



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源开发与 管理概论

(第四版)

姚裕群 主编

姚春序 李中斌 副主编

高等教育出版社



普通高等教育“十一·五”国家级规划教材

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源开发与 管理概论

RENLI ZIYUAN KAIFA YU GUANLI GAILUN

(第四版)

姚裕群 主编

姚春序 李中斌 副主编

高等教育出版社·北京

内容简介

本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一。

全书共分为五部分:总论篇、宏观篇、微观开发篇、微观管理篇、综合篇。包括二十三章:绪论、人力资源个体分析、人力资源经济分析、人力资源社会分析、人力资源生产、人力资源配置、人力资源就业、人力资源养护、微观人力资源开发与管理总论、人力资源规划、工作分析、人力资源获取、人力资源测评、培训与发展、职业生涯规划、劳动关系管理、人力资源使用、绩效考核与绩效管理、薪酬与福利、人力资源开发与管理操作、宏观人力资源开发与管理战略、微观战略人力资源管理、人才资源开发与管理。为了便于学生学习,本书在板块设计上,每章均包括了本章小结、主要概念、复习思考题、阅读参考文献等。

本书既适用于人力资源管理专业,也适用于劳动和社会保障专业、工商管理和公共管理各有关专业的本科生、研究生及专科生使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理概论/姚裕群主编.--4版.

--北京:高等教育出版社,2015.8

ISBN 978-7-04-042880-3

I. ①人… II. ①姚… 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(2015)第 114181 号

策划编辑 奚 玮
插图绘制 杜晓丹

责任编辑 奚 玮
责任校对 殷 然

封面设计 张 楠
责任印制 赵义民

版式设计 余 杨

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京天来印务有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 21.75
字 数 530 千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版 次 2003 年 7 月第 1 版
2015 年 8 月第 4 版
印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷
定 价 32.80 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 42880-00

第四版前言

2014——中国经济社会发展历史长河中相当特殊、并且非常重要的一年。年末盘点,我们看到:

2014年,中国经济大力推进改革与发展,成绩显赫,国内一年批准了三个自由贸易区,对外高铁、核电“出口”正在推进,但这一年又是总体形势依然严峻的年头,接近年末实行了降息的重大举措。降息,必将启动新一轮的经济刺激政策。

2014年是中国高度重视宪法地位和大力推动综合体制改革的年头,中国共产党第十八次全国代表大会后设立了“国家宪法日”,一系列改革文件出台,反腐倡廉工作方兴未艾。

2014年是中国对外展示中国发展成果与国力国威、展示友谊与合作共赢的年头,在北京举办了 APEC(亚太经济合作组织)峰会,亚太地区各领导人聚首共商发展大计。

.....

总之,2014年是中国充满压力和挑战,但也是具有诸多成果和机遇、更让我们对日后的进步充满期待的一年。2015年和未来,我国的经济社会将进一步发展和调整,随着进一步的经济发
展、管理提升和社会现代化,人力资源开发与管理领域也会有更好的发展前景。

人力资源学科是研究人的,研究人力资源学科是要为人民的、为劳动者的。本人是劳动经济与人力资源学科的科班出身,并在此学科领域从事研究与教学 30 多年,专业思维、社会责任和人性特点,加之人力资源、劳动经济、社会保障、劳动关系领域实践的巨大发展,使我越来越感受和了解到这门学科的重要性。在高等教育出版社的邀约下,我主编的《人力资源开发与管理》一书在十年前出版,在 2014 年这一重要年头,我们又进行了第四版的修订,希望其更好地反映当今时代的人力资源开发与管理的主要内容。衷心感谢高等教育出版社及相关编辑,衷心感谢姚春序、李中斌两位副主编和各位作者的支持与大力合作。

中国的改革与发展实践步伐迅速,中国的人力资源学科发展步伐迅速,鉴于我们的水平有限和知识的进一步更新,本书的缺点会不少,希望各位读者多对本书提出意见、建议和要求,帮助我们进一步完善本书。有关意见、建议可发到电子邮箱 yaomen2010@163.com 中,或信件寄至:北京市海淀区中关村大街 59 号中国人民大学劳动人事学院,姚裕群老师收,邮编 100872。

祝愿在人力资源开发与管理战线教学研究领域辛勤工作的老师们教学工作出色、学术发展出色;祝愿从事人力资源开发与管理的大学生们,今天的学业出色、明天的职场出色;祝愿 HR 人
士们的管理工作出色、自身的发展也出色。

姚裕群

2014 年末

于北京广安门古燕蓟之都

第三版前言

人力资源开发与管理是一门理论性和现实意义都非常突出的学科,在我国正在受到较高的重视。目前国内涉及人力资源开发与管理领域的著作已出版数百本之多。在这些著作中,基本上是微观管理类的教材(大多采用国外的教材体系或类似思路)和实用性读物及工具书两类,其理论分析色彩比较欠缺;相比之下,宏观方面的著作更处于凤毛麟角的状态。这两方面显然都需要加以大力发展和提高。

21 世纪的第一个十年是世界与中国迅速变化的十年。中国加入了世界贸易组织(WTO),与世界加快接轨,金砖四国(后增加为五国)正在崛起。近年来,中国成功举办了奥运会、国庆六十周年庆典、强力引领抗击国际金融危机,实行“十二五”规划和新一轮新兴产业振兴规划,并着力推动社会建设和解决民生问题,这对我们的人力资源工作又提出新的任务与挑战。为了适应新的形势下人力资源开发与管理的教学、研究和实践的需要,我们完成了这本教材第三版的修改工作。本教材的主编由早在 1992 年就出版了《人力资源概论》教材的中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师姚裕群担任,副主编由浙江理工大学经贸与管理学院姚春序副教授、华侨大学人力资源系李中斌教授担任。参加本教材编写的作者有:姚裕群,第一至七章、第九至十九章、第二十一至二十三章;姚春序,第十八至十九章;李中斌,第九章;郝丽,第八章、第二十二章;吴江,第十一章、第十四章、第十七章;张琪,第十二章;蔡厚清,第十三章;刘红霞,第九章、第二十章;黑启明,第四章、第十六章;章守明,第九章;姚清,第五章;冯忠铨,第二十章;刘昕霞,第四章;丁向阳,第二十三章。刘红霞协助主编对全书进行了校订工作。参加与本教材配套的网络和光盘课件编写工作的有:姚裕群、郝丽、孙雪凌、鲍煜良、巫强、黑启明、刘昕霞、章守明、姚清、吴江、张琪、蔡厚清、姚春序、刘红霞、陈珊等。在这里对各位的合作表示衷心的感谢。

人力资源学科在我国目前进入迅速发展的时期,不论是从学科的角度,还是从实践的角度来说,要研究和解决的问题都很多。我们希望,本书对于提高人力资源开发与管理教学和研究水平有所推动,对于搞好我国的人力资源开发与管理实践工作有所助益。

鉴于作者的水平和写作时间有限,鉴于人力资源开发与管理实践与学说的迅速发展,本书难免还存在着很多的不足之处和错误,欢迎各位专家和读者指正。

姚裕群

2011 年 6 月 10 日

于北京世纪城

第二版前言

人力资源开发与管理是当今世界和中国的热门学科,该学科的开发具有重大的经济效益和社会效益。我在 20 世纪 80 年代初期就在我的导师赵履宽教授的指导下,开始从事人力资源开发与管理方面的教学和研究,1984 年与赵履宽教授共同写作和发表了人力资源方面的论文,1991 年出版了国内最早的人力资源著作——《人口大国的希望——人力资源经济概论》,1992 年出版了国内最早的两本教材之一——《人力资源概论》。就总体情况而言,在 20 世纪 90 年代中期之前,中国的人力资源学科还处于酝酿发展的阶段。

1993 年,“人力资源管理”纳入国家高等教育的学科招生目录,进入了高等学府的殿堂。这是该学科在我国正式诞生的标志性事件。随着 MBA 教育在 90 年代后期的发展和高等教育学科调整精简,人力资源管理作为备受重视的工商管理学科的一个专业方向被保留,人力资源在中国逐渐成为热门专业。90 年代末期以来,国内的人力资源著作和教材也得以大批出版。该学科之所以成为热门学科的真正原因,在于世界和中国人力资源管理实践的推动和管理学理论对人力资源管理学说的重视。“21 世纪什么最宝贵? 人才!”这是一个浅显而确定不移的规律。事业的成功在于人才,在于一支强大的人力资源队伍。《21 世纪人才报》曾经刊出过一篇报道联想公司人力资源开发管理的文章,命名为《成就人,成就于人》。在优秀的企事业单位组织中,人本主义早已成为管理的基本理念。它们的人本主义说明了人力资源是组织自身生命力的源泉,也预示着人力资源开发与管理学科将进一步获得长足的发展。人力资源开发与管理学科方兴未艾!

目前,国内在人力资源开发与管理方面的教材品种众多、鱼龙混杂,其中不少教材是简单翻译国外的教材、著作,缺乏体系性、科学性和适用性。高等教育出版社组织编写《高等院校人力资源管理专业系列教材》,是一项很有见地的选题计划。我在长期研究人力资源开发与管理理论、学科体系和社会实践问题的基础上,主编了这本《人力资源开发与管理概论》,该书第一版自 2003 年出版以来受到普遍好评,被许多高等院校的老师和学生选用。经过两年多的使用,在收集和吸纳使用本教材的老师、同学以及其他读者的意见和建议的基础上,我们对第一版进行了整理和修改,现在把第二版奉献给人力资源学科领域的老师和同学。

本书写作和修改的指导思想是讲求教材内容的科学性和体系的严谨性,理论与知识的先进性和启发性,使用的实用性和方便性。此次修订内容主要有以下几个方面:

(1) 对体系结构做了进一步的推敲、调整,由第一版的四篇 21 章增添到本版的五篇 24 章,对内容进一步做了较大的修改,以保证本教材的科学性和严谨性。新版的体系完整性还体现为推出了配套的案例、练习等多种教辅材料,通过高教社配套的光盘和网络两种途径增加了海量的教学资源。

(2) 充实新的内容,增加了人力资源会计、战略人力资源管理、平衡计分卡、胜任力等内容,以保证从大的范畴到具体知识点的先进性。

(3) 强化内容的应用性。根据人力资源开发与管理这门学科“应用性”的基本特性,对微观部分进行了较大的充实,在“篇”的设计上分为“开发”和“管理”两篇,增加了若干章节如人力资

源管理制度,在一定程度上涵盖了企业人力资源管理实际操作的内容。

(4) 突出解决师生在教材应用上的方便性问题。高等教育出版社为推动教育的现代化和精品化,达到优质教育资源的共享,推出了教材的“新形态”建设行动,以提供更丰富的教与学的资源,大大提高“教”与“学”的方便程度,极大地满足“教”与“学”的需要。按照“新形态”教材的模式思路,本版的特征是强化教材的复合形式,采取教材、教师用教学指导光盘、学生用网络学习资源等多种教学资源配套的方法,这不仅可以为教师的教学和学生的学习提供极大的方便,而且大大有利于提高老师的教学水平和学生的学习效果,为 21 世纪人才开发与管理者的培养作出贡献。为便于老师教学,本教材还设计了针对不同对象使用的课时分配表。

歌德说过,“理论是灰色的,生命之树常绿”。21 世纪全球化、现代化环境下的中国,丰富的社会经济管理实践和人力资源开发与管理实践,将会给我们的学科发展和教材建设以更加旺盛的推动力。在不断发展的社会实践面前,在庞大的科学知识体系面前,在诸多的专家学者面前,在诸多的从教老师面前,本教材的不足之处肯定不少,我真诚希望得到大家的批评指正和多方面的反馈,也希望我们以后为进一步提高人力资源开发与管理教材水平而合作、而共同努力。

在这里,我还对为本书的写作付出努力的各位作者表示衷心的感谢,对为帮助本教材出版的高等教育出版社的有关同志表示衷心的感谢,对为本书撰写序言的中国人力资源开发研究会常务副会长潘金云教授表示衷心的感谢。

中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

姚裕群

2005 年 10 月 18 日

于中国人民大学林园

第一版前言

20 世纪的历史,是一部中华民族崛起的历史。中国在世纪之初,推翻了封建帝制的政治统治。前半个世纪经过长期的摸索,中国选择了社会主义道路,在中国共产党的带领下,成功地建立了新中国。后半个世纪,中国进行了社会主义革命和建设的探索,其间也经历了“大跃进”和“文化大革命”的磨难,而后走上了改革开放和顺利发展的道路。世纪之交,在人类进入新经济和信息社会的时代,中国正在奋起直追,加速与世界的接轨。

研究和解决任何问题,都要立足于国情。经济起飞中的中国,基本国情是拥有世界数量第一的人口和数量第一的人力资源,但经济水平尚不发达,经济结构还比较落后,农业劳动者仍然占全部社会劳动者的 50%。从这个意义上讲,可以说中国还算作是“农民国家”;而且,中国近 13 亿的人口、8 亿多人力资源,就目前的社会经济需求而言,处于严重过剩的局面。这一基本格局,决定了我国在相当长时期内将仍然面对严峻的挑战。目前,我国的体制转轨、结构调整和与世界接轨,促进了各经济单位的用人数量的压缩和质量的提高,这造成社会层面的人力资源大调整和大流动,也使潜在的巨大就业压力公开化。如何解决好“人”的问题,把压力变为动力,是对我们的重大考验!中国改革之初,世界银行对中国全面考察报告中就指出,在今后几十年内保持快速增长,对中国来说将是一项艰巨复杂的任务。对于中国来说,资金、技术、设备都不成为发展的瓶颈,“未来几十年中国经济增长的关键,在于各项资源、尤其是人力资源的开发和利用”。这一精辟的看法在今天仍然具有现实意义。

当今世界,一个重要的趋势就是人力资源日益受到重视,在经济生活和社会生活中起着巨大的作用。20 世纪的下半叶,人力资源得到经济学的重视,人力资本理论得以诞生,进而也得到管理学、教育学等学科的广泛关注和各国政府的高度重视。人们认识到,经济竞争的根源在于科学技术,科学技术水平的高低在于“人”的素质,谁拥有强大的人力资源,谁拥有一大批高质量的科技人才、管理人才队伍,谁就能在激烈的竞争中获胜。中国加入 WTO 以后,正在全面、迅速地融入世界经济。中国的发展空间极大,又能利用后发达优势,具有良好的市场前景和投资回报吸引力,对高素质人力资源的需求无疑会进一步增加,但国外对中国人才的吸引力也同时在增加。进一步搞好人力资源、尤其是人才资源的开发利用,是完成 2010 年和 21 世纪中叶中国经济社会发展战略目标的根本性措施,这就要求我们采取各种积极的和创新的政策来加以保证。为此,我们提出“把人力资源开发利用作为基本国策”的政策建议。

长期以来,中国对人力资源问题缺乏应有的认识。20 世纪 90 年代后期,人力资源问题得到较大的关注。可以说,得益于管理学特别是 MBA 教育的发展,微观角度的人力资源学科才有了相当大的进展。在宏观方面,人力资源的研究却较少,著作和教材也属鲜见。这不仅体现了一种严重的不协调局面,而且也反映了现行人力资源学科存在“只见树木不见森林”、重实用缺理论和研究教学中心态浮躁的严重缺陷。这本《人力资源开发与管理概论》著作,从基本理论出发,涵盖宏观与微观,兼容经济学与管理学,全面系统地阐述了人力资源开发和管理的内容,建立了一套合理的分析范畴,进行了扎实的基本理论阐述,也对现实经济管理问题做了深入分析,在理

论观点、现实政策和分析角度、阐述方式方面,都有一定的创新。该教材的出版,代表了中国目前人力资源教学与研究的较高水平。对此,我感到高兴。

随着我们这个社会的发展,“人”越来越受到重视,人力资源科学园地会越来越繁荣兴旺。让我们共同努力,为促进人力资源科学的发展贡献更多的力量。

中国人力资源开发与研究会常务副会长
《中国人力资源开发》杂志社社长兼总编辑
潘金云教授
2003年5月27日

《人力资源开发与管理概论》

(第四版) 课时安排

本教材是经济管理类高等教育专业教材,适用于相关专业的本科生、研究生和专科生。开设人力资源开发与管理课程的专业,可以分为三类:第一类,人力资源管理专业,“人力资源开发与管理”课程是该专业的核心龙头课程;第二类,劳动和社会保障专业、劳动经济专业、劳动关系专业,“人力资源开发与管理”课程是上述专业的必修课程;第三类,工商管理专业、公共管理专业、管理科学专业和国民经济管理等有关专业,“人力资源开发与管理”一般作为上述专业的必修课程或选修课程。

按照不同的专业类别及各院校的不同计划教学总课时,这里建议本教材的讲授课时分配如下:

章	内 容	一类 A	一类 B	二类 A	二类 B	三类
		60 课时	40 课时	60 课时	40 课时	40 课时
	总论篇	9	6	12	9	7
1	绪论	2	2	2	2	2
2	人力资源个体分析	3	2	2	2	2
3	人力资源经济分析	2	1	4	2	1
4	人力资源社会分析	2	1	4	3	2
	宏观篇	6	3	10	9	5
5	人力资源生产	1	—	2	2	1
6	人力资源配置	1	—	2	2	1
7	人力资源就业	2	2	4	3	1
8	人力资源养护	2	1	2	2	2
	微观开发篇	15	12	12	9	14
9	微观人力资源开发与管理总论	2	2	1	2	2
10	人力资源规划	2	2	2	1	2
11	工作分析	2	1	1	—	1
12	人力资源获取	3	3	2	2	3
13	人力资源测评	2	1	2	1	2
14	培训与发展	2	2	2	2	2
15	职业生涯规划	2	1	2	1	2

续表

章	内 容	一类 A	一类 B	二类 A	二类 B	三类
		60 课时	40 课时	60 课时	40 课时	40 课时
	微观管理篇	16	12	12	7	9
16	劳动关系管理	2	2	2	1	1
17	人力资源使用	3	2	2	1	2
18	绩效考核与绩效管理	5	4	4	2	3
19	薪酬与福利	4	3	3	2	3
20	人力资源开发与管理操作	2	1	1	1	—
	综合篇	10	5	10	4	3
21	宏观人力资源开发与管理战略	4	2	4	2	1
22	微观战略人力资源管理	4	2	3	1	1
23	人才资源开发与管理	2	1	3	1	1
	机动	4	2	4	2	2

目 录

第一部分 总 论 篇

第一章 绪论	3	第四节 人的价值观	30
第一节 人力资源基本范畴	3	一、基本价值观	30
一、“人”作为资源的概念	3	二、工作价值观	30
二、人力资源概念	4	第五节 人力资源的复杂性	31
三、人力资源的特点	5	一、个人条件的多样性	32
四、人力资源运动	7	二、个性人格的差异性	32
第二节 人力资源结构	8	三、人际关系的复杂性	32
一、人力资源的自然结构	8	第三章 人力资源经济分析	34
二、人力资源的社会结构	10	第一节 人力资源数量和质量	34
三、人力资源的经济结构	11	一、人力资源数量	34
第三节 人力资源思想的发展	12	二、人力资源质量	35
一、人力资源管理思想的演进	12	三、人力资源总量	37
二、现代人力资源开发与管理的特征	14	第二节 人力资源投资	38
第四节 人力资源的作用	15	一、人力资源——投资对象	38
一、人力资源的基本作用	15	二、人力投资项目分析	38
二、人力资源开发与管理的现实作用	16	三、人力投资收益	40
第二章 人力资源个体分析	20	第三节 人力资源供求	41
第一节 人的劳动能力	20	一、人力资源供给	41
一、劳动能力要素	20	二、人力资源需求	43
二、劳动能力结构	23	三、人力资源供求关系	44
第二节 人的个性人格	23	第四节 人力资源市场	45
一、个性人格范畴	23	一、人力资源市场的含义	45
二、人格学说	24	二、人力资源市场的划分	46
三、情感学说	25	三、人力资源市场的规则	46
四、人格与工作匹配	25	第四章 人力资源社会分析	48
第三节 人的行为链条	27	第一节 人力资源社会权益	48
一、人的需要	28	一、劳动者权益及其保障	48
二、人的动机	29	二、劳动立法	48
三、人的行为	29	三、人力资源团体——工会	49

第二节 人力资源与组织	50	第三节 社会体制与政府	53
一、人力资源与组织的关系	50	一、市场经济下的社会体制	53
二、人力资源与组织的整合	51	二、政府的角色与职责	55
三、人力资源与组织的心理契约	52	三、我国政府的人力资源职责	56
 第二部分 宏观篇 			
第五章 人力资源生产	61	第四节 我国的人力资源配置	83
第一节 人口——人力资源实体生产	61	一、市场成为配置主渠道	83
一、人口与人力资源	61	二、政府进行存量和流量调控	83
二、人口再生产	62	三、知识成为配置的核心	84
三、人口问题	65	四、职业模式与国际接轨	84
第二节 人力资源形成	67	第七章 人力资源就业	86
一、人力资源形成的条件	67	第一节 就业基本分析	86
二、时间与人力资源形成	68	一、就业与失业概念	86
三、人力资源再生产	69	二、失业的类型	86
第三节 消费与人力资源生产	69	三、失业的社会经济代价	88
一、消费支出	69	第二节 就业岗位提供者	88
二、消费水平	70	一、用人单位与就业的关系	88
三、消费的来源	71	二、企业的雇用动机	89
第四节 教育与人力资源生产	71	第三节 就业目标	89
一、教育基本分析	71	一、充分就业目标	89
二、职业技能教育	73	二、公平就业目标	91
三、专业教育	74	三、多效就业目标	92
四、企业的员工教育	75	四、积极就业目标	93
第六章 人力资源配置	77	第四节 就业政策	94
第一节 人力资源配置基本分析	77	一、确立就业的中心地位	94
一、人力资源配置的含义	77	二、兼顾就业和经济发展	94
二、人力资源配置模式	77	三、控制失业率水平	94
三、人力资源配置层次	79	四、强化教育培训	94
四、人力资源配置状态	79	五、开展就业服务	95
第二节 人力资源配置原则	80	六、增强人力资源流动性	95
一、人力资源配置基本原则	80	第五节 我国的就业问题	95
二、现实人力资源配置原则	81	一、我国的就业形势	95
第三节 人力资源流动	82	二、农村劳动力转移就业问题	96
一、人力资源流动的含义	82	三、大学毕业生就业问题	98
二、人力资源流动的原因	82	第八章 人力资源养护	101
		第一节 人力资源自然保护	101

一、人力资源自然保护范畴	101
二、职业病的预防	101
三、意外事故的预防	102
四、工作压力的克服	103
第二节 人力资源社会保护	103
一、社会保障	104
二、人身权利保障	106

三、工作生活质量	107
第三节 人力资源收入保障	108
一、扩大收入分配的工资比例	108
二、提高工资所得的含金量	110
三、实行劳动者工资保护政策	111
四、实行收入平等化政策	111

第三部分 微观开发篇

第九章 微观人力资源开发与管理

总论	117
----------	-----

第一节 微观人力资源开发与管理

基本分析	117
------------	-----

一、现代人力资源开发与管理的特征 ..	117
二、微观人力资源开发与管理的职能 ..	117
三、微观人力资源开发与管理的活动	118

第二节 微观人力资源开发与管理原理 ..

一、微观人力资源开发与管理基本原理	121
二、微观人力资源开发与管理核心理念	122

第三节 微观人力资源开发与管理趋势

一、微观人力资源开发趋势	123
二、微观人力资源管理趋势	124

第十章 人力资源规划

第一节 组织

一、组织模式	126
二、现代组织的特征	127

第二节 人力资源规划基本分析

一、人力资源规划的内容	128
二、人力资源规划与组织目标	130
三、人力资源规划的原则	130

第三节 人力资源规划方法

一、人力资源需求预测法	131
二、人力资源供给预测法	132

第四节 人力资源规划的落实

一、人力资源短缺的解决	133
二、人力资源过剩的处理	134
三、存量人力资源的维系	134

第十一章 工作分析

第一节 工作分析的基本范畴

一、工作分析的含义	136
二、工作岗位	136

第二节 工作分析的步骤

一、计划阶段	137
二、设计阶段	138
三、信息收集与分析阶段	138
四、分析完成阶段	140
五、结果运用阶段	140

第三节 工作分析的方法

一、观察法	140
二、现场访谈法	141
三、问卷调查法	141
四、典型事例法	141
五、工作日志法	142

第四节 工作说明书

一、工作说明书的作用	142
二、工作说明书的内容	142
三、工作说明书的编写要求	143

第五节 工作设计与再设计

一、工作设计的概念	143
二、现代的工作再设计	144

第十二章 人力资源获取

第一节 人力资源获取基本分析

一、人力资源获取范畴	146	第一节 培训流程	173
二、人力资源获取原则	146	一、培训的一般流程	173
三、招聘及其依据	147	二、培训需求分析	174
四、胜任能力	147	三、培训规划设计	177
第二节 人力资源招募	148	四、培训活动实施	178
一、内部获取	148	五、培训工作评估	179
二、外部征聘	149	第二节 培训与发展分类	181
第三节 人力资源甄选	153	一、按岗位关系分类	181
一、甄选的原则	153	二、按培训对象分类	182
二、常用的甄选方法	154	第三节 培训与发展方法	183
三、甄选程序	155	一、培训与发展方法选择原则	183
第四节 面试	156	二、培训与发展常用方法	184
一、面试基本分析	156	第十五章 职业生涯规划	186
二、面试的类型	157	第一节 职业生涯基本分析	186
三、面试过程	158	一、职业概念	186
四、面试的技巧	159	二、职业生涯范畴	187
第十三章 人力资源测评	162	三、影响职业生涯的因素	189
第一节 人力资源测评原理	162	第二节 职业生涯的关键点	190
一、人力资源测评的概念	162	一、走上职业岗位	190
二、人力资源测评的作用	162	二、全面适应职业	191
三、人力资源测评的原则	163	三、建立心理契约	191
四、人力资源测评的类别	164	四、确定生涯方向	192
第二节 人力资源测评方法	164	五、认定终身职业	193
一、测验法	164	第三节 职业生涯规划基本内容	194
二、面试法	167	一、组织的职业生涯规划	194
三、评价中心法	168	二、组织的职位阶梯	195
四、其他方法	169	三、技术道路与管理道路	196
第三节 人力资源测评过程	169	第四节 组织的职业生涯规划操作	196
一、明确测评目的	169	一、组织职业生涯规划的目标	196
二、确定测评内容	170	二、职业生涯规划的实施	197
三、设计测评指标体系	170	三、职业生涯规划评价	200
四、选择测评方法	171	四、职业生涯面谈	200
五、测评过程管理	171	五、日常职业生涯工作	200
第十四章 培训与发展	173		

第四部分 微观管理篇

第十六章 劳动关系管理	205	第一节 劳动关系基本分析	205
-------------------	-----	--------------------	-----

一、劳动关系范畴	205	四、收集资料信息	235
二、劳动关系处理策略	205	五、做出分析评价	235
第二节 劳动人事合同与管理	207	六、考核结果反馈	237
一、劳动人事合同的功用	207	七、考核结果运用	237
二、劳动合同订立原则	207	第四节 常用绩效考核方法	238
三、劳动合同的内容	208	一、简单排序法	238
四、集体合同	209	二、强制分配法	238
五、劳动合同管理	210	三、要素评定法	239
第三节 劳动争议及其处理	210	四、工作记录法	239
一、对劳动争议的认识	210	五、关键事件法与行为锚定法	240
二、劳动争议基本分析	211	六、360 度考核法	241
三、劳动争议处理原则	211	第五节 绩效考核与管理一体化方法	242
四、劳动争议处理程序	212	一、目标管理法	242
第十七章 人力资源使用	215	二、关键绩效指标法(KPI 法)	243
第一节 组织与员工	215	三、平衡计分卡	246
一、组织的类型	215	四、标杆超越法	249
二、组织发展	216	第六节 绩效管理操作	251
三、组织员工的归属感	217	一、控制考核误差	251
第二节 人力资源激励	218	二、考核申诉与处理	252
一、激励范畴分析	218	三、完善绩效管理的措施	253
二、激励理论	219	第十九章 薪酬与福利	256
三、激励的应用	222	第一节 薪酬与福利基本分析	256
第三节 工作满意度	223	一、薪酬与福利概念	256
一、工作满意度的基本内容	223	二、薪酬管理主要学说	257
二、影响工作满意感的因素	224	三、影响薪酬水平的因素	260
三、工作满意度测试	225	第二节 薪酬福利制度原理	261
第十八章 绩效考核与绩效管理	227	一、薪酬福利分配的基础——劳动	
第一节 绩效考核基本分析	227	形态	261
一、绩效考核范畴	227	二、薪酬福利项目结构	262
二、绩效考核的内容	228	三、总报酬理论——薪酬范畴的发展	263
三、绩效考核原则	230	第三节 薪酬制度方案设计	265
第二节 绩效管理思想与模型	230	一、岗位工作评价	265
一、绩效管理基本思想	230	二、市场薪资调查	266
二、绩效管理系统与模型	231	三、绘制工资等级表	266
第三节 绩效考核流程	233	四、薪酬水平的社会定位	269
一、制定考核计划	233	第四节 薪酬管理实施	269
二、进行技术准备	233	一、薪酬管理的原则	269
三、选拔考核人员	234	二、薪酬制度的基本类型	270

三、薪酬制度的常见类型	271
第二十章 人力资源开发与管理	
操作	275
第一节 人力资源管理制度	275
一、人力资源管理制度基本内容	275
二、人力资源管理制度中的作用	275
三、人力资源管理制度设计思路	276
四、人力资源管理制度内容	277

第二节 信息化人力资源管理	278
一、信息化人力资源管理概述	278
二、信息化管理的应用	280
三、信息化人力资源管理的建设	280
第三节 人力资源管理外包	281
一、人力资源管理外包的含义	281
二、人力资源管理外包的现实作用	282
三、人力资源管理外包实施	282

第五部分 综 合 篇

第二十一章 宏观人力资源开发与	
管理战略	289
第一节 人力资源开发与	
管理战略	
基本分析	289
一、战略的基本内容	289
二、人力资源开发与	
管理战略	289
三、影响人力资源开发与	
管理战略	
的因素	290
第二节 人力资源数量均衡战略	290
一、有效调控人力资源数量	290
二、应对人力资源结构的	
老化	290
第三节 人力资源质量提高战略	291
一、大量增加人力资本投资	291
二、进一步发展教育	291
三、提高人的素质水平	292
第四节 人力资源就业战略	293
一、下大力开拓就业岗位	293
二、多方面挖掘就业需求	293
三、强化国有企业改造	293
四、调动民间创业力量	293
五、鼓励非正规部门就业	294
六、实行就业扶助	294
七、进行就业预测与调控	294
第五节 人力资源市场化战略	295
一、完善人力资源市场制度	295
二、强化人力资源流动	295
三、完善劳动人事仲裁制度	296

四、完善社会保障制度	296
第二十二章 微观战略人力资源管理	298
第一节 组织战略与人力资源	298
一、组织战略基本范畴	298
二、战略人力资源管理基本分析	299
第二节 战略人力资源管理学说	300
一、波士顿矩阵环境模型	300
二、不同生命周期的职能模型	301
三、泰森—费尔斯管理角色模型	301
四、斯多利管理功能模型	302
五、康奈尔管理战略模型	303
第三节 战略人力资源管理运作	304
一、战略人力资源管理流程	304
二、战略人力资源管理的主要内容	306
三、新型组织的人力资源管理	308
第四节 战略人力资源管理主体	309
一、战略人力资源管理主体的能力	
要求	309
二、专业人力资源管理人员	310
三、直线经理	310
四、相关专家	311
五、人力资源总监	311
第二十三章 人才资源开发与管理	314
第一节 人才资源基本分析	314
一、人才资源范畴	314
二、人才资源特点	315
三、知识劳动与创造	316