

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源开发与管理概论

(第二版)

姚裕群 主编

姚春序 李中斌 副主编



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

配学习卡

高等学校人力资源管理专业系列教材

人 力 资 源 开 发 与 管 理 概 论

(第二版)

姚裕群 主 编

姚春序 李中斌 副主编



高 等 教 育 出 版 社
HIGHER EDUCATION PRESS

内容简介

本书是高等学校人力资源管理专业系列教材之一。

本书既适用于人力资源管理专业,也适用于劳动和社会保障专业、工商管理 and 公共管理各有关专业的本科生、研究生及专科生使用。

全书共分为五篇:总论篇、宏观篇、微观开发篇、微观管理篇、综合篇。包括二十四章:绪论、人力资源个体分析、人力资源经济分析、人力资源社会分析、人力资源生产、人力资源配置、人力资源就业、人力资源养护、微观人力资源开发与管理总论、人力资源规划、工作分析、人力资源获取、人力资源测评、培训与发展、职业生涯规划、劳动关系管理、人力资源使用、考核与绩效管理、薪酬与福利、人力资源会计、人力资源管理诊断、宏观人力资源开发与管理战略、微观战略人力资源管理、人才资源开发与管理。

为了便于学生学习,本书在板块设计上,每章均包括了本章小结、主要概念、复习思考题、参考文献等。为了便于教师教学,使用本书教学的教师(院系)将免费得到配套的教师用课件(光盘资源)以及(院系)教学卡(网络资源),具体的索取方式请参见本书最后的《教学支持说明》。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理概论/姚裕群主编. —2版
北京:高等教育出版社,2005.12

ISBN 7-04-018131-2

I. 人… II. 姚… 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(2005)第128878号

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-58581000		http://www.hep.com.cn
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	http://www.landraco.com
印 刷	北京市联华印刷厂		http://www.landraco.com.cn
		畅想教育	http://www.widedu.com
开 本	787×960 1/16	版 次	2003年8月第1版
印 张	28.25		2005年12月第2版
字 数	520 000	印 次	2005年12月第1次印刷
		定 价	32.00元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 18131-00

第一版前言

20 世纪的历史,是一部中华民族崛起的历史。中国在世纪之初,推翻了封建帝制的政治统治。前半个世纪经过长期的摸索,中国选择了社会主义道路,在共产党的带领下,成功地建立了新中国。后半个世纪,中国进行了社会主义革命和建设的探索,其间也经历了“大跃进”和“文化大革命”的磨难,而后走上了改革开放和顺利发展的道路。世纪之交,在人类进入新经济和 Information 社会的时代,中国正在奋起直追,加速与世界的接轨。

研究和解决任何问题,都要立足于国情。经济起飞中的中国,基本国情是拥有世界数量第一的人口和数量第一的人力资源,但经济水平尚不发达,经济结构还比较落后,农业劳动者仍然占全部社会劳动者的 50%。从这个意义上讲,可以说中国还算做是“农民国家”;而且,中国近 13 亿的人口、8 亿多人力资源,就目前的社会经济需求而言,处于严重过剩的局面。这一基本格局,决定了我国在相当长时期内将仍然面对严峻的挑战。目前,我国的体制转轨、结构调整和与世界接轨,促进了各经济单位的用人数量的压缩和质量的提高,这造成社会层面的人力资源大调整和大流动,也使潜在的巨大就业压力公开化。如何解决好“人的问题,把压力变为动力,是对我们的重大考验!中国改革之初,世界银行对中国全面考察报告中就指出,在今后几十年内保持快速增长,对中国来说将是一项艰巨复杂的任务。对于中国来说,资金、技术、设备都不成为发展的瓶颈,“未来几十年中国经济增长的关键,在于各项资源、尤其是人力资源的开发和利用”。这一精辟的看法在今天仍然具有现实意义。

当今世界,一个重要的趋势就是人力资源日益受到重视,在经济生活和社会生活中起着巨大的作用。上个世纪的下半叶,人力资源得到经济学的重视,人力资本理论得以诞生,进而也得到管理学、教育学等学科的广泛关注和各国政府的高度重视。人们认识到,经济竞争的根源在于科学技术,科学技术水平的高低在于“人”的素质,谁拥有强大的人力资源,谁拥有一大批高质量的科技人才、管理人才队伍,谁就能在激烈的竞争中获胜。中国加入 WTO 以后,正在全面、迅速地融入世界经济。中国的发展空间极大,又能利用后发达优势,具有良好的市场前景和投资回报吸引力,对高素质人力资源的需求无疑会进一步增加,但国外对中国人才的吸引力也同时在增加。进一步搞好人力资源、尤其是人才资源的开发利用,是完成 2010 年和 21 世纪中叶中国经济社会发展战略目标的根本性措施,这就要求我们采取各种积极的和创新的政策来加以保证。为此,我们提出

“把人力资源开发利用作为基本国策”的政策建议。

长期以来,中国对人力资源问题缺乏应有的认识。20世纪90年代后期,人力资源问题得到较大的关注。可以说,得益于管理学特别是MBA教育的发展,微观角度的人力资源学科才有了相当大的进展。在宏观方面,人力资源的研究却较少,著作和教材也属鲜见。这不仅体现了一种严重的不协调局面,而且也反映了现行人力资源学科存在“只见树木不见森林”、重实用缺理论和研究教学中心态浮躁的严重缺陷。这本《人力资源开发与管理概论》著作,从基本理论出发,涵盖宏观与微观,兼容经济学与管理学,全面系统地阐述了人力资源开发和管理的內容,建立了一套合理的分析范畴,进行了扎实的基本理论阐述,也对现实经济管理问题做了深入分析,在理论观点、现实政策和分析角度、阐述方式方面,都有一定的创新。该教材的出版,代表了中国目前人力资源教学与研究的较高水平。对此,我感到高兴。

随着我们这个社会的发展,“人”越来越受到重视,人力资源科学园地会越来越繁荣兴旺。让我们共同努力,为促进人力资源科学的发展贡献更多的力量。

中国人力资源开发与研究会常务副会长
《中国人力资源开发》杂志社社长兼总编辑

潘金云教授

2003年5月27日

第二版前言

人力资源开发与管理是当今世界和中国的热门学科,该学科的开发具有重大的经济效益和社会效益。我在20世纪80年代初期就在我的导师赵履宽教授的指导下,开始从事人力资源开发与管理方面的教学和研究,1984年与赵履宽教授共同写作和发表了人力资源方面的论文,1991出版了国内最早的人力资源著作——《人口大国的希望——人力资源经济概论》,1992年出版了国内最早的两本教材之一——《人力资源概论》。就总体情况而言,在20世纪90年代中期之前,中国的人力资源学科还处于酝酿发展的阶段。

1993年,“人力资源管理”纳入国家高等教育的学科招生目录,进入了高等学府的殿堂。这是该学科在我国正式诞生的标志性事件。随着MBA教育在90年代后期的发展和高等教育学科调整精简,人力资源管理作为备受重视的工商管理学科的一个专业方向被保留,人力资源在中国逐渐成为热门专业。90年代末期以来,国内的人力资源著作和教材也得以大批出版。该学科之所以成为热门学科的真正原因,在于世界和中国人力资源管理实践的推动和管理学理论对人力资源管理学说的重视。“21世纪什么最宝贵?人才!”这是一个浅显而确定不移的规律。事业的成功在于人才,在于一支强大的人力资源队伍。《21世纪人才报》曾经刊出过一篇报道联想公司人力资源开发管理的文章,命名为“成就人,成就于人”。在优秀的企事业单位组织中,人本主义早已成为管理的基本理念。它们的人本主义说明了人力资源是组织自身生命力的源泉,也预示着人力资源开发与管理学说将进一步获得长足的发展。人力资源开发与管理学科方兴未艾!

目前,国内在人力资源开发与管理方面的教材品种众多、鱼龙混杂,其中不少教材是简单翻译国外的教材、著作,缺乏体系性、科学性和适用性。教育部高等教育出版社组织编写《高等院校人力资源管理专业系列教材》,是一项很有见地的选题计划。我在长期研究人力资源开发与管理理论、学科体系和社会实践问题的基础上,主编了这本《人力资源开发与管理概论》,该书第一版自2003年出版以来受到普遍好评,被许多高等院校的老师和学生选用。经过两年多的使用,在收集和吸纳使用本教材的老师和同学以及其他读者的意见和建议的基础上,我们对第一版进行了整理和修改,现在把第二版奉献给人力资源学科领域的老师和同学。

本书写作和修改的指导思想是讲求教材内容的科学性和体系的严谨性,理论与知识的先进性和启迪性,使用的实用性和方便性。此次修订内容主要为以

下几个方面:

1. 对体系结构做了进一步的推敲、调整,由第一版的四篇 21 章增添到本版的五篇 24 章,对内容进一步做了较大的修改,以保证本教材的科学性和严谨性。新版的体系完整性还体现为推出了配套的案例、练习等多种教辅材料,通过高教社配套的光盘和网络两种途径增加了海量的教与学资源。

2. 充实新的内容,增加了人力资源会计、战略人力资源管理、平衡记分卡、胜任力等内容,以保证从大的范畴到具体知识点的先进性。

3. 强化内容的应用性。根据人力资源开发与管理这门学科“应用性”的基本特性,对微观部分进行了较大的充实,在“篇”的设计上分为“开发”和“管理”两篇,增加了若干章节如人力资源管理制度,在一定程度上涵盖了企业人力资源管理实际操作的内容。

4. 突出解决师生在教材应用上的方便性问题。高等教育出版社为推动教育的现代化和精品化,达到优质教育资源的共享,推出了教材的“新形态”建设行动,以提供更丰富的教与学的资源,大大提高“教”与“学”的方便程度,极大地满足“教”与“学”的需要。按照“新形态”教材的模式思路,本版的特征是强化教材的复合形式,采取教材、教师用教学指导光盘、学生用网络学习资源等多种教学资源配套的方法,这不仅会为教师的教学和学生的学习提供极大的方便,而且大大有利于提高老师的教学水平和学生的学习效果,为 21 世纪人才开发与管理者培养做出贡献。为便于老师教学,本教材还设计了针对不同对象使用的课时分配表。

歌德说过,“理论是灰色的,生命之树常绿”。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,将会给我们的学科发展和教材建设以更加旺盛的推动力。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,本教材的不足之处肯定不少,我真诚希望得到大家的批评指正和多方面的反馈,也希望以后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。与本书作者、主编联系的电子邮件是:GJS.TL@163.com。

在这里,我还对为本书的写作付出努力的各位作者表示衷心的感谢,为帮助本教材出版的高等教育出版社的有关同志表示衷心的感谢,对为本书撰写序言的中国人力资源开发研究会常务副会长潘金云教授表示衷心的感谢。

中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

姚裕群

2005 年 10 月 18 日

于中国人民大学林园

《人力资源开发与管理概论》(第二版) 课时安排

本教材是经济管理类高等教育专业教材,适用于相关专业的本科生、研究生和专科生。开设人力资源开发与管理课程的专业,可以分为三类:第一类,人力资源管理专业,“人力资源开发与管理”课程是该专业的核心龙头课程;第二类,劳动和社会保障专业、劳动经济专业、劳动关系专业,“人力资源开发与管理”课程是上述专业的必修课程;第三类,工商管理专业、公共管理专业、管理科学专业和国民经济管理等有关专业,“人力资源开发与管理”一般作为上述专业的必修课程或选修课程。

按照不同的专业类别及各院校的不同计划教学总课时,这里建议本教材的讲授课时分配如下:

章	内容	一类 A	一类 B	二类 A	二类 B	三类
		60 课时	40 课时	60 课时	40 课时	40 课时
	总论篇	9	6	12	9	7
1	绪论	2	2	2	2	2
2	人力资源个体分析	3	2	2	2	2
3	人力资源经济分析	2	1	4	2	1
4	人力资源社会分析	2	1	4	3	2
	宏观篇	6	3	10	9	5
5	人力资源生产	1	—	2	2	1
6	人力资源配置	1	—	2	2	1
7	人力资源就业	2	2	4	3	1
8	人力资源养护	2	1	2	2	2
	微观开发篇	15	12	12	9	14
9	微观人力资源开发与管理总论	2	2	1	2	2
10	人力资源规划	2	2	2	1	2
11	工作分析	2	1	1	—	1
12	人力资源获取	3	3	2	2	3
13	人力资源测评	2	1	2	1	2

续表

章	内容	一类 A	一类 B	二类 A	二类 B	三类
		60 课时	40 课时	60 课时	40 课时	40 课时
14	培训与发展	2	2	2	2	2
15	职业生涯规划	2	1	2	1	2
	微观管理篇	17	12	12	7	9
16	劳动关系管理	2	2	2	1	1
17	人力资源使用	3	2	2	1	2
18	绩效考核与绩效管理	4	3	4	2	3
19	薪酬与福利	4	3	4	2	3
20	人力资源会计	2	1	—	—	—
21	人力资源管理制度与诊断	2	1	1	1	—
	综合篇	9	5	10	4	3
22	宏观人力资源开发与管理战略	3	2	4	2	1
23	微观战略人力资源管理	4	2	3	1	1
24	人才资源开发与管理	2	1	3	1	1
	机动	4	2	4	2	2

教学支持说明

(教学课件)

建设立体化精品教材,向高校师生提供整体教学解决方案和教学资源,是高等教育出版社(集团)“服务教育”的重要方式。

为支持相应课程的教学,我们配套出版了本书的教学课件,向采用本书作为教材的教师免费提供。为保证该课件仅为教师获得,烦请授课教师清晰填写如下开课情况证明并寄(传真)至下列地址,我们将在收到证明后48小时内寄出课件。

教师如想享受个性化贴身服务,可到 <http://la.hep.com.cn> 人力资源管理专业教学资源专区下载“人力资源管理专业教师资源库”入库信息表与此一并寄(传真)至:

我们的联系方式:

地址:100011 北京德外大街4号 管理分社

电话:(010)58581968 82080921(F)

E-mail:qiwj@hep.com.cn

证 明

兹证明_____大学_____院_____系_____专业第_____学年开设的_____课程,采用高等教育出版社出版的_____ (书名、作者)作为本课程教材,授课教师为_____,班共_____个、学生共_____人。

授课教师需要与本书配套的教学课件。

联系人:_____

通信地址:_____ 邮编:_____

电话:_____

E-mail:_____

系/院主任:_____ (签字)

(系/院办公室盖章)

200__年__月__日

教学支持说明

(教学卡)

为持续支持相应课程的教学,我们在向采用本书作为教材的教师免费提供教学课件的同时,还将向统一使用(三本以上教材)我社教材的院/系/教研室免费提供网上教学资源。

为保证该资源能被院/系/教研室整体共享,烦请院/系/教研室负责人清晰填写如下开课情况证明并(传真)至下列地址,我们将在收到后与您联系教学卡赠送事宜。

我们的联系方式:

地址:100011 北京德外大街4号 管理分社

电话:(010)58581968 82080921(F)

E-mail:qiwj@hep.com.cn

证 明

兹证明 _____ 大学 _____ 院 _____ 系
_____ 专业共有 _____ 班 _____ 人。

采用了以下高等教育出版社出版的人力资源管理专业教材:

书名以及作者名	书名以及作者名

联系人: _____

电话: _____ 手机: _____

通信地址: _____ 邮编: _____

院/系/教研室主任: _____ (签字)

(院/系/教研室办公室盖章)

200__年__月__日

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010) 58581897/58581896/58581879

传 真：(010) 82086060

E - mail: dd@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社打击盗版办公室

邮 编：100011

购书请拨打电话：(010)58581118

策划编辑	齐维京
责任编辑	曾飞华
封面设计	赵 阳
责任绘图	朱 静
版式设计	胡志萍
责任校对	金 辉
责任印制	杨 明

目 录

第一部分 总 论 篇

第一章 绪论	3
第一节 人力资源基本范畴	3
一、“人”作为资源	3
二、人力资源概念	4
三、人力资源的特点	5
四、人力资源运动	8
第二节 人力资源结构	10
一、人力资源的自然结构	10
二、人力资源的社会结构	11
三、人力资源的经济结构	13
第三节 人力资源思想的发展	15
一、人力资源管理思想的演进	15
二、现代人力资源开发与管理基本特征	17
第四节 人力资源开发与管理环境	19
一、人力资源开发与管理宏观环境	19
二、人力资源开发与管理微观环境	20
第五节 人力资源的作用	20
一、人力资源的基本作用	20
二、人力资源开发与管理的现实作用	21
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	30
第二节 人的个性人格	30
一、个性人格范畴	30
二、人格学说	31
三、情感学说	32
四、人格与工作匹配	33
第三节 人的行为链条	35

一、人的需要	36
二、人的动机	37
三、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
第三章 人力资源经济分析	44
第一节 人力资源数量和质量	44
一、人力资源数量	44
二、人力资源质量	45
三、人力资源总量	48
第二节 人力资源投资	49
一、人力资源——投资对象	49
二、人力投资项目分析	50
三、人力投资收益	52
第三节 人力资源供求	53
一、人力资源供给	53
二、人力资源需求	55
三、人力资源供求关系	57
第四节 人力资源市场	58
一、人力资源市场的含义	58
二、人力资源市场的运行	59
第四章 人力资源社会分析	62
第一节 人力资源社会权益	62
一、劳动者权益及其保障	62
二、劳动立法	63
三、国际劳工标准	63
第二节 人力资源与组织	64
一、人力资源与组织的关系	64
二、人力资源与组织的整合	65
三、人力资源与组织的心理契约	67
四、人力资源团体——工会	68
第三节 社会体制与政府	69

一、市场经济下的社会体制	69
二、政府的角色与职责	71
三、我国政府的人力资源职责	72

第二部分 宏观篇

第五章 人力资源生产	77
第一节 人口——人力资源实体生产	77
一、人口与人力资源	77
二、人口再生产	78
三、人口问题	82
第二节 人力资源形成	85
一、人力资源形成的条件	85
二、时间与人力资源形成	85
三、人力资源再生产	87
第三节 消费与人力资源生产	88
一、消费支出	88
二、消费水平	90
三、消费的来源	91
第四节 教育与人力资源生产	91
一、教育基本分析	92
二、职业技能教育	93
三、专业教育	95
第六章 人力资源配置	98
第一节 人力资源配置基本分析	98
一、人力资源配置的含义	98
二、人力资源配置模式	98
三、人力资源配置层次	100
四、人力资源配置状态	101
第二节 人力资源配置原则	102
一、人力资源配置基本原则	102
二、现实人力资源配置原则	104
第三节 人力资源流动	104
一、人力资源流动的含义	104
二、人力资源流动的原因	105
第四节 我国的人力资源配置	106
一、市场成为配置主渠道	106
二、政府进行存量和流量调控	107

三、知识成为配置的核心	107
四、职业模式与国际接轨	107
第七章 人力资源就业	109
第一节 就业基本分析	109
一、就业与失业概念	109
二、失业的类型	110
三、失业的社会经济代价	111
第二节 就业岗位提供者	112
一、用人单位与就业的关系	112
二、企业的雇用动机	113
第三节 就业目标	114
一、充分就业目标	114
二、公平就业目标	116
三、多效就业目标	117
四、积极就业目标	119
第四节 就业政策	119
一、确立就业的中心地位	119
二、兼顾就业和经济发展	120
三、控制失业率水平	120
四、强化教育培训	120
五、开展就业服务	121
六、增强人力资源流动性	121
第五节 我国的就业问题	121
一、我国的就业形势	121
二、企业职工下岗问题	122
三、农村劳动力转移就业问题	125
四、大学毕业生就业问题	128
第八章 人力资源养护	131
第一节 人力资源自然保护	131
一、人力资源自然保护范畴	131
二、职业病的预防	132
三、意外事故的预防	133
四、工作压力的克服	133
第二节 人力资源社会保障	134
一、社会保障含义	134
二、社会保障的项目	135
第三节 人力资源的社会保护	138
一、人力资源社会保护的范畴	138

二、人身权利保障	139
三、社会环境养护	140
四、工作生活质量	140

第三部分 微观开发篇

第九章 微观人力资源开发与管理总论	147
第一节 微观人力资源开发与管理基本分析	147
一、现代人力资源开发与管理的特征	147
二、微观人力资源开发与管理的职能	148
三、微观人力资源开发与管理的主要活动	149
第二节 微观人力资源开发与管理原理	153
一、微观人力资源开发与管理基本原理	153
二、微观人力资源开发与管理核心理念	155
三、微观人力资源开发与管理逻辑体系	155
第三节 微观人力资源开发与管理趋势	157
一、微观人力资源开发趋势	157
二、微观人力资源管理趋势	158
第十章 人力资源规划	161
第一节 组织	161
一、组织模式	161
二、现代组织的特征	162
第二节 人力资源规划基本分析	164
一、人力资源规划的含义	164
二、人力资源规划与组织目标	166
三、人力资源规划的流程	166
四、人力资源规划的原则	168
第三节 人力资源规划方法	168
一、人力资源需求预测法	168
二、人力资源供给预测法	170
第四节 人力资源规划的落实	171
一、人力资源短缺的解决	172
二、人力资源过剩的处理	172
三、存量人力资源的维系	173
第十一章 工作分析	175
第一节 工作分析的基本范畴	175
一、工作分析	175
二、工作岗位	175