

人力资源 开发与管理

MBA

工商管理硕士(MBA)精选教材

陈远敦 陈全明 主编

中国统计出版社

人力资源 开发与管理

MBA

工商管理硕士(MBA)精选教材

陈远敦 陈全明 主编

中国统计出版社

(京)新登字 041 号

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/陈远敦,陈全明主编.

—北京:中国统计出版社,2001.7

工商管理硕士(MBA)精选教材

ISBN 7-5037-3482-5

I. 人…

II. ①陈… ②陈…

III. ①劳动力资源—资源开发—研究生—教材

②劳动力资源—资源管理—研究生—教材

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 22452 号

作 者/陈远敦 陈全明主编

责任编辑/余竞雄

责任校对/刘开颜

封面设计/崔宝进

出版发行/中国统计出版社

通信地址/北京市西城区月坛南街 75 号 邮政编码/100826

办公地址/北京市丰台区西三环南路甲 6 号

电 话/(010)63459084,63266600—22500(发行部)

印 刷/科伦克三莱印务(北京)有限公司

经 销/新华书店

开 本/787×1092mm 1/18

字 数/700 千字

印 张/38.25

印 数/1—5000 册

版 别/2001 年 7 月第 1 版

版 次/2001 年 7 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 7-5037-3482-5/F·1252

定 价/66.00 元

中国统计版图书,版权所有,侵权必究。

中国统计版图书,如有印装错误,本社发行部负责调换。

★ 序

中南财经大学是我国 1978 年首批恢复招收硕士研究生的普通高等院校之一,1993 年经国务院学位办正式批准开始招收工商管理硕士(MBA)研究生。为了适应工商管理硕士教育的需要,我们组织了部分专业基础扎实,教学经验丰富,重视理论联系实际,熟悉国外工商管理教育的教师,在比较短的时间里,编写了这套工商管理硕士(MBA)系列教材。这套教材共 24 本,除供工商管理硕士研究生(MBA)使用之外,还可作为经济管理类各专业研究生和本科生的选修教材,同时也可作为从事经济管理理论研究和实际工作干部的自学参考书。

工商管理硕士教育在我国尚处在试点阶段,我们组织编写工商管理硕士系列教材也只是一种初步尝试,由于经验不足,肯定存在某些缺陷,甚至错误。我们将继续努力开拓,希望在不久的将来,能奉献给广大读者一套体系完备,内容更适用,方法更科学的工商管理硕士系列教材,望广大读者不吝赐教。

中南财经大学工商管理教材编审委员会

1994 年 7 月

★ 再版前言

历史证明,一国社会经济的迅速发展,民族的振兴,国力的增长,固然和自然资源、人口规模、历史遗产等密切相关,但起决定作用的仍然是人力资源及其开发。人们预言,二十一世纪的经济竞争,将主要是科技的竞争,智力的竞争,归根到底是人力资源开发及其潜能充分利用的竞争。

人类的生产活动是劳动者与生产资料相结合的过程。人是生产过程中最积极、最活跃、最富有创造性的因素,是生产过程的主体。因此,人的潜能的充分发挥是经济发展的核心和原动力。毛泽东曾说过,世间一切事物中,人是第一个可宝贵的。只要有了人,什么人间奇迹都可以创造出来。邓小平指出,科学技术是第一生产力,并强调,只有靠知识,靠人才,靠教育,才能建成社会主义。这些论述表明,人力、人才资源的开发,教育及科学技术的发展,对一国自然资

源的开发利用,对其经济和社会发展具有举足轻重的作用。纵观当代世界发展实际,人力资源作为生产要素越来越多地受到各国政府和管理阶层的普遍关注。世界竞争的焦点已从注重物质资本转向注重人力资源的开发与利用。

美国经济学家舒尔茨等西方学者通过实证分析证明,国际竞争的关键,是人力的竞争,即劳动者技能、智能、科学知识、管理水平、信息量的竞争。美国历史上第一个钢铁大王卡内基表示,我的厂房、机器设备均可搬走,但只要把人员给我留下,几年以后我仍然是钢铁大王。美国前总统克林顿曾大声疾呼:要提高美国产品的竞争能力,提高美国企业的竞争能力,提高美国的竞争能力。这三个竞争能力,归根到底是靠美国在培养、开发、引进人才,特别是在全球人才竞争中的优势地位作保证。许多有识之士断言:这场围绕着人力资源开发利用引发的“无硝烟”的战争,将最终决定各国的未来,而胜利将属于人力资源开发利用的成功者。

当今世界经济发展和科技活动的全球化,使人才流动也全球化了。由此演变成世界性的高级科技人才的争夺战。经济与综合国力的竞争重点是科技的竞争,而对高科技人才的竞争和人才战略的实施则是重中之重,且日趋激烈化和全球化。号称最发达的市场经济国家的美国,一向重视人才开发,并以吸引外籍人才而著称,在当今科技人才的竞争能力上排名世界榜首。正因为如此,美国才成为世界科技、经济和军事强国;前西德和日本靠战后保留下来的技术力量,靠高素质的人力资源,靠有效的人力资源开发和管理体制,创造了经济奇迹;亚洲“四小龙”也充分利用了他们丰富而廉价的劳动力资源,完成了初级工业化阶段的资本积累,实现了经济起飞。因此,“得人才者得天下”这一古老而现实的命题,又为今天经济发展实践所验证。可见,一个国家,不论人口多少,也不论自然资源贫富,只要注重开发和利用人力资源,便可自立于世界民族之林。

中国拥有世界上最丰富的人力资源,但是,丰富的人力资源数量与人均占有自然资源不足、资金资源匮乏之间形成强烈反差。而且,巨大的人力资源数量和低水平的人力资源质量又处于不平衡状态,农村剩余劳动力转移的强劲压力和国民经济技术结构优化存在诸多矛盾,企业冗员走向社会是建立现代化企业制度的必然过程,但又和社会经济稳定产生摩擦。因而,我们面临着人力资源结构的重新布局,面临着人力资源整体素质的全面提高,面临着人力资源体制的调整转换,一句话,面临人力资源开发与管理政策、

机制等多方面的变革和创新。这些既是挑战,又是机遇!它要求我们扬人力资源数量丰富之长,补人力资源质量相对不高之短,变人力资源数量优势为质量优势,并将其转换为经济竞争优势。中国的问题和希望都在于人力资源的开发利用与管理。中国二十一世纪经济和社会发展的成败也取决于能否有效地开发和利用自己丰富的人力资源。

人力资源的开发及管理,与人口、经济、科技、教育等相关因素环环相扣,联动运行,是一项复杂的系统工程。人力资源开发与管理涉及人从出生、成长、工作,最后退出劳动领域等各个阶段。第一阶段是一个人从未知世界大量输入信息和能量的阶段。人出生以后,一边长身体、一边长知识和能力,由一个无知顽童变成一个掌握一定基础知识和专业知识的可用之才。人的这种成长过程,即是人力资源投资、开发和形成过程。这一时期,他们恰似种子破土,朝阳初出,生机勃勃,茁壮成长,知识、技能与智慧同增。第二阶段为人力资源能力输出阶段,是人力资源经过第一阶段开发形成以后为国家、为社会、为经济发展贡献自己的知识、技能、精力和体力,创造财富、创造知识、推动人类社会前进和发展的阶段,也是人力资源使用和投资回收阶段。这个阶段,人生犹如滔滔流水,穷山破石,滚滚向前,以强大的能量积累,改造自然,改造社会,同时改造人本身,世界由此变得绚丽多彩,美不胜收,国家日益繁荣昌盛,国民生活质量节节上升。人力资源在输出的同时,也不断进行着知识的更新,能力的再锻造,使产出更多,质量更优,输出更大。第三阶段是劳动者退出劳动领域,进入退休养老阶段。对于老年人来说,这时的时空,更为广阔和自由,可以怡享天年与天伦,可以为社会发挥余热。对人力资源流程三个阶段发展、变化的规律,管理方式、方法的研究,以实现充分有效地利用人力资源的目标,是人力资源开发与管理的根本任务和对象,也构成人力资源开发与管理这门综合性学科的主要内容。

人力资源开发与管理学科,来源于世界范围内丰富多彩的经济发展与人力资源开发利用的实践,并为这一人类实践活动提供理论和方法指导。二战以后,舒尔茨概括和提出了人力资本理论体系。他认为,人力资源不仅是自然性资源,而且更重要的是资本性资源;人不仅是生产的目的,而且是生产的手段,是生产性要素和经济性要素。人力资源与生产资料一样,也要投资,以提高其产出率。人力资本就是通过对人的投资而形成的资本。人力资本的投资收益率高于物质资本的收益率,是一种高增殖性资本。传统资本概念中仅含物质资本而漏掉人力资本是一种失误,这种失误使得经济增长中

许多新增加的内容得不到说明,而人力资本为新增国民收入中有关部分的来源找到了注脚。因此,重视和强化人力资本投资,提高人口质量,乃是经济发展的关键所在。这里,用来提高人力资源素质的教育、培训、医疗保健,以及经济信息、人口控制和迁移等方面的投资就显得格外重要。加强人力资本投资的结果,使社会经济迅速增长,国民收入迅速增加。这就是人力资本理论对经济发展动力所作的全新解释。经过半个世纪的发展和深化,以人力资本理论为依据的人力资源学说在对其他学科兼收并蓄、渗透演化的基础上,获得了长足发展,并屹立于世界科学之林。人力资源开发与管理作为研究人力资源全面发展规律和管理学说的综合理论,已成为经济科学和工商管理类学科中的重点内容之一。

市场经济条件下,劳动力是商品,市场机制是人力资源配置的基础机制,传统的劳动人事管理及其机制与市场经济新秩序冲突加剧,而人力资源开发与管理则出现现代劳动人事管理的全新思路,呈现出广阔发展前景。现代企业普遍推行以人为中心的综合管理,强调“人的价值”高于一切,即所谓的“人本管理”。今天的人力资源开发已经将人的体能、智能、知识、经验一体化发展放在首位。现代人力资源开发与管理,极大地赋予经济运行的基本动力,增强现代经济的活力,形成现代企业的凝聚力、向心力和创新力,继而产生强大的生命力、竞争力和转换力。本书立足于人力资源全局性、战略性、基础性特点,广泛借鉴和吸收西方人力资源理论的最新成果,结合工商管理硕士(MBA)教育和培养的实际,研究我国市场经济体制下人力资源开发与管理的运动过程和运行规律,以人力资源开发与管理的客观过程,人力资源的形成、投资、配置、招聘、培训、测评、考核、薪酬、行为管理等为主线,构筑了一个较为完整的人力资源开发与管理科学体系理论框架和操作系统。

《人力资源开发与管理》是工商管理硕士的核心教材之一。本书在1995年第一版的基础上,根据工商管理硕士的培养目标,考虑到MBA明确的应用性与实践性特点,进行了全面修改和增订。除了建立更加完善的理论分析框架和学科体系以外,还大量增加了人力资源管理操作流程、知识和技能的内容,并增补了人力资源管理案例。全书分四篇二十三章。第一篇为基础理论部分,提出了人力资源开发与管理的基本概念、基本观点、基本原理,分析了人力资源与经济增长的内在联系,介绍了人力资本理论和人力资本经营研究的新成果——人力资本运营。第二篇为开发篇,本篇阐述了人力资源开发系统,人力资源开发的自然基础,人力资本投资及收益的核算。第三篇为

市场篇,这部分研究和描述了人力资源宏观配置、就业、失业与择业等过程,并就市场经济条件下人力资源配置市场及其劳动力供求均衡问题展开分析。第四篇是管理篇,本篇较为全面地阐述了现代企业人力资源管理的整个过程,即人力资源规划、工作与职务分析、人力资源培训、员工招聘、薪酬管理、行为管理、人员测评、绩效考评、管理诊断等各个环节的管理实务,并介绍了国外人力资源管理的理论与实践。

本书作为工商管理硕士教材,力求突出以下特点:①建立完整的人力资源开发与管理学科体系。本书将人力资源开发与管理的理论、方法、实务、案例纳入一个完整的学科体系构架之中,既阐述了人力资源开发的理论和体系,又全面介绍了人力资源管理原理和环节,具有一定的理论容量和深度。②在系统介绍和较为深入地分析人力资本理论的基础上,注重基础理论的研究和创新,力图为处于市场经济环境中的我国企业提供人力资源开发和管理运作的新思路、新理论、新方法。③在消化吸收发达国家人力资源管理经验的同时,尽可能地与中国企业特点及文化传统对接起来。④突出了人力资源管理的可操作性。本书用了大量篇幅,介绍了现代企业人力资源管理的全过程,并附有管理案例,对提高 MBA 学生的综合管理能力以及实际操作水平具有重要意义。从以上特点来看,本书不仅可供工商管理硕士作为教材之用,还可以作为高等财经院校师生、现代企业经营者及劳动人事部门干部学习之用。

当前,改革与发展汇成中国迈进二十一世纪的主旋律,中国市场经济体制是高奏这一旋律的体制性基础,其核心内容就是解放生产力、发展生产力。而解放生产力、发展生产力主要在于激发人的活力,充分调动人的生产积极性和创造性。由此可见,《人力资源开发与管理》这门学科的崛起,是中国当代改革与发展的必然产物。该学科在我国的研究和发展方兴未艾,它以极大的理论力量 and 实际应用价值适应了现代经济发展中的人力开发、工商及各类企业微观用人管理的客观需要。虽然,它的进一步发展、演进、深化有赖于我国理论和实际工作者的共同努力,但其发展前景远大,前途光明已为世人瞩目,本书出版愿为此作一引玉之砖。

主 编

2001.6

★ 目 录

★第一部分 理论篇

★第一章 人力资源总论

- § 1 人力资源概述 (3)
 人力资源内涵/人力资源的基本特征/
 人力资本与人力资源
- § 2 人力资源的数量与质量 (9)
 人力资源的数量/人力资源的质量/
 人力资源数量与质量的统一
- § 3 人力资源开发与管理的内容 (14)
 人力资源开发与人力资源管理的关系/
 人力资源开发与管理的主要内容

★第二章 人力资源与经济增长

- § 1 人力资源是经济增长的关键 (27)
 资源在经济发展中的作用/高素质的
 人力资源是经济增长的动力/人力资
 源素质与产业结构演变
- § 2 劳动力素质与经济增长 (33)
 劳动力素质/劳动力素质与产出/劳

动力素质与增长

- § 3 中国人力资源与经济发展 (38)
中国人力资源开发与经济发展/中国
人力资源开发和利用方面存在的问
题/中国人力资源开发对策

★第三章 人力资本理论

- § 1 早期人力资本理论 (49)
古典经济学中人力资本思想的萌芽/
马克思的人力资本理论
- § 2 现代人力资本理论 (53)
舒尔茨的人力资本理论/其他代表人
物的人力资本理论
- § 3 人力资本理论发展前景 (58)
人力资本理论的发展/我国人力资
源理论

★第四章 人力资本运营

- § 1 人力资本运营的理论基础 (64)
人力资本是稀缺性资本/人力资本的
机会成本/人力资本是知识经济时代
的战略性资本/人力资本运营的内涵
及特征
- § 2 人力资本运营的内容 (72)
人力资本投资/人力资本管理/人力
资本重组和整合/人力资本扩张
- § 3 人力资本运营的方法 (77)
人力资源战略/人力资源激励/培育
团结协作的、创新的企业文化/建立
伙伴式的新型劳动关系/造就学习型
的组织和个人
- § 4 人力资本运营市场化 (82)
人力资本运营市场化的条件/人力资
本运营市场化的目标模式/人力资本

运营市场化的内在机制

★第五章 人力资源管理原理

- § 1 人力资源管理理论 (89)
X 理论/行为科学理论/Y 理论/Z 理论
- § 2 人力资源管理基本原理 (92)
系统优化原理/能级对应原理/系统动力原理/反馈控制原理/弹性冗余原理/互补增殖原理/利益相容原理/竞争强化原理

★第二部分 开发篇

★第六章 人力资源开发系统

- § 1 人力资源开发的目标系统 (103)
人力资源开发的总体目标/人力资源开发的具体目标
- § 2 人力资源开发的要素系统 (107)
人力资源开发主体/人力资源开发客体/人力资源开发介质/人力资源开发环境
- § 3 人力资源开发的理论体系 (124)
劳动心理学与人力资源开发/劳动生理学与人力资源开发/劳动伦理学与人力资源开发/劳动创造学与人力资源开发/劳动教育学与人力资源开发/劳动关系学与人力资源开发

★第七章 人力资源自然基础——人口

- § 1 “两种生产”的协调发展 (131)
人口生产与物质生产的关系/人口生产与物质资料生产比例关系的地位和特点

- § 2 人口与劳动力资源 (137)
人口数量与劳动力资源量/影响人口
生产发展的因素/人口年龄构成对劳
动力资源量的影响
- § 3 我国人口发展战略和人口计划 (144)
人口发展战略/人口预测/人口计划

★第八章 人力资本投资与收益分析

- § 1 人力资本投资概述 (153)
人力资本投资的涵义/人力资本投资
的内容/人力资本投资的目的
- § 2 人力资本投资分析 (157)
人力资本投资的成本/人力资本投资
的收益/人力资本投资的均衡点/发
展中国家的人力资本投资
- § 3 学校教育投资分析 (168)
政府教育投资分析/家庭或个人的教
育投资分析
- § 4 在职培训投资分析 (170)
在职培训投资分析/通用性在职培训
分析/特殊性培训投资分析
- § 5 人力资本投资收益的分析方法 (174)
人力资源投资收益率/舒尔茨等学者
人力资本投资收益的分析方法

★第三部分 市场篇

★第九章 人力资源配置

- § 1 人力资源配置的内容与模式 (185)
人力资源配置的原则/人力资源配置
的内容/人力资源配置的模式
- § 2 人力资源供给结构 (193)
人力资源供给结构概述/人力资源年
龄、性别与质量结构/人力资源地区、

城乡结构

§ 3 人力资源需求结构 (198)

人力资源需求结构概述/就业结构与
产业结构

§ 4 人力资源流动 (210)

人力资源流动的必然性/人力资源流
动的基本原则/人力资源流动的类型
与方式

★第十章 人力资源供给与需求

§ 1 个人劳动力供给行为 (219)

影响个人劳动力供给的基本因素/个
人劳动力供给决策/理论应用

§ 2 企业劳动力需求行为 (225)

影响企业劳动力需求的基本因素/利
润最大化企业的劳动力需求决策/非
利润最大化企业的劳动力需求决策/
理论应用

§ 3 人力资源供求市场均衡 (240)

单一竞争性劳动力市场均衡/多维劳
动力市场均衡/劳动力市场非均衡理
论分析/劳动力总供求非均衡实证分
析/理论应用

★第十一章 劳动力市场的运行与调控

§ 1 劳动力市场的构成 (251)

劳动力市场/劳动力市场的类型

§ 2 劳动力市场的运行 (257)

劳动力市场运行机制/劳动力市场运
行的评价

§ 3 劳动力市场的发育与调控 (266)

劳动力市场发育的目标模式/劳动力
市场发育的基本前提/政府对劳动力
市场的干预和调控

★第十二章 人力资源就业与择业

- § 1 就业 (272)
就业的基本功能/职业定位/职业生
活过程
- § 2 失业与求业 (280)
失业与求业的界定/失业的类型与成
因/充分就业对人力资源的影响
- § 3 职业选择 (287)
界定职业选择的功能/影响职业选择
的因素/实现职业双向选择/强化职
业选择指导

★第四部分 管理篇

★第十三章 人力资源规划

- § 1 人力资源规划分析 (305)
人力资源规划的含义/人力资源规划
的意义/影响人力资源规划的因素/
人力资源规划的内容及基本步骤
- § 2 人力资源需求预测 (309)
单变量预测方法/多变量模型/人力
资源需求的主观预测法
- § 3 人力资源拥有量预测 (314)
马尔科夫模型简介/扩展马尔科夫模型
- § 4 匹配 (318)
匹配的数学模型/匹配的政策考虑/
编制人力资源规划

★案例 1 绿色化工公司 (322)

★第十四章 工作与职务分析

- § 1 工作分析概述 (324)
工作分析的概念/工作分析术语/工
作分析的作用/工作分析的操作程序

§ 2	工作分析与工作评价的方法	(330)
	工作分析的方法/工作评价方法	
§ 3	工作分析中各种信息类型与 标准	(337)
	工作描述中主要信息的类型与标准/工 作说明书中主要信息的类型与标准	
§ 4	工作设计	(346)
	工作设计的内容/影响工作设计的主 要因素/工作设计的方法	

★案例 2	新世纪摄影公司	(351)
-------	---------------	-------

★ 第十五章 员工甄选与聘用

§ 1	员工甄选与聘用概述	(353)
	员工甄选与聘用的重要性/员工甄选 和聘用的原则/员工甄选与聘用的程 序/员工甄选与聘用的发展趋势	
§ 2	员工甄选与聘用策略	(360)
	招聘时间和地点的确定/招聘方式选 择/选聘的公共关系技巧	
§ 3	员工甄选与聘用的方法	(367)
	加权申请表和传记信息表/心理测验/ 面试	

★案例 3	甄选录用决策	(386)
-------	--------------	-------

★ 第十六章 企业人力资源培训

§ 1	人力资源培训概述	(388)
	企业培训的目的和意义/企业培训的 原则/企业培训的内容/企业培训的 模式	
§ 2	企业培训的计划与操作	(397)
	企业培训过程/企业培训需求分析及 其方法/培训方案设计与培训方法选 择/培训效果评价	

★案例 4	关于员工培训的争议	(412)
-------	-----------------	-------

★第十七章 薪酬管理

- § 1 薪酬管理概述 (415)
薪酬的含义/薪酬的内容与薪酬管理的领域/薪酬管理的作用与意义
- § 2 薪酬水平 (422)
薪酬水平及其重要性/薪酬水平的决定因素/最低工资水平的决定因素
- § 3 薪酬差别 (426)
薪酬差别的分类/薪酬差别的形成原因/薪酬差别的测度方法
- § 4 薪酬等级制度 (437)
薪酬等级制度的形式/薪酬等级制度的基本构成/薪酬等级制度的设计

★案例 5 白秦铭的跳槽 (449)

★第十八章 人力资源使用管理

- § 1 人力资源使用概述 (452)
人力资源使用的含义/人力资源使用的意义/人力资源使用的条件/人力资源使用的形式
- § 2 人力资源使用的一般原则 (458)
因事择人/用人所长/任人唯贤/优化组合
- § 3 人力资源使用中的职位调配与升降 (461)
职位调配与升降的原因/职位调配与升降的作用/人员流动的具体形式
- § 4 人力资源使用中的劳动组织分析 (466)
企业劳动组织/企业劳动定员/企业劳动定额/劳动协作的时间组织/人机系统及工作地组织