS），通过这些社区，我们可以充分掌握人力资源管理实践中的热点问题，从而使我们的教学能更加贴近人力资源管理实践。

2. 学生如何用

(1) 利用“内容提要”、“学习目标”帮助自己有效预习，确定学习目标，建构认知地图。“内容提要”主要介绍了本章内容在整个学科体系中的位置、价值。熟读“内容提要”，有助于对整个学科结构的理解，并有助于形成一门学科的认知地图。

(2) 利用“拓展性阅读”、“课外读物推荐”拓宽自己的学科视野。教材由于要强调结构的完整性，很多问题不能充分阐述，因此，许多内容需要课外去深入。“拓展性阅读”中的内容和“课外读物推荐”中的文章，可作为课外阅读材料，以拓宽自己的学科视野。

(3) 利用“要点小结”、“思考与练习”帮助自己及时复习。“要点小结”是对全章重要内容的归纳。记住“要点小结”中的内容，基本上就掌握了该章节的主要知识点。因此，课后要习惯于经常阅读“要点小结”，将课堂上学习的知识点牢牢记住。“思考与练习”中的问题是整章论述的核心。理解了这些问题，基本上就可以全面掌握这章所需学习的基本概念与理论，以及充分

理解这章内容所要表达的核心观点。

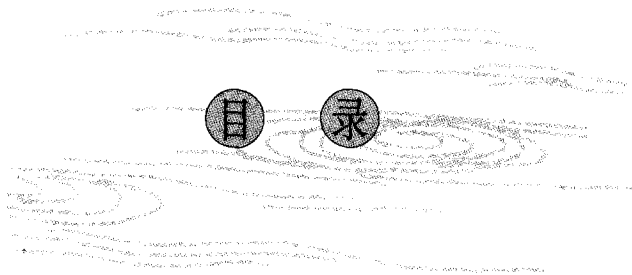
(4) 善于使用互联网,培养自己从互联网中获取资讯、寻找答案的技能。人力资源管理是一个实践性很强的领域,作为高校学生,很难有机会接触到真实的人力资源管理情境,更不用说到实践中去进行观察、体验以及技能训练。但是,我们需要尽可能多地了解人力资源管理实践中的热点问题、前沿问题。如上所述,在互联网上有一些免费的或公益的人力资源管理的专业网站、在线社区,这些网站或在线社区大多数是服务于人力资源管理实践工作者的,因此,这些网站中包含的文章、案例、讨论往往都与实践较为贴近。随着计算机和互联网的普及,我们可以利用这一渠道更加便捷地贴近人力资源管理的实践生活。此外,互联网为我们提供了一个开放的平台,并为我们提供了一种崭新的、创造性的问题解决途径。很多的答案、问题解决的方案,我们都可以从“百度知道”(http://zhidao.baidu.com)、“雅虎知识堂”(http://ks.cn.yahoo.com)、“搜狗问答”(http://wenda.sogou.com/)、“维基百科”(http://zh.wikipedia.org/zh-cn/)中得到。作为学生,我们不妨多阅读、多思考。

作为一门理论与实践相结合的应用性学科,由于真实管理实践情境的复杂性,所以很多问题并没有统一的、固定的、标准的解答。概念、理论往往是固定的,但是如何综合使用,往往需要我们去发挥主观能动性。因此,这门学科的教与学需要有一种开放的心态,我们要尽可能多地搜集案例、搜集问题、搜集观点,多比较,多思考。

本次教材编写的任务终于完成了。但是我们知道,存在的问题依然很多。一本教材,只有不断地修订,才能趋于完善,才能走向成功!我们希望这本书能对大家有所帮助,能让大家对这门学科有充分的了解。也期望各位老师、同学和专家在使用这本教材的过程中,把发现的问题或者好的建议反馈给我们。我们将会在下一个版本中再接再厉,不断完善。欢迎大家发电子邮件至zyxjy@126.com,将意见或建议及时反馈给我们。

朱永新

2010年4月



| | |
|--|------|
| 第一章 绪论 | [1] |
| [内容提要] /1 [学习目标] /1 [关键词] /1 | |
| 第一节 人力资源管理心理学的概念 | [2] |
| 第二节 人力资源管理心理学的学科性质 | [14] |
| 第三节 人力资源管理心理学的发展历史 | [18] |
| 第四节 人力资源管理心理学的研究方法 | [30] |
| [案例分析与思考] /37 [要点小结] /41 [思考与练习] /41 | |
| [课外读物推荐] /42 | |
| 第二章 人员激励心理 | [43] |
| [内容提要] /43 [学习目标] /43 [关键词] /43 | |
| 第一节 激励概述 | [44] |
| 第二节 内容型激励理论 | [48] |
| 第三节 过程型激励理论 | [63] |
| 第四节 综合型激励理论 | [75] |
| 第五节 激励的实践操作 | [79] |
| [案例分析与思考] /90 [要点小结] /91 [思考与练习] /93 | |
| [课外读物推荐] /93 | |

第三章 人员招聘心理 [94]

[内容提要] /94 [学习目标] /94 [关键词] /94

第一节 人员招聘的心理学基础 [95]

第二节 工作分析 [111]

第三节 人员招聘的过程 [119]

第四节 人员甄选的方法 [131]

第五节 人员甄选误差心理 [147]

[案例分析与思考] /151 [要点小结] /153 [思考与练习] /155

[课外读物推荐] /155

第四章 人员培训心理 [156]

[内容提要] /156 [学习目标] /156 [关键词] /156

第一节 培训概述 [157]

第二节 培训的心理基础 [163]

第三节 培训的设计和管理 [170]

第四节 培训的心理课程 [188]

第五节 培训的发展趋势 [192]

[案例分析与思考] /197 [要点小结] /201 [思考与练习] /202

[课外读物推荐] /203

第五章 绩效管理心理 [204]

[内容提要] /204 [学习目标] /204 [关键词] /204

第一节 绩效管理概述 [205]

第二节 绩效管理系统的的设计 [216]

第三节 绩效管理中的心理问题 [226]

[案例分析与思考] /231 [要点小结] /232 [思考与练习] /233

[课外读物推荐] /233

| | |
|--|-------|
| 第六章 绩效考评心理 | [234] |
| [内容提要] /234 [学习目标] /234 [关键词] /234 | |
| 第一节 绩效考评概述 | [235] |
| 第二节 绩效考评的方法 | [251] |
| 第三节 绩效考评误差心理 | [270] |
| 第四节 绩效考评结果的反馈与应用 | [278] |
| [案例分析与思考] /287 [要点小结] /289 [思考与练习] /290 | |
| [课外读物推荐] /290 | |
| 第七章 薪酬管理心理 | [291] |
| [内容提要] /291 [学习目标] /291 [关键词] /291 | |
| 第一节 薪酬概述 | [292] |
| 第二节 薪资管理心理 | [303] |
| 第三节 薪资设计心理 | [308] |
| 第四节 福利管理心理 | [325] |
| [案例分析与思考] /337 [要点小结] /338 [思考与练习] /339 | |
| [课外读物推荐] /339 | |
| 第八章 职业生涯管理心理 | [341] |
| [内容提要] /341 [学习目标] /341 [关键词] /341 | |
| 第一节 职业生涯管理概述 | [342] |
| 第二节 职业生涯管理理论 | [349] |
| 第三节 职业生涯规划 | [360] |
| [案例分析与思考] / [384] [要点小结] /387 [思考与练习] /388 | |
| [课外读物推荐] /389 | |
| 第九章 组织沟通与冲突管理 | [390] |
| [内容提要] /390 [学习目标] /390 [关键词] 390 | |

| 人力资源管理心理学 |

| | |
|---|-------|
| 第一节 组织沟通 | [391] |
| 第二节 冲突管理 | [417] |
| [案例分析与思考] /432 [要点小结] /434 [思考与练习] /435 | |
| [课外读物推荐] /435 | |
| 第十章 员工的心理保健 | [436] |
| [内容提要] /436 [学习目标] /436 [关键词] 436 | |
| 第一节 职业健康心理学 | [437] |
| 第二节 职业压力 | [450] |
| 第三节 挫折管理 | [465] |
| 第四节 员工援助计划 | [472] |
| [案例分析与应用] /483 [要点小结] /485 [思考与练习] /486 | |
| [课外读物推荐] /486 | |
| 第十一章 人力资源管理中的文化心理 | [487] |
| [内容提要] /487 [学习目标] /487 [关键词] /487 | |
| 第一节 文化与人力资源管理 | [488] |
| 第二节 企业文化与人力资源管理 | [496] |
| 第三节 跨文化与人力资源管理 | [509] |
| [案例分析与思考] /526 [要点小结] /529 [思考与练习] /531 | |
| [课外读物推荐] /531 | |
| 第十二章 人力资源管理中的伦理问题 | [532] |
| [内容提要] /532 [学习目标] /532 [关键词] /532 | |
| 第一节 人力资源管理中的伦理问题概述 | [533] |
| 第二节 人力资源管理中的公平问题 | [540] |
| 第三节 人力资源管理中的隐私问题 | [552] |
| 第四节 基于伦理的人力资源开发 | [562] |
| [案例分析与思考] /567 [要点小结] /570 [思考与练习] /571 | |