

MBA

工商管理硕士课程系列教材

人力资源开发与管理

张 德 编著

清华大学出版社

工商管理硕士课程系列教材

人力资源开发与管理

张 德 编著

清华大学出版社

(京)新登字 158 号

内 容 简 介

本书是 MBA(工商管理硕士)系列教材之一,用来培养高层次的管理人才。本书将发达国家人力资源开发与管理方面的研究成果与中国国情相结合,内容充实、新颖,可操作性强;在中国古代的人事管理思想和人力资源的心理开发方面,还融进了作者的研究成果。本书结构严谨、层次清晰、文笔流畅、准确精练,便于教学和自学。读者对象远不止于 MBA 学生,还适合于经济管理专业的本科生、研究生,各类管理干部学院的学生,政府部门、企事业单位的管理者,以及一切想扩充和更新人力资源开发与管理知识的朋友。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/张德编著. —北京:清华大学出版社,
1995

(MBA)工商管理硕士课程系列教材

ISBN 7-302-01975-4

I. 人… II. 张… III. ①劳动力资源-资源开发 ②劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 19126 号

出版者:清华大学出版社(北京清华大学校内,邮编 100084)

印刷者:人民文学印刷厂

发行者:新华书店总店北京科技发行所

开本:850×1168 1/32 印张:13 7/8 字数:358 千字

版次:1996 年 3 月第 1 版 1996 年 3 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-302-01975-4/F·118

印数:0001—4000

定价:15.00 元

MBA 课程系列教材编委会名单

主任委员 赵纯均
副主任委员 李子奈 仝允桓
委 员 (以姓氏笔划为序)
王承继 仝允桓 孙礼照
李子奈 陈小悦 赵 平
赵纯均 赵家和 徐国华
蓝伯雄

前 言

随着中国改革开放的不断深入和经济的迅速发展,亟需大批拥有广博的知识基础、懂得市场经济的一般规律、熟悉其运行规则、掌握必要的管理技能、了解中国企业实情、具有决策能力、创新意识和开拓精神的管理人才,培养足够数量的这类人才,是我国管理教育界面临的紧迫任务。

工商管理硕士(Master of Business Administration,简称MBA)教育是发达国家普遍采用的培养高层次管理人才的重要方式,是大学管理教育的主流,美国每年MBA学位授予人数约占全部硕士学位授予人数的四分之一。从1991年开始,我国国务院学位委员会授权清华大学等九所高等院校开展培养工商管理硕士(MBA)的试点工作,我国的MBA教育正式起步。1994年起招收MBA研究生的试点院校扩大到26所。并成立了全国工商管理教育指导委员会。

我国工商管理硕士(MBA)教育的目标是培养德智体全面发展,适应我国工商企业和经济管理部门需要的高层次务实型综合管理人才。根据这一目标,清华大学经济管理学院在MBA培养试点工作中总结改革开放后十几年来培养高层次管理人才的经验,借鉴国外优秀管理院校的成功做法,学习国内兄弟院校的长处,对MBA的培养方案、课程体系、教学内容和教学方法进行了系统研究并不断加以改进和完善,同时陆续编写了一批用于MBA教学的教材、讲义和案例集。

随着MBA培养规模的逐步扩大和对MBA教育规律认识的不断深化,国内原有的以编译为主的教材已不能适应MBA教育

发展的要求,需要编写一套体系完整配套、内容实用新颖、具有国际可比性,同时符合中国国情的 MBA 课程系列教材。基于这一认识,我们组织力量对教材的选题、体系的组织和内容的取舍进行了认真的研究,在清华大学出版社的支持下,向读者奉献了这套教材。

这套系列教材在体系上充分考虑了对 MBA 知识结构的要求,覆盖了 MBA 培养方案中内容相对稳定的主要课程。既保证了各门课程知识的系统性,又照顾到课程之间的联系与协调。在教材内容上突出了“宽、新、实”的特点,即:知识面要宽,兼收并蓄中外管理科学的优秀理论与方法;内容要新而实,反映各学科的最新进展,理论联系实际,符合中国国情,具有可操作性。

本系列教材包括 15 门 MBA 主要课程中使用的 16 本教材。教材的编写者都是从事该课程教学多年的经验丰富的教师。教材的内容与体系经过了多轮教学实践的检验。

这套教材主要适于工商管理硕士课程教学,也可供管理科学与管理工程专业研究生和高年级本科生使用。还可作为企业和各级经济管理部门实际管理工作者自学的参考书。

管理学科是一个迅速发展的学科,由于我们的水平所限,这套教材中难免有疏漏和不足之处,希望广大读者提出宝贵意见,使这套教材在再版时能更加完善。

清华大学经济管理学院工商管理硕士
(MBA)课程系列教材编写委员会

1995 年 1 月

序

随着全球经济一体化时代的到来,竞争的范围迅速扩大,竞争的程度空前加剧。那么,谁将是竞争中的胜者?是那些占据人力资源优势的地区、国家和企业。因为经济竞争,说到底人才的竞争,是人力资源综合素质的竞争。被称作“经营之神”的日本著名企业家松下幸之助说得好:“国家的兴盛在于人,国家的灭亡亦在于人,古圣先贤,早有明训;回顾古来历史,可谓丝毫不爽。经营事业的成败,不容讳言,与治国同一道理,在于人事安排是否合宜。”毫无疑问,人力资源的开发与管理,应该成为一切管理者的必修课。

本书是专门为我国工商管理硕士(MBA)编写的,它同时适用于经济管理专业的本科生、研究生,以及企业经理(厂长)和政府管理部门管理者的教育和培训。这本教材遵循“以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”的原则,全面借鉴了发达国家人力资源开发与管理方面的研究成果和有益经验,吸收了中国古代人事管理思想的精华,并与中国的特殊国情相结合,力求使本书内容富有先进性、民族性、时代性和实用性。

本书大体上包括三个方面内容:第一,理论部分。介绍西方和中国人力资源开发与管理思想的发展史,理清思想渊源,阐述人力资源开发与管理的基本概念和基本原理;第二,实务部分。介绍关于职位分类与定员定编,人力资源计划与人员录用、调配,人员考核方法和激励方式、工资与福利,人员教育和训练,劳动关系等方面的实际工作原则、方法和技巧;第三,心理部分。介绍关于人力资源开发与管理的心理方面,包括个体心理、群体心理、领导心理在人力资源开发与管理中的作用及其规律;最后简要地介绍了人力

资源管理的价值工程,以利于将计算机技术运用于人力资源管理之中。

本书在写作过程中,参考和引用了国内外学者的大量著作,因限于篇幅,未能一一注明,在此向著作者深表谢忱。

由于本人知识和经验的局限性,错误和疏漏之处在所难免,恳请专家、学者、企业家和广大读者批评指正。

谢谢。

张 德

1995年3月于清华园

目 录

前言	Ⅲ
序	V
第一章 人力资源开发与管理导论	1
第一节 人力资源开发与管理 的含义和特点	1
一、人力资源的含义	1
二、人力资源的特点	3
三、人力资源开发与管理的含义	4
四、人力资源开发与管理的特点	5
第二节 人力资源开发与管理 的目标和任务	8
一、取得最大的使用价值	8
二、发挥最大的主观能动性	9
三、培养全面发展的人	14
第三节 人力资源开发与管理 在现代化管理中的 地位	15
一、发达国家人力资源开发与管理的发展	16
二、中国人力资源开发与管理的发展	22
第四节 人力资源开发与管理 的思想发展史	28
一、我国古代人力资源开发与管理思想	28
二、西方国家人力资源开发与管理思想	36
三、我国当代人力资源开发与管理思想	62
思考题	68
第二章 人力资源开发与管理 的基本原理	70
第一节 关于人的哲学	70

一、人性假设理论	70
二、马斯洛的需要层次理论	74
三、马克思主义关于人的理论	76
第二节 人事矛盾运动规律	79
一、人事矛盾的一般规律	79
二、人事矛盾产生的客观原因	80
三、人力资源开发与管理的的基本职能	81
第三节 人事管理原理	82
一、同素异构原理	82
二、能级层序原理	83
三、要素有用原理	85
四、互补增值原理	86
五、动态适应原理	87
六、激励强化原理	88
七、公平竞争原理	89
八、信息催化原理	90
九、主观能动原理	91
十、文化凝聚原理	93
第四节 人力资源的全面管理	94
一、劳动人事管理的历史发展	94
二、全面人力资源管理的含义和特点	99
三、全面人力资源管理的内容和方法	102
思考题	104
第三章 职位分类与定编定员	106
第一节 职位分类的基本概念	106
一、职位	106
二、职位分类	107
三、职位分类的结构	107

第二节	职位分类的功用与意义	108
一、	职位分类的功用	108
二、	职位分类的地位和意义	109
第三节	职位分类的依据和原则	110
一、	系统原则	110
二、	最低职位数量原则	111
三、	整分合原则	111
四、	能级原则	111
第四节	职位分类的程序和方法	112
一、	职位调查	112
二、	确定基本分类因素	114
三、	职位品评	114
四、	制定职级规范	117
第五节	人员任职资格	118
一、	人员素质	118
二、	人员能力	120
第六节	定编定员管理	121
一、	定编定员管理的基本概念	121
二、	定编定员的意义和要求	122
三、	定员标准	124
四、	定员方法	125
思考题		128
第四章	人员录用与调配	129
第一节	人员录用的意义和原则	129
一、	人员录用的意义	129
二、	人员录用的原则	130
第二节	人力资源计划	131
一、	人力资源计划的意义	131

二、人力资源计划的内容	132
三、编制人力资源计划的方法	133
四、人力资源计划的预算	138
第三节 人员录用的步骤和方法	141
一、国外企业录用人员的程序和方式	142
二、中国企业录用人员的方式	147
三、录用的考核技术	149
第四节 人员调配的作用和意义	155
一、人员调配的含义	155
二、人员调配的作用和意义	155
第五节 人员调配的原则和类型	156
一、人员调配的原则	156
二、人员调配的类型	160
三、人员调配的程序	161
第六节 人员职务升降	161
一、人员职务升降的意义	161
二、职务晋升的实施	164
三、我国人事任用方式	166
第七节 人员合理流动	168
一、人才流动的理论基础	168
二、培育和开放人才市场的必要性	172
三、人才流动的原则	174
四、人才流动的类型	175
五、人才流动的形式	176
思考题	177
第五章 人员考核和激励	179
第一节 人员考核的作用	179
一、人员考核是人员任用的依据	179

二、人员考核是决定人员调配和职务升降的依据	179
三、人员考核是进行人员培训的依据	180
四、人员考核是确定劳动报酬的依据	180
五、人员考核是对员工进行激励的手段	180
第二节 人员考核的内容和分类	181
一、人员考核的内容	181
二、人员考核的分类	183
第三节 人员考核的方法	185
一、民意测验法	185
二、共同确定法	185
三、配对比较法	186
四、等差图表法	186
五、要素评定法	186
六、立体考核法	188
七、欧德伟法	189
八、情境模拟法	189
九、关联矩阵法	139
十、层次分析法(AHP)	134
第四节 人员激励的作用和原则	196
一、人员激励的作用	196
二、人员激励的原则	197
第五节 人员激励的基本形式——奖励和惩罚	211
一、奖励和惩罚的种类	211
二、奖励的技巧	222
三、精神激励的方法	226
四、惩罚的技巧	222
五、奖惩的综合运用	244

第六节 工资	220
一、工资原则	220
二、工资类别	223
三、工资关系	229
第七节 福利	235
一、职工福利	235
二、劳动保护	239
三、劳动保险	244
四、社会保险	248
思考题	251
第六章 人员培训	253
第一节 人员培训的含义和作用	253
一、人员培训的含义	253
二、人员培训的作用	254
第二节 人员培训的原则和形式	257
一、人员培训的原则	257
二、人员培训的形式	259
第三节 职业培训和教育	262
一、职前教育	262
二、新员工培训	262
三、在职员工的职业教育	264
四、企业的全员培训	266
第四节 人员培训管理	272
一、企业职工培训的管理	272
二、国家干部培训的管理	273
三、培训效益的管理	275
第五节 管理人员的开发	277
一、管理人员开发的重要性	277

二、管理人员开发计划	278
三、管理人员开发类型	279
思考题	285
第七章 劳动关系	286
第一节 劳动关系的概念	286
一、概念	286
二、劳动关系的法律特征	286
第二节 劳动者的地位和权益	287
一、劳动者的地位	287
二、劳动者的权利	288
第三节 工会、职代会的地位和作用	290
第四节 劳资协商和谈判	292
第五节 劳动争议及处理	294
一、解决劳动争议的基本原则	294
二、解决劳动争议的途径和方法	295
思考题	298
第八章 个体心理与人力资源开发管理	300
第一节 知觉与个性	300
一、感觉	300
二、知觉	302
三、个性	305
第二节 知觉、个性在人力资源开发与管理中 的应用	309
一、气质类型与“量才为用”	309
二、知觉与人事工作	310
三、能力与量才为用	313
第三节 意志与感情	319
一、意志	319

二、感情	320
第四节 意志、感情在人力资源开发与管理中的地位	321
一、意志和感情的作用	321
二、在人力资源开发与管理中重视意志和感情的因素	324
第五节 理想与追求	326
一、理想	326
二、追求	327
第六节 理想、追求与人力资源的动力开发	327
一、人力资源的动力系统	327
二、理想教育是人力资源动力开发的基础工作	329
三、目标分解是对人员的追求进行引导的正确途径	331
思考题	333
第九章 群体心理与人力资源开发和管理	334
第一节 群体价值观与组织凝聚力	334
一、组织凝聚力是组织活力深层次的动力	334
二、物质凝聚与精神凝聚	335
三、群体价值观在形成组织凝聚力中的作用	337
第二节 组织道德与组织公共关系	338
一、道德的内涵和特点	338
二、组织道德与组织内部人际关系	340
三、组织道德与组织外部公共关系	343
第三节 组织风气与群体行为	344
一、组织风气的内涵	344
二、组织风气对群体行为的影响	345
三、良好组织风气的养成	347

第四节	组织文化建设与人力资源开发和管理	349
一、	组织文化的内涵	349
二、	组织文化对人力资源开发与管理的作用	350
三、	组织文化建设的心理机制	352
思考题		357
第十章	领导心理与人力资源开发和管理	358
第一节	领导者的权威观与人员能动性	358
一、	两种权威观	358
二、	不同的权威观导致不同的领导行为	359
三、	不同的领导行为导致不同的下级行为	360
四、	领导者应该树立正确的权威观	361
第二节	领导者的人才观与队伍素质	363
一、	现代领导者应具备的人才观	363
二、	人才观上的偏差带来队伍素质的缺陷	365
三、	各级领导者面临人才观上的挑战	368
第三节	领导集体的心理结构与领导班子的优化	371
一、	领导集体心理结构的内涵	371
二、	改善领导集体心理结构与领导班子的优化	372
第四节	领导者的价值观与组织文化	374
一、	领导者是组织文化的缔造者	374
二、	领导者应确立科学的、高境界的价值观	377
第五节	人事管理的心理误区	380
一、	晕轮效应	380
二、	投射效应	382
三、	相互回报心理	383
四、	嫉妒心理	384
五、	其他消极心理	386
思考题		388