

R 人力 资源管理社会学

| 文献良 文峰 著 |

R ENLI
ZIYUAN GUANLI
SHEHUIXUE

W EN XIANLIANG
WEN FENG ZHU



四川出版集团 四川人民出版社

SCPG

SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

R ENLI
ZIYUAN GUANLI
SHEHUIXUE

四川省社会科学院研究生教材

人力资源管理社会学

| 文献良 文峰 著 |

四川出版集团 四川人民出版社

SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理社会学/文献良、文峰著. —成都:四川
人民出版社, 2008. 7
ISBN 978-7-220-07639-8

I. 人… II. 文… III. 劳动力资源—资源管理—管理社
会学 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 115056 号

RENLI ZIYUAN GUANLI SHEHUI XUE

人力资源管理社会学

文献良 文 峰 著

责任编辑	何昌宇
封面设计	解建华
技术设计	古 蓉
责任校对	叶 勇
责任印制	李 剑 孔凌凌
出版发行	四川出版集团 (成都槐树街 2 号)
网 址	四川人民出版社 http://www.scpph.com http://www.booksss.com.cn E-mail: scrmcbsf@mail.sc.cninfo.net
发行部业务电话	(028)86259459 86259455
防盗版举报电话	(028)86259524
照 排	四川上翔数字制印设计有限公司
印 刷	四川嘉创印务有限责任公司
成品尺寸	185mm×243mm
印 张	25.75
字 数	488 千
版 次	2008 年 8 月第 1 版
印 次	2008 年 8 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-220-07639-8
定 价	46.00 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题,请与我社发行部联系调换
电话:(028)86259624



序

人力资源管理 是最重要的管理

在关于生产力要素的研究中，我曾把生产力要素划分为三个层次：一是基本要素，即经典作家们所说的劳动力、生产资料和劳动对象；二是发展要素，即不断提高劳动者素质的科学技术和教育；三是组合要素，即把各种要素优化组合在一起的管理。从这个意义上说，不仅科学技术是生产力，管理也是生产力。人力资源管理是对生产力诸要素中最基本要素劳动力的管理，其管理地位和功能应当是最重要的。

劳动力的管理包括脑力劳动者和体力劳动者管理。在我国春秋战国时代，就有了劳心者和劳力者的区分。但那时的管理理念是“劳心者治人，劳力者治于人”。在中国共产党长期革命和建设形成的管理理念中，干部（脑力劳动者）被放在非常重要的地位。所谓“路线确定之后，干部就是决定性的因素”。因此，对于部的管理成为党委及其下属的组织部门、人事部门的重要任务。直至今日，“党管干部”还是一条重要原则。但对包括脑力劳动和体力劳动在内的整个劳动力的管理还没有一套系统的理论和管理体制。

随着经济体制改革的进行，20世纪80年代劳动管理开始成为中国微观经济学研究的热点问题。西方的X、Y、Z理论，也在那时传入中国。90年代初劳动力管理教学进入大学校园，中国人民大学等高校率先成立了劳动人事管理院系。随着全球化和市场经济的发展，劳动力被升华为重要的生产资源，在管理上，从计划配制走向市场配置。由此，劳动人事管理也就逐步变为人力资源管理，成为一门管理学问。

人力资源管理应该包括脑力劳动和体力劳动资源的管理。但在脑力劳动和体

力劳动（西方经济学和社会学中常说的“白领”和“蓝领”）还存在很大差别的情况下，在政府和企业内部的管理上，一般都设有管理脑力劳动资源的人事管理部门和管理体力劳动资源的劳动管理部门，从而形成两种人力资源管理体制。在我国，1949年以后，中央政府设立了劳动部，地方各级政府设立了劳动厅和劳动局，主管城市工人的劳动事务，包括劳动者地位的立法、劳动者的工资待遇、劳动者招收和调配、劳动者的职业培训、劳动者的社会保障、劳动者的生活救助、劳资纠纷的调解等等。劳动部的设立为提高工人在国家的政治地位和保护劳动者的权益发挥了重要作用。当时，干部和知识分子是由党的组织部门和后来设置的政府人事部门管理的，农村劳动力则完全由乡、镇（人民公社）及其下属组织行使管理权力，中央和地方政府都没有设置专门的管理机构。1990年以后，随着社会主义市场经济体制的建立，国有企业改制，职工下岗分流，农村劳动力冲破种种藩篱涌向城市，劳动力市场在争议中形成，聘任制、任期制、合同制、竞争上岗制，在政府部门和企事业单位成为新的劳动人事制度。从此，劳动和人事部门的许多职能让给了劳动力市场。在劳动力市场的推动下，企业人力资源与人才管理合而为一，政府也将劳动部与人事部合为劳动人事部。不久，两部又分开设置为劳动保障部和人事部，但改革并未停止。进入21世纪，在科学发展观的指引下，体现经济、政治、社会、文化、党建五位一体的新一轮的人事制度改革和覆盖全社会的社会保障制度改革，又迈出了新的步伐。与此同时，城市和农村劳动力市场的统一运行也正在统筹城乡改革中积极推进。总体上看，人力资源管理对生产力的优化组合作用正在积极发挥，具有中国特色的人力资源管理体制和制度正在逐步成熟，其理论构架也在形成之中。在这种形势下，写出一部书总结中国数十载的实践经验，具有重要意义。

（文献良同志是四川社科院社会学所前所长。他为人诚朴踏实，潜心治学，态度严谨，在社会科学研究领域成果颇丰，是中国人口、青年、妇女和婚姻家庭等社会学研究领域的知名专家。他写的这本《人力资源管理社会学》，从我国实际出发，总结国内经验，借鉴国外研究成果，对人力资源生产、培养、招聘、使用、考核、待遇、保障、保护等一系列管理理论和方法，从宏观到微观进行了广泛的讨论。这本书具有以下特点：

一是理论观点正确、鲜明。全书以马克思主义作指导去研究与辨别人力资源管理中的理论和实践问题。这既是人力资源管理研究的中国化方式，也是我们所需要的研究态度。作者在前言中，一开始就指出，认为科学人力资源管理理论产生于泰勒的观点是错误的，马克思和恩格斯很早就有不少论述。作者在第3章介绍西方人力资源管理理论中的人性假设时又指出，马克思主义认为，人是生物人也是社会人，人具有两种属性和能动性。必须坚持这样的人性论，才能管好人，



调动劳动者的积极性与创造性。

二是学术性强。该书的学术性，第一表现在中国化，该书不沿袭国外人力资源管理的理论体系；第二表现在对别人的理论观点不照搬照抄，能比较客观地加以评介，并提出自己的观点；第三表现在尽可能从实证和推理两方面找出管理的规律和方式方法；第四表现在尊重历史、尊重事实，不主观臆断，如在人力资源管理理论发展史上，强调古代人力资源管理思想、现代西方人力资源管理理论和中国革命和建设时期的人力管理理念和实践，都是中国人力资源管理理论的来源。

三是新颖性。用社会学的社会互动理论来研究人力资源管理是一种创新。在这部著作中，人力资源生产管理、人力资源素质教育、人力资源思想道德建设、人力资源结构管理、人力资源分布与流动管理，以及家庭人力资源智力开发等内容都是其他人力资源管理著作中所没有的内容。此外，书中还介绍了一些人们少见、但作为管理者又应该知道的知识。如：可持续发展、生殖健康、社会风险、职业结构与贫困等国外新理论、新观点和新指标。

四是时效性。诗歌为事而写，文章为时而作。社会科学要为一定时代服务。党中央提出的科学发展观是“以人为本”的发展，和谐社会中最大的和谐是人力资源与社会发展的和谐。该书从“以人为本”、人力资源和社会发展和谐互动上讨论人力资源管理，充分体现出作者为落实科学发展观、建设和谐社会而研究的价值取向。

五是丰富性。全书近五十万字，涉及人口学、社会学、经济学、哲学、心理学、生理学、伦理学、统计学、法学等多学科的规律、范畴，丰富了人力资源管理的内容。

六是逻辑性。全书从宏观到微观，从理论到实践，逻辑体系严密。书中有“全书提要”“分篇提要”和“章前提要”，以说明全书和各部分的逻辑思路，让读者阅读时可以起到“纲举目张”的作用。

文献良同志通过近二十年资料积累和四年的写作、修改完成这部著作，反映出一个老社会学家的责任心和做学问的严谨态度。我希望这部书不仅能对研究生教学起到积极作用，而且能对我国人力资源管理的理论建设和实务开拓产生重要影响。

是为序。

林 凌

2007年10月4日

管理理论的探索阶段。显然,把科学人力资源管理理论的探索阶段排斥在科学人力资源管理理论之外是不科学的。

所以,我们认为,不少人力资源管理书籍中作出的“科学人力资源管理理论产生于泰勒制时代”的论断是错误的。

从理论与实践的关系上看,我们认为,科学人力资源管理理论产生于工业革命。工业革命导致的工业生产分工与集体劳动操作,必然会促成科学人力资源管理理论的产生。正因为如此,才产生出马克思和恩格斯的上述人力资源管理理论。

中国的科学人力资源管理理论产生于何时?一些学者认为,中国科学人力资源管理理论产生于20世纪80年代以后。我们认为,中国科学人力资源管理理论产生于20世纪中期。1950—1980年是中国现代管理思想的探索阶段。在管理对象上,从传统的管家庭人力转向管集体劳动力;在管理目标上,从传统的管“人心”(良心、善心)转向管劳动分工与分配;在管理内容上,从传统的管社会效果(壮丁与赋税)转向管生产、分配与思想。这一时期的主要理论成果,一是将人力资源划分为全劳动力、半劳动力和附代劳动力,并以此作为按劳分配的标准;二是在分工基础上进行劳动生产率统计,并以此按劳分配;三是实行城乡二元分配制,在农村按劳动等级分配,在城市按能级和权级分配(即实行职务、职级与学历工资)。但是,这一时期的人力资源管理理论尚未学科化(注意是学科化,不是科学化),也没有出现专门讨论人力资源管理的著作。

20世纪80年代以后,随着中国改革开放和中西人力资源管理理论互化,人力资源管理理论研究在中国加速发展。1986年,劳动人事部教育司组织编写的《人口与劳动资源》一书标志着人力资源管理学科化在中国实现。20世纪80—90年代,西方的X—Y理论在中国经济学界和社会学界引起激烈争论,促进了劳动人事管理制度改革,一些大学开设了劳动人事管理专业。1991年,红旗出版社正式出版了中国人民大学劳动人事学院系列教材,人力资源管理学科化走向成熟。随着招聘制的发展,人力资源管理理论从书本走向广泛运用,乃至X—Y理论的基本工资加奖励工资制从企业发展到党政机关、事业单位。这些都是人力资源管理理论发展的直接结果。

随着人力资源管理理论研究的深入和中国体制改革的需要,人力资源管理逐步发展为大学的一门专业课,中国人民大学和其他一些重点大学开设了人力资源或劳动人事管理专业。在人口学、经济学、社会学、行政管理学等专业的研究生中,也开设了人力资源管理专业课。一些大型企业的管理人员和党政干部,也参加了人力资源管理的培训与学习。但是,现有教材的学科体系尚不完整。一门学科应该有它的历史、理论与方法。现有人力资源管理书籍主要针对的是人力资本



管理(即已经转化为人力资本的人力资源),对人力资源的前期管理(如人力资源生产、人力资源素质开发、人力资源结构、人力资源分布与流动、人力资源与社会协调发展和谐互动等内容)并未论及。因此,我们认为它们是狭义人力资源管理,这类书籍只可供企业管理者使用,而不适宜做面临广泛职业选择的研究生和党政机关、事业单位干部的培训教材。

在坚持“以人为本”的科学发展观、构建和谐社会的大背景下,我们还没有看到一本能适应这一发展趋势的人力资源管理理论读物。目前的人力资源管理书籍或教材,基本上是按照西方人力资源管理的思路来建构理论体系,主要讨论的是人力资源的取得、配置、使用、开发、考核、福利、保障、管理制度与方法等问题,对促进人力资源与社会发展和和谐互动完全未提到,以人为中心的管理思想也不明确。有鉴于此,在开设人口学专业研究生的人力资源管理课程以后,我虽已近“随心所欲”之年,仍争分夺秒来写这部《人力资源管理社会学》。

20世纪60年代初,我在哲学研究生班学习时,不知如何选择参考书。中国知名哲学家丘晓教授告诉我,研究生要看具有研究性的书。20世纪80年代,我在西南师范大学(即现在的西南大学)给研究生上课时发现,没有研究性的教材,学生根本不愿意听。近二十多年来,我先后和一些大学资深教授讨论,研究生读物的特色应该如何体现?比较一致的看法是:第一,研究生读物一定要有研究性;第二,研究生读物要把该学科的历史、理论、方法的来龙去脉讲清楚,尤其是基本概念和规律要讲透;第三,研究生读物要有理论发展过程中的不同观点论争,引导研究生参与讨论,以提高其研究能力与是非辨别能力;第四,要站在学科前沿,写出这一学科发展的新理论与新趋势。总之,研究生读物应该具有知识的系统性、理论的科学性、概念的准确性、内容的完整性、体系的逻辑性和语言的规范性等特征。

进入市场经济时代以后,我又和一些大学与科研单位的教授讨论,现在的基础理论研究如何走向市场,如何为现代化服务。比较多的意见认为,除了理论创新以外,只有将学科的基础理论、规律与研究方法传授给人们,一方面指导他们实践,另一方面培养该学科的接班人,否则基础理论研究将日益衰亡。

我们这部《人力资源管理社会学》就是根据以上不同时代的教育家和理论家的建议和意见编写的。

为什么要命名为《人力资源管理社会学》?因为它是从社会学的互动理论出发,研究对象是人力资源管理与社会和谐互动,为构建和谐社会服务。

《人力资源管理社会学》的逻辑思路是从学科的历史、理论和方法讨论开始;然后进入从宏观到微观,从政府管理到党政机关、企事业单位与家庭管理,从人力资源生产管理到培养、使用、考核、福利、保护管理的两大层次、两大范围和

六大内容上,将人力资源管理的全部内容与规律逐一完整讨论,以促进人力资源管理与社会发展的和谐互动。本书不仅具有其他人力资源管理书籍中没有的人力资源生产管理和家庭人力资源管理等内容,而且有一些人们少见的但作为管理干部应该知道的全球管理指标与概念,如协调发展概念与指标、健康概念与指标、人力资源投资概念与指标等。书中有大到社会人力资源管理的方针、政策与原则,小到家庭智力开发等管理内容。因此,它不仅可作人口学、经济学、社会学、政治学、行政管理学等专业研究生的参考书,也是党政群团与企事业单位管理干部乃至学生家长的培训教材与参考书。全书从宏观到微观,从理论到实践,分层建构出两大逻辑思路,并在每一编、每一章前的提要中对主要内容、重难点加以说明,起到“纲举目张”的作用,便于学习者阅读理解。

本书稿从20世纪80年代末我担任“农村劳动力输出”和“人口性别结构”两大国家课题时就开始构思,2004年写成《人力资源管理社会学大纲》,2005—2007年修改,2007年4—9月最后修订完成。

本书稿主要由文献良教授设计编写体系并撰写,文峰、文彦和赖芸帮助搜集资料,并根据所学和从事的专业撰写《微观人力资源管理》部分初稿。所以,本书著作权应为文献良、文峰、文彦和赖芸共有。

虽然我们花了近二十年时间进行资料积累,四年时间写作与反复修改,但在知识经济时代,学无止境,知识难以穷尽,我们希望这本书能起到抛砖引玉的作用,也恳请广大读者对书中的纰漏和不当之处给予批评指正。

在本书出版之际,我们特别要感谢中国著名经济学家,国务院顾问,四川省政府顾问,四川省社会科学院前院长、顾问林凌教授。他在百忙之中对本书提出了不少修改意见,并欣然为本书作序。

我们要深深感谢四川省社会科学院贾松青书记、侯水平院长、杜守祜副院长、李明泉副院长和四川省社会科学院研究生部、科研组织处、社会学所、经济学所等有关单位的领导和同志为本书写作和出版给予的大力支持和帮助。

我们也要感谢人力资源管理专业、社会学、人口学和经济学界的朋友为我们提供了大量宝贵的参考资料。没有他们的研究成果,我们也不可能找到贯穿古今中外的人力资源管理理论和方法,写出这部人力资源管理专著。为了尊重大家的劳动成果,我们尽量采用脚注和在书后列出参考书目这两种方式说明资料来源。对于综述观点和我们曾搜集但未注明出处、如今又找不到出处的资料,只好采用“有的学者认为”或“大多数学者认为”等间接引语方式,未注明出处。所以,对书中涉及却未注明资料来源的作者,在此也要致以感谢并深表歉疚,请予谅解。



最后，我们还要感谢四川人民出版社的编辑不辞辛劳，加班加点，精心编辑出版这本近五十万字的教材。

文献良

2005年3月初稿

2006年4月第1次修改

2007年4月6日至9月10日定稿

于成都百花东路5号，四川省社科院 精深斋

序.....1

前言.....1

第一编

概 论

第 1 章

人力资源管理 社会学研究的 对象与内容

1.1 人力资源管理的概念与历史.....3

1.1.1 什么是人力资源管理.....3

1.1.2 人力资源管理的历史.....6

1.1.3 人口管理与人力资源管理.....7

1.2 人力资源管理社会学的研究对象与结构.....9

1.2.1 什么是人力资源管理社会学.....9

1.2.2 学习人力资源管理社会学的意义.....10

1.2.3 人力资源管理社会学的结构.....11

1.3 人力资源管理社会学研究的规律与内容.....13

1.3.1 人力资源管理社会学研究的

规律与内容.....13

1.3.2 影响人力资源管理的因素.....14

第 2 章

中国人力资源管理 思想发展的历史

2.1 古代中国的人力资源管理思想.....16

2.1.1 原始社会和奴隶社会的
人力资源管理思想.....17

2.1.2 封建社会的人力资源管理思想.....18

2.2 近现代中国的人力资源管理思想.....21

2.2.1 近现代中国人力资源管理思想发展
过程.....21

2.2.2 近现代中国人力资源管理的观点.....23

2.2.3 人力资源与经济、社会
协调发展理论.....24

2.3 中国科学人力资源管理理论的产生与发展.....26

2.3.1 中国科学人力资源管理理论的产生
与发展.....26

2.3.2 中国科学人力资源管理理论的探索与
发展趋势.....27

2.3.3 中国人力资源管理理论与实践中的亟待



研究的问题……29

……言简

第3章 人力资源 管理理论

31

3.1 马克思主义人力资源管理理论……31

3.1.1 人力资源管理的基础理论和应用理论……31

3.1.2 人力资源管理的基本观点……32

3.1.3 马克思主义人力资源管理观……33

3.1.4 马克思主义有关人力资源管理的

主要理论……35

3.2 西方人力资源管理理论的发展……37

3.2.1 古代和近代西方的人力资源管理思想……37

3.2.2 现代西方人力资源管理理论……40

3.2.3 适度人口理论与人力资源管理……43

3.2.4 凯恩斯主义人口理论与人力资源

管理……44

3.2.5 现代西方的人口质量研究与人力资本

理论……45

3.3 西方人力资源管理中的人性假设与管理理

论……47

3.3.1 “经济人”与X理论……47

3.3.2 人际关系理论……48

3.3.3 “自我实现的人”“社会人”与Y理论……48

3.3.4 “复杂人”与超Y理论……50

3.4 当代中国人力资源管理理论……51

3.4.1 当代中国学者对西方人性假设的认识……51

3.4.2 中国学者对人性化管理的探索……52

3.4.3 中国人力资源管理的应用理论……54

第4章

人力资源管理社

会学的研究方法

55

4.1 人力资源管理社会学研究的方法论……55

4.1.1 人力资源管理社会学研究的基本方法论……55

4.1.2 人力资源管理社会学研究的个别方法论……57

4.2 人力资源管理社会学研究的具体方法……58

4.2.1 人力资源管理社会学研究中的统计法……58

4.2.2	人力资源管理社会学的调查方法	59
第5章 人力资源与生态环境可持续发展		
5.1	人力资源与生态系统	62
5.1.1	什么是生态系统	63
5.1.2	人力资源与生态环境的关系	63
5.1.3	不同的生态环境观与人力资源管理	64
5.2	环境承载力、环境风险与人力资源管理	66
5.2.1	环境承载力	67
5.2.2	环境风险与人力资源管理	69
5.3	环境可持续发展与社会人力资源管理	69
5.3.1	可持续发展思想的来源	69
5.3.2	可持续发展的特征与标准	72
5.3.3	可持续发展的基本原则	73
5.3.4	环境可持续发展与社会人力资源管理	75
5.3.5	中国的可持续发展与人力资源管理	76

第二编 宏观人力资源管理

——政府人力资源管理

第6章 人力资源的本质及其与社会的关系		
6.1	人力资源的本质	81
6.1.1	什么是人力资源	81
6.1.2	人力资源与劳动力的区别	82
6.1.3	人力资源与自然资源的区别	83
6.1.4	人力资源利用结构	85
6.2	人力资源的特性与管理原则	86
6.2.1	人力资源的特性	86
6.2.2	人力资源的社会价值与人力资源管理的意义	87
6.2.3	人力资源管理中所要掌握的基本原则	89
6.3	人力资源与社会的关系	90
6.3.1	人与人力资源	90
6.3.2	人力资源对社会的影响	92
6.3.3	社会对人力资源的影响	93



6.4 社会发展与人力资源发展的关系……94

6.4.1 社会发展与人力资源发展的含义

及相互关系……95

6.4.2 社会发展对人力资源发展的影响……95

6.4.3 人力资源发展对社会发展的影响……96

6.4.4 人力资源与社会变迁……97

第7章 人口生产与人力资源生产……101

7.1 人口生产与人力资源生产……101

7.1.1 人力资源生产管理与人口生产……101

7.1.2 生育率管理与人力资源增长……103

7.1.3 人力资源生产管理……107

7.1.4 社会生育群体与人力资源生产管理……109

7.2 生殖健康与人力资源生产管理……110

7.2.1 生殖健康与人力资源生产的关系……110

7.2.2 生殖健康管理的内容与指标……111

7.2.3 生殖健康管理与人力资源发展……113

第8章 人力资源生理素质生产管理……116

8.1 人力资源的生理素质结构与管理……117

8.1.1 人力资源的生理素质指标与管理……121

8.2 人力资源文化教育素质生产管理……123

8.2.1 什么是文化教育素质……123

8.2.2 中国人力资源文化教育素质状况与管理……125

8.3 中国人力资源的科学技术素质生产管理

……132

8.3.1 中国人力资源的科学技术素质与科技发展……132

8.3.2 在人力资源管理中如何提高职工的科学
技术素质……134

8.4	人力资源的思想道德素质建设与管理	139
8.4.1	思想道德的本质、结构与建设历史	140
8.4.2	人力资源思想道德素质建设目标	144
8.4.3	思想道德建设的理论与管理	145
8.4.4	社会人力资源思想道德建设方法	150
第 9 章	9.1 人力资源数量、结构变化与管理	153
人力资源数量发展	9.1.1 人力资源数量发展与管理	154
与年龄结构管理	9.1.2 人力资源结构的本质与分层	156
153	9.1.3 影响人力资源结构的因素与管理	160
	9.1.4 人力资源结构与社会管理	161
	9.2 人力资源的年龄结构与社会管理	162
	9.2.1 人力资源年龄结构的本质	163
	9.2.2 人力资源年龄结构变化规律与管理	164
	9.2.3 中国在业人力资源的年龄结构与管理	165
第 10 章	10.1 社会人力资源的经济结构管理	168
社会人力资源的经	10.1.1 社会人力资源劳动结构的含义与分层	169
济结构与贫困管理	10.1.2 社会人力资源产业结构变化与管理	169
168	10.1.3 社会人力资源的部门与职业结构变化	174
	10.1.4 中国劳动者的收入结构变化与生活	176
	10.2 人力资源中的贫困家庭管理	180
	10.2.1 人力资源管理	180
	10.2.2 贫困家庭的特征与贫困原因	181



- 10.2.3 贫困家庭调查指标与标准……183
- 10.2.4 贫困趋势与反贫困对策……187
- 10.2.5 贫困家庭扶助与管理的方式与方法……190

第11章 11.1 人力资源分布与管理……195

- 11.1.1 人力资源分布的本质与规律……196
- 11.1.2 世界人口与人力资源分布……197
- 11.1.3 中国人口与劳动力分布与管理

11.2 中国人力资源流动研究的历史与理论……202

- 11.2.1 人力资源流动的本质与分类……202
- 11.2.2 中国人口与人力资源流动研究历史与理论……204

11.2.3 中国人口与人力资源国内流动历史

……206

11.3 国外人口与人力资源流动研究的历史、理论和趋势……208

- 11.3.1 国外人力资源流动研究的历史与理论……209
- 11.3.2 世界人力资源流动的类型与趋势……214

11.3.3 人力资源国际流动……216

11.4 流动人力资源管理……217

- 11.4.1 新世纪中国人力资源流动特征与管理……217
- 11.4.2 城市流动人力资源管理……219

第12章 12.1 社会人力资源管理制度……223

- 12.1.1 社会人力资源管理制度本质和特征
- 制度建设管理……224

12.1.2 社会人力资源管理制度作用与意义

……225

223 12.2 人力资源管理制度建立的理论与要素……226