

2021年教材				
章	页数	内容	章	页数
第一章	4		第一章	4
	4	“（二）人本主义理论对人格的看法”		4
	4	“（三）奥尔波特的特质理论对人格的看法”		4
	4	“（四）卡特尔的特质理论对人格的看法”		4
	5、6	艾森克的特质理论、“大五”人格理论、“大七”人格理论的相关内容		5—7
	7	“二、能力”		7
	7	“（1）成就和行为。”		7
	10	“要求”		10
	10	“五、情绪的基本理论”的相关内容		10
	11			11
第二章	15	该章的“管理者”改为“管理人员”	第二章	15
				16
	16	“（二）双因素理论”下面的表述有变		16
第三章		管理者	第三章	
	36	良好的工作环境等		36
	37	容易程度		37
第四章	38		第四章	38
	40			40
	40			40
	40	德国		40
	41	法国		41
	41	可以对资源最充分地利用		41
	41	这种形式也适合于发展专家及专口设备		41
	48	重新		48
	48	建言、鼓励参与		48
第五章	55	人力资本投资理论的开创者是美国著名经济学家西奥多·舒尔茨	第五章	55
	58	这种竞争障碍已经大大削弱		58
	73	其目的是避免不良的劳资关系甚至劳资冲突可能会给组织带来的巨大损失		73
第六章	80	一个组织的战略管理过程主要包括战略制定和战略实施两个核心阶段	第六章	80
	84	组织的战略规划职能会自行制定战略规划		84
	87	人力资源管理计分卡		84
第七章	110	“职位分析”	第七章	110
	111	“综合”		111
	115	“可能容易确定产出的标准”		115
	117	“如生产出一套完整的零部件或解决客户投诉”		117
	121	“胜任素质研究的一个重要意义在于……从而为员工的职业生涯发展提供更清晰的路径。”		121

第八章	130	“前者是指从组织内部寻找合适的候选人来填补职位空缺，而后者则是指从组织外部寻找其他人选进入组织内部来填补职位空缺。”	第八章	130
	133	表8-1的货币单位为“美元”		133
	135	“在电子招募广告或网络招募方式日益普及的情况下”		135
	136	“利用公共就业服务机构或非营利就业服务机构作为招募来源”		136
	139	“3.背景核查与体检”内容拆分		139
	139	“4.雇用决定通知”		139
	143	“针对一些比较具体的认知能力”		143
	143	“人格也称为个性”		143
	151	“已经完成了一轮职位说明书的筛选工作”		151
第九章	155	在这方面，成人学习理论……	第九章	155
	155	改善员工个人以及组织绩效		155
	156	第一自然段“管理者”		156
	156	第四自然段“受训员工即使获得了培训		156
	156	最后一自然段“职位设计本身”		156
	157	中间一自然段“培训方法的选择……减少培训成本。”		157
	158	5.培训者或培训师		158
	158	中间一自然段“在选择培训者或培训师的时候……”		158
	160	第一行“新发展是虚拟现实技术的应用		159
	161	第一自然段“培养组织中的各级和各类管理者”		161
	161	中间一自然段“近年来……双向交流。”		161
	167	中间一自然段“在出于开发目的……”		167
	169	中间一自然段“在有些情况下……情感支		169
169	倒数第二自然段“如美国大学……开发新的技能。”	169		
175	第一段中“晋升上去的不成熟做法”	174		
第十章	183	第一自然段“有意义的有形报酬”	第十章	182
	185	第2—3行“描述法……行为观察评价法等”		184
	186	第3行“实现组织期望的结果”		185
	192	第1行“为了开发这种行为锚定评价等级尺度”		191
	195	最后一自然段“第一个优点是、第二个优点是、第三个有点是、”		194
	197	倒数第二自然段		196
	201	第一自然段“管理者应当扮演……”		200
	201	第二自然段“绩效辅导包括下几种职能……”		200
	204	最后一自然段“……或工作动机较弱……”		204
	208	但最具有代表性的是原美国和加拿大薪酬学会提出的总报酬模型。2000年该学会提出了自己的第一个正式的总报酬模		207
	208	图11-1 总报酬学会的总报酬体系模型（第四版）		207

第十一章	212	全球经济一体化	第十一章	211
	212	最后一行：薪酬系统		211
	218-220	薪酬结构，薪酬变动范围，薪酬区间，薪酬等级，薪酬水平，薪酬变动比率		217-219
				223
	229	临时工		228
	229	例如，在退休福利方面，随着人均寿命的延长，组织在支付员工退休金方面的负担也越来越重		228
	230	而在创新型组织中，情况则不同。仍然拿退休和养老收入的情况来说，在这类组织中工作的人通常富有冒险精神，他们不愿意长期固定在一个组织中工作，很多人都类似于或者就是自由职业者，因此，无论组织提供的退休保障计划多么完善，他们都不会感兴趣。因此，这种组织最好将现金存入员工的账户，而不是帮他们投资到组织自己的养老金计	229	
第十二章	234	敬业度	第十二章	233
	234	要实现运行良好的劳动关系管理		233
	236	符合中国传统的和文化追求，契合社会民众期望		235
	236	从企业和员工建立劳动关系开始，涉及劳动合同管理、员工入职离职管理、企业规章制度管理、企业奖惩管理、劳动争议处理管理等。		235
				236
				236
	237	，如劳动者因工负伤，构成五级、六级伤残等		
				237
				239
	240	职业目录		239
				239
	241	进行检查		240
	243	⑤营造轻松和谐的人际关系		242
	243	克里斯蒂娜·马斯兰迈克尔·莱特		242
第十三章	1	劳动经济学	第十三章	
	247	根据实际工资的变动做出的		247
	252	工时和工作经验		253
				257
			258	
第十四章	277	做出	第十四章	277
	285	雇用、组织、公司		285
	289	终生		289
	300	劳动力的出售者		299

第十五章	300-302	(1) (2)	第十五章	300-302
	309	商品密集型的家庭生产方式		309
	325-326	(1) (2) (3) (4) (5)		325-326
第十六章	331	我国先后颁布	第十六章	331
	331	进行了3次修订		331
	335	《劳动保险条例实施细则修正草案》		335
第十七章	340	2. 订立劳动合同强调书面性	第十七章	340
第十八章	346	表格18-1部门规章一行删除：《社会保险费申报缴纳管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第20号）	第十八章	346
第十九章			第十九章	
第二十章			第二十章	
第二十一章			第二十一章	

2022年教材	备注
内容	
“精神分析理论是弗洛伊德提出的一种人格理论”	新增
“（二）人本主义理论”	变动
“（三）奥尔波特的特质理论”	变动
“（四）卡特尔的特质理论”	变动
艾森克的特质理论、“大五”人格理论、“大七”人格理论的相关内容	变动
“二、能力及胜任特征”	变动
“（1）成就动机”	变动
“愿望”	变动
“五、情绪的基本理论”的相关内容	变动
“——情感成分和行为倾向成分”	新增
该章的“管理者”改为“管理人员”	变化
新增一句话“并且，后来马斯洛自己在尊重需要和自我实现需要之间还增加了认知需要和审美需要，从而使得需要层次从五层变为七层。”	新增
“（二）双因素理论”下面的表述有变动	变化
管理人员	本章“管理者”的说法均改为“管理人员”
工作环境等	删除
难易程度	变动
组织	新增
组织结构	新增
正常	新增
	删除
	删除
可以最充分地利用资源	变化
	删除
	删除
建言献策，鼓励员工参与	变化
西奥多·舒尔茨是人力资本投资论的开创者之一	变动
这些原有的竞争优势已经被大大削弱	变动
其目的是为了 avoid 不良的劳资关系，不给组织带来巨大损失	变动
一个组织的战略管理过程主要包括战略规划和战略执行两个核心阶段	变动
组织的战略规划职能部门会自行制定战略规划	变动
人力资源计分卡	变动
“职位描述”	变动
“汇总”	变动
“可能容易确定职位的工作绩效标准”	变动
	删除
	删除

	删除
表8-1的货币单位变为“元”	变动
“在电子招募广告日益普及的情况下”	变动
“利用公共（非营利）就业服务机构作为招募来源”	变动
拆分为“3.背景核查”和“4.体检”	变动
“5.通知雇用决定”	变动
“针对一些比较具体和特殊的认知能力”	变动
	删除
“已经完成了一轮职位候选人的筛选工作”	变动
因此，成人学习理论……	变化
改善员工个人以及组织绩效的效果	变化
第一自然段“管理人员”	变化
第四自然段“受训者即使获得了培训”	变化
最后一自然段“职位设计不合理”	变化
	删除
5. 培训者	变化
中间一自然段“在选择培训者的时候……”	变化
最后一行“新发展是引入了虚拟现实技术”	变化
第一自然段“培养组织中的各级和各类管理人员”	变化
	删除
中间一自然段“在针对开发目的……”	变化
	删除
	删除
晋升上去	变化
有形报酬	变化
第2—3行“评语法……行为观察评价法等”	变化
第3行“实现组织期望的结果的作用”	变化
第1行“为了开发这种行为锚定等级评价尺度”	变化
最后一自然段“……自我评价的优点：①②③”	序号表示变化
倒数第二自然段	变化
第一自然段“管理人员应当扮演……”	变化
第二自然段“绩效辅导包括五种职能……”	变化
第一行“……或工作动机不足……”	变化
但最具有代表性的总报酬模型。2000年，美国与加拿大薪酬学会提出了自己的第一个正式的总报酬模型	变化
图名：图11-1 总报酬模型（第四版）	变化

经济全球化	变化
薪酬体系	变化
以上名词前面全加“基本”，变为基本薪酬结构，基本薪酬变动范围，基本薪酬区间，基本薪酬等级，基本薪酬水平，基本薪酬变动比率	新增
标准时计划的概述中，新增“具有”	新增
灵活就业人员	变化
	删除
	删除
敬业精神	变化
要建立良好的劳动关系管理	变化
与中国传统文化契合，满足社会民众期望	变化
从企业和员工建立劳动关系开始劳动关系管理也开始了，包括员工入职管、员工在职管、员工离职管理等。	变化
(3) 其他问题	新增
“在以协商一致为主要原则的前提下”中的“以”	新增
	删除
“如果存在约定不明确的情况，须判定是否存在导致劳动者无法履行劳动合同等问题”中的“的情况”“须判定”	新增
“保障劳动者生命健康和安全是劳动保护制度的宗旨目的”中的“保障”	新增
劳动范围	变化
最后一行“或劳动条件的”	新增
对其进行职业健康检查	变化
⑤建立轻松和谐的人际关系	变化
克里斯蒂娜·马斯拉奇等人	变化
人力资源管理经济分析	第三部分的名称变化
根据实际工资的变动作出的	单字变化
工时数量和工作经验	
(二) 美国的就业统计	新增了一个小标题(二)美国的就业统计，内容并没有新增，后续标题依次递
从2018年开始，国家统计局首次正式发布我国城镇调查失业率数据。	新增
作出	单字变化
招聘、企业、企业	同义词替换
终身	单字变化
劳动力的所有者	变动

1. 2.	序号变化
商品密集型的生产方式	变动
1. 2. 3. 4. 5.	序号变化
我国颁布	删除
进行修订	删除
《劳动保障条例实施细则修正草案》（部分失效）	补充
2. 订立劳动合同强调书面性 （订立电子劳动合同的，应依据《电子劳动合同订立指引》及相关法律法规规定执行）  用人单位与劳动者订立电子劳动合同的，要通过电子劳动合同订立平台订立，依法订立的电子劳动合同具有法律效力。劳动者需要电子劳动合同纸质文本的，用人单位要至少免费提供一份，并通过盖章等方	新增两处内容
表格18-1部门规章一行删除：《社会保险费申报缴纳管理规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第20号）	删除
	无实质性变动
	无变化
	无变化