

人力资源管理

(第2版)

主 编 / 颜爱民 方勤敏

- ✓ 跳出人力资源经理视角，企业管理全面把握
- ✓ 轻松掌握人力资源管理技巧，内容活学活用
- ✓ 深入解析54个经典案例，有效提升操作水平

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

人力资源管理(第 2 版)

主 编 颜爱民 方勤敏



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书分为人力资源管理原理、实务和动态3篇共14章,系统讲述人力资源管理的相关内容,内容涵盖人力资源管理概述、人力资源相关经济理论、组织与人力资源管理、文化与人力资源管理、人力资源规划、工作分析、员工招聘、绩效管理、薪酬、人才资源开发与培训、激励、劳动关系、战略人力资源管理以及国际人力资源管理。

本书具备大量实际应用案例,注重学生实际应用能力的培养,可作为普通高等学校管理类专业教材,也可供企业管理人员参考阅读及作为社会培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/颜爱民,方勤敏主编. —2版. —北京:北京大学出版社,2011.7

(21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978 7 301 19098 2

I. ①人… II. ①颜…②方… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第119160号

书 名:人力资源管理(第2版)

著作责任者:颜爱民 方勤敏 主编

总 策 划:第六事业部

执行策划:李 虎 王显超

责任编辑:莫 愚

标准书号:ISBN 978 7 301 19098 2/C·0680

出 版 者:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路205号 100871

网 址:<http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com>

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

电子邮箱:pup_6@163.com

印 刷 者:山东省高唐印刷有限责任公司

发 行 者:北京大学出版社

经 销 者:新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 32印张 768千字

2007年8月第1版 2011年7月第2版 2011年7月第1次印刷

定 价:60.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024

电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

李全喜	颜爱民	于千千
曾 旗	朱廷珺	

顾 问 (按拼音排序)

高俊山	郭复初	胡运权
万后芬	张 强	

委 员 (按拼音排序)

陈嘉莉	程春梅	邓德胜
范 徵	冯根尧	冯雷鸣
黄解宇	李长江	李相合
李小红	刘志超	骆永菊
沈爱华	王富华	吴宝华
张淑敏	赵邦宏	赵秀玲

法律顾问 杨士富

本书编写名单

- 主 编** 颜爱民 (中南大学教授, 博士生导师)
方勤敏 (中南林业科技大学教授, 博士生导师)
- 副主编** 郭巧云 (湖南商学院教授)
李 军 (湖南师范大学教授, 博士)
陈明淑 (中南大学副教授, 博士)
- 参 编** 胡 宁 (长沙理工大学副教授, 博士)
刘晓艳 (中南林业科技大学副教授)
刘卫东 (中南林业科技大学讲师)
彭文辉 (中南大学副教授, 博士)
帅建华 (湘潭大学教授, 博士)

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学 6 个二级学科门类和 22 个专业的庞大学科体系。2006 年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点 1518 个,管理类专业布点 4328 个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于 21 世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容的联系实际和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力,促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求,财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导,结合我国财经工作的新实践,充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想,形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就,需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写,将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因,本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信,在各位老师的关心和帮助下,本系列教材一定能不断地改进和完善,并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师,四川省社会科学联合会主席,《经济学家》杂志主编,全国高等财经院校资本论研究会会长,学术团体“新知研究院”院长。

第 1 版前言

本人从事人力资源管理教学科研十几年来，无论是在本科生、研究生、MBA 的课堂，还是在企业家和职业经理人的培训讲座中，都深感好的人力资源管理教材之重要。期间，我先是使用中国人民大学出版社和机械工业出版社的影印及翻译教材，由于文化背景差异带来的不便，转而使用国内余凯成、张德、郑绍廉等先生主编的版本，受益良多，但随着时间的推移，又开始感到欠缺和不便。这主要是因为国外版和目前国内出版的人力资源管理著作和教材，基本上是按照系统的人力资源管理知识体系来构架的，突出的是人力资源管理系统知识，隐含的定位是职业的人力资源部经理或总监。这种定位适用性十分有限，因为经济管理类本科生、研究生和 MBA 学员大多定位为职业经理人或企业的运营经理（operating managers），他们需要学习的人力资源管理知识主要侧重的是从决策角度、组织层面出发的相关操作内容；对于人力资源管理专业的本科生和研究生，他们又不可能通过这一门人力资源管理课程掌握职业化要求所需的系统知识。本课程在他们的教学体系中只是一个概论和基础性内容，具体的各模块知识尚有其他相关课程予以支持。为此，我认为侧重组织和决策层面，以企业家、职业经理人和运营经理为主体定位来编著教材，不仅可适用我国各类管理者之需，也符合经济管理类本科生、研究生和 MBA 学员的要求，对于人力资源管理类专业学生，作为其入门的综合基础课程教材，该定位同样是恰当的。2004 年 3 月，我终于按照这个思路，结合自己数十家企业人力资源设计与开发项目实务成果，出版了一本尝试着尽量体现中国本土特色、强调实务操作性的教材，一年后该书就得修订再版。时过境迁，在自己使用该教材和教学过程中，原来曾颇为满意的书稿缺陷显得越来越多，离自己的预期和现实教学要求也越来越远。改弦易张，重新为本科生、研究生、MBA 和企业管理者编一本可用的教材，已成为我的一个心愿。

由于教学科研任务的繁忙，写书的事一直搁在心头，难以实施。感谢北京大学出版社和中国林业出版社，也感谢中南林业科技大学方勤敏教授邀请我来一起组织各兄弟院校人力资源管理的同行来编著这本教材，使我得以有机会结识一批新的朋友和同行，同时使搁置已久的心愿得以实现。团队协作本来就是人力资源管理的应有之义，协作与和谐的根本是心态、是真诚，我们十几个同行秉承真诚合作的宗旨，按照严格的分工和流程，在较短的时间内快速完成书稿的写作，成为高绩效团队合作的一次实务演练。教材的定位、写作大纲、合作模式和工作计划是由我和方勤敏教授初步拟订后，再和湖南商学院郭巧云教授、湖南师范大学李军副教授两位副主编研讨商定的。2007 年 3 月 10 日，我们在中南大学召开了全体编委会议，确定了写作详细大纲及计划分工和工作程序，随后整个书稿完全按照预定的计划和流程推进。初稿完成后，和副主编分头对书稿进行了仔细的审读，再通过会议形式对每一章提出了明确的主编修改意见，发还给各位作者进行修改；修改稿汇集后，主编们进行了第二次审阅，分头与作者交换了修改意见；最后，两位主编对全书进行

了统撰定稿。全书的写作分工如下:

- 第1章 颜爱民(中南大学),方勤敏(中南林业科技大学)
- 第2章 陈明淑(中南大学)
- 第3章 颜爱民(中南大学)
- 第4章 颜爱民(中南大学)
- 第5章 方勤敏(中南林业科技大学)
- 第6章 郭巧云(湖南商学院)
- 第7章 刘晓艳(中南林业科技大学)
- 第8章 刘卫东(中南林业科技大学)
- 第9章 彭文辉(中南大学)
- 第10章 帅建华(湘潭大学)
- 第11章 颜爱民(中南大学),范文峰(湖南工学院),张卫枚(湖南城市学院)
- 第12章 李军(湖南师范大学)
- 第13章 方勤敏(中南林业科技大学)
- 第14章 李军(湖南师范大学)
- 第15章 郭巧云(湖南商学院)
- 第16章 颜爱民(中南大学)

在编著过程中,我们成立了专门的秘书工作组,由中南大学商学院研究生程园园、刘媛、王璠、陈思和中南林业科技大学商学院研究生侯锋、王金龙、饶蓝、谢莉八位同学组成。程园园、王金龙同学任秘书组正副组长,秘书组承担了所有的文稿整理、校订和大量的联络协调工作,他们还协助导师直接参与了有关章节的资料准备、初稿写作和文稿审读工作,体现了专业、敬业和职业化的良好素质。本书写作过程中得到了中南大学商学院的大力支持,得到了北京大学出版社和中国林业出版社编辑的指导和帮助,在此表示衷心感谢。

编著好教材是教师的基本职责,写作是一门“遗憾的艺术”,尽管我们希望能努力用心完成我们的职责,但遗憾总是在所难免,期望各位同仁朋友和广大读者能不吝赐教,以便我们在本书的修订过程中弥补些许“遗憾”,有所进益。

颜爱民

2007年6月2日于长沙岳麓之麓

第2版前言

本书自2007年8月出版以来,被国内数十所高校选定为人力资源管理专业本科生专业课教材,也有部分重点高校将其定为经济管理类研究生、MBA和EMBA指定教学参考书。这使本书快速进入国内众多同行专家和同学们关注和审核的流程,同时本书也有幸得到国内同行的支持鼓励和批评指正。有些高校同行专门给我发电子邮件探讨本书在教学过程中的使用心得,提出改进意见。使用本书的高校越来越多,赞美和鼓励不少,因此,源于信任的责任和压力也越大。我们从本书一出版就开始收集来自教学一线的教师和同学们的各种反馈意见,汇合起来主要体现为:篇幅过大、内容太多、理论偏深、操作性案例尚待加强、版式不够美观、错别字和印刷错误等。感谢高校同行和同学们的关爱和信任。

本书第一次修订会议于2010年4月6日在中南大学召开,会议研究分析了原书的优势和存在的问题,确定了“教学导向、学术支持、团队协作、责任保障、本土特色”的修订原则,明确了写作范式和分工,制订了修订的工作流程和计划。我们经过了主编会议确定修订意见、作者自我修改、交叉审阅、副主编审改、主编审定5个环节,按照严格的控制流程完成了对本书每个章节的修订,其间总共召开了三次全体编委会议,两次主编、副主编会议和三次主编碰头商讨会,编委们致力于将原书稿的问题发掘得最多,将新书稿问题降到最少。

为了压缩篇幅、补充新的知识点、增加阅读材料、加强实用性案例,修订版对原稿进行了重要的删改,删除了原版的第14章“人力资源市场”,该部分内容及其他相关人力资源管理的经济研究问题可参阅本人拙著《人力资源管理经济分析》(北京大学出版社2010年3月版);删除了原版的第16章“人力资源生态系统初论”,该部分内容将在即将出版的《人力资源生态系统及其应用研究》专著中作更详细的阐述,敬请有兴趣的读者关注;修订版每章增加了阅读小材料,加强并更新了部分应用案例,增加了知识链接,修订了案例研讨题和复习思考题,对全书每个章节的知识内容都作了较大的更新,压缩了理论部分,强化了应用指导内容。

本次修订的作者队伍稍有调整,颜爱民、方勤敏担任主编,郭巧云、李军、陈明淑担任副主编。各章节的具体分工是:第1章由颜爱民、方勤敏撰写;颜爱民撰写了第3章、第11章并和胡宁合写了第4章;方勤敏撰写了第5章和第13章;郭巧云撰写了第6章和第14章;李军撰写了第12章;陈明淑撰写了第2章;刘晓艳撰写了第7章;刘卫东撰写了第8章;彭文辉撰写了第9章;帅建华撰写了第10章。全书各章节进行了交叉互审,三位副主编对有关章节进行了初审,两位主编最后审定了全部书稿。

修订版的秘书工作组长由我的硕士研究生廖明月担任,硕士研究生裴聪和博士研究生李歌,以及中南林业科技大学方勤敏教授的硕士研究生张宇峰作为秘书组成员,修订过程中大量的组织、文字校订和排版工作均由该四位同学完成,辛劳甚多。本书从初稿到修订版间隔时间不长,且修订的时间略显仓促,尽管本书全体作者力求将本教材修订得更加满足教学需求,更加适合于广大读者阅读,但问题和不足肯定还会存在,我们诚恳地希望各

界同仁及读者一如既往地关注和支持本教材的建设,不吝赐教,将使用过程中遇到的问题和改进的意见反馈给我们,以便我们在下次修订中能够及时改进。

颜爱民

2010年7月4日

于长沙岳麓山中南大学工作室

目 录

第一篇 人力资源管理原理篇

第1章 人力资源管理概述 3

导入案例 3

1.1 人力资源管理的渊源和演变 4

1.1.1 人力资源管理的渊源 4

1.1.2 人力资源管理的演变 过程 8

1.2 人力资源管理的特征及内涵 11

1.2.1 人力资源管理的特征 11

1.2.2 人力资源管理的定义与 内涵 14

1.2.3 人力资源管理层次性 15

1.3 人力资源管理研究的发展趋势 18

1.3.1 人力资源管理的职能层次 进一步提升 18

1.3.2 人力资源管理的范围进一 步拓展 18

1.3.3 从重视个人到重视团队与 组织 19

1.3.4 人力资源管理的信息化 20

1.3.5 重心向知识型员工管理 偏移 20

1.3.6 与其他学科的融合 21

1.4 中国人力资源管理主要特征与发展 趋势 21

1.5 本书框架体系、主要特色和应用 指南 27

1.5.1 本书框架体系 27

1.5.2 本书主要特色 29

1.5.3 本书应用指南 30

本章小结 31

习题 31

案例应用分析 31

参考文献 36

第2章 人力资源相关经济理论 38

导入案例 38

2.1 劳动经济学理论 39

2.1.1 劳动经济学的发展历程 39

2.1.2 劳动经济学的基本内容与 主要流派 39

2.1.3 劳动力供给与需求 41

2.1.4 工资理论 43

2.1.5 劳动经济学对人力资源管理 的贡献 45

2.2 人力资本理论 46

2.2.1 人力资本理论的产生和 发展 46

2.2.2 人力资本的内涵 50

2.2.3 人力资本产权特性 50

2.2.4 人力资本投资理论 52

2.2.5 人力资本理论对人力资源 管理的贡献 55

2.3 委托—代理理论 57

2.3.1 委托—代理理论的产生 57

2.3.2 委托—代理理论的基本 内容 58

2.3.3 委托—代理理论的拓展 59

2.3.4 委托—代理理论对人力 资源管理的贡献 62

本章小结 62

习题 63

案例应用分析 63

参考文献 65

第3章 组织与人力资源管理 67

导入案例 67

3.1 人性理论与人力资源管理 68

3.1.1 西方人性理论及其人力资 源管理思想 68

3.1.2 中国人性理论及其人力资 源管理思想 71

3.2 个体与人力资源管理 73

3.2.1 传记特征对人力资源管理 的影响 73

3.2.2 基本心理特征对人力资源 管理的影响 74

3.2.3 胜任力对人力资源管理的 影响	77
3.2.4 心理契约对人力资源管理 的影响	78
3.2.5 工作压力、工作满意度对人 力资源管理的影响	82
3.3 群体与人力资源管理	84
3.3.1 群体及群体行为特征	84
3.3.2 组织权利和政治对人力资 源管理的影响	85
3.3.3 团队和谐与效能	86
3.4 组织模式与人力资源管理	88
3.4.1 组织结构与人力资源 管理	88
3.4.2 组织变革与人力资源 管理	91
3.4.3 组织发展与人力资源 管理	93
本章小结	95
习题	95
案例应用分析	96
参考文献	100

第4章 文化与人力资源管理

导入案例	102
4.1 文化对人力资源管理的背景性 影响	103
4.1.1 文化的内涵与结构	103
4.1.2 文化的基本特征	105
4.1.3 超越市场与法律的影响 功能	107
4.2 中国传统文化对人力资源管理的 影响	109
4.2.1 中国传统文化蕴含的人力 资源管理思想	110
4.2.2 中国文化背景下的人力资源 管理特征	117
4.3 中国现代文化对人力资源管理的 影响	119
4.3.1 中国转型时期的文化与人 力资源管理特征	119
4.3.2 转型时期的人力资源管理 基本特征	122

4.3.3 知识经济文化变迁中的中国 人力资源管理新挑战	123
本章小结	127
习题	127
案例应用分析	128
参考文献	130

第二篇 人力资源管理实务篇

第5章 人力资源规划

导入案例	135
5.1 人力资源规划的战略作用	136
5.1.1 企业战略的含义	136
5.1.2 企业战略与人力资源规划的 关系	136
5.1.3 人力资源规划的战略 作用	137
5.2 人力资源规划概述	139
5.2.1 人力资源规划的含义	139
5.2.2 人力资源规划过程	143
5.3 人力资源需求预测	144
5.3.1 人力资源需求预测的 内容	144
5.3.2 人力资源需求的影响 因素	145
5.3.3 人力资源需求预测步骤	146
5.3.4 人力资源需求预测技术	146
5.4 人力资源供给预测	149
5.4.1 人力资源供给的影响 因素	149
5.4.2 人力资源供给的预测 步骤	151
5.4.3 人力资源供给的预测 技术	151
5.5 人力资源供需平衡	155
5.5.1 人力资源供需平衡分析	155
5.5.2 人力资源供需失衡调整	155
5.6 人力资源规划的编制	157
5.6.1 人力资源总体规划的 编制	158
5.6.2 人力资源具体业务规划的 编制	159

5.7 人力资源规划的控制与评估	164	6.4.3 工作设计的方法	201
5.7.1 人力资源规划的控制	164	本章小结	205
5.7.2 人力资源规划的评估	165	习题	205
5.8 人力资源管理信息系统	166	案例应用分析	205
5.8.1 人力资源管理信息系统的基本信息及性能要求	166	参考文献	207
5.8.2 人力资源管理信息系统的主要作用	167	第7章 员工招聘	208
5.8.3 人力资源管理信息系统的建立	168	导入案例	208
5.8.4 人力资源管理信息系统的实施与评估	169	7.1 员工招聘概述	209
本章小结	170	7.1.1 员工招聘的意义	209
习题	170	7.1.2 员工招聘的原则	210
案例应用分析	170	7.1.3 影响员工招聘的因素	211
参考文献	172	7.1.4 员工招聘程序	213
第6章 工作分析	174	7.2 员工招聘的主要操作环节	215
导入案例	174	7.2.1 员工招聘渠道的确定	215
6.1 工作分析概述	175	7.2.2 员工招聘计划的制订	223
6.1.1 工作分析的含义与内容	175	7.2.3 求职申请表的设计	225
6.1.2 工作分析的主要作用	176	7.2.4 招聘评估	227
6.1.3 工作分析相关概念	177	7.3 招聘注意事项	229
6.1.4 工作分析的流程	180	7.3.1 招聘的误区——经验壁垒	229
6.2 工作分析方法	181	7.3.2 聘用中的企业文化	230
6.2.1 观察法	181	7.3.3 战略性人才储备	231
6.2.2 访谈法	182	7.4 选拔录用	231
6.2.3 问卷调查法	184	7.4.1 选拔录用概述	231
6.2.4 关键事件法	186	7.4.2 选拔录用方法	234
6.2.5 行为事件访谈法	187	7.4.3 员工录用决策	241
6.2.6 主题专家会议法	188	本章小结	243
6.2.7 工作日志法	191	习题	243
6.2.8 主管人员分析法	191	案例应用分析	244
6.3 工作说明书	191	参考文献	245
6.3.1 工作说明书的含义及内容	192	第8章 绩效管理	247
6.3.2 工作说明书的编写要求	193	导入案例	247
6.3.3 工作说明书范例	194	8.1 绩效管理概述	248
6.4 工作设计	198	8.1.1 绩效及其特点	248
6.4.1 工作设计与工作分析的关系	198	8.1.2 绩效评价与绩效管理	250
6.4.2 工作设计的内容	200	8.1.3 绩效管理的目的	251
		8.1.4 绩效管理的功能	252
		8.1.5 绩效管理系统的有效性	253
		8.2 绩效管理的过程	254
		8.2.1 绩效计划制订	255

8.2.2	绩效实施与辅导	256
8.2.3	绩效分析与评价	257
8.2.4	绩效反馈与应用	257
8.3	绩效评价体系	261
8.3.1	绩效评价指标	262
8.3.2	绩效评价的标准	264
8.3.3	绩效评价的主体	266
8.3.4	绩效评价的周期	269
8.3.5	常用的绩效评价方法	269
8.3.6	战略性绩效评价方法	275
	本章小结	279
	习题	280
	案例应用分析	280
	参考文献	281

第9章 薪酬 283

	导入案例	283
9.1	薪酬概述	284
9.1.1	薪酬概念	284
9.1.2	薪酬的功能	287
9.1.3	影响薪酬水平的因素	288
9.1.4	常见的薪酬模式	290
9.1.5	薪酬管理	292
9.2	战略性薪酬	294
9.2.1	战略性薪酬管理的内涵	294
9.2.2	战略性薪酬管理模型	296
9.2.3	战略导向的薪酬管理体系的构建	297
9.3	薪酬设计	300
9.3.1	薪酬设计原则	300
9.3.2	市场薪酬调查	302
9.3.3	薪酬结构的确定	304
9.3.4	岗位工资设计	306
9.4	可变薪酬设计	315
9.4.1	销售提成	316
9.4.2	计件工资	317
9.4.3	年薪制	318
9.5	福利	320
9.5.1	福利的定义	321
9.5.2	福利的特点	321
9.5.3	福利的功能	322
9.5.4	福利的主要形式	322

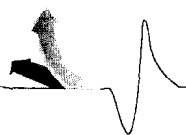
9.5.5	福利设计的原则	326
9.5.6	企业福利制度弹性化	326
	本章小结	328
	习题	329
	案例应用分析	329
	参考文献	331

第10章 人力资源开发与培训 333

	导入案例	333
10.1	人力资源开发	334
10.1.1	人力资源开发的含义及特征	334
10.1.2	人力资源开发的内容	335
10.1.3	人力资源开发系统	336
10.1.4	员工职业生涯规划	339
10.2	人力资源培训	345
10.2.1	人力资源培训概述	346
10.2.2	人力资源培训需求分析	349
10.2.3	人力资源培训组织	352
10.2.4	人力资源培训评估	357
	本章小结	359
	习题	360
	案例应用分析	360
	参考文献	361

第11章 激励 362

	导入案例	362
11.1	激励概述	363
11.1.1	激励的内涵	363
11.1.2	激励的类型	364
11.1.3	激励的作用	365
11.1.4	激励的机理	366
11.2	激励理论	368
11.2.1	内容型激励理论	368
11.2.2	过程型激励理论	371
11.2.3	行为改造型理论	373
11.2.4	综合激励理论	375
11.3	激励体系	377
11.3.1	激励体系的构成要素	377



11.3.2 分层次的员工激励 体系	377
11.3.3 激励体系设计原则和 流程	381
11.4 股权激励	386
11.4.1 股权激励的渊源	386
11.4.2 股票期权的类型	387
11.4.3 股权激励机制设计	388
11.5 激励压力—动力机制	390
11.5.1 激励压力机制	390
11.5.2 激励动力机制	390
11.5.3 激励压力—动力机制 设计	393
本章小结	395
习题	396
案例应用分析	396
参考文献	402
第 12 章 劳动关系	404
导入案例	404
12.1 劳动关系概述	405
12.1.1 劳动关系的含义	405
12.1.2 劳动关系的构成 要素	405
12.1.3 劳动关系的表现 形式	407
12.1.4 劳动关系的类型	410
12.2 西方劳动关系相关理论	413
12.2.1 当代劳动关系管理理论 ——各学派观点	413
12.2.2 西方劳动关系调整 机制	416
12.3 劳动关系调整	418
12.3.1 法律调整	418
12.3.2 劳动合同管理	419
12.3.3 三方协调	423
12.3.4 劳动争议处理制度	425
12.3.5 集体谈判	427
12.4 中国劳动关系发展趋势	430
12.4.1 新法背景下和谐劳动关 系的构建	430
12.4.2 金融危机下劳动关系的 调整	431

本章小结	432
习题	432
案例应用分析	432
参考文献	433

第三篇 人力资源管理动态篇

第 13 章 战略人力资源管理	437
导入案例	437
13.1 战略人力资源管理概述	438
13.1.1 战略人力资源管理理论 的产生与发展	438
13.1.2 战略人力资源管理的含 义与特征	440
13.2 企业战略与战略人力资源 管理	441
13.2.1 企业战略相关概念	441
13.2.2 以环境为基础的战略人 力资源管理	443
13.2.3 基于资源基础论的战略 人力资源管理	444
13.2.4 战略人力资源管理整合 分析模型	447
13.3 人力资源战略	448
13.3.1 人力资源战略概念	448
13.3.2 人力资源战略方法	449
13.3.3 人力资源战略模式的 演进	453
13.3.4 人力资源战略驱动模式 的相关问题	455
13.4 战略人力资源管理思想的 应用	456
13.4.1 人力资源管理外包与战略 人力资源管理	456
13.4.2 企业并购与战略人力资 源管理	459
13.4.3 人力资源能力与战略人力 资源管理	461
本章小结	463
习题	464
案例应用分析	464
参考文献	466

第 14 章 国际人力资源管理	468	14.4 国际人力资源绩效考核	483
导入案例	468	14.4.1 国际人力资源绩效考核	
14.1 国际人力资源管理概述	469	的特点	483
14.1.1 国际人力资源管理的		14.4.2 外派人员的绩效	
含义与特点	469	考核	485
14.1.2 人力资源管理模式的国际		14.4.3 东道国员工的绩效	
比较与选择	471	考核	486
14.2 国际人力资源选聘	474	14.5 国际人力资源薪酬与激励	486
14.2.1 国际人力资源选聘的		14.5.1 国际人力资源薪酬与激励	
标准	474	的特点	486
14.2.2 国际人力资源选聘的		14.5.2 外派人员的薪酬与	
实施	476	激励	488
14.3 国际人力资源培训与开发	479	14.5.3 东道国员工和第三国员工	
14.3.1 国际人力资源培训与开发		的薪酬待遇	490
的特点	479	本章小结	491
14.3.2 外派人员培训	482	习题	491
14.3.3 东道国员工培训	483	案例应用分析	491
		参考文献	494