



新世纪高等学校教材

工商管理本土化系列教材

成思危

编写指导委员会主任

李宝元/著

人力资源管理学

Human Resource
Management



北京师范大学出版社
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

新世纪高等学校教材

工商管理本土化系列教材

人力资源管理学

Human Resource Management

李宝元 著

(北京师范大学经济与工商管理学院)



北京师范大学出版社
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理学/李宝元著. —北京:北京师范大学出版社, 2007.8

(工商管理本土化系列教材)

新世纪高等学校教材

ISBN 978-7-303-08755-6

I. 人… II. 李… 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110231号

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街19号

邮政编码: 100875

印 刷: 唐山市润丰印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm×230 mm

印 张: 24.25

字 数: 448千字

版 次: 2007年8月第1版

印 次: 2007年8月第1次印刷

印 数: 1~3 000册

定 价: 30.00元

责任编辑: 雷 超 装帧设计: 李 强

责任校对: 李 菡 责任印制: 董本刚

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

本书如有印装质量问题, 请与出版部联系调换。

出版部电话: 010-58800825

新世纪高等学校教材 工商管理本土化系列教材 编写指导委员会

主 任 成思危

副主任 席酉民 吴世农 李廉水

委 员 (以姓氏笔画为序)

王方华 上海交通大学安泰经济与管理学院院长 教授 博导

王重鸣 浙江大学管理学院常务副院长 教授 博导

尤建新 同济大学经济与管理学院院长 教授 博导

吴世农 厦门大学副校长 教授 博导

李国津 天津大学管理学院 MBA 教育中心副主任 教授 博导

李 垣 西安交通大学管理学院院长 教授 博导

李 翀 北京师范大学经济与工商管理学院院长 教授 博导

李廉水 南京信息工程大学校长 教授 博导

张维迎 北京大学光华管理学院院长 教授 博导

荆 新 中国人民大学商学院副院长 教授 博导

赵曙明 南京大学商学院院长 教授 博导

唐任伍 北京师范大学管理学院常务副院长 教授 博导

席酉民 西安交通大学副校长 教授 博导

徐康宁 东南大学经济管理学院院长 教授 博导

钱颖一 清华大学经济管理学院院长 教授 博导

新世纪高等学校教材 工商管理本土化系列教材

编写委员会

主任 席酉民 赵曙明 王方华
 副主任 陈传明 徐 飞 苏 勇
 委员 (以姓氏笔画为序)
 王方华 王家贵 李宝元 苏 勇 陈传明
 陈俊芳 陈荣秋 赵曙明 唐宁玉 高汝熹
 席酉民 陶鹏德 曾赛星 程德俊

总 序

随着市场经济的发展,企业经营日趋复杂,市场竞争不断加剧,迫使企业不断提升其管理科学化和现代化的水平,为此也急需大量训练有素的经营管理人才,于是工商管理学科应运而生。美国宾夕法尼亚大学于1881年创办金融商业学院,设立商业管理学科。19世纪末20世纪初,先进的管理理论的产生,推动了工商管理学科的发展。工商管理是管理学门类中实践性最强、覆盖面最宽的一级学科,它面向经济中最主要最广泛的工商领域,紧密结合企业管理实践,研究营利性组织经营活动规律以及企业管理的理论、方法和技术。作为经济科学、管理科学、人文科学、自然科学、工程技术相互结合和渗透的产物,工商管理学的发展,推动了经济、管理学科的发展。

20世纪50年代我国实行高度集中的计划经济模式,企业管理体现着计划经济的特征。随着经济体制改革的深入,特别是由计划经济向社会主义市场经济的转变,企业成了社会经济的主体。市场经济发展的需求极大地推动了我国的工商管理研究,使之在深度和广度上都有了很大进展,与国外学术界的交流也逐渐增多。在经济日益全球化、中国经济蓬勃发展的今天,及时把握国外工商管理研究的最新动态及其发展趋势,总结研究中国成功的工商管理实践,在更广泛领域传播工商管理知识将对我国工商管理水平的提升有重要意义和作用。

我们知道,管理涉及哲学(智慧)、知识(科学)、艺术(技巧)和经验(实务)。其中知识又分为三类:与环境

无关的普适知识 (Context-free knowledge)、与环境有关的知识 (Context-bounded knowledge)、特定环境下的知识 (Context-specific knowledge)。科学概括了管理活动的一般规律,通过总结和提炼,将其中带有规律性的东西上升为知识,而这些知识通过学习可以掌握。但由于管理的大部分知识与环境和对象或管理情景 (Management Context) 有关,学习和应用时一定要关注与管理情景的适应性,不能简单拷贝和套用;艺术则体现了管理中的个性特点,也即面对同样的问题和环境,不同领导者和管理者可以作出不同反应,且这些反应往往没有对错之分,只有适应与否,适应、协调者成功,反之则受挫或失败。艺术很难显性化,所以无法简单学习,常常需要感悟和体味;而实务、手艺需要操练才能习得,强调的是管理的实践性,管理者必须亲临实际才能体验到管理知识的运用技巧和感悟管理的真谛、享受管理知识和艺术融合的快乐;而管理智慧依赖于哲学和思想理念上的升华,即管理的哲学在思、在凝练和聚合。因为,工商管理的教学与实践需要上述几个方面的有机融合,工商管理的知识大部分又与环境有关,即使是普适知识也要关注其应用环境;所以,结合本土环境的研究、学习、实践、感悟和提升,对于工商管理教与学就更为重要!

我国的工商管理研究从整体上落后于国际水平,这与我国的经济发展现状与研究起步晚有一定关系,因此要求此领域的学者们在学习和研究世界先进理论的同时,一定要关注中国本土环境,注重将理论运用于管理实践,更要注意对中国成功的管理实践进行归纳、总结和理论提升;与此同时,还应肩负起传播工商管理知识、指导管理实践的职能。

基于此,北京师范大学出版社组织北京大学、清华大学、南京大学、复旦大学、上海交通大学、中国人民大学、浙江大学、南开大学、北京师范大学、上海财经大学、厦门大学、武汉大学、华中科技大学、西安交通大学、天津大学等二十余所全国重点大学的管理学院和商学院的教授、博士生导师主编主审了本套教材——“新世纪高等学校教材·工商管理本土化系列教材”。

本套教材借鉴了国外一流大学教学模式和教学过程中的优秀做法,分析中国的基本国情,考察中国宏观经济和微观经济组织面临的文化背景和风俗习惯,研究中国学生特有的逻辑思维方式,以本土化为出发点,力争在知识体系、案例选择、编写体例、语言组织等方面做到以下几点:

(1) 知识体系权威化。本套教材内容既要涵括一个专业已经形成并为该专业多数专家认同的知识,又要阐述围绕这些知识的最新学术研究进展,同时还要凸显作者本人的学术观点。

(2) 案例选择本土化。尽量以本土化为原则选择教学案例,或从中国的工商

管理视角去分析一些国外的经典案例。

(3) 编写体例规范化。每一章开始有本章结构图、本章学习目标和引导案例,以便让读者在每一章伊始就知道该章的知识框架。每章中间还根据教学需要,穿插学科背景知识、学术争论、最新进展等,以增加可读性。每章结尾有本章精要、复习思考题、案例分析和推荐阅读书目,以便更好地理论联系实际。

(4) 语言组织生动化。教材力争文笔生动、表达活泼,提高可读性。

成思危先生百忙之中审阅肯定了本套书的编写大纲,并嘱咐在内容和体例方面力争创新,力求本土化。编写指导委员会各位成员对本套书的体系、内容定位、编写要求等提出了很好的建议。在此,我代表编写委员会对他们表示诚挚的谢意!

我们殷切期望专家和读者在阅读和使用本套教材过程中提出建设性的意见与建议,以便再版和重印时日臻完善。

西安交通大学副校长、教授、博导 席酉民博士

2007年1月28日

前言

《人力资源管理学》是关于现代人力资源管理基本理论原理和实际操作技法的标准教科书。它是笔者在近年来出版的“现代人力资源开发与管理三部曲”《战略性激励》、《人本方略》和《战略性投资》系列著作的基础上,吸纳人力资源管理学界前沿研究成果,把握国内外人力资源管理领域最新实践动态,按照“教科书格式”完成的一部集成型著作。

本书紧紧围绕“以人为本,战略性激励”核心理念构建了一套严谨完整的人力资源管理学科体系。全书以“战略性激励”为主线,分“纵史横论”、“变革规制”、“战略焦点”、“股权激励”和“精神整合”五篇,每篇两章共十章内容,形成具有完美篇章结构特色的学科框架,全面系统、重点突出、切合实际和科学逻辑地展现了现代人力资源管理的精要内涵、经典思想、前沿成果和关键操作技法。

在内容体例安排上,努力做到独特新颖、图文并茂;关于操作方法的描述力争具体形象、直观精练,有关理论解说力求深入浅出、通俗易懂;特别是正文中穿插有“精选案例”、“经典文献”、“情景故事”、“寓言笑话”、“经理亲历”、“操作方法”、“相关链接”等专栏,以生动、丰富、有趣的背景资料与正文内容相互映衬、参照和呼应,使读者在对基本原理方法学习掌握时具有“活灵活现”的实感意境。

在学术价值和实用效应上,本教科书追求的基本目标:

一是“厚积薄发”，集笔者自己多年来的学术研究成果和实际咨询经验，形成独具特色、逻辑清晰的人力资源管理理论框架体系；二是“旁征博引”，广纳中外管理界名家经典思想理念和精练操作方法，著就一部让读者、特别是学生一册在手便能总览人力资源管理精要的经典教科书。本书可作为高校管理类专业大学生和研究生的学习用书或参考书，也可作为实业或事业界人士、特别是人力资源管理人員自学读本或培训教本使用。

需要特别说明的是，在本书写作过程中，我们参阅吸收了业内大量优秀学术文献和研究成果，并且力尽所能地与作者进行了联系，未能取得联系者请见书后速与我们联系，以便支付相应的引文报酬。对这些文献作者，我们谨表诚挚谢意！欢迎读者朋友们反馈批评意见！

(电子邮件: byli@163.com; 李宝元博客: 人本论坛 <http://blog.sina.com.cn/m/libaoyuan>)

李宝元

2006年9月初稿，2007年元月修订于

北京师范大学丽泽园寓所

作者简介

李宝元，经济学博士，北京师范大学人本发展与管理研究中心主任，经济与工商管理学院教授、博士生导师。兼任首都教育经济研究院人力资源开发与管理研究所所长、国家职业技能鉴定专家委员会人力资源管理专业委员会委员、中国宏观经济管理教育研究会理事等职。

作者长期在高等院校从事经济学、管理学专业教学与科研工作。近年来，曾先后承担国家社科基金等科研项目十余项，发表学术论文百余篇，出版学术专著和教材十余部。主要代表作有：《人本制胜》（2007）、《人本发展经济学》（2006）、《战略性投资》（2005）、《追求永远》（2004）、《人本方略》（2003）、《战略性激励》（2002）、《人力资本运营》（2001）、《人力资本与经济发展》（2000）等。

主要学术研究方向：人本发展与管理。涉及领域：人力资源开发与管理；人力资本与经济发展；制度经济学和体制改革；教育经济与管理；国民经济学；人口、资源与环境经济学。



北京师范大学出版社 社会科学
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS 事业部

地址:北京新街口外大街 19 号 邮编:100875

电话:010—58802695,58802753 传真:010—58802695

网址:www.bnup.com.cn

电邮:skb@bnup.com.cn

社会科学事业部工作人员填写:

来源:电话/传真/信函/电邮/巡展/活动/会议/其他

获表日期: 年 月 日 签收人

处理时间 用途:新建/更新 责任人

教师用免费教材样本申请表

请您在我社网站上所列的高校文科教材类图书中选择样书(每位教师每学期限选 2 种),以清晰的字迹真实、完整填写下列栏目,并由所在院(系)的主要负责人签字或盖章。符合上述要求的表格将作为我社向您提供免费教材样本的依据。本表复制有效,可传真或函寄,亦可发 e-mail。

姓名: 主要授课专业:

学历:☐专科 ☐本科 ☐硕士 ☐博士 其他: (海外经历可一并注明)

职称:☐助教 ☐讲师 ☐高级讲师 ☐副教授 ☐教授 ☐硕士生导师 ☐博士生导师 其他:

职务:☐教研室主任 ☐系副主任 ☐系主任 ☐副院长 ☐院长 ☐无职务 其他:

学校全称: (若必要请注明所在校区)

学校地址: 邮编:

所在院、系、教研室:

电话区号: 办公电话: 宅电: 手机: e-mail: (必填项)

授课科目 1: 学生人数 所用教材是 出版社出版的《》

教学层次:☐中职中专 ☐高职高专 ☐本科 ☐硕士 ☐博士 其他:

授课科目 2: 学生人数 所用教材是 出版社出版的《》

教学层次:☐中职中专 ☐高职高专 ☐本科 ☐硕士 ☐博士 其他:

教材指定者:☐本人 其他:

所需要的教材样本书名	作者	定价

您对本书《人力资源管理学》的肯定性评价:

您认为本书有何缺点,具体应如何修改(可另附纸,您的意见被采纳后我们将酌付酬谢):

您近期高校文科教材方面有何写作计划:

您最重要的科研与教学成果:

院(系)负责人签章: 联系电话:

感谢您对我社的信任,很荣幸接受您的意见和建议,祝您健康快乐!

欢迎您从我社网站 www.bnup.com.cn “相关下载” 栏目下载有关课件!

目 录

第 I 篇 纵史横论

第 1 章 人力资源管理学历史缘起	(3)
【管理激情演义】	(3)
【逻辑寓意图示】	(3)
【主旨内容提要】	(3)
1.1 工业化与管理学缘起	(4)
1.1.1 管理学缘起	(4)
1.1.2 劳资冲突	(4)
【专栏 1-1】情景故事 卡内基时代的罢工浪潮和劳资冲突	(5)
1.1.3 泰勒时代	(6)
1.1.4 “科学管理”原理	(7)
【专栏 1-2】经典文献 泰勒与施密特的对话	(7)
1.1.5 实质意义	(9)
【专栏 1-3】管理趣闻 论“打”更便宜	(10)
1.2 “工业民主”与人事管理学派	(11)
1.2.1 历史背景	(11)
1.2.2 “霍桑实验”	(12)
1.2.3 “人事管理”学派	(12)
1.3 人力资源管理学的由来	(13)
1.3.1 “激励”理论基础	(13)

1.3.2	“战略管理”理论支持	(14)
1.3.3	“人力资源管理”形成的实践背景	(14)
1.3.4	学术演化路径	(15)
1.4	人力资源管理学：精要意义与前沿特征	(16)
1.4.1	“战略性激励”	(16)
1.4.2	前沿走势	(18)
1.4.3	本土化应用	(19)
	【章末文献注释】	(20)
	【重点参阅书目】	(22)
	【复习思考问题】	(22)

第2章 人力资源管理学基本原理 (23)

	【管理激情演义】	(23)
	【逻辑寓意图示】	(23)
	【主旨内容提要】	(23)
2.1	“以人为本”：HRM的核心理念和最高境界	(24)
2.1.1	几个基本概念	(24)
2.1.2	“把人当人”	(26)
2.1.3	以“人”为本	(27)
	【专栏 2-1】精选案例 “以人为本”：吾为伊狂	(28)
2.2	人力资源战略管理要义	(30)
2.2.1	竞争战略优势	(30)
2.2.2	获得高绩效	(31)
2.2.3	满足利益相关者需要	(32)
2.2.4	应对全球化挑战	(33)
2.2.5	HR战略管理系统	(34)
2.3	人力资源管理：以激励为核心	(35)
2.3.1	激励问题	(35)
2.3.2	制度激励	(37)
2.3.3	管理激励	(38)
2.3.4	激励实践	(39)
2.3.5	应对挑战	(40)

2.4 从实践到理论: HR 职能系统及学科内容体系	(41)
2.4.1 HR 职能系统	(42)
2.4.2 HR 职业概况	(44)
【专栏 2-2】经典文献 美国 HR 从业者基本状况	(44)
2.4.3 HRM 理论框架	(48)
【章末文献注释】	(49)
【重点参阅书目】	(50)
【复习思考问题】	(50)

第Ⅱ篇 变革规制

第3章 工作设计与组织学习型变革

【管理激情演义】	(55)
【逻辑寓意图示】	(55)
【主旨内容提要】	(55)
3.1 工作本身的内在激励意义	(56)
3.1.1 劳动创造了人	(56)
3.1.2 劳动权与人权	(57)
【专栏 3-1】经理亲历 出租司机给我上的 MBA 课	(59)
3.1.3 赫茨伯格激励论的核心思想	(62)
3.2 工作设计: 从专业化到丰富化	(65)
3.2.1 人被物化的历史悲剧	(65)
3.2.2 工作价值与人生幸福	(68)
3.2.3 工作丰富化设计	(69)
3.3 从社会群体到工作团队	(71)
3.3.1 人力的“社会性”	(71)
3.3.2 社会群体	(72)
3.3.3 工作团队	(74)
3.3.4 团队精神	(75)
【专栏 3-2】寓言笑话 西游取经团队建设的艺术	(76)
3.3.5 团队建设过程	(77)
3.4 组织学习: 社会生态学解析	(78)
3.4.1 组织“学习”行为	(79)

3.4.2 “组织学习”原理	(80)
3.4.3 自发性组织学习	(81)
3.4.4 常规性组织学习	(82)
3.4.5 创新性组织学习	(84)
【专栏 3-3】精选案例 组织学习：耐克公司与 GE 公司	(85)
3.5 现代组织学习型变革的基本趋势	(86)
3.5.1 目标导向愿景化	(86)
3.5.2 工作团队化	(89)
3.5.3 层级扁平网络化	(89)
3.5.4 运作弹性虚拟化	(90)
【章末文献注释】	(91)
【重点参阅书目】	(92)
【复习思考问题】	(92)

第 4 章 体制法规环境与契约化管理

【管理激情演义】	(93)
【逻辑寓意图示】	(93)
【主旨内容提要】	(93)
4.1 劳动关系、劳资矛盾与劳工法规	(94)
4.1.1 劳动关系	(94)
4.1.2 劳资矛盾	(95)
4.1.3 劳工法规	(96)
4.2 国际劳工标准：历史起源、制度框架和主要内容	(98)
4.2.1 劳动立法国际化	(98)
4.2.2 国际劳工组织 (ILO)	(98)
4.2.3 ILO 组织运作框架	(99)
4.2.4 国际劳工标准主要内容	(101)
【专栏 4-1】相关链接 中国通过正式法律程序批准的国际劳工公约	(102)
4.2.5 WTO 中的劳工标准问题	(103)
4.2.6 国际劳工标准的效力	(104)
4.3 中国转型期的特殊体制及法规环境	(105)
4.3.1 转型经济中的政府行为	(105)

4.3.2 中国劳工问题	(106)
4.3.3 现行劳动法规框架	(108)
4.3.4 劳动就业基本政策	(109)
4.3.5 现行劳动市场管理体制	(109)
4.3.6 转型期劳动规制面临的特殊问题	(111)
4.4 人力资源招募甄选：意义，规范和要领	(113)
4.4.1 招聘是管理责任而非技术	(113)
4.4.2 劳动力市场招用人员规范	(114)
4.4.3 人才市场有关招聘规范	(114)
4.4.4 主要招募途径	(115)
4.4.5 甄选程序及要领	(117)
【专栏 4-2】操作方法 卡特尔 16 因素人格测验简介	(119)
4.5 人力资源契约化管理规范	(120)
4.5.1 劳动合同	(120)
4.5.2 竞业限制	(121)
4.5.3 集体谈判	(122)
4.5.4 安全保障	(124)
【专栏 4-3】实践背景 工伤“断指”之痛	(126)
4.5.5 规章制度	(127)
【章末文献注释】	(128)
【重点参阅书目】	(128)
【复习思考问题】	(128)

第Ⅲ篇 战略焦点

第 5 章 绩效管理战略和评估技法

【管理激情演义】	(133)
【逻辑寓意图示】	(133)
【主旨内容提要】	(133)
5.1 绩效管理：战略任务与实质意义	(134)
5.1.1 由“使命”引发	(134)
5.1.2 追求“高效率”	(135)
5.1.3 实现“经济效益”	(136)