



普通高等教育“十一五”国家级规划教材



世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列

人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli

(第四版)

主编 / 姚裕群 杨俊青

 中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
21 世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列



人力资源管理 (第四版)

主 编 姚裕群 杨俊青
副主编 王朝霞 刘尔铎

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/姚裕群, 杨俊青主编. —4 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 8
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
21 世纪高等继续教育精品教材. 经济管理类通用系列
ISBN 978-7-300-14178-7

I. ①人… II. ①姚…②杨… III. ①人力资源管理-成人高等教育-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 161259 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
21 世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列

人力资源管理 (第四版)

主 编 姚裕群 杨俊青
副主编 王朝霞 刘尔铎

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

版 次 2004 年 6 月第 1 版

2011 年 8 月第 4 版

印 张 14

印 次 2011 年 8 月第 1 次印刷

字 数 307 000

定 价 28.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

21 世纪高等继续教育精品教材

编审委员会

顾 问 董明传

主 任 杨干忠 贺耀敏

副主任 周蔚华 陈兴滨 宋 谨

委 员 (按姓氏笔画为序)

王孝忠	王晓君	王德发	龙云飞	卢雁影
刘传江	安亚人	杨干忠	杨文丰	李端生
辛 旭	宋 玮	宋 谨	张一贞	陈兴滨
周蔚华	赵树嫒	贺耀敏	贾俊平	高自龙
黄本笑	盛洪昌	常树春	寇铁军	韩民春
蒋晓光	程道华	游本强	缪代文	

总 序



21 世纪, 科学技术发展日新月异, 发明创造层出不穷, 知识更新日趋频繁, 全民学习、终身学习已经成为适应经济与社会发展的基本途径。近年来, 我国高等教育取得了跨越式的发展, 毛入学率由 1998 年的 8% 迅速增长到 2008 年的 23.3%, 已经进入到大众化的发展阶段, 这其中高等继续教育发挥了重要的作用。同时, 高等继续教育作为“传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度”, 对实现“形成全民学习、终身学习的学习型社会”、“构建终身教育体系”的宏伟目标, 发挥着其他教育形式不可替代的作用。

目前, 我国高等继续教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右, 随着我国产业结构的调整、传统产业部门的改造以及新兴产业部门的建立, 各种岗位上数以千万计的劳动者, 需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构、提高自己的知识水平, 以适应现代经济与社会发展的要求。可见, 我国高等继续教育的发展, 既肩负着重大的历史使命又面临着难得的发展机遇。

我国的高等继续教育要抓住机遇发展, 完成自己的历史使命, 从根本上说就是要全面提高教育教学质量, 这涉及多方面的工作, 但抓好教材建设是提高教学质量的基础和中心环节。众所周知, 高等继续教育的培养对象主要是已经走上各种生产或工作岗位的从业人员, 这就决定了高等继续教育的目标是培养能适应新世纪社会发展要求的动手能力强、具有创新能力的应用型人才。因此, 高等继续教育教材的编写“要本着学用结合的原则, 重视从业人员的知识更新, 提高广大从业人员的思想文化素质和职业技能”, 体现出高等继续教育的针对性、实用性和职业性特色。

为适应我国高等继续教育发展的新形式、培养应用型人才、满足广大学员的学习需要, 中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国高等继续教育的教学改革与教材建设进行专题研讨, 成立了教材编审委员会, 联合中国人民大学、中国政法大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学等 30 多所高校, 共同编撰了“21 世纪高等继续教育精品教材”, 计划在两三年内陆续推出百种高等继续教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者进行了严格的遴选, 编写教材的专家、教授都有着丰富的继续教育教学经验和较高的专业学术水平。教材的编写严格依据教育部颁布的“全国成人高等教育公共课和经济学、法学、工学主要课程的教学基本要求”; 教材内容的选择克服了追求“大而全”的现象, 做到了少而精、有针对性, 突出了能力的训练和培养; 教材体例的安排突出了学习使用的弹性和灵活性, 体现“以学为

主”的教育理念；教材充分利用现代化的教育手段，形成文字教材和多媒体教材相结合的立体化教材，加强了教师对学生学习过程的指导和帮助，形象生动、灵活方便，易于保存，可反复学习，更能适应学员在职、业余自学，或配合教师讲授时使用，会起到很好的教学效果。

这套“21世纪高等继续教育精品教材”在策划、编写和出版过程中，得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会的大力支持和帮助，谨表深切谢意。我们相信，随着我国高等继续教育的发展和教学改革的不深入，特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的实施，这套高等继续教育精品教材必将为促进我国高校教学质量的提高做出贡献。

杨干忠

前言



这本《人力资源管理》至今已经是第四版了。该书的多次修改，既反映了人力资源事业发展的巨大需求，又反映了人力资源社会实践和学科理论的进步。中国是人力资源数量第一大国，在中国迅速推进现代化和逐步进入全球化的今天，人力资源越来越体现了其对经济、社会的推动作用。现实经济管理生活正在不断提出种种新的和老的人力资源管理及开发的问题，需要人们从理论上理清思路，从措施上选择正确和高效的方法。如因我国《劳动合同法》出台，不少雇主减少或停止雇用；大型连锁商业集团国美出现了大股东与经营者的“黄陈之争”；著名企业富士康接连出现员工的“十几跳”；房地产公司“SOHO中国”的中高层管理者全体跳槽而留下“光杆司令”潘石屹一人；一些“二代农民工”对工资不一定计较而必须要有上网条件才来就业等，都是需要理清和做出应对选择的。

人力资源管理不仅是科学问题，而且是艺术问题，需要管理者们不断学习、不断提升水平。本教材是在我们对人力资源长期研究和教学基础上写作和修订的，此次修订，进一步更新内容，调整结构，突出实用性，考虑方便读者，力求使此教材精益求精。

人力资源管理不仅是微观问题，而且是宏观问题。在当前的后金融危机时代，我们仍然面临宏观经济和微观组织运营的诸多问题，如人工成本提高造成的压力问题、资金信贷问题、投资风险问题、市场竞争加剧问题、需求不足问题等，都对企业经营管理 and 人力资源开发管理提出挑战。近期披露的广东、浙江中小企业又处于类似 2008 年金融危机时的严峻压力，以及温州存在 5 000 亿元的社会资本无从投放，而同时一些地方民间借贷高利息却高达月息 10% 以上的问题，正反映了我们发展中的困惑。

要精细管理、立足战略、面向国际、大力创新，这是我们搞好组织管理与人力资源管理与开发的积极又可靠的选择。

本书的主编为姚裕群教授、杨俊青教授，副主编为王朝霞博士后、刘尔铎副教授。参加本书编写的有姚裕群、杨俊青、王朝霞、刘尔铎、吴江、郝丽、姚清、刘艳、冯忠铨；参加本书光盘课件制作的有孙雪凌、巫强、张帆、童玲、陈芳、任清丽、陈静满。在此，我对各位合作者表示衷心的感谢，并对中国人民大学出版社教育分社及编辑表示衷心的感谢。

我在 1983 年就与赵履宽教授合作撰写了中国第一篇人力资源学术论文，至今已近 30 年，我欣慰地看到中国人力资源管理实践、研究和教学的巨大进步，愿中国的人力资源事业进一步发展，全面提高水平，与国际接轨，走向辉煌。

姚裕群

2011 年 6 月 17 日于北京世纪城

目 录



第一篇 人力资源开发与管理基础

第一章 绪 论	3
第一节 人力资源基本分析	5
一、人力资源概念	5
二、人力资源数量和质量	6
三、人力资源的特点	6
四、人力资源的作用	8
第二节 人力资源管理基本分析	10
一、人力资源管理的含义	10
二、人力资源管理的意义	10
第三节 人力资源管理思想的发展	12
一、人力资源管理思想的演进	12
二、现代人力资源开发与管理的特征	13
第二章 人力资源个体分析	17
第一节 人的能力	18
一、能力及其要素	18
二、胜任特征	21
第二节 人的个性	22
一、个性基本分析	22
二、人格学说	22
三、情感学说	23
四、个性与职业匹配	24
第三节 人的行为	26
一、行为链条	26
二、需求分析	26
三、动机分析	27
四、行为分析	28
五、价值观	28
第四节 人的复杂性	29

一、个人条件的多样性	29
二、个性人格的差异性	29
三、人际关系的复杂性	29
四、人文背景的广阔性	30
第三章 人力资源宏观分析	32
第一节 人力资源开发与管理的宏观环境	33
一、政治因素	34
二、经济因素	34
三、社会因素	34
四、技术因素	34
第二节 人力资源经济分析	34
一、人力资源经济结构	34
二、人力资源供求关系	36
第三节 人力资源社会分析	38
一、人力资源社会结构	38
二、市场经济体制下的人力资源与社会	40
第四章 人力资源养护	43
第一节 人力资源社会养护	44
一、人力资源自然养护	44
二、人力资源社会保障制度	46
第二节 人力资源组织养护	48
一、组织发展的趋势	48
二、现代组织结构下的人力资源养护	50
第五章 人力资源开发与管理战略	55
第一节 人力资源开发与管理战略的基本分析	57
一、人力资源战略的宏观背景与含义	57
二、人力资源战略的微观背景与含义	58
第二节 宏观人力资源战略管理	58
一、人力资源市场化战略	58
二、教育与能力提升战略	60
三、我国的就业战略	61
第三节 组织人力资源开发与管理战略	62
一、战略人力资源管理原理	62
二、人力资源开发与管理战略的主要内容	64
三、人力资源开发与管理战略的实施	65

第二篇 人力资源开发

第六章 人力资源规划	71
第一节 人力资源规划基本分析	72

一、人力资源规划的含义	72
二、人力资源规划的作用	73
三、人力资源规划原则	73
四、人力资源规划的基础	74
第二节 人力资源规划流程	74
一、收集有关信息资料	75
二、确定人力资源净需求	75
三、编制人力资源规划书	76
四、人力资源规划评估	76
五、人力资源规划反馈与修正	77
第三节 人力资源规划技术与方法	77
一、人力资源需求预测的方法	77
二、人力资源供给预测的方法	78
第四节 人力资源规划的实施	79
一、人力资源短缺的解决	79
二、人力资源过剩的处理	80
三、现有人力资源的维系	80
第七章 人力资源测评	82
第一节 人力资源测评基本分析	83
一、人力资源测评的含义	83
二、人力资源测评的作用	84
三、人力资源测评原则	85
第二节 人力资源测评流程	85
一、明确测评目的	85
二、确定测评项目	86
三、把握测评重点	86
四、设计测评指标	87
五、选择测评方法	88
六、组织实施测评	88
第三节 常见的人力资源测评方法	89
一、心理测验法	89
二、面试法	91
三、评价中心法	94
第八章 人力资源获取	97
第一节 人力资源获取基本分析	98
一、人力资源获取的意义	98
二、招聘及其依据	99
第二节 招募	100
一、招募途径	100

二、内部获取·····	100
三、外部征聘·····	101
第三节 甄选·····	103
一、甄选原则·····	103
二、甄选流程·····	104
第九章 员工培训·····	106
第一节 员工培训基本分析·····	107
一、培训的含义·····	107
二、培训的分类·····	108
第二节 培训管理的流程·····	109
一、培训需求分析·····	109
二、培训规划设计·····	111
三、培训活动实施·····	112
四、培训工作评估·····	113
第三节 员工培训的应用·····	114
一、新员工入职培训·····	114
二、管理人员开发·····	115
第十章 职业生涯规划与管理·····	117
第一节 职业生涯基本分析·····	119
一、职业概念·····	119
二、职业生涯基本分析概述·····	119
第二节 个人职业生涯规划·····	120
一、完成职业适应·····	120
二、选择职业方向·····	121
三、确定终身职业·····	122
第三节 组织职业生涯管理·····	124
一、职业生涯规划·····	124
二、职业发展通道·····	126
三、职业生涯规划评价·····	126
四、职业生涯面谈·····	126

第三篇 人力资源管理

第十一章 工作分析·····	131
第一节 工作分析概述·····	132
一、工作分析的含义·····	132
二、工作说明书的内容·····	132
三、工作分析在组织中的基础性地位·····	134
第二节 工作分析的流程·····	135
一、工作分析的前期准备阶段·····	135

二、工作分析的信息获取阶段·····	135
三、工作分析的信息处理与汇总阶段·····	136
第三节 工作分析的常见方法·····	136
一、观察法·····	137
二、访谈法·····	137
三、问卷调查法·····	138
四、关键事件法·····	147
五、工作日志法·····	147
第十二章 考核与绩效管理·····	149
第一节 考核与绩效管理基本分析·····	151
一、绩效考核概念·····	151
二、考核与绩效管理的关系·····	153
三、绩效考核原则·····	153
第二节 绩效考核流程·····	154
一、制定考核计划·····	155
二、设计考核指标与标准·····	155
三、选择考核人员·····	158
四、收集考核信息·····	159
五、作出分析评价·····	159
六、反馈考核结果·····	161
七、运用考核结果·····	162
第三节 常用的考核方法·····	162
一、简单排序法·····	162
二、强制分配法·····	163
三、要素评定法·····	163
四、目标管理法·····	164
五、360 度考核法·····	166
六、平衡计分卡·····	166
七、标杆超越考核法·····	167
第十三章 薪酬与福利管理·····	172
第一节 薪酬福利基本分析·····	173
一、薪酬及相关概念·····	173
二、薪酬福利构成·····	175
三、薪酬福利管理目标·····	176
第二节 薪酬福利管理原理·····	176
一、薪酬福利基础——劳动形态·····	176
二、薪酬管理主要学说·····	177
第三节 薪酬制度设计的流程·····	179
一、岗位评价·····	179

二、市场薪酬调查	180
三、绘制薪酬等级表	181
四、薪酬水平定位	183
第四节 薪酬管理实施	184
一、薪酬管理的原则	184
二、薪酬制度的类型	185
第十四章 劳动关系管理	187
第一节 劳动关系基本分析	189
一、劳动关系的含义与特征	189
二、常见的劳资合作模式	189
三、员工的参与	190
第二节 劳动合同管理	191
一、劳动合同的订立	191
二、劳动合同的内容	191
三、无固定期限劳动合同	191
四、劳动合同的履行	192
五、劳动合同的解除	192
第三节 劳动争议处理	193
一、劳动争议基本分析	193
二、劳动争议处理原则	193
三、劳动争议处理的方式	194
第十五章 人力资源管理制度	196
第一节 人力资源管理制度基本分析	197
一、人力资源管理体系的含义与特征	197
二、人力资源管理体系的作用	198
三、人力资源管理体系的内容	199
第二节 影响人力资源管理体系的因素	200
一、管理思想	200
二、用人价值取向	200
三、组织生存的外部环境	201
四、组织的规模与管理层次	201
第三节 人力资源管理体系设计	202
一、人力资源管理体系设计的基本思想	202
二、人力资源管理体系设计原则	203
三、人力资源管理体系的制定工作	203
参考文献	206

第一篇

人力资源开发与管理基础



绪 论



本章要点



- ◇ 人力资源的概念和特点
- ◇ 人力资源管理的含义和意义
- ◇ 人力资源管理思想的发展
- ◇ 现代人力资源开发与管理的特征



本章引言

新世纪·新机会·新认识

我国著名科学家钱伟长指出，计划经济下“铁饭碗、大锅饭、平均主义”的人力资源管理体制，是“新的三座大山”。在“个人服从国家分配”、“下级听从领导指挥”的格局下，在缺乏社会活力的工作岗位上根据岗位被动地塑造自己、修改自己，使人成为社会生产大机器中的一个部件，人力资源的主体性和人类创造世界的灵性都被抹杀。这样的体制，反映的是封建文化、小农经济的落后意识，人的观念陈旧、被动和保守，不能适应世界进步的趋势和经济全球化、社会现代化的要求。

20 世纪后 20 年和 21 世纪前 10 年，中国的社会体制从封闭走向开放，从保守走向改革，从计划走向市场，社会为人们提供了众多的发展空间，提供了巨大的发展契机。在这发生着巨大变化的 30 年，有的企业发展了、成功了（如联想、四通、青岛海尔、许继电气等），有的企业则衰落了、破产了（如大量的国企、新兴的民企），其很大原因就在于它们的人力资源开发利用与管理的思想和方法不同。在这 30 年，人们也有着不同的人生抉择，有着不同的结果：有的人发展了、成功了，跳槽下海，努力奋斗，搞养殖、搞软件、搞网络的青年学子成了中国“百万富翁”，30 多岁学业精深，成为著名专家学者，享誉全国、享誉世界；有的人因单位不景气而一筹莫展、贫困潦倒，有的人身居高位，以权谋私，晚节不保，罪发入狱；也有不少优秀企业家失败、“落马”等。人的职业生涯境遇的不同，其很大原因也在于个体人力资源开发利用与管理的动力和手段不同。

总之，企业和个人的人力资源开发利用与管理，除微观环境和个人原因外，还有重大的宏观人力资源体制、结构、环境、动力、投入、调控等多方面的因素。

步入新世纪，我们看到：市场经济在中国迅速、全面推行，带来中国经济上的富裕和社会生活方式的诸多变革，也带来人力资源开发利用与管理方面的诸多变化，带来人力资源发展的各种机会和挑战。

人力资源开发利用与管理是一个重要而又复杂的领域，“建设人力资源强国和人才资源强国”已经成为我国的战略目标和紧要任务。要搞好人力资源的开发利用与管理，必须先解决对人力资源范畴的科学认识问题，这包括基本概念、特点、结构、开发管理活动和宏观微观环境等问题。

就个人而言，面对市场经济的机会与挑战，要有一个全新的生活态度，要在市场中寻找自己这一资源的最佳位置，成为新世界的主人。

从微观组织的角度看，各种企业事业机关单位要塑造好内部环境，建立现代人力资源开发管理体系，解决好管理的各个环节问题。

从社会的角度看，要立足于人力资源的特点，遵从人力资源运动经济规律，调整人力资源结构，塑造人力资源开发利用与管理的宏观环境。