

教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会推荐教材



华 章 国 际 经 典 教 材

人力资源管理

(原书第11版)

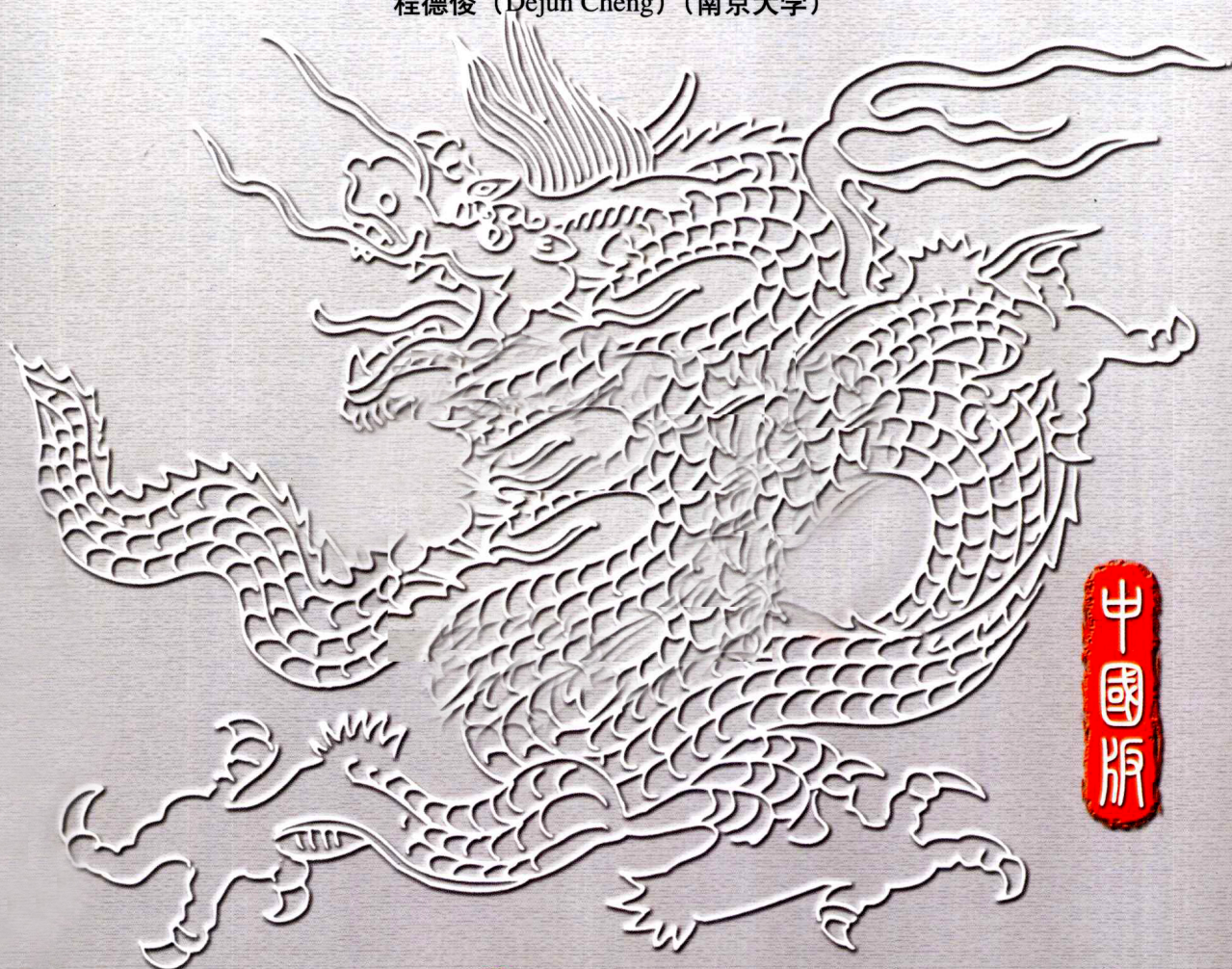
Human Resource Management
(11th Edition)

(美) 约翰 M. 伊万切维奇 (John M. Ivancevich) (休斯敦大学)

(中) 赵曙明 (Shuming Zhao) (南京大学)

著

程德俊 (Dejun Cheng) (南京大学)



中國版



机械工业出版社
China Machine Press

华 章 国 际 经 典 教 材

人力资源管理

(原书第11版)

Human Resource Management
(11th Edition)

(美) 约翰 M. 伊万切维奇 (John M. Ivancevich) (休斯敦大学)

(中) 赵曙明 (Shuming Zhao) (南京大学) 著
程德俊 (Dejun Cheng) (南京大学)



机械工业出版社
China Machine Press

本书从人力资源对管理者、员工和公司的影响及人力资源的保障、薪酬、发展、保护等方面着手,系统地讲述了人力资源的获取、开发、激励、保留等内容。

本书的一个重要特点在于理论和实践,特别是与中国人力资源管理实践的结合。本书关注人力资源管理方法在真实的组织环境和情境下的运用,现实主义、理解、批判和管理导向的思考始终贯穿全书。书中还提供了丰富的案例资源、人力资源管理杂志精彩文章摘录、练习和讨论题,是理论与实践相结合的完美之作,具有很强的可读性。

本书适合工商管理及其他相关专业本科生、研究生、MBA 以及企业管理人员使用。

John M. Ivancevich. Human Resource Management, 11th Edition.

ISBN 978-0-07-338146-2

Copyright © 2010 by The McGraw-Hill Companies, Inc.

This authorized Chinese adaptation edition is jointly published by McGraw-Hill Education (Asia) and China Machine Press. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan.

Copyright © 2011 by McGraw-Hill Education (Asia), a division of the Singapore Branch of The McGraw-Hill Companies, Inc. and China Machine Press.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including without limitation photocopying, recording, taping, or any database, information or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

All rights reserved.

本书中文简体字改编版由机械工业出版社和美国麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司合作出版。

版权 © 2011 由麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司与机械工业出版社所有。

此版本经授权仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区)销售。未经出版人事先书面许可,对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播,包括但不限于复印、录制、录音,或通过任何数据库、信息或可检索的系统。

本书封底贴有 McGraw-Hill 公司防伪标签,无标签者不得销售。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号:图字:01-2010-2920

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理(原书第11版)/(美)伊万切维奇(Ivancevich, J. M.), 赵曙明, 程德俊著. —北京:机械工业出版社, 2011. 1

(华章国际经典教材)

书名原文: Human Resource Management

ISBN 978-7-111-32512-3

I. 人… II. ①伊… ②赵… ③程 III. 劳动力资源-资源管理-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 224345 号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑:顾 煦 王振杰 版式设计:刘永青

北京京师印务有限公司印刷

2011 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

184 mm × 260 mm · 27.75 印张

标准书号:ISBN 978-7-111-32512-3

定 价:48.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010)88379210; 88361066

购书热线:(010)68326294; 88379649; 68995259

投稿热线:(010)88379007

读者信箱:hzjg@hzbook.com

Preface 总序

改革开放 30 年,是中国日益融入全球经济的 30 年,也是中国管理教育获得最大发展的 30 年。从引入 MBA、EMBA、EDP 等管理教育项目的实践中,我们意识到,我国管理教育事业已站在新的历史起点上,进入到改革发展的关键阶段。管理教育的国际化仍是今后管理教育的普遍趋势,但它由引进为主的阶段,进入了与本土化相结合的阶段。教材建设作为管理教育的先行者,则首先承载着这种发展变化。

早在 10 多年前,根据管理教育国际化的需要,我们与机械工业出版社华章分社一起,把世界上最新的、一流的或被广泛使用与研读的经典教材以最优的质量和最快的速度系统地引入中国,介绍给国内广大读者。在管理学科的发展史上,影响深远的管理学说、耳熟能详的管理大师大多出自美国,为使读者能迅速有效地了解与掌握管理科学的最新理论和发展趋势,因此,在选择列入“21 世纪管理经典教材系列”的教材时,我们当时提出了一个要求,即“与美国同步”,也就是与国际前沿同步。当时,我们也一直思考着这样一个问题:国外的管理理论和管理教材如何与中国的管理实践和管理教育相结合,这是“与中国同步”的问题。现在提出这个要求的条件已经成熟。“与中国同步”是因为 30 年来的经济发展,中国取得了举世瞩目的成就,也逐步证明了中国式管理实践的作用。“与中国同步”,意味着我们必须在国外优秀管理教材的基础上融入中国的管理理论和实践,这是中国读者乃至世界读者对我们管理学者的期盼。为此,在教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会的指导与支持下,我们引进国外一流管理教材,聘请中外一流学者根据中国管理实践和案例,共同改编形成了“华章国际经典教材”系列呈现给广大读者。

在甄选、引进并翻译改编本系列教材时,我们提出并遵循以下原则,即代表最新现代管理思想的权威之作,代表世界一流水平并被全球广泛使用的教科书的最新版本,融入中国管理思想、理论与实践。本系列教材既保留了先进的国外管理理论和实践经验,又体现了我国的管理思想、理论与实践。这样既满足了国内广大师生了解、学习和借鉴国外先进管理理论、实践经验,加快与国际教学相接轨的迫切需求,又有机结合了中国管理实践。这是提高我国管理教育水平的重要措施。

在坚持上述原则的基础上,本系列教材还具有以下几个特点:(1)注重系统性。首批以工商管理(本科)专业教材为主,兼顾 MBA 教材,基本涵盖了教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会建议的工商管

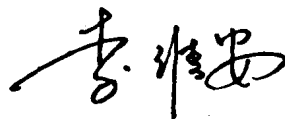


理专业核心课程以及我国目前 MBA 教学大纲中的所有核心课程。(2)强调权威性。所选的原著大多数为各学科领域著名教授所著、在全球广为采用的教材,同时,在翻译改编上,邀请国内各学科领域中的著名教授、专家学者合作。(3)突出中西方管理理论与实践的融合。在西方先进管理理论与实践的基础上,融入中国管理思想、理论与实践。同时,根据国内教学需要,对教学大纲要求的知识点进行整合,对国外教材进行适当的增删,精选保留原书中经典案例,适量补充中国本土案例,这样既保留国外经典教材的原汁原味,又更符合中国管理教育的教学需要。(4)关注学科新动态,方便教学使用。大多数教材配有成套的教学辅助材料,其中,部分教材还提供中文 PPT 材料等。

此外,本系列教材还特别注重其良好的适用范围。该系列教材可以作为工商管理(本科)专业和 MBA 的学习用书,还可作为大学教师、科研人员的参考书。对那些运筹帷幄、决战商场的企业家们和创业者们来说,也可以从本系列教材中汲取丰富的营养。

我们组织翻译改编这套“华章国际经典教材”,还出于对我国高等管理教育改革和学科建设的密切关注。在建设一流的管理学科方面,一流的教材建设是最基本、最重要的内容之一。而高质量、迅速地引进国外最新的一流教材,则是教材建设中十分必要和有效的途径。根据教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会最新制定的《工商管理专业(本科)育人指南》,并应广大师生的要求,该系列教材精选国际经典畅销教材,邀请国内各学科领域中的著名专家学者合作,精心制作而成。为适应经济全球化的挑战,培养现代社会需要的高级管理人才,推进高校“教育面向现代化、面向世界、面向未来”的发展,同时,立足国内需求,体现中国特色,我们愿意与我们的合作伙伴一道,为我国的高等管理教育乃至我国的经济建设做出自己的贡献。

管理教育事业的发展需要全社会的关心和支持。该系列教材从引进到定稿出版,得到了教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会专家学者和其他相关学科专家学者的大力支持与帮助,在此,对他们的辛勤劳动和精益求精的工作态度深表谢意!为中国管理学科的理论教育和实践发展以及推动中国高等教育事业略尽绵薄之力,这也是我们出版该系列教材的初衷。



管理学博士、经济学博士

南开大学商学院院长

首批管理学科长江学者特聘教授

教育部高等学校工商管理类学科专业教学指导委员会副主任委

About The Authors 作者简介

约翰 M. 伊万切维奇 (John M. Ivancevich)

休斯敦大学鲍尔商学院的教授,担任学院院长及学科首席教授。给许多美国企业和全球企业提供培训课程及管理咨询。他著有(包括合著)许多成功的著作,涉及人力资源管理、组织行为学以及管理等方面的学术领域。伊万切维奇教授为各类著名学术期刊撰写 150 多篇文章,为 200 多家企业和非营利机构提供咨询、演讲和培训项目,并被收入《管理研究学会名人录》。他的著作《卓越管理指南》(*Guidelines for Excellence in Management*)、《管理“爱因斯坦”们:在数字时代领导高科技人员》(*Managing Einsteins: Leading High Tech Workers in the Digital Age*)、《管理无小事》(*Always Think Big*)在全世界广受赞誉。

赵曙明

1952 年生于江苏海安。1977 年毕业于南京大学英文专业;1981 年留学美国,1983 年获硕士学位;1987 年再度赴美,攻读博士学位,于 1990 年获美国加州克莱蒙特研究生院高等教育与人力资源管理学博士学位;1990~1991 年在佛罗里达大西洋大学商学院从事博士后研究。

现任南京大学商学院院长、教授、博士生导师,是企业管理国家重点学科学术带头人、享受政府特殊津贴。同时任澳门特别行政区政府人力资源发展委员会委员、澳门科技大学研究生院院长(兼职)、香港科技大学恒隆组织管理中心学术顾问委员会顾问、中国人力资源研究会常务理事、江苏省人力资源学会会长及江苏省企业管理协会、企业家协会副会长。

赵教授在人力资源管理及企业跨国经营的研究方面颇有造诣,出版了《人力资源管理研究》等 30 余本著作,撰写了 150 多篇论文。分别于 1992、1996、1999、2002 年成功组织了 4 届企业跨国经营研讨会。先后十多次获得国务院、教育部、江苏省政府以及南京大学颁发的教学和研究奖,并获美国大学国际企业管理学者奖。于 1996 年获得国家教育委员会跨世纪优秀人才培养计划基金(管理科学)。1997 年被人事部等 8 部委评为“国家百千万人才工程第一、二层次培养对象”。1998 年和 2002 年被江苏省评为“333 工程跨世纪学术、技术带头人培养工程第一层次培养对象”。1999 年和 2004 年被教育部聘为“教育部第四届科学技术委员会学部委员”和“高等学校工商管理类学科专业教育指导委员会委员”。2000 年和 2002 年被国家自然科学基金委员会分别聘为第八届和第九届学科评审组

成员。2003 年被国务院学位办和教育部聘为全国 MBA 教育指导委员会委员。2002 年被评为“财智中国 HR 年度人物”。从 2002 年起担任英国 *International Journal of Cross Culture Management* 的主编；同时任美国 *Advances in Competitiveness Research* 及澳大利亚 *Asia Pacific Journal of Human Resources* 编委。2003 年他的著作《人力资源管理研究》获得第十三届中国图书奖和江苏省第八届哲学社会科学优秀成果一等奖。2004 年在澳门获得中国商学院领导成就奖。赵教授被世界经理人周刊、人民网等机构评为 2004 年“中国最具有影响力的十大管理大师”之一。赵教授所开设的《人力资源管理》2004 年被教育部评为精品课程。因赵曙明教授为我国的管理学做出了开创性的贡献而在 2010 年获得了“复旦管理学杰出贡献奖”。

赵教授曾是国外 8 所商学院的兼职教授，现为美国南加州大学马歇尔商学院的兼职教授。曾为多家国有、外资、民营企业进行管理咨询，还担任加拿大 MFC Bancorp Ltd.、苏宁电器连锁集团有限公司、江苏苏豪国际集团股份有限公司 3 家大公司的独立董事。

程德俊

南京大学商学院人力资源管理系副教授。1998 年获电子科技大学工学学士学位，2001 年和 2004 年于南京大学商学院分别获得企业管理硕士和博士学位。2008 ~ 2009 年度美国康奈尔大学工业与劳动关系学院 (School of Industrial and Labor Relation, Cornell University) 访问学者。曾参加美国哈佛商学院 (HBS, Harvard University) 参与者为中心的教学方法师资培训项目，密苏里大学圣路易斯分校 (University of Missouri at St. Louis) 管理研究方法培训项目。现为美国管理学学会会员，中国管理研究国际学会会员，《南开管理评论》、《管理学报》、《南方经济》等杂志匿名审稿人。曾在《管理世界》、《中国工业经济》、《南开管理评论》等权威期刊上发表 20 余篇论文。主要从事高绩效工作系统、谈判与冲突管理、团队过程等领域的研究和教学工作。目前正主持国家自然科学基金、教育部人文社会科学研究基金和南京大学人文社会科学重点研究基地课题各一项。

Foreword 前言

越来越多的企业管理者意识到,人力资源管理对一个组织的成功具有关键的作用。人力资源管理不再是事后才考虑的因素,而是组织为了保持竞争力和高效率而必须制定的整体战略中一个活跃的参与要素。人力资源管理存在于所有的组织,其聚焦点是组织中所有的人。人是组织活力的源泉。没有了他们,计算机信息系统、薪酬计划、任务陈述、计划项目或者程序都没有了存在的必要。因为人力资源管理活动包括了人,这些活动必须很好地协调,合理地实施,并且持续地进行调整。相对于其他系统而言,人力资源管理的独特性在于对工作环境中的人的关注,以及对组织里人力资源的福利和健康状况的关注。目前,中国企业也面临着越来越多的人力资源问题,如高科技员工短缺、裁员重组、劳资冲突等。这需要中国工商管理 and 人力资源专业的学生在吸收国际最新人力资源管理理论的同时,也能够了解中国的人力资源管理实践。正是基于以上的认识,在机械工业出版社的帮助下,我们产生了合作编写本书的意向。本书是以中国南京大学赵曙明教授为首的团队在美国休斯敦大学伊万切维奇教授畅销教科书《人力资源管理》(第11版)的基础上增减、改写和翻译而成的,是跨国合作的结晶。

本书的特点

本书在写作过程中始终贯穿了管理导向的思想。也就是说,人力资源管理被视为与各个部门、项目或小组的管理者密切相关。管理者一向都面对着人力资源管理的问题、挑战和抉择。每个管理者都必须是一个人力资源问题的解决者和诊断专家,能够灵活运用人力资源管理的概念、程序、模型、工具和技巧。本书关注人力资源管理方法在真实的组织环境和情境下的运用。现实主义、创新、理解和批判的思考在本书中极为重要。具体而言,本书关注:①对组织绩效最大化和符合伦理道德负有责任的管理者和领导者;②在工作中,给管理者和非管理者提出建议、给予支持并提供帮助的人力资源管理专家;③从事具体工作的员工(工程师、职员、打字员、机械师、药剂师、教师和护士等)。

本书的另外一个重要特点在于理论与实践,特别是与中国人力资源管理实践的结合。本书不是一部关于人力资源管理工具、法则和观点的百科全书或纲要。本书试图在使教师和学生跟上最新的人力资源管理理论和实践的同时,也能够了解这些理论在中国的实践、存在的问题以及变革的方

向。为了达到这样的目标，在合作写作过程中，我们增加了面向中国学生的内容，即中国企业人力资源管理制度的发展与现状、中国企业人力资源管理案例、中国企业劳资关系管理、在华跨国公司的人力资源管理等内容。我们对一些在以美国为代表的西方社会中突出的人力资源管理问题，原书中介绍的篇幅较大，而在中国并不是非常突出的有关人力资源管理理论和实践的章节进行了删减，如有关公平雇佣机会、员工权利等内容。我们采用具有中国特色的案例，来加强学生对中国企业人力资源管理实践和理论的学习和理解。

编写体例

为了使本书切合实际、有趣、学术化和实用，我们采用了这样的编写体例。每一章都包括以下的大部分要素：

- 学习目标的简要列表。
- 职业挑战——设定一个简短的情境，强调运用每章介绍的知识以及其小结中深入讨论的人力资源管理技巧和问题。
- 人力资源备忘录——一则关于实际存在的公司、技术或人的简短新闻。
- 与本章主题有关的最新的统计数据。
- 本章小结——简洁地回顾了本章要点。
- 关键术语列表。
- 复习讨论题。
- 应用案例——反映各种规模和各种行业的组织所面对的人力资源管理论点、关注要点和问题。

致谢

非常感谢一些杰出的学者为本书所提供的评论及建议，他们的许多想法和建议已经在书中有所体现，（具体人名略）。当然，他们对人力资源管理的见解、才智和知识值得我们欣赏。

同时我们还要感谢很多教师，他们对人力资源管理学科提供了颇有价值的市场信息，（具体人名略）。非常感谢他们花费时间和精力为我们提供反馈。

Peggy Adams 作为行政助理、信息的组织者和语言的处理者也参与了本书的修改。没有他的仔细、准确、耐心和富有创造性的工作，本书的修改工作将不会完成。他是能够使作者按时完成，并且提供高质量材料给出版社的专家。衷心地感谢他能够成为写作团队中的一分子，并且努力完成本书的修改工作。在我们合作编写中文《人力资源管理》教材的过程中，还要感谢南京大学众多的教师和研究生，他们对翻译和改写工作付出了巨大的努力，包括刘燕、张如凯、黄娟、张艳宝、裴宇晶、葛小勇等。最后，我们还要感谢机械工业出版社华章公司的吴亚军编辑的辛勤劳动。

约翰 M. 伊万切维奇

休斯敦大学

赵曙明、程德俊

南京大学

Contents 目 录

总序
作者简介
前言

第一部分 人力资源管理及环境的介绍

第 1 章 人力资源管理概论/2

学习目标/2

1.1 人力资源管理的意义及特点/3

1.2 人力资源管理发展简史/5

1.3 人力资源管理的战略重要性/8

1.4 人力资源管理与组织效益/10

1.5 人力资源管理职能的目标/12

1.6 人力资源管理活动的主体/17

1.7 人力资源部门的运作/20

本章小结/26

关键术语/27

复习讨论题/27

应用案例 1-1/27

第 2 章 战略人力资源管理指南/32

学习目标/32

2.1 人力资源管理诊断模型/33

2.2 如何采取人力资源管理诊断模型/34

2.3 外部环境影响/36

2.4 内部环境影响/43

2.5 战略人力资源管理：成功的关键要素/47

2.6 人力资源管理所面临的战略挑战/48

2.7 人力资源管理诊断模型/53

2.8 令人满意的最终结果/54

本章小结/56

关键术语/56

复习讨论题/57

应用练习/57

应用案例 2-1/58

第3章 企业人力资源管理与开发国际比较/60

学习目标/60

3.1 美国企业的人力资源管理/61

3.2 日本企业的人力资源管理/64

3.3 德国企业的人力资源管理/68

3.4 中国企业的人力资源管理/71

本章小结/81

复习讨论题/81

应用案例 3-1/81

第4章 全球人力资源管理/83

学习目标/83

4.1 全球化的视角/84

4.2 跨国公司中的外派管理人员/88

4.3 东道国员工与全球公司/94

4.4 全球人力资源管理的法律和民族环境/95

4.5 劳动关系和跨国企业/97

本章小结/99

关键术语/100

复习讨论题/100

应用案例 4-1/100

第二部分 人力资源获取

第5章 人力资源规划与设计/110

学习目标/110

5.1 人力资源规划/111

5.2 战略规划和人力资源规划/111

5.3 人力资源规划过程/111

5.4 人力资源信息系统/119

5.5 员工隐私和人力资源信息系统/121

本章小结/122

关键术语/122

复习讨论题/123

应用案例 5-1/123

第 6 章 工作分析与设计/126

学习目标/126

6.1 工作分析中的概念/127

6.2 工作分析的步骤/127

6.3 工作分析的作用/128

6.4 工作分析的主体/129

6.5 图表的运用/130

6.6 收集信息的方法/130

6.7 定量方法/134

6.8 工作描述/138

6.9 工作设计/140

本章小结/145

关键术语/145

复习讨论题/146

应用案例 6-1/146

应用案例 6-2/147

第 7 章 招聘/151

学习目标/151

7.1 外部影响/153

7.2 被招聘者与组织的相互影响/156

7.3 招聘方法/159

7.4 现实的工作预告/165

7.5 招聘的替代选择/166

7.6 招聘的成本-收益分析/167

7.7 常用招聘工具/167

本章小结/170

关键术语/171

复习讨论题/171

应用案例 7-1/171

第 8 章 甄选/173

学习目标/173

8.1 甄选过程的影响因素/174

- 8.2 甄选的标准/175
- 8.3 甄选的程序/179
- 8.4 经理人员的甄选/190
- 8.5 甄选决策的成本-收益分析/191
- 本章小结/192
- 关键术语/193
- 复习讨论题/193
- 应用案例 8-1/194
- 应用案例 8-2/194

第三部分 人力资源报酬

第9章 绩效评估和管理/198

- 学习目标/198
- 9.1 运用正式评估的案例/200
- 9.2 评估步骤/202
- 9.3 选择评估技术/205
- 9.4 绩效评估中的潜在问题/215
- 9.5 反馈面谈/220
- 本章小结/221
- 关键术语/222
- 复习讨论题/222
- 应用练习/223
- 人力资源管理顾问/225
- 应用案例 9-1/226
- 应用案例 9-2/228

第10章 薪酬管理：概要/231

- 学习目标/231
- 10.1 薪酬的目标/232
- 10.2 薪酬的外部影响因素/233
- 10.3 薪酬的内部影响因素/240
- 10.4 薪酬和员工满意度/242
- 10.5 薪酬和员工生产力/242
- 10.6 薪酬决定/243
- 本章小结/251
- 关键术语/252
- 复习讨论题/252
- 人力资源管理顾问/253

应用案例 10-1/253

第11章 薪酬管理：问题和政策/257

学习目标/257

11.1 个人收入的决定/258

11.2 支付薪酬的方式/259

11.3 薪酬管理中的问题/274

本章小结/276

关键术语/277

复习讨论题/277

人力资源顾问/278

应用案例 11-1/278

第12章 福利管理/283

学习目标/283

12.1 背景/284

12.2 法定福利计划/285

12.3 自愿提供的福利/290

12.4 退休收入/296

12.5 雇员服务/299

12.6 灵活的福利计划和补偿账户/300

12.7 管理一个有效的福利计划/301

12.8 对高代价的福利的总结分析/302

本章小结/303

关键术语/303

复习讨论题/303

人力资源顾问/304

应用案例 12-1/305

第四部分 人力资源开发

第13章 培训与开发/310

学习目标/310

13.1 培训和开发概述/311

13.2 培训的介绍/313

13.3 管理培训计划/317

13.4 培训的开发：教学的方法/321

13.5 管理开发：一个概括/332

13.6 培训和开发的评估/339

本章小结/341
 关键术语/342
 复习讨论题/342
 应用练习/342
 人力资源管理顾问/343
 应用案例 13-1/343

第14章 职业生涯规划与发展/346

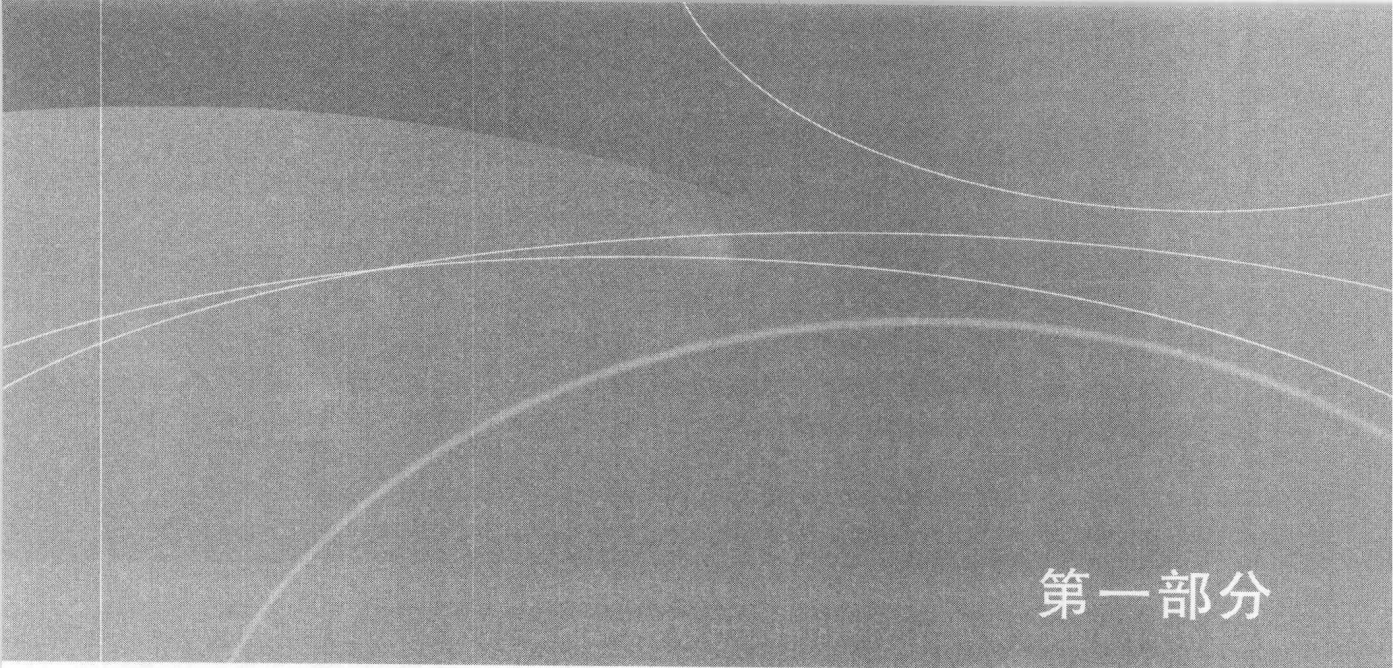
学习目标/346
 14.1 职业规划和发展的诊断途径/347
 14.2 职业生涯的概念/348
 14.3 各阶段的职业生涯发展/356
 14.4 职业规划和职业路径/361
 14.5 职业生涯发展方案中的问题和焦点/364
 本章小结/371
 关键术语/371
 复习讨论题/371
 应用练习/372
 人力资源管理顾问/372
 应用案例 14-1/373

第15章 劳资关系和集体谈判/375

学习目标/375
 15.1 集体谈判和工会组织的形成/376
 15.2 劳工立法回顾/378
 15.3 工会的组织机构及其管理/380
 15.4 工会组织过程/381
 15.5 工会安全/382
 15.6 公共雇员协会/384
 15.7 集体谈判/384
 15.8 未能达成协议/388
 15.9 集体谈判合同管理/390
 15.10 中国的劳资关系历史、现状与发展/392
 本章小结/398
 关键术语/399
 复习讨论题/399
 应用案例 15-1/399

第16章 安全、健康和纪律/402

学习目标/402



第一部分

人力资源管理及环境的介绍

人力资源管理是对工作中的人的有效管理。人力资源管理的目的在于使得工作人员具有更高的生产力和更高的满意度。本书是为那些对组织中工作的人感兴趣的人而写的，是为提高组织中从事人力资源工作的经理和专业人士的能力而服务的。

第 1 章 Chapter 1

人力资源管理概论



学习目标

- 定义什么是人力资源管理；
- 描述在组织中进行人力资源管理活动的战略重要性；
- 解释人力资源领域中有哪些职业机会；
- 讨论人事专家和经理在人力资源活动中所起的作用；
- 列出组织中人力资源部门所追求的目标。



职业挑战

李宁，1981年毕业于南通纺织工学院，留校工作14年，其间包括攻读研究生和到英国进修，先后在自动化系和纺织系当教师。曾任纺织系副主任，负责科研、实验室和学生工作，并于1988年负责筹建了工业外贸专业，该专业后来发展为经贸系。在执教期间，李宁曾多次获得表彰。

他职业生涯中面临的第一个职业挑战是在1994年。当时他37岁，被省委组织部委派到南通市崇川区挂职任科技副区长。那时他刚从国外进修完管理学回来，非常希望有机会实践自己所学的知识，欣然赴任。在区政府他分管当时区里最薄弱且最迫切的对外经济工作和开发区的启动，并兼任开发区的领导职务。这些工作带给他许多新的挑战：①没有任何实践经验；②没有专业团队的合作和支持；③几乎没有资金的支持；④缺乏可以利用的商务关系。在领导和同事的支持下，他满腔热情地投入工作。很快两年后挂职期满，他面临了一次真正的职业选择：是继续留任还是回到学校任教？经过两年的实践，他积累了一些经验，初步发展了一支团队，工作开展也初见成效，上级领导希望他留任。经过认真考虑，也征求了家人、朋友的意见，他选择了留任。

在崇川区任职的8年期间，他的主要工作包括开发区的基础设施建设、招商引资和投资、经贸服务等。他分管的工作和部门连续多年被市政府评为先进，自己也积累了丰富的经济工作的经验。2002年6月，中国华源集团公司为下属上市公司上海华源股份有限公司招聘副总经理。此时的李宁已经45岁了，他又一次面临了职业的抉择。摆在他面前的问题是：如果他有幸被选中，是否应该接受这个新的工作？而事实是，多年开发区管理工作经验的积累，他目前在南京大