

北大清华学经济 刘 伟 魏 杰/主编

The Economics Textbooks of Peking University and Tsinghua University



人力资源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

【第二版】

张 德 等/著

中国发展出版社
DEVELOPMENT

北大清华学经济 刘 伟 魏 杰/主编
The Economics Textbooks of Peking University and Tsinghua University

人力资源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

【第二版】

ISBN 978-7-80087-647-9



9 787800 876479

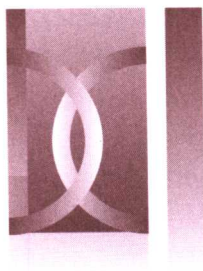
定价：30.00元

人力资源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

【第二版】

张 德 曲 庆 王雪莉 马 力 刘理晖/著



中国发展出版社
DEVELOPMENT

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 (第二版)/张德等著. —北京: 中国发展出版社, 2003. 1 (2007. 8 重版)

(北大清华学经济丛书/刘伟, 魏杰主编)

ISBN 978-7-80087-647-9

I. 人… II. 张… III. 劳动力资源-资源管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 100575 号

书 名: 人力资源管理 (第二版)

著作责任者: 张德等著

出版发行: 中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)

标准书号: ISBN 978-7-80087-647-9/F·409

经 销 者: 各地新华书店

印 刷 者: 北京源海印刷有限责任公司

开 本: 670 × 990mm 1/16

印 张: 16.5

字 数: 263 千字

版 次: 2007 年 8 月第 2 版

印 次: 2007 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 21001—26000 册

定 价: 30.00 元

联系电话: (010) 68990630 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

网 址: <http://www.developress.com.cn>

电子邮箱: fazhan@drc.gov.cn

版权所有·翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

■ 主编简介

刘伟，1957年1月出生，山东省蒙阴县人。1978年考入北京大学经济系，曾先后获得北京大学经济学硕士、博士学位。1992年任教授，1994年任博士生导师，现任北京大学经济学院院长；兼任全国青联常委，北京市青联副主席，北京市政协委员，中国市场经济研究会副会长，中国民营经济研究会副会长。曾获国家科技进步（软）一等奖，孙冶方经济学著作奖，首届全国青年社会科学优秀成果一等奖，被原国家教委选为首届人文社会科学跨世纪人才，出版学术著作20余部，发表学术论文多篇。

魏杰，1952年9月生于西安。经济学博士。曾任中国人民大学经济系主任、教授、博士生导师，国家国有资产管理局研究所所长。现任清华大学经济管理学院教授、博士生导师，兼任全国13个省市、15家企业的经济顾问，中国国有资产管理学会等5家学会的副会长。1991年被评为国家级有特殊贡献的中青年专家。自1979年至今，共发表论文400余篇，出版学术专著20余部。

北大清华学经济

The Economics Textbooks of Peking University and Tsinghua University

已出书目

经济学导论
宏观经济学教程
微观经济学教程
发展经济学
环境经济学
投资银行学
国际贸易【第二版】
公共财政学
资本市场运作教程【第二版】
人力资源管理【第二版】
法经济学

即出书目

货币银行学
计量经济学
中国经济史
西方经济思想史
产业经济学
知识经济学
国际金融学
网络经济学
管理经济学

◎责任编辑/李莉 尚元经

封面设计·田略工作室 (010) 87733280



北大清华学经济

刘 伟 魏 杰/主编

THE
ECONOMICS
TEXTBOOKS
OF
PEKING
UNIVERSITY
AND
TSINGHUA
UNIVERSITY

前 言

我们现在所处的时代，是一个迅速发展变化的时代。从世界经济看，经济全球化正在加速蔓延，新的世界格局正在形成；从国内经济看，我国经历了 20 多年的改革与发展，经济体制和经济生活也发生了巨大变化；从经济科学本身的发展看，经济学的新思想、新理论和新的分支，不断丰富人们对现实生活的认识和理解。但是，所有这些发展和变化，还难以及时地反映在我们的教材中，我们的教学工作也不能完全适应这种发展和变化。不论是大学，还是社会，都希望经济学教材能够贴近现实，并反映经济发展的未来。可以说，时代呼唤着更新、更好的经济学教材。为了满足教学工作和广大读者的需要，我们编写了这套丛书。由于作者是以北京大学和清华大学第一线授课的教师为主，所以，这套丛书包含了在“北大清华学经济”的立意。

我们在编写这套丛书时，注意把握好以下几点：一是要反映经济科学的新发展。不仅在结构上安排了环境经济学、网络经济学、知识经济学等新的分支，而且在内容上要反映经济学发展最新成果。二是内容表述既要完整、系统和科学，又要深入浅出，通俗易懂，尽可能用通俗的语言，表达深邃的理论。三是处理好编和著的关系。这套丛书不仅吸收

了国内外经济研究和教学的最新成就，也就是“编”，而且结合了作者的教研实践和教研成果，结合了作者对现实经济生活的理解，这也就是“著”。没有广泛取材的“编”，就难以拓宽读者的视野，把握本领域的脉络；没有在教研基础上的“著”，教材就会失去灵魂，就会脱离实际。四是注意“冷”和“热”的结合。我们要求，尽可能在讨论“冷”的基础理论问题时，折射出现实生活的逻辑和哲理；在讨论“热”的现实问题时，给人以理论上的满足感。

在“北大清华学经济”这套丛书即将出版之际，我们感谢诸多作者给予的积极合作，以及中国发展出版社的大力支持和配合。

刘 伟 魏 杰

目 录

第 1 章	人力资源开发与管理导论	1
	第 1 节 人力资源开发与管理含义和特点	2
	§1 人力资源的含义	2
	§2 人力资源的特点	3
	§3 人力资源开发与管理含义	5
	§4 人力资源开发与管理特点	6
	第 2 节 人力资源开发与管理的目标和任务	8
	§1 取得最大的使用价值	8
	§2 发挥最大的主观能动性	8
	§3 培养全面发展的人	12
	第 3 节 从管理的软化看人力资源开发与管理的兴起	13
	§1 从经验管理、科学管理到文化管理	13
	§2 人力资源开发与管理的兴起	16
	第 4 节 从改革开放看中国企业的人力资源开发与管理	17
	§1 世界竞争力排行榜的启示	17
	§2 中国企业人力资源开发与管理现状	18
	本章总结	19
	本章重要提示	19
	本章思考题	20
第 2 章	人力资源管理的基础工作	21
	第 1 节 工作分析	22
	§1 工作分析：人力资源管理的基本工具	22
	§2 信息的收集	25

第 3 章

§ 3 工作分析的实施过程	30
§ 4 职位说明书的编写	31
第 2 节 职位评价	32
§ 1 职位评价: 科学的薪酬管理工具	33
§ 2 职位评价的实施过程	35
§ 3 职位分类	37
本章总结	38
本章重要提示	39
本章思考题	39
第 3 章 人力资源计划与招聘	40
第 1 节 人力资源计划的内容和功能	41
§ 1 人力资源计划的定义	41
§ 2 人力资源计划的内容	41
§ 3 人力资源计划的功能	44
第 2 节 编制人力资源计划的过程及方法	45
§ 1 准备有关信息资料	46
§ 2 人力资源需求预测	46
§ 3 人力资源供给预测	48
§ 4 确定人员净需求	48
§ 5 确定人力资源计划的目标	48
§ 6 制定具体计划	48
§ 7 对人力资源计划的审核与评估	49
第 3 节 人员招聘	50
§ 1 招聘的目的	50
§ 2 招聘的程序	51
§ 3 招聘的原则	51
§ 4 招聘的途径	52
§ 5 招聘管理工作	54
第 4 节 人员选拔方法与人事测评技术	55
§ 1 人员选拔所依据的信息	55
§ 2 人事测评的含义	55
§ 3 人员选拔方法与人事测评技术	56

	§4 测试的信度和效度	61
	本章总结	65
	本章重要提示	66
	本章思考题	67
第4章	人员的使用与调配	68
	第1节 人员调配的作用和意义	70
	§1 人员使用的原则	70
	§2 人员调配的作用和意义	71
	§3 人员调配的原则	72
	第2节 人员职务的升降	75
	§1 人员职务升降的意义	75
	§2 职务晋升的实施	77
	第3节 人员流动的理论基础	79
	§1 勒温的场论	79
	§2 卡兹的组织寿命学说	80
	§3 库克曲线	80
	§4 中松义郎的目标一致理论	81
	第4节 人员流动管理	82
	§1 人员流动的类型	82
	§2 人员流动的原则	83
	第5节 人事风险及其防范	84
	§1 人事风险的特征	84
	§2 人事风险的防范	86
	本章总结	88
	本章重要提示	89
	本章思考题	89
第5章	绩效考核	90
	第1节 绩效考核的概念	91
	第2节 绩效考核的方法	92
	§1 民意测验法	93
	§2 共同确定法	93

§3	配对比较法	94
§4	等差图表法	94
§5	要素评定法 (点因素法)	96
§6	欧德伟法	97
§7	情境模拟法	98
§8	关联矩阵法	99
§9	强制选择法	99
§10	行为观察量表	100
第3节	绩效考核体系的实施	100
§1	绩效考核的执行者	101
§2	考核期限	104
§3	考核面谈、反馈与改进	104
第4节	绩效考核中的问题及预防	108
§1	绩效考核中容易出现的问题	109
§2	如何避免可能出现的问题	111
	本章总结	112
	本章重要提示	113
	本章思考题	113

第6章

薪酬管理	114
第1节 报酬的含义和内容	116
第2节 薪酬的含义和内容	116
第3节 工资制度	119
§1 技术等级工资制	119
§2 职务等级工资制	120
§3 结构工资制	120
§4 岗位技能工资制	121
第4节 工资给付方式	122
§1 计时工资制	122
§2 计件工资制	123
§3 奖金和津贴	123
第5节 福利	124
§1 影响福利的因素	125

	§2 福利的类型	125
	§3 福利的管理	126
	本章总结	128
	本章重要提示	128
	本章思考题	128
第 7 章	人员培训管理	129
	第 1 节 培训——人力资源开发的主要手段	130
	§1 人力资源开发与培训	130
	§2 培训的作用	130
	第 2 节 培训的原则和方法	132
	§1 人员培训的原则	132
	§2 培训的方法	133
	第 3 节 培训的组织管理	135
	§1 培训工作流程	136
	§2 企业培训工作的管理	139
	第 4 节 职业管理	141
	§1 职业管理的有关概念	141
	§2 职业发展观的内容和重要意义	142
	§3 影响职业生涯的因素	143
	§4 企业怎样进行职业管理	145
	本章总结	148
	本章重要提示	148
	本章思考题	149
第 8 章	劳动关系管理	150
	第 1 节 劳动者的地位和权益	151
	§1 劳动关系的含义	151
	§2 劳动关系的法律特征	152
	§3 与劳动关系有关的法律法规	153
	§4 劳动者的地位	154
	§5 劳动者的权利	155
	第 2 节 工会、职代会与劳动协商和谈判	158

§ 1 工会	158
§ 2 职代会	159
§ 3 西方劳资协商和谈判的宏观模式	160
§ 4 我国劳动协商制度的未来	161
第 3 节 劳动争议及处理	161
§ 1 解决劳动争议的基本原则	162
§ 2 解决劳动争议的途径和方法	162
第 4 节 中国企业劳动关系的热点问题	165
§ 1 我国劳动关系变化的趋势	165
§ 2 我国劳动关系整合的任务	167
本章总结	170
本章重要提示	171
本章思考题	171

第 9 章

组织文化建设	172
第 1 节 组织文化的内涵	174
§ 1 组织文化的定义	174
§ 2 组织文化的内容和结构	175
§ 3 组织文化的特性	180
第 2 节 组织文化的作用	182
§ 1 导向作用	182
§ 2 规范作用	182
§ 3 凝聚作用	182
§ 4 激励作用	183
第 3 节 组织文化的影响因素	183
§ 1 民族文化因素	183
§ 2 制度文化因素	184
§ 3 外来文化因素	184
§ 4 组织传统因素	184
§ 5 个人文化因素	184
第 4 节 组织文化的建设步骤	185
§ 1 组织成员对文化变革的反应	185
§ 2 组织文化的实施原则	186

	§3 组织文化建设的步骤	187
	第5节 人力资源的跨文化管理	187
	§1 人力资源跨文化管理的内容	188
	§2 跨文化管理的类型	188
	§3 人力资源跨文化管理对策	189
	本章总结	191
	本章重要提示	191
	本章思考题	191
第10章	领导者与人力资源开发和管理	192
	第1节 领导者的人才观与队伍素质	194
	§1 现代领导者应具备的人才观	194
	§2 人才观上的偏差带来队伍素质的缺陷	195
	§3 各级领导者面临人才观上的挑战	196
	第2节 领导者的价值观与组织文化	198
	§1 领导者是组织文化的缔造者	198
	§2 领导者应确立科学的、高境界的价值观	200
	本章总结	202
	本章重要提示	203
	本章思考题	203
第11章	人事风险管理	204
	第1节 人事风险的含义	205
	第2节 人事风险的危害与主要表现	208
	§1 人事风险的危害	208
	§2 人事风险的主要表现	209
	第3节 人事风险形成的原因	212
	§1 人事风险特征	213
	§2 人事风险产生的条件	214
	第4节 规避和防范人事风险的对策	220
	§1 对策的约束条件	220
	§2 防范人事风险的对策	221
	本章总结	224

	本章思考题	224
第 12 章	人力资源的跨文化管理	225
	第 1 节 人力资源跨文化管理的含义	226
	第 2 节 文化差异的识别维度	228
	第 3 节 人力资源跨文化管理的价值冲突层面	230
	第 4 节 人力资源跨文化管理的内容	231
	第 5 节 跨文化管理的类型和人力资源管理对策	233
	§ 1 跨文化管理的类型	233
	§ 2 人力资源跨文化管理对策	234
	本章总结	236
	本章思考题	237
第 13 章	21 世纪的人力资源开发与管理	238
	第 1 节 经济全球化与全球化人才的开发	239
	第 2 节 信息化和知识化对人力资源 开发管理的影响	240
	第 3 节 企业似学校——开发重于管理	242
	第 4 节 金字塔的倒塌——官僚组织 让位于团队组织	242
	第 5 节 育才型领导——管理者角色的转变	243
	第 6 节 管理价值观——文化管理大行其道	244
	第 7 节 中介组织——人力资源开发管理的 专业化分工与合作	245
	第 8 节 企业即人——人力资源开发管理 战略地位的上升	246
	本章总结	248
	本章重要提示	248
	本章思考题	249
	参考文献	250
	后记	252
	第二版后记	254