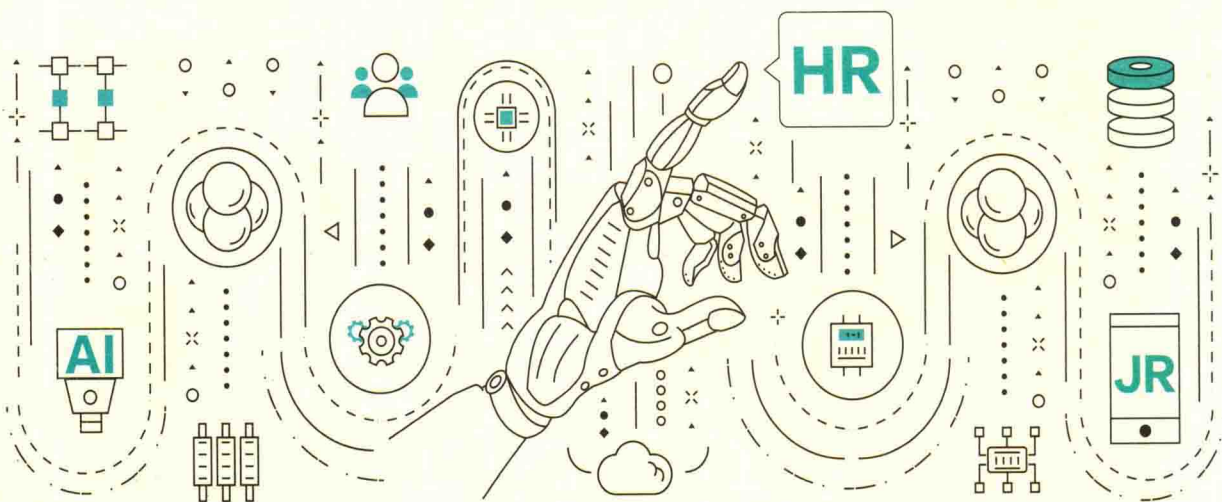


第一辑

人力资源管理学习精要

基于人工智能的方法

文跃然 刘莹 吴开超 何洪波◎编著



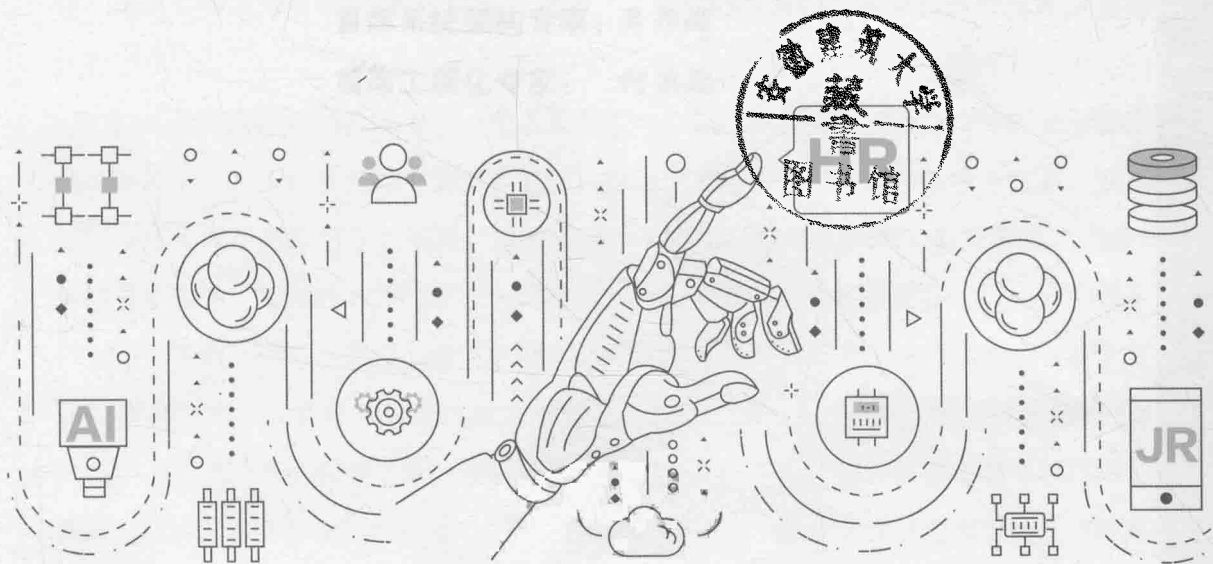
复旦大学出版社

第一辑

人力资源管理学习精要

基于人工智能的方法

文跃然 刘莹 吴开超 何洪波[◎]编著



复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理学习精要:基于人工智能的方法(第一辑)/文跃然等编著. —上海:
复旦大学出版社, 2018. 6
ISBN 978-7-309-13694-4

I. 人… II. 文… III. 人力资源管理 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 100482 号

人力资源管理学习精要:基于人工智能的方法(第一辑)

文跃然 等编著

责任编辑/张美芳

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143 出版部电话: 86-21-65642845

江苏省句容市排印厂

开本 787×1092 1/16 印张 30 字数 606 千

2018 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-13694-4/F·2463

定价: 88.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。

版权所有 侵权必究

本书由乔布阅读（北京）科技有限公司提供全程技术支持及著作权专利

项目组成员

总策划、项目总监：文跃然

专家顾问：彭剑锋 许玉林 付亚和

首席算法专家：刘莹

首席系统架构专家：吴开超

首席工程化专家：何洪波

序一

Preface

很高兴乔布阅读（北京）科技有限公司用人工智能技术对“博学·21 世纪人力资源管理丛书”中的《人力资源管理概论》《工作分析》《绩效管理》与《薪酬管理原理》四本重要著作进行了摘要。我们认为这项工作意义重大，具体体现在以下三个方面：

（1）颠覆传统阅读方式，大幅提升读者阅读效率。对上述四本著作的摘要使得原书的精华部分得以直接呈现在读者面前，这对节省读者的阅读时间、提高其学习效率来说是一次有益的尝试。据我们观察，此次从每本书中提取的摘要只有全书 15% 的内容，理论上可以节省读者 85% 的阅读时间，从而使读者在同样的时间内阅读到更多的内容。

（2）为图书内容创作提供了一种全新的方式。如果出版界要对浩如烟海的各类著作进行摘要，用人工的方法几乎是不可能的；因为工作量太大，同时专业性也太强。而用乔布阅读人工智能图书摘要系统，就能克服上述难题。据我们所知，乔布阅读（北京）科技有限公司运用其技术，对京东十万册人文社科类图书进行了摘要。

（3）传达一种人人都是创新者的理念。文跃然先生是我们多年的朋友，他毕业于复旦大学经济系，后任教于中国人民大学多年，是标准的“文科生”；但是他敢想敢做，带领十多位国内顶级算法专家，组成课题组，在短短的一年时间内开发了乔布阅读图书摘要系统，并将其应用于复旦大学出版社、京东电子图书商城和多个超大型企业。这是一个了不起的创举。文先生的例子说明，人人都是创新者，都能够为国家的科技进步做出贡献。

用人工智能技术对人力资源管理专业类书籍进行摘要，是一项全新的工作，这项工作必定有需要改进之处。我们希望文跃然先生领导的团队再接再厉、不断完善，为读者

借此机会，我们要特别感谢复旦大学出版社的编辑宋朝阳先生，正是因为他的努力，这本书才得以问世。

彭剑锋

中国人民大学教授

许玉林

中国人民大学教授

付亚和

中国人民大学教授

2018年5月于北京

序二

Preface

随着信息化技术的发展，出现了越来越多的电子化学习资料，包括图书、论文、报刊等。由于电子化资料易复制、易传播，所以数据量呈几何级数增长。人们已经淹没在信息的汪洋大海中了，反而无法从海量的资料中有效地获取知识。这就是“信息过载”现象。为了解决从海量的电子化资料中学习并掌握有价值的知识的难题，亟须一种自动化的、智能的图书摘要或关键点抽取技术，使读者能够迅速地从海量图书资料中精确地找到作者的关键意图、核心思想和重要知识点，并能直观了解原书的逻辑结构。

为了实现这个目标，本书研发团队尝试采用最先进的人工智能、自然语言处理、大数据处理等技术，研究并实现了自动的、智能的领域专业词汇生成算法和关键内容提取算法。最终，基于上述技术，从人力资源领域的经典教材中自动提取出了精华奉献给读者。

我们的核心技术包括：

(1) 领域专业词汇生成算法。自然语言处理技术常用的分词工具都是依赖某些经典的语料库（如《人民日报》语料库等），缺乏专业性，无法准确地体现出作者所想要表达的专业学术思想及关键内容；另一方面，专业领域辞典中的词汇并不全面。因此，本书研发团队提出并实现了基于语法依存关系分析的专业词汇生成算法，自动从经典教材中提取出了大量的领域专业词汇，并在此专业词汇的基础之上对电子图书进行关键内容抽取。

(2) 关键句抽取算法。研发团队提出并实现了基于人工智能的关键句自动抽取算法。该算法不但可以利用文章中句子间语义的关联性，还可利用正文中不同位置的语句对作者意图传达的影响力，进而能够把图书资料中作者的核心思想和重要内容体现出来。

(3) 基于专家知识库的检验方法。将领域专家的阅读经验、反馈意见等以规则的方式表达并存储于专家知识库中。这些规则将用以判定、检测自动抽取的关键句的有效



性、正确性和完整性。

本书采用了研究团队研制的软件进行关键内容抽取，优点如下：

（1）全面性。全面地对全文进行阅读并寻找语义间的相互关系，不存在因人为因素导致的遗漏、疏忽等问题。

（2）客观性。对全书的所有内容采用统一的技术、指标，排除了因读者的偏见或知识局限而产生的对重点内容理解的偏颇。

（3）可扩展性。鉴于计算机无与伦比的超强算力，可以在极短的时间内（秒级）完成一本图书资料的关键句提取。因此，此项技术可以扩展到海量图书，极大地提高读者阅读的效率和学习效果，是一种极为有效的、新颖的学习辅助工具。

通过阅读本书，人力资源相关领域的学生和从业者可以迅速、全面、客观、准确地了解并掌握人力资源经典教材的核心思想、经典理论，对读者大有裨益。由人工智能技术抽取的关键句也能够减少读者的阅读量，进而迎合现代人高节奏的生活方式。可见，这将是未来高度信息化时代的一种新的学习方式。

本书是首部以人工智能技术为基础，自动生成学科领域精要的书籍，是文本挖掘、自然语言处理、高性能计算等技术在智能化阅读领域的一次重要尝试和探索。

由于人工智能技术还处在发展阶段，本书所使用的技术和算法尚不完善，书中难免存在语义理解不当、关键知识抽取不全面、精要结构不完整等问题。例如，为了讲解某个概念，作者使用了4个小标题，但人工智能算法认为只有2点是重要的知识点。恳请广大读者积极地批评、指正、反馈，这将是我们的改进算法的宝贵指导和重要参考。相信在大家的共同努力下，人工智能技术一定能够在大数据时代的智能化阅读领域取得更大的成功。

刘莹

2018年4月19日

序三

Preface

吴开平

2023年11月

本书是通过人工智能（Artificial Intelligence, AI）技术编写的图书精编，面向人力资源管理领域专业人士以及相关专业学生。我们结合人力资源管理领域的专业研究，利用近年来在自然语言处理方面的最新技术，对该领域的多本权威教材做自动化的精编处理，形成专业词汇及解读、重点句精编等内容。在大幅缩减系列权威教材篇幅的前提下，涵盖其重点内容，将大大提高读者的读书效率，有助于读者建立完整的知识体系和掌握详细的知识点。通过 AI 技术做人力资源领域图书的精编，是对图书写作方式和内容组织形式的全新尝试，具有鲜明的特性。

其一是技术挑战性。图书精编涉及自然语言语义理解，尽管近年来该领域研究已取得很大进展，但自然语言语义的不确定性使其在应用场景下面临很大挑战；利用最新的 AI 技术做自然语言处理，数据规模大，计算强度高，处理流程复杂，整个计算过程也面临系列挑战。

其二是技术优越性。图书精编过程将句子作为基本分析单元，采用优化句子评分技术发现“金句”。计算过程中，还独创了综合专业词、文章结构、句子语义的方法提高精准度；在获取图书原始内容方面，建立通用解析框架以支持超大规模、多源异构数据源的分析处理，在核心文本基础上增加了对可文本化的语音、图像的支持。

其三是应用创新性，将传统的读书过程通过图书精编的形式，浓缩了经典图书中的精华，有助于知识传播；精编将配套在线版本，实现线下图书与线上应用的交互，并可充分应用线上应用的优点，通过用户反馈、算法优化、内容汇聚的分析处理动态改进精编图书的内容。



采用 AI 技术编著图书精编是一个新鲜事物，还在不断探索中。本书在编写过程中，参考引用了部分国内外的文献资料和研究成果，得到了乔布阅读（北京）科技有限公司全体人员的大力支持和帮助，复旦大学出版社的编辑为此书出版付出了很多辛劳与努力，在此一并表示衷心感谢！

由于作者水平有限，书中难免存在遗漏和错误之处，恳请广大读者批评指正。

吴开超

2018 年 4 月 29 日

目录

Contents

第一篇

第一篇 《人力资源管理概论》(第二版)学习精要 ——基于人工智能的方法 1

第一部分 大纲速查 3

第二部分 学习精要速查 20

第二篇 《薪酬管理原理》(第二版)学习精要 ——基于人工智能的方法 171

第一部分 大纲速查 173

第二部分 学习精要速查 183

第三篇 《绩效管理》(第三版)学习精要 ——基于人工智能的方法 265

第一部分 大纲速查 267

第二部分 学习精要速查 280

第四篇 《工作分析》(第二版)学习精要 ——基于人工智能的方法 355

第一部分 大纲速查 357

第二部分 学习精要速查 366

附录:人力资源管理专业术语表——基于人工智能的方法 460

《人力资源管理概论》 (第二版)学习精要 ——基于人工智能的方法

第三节 通过人力资源管理形成企业的核心能力与竞争优势 / 24

一、“战略-核心能力-核心人力资源”模型

1. 模型的主要

2. 模型的基本思路与主要内容

二、人力资源管理实践形成竞争优势的模型

1. 模型的基本

2. 模型的基本思路与主要内容

三、国内人力资源管理学的主要模型与观点

1. 基于传统管理理论形成的人力资源管理模型

第一章 人力资源管理与企业核心能力 / 20

第一节 人力资源与人力资源管理 / 20

一、人力资源

1. 人力资源的内涵

2. 人力资源、人口资源和人才资源的关系

3. 人力资源的外在特征

二、人力资源管理

1. 人力资源管理概念的提出

2. 当代人力资源管理的主流观点

第二节 企业的核心能力与人力资源 / 21

一、企业的可持续发展与企业核心能力

二、企业的核心能力及其特征

三、企业核心能力的来源——智力资本

1. 组织资本

2. 人力资本

四、形成企业核心能力的根本源泉——人力资源

1. 人力资源的价值有效性

2. 人力资源的稀缺性与独特性

3. 人力资源的难以模仿性

4. 人力资源的组织化特征

第三节 通过人力资源管理形成企业的核心能力与竞争优势 / 24

一、“战略—核心能力—核心人力资本”模型

1. 模型的主题

2. 模型的基本思路和主要内容

二、人力资源管理实践获取竞争优势的模型

1. 模型的主题

2. 模型的基本思路与主要内容

三、国内人力资源管理学界的主要模型与观点

1. 基于任职资格提升的战略人力资源管理模型

2. 基于 GREP 改进的战略人力资源管理模型

四、人力资源管理支持企业的核心能力或竞争优势的实际证据

第四节 提高竞争优势的人力资源管理的角色与职责承担 / 31

一、人力资源管理在现代企业中的角色定位

1. 雷蒙德·A. 诺伊等的四角色论

2. IPMA 的四角色论

3. 华夏基石六角角色论

二、人力资源管理的职责分担

三、人力资源部门和人力资源管理者职责

四、人力资源管理者素质模型

1. 密歇根商学院提出的人力资源管理者的素质模型

2. 美国国际公共人力资源管理协会 (IPMA) 提出的管理者素质模型

3. 雷蒙德·A. 诺伊等提出的人力资源管理的专业人员能力模型

第五节 人力资源管理的历史、现状与未来 / 37

一、人力资源管理的历史沿革

1. 国外学者的 6 阶段论

2. 国外学者的 5 阶段论

3. 国外学者的 4 阶段论

4. 国内学者的 2 阶段论

5. 国内学者的 4 阶段论

二、中国企业在战略转型和系统变革期所面临的 10 大人力资源管理问题

三、人力资源管理的未来发展趋势

(一) 人力资源管理面临的新环境

1. 复杂多变的宏观环境

2. 组织内部微观环境也发生变化

(二) 人力资源管理的十大新趋势

1. 趋势一: 人力资源管理的全球化

2. 趋势二: 人力资源管理的虚拟化

3. 趋势三: 人力资源管理的职业化

4. 趋势四: 人力资源生态链管理

5. 趋势五: 人力资源价值链管理

6. 趋势六: 人力资源管理的重心: 知识型员工管理

7. 趋势七: 战略劳动关系管理

8. 趋势八: 人力资源管理的客户价值导向

9. 趋势九: 双基点复合式人力资源管理模式

10. 趋势十: 流程化人力资源管理

第二章 人力资源管理的系统设计与构建 / 41

第一节 人力资源管理系统设计的依据 / 41

一、企业的愿景、使命与战略解读

二、人力资源系统设计的价值取向——人性的基本假设

1. X理论与Y理论

2. 超Y理论

3. 人性的正态分布模型

第二节 人力资源管理系统构建的基点——职位与人 / 43

一、组织系统研究

二、职位系统研究

三、胜任能力系统研究

四、人与组织的矛盾及新变化

1. 人与组织之间的矛盾主要体现

2. 人与组织之间的矛盾新变化

五、基于岗位+能力的复合式人力资源管理模式

1. 基于岗位的人力资源管理模式

2. 基于能力的人力资源管理模式

3. 基于职位+能力的复合式人力资源管理模式

第三节 战略性人力资源管理系统十大职能模块 / 47

一、战略规划系统

二、职位管理系统

三、胜任能力系统

四、招募与配置系统

五、绩效管理系统

六、薪酬管理系统

七、培训开发系统

八、再配置与退出系统

九、员工关系管理系统

十、知识与信息管理系统

第四节 人力资源管理系统运行机理 / 49

一、四大支柱

二、四大机制



1. 牵引机制
 2. 激励机制
 3. 约束监督机制
 4. 竞争淘汰机制
- 三、一个核心——企业人力资源价值链管理的整合
- 四、最高境界——文化管理

第三章 人力资源战略规划 / 51

第一节 人力资源战略规划的含义、功能与内容 / 51

一、人力资源战略规划的含义

1. 战略人力资源管理与人力资源管理战略
2. 人力资源战略规划的定义

二、人力资源战略规划的功能

三、人力资源战略规划的内容

1. 人力资源战略规划内容框架
2. 人力资源战略规划的一般内容
3. 人力资源战略规划的具体内容
4. 在实践中总结的人力资源战略规划内容
5. 人力资源规划的具体表现

第二节 人力资源战略规划模型 / 54

一、人力资源战略规划三大模式

1. 基于供需平衡的经典模式
2. 基于现状和理想状态的趋近模式
3. 基于企业核心竞争能力的人力资源规划模式

二、人力资源战略规划模型

第三节 人力资源战略规划的程序 / 57

一、人力资源战略规划的具体步骤

1. 分析战略背景，盘点人力资源
2. 明确人力资源愿景及战略
3. 构建人力资源管理体制
4. 制定人力资源核心策略
5. 规划人力资源数量、结构与质量
6. 制定重点工程与行动计划
7. 建立实施保障计划

二、人力资源战略规划的执行