

省精品课程教材

高等学校经济与管理专业系列教材

人力资源 管理

(第二版)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

主 编 卢福财

副主编 杨 杰 蔡文著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS



高等学校经济与管理专业系列教材

人力资源 管理

(第二版)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

主 编 卢福财

副主编 杨 杰 蔡文著

RENLI ZIYUAN GUANLI



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 卢福财主编. — 2 版. — 北京:
高等教育出版社, 2012. 8
ISBN 978-7-04-035246-7

I. ①人… II. ①卢… III. ①人力资源管理—高等学
校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 181277 号

策划编辑 刘自挥 责任编辑 刘自挥 特约编辑 苏 虹
封面设计 吴 昊 责任印制 蔡敏燕

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	网 址	http://www.hep.edu.cn
邮政编码	100120		http://www.hep.com.cn
印 刷	上海师范大学印刷厂		http://www.hepsh.com
开 本	787mm×960mm 1/16	网上订购	http://www.landraco.com
印 张	27.75		http://www.landraco.com.cn
字 数	594 千字	版 次	2006 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 2 版
购书热线	021-56717287 010-58581118	印 次	2012 年 8 月第 1 次印刷
		定 价	42.50 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 35246-00

第二版前言

我们编写的《人力资源管理》教材,作为现代管理类创新系列教材之一,于2006年由高等教育出版社出版后,深受广大读者欢迎,被很多大学选为本科和研究生教材或指定参考书。此书出版后,由卢福财教授负责的“人力资源管理”课程也获批为江西省级精品课程,对相关教材进行修改完善是省级精品课程建设的主要任务。与此同时,很多使用过本书的教师除给予高度评价外,还非常真诚地提出了不少好的修改再版意见。因此,为了适应新时期的教学要求,我们决定在原版基础上,对该教材进行修订。

在修订过程中,我们根据原教材在教学过程中的使用情况,征求了任课教师对教材修订的意见,使第二版修改具体如下:① 总体结构基本保持不变,个别章进行了调整;② 在内容上做了较多的修改、补充和完善;③ 更新了一些案例;④ 每章增加了中英文对照的“关键专业术语”。

本书吸收了当前人力资源管理研究的最新成果,在结构和内容方面都具有新颖性,并呈现出内容充实、信息充足、资料详实、注重理论、强调应用等鲜明特点。本书主要为经济、管理类专业的大学本科生编写,也适合工商管理硕士(MBA)和经济管理类专业硕士研究生作教学参考书之用,当然也可以作为广大管理理论工作者和实际工作者的实用参考书。

在本书的编写过程中,我们参阅了国内外专家学者的大量研究成果,并从中借鉴和吸收了许多有价值的理论和观点。对于这些研究成果,有的已在文中或参考文献中列示,但仍有许多没有一一列出,在此我们对所有作者一并表示衷心的感谢。并感谢在第一版编写中作出贡献的刘爱军、赵映云、陶永进和刘满芝等老师。同时,我们还要特别感谢高等教育出版社的领导和编辑人员,由于他们的关心和支持,才使本书能够得以出版。

《人力资源管理》(第二版)由江西财经大学工商管理学院教授、博士生导师卢福财

任主编,工商管理学院人力资源管理系杨杰教授、蔡文著副教授任副主编。由卢福财拟定编写大纲,并负责最后总纂定稿。参加编写的人员和具体分工为:第1章(卢福财、蔡文著);第2章(黄景洲);第3章(杨杰);第4章(高日光);第5章(钟尉);第6章(杨杰);第7章(卢福财、陈云川);第8章(卢福财、赵敏慧);第9章(何炜);第10章(杨建锋);第11章(黄景洲、李春);第12章(钟尉);第13章(蔡文著);第14章(卢福财、陈云川)。

由于作者的水平和所掌握的资料有限,书中尚存在许多不足和缺点,恳请广大读者和专家批评指正。

编 者

2012年7月

第一版前言

人力资源是知识经济时代的第一战略资源,人力资源管理是企业获取持续竞争力的根本途径,人力资源管理人才是人才市场上最抢手的人才之一,人力资源管理专业则是大学最热门的专业之一,人力资源管理方面的教材与著作也是书市中最畅销的书籍之一。由江西财经大学工商管理学院卢福财等编著的《人力资源管理》教科书于2003年由经济管理出版社出版后,深受广大读者喜爱,被很多大学选为本科和研究生教材或指定参考书。很多使用过本书的教师除给予高度评价外,还非常真诚地提出了不少好的修改意见。近年来,人力资源管理理论与实践发展迅猛,论文、专著琳琅满目,教科书层出不穷,出现了许多新观点,使用了不少新材料。学习这些新成果使我们获益匪浅,也使我们受到很大启发。因此,我们决定再次组织人员编写一本新的教科书,这就是现在这本《人力资源管理》。

本书吸收了当前人力资源管理研究的最新成果,在结构和内容方面都具有新颖性,并呈现出内容充实、信息充足、资料翔实、注重理论、强调应用等鲜明特点。本书主要读者对象为经济、管理类专业的大学本科生,也适合工商管理硕士(MBA)和经济管理类专业硕士研究生作教学参考书之用,当然也可以作为广大管理理论工作者和实际工作者的实用参考书。

在本书的编写过程中,我们参阅了国内外专家学者的大量研究成果,并从中借鉴和吸收了许多有价值的理论和观点。对于这些研究成果,有的已在文中或参考文献中列示,但仍有许多没有一一列出,在此我们对所有的资料提供者表示衷心的感谢。同时,我们还要特别感谢高等教育出版社的领导和编辑人员,由于他们的关心和支持,才使本书得以出版。

本书由江西财经大学工商管理学院教授、博士生导师卢福财任主编,工商管理学院杨杰教授、人力资源管理系主任刘爱军任副主编。由卢福财拟定编写大纲,并负责最后

总纂定稿。各章编写分工为：第1章(卢福财)，第2、9、10章(刘爱军)，第3、4、5、6章(杨杰)，第7、14章(赵映云)，第8章(卢福财、刘满芝)，第11、12章(蔡文著)，第13章(陶永进)。

由于作者的水平和所掌握的资料有限，书中尚存在许多不足和缺点，恳请广大读者和专家批评指正。

编者

2006年5月

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其为人将承担相应的民事责任和行政责任；构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人进行严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话 (010)58581897 58582371 58581879

反盗版举报传真 (010)82086060

反盗版举报邮箱 dd@hep.com.cn

通信地址 北京市西城区德外大街4号 高等教育出版社法务部

邮政编码 100120



高等教育出版社

教学资源索取单

亲爱的老师：

您好！

感谢您使用卢福财主编的《人力资源管理》。为便于教学，本书配有相关教学资源。您只要填妥下表，并加盖公章，邮寄或传真给我社，即可成为高教教师俱乐部的会员，并免费获得我们提供的教学资源。如您已是会员，只需填上姓名和会员号即可。

我们的联系方式：

地址：上海市宝山路 848 号 邮编：200081 电话：(021)56718507
传真：(021)56718517 QQ：36555897 电子邮件：zhliu@hepsh.com
高教教师俱乐部会员号：_____

姓 名		性 别		出生年月		专 业	
学 校				学 院、系		教 研 室	
学校地址						邮 编	
职 务				职 称		办公电话	
E-mail				手 机		宅 电	
通信地址						邮 编	
单位盖章	年 月 日						

您对本书的使用有什么意见和建议？

您还希望从我社获得哪些服务？

- ☐ 教师培训 ☐ 教学研讨活动
☐ 寄送样书 ☐ 获得相关图书出版信息
☐ 其他 _____

目 录

第1章 人力资源管理导论	1
学习目的	1
引导案例 联合公司中的人事管理	1
第一节 人力资源管理概述	2
第二节 人力资源管理的发展历程	11
第三节 中外人力资源管理的特点	13
第四节 人力资源管理的发展趋势	21
本章小结	26
专业术语	27
复习思考题	27
案例分析 威廉·伍德希德：高价“收买”人才	28
第2章 工作分析	30
学习目的	30
引导案例 工作说明书的作用	30
第一节 工作分析概述	31
第二节 工作分析的主要内容	37
第三节 工作分析的步骤与方法	43
第四节 工作设计	50
本章小结	54
专业术语	55
复习思考题	55
案例分析 全部修改财务部工作说明	56
第3章 人力资源规划	57
学习目的	57
引导案例 华兴集团公司张总裁的决定	57

第一节 人力资源规划概述	58
第二节 人力资源存量分析	66
第三节 人力资源需求预测	71
第四节 人力资源供给预测	78
本章小结	83
专业术语	84
复习思考题	84
案例分析 小王的人力资源规划	85
第4章 员工招聘与甄选	86
学习目的	86
引导案例 西门子的招聘	86
第一节 员工招聘概述	87
第二节 员工招聘的渠道和来源	92
第三节 员工甄选	101
第四节 员工录用	110
第五节 招聘评估	115
本章小结	117
专业术语	117
复习思考题	118
案例分析 丰田公司的招聘	118
第5章 员工培训	120
学习目的	120
引导案例 东京迪斯尼乐园员工培训	120
第一节 员工培训概述	122
第二节 员工培训需求评估	126
第三节 员工培训方法	133
第四节 员工培训方案的设计与实施	141
第五节 员工培训效果评估	149
本章小结	156
专业术语	156

复习思考题	157
案例分析 员工培训值得吗	157
第6章 职业生涯管理	159
学习目的	159
引导案例 “公务员热”的忧与思	159
第一节 职业、职业生涯与职业生涯高原	160
第二节 职业生涯理论	164
第三节 职业生涯规划	177
第四节 职业管理	186
本章小结	190
专业术语	190
复习思考题	191
案例分析 玛利安的故事	191
第7章 绩效管理	193
学习目的	193
引导案例 绩效管理与绩效考核的区别	193
第一节 绩效管理概述	194
第二节 绩效计划	200
第三节 绩效考核	206
第四节 绩效改进	219
本章小结	226
专业术语	227
复习思考题	227
案例分析 惠普公司的绩效管理	228
第8章 员工激励原理	231
学习目的	231
引导案例 重视人才开发,关心职工生活	232
第一节 激励过程	233
第二节 激励理论	237
第三节 激励理论的应用	246

本章小结	250
专业术语	252
复习思考题	252
案例分析 对员工短缺的反应：尼桑汽车公司与美国卡车公司	253
第9章 薪酬管理	255
学习目的	255
引导案例 兔王的胡萝卜政策为何失效	255
第一节 薪酬管理概述	257
第二节 基本工资设计	266
第三节 奖金设计	279
第四节 福利设计	282
本章小结	288
专业术语	289
复习思考题	289
案例分析 ABC 公司薪酬制度	290
第10章 员工关系管理	292
学习目的	292
引导案例 德国企业的员工关系管理机制	293
第一节 员工关系管理概述	293
第二节 劳动关系	296
第三节 员工职务升降	301
第四节 员工心理契约	305
第五节 员工流动	310
本章小结	316
专业术语	317
复习思考题	317
案例分析 沃尔玛：像对待顾客一样对待自己的同仁	318
第11章 政府部门人力资源管理	321
学习目的	321
引导案例 上海规定47岁以下公务员必须完成MPA核心课程	321

第一节 政府部门人力资源管理概述	322
第二节 公务员考试和录用	326
第三节 公务员绩效考核	331
第四节 公务员薪酬制度	336
本章小结	339
专业术语	340
复习思考题	340
案例分析 青岛:运用平衡计分卡推动高绩效机关创建	341
第12章 跨国公司人力资源管理	344
学习目标	344
引导案例 国内有效,国外未必有效	345
第一节 跨国公司人力资源管理概述	345
第二节 跨国公司人力资源配置模式	351
第三节 跨文化管理	356
本章小结	364
专业术语	365
复习思考题	366
案例分析 国际化人才成为新联想用人的重点	366
第13章 人力资源管理信息系统	369
学习目标	369
引导案例 计算机在工作绩效评价中的应用	369
第一节 人力资源管理信息系统概述	370
第二节 人力资源管理信息系统的实施	378
第三节 人力资源管理信息系统常用软件介绍	386
本章小结	391
专业术语	391
复习思考题	391
案例分析 崇尚实用的人力资源管理软件	392
第14章 人力资源管理诊断	396
学习目标	396

引导案例 999 美元从哪里来	396
第一节 人力资源管理诊断概述	397
第二节 人力资源管理诊断的实施	405
第三节 人力资源管理诊断技术	415
本章小结	417
专业术语	418
复习思考题	419
案例分析 泰勒公司对 LCC 公司的 HRM 咨询	419
参考文献	425
教学资源索取单	

第1章

人力资源管理导论

学习目的

1. 深刻理解人力资源的概念；
2. 理解人力资源的特征；
3. 理解人力资源管理的内容；
4. 了解人力资源管理的发展过程；
5. 了解中外人力资源管理的不同特点；
6. 了解人力资源管理的发展趋势。



引导案例

联合公司中的人事管理

1951年,具有拉特洛斯学院心理学学士学位和塞顿、霍尔学院人际关系学硕士学位的查尔斯·比肖夫在社会上四处寻找工作。不久,他找到了一家叫做包兰亭·索思斯的公司(酿造业),做起了人事面试工作。后来,又相继到一家糖加工公司和美国美孚有限公司干了一

段时间。最后,于1963年才来到联合公司。如今,他已成为这家从事纤维、塑料生产及能源开发的联合公司的人事经理。

当有人问起他这些年当人事经理都干了些什么时,他微笑着并带嘲弄的口吻答道:“保证每人在生日得到一张生日卡,在感恩节得到一只火鸡。”他还说,人事部“对那些不能容忍这种工作方式的人来说,简直就是一个堆破烂的地方”。

确实,退回去许多年看看,人事工作除了雇用工人就再没有别的内容了(根据美国人事管理协会所言)。这大概还是从过去的工头那里传下来的呢。以前的工头总是习惯于走出工厂,从长长的求职队伍中去挑选工人。他们根本就不用什么简历表,而是凭他们的手随便点道,“你,你,还有你”。后来,这些工头也实在腾不出时间来干这类事情了,于是也就有人专门从事起人事工作来。然而不幸的是,这种人往往是别的部门都不要的人。

除了干些招收新工人和发薪水之类的工作,人事部经理还负责诸多这样的事情:如教人鞠躬时如何抬臂,教人如何打扫公司停车场等等。这确实产生了如25年前著名管理理论家彼得·德鲁克所指的情形:“所有做人事工作的人无不忧虑,何以证明他们也在对企业作出贡献”。

是的,人事经理一蹶不振的时代已成为过去了。那种由人事部门的头目给公司各部门分配西瓜的日子不过是令人一笑的回顾罢了。而事实上,“人事”这一称呼在公司惯用语中也已销声匿迹了,取而代之的是另一种很有影响力的称呼——“人力资源管理经理”。

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源的含义及其特征

(一) 人力资源的含义

人力资源管理的对象就是企业所拥有的人力资源,因此,要研究人力资源管理,首先必须要明确界定人力资源概念。然而,至今为止国内外学者对人力资源概念还未能达成一致,不同的学者由于研究角度的不同,对人力资源给出了不同的定义,下面介绍国内外学者对人力资源概念具有代表性的观点。

彼得·德鲁克(Peter Drucker)1954年在《管理的实践》一书中引入了“人力资源”这一概念。他认为,人力资源和其他所有资源相比较,唯一的区别就是它是人,并且是经理们必须要考虑的具有“特殊资产”的资源。

伊万·伯格(Lvan Berg)认为,人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。

内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)认为,人力资源是企业内部成员及外部的与企业相关的人,即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在合作与服务及有利于企业预期经