

丛书主编 萧鸣政 Neil E. Reichenberg
国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业
双证书项目指定教材

人力资源开发

北京大学人力资源开发与管理研究中心
国家外国专家局培训中心 组织编写
美国国际公共管理与人力资源管理协会

萧鸣政 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

丛书主编 萧鸣政 Neil E. Reichenberg

国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业
双证书项目指定教材

人力资源开发

萧鸣政 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发 / 萧鸣政主编. —北京: 北京大学出版社, 2011. 4
(国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业双证书项目指定教材)
ISBN 978-7-301-18700-5

I. ①人… II. ①萧… III. ①劳动力资源—资源管理—高等教育—自学考试—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 051346 号

书 名: 人力资源开发

著作责任者: 萧鸣政 主编

策 划 编 辑: 耿协峰

责 任 编 辑: 徐少燕

标 准 书 号: ISBN 978-7-301-18700-5/C·0664

出 版 发 行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: ss@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672

编辑部 62765016/62753121 出版部 62754962

印 刷 者: 河北滦县鑫华书刊印刷厂

经 销 者: 新华书店

787 毫米×1092 毫米 16 开本 23.5 印张 383 千字

2011 年 4 月第 1 版 2011 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 49.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业 双证书项目指定教材编辑委员会

顾 问：白继迅 赵玉凤 李国平

丛书主编：萧鸣政 Neil E. Reichenberg

本书主编：萧鸣政

编 委：白继迅 赵玉凤 李国平 萧鸣政

Neil E. Reichenberg Linda Sun

白智立 谢晓非 向 勇 陈小平

张相林 刘李豫 金 民 韩 凇

吴克隆 朱 泳 钟 霞 黄河海

林 英 史继坤 张菊英 叶秀梅

肖建平

总 序

在人力资源强国战略的大力推进事业中,我国的人力资源管理专门人才十分短缺。据调查显示,很多从事人力资源管理工作的
人员都是非人力资源专业的背景,虽然近些年不少高校开设了
人力资源管理专业,但是这些毕业生的数量和素质都与市场需求
有很大的差距。中国人力资源管理人才队伍的建设,不仅亟须在
总体上大力提升,而且要实现三大战略性转变:由再现型人才向开
拓创新型人才转化;由内向型人才向外向型、国际通用型人才转
化;由单一型人才向复合型人才转化。人力资源管理从业人员不
仅要懂得人力资源的专业知识,完成人力资源的实际管理工作,还
要不断开发人力资源并且创造价值。

引进国际人力资源职业资格证书与自学考试人力资源管理专
业相结合,对加快同国际接轨的速度有积极的作用。

美国国际高级人力资源管理职业资格认证体系(IPMA)是根
据国际人力资源管理发展的新理念和研究成果开发出来的一套用
于提升领导核心素质、增加变革创新意识、提高交流合作能力以及
人力资源管理水平的知识体系。把美国 IPMA 认证体系引入自考
人力资源管理专业对培养国际通用型人力资源管理人才,加快我
国同国际接轨的速度,落实科学发展观,促使我国经济持续、稳定、
快速增长有积极的意义。同时也具备现实的可行性。

人力资源管理专业的双证模式符合高等教育自学考试的改革
方向。高等教育自学考试与行业职业资格认证相结合,即学历证书
+ 职业资格证书的双证模式是近几年高等教育自学考试从学科
型向职业型方向改革的一种尝试,是贯彻落实《国务院关于大力推

进职业教育改革与发展的决定》(国发[2002]16号)精神的具体体现。

高等教育自学考试具有开放性、灵活性、社会性和权威性的特点。而行业在人才需求、培养目标和方式、专业课程设置和人才使用等方面具有优势,有着丰富的教育资源。双方合作开考社会急需的、符合行业特点的学历证书和非学历的职业证书考试,实现教育资源整合,并能充分利用和发挥好这些资源优势,做到学历教育与非学历教育并举,满足了多层次、多样化的社会需求。

目前,人力资源管理专业在全国多个省市已经开考,而且都是单一学科型的模式,而北京这次开考的人力资源管理专业与具有国际水平的美国 IPMA 证书结合,必将会吸引一大批考生参加学习。

合作各方强强联合是开好本专业的强有力的保证。此次开考人力资源管理双证书专业的合作各方是强强联合,优势互补。

北京的高等教育自学考试从 20 世纪 80 年代初期创立以来,为国家培养了几百万各个领域的人才,成为具有中国特色的深受企事业单位和广大民众欢迎的高等教育模式,北京市自考办在自考改革方面有很强的创新意识并积累了很多成功的经验。

国家外国专家局是中国政府引进国外智力的归口单位(副部级),隶属人力资源和社会保障部,是独立行使引智职能的单位。引进国际先进的、成熟的、适用的知识体系,包括先进的职业资格认证体系在中国推广,是政府赋予国家外专局引智的重要职能的体现。

北京大学在国际国内享有盛誉,其政府管理学院人才与人力资源研究所以及人力资源开发与管理研究中心,是北京大学专门从事人力资源开发与管理的教学和研究机构,有着国内一流的专家团队和领先的研究成果。自 2003 年以来,北京大学已经在本科、硕士、博士与 MBA/MPA 方面培养了大量人力资源管理专业的高级管理人才,还开设了成人教育人力资源本科专业,深受社会与广大考生的欢迎。北京大学作为人力资源管理专业的主考院校,能够提高专业建设能力,保持专业水平。

在人力资源管理专业的双证模式中,专科段和独立本科段与美国 IPMA 学生级证书对接,专科段获取美国 IPMA 初级(初级人力资源管理师)证书;独立本科段获取美国 IPMA 中级(中级人力

资源管理师)证书。考生取得美国 IPMA 学生级证书以后还可以继续考取美国 IPMA 高级(高级人力资源管理师)证书。

美国 IPMA 证书课程设置分为初级证书与中级证书两种。

分别对应专科、独立本科段的相应课程。取得初级规定的 5 门课程合格成绩者,发给美国国际人力资源管理职业资格认证 IP-MA 初级(初级人力资源管理师)证书。取得中级规定的 5 门课程合格成绩者,发给美国国际人力资源管理职业资格认证 IPMA 中级(中级人力资源管理师)证书。

两种证书共 10 门课程(每种 5 门)参考下表。

序号	课程名称	学分	考核方式	说明
1	人力资源开发	4	笔试	初级证书课程
2	工作分析	4	笔试	初级证书课程
3	人员测评技术	4	笔试	初级证书课程
4	绩效考评技术	6	笔试	初级证书课程
5	劳动关系与争议处理	6	笔试	初级证书课程
6	人力资源战略与规划	5	笔试	中级证书课程
7	工作分析与评价	5	笔试	中级证书课程
8	人员素质测评理论与方法	6	笔试	中级证书课程
9	绩效管理	4	笔试	中级证书课程
10	薪酬管理	6	笔试	中级证书课程

为了节约资源,低碳办事,我们把 10 门课程的教材合并为本丛书,一共七本:

1. 人力资源开发
2. 工作分析与评价
3. 人员素质测评理论与方法
4. 人力资源战略与规划

5. 绩效考评与管理
6. 薪酬管理
7. 劳动关系与争议处理

取得美国国际人力资源管理职业资格认证 IPMA(初级人力资源管理师、中级人力资源管理师)证书单科合格成绩,可以在高等教育自学考试人力资源管理专业(专科、独立本科段)中获得相同课程的学分。该考核评审是对持证人员相应专业技术水平和能力的综合评价,可作为企事业单位选拔、聘用和评估的重要依据。

丛书主编:萧鸣政
2011年1月30日于北京大学

前 言

关于国家人力资源开发方面的研究,早已引起我国有识之士的重视,目前已经有了大量的论著。然而,关于党政机关与企事业组织内部人力资源开发的研究,却并不多见。组织内部人力资源开发,既是提高企事业组织本身竞争力的关键,也是做好整个国家人力资源开发与能力建设工作的基础,是推进与实现人才强国战略的关键。因此,本书主要就组织内部人力资源开发的理论与方法,进行了深入的论述。全书一共十章,分为三个部分。

第一部分包括第一至三章,主要阐述了人力资源开发(human resource development,以下简称 HRD)的理论基础,回答了什么是人力资源开发、人力资源开发与哪些学科和理论相关。其中,第一章着重说明了 HRD 的重要性、必要性与可能性,具体论述了以下几个问题:什么是人力资源开发?目前它存在哪些类型与特点?进行人力资源开发的客观基础是什么?它具有什么样的价值与功能?在明确了什么是 HRD 及其价值之后,有必要更具体地阐述什么是人力资源开发的基础。因此,第二章具体地阐述了 HRD 的主要学科基础,包括从教育学、人口学、社会学、文化学与心理学等多学科的角度,分析 HRD 的学科理论与依据。第三章具体阐述了人力资源开发的历史与发展趋势。

第二部分包括第四至五章,主要回答了 HRD 的开发对象,阐述了 HRD 的对象结构与作用,分析了 HRD 的基本点及其形成过程,分析了 HRD 的对象与 HRD 客体的区别,分析了职业资格结构及其特点。其中,第四章具体回答了这五个问题:为什么要把人的素质作为 HRD 的基本点?在个体 HR 的形成与发展过程中,主要受到哪些因素的影响?智力在 HR 的形成过程中发挥着什么样的作用?关

于这些问题的回答,启发我们在 HRD 过程中,要注意 HR 的形成规律,并与其过程相互联系,让 HRD 过程走在 HR 形成的前面,不能被动等待 HR 形成之后才进行 HRD。第五章具体回答了为什么要把职业资格作为组织内人力资源开发的具体对象,品德素质在职业资格中发挥什么作用,体力与健康在职业资格中发挥什么作用以及文化科学素质在职业资格中发挥什么作用。对于这些问题的回答,启示我们在 HRD 过程中,不但要重视职业技能的开发,更要重视品性素质的开发,品性开发将成为现代人力资源开发的新视点。

第三部分是本书的主题,包括第六至十章,主要回答了如何进行 HRD,阐述了 HRD 的各种途径、方法与技术。其中,第六章阐述了支持 HRD 过程及其各种方法的技术,包括需求分析技术、课程设计技术、教育培训技术与效果评估技术。第七章根据第二章的 HR 的系统结构理论,首先提出了 HRD 的系统观,建构了相对 HR 形成过程与结构的三个开发系统工程,然后从人力资源配置使用的角度分析了组织内 HRD 的各种具体形式,接着围绕职业资格这个点,分别从员工自我、职业发展与组织管理等三个不同角度,分析了 HRD 的各种具体方法与途径。分析结果表明,组织内人力资源开发的途径,并非人员培训与职业教育,而是包括自我申报、自我学习、制度管理、文化建设、职业发展与规划、人力资源管理等多种形式。第八至十章,围绕着组织内部三种主要人力资源客体的开发方法,进行了具体的分析与总结。具体地说,第八章阐述了新员工开发的组织化方法、实际工作预览方法与员工导向方法。第九章阐述了老员工开发的职业发展规划方法、职业管理方法、各种老员工开发的实践活动形式及其问题。第十章阐述了主管人员开发的需求分析方法、预备职位经历方法、晋升设计方法、职务轮换方法、辅导方法、决策学习方法、评价中心方法、敏感性训练方法以及国外企业主管人员开发的实践经验。

本书的内容大部分选自萧鸣政的《人力资源开发的理论与方法》(高等教育出版社 2002 年版)。在本书的编写过程中,张如国、张轩、石萌、葛连高、张满、肖志康等帮助查找了大量案例,协助编写了第三章的初稿、每章小结与案例的初稿。由于人力资源开发的研究时间不长,组织内的人力资源开发课程在我国也刚刚起步,加上自己水平有限与时间紧,书中存在的问题与不足,欢迎广大读者批评指正,以使本书日臻完善。我的电子信箱是 xmingzh@263.net。

萧鸣政

2011 年 3 月 13 日

目录

CONTENTS

第一章 人力资源开发概述	1
第一节 人力资源开发的客观基础	1
第二节 人力资源开发的基本概念	4
第三节 人力资源开发的类型、特点、作用与功能	11
第四节 人力资源开发的对象与内容	21
第二章 人力资源开发的相关学科基础与理论	27
第一节 教育学与人力资源开发	27
第二节 人口学与人力资源开发	31
第三节 社会学与人力资源开发	34
第四节 文化学与人力资源开发	37
第五节 心理学与人力资源开发	40
第三章 人力资源开发的发展与趋势	48
第一节 人力资源开发的发展历程	48
第二节 人力资源开发的新环境	52
第三节 人力资源开发的新方向	56
第四节 人力资源开发的新角色	59

第四章 人力资源开发的基本点及其分析	68
第一节 人力资源基本点的分析	68
第二节 个体人力资源的形成与发展的因素分析	72
第三节 智力及其在人力资源中的作用	84
第五章 职业资格及其分析	98
第一节 职业资格概述	99
第二节 品德素质及其在职业资格中的作用	105
第三节 体力与健康及其在职业资格中的作用	112
第四节 文化科技素质及其在职业资格中的作用	118
第六章 人力资源开发的技术	126
第一节 需求分析	126
第二节 人力规划技术	143
第三节 教育培训技术	149
第四节 课程设计技术	154
第五节 人力资源开发评估技术	170
第七章 人力资源开发的途径	182
第一节 建立科学的人力资源开发系统工程	182
第二节 人力资源配置	186
第三节 自我开发	193
第四节 职业开发	199
第五节 管理开发	211
第六节 组织开发	222
第八章 新员工开发的方法	232
第一节 员工组织化的过程	232
第二节 实际工作预览	244
第三节 员工导向	249

第九章 老员工的开发方法	265
第一节 职业规划与职业管理	265
第二节 职业发展模式	274
第三节 职业发展规划与管理	283
第四节 老员工开发的实践活动	300
第五节 老员工开发实践中的问题	307
第十章 主管人员的开发	319
第一节 主管人员开发概述	319
第二节 主管人员开发需求分析方法	327
第三节 主管人员开发方法	335
第四节 国外的主管人员开发	340
主要参考文献	363

第一章

人力资源开发概述

本章学习目标提示

- 了解 HRD 对于中国经济发展的实际作用与意义
- 重点掌握 HRD 的概念、类型、特点与基本功用
- 明确人力资源开发的对象

什么是人力资源开发(HRD),这是本书应该回答的第一个问题。本章所讨论的内容主要包括:HRD 是什么? HRD 的客观基础是什么? HRD 有哪些类型? 谁是 HRD 的主体? HRD 一般按照什么程序进行? HRD 的起源与发展历程如何?

第一节 人力资源开发的客观基础

人力资源开发,对于今天的中国来说有着重要而特殊的意义。知识经济时代的到来、走持续性发展道路的理念与中国人口众多的现实,都决定了中国必须走人力资源开发之路。下面我们将较为详细地论述人力资源开发的客观基础。

一、经济发展的两种战略两种结果,引起人们对人力资源开发的广泛关注

众所周知,第二次世界大战后,德国与日本均沦为战败国,当

时两国经济濒临崩溃。但是由于德国与日本早在一百多年前就把科学与教育作为兴国之本,战后在十分困难的情况下仍然继承和发扬这一传统,把人力资源开发作为本国经济发展的战略。德国和日本一直存在着人力资源的优势,又保留了一大批具有较高文化水平与生产技能的人才,所以它们的资本吸收能力强,外资利用率高,当外部为之提供大量物质资本时,其经济就得到了迅速的发展。

同样,韩国、菲律宾、斯里兰卡、新加坡以及我国的台湾地区、香港特别行政区等国家和地区为了发展经济,积极吸收外资,注重人力资源开发,对人力资源开发的投入量是对物质资本投入量的7倍,大力发展教育,有机会进入中等学校的人数超过其人口总数的60%,结果外资利用率高,经济迅速发展,实现了预定的目标。相反,20世纪40—50年代的一些发展中国家,由于对经济发展采取了与上述国家和地区不同的战略,最后得到了不同的效果。例如,巴基斯坦、巴西、哥伦比亚、墨西哥等国家,为了发展本国的经济,都做出了大量引入外资的决策,但这些国家只注重物质资本积累,忽略人力资源开发,对物质资本的投入是对人力资源开发投入的20倍。由于人力资源开发力度不够,有机会进入中等学校的人数只有其人口总数的1/4,经济发展过程中缺乏高水平的人力资源支持,结果外资利用率极低,浪费严重,经济发展未能达到预定效果。20世纪60年代以后,人们从总结正反两方面的历史经验和教训中,得出了一个有价值的结论:要发展经济,必须优先开发人力资源。对人力资源开发的两种不同战略将产生两种不同的经济效果。

二、持续发展的理念与人口大国的现实决定中国必须走人力资源开发之路

1987年,联合国世界环境与发展委员会提出了可持续发展的概念。这一概念提出后,立即得到国际社会的认同,成为各国经济发展的理念。

所谓可持续发展,当时的定义是指我们的经济发展与资源开发行为,应该既满足当代人的需求,又不损害子孙后代发展的需求。在这里,可持续发展仅仅是指经济发展在时间上与速度上的前后保持性,实际上是为了保证经济发展在空间上与时间上的平衡性以及

生产诸要素组合上的协调性。发展是一个有机的综合系统,经济的发展必须依靠与带动人口、资源、环境和社会的整体发展。某一地区的经济发展不能以影响与损害其他地区的发展为代价,相反只有带动了周边地区的发展,这一地区才能保持自己后续的长期发展。在经济的可持续发展中,人力资源的开发具有关键性与先导性的作用。

中国是个人口大国,总人口约占世界的 $1/5$,人均自然资源与经济资源却大大低于世界的平均水平,其中耕地只有世界人均占有量的 $1/4$,石油只有世界人均占有量的 $1/8$,森林不及世界人均占有量的 $1/6$,淡水不及世界人均占有量的 $1/4$ 。自然资源的发展与人口的增长存在着极大的反差,自然资源与经济资源的人均占有量日趋减少。中国人均自然资源的相对贫乏决定了中国必须走集约型、资源节约型经济发展道路,走可持续性发展的道路。然而,中国能否实现可持续发展,既取决于人力资源、自然资源与经济资源的相互协调与作用情况,又取决于人力资源、自然资源与经济资源本身的可持续发展状况。在三大资源的可持续性发展中,人力资源具有主导性与决定性的地位。人力资源在与自然资源、经济资源的相互作用中,不但不会被消耗掉,反而会得到更大的增值,创造出新的价值。人力资源的开发,不但能提高人力资源自身的价值,而且能够降低与减少人类对自然资源与经济资源的消耗与浪费,在有限的资源上创造出更多更好的新资源与新财富。

三、知识经济的来临使人力资源开发具有更为广阔的前景

知识经济是一种以知识的生产、交换、使用与分配为基础的经济形态。与过去的农业经济和工业经济相比,知识经济具有以下特点:

(1) 人力资源成为经济的主导要素。农业经济时代,土地成为主导要素;工业经济时代前期,矿产资源成为主导要素,工业经济时代后期,资金资源成为主导要素;知识经济时代,人力资源将成为主导要素,谁拥有优秀的人力资源,谁就拥有了财富。

(2) 高素质人才成为竞争对象。农业经济时代,土地是竞争的对象;工业经济时代,矿产等自然资源成为竞争对象;知识经济时代,人才成为竞争对象,谁拥有了人才,谁就能在竞争中取胜。

(3) 投资重点发生重大转移。工业经济时代,投资重点是机器、设备、生产线等有形资产;知识经济时代,投资的重点是人才培养、企

业信誉等无形资产,在高科技企业中有形资产与无形资产之比达到1:2,甚至1:3。

(4) 资源形态无形无限。知识经济的资源形态是知识技能、知识产权、思想谋略、技术等,它蕴藏在人体之中,具有无形性,其使用价值具有无限性,不受地域、国界的限制。

知识经济的上述特点,决定了人力资源特殊的经济价值与广阔的开发前景。美国经济学家丹尼森和美国劳工部对1948—1989年间美国经济增长的源泉的估算表明,教育与知识进步,对经济增长的贡献率达到了42%,超过了物质资本的贡献率,若把投入生产的劳动力的数量贡献也包括进去,则人力资源对经济增长的贡献率高达63%。我国有关专家认为,目前中国人力资源对国民经济的贡献率高达73%。随着知识经济的发展,人力资源的贡献率将进一步得到提高。

由于知识经济是靠人去推动的,是靠大批高素质的人才去推动的,因此随着知识经济时代的到来与发展,人力资源开发将成为最重要的发展产业与最有效益的事业。

第二节 人力资源开发的基本概念

目前人们对于人力资源开发已有哪些解释?各自的观点是什么?本书的观点是什么?HRD(human resource development)与HRM(human resource management,即人力资源管理)、教育培训和学习之间异同何在?这些问题就是本节所要论述的主题。

一、关于人力资源开发的不同观点及其比较

对于什么是HRD,目前国内外已有众多的解释。笔者翻阅了十多本相关著作,找到以下几种不同的解释:

鄂万友等人认为,人力资源开发包括两个方面,不仅要从降低成本的角度来提高人才的投资效益,而且同时要注意挖掘人的潜在能力,即以人的素质为基础,挖掘人的体力、智力、技术、积极性、创造性、工作态度等各方面的潜在能量。人力资源的开发分为人力个体开发与人力群体开发。人力个体开发的核心问题是人力素质的形