

最新人力资源精要词典

经理人专业素质速成策略

宝利嘉顾问/编著

A Dictionary of
Contemporary Human Resource

■ 中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

最新人力资源精要词典/宝利嘉编著

北京:中国经济出版社,2002.5

ISBN 7 - 5017 - 5611 - 2

I. 最… II. 宝… III. 劳动力资源 - 词典 IV. F241 - 61

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 023565 号

• 版权所有 翻印必究 •

未经版权所有人书面许可,本书的任何部分不得以任何方式复制或抄袭。

最新人力资源精要词典

宝利嘉顾问

出版:中国经济出版社

地址:北京市百万庄北街3号(100037)

电话:(010)68319114

经销:全国新华书店

开本:787mm×1092mm 1/16

印张:29.5

字数:377千字

版次:2002年8月第1版第一次印刷

印刷:河欣欣印刷有限公司印制

书号:ISBN 7 - 5017 - 5611 - 2/Z·768

定价:55.00元

《宝利嘉**®**文库》词典系列

编辑委员会

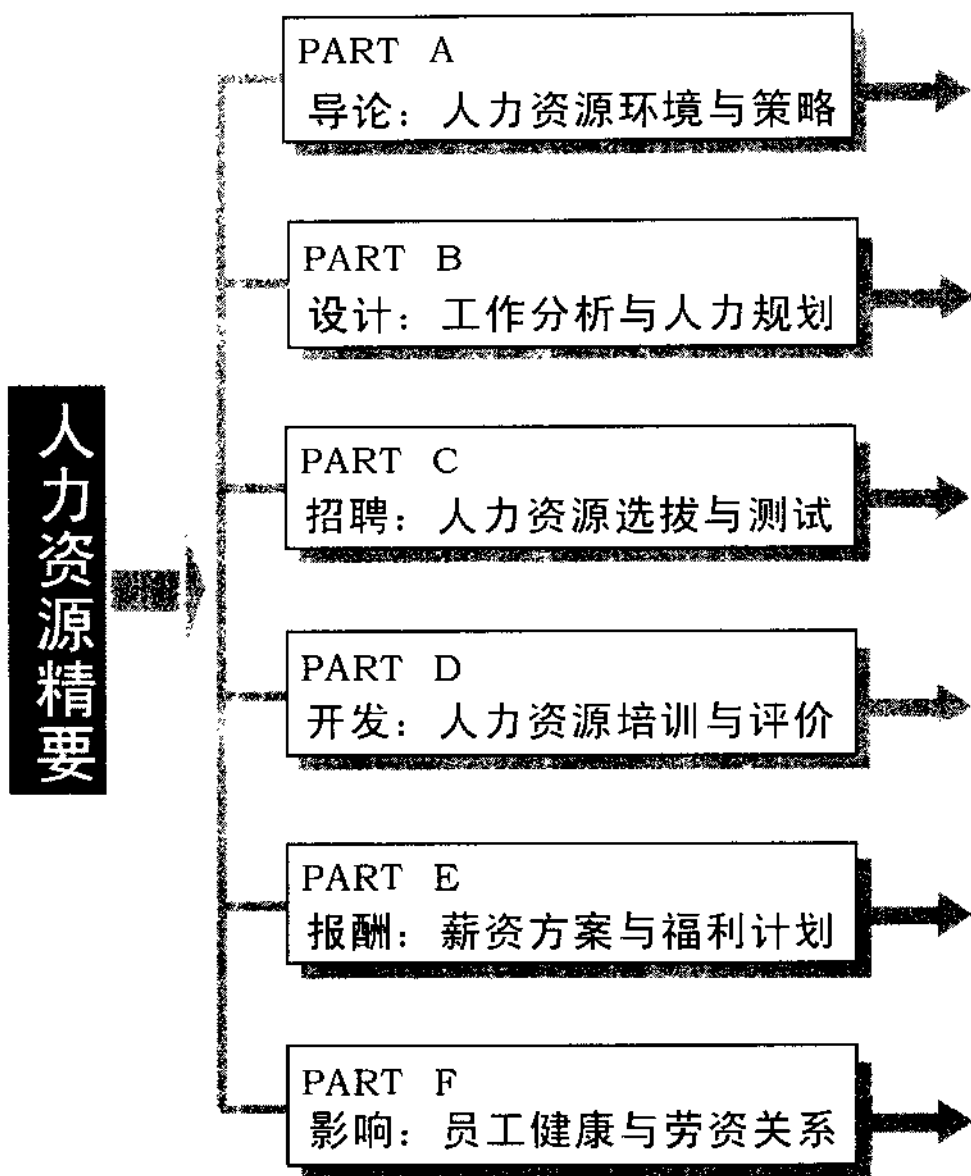
主 编

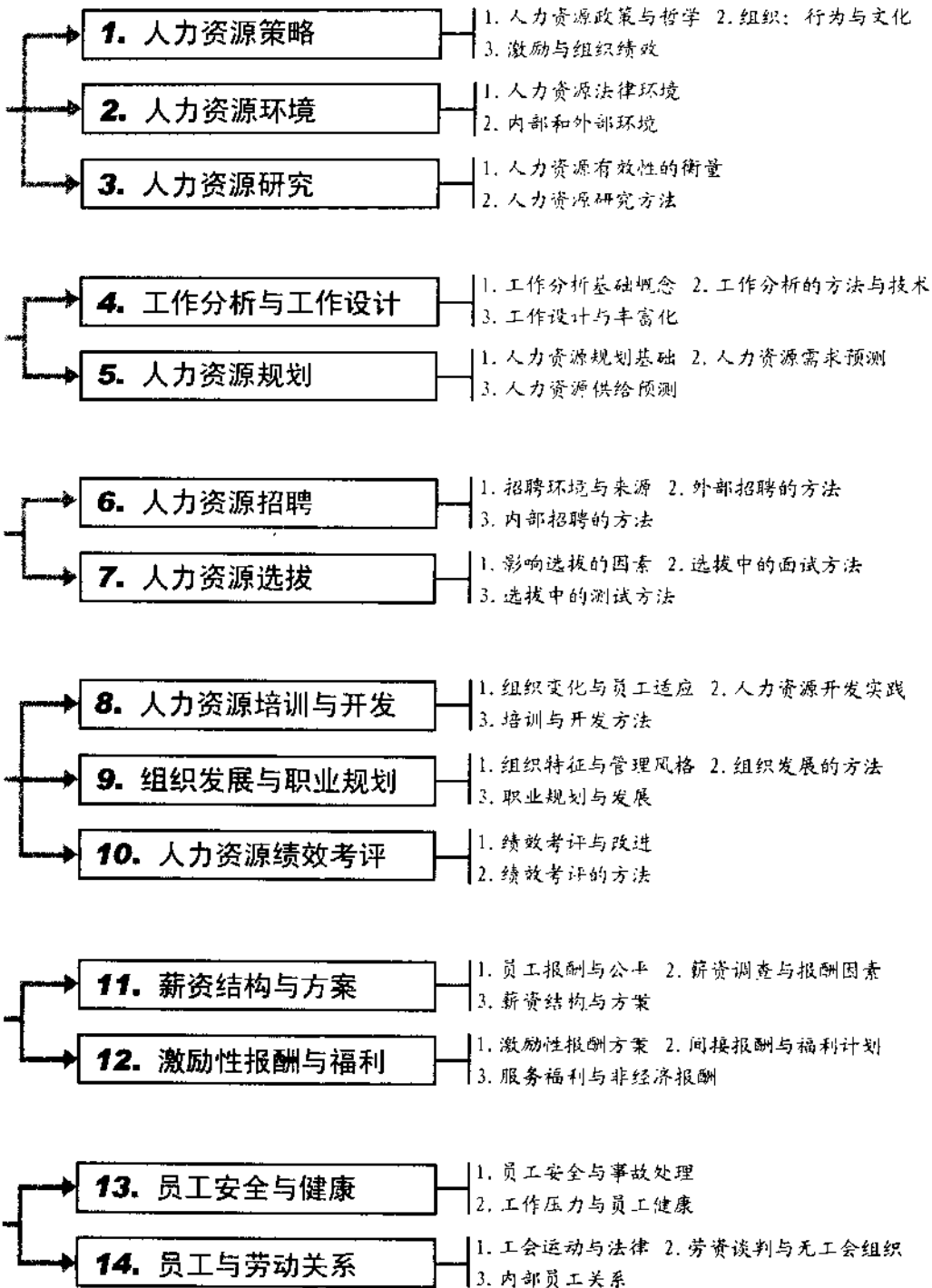
杨东龙

编委会

杨东龙	马百岗	孙 晶	李海军
周 剑	陈正侠	门旭光	陈 辉
李 洋	陈克祥	刘 蓉	李劲枫

人力资源精要系统框架





没有专业就没有未来

由于做企业顾问和发展自己公司的缘故，我经常参加各种各样的人才招聘、面试与选拔工作，久而久之，我逐渐获得了一个连我自己也颇感惊讶的发现：即许许多多在职场中艰苦跋涉的经理人非常缺乏对专业概念的精深理解！这使得他们在职场中的竞争能力和业绩表现打上了一个大大的折扣。

即便是那些具备企业管理类专业背景的人士，他们对许多关键性概念和术语的理解，也常常似是而非，混淆模糊。他们本来应该知道的更广泛，理解的更清楚，应用的更准确，本来应该拥有更加成功的职业生涯，……但其结果，却令人非常地遗憾。

鉴于以上这些原因，我很早就萌动了编辑一套专业词典的想法。我们希望这套词典不仅能够独具特色，新颖全面和方便实用，而且能帮助工商界人士快速学习，迅速强化和提升其专业功底。去年年中，宝利嘉的顾问、研发人员和编辑们开始着手这个项目，经过一年多的努力，终于使这套词典可以和国内读者见面了。

对于一个想在较短时间全面涉猎管理知识的人而言，教科书或其他专业管理类书籍也许都不是最好的选择。宝利嘉公司在经过

多年探索和积累丰富经验的基础上，开发了一套能够快捷学习和快速成长的策略方法，即通过提炼各个管理领域的完整框架和关键概念术语，帮助读者迅速有效地掌握该领域的知识精要。

宝利嘉始终相信，对任何人而言，没有专业就没有未来，特别是在这个快速变化和白热化竞争的世界里，你知道的越广博，你就会越有信心，你掌握的越准确，你就会越有竞争力，……这些重要的观念同时也铸就了这套词典的特色，主要表现在三个方面：

其一，宝利嘉在多年的研究基础上，总结出了各个管理领域的领先框架，该框架不仅符合经典性、系统性、完整性和专业性的原则，而且囊括了该领域的最新进展，并且在结构上更加适应本土化读者的阅读和理解习惯；

其二，根据框架体系，我们区分了相应的专题章节，在每个章节下面尽可能全面地罗列了必须掌握的关键概念和术语，对这些概念术语，不仅有准确的专业性解释，而且还包括理解性的延伸说明和应用中的要点和步骤；

其三，每个章节开始部分均有对本章内容的概要和学习目的说明，每章结尾部分都有概念补充和学习心得栏目，这种互动的和参与式的结构，无疑对读者快速学习和理解该领域的知识精要提供了极大的方便。

这套词典系列的读者群显然十分广泛。对有经验的经理人和其他企业界人士而言，他们将直接从本书中获取最大的收益，随着其职业生涯的发展和职位晋升，他们面临的压力和竞争将越来越大，他们必须使自己成为知识更加精深和广博的专才和通才；对大学教师和研究人员而言，本书将起到一种特殊的作用，可以对他们的教学和研究工作提供更多的方便；对大专院校学生和即将跨人工

商界的人士而言，这套词典系列将是一种最好的引导，可以使他们迅速获得某个管理领域的整体框架和其中的精要所在，从而在头脑中建立起清晰的概念

这套词典系列的结构独具特色，体系明确，要点清楚，可以使你在最短的时间里快速提升专业水准，相信读者不难发现其中巨大的价值

虽然我们积累了多年的经验，也想尽力将这套词典编辑的更加完善，但实际上不一定做的足够好，我们希望各位尊敬的读者能够参与其中，提出您的宝贵意见。无论是对体系结构，概念解释，还是对词条选择和内容增补，你的任何批评、建议和帮助，我们都将洗耳恭听并积极采纳，更希望我们能共同努力，在再版时进行更加完善的修改，从而使它能够成为本土化实用词典系列中一个最受欢迎的品牌

欢迎随时沟通并致以最诚挚的谢意！

E-mail: readers@263.net ckocoo@263.net

杨东龙

2002年8月于北京大慧寺

第一篇 导论：人力资源环境与策略

第 1 章 人力资源策略

1. 人力资源政策与哲学 (5)
 - 人力资源管理 • 人力资源管理目标
 - 人力资源管理职责 • 人力资源管理任务
 - 战略性人力资源管理 • 人力资源政策
 - 人力资源哲学 • 精神契约 • 企业认同感

2. 组织：行为与文化 (12)
 - 正式组织 • 非正式组织 • 组织文化 • 亚文化
 - 跨文化 • 价值观 • 态度 • 角色行为
 - 个人主义—集体主义 • 不确定性规避
 - 权力距离 • 直线和职能职权

3. 激励与组织绩效 (21)
 - 激励 • 需要层次理论 • X理论与Y理论
 - 组织体系 I 与组织体系 IV • 激励—保健理论

- ERG 理论
- 麦克莱兰德需要理论
- 期望理论
- 公平理论
- 强化理论
- 波特—劳勒期望机率理论

第2章 人力资源环境

1. 人力资源法律环境 (37)

- 公平就业机会
- 公平就业机会委员会
- 实际职业资格
- 经营必需
- 反优先雇佣行动
- 善意努力战略
- 定额战略
- 差别性对待
- 差别性影响
- 性骚扰

2. 内部和外部环境 (45)

- 人力资源外部环境
- 劳动力市场
- 社会责任
- 组织重组
- 管理多样化
- 人力资源内部环境
- 玻璃天花板
- 工作与家庭

第3章 人力资源研究

1. 人力资源有效性的衡量 (55)

- 人力资源管理功能
- 人力资源管理角色
- 审计法
- 分析法
- 人力资源研究
- 人力资源研究过程

2. 人力资源研究方法 (61)

- 案例研究
- 调查反馈法
- 相关分析
- 回归分析
- 判别分析
- 专家系统
- 集成软件

第二篇 设计：工作分析与人力规划

第4章 工作分析与工作设计

1. 工作分析基础概念 (73)

- 职业、工作与职位
- 职责、任务与工作元素
- 工作背景
- 工作分析
- 工作分析流程
- 工作说明
- 工作识别
- 工作规范
- 工作分析信息

2. 工作分析的方法与技术 (80)

- 问卷调查法
- 访谈法
- 观察法
- 现场工作日记/日志法
- 工作分析程序法
- 工作分析计划表
- 功能性工作分析法
- 职位分析问卷法
- 管理职位描述问卷调查法
- 关键事变技术
- 工作分析专业指南
- 职业测定系统

3. 工作设计与丰富化 (92)

- 工作设计
- 工作丰富化
- 工作扩大化
- 以员工为中心的工作再设计
- 激励型工作设计法
- 机械型工作设计法
- 生物型工作设计法
- 知觉运动型工作设计法

第5章 人力资源规划

1. 人力资源规划基础 (103)
 - 人力资源规划 • 人力资源规划流程
 - 人力资源调查 • 人力资源信息系统
 - 员工过剩 • 裁减
2. 人力资源需求预测 (109)
 - 人力资源需求预测 • 长期趋势 • 循环变动
 - 季节变动 • 趋势分析 • 比率分析
 - 零基预测 • 模拟方法 • 计算机预测系统
3. 人力资源供给预测 (116)
 - 供给预测 • 内部供给 • 资格数据库
 - 技能储备 • 继任计划 • 外部供给

第三篇 招聘：人力资源选拔与测试

第6章 人力资源招聘

1. 招聘环境与来源 (127)
 - 招聘 • 招聘来源 • 外部招聘环境
 - 内部招聘环境 • 招聘方法 • 招聘备择方案

- 核心人员和应急人员

2. 外部招聘的方法 (134)

- 广告招聘 • 职业介绍所 • 校园招聘
- 特殊事件 • 实习招聘 • 主管人员代理招聘机构
- 员工推荐 • 求职者自荐式招聘 • 简历数据库
- 自动求职跟踪系统

3. 内部招聘的方法 (142)

- 电脑化职业生涯行进系统 • 内部提升 • 主管推荐
- 工作公告和工作投标 • 职业生涯开发系统

 **第7章 人力资源选拔**

1. 影响选拔的因素 (149)

- 员工选拔 • 决策速度 • 选拔等级
- 候选人数量 • 选拔率 • 试用期 • 拒绝求职者
- 选拔决策 • 光环与触角效应 • 体检 • 录用

2. 选拔中的面试方法 (156)

- 简历 • 申请表 • 面试计划清单 • 初步面试
- 求职面试 • 面试目标 • 面试内容
- 非结构化面试 • 结构化面试 • 情景面试
- 模式化行为描述面试 • 基于能力的面试
- 系列式面试 • 小组面试 • 会议型面试
- 压力面试 • 实际岗位演习
- 个人证明材料检查 • 背景调查 • 证明人

3. 选拔中的测试方法..... (170)

- 标准化 • 客观性与规范 • 测试信度
- 测试效度 • 标准关联有效性 • 内容有效性
- 结构有效性 • 录用分数线 • 认知能力测试
- 运动神经能力测试 • 人格投射测试
- 主题统觉测试 • 个性测试 • 兴趣测试
- 业务知识测试 • 工作样本测试
- 管理评价中心 • 测谎测试 • 笔迹分析法

第四篇 开发：人力资源培训与评价

第8章 人力资源培训与开发

1. 组织变化与员工适应..... (189)

- 组织变化 • 变化阻力 • 减少阻力
- 员工上岗引导 • 现实冲击 • 上岗引导阶段
- 重新导向 • 适应组织 • 上岗引导目标

2. 人力资源开发实践..... (196)

- 人力资源开发 • 开发影响因素
- 人力资源开发目标 • 人力资源开发过程
- 人力资源开发需求 • 人力资源开发分析

- 管理层开发
- 外部与内部开发
- 人力资源开发媒介
- 人力资源开发评价
- 柯氏模式
- 控制实验法
- 《工作培训合作法》
- 内部开发中心

3. 培训与开发方法 (208)

- 培训
- 教练方法
- 辅导方法
- 行为建模
- 角色扮演
- 初级董事会
- 行动学习
- 工作轮换
- 文件筐训练
- 管理游戏
- 领导者匹配培训
- 会议方法
- 程序化教学
- 基于计算机的培训
- 远程教育
- IBM 的管理层开发
- 课堂教学
- 实习
- 在职培训
- 学徒培训
- 工作指导培训
- 模拟培训
- 技工学校培训

第9章 组织发展与职业规划

1. 组织特征与管理风格 (229)


- 组织气候
- 组织特征
- 管理流程
- 管理风格
- 问题求解
- 文化类型
- 参与文化
- 工作系统

2. 组织发展的方法 (236)

- 组织发展
- 组织发展方法
- 调查反馈
- 质量圈
- 充实工作内容
- 交流分析
- 工作期质量
- 敏感性训练
- 全面质量管理
- 团队建设
- 组织发展评价

3. 职业规划与发展 (246)

- 职业规划 • 职业规划影响因素 • 人生阶段
- 职业动机 • 职业性向测试
- 通用资质测验组系 • 自我评价
- 强/弱平衡表 • 好恶调查表 • 组织职业规划
- 职业途径 • 传统职业途径 • 网状职业途径
- 横向职业途径 • 双重职业途径 • 职业途径信息
- 停滞 • 职业发展 • 职业发展方法

 第10章 人力资源绩效考评

1. 绩效考评与改进 (265)

- 绩效考评 • 绩效考评目的 • 绩效考评原则
- 绩效考评应用 • 绩效考评流程
- 考评的限制因素 • 考评期 • 上级考评
- 同事考评 • 小组考评 • 自我考评
- 下级考评 • 360°反馈 • 绩效考评标准不清
- 晕轮效应 • 个人偏见 • 近因性错误
- 居中趋势 • 偏松或偏紧倾向 • 考评标准化
- 考评反馈 • 考评者培训 • 考评面谈
- 评价中心

2. 绩效考评的方法 (285)

- 叙述法 • 作业标准法 • 图解式考评
- 强制分布法 • 排序考评法 • 交替排序法
- 员工比较系统 • 配对比较法 • 目标管理法
- 关键事件法 • 行为锚定等级法 • 行为观察量表

第五篇 报酬：薪资方案与福利计划

第 11 章 薪资结构与方案

1. 员工报酬与公平 (299)

- 员工报酬 • 直接和间接经济报酬 • 非经济报酬
- 报酬公平 • 外部公平 • 内部公平
- 员工公平 • 团队公平 • 报酬政策

2. 薪资调查与报酬因素 (305)

- 薪资调查 • 基准工作 • 生活费用
- 豁免员工 • 工作评价 • 报酬因素
- 排序法 • 分类法 • 计点法 • 因素比较法

3. 薪资结构与方案 (315)

- 工作定价 • 工资等级 • 工资曲线
- 工资幅度 • 工资率调整 • 计时工资制
- 计件工资制 • 标准工时制 • 技能工资制
- 市场定价工资制 • 管理层薪资水平
- 专业人员报酬制度 • 可比价值 • 工资保密
- 压缩工资