

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

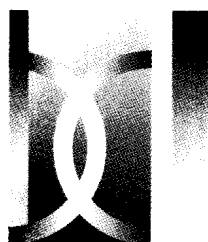
张 德 等/著

中国发展出版社
DEVELOPMENT

人力资源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

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/张德等著. —北京: 中国发展出版社
2003.1

(北大清华学经济丛书: 刘伟, 魏杰主编)

ISBN 7-80087-647-0

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

中国发展出版社出版发行

(北京市西城区赵登禹路金果胡同 8 号)

邮政编码: 100035

电话: 66187126 (编辑部) 66180781 (发行部)

URL: <http://www.developress.com.cn>

E-mail: fazhan@drc.gov.cn

北京新华印刷厂印刷 各地新华书店经销

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

开本: 1/16 787 × 1092mm 印张: 14.25

字数: 226 千字 印数: 1—8000 册

定价: 24.00 元

本社图书如有印装差错, 请向发行部调换

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

2002 年 8 月于北京

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	17
	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

§ 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	55
	§ 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	96
§ 6	欧德伟法	97
§ 7	情境模拟法	98
§ 8	关联矩阵法	98
§ 9	强制选择法	99
§ 10	行为观察量表	99
第 3 节	绩效考核体系的实施	100
§ 1	绩效考核的執行者	100
§ 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	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	131
	第 2 节 培训的原则和方法	132
	§ 1 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	147
	本章重要提示	148
	本章思考题	148
第 8 章	劳动关系	149
	第 1 节 劳动者的地位和权益	150
	§ 1 劳动关系的含义	150
	§ 2 劳动关系的法律特征	151

§ 3	与劳动关系有关的法律法规	152
§ 4	劳动者的地位	153
§ 5	劳动者的权利	154
第 2 节	工会、职代会与劳动协商和谈判	156
§ 1	工会	156
§ 2	职代会	158
§ 3	西方劳资协商和谈判的宏观模式	158
§ 4	我国劳动协商制度的未来	159
第 3 节	劳动争议及处理	160
§ 1	解决劳动争议的基本原则	160
§ 2	解决劳动争议的途径和方法	161
第 4 节	中国企业劳动关系的热点问题	163
§ 1	中国劳动关系变化的趋势	164
§ 2	中国劳动关系整合的任务	165
	本章总结	169
	本章重要提示	169
	本章思考题	170

第 9 章

	组织文化	171
第 1 节	组织文化的内涵	173
§ 1	组织文化的定义	173
§ 2	组织文化的内容和结构	174
§ 3	组织文化的特性	179
第 2 节	组织文化的作用	181
§ 1	导向作用	181
§ 2	规范作用	181
§ 3	凝聚作用	181
§ 4	激励作用	182
第 3 节	组织文化的影响因素	182
§ 1	民族文化因素	182
§ 2	制度文化因素	183
§ 3	外来文化因素	183

§ 4	组织传统因素	183
§ 5	个人文化因素	183
第 4 节	组织文化的建设步骤	184
§ 1	组织成员对文化变革的反应	184
§ 2	组织文化的实施原则	185
§ 3	组织文化建设的步骤	185
第 5 节	人力资源的跨文化管理	186
§ 1	人力资源跨文化管理的内容	186
§ 2	人力资源跨文化管理的类型	187
§ 3	人力资源跨文化管理对策	188
本章总结		190
本章重要提示		190
本章思考题		190
第 10 章	领导者与人力资源开发和管理	191
第 1 节	领导者的人才观与队伍素质	193
§ 1	现代领导者应具备的人才观	193
§ 2	人才观上的偏差带来队伍素质的缺陷	194
§ 3	各级领导者面临人才观上的挑战	195
第 2 节	领导者的价值观与组织文化	197
§ 1	领导者是组织文化的缔造者	197
§ 2	领导者应确立科学的、高境界的价值观	199
本章总结		201
本章重要提示		202
本章思考题		202
第 11 章	21 世纪的人力资源开发与管理	203
第 1 节	经济全球化与全球化人才的开发	204
第 2 节	信息化和知识化对人力资源开发管理的影响	205
第 3 节	企业似学校——开发重于管理	207
第 4 节	金字塔的倒塌——官僚组织让位于团队组织	207
第 5 节	育才型领导——管理者角色的转变	208

第6节 管理价值观——文化管理大行其道	209
第7节 中介组织——人力资源开发管理的专业化 分工与合作	210
第8节 企业即人——人力资源开发管理战略地位 的上升	211
本章总结	213
本章重要提示	213
本章思考题	213
 参考文献	 214
后记	216

第1章

人力资源开发与管理导论

本章概要

人力资源必须进行科学而有效的开发和管理,才可能最大限度地造福社会、造福人类。作为一门学科,人力资源开发与管理具有综合性、实践性、发展性、民族性和社会性的特点。它的目标和任务主要是:取得人最大的使用价值,发挥人最大的主观能动性和培养全面发展的人。纵观企业管理的全部历史,大致经历了经验管理、科学管理、文化管理三个阶段,总的趋势是管理的软化。人力资源开发与管理在这一背景下兴起。

学习目标

1. 人力资源开发与管理的基本概念。
2. 人力资源开发与管理产生的历史背景。
3. 人力资源开发与管理的特点。
4. 人力资源开发与管理的目标和任务。
5. 管理的软化趋势。
6. 我国企业人力资源开发与管理的现状。

只有人，才能使组织得到发展。

——韦恩·卡肖

第 1 节 人力资源开发与管理含义和特点

§ 1 人力资源的含义

所谓人力资源，是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量。

人力的最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四个方面。

人力资源数量构成包括 8 个方面：

①处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

②尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

③已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人，构成就业人口的总体。

④处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”，它与前三部分一起构成经济活动人口。

⑤处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

⑥处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

⑦处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

⑧处于劳动年龄之内的其他人口。

人力资源的构成，如图 1.1 所示。

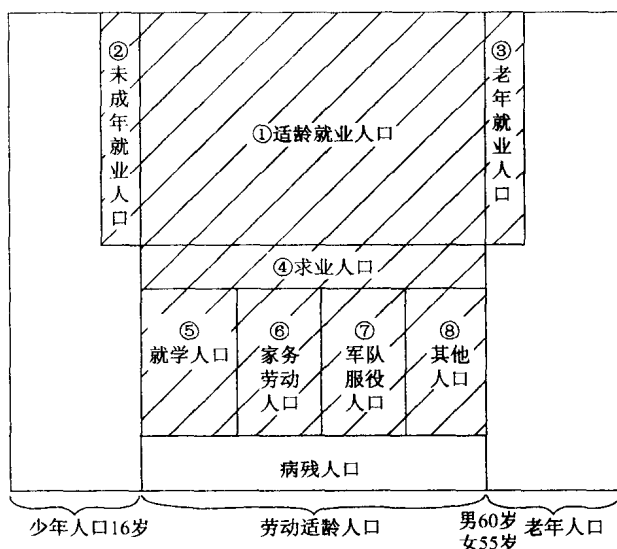


图 1.1 人力资源数量构成图

§ 2 人力资源的特点

要进行社会生产，就必须具备人、财、物三种基本资源。由于财力（即资金）是人力和物力的货币表现。因此，社会生产的最基本要素或基本资源，就是人力和物力。

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分，有以下 6 个特点。

(1) 人力资源的生物性

它存在于人体之中，是有生命的“活”资源，与人的自然生理特征相联系。

(2) 人力资源的能动性

①自我强化。人类的教育和学习活动，是人力资源自我强化的主要手段。人们通过正规教育、非正规教育和各种培训，努力学习理论知识和实际技能，刻苦锻炼意志和身体，使自己获得更高的劳动素质和能力，这就是自我强化过程。

②选择职业。在市场经济环境中，人力资源主要靠市场来调节。人作为劳动力的所有者可以自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程。

③积极劳动。敬业、爱业，积极工作，创造性地劳动，这是人力资源能动性的最主要方面，也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

(3) 人力资源的动态性

由于人作为生物有机体，有其生命周期，能从事劳动的自然时间被限定在生命周期的中间一段；人的劳动能力随时间而变化，在青年、壮年、老年各个年龄组人口的数量及其相互联系，特别是“劳动人口与被抚养人口”比例，都是不断变化的。因此，必须研究人力资源形成、开发、分配和使用的时效性、动态性。

(4) 人力资源的智力性

人类在劳动中创造了机器和工具，通过开发智力，使器官等效地得以延长，从而使得自身的功能迅速扩大。人类的智力具有继承性。人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移而得以积累、延续和增强。

(5) 人力资源的再生性

经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源最典型的是矿藏，如煤矿、金矿、铁矿、石油等，每开发和使用一批，其总量就减少一批，决不可凭借自身机制恢复。另一些资源，如森林，在开发和使用过后，只要保持必要的条件，可以再生，保持资源总体的数量。人力资源也具有再生性。它基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现。当然，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵守一般生物学规律之外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

(6) 人力资源的社会性

从人类社会经济活动角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的劳动者一般都分别处于各个劳动集体之中，构成了人力资源社会性的微观基础。