

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

人力资源开发与管理概论

► 主 编 姚裕群 元名杰

Renli Ziyuan Kaifa
yu
Guanli Gailun

湖南师范大学出版社

人力资源管理案例与习题

第2版 第2次印刷

人力资源管理概论

第2版 第2次印刷

Human Resource Management

第2版

第2次印刷

第2版 第2次印刷

人力资源与组织管理精品系列教材

■ 丛书主编 姚裕群

F241
Y377/7

人力资源开发与管理概论

► 主 编 姚裕群 元名杰

Renli Ziyuan Kaifa
yu
Guanli Gailun

湖南师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与管理概论 / 姚裕群, 元名杰主编. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2007. 7

(人力资源与组织管理精品系列教材)

ISBN 978 - 7 - 81081 - 772 - 1

I. 人... II. ①姚... ②元... III. ①劳动力资源—资源开发—高等学校—教材②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 098884 号

人力资源开发与管理概论

◇主 编: 姚裕群 元名杰

◇责任编辑: 黄道见

◇责任校对: 蒋旭东

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731. 8853867 8872751 传真/0731. 8872636

网址/http: //press. hunnu. edu. cn

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 国防科技大学印刷厂

◇开本: 730 × 960 1/16

◇印张: 23. 25

◇字数: 536 千字

◇版次: 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

◇印数: 1—4000 册

◇书号: ISBN 978 - 7 - 81081 - 772 - 1

◇定价: 32. 00 元

序 言

人力资源是当今世界各国高度重视的重要资源,是各国经济社会发展的重要推动力,人力资源开发与管理学科也就成为具有宏观和微观战略意义的重要学科。中国是世界第一的人口大国、人力资源大国,搞好人力资源开发与管理意义更大。就中国的人力资源学科建设的总体情况而言,20世纪90年代中期之前处于长期缓慢发展的阶段。随着中国的改革开放和经济社会获得的巨大发展,管理学科有了巨大的需求,也有了非常迅速的发展,大量引进国外管理学内容成为中国管理学教育的特征之一。自世纪之交以来,人力资源问题在中国已经成为热点,人力资源专业成为约200所大学纷纷开设的热门专业,除管理学、经济学外,心理学以及其他一些学科也把触角伸向人力资源领域,使得人力资源学科至今方兴未艾。

教材建设是学科建设的最重要内容之一。目前,国内在人力资源开发与管理教材方面,处于品种众多、鱼龙混杂的状态,不少教材是对国外教材与著作的简单编译和对国内优秀教材的修改摘编,很多教材缺乏科学的系统性、国情的针对性和教学的适用性。教材的低水平、教学的低水平和师资的素质局限,使得人力资源开发与管理这一重要学科在我国迅速发展的同时存在相当大的问题,受到不少非议,以至于有的大学校长认为人力资源不是科学、其学科应当撤销。我们说,不能“因噎废食”,学科还是应当发展的,而正视问题、解决问题、提高质量水平,则是非常紧迫的,搞出一套立足于为高校教学服务、很好地辅助教师的教学工作、有效地帮助学生学习的高质量教材,正是解决问题、促进学科建设的重要途径之一。

20世纪80年代开始,中国的人力资源开发管理事业由起步到迅速发展,对搞好人力资源教育有着巨大的需求和推动。1983年12月,我与赵履宽教授合作发表了人力资源方面国内最早的论文《我国劳动力资源开发利用的几个问题》,尔后致力于对人力资源开发与管理领域的多方面研究、培训与有关实践。20世纪80年代后期我在中国人民大学开设了“人力资源概论”课程,1991年我出版了国内第一本人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》,1992年出版了国内最早人力资源教材之一的《人力资源概论》,2001年出版了《中国人力资源开发利用与管理研究》,2005年出版了国家“十一五”规划教材《人力资源开发与管理概论》等。我深感规范学科发展和解决教材建设问题的重要性。

为了给各高校人力资源管理专业和相关专业的人力资源类课程教学提供一套全面、严谨、新颖的教材,我们在湖南师范大学出版社的支持下出版了这一套教材。本丛书的特点是:

1. 设计选题思路科学合理。本系列教材所列选题,全面、实用、构思新,适应市场经济发展对塑造人力资源人员素质的要求,对人力资源学科教学的课程覆盖全

面,各本教材之间有较好的分工与呼应,是一套精心构思与写作的、适应高校人力资源学科教学的教材。例如我们安排了具有弥补专业教材短缺的重要基础课教材《人力资源经济学》;又如,在招聘领域的选题上,我们确定的教材为与人力资源开发管理外部环境接口的《就业市场与招聘》,等等。

2. 突出内容的科学性和教材的规范性。各本教材讲求体系的合理、知识点的准确、理论观点的前沿和结构的严谨。在内容全面、充实的情况下讲求精练和突出要点,达到了学科教材的规范性。

3. 突出教材对于人力资源管理工作的应用性。从教材内容的选择上注意涵盖企业人力资源管理实际操作的内容,从阐述的重点方面注意突出人力资源学科的应用篇章,对每章的学习都设计讨论案例,有利于达到知识的学以致用。例如内容设计,我们在本套教材的总论性教材《人力资源开发与管理概论》中,设计了“综合管理”一章,阐述具有相当大的实用价值、但又为大多数教材忽略的人力资源管理制度、信息管理、统计分析等。

4. 突出专业内容的前沿性。在本系列教材中,分别讲述居于学科前沿位置的理论知识,例如战略人力资源管理、平衡记分卡、胜任力等内容,力求从大的范畴到具体知识点具有先进性。

5. 突出体现师生在教材应用上的方便性。我们立足于教材是为教师的“教”和学生的“学”而服务的思想,除以正文为中心的教材内容外,我们在之前设计“本章学习提要”和“学习目标”,在之后安排了“重要概念”、“练习题”、“复习题”、“讨论与操练”、“扩展阅读书目”和针对性很强的“讨论案例”,提供更丰富的教与学工具,大大提高“教”与“学”的方便程度,这不仅会为教师的教学和学生的学习提供极大的方便,而且有利于大大提高老师的教学水平和学生的学习效果。

在此,我对为本系列教材的写作付出努力的各位作者表示衷心的感谢,对关心本系列教材、提出积极建议的熊斌、朱必祥、傅志明、赵琛微、刘家珉等各位专家学者表示衷心的感谢,对关心、支持本系列教材的各位编委表示衷心的感谢,对各书主编的努力工作表示衷心的感谢。

21世纪全球化、现代化环境下的中国,丰富的社会经济管理实践和人力资源开发与管理实践,给我们的学科发展注入着更加旺盛推动活力。在不断发展的社会实践面前,在庞大的科学知识体系面前,在诸多的专家学者面前,在诸多的从教老师面前,本教材存在很多不足,希望得到大家的反馈和批评指正,也希望大家为进一步提高人力资源开发与管理教材水平而合作、而共同努力。

姚裕群

2007年4月2日

于北京世纪城

目 录

第一篇 总 论

第一章 绪论	(1)
第一节 人力资源基本范畴	(1)
一、人力资源概念	(1)
二、人力资源的特点	(3)
三、人力资源经济运动过程	(5)
四、人力资源的作用	(6)
第二节 人力资源形成	(7)
一、人口——人力资源的物质前提	(7)
二、生活消费与人力资源形成	(8)
三、教育与人力资源形成	(9)
第三节 人力资源结构	(10)
一、人力资源自然结构	(10)
二、人力资源社会结构	(11)
三、人力资源经济结构	(12)
第四节 人力资源思想的发展	(14)
一、人力资源管理思想的演进	(14)
二、现代人力资源开发与管理基本特征	(16)
三、相关学科对人力资源开发与管理的影响	(17)
第五节 人力资源开发与管理活动	(19)
一、人力资源开发与管理环境	(19)
二、人力资源开发与管理主要模块	(20)
本章学练要点	(22)
讨论案例 人力资源管理创造的价值	(24)
第二章 人力资源个体分析	(26)
第一节 人的劳动能力	(26)
一、劳动能力要素	(26)
二、劳动能力结构	(29)
三、胜任能力	(30)
第二节 人的个性人格	(31)
一、个性人格范畴	(31)

二、人格学说	(31)
三、情感学说	(32)
四、个性与工作匹配	(33)
第三节 人的行为链条	(35)
一、行为链条初析	(35)
二、人的需要	(36)
三、人的动机	(37)
四、人的行为	(37)
第四节 人的价值观	(38)
一、基本价值观	(38)
二、工作价值观	(39)
第五节 人力资源的复杂性	(40)
一、个人条件的多样性	(40)
二、个性人格的差异性	(40)
三、人际关系的复杂性	(41)
四、人文背景的广阔性	(41)
本章学练要点	(42)
讨论案例 公司该不该雇佣孙先生	(44)
第三章 人力资源经济分析	(46)
第一节 人力资源数量和质量	(46)
一、人力资源数量	(46)
二、人力资源质量	(47)
三、人力资源总量	(49)
第二节 人力资源供求	(50)
一、人力资源供给	(50)
二、人力资源需求	(52)
三、人力资源供求关系	(53)
第三节 人力资源市场	(54)
一、人力资源市场的含义	(54)
二、人力资源市场的运行	(55)
第四节 人力资本投资	(55)
一、人力资源——投资对象	(55)
二、人力资本项目	(56)
三、人力投资收益	(58)
本章学练要点	(59)
讨论案例 人才质量——发展的瓶颈	(62)
第四章 人力资源社会分析	(64)
第一节 人力资源与雇佣者	(64)

一、基本状态——对立与平等	(64)
二、劳动关系	(65)
三、人力资源团体——工会	(66)
第二节 人力资源与组织	(67)
一、人力资源与组织的关系	(67)
二、组织的管理风格	(69)
三、组织与人力资源的整合	(70)
第三节 人力资源与社会	(71)
一、市场经济与主体	(71)
二、市场体制下的社会关系	(72)
本章学练要点	(74)
讨论案例 沃里科公司的救星	(77)
第五章 现代人力资源管理理论	(79)
第一节 管理学理论概述	(79)
一、管理学基本范畴	(79)
二、经典管理学说	(81)
三、现代管理理论的特点	(83)
第二节 管理研究新进展——后现代管理学说	(83)
一、后现代管理思想的提出	(83)
二、国外相关研究概况	(84)
三、国外学者的主要观点	(85)
四、我国学者的主要观点	(87)
第三节 后现代企业分析	(89)
一、后现代企业的内涵	(89)
二、后现代企业的制度特征	(90)
第四节 企业组织的结构变化	(91)
一、企业组织的扁平化	(91)
二、企业组织的网络化	(92)
第五节 人力资源开发管理新理论	(93)
一、当代组织的文化体系	(93)
二、当代组织的人力资本	(97)
三、组织领导的新型使命	(98)
本章学练要点	(100)
讨论案例 IBM 的自助餐式培训	(102)
第六章 组织、战略与人力资源	(104)
第一节 组织与战略	(104)
一、组织模式	(104)
二、现代组织的特征	(105)

三、现代组织的战略	(107)
第二节 战略人力资源管理范畴	(109)
一、战略人力资源管理基本分析	(109)
二、战略人力资源管理定位学说	(110)
三、战略人力资源管理内容学说	(112)
四、战略人力资源管理角色学说	(113)
第三节 战略人力资源管理运作	(115)
一、战略人力资源管理流程	(115)
二、战略人力资源管理环节	(116)
三、新型组织的人力资源管理	(118)
第四节 人力资源开发与管理主体	(119)
一、人力资源开发与管理主体能力	(119)
二、人力资源专家	(120)
三、直线经理	(121)
四、外部专家	(121)
五、人力资源总监	(121)
本章学练要点	(122)
讨论案例 联创集团公司的人力资源战略问题	(125)

第二篇 人力资源开发

第七章 人力资源规划	(127)
第一节 人力资源规划基本分析	(127)
一、人力资源规划的含义	(127)
二、人力资源规划与组织目标	(129)
三、人力资源规划流程	(130)
四、人力资源规划的原则	(131)
第二节 人力资源规划方法	(131)
一、人力资源需求预测法	(131)
二、人力资源供给预测法	(133)
第三节 人力资源规划的落实	(134)
一、人力资源短缺的解决	(134)
二、人力资源过剩的处理	(135)
三、现在人力资源的维系	(135)
本章学练要点	(136)
讨论案例 金海公司的人力资源规划	(138)
第八章 工作分析与工作设计	(140)
第一节 工作与工作分析	(140)
一、工作分析	(140)

二、工作岗位	(141)
· 第二节 工作分析的步骤	(141)
一、计划阶段	(141)
二、设计阶段	(142)
三、信息收集阶段	(142)
四、分析完成阶段	(144)
五、结果运用阶段	(145)
第三节 工作分析的方法	(145)
一、观察法	(145)
二、现场访谈法	(145)
三、问卷调查法	(145)
四、典型事例法	(146)
五、工作日志法	(146)
第四节 工作说明书	(147)
一、工作说明书的作用	(147)
二、工作说明书的内容	(147)
三、工作说明书编写要求	(148)
第五节 工作设计与再设计	(148)
一、工作设计	(148)
二、工作再设计	(149)
本章学练要点	(150)
讨论案例 工作分析是否能这样进行	(152)
第九章 人力资源测评	(154)
第一节 人力资源测评原理	(154)
一、人力资源测评的概念	(154)
二、人力资源测评的作用	(155)
三、人力资源测评原则	(156)
四、人力资源测评类别	(157)
第二节 人力资源测评方法	(158)
一、心理测验法	(158)
二、知识测验法	(160)
三、评价中心法	(161)
四、其他方法	(162)
第三节 人力资源测评过程	(164)
一、明确测评目标	(164)
二、确定测评内容	(164)
三、把握测评重点	(165)
四、设计测评指标	(166)

五、选择测评方法	(166)
六、组织测评实施	(167)
本章学练要点	(167)
讨论案例 人才测评能测出什么	(167)
第十章 人力资源获取	(172)
第一节 人力资源获取基本分析	(172)
一、人力资源获取范畴	(172)
二、人力资源获取原则	(173)
三、招聘及其依据	(173)
第二节 人力资源招募	(174)
一、招募途径	(174)
二、内部获取	(174)
三、外部征聘	(175)
第三节 人力资源甄选	(178)
一、甄选的原则	(178)
二、常用的甄选方法	(179)
三、甄选程序	(180)
第四节 面试	(182)
一、面试基本分析	(182)
二、面试的类型	(183)
三、面试过程	(185)
本章学练要点	(186)
讨论案例 英特尔的招聘特色	(188)
第十一章 培训与开发	(190)
第一节 培训流程	(190)
一、培训与开发基本分析	(190)
二、培训的流程	(191)
第二节 培训的形式与内容	(198)
一、培训的形式	(198)
二、培训与开发的内容	(199)
第三节 培训的方法	(200)
一、培训方法的选择	(200)
二、直接传授式培训	(201)
三、实践性培训	(201)
四、参与式培训	(202)
五、塑造人的培训	(203)
六、信息技术方法	(204)
第四节 组织发展与人力资源开发	(205)

一、组织发展的含义	(205)
二、实施组织发展的步骤	(206)
本章学练要点	(207)
讨论案例 Y 公司应不应该建立企业大学	(209)
第十二章 职业生涯规划	(211)
第一节 职业生涯基本分析	(211)
一、职业概念	(211)
二、职业生涯范畴	(212)
三、影响职业生涯的因素	(214)
第二节 职业生涯的关键点	(215)
一、走上职业岗位	(215)
二、全面适应职业	(216)
三、建立心理契约	(217)
四、确定生涯方向	(217)
五、认定终身职业	(218)
第三节 组织的职业生涯规划基本内容	(220)
一、组织的职业生涯规划	(220)
二、组织的职位阶梯	(221)
三、技术道路与管理道路	(221)
第四节 组织的职业生涯规划操作	(222)
一、组织职业生涯规划的目标	(222)
二、职业生涯规划的实施	(223)
三、职业生涯规划评价	(226)
四、日常职业生涯工作	(226)
本章学练要点	(227)
讨论案例 周小姐为什么频频跳槽	(229)
第十三章 人力资源养护	(231)
第一节 人力资源自然保护	(231)
一、人力资源自然保护范畴	(231)
二、职业病预防	(232)
三、意外事故预防	(232)
四、工作压力克服	(233)
第二节 人力资源社会保障	(234)
一、人力资源社会保障范畴	(234)
二、医疗保险	(234)
三、失业保险	(235)
四、养老保险	(235)
第三节 人力资源社会保护	(237)

一、人力资源社会保护范畴	(237)
二、公民权利保障	(238)
三、社会环境养护	(238)
四、工作生活质量	(239)
本章学练要点	(240)
讨论案例 微软研究院的“解压”秘诀	(241)

第三篇 人力资源管理

第十四章 劳动关系管理	(244)
第一节 劳动关系基本分析	(244)
一、劳动关系基本分析	(244)
二、劳动关系发展方向	(245)
三、现代产业社会的劳资关系	(247)
第二节 劳动合同	(248)
一、劳动合同的功用	(248)
二、劳动合同订立原则	(248)
三、劳动合同内容	(249)
四、劳动合同的法律效力	(250)
五、劳动合同管理	(251)
第三节 劳动争议	(252)
一、劳动争议基本分析	(252)
二、劳动争议处理原则	(253)
三、劳动争议处理程序	(253)
本章学练要点	(255)
讨论案例 董小姐的工资应当支付到何时	(257)
第十五章 人力资源使用	(259)
第一节 组织与员工	(259)
一、组织的类型	(259)
二、组织员工的归属感	(260)
第二节 员工激励	(262)
一、激励范畴分析	(262)
二、激励理论	(263)
三、激励的应用	(266)
第三节 工作满意感	(267)
一、工作满意感基本内容	(267)
二、影响工作满意感的因素	(268)
三、工作满意感测试	(269)
本章学练要点	(270)

讨论案例 松下员工创业基金	(272)
第十六章 考核与绩效管理	(274)
第一节 绩效考核基本分析	(274)
一、绩效考核范畴	(274)
二、绩效考核内容	(276)
三、绩效考核原则	(279)
第二节 绩效管理流程	(281)
一、制定考核计划	(281)
二、进行技术准备	(281)
三、选拔考核人员	(282)
四、收集资料信息	(283)
五、做出分析评价	(284)
六、考核结果反馈	(286)
七、考核结果运用	(287)
第三节 常用考核方法	(287)
一、简单排序法	(287)
二、强制分配法	(288)
三、要素评定法	(288)
四、工作记录法	(289)
五、关键事件法	(290)
六、行为锚定法	(290)
七、360度考核法	(291)
第四节 考核与绩效管理一体化方法	(292)
一、目标管理法	(292)
二、关键绩效指标法 (KPI 法)	(294)
三、平衡计分卡	(297)
第五节 绩效管理操作	(301)
一、控制考核误差	(301)
二、完善绩效管理的措施	(303)
本章学练要点	(304)
讨论案例 迈克的难题	(306)
第十七章 薪酬与福利	(308)
第一节 薪酬与福利基本分析	(308)
一、薪酬与福利范畴	(308)
二、薪酬管理主要学说	(310)
三、薪酬福利结构	(312)
第二节 薪酬制度方案设计	(313)
一、岗位工作评价	(313)

二、市场薪资调查	(314)
三、绘制工资等级表	(315)
四、薪酬水平的社会定位	(318)
第三节 薪酬管理实施	(319)
一、薪酬管理原则	(319)
二、薪酬制度基本类型	(319)
三、常见员工薪酬类型	(321)
四、经营者工资类型	(322)
第四节 薪酬支付	(323)
一、薪酬支付方式	(323)
二、薪酬支付的过程激励	(324)
三、薪酬支付过程激励的实施	(324)
本章学练要点	(325)
讨论案例 IBM 的 PBC 计划	(328)
第十八章 人力资源综合管理	(330)
第一节 人力资源管理制度	(330)
一、人力资源管理制度总体分析	(330)
二、人力资源管理制度内容体系	(333)
三、人力资源管理制度设计原则	(334)
四、人力资源管理制度制订	(334)
第二节 人力资源经济管理活动	(335)
一、人力资源统计分析	(335)
二、人力资源会计分析	(338)
第三节 信息化人力资源管理与分析	(340)
一、信息化人力资源管理概述	(340)
二、信息化人力资源管理的应用	(341)
三、信息化人力资源管理的建设	(342)
第四节 人力资源管理外包	(343)
一、人力资源管理外包的含义	(343)
二、人力资源管理外包的现实作用	(343)
三、人力资源管理外包实施	(344)
本章学练要点	(345)
讨论案例 安强职业学院的师资需求	(347)
习题参考答案	(349)
跋	(353)

第一篇 总论

第一章 绪论

【本章学习提要】

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。同时,也要看到人力资源开发与管理的发展对整个社会的重要作用。此外,了解人力资源思想的发展,从整体上把握人力资源开发与管理的框架也不容忽视。

【学习目标】

- 掌握人力资源的概念和特点等基本范畴
- 理解人力资源的自然、社会和经济三大结构
- 熟悉人力资源思想的发展
- 了解现代人力资源开发与管理的特征
- 了解人力资源开发与管理的社会环境
- 了解人力资源的基本作用与在我国的现实作用

第一节 人力资源基本范畴

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。