

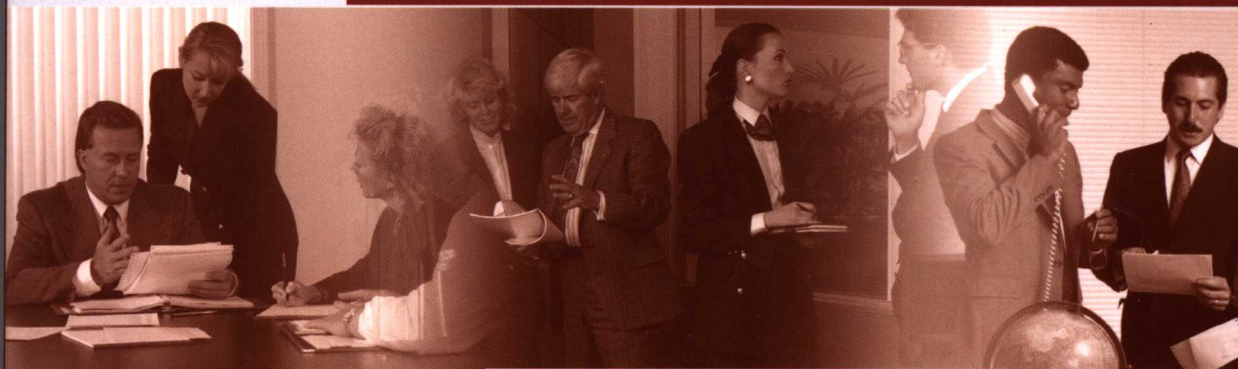


高职高专人力资源管理专业系列规划教材

GAOZHIGAOZHUANRENLI ZIYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

人力资源 管理基础

主编 刘崇林
主审 黎明



FUNDAMENTALS OF
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

内 容 简 介

全书以人力资源管理的内容和职能为主线,分别就人力资源管理基础概论、人力资源管理模式的比较、人力资源规划、工作分析、员工招聘与录用、人际沟通与冲突处理、绩效考评、员工培训、员工职业发展、员工激励、员工薪酬与福利、跨国公司的人力资源管理等进行了阐述。为便于读者消理解,每章均配有大量的案例,并且设置了各种不同类型的复习思考题。本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,既可作为相关专业的教辅书,也可供人力资源管理人员自学使用。

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。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理基础 / 刘崇林主编. —北京:电子工业出版社, 2006.6
(高职高专人力资源管理专业系列规划教材)
ISBN 7-121-02622-8

I. 人… II. 刘… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校:技术学校—教材 IV. F241
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 047794 号

责任编辑:常淑茶 陈 晶

印 刷:北京市天竺颖华印刷厂

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销:各地新华书店

开 本:787×980 1/16 印张:22.5 字数:440 千字

印 次:2006 年 6 月第 1 次印刷

定 价:32.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系电话:(010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

高职高专人力资源管理专业系列规划教材编委会

主 任 唐 静

常务副主任 顾英伟

副 主 任 杨 光 杨 明 王志鹏 秦 毅
顾承红 赵良海

编 委 刘崇林 马 军 满海红 戴环宇
武丕才 张 强 田继恒

编 审 戴卫东 黎 明

出版说明

作为现代高等教育的重要组成部分,高职高专教育可说是与经济建设、劳动就业联系最紧密、最直接的。它承担着为高新技术转化、传统产业升级提供智力支持的重任,承担着提高劳动者的就业能力和创业能力、促进劳动就业的责任。近年来,我国高职高专教育有了很大的发展,为生产、管理、服务第一线培养了大批技术型、应用型专门人才,为我国经济发展和社会进步起到了重要的推动作用。

高职高专教育以培养高技能人才作为教学目标。因此,与普通本科教育相比,有自己鲜明的特点:①理论知识以“必需、够用”为度;②以市场需求为目标,以培养实际操作能力为核心;③实践教学在教学计划中占较大比重,注重学生职业能力的培养,实现“零距离上岗”,即学生毕业进入企业后,不再需要专门的上岗培训,直接就可以上岗,从而实现人才培养与上岗就业的零距离。

为了真正实现高职高专教育与上岗就业零距离的目标,许多高职高专院校正在进行逐步的教学改革,改革方案里提出要适当规模地控制基础理论课程教学的深度与广度,加强校内模拟实训室和校外实习基地建设,强化技能培训,熟悉岗位要求,增强学生择业就业能力,增加学生的就业机会。

教学改革,教材先行。为了推动我国高职高专教育教学改革向“以培养职业能力为中心,理论和实践并重”的方向发展,在教育部的指导下,电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究与教材出版编委会”(以下简称“教学研究与教材出版编委会”),旨在研究高职高专教学目标、教学规律,以及与教学改革配套的教材建设,规划教材出版工作。教学研究与教材出版编委会的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院,而教材的编者和审定者则均来自从事高职高专和成人高等教育教学与研究工作第一线的优秀教师和专家。

教学研究与教材出版编委会根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神,以及上岗就业零距离的教学目标,规划了这套“零距离上岗·高职高专系列规划教材”,力求反映高职高专课程和教学内容体系改革方向,按照突出应用性、实践性的原则重组系列教材结构;力求教材能够反映当前教学的新内容,突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以必需、



够用为度,强调应用知识点的教学,在专业课程教材的内容设计上加强针对性和实用性;教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法,以利于学生综合素质的形成和科学思维方式、创新能力的培养,同时注重实训和实习环节,以提高学生的操作技能及与实际岗位的对接。规划教材覆盖了人力资源管理、财务会计、国际经济与贸易(国际商务)、物流管理、市场营销、金融保险、工程造价、商务英语等专业的基础课程和专业主干课程。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写,在此基础上,这些教材在形式上加以创新,加入一些实际案例以及延伸阅读等内容,方便学生课下学习,拓宽知识面;同时,将主要的专业核心课程设计成教材和模拟实训二合一教学包;此外,电子工业出版社华信教育资源网上还提供教学课件以及习题答案免费下载等增值服务。上述规划教材适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用,计划在“十一五”期间陆续推出。

编写高职高专教材是一个新课题,希望全国高职高专和成人高等教育院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议,并及时反馈给我们,以便我们对已出版的教材不断修订、完善,与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路,不断提高教材质量,完善教材体系,为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量的教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

总 序

市场经济最基本的规则是公平竞争,优胜劣汰,实现资源在全社会的最优配置。众所周知,在所有资源中,人力资源是最重要和最特殊的。它是唯一具有创造力的资源,决定着市场经济的一切资源配置。因此,对于任何一个组织来说,人力资源规划、招聘、配置、开发、研究和管理都是极为重要的。如何对人力资源进行合理配置、准确评估、适当激励,充分发挥人的主观能动性,已成为当今管理学研究的重要课题。

高职高专是我国高等教育和职业教育的重要组成部分,是培养职业化技能型人才的摇篮。随着我国经济体制改革的深化和市场经济的迅猛发展,社会对高职高专人才的需求越来越旺,各行各业需要高素质的劳动者,呼唤高质量的职业教育。当前我国生产服务第一线技能型人才,特别是高技能人才严重不足。据国家有关部门统计,全国城镇从业人口中技能型劳动者仅占 32.9%。劳动者技术等级偏低,技师和高级技师仅占 4%。从世界各国工业化进程来看,工业化中期对技能型劳动者有着巨大的需求,是职业教育发展的黄金时期,许多国家都把发展职业教育作为推进工业化的重要举措。在经济全球化日益发展的今天,许多工业化国家依然把发展职业教育作为提高综合国力和竞争力的重要途径。

强化高职高专院校学生实践能力和职业技能的培养,要以提高学生的技能水平为核心,深化教育教学改革,加强实践环节教学,使学生适应职业岗位的要求。教材是体现教学内容和教学要求的知识载体,是进行教学的基本工具,是提高教学质量的重要保证,是培养人才必不可少的基础和前提。为此,我们在进行广泛深入的调查研究的基础上,从当前高职高专教学实际需要出发,充分考虑劳动就业与市场需求,同时又与国家职业资格证书考试相衔接,规划了这套教材,包括以下 9 本:《人力资源管理基础》、《人力资源规划》、《员工薪酬福利管理》、《劳动关系管理》、《人员素质与能力测评》、《绩效考评》、《人员招聘与配置》、《人力资源培训与开发》及《人力资源管理实用文案》。本套教材是高职高专学生走向社会,实现零距离上岗不可多得的教科书,同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书,还可供社会各界从事人力资源管理工作的有关人员参考阅读。

本套教材特色如下:

一是充分反映了当代人力资源理论研究与实践应用的最新成果,融汇了国家最



新颁布的相关政策和法律法规,在内容和体系上切合高职高专教学实际,系列完整,能够满足教学急需。

二是改变了过去重理论轻实践、重学历少技能的弊端,将学历教育和岗前技能训练有机结合,将职业专业化培训与定向培养有机结合。

三是在保证必要的专业理论知识的基础上,突出了案例教学,强调了学生分析问题、解决问题能力的培养,实用性、操作性较强。

在编写过程中,编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果,同时也参阅了大量相关书籍和资料,在此谨向原作者表示深深的谢意!

由于编者水平有限,加之时间仓促,本书疏漏之处在所难免,恳请专家、同行和广大读者批评指正。

唐静

高职高专人力资源管理专业
系列规划教材编委会主任

2006年1月

前 言

人力资源管理 (Human Resource Management, HRM) 是管理学中一个崭新和重要的领域, 是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用、科学管理的制度、程序、法令和方法的总和。本书所涉及的, 是微观的即企业和事业单位的人力资源管理, 而且主要针对企业的人力资源的管理。

在本书的编写过程中, 主要立足于讲述必要的基础理论知识, 同时考虑到原理性和实践性问题, 特别是为适应高职高专培养目标的需要, 因此突出了人力资源管理的技能与应用的内容, 采用了图示与表格及案例分析的方法。从体系结构上, 强调从接受逻辑的角度并结合人力资源管理的活动实践过程来安排章节, 以方便学生学以致用; 从内容上, 力求反映近年来人力资源管理理论与技术的新发展, 特别是一些较为成熟的新思想、新理念、新方法。根据教学的需要对学生应当掌握的重点、难点及一般理解的知识也各有侧重。总之, 本书注重理论与实践相结合、研究性与操作性并举, 具有时代性、创新性、科学性、实用性的特点。

本书由刘崇林 (辽宁大学) 任主编, 林世光 (河南工业职业技术学院)、贾涛 (重庆南方翻译学院) 任副主编。参编人员有: 张平浩 (河南工业职业技术学院)、杨俊峰 (河南工业职业技术学院)、褚阳 (河南工业职业技术学院)、程淑华 (河南工业职业技术学院)、赵启俊 (国电辽宁节能环保开发有限公司)。具体写作分工是: 刘崇林 (第 1 章、第 2 章、第 4 章、第 9 章、第 12 章)、林世光 (第 3 章)、贾涛 (第 10 章)、张平浩 (第 6 章)、杨俊峰 (第 11 章)、褚阳 (第 8 章)、程淑华 (第 5 章)、赵启俊 (第 7 章)。本书由黎明 (沈阳理工大学) 任主审。林世光、贾涛协助主编做了大量工作。同时感谢沈阳商业城 (集团) 的张阳帮助做了大量文字工作。

在全书的编写过程中, 我们拜读了国内外许多专家和学者的专著, 并借鉴了其中部分内容, 在此谨向他们表示深深的谢意!



人力资源管理是一门发展极快的学科，虽然我们竭力想为读者奉献最新的成果，可往往还会落后一步，这也鞭策我们继续在这个领域中去努力探索。同时，由于编者水平有限，加之时间仓促，书中难免会有错误和不妥之处，敬请专家和读者不吝指正。

编者

2006年1月

高职高专经管规划教材

人力资源管理专业系列规划教材

- 从高职高专教学实际出发,与国家职业资格证书考试衔接
- 融汇最新相关政策和法律法规,借鉴吸收国内外最新科研成果
- 内容体系切合高职高专教学实际,系列配套,能解决教学急需
- 学历教育与岗前技能训练结合,职业专业化培训与定向培养结合
- 突出案例分析,注重理论与实践结合,实用性、操作性较强

21 世纪高职高专规划教材·经济管理核心课程

- 以大量的应用型院校师生为目标读者,以培养应用型与实用型人才为目标,强调教材为读者对象、为培养目标服务
- 针对高职高专学生的接受能力、培养目标及由3年制向2年制过渡的趋势
- 在内容构建上,将学位教育与职业资格证书考试相结合,满足学生获得双证的需求
- 文、图、表有机结合,使教材具有很强的可读性,同时便于学生理解与记忆
- 配套 PPT 及习题解答可在电子工业出版社华信教学资源网查询下载网址:
www.hxedu.com.cn
- 第1版广受好评,曾多次重印,现已有部分修订升级,并不断充实系列

以上图书各大新华书店均有售,或按如下地址咨询:

北京万寿路173号信箱电子工业出版社世纪波公司(北京市万寿路南口金家村288号华信大厦)

邮编: 100036 电话: 010-88254199 E-mail: sjb@phei.com.cn

目 录

第1章 绪论	1
1.1 人力资源管理概述	1
1.1.1 人力资源的定义与特点	2
1.1.2 人力资源管理的含义	3
1.1.3 人力资源管理的作用	4
1.2 人力资源管理的发展历史	6
1.2.1 人力资源管理在西方的发展	6
1.2.2 人力资源管理在我国的发展	10
1.3 人力资源管理的变革	12
1.3.1 人力资源管理与传统人事管理的区别	12
1.3.2 人力资源管理的分工与技能要求	14
1.3.3 人力资源管理面临的新挑战	16
1.3.4 人力资源管理的对策	17
本章重点概念	21
复习思考题	21
调查研讨题	21
案例分析	21
第2章 人力资源管理模式的比较	24
2.1 美国的人力资源管理	24



2.1.1 美国的人力资源配置	26
2.1.2 美国企业的人力资源管理特点	31
2.2 日本的人力资源管理	35
2.2.1 日本的人力资源配置	36
2.2.2 日本企业的人力资源管理特点	41
2.2.3 美国和日本人力资源管理模式的比较	44
本章重点概念	47
复习思考题	47
调研讨论题	47
案例分析	47
第3章 人力资源规划	50
3.1 人力资源规划概述	50
3.1.1 人力资源规划的含义与作用	51
3.1.2 人力资源规划的内容与步骤	53
3.1.3 影响人力资源规划的因素	55
3.2 人力资源的预测和人力资源的平衡	57
3.2.1 人力资源预测的影响因素与特点	58
3.2.2 人力资源预测的方法	61
3.2.3 人力资源规划的平衡	66
3.2.4 人力资源信息系统	67
本章重点概念	68
复习思考题	69
调研讨论题	69
案例分析	69
第4章 工作分析	71
4.1 工作分析概述	71
4.1.1 工作分析的定义及其常用术语	72



4.1.2 工作分析在人力资源管理中的作用	73
4.1.3 工作分析的步骤	75
4.2 工作分析信息的收集与实施	79
4.2.1 工作分析信息的收集方法	80
4.2.2 工作分析的实施	88
4.3 工作描述与工作说明书的编写	89
4.3.1 工作描述与工作说明书的编写内容	91
4.3.2 工作描述与工作说明书的编写要求	92
4.3.3 工作描述与工作说明书范例	93
本章重点概念	95
复习思考题	95
调查研讨题	95
案例分析	95

第5章 员工招聘与录用

5.1 员工招聘	98
5.1.1 员工招聘的含义和原则	99
5.1.2 员工招聘的渠道	101
5.1.3 员工招聘的一般程序	104
5.1.4 员工招聘面试	106
5.2 员工录用	110
5.2.1 员工录用的一般程序	110
5.2.2 员工录用的基本模式	117
5.2.3 招聘录用评估	119
本章重点概念	120
复习思考题	120
调查研讨题	120
案例分析	120



第6章 人际沟通与冲突处理.....123

6.1 人际沟通.....	123
6.1.1 人际沟通的含义.....	124
6.1.2 人际沟通的要素和程序.....	124
6.1.3 人际沟通的种类和作用.....	127
6.1.4 人际沟通的渠道.....	130
6.2 组织内人际沟通.....	131
6.2.1 组织内的人际关系.....	132
6.2.2 组织内人际沟通的障碍.....	133
6.2.3 人际沟通的原则与措施.....	134
6.3 冲突处理.....	137
6.3.1 冲突的含义与作用.....	138
6.3.2 冲突的类型与产生的根源.....	139
6.3.3 冲突处理的方法.....	142
6.4 劳动关系管理.....	143
6.4.1 劳动合同.....	144
6.4.2 集体合同.....	149
6.4.3 劳动争议.....	154
本章重点概念.....	158
复习思考题.....	158
调查研讨题.....	159
案例分析.....	159

第7章 绩效考评.....162

7.1 绩效考评概述.....	162
7.1.1 绩效的含义.....	163
7.1.2 绩效考评的含义.....	165
7.1.3 绩效考评系统.....	167
7.2 绩效考评方法.....	170



7.2.1 绩效考评方法的分类	170
7.2.2 绩效考评的基本内容	171
7.2.3 确定考评方法应遵循的原则	172
7.2.4 工作行为评价方法和工作成果评价方法	172
7.3 绩效考评方案的设计与实施	181
7.3.1 绩效考评方案的设计要求	182
7.3.2 绩效考评方案的设计内容	183
7.3.3 绩效考评方案的实施	187
7.4 绩效考评结果的分析与反馈	189
7.4.1 绩效考评结果的分析	190
7.4.2 绩效考评结果的反馈	193
本章重点概念	196
复习思考题	196
调查研讨题	196
案例分析	196

第8章 员工培训

8.1 员工培训概述	199
8.1.1 员工培训的含义	200
8.1.2 员工培训的方法	203
8.1.3 员工培训的流程	205
8.2 员工培训的主要流程	206
8.2.1 员工培训需求分析	207
8.2.2 员工培训的实施	209
8.2.3 员工培训成果的转化	211
8.2.4 员工培训的评估与反馈	212
8.3 员工培训的评估与成本	213
8.3.1 员工培训的评估	213
8.3.2 员工培训的成本	215



本章重点概念	217
复习思考题	217
调查研讨题	218
案例分析	218
第9章 员工职业发展	220
9.1 员工职业发展概述	220
9.1.1 员工职业发展的含义	221
9.1.2 员工职业发展的阶段	222
9.2 员工职业生涯设计	225
9.2.1 员工职业生涯设计的角色	225
9.2.2 员工职业生涯设计的流程	226
9.3 员工职业发展管理	231
9.3.1 员工职业发展管理的含义	232
9.3.2 员工职业发展的道路	233
9.3.3 员工职业发展管理的流程	234
本章重点概念	239
复习思考题	239
调查研讨题	239
案例分析	239
第10章 员工激励	241
10.1 激励概述	241
10.1.1 激励的含义及其作用	242
10.1.2 激励过程的关键要素	244
10.2 激励理论	248
10.2.1 内容型激励理论	249
10.2.2 过程型激励理论	254
10.3 激励实践	260



10.3.1 激励的过程	261
10.3.2 激励的类型	264
10.3.3 激励方法的选择	268
本章重点概念	270
复习思考题	271
调查研讨题	271
案例分析	271
第 11 章 员工薪酬与福利	274
11.1 员工薪酬概述	274
11.1.1 薪酬的含义	275
11.1.2 员工薪酬系统及其影响因素	277
11.2 员工薪酬规划	280
11.2.1 员工薪酬规划的含义及其制定原则	282
11.2.2 员工薪酬规划的内容和步骤	285
11.2.3 员工薪酬规划的制定方法	292
11.3 企业核心人才的长期薪酬	298
11.3.1 企业核心人才与长期薪酬	299
11.3.2 股票期权计划	301
11.4 员工福利	307
11.4.1 员工福利的含义	307
11.4.2 员工福利的构成	308
11.4.3 员工福利管理	312
本章重点概念	314
复习思考题	314
调查研讨题	314
案例分析	314