



中国劳动关系学院精品系列教材

人力资源管理

概论

付麟 闻效仪 主编

中国劳动关系学院精品系列教材

人力资源管理概论

付麟 闻效仪 主编

23. 曹燕. 劳权论. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004
24. 程延明. 劳动关系. 北京: 中国人民大学出版社, 2002
25. 史尚宽. 劳动法原论. 台北: 台湾正大印书馆, 1978
26. 郑桥. 劳资谈判. 北京: 中国工人出版社, 2003
27. 林新奇主编. 国际人力资源管理. 上海: 复旦大学出版社, 2004
28. 张一弛编. 人力资源管理教程. 北京: 北京大学出版社, 1999
29. 威廉·大内. Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战. 北京: 机械工业出版社, 1984
30. 赵曙明. 国际企业: 人力资源管理. 南京: 南京大学出版社, 1999
31. 赵曙明等. 跨国公司人力资源管理. 北京: 中国人民大学出版社, 2001
32. [美] 马丁·希尔伯. 跨国人力资源管理. 李向虹, 徐卫卫译. 北京: 清华大学出版社, 2007
33. 余凯成等. 人力资源管理. 大连: 大连理工大学出版社, 2002
34. 程延明. 集体谈判制度在我国面临的问题及其解决. 载: 中国人力资源开发, 2004(12)
35. 米歇尔·克罗齐埃. 论劳动关系的理论问题与研究方法. 载: 工会理论, 2003(2)
36. Hirschman, O. The Social Consequence, International Differences in Work Ethic. London: Sage.
37. Mind, Love, and Organizations, Software.
38. 52042840-010: 否印琳琳

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理概论/付麟, 闻效仪主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社,
2008

中国劳动关系学院精品系列教材

ISBN 978-7-5045-7025-3

I. 人… II. ①付…②闻… 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(2008)第 063758 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19 印张 328 千字

2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

中国劳动关系学院精品系列教材编委会

主任 孙宝树

副主任 颜 辉 李德齐 冯同庆 沈琴琴 杨汉平

秘书长 黄河涛

成 员 (以姓氏笔画为序)

乔 健 刘玉芳 孙德强 纪 元

李 双 李华东 吴亚平 余云霞

张方伟 郑 桥 孟燕华 姜 颖

黄任民 曹延平 崔生祥 彭恒军

联络员 邓 海 刘志宏

内容提要

人力资源管理是管理学领域的一个重要分支。人力资源管理理论自 20 世纪 80 年代从工业化市场经济国家传入中国以来，无论在理论还是在实务方面，都已经在我国国内有了比较充分的本土化发展，人力资源管理理论和方法正在逐渐成为影响中国企业成长的关键管理因素。

本书在系统讲解西方人力资源管理体系的同时，穿插和渗透了具有中国特色的人力资源管理研究。在构建学科体系时，既注意吸收、借鉴国内外二十多年来人力资源管理研究的成果，尊重学科本身的理论性、系统性，又不囿于现有的框架，突出国内人力资源管理方面的理论与实践成果介绍。同时，本书强化对于人力资源管理实践方面的介绍。在理论分析的基础上，大量介绍人力资源管理技能和方法，以及成功企业的人力资源管理经验。再有，本书融入了劳动关系研究视角，以平衡和融合雇主和雇员方对待企业管理的不同观点。对于如何调整劳方与资方的利益，劳动关系理论与人力资源管理理论具有不同的视角。在对劳资双方关系的认识、对待工会的态度、所涉及到的主体及劳动关系的调整方式等方面，这两种理论之间都存在着一定不同。融入劳动关系理论的研究角度和观察方法，有助于在人力资源管理理论中，加大对于企业管理、劳动关系协调当中的公平性的关注。

要重视和加强对劳动关系问题的研究

——中国劳动关系学院精品系列教材总序

中华全国总工会副主席、书记处书记 孙宝树

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起来、切实维权”工会工作方针的必然要求。我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研

究,坚持以科学理论为指导,坚持从国情、会情出发,坚持理论联系实际、坚持继承和创新的统一,把劳动关系问题的研究不断引向深入。要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征,深刻分析不同性质社会、不同历史时期劳动关系的区别,准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系,围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面,探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件,促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决,推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建,使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展,为推动构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校,既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务,也承担着加强工会理论研究的任务。作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校,全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。学院一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师,在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。这套精品系列教材的编写、出版,既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措,也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。当然,由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中,也由于这一学科的开创性,本丛书可能在一些方面还不够成熟,还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。希望它的出版,对提高劳动关系学科的教学水平,深化劳动关系研究,推动工会工作和劳动关系人才培养,能起到积极的促进作用,也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题,共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校,既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务,也承担着加强工会理论研究的任务。作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校,全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。学院一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师,在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。这套精品系列教材的编写、出版,既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措,也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。当然,由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中,也由于这一学科的开创性,本丛书可能在一些方面还不够成熟,还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。希望它的出版,对提高劳动关系学科的教学水平,深化劳动关系研究,推动工会工作和劳动关系人才培养,能起到积极的促进作用,也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题,共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

前 言

人力资源管理(human resources management, HRM)是管理学领域的一个重要分支。人力资源管理理论自20世纪80年代从工业化市场经济国家引入我国以来,无论是在理论方面还是在实践方面,都已经获得了比较充分的本土化发展,融入了我国理论界和企业界对国内人力资源问题的研究和实践成果。在此基础上,人力资源管理理论和方法正在逐渐成为影响中国企业成长和发展的关键性管理因素。

“人力资源管理概论”课程已经在中国劳动关系学院开设了十余年。多年来,本课程一直是我院劳动关系系人力资源管理教研室重点教授课程,也是学院和系部重点建设课程。在多年的教学实践中,我们已经形成了一套比较适合于学生接受程度和讲授进度的教学大纲、讲义和课件。同时,针对近年来我国企业发展现状以及人力资源管理建设的实践,我们又对大纲、讲义和课件进行了数次修订,特别是引入了劳动关系的研究课题。在此基础上,我们决定编写、出版一本既适合本、专科学历教育,又具备一定自身特色和研究深度的人力资源管理教材。

在策划过程当中,我们确定了以下几个原则,并试图在具体编写过程中实现这些初衷并且体现出一定特色,即:

1. 在系统介绍西方人力资源管理理论体系的同时,穿插和渗透中国特色的人力资源管理研究。在构建学科体系时,既注意吸收、借鉴国内外二十多年来人力资源管理研究的成果,尊重学科本身的理论性、系统性,又不囿于现有的框架,突出国内人力资源管理方面的理论与实践成果介绍。

2. 强化对于人力资源管理实践方面的介绍。在理论分析的基础上,大量介绍人力资源管理技能和方法,以及成功企业的人力资源管理经验。

3. 融入劳动关系研究视角,平衡和融合用人单位和劳动者对待企业管理的不同观点。对于如何调整劳动关系双方的利益,劳动关系理论与人力资源管

理理论具有不同的视角。在对企业劳动关系双方的认识、对待工会的态度、所涉及的主体及劳动关系的调整方式等内容,这两种理论之间都存在着不同。融入劳动关系理论的研究角度和观察方法,有助于在人力资源管理理论中,加大对于企业管理、劳动关系协调当中的公平性的关注。

在本教材编写过程中,我们力图做到前述几个原则,然而,由于我们的水平、经验的限制,加之时间紧迫,此书在编写当中仍难免存在不尽如人意的地方。欢迎读者提出宝贵的批评和建议,促使我们在今后的教学、科研中得以改进。

本书的框架结构、大纲等经由主编策划,由编写组全体成员讨论确定。付麟副教授、闻效仪讲师负责对全书统筹并对各章内容进行修改和审定。全书共分十章,参加本教材编写的成员及分工如下:

第一、二、三章由闻效仪(中国劳动关系学院劳动关系系讲师)撰写;第四、七章由潘泰萍(中国劳动关系学院劳动关系系讲师)撰写;第五、六章由张绍平(中国劳动关系学院劳动关系系讲师)撰写;第八章由余敏(中国劳动关系学院劳动关系系讲师)撰写;第九章由付麟(中国劳动关系学院劳动关系系副教授)撰写;第十章由付麟、闻效仪、潘泰萍、张绍平、余敏编写。

在本书的写作过程中,我们广泛借鉴了国内外相关领域的研究成果。对于这些研究成果的作者和单位,我们在此表示衷心的感谢和敬意,同时希望将来有机会能够在相关领域开展合作,以推进人力资源管理的研究工作。

付麟

2008年3月于北京海淀区增光路45号

fulinciir@yahoo.com.cn

目 录

第一章

人力资源管理导论 (1)

第一节 人力资源与人力资源管理

3

一、人力资源的定义及特点

3

二、人力资源管理的定义

5

三、人力资源管理的任务和目标

6

四、人力资源管理的重要性

7

第二节 人力资源管理的历史演变

11

一、人力资源管理的发展历史

11

二、人事管理与人力资源管理的区别

16

三、知识经济时代人力资源管理的发展

17

第三节 人力资源管理模式

23

一、美国企业人力资源管理模式

23

二、日本企业人力资源管理模式

25

三、欧洲企业人力资源管理模式

26

第四节 中国人力资源管理问题

28

一、中国人力资源管理现状

28

二、中国人力资源管理现状根源分析

30

第二章

工作分析 (33)

第一节 工作分析的基本理论

34

一、工作分析的定义

34

二、工作分析在人力资源管理中的作用

36

第二节 工作分析的组织

37

一、工作分析的活动流程

37

二、工作分析的基本原则

38

三、工作分析所要收集的信息	38
第三节 工作分析的方法	40
一、访谈法	40
二、观察法	43
三、问卷调查法	48
四、工作日志法	56
第四节 岗位说明书的编写	63
一、岗位说明书的主要内容	63
二、岗位说明书样例	64

第三章 人力资源规划 (69)

第一节 人力资源规划的程序	71
一、人力资源规划概述	71
二、人力资源规划的前提	75
三、人力资源规划流程	76
第二节 人力资源需求预测	80
一、人力资源需求预测的含义	80
二、人力资源需求预测的主要方法	81
第三节 人力资源供给预测	89
一、人力资源供给预测的含义	89
二、人力资源供给预测的方法	89
第四节 人力资源规划的执行与评价	94
一、人力资源供需平衡	94
二、人力资源规划的执行	100
三、人力资源规划的评价	102

第四章 招聘与甄选 (107)

第一节 招聘与甄选概述	108
一、招聘与甄选的定義	108
二、招聘与甄选在人力资源管理中的地位	109

171	第二节 招聘	110
171	一、招聘的渠道	110
171	二、内部招聘的途径与方法	111
171	三、外部招聘的方法	112
171	四、招聘基本流程	119
181	第三节 甄选	120
181	一、甄选的方法与技术	120
181	二、甄选方法的科学性标准	129

第五章	培训与开发 (133)	133
091	第一节 培训与开发概述	136
091	一、培训的内容、原则及目的	136
091	二、培训技术与方法	138
091	第二节 培训的组织管理	142
091	一、培训计划的建构	142
091	二、培训项目的实施	145
091	三、培训项目的评估	147
091	第三节 管理人员开发	149
091	一、管理人员工作的特性	149
091	二、管理人员开发技术与胜任力培养	151
091	第四节 职业生涯设计	154
091	一、职业生涯管理系统	155
091	二、企业在职业生涯管理中的角色	156
091	三、员工职业生涯设计	158

第六章	绩效管理 (163)	163
133	第一节 绩效管理概述	164
133	一、绩效管理的定义、特征、意义	165
133	二、绩效管理的层次与原则	170
133	第二节 绩效管理体系结构	171

一、绩效管理目标	171
二、绩效管理体系	172
第三节 绩效管理的方法及模式	176
一、绩效管理的方法	176
二、绩效管理的模式	179
第四节 绩效管理结果运用	184
一、绩效管理结果运用方向	184
二、绩效管理结果运用时应注意的原则	186

第七章 薪酬管理 (189)	
第一节 薪酬管理概述	190
一、薪酬的定义及构成	190
二、薪酬管理	192
第二节 基本薪酬体系的设计	193
一、基于职位的薪酬体系	193
二、基于任职者的薪酬体系	201
第三节 奖励薪酬与绩效奖励计划	205
一、奖励薪酬与绩效奖励计划概述	205
二、绩效奖励计划的分类	206
第四节 员工福利	212
一、员工福利的特点及其存在的原因	212
二、员工福利的种类	213
三、弹性福利计划	216

第八章 劳动关系 (219)	
第一节 劳动关系概述	221
一、劳动关系的概念和特征	221
二、劳动关系的主体	222
三、劳动关系与人力资源管理的不同视角	223
第二节 劳动合同制度	224

一、劳动合同概述	224
二、劳动合同的种类	225
三、劳动合同的订立	225
四、劳动合同的履行和变更	226
五、劳动合同的解除和终止	226
第三节 集体谈判与集体合同制度	229
一、集体谈判与集体合同制度概述	229
二、集体谈判的级别和程序	230
三、集体合同的订立、履行、变更和解除	232
四、我国集体谈判与集体合同制度存在的问题	233
第四节 劳动争议处理制度	234
一、劳动争议概述	234
二、劳动争议调解	236
三、劳动争议仲裁	237
四、劳动争议诉讼	238
五、集体劳动争议处理	239
六、劳动争议的预防	240

第九章 跨国人力资源管理 (243)

第一节 跨国人力资源管理概述	245
一、跨国人力资源管理的基本概念	245
二、跨国人力资源管理的重要性	246
三、跨国人力资源管理的基本模式和决定因素	246
第二节 文化因素对跨国人力资源管理的影响	249
一、文化的含义及其构成	249
二、文化比较维度与跨文化人力资源管理	250
第三节 跨国人力资源管理的主要特点	252
一、跨国人力资源招聘与甄选	252
二、跨国人力资源绩效考评	255
三、跨国人力资源薪酬管理	256

四、跨国人力资源培训	258
五、跨国企业员工职业生涯管理	260

第十章 案例分析 (263)

案例一 人力资源规划案例——A公司的人力资源规划	264
案例二 员工培训与开发案例——世界500强培训：繁花似锦，各有所长	270
案例三 绩效考评案例——GE(中国)公司的考核制度	273
案例四 薪酬管理与激励案例——某民营企业薪酬管理诊断	276
案例五 劳动关系案例——劳资冲突的影响	280
案例六 跨国人力资源管理案例——礼来公司的薪酬福利模式	284

参考文献 (288)

人力资源管理导论

第一章

人力资源管理导论

本章重点

1. 理解人力资源及人力资源管理的含义

2. 分析各国人力资源管理模式的区别

3. 掌握人力资源管理的历史演变以及我国

人力资源管理问题

关键概念

人力资源

人力资源管理

人力资源管理模式

引导案例

四川长虹集团人力资源管理改革

1990年,随着数字网络时代的来临,一个以全球化、技术化和服务化为目标的企业机构改革在长虹集团展开。长虹集团自上而下推行以“精简、创新”为主题的改革,建立以事业本部、事业部为主体的分权管理模式。在这次管理改革中,企业将劳动人事处改为了人力资源部,并定位成不仅是一个管理部门,还是一个经营部门、研发部门,是公司中最具管理创新性和革命性的部门。基于这种定位,长虹集团确定了人力资源改革的总体目标,同时也是未来一定时期人力资源部的宗旨:即以市场为导向,融入文化和实践,建立一套适应长虹集团发展的人力资源管理体系。人力资源部主要负责制定公司的基本人事制度和工作规范,审查各部门的人事管理体系,对涉及人力资源方面的管理问题进行仲裁;同时专门研究人力资源管理技术,并以专家身份为各部门提供管理技术支持,通过各项人力资源经济指标和管理规范考核、约束各部门的人事管理行为。各部门则是企业人事政策的具体执行机构,各部门人事经理须经企业人力资源部统一进行资格认定后,方可由部门经理使用和考核。通过这样的改革,公司人力资源部将适度下放人事权,同时将压力和责任向下辐射,从而为公司创造“精品人才”、实现“百年长虹”的宏伟大业奠定基础。

随着我国社会主义市场经济体制的形成和逐步完善,我国经济进入了一个高速发展时期,整体经济实力进一步增强。特别是加入WTO之后,我国正逐步地卷入世界经济全球化的浪潮中,同时我国的企业也面临着前所未有的挑战和机遇,全球化的市场竞争将更加激烈、更加残酷。

一份针对全球3000名总裁的调查报告显示,经济全球化下企业面临的紧迫任务包括:吸引、培养和留住人才,建设和维持高绩效的企业文化氛围,从战略角度思考问题和未来规划等。这些问题每一项都与人、人的能力、人的素质有关。显然,在这些总裁的眼中,人是经济全球化体制下制约企业发展最紧迫的问题。因此可以看出,企业竞争的关键是看是否拥有高素质人才队伍,以及是否建立行之有效的人力资源管理体系。由此看来,了解作为现代管理重要组成部分的人力资源管理的相关知识,掌握其主要的方法和技巧,并能进行熟练的操作尤为重要。