



21世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版

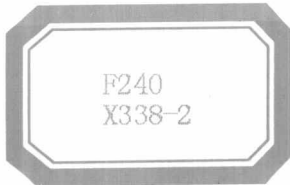
人力资源开发与管理

萧鸣政 主编



科学出版社

www.sciencep.com



F240
X338-2



—16

21世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版

人力资源开发与管理

萧鸣政 主编

F240

X338-2

科学出版社
北京

内 容 简 介

本书立足于当前企事业单位管理的现实需要,面向未来人力资源学科的发展趋向,按照理论基础、方法技术与未来发展3个篇章结构,把人力资源开发与管理的核心内容与我国企事业单位组织管理的实践紧密结合,在突出一般原理与方法的基础上,最大限度地满足我国管理专业人力资源课程的教学需要,满足广大人力资源管理实践工作者的操作需要。本书的每一章,我们都是从提示本章教学目标与方法建议开始,在结尾处有小结与复习思考题。还有开篇与结尾案例,以及本章教学可以进一步参考的文献资料。因此,本书适用于企业管理专业的人力资源课程教材与经济管理专业的人力资源培训教材。对于广大公共管理专业的师生与人力资源研究的专业人士与实践工作者,也具有积极的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/萧鸣政主编. —北京:科学出版社,2009

21世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版

ISBN 978-7-03-025636-2

I. 人… II. 萧… III. ①劳动力资源-资源开发-高等学校-教材②劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第169894号

责任编辑:马 跃/责任校对:陈玉凤

责任印制:张克忠/封面设计:耕者设计工作室

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

明辉印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2009年10月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2009年10月第一次印刷 印张:24 1/4

印数:1—3 500 字数:460 000

定价:32.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

总 序

组织管理,人事为本;创造财富,人才为先。任何社会的存在与发展,都离不开人口;任何组织的存在与发展,都离不开人员;任何经济的存在与发展,都离不开人力;任何技术的创造与发明,都离不开人才;任何社会组织的进步与改革,都离不开人物。人口、人员、人力、人才与人物,是人力资源形成与发展过程中的不同形态,是人力资源学科领域中研究的基本对象。人力资源是组织的生命源泉,是组织发展的第一资源。美国钢铁大王卡耐基说过,炸毁我工厂所有的财物不要紧,只要给我留下人力资源,我可以制造出比原来更好的企业。

然而,人力资源,对于一个组织的贡献与作用,不是自发产生的,需要通过科学的管理。同样的人才,在不同的组织中与管理方式下,其实际的价值与绩效大不一样,需要科学地开发。当今的时代,是知识经济的时代。人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高,而物力资源与财力资源的作用相对减小。土地、矿产等自然资源及物质资金等在经济中的首要性正逐渐让位于人力资源,因此,物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。当今的时代,是后工业时代与以人为本时代。自然资源在被大量开采转化为财金资源后已日益短缺,而人力资源随着人口大幅度的增长与教育水平的提高却日益丰富。自然资源的开发必然被人力资源的优先开发所取代。当今的时代,是发展创新与组织变革的时代,特别需要的是员工的先进知识、创造能力与创新意识,而不是他们的体力与一般的劳务。特别需要的是前瞻性、全局性、系统性与开放性的管理,而不是机械性、短视性与封闭性的管理。因此,传统的人事管理必然被现代的人力资源开发与管理所取代。

1993年我国开始批准招收人力资源专业的本科生,当时我博士生刚刚毕业,并且同年受聘为中国人民大学劳动人事学院副教授,因此有机会见证了人力资源专业及其研究在中国的发展过程。回顾我国人力资源专业十多年来的发展,我有以下几点见解,在这里提出来与大家共同探讨。

一、专业热门,产学研政都很重视

(1) 发展成果多。每个大学几乎都有人力资源的课程或者专业,目前中国内地以“人力资源管理”或“人力资源开发与管理”为书名出现的中文著作,我见到过的大约有100多种,知名度较大的专业性杂志有中国人力资源开发研究会主办的

《中国人力资源开发》、中国人事人才研究所主办的《中国人才》、中国人民大学报刊复印资料中心的《劳动经济与人力资源管理》，后又改名为《人力资源管理》。报纸有《中国人事报》，知名专业网站大约有近 10 家。

(2) 开设人力资源方向的学校与院系，从 20 世纪 90 年代的 1~2 家，发展到 1999 年的 40 多家，到 2000 年这一数据达到 60 多家，目前估计已达 100 多家。许多与管理、心理、教育与经济等有关的专业机构、硕士点与博士点，都纷纷开始招收人力资源方向的学生，开始为人力资源方向的研究与咨询服务。几乎所有大学都开设了人力资源的课程。

(3) 报考人力资源硕士与博士的考生特别多。以北京大学政府管理学院为例，每年报考人力资源方向的研究生与报考 MPA 人数最多。2005~2008 年，每年报考政府管理学院人力资源方向的博士生为 50~70 人，但每年的招生名额只有 2 名，是北京大学所有博士报考中人数较多的专业方向之一。其他学校招生情况也大体一致，一直是报考的热门专业。

(4) 人力资源咨询业发展迅速。1993~1998 年咨询机构非常少，大学教师既讲课又咨询；1999~2004 年发展迅速，咨询机构大量涌现，在深圳当时的咨询机构就有 2000 多家，北京、上海则更多。

(5) 媒体宣传多。在中国内地，人力资源的概念，频繁出现在报纸、杂志、电视、广播与领导人的讲话报告中。

(6) 国家领导人重视多。江泽民在 APEC 会议上三次强调人力资源能力建设的问题，胡锦涛在 2003 年 12 月 18~20 日的全国人才工作会议上，特别提出了人才强国战略问题。2007 年人才强国战略被写进了中国共产党的章程。

出现以上现象的原因是什么呢？主要是因为知识经济已成为当今世界经济发展的趋势，是由经济形式所决定的；中国人口多，是由国情所决定的；是以新加坡为代表的国家经济发展与管理的成功实践经验所证明的。

二、历史较长，进展较快

(1) 中国的人力资源管理思想源远流长。如果说人力资源管理是来源于人事管理，那么我国有着漫长的历史。2000 多年前的春秋战国就出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格与系统的绩效考评系统、人事选拔的制度与方法。因此，中国的人力资源管理专业的发展首先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与 NGO(事业单位与非营利组织)。

(2) 我国现代人力资源观念的接受是在 20 世纪 90 年代。如果说人力资源的观念是 20 世纪 60 年代初随着舒尔茨和贝克等人的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在中国的形成是什么时候呢？从有关资料及笔者的分析来看，大约在 20 世纪 90 年代。因为，人力资源观念在中国大陆被社会人士所普遍接

受的时间,大约在 20 世纪 90 年代中期 MBA 与 MPA 专业出现之后,并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩大。

(3) 人力资源的观念在中国内地提出之初,仅限于企业,2000 年以后随着 MBA 与 MPA 教育的出现,人们已把人力资源观念扩大到公共行政、政府机构,即所谓公共人力资源。换句话说,人力资源目前已扩大到“全民皆是”。可以说人力资源在中国内地的形成,大约经历了四个阶段:①1987~1991 年,传播阶段;②1992~1995 年,专业化阶段;③1996~1999 年,扩展阶段;④2000~现在,全员化或公共化阶段。

(4) 中国内地人力资源专业前后隶属于不同学科,但基本都是管理学范畴。在 1988~1998 年的专业目录调整中,国务院学位办把人事管理(人力资源管理)从政治学领域调整到行政管理学领域,又从行政管理扩大到现在的企业管理学,实现了人力资源观念在管理学领域的全面发展。可以预测,随着高新技术经济或者知识经济的发展,人力资源的观念还将在我国深入地发展与普及,为中国经济的发展与中华民族的复兴做出应有的贡献。

三、差距很大,问题不少

我国人力资源专业的发展尽管取得了令人瞩目的成绩,但是与发达国家相比,差距还是很大,问题不少。主要表现在以下几个方面:

(1) 研究中主观经验多,科学定量少。尽管目前中国人力资源管理专业发展很快,专业竞争力较强,学生就业相对容易,研究人员较多,但与欧美国家相比,还有很大差距。

(2) 发表论文中经验描述多深度研究少。发表的文章中,经验总结的多理论研究的少,内容描述的多实证研究的少,观点综述的多原创观点的少。

(3) 著作中翻译编译偏多。书本内容中翻译多,自己的理论少。

(4) 潜心研究人员太少。研究人员与教师中,热心讲课咨询的多,潜心持续研究的少;目前,中国人力资源工作者(practitioner)非常多,但是人力资源学者(scholar)却非常少。因此,中国学者需要多向美国等西方朋友学习。

(5) 进入创新阶段,创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。目前,中国的人力资源教材建设主要还处于模仿学习阶段,现阶段的模仿有两种:一种是纯粹的模仿,鹦鹉学舌,即进行大量翻译;另外一种理解性的模仿,即进行大量的编译与综述。然而在将来的教材建设中我们应该向改造性的模仿发展,也就是汉化性的人力资源管理教材体系的建立,例如中西融合与融通性的教材编写,英文与中文合讲。最后应该是发展性的人力资源管理,即中国式的人力资源管理,从而进行自己的人力资源学科思想体系的建设。

四、值得进一步研究的几个问题

(1) 人力资源专业是单独设立还是融合在经济、管理与社会学科中? 是向专业深化分化还是向基础与理论综合化?

(2) 人力资源学科的教学是基于实际问题的解决技能还是基于人力资源专业素质培养?

(3) 人力资源学科的研究是基于理论体系建立与创新还是基于个案与样本的实证与检验? 是向数理化(定量与实证)方向发展还是向综合化(理论化与多学科方法)方向发展?

(4) 人力资源与人力资本有什么不同? 人力资本应不应该在人力资源学科中专门出现?

(5) 人力资源学科是经验性学科、思辨性学科还是操作性学科?

(6) 是否认为人力资源学科有问无学,入门容易深入难,介绍容易创新难?

如何建立起一套适合中国高校人力资源专业需要的教材体系,一直是我国近年来各高校与研究机构积极探讨的事情。承蒙各位专家与同仁的厚爱,诸多学者希望北京大学人力资源开发与管理研究中心能够与大家一起努力,进行教材的开发。经过科学出版社马跃同志的努力,本套教材的编写与出版工作才得以顺利进行。这套教材的内容目前包括《人力资源开发与管理》、《培训与开发》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析》、《人员素质测评》、《绩效管理》、《薪酬管理》、《社会保障学》、《劳动关系》、《人力资源会计》、《人力资源管理审计》、《职业生涯规划》等。其突出特点有三,一是作者都是国内的资深著名教授,在课程教学、课题咨询与论文发表等方面同时具有3年以上的工作经验;二是在教材内容的选择与编写上,坚持简洁、典型、实用与通俗的原则;三是实行教材的立体化建设,每本教材要求配置目标导向、多个案例、习题文献等辅助材料,同时提供多媒体课件、教师手册等资料。因此,本套教材,比较适用于地方高校人力资源专业、重点高校非人力资源专业的课程教学与企事业单位的人力资源课程培训。同时,对于我国人力资源开发与管理实践工作者具有积极阅读的价值。

一套教材的出版并非易事,如果没有诸位专家教授的鼎力相助,没有马跃同志的积极策划与编辑,没有科学出版社及其领导的大力支持,这套教材是难以与读者见面的。在此,我们特别致以诚挚的谢意。

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任

萧鸣政 教授

2009年8月

前 言

企业管理,人才为先;行政管理,人事为本。在当今的知识经济时代,人力资源已成为社会经济发展的第一资源,人才也已成为国家繁荣昌盛的中流砥柱,因而人力资源开发与管理成为中华民族和平崛起的驱动力。

人力资源,对一个企业或者组织效益的贡献,并非自然而然的,而是需要 we 们进行的科学管理。一个员工,在不同的组织与管理方式下所产生的作用与价值,是不同的,需要我们进行合理的开发。《人力资源开发与管理》主要是从理论、方法与应用三个不同的领域,综合介绍人力资源开发与管理的核心内容。全书共 10 章,分为理论基础、方法技术和发展趋势三个部分,共 30 多万字,主要围绕以下五个方面的问题展开论述。

(1) 什么是人力资源?

(2) 人力资源及其开发在组织发展中具有什么样的价值?

(3) 什么是人力资源管理?如何在战略人力资源管理中实现人力资源开发战略?

(4) 在人力资源开发与管理的实践过程中,形成了哪些理论和方法?如何对它们进行有效的操作与运用?

(5) 人力资源开发与管理的发展趋势?

具体来说,本书第一章与第二章的内容,主要介绍了人力资源开发与管理的理论基础,主要阐述了人力资源管理与人力资源开发的基本理论与基本内容。回答了以下几个问题:什么是人力资源?人力资源具有什么特点与作用?人力资源与人力资本的异同点是什么?什么是人力资源管理?人力资源管理具有什么功能?职能性人力资源管理、战略性人力资源管理与传统的人事管理之间的联系与区别是什么?如何在企业中实施战略性人力资源管理?什么是人力资源开发?人力资源开发战略及其价值是什么?人力资源开发的原理是什么?人力资源开发的方法是什么?

第三章至第九章的内容,比较全面系统地阐述了人力资源开发与管理过程中的关键环节与操作实践,包括工作分析、人员招聘与配置、员工的培训与开发方法、绩效考评与管理、薪酬管理、员工福利和社会保障、员工激励与员工关系协调等。在每一章中,我们介绍了这些方法技术的基本概念与操作应用。

第三章主要阐述了什么是工作分析,工作分析应该分析什么以及如何分析,包括工作分析的基本概念、基本内容、基本方法与基本应用。

第四章主要阐述了什么是人员招聘,什么是人员测评,人员招聘的流程与方法是什么,人员测评的方法有哪些,如何进行人员配置。

第五章主要阐述了什么是员工培训,什么是员工开发,在人力资源管理实践过程中,一般有哪些员工培训的方法与技术,有哪些员工开发的方法与技术,如何进行员工素质的深度培训与开发。

第六章主要阐述了什么是员工绩效考评,员工绩效考评有哪些方法与技术,什么是绩效管理,绩效考评与绩效管理的区别是什么,如何在组织管理实践中实施绩效考评与管理。

第七章主要阐述了什么是员工薪酬,什么是员工薪酬管理,员工薪酬通常有哪些形式,各种薪酬形式的特点是什么,进行员工薪酬设计与管理的方法与步骤是什么。

第八章主要阐述了什么是员工福利,员工福利通常有哪些形式,各有什么优缺点;什么是社会保障,社会保障在人力资源管理过程中的作用和功能是什么,社会保障有哪些形式与特点。我国的员工福利和社会保障制度与国外比较有哪些特点及需要改进的地方,以及如何进行员工福利与社会保障制度的设计。

第九章主要阐述了什么是人员激励,人员激励通常有哪些方法,什么是员工关系协调,什么是劳动合同,什么是劳动争议处理,什么是员工沟通,如何通过劳动合同、劳动争议处理与员工沟通来协调员工的关系。

本书的第十章主要从新趋势、新环境、新方向与新角色四个方面分析了人力资源开发与管理的未来发展趋势。

本书编写的基本特点是,立足于当前企事业单位管理的现实需要,总结各种人力资源开发与管理的的方法,汲取国内外优秀教材与相关专著的精华,面向未来人力资源学科的发展方向,按照理论基础、方法技术与发展趋势三个篇章结构,把人力资源开发与管理的核心内容与我国企事业单位组织管理的实践紧密结合,在突出一般原理与方法的基础上,最大限度地满足我国管理专业人力资源课程的教学需要,满足广大人力资源管理实践工作者的操作需要。另外,我们把绩效管理的思想落在每一章中。例如,在每一章的开始,会有本章教学目标与方法建议;在每章的结尾会有小结与复习思考题;此外还有开篇与结尾案例,以及本章教学可以进一步参考的文献资料等。

因此,本书适用于企业管理专业的人力资源课程教材与经济管理专业的人力资源培训教材。对于广大公共管理专业的师生与人力资源研究的专业人士,也具有较高的参考价值。

本书由北京大学人力资源开发与管理研究中心主任萧鸣政教授主编。参加本书编写的人员与任务分配具体如下:第一章人力资源管理及其价值与第二章人力资源开发及其战略由萧鸣政教授撰写,第三章工作分析由戴峰副教授撰写,第四章

人员招聘与配置由孙立樵教授撰写,第五章员工的培训与开发方法由北京大学马芝兰撰写,第六章绩效考评与管理由陈胜军博士撰写,第七章薪酬管理由曹雁撰写,第八章员工福利和社会保障由赵普光教授撰写,第九章员工激励与员工关系协调由袁淑玉撰写,第十章人力资源开发与管理的新趋势由李冷撰写。

由于时间仓促,加之水平有限,书中的不当或者疏漏之处在所难免,恳请专家与读者批评指正。

萧鸣政

北京大学人力资源开发与管理研究中心

2009年8月

编辑委员会

顾问 赵履宽 潘金云 刘福垣

主编 萧鸣政

策划 马 跃

编委 (按照作者姓氏笔画排列)

文跃然 中国人民大学劳动人事学院

方振邦 中国人民大学公共管理学院

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院

关培兰 武汉大学经济管理学院

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院

张文贤 复旦大学管理学院

陈国权 清华大学经济管理学院

郑功成 中国人民大学劳动人事学院

段兴民 西安交通大学管理学院

萧鸣政 北京大学政府管理学院

秦志华 中国人民大学商学院

程廷圆 中国人民大学劳动人事学院

目 录

《新版人力资源专业教材科学系列》总序

前言

第一章 人力资源管理及其价值	1
第一节 人力资源及其特征	2
一、人力资源概念的形成	2
二、人力资源概念在中国	4
三、人力资源的三大观点	5
四、人力资源定义及其与人力资本的关系	6
五、人力资源的特点	8
第二节 人力资源在不同经济形态中的地位与作用	11
一、人类社会发展的不同经济形态分析	12
二、人力资源在不同经济形态中的作用	13
三、人力资源在 21 世纪中的作用	15
第三节 人力资源管理	17
一、人力资源管理的不同观点与比较	17
二、人力资源管理的价值	18
三、人性假设与人力资源管理方法	20
四、人力资源管理的目标与任务	25
第四节 战略人力资源管理	27
一、战略人力资源管理的概念	27
二、战略人力资源管理产生的历史背景	28
三、战略人力资源管理产生的理论背景	29
四、战略人力资源管理的特点	31
五、战略人力资源管理的目标	37
本章小结	40
复习思考题	41
案例与讨论	41
参考文献	42
第二章 人力资源开发及其战略	44
第一节 人力资源开发的概述	45

一、人力资源开发的概念	45
二、人力资源开发的类型	46
三、人力资源开发的特点	47
第二节 人力资源开发战略及其价值	49
一、人力资源开发战略的提出背景及概念界定	49
二、人力资源开发战略的作用	50
三、人力资源开发战略的内容与实施	52
第三节 人力资源开发原理	56
一、发展动力原理	56
二、素质开发原理	59
三、行为开发原理	63
第四节 人力资源开发方法	64
一、自我开发	64
二、职业开发	65
三、管理开发	69
四、组织开发	71
本章小结	72
复习思考题	73
案例与讨论	73
参考文献	76
第三章 工作分析	78
第一节 工作分析的基本概念	78
一、工作分析的概念和术语	79
二、工作分析的性质和作用	81
三、工作分析的内容	83
第二节 工作分析的方法与程序	84
一、工作分析的基本工具	84
二、工作分析的综合方法	92
三、工作分析的程序	98
第三节 工作分析的结果及编写	101
一、工作分析的结果	101
二、职务说明书的编写	107
第四节 工作分析的应用	111
一、工作分析在人力资源规划中的作用	112
二、工作分析在招聘、甄选和任用中的作用	112

三、工作分析在员工岗位培训中的应用	113
四、工作分析在绩效管理中的应用	113
五、工作分析在职位评价和薪酬设计中的应用	114
六、工作分析在职业生涯规划中的应用	114
本章小结	115
复习思考题	116
案例与讨论	116
参考文献	117
第四章 人员招聘与配置	118
第一节 人员招聘的作用与流程	119
一、人员招聘的含义和价值	119
二、人员招聘的形式	120
三、人员招聘的流程	122
第二节 人员招募	124
一、有效的人员招募	124
二、人员招募渠道	125
三、人员招募的方法	128
第三节 人员测评	131
一、人员测评的作用和过程	131
二、心理测验	133
三、面试	136
四、评价中心技术	139
五、履历档案分析技术	142
第四节 人员配置	144
一、人员配置的含义和价值	144
二、人员配置的原则和流程	144
三、人员配置的模型和方法	146
本章小结	148
复习思考题	149
案例与讨论	149
参考文献	152
第五章 员工的培训与开发方法	153
第一节 员工培训与开发方法概述	156
一、员工培训与开发的基本内涵	156
二、员工培训与开发的意义	159

三、员工培训与开发的内容及类型	160
四、员工培训与开发的目标和原则	161
第二节 员工培训与开发方法的设计	163
一、员工的培训与开发中的常见问题	163
二、员工培训与开发的需求分析	164
三、员工培训与开发的实施过程	165
四、培训规划	167
第三节 员工培训与开发方法的形式	168
一、讲课法	168
二、案例法	168
三、在职培训	169
四、角色扮演	170
五、行为模仿	170
六、视听培训	171
七、电脑化指导	172
八、工作轮换	173
九、企业外培训	173
十、其他方法	174
第四节 深度素质的员工培训与开发	175
一、深度素质的员工培训与开发内涵	175
二、企业深度素质培训战略实施模式	176
三、深度素质培训与开发体系的核心	178
四、员工深度素质培训与开发的理念	179
五、员工深度素质培训与开发的模式	179
第五节 培训与开发的效果评估与反馈	180
一、培训与开发效果评估的必要性	180
二、培训与开发工作有效性的衡量	181
三、培训与开发工作的考核	183
四、培训与开发工作评估的实施与反馈	184
第六节 新世纪人才开发	185
一、新世纪面临的人才开发挑战	185
二、跨国人才的开发	187
三、复合型人才的开发	188
本章小结	190
复习思考题	190

案例与讨论	190
参考文献	192
第六章 绩效考评与管理	193
第一节 绩效的基本内涵	194
一、绩效的概念	194
二、绩效考评的必要性	196
三、绩效考评和绩效管理的区别	197
四、绩效管理的目的	198
五、绩效考评的内容	200
第二节 绩效考评的方法	202
一、自我报告法	202
二、排序法	202
三、量表法	202
四、关键事件法	203
五、行为锚定评价法	204
六、360度考评法	206
七、平衡记分卡	207
第三节 战略绩效管理体系的构建	208
一、实践中绩效管理存在的问题及分析	208
二、战略绩效管理体系的构建过程	209
三、关键成功因素的开发和关键绩效指标的确定	211
第四节 绩效管理的实施的过程	213
一、绩效考评主体的问题	214
二、绩效考评的周期	215
三、绩效沟通与反馈	216
第五节 周边绩效及其在考评中的应用	216
一、周边绩效的概念	216
二、周边绩效的内容和特征	217
三、周边绩效的启示及实践意义	219
本章小结	220
复习思考题	221
案例与讨论	221
参考文献	225
第七章 薪酬管理	226
第一节 薪酬管理概述	227

一、薪酬的界定	227
二、构建薪酬系统应考虑的因素	230
三、构建薪酬系统的原则	232
第二节 建立科学合理的薪酬管理体系	234
一、薪酬体系的规划	234
二、组织薪酬管理	236
三、薪酬管理的改革思路	240
第三节 组织薪酬体系的合理设计	246
一、普通管理类人员薪酬设计	246
二、业务人员的薪酬设计	251
第四节 高级雇员的薪酬设计	252
一、高级雇员的界定	252
二、高级雇员薪酬方案确定的原则	252
三、薪酬方式及其激励效果比较	253
四、高级雇员薪酬方案及其影响因素	255
五、我国某国有组织经营管理者的年薪制设计案例	257
本章小结	259
复习思考题	259
案例与讨论	260
参考文献	261
第八章 员工福利和社会保障	262
第一节 员工福利管理	263
一、员工福利的概述	263
二、几种企业福利项目的选择	269
三、员工福利管理与设计	273
第二节 社会保障	277
一、社会保障概述	277
二、社会保障主要内容	280
三、社会保障管理	283
第三节 国外员工福利与社会保障	287
一、国外员工福利	287
二、国外员工福利与社会保障的特点和启示	291
三、国外员工福利与社会保障管理启示	293
本章小结	296
复习思考题	297