

人力资源管理 实用教程

(第2版)

主 编 / 吴宝华

- ✓ 轻松掌握人力资源管理技巧
- ✓ 快乐营造职场环境身临其境
- ✓ 简单涉猎本土文化理论知识



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

人力资源管理 实用教程

(第2版)

主 编 吴宝华
副主编 刘洪银 李厚本 林霓裳
参 编 卢宏亮 李 沫
张二红 梁海慧



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书在内容上具有较强的系统性和实用性。作为财经管理专业基础课教材,本书对人力资源管理基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。同时,本书根据人力资源专业实践性和应用性强的特点,结合人力资源管理实践领域中的有效经验和全新实践,对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。各章后面都附有本章小结、综合练习、实际操作训练和案例分析,以帮助读者总结和进一步拓展知识与技能。

本书可作为相关管理专业本科、专科人力资源管理课程的教材,还可作为从事人力资源管理工作人员的自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理实用教程/吴宝华主编. —2版. —北京:北京大学出版社, 2012. 3

(21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-20281-4

I. ①人… II. ①吴… 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(2012)第026826号

书 名: 人力资源管理实用教程(第2版)

著作责任者: 吴宝华 主编

策 划 编 辑: 李 虎 王显超

责 任 编 辑: 葛 方

标 准 书 号: ISBN 978-7-301-20281-4/C·0741

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.cn>

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: 河北滦县鑫华书刊印刷厂

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 25印张 593千字

2007年9月第1版 2012年3月第2版 2012年3月第1次印刷

定 价: 45.00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)

韩传模

李全喜

王宗萍

颜爱民

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)

程春梅

邓德胜

范 徵

冯根尧

冯雷鸣

黄解宇

李柏生

李定珍

李相合

李小红

刘志超

沈爱华

王富华

吴宝华

张淑敏

赵邦宏

赵 宏

赵秀玲

法律顾问 杨士富

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工作。

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编写,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与实际的联系和应用性,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内容,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的大量实际案例,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。

序 一

人力资源是第一资源。我国是人力资源大国但还不是人力资源强国，人力资源数量多但质量相对不高，尤其在我国农村，低技能劳动力还大量存在。人力资源开发与管理将是国家“十二五”发展战略规划的核心内容之一。贯彻落实科学发展观，加快经济发展方式转变的原动力是科技进步与产业创新。技术的研发创新是科技人才智慧的结晶，科技成果转化与应用依赖于掌握技能的劳动力，科技人才与技能型劳动力培养皆源于人力资源开发与管理。

人力资源管理不仅具有很强的理论性，而且也有很强的实践性。作为以人为研究对象的科学，不仅直接和“以人为本”密切相关，而且与“全面、协调、可持续”发展有着广泛的联系。因此可以说，人力资源开发与管理是落实科学发展观的重要方面，科学发展观也必然成为研究人力资源开发与管理的理论指南。人力资源管理研究要紧密联系社会生产实践，将该领域中出现的新情况、新问题作为研究的课题，寻求相关理论依据，探索人的成长规律和成才规律，促进全社会人力资本达到一个更高水平。

从教育部颁布专业目录正式设立人力资源管理专业以来，各个高等院校纷纷开设人力资源管理专业，人力资源管理得到蓬勃发展。人力资源管理教学和研究从探索走向成熟，高校为企业和社会培养了大批高水平、高素质的人力资源管理专业型人才。但人力资源管理教学和研究仍滞后于经济社会发展的需要。尤其是当前大学生就业出现困难，人力资源管理教学和研究应该在马克思主义理论指导下，结合中国国情，在理论研究和学科建设上有突破、有创新，在研究方法和内容上也要适应社会主义市场经济的需要。在教学和研究实践中，人力资源管理应该注重培育学生的创新精神和创造意识，以创业实现个人发展。教学方法应采用“产教结合，校企合作”的人才培养模式，培养应用型人才；课程设计应该帮助学生制定个人职业生涯规划目标，引导学生正确认识自己，正确认识社会，尽快实现个人与职业、社会的匹配。

天津农学院是一所以农业教学科研为主的综合性院校。学校立足于“三农问题”，遵循教学和科研并重的原则，为社会培养高水平农业科技和经济管理人才。该校近年来人文社会科学教学和研究发展较快，已形成一支科研能力较强的研究团队，极大地促进了学校人文社会科学的教学和研究。

这本教材是按照高等学校经济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，由长期从事一线教学工作的教师编写的。教材第2版在第1版的基础上根据新时期人才培养目标做了大量修订，按照国家有关部门最近颁布的新规范、新标准，着眼于“应用型”教育，根据当前就业市场的需求，调整了课程内容及教学大纲，把知识、技能与能力培养融入课程教学。此次教材修编的特色体现在以下几个方面。

(1)内容上有所创新。编写时力争做到将最新的知识、最新教改成果写入教材。让学生学到最新的知识，掌握前沿理论，充分发挥理论指导实践的作用。

(2)注重融入人文知识。此次教材修订增加了理论的渊源、背景和发展历史，以拓展

知识面,培养学生的人文素养。

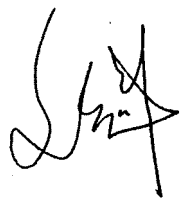
(3)知识体系实用有效。以学生就业所需的专业知识和操作技能为着眼点,在适度基础知识与理论体系覆盖下,着重讲解应用型人才培养所需的内容和关键点。

(4)理论讲解力求简单实用。理论讲解力求简单化,注重讲解理论的来源、出处、用处以及与其他理论的关联、区别等。

(5)强化案例式教学。在编写过程中有机融入最新的实例以及操作性较强的案例,并对案例进行有效的分析,开篇以“导入案例”导出本章的知识点,案例选择突出了时代性和趣味性。

(6)强化实际操作训练,每章讲解完后安排综合性练习题,习题的设计具有多样性、丰富性、启发性和趣味性的特点。

希望天津农学院广大教学和科研人员再接再厉,将人文社会科学研究推进到一个更高的水平,为社会培养更多高素质实用型人才!



于首都经济贸易大学

2011年10月

序 二

东南沿海地区依靠低成本优势发展加工制造业,在国际市场取得一定的竞争力。然而,金融危机后,工资成本上涨、人民币升值、产品附加值低、利润低使得这种依靠劳动力低成本支撑产业发展的传统发展模式遇到了挑战。传统制造业发展陷入“低成本陷阱”。若产业结构升级,则会对专业技术人才和技能人才形成旺盛需求,在前期储备不足的情况下,将会出现专业技术人才和技能人才短缺的现象。技术人才储备是人力资源开发的结果。经济发展的实践表明,一国人力资本存量越大,则经济创新和结构转换能力将越强。人力资源开发与管理是实现产业结构升级,实现经济转型与就业转型的必经之路。

国家“十二五”规划着眼于“农业现代化、工业化和城镇化”发展,京津冀都市圈发展既需要农业人才也需要非农业人才,既需要高端技术人才也需要高级管理人才,人才的培养和吸纳将是京津冀区域未来发展的不竭动力。作为中国经济第三增长极的天津滨海新区,其现代制造业发展同样需要大批高技能人才。科技研发和成果转化是科技创新的结果,既需要高科技人才资源支撑也需要技能型人力资源支持。经济社会发展对高素质人才的需求不断增加,但人才需求旺盛与高校毕业生就业难的矛盾却日益突出,人才培养与社会人才需求出现脱节。如何进行学科专业建设,如何根据市场经济发展需求来调整人才培养模式,已成为高校人才培养面临的现实问题。

人力资源管理是高等院校工商管理教育课程体系的专业核心课程,也是企业各级管理者必须接受的培训内容之一。人才既需要开发,也需要激励和利用。人力资源管理专业注重人力资源的综合开发、利用与管理。人力资源管理基于人性假设,通过满足人的不同层次需求,实现人的知识技能素质提高和人才的吸纳、配置和高效利用,提高人的劳动经济效率。近年来,越来越多的高校设立了人力资源管理专业,人力资源管理教学和研究也从学习国外理论和管理模式转向本土化管理理论研究和经验探索,人才培养模式也从理论教学型转向实践应用型。管理学既是门科学也是门艺术,人力资源管理研究也应该在实践中不断探索人性发展规律和人的管理技术,不断掌握基于人性的管理技巧。人力资源管理学科只有不断地从实践中汲取营养,才能实现学科的发展和演进。

天津农学院是一所以农业科学教学和研究为主的综合性大学,目前非农专业已占半壁江山,尤其人文、经济和管理等社会科学学科发展较快,已为天津市乃至全国培养了大批高素质经济管理人才。人力资源管理专业设立10年来,教学和研究取得了不凡的成就,社会影响力在逐渐增大。

该教材作者根据经济社会发展和人才培养的需要,在第1版的基础上增加了一些前沿理论和最新教改成果。教材编写以当前人才需求为导向,以学生就业所需的专业知识和操作技能为着眼点,突出“风格创新、内容创新、案例教学、突出应用”的特色,在适度基础知识与理论体系覆盖下,着重讲解应用型人才培养所需的内容和关键点,力争达到学生



毕业后即能就业、就业即能上岗操作的目的,提高学生的实践能力和就业能力。

愿该教材的出版和使用能够促进人力资源管理专业教学和研究的发展,为社会培养更多应用型管理人才。

于南开大学
2011年11月

第2版前言

人力资源管理基于人性假设,通过满足人的不同层次需求,实现人的知识技能素质提高和人才的吸纳、配置和高效利用,提高人的劳动经济效率。人的心理活动和行为及其认识受到环境变化影响,以人为管理对象的人力资源管理是一门实践性很强的学科。管理学既是科学也是艺术,人力资源管理研究也应该在实践中不断探索人性发展的规律和人的管理技术,不断掌握基于人性的管理技巧。近年来,人力资源管理得到不断发展,人力资源管理教学和研究从学习国外理论和管理模式转向本土化管理理论研究和经验探索,人才培养模式也从理论教学型转向实践应用型。人力资源管理教材也应该根据理论研究成果和教学实践探索不断更新,否则就会出现“刻舟求剑”现象。同时,本书第1版于2007年9月出版,在使用过程中,许多专家和学者提出了宝贵的意见。3年多来,企业人力资源管理实践中又积累了许多成功经验,特别是《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的施行,对人力资源管理中的调解劳动关系进行了更加详尽的规范。基于这些,我们对第1版《人力资源管理实用教程》进行修订,吸纳前沿理论、最新教改成果和专家学者的宝贵意见,编写了第2版。

第2版编写以学生就业所需的专业知识和操作技能为着眼点,突出“风格创新、内容创新、案例教学、突出应用”的特色,力争达到学生毕业后即能就业、就业即能上岗操作的目的,提高学生的实践能力和就业能力。本书在以下方面做了创新。

(1)补充前沿理论。编写时将一些最新的知识、最新教改成果写入教材,让学生学到最新的知识,掌握前沿理论,充分发挥理论指导实践的作用。

(2)注重理论渊源和发展。本书中增加了理论的渊源、背景和发展历史,以拓展知识面,培养学生的历史文化素养。

(3)重视知识应用。以学生就业所需的专业知识和操作技能为着眼点,每章后面安排综合性练习题,习题的设计具有实用性和启发性特点。

(4)强化案例式教学。本书中增加最新的实例、操作性较强的案例以及阅读材料,案例的选择突出了时代性和实践性特点。

本书由天津农学院吴宝华教授担任主编,负责拟定编写大纲,组织协调编写工作和教材定稿。天津农学院刘洪银、李厚本、林霓裳博士担任副主编,协助组织编写工作。吴宝华负责第1、2、4、5章和第10章的编写;南开大学卢宏亮负责第3章的编写;李厚本负责第6章和第8章的编写;林霓裳负责第7章的编写;内蒙古工业大学李沫和天津农学院张二红负责第9章的编写;河南财经大学梁海慧和张二红负责第11章的编写;刘洪银负责第12章和第13章的编写。林霓裳负责章后习题和教材内容格式的整理工作。

本书编写得到了首都经济贸易大学原校长、博士生导师文魁教授,南开大学滨海开发研究院常务副院长、博士生导师周立群教授的倾心支持,并亲自为本书写了序言,在此表示衷心感谢!本书修订自始至终都得到了北京大学出版社领导和各位编辑的大力支持,在此一并表示谢意!

本书在编写过程中,参考了有关书籍和资料,主要参考书目列于书后。此外,还参考了众多期刊、报纸和其他资料,因篇幅所限,没有一一列明,特向有关作者表示衷心的感谢!

“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”。人力资源管理教学研究任重道远,我们将在学术道路上不懈探索,为人才的培养添砖加瓦!鉴于水平和时间所限,书中难免存在纰漏和错误,恳请广大专家和读者批评指正。

编 者

2012 年 1 月

第 1 版前言

人力资源管理与实用是人力资源管理专业的专业基础课之一。近年来,随着中国经济的飞速发展和企业改革的不断深入,人力资源管理在企业管理中的重要性已经越来越得到人们的认同。因而,人力资源管理这一学科在中国也得到了蓬勃发展,各个高等院校纷纷开设人力资源管理专业。从教育部颁布专业目录正式设立人力资源管理专业至今,已经走过了近 20 个年头。在这 20 年间,高等学校本科专业培养目标从研究型开始向应用型转变。中国企业也逐渐走出模仿,从本土化思考和实践中积累了宝贵的经验,这些都需要人们总结和升华。为此,我们编写了《人力资源管理实用教程》。

本书力求体现如下特色:其一,按照中国师生的教学习惯和人力资源管理各职能间内在逻辑关系组织教材内容的编写;其二,在内容和案例的选取上,力求根据中国企业近年发展的实践和文化背景进行组织,使教学内容更具针对性和适用性;其三,根据本科生教育应用型培养目标要求,通过运用与所学理论相关联的本土案例,力求使理论与实践紧密结合,培养学生对理论的应用能力。

本书由天津农学院吴宝华教授任主编,天津农学院李厚本、张二红和黄淮学院李洁、内蒙古科技大学李建中任副主编。各章执笔人是:吴宝华编写第 1 章、第 2 章、第 5 章、第 6 章、第 9 章;李洁编写第 3 章;李建中编写第 4 章;张二红编写第 7 章、第 8 章;李厚本编写第 10 章、第 11 章、第 12 章。

本书在编写过程中博采众长,参考并吸收了大量已有的研究成果,主要参考书目已列于书后,特向有关作者深致谢忱。此外,本书还参考了众多期刊、报纸和其他资料,因篇幅所限,没有一一列明,在此一并表示感谢!在本书编写过程中,我们始终得到了北京大学出版社和中国林业出版社领导和各位编辑的大力支持,在此一并表示感谢!

由于作者的能力和知识水平有限,加之时间仓促,书中缺点和错误在所难免,期待各位专家、读者批评指正。

编 者

2007 年 6 月

目 录

第 1 章 人力资源管理概述	1
1.1 人力资源的概念与特征	2
1.1.1 人力资源的基本概念	2
1.1.2 人力资源的特征	7
1.2 人力资源管理及其基本功能	9
1.2.1 人力资源管理的含义	9
1.2.2 人力资源管理的特点与原则	11
1.2.3 人力资源管理的基本功能与职能	16
1.3 人力资源管理的发展历程	18
1.3.1 经验管理阶段	18
1.3.2 科学管理阶段	18
1.3.3 工业心理学阶段	19
1.3.4 人际关系管理阶段	19
1.3.5 人力资源管理阶段	20
1.4 传统人事管理与现代人力资源管理	21
本章小结	22
综合练习	23
实际操作训练	24
案例分析	24
第 2 章 人力资源战略与规划	25
2.1 人力资源战略概述	26
2.1.1 战略与人力资源战略	26
2.1.2 人力资源战略与企业战略的关系	28
2.1.3 人力资源战略管理过程	29
2.2 人力资源规划概述	33
2.2.1 人力资源规划的概念及作用	33
2.2.2 人力资源战略与人力资源规划的区别与联系	34
2.2.3 人力资源规划的内容	35
2.2.4 人力资源规划的基本程序	35
2.3 人力资源需求预测	38
2.3.1 人力资源需求的影响因素	38
2.3.2 人力资源需求预测的方法	40

2.4 人力资源供给预测	44
2.4.1 人力资源供给的影响因素	44
2.4.2 人力资源供给预测的方法	46
2.5 人力资源规划的编制	49
2.5.1 人力资源总体规划的编制	49
2.5.2 业务性人力资源规划	50
本章小结	51
综合练习	52
实际操作训练	53
案例分析	54
第 3 章 工作分析	56
3.1 工作分析概述	57
3.1.1 工作分析的含义	57
3.1.2 工作分析的作用和意义	58
3.2 工作分析的内容和程序	60
3.2.1 工作分析的内容	60
3.2.2 工作分析的程序	62
3.3 工作分析的方法	64
3.3.1 定性的方法	64
3.3.2 量化的方法	68
3.4 工作说明书的编写	74
3.4.1 工作说明书的内容	74
3.4.2 工作说明书编制的注意事项	76
3.4.3 工作说明书范例	76
本章小结	78
综合练习	78
实际操作训练	79
案例分析	80
第 4 章 员工招聘、选拔与录用	82
4.1 招聘概述	83
4.1.1 招聘的含义	83
4.1.2 招聘的作用	84
4.1.3 影响招聘活动的因素	85
4.2 招聘的程序	86
4.2.1 确定招聘需求	86
4.2.2 制订招聘计划	87

4.2.3 选择招聘来源	88	5.2.4 培训效果的评估	134
4.2.4 选择招聘渠道	89	5.3 培训开发的主要方法	135
4.2.5 回收应聘资料	89	5.3.1 演示法	135
4.2.6 评估招聘效果	89	5.3.2 专家传授法	136
4.3 招聘的方式与方法	90	5.3.3 团队建设法	141
4.3.1 内部招聘	90	本章小结	142
4.3.2 外部招聘	90	综合练习	142
4.3.3 内部招聘和外部招聘的 比较	93	实际操作训练	145
4.4 选拔录用	95	案例分析	146
4.4.1 选拔录用的含义	95	第6章 职业生涯管理	147
4.4.2 选拔录用的程序	95	6.1 职业生涯管理概述	148
4.5 选拔测试	100	6.1.1 职业生涯管理相关概念	148
4.5.1 知识测试	100	6.1.2 职业生涯管理的意义	150
4.5.2 智力测试	100	6.1.3 职业生涯的影响因素	151
4.5.3 能力测试	101	6.2 职业生涯管理的基本理论	154
4.5.4 人格和兴趣测试	101	6.2.1 职业选择理论	155
4.5.5 工作样本测试	105	6.2.2 职业发展理论	158
4.5.6 评价中心测试	105	6.3 个人职业生涯管理	160
4.6 面试	106	6.3.1 制订个人职业生涯规划 原则	160
4.6.1 面试的类型	106	6.3.2 个人职业生涯规划的内容及 步骤	161
4.6.2 面试的过程	108	6.3.3 个人职业生涯周期管理	164
4.6.3 面试的常见偏差及克服 方法	111	6.4 组织职业生涯管理	166
4.7 招聘评价	112	6.4.1 组织职业生涯管理的原则	167
4.7.1 招聘测评的信度和效度	112	6.4.2 组织职业生涯管理的方法和 措施	168
4.7.2 招聘评估的内容	113	本章小结	170
本章小结	115	综合练习	170
综合练习	115	实际操作训练	172
实际操作训练	117	案例分析	172
案例分析	118	第7章 员工激励	175
第5章 员工培训开发	120	7.1 员工激励概述	177
5.1 员工培训开发概述	121	7.1.1 员工激励的内涵	177
5.1.1 培训开发的含义	121	7.1.2 员工激励的基本原则	179
5.1.2 培训开发的作用	121	7.1.3 员工激励的作用	181
5.1.3 培训开发的原则	122	7.2 员工激励的理论基础	182
5.1.4 培训开发的分类	123	7.2.1 内容型激励理论	182
5.2 培训开发的程序	124	7.2.2 过程型激励理论	185
5.2.1 培训前的准备	124	7.2.3 行为改造型理论	189
5.2.2 培训的实施	130		
5.2.3 培训成果的转化	133		

7.3 员工激励的方法与技巧	192	9.4.4 失业保险	249
7.3.1 员工激励的方法	192	9.4.5 工伤保险	249
7.3.2 员工激励的技巧	193	9.4.6 生育保险	250
本章小结	194	本章小结	251
综合练习	194	综合练习	251
实际操作训练	196	实际操作训练	253
案例分析	196	案例分析	253
第8章 绩效管理 with 绩效考核	198	第10章 劳动关系管理	255
8.1 绩效与绩效管理	199	10.1 劳动关系概述	256
8.1.1 绩效的含义及特征	199	10.1.1 劳动关系的含义和性质	256
8.1.2 绩效管理的内容及意义	200	10.1.2 劳动关系管理的含义和意义	257
8.2 绩效管理的组织与实施	202	10.1.3 与劳动关系有关的法律法规	258
8.2.1 准备阶段	202	10.2 劳动合同管理	259
8.2.2 实施阶段	204	10.2.1 劳动合同的概念	259
8.2.3 反馈阶段	207	10.2.2 劳动合同的订立	261
8.2.4 运用阶段	208	10.2.3 劳动合同的履行	265
8.3 绩效考核	209	10.2.4 劳动合同的变更	266
8.3.1 绩效考核概述	209	10.2.5 劳动合同的解除	268
8.3.2 绩效考核的方法	211	10.2.6 劳动合同的终止	272
本章小结	219	10.2.7 无效劳动合同	274
综合练习	220	10.3 集体合同	275
实际操作训练	221	10.3.1 集体合同概述	275
案例分析	222	10.3.2 集体合同的管理	276
第9章 薪酬和福利管理	224	10.3.3 工会的职能和作用	278
9.1 薪酬概述	225	10.4 劳动争议管理	280
9.1.1 薪酬与薪酬管理的含义	225	10.4.1 劳动争议的概念	280
9.1.2 薪酬的功能	227	10.4.2 劳动争议的处理	280
9.1.3 影响薪酬水平的因素	228	10.4.3 劳动争议的预防	284
9.2 员工薪酬体系	230	本章小结	286
9.2.1 员工薪酬体系的内容	230	综合练习	286
9.2.2 目前典型的薪酬体系	230	实际操作训练	288
9.2.3 薪酬体系设计的原则	232	案例分析	289
9.2.4 薪酬体系的设计	233	第11章 人力资源信息化管理	290
9.3 员工福利	242	11.1 人力资源管理信息系统概述	292
9.3.1 福利的概念和作用	242	11.1.1 人力资源管理信息系统的含义	292
9.3.2 员工福利的内容	243	11.1.2 人力资源管理信息系统的作	293
9.3.3 弹性福利制	245		
9.4 社会保险	247		
9.4.1 社会保险的概念	247		
9.4.2 养老保险	247		
9.4.3 医疗保险	248		

11.2 人力资源管理信息系统的主要		12.3.3 事业单位公开招聘人员的	
内容	296	程序和内容	333
11.2.1 人力资源管理信息系统的		12.4 公共部门绩效考核与激励	336
结构	296	12.4.1 公共部门人力资源绩效	
11.2.2 人力资源管理信息系统		考核	336
中的应用程序	297	12.4.2 公共部门人力资源绩效	
11.2.3 典型 HRMIS 产品的模块		评估方法	338
组成及其主要功能	299	12.4.3 过程理论在公共部门人力	
11.3 信息化人力资源管理	304	资源激励中的应用	339
11.3.1 信息化人力资源管理的		本章小结	342
含义	304	综合练习	343
11.3.2 信息化人力资源管理的		实际操作训练	344
内容	305	案例分析	345
11.3.3 信息化人力资源管理的			
优势	307	第 13 章 跨文化人力资源管理	347
11.3.4 几种主流的 e-HR 系统		13.1 企业文化及文化差异	348
介绍和评价	308	13.1.1 企业文化的概念	348
本章小结	311	13.1.2 文化差异及其主要	
综合练习	312	表现	349
实际操作训练	313	13.1.3 典型国家企业文化	
案例分析	313	比较	352
第 12 章 公共部门人力资源管理	319	13.2 跨文化人力资源管理	354
12.1 公共部门人力资源管理的内涵与		13.2.1 跨文化人力资源管理的	
原理	320	含义	354
12.1.1 公共部门人力资源管理的		13.2.2 跨文化人力资源管理中	
含义与特点	320	文化冲突的形式	354
12.1.2 公共部门人力资源管理的		13.2.3 跨文化冲突的协调	
目标	322	对策	356
12.1.3 公共部门人力资源管理的		13.3 跨国公司人力资源管理	358
基本原理	322	13.3.1 跨国公司人力资源管理的	
12.2 我国公共部门人力资源管理的		模式	358
发展与改革	324	13.3.2 跨国公司外派人员的	
12.2.1 公务员制度的缘起与		选拔	361
演变	324	13.3.3 跨国公司外派人员的	
12.2.2 我国事业单位人事制		培训	365
度的改革	328	13.3.4 跨国公司外派人员薪酬	
12.3 公共部门人力资源录用	329	福利管理	366
12.3.1 公共部门人力资源获取的		本章小结	370
价值与一般程序	329	综合练习	370
12.3.2 公务员录用的程序和相关		实际操作训练	371
规定	331	案例分析	372
		参考文献	374