

YIXUE RENWEN XILIE GUIHUA JIAOCAI



“十二五”医学人文系列规划教材

人力资源管理

RENLIZIYUAN GUANLI

主编 胡西厚



山东人民出版社

人力资源管理

主编 胡西厚

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/胡西厚主编. —济南:山东人民出版社, 2010. 10

ISBN 978-7-209-05537-6

I. ①人… II. ①胡… III. ①劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 206249 号

责任编辑:袁丽娟 王 晶

装帧设计:张 晋

人力资源管理

胡西厚 主编

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编:250001

网 址:<http://www.sd-book.com.cn>

发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东临沂新华印刷物流集团有限责任公司印装

规 格 16 开(169mm×239mm)

印 张 18

字 数 280 千字

版 次 2010 年 10 月第 1 版

印 次 2010 年 10 月第 1 次

ISBN 978-7-209-05537-6

定 价 30.00 元

如有印装质量问题,请与印刷单位联系调换。电话:(0539)2925659

编委会成员名单

主 编 胡西厚

副主编 李华业 郭学静

编 者 (以姓氏笔画为序)

于永娟 王雪蝶 田颖莉 刘美成

李华业 张小伟 张翠萍 胡西厚

赵 岩 郭学静

在知识经济社会,知识是经济增长的内动力,人才是经济发展的决定性因素,人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素。一个国家或者组织要提高发展水平和核心竞争力,不仅要重视自然资源、资本资源的有效管理,更重要的是重视人力资源的管理。人力资源管理作为一门有关如何对人力资源进行开发、挖掘其潜力为组织和社会创造更多价值的科学,是组织管理理论和实践的一个重要组成部分,也是高等院校管理类专业课程体系中的一部分核心课程。

山东人民出版社将《人力资源管理》作为“山东省‘十二五’医学人文规划教材”之一,明确要求以科学发展观为指导,树立以人为本、教材为学生服务的理念,以提高学生的人文素质为目的,体现对创新能力与实践能力的培养,为促进学生知识、能力、素质的协调发展创造条件,编写出版高质量、具有学科专业特色的优秀教材。按照出版规划要求,在组织编写本书的过程中,从框架设计、内容结构到知识点的归纳和提炼,我们力求做到理论框架清晰,符合教学规律;术语表达规范,知识结构严谨;理论联系实际,反映学科进展。教材力求体现先进性、学术性、适用性。

本书运用理论与实际相结合的方法,吸取了古今中外人类在社会经济活动中所积累的人力资源管理理论与实践精华,强调人力资源管理的实践性、应用性和可操作性。全书在人力资源管理基础方面,重点介绍了人力资源和人力资源管理理论、人力资源战略管理,结合我国医药卫生事业发展的实际,对我国医药卫生领域的人力资源管理状况做了概述和展望。在人力资源职能和实务方面,重点介绍了人力资源规划、工作分析、人员招聘与测评、员工培训、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理和劳动关系管理。

为使本书更加切合实际、实用和学术化,我们每章都采用了这样的编写体例。1.学习目标:指明学习后需要了解的知识和内容;2.开篇案例:使用具有启发性的经典案例,引入本章主体知识,使学生具有比较直观的感性认识;3.章节内容:介绍人力资源管理的基本概念、基本原理和实务技能;4.小结:简洁地提炼本章知识要点;5.思考题:将重点和难点知识形成思考题目,引导学生理解和掌握;6.课外实践题:设计2~3个具有实践意义的开放性题目,指导学生有针对性地开展人力资源管理应用;7.案例分析题:设计反映各

行业组织所面对的人力资源管理特色、关注要点和问题的案例,供学生分析;8.书后附有中英文对照的关键术语以及重要的参考文献。

本书编写框架、编写内容和编写大纲由主编提出,经全体参编人员多次讨论、反复修改后确定。各章分工如下:第一章和第二章由滨州医学院胡西厚撰写;第三章由滨州医学院李华业撰写;第四章由新乡医学院刘美成撰写;第五章由济宁医学院于永娟和滨州医学院张小伟撰写;第六章由河北北方学院田颖莉撰写;第七章和第十章由泰山医学院郭学静撰写;第八章由潍坊医学院张翠萍撰写;第九章由滨州医学院王雪蝶和赵岩撰写。本书主编和两位副主编对各章节的结构安排和部分内容做了必要的调整、补充或删减,在参编人员相互修改和建议的基础上,最后由主编统稿完成。

本书的编写,得到了滨州医学院副院长李一鸣教授和山东人民出版社袁丽娟同志的大力支持,得到参编单位领导和同事的大力帮助,在此向他们表示衷心的感谢。同时,编者参考了国内外专家学者的许多著作和研究成果,并尽可能地列为参考文献,在此,特向这些著作和研究成果的作者表示谢意。

本书是“山东省‘十二五’医学人文规划教材”之一,适用于高等院校劳动与社会保障、公共事业管理、信息管理与信息系统、市场营销等管理类相关专业,也可供从事人力资源管理、教学科研管理人员以及有志于了解人力资源管理知识的人士学习与参考。

本书由多所院校的教师合作编写,尽管参加编写的教师具有多年的人力资源管理专业的教学和研究经验,也投入了极大的热情并付出了辛苦的劳动,但由于编写时间仓促和作者水平所限,书中难免会存在不足或不妥之处,恳请各位师生和同行专家以及广大读者批评指正。

胡西厚

2010年10月于烟台

第一章 人力资源和人力资源管理	(1)
第一节 人力资源概述	(2)
第二节 人力资源管理概述	(7)
第三节 人力资源管理的发展	(11)
第四节 卫生人力资源管理	(17)
第二章 人力资源战略管理	(26)
第一节 人力资源战略	(27)
第二节 人力资源战略与组织战略的匹配	(31)
第三节 人力资源战略管理的实施	(34)
第三章 人力资源规划	(43)
第一节 人力资源规划概述	(44)
第二节 人力资源供需预测的技术与方法	(48)
第三节 人力资源供需平衡与规划编制	(55)
第四章 工作分析和职位评价	(68)
第一节 工作分析概述	(69)
第二节 工作分析的基本方法	(74)
第三节 职位说明书的编写	(82)
第四节 职位评价	(86)
第五章 人员招聘与测评	(96)
第一节 人员招聘概述	(97)
第二节 人员招聘的渠道和方法	(101)
第三节 人员素质测评	(106)
第四节 人员素质测评的方法	(110)
第六章 员工培训	(123)
第一节 员工培训概述	(124)

第二节	培训需求分析	(127)
第三节	员工培训的实施管理	(131)
第四节	培训效果评估与成果转化	(137)
第七章	绩效管理	(147)
第一节	绩效管理概述	(148)
第二节	关键绩效指标和标准	(155)
第三节	绩效计划与实施	(164)
第四节	绩效考核体系	(169)
第五节	绩效反馈与考核结果应用	(182)
第八章	薪酬管理	(188)
第一节	薪酬管理概述	(189)
第二节	基本薪酬设计	(195)
第三节	激励薪酬	(205)
第四节	员工福利	(213)
第九章	职业生涯管理	(226)
第一节	职业生涯管理概述	(226)
第二节	职业生涯周期	(230)
第三节	员工职业生涯规划	(232)
第四节	组织职业生涯管理	(238)
第十章	劳动关系管理	(248)
第一节	劳动关系概述	(249)
第二节	劳动合同管理	(252)
第三节	集体合同	(264)
第四节	用人单位内部规章制度管理	(266)
第五节	劳动争议	(270)
关键术语(中英文对照)		(275)
参考文献		(278)

第一章

人力资源和人力资源管理

【学习目标】

1. 掌握人力资源的含义和特点；
2. 熟悉人力资源管理的含义和功能；
3. 掌握人力资源管理的工作任务及其相互之间的关系；
4. 熟悉传统的人事管理与人力资源管理的区别；
5. 熟悉人力资源管理的发展历程及其未来发展趋势；
6. 熟悉卫生人力资源管理。

【开篇案例】

美国西南航空公司——以人为本的组织文化

美国西南航空公司(South West Airlines)成立于1967年。该公司自1973年开始赢利之后从来没有亏损过。低成本性、高赢利性、高安全性、高准点率、高行李准确率、低客户投诉率等诸多优点集于这一家公司身上,该公司多次被美国交通部评为服务的“三冠王”、“五冠王”。西南航空公司成功的秘诀不在于任何特别的技术、装备、市场优势定位或计划上,而是归功于它以人为本的组织文化。

西南航空公司培育起了像对待顾客一样对待员工的文化,关注他们、对他们的要求作出积极的反应,并让他们尽可能多地参与决策。公司采用一种积极的、非正式的提案建议和各种各样的奖励手段(现金、商品、旅行凭证等)对员工所提出的新想法加以奖励。

在西南航空公司,管理层的首要工作是确保所有的员工都能得到很好的关照、尊重和爱。这是一个喜欢表扬员工的公司,到处可以看到奖状与奖品。这里实行弹性工作制。飞行部门准许乘务员根据自己的时间来调整航班的选择,也可以自己决定飞行小时和工作天数。一名乘务员可以一连数月都不参加飞行,也可以当月飞行150班。

西南航空有着充满吸引力的薪酬体系,设置了利润共享计划。公司提供职工优先认股权。90%的员工持有公司的股票,约占西南航空流通在外股

数的10%以上。员工能够充分地分享到公司成长的果实。

40多年来,西南航空公司始终坚持The No-Layoff Policy,即不解聘任何一名员工,也不让任何一名员工暂时下岗。员工的年流动率为7%,在行业内是最低的。

大多数航空公司拥有同样的飞机,并且他们都有着同样的库存管理模式,但是他们不具备同样的人力资本。这就是在其他公司都亏损时西南航空公司却赢利的根本原因。

随着知识经济时代的来临,人的因素越来越成为组织实现战略目标的关键因素。无论什么类型的组织,也不管组织的规模大小,组织中的人都将决定着组织的兴衰与成败!

第一节 人力资源概述

一、人力资源的含义

(一)人力资源的含义

人力资源(Human Resource)这一概念最早在康芒斯的著作中提到过,但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。我们现在所使用的人力资源的概念是彼得·德鲁克于1954年在其著作《管理实践》中首次正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事管理所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能得以开发和利用,并为组织带来可观的经济价值。

20世纪60年代以后,随着对人力资源的研究越来越多,学者对人力资源的概念给出了多种不同的解释。可以分为两大类:第一类主要是从能力的角度解释,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力;第二类主要是从人的角度解释,人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和未达到或超过劳动年龄的人口的总和。在这两类定义中,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。即人力资源本质是能力,人是人力资源的载体。

本书认为,人力资源是指一个国家、地区或组织可以利用的、能够创造

价值的、以人为载体的体力和脑力的总和。

(二) 人力资源的数量和质量

人力资源有量和质两个方面的内容。

1. 人力资源的数量。

人力资源的数量可从微观和宏观两个角度来定义。

微观的数量是指对于组织而言,现有员工就是其人力资源的数量。

宏观的数量是指对一个国家或地区而言,人力资源数量包含现实的人力资源数量和潜在的人力资源数量两方面。

潜在人力资源数量可用一个国家或地区具有劳动能力的人口量加以计算。为此,各国都根据其国情对人口进行“劳动年龄”的划分。在劳动年龄上下限之间的人口为“劳动适龄人口”。我国现行的劳动年龄规定为:男16~60岁,女干部16~55岁,女工人16~50岁。小于劳动年龄的为“未成年人口”,大于劳动年龄的为“老年人口”。但是,在现实中,在劳动适龄人口内,存在一些丧失劳动能力的病残人口;还有一些因为各种原因暂时不能参加社会劳动的人口。在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时,应对上述两种情况加以考虑。

根据这一计算方法,一个国家或地区潜在的人力资源包括下列8部分,(1)劳动适龄就业人口;(2)未成年就业人口;(3)老年就业人口;(4)处在劳动年龄之内,具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,即求业人口;(5)处在劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口;(6)处在劳动年龄之内,正在军队服役的人口;(7)处在劳动年龄之内正在从事学习的人口;(8)处在劳动年龄之外的其他人口。

现实人力资源即为潜在人力资源中(1)~(4)部分的人口合计。

2. 人力资源的质量是指人力资源所具有的体力、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度。它受先天遗传、营养、环境、教育和训练等因素的影响,通常可以用健康卫生指标、教育和训练状况、劳动者的技能等级指标和劳动态度指标来衡量。人力资源的质量是由劳动者素质决定的,劳动者素质包括体能素质和智能素质,其构成如图1-1所示。

(三) 人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源的关系

分析人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系有助于准确理解人力资源的实质和内涵。

1. 人口资源:指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量。它是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等都来源

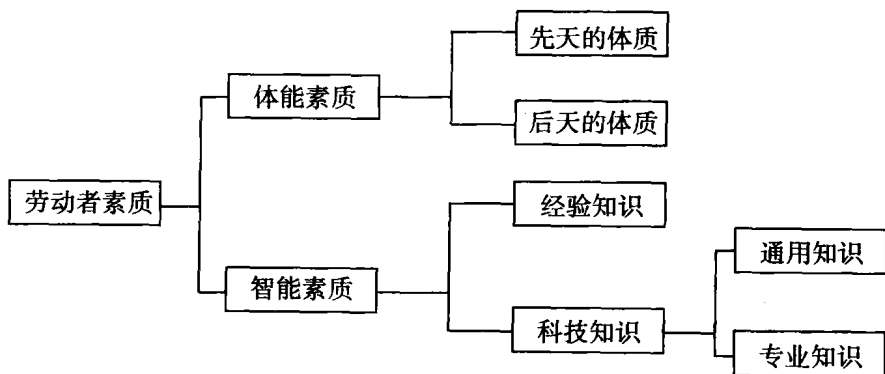


图 1-1 劳动者素质构成

于这个最基本的资源中。

2. 人力资源：指一个国家或地区具有为社会创造财富的劳动能力的人口总和。它强调人具有的劳动能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人也都包括进来。

3. 劳动力资源：指一个国家或地区有劳动能力并且在法定劳动年龄范围之内的人口总和。

4. 人才资源：一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。人才资源则主要突出质量概念，是劳动力资源中较杰出、较优秀的那部分人。

应当说，这四个概念关注的重点不同，人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念，而人力资源、人才资源更多的是一种质量概念。但是，这四者在数量上却存在着一种包含关系。如图 1-2 所示。

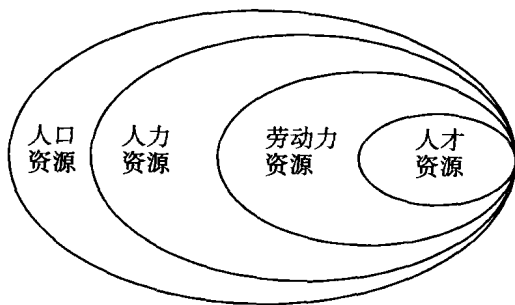


图 1-2 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系

在数量上，人口资源是最多的，它是人力资源形成的数量基础，人口资源中具备一定脑力和体力的那部分才是人力资源；而人才资源又是人力资源的一部分，是人力资源中质量较高的那部分，也是数量最少的。

二、人力资源与人力资本

(一)人力资本

人力资本(Human Capital)的概念和相关理论最早由美国芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨提出。人力资本是指人们以某种代价获得并能在劳动力市场上具有一种价格的能力或技能。

同物质资本一样,人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点,人力资本的投资主要有三种形式:教育和培训、迁移、医疗保健。随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水准上升、知识结构合理化、体质不断增强,极大地提高了劳动力的质量。劳动者的工作技能、熟练程度大大改观又带来了生产率上升。这种对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的资本形式,即人力资本。

(二)人力资源和人力资本的关系

人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

1. 人力资源和人力资本的联系。

人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念,研究的对象都是人所具有的脑力和体力,从这一点上说两者是一致的。而且,现代人力资源理论大都是以人力资本理论为依据的;人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分;人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论而进行的;两者都是在研究人力作为生产要素在经济发展中的作用时产生的。

2. 人力资源和人力资本的区别。

首先,在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资而形成的,因此,劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造,就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益,它与社会价值的关系应当说是一种由因果果的关系。而人力资源则不同,作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用,它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

其次,两者研究问题的角度和关注的重点不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,关注的重点是收益问题,即投资能带来多少收益的问题。人力资源则不同,它将人作为财富的来源来看待,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作

用,关注的重点是产出问题,即人力资源对经济发展的贡献有多大,对经济发展的推动有多强。

另外,人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知,资源是存量的概念,而资本则是兼有存量和流量的一个概念,人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定空间内的人所具有的对价值创造起决定作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。而人力资本,如果从生产活动的角度看,往往是与流量核算相联系的,表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗;如果从投资活动的角度看,又与存量核算相联系,表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

三、人力资源的性质

作为一种特殊的资源,人力资源具有不同于自然资源的特殊方面。

(一)能动性

人具有主观能动性,这是人力资源和其他资源的根本区别。在价值创造过程中,人力资源总是处于主动地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素,能有意识地、有目的地认识世界和利用其他资源去改造世界,推动社会和经济的发展。

(二)可再生性

人力资源是一种可再生的生物性资源,这是基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内各个个体的不断替换更新和劳动力消耗—生产—再消耗—再生产的过程实现的。

(三)时效性

人力资源是以人为载体,它的形成、开发和利用受到时间方面的限制。人所具有的生命周期决定对人力资源的培养要遵循人的成长规律,对人力资源必须适时开发、及时利用、讲究实效。

四、人力资源的作用

(一)人力资源是财富形成的关键要素

人力资源作为一种“活”的资源,在财富的形成过程中发挥着关键性的作用。人们将自己的脑力和体力通过各种方式转移到自然资源上,改变了自然资源的状态,使自然资源转变成为各种形式的社会财富。没有人力资源的作用,社会财富就无法形成。

（二）人力资源是经济发展的主要力量

随着科学技术的不断发展,知识技能的不断提高,人力资源对价值创造的贡献力度越来越大,社会经济发展对人力资源的带领程度也越来越大。以美国经济学家 P·R·罗默和 R·E·卢卡斯为代表人物的新经济理论认为,现代以及将来经济持续、快速、健康增长的主要动力和源泉不再是物质资源,而是知识、技术等人力资源。目前世界各国都非常重视人力资源的开发和建设,力图通过不断提高人力资源的质量来实现经济和社会的快速发展。

（三）人力资源是组织的首要资源

组织要想正常地运转,就必须投入各种资源,而在组织投入的各种资源中,人力资源是第一位的,是首要的资源;人力资源的存在和有效的利用能够充分激活其他物质资源,从而实现组织目标。

综上所述,无论是对社会还是组织而言,人力资源都发挥着极其重要的作用,因此,我们必须对人力资源引起足够的重视,创造各种有利的条件以保证其作用的充分发挥,从而实现财富增加、经济发展和组织壮大的目标。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的含义和功能

（一）人力资源管理的含义

人力资源管理的定义很多,综合起来,可以分为五类:

第一类,主要是从人力资源管理的目的出发定义,认为它是借助对人力资源的管理来实现组织的目标。如人力资源管理就是通过各种技术与方法,有效地运用人力资源来达成组织目标的活动。(Mondy and Noe, 1996)

第二类,主要是从人力资源管理的过程或承担的职能出发来进行解释,把人力资源管理看成是一个活动过程。如人力资源管理是负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动,以达成个人与组织的目标。(Sherman, 1992)

第三类,主要揭示了人力资源管理的实体,认为它就是与人有关的制度、政策等。如人力资源管理是指影响雇员的行为、态度及绩效的各种政策、管理实践以及制度。(雷蒙德·A·诺伊)

第四类,主要从人力资源管理的主体出发,认为它是人力资源部门或人

力资源管理工作者的工作。

第五类,主要从目的、过程等方面出发综合进行解释。如人力资源管理是指组织为了获取、开发、保持和有效利用在生产和经营过程中所必不可少的人力资源,通过运用科学、系统的技术和方法所进行的各种相关的计划、组织、领导和控制活动,以实现组织既定目标的管理过程。(董克用)

应当说,从综合的角度出发来解释人力资源管理的含义更有助于揭示它的含义。本书认为:人力资源管理是在一定的环境条件下,运用现代科学技术方法对组织内外的人力资源进行有效利用,以充分挖掘人的潜能,激发人的创造力,从而实现个人愿望与组织目标的一系列活动过程。

(二)人力资源管理的功能

人力资源管理的核心功能在于人力资源的吸引、开发、激励和维持,通俗的说法即人才的“选、育、用、留”。

吸引,即选人,是指从劳动力市场上吸引优秀的人才加入本组织;开发即育人,通过为员工提供不断学习和进步的机会,让员工保持能够满足当前及未来工作需要的技能;激励即用人,是指通过采取有效措施激发员工的工作积极性和创造性,让员工在现有的岗位上创造优良的工作绩效;维持即留人,一旦优秀的人才进入本组织,那么在这些人对组织有价值的情况下,就要设法使他们较长时间地留在本组织。

这四项功能之间的相互关系是,吸引是基础,它与其他功能的实现提供条件;激励是核心,是其他功能发挥作用的最终目的;开发是手段,只有让员工掌握了相应的工作技能,激励功能的实现才具备条件;维持是保障,只有将吸纳的人保留在本组织,开发和激励才会有稳定的对象,其作用才可能持久。

二、人力资源管理工作任务

(一)人力资源管理工作任务

人力资源管理工作任务主要包含以下八个方面:

1. 人力资源战略。

人力资源战略是指组织根据内外环境的分析和自身发展战略目标制定的关于组织如何吸引、开发、激励以及维持员工的纲领性长远规划。组织的各项人力资源管理活动始终围绕人力资源战略而展开。

2. 人力资源规划。

人力资源规划是根据组织的战略目标,对组织内部的员工需求和组织

内外的供给状况进行科学预测,根据预测结果制定出相应的人员供求平衡计划,满足组织对人力资源的需要。

3. 工作分析和职位评价。

工作分析就是一种应用系统方法,具体指全面收集、科学分析并确定与组织有关的工作岗位的性质、任务、职责和完成工作所需的知识和技能等基本因素的过程。职位评价是根据工作分析的结果对职位的价值和重要性进行评价,从而为薪酬决策提供依据。

4. 招聘与测评。

当组织的人力资源规划显示职位空缺时,组织就需要根据工作分析提出的职位要求进行内外部的招聘测评工作。招聘所要解决的是如何获得足够数量的求职者的问题,而测评是解决如何从求职者中挑选适合组织需要的人。

5. 员工培训。

员工培训是指一个组织为开展业务及培育人才的需要,采用各种方式对员工进行有目的、有计划培养和训练的管理活动。其目标是使员工不断地更新知识,开拓技能,改进员工的动机、态度和行为,使其适应新的要求,更好地胜任现职工作或担负更高级别的职务,从而促进组织目标的实现。

6. 绩效管理。

绩效管理是通过设定组织目标,运用一系列的管理手段对组织的运行效率和结果进行控制与掌握,确保员工的工作活动以及工作产出能够与组织的目标保持一致的管理过程。绩效管理包括绩效计划、绩效管理的过程控制、绩效考核、绩效反馈及绩效考核结果的应用等活动。

7. 薪酬管理。

薪酬管理是组织在经营战略和发展规划的指导下,综合考虑内外部各种因素的影响,确定自身的薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式,并进行薪酬调整和薪酬控制的过程。薪酬最核心的三个构成部分包括基本薪酬、激励薪酬和福利。

8. 劳动关系管理。

劳动关系管理是通过合法的规范化、制度化的管理,使劳动关系双方的行为得到规范,权益得到保障,协调双方的关系,避免或解决劳动关系中的劳动争议,维护稳定和谐的劳动关系,促进组织的稳定发展。

(二) 人力资源管理工作任务之间的关系

对于人力资源管理的各项工作任务,应当以一种系统的观点来看待,它