

新编 人力资源 开发与amp;管理

颜春杰 主编

前沿性

时代性

系统性

实用性

民族性

可操作性



SOCIAL SCIENCES
ACADEMIC PRESS
(CHINA)

社会科学文献出版社

新编 人力资源 开发与管埋

主 编 颜春杰
副主编 孙凤芝 王伟红 胡晓娣
编 委 邹晓燕 石 艳 滕兴乐

社会科学文献出版社

Social Sciences Academic Press (China)

新编人力资源开发与管理

主 编 / 颜春杰

出 版 人 / 谢寿光
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号
邮政编码 / 100005
网 址 / <http://www.ssdph.com.cn>
责任部门 / 外语与教材图书事业部
(010) 65281150
项目经理 / 武 云
责任编辑 / 周雪林 鲁 妍
责任校对 / 满 均
责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店
读者服务 / 客户服务中心
(010) 65285539

法律顾问 / 北京建元律师事务所
排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司
印 刷 / 艺苑印刷厂

开 本 / 880 × 1230 毫米 1/32 开
印 张 / 13.75
字 数 / 306 千字
版 次 / 2004 年 10 月第 1 版
印 次 / 2004 年 10 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7 - 80190 - 337 - 4/D · 098
定 价 / 28.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社客户服务中心联系更换



版权所有 翻印必究

前 言

进入 21 世纪，中国面临加入 WTO、经济全球化和世界多极化等多方面的挑战，尤其在人才方面的挑战最为严峻。“国以才兴，政以才治”，只有大力进行人力资源开发和人才队伍建设，发挥我国人力资源丰富的潜在优势，走人才强国之路，我们才能抓住机遇，赢得挑战，从根本上提高综合国力，实现中华民族的伟大复兴。因此，人力资源开发与管理在我国有着特别重要的意义。在当前和未来的一段时期，我们需要大力开展人力资源开发与管理的教育和培训，大力提高人力资源开发与管理队伍的理论 and 专业化水平，大力普及有关的知识和技能，以便为国家的“人才强国”战略奠定基础。

同样，人力资源开发程度对一个组织的发展也是至关重要的。实践证明：制定有效的人力资源开发与管理决策并加以积极的实践，得到的回报是更高的生产率、高质量的产品和服务以及良好的经济效益和社会效益。通过开展有效的人力资源开发与管理工来最大限度地挖掘人力资源的发展潜力，是组织提高竞争力、建立核心优势的必要手段。

本书在借鉴和吸收发达国家人力资源开发与管理方面的研究成果及实践经验的基础上，力图密切联系中国实际，使之与中国国情相结合，以解决我国企事业单位所面临的在人力资源开发与管理方面的实际问题。编写过程中，我们力求突出其前沿性、民族性、时

代性、系统性、实用性和可操作性等方面的特点。除了人力资源开发与管理的核心内容外,本书还在以下几个方面进行了自己的探讨:①为了加深对各章节的理解,每章前后都提供了案例供读者分析研讨;②将团队管理纳入人力资源开发与管理的范畴,以适应未来组织的需要;③介绍了人力资源开发与管理的发展趋势,使读者加深对这门新兴学科的认识。本书适合高校管理专业作为通用教材,也适于企事业单位做培训教材和对人力资源开发与管理感兴趣的有识之士做参考用书。

本书各章分工如下:第一、二章由颜春杰编写;第三、九章由邹晓燕、孙凤芝编写;第四、十二章由胡晓娣编写;第五、六章由石艳编写;第七、八章由王伟红编写;第十、十一章由滕兴乐编写。全书由颜春杰拟定提纲并负责统稿。

人力资源开发与管理是一门正在丰富和发展的学科,要把它建设成一门体系完备、内容丰富、资料翔实的成熟学科,还需要学界同仁不断地去努力和创造。在本书写作过程中,我们吸收了国内外最新的人力资源开发与管理理论和研究成果,参考和引用了国内外有关教材、专著、案例和文献资料,囿于篇幅,不能一一注明,在此谨向作者深表谢忱。由于我们知识水平有限,加之时间仓促,书中不妥之处在所难免,敬请读者批评指正,在此预致谢意。

本书的编著得到了山东财政学院工商管理学院,山东理工大学管理学院,山东师范大学历史文化与社会发展学院、人口·资源与环境学院领导的支持和鼓励,在此表示衷心的感谢。社会科学文献出版社及编辑武云博士对本书的出版提供了全力支持,特致以诚挚的谢忱。

编 者

2004 年 7 月

目 录

第一章 人力资源开发与管理导论.....	1
本章学习目标.....	1
引导案例.....	1
第一节 人力资源概述.....	3
第二节 人力资源开发与管理概述	10
第三节 人力资源开发与管理的演变	26
第四节 人力资源开发与管理的体系	37
思考题	40
案例分析	40
第二章 人力资源规划	44
本章学习目标	44
引导案例	44
第一节 人力资源规划概述	45
第二节 人力资源供需预测	54
第三节 人力资源规划的平衡	63

思考题	67
案例分析	67
 第三章 工作分析	71
本章学习目标	71
引导案例	71
第一节 工作分析概述	72
第二节 工作分析的程序	76
第三节 工作分析的方法	79
第四节 工作说明书的编写	87
思考题	94
案例分析	94
 第四章 员工招聘	96
本章学习目标	96
引导案例	96
第一节 招聘概述	97
第二节 员工招募的决策与方法	106
第三节 员工选聘的程序与方法	126
思考题	153
案例分析	153
 第五章 员工培训与开发	157
本章学习目标	157

引导案例	157
第一节 员工培训与开发概述	158
第二节 员工培训与开发的类型和方法	163
第三节 员工培训开发系统的设计与实施	169
第四节 企业培训与开发的管理工作	177
思考题	179
案例分析	180
第六章 职业生涯管理	184
本章学习目标	184
引导案例	184
第一节 职业生涯管理概述	186
第二节 影响职业生涯的因素	189
第三节 个人职业计划	196
第四节 组织的职业管理	202
思考题	206
案例分析	206
第七章 绩效管理	208
本章学习目标	208
引导案例	208
第一节 绩效管理概述	210
第二节 绩效考核的基本方法	217
第三节 绩效考核的程序	227

第四节 绩效评估误差的控制	238
思考题	241
案例分析	241
第八章 薪酬管理	243
本章学习目标	243
引导案例	243
第一节 薪酬概述	245
第二节 薪酬管理概述	250
第三节 工资管理	253
第四节 奖金和津贴	264
第五节 员工福利	274
思考题	281
案例分析	281
第九章 劳动关系	283
本章学习目标	283
引导案例	283
第一节 劳动关系概述	284
第二节 劳动管理	291
第三节 社会保险	304
思考题	312
案例分析	312

第十章 团队管理	314
本章学习目标	314
引导案例	314
第一节 团队概述	316
第二节 团队建设	324
第三节 团队的日常管理	332
第四节 团队的发展趋势	345
思考题	348
案例分析	349
 第十一章 跨文化人力资源管理	352
本章学习目标	352
引导案例	352
第一节 跨文化环境研究	353
第二节 跨文化人力资源管理模式	361
第三节 跨文化人力资源管理的实行	369
思考题	381
案例分析	381
 第十二章 人力资源开发与管理的发展趋势	385
本章学习目标	385
引导案例	385
第一节 人力资源开发与管理在新经济时代的挑战	386

第二节 人力资源开发与管理发展的新趋势	395
第三节 未来的人力资源经理	407
思考题	417
案例分析	417
主要参考文献	420

第一章 人力资源开发与 管理导论

本章学习目标

1. 了解人力资源的含义与特征、人力资源与人口资源、劳动力资源的关系。
2. 把握人力资源开发与管理的含义与特征、人力资本与人力资源的关系。
3. 掌握人力资源开发与管理的基本原理。
4. 了解人力资源开发与管理的任务、职能与内容。
5. 了解人力资源开发与管理思想演变的历程。
6. 了解中国古代优秀的人力资源开发与管理的优秀思想。
7. 了解人力资源开发与管理的整体结构模型。

引导案例

2003 年底，新中国历史上第一次全国人才工作会议讨论通过了《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》。《决定》坚持以人为本和科学的人才观，提出了一系列新观点、新论断和新措施，成为我们做好新世纪、新阶段人才工作的纲领性文献和行动指南。

随着经济全球化、知识经济的发展和互联网技术的普及，人才

竞争已经在全球范围内展开。未来 20 年,中国面临重要的发展机遇和挑战,能否实现全面建设小康社会的奋斗目标,实现中华民族的伟大复兴,人才的培养和储备是关键因素之一。现阶段,我国教育现代化水平还比较低,在人才方面存在以下几个问题:一是人才短缺严重,结构—配置失衡;二是教育投资过低,投资结构不合理;三是人才外流严重。人才流失特别是关键人才流失已经影响到国家安全,这已经成为不容回避的现实。原国家人事部部长张学忠曾经明确指出,在人才竞争日趋激烈的今天,掌握着国家关键技术和机密的人才在国际竞争力和国家安全方面具有战略上的对抗性,这样的人才流失造成的损失往往比一般的知识侵权更具破坏力和杀伤力。发达国家纷纷提供优厚待遇向外争夺人才,构成了巨大的“牵引力”。以美国为例,据美国全国科学基金会统计,2000 年,化学、生物、物理等学科的科学家和工程师缺少 45 万,2006 年将缺少 67 万,而其国内培养的相关人才只能满足 1/3 左右。于是,他们将目光瞄准了发展中国家。我国金融界及其他重要领域已经传来令人焦虑的信息,加入 WTO 后,国有银行中位居重要岗位者成为境外挖掘的重点对象。他们采取各种手段,“前程”+“钱图”、“优厚的科研经费+优越的科研环境”、“尊重人的人性化管理+个性化管理”、稳定的职业保障等措施吸引乃至“引诱”国内人才。

人才使用或者人才管理的主战场是各级各类组织。现在的主要问题是领导重视不够。另外,具体管人的人,尤其是从事人事人才管理工作或者人力资源开发工作的人,大多没有经过系统训练,工作中多是依据一些经验性的东西。中国五千年历史就是一部管理思想史,也是人的管理思想史。中国缺的不是管理思想,是把管理思想制度化、技术化。

面对全球化的竞争,我们别无选择,必须站在国家战略的高度,尽快制定并实施系统的人才战略,以人为本,营造人才辈出、人尽其才的良好环境,把丰富的人力资源转化为人才资源优势,以

人才优势赢得竞争的胜利。这关系到国家的可持续发展，关系到我们的奋斗目标能否实现。走人才强国之路，已经成为增强中国综合国力和国际竞争力，实现中华民族伟大复兴的战略选择。因此，人力资源的开发与管理肩负着历史赋予的重任，必将在社会发展的各个环节发挥出更加积极的作用。

第一节 人力资源概述

一 资源

《辞海》把“资源”一词解释为“资财的来源”，在经济学中是指“为了创造财富而投入生产活动的一切要素”。人们对资源的分类有多种，如从资源产生的渊源来划分，资源可分为自然资源与再生资源两大类；从资源的形态来划分，可分为物质资源与非物质资源两大类。当代经济学家一般把资源划分为自然资源、资本资源、信息资源、时间资源和人力资源。

自然资源是指在大自然中未经人们的生产、劳动、加工而固有的一切资源，如土地资源、水力资源、森林资源、潮汐资源、太阳能资源、石油资源、天然气资源、煤炭资源等。

资本资源是指一般用于生产活动的一切经人加工的资源，如资金、厂房、机器、设施等。它可以用货币来衡量，也可以用最终产品来量度，并没有特定的度量单位。

信息资源是指对生产活动及其相关活动和事物描述的符号集合，如产品的生产工艺、产品的流通情况、人员的需求状况等。

时间资源是指生产活动（或物质运动）的顺序更替和前后联系的连续性表现。时间对于任何活动都是“定量供应”的，它租不到、借不走、买不来，无法储存，最容易损耗掉。

人力资源既是一种自然资源，也是一种再生资源。一方面，人

一生下来，作为具有潜在的体力、脑力活动的个体，从资财来源的含义上看，它是一种自然资源；但另一方面，人在当今社会中受到各种教育、训练后获得的知识，乃至人长大成为具有劳动能力的个体在劳动中获得的各种技能与经验，都不是与生俱有的。这些经过他人与本人对个体这一自然资源进行加工、转换后产生的部分，是再生资源。不仅如此，这些再生资源比人力资源中天然固有的那部分资源更为重要，更具有价值。

同时，人力资源既是一种物质资源，又是一种非物质资源。因为它以人这一有形的个体形态存在于自然界，可以用“几个人”或者一个人劳动多少“工时”这种特定的量度单位来计量多少。作为一种非物质资源，因为经过教育、训练、劳动的人所具有的知识、经验、技能是无形的，这些都是通过人这一特殊的载体表现出来的资源。

人力资源是生产活动中最活跃的因素，是一切资源中最重要资源。前面的自然资源、资本资源、信息资源和时间资源都是被动性的资源，都需要由人来认识、利用和开发，也只有在人力资源的主导作用下，它们才能被赋予活力，才能够创造出源源不断的财富，因此人力资源又被称为“资源中的资源”。

在人类社会的发展中，不同经济形态的人类社会的经济活动，其核心资源是不一样的。在农业时代，种植业是生产的主要形式，人类的一切生产经营活动围绕土地进行，社会财富的分配是以土地的占有量为基础的，所以这一阶段的核心资源是劳动力（劳动者体力）资源和以土地为代表的浅层次自然资源。到工业社会，人们形成了以使用机器的资源开采和制造业为中心的生产经营方式，经济的分配形式以对资本的占有量为基础，社会经济发展的核心资源是资本资源、矿产等自然资源 and 人力资源（劳动者的智力和体力）。进入 21 世纪和正在形成的知识经济时代，以科学技术为基础的产业上升为社会的主导产业，传统产业的比重迅速下降，经济的分配是以对知识的占有量为基础的，经济发展的核心资源是高质量的人力资源——人才资源。

二 人力资源的含义

人力资源 (Human Resources) 是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和, 或者说是指组织内能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人们的总称。人力资源包括数量和质量两个方面。

人力资源的数量是指一个国家 (地区) 或组织拥有的有劳动能力的人口数量, 包括就业人口、劳动年龄内 (我国男性 16 ~ 60 岁, 女性 16 ~ 55 岁) 的就业人口、家务劳动人口、正在谋求职业的人口等。它可分为三个经济层次:

第一, 理论人力资源, 即一国或地区可以利用的全部人力资源;

第二, 现实人力资源, 即现实国民经济活动可以利用的就业人口和谋求职业人口的总和, 也称“经济活动人口”;

第三, 直接人力资源, 即已经被使用的人力资源, 表现为就业人口。

人力资源的质量是指一国或地区拥有劳动能力的人口的身心素质、文化素质、思想道德素质以及与专业 (职业) 劳动技能水平的统一。影响人力资源素质的因素有人的体质与智能遗传、营养状况、教育状况、文化观念以及经济与社会环境等。

人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。对人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系进行分析, 有助于我们更准确地理解人力资源的内涵 (见图 1-1)。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。它是一个最基本的底数, 就如一个高大建筑物的底层, 与之相关的人口、劳动力、人力资源皆以此为基础。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄范围之内的人口总和。

人力资源是指一个国家或地区所具有的为社会创造物质、精神和文化财富, 从事智力劳动和体力劳动的人口的总称。它强调的是

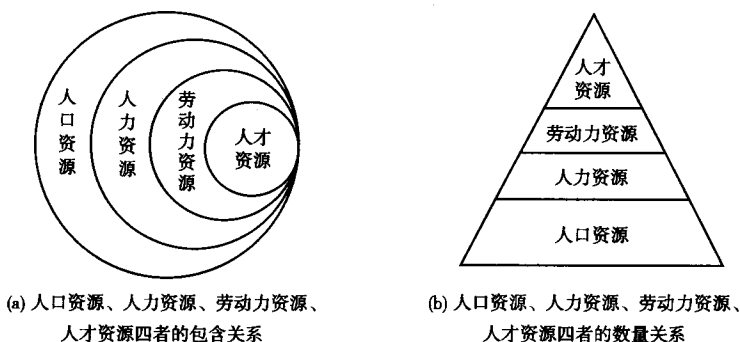


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者关系

资料来源：陈远敦、陈全明：《人力资源开发与管理》，北京，中国统计出版社，2001.7。

人具有的劳动能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人均应包含进去。当然这是从广义的人力资源角度来理解这一问题的。从狭义的角度讲，人力资源就是劳动力资源。

人才资源则指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。它重点强调人的质量方面，强调劳动力资源中较优秀的那一部分，表明一个国家或地区所拥有的人才质量，反映了一个民族的素质。

人口资源和劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量，人才资源侧重于人的质量，人力资源是人口数量与质量的统一，是潜在人力与现实人力的统一。从数量上看，我国人口众多，人口资源、劳动力资源、人力资源居世界首位，但从质量上看，人才资源却极为短缺。

三 人力资源的特征

人力资源作为最活跃、最具能动作用、最主要的资源，与自然资源、资本资源等其他资源相比，具有以下明显的基本特征。

1. 能动性

能动性是人力资源最基本、最重要、最本质的特点。