



大学管理类教材丛书

COLLEGE MANAGEMENT SERIES

人力资源 开发与管理

(第五版)

胡君辰 主编

姚凯 陶小龙 副主编

复旦大学出版社



大学管理类教材丛书

COLLEGE MANAGEMENT SERIES

人力资源 开发与管理

(第五版)

胡君辰 主编

姚 凯 陶小龙 副主编



复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/胡君辰主编. —5 版. —上海: 复旦大学出版社, 2018. 7
(大学管理类教材丛书)
ISBN 978-7-309-13700-2

I. 人… II. 胡… 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. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 105724 号

人力资源开发与管理(第五版)

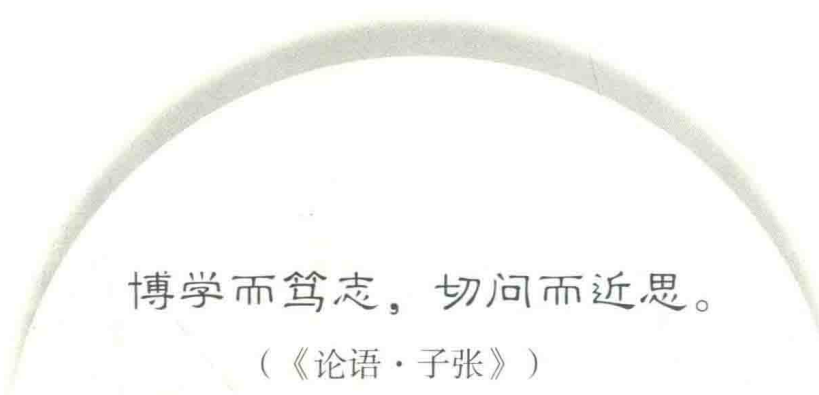
胡君辰 主编
责任编辑/戚雅斯

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
上海市崇明县裕安印刷厂

开本 787×1092 1/16 印张 22.75 字数 413 千
2018 年 7 月第 5 版第 1 次印刷
印数 1—5 100

ISBN 978-7-309-13700-2/F·2464
定价: 48.00 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



博学而笃志，切问而近思。

（《论语·子张》）

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

内容提要

在现代经济社会中，人力资源的质量和数量是企业竞争胜败的关键所在，这已是管理理论界和企业界的共识。加入世贸组织后，尤其是越来越开放的今天，中国的企业面对的是全球企业的竞争，企业的竞争越来越激烈是必然趋势。这既是一种挑战，也是一种机遇。要在严峻的竞争中脱颖而出，唯一的途径就是充分开发、科学管理人力资源。

本书从人力资源开发与管理的视角，结合管理心理学和组织行为学，以企业组织的实践为导向，阐述了人力资源开发与管理的 basic 理论和可操作的方法。内容涉及：工作生活质量和提高生产力、人力资源计划、工作分析、员工招聘、测试、员工培训与开发、职业计划和职业管理、绩效评估、报酬系统、人力资源会计、中小企业人力资源管理、高科技企业人力资源管理、员工的心智管理等方面。

本书适合管理类院校、商学院等相关本科专业和 MBA 的教学所需，也十分适合企业的经理人培训、进修、自学所需。



线上学习资料

第五版序

在一次企业家的研讨会上,有人提出来:什么是现代企业的核心竞争力?有的企业家说:“企业的核心竞争力是先进的设备。”有的企业家说:“企业的核心竞争力是娴熟的技术。”有的企业家说:“企业的核心竞争力是科学的制度。”……经过大家的充分思辨和争论,最后一致认为:企业的核心竞争力是高质量的人力资源,即人才。因为有了人才,企业才能引进、使用、保管先进的设备;才能学习、掌握、运用、传授娴熟的技术;才能制定、实行、完善科学的制度。

企业如何才能拥有核心竞争力——高质量的人力资源呢?这就需要企业家和经理人真正地掌握现代人力资源管理的理论和方法。本书在前四版的基础上,秉承一贯的宗旨,力求把最新的、最实用的人力资源管理的理论和方法奉献给读者。

由于信息技术和互联网的快速发展,我们也尝试使本书与新技术结合,从而更方便读者掌握知识和技能,故将本书的一些内容放到网上。如:人力资源管理的一些表格、企业的应用案例等。

作者还会定期在网上与读者互动,交流学习人力资源管理的心得体会和一些人力资源管理的热门话题。希望我们一起为中国企业的人力资源管理跃上一个新台阶而努力。

当前,中国的经济发展已经到达一个重要的发展关键时刻,因此,企业的人力资源开发与管理显得尤其重要。本书第五版力争更好地体现前四版的特点:使读者在掌握必要的基础理论知识的前提下,大量地掌握人力资源开发与管理的技能,真正理解企业内人力资源开发与管理应该如何运作,更好地帮助企业吸引人才、鉴别人才、开发人才、使用人才和激励人才,进而提高企业的经济效益和社会效益。

本书在第四版的基础上,胡君辰修订了第一、第十四至十七章,新写了第十八章,姚凯修订了第八至十三章,陶小龙修订了第二至七章,全书由胡君辰总审。李智博士生和马婷博士生参与了部分文字工作。

在编写第五版的过程中,自始至终得到复旦大学出版社戚雅斯编辑的热情支持。她的市场前瞻性、相关的专业知识及深厚的文字功底对于本书高质量的出版起到了十分重要的作用。

人力资源开发与管理是一门发展极其迅速的应用学科。本书的第一版在1995年问世,二十三年过去了,现在中国企业的经营环境和人力资源开发与管理水平与二十三年前相比,已不可同日而语。我们虽然竭尽全力想为读者贡献最新的成果,但还是有心有余而力不足之感。

在本书的编写过程中我们参考了大量文献,在此我们向所有这些文献的作者们表示真诚的感谢!

胡君辰

2018年6月21日于复旦大学管理学院

第四版序

在一次与企业家座谈的时候，有一位企业家向我发问：“教授，现在许多人都说，人力资源是企业最重要的财富，虽然我们公司拥有许多人力资源，但是我们公司还是经营困难。这是什么原因呢？”这个问题立即引起了与会者的关注。我思考了一下，作了以下的回答：

“谢谢这位朋友提出了一个好问题，我认为企业最重要的财富不是人力资源。而是人才资源！人才是指能为企业当前和未来创造效益的人力资源，简言之，人才就是高质量的人力资源。企业的成功取决于企业拥有的人才的质量和数量。那我们为什么要学习人力资源管理呢？就是为了更好地吸引人才、鉴别人才、开发人才、使用人才和激励人才。”

结果，与会者普遍同意我的观点。

当前，中国的经济发展已经到达一个重要的发展关键时刻，因此企业的人力资源开发与管理显得尤其重要。我们的第四版编写人员感到压力较大。

本书第四版力争更好地体现前三版的特点：使读者在掌握必要的基础理论知识的前提下，大量地掌握人力资源开发与管理的技能，真正理解企业内人力资源开发与管理应该如何运作，更好地帮助企业吸引人才、鉴别人才、开发人才、使用人才和激励人才，进而提高企业的经济效益和社会效益。

本书第一版的著者是郑绍濂、陈万华、胡君辰、杨洪兰；第二版和第三版的著者是胡君辰、郑绍濂；由于前三版的著者为本书奠定了良好的基础，在此，我作为第四版的著者之一，特向他们的工作表示崇高的敬意和真诚的谢意。

本书在第三版的基础上，胡君辰修订了第一、十四、十五、十六、十七、十八章，姚凯修订了第八、九、十、十一、十二、十三章，陶小龙修订了第二、三、四、五、六、七章，全书由胡君辰总审。其中冯绚博士参与了不少文字工作。

在编写第四版的过程中，自始至终得到复旦大学出版社刘子馨先生的热情支持。他的市场前景性和相关的专业知识对于本书高质量的出版起到了十分重要的作用。

人力资源开发与管理是一门发展极其迅速的应用学科。本书的第一版在十九年前问世，现在中国企业的经营环境和人力资源开发与管理水平与十九年前相比，已不可同日而语。我们虽然竭尽全力想为读者贡献最新的成果，但还是有心有余而力不足之感。

在本书的编写过程中我们参考了大量文献，在此我们向所有这些文献的作者们表示真诚的感谢！

胡君辰

2014年2月28日于上海黄兴公寓

第三版序

2003年春节,在一次获奖教材作者座谈会上,一位记者问我:“现在您最想说的是哪句话?”我脱口而出:“谢谢读者!”这句话在我心中已经讲了上百遍了。随着《人力资源开发与管理》(第二版)销量的不断突破,尤其是突破了20万册,我的感激之情越来越浓厚。感谢读者知遇之恩;感谢读者提出许多宝贵的建议;感谢读者与我的学术探讨;感谢读者的热情支持。

“人力资源是企业中最重要的资源”几乎成为所有职业经理人的共识。中国的市场经济越来越走向成熟,中国的市场竞争也越来越激烈,尤其是加入了世贸组织后,中国企业必将直接面对全球企业的竞争。事实反复证明:竞争的核心是人才的竞争,是人力资源质量和数量的竞争。因此,国际一流商学院培养MBA时都把《人力资源开发与管理》作为一门必修课是十分自然的事。

本书力争更好地体现前两版的特点:使读者在掌握必要的基础理论知识的前提下,大量地掌握人力资源开发与管理技能,真正理解企业内人力资源开发与管理应该如何运作,进而提高企业的经济效益和社会效益。

本书作为第三版,第一版的著者是郑绍濂、陈万华、胡君辰、杨洪兰;第二版的著者是胡君辰、郑绍濂;由于前两版的著者为本书奠定了良好的基础,在此,我作为第三版的著者之一,特向他们的工作表示崇高的敬意和真诚的谢意。

郑绍濂教授一如既往地对本书的策划、修订提出了极具前瞻性的建议。全书由胡君辰总审。

在编写第三版的过程中,自始至终得到复旦大学出版社刘子馨先生的热情支持。他的专业知识对于本书高质量的出版起到了十分重要的作用。

本书根据中国市场经济发展的现状,根据读者的要求,增加了三章:第十一章 人力资源会计;第十二章 民营企业人力资源管理;第十三章 高科技企业人力资源管理。我们还对第八章 绩效评估进行了重点修订。另外我们对其他章节也进行了适当的修改。

在本书的修订过程中,陈宁参与了第十二章和第十三章的编写工作;徐燕参与了第八章和第十一章的修改和编写工作;车明明、詹赞、顾馨耘、凌旻慧和左雯珏参与了相关链接的编写工作。顾馨耘还做了部分辅助工作。

人力资源开发与管理是一门发展极其迅速的应用学科。本书的第一版在十一年前问世,现在的人力资源开发与管理与十一年前相比,已不可同日而语。我们虽然竭尽全力想为读者贡献最新的成果,但还是有心有余而力不足之感。

在本书的编写过程中我们参考了大量文献,在此我们向所有这些文献的作者们表示真诚的感谢!

胡君辰

2004年8月18日于上海黄兴公寓

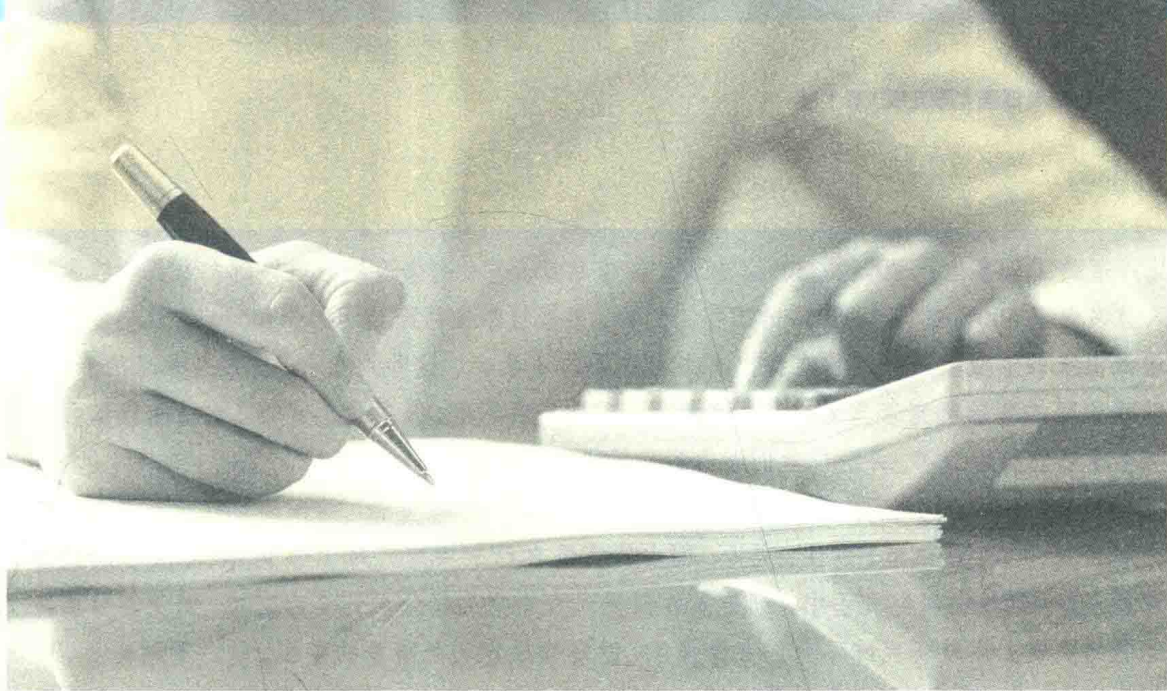
目 录

第1章 工作生活质量和提高生产率	1
引例 微软研究院与麦当劳的人力资源管理之道	1
第一节 人力资源的重要性	3
第二节 工作生活质量	6
第三节 提高生产率	10
第2章 人力资源计划	14
引例 A公司的人力资源规划如何制定?	14
第一节 人力资源计划概述	15
第二节 人力资源需求与供应预测	18
第三节 人力资源计划的制定与执行	26
第3章 工作分析	31
引例 王师傅到底需要什么样的工人?	31
第一节 什么是工作分析	32
第二节 收集工作信息的主要方法	37
第三节 工作分析中各种信息类型与标准	40
第4章 人力资源吸收——员工招聘	48
引例 索尼公司的内部招聘制度	48
第一节 招聘的基本程序	49
第二节 招聘的主要形式	52
第三节 招聘工具的设计	55
第四节 招聘中的评估	61
第5章 招聘中的测试	66
引例 美国电话电报公司的人员测评与选拔	66
第一节 心理测试	67
第二节 知识考试	74

第三节 情景模拟和系统仿真	77
第四节 面试	86
第6章 员工培训与开发	92
引例 别具一格的杜邦培训	92
第一节 员工培训与开发概述	93
第二节 培训与开发的实施模型	98
第三节 培训与开发的方法与类型	102
第四节 培训与开发中的主要问题及其应对策略	108
第7章 职业计划与职业管理	115
引例 海尔的个人生涯培训	115
第一节 职业计划与职业管理的基本含义	117
第二节 职业发展	121
第三节 职业管理	126
第四节 员工职业活动	131
第8章 绩效评估	140
引例 为什么? 怎么办?	140
第一节 绩效评估概述	141
第二节 绩效评估的标准与主要方法	145
第三节 绩效评估的系统设计与具体操作	156
第9章 报酬系统	165
引例 失败的高薪	165
第一节 报酬管理	166
第二节 工资与奖金	174
第三节 福利	183
第四节 薪酬设计	188
第10章 员工问题及其处理	192
引例 天价违约金能否震慑跳槽者?	192
第一节 压力的种类、起因和控制方法	193
第二节 心理咨询的类型及其效果	198
第三节 科学惩罚的原则与实施	203

第四节 员工交往	207
第 11 章 人力资源会计	212
引例 以人抵债破天荒	212
第一节 人力资源会计概述	214
第二节 人力资源成本分析	220
第三节 人力资源价值分析	224
第四节 人力资源的需求预测与投资决策	228
第 12 章 民营企业人力资源管理	236
引例 销售额低“谁”之过	236
第一节 民营企业人力资源管理的特点	238
第二节 民营企业人员的素质要求	241
第三节 民营企业人力资源管理中存在的问题	242
第四节 民营企业人力资源管理的对策	244
第五节 中小型民营企业面临的特殊问题	248
第 13 章 高科技企业人力资源管理	251
引例 惠信科技的困境	251
第一节 高科技企业的人才规划与战略	253
第二节 高科技企业中员工的心理和行为特点	254
第三节 高科技企业员工招聘与选拔	255
第四节 高科技企业员工的激励策略	258
第五节 高科技企业人员流动的问题及对策	262
第 14 章 人力资源的测评方法	270
引例 米勒公司应该裁掉谁?	270
第一节 员工健康的测评	272
第二节 员工素质的测评	275
第三节 工作环境的测评	280
第四节 人力资源管理能力的测评	282
第五节 参考答案	284
第 15 章 人力资源的三大层次——改革与思考	292
引例 访谈: 国企人事经理的“人事经”	292

第一节	人力资源在企业中的地位和层次分析	294
第二节	如何进行人力资源管理改革	295
第三节	由企业人力资源管理引起的系列改革	298
第 16 章 人力资源开发与管理中的若干理论问题		300
	引例 GE 的 CEO 任用	300
第一节	因人设岗与因岗配人	301
第二节	知人与善任	302
第三节	员工晋升与员工使用	304
第四节	人才流动与人才培养	305
第 17 章 人力资源开发与管理的新趋势		310
引例	梅赛德斯-奔驰公司的“未来工厂”	311
第一节	未来的企业组织	311
第二节	未来的人力资源管理	315
第三节	未来的人力资源部	320
第四节	未来的企业家	324
第 18 章 员工的心智管理		331
引例	心智文化：创造清溢精神	331
第一节	什么是心智管理	332
第二节	心智管理思想的演进	341
第三节	心智管理研究方法	346
参考文献		352



第1章

工作生活质量和提高生产率



本章要点

1. 人力资源开发与管理的含义与意义。
2. 工作生活质量及其影响因素。
3. 提高生产率的基本思路。



本章学习资料

引例

微软研究院与麦当劳的人力资源管理之道

作为世界上最著名的计算机软件公司，微软研究院在人力资源管理方面有很多独到之处，主要有以下几点：

1. 发掘精英人才

人才在信息社会中的价值，远远超过在工业社会中。在工业社会中，一个最有效率的优秀工人

或许能比一般的工人多生产 20% 或 30%。但是,在信息社会中,一个最好的软件研发人员能够比一个一般人员多做出 500% 甚至 1 000% 的工作。例如,为微软带来巨额利润的 Windows,只是由一个研究小组做出来的。微软研究院旨在找出有杰出成果的领导者。这些领导者,有些是著名的专家,有些是默默无闻的幕后研究者。无论是知名教授,还是幕后英雄,只要他们申请工作,微软都会花很多时间去理解他们的工作,并游说他们考虑到微软研究院工作。

2. 制造“引导,但不控制,自由、真诚、平等”的工作氛围

研究院研究的项目、细节、方法、成败,都由研究员自己来决定。对于细节,领导层可以提出自己的意见,但决定权在研究员手中。研究员在研发过程中得到领导层的全力支持,即使领导层并不认同他们的决定。微软研究院不允许官僚作风、傲慢作风和明争暗斗的存在,鼓励不同资历、级别的员工互信、互助、互重,每一员工都能够对任何人提出他的想法。就算是批评、争论,也是在互信、互助、建设性的前提下做出的。

3. 有效地吸引、留住人才

很多人认为,雇用人才的关键是待遇,可以“高薪收买人才”。微软认为除了提供有竞争性的待遇之外,更应重视研究环境的吸引力,包括:充分的资源支持,让每个人没有后顾之忧;最佳的研究队伍和开放、平等的环境,让每个人都有彼此学习的机会;造福人类的机会,让每个人都能为自己的研究所开发的产品自豪;长远的眼光和吸引人的研究题目,让每个人都热爱自己的工作;有理解并支持自己研究的领导,让每个人在紧随公司的大方向的同时,仍有足够的空间及自由去发展自己的才能,追求自己的梦想。

作为同样著名的餐饮的行业公司,麦当劳也有一套自己的人力资源管理办法,主要有以下几点:

1. 不用“天才”与花瓶

麦当劳不用所谓“天才”,因为“天才”是留不住的。在麦当劳里取得成功的人,都得从零开始,脚踏实地工作,炸薯条、做汉堡包,是在麦当劳走向成功的必经之路。这对那些不愿从小事做起,踌躇满志想要大展宏图的年轻人来说,是难以接受的。在麦当劳餐厅,女服务员的长相也大多是普通的,还可以看到既有年轻人也有年纪大的人。年纪大的可以把经验告诉年纪轻的人,同时又可被年轻人的活力所带动。麦当劳不讲求员工是否长得漂亮,只在乎她工作负责、待人热情,让顾客有宾至如归的感觉,如果只是个中看不中用的花瓶,是不可能留在麦当劳待下去的。

2. 晋升机会公平合理

在麦当劳,晋升对每个人都是公平合理的,适应快、能力强的人能迅速掌握各个阶段的技术,从而更快地得到晋升。面试合格的人先要做 4—6 个月的见习经理,其间他们以普通员工的身分投入到餐厅的各个基层工作岗位,如炸薯条、做汉堡包等,并参加基本营运课程培训,经过考核的见习经理可以升迁为第二副理,负责餐厅的日常营运。之后还将参加基本管理课程和中间管理课程培训,经过这些培训后已能独立承担餐厅的订货、接待、训练等部分管理工作。表现优异的第二副理

在进行完培训并通过考核后，将被升迁为第一副理，即餐厅经理的助手。以后他们的培训，全部由设在美国及海外的汉堡大学完成，麦当劳公司继续为其提供广阔的发展空间。

3. 培训成为一种激励

麦当劳的培训理念是：培训就是让员工得到尽快发展。麦当劳的管理人员都要从基层员工做起，升到餐厅经理这一层，就该知道怎样去培训自己的团队。麦当劳公司的总经理每三个月就要给部门经理做一次绩效考核，考核目标中必不可少的一项，就是如何训练下属——一定要培训出能接替你的人，你才有机会升迁。这是麦当劳一项真正实用的原则。由于各个级别麦当劳的管理者，会在培训自己的继承人上花相当的智力和时间，麦当劳公司也因此成为一个发现和培养人才的大课堂，并使麦当劳在竞争中长盛不衰。

思考题：

1. 微软研究院和麦当劳的人力资源管理的异同体现在哪些方面？
2. 结合案例中的公司的特点，谈谈为何要使用这样或那样的人力资源管理措施？

（资料来源：网络《人力资源管理案例库》）

第一节 | 人力资源的重要性

纵观全球，一个企业的成功，有的是因为领导者足智多谋，有的是因为技术独步天下，有的是因为开拓了新兴市场，有的是因为质量上乘，也有的是因为资金雄厚，或者是因为服务水平高超。所有这些原因都和“人”有密切的联系。在一个企业中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源并合理、科学地管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展，蒸蒸日上。

一、什么是人力资源

广义地说，智力正常的人都是人力资源。

狭义的定义有许多种。

1. 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和，它应包括数量和质量两个指标。
2. 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。
3. 人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。
4. 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来，

它就是潜在的劳动生产力，若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。

5. 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人的能力。

6. 人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

本书中的人力资源主要指企业组织内外具有劳动能力的人的总和。

二、人力资源开发与管理的主要内容

在现代企业中，凡是与人有关的事情均与人力资源开发与管理有关，但是，作为一个人力资源开发与管理的部门，主要工作涉及四个方面内容：选人、育人、用人、留人。每一方面的工作可能是交叉的，也可能相互有影响。

（一）选人

选人是人力资源开发与管理的第一步，也是十分重要的一步。如果选人选得好，那么育人就较容易，用人也得心应手，留人也方便。

1. 选人者本身要具有较高的素质和相应的专业知识。如果选人者不知何为人才，他就无法为企业招聘、选拔人才；如果选人者缺乏相应的专业知识，也无法去鉴别人才，这样势必造成“武大郎开店——高的一概不要”和“瞎子摸象——盲目地选人”这两种现象。

2. 被选者多多益善。一般情况下，被选者越多，越容易选出合适的人才。如果由于渠道不畅，被选者人数很少，就很难选择到合适的人才。

3. 被选者的层次结构要适当。并不是说任何岗位都应该选择最高级的人员来担任，有时高级人才反而干不好低层次的工作，因此，选人时应考虑最适合的人，即“最适原则”高于“最优原则”。

（二）育人

育人，即培育人才，是人力资源开发与管理的主要工作之一。企业的发展主要靠人推动，而育人就是加强推动力。

1. 因材施教。每个人的素质、经历不同，缺乏的能力和知识也不同，应该针对每个人的特点，安排适当的培训计划。有的人需要短期培训，有的人需要长期培训；有的人需要兼职培训，有的人需要脱产培训。

2. 实用。企业育人与学校育人有本质的不同，企业育人重点是实用性，有时不一定要系统地介绍许多理论知识，但一定要与实践紧密地联系起来，使员工学以致用。

3. 避免育人不当。育人不当的含义十分广泛，这里主要指要避免有些能力较强、水平较高、工作较忙的人没机会参加培训计划；而让一些无所事事的闲人充塞培训班，这样会打击干事的人，鼓励大家混日子。

（三）用人

用人是人力资源开发与管理的一个主要目标，只有用人用得好，有关部门的工作才能卓有成效。

1. 量才录用。大材小用和小材大用对企业均不利，前者造成浪费，后者造成损失。

2. 工作丰富化。任何枯燥的、呆板的工作都会使员工感到工作乏味，应该充分考虑到员工的身心要求，重新设计工作，使工作尽可能丰富化。

3. 多劳多得，优质优价。“大锅饭”是用人的慢性自杀剂。在长期吃“大锅饭”的企业中，劳动生产率低下是必然的结果。

（四）留人

人才留不住是企业及人力资源开发与管理部门的失职。人才留不住不仅仅是本企业的巨大损失，而且会使竞争对手更强大，长期留不住人才的企业往往会陷于困境。

1. 薪资报酬。在当今社会中，薪资收入不仅仅是衡量一个人的劳动代价，往往也显示了一个人事业的成功与否。员工工作的第一目标是获得薪资收入。在同行业中，薪资较低的企业人才流向薪资较高的企业是一种趋势，这种趋势在短时期内不会改变。

2. 心理环境。如果一个人在某企业中得到重用，人际关系较和谐，心情较舒畅，这时虽然薪资较低，或者工作条件较差，他也会乐意为该企业作贡献。这是由于人除了低层次的物质需求外，还有高层次的精神需求。许多“跳槽”者往往埋怨原来企业的心理环境不好。因此，要留住人才，企业领导者一定要十分重视建设或重建心理环境。

三、人力资源开发与管理意义

在目前市场竞争异常激烈的情况下，人力资源开发与管理的优劣，直接关系到企业的成败。任何一家成功企业都是十分重视人力资源开发与管理的。因为人力资源开发与管理最重要的意义是使现代企业能适应当前企业环境的变化，这些变化可以分为两类：外部环境变化和内部环境变化。

（一）企业外部环境变化

企业所处的外部环境变化日新月异，主要变化有以下几个方面：

1. 社会价值观念的变化。随着社会的发展与进步，人们的社会价值观念会发生重大变化，年轻一代与年长一代之间，对于职业、家庭、经济、婚姻、金钱的看法往往有明显的差异。

2. 科学技术的飞速发展。随着工业化进程的展开，人类的科学技术发展迅猛，以前似乎绝对不可能的事情有许多已变成了现实，科技的发展使企业处在一