



21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HRM for Higher Education



北京高等教育精品教材

BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

Human Resource Management

3rd Edition



人力资源管理

第三版

杨河清 ○ 主 编 张 琪 ○ 副主编

本书在保持体系和知识点相对稳定的基础上，吸收和借鉴了国内外各类人力资源管理教材的优点、人力资源管理理论研究与管理实践的成果，针对我国人力资源开发、管理工作的理论与实践活动，以及有关专业人才培养知识结构存在的问题，增加了重要且具有特色的内容，例如职业安全与健康、人力资源管理道德、信义人力资源管理，可满足本科及以上层次的人力资源管理教学需要，亦可供企业实务工作者参考。



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press





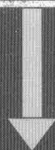
21世纪高等院校
人力资源管理精品教材
Elaborate Textbooks on H



北京高等教育精品教材
BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

Human Resource Management

3rd Edition



人力资源管理

第三版

杨河清 ○ 主 编 张 琪 ○ 副主编



东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 杨河清 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 / 杨河清主编. —3 版. —大连: 东北财经大学出版社,
2013. 7

(21 世纪高等院校人力资源管理精品教材)

ISBN 978-7-5654-1143-4

I. 人… II. 杨… III. 人力资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 057173 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连雪莲彩印有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 485 千字 印张: 22 1/2 插页: 1
2013 年 7 月第 3 版 2013 年 7 月第 6 次印刷

责任编辑: 石真珍

责任校对: 惠恩乐 毛 杰

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1143-4

定价: 38.00 元

总 序

改革开放以来，我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。从人力资源开发的角度来看，我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。正是在市场经济条件下，人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中，从而形成巨大的物质力量，推动了中国经济社会的强劲发展。确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本，是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。纵观历史，劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代，是人类历史上最为辉煌的时代。从世界范围来看，所有发达国家都高度重视人力资本的投入，发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。展望未来 30 年，世界经济的竞争将是人力资本的较量，支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立 60 年尤其是改革开放 30 年的历史，是一部转变人的分工角色、社会身份的历史，是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。因此，无论是短期设计还是从长计议，都必须深入贯彻以人为本的发展观，大幅度提高社会保障度，大幅度提高劳动者的工资，积极转变人们的社会身份，把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本，迅速增加人力资本的存量和总量，大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。显然，人力资源开发与管理的理论研究和实际应用，是一项充满挑战和希望的伟大事业；建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系，是我们追求的宏大目标。

目前，我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需要之间存在很大缺口，编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平需要。为此，东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师，联合打造了“21 世纪高等院校人力资源管理精品教材”。本系列中各本书的主编均为学有成就的教授和博士生导师，他们丰硕的科研成果和教学经验，足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持，有策划者的努力付出，有良好的财经教育出版平台，相信本套教材的出版能创造很好的社会价值，对我国人力资源管理实践的发展、人力资源管理学科的发展和人力资源管理专业人才的培养产生积极的作用。

中国人力资源开发研究会 会长



第三版前言

本书自2006年初版、2010年二版以来，受到广大读者的欢迎，被许多高校人力资源管理及相关管理专业的师生选为教材，并被人力资源管理实务工作者参考使用。本次修订，作者根据近年来教材使用的情况、人力资源管理发展的实际以及读者朋友的反馈建议，进行了一些必要的补充和完善，包括战略人力资源管理、绩效管理、劳动关系等相关内容以及数据资料和案例的更新和补充，并对以往版本中发现的问题加以改进，尽最大努力使教材内容更加优化。

本次修订，仍由杨河清教授担任主编，由张琪教授担任副主编。杨河清教授设计了全书再版修订的整体思路，并对全部书稿进行了总纂，参加修订的作者还有：张琪（第1、2章）、汪秋磊（第3、4章）、赵耀（第5章）、周格（第6、11章）、周施恩（第7、12章）、王阳（第8章）、杨河清（第9章）、詹婧（第10章）、朱勇国（第13章）等。

在编写过程中，我们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。限于编写者的水平，本教材可能存在缺陷，希望大家在使用过程中继续多提宝贵意见和建议，以使本书不断臻于完善。

杨河清

2013年3月

第二版前言

本教材 2006 年出版面世以后，受到读者的欢迎，并承蒙专家的高度评价，成为北京市高等教育精品教材。

近年来，国内各高校纷纷引进美国各种版本的人力资源管理教科书。这类教材，一方面内容较新，系统性较强，理论与实践平衡，总体水平较高，另一方面可以使学生直接接触西方最新的人力资源管理理念和方法。但是，这类教材由于是西方学者编写的，都是以西方经济和社会文化为背景，在人力资源管理环境上与中国实际情况相距甚远，教科书的许多理论、理念和方法，解释不了我国人力资源管理的独特问题与现象。国内学者编写的教材优点不少，但存在着其特有的问题，主要表现在：有的过于偏重理论，实际操作性不强；有的则相反，理论不够系统，体系不够完整；有的主要是对外国理论和方法的简单介绍，联系中国实际不够，显得有些“水土不服”；有的则还带有较浓的传统劳动人事管理的色彩。

2006 年，本教材编写时，注意到上述问题，并试图尽量扬长避短。首先，教材积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点，在保持体系和知识点相对稳定的基础上，借鉴了发达国家和我国人力资源管理理论研究与管理实践方面基本成熟的成果。其次，针对我国人力资源开发、管理工作的理论与实践活动，以及有关专业人才培养知识结构存在的问题，教材在编写中增加了目前一般国内有关教材还不大关注的内容。这在第一版前言中做了较为详尽的介绍。

其实，本教材还有十分独特的一章，即第十二章“人力资源管理道德”。2006 年原教材设此章时，是经过认真考量的。但是，该章的设置是同类教材的首创，其内容在当时确实新颖，效果如何，不能确知。所以，在前言中，未将其重点推出介绍。几年来，无论是社会变迁，还是我国人力资源管理的进步，再加上读者的积极反映，我们认识到该章的设置是成功的。即便是在西方发达国家，在 20 世纪 60 年代以前，企业的社会责任与道德问题还没有引起人们太多的注意。那时的企业似乎只有一个目标，那就是赚取利润。但是，随着经济的不断发展，企业的社会责任和道德问题越来越引起人们的关注，人力资源管理中的道德问题也变得越来越重要。人们开始逐渐认识到，经济的合理性只是影响企业决策诸多因素中的最基本的问题，除此之外，道德思考应该是现代管理者在制定决策时的一个必要的过程。本教材专设“人力资源管理道德”一章，力图使读者理解并关注人力资源管理中的道德问题。

本次修订，仍由杨河清教授担任主编，由张琪教授担任副主编。杨河清教授设计了全书再版修订的整体思路，要求借此机会对初版教材中发现（包括读者的意见）的问题加以改进，并对近年来国内外人力资源管理领域出现的新思想、新理论、新方法、新材料加以梳理，尽量将其中适宜的内容吸收进本教材，对原教材中已经明显陈旧的内容则删舍出去。本次修订的范围较大，使教材获得了较高程度的优化。杨河清

教授对全部书稿进行了总纂，参加修订的作者有：张琪（第1、2章）、汪秋磊（第3、4章）、赵耀（第5章）、周格（第6、11章）、周施恩（第7、12章）、王阳（第8章）、杨河清（第9章）、詹婧（第10章）、朱勇国（第13章）等。刘璐宁、陈汪茫、马婉秋、贺琼、吴君、杜萍和刘晏卓参加了书稿的校对和整理工作。

限于编写者的水平，本教材可能存在缺陷，望读者批评、指正。在编写过程中，我们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外，东北财经大学出版社对本教材的出版给予了大力支持，在此谨致谢意。

杨河清

2010年1月

第一版前言

今天，说起人力资源来几乎无人不知，但是，追溯“人力资源开发”、“人力资源管理”等词汇在我国出现，却仅有二十余年历史。

根据笔者掌握的资料，在我国，是毛泽东首先使用了“人力资源”一词。1955年毛泽东在为《发动妇女投入生产，解决了劳动力不足的困难》一文所作的按语中指出“妇女是一支伟大的人力资源”^①。在管理学中，“人力资源”的“首倡者”是著名管理学家彼得·德鲁克，他于1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”的概念。而“人力资源管理”的概念是怀特·巴克（E. Wight Bakke）于1958年出版的《人力资源功能》一书中提出的。

作为经济学、管理学概念的“人力资源”一词，在我国最早出自香港长河出版社出版的、黄明坚翻译的《日本的管理艺术》一书，该书由美国斯坦福大学教授理查德·巴斯克（Richard T. Pascale）和哈佛大学教授安东尼·艾索思（Anthony G. Athos）合著。该书1982年9月第5版中的94~95页写道：“人力资源管理的出现，很多人认为这比人事管理更重要（至少后者的功效不彰）。人力资源管理是要有条理地管理更多重要的人事流动事项——从雇用到退休。”“我们很容易指出，日本人比较擅长开发人力资源。”

在内地，北京经济学院（现首都经济贸易大学）经济研究所的陈今森等于1984年翻译了同一本书。由于当时内地与香港的学术交流还比较少，加上两地用语上的差异，翻译的结果有一些不同，书名被译作《日本企业管理艺术》，著者被译为帕斯卡尔·阿索斯，由中国科学技术出版社出版。在该译本的76~77页，有下述内容：“其中之一就是人力资源管理制度。很多人认为这一制度所包括的范围不仅限于人事管理（至少与后者的职能相比是如此）。”“我们可以很容易地做出以下的断言，日本人比较擅长开发人力资源，而且在职工管理方面则更有技能。”

在上述译文中，出现了“人力资源管理”、“开发人力资源”等说法。以后，“人力资源”一词及概念被相关学术界接受，并逐渐传播开来。

在我国大学中，人力资源管理专业出现之前，一些大学中设有人力资源管理专业的前身人事管理专业，以及劳动人事专业（大专性质）。计划经济时期，我国对劳动力的管理是以身份划分为基础的。那时，首先有把劳动者按户口决定的是否具有吃商品粮身份的划分，然后，吃商品粮的劳动者又划分为工人和干部的身份。工人和干部的工作岗位基本上分布于党政机关、国营企事业单位、集体企事业单位中。概括地说，对工人身份的劳动者的有关工作问题的各种管理被划归为劳动管理，对具有干部身份者的同类管理属于干部管理的范畴，在干部管理的体系中，诸如工资、福利等，

^① 《毛泽东选集》（第五卷），252页，北京，人民出版社，1977。

以及对非领导干部的录用、调配使用、考核等业务活动称为人事管理^①。

对人的这种管理状况，反映到大学的专业设置和教研活动中是另一番景象。20世纪50年代初，在当时的意识形态的影响下，社会学、心理学等学科在大学被取消了^②，管理科学从来就没有真正发展过，但经济科学相对还比较受重视。50年代中期兴起的劳动经济学科承担起了说明、探讨企业劳动管理和农村劳动力管理问题的任务，在本科和大专教学中开设有相关课程。当时对干部管理、对人事管理人才的培养和科学研究在大学已经展开。这样，劳动经济学科中的企业劳动管理的教研成为人力资源学科在我国大学中发展的起点。

改革开放以后，一方面，大学获得了空前发展的机会，一些学者开始关注过去长期被忽视的对人的管理的相关领域，其中包括人事管理；另一方面，人们学知识、补学历的热情也空前高涨起来。党政机关与大学合作，通过举办各种培训班、专修班的方式来提高干部的素质、能力。在这样的背景下，人事管理专业、劳动人事管理干部专修科（大专）在大学中出现。以后，随着改革开放的深入，按工人、干部身份分类管理的体系的弊端和局限性日益明显，问题日渐突出。变革传统的劳动人事制度，管理中淡化身份色彩，乃至最终打破身份壁垒的要求逐渐强烈。恰逢此时，人力资源管理的理论、理念、体系、方法、技术通过多种渠道被介绍到我国，并开始了逐渐替代传统的劳动人事管理的过程。在大学中，1993年人力资源管理专业诞生成为这个过程最有意义的标志之一。

20世纪90年代，国内院校刚刚开设人力资源管理专业时，有的考生家长误认为这是个搞计划生育的专业。十余年过去了，今天，人们对“人力资源管理”已经耳熟能详；书店里摆满了各种人力资源管理的专业书籍。在大学中，人力资源管理成为一门蓬勃发展、备受关注的学科，从90年代中期只有几所院校开设人力资源管理专业发展到2005年二百余所院校开设的程度，可以说，几乎没有哪所综合大学、经管类专门性大学不开设人力资源管理专业或课程的。在研究生培养方面，劳动经济学、企业管理学、心理学、行政学、教育学等学科中的人力资源管理也成为热门的方向。在MBA、EMBA、MPA课程中，“人力资源管理”成为主干课程。

在人力资源管理学科如此迅猛发展的十余年中，各类相关教材纷纷问世，在国内教材市场上，有外文原版的，有中译本的，有国内学者编写的；有偏重理论说明的，有偏重应用操作的；有适用于MBA的，有适用于普通研究生的，有适用于本科生的，还有适用于高、中职院校的。总体来说，国内人力资源管理专业的教材种类多达百余种，形成了百花齐放的局面，为我国相关人才的培养，为我国人力资源开发与管理学科的发展做出了积极的贡献。

关于各种引进版本的人力资源管理教科书，一方面内容较新，系统性较强，理论与实践平衡，总体水平较高；另一方面可以使学生直接接触西方最新的人力资源管理理念和方法。但是，这类教材由于是西方学者编写的，都是以西方经济和社会文化为背景，在人力资源管理环境上与中国实际情况相距甚远，往往西方教科书的许多理念

^① 人事管理的这种状况是中国的一个特色，与欧美国家不同，与日本比较相近。

^② 教育心理学被保留了下来。

和方法,解释不了我国人力资源管理的独特问题与现象。国内学者编写的教材优点不少,但也存在着其特有的问题,主要表现在:有的过于偏重理论,实际操作技术不够;有的则相反,理论不够系统,体系不够完整;有的主要是对外国理论和方法的简单介绍,联系中国实际不够,显得有些“水土不服”;有的还带有较浓的传统劳动人事管理的色彩。

首先,本教材积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点,在保持体系和知识点相对稳定的基础上,借鉴了发达国家和我国人力资源管理理论研究与管理实践方面基本成熟的成果。

其次,针对我国人力资源开发、管理工作的理论与实践活动,以及有关专业人才培养专业知识结构存在的问题,本教材在编写中增加了目前一般国内有关教材还不大关注的内容。

1. 人力资源管理中的职业安全与健康职能。根据国际劳工组织(International Labor Organization, ILO)在2003年4月发表的一份报告,全世界每年致命和非致命事故的数量达到2.7亿起,大约有1.6亿人患有与工作相关的疾病,每年因工作现场发生的事故和职业病而失去生命的高达200万人,并且造成全球12 500亿美元的经济损失,约占全球国民生产总值(GNP)的4%。在我国,每年因事故死亡约13万人,伤残70万人,职业病危害70多万人,造成1 500亿元以上的直接经济损失,占我国国内生产总值(GDP)的2.5%^①。作为当代人类社会面临的严峻的社会问题之一,职业安全与健康日益受到国际社会的广泛关注。

近年来,在我国中青年精英中出现的“慢性疲劳”和“过劳死”现象引起了社会的广泛关注,并开始反思工作压力、工作环境对个人健康的影响问题。“过劳死”指的是长期慢性疲劳后诱发的猝死,即由于工作时间过长、劳动强度过重、心理压力过大导致精疲力竭,甚至引起身体潜藏的疾病急速恶化,继而出现致命的症状。据世界卫生组织统计,“过劳死”的发病率正在逐年增加。

既然人是组织得以生存和发展的基础,是组织最有价值的资产,既然人力资源管理所关注的焦点就是组织中的人,那么,建立健全一套措施来有效地保护员工的安全与健康就成为人力资源管理义不容辞的责任。在发达国家学者编写的人力资源管理教材中,员工的安全与健康都会作为一个独立的章节而出现。即便如此,发达国家的学者们还认为人力资源管理者应该给予这一问题更多的关注和研究。遗憾的是,虽然我国大学现行的人力资源管理教学内容大多源于西方,但是在我国大学所使用的人力资源管理教材中却几乎没有涉及职业安全与健康的内容。这显然不能代表人力资源管理的全貌,难以使学生掌握人力资源管理全面的知识,也难以满足实际工作对安全与健康的迫切要求。

因此,本教材专门设置了“职业安全与健康”一章,将劳动保护和员工关爱摆在更加突出的位置。本章在阐述职业安全与健康和人力资源管理关系的基础上,介绍了职业安全与健康的学科基础、我国职业安全与健康的法律体系、工作场所安全与健

^① 史寒冰:《社会保障体制改革攻坚》,北京,中国水利水电出版社,2005。

康的常见问题及其应对措施,并重点介绍了压力管理与健康。职业安全与健康是人力资源管理的重要职能,与人力资源管理其他职能,如招聘和选拔、培训和开发、绩效和报酬等都有着直接的联系。组织中的各级经理、专业人力资源管理者及员工在职业安全与健康工作中分工合作,共同营造安全健康的工作场所。

2. 对人力资源管理信息化的状况做了较为详尽的介绍。管理大师杜拉克在《新时代、新组织》中指出:“未来的企业将是一个大部分由专业人员组成的知识型组织,必然会走向以信息为导向的组织结构。”促成这种趋势的主要力量,除了劳动人口结构的改变,以及经济需求导致的变革外,信息技术的快速发展是最大的推力之一。

伴随着人力资源管理科学理论和信息技术的发展,人力资源管理工作经历了从传统工作方式向信息化管理转变的过程,即信息化人力资源管理(electronic human resources management,简称e-HR)。e-HR是以先进的电子信息技术为手段,以软件系统为平台实现低成本、高效率、全员共同参与管理的过程,是实现人力资源战略地位的全面、开放的人力资源管理新模式。e-HR是基于高速度、大容量的硬件和先进的IT软件,是通过集中式的信息库、自动处理信息系统、员工自助服务系统、外协以及服务共享系统构成的管理信息系统。e-HR最终实现的不仅仅是企业人力资源管理的自动化,实现了与财务流、物流、供应链、客户关系等系统的关联和一体化,而且整合了企业内外人力资源信息,并与企业的人力资本经营相匹配,使人力资源从业者真正成为企业的战略性经营伙伴,真正地实现人力资源在企业经营过程中的战略地位。

本教材第13章“信息化人力资源管理(e-HR)”,在介绍e-HR的相关概念、e-HR对人力资源管理的推动、e-HR的发展过程和趋势、e-HR规划内容的基础上,重点介绍了e-HR系统的功能模块、e-HR系统开发的实施步骤等内容。

3. 辟出了专门章节介绍、讨论“职业生涯规划与发展”问题。这包括企业如何运用职业生涯管理方法提升员工的价值、职业生涯管理如何在人力资源管理体系中进行、个人如何进行自我职业生涯规划等对我国人力资源开发与管理理论和实践领域均有重要意义的内容。

本书由杨河清教授担任主编,张琪教授担任副主编。杨河清教授设计了全书的框架和写作思路,对全部书稿进行了总纂,并撰写了第1章和第9章的部分内容,张琪教授撰写了第1章的部分内容和第2章。参加本书写作的还有:汪秋磊(第3、4章)、赵耀(第5章)、周格(第6、11章)、周施恩(第7、12章)、徐斌(第8章)、王阳(第9章的部分内容)、詹婧(第10章)、朱勇国(第13章)等。肖红梅参加了全书的统稿和整理工作,米振超、崔子晗、肖鹏燕参加了部分文稿的初校工作。

管理是科学,管理也是哲学。人力资源管理的主体与客体同为人,表现出同类性、能动性、思想性、差异性(情感、道德、价值观、能力、智力、知识等)、可变性、矛盾性、交往性等其他管理类型所没有的特征,因此,人力资源管理还是一门艺术,是一种文化。这些决定了达到高水平的人力资源管理状态是相当不易的,也决定

了高水平人力资源管理教材的编写是十分困难的。

限于编写者的水平，本教材将会存在缺陷，望读者批评、指正。在本教材的编写过程中，我们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外，东北财经大学出版社的孙晓梅老师，为本教材的编写倾注了许多心血，在此谨致谢意。

杨河清

2006 年 3 月

目 录

第1章 人力资源管理概述/1

学习目标/1

1.1 人力资源管理的内涵/1

1.2 人力资源管理的发展与变迁/6

1.3 人力资源管理的功能与分工/15

1.4 管理人性观与管理的基本原理/19

本章小结/24

关键术语/24

复习思考题/25

案例分析题/25

第2章 战略人力资源管理/27

学习目标/27

2.1 战略人力资源管理概述/27

2.2 战略人力资源管理运作/33

2.3 战略人力资源管理的角色/40

本章小结/46

关键术语/46

复习思考题/46

案例分析题/47

第3章 人力资源规划/49

学习目标/49

3.1 人力资源规划概述/49

3.2 人力资源需求预测/56

3.3 人力资源供给预测/58

3.4 人力资源规划措施/61

本章小结/63

关键术语/63
复习思考题/63
案例分析题/64

第4章 工作分析/66

学习目标/66
4.1 工作分析概述/66
4.2 工作分析的程序/74
4.3 工作分析方法/76
4.4 工作说明书的编制/82
4.5 工作设计/85
本章小结/90
关键术语/91
复习思考题/91
案例分析题/91

第5章 招聘管理/93

学习目标/93
5.1 招聘管理概述/93
5.2 招聘的技术/97
5.3 招聘的影响因素及发展趋势/123
本章小结/130
关键术语/131
复习思考题/131
案例分析题/131

第6章 绩效管理/134

学习目标/134
6.1 绩效管理概述/134
6.2 绩效管理的几种模式/141
6.3 绩效评估的常用方法/146
6.4 绩效管理中的常见问题/152
本章小结/156

关键术语/156
复习思考题/157
案例分析题/157

第7章**员工培训与开发/160**

学习目标/160
7.1 正确认识培训/160
7.2 合理组织培训/163
7.3 培训效果评估/170
7.4 雇员能力开发/172
本章小结/174
关键术语/175
复习思考题/175
案例分析题/175

第8章**薪酬管理/177**

学习目标/177
8.1 薪酬管理概述/177
8.2 企业薪酬制度/183
8.3 企业薪酬方案设计及薪酬策略/191
8.4 薪酬体系与企业战略/195
8.5 薪酬管理的国际比较/199
本章小结/205
关键术语/206
复习思考题/206
案例分析题/206

第9章**职业生涯规划/210**

学习目标/210
9.1 人生发展与职业生涯/210
9.2 个人职业生涯规划/216
9.3 组织职业生涯规划/231
本章小结/244

关键术语/245
复习思考题/245
案例分析题/246

第 10 章

劳动关系/247

学习目标/247
10.1 劳动关系概述/247
10.2 劳动合同/254
10.3 工会/263
10.4 劳动争议/267
本章小结/274
关键术语/275
复习思考题/275
案例分析题/275

第 11 章

职业安全与健康/278

学习目标/278
11.1 职业安全与健康概述/278
11.2 工作场所的安全与健康/285
11.3 压力管理/291
本章小结/295
关键术语/296
复习思考题/296
案例分析题/297

第 12 章

人力资源管理道德/298

学习目标/298
12.1 人力资源管理道德问题的提出/298
12.2 道德规范及其决定因素/299
12.3 道德规范的三种模式/302
12.4 提高企业的道德水准/305
本章小结/312
关键术语/313

复习思考题/313

案例分析题/313

第 13 章

信息化人力资源管理 (e-HR) /317

学习目标/317

13.1 信息化人力资源管理 (e-HR) 综述/317

13.2 信息化人力资源管理 (e-HR) 规划/321

13.3 e-HR 的功能开发/327

13.4 e-HR 的实施/330

本章小结/334

关键术语/335

复习思考题/335

案例分析题/336

主要参考文献/340