



21st CENTURY
规划教材

面向21世纪普通本科经济管理系列规划教材
ECONOMICS AND MANAGEMENT COURSES FOR UNDERGRADUATE EDUCATION

人力资源开发与管理

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND MANAGEMENT



杨 林 主 编

王 菲 副主编



科学出版社

www.sciencep.com

面向 21 世纪普通本科经济管理系列规划教材

人力资源开发与管理

杨 林 主 编

王 菲 副主编

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书遵从教材所具有的系统性、完整性和创新性,在占有较新理论资料、综合人力资源管理理论和实践基础上,以浅显易懂的文字系统阐述人力资源开发与管理概念、理论与技巧。全书从结构上可划分为三大部分,共12章。第一部分为人力资源开发与管理的入门篇,主要介绍人力资源的开发与管理的基本概念,人力资源的需求与供给预测及其配置;第二部分为本书的核心部分,重点阐述微观人力资源管理的理论与实践,具体包括人力资源计划、工作分析、人员招聘、员工培训、绩效评估、员工激励、薪酬管理、劳动关系与社会保险等内容;第三部分介绍了国内外成功的实践经验,对人力资源管理信息系统建设、人力资源诊断等内容进行了探讨。

本书体系完整、内容丰富、条理清楚、观点新颖。可做在校本科生教材,还可做工商管理(MBA)、企业管理研究生教材,也适合企业经营管理人员自学或在职培训使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/杨林主编.—北京:科学出版社,2004

(面向21世纪普通本科经济管理系列规划教材)

ISBN 7-03-014113-X

I. 人… II. 杨… III. ①劳动力资源-资源开发-高等学校-教材②
劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第081560号

策划编辑:李振格 熊盛新 / 责任校对:柏连海
责任印制:吕春珉 / 封面设计:东方人华平面设计部

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>

源海印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2004年8月第一版 开本:B5(720×1000)

2004年8月第一次印刷 印张:23 3/4

印数:1—5 500 字数:445 000

定价:31.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈新欣〉)

面向 21 世纪普通本科经济管理系列规划教材

编委会

主任 吴添祖

副主任 杨 林

委员 (以姓氏拼音为序)

常志有	陈红儿	陈永富	葛正鹏	郭玉华
胡建平	李生校	马山水	唐绍祥	杨义群
杨宗德	虞锡君	章 融	赵玉阁	郑文哲
钟慧中	朱永法			

秘书长 熊盛新

本书编写人员

主 编 杨 林

副主编 王 菲

撰稿人 (以姓氏拼音为序)

邓 远	海 鹰	李 祎	李云娇	刘烈武
宋爱萍	唐海燕	陶小龙	王 菲	王 玲
杨 林	杨栋荟	袁实勇	张 伟	周 丽

序

国以才立，政以才治，业以才兴。对一个政党、一个国家乃至一个民族而言，人才是最宝贵的资源。在当今全球化与科技迅猛发展的背景下，世界各国的竞争，集中表现为包括经济实力、科技实力和民族凝聚力在内的综合国力的竞争，而综合国力的竞争，说到底人才的竞争。

党和国家历来十分重视人才工作，特别是改革开放以来，培养和造就了各个领域的大批优秀人才，为推动社会主义现代化建设事业发挥了重要作用。近年来，党中央根据国际国内形势的发展，高瞻远瞩，作出了“人才资源是第一资源”的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则，确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，人才工作取得了显著成绩。但是，从全局来看，人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才流动的体制性障碍尚未消除，人尽其才的用人机制有待完善。总的来看，随着我国经济社会的进一步改革、开放与发展，我国人口资源的潜在优势还没有充分转化为现实的人才优势，在全球性的人才竞争中，我国人力资源开发与管理正面临着巨大的发展机遇和严峻挑战。如何抓住机遇，迎接挑战，下大力气做好人力资源开发与管理工作，做好人才的培养、吸引和使用工作，为全面建设小康社会提供坚实的人才保证和智力支持，已经成为摆在全党面前的一项重大而紧迫的战略任务。

新世纪新阶段我国人才工作的根本任务就是大力实施人才强国战略。实施人才强国战略，做好人才工作，要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，从当代世界和中国深刻变化着的实际出发，根据党和国家事业发展的迫切要求，解放思想、实事求是、与时俱进，树立适应新形势新任务要求的科学人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性及决定性作用，通过长期不懈的努力，使我国由人口大国转化为人才资源强国，把人口压力转化为人才优势。要牢固树立人人都可以成才的观念，努力形成谁勤于学习、勇于投身时代创业的伟大实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为对国家、对人民

及对民族有用之才的社会氛围，创造人才辈出、人尽其才的生动局面。要牢固树立以人为本的观念，尊重劳动、尊重知识、尊重人才和尊重创造，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业和帮助人才干好事业的社会环境，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。

在新世纪新机遇面前，谁拥有高素质人才，谁就拥有了核心竞争力，拥有了抓住机遇、加快发展的最重要资本。要根据人才资源是第一资源的科学判断，坚持党管人才的原则，坚持以人为本，在国家统筹下，以强有力的政策为支撑和导向，创造人才辈出的大环境；充分发挥市场作用，激发人的活力、挖掘人的潜力；鼓励和引导各级政府、企业及各类社会组织为人才资源施展才能提供舞台。要充分开发国内国际两种人才资源，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，努力把各类优秀人才集聚起来，努力将人口大国转变为人才资源富国，进而成为人才强国，为加快全面建设小康社会的发展进程，实现国家繁荣富强和中华民族的伟大复兴提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

2004年5月9日

前 言

综观世界历史发展历程，一国社会经济迅速发展，民族的振兴，国力的增强，固然和自然资源、人口规模及历史遗产等密切相关，但起决定作用的仍然是人力资源及其开发。当今世界，经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，正在由各种物质资源转向人力资源。随着社会的发展，人口、经济发展与环境之间的矛盾日益尖锐。这种过度消耗自然资源的传统经济发展模式已经难以为继，必须另辟蹊径，走更多依赖人力资源发展的道路。人力资源作为一国经济发展中最有持久竞争优势的重要资源，已成为经济和社会发展的第一资源，国际竞争也演变为人力资源素质以及如何合理利用人力资源的竞争。人力资源开发与管理已经成为当今社会管理和科学中的核心问题。

当前，改革和发展汇成中国迈入 21 世纪的主旋律，中国市场经济体制是高奏这一主旋律的体制性基础，其核心内容就是解放生产力、发展生产力。而解放生产力、发展生产力主要在于解放人的活力，充分调动人的生产积极性和创造性。由此可见，《人力资源开发与管理》这门学科在中国的崛起，是我国改革与开放的必然产物。该学科在我国的研究和发展正方兴未艾，它以极大的理论力量 and 实际应用价值适应了现代经济发展的客观需要，其发展前景远大，前途光明已为世人瞩目。本书的出版愿为此作一引玉之砖。

本书的特点在于：一、从宏微观角度出发，全面阐述了现代人力资源管理体系、原理和方法。广泛涉及了人力资源规划与配置、工作分析、绩效考核、薪酬设计、招聘与培训、劳动关系、社会保险、人力资源管理信息系统建设和人力资源诊断等内容。每一部分都力图对专门术语进行内涵外延的明确的概念界定，阐述其意义作用、类型特点、步骤程序和方法技巧等，并介绍了最新理念和发展趋势。二、介绍了国内外成功的具有时代性的实践经验与智慧。总结和提炼了一些较为成功和成熟的国内外企业的实际做法和实际经验，概括了主要发达国家人力资源开发与管理的特点与模式，就不断提高我国人力资源开发与管理水平提出了自己的见解。三、采用了理论与实践相结合的方法，既有理论分析也有实证分析，既可为高等院校、研究机关所应用，又可为职业经理人及专职人力资源经理提供参考。

本书由主编总体设计、主编和副主编共同统稿修改完成。具体撰写分工为：前言由杨林编写；第1章和第2章由杨林编写；第3章由陶小龙编写；第4章由刘烈武、袁实勇编写；第5章由张伟编写；第6章由王玲、王菲编写；第7章由海鹰、王菲编写；第8章由李云娇编写；第9章由杨栋芸、周丽编写；第10章由邓远、王菲编写；第11章由王菲、唐海燕编写；第12章由宋爱萍、李祎编写。

需要说明的是，人力资源开发与管理是一门实践中的科学，需要不断完善和创新。在成书的过程中，我们参阅、借鉴和引用了国内外学者的大量研究成果，在此一并致以谢忱。由于编者水平、时间以及材料有限，本书的疏漏之处难免，敬请见谅和指正。我们真切地希望本书能对涉猎于人力资源开发与管理的学界同仁有所裨益。

编者

2004年5月

目 录

第 1 章 人力资源开发管理的理论和实践	1
1.1 人力资源理论的发展过程	2
1.1.1 人力资源基本概念	2
1.1.2 人力资源理论的演进及变革	7
1.2 人力资源开发管理原理	11
1.2.1 人力资源管理的理论基础	11
1.2.2 人力资源管理基本原理	13
1.3 各国人力资源开发管理实践	18
1.3.1 美国人力资源开发与管理	18
1.3.2 日本人力资源开发与管理	20
1.3.3 德国人力资源开发与管理	21
1.3.4 韩国人力资源开发与管理	23
1.3.5 中国人力资源开发与管理	24
习题	28
第 2 章 人力资源配置	29
2.1 人力资源结构	30
2.1.1 人力资源结构概述	30
2.1.2 人力资源结构分类	30
2.2 人力资源供求及其均衡	34
2.2.1 人力资源供给及其影响因素	34
2.2.2 人力资源需求及其影响因素	37
2.2.3 人力资源供给与需求的均衡	39
2.3 人力资源配置效率	41
2.3.1 人力资源配置原则	41
2.3.2 人力资源配置内容	43
2.3.3 人力资源配置模型	44

2.4	人力资源流动	46
2.4.1	人力资源流动概述	46
2.4.2	人力资源流动原因	47
2.5	我国人力资源市场化配置探索	48
2.5.1	完善人力资源市场化配置	48
2.5.2	推进我国人力资源市场化配置的主要措施	49
	习题	50
第3章	人力资源战略与规划	51
3.1	人力资源战略	52
3.1.1	人力资源战略的地位和作用	52
3.1.2	企业战略与人力资源战略分析	52
3.1.3	人力资源战略与企业战略的配合	57
3.2	人力资源规划的基本内涵	58
3.2.1	人力资源规划的含义	58
3.2.2	人力资源规划的必要性	58
3.2.3	人力资源规划的作用	59
3.2.4	人力资源规划的内容	59
3.2.5	人力资源规划的分类	59
3.2.6	人力资源规划的编制程序	60
3.3	人力资源预测	63
3.3.1	人力资源需求预测	63
3.3.2	人力资源供给预测	68
3.4	人力资源规划的编制	72
3.4.1	基础性的人力资源规划	72
3.4.2	业务性的人力资源计划	72
3.5	人力资源规划的执行与控制	75
3.5.1	人力资源规划的执行	75
3.5.2	人力资源控制	76
	习题	79
第4章	工作分析	87
4.1	工作分析	88
4.1.1	工作分析概述	88

4.1.2	工作分析的步骤	90
4.1.3	工作分析的方法	94
4.1.4	工作分析的结果	100
4.2	职位分类	105
4.2.1	职位分类概述	105
4.2.2	职位分类的程序和方法	107
4.3	工作评估	110
4.3.1	工作评估概述	110
4.3.2	工作评估的方法	111
	习题	115
第5章	招聘与录用	119
5.1	招聘的作用与程序	120
5.1.1	招聘的作用	120
5.1.2	招聘的前提条件	121
5.1.3	招聘的程序	122
5.1.4	招聘的来源、方法和手段	124
5.2	面试与选拔	131
5.2.1	面试	131
5.2.2	选拔	138
5.3	录用的原则与过程	142
5.3.1	录用的原则	142
5.3.2	录用的过程	143
5.4	招聘评估	145
5.4.1	招聘成本与效益评估	145
5.4.2	录用人员数量与质量的评估	145
5.4.3	招聘方法的信度与效度的评估	146
	习题	146
第6章	绩效管理 with 绩效评估	149
6.1	绩效管理 with 绩效评估概述	150
6.1.1	绩效的涵义	150
6.1.2	绩效管理	151
6.1.3	绩效评估的涵义及其目的	152

6.1.4	绩效评估结果对员工和企业的意义	153
6.1.5	组织在绩效评估中的作用	155
6.2	绩效评估的标准	156
6.2.1	绩效评估标准的制定	156
6.2.2	描述性评估标准	157
6.2.3	量化评估标准	160
6.3	绩效评估的方法	162
6.3.1	绩效评估的原则	162
6.3.2	绩效评估方法	163
6.3.3	绩效评估方法的选择	166
6.3.4	绩效评估信息的来源	167
6.3.5	绩效评估的误区	168
6.4	绩效评估的操作	170
6.4.1	系统的绩效评估技术	170
6.4.2	员工个体绩效评估系统的设计	171
6.4.3	绩效评估的一般程序	175
	习题	178
第7章	薪酬管理	179
7.1	薪酬概述	180
7.1.1	薪酬的本质	180
7.1.2	薪酬与相关概念的区别	181
7.1.3	薪酬结构	181
7.1.4	薪酬的功能	186
7.2	薪酬制度设计	189
7.2.1	企业薪酬制度中存在的问题	189
7.2.2	薪酬的基本形式	192
7.2.3	薪酬制度设计改革构想	195
7.3	员工福利概述	197
7.3.1	员工福利的独特性	197
7.3.2	员工福利的增长	198
7.3.3	员工福利的价值	198
7.4	员工福利种类与管理	199
7.4.1	员工福利的种类	199

7.4.2 员工福利的管理	200
习题	203
第8章 培训与开发	204
8.1 员工培训概述	205
8.1.1 培训的涵义和意义	205
8.1.2 员工培训的分类和特点	207
8.2 培训需求的测评、设计和评估	212
8.2.1 员工培训需求分析概述	213
8.2.2 员工培训的方案设计	217
8.2.3 员工培训的组织与实施	220
8.2.4 员工培训效果的评价	223
8.3 人力资源培训开发中存在的问题和对策	227
8.3.1 企业人员培训与开发中存在的问题	227
8.3.2 阻碍培训成效的原因	228
8.3.3 有效培训的对策	230
8.4 员工开发	234
8.4.1 员工开发概述	234
8.4.2 职业生涯选择的有关理论	236
8.4.3 国外员工开发简介	240
习题	245
第9章 行为激励与管理	248
9.1 行为激励的基本原理	249
9.1.1 行为激励概述	249
9.1.2 行为激励过程和激励力	249
9.1.3 信息不对称与行为激励	250
9.2 行为激励的主要理论及模式	250
9.2.1 内容型激励理论	251
9.2.2 行为过程激励理论	255
9.3 行为激励的类型及其实践	261
9.3.1 激励类型	261
9.3.2 组织的整体激励计划	262
9.4 行为管理	266



9.4.1 员工行为管理	266
9.4.2 团队和团队行为管理	267
习题	273
第 10 章 人力资源管理信息系统建设	274
10.1 人力资源管理信息系统概述	275
10.1.1 人员流与信息流	275
10.1.2 管理信息系统 (MIS) 的概念及要素	275
10.1.3 人力资源管理信息系统 (HRMIS) 的涵义	278
10.1.4 人力资源管理信息系统的作用	279
10.1.5 人力资源管理信息系统在我国的应用	280
10.2 人力资源管理信息系统建立的必要性	280
10.3 人力资源管理信息系统分析	285
10.3.1 人力资源管理层次分析	285
10.3.2 人力资源管理信息系统设计	287
10.3.3 人力资源管理信息系统性能要求	289
10.4 人力资源管理信息系统开发	289
10.4.1 问题的识别	290
10.4.2 可行性研究	290
10.4.3 系统开发的原则	290
10.4.4 人力资源管理信息系统的生命周期	291
10.4.5 人力资源管理信息系统建设的财务预算	291
10.4.6 系统建立硬、软件系统选择	292
10.4.7 采用客户机 (Client) /服务器 (Server) 的网络模式	292
10.4.8 详细涉及的主要内容	292
10.4.9 编制程序、系统调试、数据录入或转载及信息系统评价	292
10.5 人力资源管理信息系统案例分析	293
习题	294
第 11 章 人力资源管理诊断	295
11.1 人力资源管理诊断的特点和基本原理	296
11.1.1 人力资源管理诊断的重要性	296
11.1.2 人力资源管理诊断的特点	297
11.1.3 人力资源管理诊断的基本原理	298

11.2 人力资源管理诊断的程序与方法	299
11.2.1 人力资源管理诊断的准备工作	299
11.2.2 人力资源管理诊断的程序	301
11.2.3 人力资源管理诊断的方法	302
11.3 人力资源管理诊断的主要内容	303
11.3.1 人事方针及组织机构诊断	303
11.3.2 人事考核诊断	303
11.3.3 工资诊断	304
11.3.4 员工教育培训诊断	304
11.3.5 人际关系诊断	304
11.3.6 人力资源活动的总体背景诊断	305
11.4 人力资源诊断的专门技术	305
11.4.1 公司主管人员的行为分析	305
11.4.2 公司组织风格分析	308
11.4.3 公司内组织的有效性分析	309
11.4.4 公司的组织温度调查问卷	310
11.4.5 公司的工资统计分析	314
11.4.6 公司员工心理需要调查分析	315
11.4.7 公司管理者激励因素分析	318
11.4.8 公司组织内人际关系调查分析	319
11.4.9 公司内部凝聚力测量	322
11.4.10 公司员工态度测量	323
11.4.11 公司员工工作满意度调查	325
11.4.12 公司员工教育培训分析	327
11.5 人力资源管理诊断的指标评价体系	328
11.5.1 组织群体分析指标	328
11.5.2 个体分析指标	328
11.5.3 主要指标的比较分析	329
11.6 人力资源管理诊断的综合报告	330
11.6.1 综合报告的格式	330
11.6.2 提供人力资源管理诊断建议的注意事项	330
习题	331

第 12 章 劳动关系与社会保险	334
12.1 劳动关系与劳动管理	335
12.1.1 劳动关系	335
12.1.2 劳动管理	337
12.2 社会保险	349
12.2.1 社会保险的概述	349
12.2.2 社会保险的内容	351
12.3 劳动争议与处理.....	354
习题	360
主要参考文献	362

第

1

章

人力资源管理原理与实践

学习目标

掌握人力资源的基本概念；了解人力资源开发管理的原理；认识中国人力资源开发与管理的现状。