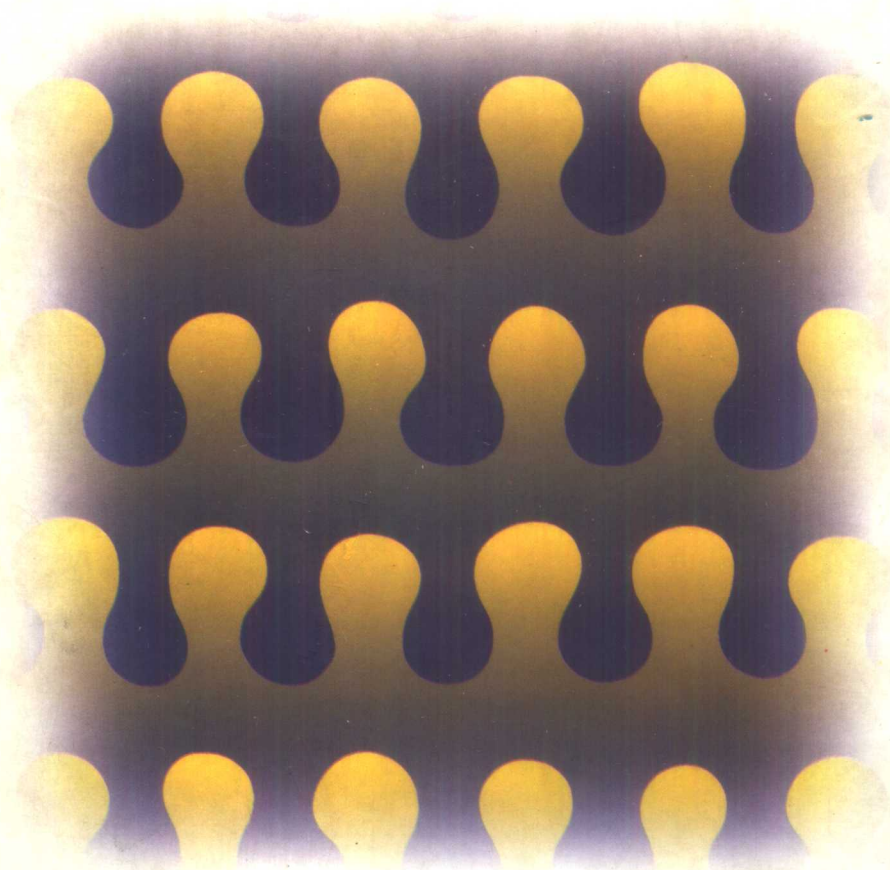


劳动与人力资源 管理总览

杨体仁 祁光华 主编



中国人民大学出版社

劳动与人力资源 管理总览

杨体仁 祁光华 主编

中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与人力资源管理总览/杨体仁 祁光华主编
北京: 中国人民大学出版社, 1999. 3

ISBN 7-300-02837-3/F·878

I. 劳…

I. ①杨… ②祁…

II. 劳动力资源-资源管理

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 24999 号

劳动与人力资源管理总览

杨体仁 祁光华 主编

出版发行: 中国人民大学出版社
(北京海淀路 157 号 邮码 100080)

经 销: 新华书店

印 刷: 涿州市星河印刷厂

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 83 插页 3
1999 年 3 月第 1 版 1999 年 3 月第 1 次印刷
字数: 2 793 000

定价: 280.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

A1 88/09 序

目前书市上的确已经有了许多辞书、“大全”、“百科”等大部头的工具书，与劳动人事管理有关的当然也不少。本人早已厌烦编著这类少有创新，主要是集社会上已有成果的“抄来抄去”的书了。但是，通过近几年来我与企业界人士接触发现，眼下企业搞劳动人事工作，或称人力资源管理工作的干部还确实需要一部随手可查的，有关劳动与人力资源管理所需知识的全书。其原因是：

第一，近年来新企业不断涌现，而每建一个新企业，就要设一个人事部来处理劳动与人力资源管理工作，企业到哪里去找这么多现成的，既有实际工作经验，又有一定理论素养的干部呢？于是，转行来搞劳动与人力资源管理的新手大增。其实，就是老企业，搞劳动人事管理的干部的流动性也很大，这可能是因为许多企业不重视劳动人事管理工作，以为这一工作什么人都可以来干，所以，哪里需要人，就从劳动人事部门抽调，哪里人多了，就往劳动人事部门塞。当然，事情也可能是正相反，许多企业对劳动人事与人力资源管理颇为重视，总觉得现有的干部不得力，所以频繁地换人。然而，劳动人事与人力资源管理有相当大的连续性，今天的规定，可能就是因昨天的规定有问题而作出，而明天的规定又可能正是针对今天的决策所带来的问题的；劳动与人力资源管理还有易形成连锁反应的特点，你今天对这个人的问题是这样处理的，昨天有类似问题而做了相对不利的处理的人就会来找，有时追溯的面还很宽，时间很长。因此，干部的频繁流动给工作带来很多不便，新干部很希望有一部随手可查的大全，很快了解过去的规定和现行的标准，以克服工作中的不便。

第二，近年来改革进展很快，在劳动人事与人力资源管理方面，不但有许多新规定、新制度出台，而且有许多发达市场经济国家的新理论、新方法、新经验传入。目前书市上虽有一些有关劳动人事管理或人力资源管理的工具书，但大都只就某项工作，或劳动争议或工资管理或员工考核而编，内容不全或内容陈旧，远远跟不上改革形势。现在想要到书市上去找一本企业劳动人事与人力资源管理的全书，还是没有。

“十五大”为经济体制的深层次改革提出了新的目标，企业产权缺席的改革和运行机制的转换也为劳动与人力资源管理的改革提出了新要求。

因为以上种种原因和许多企业界朋友的要求，我于是还是与朋友们合作，花了两年多的精力，编制了这部《劳动与人力资源管理总览》。

既然要编，就要编好。

首先是组织了一批在这方面学有专长的教授、副教授、博士、硕士和劳动人事部门主管以及一些外籍劳动人事专家，他们不仅有学历、工作经验、教学和科研经验，而且因为年轻旧框框少，又容易接受新思想，给这部书提供了一个无论在内容上，还是在技术上，都比市场上同类书更新的保障。

其次是在内容设计上。企业劳动与人力资源管理工作，在计划经济体制下未引起各级领导的普遍重视，被认为是一项无需什么专业知识，只需背得一点规定就可以干的工作，其实这是大错特错了。现代化企业的管理，其中心就是关于人的管理，而人是万事万物中最复杂的。人不仅有

多方面的需要,还有复杂的人际关系。所以,一个从事劳动人事与人力资源管理工作的人员必须有广博的知识,要把人及人与人之间的关系摸透,把人与生产条件、生产效率、经营成果的关系摸透,才能把工作做好。为此,本书首先注重了基础知识,读者们可以发现,在本书的基础理论编中,既有劳动经济学的内容,又涉及职业社会学、劳动法学、人力资源管理学、工业心理学及必要的自然科学知识,使这部书不简单地是一部可查的工具书,而且是一部内容相当系统、全面的教材。它特别适合那些转行来搞劳动人事管理的人自学所用,也可用作干部培训教材。

当然,作为一部管理工具书,操作性的、实务方面的内容还是为主的,共有八编之多。从岗位研究、定额定员、人力资源管理实践、人员素质测评等基础管理到合同管理、工资、保险、福利管理等具体管理,内容全面、系统。

特别值得注意的是,本书设置了“劳资关系编”。这在国内是首创。内容包括各国不同劳资关系模式的比较,各国劳资关系调整机制的借鉴,以及有关工会、集体谈判、雇员参与管理等方面制度的介绍。这部分内容对民营企业来讲是十分迫切和实际的,而在一般国有企业来看,似乎有些超前,其实不然。这是因为,市场经济条件下的劳动与人力资源管理工作核心内容,或曰总的目标就是如何处理好劳资关系。劳资关系,在国外普遍称产业关系(industrial relation),是产业组织关系的简称,它是产业化中产生的一种有别于传统的家庭关系的社会关系,这一用词在国内还不普及,所以本书沿用了劳资关系这一大家熟悉的用语。“劳资关系”这一用语的缺点是带有阶级关系的色彩,所以在左的思想的影响下,这一问题在国内一直被列为禁区。其实这种社会关系现在已很难用阶级关系来解释,它是现代化企业中不同生产要素投入者之间确立的一系列契约关系中的一个组成部分,而且是最基础、最核心、最敏感的一个组成部分,对于一个现代企业来说,内部凝聚力强,员工的潜能能得到充分发挥,它就能在市场竞争中成功;反之,管理方与员工之间关系不和谐,缺乏诚信,各有各的算盘,人心思散,就势必失败。近几十年来,在国外逐渐发展起来的人力资源管理技术的目标就是要使员工目标与企业目标一致起来,通过满足人的需要来充分发挥人的潜能。我国的国有企业现在正在步入市场经济轨道,劳资关系问题是再也不能回避的了,不仅不能回避,而且正在成为企业劳动人事管理与人力资源管理的核心。

本书的第三个特点是在技术上没有按一般工具书喜欢采用的辞书方式来编写,这种编写方法把一个个概念孤立起来,忽视了它们的内在联系,整书没有逻辑性,不便于读者系统、全面、准确、深入地掌握有关知识。本书采用的是将所及知识按编、篇、章、节、目的方式系统地编写,吸取了教科书的优点,又有别于教科书,每一概念、每项知识、每个方法、每一问题又按其本身内容需要充分展开,这样编写可能在某些地方不可避免地出现内容上的交叉,但增加了可查性。而且,为了使本书更具实用性,许多章节还提供了相关的范例、案例和国家制定的有关规定和标准。

最后,为了对读者负责,我们对书中所用的材料、观点、范例的可靠性和科学性进行了把关,严格选择,宁缺毋滥。

在市场经济条件下,所有的产品,包括我们的书,是否具有价值,都要通过市场来检验。我们期待着我们的上帝——广大读者,对我们所作的努力的欣赏。

在此书的编写过程中,王艳苏、祁光岭、牛军、高大飞、张静怡、董红、吴玉敏、卞玲、韩岚等也做了大量的工作,在此一并表示感谢。

杨体仁

1998年4月

主 编

杨体仁 中国人民大学劳动人事学院教授 劳动部特约政策咨询员，国家经济师资格考试委员会劳动经济组组长，中国人力资源开发研究会理事，博士伦公司劳资关系与劳动法顾问。

祁光华 人事管理硕士，中国人民大学行政学研究所讲师，中国科技人才交流中心科技与人才研究所所长，北京博士达管理信息中心主任。

副主编

杨晓波 劳动经济学硕士，中央财经大学人事处副处长。

朱勇国 劳动经济学硕士，首都经贸大学劳动经济系副教授，中国航空油料总公司人力资源管理高级顾问，国家经济师资格考试委员会劳动经济组成员。

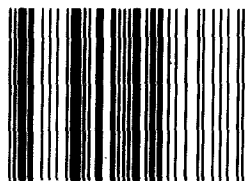
李海峥 劳动经济学博士，美国亚特兰大市佐治亚理工学院副教授。

蒋君霞 美籍台湾人，周易影视制作有限公司董事。

内容提要

人力资源管理和劳动管理的对象是同一个：生产中的人的要素。前者的着眼点是一个用人单位如何充分发挥人力资源的效能；后者的着眼点是如何处理好人力资源的载体——员工的社会关系，这种社会关系是用人单位内的规则和国家公共政策综合起来规范的。因此，劳动与人力资源管理涉及的知识十分广泛，从经济学到管理学，到法学、社会学、政治学，无所不包，既有系统的理论，又有科学的操作技术。如何让一个从事员工管理的管理者能在一本书上对有关的知识一览无余呢？读者会发现，你手里的这部书正是你所希望得到的一部汇理论与实务为一体的、最理想的书。

ISBN 7-300-02837-3



9 787300 028378 >

ISBN 7-300-02837-3/F · 878

定价：280.00元

编委

赵延	吕新萍	葛定昆	郑桥
蒋琢	张绍平	仝志敏	郭全胜
刘文彬	程延园	蒋君霞	李海峥
朱勇国	杨晓波	祁光华	杨体仁

主要撰写人员

(按姓氏笔画排序)

于海青	王雯	王慧	宁玗
艾君	仝志敏	吕新萍	朱勇国
祁光华	李中斌	李海峥	李爱菊
刘文彬	刘志伟	余云霞	杨晓波
杨体仁	林燕玲	罗丽华	罗琼
张左伟	张安定	张绍平	赵延
赵炜	赵增科	郑桥	胡芳
封岩	郭全胜	施宇平	葛定昆
蒋君霞	蒋琢	程延园	薛文平

目 录

第一编 基础理论编

第一篇 劳动经济理论篇

第一章 导论	(2)
第一节 劳动经济学的研究对象和方法	(2)
第二节 劳动经济学的形成和发展	(3)
第三节 市场经济下的劳动经济一般理论	(6)
第二章 劳动需求与供给理论	(8)
第一节 劳动需求的一般理论	(8)
第二节 非利润最大化的劳动需求	(10)
第三节 劳动供给理论	(13)
第三章 劳动市场均衡与非均衡分析	(16)
第一节 均衡的基本含义	(16)
第二节 劳动市场的均衡分析	(17)
第三节 劳动市场的非均衡分析	(19)
第四章 人力资本理论	(21)
第一节 人力资本及其核算	(21)
第二节 教育和培训投资的成本与收益	(22)
第三节 人力资本对劳动市场的影响	(24)
第四节 人力资本与劳动力流动	(25)
第五章 工资理论	(27)
第一节 主要工资理论概述	(27)
第二节 工资水平	(29)
第三节 工资差别	(30)
第四节 工资制度	(31)
第六章 就业理论	(33)
第一节 就业总量的决定	(33)
第二节 就业与经济发展的关系	(34)
第三节 集权和分权的计划经济体制下的就业决定	(36)
第七章 失业问题经济分析	(38)
第一节 失业的度量及其对宏观经济的影响	(38)
第二节 失业类型及其成因	(39)
第三节 失业与通货膨胀的关系	(41)
第八章 劳动制度和劳动政策	(43)
第一节 就业制度	(44)

第二节 工资生成制度	(46)
第三节 社会保障制度	(48)

第二篇 工业心理学理论篇

第一章 工业心理学概论	(51)
第一节 工业心理学的研究对象、研究意义和研究方法	(51)
第二节 工业心理学发展简史与展望	(55)
第二章 人事心理学	(57)
第一节 挑选雇员的原则和技术	(57)
第二节 挑选雇员的心理测验	(63)
第三节 表现的评价	(65)
第三章 组织心理学	(69)
第一节 领导心理与行为	(69)
第二节 群体心理与行为	(76)
第三节 组织心理与行为	(89)
第四章 工程心理学	(99)
第一节 工作环境	(99)
第二节 人一机系统	(105)
第五章 消费者心理学	(109)
第一节 消费者心理学概论	(109)
第二节 消费心理研究分析	(110)
第三节 品名包装广告心理	(115)

第三篇 人力资源管理理论篇

第一章 人力资源管理基础	(120)
第一节 人力资源一般概述	(120)
第二节 人力资源管理研究的对象、任务和特点	(120)
第三节 人力资源管理的基本原则及其研究方法	(121)
第四节 人力资源管理与人事管理	(123)
第二章 人力资源管理理论的起源和发展	(123)
第一节 西方人力资源管理的思想和体制的历史沿革	(123)
第二节 人力资源管理的X理论、Y理论、	

Z 理论·····	(125)	第三节 职后的各类人力教育培训·····	(150)
第三节 我国人力资源管理理论发展探源 ·····	(126)	第七章 人力资源的开发 ·····	(153)
第三章 人力资源管理的八大基本原理 ·····	(127)	第一节 人力资源开发的概念、特点及内容 ·····	(153)
第一节 系统优化原理·····	(127)	第二节 人力资源开发途径·····	(153)
第二节 能级对应原理·····	(128)	第三节 中国人力资源开发战略·····	(155)
第三节 系统动力原理·····	(130)	第八章 人力资源的配置 ·····	(156)
第四节 反馈控制原理·····	(131)	第一节 人力资源配置的含义与类型·····	(156)
第五节 弹性冗余原理·····	(133)	第二节 人力资源配置的基本政策·····	(157)
第六节 互补增值原理·····	(134)	第三节 我国人力资源配置现状和改革趋势 ·····	(158)
第七节 利益相容原理·····	(134)	第九章 人力资源评估 ·····	(159)
第八节 竞争强化原理·····	(135)	第一节 人力资源评估的传统方法·····	(160)
第四章 人力资源预测 ·····	(136)	第二节 人力资源的宏观科学评价·····	(162)
第一节 人力资源预测的基本理论·····	(136)	第十章 人力资源保护 ·····	(174)
第二节 人力资源预测的系统方法·····	(138)	第一节 人力资源保护的涵义·····	(174)
第五章 人力资源投资 ·····	(142)	第二节 人力资源自然属性的保护·····	(174)
第一节 人力资源投资的内容特点和投资 成本·····	(142)	第三节 人力资源社会属性的保护·····	(176)
第二节 人力资源投资方式的分析和选择 ·····	(145)	第四节 特殊人力资源的保护·····	(177)
第六章 人力资源的教育培训 ·····	(147)	第十一章 人力资源效益 ·····	(178)
第一节 人力教育培训的科学依据·····	(147)	第一节 人力资源效益的一般阐述·····	(178)
第二节 职前的各级人力教育·····	(148)	第二节 人力资源效益的实现·····	(180)

第二编 岗位研究编

第一篇 岗位研究概述篇

第一章 岗位研究的作用 ·····	(184)
第二章 岗位研究的原则与方法 ·····	(185)
第一节 岗位研究的原则·····	(185)
第二节 岗位研究的方法·····	(185)

第二篇 岗位调查与岗位分析篇

第一章 岗位调查 ·····	(187)
第一节 岗位调查的内容·····	(187)
第二节 岗位调查的方法·····	(187)
附录 岗位调查表范例·····	(189)
第二章 岗位分析 ·····	(203)
第一节 岗位分析的内容·····	(203)
第二节 岗位分析的程序·····	(203)
第三节 工作岗位分析系统·····	(204)
第四节 工作说明书和工作岗位规范·····	(205)
附录 工作说明书与岗位规范范例·····	(206)

第三篇 岗位评价篇

第一章 岗位评价的内容与程序 ·····	(219)
第一节 岗位评价的内容与特点·····	(219)
第二节 岗位评价的程序·····	(219)
第二章 岗位评价指标体系的建立 ·····	(220)
第一节 选择评价因素的原则·····	(220)
第二节 评价指标体系的建立·····	(221)
第三节 评价指标选择实例·····	(221)
第四节 评价岗位的划分和评价因素的确定 ·····	(222)
第五节 劳动环境有害因素的评价下限·····	(223)
第三章 岗位评价标准的编制 ·····	(225)
第一节 岗位评价标准编制的原则·····	(225)
第二节 制定评价标准的基本方法·····	(225)
附录 岗位评价标准范例·····	(226)
第四章 岗位测定的方法与技术 ·····	(232)
第一节 时间测定的方法和时间数据的计算 ·····	(232)
第二节 劳动强度的测定和分级·····	(256)

第三节 劳动环境的测定和分级	(263)	(二) 生产性粉尘作业危害程度分级标准	
第五章 劳动责任和劳动技能的评定	(285)	(GB5817—86)	(344)
第一节 功能评定的概念和基本方法	(285)	(三) 作业场所空气中粉尘测定方法	
第二节 功能评定的实施	(286)	(GB5748—85)	(345)
第三节 大系统的功能评定	(287)	(四) 高温作业分级标准 (GB4200—84)	
第六章 岗位综合评价的方法	(288)		(349)
第一节 序列法	(288)	(五) 高温作业环境气象条件测定方法	
第二节 分类法	(288)	(GB934—89)	(350)
第三节 评分法	(289)	(六) 有毒作业分级标准	
第四节 因素比较法	(291)	(GB12331—90)	(352)
第五节 评分法计分应用实例	(292)	(七) 职业性接触毒物危害程度分级标准	
第七章 岗位评价的实施与应用	(300)	(GB5044—85)	(354)
第一节 岗位评价的实施	(300)	(八) 工业企业噪声卫生标准 (试行草案)	
第二节 岗位劳动评价的应用	(305)		(357)
附录 商业、建筑业及国外企业的岗位评价		(九) 冶金企业噪声作业条件分级标准	
范例	(311)	(十) 作业场所局部振动卫生标准	
第八章 岗位分类	(329)	(GB10434—89)	(359)
第一节 岗位分类的内容	(329)	(十一) 手传振动测量规范 (GB11523—89)	
第二节 岗位横向分类	(329)		(361)
第三节 岗位纵向分类	(331)	(十二) 放射卫生防护基本标准 (GB4792	
附录一 岗位劳动评价使用的表格	(340)	—84)	(365)
附录二 岗位劳动评价使用的国家标准	(343)	(十三) 高处作业分级标准 (GB3608—83)	
(一) 体力劳动强度分级标准 (GB3869—83)			(369)
	(343)	附录三 饱和水蒸气分压表	(370)

第三编 定额定员编

第一篇 定额定员概述篇

第一章 劳动定额的形式与种类	(372)
第一节 劳动定额的概念和形式	(372)
第二节 劳动定额的种类和用途	(373)
第二章 劳动定额的工作内容与特征	(374)
第一节 定额的工作内容	(374)
第二节 劳动定额的特征	(375)
第三章 定员的概念与范围	(375)
第一节 企业职工分类	(375)
第二节 劳动定员的范围	(376)
第四章 定额定员的作用与发展趋势	(377)
第一节 定额定员的作用	(377)
第二节 劳动定额定员管理的发展趋势	(378)
第五章 劳动定额定员的标准化	(379)
第一节 定额标准化	(379)
第二节 劳动定员标准	(384)

第二篇 生产过程的合理化 与工作研究篇

第一章 企业生产过程的合理化	(387)
第一节 企业的生产过程和生产类型	(387)
第二节 企业生产过程优化的内容和方法	(389)
第二章 方法研究	(390)
第一节 程序分析	(390)
第二节 动作分析	(399)
第三章 时间研究	(400)
第一节 工时消耗分类和定额时间的构成	(400)
第二节 工作日写实	(404)
第三节 测时	(408)
第四节 作业评定	(414)
第五节 瞬间观察法	(415)

第三篇 劳动定额的制定方法篇

第一章 生产工人劳动定额的制定方法	(425)
第一节 制定定额的依据和要求.....	(425)
第二节 制定劳动定额的基本方法比较.....	(426)
第三节 统计分析法.....	(429)
第四节 概率正态坐标法.....	(433)
第五节 积分频率法.....	(436)
第六节 均方根法.....	(438)
第七节 非肯定型时间算法.....	(439)
第二章 二、三线人员定额的制定	(440)
第一节 要素分析法.....	(440)
第二节 类推比较法.....	(441)
第三节 调查评估法.....	(444)
第四节 技术测定法.....	(446)
第五节 作业率抽样法.....	(446)
附录 工业企业典型工种定额的制定方法范 例.....	(447)

第四篇 劳动定额的管理篇

第一章 劳动定额的日常管理	(485)
第一节 劳动定额管理机构和管理制度.....	(485)
第二节 劳动定额管理人员和工作程序.....	(486)
第三节 劳动定额的贯彻实施与考核.....	(488)
第四节 劳动定额的修订.....	(488)
第五节 劳动定额的水平.....	(491)
第六节 劳动定额的查定工作.....	(493)
第二章 劳动定额的统计与分析	(497)

第一节 产品实耗工时统计与劳动定额汇总	(497)
第二节 劳动定额完成程度统计	(500)
第三节 劳动定额管理状况的统计分析	(505)

第五篇 劳动定员篇

第一章 定员的原则与工作程序	(508)
第一节 定员的原则和要求.....	(508)
第二节 定员工作的程序和方法.....	(508)
第三节 定员的贯彻管理.....	(509)
第二章 劳动定员的制定方法	(510)
第一节 效率定员法.....	(510)
第二节 设备定员法.....	(516)
第三节 岗位定员法.....	(517)
第四节 比例定员法.....	(518)
第五节 相关因素定员法.....	(518)
第六节 职责定员法.....	(519)
第七节 作业率定员法.....	(519)
第八节 运用数学方法制定定员.....	(523)
附录 劳动定额定员标准.....	(526)
(一) 中华人民共和国国家标准 劳动定额术语 (GB/T14002—1992)	(526)
(二) 中华人民共和国国家标准 工时消耗分类、代号和标准时间构成 (GB/T14163—1993)	(531)
(三) 劳动部发布的行业劳动定额定员标准 目录.....	(534)

第四编 人力资源管理实践编**第一篇 人力资源管理概述篇**

第一章 人力资源管理的基本内容	(538)
第一节 人力资源管理的发展阶段.....	(538)
第二节 人力资源管理在企业管理中的地位 和作用.....	(541)
第三节 人力资源管理职能的构成.....	(542)
第二章 人力资源管理的运行环境	(543)
第一节 人力资源管理的外部环境.....	(543)
第二节 人力资源管理的内部环境.....	(544)

第二篇 人力资源管理实践篇

第一章 人力资源的配置	(546)
第一节 人力资源规划.....	(546)
第二节 招聘录用.....	(549)

第三节 人事调配.....	(550)
第二章 培训与开发	(552)
第一节 培训与开发的需求分析.....	(553)
第二节 培训与开发的设计.....	(554)
第三节 培训与开发的实施.....	(555)
第四节 对培训与开发的评价.....	(557)
第五节 培训开发举例——一个游戏.....	(558)
第三章 对外籍员工的管理和服务	(561)
第一节 雇用程序.....	(561)
第二节 任期内的管理与服务.....	(562)
第四章 职业生涯管理	(564)
第一节 职业生涯管理的重要性.....	(564)
第二节 个人差异与职业选择.....	(565)
第三节 职业生涯的发展阶段.....	(570)
第四节 职业生涯的决策、设计与开发.....	(571)

第五编 人员素质测评编

第一篇 人员素质测评概述篇

第一章 人员素质测评的基本概念	(576)
第一节 人员素质测评的概念	(576)
第二节 人员素质测评的类型	(577)
第三节 人员素质测评的作用	(580)
第二章 人员素质测评的基本理论和方法	(581)
第一节 人员素质测评的基本原理	(581)
第二节 人员素质测评的一般原则	(581)
第三节 人员测评的度量	(583)
第四节 人员素质测评方法分类	(584)
第五节 常用统计方法	(587)
第三章 人员素质测评法的发展	(590)
第一节 国外人员素质测评法的发展	(590)
第二节 我国人员素质测评法的发展	(592)

第二篇 人员素质测评的方法技术篇

第一章 测定方法技术分析	(595)
第一节 测定法概述	(595)
第二节 智力测验	(597)
第三节 知识考试	(600)
第四节 特殊能力测验	(601)
第五节 情境模拟测验	(603)
第六节 群体讨论测定法	(607)
第七节 专家面谈法	(608)
第八节 测定法的利弊分析	(609)
第二章 评定法和测定法的综合运用	(611)
第一节 综合运用多种方法的必要性	(611)
第二节 综合运用多种方法的原则	(612)
第三节 综合运用多种方法的一般程序	(615)

第三篇 人员测评量表的编制篇

第一章 人员测评指标体系及其设计	(619)
第一节 人员测评要素指标体系的构成	(619)
第二节 人员测评指标体系的基本设计 步骤及设计原则	(622)
第三节 确定要素的基本方法	(623)
附录 人员测评指标体系模型范例	(625)
第二章 人员测评标准及其编制	(636)
第一节 人员测评标准的含义及其类型	(636)
第二节 人员测评标准量表的基本格式	(638)
第三节 人员测评标准体系的编制	(638)
附录一 人员测评标准体系模型范例	(642)

附录二 等级评定量表和行为评定量表的编制范例

制范例 (665)

第三章 各种类型评定量表的编制	(676)
第一节 各种类型评定量表的编制特点	(676)
第二节 根据职位分析编制评定量表	(677)
第三节 根据考核类型编制评定量表	(681)
第四节 根据人员和条件编制评定量表	(692)
第五节 不同形式评定量表的特点和比较	(696)

第四篇 人员测评信息的处理、应用与检验篇

第一章 评定结果的整理	(700)
第一节 加权系数的概念和形式	(700)
第二节 确定加权系数的方法	(700)
第三节 评定结果的基本数据处理程序与方法	(707)
第四节 测评误差的概念及调整方法	(710)
第二章 评定结果的分析和反馈	(712)
第一节 评定结果的客观意义和影响因素	(712)
第二节 评定结果的分析	(714)
第三节 评定结果的反馈	(718)
第三章 测评结果的信度和效度检验	(719)
第一节 信度的概念与分类	(719)
第二节 信度系数的计算方法	(720)
第三节 效度的概念与分类	(722)
第四节 效度系数的计算方法	(723)
第五节 反馈调查检验法	(725)

第五篇 人员测评的组织实施篇

第一章 评定的准备和实施	(728)
第一节 评定的准备阶段	(728)
第二节 选择评定人员的原则和方式	(729)
第三节 评定的实施阶段	(732)
第二章 评定的心理干扰和防范措施	(733)
第一节 对评定法认识的心理干扰及防范	(733)
第二节 进行评定时心理干扰及防范	(734)

第六篇 计算机与人员测评篇

第一章 人员测评管理信息系统的功能作用	(736)
---------------------	-------

第一节 人员测评工作的现代化·····	(736)
第二节 人员测评管理信息系统的功能作用 ·····	(737)
第二章 人员测评管理信息系统的开发和 设计·····	(738)
第一节 人员测评管理信息系统的开发	

和设计特点·····	(738)
第二节 人员测评管理信息系统的设计原则 ·····	(739)
第三节 人员测评管理信息系统的开发设计 步骤·····	(740)

第六编 合同管理编

第一篇 概述篇

第一章 劳动合同的概念、性质和作用·····	(744)
第一节 劳动合同的概念和特征·····	(744)
第二节 劳动合同与民事合同、集体合同 的区别·····	(745)
第三节 劳动合同的性质和作用·····	(746)
第二章 劳动合同的种类、形式、期限和内 容·····	(747)
第一节 劳动合同的种类·····	(747)
第二节 劳动合同的形式·····	(748)
第三节 劳动合同的期限·····	(748)
第四节 劳动合同的内容·····	(748)
第三章 劳动合同的订立、履行、变更、解 除、终止和续订·····	(750)
第一节 劳动合同的订立·····	(750)
第二节 劳动合同的履行·····	(751)
第三节 劳动合同的变更·····	(752)
第四节 劳动合同的解除·····	(754)
第五节 劳动合同的终止和续订·····	(758)
第四章 劳动合同的法律效力和违约责任·····	(760)
第一节 劳动合同的法律效力·····	(760)
第二节 劳动合同的违约责任·····	(763)

第五章 劳动合同的鉴证和管理·····	(766)
第一节 劳动合同的鉴证·····	(766)
第二节 劳动合同管理·····	(768)
第六章 集体合同·····	(772)
第一节 集体合同的概念和特征·····	(772)
第二节 集体合同立法概览·····	(774)
第三节 集体合同的内容和签订程序·····	(778)
第四节 集体合同的履行、变更、解除和 终止·····	(779)
第五节 集体合同的法律效力和违约责任 ·····	(782)

第二篇 劳动合同文本格式篇

劳动合同书·····	(786)
全民所有制、集体所有制企业劳动合同制职 工劳动合同书·····	(793)
全民合同制工人劳动合同书·····	(796)
城镇劳动合同制职工劳动合同书·····	(797)
全民所有制企业农民合同制职工劳动合同书 ·····	(800)
岗位劳动合同·····	(814)
×××汽车有限公司集体合同·····	(814)
×××工程公司 1988 年集体合同 ·····	(816)

第七编 劳资关系编

第一篇 概述篇

第一章 劳资关系的一般历史演变·····	(820)
第二章 国外劳资关系模式·····	(823)
第一节 发达资本主义国家的劳资关系·····	(823)
第二节 俄罗斯和东欧国家的劳动关系·····	(825)
第三节 发展中国家的劳动关系·····	(825)
第三章 国外劳资关系调整机制·····	(826)
第一节 三方性原则：调整劳资关系的重要 机制·····	(826)

第二节 劳动立法：劳资关系的基本规范 ·····	(828)
第三节 劳动争议的处理：解决劳资纠纷 的司法程序·····	(828)
第四节 劳动监察：劳资关系中的监督机 制·····	(829)
第五节 集体谈判制度：处理劳资关系的 主要手段和方式·····	(829)
第六节 工业民主：缓和劳资矛盾的新途 径·····	(830)

第二篇 工会篇

第一章 西方国家工会的组织结构及特征

..... (832)

第一节 德国的产业工会..... (832)

第二节 英国的多元结构工会..... (832)

第三节 从行业工会向产业工会转变的
澳大利亚工会组织..... (833)

第四节 行业和产业结构并存的美国工会
..... (833)

第五节 日本的企业工会..... (833)

第六节 高度集中的瑞典工会..... (834)

第二章 西方工会的权利..... (834)

第一节 组织工会和代表职工的权利..... (834)

第二节 工会进行集体谈判的权利..... (835)

第三节 罢工的权利..... (835)

第四节 工会参与管理的权利..... (836)

第三章 工会的经济活动和政治活动..... (837)

第一节 工会的经济活动..... (837)

第二节 工会的政治活动..... (840)

第四章 90年代的西方工会..... (840)

第一节 工会面临的困难和挑战..... (841)

第二节 工会的对策..... (841)

第三节 西方工会运动的新特点..... (842)

第三篇 国外劳资争议处理制度篇

第一章 国外劳资争议概述..... (843)

第一节 劳资争议处理制度的由来..... (843)

第二节 劳资争议的概念..... (844)

第三节 国外劳资争议处理机构的基本特点
和处理原则..... (845)

第二章 劳资争议的调解制度..... (846)

第一节 调解的概念及特点..... (846)

第二节 调解机构的设置..... (846)

第三节 调解形式..... (847)

第四节 调解步骤..... (848)

第三章 劳资争议的仲裁制度..... (849)

第一节 仲裁的概念及功能..... (849)

第二节 仲裁组织机构的设置..... (850)

第三节 仲裁的程序..... (850)

第四章 劳资争议的司法审判制度..... (851)

第一节 劳资争议司法机构的设置及特点
..... (851)

第二节 案件的受理和审判程序..... (851)

第五章 国外劳资争议的预防..... (852)

第一节 劳资双方联合决策制度..... (852)

第二节 劳动标准法与劳动监察..... (853)

第三节 企业内部的申诉制度..... (854)

第四节 工人参与管理制度..... (854)

第四篇 集体谈判篇

第一章 国外市场经济国家集体谈判的基本

特征..... (857)

第一节 集体谈判的定义..... (857)

第二节 集体谈判产生和发展的社会历
史条件..... (857)

第三节 集体谈判的基本作用和意义..... (858)

第四节 集体谈判的当事者..... (858)

第二章 集体谈判的内容..... (859)

第三章 集体谈判是如何进行的..... (860)

第一节 谈判主体的确认..... (861)

第二节 双方谈判立场的确定和谈判义
务..... (861)

第三节 谈判前的准备工作..... (861)

第四节 进入谈判..... (862)

第五节 签订集体协议..... (863)

第四章 政府在集体谈判中的作用..... (864)

第五章 部分市场经济国家集体谈判概况 (865)

第一节 英国的集体谈判..... (865)

第二节 法国的集体谈判..... (867)

第三节 意大利的集体谈判..... (868)

第四节 德国的集体谈判..... (869)

第五节 瑞典的集体谈判..... (870)

第六节 美国的集体谈判..... (872)

第七节 日本的集体谈判..... (873)

第五篇 国外工人参与管理篇

第一章 国外工人参与管理的历史发展..... (875)

第一节 国外工人参与管理的历史发展..... (875)

第二节 工人参与管理的立法进程..... (876)

第二章 国外工人参与管理的理论..... (877)

第一节 行为科学体系..... (877)

第二节 人民资本主义与二元经济论..... (878)

第三节 经济民主理论..... (879)

第三章 国外工人参与管理的实践..... (880)

第一节 劳资共决制..... (880)

第二节 企业委员会..... (881)

第三节 劳资集体谈判..... (882)

第四节 车间、班组工人自主管理..... (883)

第四章 国外工人参与管理的特点..... (884)

第一节 西欧工人参与管理的特点..... (884)

- 第二节 美国工人参与管理的特点…………… (884)
- 第三节 日本工人参与管理的特点…………… (885)

第六篇 我国经济体制改革中 劳动关系的演变

- 第一章 劳动关系性质的演变…………… (887)
- 第一节 关于劳动关系的一般理论…………… (887)
- 第二节 我国劳动关系的变化及特点…………… (889)
- 第三节 不同所有制下劳动关系的特点…………… (890)
- 第二章 工会职能的发展…………… (892)
- 第一节 工会职能理论的发展…………… (892)
- 第二节 向市场经济转变时期要全面履行工会的四项职能…………… (893)
- 第三节 工会维护职能的新特点…………… (893)
- 第四节 工会履行建设职能的新特点…………… (895)
- 第五节 工会履行参与职能的新特点…………… (896)
- 第六节 工会教育职能的新特点…………… (897)
- 第三章 集体谈判制度的建立和推行…………… (897)
- 第一节 建立平等协商与集体合同制度的客观必然性…………… (898)
- 第二节 我国平等协商与集体合同制度的特点…………… (899)

- 第三节 实行平等协商与集体合同制度的一般原则…………… (900)
- 第四节 平等协商与集体合同制度的几个法律问题…………… (900)
- 第五节 平等协商与集体合同制度的几个实践问题…………… (905)
- 第四章 劳动争议处理制度的建立和发展…………… (908)
- 第一节 我国劳动争议处理制度的由来…………… (908)
- 第二节 我国劳动争议处理制度的现状…………… (909)
- 第三节 现阶段我国劳动争议的基本状况及原因和特点…………… (911)
- 第五章 劳动者参与管理制度发展…………… (913)
- 第一节 劳动者参与管理是生产力发展的产物,是市场经济的客观要求…………… (913)
- 第二节 职工民主管理实质上就是劳动者参与管理…………… (914)
- 第三节 劳动者参与管理的性质和目的…………… (915)
- 第四节 劳动者参与管理的内容和形式…………… (916)
- 第五节 劳动者参与管理的实现途径和形式…………… (916)

第八编 工资 编

第一篇 工资概述

- 第一章 工资职能和构成…………… (920)
- 第一节 工资职能…………… (920)
- 第二节 工资构成…………… (921)
- 第二章 组织工资的基本原则…………… (922)
- 第一节 按劳付酬…………… (922)
- 第二节 在发展生产的基础上增加工资…………… (924)
- 第三节 物质鼓励与精神鼓励相结合…………… (924)
- 第四节 工资由谈判决定…………… (925)
- 第五节 工资制度的制定准则…………… (925)
- 第六节 工资支付准则…………… (925)
- 第三章 工资决定理论简介…………… (926)
- 第一节 马克思主义经济学的工资决定理论…………… (926)
- 第二节 西方经济学的有代表性的工资决定理论…………… (926)

第二篇 工资分配的基础

- 第一章 工资水平…………… (930)
- 第一节 决定工资水平的主要因素…………… (930)

- 第二节 影响工资水平的参考因素…………… (936)
- 第三节 人力资本投资与工资决定的关系…………… (942)
- 第四节 最低工资的确定…………… (942)
- 第二章 工资关系…………… (944)
- 第一节 工资关系的基本概念及其意义…………… (944)
- 第二节 劳动差别与工资差别…………… (944)
- 第三节 工资关系的基本内容及合理安排…………… (947)
- 第四节 各类职工之间工资关系的安排…………… (948)
- 第三章 工资谈判…………… (952)
- 第一节 工资谈判的概念及其必然性…………… (952)
- 第二节 工资谈判的内容…………… (953)
- 第三节 工资谈判机构…………… (954)
- 第四节 工资谈判过程…………… (954)
- 第五节 谈判中的政府行为…………… (955)

第三篇 工资分配制度

- 第一章 工资等级制度…………… (956)