

人力资源管理核心课系列教材

丛书主编 萧鸣政

人力资源开发与管理

(第二版)

萧鸣政 编著



科学出版社



人力资源管理核心课系列教材

丛书主编 萧鸣政

人力资源开发与管理

(第二版)

萧鸣政 编著

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,把人力资源开发与管理的核心内容与我国企事业单位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,都从提示本章教学目标开始,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。

本书适合作为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 / 萧鸣政编著. —2 版. —北京: 科学出版社, 2016.3

人力资源管理核心课系列教材

ISBN 978-7-03-047860-3

I. ①人… II. ①萧… III. ①人力资源开发-教材②人力资源管理-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 056841 号

责任编辑: 方小丽 / 责任校对: 李 影
责任印制: 霍 兵 / 封面设计: 蓝正设计

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>

三河市骏杰印刷有限公司 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: 787×1092 1/16

2016 年 3 月第 二 版 印张: 23

2016 年 3 月第十三次印刷 字数: 551 000

定价: 45.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

“人力资源管理核心课系列教材”

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

姚裕群 中国人民大学劳动人事学院

秦志华 中国人民大学商学院

萧鸣政 北京大学政府管理学院

程廷圆 中国人民大学劳动人事学院

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，是后工业时代与人本时代。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我国的发展过程。回顾我国人力资源专业二十多年来的发展，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。每个大学几乎都开设人力资源的课程或者专业，截至2008年，我国以“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，我见到过的有100多种，目前有200多种了；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》，2011年更名为《中国组织人事报》，知名专业网站有近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，2008年达到100多家，目前几乎70%的大专院校都开设有人力资源方面的专业或者研究方向，其中师范院校与管理专业居多。许多



与管理学、心理学、教育学、社会学与经济学等有关的专业机构、硕士点与博士点，都纷纷开始招收人力资源方向的学生，开展人力资源方面的研究与咨询服务。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 (master of public administration, 公共管理硕士) 的人数最多。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，人力资源管理专业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，深圳当时的咨询机构就有 2 000 多家，北京、上海更多。

(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。

2015 年中国知网检测结果表明，篇名包含主题词“人力资源管理”的报纸文献发文量从 2000 年开始持续增长，并且在 2007 年达到高峰；2008 年以后时有滑落，但是整体关注度一直保持较高态势，如图 1 所示。

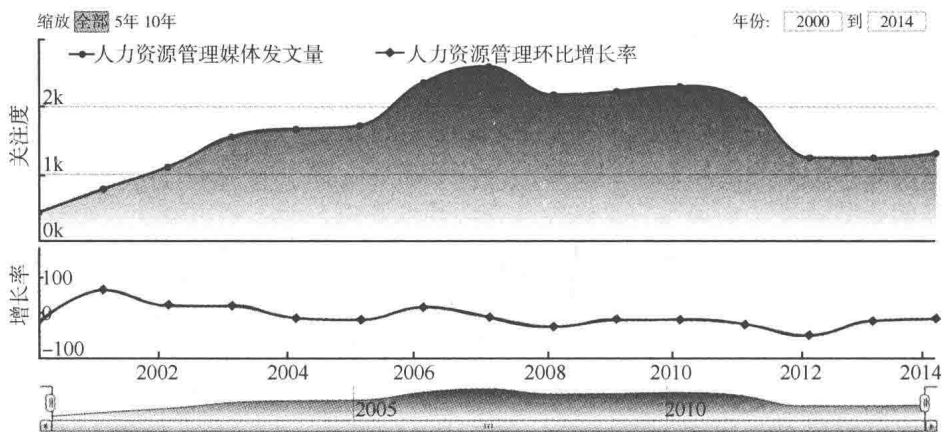


图1 媒体发文量、增长率统计趋势图(媒体关注度)

(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 19 日~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《中国共产党章程》。

出现以上现象的原因在于：①知识经济已成为当今世界经济发展的趋势；②中国人口多的国情；③以新加坡为代表的国家经济发展与管理的成功实践经验。

(7) 社会关注与引用度高。2015 年中国知网检测结果表明，关于人力资源管理方面的文章下载量从 2000 年开始一直呈上升趋势，到 2008 年后到达高峰值，随后一直保持高度关注态势，见图 2；对于人力资源管理方面的论文被引用量，自 2000 年以后一直居高不下，如图 3 所示。

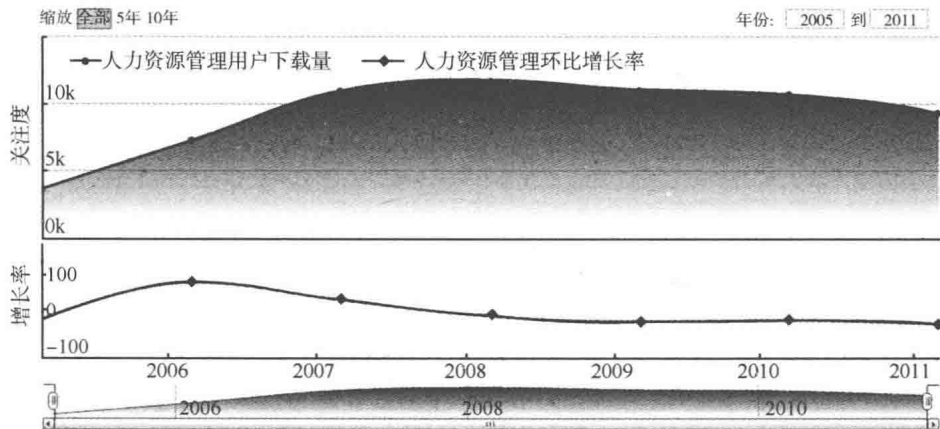


图2 用户下载量、增长率统计趋势图(用户关注度)

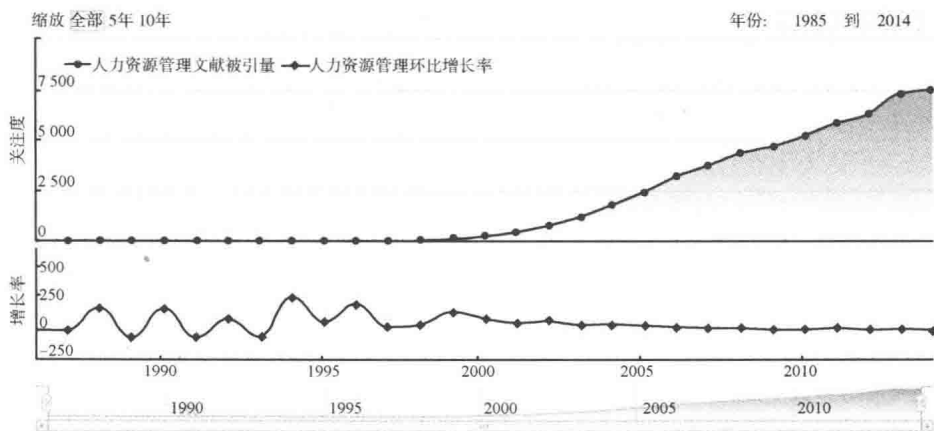


图3 文献被引量、增长率统计趋势图(用户关注度)

二、历史较长，进展较快

(1) 我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，隋唐时期就有严格且系统的绩效考评体系、人事选拔的制度与方法。因此，我国的人力资源管理专业的发展先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与 NGO (non governmental organization, 事业单位与非营利组织)。

(2) 我国接受现代人力资源观念是在 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的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在我国形成是什么时间呢？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我国被社会人士普遍接受的时间大约在 20 世纪 90 年代中期 MBA (master of business administration, 工商管理硕士) 与 MPA 专业出现之后，并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩大，到达 2008 年前后人力资源观念在社会中的影响到达了最高峰。



(3) 人力资源的观念在我国提出之初限于企业, 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, 人力资源在我国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; ④2000~2010 年, 全员化或公共化阶段; ⑤2011 年至今, 深化研究与中国化阶段。

(4) 我国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, 国务院学位委员会办公室把人事管理(人力资源管理)从政治学领域调整到行政管理学领域, 又从行政管理学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得到深入的发展与普及, 为我国经济的发展与中国梦的实现做出应有的贡献。

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, 但与发达国家相比, 差距很大, 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。尽管目前我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, 深入研究少。我国学者发表的文章中, 经验总结多, 理论研究少; 内容描述多, 实证研究少; 观点综述多, 原创观点少。

(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, 我国人力资源工作者(practitioner)非常多, 但是人力资源学者(scholar)非常少, 因此, 我国学者需要多向美国等西方学者学习。

(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, 我国的人力资源教材建设主要还处于模仿学习阶段, 现阶段的模仿有三种: 第一种是纯粹的模仿, 鹦鹉学舌, 即进行大量翻译。第二种是理解性的模仿, 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, 如中西融合与融通性的教材编写, 英文与中文合讲。第三种是追随国外的研究主题进行研究, 没有形成自己独立的主题研究体系。

中国知网检测显示, 2000~2014 年度人力资源管理中关注的热点文献, 主要集中在胜任力特征与素质模型研究, 心理契约研究, 工作满意度研究, 任务绩效、情景绩效与周边绩效研究, 组织承诺与离职意愿研究, 知识型员工研究, 家族企业与接班人计划研究等方面, 显然, 这些研究基本是追随国外学者的研究。而对于职业资格研究、品德素质结构与测评、人才选拔与开发、政府人力资源开发等本土研究的主题关注不够。

笔者认为, 我国应该尽早进入人力资源学科建设与研究的创新发展阶段, 即进行人力资源学科的中国化建设、人力资源问题的中国化研究, 尽早创建中国式的人力资源管理思想体系、中国式的人力资源学科体系与课程教学体系。

四、人力资源学科中国化发展中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) 人力资源学科是否有问无学，入门容易深入难，介绍容易创新难。

如何建立起一套适合我国高校人力资源专业需要的教材体系，一直是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编辑的努力，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》《战略性人力资源管理》《工作分析与评价》《人员素质测评与招聘》《绩效考评与管理》《薪酬设计与管理》《社会保障学》《劳动关系与管理》《人力资源会计》《人力资源管理审计》等。其突出特点有三：一是作者都是国内资深教授，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，本套教材比较适合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的实践工作者具有重要的指导的价值。

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，没有马跃编辑的积极策划与修改完善，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

2016年1月

第二版前言

企业管理，人才为先；行政管理，人事为本。在当今知识经济时代，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，而是需要进行科学的管理。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，需要进行合理的开发。本书主要是从理论、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，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如何？

第一章与第二章，主要介绍了人力资源开发与管理的理论基础，阐述了人力资源管理与人资源开发的基本理论与基本内容。回答了以下几个问题：①什么是人力资源？②人力资源具有什么特点与作用？③人力资源与人力资本的异同点是什么？④什么是人力资源管理？⑤人力资源管理具有什么功能？⑥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？⑦如何在企业中实施战略性人力资源管理？⑧什么是人力资源开发？⑨人力资源开发战略及其价值是什么？⑩人力资源开发的原理是什么？⑪人力资源开发的方法是什么？

第三章至第九章，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，以及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。

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实在每一章中。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。

本书编写主要是在第一版基础上进行的,具体修订内容如下。

- (1) 将每个章节格式进行修订完善。
- (2) 对每章教学目标进行补充。
- (3) 对于每章的导入与结尾案例进行更新或者修改。
- (4) 对于每章的正文内容进行补充与修改。
- (5) 对于每个章节小结内容进行完善。
- (6) 每章增加十道单选题、多选题,并附答案。
- (7) 补充更新每章文后的参考文献。

例如,第三章精简了关于“职务”这一概念的叙述内容;将第一节和第四节工作分析的作用进行整合,统一整合至第四节“工作分析的应用”中;对工作日志法的缺点重合部分进行删减、调整;删去网络分析技术的相关叙述;精简对“工作描述”定义的叙述;精简对“工作说明书”的相关说明;精简“职务说明书”的相关介绍;对“工作分析在招聘、甄选和任用中的作用”及“工作分析在员工岗位培训中的应用”相关叙述进行删减;同时在工作分析的性质内容中增加一条性质——经济性;对职位分析问卷(PAQ)系统进行问卷六部分内容的添加;添加两条“工作描述”的基本内容——绩效标准和其他信息;添加工作分析在战略与组织管理中的作用及在人力资源管理中的作用等相关内容。还进行了内容调整与更新:更新了“工作分析”概念多种说法,并将每种说法落实到提出观点的每位



学者；对访谈法的优点顺序和内容进行一定调整；对问卷法的缺点以时间轴为序进行调整。

更新了工作说明书的范例，把“某公司人力部主管工作说明书”更新为“某公司工程技术部部长工作说明书”；更新了“某公司制造部统计主管职务说明书”案例；将“麦当劳的大堂保洁人员的职责”的案例与讨论更新为“美国加利福尼亚大学学者的六只猴子实验”的讨论案例。

因此，本书适合作为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。参加本书编写与修订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与修订，第三章工作分析由戴峰副教授撰写与修订，第四章人员招聘与配置由孙立樵教授撰写与修订，第五章员工的培训与开发方法由马芝兰撰写与修订，第六章绩效考评与管理由陈胜军博士撰写与修订，第七章薪酬管理由曹雁撰写、萧鸣政修订，第八章员工福利和社会保障由袁淑玉教授撰写与修订，第九章员工激励与员工关系协调由赵普光撰写与修订，第十章人力资源开发与管理的新趋势由李冷撰写、张相林修订。

在本书第二版的修改过程中，政府管理学院褚亮同学与洪巧英博士后付出了辛勤劳动，协助萧鸣政主编完成了对全书的修订工作。

由于时间仓促，加之水平有限，本书第二版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

2016年1月

第一版前言

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，而是需要我们进行的科学管理。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理论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实在每一章中。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,第四章人才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

目 录

总序

第二版前言

第一版前言

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
第二节 人力资源在不同经济形态中的地位与作用	10
第三节 人力资源管理	15
第四节 战略人力资源管理	23
第二章 人力资源开发及其战略	39
第一节 人力资源开发概述	40
第二节 人力资源开发战略及其价值	43
第三节 人力资源开发原理	50
第四节 人力资源开发方法	56
第三章 工作分析	69
第一节 工作分析的基本概念	69
第二节 工作分析的方法与程序	73
第三节 工作分析的结果及编写	88
第四节 工作分析的应用	96
第四章 人员招聘与配置	103
第一节 人员招聘概述	104
第二节 招聘的准备工作	109
第三节 人员招募	113
第四节 人员甄选	121
第五节 人员录用	130
第六节 人员配置	133
第五章 员工的培训与开发方法	143
第一节 员工培训与开发方法概述	145
第二节 员工培训与开发方法的设计	150
第三节 员工培训与开发的方法	153
第四节 深度素质培训与开发	159
第五节 培训与开发的效果评估与反馈	163
第六节 全球化背景下的人才培训与开发	167



第六章 绩效考评与管理	177
第一节 绩效的基本内涵	178
第二节 绩效考评和绩效管理	180
第三节 绩效考评的方法	187
第四节 战略绩效管理体系的构建	198
第五节 绩效管理的实施过程	202
第六节 周边绩效及其在考评中的应用	207
第七章 薪酬管理	219
第一节 薪酬管理概述	220
第二节 建立科学合理的薪酬管理体系	226
第三节 组织薪酬体系的合理设计	237
第四节 高级雇员的薪酬设计	241
第八章 员工福利和社会保障	252
第一节 员工福利管理	253
第二节 社会保障	264
第三节 国外员工福利与社会保障	273
第九章 员工激励与员工关系协调	287
第一节 员工激励	288
第二节 员工关系协调	301
第十章 人力资源开发与管理的新趋势	319
第一节 人力资源管理发展的新环境	319
第二节 人力资源管理的新方向	329
第三节 人力资源管理的新角色	338

第一章 人力资源管理及其价值



本章教学目标

1. 掌握人力资源和人力资源管理的概念、特点及任务目标
2. 了解人力资源管理的思想、方法与发展
3. 理解战略人力资源管理与人力资源管理战略

无论在何时期的经济活动、政治活动乃至其他社会活动中，人力资源的作用都是至关重要的。没有人力资源，诸如物力资源、财政资源、信息资源等因素便毫无价值可言。在所有资源活动中，人力资源具有关键性、主导性与必要性。人力资源的这些特点决定了人力资源管理在工商管理与公共管理中的地位与作用。然而，人力资源管理的作用也并非是无限的。为了正确认识与运用人力资源管理的相关理论与方法，本章主要就人力资源及其特点，人力资源与人力资本的关系如何，人力资源在不同经济形态中的地位与作用，什么是人力资源管理，什么是战略性人力资源管理及人力资源管理在公共部门具有什么样的价值与作用等问题进行探讨。

由于本章的理论比较基础而且内容较多，建议在课堂讲授过程中根据授课目标进行选择，并适当采用案例分析教学法。希望大家能在学习本章内容后，对人力资源及人力资源管理的相关概念与思想方法有一个基本的认识。

【导入案例】

飞龙集团的失败

1998年10月，飞龙集团只是一个拥有注册资金75万元，员工几十人的小企业，而到了2001年却实现利润400万元，2002年实现利润6000万元，2003年和2004年都超过2亿元。短短几年，飞龙集团可谓“飞黄腾达”、“牛气”冲天。但自2005年6月起，飞龙集团突然在报纸上登出一则消息——飞龙集团进入休整期，然后便不见踪影了。这是为什么？2007年6月，消失两年的总裁姜伟突然从地下“钻”出来了，并坦率地承认飞龙集团的失败是人力资源管理的失误。

飞龙集团除2002年严格按照程序向社会招聘营销人员外，从来没有认真地对人力资源结构进行过战略性设计，总是随机招收人员，凭人情招收人员，而且持续3年之久。作为国内医药保健品前几名的公司，外人或许难以想象，公司竟没有一个完整的人力资源结构，竟没有比较完整地选择和培养人才的规章制度，导致人员素质偏低、人员结构不合理等。从2003年开始，飞龙集团在无人力结构设计与管理的前提下，盲目地大量招收中医药