



现代组织通用人力资源管理学精品教材

丛书主编◎李宝元

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN MODERN ORGANIZATIONS (the 2nd Edition)

现代人力资源管理学

(第2版)

李宝元
于 然 ◎ 著
李 静



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



现代组织通用人力资源管理学精品教材

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN MODERN ORGANIZATIONS (the 2nd Edition)

现代人力资源管理学

(第2版)

李宝元
于 然 著
李 静



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

现代人力资源管理学/李宝元, 于然, 李静著. —2版. —北京: 北京师范大学出版社, 2011.9

(现代组织通用人力资源管理学精品教材)

ISBN 978-7-303-13086-3

I. ①现… II. ①李…②于…③李… III. ①人力资源管理—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 149576 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

XIAN DAI REN LI ZI YUAN GUAN LI XUE

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京外文印刷厂

经销: 全国新华书店

开本: 184 mm × 260 mm

印张: 28.5

字数: 650 千字

版次: 2011 年 9 月第 1 版

印次: 2011 年 9 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

策划编辑: 马洪立 责任编辑: 马洪立 陈婧思

美术编辑: 毛佳 装帧设计: 毛佳

责任校对: 李茵 责任印制: 李 嘯

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

现代组织通用人力资源管理学精品教材

编辑委员会

学术指导委员会主任

赖德胜 北京师范大学经济与工商管理学院院长，教授、博士生导师

学术指导委员会专家成员(以姓氏音序排列)

陈全明 中南财经政法大学人力资源研究中心主任，教授、博士生导师
崔 勋 南开大学商学院副院长，人力资源管理系教授、博士生导师
董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授、博士生导师
李燕萍 武汉大学经济与管理学院常务副院长，教授、博士生导师
廖泉文 厦门大学管理学院教授、博士生导师
莫 荣 人力资源和社会保障部劳动科学研究所副所长，研究员、博士生导师
彭剑锋 中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授、博士生导师
石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院人力资源管理研究所教授、博士生导师
时 勘 中国科学院学部调查研究中心主任，教授、博士生导师
王通讯 中国人事科学研究院研究员，教授、博士生导师
杨百寅 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系主任，教授、博士生导师
杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授、博士生导师
姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授、博士生导师
姚裕群 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师
袁伦渠 国务院参事，北京交通大学经济管理学院教授、博士生导师
张一弛 北京大学光华管理学院组织管理系教授、博士生导师
赵曙明 南京大学商学院院长，教授、博士生导师

主 编

李宝元 北京师范大学人本发展与管理中心主任，教授、博士生导师

副主编

吴春波 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所教授、博士生导师
李永瑞 北京师范大学管理学院副院长，副教授、心理学博士
孔繁敏 北京大学光华管理学院企业文化研究所所长，美国明尼苏达大学 HR&IR 博士
张 琪 首都经济贸易大学教务处处长，劳动经济学院教授

编 委(按姓氏音序排列)

- 陈 燕 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、管理学博士
- 陈益民 南京林业大学经济管理学院副教授
- 葛玉良 北京师范大学经济与工商管理学院副书记, 副教授、博士生
- 侯荔江 西南财经大学公共管理学院人力资源管理系主任, 副教授、经济学博士
- 焦 豪 北京师范大学经济与工商管理学院讲师、管理学博士
- 李江予 北京师范大学经济与工商管理学院副教授、心理学博士
- 李 静 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系讲师、工学博士
- 李庆安 北京师范大学心理学院教授、博士生导师
- 李永瑞 北京师范大学管理学院副院长, 副教授、心理学博士
- 李欲晓 北京师范大学经济与工商管理学院副教授、管理学博士
- 刘 钢 东北师范大学商学院人力资源系主任, 讲师、管理学博士
- 刘 军 山东财经大学工商管理学院教授、经济学博士
- 刘平青 北京理工大学管理与经济学院组织与人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 刘燕华 西北民族大学管理学院院长、教授
- 牟芳华 山东财经大学公共管理学院副院长、教授
- 曲 庆 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授、管理学博士
- 宋国学 黑龙江大学经济与工商管理学院人力资源管理系主任、副教授、管理学博士
- 王长城 中南财经政法大学公共管理学院教授、博士生导师
- 王建民 北京师范大学管理学院教授、博士生导师
- 王文周 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系讲师、管理学博士
- 王 燕 重庆工商大学 MBA 教育中心副主任, 副教授、经济学博士
- 颜士梅 浙江大学管理学院企业管理系副教授、管理学博士
- 叶晓倩 武汉大学经济与管理学院工商管理系副教授、管理学博士
- 余恩海 华北电力大学经济与管理学院人力资源管理系主任, 副教授、管理学博士
- 于桂兰 吉林大学商学院人力资源管理系主任, 教授、经济学博士
- 于 然 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、教育学博士
- 袁庆宏 南开大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 张爱卿 中央财经大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 张平淡 北京师范大学经济与工商管理学院 MBA 中心主任, 副教授、管理学博士
- 张西超 北京师范大学心理学院副教授、心理学博士
- 张 跃 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、经济学博士
- Carolina Gruenschloss 北京师范大学经济与工商管理学院讲师、管理学博士

总序

“现代组织通用人力资源管理学精品教材”，是在国内著名人力资源管理专家组成的高端学术团队指导下，由北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系策划组织编写。

本丛书的基本宗旨和努力目标，简单地说，就是“**追国际前沿，接本土地气**”。我们要求编写者追踪现代人力资源管理领域前沿最新学术研究成果，把准各类组织人力资源管理实践脉搏和发展走势，能够将学术前沿成果与中外组织特别是本土实践紧密结合起来，以严格的学术规范、权威的专业水平、高端的技术水准进行“创造性转述”。

与人力资源管理领域其他系列教材相比，本丛书的主要特色可以归纳为三句话，即“**现代组织大口径，原理方法普适用，多元实践广贯通**”。所谓“现代组织”，并不局限于“现代企业组织”，还涵盖“现代政府组织”与“现代非营利组织”。因此，各教材编写者在内容安排上，要覆盖三类组织“大口径”，大致按照“基本原理”、“操作方法”和“多元实践”三个模块来构架，形成逻辑合理、层次清晰和内容完备的学科体系。同时，在读者定位上，也本着“普适用，广贯通”的原则，通过科学、合理、巧妙的篇章架构和导读指引，使每本教材在广泛适用高等院校人力资源管理专业本科、研究生，特别是 MBA、MPA 教学需要的同时，也能够作为企业界经理、政界公务员和事业单位管理人员的首选 HR 读本或参考书。

本丛书在**内容体例、版式设计和栏目安排**上，都“**颇多思量**”，甚至可以夸张地说，是“**独具匠心**”。我们要求各书编著者，在保持学术严肃性、研究科学性的同时，力求理论解说通俗易懂，文本具有可读性，并且在体例安排上，努力达到“现代前沿中有雅俗共赏的乡土气息，严肃认真中有图文并茂的活泼氛围”这样一种书香境界或视觉效果。

例如，在正文中穿插“著名学者小传”栏目，以增强读者对学术氛围的真切感应；在正文相关位置开辟“大师高论”、“经理亲历”、“典型案例”等专栏，提供一系列生动、丰富、有趣的背景资料，以深化读者对相关原理和方法的学习理解，或增强读者对相关问题复杂性的切实感受；在每章前后设置对应的教学单元，以帮助读者掌握学习方法、把握学习内容，使之学会“纲举目张”，并能在现实情境中“活学活用”。

这些辅助栏目与正文内容相互映衬、参照、呼应，可以使读者在学习一般原理方法时，具有“活灵活现”的实感意境。此外，本丛书严格按照学术规范，通过章末“注释”和书末“参考文献”，为读者提供尽量周全的学术线索指引，以及进一步研究提高的学术平台。

这里，我们要特别感谢丛书学术指导委员会及编委会成员，向来自北京大学、清华大学、浙江大学、南京大学、武汉大学、南开大学、厦门大学、吉林大学、黑龙江大学、北京理工大学、北京交通大学、上海交通大学、华北电力大学、中国人民大学、北京师范大学、东北师范大学、首都经济贸易大学、中央财经大学、中南财经政法大学、重庆工商大学、山东财经大学、南京林业大学和西北民族大学，以及中国人事科学研究院、人力资源和社会保障部劳动科学研究所等大学及科研院所的专家学者及作者们，深表谢忱！也感谢北京师范大学经济与工商管理学院领导及同事们在各方面给予我们的关怀、理解和帮助！同样，真诚感谢北京师范大学出版集团、北京师范大学出版社及高教分社领导的大力支持，特别是社会科学编辑部负责人、本丛书策划编辑马洪立先生和陈婧思女士的默契合作和辛苦劳作！

也恳请广大读者朋友们在阅读使用本丛书的过程中，随时反馈意见和建议，帮助我们将丛书朝着“顶端极品”境界，不断推进、再推进。邮箱地址：byli@163.com。

丛书主编

袁宝元

2011年仲夏于北京师范大学经济与工商管理学院

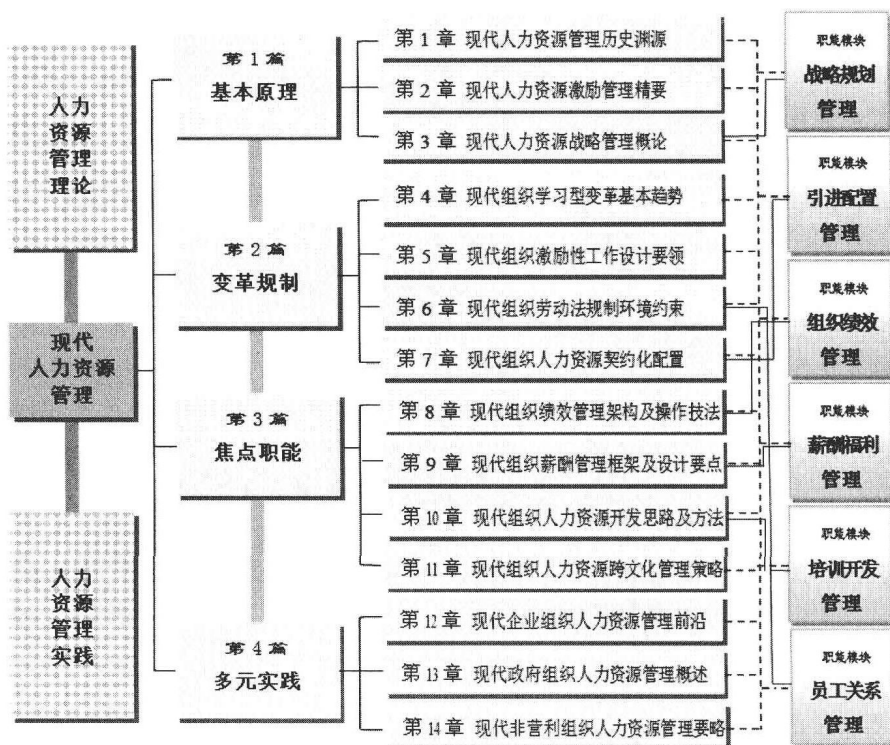
人力资源管理系

导 读

在“现代组织通用人力资源管理学精品教材”系列中,《现代组织人力资源管理学》与《现代组织行为学原理》一样,具有学科支柱性和概要通论性特点。本书是作者基于多年人力资源管理教学科研的直接经验,并广泛吸纳国内外人力资源管理领域前沿学术成果,追踪各类组织人力资源管理最新实践动态,在2007年版《人力资源管理学》基础上精心打磨的一部专业教科书。

◇ 篇章结构

本书紧紧围绕“以人为本,战略性激励”核心理念,在对HR领域既有成果进行“创造性转述”的基础上,构建了一套自有特色、逻辑严谨、内容完整的人力资源管理学科体系。全书以“战略性激励”为主线,分“基本原理”、“变革规制”、“焦点职能”和“多元实践”四篇,共十四章内容(见下图),全面系统、重点突出、切合实际、科学逻辑地展现了现代组织人力资源管理的精要内涵、经典思想、前沿成果和关键



操作技法。

第1篇 基本原理 分三章深刻阐释“以人为本，战略性激励”的现代组织人力资源管理核心理念和精髓思想。第1章，向历史纵深处追溯现代人力资源管理理论与实践的时代背景、演变脉络、发展现状及未来走势；第2章和第3章从横向宏观视角勾勒现代人力资源管理截面图，以“组织中的人”（人力资源）为核心，分别阐释“激励理论”精要，概述“战略管理”框架。通过本篇学习，读者可以在准确领会现代人力资源管理精要意义的基础上，对现代人力资源管理实践状况及发展趋势有一个宏观把握和概要了解。

第2篇 变革规制 分四章全面描述现代组织人力资源管理面临的时代背景、市场环境和法规约束，以及由此所带来的发展机遇、变革压力和战略性挑战。第4章与第5章，在全球视野下，概要描述现代学习型组织变革的基本趋势，以及为顺应此时代变革大趋势，现代组织激励性工作设计的基本方向和操作要领；第6章与第7章，将视线移回到中国本土来，客观审视转型期的中国体制改革，特别是劳动法规制环境，以及在这种环境约束下中国企事业单位人力资源契约化管理实践存在的特殊矛盾和问题。

第3篇 焦点职能 分四章重点介绍现代组织绩效与薪酬管理、现代组织人力资源开发的基本原理和方法，以及在全球化背景下现代组织跨文化整合管理的总体思路 and 应对策略。绩效与薪酬是组织激励的两个焦点，相应地，绩效管理 with 薪酬管理乃现代组织人力资源管理体系中两个最核心、最重要的职能模块，其基本战略框架和主要操作技法，我们分别放在第8章和第9章专门重点介绍。同时，人力资源开发与员工关系整合管理也是现代组织人力资源管理体系中两个重要的职能模块，前者的基本原理和方法我们放在第10章介绍，后者关于劳资关系的部分内容我们在第7章已有涉及，因此，在第11章着重在全球化背景下讨论组织跨文化整合管理策略。

第4篇 多元实践 分三章概要介绍现代工商企业组织、政府公共组织和非营利组织人力资源管理的特点、特殊问题及应特别关注的要点。现代组织人力资源管理起源于工商企业组织管理实践，前面描述的基本原理和方法虽然为各类组织所“通用”，但实践基础和背景与企业组织管理情景最接近，相互关联得最直接、最密切。因此，第12章在专述现代企业人力资源管理时没有全面涉及，而是主要结合中国企业改革与发展实践，特别聚焦于最为前沿的“股权激励”问题加以评价；而第13章和第14章，关于政府组织与非营利组织人力资源管理，则追溯到这两类组织不同于企业组织的特殊属性，并结合中国国情，重点提出其在人力资源管理方面应该遵循的基本规范，应该把握的基本方向和发展趋势，以及应该注意的特殊矛盾和问题。

全书共四篇、十四章内容，逻辑自洽地全面覆盖了现代组织人力资源管理的战略规划、引进配置、组织绩效、薪酬福利、培训开发与员工关系六大职能模块，并在“创造性转述”中特别注意基本原理、操作方法与多元实践的密切结合，以及学术规范与生动实践、历史逻辑与人事技艺、认真读书与快乐阅览的巧妙融合，努力为读者呈上一部货真价实的“精品教材”。

◇ 体例安排

首先，在版式设计上，我们努力做到独特新颖、图文并茂。

关于操作方法的描述,力争具体形象、直观精炼;有关理论解说,力求深入浅出、通俗易懂。在正文相关部分,我们特别穿插了“精选案例”、“经理亲历”、“操作方法”等专栏,以生动、丰富、有趣的背景资料,与主题内容相互映衬、参照和呼应,以便使读者在对基本原理方法学习掌握时,具有“活灵活现”的实感意境。

其次,在每章前后,我们都精心设计了教学栏目。

每章前,有“主旨内容提要”、“逻辑架构图示”、“学习目标要求”和“主题案例引导”四个栏目,使读者在每章学习前,能够对本章主旨内容、逻辑架构和教学目标有一个纲领性、轮廓性的了解,做到方向明确、主线清楚、心中有数。为了强化案例教学,使学生养成积极主动、在研究问题中学习的好习惯,我们在章前还特设了“主题案例引导”栏目,提供一个便于进一步搜索查阅背景资料、有纵深研究讨论空间的大型案例;但由于篇幅所限,案情无法展开,详细案例文本及视频材料,只能以“非卖品”和“内部资料”形式置于北京师范大学出版社网站,特别免费提供给读者。另外,在出版社网站上,我们也特别针对本科生、研究生及专业研究生(MBA、MPA)不同层次人才培养教学需要,制作了PPT教学课件,供师生各取所需。

每章后,相应设置了“重点查阅书目”、“媒体信息搜索”、“主题案例讨论”和“延伸思考练习”等栏目,以指引读者进一步扩展阅读书目、查阅网络信息资源,并在现实案例情境中提高研究分析问题的能力,能够举一反三、一通百通、活学活用。

此外,在章末及书末,我们还严格按照学术规范,通过“注释”和“参考文献”,为读者提供进一步研究提高的学术线索。

◇ 教学建议

在本书编写中,我们广纳中外管理界名家经典思想理念和精炼操作方法,力图为广大读者,特别是青年学生提供一部高水平的准经典教科书。它可作为高校管理类专业大学生和研究生的学习用书或参考书,也可作为实业或事业界人士,特别是人力资源管理人员自学读本或培训教本使用。

如果作为教科书使用,**本科层次**可以只讲授前三篇11章内容,要求学生以“三基本”(基本概念、基本理论、基本方法)为基础,重点学习第1篇基本原理部分,概略明了第2篇有关组织学习变革中的激励性工作设计要领,以及中国现行劳动法律规制约束下人力资源契约化管理基本规范,特别掌握组织绩效与薪酬管理框架及操作要点,熟悉人力资源开发基本原理和方法,了解组织文化建设特别是跨文化管理的基本策略。**研究生层次**,特别是MBA、MPA专业研究生,可以在此基础上,进一步加大案例教学力度,紧密结合实际广泛开展研究型教学,强化HR专业操作技能训练,有针对性地选择重点教学内容,例如,MBA可选择第6、7、8、9、12章为重点教学内容,MPA可选择第4、5、10、11、13、14章为重点教学内容,等等。如果将此书用作“人力资源管理”专业教学,作为《人力资源管理导论》课程的教科书使用,由于有HR职能模块分化的单设专业课程,故建议在教学中应注意淡化有关职能模块内容特别是实操部分的讲述,选择第1篇、第2篇为重点,同时概略介绍第3篇、第4篇基本原理和方法。对于非专业的本科、研究生教学,可以“依托实践背景,内容全面覆盖,原理方法兼顾”为原则,根据教学对象及其具体情况,自由选择、弹性安排教学内容。

如果将此书作为**自学读本、主要参考书和工具书**使用，读者只要淡化其“教科书”版式格调影响，根据自身情况和特殊需要，可以随意选择阅读内容，希望能够达到“无拘无束，各取所需；自由方便，快乐索取”的境界。

◇ **特别致谢**

需特别说明的是，本书“创造性转述”了中外人力资源开发与管理领域大量优秀学术文献和研究成果。对于所引述的作品，我们都严格按照学术规范加了章末注释，并在书末“参考文献”中列出；其文献被我们转载引述的作者，见书后烦请与出版社方面联系，以便支付适当报酬。在此，我们对所引述的文献作者谨表诚挚谢意！

在本书编写过程中，我们得到了业界及学界很多专家学者的支持和指导，特别是北京师范大学经济与工商管理学院领导及同事的关怀、指点和帮助，我们特别致以谢忱！郑杰、蒯鹏州和华向东帮助我们搜集整理了部分学术文献，郑杰、铁鑫鑫、孙阳和王欢同学承担了每章主题案例视频剪辑工作，以及部分案例材料的搜集整理工作，罗东东帮助我们整理编排了参考文献，在此也一并向他们表示感谢！

最后，欢迎广大读者朋友们反馈批评意见！邮箱地址：byli@163.com。

目 录

第 1 篇

基 本 原 理

第 1 章

现代人力资源管理历史渊源/3

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑架构图示
- ☐ 学习目标要求
- ☐ 主题案例引导

1.1 工业化、劳资冲突与泰勒科学管理中的人/5

- 1.1-1 泰勒时代/5
- 1.1-2 “科学管理”原理/6
- 1.1-3 “科学的偏见”/8

1.2 工业民主化、霍桑实验与人事管理学派/9

- 1.2-1 工业民主化/10
- 1.2-2 “霍桑实验”/10
- 1.2-3 人事管理学派/11

1.3 组织激励、战略性挑战与现代人力资源管理/12

- 1.3-1 激励理论经典/12
- 1.3-2 战略管理学术源流/13
- 1.3-3 HRM 时代来临/14

1.4 现代人力资源管理：精要、前沿及应用/15

1.4-1 “战略性激励”/15

1.4-2 最新前沿走势/17

1.4-3 本土化应用/19

本章专栏

专栏 1-1：经典文献 泰勒与斯密特的对话/7

专栏 1-2：管理趣闻 论“打”更便宜/9

专栏 1-3：业界盛事 大中华地区“HR 奥斯卡”/20

■ 重点参读书目

■ 网媒信息搜索

■ 主题案例讨论

■ 延伸思考练习

第 2 章

现代人力资源激励管理精要/27

□ 主旨内容提要

□ 逻辑架构图示

□ 学习目标要求

□ 主题案例引导

2.1 以人为本：HRM 的核心理念和理想境界/29

2.1-1 基本概念释义/29

2.1-2 人本理念的提升/31

2.1-3 追求高境界/32

2.2 组织激励机理解析：一个矛盾，两个层面/33

2.2-1 激励基本矛盾/33

2.2-2 制度与管理激励/34

2.2-3 激励实践意义/35

2.3 人本管理实践：HR 职能定位、组织架构及职业状况/37

2.3-1 HR 职能定位/37

2.3-2 HR 组织架构设计/39

2.3-3 HR 职业状况/41

本章专栏

专栏 2-1：相关文献 慎用“优惠政策”/36

专栏 2-2: 异域经验 美国 HR 从业者基本状况/41

- 重点参阅书目
- 网媒信息搜索
- 主题案例讨论
- 延伸思考练习

第 3 章

现代人力资源战略管理概论/47

- 主旨内容提要
- 逻辑架构图示
- 学习目标要求
- 主题案例引导

3.1 SHRM: 关于人力资源战略管理研究的前沿动态/49

- 3.1-1 理论线索/49
- 3.1-2 主要研究领域/50
- 3.1-3 简要评述/52

3.2 人力资源战略管理: 总体思路与框架体系/53

- 3.2-1 竞争战略优势/53
- 3.2-2 建立高绩效工作系统/55
- 3.2-3 满足利益相关群体需要/56
- 3.2-4 应对全球跨文化挑战/58
- 3.2-5 HR 战略管理框架/58

3.3 人力资源战略规划原理与方法/60

- 3.3-1 实质意义/60
- 3.3-2 规划基本程式/61
- 3.3-3 人力资源预测方法/63
- 3.3-4 滚动战略规划法/65

本章专栏

专栏 3-1: 相关文献 提升组织竞争优势的 16 种 HR 实践活动/54

专栏 3-2: 大师高论 德鲁克论战略规划/61

- 重点参阅书目
- 网媒信息搜索
- 主题案例讨论
- 延伸思考练习

第 2 篇

变革规制

第 4 章

现代组织学习型变革基本趋势/73

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑架构图示
- ☐ 学习目标要求
- ☐ 主题案例引导

4.1 组织结构：基本维度、影响因素及典型模式/75

- 4.1-1 组织结构维度/75
- 4.1-2 组织结构影响因素/77
- 4.1-3 组织结构模式/79

4.2 组织学习：基于赫斯特模型的理论通解/82

- 4.2-1 赫斯特模型/82
- 4.2-2 自发型组织学习/83
- 4.2-3 常规型组织学习/84
- 4.2-4 创新型组织学习/85
- 4.2-5 代表性理论/86

4.3 走向未来：现代组织学习型变革的基本趋势/88

- 4.3-1 目标愿景化/88
- 4.3-2 层级扁平网络化/89
- 4.3-3 运作虚拟化/90

本章专栏

专栏 4-1：成功典范 韦尔奇以价值驱动的创新型组织学习/85

- 重点参读书目
- 网媒信息搜索
- 主题案例讨论
- 延伸思考练习

第 5 章

现代组织激励性工作设计要领/94

□ 主旨内容提要

□ 逻辑架构图示

□ 学习目标要求

□ 主题案例引导

5.1 工作设计理念：从外在保健到内在激励/96

5.1-1 劳动创造了人/96

5.1-2 工作权与人权/99

5.1-3 赫氏激励论/102

5.2 工作内容设计：从专业化到丰富化/105

5.2-1 专业化工作分析/105

5.2-2 人被物异化的悲剧/107

5.2-3 工作丰富化设计/108

5.2-4 工作并快乐着/110

5.3 工作单元设计：从部门群体到团队建设/112

5.3-1 工作团队化/112

5.3-2 工作团队特征及类型/113

5.3-3 工作团队构成要素/115

5.3-4 工作团队建设/116

5.3-5 塑造团队精神/122

本章专栏

专栏 5-1：相关时评 大学生作为“普通劳动者”何以就成了问题/96

专栏 5-2：经理亲历 出租车司机给我上 MBA 课/100

专栏 5-3：管理经典 福特装配线及其管理模式/107

专栏 5-4：经理亲历 微软中国公司管理团队建设纪实/119

■ 重点参读书目

■ 网媒信息搜索

■ 主题案例讨论

■ 延伸思考练习

第 6 章

现代组织劳动法规制环境约束/130

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑架构图示
- ☐ 学习目标要求
- ☐ 主题案例引导

6.1 现代组织中的劳动关系、劳资矛盾及劳工法规/132

- 6.1-1 劳动关系/132
- 6.1-2 劳资矛盾/133
- 6.1-3 劳工法规/135

6.2 国际劳工标准：历史起源、制度框架和主要内容/136

- 6.2-1 劳工立法国际化/136
- 6.2-2 国际劳工组织(ILO)/136
- 6.2-3 ILO 组织运作框架/137
- 6.2-4 ILO 公约及建议书/139
- 6.2-5 WTO 与劳工标准问题/141
- 6.2-6 ILS 法律效力/141

6.3 中国转型期的特殊体制及法规政策环境/142

- 6.3-1 政府职能转换/142
- 6.3-2 劳动法规基本框架/143
- 6.3-3 现行劳动市场管理体制/145
- 6.3-4 中国当代劳工问题/147
- 6.3-5 转型规制环境的特殊性/149

本章专栏

- 专栏 6-1：情景故事 钢铁大王卡内基时代的罢工浪潮和劳资冲突/133
- 专栏 6-2：相关链接 中国通过正式法律程序批准的国际劳工公约/140
- 专栏 6-3：相关链接 美国劳工法规及其借鉴意义/146

- 重点参阅书目
- 网媒信息搜索
- 主题案例讨论
- 延伸思考练习

第 7 章

现代组织人力资源契约化配置/152

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑架构图示
- ☐ 学习目标要求