

 高等财经院校“十二五”精品系列教材

人力资源管理

(第二版)

刘 军 刘桂萍 主编

**Human Resource
Management**

JINGPIN XILIE JIAOCAI



经济科学出版社
Economic Science Press

⑤ 高等财经院校“十二五”精品系列教材

人力资源管理

常州大学图书馆(第二版)

藏书章

刘一军

刘桂萍 主编

Human Resource Management



经济科学出版社
Economic Science Press

INGPINXUEJIAOCAI

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/刘军, 刘桂萍主编. —2 版. —北京:
经济科学出版社, 2013. 8

高等财经院校“十二五”精品系列教材

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3614 - 2

I. ①人… II. ①刘…②刘… 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 (2013) 第 161437 号

责任编辑: 柳 敏 段小青

责任校对: 杨晓莹

版式设计: 代小卫

责任印制: 李 鹏

人力资源管理 (第二版)

刘 军 刘桂萍 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

河北华丰装订厂装订

710 × 1000 16 开 19.25 印张 350000 字

2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

印数: 0001—3000 册

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3614 - 2 定价: 32.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

总 序

大学是研究和传授科学的殿堂，是教育新人成长的世界，是个体之间富有生命的交往，是学术勃发的世界。^{*}大学的本质在于把一群优秀的年轻人聚集一起，让他们的创新得以实现、才智得以施展、心灵得以涤荡，产生使他们终身受益的智慧。

大学要以人才培养和科学研究为己任，大学教育的意义在于它能够给人们一种精神资源，这一资源可以帮助学子们应对各种挑战，并发展和完善学子们的人格与才智，使他们经过大学的熏陶，学会思考、学会反省、学会做人。一所大学要培养出具有健全人格、自我发展能力、国际视野和竞争意识的人才，教材是实现培养目标的关键环节。没有优秀的教材，不可能有高质量的人才培养，不可能产生一流或特色鲜明的大学。大学教材应该是对学生学习的引领、探索的导向、心智的启迪。一本好的教材，既是教师的得力助手，又是学生的良师益友。

目前，中国的大学教育已从“精英型教育”走向“平民化教育”，上大学不再是少数人的专利。在这种情况下，如何保证教学质量的稳定与提升？教材建设的功能愈显重要。

为了全面提高教育教学质量，培养社会需要的、具有人文精神和科学素养的本科人才，山东财经大学启动了“十二五”精品教材建设工程。本工程以重点学科（专业）为基础，以精品课程教材建设为目标，集中全校优秀师资力量，编撰了高等财经院校“十二五”精品系

^{*} 雅斯贝尔斯著，邹进译：《什么是教育》，生活·读书·新知三联书店1991年版，第150页。

列教材。

本系列教材在编写中体现了以下特点：

1. 质量与特色并行。本系列教材从选题、立项，到编写、出版，每个环节都坚持“精品为先、质量第一、特色鲜明”的原则。严把质量关口，突出财经特色，树立品牌意识，建设精品教材。

2. 教学与科研相长。教材建设要充分体现科学研究的成果，科学研究要为教学实践服务，两者相得益彰，互为补充，共同提高。本系列教材汇集各领域最新教学与科研成果，对其进行提炼、吸收，体现了教学、科研相结合，有助于培养具有创新精神的大学生。

3. 借鉴与创新并举。任何一门学科都会随着时代的进步而不断发展。因此，本系列教材编写中始终坚持“借鉴与创新结合”的理念，舍其糟粕，取其精华。在中国经济改革实践基础上进行创新与探索，充分展示当今社会发展的新理论、新方法、新成果。

本系列教材是山东财经大学教学质量与教学改革建设的重要内容之一，适用于经济学、管理学及相关学科的本科教学。它凝聚了众多教授、专家多年教学的经验和心血，是大家共同合作的结晶。我们期望摆在读者面前的是一套优秀的精品教材。当然，由于我们的经验存在欠缺，教材中难免有不足之处，衷心期盼专家、学者及广大读者给予批评指正，以便再版时修改、完善。

山东财经大学教材建设委员会

2012年6月

前 言

21 世纪是知识经济时代,组织的竞争将是基于核心能力的竞争。所谓核心能力是指某一组织内部一系列互补的技能和知识的结合,它具有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平的能力。而作为知识和技能“承载者”的人力资源,代表了组织所拥有的专门知识、技能和能力的总和,是组织提高核心能力实现其战略目标的关键因素。21 世纪是以人为本的管理时代。

随着国外先进的人力资源管理的理论与最新研究成果的传播,人力资源管理学科在我国得到了蓬勃迅速的发展,越来越多的高校关注人力资源管理理论的研究,企业也越来越意识到人力资源管理在企业管理中的战略作用。在这种环境下,我们教学目标的定位是通过具有原创性、本土化的课程内容的教学,使学生能较全面地掌握先进的人力资源管理的理论体系;突出人力资源管理所涉及的基础理论,使其为其他人力资源管理专业课的学习奠定坚实的基础;强化实践技能,让学生在掌握人力资源管理基本理论的基础上,注重结合人力资源管理的经典案例,把理论知识与现实的管理实践相结合,培养学生利用理论和方法分析问题和解决问题的能力;为人力资源管理与开发奠定坚实的基础。

本书是在 2006 年《人力资源管理》第一版基础上的修订。在这几年中,人力资源管理的理论研究与实践取得了突飞猛进的发展,新的思路、新的技术与方法不断涌现。我们遵循教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见和《国家中长期教育改革和规划纲要(2010~2020)年》的精神,在深入讨论本科人才培养方案和不同层面反馈意见的基础上,决定对第一版教材内容进行修订。在阐述人力资源管理的基础理论的同时,按照人力资源管理各项职能的主线介绍工作分析、人力资源战略与规划、员工招聘与录用、员工培训与开发、绩效管理、职业生涯管理、薪酬设计与管理与劳动关系管理等内容,这样的八大模块组合方式能够使读者对人力资源管理的基本内容有一个整体认识。

新版教材主要有以下特点:保持了第一版教材的主要逻辑框架体系;根据人

力资源管理的最新理论研究与发展，完善和更新了部分章节的内容，并选编了较新的引导案例和章末案例；在教学实践研究和总结的基础上，修改第一版教材中表述不够准确的部分概念和内容；根据人力资源管理本科培养方案的设计，删减了职业安全卫生与人力资源会计的章节，增加了在实践中探讨的热点问题劳动关系管理教学内容。编写中将人力资源管理理论探讨与实践相结合，注重理论的完整清晰和管理方法的简单实用，每章的案例介绍，目的是使学生和普通管理人员能够比较容易地了解人力资源管理的基本知识。本书借鉴和使用了大量国内外学者的研究成果，详细的参考文献见附录，并在此表示衷心的感谢。

本书是教研室全体教师在科研和教学工作中辛勤劳动的结晶。教材出版以来我们始终认为教材使用是一个开放系统，必须让教学与环境不断进行信息交换，交换的过程就是不断修正、充实完善、理性思考与实践相结合的结果。正是基于这样的认识和本科培养方案多次讨论和修订的基础上，理清思路，明确定位，清晰修改内容，完善教材体系。参加本书修订工作的刘桂萍、刘军、葛培波、孙立莉、许庆华分别对相应的章节内容进行修改，杨明海教授对全书进行了审阅，刘桂萍教授对全书进行了修改和定稿工作。

我们非常感谢山东财经大学良好的学术环境给予我们的激励，感谢教研室全体教师给予我们的机会和帮助。虽然我们付出了努力，但是由于专业水平和经验的不足，错误和遗漏在所难免，恳切希望各位同仁、专家和使用本书教师、学生及相关人员提出批评和建议，以使本书得以不断充实和完善。

编者

2012年12月20日

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
学习目的与要求	1
引导案例	1
第一节 人力资源相关概念	2
第二节 人力资源管理	10
第三节 战略性人力资源管理	15
第四节 人力资源管理在企业管理中的战略作用	19
本章小结	23
复习思考题	24
章末案例	24
第二章 人力资源管理的演进及基础理论	27
学习目的与要求	27
引导案例	27
第一节 人力资源管理的产生与发展	28
第二节 人力资源管理的基础理论	39
第三节 人力资本理论	46
第四节 人力资源管理的基本原理	53
本章小结	59
复习思考题	59
章末案例	60
第三章 工作分析与工作设计	63
学习目的与要求	63

引导案例	63
第一节 工作分析的概述	64
第二节 工作分析的方法	70
第三节 工作分析的结果与表现形式	78
第四节 工作设计	83
本章小结	87
复习思考题	87
章末案例	87
第四章 人力资源战略与规划	90
学习目的与要求	90
引导案例	90
第一节 人力资源战略管理	91
第二节 人力资源规划的制定	96
第三节 人力资源的需求与供给预测	105
第四节 人力资源规划的实施	115
本章小结	118
复习思考题	119
章末案例	119
第五章 员工招聘与甄选	123
学习目的与要求	123
引导案例	123
第一节 员工招聘概述	124
第二节 招聘策略与渠道选择	128
第三节 员工甄选与录用	135
本章小结	146
复习思考题	146
章末案例	147
第六章 员工培训与开发	150
学习目的与要求	150
引导案例	150

第一节 员工培训与开发概述	152
第二节 新员工入职引导培训	156
第三节 员工培训系统的构建	160
第四节 培训理论与方法的选择	167
本章小结	175
复习思考题	176
章末案例	176
第七章 绩效管理	178
学习目的与要求	178
引导案例	178
第一节 绩效管理概述	179
第二节 绩效管理系统的总体设计	184
第三节 绩效考核的基本方法	192
第四节 绩效考核方法在实践中的发展	197
本章小结	205
复习思考题	205
章末案例	206
第八章 职业生涯管理	209
学习目的与要求	209
引导案例	209
第一节 职业生涯管理概述	211
第二节 职业生涯管理理论	216
第三节 职业生涯设计与管理	224
本章小结	231
复习思考题	231
章末案例	232
第九章 薪酬设计与管理	234
学习目的与要求	234
引导案例	234
第一节 薪酬管理概述	236

第二节 工作岗位评价	241
第三节 企业薪酬体系的合理设计	247
第四节 企业薪酬制度与方案选择	253
第五节 员工福利管理	259
本章小结	263
复习思考题	263
章末案例	264
第十章 劳动关系管理	267
学习目的与要求	267
引导案例	267
第一节 劳动关系概述	268
第二节 劳动合同管理	275
第三节 劳务派遣管理	283
第四节 劳动争议处理	288
本章小结	294
复习思考题	294
章末案例	295
参考文献	296

第一章 人力资源管理导论

学习目的与要求

人力资源在经济发展和保持竞争优势中的特殊地位和重要作用愈发凸显。人力资源是一种特殊资源，它具有不可替代性和高增值性的特点。土地、厂房、机器、资金等已经不再是国家、地区和企业致富的源泉，唯独人力资源才是企业和国家发展之根本。通过本章的学习，在理解人力资源及其相关概念、人力资源的特征基础上，掌握人力资源管理的概念和目标；掌握人力资源管理体系内容；了解人力资源管理与传统人事管理的区别，了解人力资源管理在企业管理中的战略地位与作用。

引导案例

一家高科技公司的人才谋略

大龙公司在创业初期，业务的发展有些像因人而作，有什么样的人就开展什么样的业务，到了二次创业时期，如何有效地开发和使用人才，便成为大龙公司二次创业时期人力资源管理的关键问题。

一、公司内部人才的二次开发

公司的人才二次开发，采用实践和培训相结合的方式。公司的高级管理人员要具有宏观战略眼光，有战略策划能力，知识面要广。公司为他们设计的“实践”是让他们在公司的管理岗位上“流动”；为他们设计的培训课程有：现代企业制度、公司法、宏观经济学、国际金融、社会信息化、企业战略策划、市场策划、健康管理等。现在公司有一批高层管理人员，能适应大跨度的工作调动。对于公司职能部门的中层管理人员，则应该使他们成为本部门的专家，对业务要精益求精。公司保证他们工作岗位的相对稳定，并不断地为他们设计提高专业能力的培训。公司专业事业部的总经理，除了专业知识外，还应有现代商业管理知识。公司总经理大多是专业技术人员，为此公司和多所大学签订了合同，为管理

人员设计了两年的 MBA 培训。为了熟悉国际惯例，扩大眼界，公司还经常将高层和中层管理人员送到国外进行短期培训。

二、公司外部人才的招聘

个人的求职要求与企业的需求必须契合。企业招聘人才，切忌盲目追求高学历、高职称和高知名度。其关键在于企业的需求和个人的求职要求尽量符合。这不仅是指专业技能、工作经验，更重要的是个人和企业的利益关系。在市场经济中，要承认个人和企业的利益关系，个人的付出要得到相应的报酬。在招聘高级人员时，既看到“利益取向”，也考察应聘者的“价值观取向”。大龙公司是家民办公司，但不是个体户的集合，它有自己的价值观体系。正是公司的价值把企业和所有员工的利益联结在一起。公司提倡阳光下的利润和利益。要承担社会责任，要承担改革的风险，不仅是改革的荣耀，也有改革的牺牲。公司的高级管理人员必须认同这一价值观，否则他们只会利用公司达到其个人目的。

三、公司为人才提供生存和发展的空间

大龙公司高层人员的流动比例一直不大，主要是公司做了以下的努力：帮助引进的高层人员尽快解决“介入反应”。为他们制造沟通和协调机会，能够迅速进入状态，与大家建立起融合的关系；在利益关系上，企业给特殊的高级人才留出一个足够的空间。公司提供一套住房并持有技术股份，使他们看到自己在公司的利益与对公司的贡献密切相关。在他们发挥的空间内，给予真正的自主权，在自己负责的领域内发挥专业特长。给专业人才留出足够的“个性空间”，不求全责备，而是要用其长，容其短。公司还组织各种活动，提供相同层次和不同层次人员之间的沟通机会，使年轻人尽快进入公司各个管理层次，一些“开国元勋”进入决策层，让更多的年轻人进入操作层，使他们不致因为在公司看不到发展机会而到公司外面去寻找。

（资料来源：陈树文，《人力资源管理》，清华大学出版社 2010 年版。编者改写）

第一节 人力资源相关概念

一、人力资源的含义

（一）人力资源的含义

资源是“资财的来源”（《辞海》）。在经济学上，资源是为了创造物质财富

而投入于生产活动中的一切要素。当代经济学家把资源分为以下几类:

1. 自然资源。一般是用于生产活动的未经人加工的自然物,如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等,有待于人们去开发利用。

2. 资本资源。一般用于生产活动的一切经人加工的自然物。如资金、机器、厂房、设备。人们并不直接消费资本本身,而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

3. 信息资源。是指对生产活动及其与其有关的一切活动的事、物描述的符号集合。信息是对客观事物的一种描述,与前两种资源不同的是,前两种资源具有明显的独占性,而信息资源则具有共享性。

4. 人力资源。是指存在于人身上的能够为社会创造财富和价值的一切知识、技能和体力,是可以为社会所利用的一切脑力劳动和体力劳动能力的总和。它是最活跃、最积极、最具有主动性的生产要素,是积累和创造物质资本,开发和利用自然资源,促进和发展国民经济,推动和促进社会变革的主要力量。由于该资源特殊的重要性,它又被经济学家称为是第一资源。

随着科学技术的突飞猛进,人力资源对财富形成的贡献越来越大,逐渐占据主导地位。研究表明,实物资本的收益现在只是人力资本收益的 $1/4$,科技进步对经济增长的贡献率从 20 世纪初的 5% ~ 20% 提高到 20 世纪 90 年代的 70% ~ 80%。

(二) 与人力资源相关的概念

在现实经济生活中,人们常常把人口资源、劳动力资源、人才资源这些与人力资源既有联系又有区别的概念相混淆。为了准确把握人力资源的内涵,有必要了解与人力资源相关的这些概念。

1. 人口资源。人口资源是指一个国家或地区具有的人口总体的数量,即全部的自然人。它主要表明数量概念,是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等皆来源于这个最基本的资源中。

2. 劳动力资源。劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在法定劳动年龄范围之内的人口总和。劳动力资源通常是 18 岁至 60 岁左右的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

3. 人才资源。人才资源是一个国家或地区具有的能够为社会创造财富的,具有较强的战略能力、管理能力、研究能力、创造能力或专门技术能力的人口总称。人才资源主要突出质量概念,是人力资源中较杰出、较优秀的那一部分人,它表明的是一个国家或地区所拥有的人力资源质量。进入知识经济时代,

人才在经济社会发展和综合国力竞争中的地位和作用显得日益突出，人才已成为国家第一位的战略资源。因此，人才资源成为一个国家或地区最为宝贵的社会财富。

从人力资源的定义和对与人力资源相关的几个概念的界定中可以看出，人口资源和劳动力资源突出的是一种数量概念，人才资源侧重考虑的是人的质量。人力资源则是对人的数量和质量统一，既强调人所具有的能够从事体力或脑力劳动、为社会创造财富的能力的质，又强调人力资源不仅包括一个国家和地区有劳动能力并在法定劳动年龄范围之内的人口总和，而且包括虽已离退休但仍从事工作的具有较高素质的劳动者的量的方面。四者在数量上存在着一种包含关系，如图1-1所示。

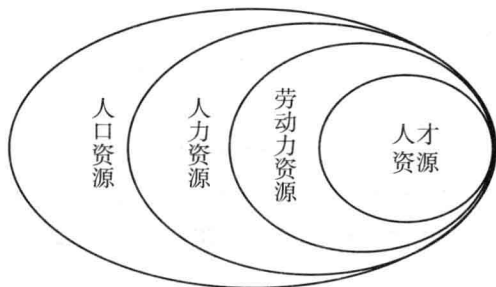


图1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源的数量关系

（三）人力资源的数量与质量

1. 人力资源的数量。

（1）人力资源数量的计算口径。由于不同研究的需要，人力资源数量在统计与使用中还可以分为下列两种口径：现实人力资源数量与潜在人力资源数量。现实人力资源数量是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源数量，表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口，亦称为经济活动人口。潜在的人力资源数量指在现实国民经济活动中可以被利用但尚未被利用的人力资源数量，表现为因各种原因未就业的人口。这两者之间存在一种包含与被包含的数量关系。

潜在人力资源绝对量的考察范围，可用一个国家或地区具有劳动能力的人口数量加以计算。为此，各国都根据其国情对人口进行“劳动年龄”划分。在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”。我国现行劳动年龄规定为：男18~60岁，女干部18~55岁，女工人18~50岁。在劳动适龄人口内部，存在一些丧

失劳动能力的病残人口；在劳动适龄人口之外，也存在一些具有劳动能力，正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时应当对上述两种情况加以考虑。

综上所述，一个国家或地区的人力资源数量包括下列部分：

①处于劳动年龄之内，正在从事社会劳动的那部分人口，也可称作“劳动适龄人口”；

②尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”；

③已经超过就业年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”；

④处于劳动年龄之内，具有劳动能力并要求参加社会劳动或参加学习的人口，即“求业求学人口”；

⑤处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口，即“就学人口”；

⑥处于劳动年龄之内，正在从事家务劳动人口；

⑦处于劳动年龄之内，正在军队服役的人口；

⑧处于劳动年龄之内的其他人口（如没有丧失劳动能力的病残人口等）其中①~④部分属于现实人力资源的范畴。人力资源的构成见图1-2。

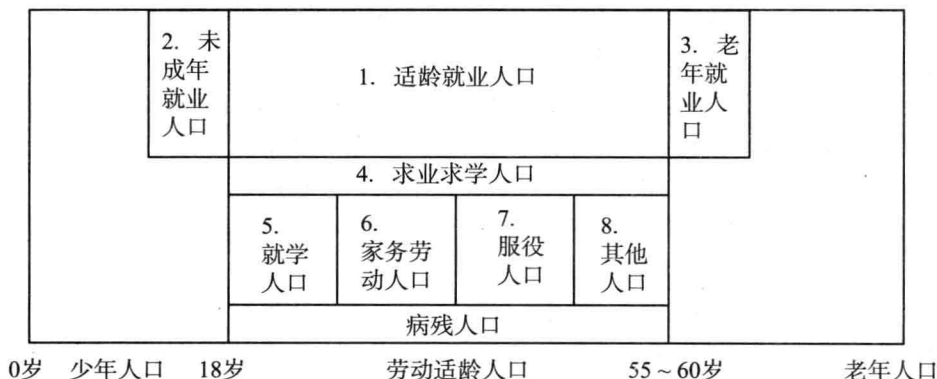


图1-2 人力资源构成图

人力资源绝对量与人力资源相对量是人力资源数量统计中的两种指标，人力资源绝对量是指现实人力资源数量与潜在人力资源数量之总和，其大小是反映一个国家国力与一个地区实力的重要指标；而人力资源相对量又称为人力资源率，即指可以动员投入劳动运行的人力资源数量，它是指人力资源的绝对量占总人口的比例，它是反映经济实力的重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高，表明该国家的经济有某种优势。因此，在劳动生产率和就业状况既定的条件下，人力资源率越高，表明可投入生产过程中的劳动数量越多，从而创造的国民收入

也就越多。所以，该指标可用来进行国家与地区之间人均人力资源拥有量的比较：人力资源率越高，表明可以投入经济运行的人力越多，作为单纯消费者的人口越少。

（2）影响人力资源数量的主要因素。

第一，人口总量及其再生产状况。由于劳动人口是人口总体中的一部分，而人力资源的数量体现为劳动人口的数量，因此，人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说，人口的状况就决定了人力资源的数量。

第二，人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

第三，人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，继而使得人力资源的数量发生变化。人口在国内流动的一个重要趋势是从农村流向城市，从不发达地区流向发达地区。在我国主要表现为农村剩余劳动力向城市转移，这部分人口进入城市有利于推进人力资源的开发进程。

2. 人力资源的质量。人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动的积极性上，它们往往可以用健康卫生指标（如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等）、教育状况（如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等）、劳动者的技术等级状况（如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等）和劳动态度指标（如对工作的满意度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等）来衡量。

与人力资源数量相比较，其质量方面更为重要。随着社会生产的发展，现代的科学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般来说，人力资源的质量对数量的替代性较强，而数量对质量的替代作用较差，有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于，提高人力资源的质量，为社会经济的发展发挥更大的作用。人力资源质量的构成见图 1-3。

人力资源的质量主要受以下几个方面的影响：

（1）遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性，这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持，并通过遗传与变异，使人类不断地进化、发展。人口的遗传，从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是，不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的，这当然不包括那些