



世纪高等教育精品教材

人力资源管理

(第三版)

主编 姚裕群



★ ★ ★
21 世纪高等继续教育精品教材

人力资源管理

(第三版)

主编 姚裕群

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理(第三版)/姚裕群主编.

北京:中国人民大学出版社,2007

21世纪高等继续教育精品教材

ISBN 978-7-300-06720-9

I. 人…

II. 姚…

III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 079589 号

21 世纪高等继续教育精品教材

人力资源管理(第三版)

主编 姚裕群

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	北京雅艺彩印有限公司		
规 格	170 mm×228 mm 16 开本	版 次	2004 年 6 月第 1 版 2005 年 7 月第 2 版 2007 年 6 月第 3 版
印 张	19.25 插页 1	印 次	2007 年 6 月第 1 次印刷
印 字 数	332 000	定 价	28.00 元(随书赠送光盘 1 张)

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 2004 年的 19%, 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、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, 以适应这种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门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促进我国高校教学质量的提高。

杨干忠

前 言



人力资源开发与管理是经济社会发展的重要因素，是当今世界与中国非常热门的研究与应用领域，也是高等教育中非常重视的学科领域。近年来，人力资源学科范围已经从“工商管理下属”发展到工商管理、公共管理两个领域并重的局面。

精益求精是我们的宗旨。本书自一版以来，受到读者的欢迎与好评。现在，我们基于人力资源理论与实践的进一步发展和人力资源学科范围扩大后的教学需要，再次进行修改增补，完成了本教材的第三版修订。

本教材的修订，吸收了国内外有关的最新研究和教学成果，对内容进一步构思和增删，以适应人力资源学科与实践研究需要；关注外部环境的最新发展的同时，兼顾了工商管理与公共管理两大类的不同教学需要。既有“人力资源学科基础分析”等理论章节，也有人力资源管理制度、战略人力资源管理、平衡计分卡、素质测评等具有较强操作用途的新内容。

本教材的使用，可供2学分课（36~40学时）和3学分课（54~60学时）的教学方案课程选用。

本教材注重基本分析和实际操作，论述深入浅出。同学们应当按章节学习和巩固，并结合社会实践加以领会和思考，从而提高学习效果。本教材配备了光盘，提供教学大纲（PPT），以方便各校师生的教学和学习，亦方便各企事业单位人力资源管理部门人员的工作。

愿读者努力学好、用好人力资源管理课程内容，成为精于人力资源管理的优秀人才。

姚裕群

2007年5月于北京世纪城

目 录

第一篇 人力资源管理基础

第一章 绪 论	(3)
第一节 人力资源基本分析	(5)
第二节 人力资源形成	(11)
第三节 人力资源结构	(15)
第四节 人力资源思想的发展	(20)
第五节 人力资源开发与管理环境	(25)
第二章 人力资源个体分析	(28)
第一节 人的能力	(30)
第二节 人的个性	(34)
第三节 人的行为	(40)
第四节 人的复杂性	(43)
第三章 人力资源经济分析	(48)
第一节 人力资源数量和质量	(50)

第二节 人力资源投资	(55)
第三节 人力资源供求	(60)
第四章 人力资源社会分析	(66)
第一节 劳动者与雇佣者	(67)
第二节 人力资源与组织	(69)
第三节 人力资源与社会	(73)

第二篇 人力资源获取与发展

第五章 人力资源规划	(81)
第一节 组织	(82)
第二节 人力资源规划基本分析	(85)
第三节 人力资源规划技术	(88)
第四节 人力资源规划的落实	(91)
第六章 人力资源测评	(96)
第一节 人力资源测评原则	(98)
第二节 人力资源测评操作	(99)
第三节 人力资源测评方法	(103)
第七章 人力资源获取	(113)
第一节 人力资源获取基本分析	(115)
第二节 招募	(116)
第三节 甄选	(121)
第四节 面试	(124)
第八章 员工培训	(129)
第一节 培训流程及其内容	(131)
第二节 培训的形式	(139)
第三节 培训的方法	(141)
第九章 职业生涯规划	(147)
第一节 职业生涯基本分析	(149)
第二节 职业生涯的关键点	(151)
第三节 组织职业生涯规划的操作	(156)

第三篇 人力资源管理

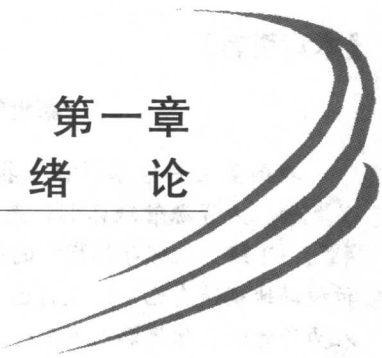
第十章 工作分析	(165)
第一节 工作分析基本分析.....	(166)
第二节 工作分析常用方法.....	(169)
第三节 工作说明书编制.....	(172)
第十一章 员工关系管理	(175)
第一节 员工关系基本分析.....	(177)
第二节 劳动合同.....	(180)
第三节 劳动争议.....	(184)
第十二章 人力资源使用	(189)
第一节 组织与员工.....	(191)
第二节 员工激励.....	(195)
第三节 工作满意感.....	(202)
第十三章 考核与绩效管理	(207)
第一节 绩效考核基本分析.....	(209)
第二节 绩效管理流程.....	(216)
第三节 常用的考核方法.....	(224)
第四节 绩效考核操作要则	(232)
第十四章 薪酬与福利	(237)
第一节 薪酬与福利基本分析.....	(239)
第二节 薪酬福利制度原理.....	(243)
第三节 薪酬制度设计.....	(247)
第四节 薪酬管理实施.....	(253)
第十五章 人力资源养护	(258)
第一节 人力资源自然保护.....	(259)
第二节 人力资源社会保障.....	(263)
第三节 人力资源社会保护.....	(267)
第十六章 人力资源管理制度	(271)
第一节 人力资源管理制度作用.....	(272)
第二节 人力资源管理制度设计.....	(274)
第三节 人力资源管理制度内容.....	(277)

第十七章 战略人力资源管理.....	(281)
第一节 战略与人力资源管理.....	(282)
第二节 战略人力资源管理运作.....	(287)
第三节 战略人力资源管理者.....	(289)
参考文献.....	(294)
后记.....	(296)

第一篇

人力资源 管理基础

第一章 绪 论



【本章要点】

- 人力资源的概念和特点
- 人力资源形成的人口基础
- 生活消费与教育在人力资源形成中的作用
- 人力资源的自然、社会和经济三大结构
- 人力资源思想的发展
- 现代人力资源开发与管理的特征
- 人力资源开发与管理的社会环境

【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”。因为在“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;使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,更使得人的观念陈旧、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,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20年,有的企业发展了、成功了(例如联想、四通、青岛海尔、许继电气等),有的企业则衰落了、破产了(例如瀛海威和不少国企、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20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的不同。

总之,微观和个人的人力资源开发利用与管理,均呈现着“无边落木萧萧下,不尽长江滚滚来”的局面。实际上,除去微观环境和个人的原因外,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,正在带来中国经济上的富裕和社会生活方式的诸多改革,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。要搞好人力资源的开发利用与管理,必须先解决对于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和遵从人力资源运动经济规律,调整好人力资源结构,塑造好人力资源开发利用与管理的宏观环境。

第一节 人力资源基本分析

一、人力资源概念

(一) 人力资源的定义

人力资源一词,英文名为“human resource”,是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和,也称“人类资源”或“劳动力资源”、“劳动资源”。这种劳动能力,构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件。

(二) 人力资源的内容

一个社会的人力资源,由下列八个部分构成:^①

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

^① 参见姚裕群:《人力资源概论》,47~49页,北京,中国劳动出版社,1992。