

湖南师范大学商学院教材丛书

人力资源管理学

REN LI ZI YUAN GUAN LI XUE

曾坤生 刘茂松 主编



经济科学出版社
Economic Science Press

▶ 湖南师范大学商学院教材丛书 ◀

人力资源管理学

曾坤生 刘茂松 主编

经济科学出版社
北京·2004年

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理学 / 曾坤生, 刘茂松主编. —北京: 经济科学出版社, 2004. 10

ISBN 7 - 5058 - 4474 - 1

I. 人… II. ①曾…②刘… III. 人力资源 - 资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 102630 号

责任编辑：马 兰
责任校对：杨 海
版式设计：代小卫
技术编辑：潘泽新

人力资源管理学

曾坤生 刘茂松 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京密兴印刷厂印装

880 × 1230 32 开 14.5 印张 410000 字

2004 年 10 月第一版 2004 年 10 月第一次印刷

ISBN 7-5058-4474-1/F · 3746 定价：26.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源管理的基本概念	(2)
一、人力资源概念的提出	(2)
二、人力资源管理的属性	(8)
三、人力资源管理的演进	(13)
第二节 人力资源管理的历史发展	(15)
一、人力资源管理活动的发展过程	(15)
二、当代人力资源管理面临的新挑战	(18)
第三节 人力资源管理在管理中的地位	(20)
一、人力资源管理是企业管理的中心	(20)
二、人力资源管理是国民经济管理的重点	(22)
三、人力资源管理是社会管理的基础	(23)
第二章 人力资源管理哲学	(25)
第一节 人性假设理论	(25)
一、“经济人”与“X”理论	(26)
二、“社会人”与“人群关系理论”	(27)
三、“自我实现的人”与“Y理论”	(29)
四、“复杂人”与“超Y理论”	(31)
第二节 人的需要理论	(32)

一、马斯洛的需要层次论	(33)
二、奥尔德费的 ERG 需要理论	(36)
三、麦克利兰的成就需要理论	(39)
四、赫茨伯格的双因素论	(41)
五、亚当斯的公平理论	(43)
六、弗罗姆的期望理论	(45)
第三节 人的发展理论	(47)
一、人的发展的内容	(47)
二、婴幼儿时期的发展	(49)
三、学校教育时期的发展	(52)
四、职业发展时期的发展	(56)
第三章 人力资源管理理论	(59)
第一节 人力资本理论	(59)
一、人力资本的概念和内容	(59)
二、人力资本理论的形成与发展	(61)
三、人力资本理论的主要观点	(66)
第二节 知识经济理论	(70)
一、知识与知识经济	(70)
二、知识经济思想的形成与发展	(72)
三、知识经济的理论基础	(74)
四、知识经济、人力资本理论与人力 资源管理理论的关系	(76)
第三节 劳动力市场经济学	(78)
一、劳动力供给	(78)
二、劳动力需求	(81)
三、工资的决定	(83)
四、失业与就业	(85)
第四节 人力资源管理原理	(89)

一、同素异构原理	(89)
二、能级对应原理	(90)
三、系统动力原理	(91)
四、反馈控制原理	(91)
五、弹性冗余原理	(92)
六、互补增值原理	(93)
七、利益相容原理	(93)
八、竞争强化原理	(93)
九、要素有用原理	(94)
十、动态适应原理	(95)
十一、激励强化原理	(95)
十二、信息催化原理	(96)
十三、文化凝聚原理	(96)
第五节 人事矛盾规律	(97)
一、人事矛盾的一般规律	(97)
二、人事矛盾产生的客观原因	(98)
三、解决人事矛盾的主要对策	(99)
四、人事矛盾规律对人力资源管理的启示	(100)
第四章 人力资源战略与规划管理	(103)
第一节 人力资源战略	(103)
一、企业战略管理	(103)
二、人力资源战略及其与企业战略的关系	(106)
三、人力资源战略的制定	(109)
四、人力资源战略的实施	(119)
第二节 组织结构	(122)
一、组织结构的形式	(122)
二、组织结构设计的标准	(125)
第三节 工作分析	(128)

一、工作分析的定义及其与工作分析	
相关的专业术语	(128)
二、进行工作分析需要掌握的信息	(130)
三、工作分析对人力资源管理者的重要性	(131)
四、工作分析的步骤	(132)
五、工作分析方法	(134)
第四节 人力资源规划	(137)
一、人力资源规划的含义、作用与内容	(137)
二、人力资源规划的方法	(139)
三、人力资源规划中的人员需求与供给	(140)
四、人力资源规划的政策与措施	(143)
第五章 人员招聘、甄选与测评管理	(145)
第一节 人员招聘	(145)
一、招聘原则	(145)
二、人员招聘策划	(146)
第二节 人员甄选	(154)
一、人员甄选策略与标准	(155)
二、人员甄选信度和效度	(156)
三、人员甄选方法	(159)
第三节 人员测评	(166)
一、绩效测验	(166)
二、智力测验	(168)
三、人格测验	(169)
第六章 人员培训与职业管理	(171)
第一节 人员培训	(171)
一、人员培训概述	(171)
二、新员工导向培训	(173)

三、培训项目的管理流程	(175)
四、学习型组织	(179)
第二节 管理人员开发	(182)
一、管理人员开发概述	(182)
二、管理人员的开发方法	(183)
三、特殊的管理人员开发	(185)
第三节 职业管理	(189)
一、职业计划	(189)
二、职业发展	(192)
三、职业管理	(197)
第七章 绩效考评管理	(203)
第一节 绩效考评概述	(203)
一、绩效	(203)
二、绩效考评	(204)
第二节 绩效考评方案的设计与实施	(210)
一、绩效考评方案设计的步骤	(210)
二、绩效考评的方法	(213)
第三节 绩效考评结果的反馈与运用	(223)
一、绩效考评结果的反馈	(223)
二、员工绩效的改进	(225)
附件：员工绩效考评管理办法（样本）	(226)
第八章 薪酬管理	(231)
第一节 薪酬管理概述	(231)
一、薪酬的概念	(232)
二、薪酬的构成	(234)
三、薪酬管理体系	(235)
四、薪酬水平的影响因素及薪酬管理的原则	(242)

五、薪酬管理在执行中应注意的几个问题	(244)
第二节 薪酬方案的制定	(246)
一、基本薪酬制度的设计	(246)
二、奖金管理制度设计	(250)
第三节 福利与服务	(253)
一、我国的福利与服务概况	(253)
二、美国的福利与服务保障	(258)
第四节 薪酬管理思想与策略	(263)
一、早期的薪酬管理思想与策略	(264)
二、马克思主义经济学的工资决定理论	(265)
三、维持生存的薪酬理论	(266)
四、人力资本理论	(267)
五、薪酬基金理论	(268)
六、边际生产力薪酬理论	(269)
第九章 人员流动管理	(271)
第一节 人员流动理论	(271)
一、人员流动的内涵	(271)
二、人员流动的实质：人力资本相关权利交易	(273)
三、职业性向理论和人员流动学说	(274)
四、人员流动的经济学分析	(278)
第二节 人员流动模型	(279)
一、几个假定	(279)
二、人员流动模型	(280)
第三节 人员流动管理	(285)
一、人员流动的现状和趋势	(285)
二、影响人员流动的因素	(286)
三、人员流动的正效益	(288)
四、人员流动的负效应	(289)

五、人员流动管理中存在的主要问题	(291)
六、人员流动管理对策	(293)
第四节 知识型员工流动管理	(303)
一、知识型员工及其流动特点	(303)
二、知识型员工流动的原因	(305)
三、管理对策和建议	(306)
第五节 跨国人员流动管理	(313)
一、人员跨国流动现状与趋势	(313)
二、人员国际间流动的原因	(316)
三、跨国人员流动中存在的问题	(319)
四、跨国人员流动管理的对策和建议	(321)
第十章 员工安全与劳动关系管理	(327)
第一节 员工安全与健康	(327)
一、安全与健康问题的提出	(327)
二、安全与健康重要性上升	(328)
三、创造安全与健康的工作环境	(331)
第二节 劳动关系	(335)
一、劳动关系概述	(335)
二、企业劳动关系概述	(337)
三、中国劳动关系变化的新趋势	(339)
四、国际上的劳动关系	(343)
第三节 劳动协商与谈判	(345)
一、国际劳资协商与谈判	(346)
二、中国的劳动协商与谈判制度的发展	(349)
第四节 劳动争议与处理	(350)
一、劳动争议概述	(350)
二、劳动争议处理概述	(351)
三、劳动争议处理在实践中存在的问题	(352)

第五节 工会和职代会	(353)
一、工会	(354)
二、职代会	(355)
第十一章 跨文化人力资源管理	(357)
第一节 文化与组织文化	(358)
一、文化与组织文化的含义	(358)
二、组织文化的作用	(361)
三、文化的实现方式：社会化和组织化	(363)
四、组织文化对于企业的意义	(364)
第二节 中外文化的差异及其对人力 资源管理的影响	(366)
一、中、西文化差异及其在管理中的体现	(366)
二、中、美、日价值观及其对人力 资源管理的不同影响	(369)
第三节 跨文化人力资源管理的内容与方法	(373)
一、跨文化人力资源管理的定义	(373)
二、跨文化的定义及其三个层次的差异	(373)
三、跨文化人力资源管理的方式	(375)
四、一种跨文化管理的模式——上海 大众的“共同管理文化”	(376)
五、中国企业的跨国经营与跨文化人力资源管理	(379)
第四节 全球化背景下的中国人力资源管理	(381)
一、加入 WTO 后中国人力资源管理面临的挑战	(381)
二、全球化背景下中国人力资源管理的对策	(384)
三、探索中国式的人力资源管理	(386)
第十二章 人力资源管理的相关法律与应用	(389)
第一节 劳动法	(389)

一、劳动法的定义与调整对象	(389)
二、劳动法的表现形式和基本框架	(390)
三、我国与劳动关系有关的法律法规	(391)
四、劳动合同及其管理	(394)
五、工作时间与劳动保护	(398)
六、违纪辞退规定	(401)
七、除名规定	(401)
八、劳动报酬	(402)
第二节 社会保险	(403)
一、社会保险概述	(403)
二、失业保险的法律规定	(406)
三、养老保险的法律规定	(407)
四、患病、负伤保险的法律规定	(410)
五、工伤（因工伤残和职业病）保险的法律规定	(413)
六、生育保险的法律规定	(413)
第三节 工会法	(415)
一、工会法概述	(415)
二、工会组织	(416)
三、工会的权利与义务	(416)
四、工会与集体合同	(418)
五、法律责任	(418)
第十三章 新经济时代的人力资源管理	(421)
第一节 新经济的发展与人力资源	(422)
一、新经济对人力资源管理的新要求	(422)
二、新经济条件下人力资源管理的新特点	(425)
三、新经济条件下有效人力资源管理的途径	(427)
第二节 发达国家人力资源管理新动向	(430)
一、人力资源管理目标以企业发展战略为导向	(430)

二、人力资源管理环节以专业职能专员为主管	(431)
三、人力资源管理政策以跨文化型人才为核心	(432)
四、人力资源管理手段以立体化和多维化为特色	(432)
五、人力资源管理以团队开发和经营为主体	(433)
第三节 全球化过程的人力资源管理	(434)
一、全球化人力资源管理的新特点	(434)
二、全球化人力资源管理的新要求	(437)
三、全球化人力资源管理的新策略	(438)
主要参考文献	(443)
后记	(445)

第一章

人力资源管理导论

人力资源是实现经济增长的第一资源。在 1929 ~ 1933 年的大萧条年代中，许多经济学家开始思考经济危机产生的原因和保持经济持续发展的条件。第二次世界大战以后，世界经济得到迅猛的发展。经典经济理论预言的周期性经济危机和人们普遍担心的经济衰退和萧条不仅没有出现，反而出现了神奇的持续增长。人们对此百思不得其解。经过多年的分析与研究，美国经济学家、1979 年诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz）在 1960 年发表了《人力资本的投资》一文，创立了人力资本理论，成功地解开了经济增长之谜。他提出人力资本才是国家和地区的富裕之泉。这种理论突破了只有机器、厂房等物质形态资源才是资本的概念，首次提出由教育、保健、人口、迁移等方面投资所形成的人的能力及其提高也是资本的形态。^①到了 20 世纪 80 年代，加州大学伯克利分校的保罗·罗莫（Paul Romer）提出经济增长四要素理论，明确指出知识（人力资源）是经济增长的更重要的因素。他认为，“在传统的物质经济形态中，人类利用的资源是自然资源，这种资源的特点是越用越少。而在现代的知识经济时代中，人类用来创造财富的资源是蕴藏在人身上的知识（人力资源），这种资源

^① 余凯成、程文文等：《人力资源管理》，大连理工大学出版社 2001 年版，第 2 页。

的特点是越用越多。”^①当代经济学家和各个国家普遍接受了这种观点。人力资源成了比物质资源更重要、更宝贵的资源，人成为管理的第一要素。那么，如何正确、全面地认识它的特征，通过开展有效的人力资源管理对其进行合理的配置、管理和开发，使其价值得到最大的发挥已经成为当今世界所面临的一个全新的课题。

第一节 人力资源管理的基本概念

一、人力资源概念的提出

1. 人力资源的概念

资源的本意是“资财的来源”（《辞海》）。经济学上，资源是为了创造物质财富而投入到生产活动中的一切要素。经济学家把它分为四类：自然资源、资本资源、信息资源和人力资源。自然资源是用于生产活动的一切未经人加工的自然物，如还未开发的山川、河流、土地、矿藏等；资本资源是用于生产活动的一切经人加工的自然物，如资金、厂房、机器、设备等；信息资源是对生产活动及其相关的一切活动的事、物描述的符号集合，它具有共享性；人力资源是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的因素，它被经济学家称为第一因素。

那么，究竟何为人力资源？它是与自然资源或物质资源相对应的概念，有广义人力资源和狭义人力资源之分。广义的人力资源是指以人的生命为载体的社会资源，凡是智力正常的人都是人力资源。狭义的人力资源则是指能够推动国民经济和社会发展的、具有

^① 保罗·罗莫著，王亦楠译：《知识经济：21 世纪的信息本质》，江西教育出版社 1999 年版，第 3 页。

智力劳动和体力劳动能力的人口的总和，即处在劳动年龄的已直接进入建设和尚未投入建设的人口的总和。它包括数量和质量两个指标。

人力资源与人力资本是有区别的。人力资本是相对于物质资本而言的。它是一个概括性术语，《新帕尔格雷夫经济学大词典》把人力资本定义为：作为现在和未来产出与收入流的源泉，人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。说得更通俗一点，人力资本是一种质量的概念，即存在于人体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等的总和。而人力资源则是一种数量的概念，即以人头来计算，只要是活生生的个人，不论年龄大小、体质好坏、能力高低，都可以称之为人力资源。人力资源同自然资源一样，有待于开发；人力资本实质上是已经开发了的人力资本，通过人力资本投资而形成的高能素质。

2. 人力资源的特点

人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源，与其他资源相比较，它具有如下几个特点：

(1) 能动性

这是人力资源与其他资源最根本的区别。其他资源必须通过人对其加以利用、改造，才能发挥作用，他们处于被动使用的地位。而人力资源具有思想和意识，具有主观能动性，不仅能反映客观现实，而且能够有目的、有意识地改造客观世界和主观世界，因而它处在积极的、主导的地位。人力资源的能动性主要表现在如下几个方面：①自我强化：通过接受教育或主动学习，提高自身素质；②自主择业：在人力资源市场中具有自主择业的权力，即每个人均可按自己的兴趣与特长自由地选择职业；③对知识和技术的创新：人在劳动过程中，会有效地利用自然资源、资本资源和信息资源对知识和技术进行创新，促进社会和经济的发展。