

<<现代企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787306019806

10位ISBN编号：7306019805

出版时间：2002-9

出版时间：中山大学出版社

作者：孙海法 编

页数：489

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;现代企业人力资源管理&gt;&gt;

## 前言

前言 跨入21世纪,人类社会进入了知识经济时代。改革开放以来的25年间,我国跨跃了西方经济强国的半个世纪的发展历程。这种巨大的进步表现在人们对新知识的孜孜追求、新经济环境的创立、新产业形势的涌现方面,更表现在逐渐与世界接轨的新一代企业家、管理者、新一代员工的创新工作方式上。

在这一个新的时代,我国的企业和所有的企业家、管理者及员工正经历着前所未有的经济全球化的挑战。

根据从事跨国管理研究的国际学者的最新发现,我国企业与发达国家在企业管理上的差距,最主要表现在战略思维和业务创新的薄弱,以及团队管理的缺乏方面。

这种情形也深刻地反映在人力资源管理领域。

有鉴于此,呈现在读者面前的这本书,力图贯彻人力资源管理的战略性、全员性与创新性。

本书的首章“人力资源管理:赢得竞争优势”,非常深刻地揭示了人力资源管理由行政管理、事务性支持到战略管理的演变过程和实质,用我们的研究实证地阐明了人力资源战略与企业战略的配合关系。

如果你能认真地阅读首章,就能得到许多有关人力资源管理的重要理念和操作框架。

诸如高层决策者、直线部门经理、人力资源部门职能管理人员、企业员工在贯彻全员化人力资源管理体制中的团队合作关系,以及人力资源专业人员的知识和技能要求等关键问题都在首章做了清晰的论述。

本书的第2章至第9章,用了8章的篇幅沿着人力资源操作流程深入浅出地介绍了人力资源的规划、工作分析与设计、人员选拔与绩效评估、薪酬与福利管理、员工培训与发展的系统理论和操作方案。这一部分的内容不仅对人力资源管理的专业人员从事业务有实践指导作用,而且对从事各方面管理的人了解或查阅人力资源管理的方法提供了手册式的服务。

第10章至第12章紧紧围绕员工的发展和管理工作,从不同的角度贯彻“以人为本”的思想。

在第10章,我们会了解到如何保护员工的生命安全与健康,从而保障企业正常运作;如何使员工平衡工作与生活,减轻无谓的工作压力。

第11章介绍了如何从企业和员工的角度进行员工的职业定位、职业选择和职业发展。

从事职业辅导的人士还可以得到进行职业辅导的基本理念和工作方法的指导。

第12章讨论了对日渐频繁的劳资纠纷的处理以及对投诉、解雇、离职的管理,还涉及从积极的方面讨论情感激励的问题。

总之,用3章的篇幅来讨论员工的管理与发展问题是非常有价值的。

第13章与第14章围绕劳资关系管理,介绍了有关的基本工作框架,介绍了可以引以为鉴的各类企业、各种文化背景下的劳动关系管理的经验。

因应人力资源管理实践的需要,此两章精选了最常用的劳动人事法律、法规并予以解释。

这些常见的问题包括员工聘用与辞退、劳动合同签订与履行、奖惩与报酬福利、各类保险的办理等等。

。

作为本书的结尾,第15章介绍了电子化人力资源管理的系统功能及实施指引。

第16章介绍了全球化人力资源管理者 and 正在接受培训的未来管理者了解人力资源管理的发展趋势。

我们希望读者能以上述的内容介绍作为阅读本书的指引,也希望读者注意到并逐渐习惯本书所采用的编写框架。

本书每一章的首页都有该章梗概和导读,篇幅虽小,但预留的思考空间却很大。

正文的节段、要点都借助电子编辑功能予以突出,文中更不时配以图表范例深入地说明主题。

在每章的末尾都有较完整的案例及问题思考、本章回顾、问题讨论与参考书目,这样安排既方便读者使用,也具备了教材结构的特点,希望广大读者享受到阅读的便利与思考的愉悦。

本书的撰写是团队的共同成果。

我主要负责全书的格式及内容安排,提供有关研究成果和他人的参考资料,协调和组织我的同事与学生的撰写工作,并且审阅和修改书中的内容。

## <<现代企业人力资源管理>>

感谢参与编写本书的我的同事和学生，我特别要提到黄桂博士，她的参与使“绩效考核管理”这一章增色不少；我的研究生伍晓奕不但撰写了第1章和第15章的主要内容，她还自始至终地协助我对本书各章进行修改；我指导的学生张毅芳、金顺哲、李铭、方泽隆、李海棠、唐劲、梁宇、罗婷、李欣、邓胜兰、朱莹楚、童丽都对本书各章的资料收集和撰写做了贡献。

本书的出版还要感谢给我们提供了参考资料的有关书籍的作者，每章后的参考文献反映了他们的贡献。

我还要特别地感谢本书责任编辑刘学谦同志对本书进行的编校工作。

当然，本书还有许多不尽人意的地方，诚恳地希望各位同行指教与谅解，以便我们在修订时使本书日臻完善。

人力资源管理是一门综合性的学科，它由经济学、财务会计学、管理学、心理学、社会学、信息管理学、组织管理学等学科的知识和技术所构成。

人力资源管理学科的教育和实践在我国发展到今天，正面临着学科规范化的关头。

作为一位在大学从事组织管理和人力资源管理研究、教学与实践的教师，我希望本书能作为策划中的“21世纪人力资源管理教材系列”的学科导论，为从事管理实践的各行管理者，为在学院或在岗位接受培训的学员提供人力资源管理的基础教材。

孙海法 中山大学管理学院 2002年8月18日

## <<现代企业人力资源管理>>

### 内容概要

《21世纪人力资源管理教材系列：现代企业人力资源管理》紧扣现代企业人力资源管理的理论和实务这一主题，深入地阐述了战略性、全员性、系统性人力资源管理的重要思想，详细地介绍了人力资源管理流程中包括人力资源规划、工作分析与工作设计、人员选聘、绩效考核、薪酬福利、员工培训与发展、劳动关系与劳动法等实操技术。

《21世纪人力资源管理教材系列：现代企业人力资源管理》着眼于人力资源管理在二十一世纪的发展，反映了电子化的国际企业的人力资源管理新潮。

《21世纪人力资源管理教材系列：现代企业人力资源管理》作为人力资源管理学科的入门教材，面向管理专业的学生、HBA及管理培训班的学员，面向企业各级经理人员，面向人力资源的专业工作者和爱好者。

## &lt;&lt;现代企业人力资源管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 人力资源管理：赢得竞争优势第一节 人力资源的概念和作用人力资源与人力资本人力资源的作用第二节 人力资源管理人力资源管理的定义人力资源管理的意义人力资源管理的演进历程人力资源管理的主要变化人力资源管理的战略作用人力资源管理的职能人力资源管理职能的转变直线部门、职能部门及决策者的人力资源管理职能分工人力资源专业人员的技能要求第三节 新时期人力资源管理面临的挑战人力资源管理面临的挑战新时代人力资源管理的特点第四节 人力资源战略人力资源战略的定义与作用人力资源战略的程序\_人力资源战略制定与评估的方法人力资源战略与企业战略人力资源战略与企业基本战略的配合人力资源管理的变革性工作〔案例〕 通用电气公司的用人之道

第2章 人力资源规划第一节 人力资源规划概述人力资源规划的概念人力资源规划与其它人力资源活动的关系人力资源规划的内容第二节 人力资源规划过程准备阶段人力资源需求预测阶段人力资源的内部供给与外部供给人力资源供给和需求的平衡编制人力资源规划人力资源规划的实施并评估〔案例〕 中关村IT企业人力资源普查与人力资源规划

第3章 工作性质与分析第一节 工作性质工作的性质工作性质的影响因素影响工作性质的组织因素影响工作性质的个人因素影响工作性质的环境因素工作分析和其它人力资源活动的关系第二节 工作分析工作分析的内涵工作分析与工作设计的关系以任务为导向的工作分析以人为导向的工作分析以价值为导向的工作分析选择合适的工作分析方法工作职位说明书和任职要求〔案例〕 万家公司的的工作分析

第4章 工作设计与再设计第一节 工作设计工作设计——一个匹配的过程三种工作设计思想以任务为导向的工作设计以人为导向的工作设计以团队/价值为导向的工作设计第二节 工作再设计组织层次的工作再设计——企业重组经营单位层次的工作再设计——企业流程再造实施层次的工作再设计——缓解工作压力

第5章 人员招聘与选拔第6章 绩效考核管理第7章 工资与资金第8章 员工福利：生活质量的保证第9章 员工培训与开发第10章 员工的安全与健康第11章 职业设计和职业选择第12章 公平对待员工第13章 劳资关系管理第14章 劳动人事法律和法规第15章 电子化人力资源管理第16章 全球化人力资源管理

## &lt;&lt;现代企业人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

**内部人力供给** 大多数人都认为企业的人力资源供给应该来自外部，因此一提到招募大家就都会想到找就业机构或向外发布招募广告。

事实上，最常成为人力资源供应来源的是企业内部的现有员工。

内部员工的晋升、调用都是一种典型的利用内部人力资源来满足人力需求的现象。

企业中很多高层管理人员都还是从企业内部选拔出来的。

内部人员供应对企业非常重要，因为它具有下列外部供应所不具备的优点：**节约了搜寻成本** 企业内部人力资源的信息一般是现成的，可以通过内部的人事记录、人员测评表之类得到。

但是外部人力资源的信息收集则要支付成本。

无论在人才市场里咨询信息，还是通过发出招聘广告吸引应聘者，都要支付费用。

对于高级技术人员或高层经理，这种搜寻成本就更加昂贵了。

猎头公司往往要抽取职位薪金的10%~20%作为中介款金，而从内部提拔的人员就不需要任何中介费用。

**激励员工** 当员工看到提升机会时，会因为自己的成绩获得赞许而士气高涨。

内部提升已被认为是员工激励的一种手段。

**更高认同感** 内部员工比外部人员对企业的认同感更高、更容易培养献身精神。

内部员工在企业内已经待了一段时间，对企业的价值和企业文化都比较了解，不像外部的新进入者对组织知之甚少，可能产生抵制情绪。

内部人员人力供给更不容易产生辞职，并能培养他们为企业贡献的精神。

企业对内部职员的了解更多，使用内部人员更为安全。

由于测量工具的局限，在外部招聘时不可能完全准确把握一个应聘者的真正素质。

外部招聘的一个重要问题就是容易挑选到不适用的人员，给企业带来损失；而内部人力供给则由于人员来自内部，对其已经有一定了解而减少了不合格的可能，显得比外部供应更为安全。

**更快适应职位** 内部人员对组织了解比较多，所需要定位的过程也较短，所需要的培训也比较少。

内部人力资源供给应引起企业更多的重视，但是它本身也存在不足，所以需要通过外部人力供给来弥补。

例如，员工们申请某一职位失败时的挫折心理要如何安抚。

在企业内部常出现多个人同时申请一个职位，那些申请失败者可能会认为自己没有得到组织的认同而感到挫败，这种情绪会使人们士气下降，而且如果企业中缺乏公平、公正、公开的选拔过程，还会让落选者怀疑组织的公平性，对组织产生怀疑甚至反感。

因此，内部人力供给必须建立完善的选拔机制才会有效。

**角色转换的困难**也是内部人力供给的一个问题。

从下层选拔上来的领导者经常苦恼自己应以何种态度对待过去的同事。

因为过去的上级现在成了自己的平级或者下级。

想表现自己的威严，又容易让人认为是“官大了，架子就大了”，想亲密一点又会让人认为是“官没有官样”。

这种现象是因为角色转变了，但个人的心理和行为一时难以转变。

改变这一局面需要企业和个人的共同努力。

内部人力供给的另一个问题是近亲繁殖。

同一企业的员工，其思维模式和行为都容易形成定势，内部人力供应容易造成企业没有新思想和新方法的流入，造成企业创造力的枯竭。

一些做得出色的企业比较重视从其它的企业吸取经验，会定期派送员工去其它企业考察学习，这是增加企业新思维的一种方式。

**获得内部人力资源供给信息的来源** 企业内部提拔就是在这些优点和缺点之间平衡。

如果内部提拔不能达到企业的目的，就只能采用外部招聘。

## &lt;&lt;现代企业人力资源管理&gt;&gt;

企业可以采用工作公告、人事记录以及员工技能库等工具来了解内部人力资源供应状况。

**工作公告** 工作公告将企业内部对人力资源的要求信息公布于众，如资格要求、身体要求、工作时间安排、工作环境及薪酬情况，以及一些特别的要求。

企业在收到应聘者的申请时，实际上等于确定了内部人力资源供应范围。

**人事记录** 对于一些比较基层的职位，企业比较乐于使用人事记录来了解情况。

主管对下层职位的人选总是有一些看法的，或者在心目中早有了候选人的名单，这时他会真正使用企业已有的人力资源资料来进一步考察。

人事记录还有助于企业查看哪些人从事的工作低于其素质，哪些人具备进一步培训的潜力。

这种人事记录从前是人工记录的，现在已经大量实现计算机化了。

**员工技能库** 在人事记录的基础上，库，用以列举具有特殊技能的现有员工。

对一些有特殊技能的员工还可以建立员工技能企业可借助员工技能库来搜索所需的特殊人才。

**外部人力供给** 内部人力供给不足时，应该考虑外部供给的可能。

外部人力供给的变动不受企业控制，企业也无法时刻跟踪记录外部劳动力市场的情况。

但是，国家一般会对国内劳动力市场进行定期的统计，而且一般都存在其它的资料可供企业推测外部人力供给。

企业可以通过考查总体经济状况、地方劳动力市场状况、职业市场状况等方面来大致预测供给状况。

影响外部人力资源供给的因素一个国家的总体经济状况会影响到劳动力市场。

一般而言，高的通货膨胀常会导致高失业率。

国家经济低迷，失业率上升，劳动力供给就会较充足，企业进行外部招聘比较容易；而国家经济发展迅速，劳动力就业率高，劳动力供给就会相对少，人员招聘困难将加大。

**地方劳动力市场状况** 一般受国家短期或地方性的政策影响，或者是受一些局部因素影响。

例如，广州放开居民户口限制，是吸引外省人力资源流入的一个重要诱因；珠海地区提出的购买住房送户籍也起同样作用。

**职业市场状况** 也是重要的影响因素。

企业必须收集一些关于企业所需人才的信息，这些信息一般来自职业市场。

职业市场主要针对某一特定的职业。

企业可以订阅一些专业刊物，掌握此领域的发展方向和人力供给情况。

一些地区还会定期举办面对专业人员的人才交流会，例如上海定期举行信息技术人才交流会，吸引了大批的参与者，不少外资、合资、国有以及私营企业都从中挑选人才。

**外部人力资源供给的预测方法** 对人力资源供给的预测一般是在内部人力资源的预测之后。

企业先对人力资源进行调整，了解内部还有多少可利用的人力资源，再决定要向外界招募多少人。

企业可以根据主观经验以及可观察资料来进行推演，得出内部潜在的人力资源供给能力。

对于外部供给，由于其影响因素的不可控性，企业一般只能利用现有的资料，而不能对未来的外部人力供给做出详细的预测。

在这里，我们介绍几种人力资源供给预测的方法，这些方法主要适于内部人力资源的预测。

**人力资源供给预测的方法** 一般可分为主观判断法与定量分析法。

**主观判断法** 有人员替代法和人员继承法。

**人员替代法** 人员替代法是利用人员调配图来预测组织内的人力资源供给。

人员调配图的作用是记录每位内部员工的当前工作绩效与可提升程度的高低。

企业通过考察人员调配图，可以知道组织内部哪些人可能成为某一职位候选人，这样可以对每一位内部候选人都进一步跟踪观察，以便企业选拔人才。

人员替代法假定每个工作职位均是空缺工作职位，而该职位下的每位员工都是职位的潜在供给者。

员工绩效结果在人员替代法中作用很大，只有以准确的绩效成绩作为员工晋升与降职的依据，才能真正实现供需平衡。

人员替代法的工作原理是：一位员工的绩效过低，就将其降职或辞退；而当员工绩效高时，就将获得提升。

由于降职或晋升所造成的职位空缺，由下一级职位的工作人员来填补，如此类推，直到最基层的职位

## <<现代企业人力资源管理>>

出现空缺，则从外部招聘以填补。

人员调配图也可以由记载信息更详细的职位调配卡来代替。

每一位工作人员填写一张职位调配卡，卡上标明可能的候选人以及他们的详细资料。

人员替代法只考虑了一个部门不同职位的人员之间的晋升与降职，没有考虑不同部门之间的人员调动的可能。

人员替代法讨论的仅仅是部门中人员的纵向调动，没有考虑不同部门间人员的横向调动。

为弥补这一缺点，人们把人员替代法进一步发展，提出了人员继承法。



<<现代企业人力资源管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>