

古典政治经济学家的鼻祖威廉·配第，首先提出了劳动创造价值的观点。他指出：“土地是财富之母，劳动是财富之父。”他对劳动在生产过程中的作用给予了很高的评价。特别是配第还看到了由于人的素质不同，从而劳动能力也有所不同。“有的人，由于他的技艺，一个人就能够做许多没有本领的人所不能做的许多工作。”配第基本勾画出了一条明确的线索，即素质不同，劳动能力就不同；而劳动能力不同，则创造的价值也有差异。亚当·斯密继承和发展了配第劳动创造价值的理论，他进一步肯定了劳动在各种资源中的特殊地位，同时，明确提出了劳动技巧的熟练程度和判断能力的强弱必然要制约人的劳动能力与水平，而技巧的熟练程度是需要经过教育培训才能获得的，教育培训又需要花费时间和付出学费。因而，人获得的技巧与才能是可以得到补偿，并获取利润的。亚当·斯密的观点可以说是最早关于人

面向21世纪课程教材
高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材



人力资源开发 与管理(第三版)

Development and Administration of
Human Resources

赵曼 陈全明 主编

育与培训的人的工作报酬，不仅包括劳动的一般工资，而且还应包括培训时所垫付的资本的利息。为什么如此又付劳动报酬？就是因为“教育是资本”，这种资本应当生产与一般劳动报酬没有什么关系的利息。萨伊的观点对人力资源管理理论的形成具有重要作用。马歇尔作为古典政治经济学的集大成者，他在经济理论中正式提出人的能力因素，他认为“生产的发动机是两样东西：一个是知识，一个是组织，而不是土地和种子”。他在《经济学原理》一书中考察生产因素时，与以前的经济学家不同之处在于除土地、劳动、资本三因素外，提出了人的健康程度、产业训练问题，即把人的能力因素同人的健康程度，产业训练问题联系起来。后来他的《国民教育投资论》对人力资本理论的形成产生了相当大的影响。20世纪50年代后期，社会生产力，科学技术以空前的速度向前发展，社会生产条件以及社会综合因素的深刻变化，使人力资源在社会生活中的地位产生了质变，经济运动中的要素运行成果很难用传统的经济学理论说明。因此，许多学者开始对人力

中国劳动社会保障出版社

第3版
人力资源管理
人力资源管理(第三版)

人力资源开发 与管理(第三版)

Developing and Administration of
Human Resources



面向21世纪课程教材
高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材

人力资源开发 与管理 (第三版)

Development and Administration of
赵曼 陈全明 主编 Human Resources

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/赵曼, 陈全明主编. —3 版. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013

高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材

ISBN 978-7-5167-0747-0

I. ①人… II. ①赵…②陈… III. ①人力资源开发-高等学校-教材②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(2013)第 233108 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 20 印张 342 千字

2013 年 9 月第 3 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

定价: 36.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

第三版总前言

《社会保障理论》(第三版)、《社会保险》(第三版)、《社会保障国际比较》(第三版)、《社会保险基金管理》(第三版)、《劳动经济学》和《人力资源开发与管理》是在“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”、教育部普通高等教育“十一五”国家级规划教材的基础上(《人力资源开发与管理》除外),再次修订出版的一套供劳动与社会保障专业选用的主干课程教材。

“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”是教育部立项项目“劳动与社会保障专业课程结构、主干课程及其主要教学内容研究”的开创性成果,它的出版不仅填补了当时我国高等学校劳动与社会保障专业主干课程体系建设的空白,而且对这一专业的健康发展、学科建设以及专业人才培养起到了重要作用。2007 年,这 6 本主干课程教材中有 5 本被列为教育部普通高等教育“十一五”国家级规划教材,经过对原教材结构体系的调整和内容的修订与充实,再版后供各高校选用至今。需要指出的是,“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”(第二版)自 2007 年陆续出版至今,经过了近 6 年的时间。

这 6 年间,中国的劳动与社会保障事业取得了重大的发展:第一,《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》陆续颁布实施,标志着中国的劳动和社会保障事业全面走向法制化轨道。第二,中国社会保障制度建设取得突破性进展,社会保障体系框架基本形成。企业职工基本养老保险制度进一步完善,城镇职工基本养老保险省级统筹制度全面建立,企业职工基本养老保险关系转移接续办法制定实施,事业单位养老保险制度改革开展试点,企业年金制度建设取得积极进展;新型农村社会养老保险制度和城镇居民社会保险制度建立并初步实现了制度全覆盖。新型农村合作医疗制度、城镇居民基本医疗保险制度和城乡医疗救助制度全面实施,城镇职工基本医疗保险制度不断完善,实现了基本医疗保障对城乡居民的制度全覆盖。失业保险与促进就业联动机制基本建立,覆盖城镇职工的工伤保险和生育保险制度普遍实施。全面建立和实施农村最低生活保障制度。积极发展商业健康保险。实现了由单位和家庭保障向社会保障、由覆盖城镇职工向覆盖城乡居民、由单一保障向多层次保障的根本性转变,初步形成以社会保险、社会救助、社会福利为基础,以基本养老、基本医疗、最低生活保障制度为重点,以慈善事业、商业保险为补充的社会保障体系框架。

这 6 年间,中国的政治、经济和社会也发生了重大的变化。2012 年 11 月,中共十八大报告将“科学发展观”确立为党的指导思想,提出 2020 年实现全面建成小康社会的宏伟目标,并勾画出全面建成小康社会后的美好愿景——“就业更加充分;收入分配

差距缩小，中等收入群体持续扩大，扶贫对象大幅减少；社会保障全民覆盖，人人享有基本医疗卫生服务，住房保障体系基本形成，社会和谐稳定”，同时也对中国未来的劳动和社会保障事业提出了新的要求——“要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，实施就业优先战略和更加积极的就业政策”；“要坚持全覆盖、保基本、多层次、可持续方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，全面建成覆盖城乡居民的社会保障体系”。可以说，当前政府“着力保障和改善民生，促进社会公平正义”的理念已深入人心，这使得中国劳动和社会保障事业发展的重要地位进一步凸显。

与此同时，这6年间，国内外劳动和社会保障理论与实践涌现出许多新成果、新问题，为了吸纳这些最新理论和实践成果，有必要根据新的发展形势及时对本套主干课程系列教材进行调整、补充和完善。

第三版教材在修订中，继续贯彻“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第一版、第二版的指导精神，把质量放在第一的位置，坚持先进性、科学性和适用性的基本原则。首先，要求教材广泛吸纳最新的优秀学术成果，注重学术规范，正确处理好继承与发展的关系，突出教材内容的创新价值。其次，要求教材中涉及的重要观点和分析得出的结论要有科学依据，教材内容和章节安排应符合教学规律和有利于教书育人。第三，要求教材即蕴涵丰富的基础理论与基本知识，又嵌入必要的基本技能与人文因素内容，将理论、知识、能力和素质融为一体。

与“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第二版相比，第三版在保留原有的结构和框架的基础上，吸收了一线教师们的意见，较之第二版，对原有的内容进行了精简和压缩，力求言简意赅，简单即是美；同时又吸收了该领域最新的理论动态、实践动态和研究成果，并将中共十八大报告中的精神引入到教材中，使教材内容与时俱进，更加新颖、合理和完善；此外，按照编写体例的要求，在每一章的后面增加了“案例分析”、“补充阅读”、“深度阅读”等版块，使得教材形式更加生动活泼，增强了可读性、启发性和引导性，并为有兴趣进一步学习者指明了方向。

总之，“面向21世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第三版的出版，得到教育部高教司有关领导、劳动与社会保障领域专家学者、广大一线教师以及中国劳动社会保障出版社的大力支持和厚爱，在此，我们表示衷心的感谢！同时，因修订时间仓促，加之我们编写水平有限，本套教材中的疏漏和不足之处在所难免，欢迎广大读者批评指正！

劳动与社会保障专业

“十二五”国家级规划教材编写组

2013年4月

第二版总前言

《社会保障理论》(第二版)、《社会保险》(第二版)、《社会保障国际比较》(第二版)、《社会保险基金管理》(第二版)、《劳动经济学》(第二版)是在“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”的基础上,经过结构体系的调整和内容的修改与充实,列入教育部普通高等教育“十一五”国家级规划教材后,再版的一套供劳动与社会保障专业选用的教材。

“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”是教育部立项项目“劳动与社会保障专业课程结构、主干课程及其主要教学内容研究”的开创性成果,是全国劳动和社会保障专家学者呕心沥血的智慧结晶。它的出版,不仅填补了当时我国高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材体系建设的空白,而且对这一专业的健康发展和学科建设以及专业人才培养起到了重要作用。必须指出的是,“高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”自 2001 年完成编写至今,经过了近 7 年的时间。这一时期,我国政治、经济和社会发生了重大变化。“三个代表”重要思想的确立,科学发展观的提出以及构建社会主义和谐社会的愿景勾画使政府社会管理和公共服务职能进一步加强,以人为本、注重社会公平的理念进一步深入人心,劳动和社会保障事业发展的重要地位进一步凸显。与此同时,国内外劳动和社会保障理论与实践涌现出许多新成果、新问题,劳动与社会保障专业的教学与教材建设也取得长足的发展,积累了丰富的经验。作为在劳动与社会保障专业领域占有主导地位、权威性较强并享有良好品牌的本套主干课程系列教材有必要及时吸纳劳动和社会保障最新理论和实践成果,根据新的发展形势进行调整、补充和完善。

为了做好教材的修订工作,我们与出版单位利用多种渠道,通过直接访谈或发送调查问卷、开座谈会等形式广泛征询各高校一线教学教师的意见和建议,并将有针对性的意见和建议经过整理、汇集,反馈给各教材主编。经过充分的修订准备工作,2006 年 4 月 18 日,国家“985”工程社会保障研究创新基地和教育部人文社会科学重点研究基地武汉大学社会保障研究中心主任邓大松教授在海南三亚主持召开“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材修订工作会议”。会议讨论了教材修订的指导思想和原则,审议通过了教材修订方案、修订意见和编写体例。研究审议了《社会保障理论》《社会保险》《社会保障国际比较》《社会保险基金管理》《劳动经济学》和《人力资源开发与管理》等教材修订版的编写提纲。

第二版教材在修订中，继续贯彻教育部对面向 21 世纪主干课程教材提出的指导精神，把质量放在第一的位置，坚持先进性、科学性和适用性三个基本原则。首先，要求教材广泛吸纳最新的优秀学术成果，注重学术规范，正确处理好继承与发展的关系，突出教材内容的创新价值。其次，要求教材中涉及的重要观点和分析得出的结论要有科学依据，教材内容选取和章节安排应符合教学规律和有利于教书育人。第三，要求教材内容既坚持面向世界、面向未来、面向现代化，又力求反映本学科专业自身发展的规律和交叉性、边缘性与综合性的特点；教材既蕴含丰富的基础理论与基本知识，又嵌入必要的基本技能与人文素质内容，将理论、知识、能力与素质融为一体。

经过一年多各主编及编写人员大量细致而又艰苦的修订工作，“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第二版终于付梓并呈现在大家的面前。总体来看，第二版对于结构和内容的调整尽可能地吸收了一线教师们的意见，较之第一版，既保留了原有的特色，又吸收了该领域最新的理论动态，更新和补充了大部分内容，使内容更加合理和完善，并且按照编写体例要求尽量将新的资料引入教材，呈现方式也更加活泼，增加了可读性和说服力。总之，“面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材”第二版的出版，得到教育部高教司有关领导、劳动保障领域专家学者及广大一线教师的大力支持和厚爱，在此，我们表示衷心的感谢！同时，因修订时间仓促，加之我们编写水平所限，本套教材中的疏漏和不足之处在所难免，欢迎广大读者批评指正。

劳动与社会保障专业

“十一五”国家级规划教材编写组

2007 年 5 月

第一版总前言

《社会保障理论》《社会保险》《社会保障国际比较》《社会保险基金管理》《劳动经济学》和《人力资源开发与管理》作为面向 21 世纪劳动与社会保障专业 6 门主干课程教材,是教育部立项项目“劳动与社会保障专业课程结构、主干课程及其主要教学内容研究”的重要成果。此项目由武汉大学邓大松教授主持,参加研究的单位包括武汉大学、中南财经政法大学、西南财经大学、辽宁大学、山西财经大学、中国人民大学、中央财经大学、四川大学、首都经贸大学、安徽大学、江西财经大学等 10 余所重点高校。自 1999 年以来,项目组成员积极开展各种调查,广泛搜集资料 and 进行比较研究,先后召开大、小会议 8 次。在各次会议上,来自全国的同行专家学者对编写大纲和知识点提出了许多宝贵意见,尤其是劳动和社会保障部、中国人民保险公司和中国保险研究所等部门根据实际需要,对教材的知识结构、内容取舍发表了很好的见解。教材脱稿后,中国社会科学院、北京大学、清华大学、南开大学、首都经贸大学等院校的十多位著名专家学者分别审查了各门教材初稿,会后各主编根据审稿专家意见对教材初稿进行了认真修改,最后定稿。

这套教材的指导思想和出发点是:选定的教材所对应的课程能够代表该专业课程的核心部分和主要方面;教材内容既坚持面向世界、面向未来、面向现代化,又力求反映本学科专业自身发展的规律和特点;教材既蕴涵丰富的基础理论与基本知识,又嵌入必要的基本技能与人文素质内容,将理论、知识、能力与素质融为一体;在界定和规范各门课程的主要理论与知识点的基础上,编写出面向 21 世纪的具有科学性、先进性和启发性,并适合我国高等学校劳动与社会保障专业本科教学需要的高水平、高质量的教材。需要说明的是,编写劳动与社会保障专业主干课程系列教材是我们的第一次尝试,而且随着社会发展与进步,各学科专业的知识点也将发生相应的变化,希望全国高校广大教师与读者关心和支持这项工作的开展,及时向各主编提出使用这套教材中发现的问题和修改建议,以便我们修订、改版。

教育部面向 21 世纪“劳动与社会保障专业课程
结构、主干课程及其主要教学内容研究”课题组

2001 年 8 月 18 日

第三版前言

本教材的第三次修订出版，其与第二版相比有较大的变化，具体体现在以下几个方面：

1. 在每一章开篇增加“引导案例”专栏。
 2. 精简每一章节的文字描述内容。
 3. 删除书中较旧的案例，代之以新案例。更新了第三章中第一节和第二节的旧案例，第四章中第三节工作分析案例，第五章中内部招募案例，第六章中培训实施案例。
 4. 更改部分章节的框架。第五章删除了原第一节下的第一部分中有关员工招募的内容；第六章的第一节更改为培训与培训规划，第二节更改为培训需求分析和培训计划制定，删除了第三节下的第一部分中有关培训实施模式的内容；第七章中的第一节更改为绩效管理概述，第二节更改为员工绩效管理理念演进；第八章删除了第二节中的有关非货币性薪酬的内容；第九章中合并原第一节和第二节，并命名为职业生涯概述，第三节改为职业生涯规划，删除了原第四节中第五部分关于个人与组织职业生涯规划的兼容性的评价；第十章合并第一节下面的三、四、五部分为相关利益主体关系，删除了第二节第五部分员工关系中有关组织道德建设的内容；第十一章中精简了第二节理论部分，删除了有关哲学与文化、经济和事故致因理论的内容；第十二章中删除了原第二节有关组织文化演化的内容。
 5. 更新“深度阅读”专栏。增加第一章、第二章、第三章、第四章、第五章、第六章及第八章的深度阅读书目。
- 书中有诸多不足之处，敬请学界同仁批评指正。

编者

2013年9月

第二版前言

教育部面向 21 世纪高等学校劳动与社会保障专业主干课程教材《人力资源开发与管理》正式出版已有五年。五年间,我们广泛搜集全国不同高校使用者对本教材的意见,结合人力资源领域理论和实务方面新的进展以及我们对该学科认识的深化,对《人力资源开发与管理》进行重新修改并再次出版。

本书在知识结构、写作内容、风格和体例上对原教材做了较大修改。全书由原教材的十八章精简为十二章。章节的结构与内容亦有较大幅度变动,力求全书脉络清晰,前后贯通,以反映出一个完整、通畅的人力资源管理系统的全貌和重点。大部分章均增加了即时案例、深度阅读及讨论题,在重点阐释人力资源管理的基本理论、基本概念、基本方法的同时,突出人力资源管理各流程的实用性和可操作性。此外,本书补充了人力资源领域新的理念和技术,注重知识的系统性和前沿性。

本书共分理论与实务两大部分。理论部分涵盖第一章、第二章,重点阐述人力资源开发、人力资本投资的基本概念、理论发展,并从总体上概览了人力资源开发与管理的主要内容。实务部分涵盖第三章至第十二章,主要阐述人力资源管理体系的构建,以及各专业模块间内在的关联与衔接点。其中又可分为两部分,第一部分涵盖第三章、第四章、第五章、第六章、第七章、第八章,从战略性人力资源规划出发,以工作分析为基础,论述了员工的招聘与素质测评、绩效考评与培训,以及薪酬体系设计;第二部分涵盖第九章、第十章、第十一章、第十二章,从员工职业成长和组织绩效良性互动的角度,阐述了员工职业生涯规划、员工安全与福利、组织文化的构建等人力资源有效管理的企业和社会因素,以及相关法律背景。

参与本书写作的有:中南财经政法大学赵曼、陈全明、蒋文莉、王长城、陈芳、乐章、李波、喻良涛、周红云、张广科、熊卫、邓汉慧。他(她)们的分工是:第一章,陈全明;第二章,蒋文莉;第三章,喻良涛;第四章,周红云;第五章,陈芳;第六章,乐章;第七章,张广科;第八章,王长城;第九章,赵曼;第十章,熊卫;第十一章,李波;第十二章,邓汉慧。全书由赵曼、陈全明总体设计并负责总纂。此外,中南财经政法大学 2006 级硕士研究生顾永红协助主编做了许多编纂方面的重要

工作。

本教材借鉴了国内外学者的大量研究成果。在此一并致以衷心的感谢。

书中错误与不妥之处，敬请学术同仁与读者不吝赐教。

赵曼 陈全明

2007年3月于武汉

第一版前言

本书是教育部“高等教育面向21世纪教学内容和课程体系改革计划”的研究成果，是全国高校劳动与社会保障专业的主干课教材之一。

本书坚持面向21世纪、面向世界经济一体化、面向我国现代化，力求反映人力资源开发与管理自身发展的规律、趋势和特点。它以人力资源开发与管理的基础理论为基石，以人力资源管理的实物为主体，重点阐释以人力资源管理的基本理论、基本概念、基本技能为核心的知识点，渗透了宽厚的人文精神；突出人力资源管理方法论的普遍性，强化人力资源管理技能的实用性和可操作性；注重全书各章节之间的结构性、功能性联系，使之成为一个脉络较为清晰、大体融会贯通的管理流程。本教材注重基本理论、基本概念、基本技能，定性分析与定量分析相结合。

在本教材的初稿审定过程中，主审专家南开大学邱立成教授，武汉大学邓大松教授、李珍教授，辽宁大学穆怀忠教授，西南财经大学林义教授，山西财经大学马培生教授，中国社会科学院郑秉文教授，北京大学郭崇德教授，清华大学杨燕绥教授，首都经贸大学杨河清教授等知名专家学者，就本书的体系和内容提出了许多真知灼见，对本书的修改和完善起到了非常重要的作用。中南财经政法大学副校长赵凌云教授和校科研处对本教材的编写提供了许多支持。本教材借鉴了大量国内外学者的研究成果。在此一并致以衷心的感谢。

参与本书写作的有：中南财经政法大学赵曼、陈全明、蒋文丽、王长城、陈芳、乐章、李波、杨海文；中国人民大学劳动人事学院姚裕群；北京大学赵琛徽；华中科技大学蒋天文；武汉大学李艳萍；山西财经大学王玉珍；辽宁大学武萍；中国人民解放军装甲兵工程学院王树礼。他们的分工是：第一章，陈全明、武萍；第二章，陈芳；第三章、第十五章，蒋文丽；第四章、第十七章，蒋天文；第五章，李艳萍；第六章，王玉珍；第七章、第十一章，赵琛徽；第八章，乐章；第九章，姚裕群、赵曼；第十章、第十三章、第十四章，赵曼、王树礼；第十二章，王长城；第十六章，陈全明；第十八章，李波、杨海文。全书由赵曼、陈全明总体设计并负责总纂。此外，中南财经政法大学99级硕士研究生赵小仕协助主编做了许多编纂方面的重要工作。

书中错误与不妥之处，敬请学术同仁与读者不吝赐教。

赵曼 陈全明

2001年11月于武汉

主 编 简 介

赵曼 中南财经政法大学教授、博士生导师，教育部社会科学委员会委员，享受国务院政府特殊津贴。兼任湖北省人民政府咨询委员会委员、中共湖北省委决策支持专家，中国社会保险学会常务理事、中国劳动学会常务理事、教育部人文社科重点研究基地武汉大学社会保障研究中心副主任和学术委员会主任、湖北省劳动和社会保障学会副会长。

赵曼教授主持和主持完成国家自然科学基金项目 2 项、国家社会科学基金重点项目和一般项目共 2 项、教育部哲学社会科学重大攻关项目 1 项、世界银行合作 2 项，出版专著 8 部，公开发表论文 50 余篇，获省部级以上政府奖励 6 项。

陈全明 中南财经政法大学教授、博士生导师，中国人力资源开发研究会常务理事，湖北省人民政府咨询委员，湖北省人事厅特聘专家，中国社会保险学会理事、学术委员会委员，享受湖北省政府特殊津贴专家。现任中南财经政法大学 MPA 教育中心主任，中南财经政法大学公共管理学院副院长，中南财经政法大学人力资源研究中心主任，多家大中型企业人力资源管理咨询顾问。

主要研究方向为人力资源管理。近年来出版教材、专著 6 部，主持完成《人力资本营运及其法律保障研究》等 8 项省部级课题研究，在《管理世界》《宏观经济研究》等学术刊物上，公开发表学术论文 60 余篇，6 项科研成果获省部级奖。

内 容 提 要

《人力资源开发与管理》第三版教材的内容与第二版教材相比有较大的修改。修改的依据有三：来自全国多所高校使用本教材的教师提出的修改意见；人力资源管理领域中相关理论和实践的新进展；编写组对该学科认识的深化。

本书的内容分为理论与实务两个部分。

理论部分涵盖第一章和第二章，包括绪论和人力资本投资理论。重点论述人力资源开发、人力资本投资的基本概念和理论发展，并从总体上阐述了人力资源开发与管理的主要内容。

实务部分涵盖第三章至第十二章，重点阐述人力资源管理体系的构建，以及各专业模块之间的内在关联与衔接点。这一部分又可以进一步划分为两方面的内容。第三章至第八章从战略性人力资源规划出发，以工作分析为基础，论述了人力资源管理的几个模块，包括员工的招聘与素质测评、绩效考评与培训，以及薪酬体系设计等；第九章至第十二章则是从员工职业成长和组织绩效良性互动的角度，阐述了员工职业生涯规划、员工安全与福利、组织文化的构建等。

目 录

第一章 绪论

第一节 人力资源开发与管理概述 /002

一、人力资源的内涵与特征 /002

二、人力资源的数量与质量 /005

第二节 人力资源与经济增长 /009

一、人力资源是经济和社会发展的第一资源 /009

二、人力资源成为经济增长的内因 /009

第三节 人力资源管理的发展与演变 /011

一、产业革命阶段(18世纪末—19世纪末) /011

二、科学管理阶段(19世纪末—1920年) /011

三、人际关系阶段(1920年—第二次世界大战) /011

四、行为科学阶段(第二次世界大战—20世纪70年代) /012

五、人力资本管理阶段(20世纪70年代以来) /013

第四节 人力资源开发与管理系统的 /014

一、人力资源开发与人力资源管理的关系 /014

二、人力资源开发与管理的內容 /015

三、人力资源开发与管理的系统模型 /016

四、人力资源开发与管理的目标系统 /019

五、人力资源开发与管理的要素系统 /020

六、人力资源开发与管理的职能和发展趋势 /022

第二章 人力资本投资与人力资源开发

第一节 人力资本理论 /028

一、人力资本的概念 /028

二、人力资本理论及其发展 /030

三、人力资本理论与人力资源管理 /034

第二节 人力资本投资 /035

一、人力资本投资概述 /035

二、人力资本投资决策 /039

第三节 人力资源开发 /041

一、人力资源开发概述 /041

二、人力资源开发的内容 /043

三、人力资源开发的方法 /045

第三章 战略性人力资源规划

第一节 战略性人力资源概述 /053

一、战略性人力资源规划的概念 /053

二、战略性人力资源规划的作用 /053

三、战略性人力资源规划与企业战略的关系 /054

第二节 人力资源战略环境分析 /055

一、外部环境分析 /055

二、内部环境分析 /057

三、员工需要分析 /058

第三节 人力资源存量诊断与动态分析 /060

一、人力资源供求平衡分析步骤 /060

二、人力资源存量诊断 /061

三、人力资源需求动态预测 /064

四、人力资源供给动态预测 /066

五、人力资源供需动态综合平衡 /069

第四节 战略性人力资源规划体系的构建、实施与优化 /071

一、人力资源规划体系的构建 /071

二、战略性人力资源规划的实施与优化 /072